

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

TIINA KOIVUNIEMI

Taite-valmennuksen vaikutukset työllisyyteen

KUNTOUTUKSEN OHJAUKSEN TUTKINTO-OHJELMA  
2024

## TIIVISTELMÄ

Koivuniemi, Tiina: Taite-valmennuksen vaikutukset työllisyyteen  
Opinnäytetyö, AMK  
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto, Kuntoutuksen ohjaus.  
Maaliskuu 2024  
Sivumäärä: 36.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia Taite-valmennuksen vaikutuksia työllisyyteen. Opinnäytetyön tilaajana toimi työnantajani Satakunnan TE-palvelut. Opinnäytetyötä on tehty yhteistyössä Taite-valmennus pilotin tutkijatyöryhmän kanssa osallistamalla Taite-valmennuskoulutukseen, Taite-valmennusryhmän toteuttamiseen ja ohjaamiseen pilottivaiheessa sekä opinnäytetyön lähteinä. Taite-valmennus pohjautuu päivitettyinä JOBS-menetelmään ja vertaistukeen sekä poikkiammatilliseen ryhmän ohjaamisen menetelmään ohjauspareittain. Keskeisiä opinnäytetyön käsitteitä ovat työllisyys, poikkiammatillinen ohjaus, vertaisryhmämenetelmät sekä toiminnan vaikutukset.

Opinnäytetyön menetelminä käytettiin laadullista kyselytutkimusta sekä määrällistä tilastovertailututkimusta. Laadulliseen kyselytutkimukseen vastasi viisi Taite-valmennusryhmään osallistunutta henkilöä ja työllisyyskoodien vertailussa käytettiin kuuden Taite-valmennusryhmään osallistuneiden työllisyystietoja. Opinnäytetyössä vertailtiin työllisyyskoodien muutoksia ennen ja jälkeen Taite-valmennuksen ryhmän toteuttamisen kahden kuukauden aikana.

Tulosten perusteella viidellä kuudesta Taite-valmennukseen osallistuneesta asiakkaasta on vähintään jokin työllisyyteen liittyvä tavoite ja suunnitelma työllistymisen toteuttamiseksi. Pienen näytteen osalta yhdessä poikkiammatillisesti ohjatussa Taite-valmennusryhmässä voidaan monimenetelmäisyyttä käyttäen todeta, että osallistujien työllistymisen edellytykset ovat lisääntyneet ja osallistujat ovat löytäneet yksilöllisiä polkuja työllistymiseksi ja sen edistämiseksi työnhaun, koulutuksen, yksilötyöhönvalmennuksen ja työllistämistä edistävien muiden palvelujen tuella. Erityisesti rohkeus, itsevarmuus ja konkreettiset teot työllistymispolkujen avaamiseksi lisääntyivät osallistujilla. Suurin osa osallistuneista asiakkaista ovat saaneet työllistymisen tueksi samaan aikaan muutakin tukea, ohjausta ja moniammatillista palvelua, joten tästä syystä ja otannan näytteen pienestä määrästä johtuen ei tämän opinnäytetyön tuloksia voida pitää yleispätevänä, vaan satunnaisena näytteenä yhden Taite-valmennus pilottiryhmän kokemuksista vaikutusten suhteen sekä työllisyyden koodien muutoksesta kahden kuukauden aikavälillä, jolloin osallistuvat asiakkaat ovat saaneet Taite-valmennuksen kokemuksen. Työterveyslaitoksen Taite-valmennusta ja Taite-ohjaajakoulutusta kehittävä tutkijatyöryhmä tekee aiheesta myös laajaa valtakunnallista tutkimusta, josta myöhemmin on tulossa tuloksia.

Taite-valmennuksessa käytettävä poikkiammatillinen yhteistyö yli organisaatiorajojen, valmis monipuolinen tehtävärunko sekä vertaistuelliset piirteet käytännön työnhakutilanteiden harjoitusten lisäksi yhdessä muodostavat uudenlaista ryhmämuotoista tapaa toteuttaa työllistymistä edistävää palvelua myös TE-palveluissa. Koetun pystyvyyden lisääminen, aktiivinen oppiminen, ryhmään palauttaminen ja työnhakutaitojen vahvistaminen sekä vastoinkäymisiin varautuminen valmennuksen menetelminä heijastuivat myös tuloksissa

itsevarmuutena, itsetunnon lisääntymisenä sekä oman työllistymisen eteen konkreettisina tekoina ja työnhakuna.

Avainsanat: Työllisyys, Työttömyys, Taite-valmennus, vertaistuki, poikkiammatillinen ohjaajuus, ryhmävalmennus, työllistymistä edistävät palvelut

## ABSTRACT

Koivuniemi, Tiina: Effects of Taite-coaching on employment

Master's Thesis

Bachelor's Degree in Social and Health Care, Rehabilitation Counselling.

March 2024

Number of pages: 36.

The aim of the thesis was to study the effects of Taite-coaching on employment. The thesis was commissioned by my employer Satakunta TE Services. The thesis work has been done in cooperation with the Taite coaching pilot research team by participating in Taite instructor training, implementing and guiding the Taite-coaching group in the pilot phase and as sources for the thesis. Taite-coaching is based on the JOBS© method and peer support, as well as the cross-professional method of guiding the group in pairs. Key concepts of the thesis are employment, cross-professional guidance, peer group methods and the effects of the activities.

Qualitative survey research and quantitative statistical comparison research were used as methods for the thesis. Five people who participated in the Taite-coaching group responded to the qualitative survey and employment data of six participants in the Taite group were used in the comparison of employment codes. The thesis compared changes in employment codes before and after the implementation of the Taite-coaching group during two months.

Based on the results, five of the six customers who participated in Taite-coaching have at least one employment-related goal and a plan to implement employment. For a small sample, in one cross-professionally supervised Taite-coaching group, it can be determined, using a multi-method approach, that the prerequisites for the participants' employment have increased and the participants have found individual paths to employment and its promotion with the support of job search, training, individual work training and other services that promote employment. In particular, courage, self-confidence and concrete actions to open employment paths increased among the participants. Most of the participating clients have also received other support, guidance and multi-professional service to support their employment at the same time, so for this reason and due to the small number of samples in the sample, the results of this thesis cannot be considered universal, but as a random sample of the experiences of one of the Taite-coaching pilot teams in terms of impact and change in employment codes over a two-month period, when the participating clients have gained Taite-coaching experience. The team of researchers developing the both the Taite- instructor training and Taite-coaching at the Finnish Institute of Occupational Health also conducts extensive national re-search on the subject, which will later produce results.

The cross-professional cooperation used in Taite coaching across organizational boundaries, a ready-made versatile task frame and peer-to-peer features in addition to exercises in practical job-seeking situations together form

a new kind of group-based way to implement employment-promoting service also in TE services. Increasing perceived ability, active learning, returning to a group and strengthening job-seeking skills, and preparing for adversity as methods of coaching were also reflected in the results as self-confidence, increasing self-esteem, and concrete actions and job-seeking for one's own employment.

Keywords: Employment, Unemployment, Taite coaching, peer support, cross-professional guidance, group coaching, services promoting employment

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	7
2 TIETOPERUSTA JA KÄSITTEET TAITE-VALMENNUKSEN VAIKUTUSTEN TUTKIMUKSESSA .....	9
2.1 Taite-valmennuksen kohderyhmä ja menetelmät .....	9
2.2 Taite-valmennuksen juuret .....	10
2.3 Työllisyyskoodi eli työllisyysstatus .....	11
2.4 Työllisyyskoodit TE-palveluissa .....	12
2.5 Työllisyyteen vaikuttavia tekijöitä .....	13
3 POIKKIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ JA OHJAAJUUS .....	17
4 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	20
5 MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS .....	21
5.1 Kvantitatiivinen menetelmä Taite- valmennuksen työllisyysvaikutusten arvioinnissa .....	22
5.2 Kvalitatiivinen menetelmä Taite- valmennuksen työllisyysvaikutusten arvioinnissa .....	23
5.3 Aineistonhallintasuunnitelma .....	23
6 EETTISET LÄHTÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS .....	24
7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET .....	25
7.1 Laadullisen kyselyn tulokset .....	26
7.2 Laadullisen kyselyn johtopäätökset .....	28
7.3 Määrällisen vertailun tulokset .....	29
7.4 Määrällisen vertailun johtopäätökset .....	30
8 YHTEENVETO .....	32
9 POHDINTA .....	34
LÄHTEET .....	37

## 1 JOHDANTO

Taite-valmennus on osa Työterveyslaitoksen (TTL) Suomen kestävän kasvun ohjelmaa – Työkykyohjelman laajennus (RRP) Työterveyslaitoksen kokonaisuus sisältää kuusi osaprojektia, joista osaprojekti 2. Työttömien ryhmävalmennuksen kehittäminen sisältää Taite- ohjaajakoulutuksen sekä Taite- valmennusryhmien toteuttamisen. Projektissa päivitetään työttömien työnhakutaitoja ja mielen hyvinvointia vahvistava JOBS<sup>®</sup>-vertaisryhmämenetelmä, jonka uusi nimi on Taite-valmennus.

Taite-valmennuksen ohjaajiksi koulutetaan 30–500 poikkihallinnollisesti (sotete) toimivaa ohjaajaparia, esimerkiksi työkykykoordinaattori-työhönvalmentaja tai TE-palveluiden asiantuntija-Hyvinvointialueen SOTE-ammattilainen. Taite-ohjaajakoulutukset toteutetaan verkossa ja niihin voi osallistua ohjaajapareja kaikista työttömien palveluja tarjoavista organisaatioista. Projektin aikana ohjaajaparit toteuttavat vähintään yhden valmennusryhmän omalla alueellaan.

Projektin tavoitteena on tarjota uudenlainen työväline Taite-valmennuksen muodossa työttömien asiakastyöhön ammattilaisille ja kehittää valmennusta saadun palautteen perusteella lisää. Tavoitteena on myös saada Taite-valmennus muodostumaan osaksi hyvinvointialueiden ja työllisyyspalveluiden vakituista palvelutarjontaa. (Suomen kestävän kasvun ohjelma – Työkykyohjelman laajennus (RRP).)

Toimin työssäni Satakunnan TE-palveluiden monialaisten- ja viranomaispalveluiden asiantuntijana ja osallistuin TTL järjestämään Taite- ohjaaja koulutukseen 10/2023. Ohjausparikseni sain poikkiammatilliseen yhteistyöhön Satakunnan hyvinvointialueen Euran MT-toiminnallisten ryhmien ohjaajan, jonka kanssa toteutimme 11/2023 Taite-valmennusryhmän ohjaamisen yhdessä

osana koulutuskokonaisuutta. Asiakkaamme koostuivat Euralaisista 18-64-vuotiaista työttömistä työnhakijoista, joilla on monialaista tuen tarvetta. Tavoitteena on saada uusia ja asiakkaiden pariin jalkautuvia työkaluja työttömien tukemiseksi sekä lisätä ammatillisia omia valmiuksia poikkiammatilliseen ohjaukseen ja ryhmämuotoiseen työskentelyyn. Opinnäytetyöhön valitsin tutkimuksen kohteeksi Taite- valmennuksen vaikutuksen työllisyyteen. Taite-valmennuksen vaikutukset työllisyyteen on mielestäni tutkimuksen kannalta olennaisinta tutkimuskohteena.

Pyrin tutkimaan vaikutuksia toteuttamani Taite-valmennusryhmän asiakkaiden työttömyystilanteen muutosten kautta, kokoamalla tietoa asiakkaiden työttömyysstatuksesta asiakastietojärjestelmästä sekä laadullisen kirjallisen kyselyn kautta, josta saadaan tietoa asiakkailta, miten Taite- valmennus on vaikuttanut omaan työllisyytilanteeseen. Asiakastietojärjestelmästä löytyy tiedot asiakkaan ajankohtaisesta statuksesta.

Tutkimuksessa rajaan tiedonkeruuta niin, että opinnäytetyössä keskitytään pelkästään palvelun vaikutuksiin. Onko asiakkaalla muutoksia ennen ja jälkeen Taite-valmennuksen työllisyysstatukseltaan. Näiden tekijöiden muutoksia vertailemalla ennen ja jälkeen Taite-valmennuksen saadaan pieni otos yhden Taite-valmennusryhmän toteuttamisen vaikutuksista työttömyyteen. Lisäksi käytän tutkimuksessa Taite-valmennusryhmän toteuttamisen lopussa toteutettavaa kirjallista laadullista kyselyä asiakkaille, jotta saadaan osallistuvilta asiakkailta kootusti palvelun vaikuttavuuteen liittyvää tietoa kokemusperäisesti vaikutuksista työllisyyteen.

Taite-valmennuksen koulutuksen ja ryhmän ohjaustyökalujen sisällön on tuottanut TTL Suomen kestävän kasvun ohjelma – Työkykyohjelman laajennus (RRP). Koulutukseen kuuluvat materiaalit Taite-valmennus osallistujan työkirja sekä Taite-valmennus ohjaajan käsikirja, joita käytän osittain myös lähteenä opinnäytetyössäni (TTL, 2023a; TTL, 2023b)



## 2 TIETOPERUSTA JA KÄSITTEET TAITE-VALMENNUKSEN VAIKUTUSTEN TUTKIMUKSESSA

Taite-valmennus pohjautuu JOBS-menetelmään, joka on päivitetty uuteen muotoon Taite-valmennuksena. Taite-valmennus pohjautuu ryhmämenetelmään ja vertaistukeen sekä poikkiammatilliseen ryhmän ohjaamisen menetelmään ohjauspareittain. Keskeisiä opinnäytetyön käsitteitä ovat työllisyys, poikkiammatillinen ohjaajuus, vertaisryhmämenetelmät sekä toiminnan vaikutukset.

### 2.1 Taite-valmennuksen kohderyhmä ja menetelmät

Taite-valmennuksen kohderyhmänä ovat työttömistä asiakkaista koostuvat valmennusryhmät. Ryhmäkokona suositellaan 6-15 henkilön ryhmiä. Tavoitteena on vahvistaa osallistujien työnhakutaitoja, aktiivista oppimista, itsepystyvyyttä, tukea sekä esteiden ylittämistä. Työskentelytapoina käytetään ohjaajien tiedon jakamista, itsenäistä työskentelyä, parityöskentelyä, pienryhmätyöskentelyä, koko ryhmän yhteistä työskentelyä sekä roolinottotehtäviä. (TTL, 2023, s. 6-9.)

Taite-valmennuksen ohjaamisessa hyödynnetään keskeisiä ohjausperiaatteita:

**Aktiivisen oppimisen tukeminen** tapahtuu tarjoamalla erilaisia osallistumismahdollisuuksia, käyttämällä roolipelejä, ja hyödyntämällä osallistujien tietoja sekä välttämällä ohjaajan ”asiantuntija roolia”.

**Ryhmään palauttamista** hyödynnetään käsittelemällä osallistujan esittämät kysymykset ryhmässä hyödyntäen muiden osallistujien kokemukset, tiedot ja taidot sen sijaan, että tieto tulisi yksinomaan ryhmän ohjaajalta. Ryhmään palauttaminen lisää ryhmän sitoutumista, arvostusta sekä tasa-arvoisuutta ja pystyvyyttä.

**Koetun pystyvyyden vahvistamista** sekä vastoinkäymisiin varautumista. Koetun pystyvyyden vahvistumiseen liitetään sosiaalisen oppimisen teorian mukaan neljä tekijää, joiden mukaisesti Taite-valmennuksessa ryhmää ohjataan. Koetun pystyvyyden vahvistumista tukevat: Henkilökohtaiset kokemukset suoriutumisesta, Muiden suoriutumisen havainnointi, muilta saatu palaute suoriutumisesta sekä myönteinen emotionaalinen tila. Tärkeää on ohjaajan saavuttaa ryhmän luottamus ja antaa palautetta positiivisen kautta sekä sanoittaa arvostusta ryhmän osallistujille. (TTL, 2023 s. 10-15.)

Kokemusteni mukaan koetun pystyvyyden vahvistaminen tapahtuu usein myönteisen vahvistavan palautteen ja sanoittamisen kautta, jolloin voidaan vahvistaa myönteistä ja positiivista asennetta, toimintaa, vuorovaikutusta sekä suoriutumista konkreettisen palautteen kautta. Taite-valmennuksen ohjaajakoulutuksessa ohjaamisen sisältöä ja tehtäviä harjoiteltiin ensin itse samoilla menetelmillä ja sisällöillä kuin osallistujien koulutuksessa.

Taitevalmennuksessa korostui vahvasti myös vertaisryhmän toimintaperiaatteet ja vertaisoppiminen. Vertaistuen hyödyistä tutkimusta tehdyn opinnäytetyön tuloksista heijastuvat vahvasti vertaistuen merkitys omien voimavarojen ja mahdollisuuksien tunnistamiseen, voimaantumiseen, uudelleen suuntautumiseen sekä omien tavoitteiden saavuttamisessa että oman elämän vastuunottamisessa. ( Saviranta & Åhlberg, 2010, s. 33. )

## 2.2 Taite-valmennuksen juuret

JOBS-menetelmä on kehitetty yhdysvalloissa Michiganin yliopistossa työllistymisen tuen vertaisryhmämenetelmänä. Työhön- menetelmä kehitettiin Suomessa JOBS-menetelmään perustuen. Kansaneläkelaitos ja työterveyslaitos ovat soveltaneet JOBS- menetelmästä Suomeen Työhön-menetelmän. Suomeen Työhön- menetelmä tuli vuonna 1996. Taite- valmennus on päivitetty menetelmä Työhön-menetelmän pohjalta vuonna 2023. (TTL, Taite-valmennus, ohjaajan käsikirja. 2023, s. 6.)

Työterveyslaitoksessa on tehty useita työkyvyn ja työllistymisen tukemiseen liittyviä ryhmämenetelmien tutkimuksia ja käytännön kokemusta. Vuodelta 2009 työterveyslaitokselta peräisin oleva menetelmä ”Työuran uurtaja”. Menetelmässä yhdistyy stressin ehkäisy, työn imun edistäminen ja yksilöllisen vastustuskyvyn lisääminen tiedon kautta. Menetelmän tavoitteena on vahvistaa työn ja työuran hallintaa sekä keinoja, joilla edistetään työuraan liittyvien tavoitteiden toteutumista. (Vuori ym., 2009 , s. 4.) Vuonna 2017 työterveyslaitoksen julkaistu kenttäkokeellinen tutkimus ”Työn imua uran seniorivaiheeseen” tuo esille yhteneviä menetelmiä Taite-valmennuksen menetelmiin verraten. Ryhmämuotoisessa valmennuksessa korostettiin aktiivisen oppimisen menetelmiä samoin kuin Taite-valmennuksessa. Tavoitteina ryhmämenetelmässä mainitaan: Uranhallinta ja muutoskyvyn taitojen kehittäminen, työssä suoriutumisen ja työllistymisen sekä elinikäisen oppimisen uskon vahvistaminen, henkilöstön kehittämisen ja työuran suunnittelun ja ratkaisujen kannustaminen ja tukeminen sekä oman terveyden ylläpitäminen ja edistäminen, työn imun ja henkisen hyvinvoinnin edistäminen. (Vuori ym., 2017, s. 13.)

### 2.3 Työllisyyskoodi eli työllisyysstatus

Opinnäytetyössä käsitellään erityisesti asiakkaiden työllisyysstatusta eli työllisyyttä vertaillen tilannetta ennen ja jälkeen ryhmän. Työllisyysstatus eli työllisyyskoodien vaihtoehtoina ovat:

- Työssä oleva, työllistetty
- Työssä oleva, yleisillä työmarkkinoilla
- Työtön
- Lomautettu
- Lyhennetyllä työviikolla
- Työvoiman ulkopuolella oleva
- Työllistymistä edistävässä palvelussa
- Koulutuksessa
- Osa-aikatyössä

Työllisyyskoodeissa ei ole omaa koodia esimerkiksi kuntoutuksessa olevalle asiakkaalle, joten tuloksissa täydennän tarvittaessa lisätietona kuntoutukseen siirtyneet asiakkaat, koska myös esimerkiksi ammatilliseen kuntoutukseen siirtyminen on olennaista tietoa työllisyyskoodien muutosten tutkimuksessa. Tietoperustaan olennaisena kuuluvat myös käytettävien tutkimusmenetelmien perustelu ja niiden hyödyntäminen tutkimuskysymysten avaamiseksi ja tulosten luotettavuuden arvioimiseksi. Tässä opinnäytetyössä käytän monimenetelmäisyyttä määrällisen vertailevan tilastotutkimuksen sekä laadullisen kyselytutkimuksen muodossa.

## 2.4 Työllisyyskoodit TE-palveluissa

TE-palveluissa merkitään asiakkaan ajantasainen status ja statuksen historia-tiedot eli työllisyyskoodi asiakastietojärjestelmään. Työllisyyskoodit ovat jakautuneet yhdeksään eri koodiin. Työllisyyskoodien tarkemmat sisällöt on kerätty alla olevaan luetteloon lida Paason laatimasta TE-palveluiden sisäisestä ohjeistuksesta. (Paaso, 2023, s.1-6.)

**Työssä oleva, työllistetty**- Koodia käytetään, jos asiakas on esimerkiksi palkkatuetussa työssä tai on valtiolle työllistetty. Myös yrittäjäksi alkanut työnhakija, jolle on myönnetty starttirahaa kuuluu tämän koodin alle.

**Työssä oleva, yleisillä työmarkkinoilla** – Koodia käytetään työnhakijoilla, jotka työllistyvät yli 80 prosenttia kokoaikatyön enimmäistyöajasta sisältäen myös tilapäiset poissaolot työstä, esimerkiksi sairauden, loman tai työriidan vuoksi.

**Työtön** – koodia käytetään työttömästä henkilöstä, joka ei ole työsuhteessa tai ei työllisty yhdenjaksoisesti yli kahta viikkoa päätoimisesti omassa yrityksessään tai omassa työssään tai ei katsota päätoimiseksi opiskelijaksi. Osa-aikatyössä ilman luvattua vähimmäistuntimäärää voidaan katsoa myös työttömäksi.

**Lomautettu** – Koodia käytetään työnhakijasta, jonka työnantaja lomauttaa kokoaikaisesti ilman palkkaa toistaiseksi tai määräaikaisesti.

**Lyhennetyllä työviikolla** – Koodia käytetään, jos henkilön viikkotyöaikaa lyhennetään palkattomasti työnantajan toimesta aiemmasta tuntimäärästä.

**Työvoiman ulkopuolella oleva** – Koodia käytetään, jos henkilö täyttää työttömän kriteerit, mutta ei ole henkilön tilanteen vuoksi tarkoituksen mukaista käyttää työtön-koodia. Esimerkiksi henkilön vankeusrangaistus, laitoshoido, määräaikainen eläke eli kuntoutustuella intensiivisessä kuntoutuspalvelussa, varusmiespalvelu, vanhempainvapaa. Työkyvyttömyyseläke, sairauspäiväraha tai kuntoutustuki vain, jos työkyvyttömyys tosiasiallisesti estää ottamasta vastaan työtä tai palveluja.

**Työllistymistä edistävässä palvelussa** – Koodia käytetään työnhakijoista, jotka ovat työnhakuvalmennuksessa, uravalmennuksessa, työ- ja tai koulutuskokeilussa tai kuntouttavassa työtoiminnassa.

**Koulutuksessa** – Koodia käytetään työnhakijoista, jotka ovat päätoimisia koululaisia, opiskelijoita, työvoimakoulutuksessa, omaehtoisissa kotoutumistuella koulutuksissa olevia tai omaehtoisesti työttömyysetuudella opiskelevia.

**Osa-aikatyössä** – Koodia käytetään työnhakijoilla, jotka ovat osa-aikatyössä työsopimuksen mukaan vähintään neljä tuntia viikossa, mutta alle 80 prosenttia kokoaikatyön enimmäistyöajasta.

(Paaso, 2023, s.1-6.)

## 2.5 Työllisyyteen vaikuttavia tekijöitä

Sosiaalibarometri 2023 on julkaissut ajankohtaista tutkimukseen pohjautuvaa tietoa liittyen työllisyyteen. Kyselyihin on vastannut valtakunnallisesti TE-toimiston ja työllisyyden kuntakokeilun edustajia. Kyselyt valmisteltiin yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön virkamiesryhmän sekä SOSTE eli Suomen

sosiaali- ja terveys Ry tutkijoiden ja erityisasiantuntijoiden kesken. Työttömyyteen kuvan 1 mukaan vaikuttavia tekijöitä ovat vaikuttavuudeltaan suuremmasta pienempään prosentuaaliseen eroon kuvion luettelossa vanhentunut osaaminen, mielenterveyden ongelmat, fyysisen terveyden ongelmat, puuttuva erityisosaaminen, liian matala koulutustaso, puutteelliset digitaidot, työnantajista riippuvat syyt, taantuneen alan koulutus, erilaiset esteet työn vastaanottamiselle toiselta paikkakunnalta, päihderiippuvuus, etäisyys mahdollisiin työpaikkoihin, ansiotulojen ja etuuksien yhteensovittaminen, puutteelliset työelämätaidot, Suomen tai Ruotsin kielen heikko osaaminen, vaikeudet tarpeellisten työllisyyttä edistävien palveluiden saamisessa, työpaikkojen vähentyminen alueella, merkittävät oppimisvaikeudet ja puuttuvat perustaidot. Toimintakyvyn ja terveydentilan lisäksi kuviossa mainituista tekijöistä löytyy elämänlaatuun ja kokemuksiin liittyviä ja ympäristötekijöitä sekä yksilön ominaisuuksiin ja taitoihin liittyviä asioita. (Londén ym., 2023, s. 15.)



KUVA 1. Työllisyyteen liittyviä tekijöitä (Londén ym., 2023, s. 15).

Työssäni TE-palveluissa monialaisten- ja viranomaispalveluiden asiantuntijana kohtaan näiden työllisyyteen vaikuttavien tekijöiden omaavia työnhakijoita päivittäin. Usein on myös niin, että useampi tekijä yhdistyy asiakkaiden yksilöllisissä tilanteissa ja ns. ”lumipallo efekti” toimii tässäkin yhteydessä. Esimerkiksi asiakkailla, joilla on hoitamaton tai diagnosoimaton oppimisvaikeus tai mielenterveysongelma voi tilanteet seurata toistaan ja ongelmat kasautua myös työnhaun, työssäjaksamisen ja työssä pärjäämisen suhteen. Työssäni kohtaan myös paljon asiakkaita, jotka ovat vuosia olleet useamman lääkärin lausunnon mukaan toistaiseksi työkyvyttömiä pitkien työurien jälkeen usein työhön liittyvistä Tules-oireista johtuen. Usein kuitenkin Työeläkelaitoksissa

työkykyä arvioidaan erilaisin kriteerien mukaan, jolloin asiakkaita jää myös työkyvyttömiksi työnhakijoiksi. Tästä voi seurata tilastollista vääristymää työttömyyden suhteen ja turhaa sekä väärin ohjautuvaa resurssien käyttöä, kun työttömissä työnhakijoissa on suuri määrä työkyvyttömiä hakijoita. Toisaalta kokemuksen mukaan myös kuviossa mainitsemattomina tekijöinä työllisyudessa toimivat myös asenne ja motivaatio. Kokemus omasta työkyvystä tai ammatillisesta osaamisesta ei aina vastaa todellista osaamista ja työkykyä.

Syyskuun 2023 työllisyyskatsauksessa yhteenvetona työ- ja elinkeinotoimistoissa ja kuntakokeiluissa oli syyskuun lopussa yhteensä 249 800 työtöntä työnhakijaa. Kaikkien työnhakijoiden kokonaismäärä laski 9 600:lla. Työttömiä työnhakijoita oli 16 900 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Kokoaikaisesti lomautettuja oli 8 300 enemmän viime vuoteen verrattuna. Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa oli 200 asiakasta enemmän kuin vuosi sitten. Uusia avoimia työpaikkoja oli 32 500 vähemmän kuin edellisvuonna. (TEM työllisyyskatsaus, 2023.)

Sitran työelämä tutkimus 2017 artikkelin mukaan työnhaussa kannattaa hyödyntää sekä perinteisiä että uusia kanavia, myös sosiaalista mediaa. Noin joka neljäs työllistyy avoimeksi ilmoitettuun työpaikkaan. Sosiaalisen median kautta töitä on löytänyt joka kymmenes vastaaja. Vain viisi prosenttia kertoo, että heidät on löydetty sosiaalisen median kautta johonkin tehtävään. Jopa kuusi kymmenestä työkäisestä on vaihtanut ammattia tai alaa työuransa aikana. Heistä noin joka toinen on opiskellut uuden ammatin tai tutkinnon. Kaksi kolmesta vastaajasta on kohdannut uran varrella työttömyyden. Vajaalla puolella se on kestänyt korkeintaan puoli vuotta, mutta lähes neljäsosalla yli kaksi vuotta. Noin neljä kymmenestä vastaajasta olisi valmis jakamaan omia työelämä tietojään avoimemmin, jos se parantaisi heidän asemaansa työmarkkinoilla. Sitran asiantuntija Perttu Jämsen toteaa, että olisi sekä yksilön että yhteiskunnan etu, jos työnhakuun käytettyä aikaa saataisiin lyhennettyä työn tarjonnan ja kysynnän kohtaantoa tehostamalla. Sitä varten tarvittaisiin laadukasta, avointa tietoa sekä työnhakijoista että työpaikoista. (Sitra työelämä tutkimus, 2017.)



### 3 POIKKIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ JA OHJAAJUUS

Jaana Korhonen kuvaa pro gradussaan selkeästi moniammatillisuuden erilaisia ulottuvuuksia, jotka jakautuvat taulukossa kolmeen eri pääluokkaan: Moniammatillinen yhteistyö, ammattien välinen yhteistyö ja poikkiammatillinen yhteistyö. Korhonen kuvaa poikkiammatillisen yhteistyön olevan kehittynein moniammatillisen yhteistyön muoto, jossa asiantuntijuuksien ja roolien väliset rajapinnat ovat hämärtyneet ja toiminta perustuu vahvasti yhteiseen näkemykseen tavoitteesta. Ammattilaisten tietoa ja osaamista osataan jakaa samalla keskittyen asiakkaaseen kokonaisvaltaisesti yhteinen tavoite ja asiakkaan vahva oma toimijuus työryhmässä fokuksena. Usein poikkiammatillinen yhteistyö lisää kannustavaa ja rohkaisevaa ilmapiiriä. Eri alan ammattilaisten yhteistyö rajapinnoilla kehittää ja opettaa osallistuvia toimijoita oppimaan toisiltaan sekä kehittämään uusia yhteisiä kokonaisuuksia asiakkaiden ohjauksessa. (Korhonen, 2019, s. 21-22.)

Moniammatillisen oppimisen ja kehittämisen hyötyinä Korhonen kuvaa kasvua ja vahvistumista eri osa-alueilla:

- oma asiantuntijuus ja ryhmän osaaminen
- toimijoiden ammatillinen itseluottamus
- ymmärrys ammattirooleista
- myönteisyys asenteissa
- ammattien väliset kohtaamiset
- asiakkaalle tulevat hyödyt, palveluiden laatu

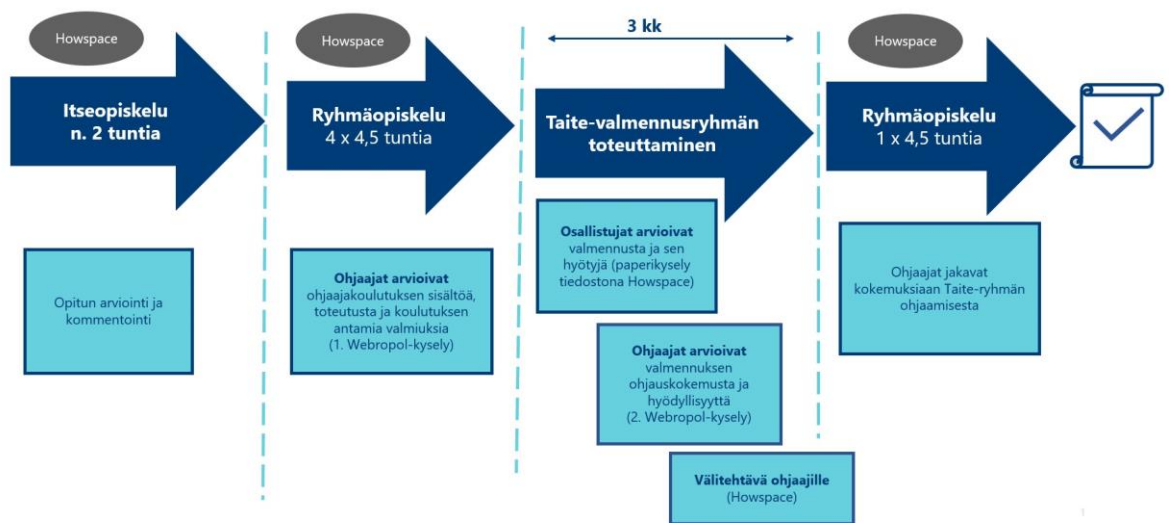
(Korhonen, 2019, s. 65).

Moniammatillisen työryhmän toimintaa kuvaavia tekijöitä	Monitieteinen <b>Moniammatillinen yhteistyö</b> Multidisciplinary Multiprofessional	Tieteidenvälinen <b>Ammattien välinen yhteistyö</b> Interdisciplinary Interprofessional	Poikkitieteellinen <b>Poikkiammatillinen yhteistyö</b> Transdisciplinary Crossdisciplinary Transprofessional Crossprofessional
<b>Asiakkaan osallistuminen</b>	Asiakas tapaa asiantuntijoita erikseen	Asiakas tapaa työryhmän tai sen edustajan	Asiakas on aktiivisesti mukana työryhmässä
<b>Vastuun kantaminen</b>	Vastuu vain omasta toiminnasta	Vastuu omasta toiminnasta, mutta myös toisten onnistumisesta.	Vastuu kannetaan yhdessä kaikkien työryhmän jäsenten onnistumisesta.
<b>Suunnitelmallisuus</b>	Jokaisella asiantuntijalla on oma suunnitelmansa.	Erilliset suunnitelmat tehdään yhdessä.	Yksi yhteinen suunnitelma, jossa lähtökohdana asiakkaan tarve.
<b>Toteutus</b>	Vain omat tehtävät hoidetaan	Omien tehtävien lisäksi hoidetaan myös yhteisiä tehtäviä, jos se on mahdollista.	Tavoitteen mukainen toiminta toteutetaan yhdessä asiakkaan kanssa.
<b>Tiedottaminen</b>	Epävirallista	Ajoittaista, ei säännöllistä	Säännöllistä ja suunniteltua
<b>Toiminnan johtoajatus</b>	Muiden asiantuntijoiden antama apu on tärkeää	Oma asiantuntijuus nähdään osana kokonaisuutta ja sitä halutaan kehittää sekä omaa osaamista halutaan jakaa muille.	Yhteistä tavoitetta kohti pyritään oppimalla ja opettamalla yli asiantuntijoiden välisen rajojen.
<b>Kehittäminen</b>	Kukin työryhmän jäsen kehittää omaa osaamistaan	Oman asiantuntijuuden kehittäminen, mukana myös toisilta työryhmän jäseniltä oppimista.	Halutaan kehittyä työryhmänä, yhteiseen oppimiseen käytetään aikaa.
<b>Toiminnan arviointi</b>	Jokainen erikseen	Jokainen erikseen	Yhteinen arviointi

KUVA 2. Taulukko moniammatillisen työryhmän tasot (Korhonen, 2019, s. 22.)

Taite-valmennuksessa pääsimme toteuttamaan poikkiammatillista yhteistyötä yli organisaatorajojen ohjausparina Taite-valmennusryhmälle. Satakunnan TE-palveluiden monialaisten- ja viranomaispalveluiden asiantuntijana ja Satakunnan hyvinvointialueen mielenterveys- ja päihdealan toimintaryhmien

ohjaajan kanssa poikkiammatillinen yhteistyö toi uudenlaista näkökulmaa ja työtötteä ryhmän ohjaamiseen. Työnhakuun liittyvät asiat ja ryhmän ohjaamiseen sekä ihmistyöhön liittyvät asiat yhdistyivät osaamiseksi molempien tuodessa tietonsa, osaamisensa ja kokemuksensa yhteisen tavoitteen mukaisesti ryhmään sulauttaen ja ohjaamalla ryhmän tasaveroiseen asemaan tiedon, kokemuksen sekä osaamisen jakamisessa yhteisesti koko ryhmän kesken. Taite-valmennuksen raameina toimivat Taite-ohjaaja koulutus sekä ohjaajan ja osallistujan käsikirjat sisältöineen. Taite- valmennuksen menetelmiin kuuluvat informaation lisäksi keskustelut, draamaesimerkit ja draamaharjoitukset, vinkit, paritehtävät, pienryhmätehtävät ja ryhmätehtävät yksilötehtävien lisäksi. Valmennuksessa käytetään ohjaajien puheenvuorojen lisäksi paljon myös ryhmään palauttamista ja tiedon sekä kokemusten jakamista vertaisoppimalla. Myönteinen ja kannustava palaute sekä ilmapiiri toimivat avainasemassa ryhmän ohjaamisessa.



(KUVA 3. Taite-valmennuskoulutuksen rakenne, 2023. TTL, Howspace-verkko-oppimisalusta)

Taite-valmennuksen oppimistavoitteita yksilötasolla TTL on määritellyt seuraavasti:

- 1) Aktiivinen oppiminen ja ryhmään palauttaminen
  - Osallistujan rooli ongelmanratkaisijoina korostuu, toiminta tapahtuu vertaisryhmässä
- 2) Pystyvyyden vahvistaminen

- Luottamuksen vahvistaminen omiin kykyihin järjestää ja toteuttaa työllistymiseen liittyvää toimintaa

### 3) Vastoinkäymisiin varautuminen

- Auttaa reagoimaan rakentavasti takaiskuihin ja pettymyksiin
- Helpottaa näkemään erilaiset haasteet vahvuuksina

### 4) Työnhakutaitojen vahvistaminen

- Ansioluettelon tekeminen
- Työhakemuksen laatiminen
- Työhaastatteluun valmistautuminen

(TTL, verkkomateriaali, Howspace verkko-oppimisalusta, 2023.)

## 4 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Taite-valmennuksen vaikutukset työllisyyteen kuvaavat palvelun vaikutuksia ja tuo esille sen vahvuudet / heikkoudet. Tutkimuksen kautta esimerkiksi TE-palvelut saavat lisätietoa Taite-valmennuksen vaikuttavuudesta asiakkaan työllisyyteen työllisyyskoodien vertailun sekä Taite-valmennuksen kehittämiskohteita laadullisen kyselytutkimuksen kautta pienen otannan rajoissa.

Tutkimuksen kautta TE-palvelut saavat myös lisätietoa onko palvelu todettu työllisyyden kannalta kannattavaksi palveluksi toteuttaa tulevaisuudessa vaikiintuneena palveluna.

Tutkimuskysymykset opinnäytetyössä Taite-valmennuksen vaikutuksista työllisyyteen:

Miten Taite-valmennus vaikuttaa ryhmän osallistujien työllisyyteen?

Miten Taite-valmennukseen osallistujat kokevat palvelun vaikuttavan työllisyyteen?

## 5 MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS

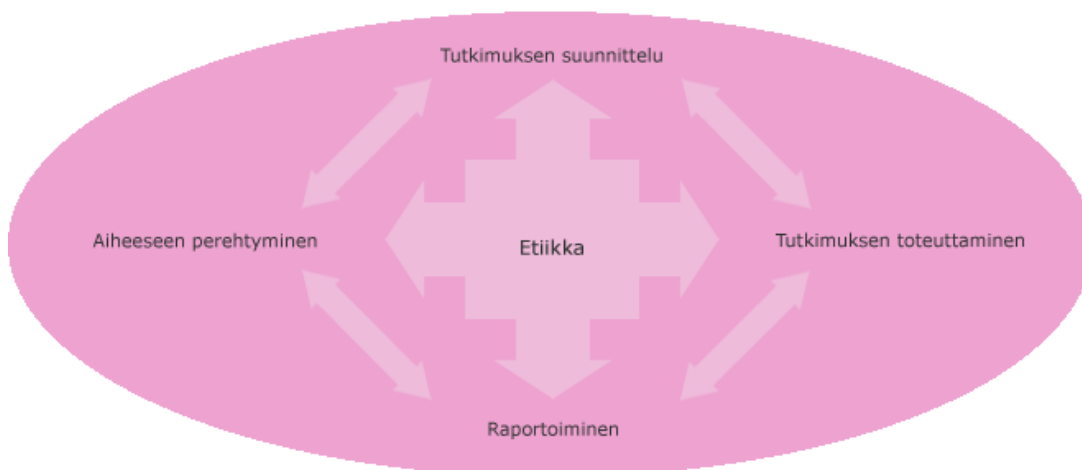
Taite-valmennusryhmiä toteutetaan ensimmäisen kerran vuonna 2023. TTL työkykyohjelman tavoitteena on vakiinnuttaa Taite-valmennus pysyvänä työkaluna ja menetelmänä työllisyyden tukemisessa. TE-palveluissa erilaiset työllistymistä edistävät palvelut, työvoimakoulutukset ja valmennukset toimivat suuressa osassa asiakkaan palvelupolkua.

Taite-valmennuksen vaikutus työllisyyteen on olennaista tietoa, jotta vaikuttavuutta voidaan mitata sekä arvioida palvelun tarjoamisen jatkamista.

Onko Taite- valmennus vaikuttanut työttömän työllistymistä edistävästi on nähtävillä asiakkaan työllisyysstatusta vertailemalla ennen ja jälkeen palvelun.

Opinnäytetyössäni käytän monimenetelmäisyyttä käyttämällä kvantitatiivista menetelmää vertailemalla työllisyyskoodien muutoksia ennen ja jälkeen Taite-valmennuksen 6 osallistuvan henkilön kautta. Lisäksi haluan saada laadullisen menetelmän kautta vastauksia osallistujilta Taite-valmennuksen jälkeen millaisia kokemuksia Taite-valmennuksen vaikutuksista heidän työllistymiseen on.

Jyväskylän yliopiston avoimien oppimateriaalien Koppa- sivustolla kuvataan tutkimusprosessien vaiheita, jotka kuuluvat myös opinnäytetyön prosessiin. Vaiheet voivat vaihdella järjestystään, toteutua limittäin tai prosessin edetessä voidaan joutua palaamaan vaiheesta toiseen. Tutkimusprosessi ei yleensä etene lineaarisesti janan tavoin vaan moniulotteisesti äärettömyyden kahdeksikon symbolin mukaisesti jatkuvan liikkeen ja kehittymisen kautta. Tutkimusprosessin osa-alueisiin kuuluvat: Aiheeseen perehtyminen, tutkimuksen suunnittelu, tutkimuksen toteuttaminen ja raportoiminen. Osa-alueiden keskiössä toimii myös jatkuvassa vuorovaikutuksessa etiikka. Koppa-sivuston kuva tutkimusprosessien osa-alueista auttaa hahmottamaan tutkimusprosessin rakennetta. (Jyväskylän yliopisto, 2021.)



KUVIO 1. Tutkimusprosessin osa-alueet.

### 5.1 Kvantitatiivinen menetelmä Taite- valmennuksen työllisyysvaikutusten arvioinnissa

Työssäni Satakunnan TE-palveluiden monialaisten ja viranomaispalveluiden asiantuntijana tilastoin Taite-valmennukseen omaan ohjausryhmääni osallistuvien asiakkaideni työllisyysstatuksen ja sen muutokset. Saan tilastotietoa Taite-valmennusta ennen ja jälkeen Satakunnan TE-palveluiden URA-järjestelmän työllisyysstatustiedoista, joita vertaamalla voidaan Taite-valmennuksen vaikutuksia työllisyyteen arvioida. Tutkimusmenetelmänä käytän määrällistä tilastovertailututkimusta.

Tietoarkiston kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirjan perusteella opinäytetyössäni pyrin myös vertailevan tilastotiedon kautta taustoittamaan opinäytetyössäni työllisyyskoodien kautta olemassa olevan tiedon tilastointia ennen ja jälkeen empiirisen osuuden eli Taite-valmennuksen ryhmän toteuttamisen. Opinäytetyön kvantitatiivinen osuus on lähimpänä tilastotutkimusmenetelmää, tosin aineistonäyte on pieni osuus valtakunnallisesti toteutuvista Taite-valmennusryhmistä yhden osalta, joissa jokaisessa 6-15 osallistujaa ryhmässä. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, 2023. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja.)

## 5.2 Kvalitatiivinen menetelmä Taite-valmennuksen työllisyysvaikutusten arvioinnissa

Työssä kerätään lisäksi laadullista tietoa Taite-valmennuksen vaikutuksista omaan työllisyyteen Taite-valmennukseen osallistuvilta asiakkailta kirjallisen kyselyn kautta ilman tunnistetietoja. Laadullisen kyselytutkimuksen tutkimusmenetelmänä käytän sisällön analyysiä.

Tutkimusmenetelmien verkkokäsikirjan laadullinen eli kvalitatiivinen käsikirja avaa laadullisen tutkimuksen prosessia ja sisältöä selkeästi. Laadullisen tutkimuksen teoria voi olla aiheesta aiemman tutkimuksen esittämistä ja avaamista taustatietona laadulliselle tutkimukselle. Taite-valmennusta koulutetaan ja toteutetaan TTL projektin osana ensimmäistä kertaa vuonna 2023 valtakunnallisesti, joten tässä opinnäytetyössäni ei laadullisen tutkimuksen aiheen taustateoriaa ole esitettäväksi saatavilla. Toisaalta opinnäytetyössäni aion avata Taite-valmennuskoulutuksen jälkeen myös ryhmän ohjaamiseen liittyviä menetelmiä ja teoriaa, joista saan tietoa koulutuksessa ja Taite-valmennuksen osallistujan ja ohjaajan käsikirjojen kautta. Laadullisessa verkkokäsikirjassa esitellään myös yhtenä laadullisen tutkimuksen muotona grounded theory. Siinä tutkija erottelee aineistosta esiin nousevia uusia käsitteitä, ilmaisuja, lauseita, sanoja, joista koostetaan tiivis kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Tässä opinnäytetyössä pyrin myös nostamaan omasta Taite-valmennusryhmän osallistujilta ilmaisuja, käsitteitä, mielipiteitä ja nostoja uuden palvelun vaikutuksista työllisyyteen tämän 6 henkilön pienen näytteen avulla. Laadullisella kyselytutkimuksella saadaan osallistujilta empiiristä tietoa vaikutuksista ja palvelun kohteena olemisen näkökulmasta. (Airaksinen. M, 2023.)

## 5.3 Aineistonhallintasuunnitelma

Aineistonhallintaan kerään TE-palveluista hakemani tutkimuslupien ja henkilötietojen käsittelyluvan jälkeen TE-palveluiden asiakastietojärjestelmästä osallistuvien asiakkaiden luvalla työllisyyskoodit, eli työllisyysstatukset ennen ja jälkeen Taite-valmennuksen, jonka pohjalta teen vertailututkimusta muutosten suhteen. (Koppa-verkkosivusto, 2021.)

Kirjalliset laadulliset nimettömänä toteutetut kyselyt Taite-valmennukseen osallistuvien asiakkaiden osalta skannataan suojatulle muistitikulle sekä hävitetään sisällönanalyysin jälkeen asianmukaisesti TE-palveluiden tietosuojattujen asiakastietojen hävitysohjeiden mukaisesti niille osoitettuihin keräyslaatikoihin.

## 6 EETTISET LÄHTÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyössäni olen valinnut ja rajannut aiheen huomioiden eettiset lähtökohdat sekä asiakkaiden tietosuojan. Tutkimusmenetelmissä olen rajannut tiedonkeruun ainoastaan työllisyysstatusta koskevaan ja asiakkaiden omaan kokemukseen anonyymisti laadullisen nimettömän kirjallisen kyselytutkimuksen kautta. Ennen opinnäytetyön toteuttamista olen ollut yhteydessä tietosuoja-asioissa ja lupahakemuksissa TE-palveluiden lupa-asioista vastaaviin tahoihin tutkimusluvat saadakseni. Informoin suunnitelmani myös työnantajalle sekä lupa-anomuksia harkitseville tahoille. Tutkimusaineiston käsittelystä olen informoinut osallistuvia asiakkaita ennen tutkimusaineiston keräämistä. Tutkimuksesta on myös oikeus kieltäytyä, jolloin luotettavuus tulosten suhteen voi heiketä, jos osallistujia karsiutuu. Määrällisesti pieni otanta Taite- valmennusryhmäkoon ollessa pieni, on otanta vain pieni osa toteutuneista Taite-valmennusryhmistä ympäri Suomen. Lisäksi osallistujat kootaan Euran alueen asiakkaista, jolloin myös alueellisia vaikutuksia ilmenee työllisyyden suhteen. Myös ohjaajaparit ovat erilaisia ja jokainen ryhmä yhteisistä materiaaleista riippumatta toteutetaan erilaisissa ympäristöissä, erilaisin ryhmän ohjaamistaidoin sekä erilaisille asiakasryhmille. Työllisyyskoodien vaikutusten tutkimus toteutetaan noin kahden kuukauden aikavälillä, jotta mahdolliset Taite-valmennuksen vaikutukset työllisyyteen saadaan realistisemmin esille opinnäytetyössä.

Opinnäytetyön prosessi on edennyt opinnäytetyösuunnitelman hyväksymisen jälkeen TE-palveluiden tutkimuslupa asioiden hakemusten laatimisena ja TTL



järjestämän Taite-ohjaaja koulutukseen osallistumalla, joka on suoritettu loka-kuussa 2023. Koulutukseen kuuluva Taite-valmennusryhmän ohjaaminen omalle asiakasryhmälle toteutui marraskuussa 2023. Tammikuussa 2024 koulutuksen päättymisen jälkeen kootaan määrällisen ja laadullisen tutkimuksen aineisto. Opinnäytetyö ja sen tulokset raportoidaan valmiiksi viimeistään helmikuussa 2024.

## 7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Kutsut Taite-valmennukseen lähetettiin kirjeitse/sähköpostitse TTL pilottipalvelun valmiilla kutsupohjalla noin kuukautta ennen palvelun alkamista Euran alueen 18-64 vuotiaille, sitovat ilmoittautumiset pyydettiin viikkoa ennen palvelun alkamista, jotta tarjoiluihin ja toteuttamisen käytännön järjestelyihin ehdittäisiin valmistautua. Ennen valmennusta tapasimme yhteensä kolme kertaa viikoittain ohjaajaparin kanssa käyden läpi valmista ohjausmateriaalia ja suunnitellen toteutusta yhdessä Euran pajurannan toimitiloissa, jossa myös Taite-valmennus toteutui.

Viikon mittaiseen Taite-valmennusryhmään 11/2023 osallistui Satakunnan TE-palveluiden monialaisten- ja viranomaispalveluiden asiakkaita yhteensä 6 henkilöä, joista yksi keskeytti palvelun. Osallistujissa oli nuoria ja keski-ikäisiä työttömiä henkilöitä Euran alueelta. Osallistuminen ryhmään oli vapaaehtoista, eikä siihen liittynyt velvoitteita TE-palveluista. Palvelun ajalta osallistujille maksettiin uravalmennuspalveluista maksettavaa työttömyysetuuden korotusta osallistumispäiviltä. Lisäksi Taite-valmennukseen kuului päivittäinen lämmin ruoka- ja kahvitarjoilu, jonka järjestimme ohjausparin kanssa. Ohjauksen toteutimme poikkiammatillisesti Satakunnan TE-palvelut/Satakunnan HA ohjausparina.

Opinnäytetyössä käytin laadullista kyselytutkimusmenetelmää sekä määrällistä vertailututkimusmenetelmää saadakseni vastaukset tutkimuskysymyksiin:

Miten Taite-valmennus vaikuttaa ryhmän osallistujien työllisyyteen?

Miten Taite-valmennukseen osallistujat kokevat palvelun vaikuttavan työllisyyteen?

### 7.1 Laadullisen kyselyn tulokset

Laadullinen kyselytutkimus toteutettiin viiden päivän Taite-valmennuksen viimeisen toteutuspäivän iltapäivällä Taite-valmennukseen osallistuneille henkilöille. Kaikki viisi Taite-valmennuksen loppuun suorittanutta osallistujaa vastasivat kyselyyn ja jokaiseen kyselyn kysymykseen. Sulkuihin merkitty luku vastaa samojen käsitteiden tai nostojen määrää osallistujien vastauksissa.

Vastaukset (5) kappaletta.

1. Mitkä asiat mielestäsi Taite-valmennuksessa vaikuttavat työllistymiseen?

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä vastauksista nousee kahdelta osallistujalta esille, että Taite-valmennuksesta saatu työnhakuun liittyvä tiedon lisääntyminen vaikuttaa omaan työllistymiseen (2). Erityisesti työhakemuksien sisältö (1), vinkit työnhakuun (1), tieto suosittelijoista (1) sekä kokonaisuus valmennuksessa vaikuttavat työllistymiseen. Lisäksi vastauksissa nousi tiedon lisääntymisen lisäksi rohkeuden (1) ja itsetunnon (1) vahvistuminen työllistymiseen vaikuttavina tekijöinä yksittäisissä vastauksissa.

2. Millaisia tulevaisuuden suunnitelmia Taite-valmennus on synnyttänyt sinussa?

Toisen tutkimuskysymyksen vastauksissa kahdessa Taite-valmennus on tuonut itsevarmuutta työnhakuun (2). Yksi vastaajista on saanut mahdollisen työpaikan (1). Yhdellä on suunnitelma töihin pääsemiseksi (1). Valmennus on johdantanut konkreettiseen työnhakuun (1). Yksi saanut uusia ideoita työnhakuun (1).

3. Mitä asioita muuttaisit Taite-valmennuksessa työllistymisen näkökulmasta?

Kolmannen tutkimuskysymyksen vastauksissa kahdessa on tuotu esille Taite-valmennuksen sisällön materiaalien selkeyttämisen tarvetta (2). Materiaalien esimerkkien kehittäminen (1) CV/Työhakemusten laatiminen mieluummin valmennuspaikalla tietokoneella tehden kotitehtävän sijaan (1). Yhdessä vastauksessa toivottu myös vähemmän keskustelua (1). Yksi vastaus kysymysmerkillä (1).

4. Millaista palvelua/tukea kaipaisit oman työllistymisesi edistämiseksi?

Neljännän tutkimuskysymyksen vastauksissa kahdessa on tuotu esille työhönvalmentajan tarvetta (2). Toisella vastaajista työhönvalmentaja on jo käytössä valmennuksen aikana ja toisella tavoitteena on saada työhönvalmentaja TE-palveluiden ostopalveluna. Yhdessä vastauksessa suunnitelmassa ovat opintojen aloittaminen (1). Yhdessä vastauksessa toiveena on saada kannustamista (1). Yksi vastaus on, ettei tarvitse tukea/palvelua työllistymisen edistämiseksi tällä hetkellä (1).

5. Miten koet Taite-valmennuksen vaikuttavan työllisyystilanteeseesi vuoden sisällä?

Viides tutkimuskysymys tuo esille kahdessa vastauksessa, että työnhaku on Taite-valmennuksen jälkeen helpompaa (2). Yksi vastauksista tuo esille olevansa melko varma työllistymisestään vuoden sisällä, työpaikka melko varma (1). Yhdellä on alkamassa opinnot (1). Yhdellä itsevarmuus työllistymiseksi vahvistunut, lisäksi CV ja työhakemus nyt valmiina (1). Yksi vastauksista ei osannut sanoa onko Taite-valmennuksesta vaikutusta työllisyyteen vuoden sisällä (1).

## 7.2 Laadullisen kyselyn johtopäätökset

Laadullisen kyselyn kautta pyrin vastaamaan toiseen tutkimuskysymyksestä:

Miten Taite-valmennukseen osallistujat kokevat palvelun vaikuttavan työllisyyteen?

Laadullisen kyselyn vastauksissa viiden osallistujan näytteen tasolla Taite-valmennuksen vaikuttavina asioina koettiin työnhakuun liittyvien tietojen lisääntyminen sekä itsetunnon ja itsevarmuuden vahvistuminen. Taite-valmennuksesta osallistujat ovat saaneet itsevarmuutta työnhakuun ja sitä kautta osa on rohkaistunut työn hakemiseen ja osalla on jo mahdollinen työpaikka tiedossa. Töihin pääsyn tavoite on myös vahvistunut valmennuksen aikana. TTL kehittämän Taite-valmennuspilotin osallistujan työkirjaan todettiin tarvetta materiaalien selkeyttämiseksi ja materiaalien esimerkkien kehittämistä. Lisäksi vastauksissa yksittäisesti kaivattiin CV/työhakemusten laatimista valmennuspaikalla tietokoneella kotitehtävän sijaan. Työllistymisen edistämiseksi tuen ja palvelutarpeen suhteen vastauksissa korostui yksilötyöhönvalmennuksen tarvetta, niillä osallistujilla, joilla työllistymispolku jäi vielä epäselväksi. Osalla suunnitelmat olivat selkeitä, eikä tällä hetkellä palvelun/tuen tarvetta ollut. Yksittäisissä vastauksissa toivottiin myös kannustamista työllistymisen tukena. Taite-valmennuksessa käytettävä poikkiammatillinen yhteistyö ohjaamisessa, valmis monipuolinen tehtävärunko sekä vertaistuelliset piirteet käytännön työnhakutilanteiden harjoitusten lisäksi yhdessä muodostavat uudenlaista ryhmämuotoista tapaa toteuttaa työllistymistä edistävää palvelua myös TE-palveluissa. Koetun pystyvyyden lisääminen, aktiivinen oppiminen, ryhmään palauttaminen ja työnhakutaitojen vahvistaminen sekä vastoinkäymisiin varautuminen valmennuksen menetelminä heijastuivat mielestäni myös kyselyn vastauksissa itsevarmuutena, itsetunnon lisääntymisenä sekä oman työllistymisen eteen konkreettisina tekoina ja työnhakuna. Ryhmän vertaistuki ja vertaisoppiminen vahvistivat ja rohkaisivat myös osallistujien omaa toimijuutta oman työllisyyspolun suhteen. Pienen viiden osallistujan näytteen vuoksi laadullisen kyselyn tulokset eivät vastaa valtakunnallisesti toteutettavan TTL Taite-valmennuspilotin kokonaiskuvaa todellisesti tuloksiltaan, mutta antavat

arvokasta tietoa asiakkaiden kokemuksista, kehittämisajatuksista sekä yksittäisistä työllistymispoluista Taite-valmennuksen tuella. TTL pilotissa tehdään myös laajempaa kyselytutkimusta osallistuneille asiakkaille ja Taite-valmennusohjaajille palvelun kehittämiseksi.

### 7.3 Määrällisen vertailun tulokset

Taite-valmennus toteutettiin TTL pilottina poikkiammatillisesti ohjaten 27.11.2023 -1.12.2023. Valmennus toteutettiin viitenä peräkkäisenä arkipäivänä uravalmennuspalveluna. Valmennukseen osallistui kuusi asiakasta ja viisi heistä suorittivat valmennuksen loppuun saakka. Vertailu työllisyyskoodista on tehty ennen valmennusta 24.11.2023 järjestelmän työllisyyskoodista sekä 23.1.2024 jälkeen palvelun samojen asiakkaiden työllisyyskoodia vertaillen. Vertailuväli työllisyyskoodien suhteen oli noin kaksi kuukautta, jotta valmennuksen vaikutuksissa olisi huomioitu vuoden vaihteen pyhien vaikutukset asiointien etenemiseen, mutta kuitenkin vaihteluväli ei olisi liian pitkä, jotta muutoksia ehtisi tapahtumaan enemmän muiden vaikuttimien johdosta tai useita kertoja, jolloin vaikutuksen todenperäisyys olisi heikentynyt.

Määrällisen työllisyyskoodien vertailun tulokset ennen ja jälkeen Taite-valmennuspalvelun toteuttamisen ovat koottuna alla olevaan taulukkoon:



TAITE-VALMENNUS 27.11.2023-1.12.2023 (6 OSALLISTUJAA)

Työllisyyskoodi	Työllisyyskoodi ennen valmennusta	Työllisyyskoodi valmennuksen jälkeen
Työtön	3	2 <sup>1</sup>
Työllistymistä edistävissä palvelussa	3 <sup>2</sup>	2 <sup>2</sup>
koulutuksessa	0	1 <sup>3</sup>
Työnhaku päätynyt	0	1 <sup>4</sup>
Tarkennukset työllisyystilanteeseen liittyen: <sup>1</sup> Muutto-opiskelupaikan haku n=1, työtön – odottaa yksilötyöhön valmennusta n=1 <sup>2</sup> Kuntouttavassa työtoiminnassa n=1 <sup>3</sup> Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella n=1 <sup>4</sup> Opinnot opintotuella ja keikkatyö n=1		

#### 7.4 Määrällisen vertailun johtopäätökset

Määrällisen työllisyyskoodien vertailun kautta pyrin vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymyksestä:

Miten Taite-valmennus vaikuttaa ryhmän osallistujien työllisyyteen?

Taite-valmennuksen kuuden osallistujan työllisyyskoodien vertailu ennen ja jälkeen valmennuspalvelun toivat esille Taite-valmennuksen vaikutuksia työllisyyteen pienen kuuden henkilön osallistujamäärän näytteen avulla. Osallistujat koostuivat 18-64 -vuotiaista monialaisten- ja viranomaispalveluiden palvelulinjan työttömistä asiakkaista.

Taite-valmennus toteutettiin uudenaikaisena uravalmennuksen pilottina asiakasryhmälle, joilla usealla oli muitakin työllistymistä edistäviä palveluita ja tukitoimia meneillään, joten Taite-valmennuksen vaikutuksia ei voi täysin tämän

vertailun avulla eriyttää muiden yhtäaikaisten palveluiden ja ohjauksen ollessa meneillään.

Työllisyyskoodit ovat kuitenkin tässä vertailussa muuttuneet työllistymisen kannalta positiivisempaan suuntaan.

Ennen valmennusta työttömän työllisyyskoodi oli kolmella osallistujalla ja jälkeen valmennuksen työttömän koodilla oli enää kaksi asiakasta, joista toinen sai valmennuksen aikana suuntaa oppisopimusopintojen tai työkokeilun kautta hoitoalalle suuntaamiseksi ja jäi odottamaan yksilötyöhönvalmentajan yhteydenottoa. Toinen työttömän työllisyyskoodille valmennuksen jälkeen jäänyt oli muuttanut toiselle paikkakunnalle ja hakenut kirjanpitäjän koulutuspaikkaa, jota pohti jo valmennuksen aikana.

Ennen valmennusta työllistymistä edistävässä palvelussa, kuntouttavassa työtoiminnassa oli kolme asiakasta ja valmennuksen jälkeen kaksi heistä jatkoivat kuntouttavaa työtoimintaa, joista toisella oli pidemmän aikavälin tavoitteena siirtyä työkokeiluun/palkkatukityöhön tulevaan uuteen lastensuojeluyksikön keittiö- ja laitoshuoltajan kaltaisiin tehtäviin. Toinen jatkoi kuntouttavaa työtoimintaa kahtena päivänä viikossa samalla tavoin, kuin ennen valmennusta.

Taite-valmennusta ennen kukaan osallistujista ei ollut koulutuksessa. Valmennuksen jälkeen yksi osallistuja siirtyi työttömän työllisyyskoodilta valmennuksen jälkeen koulutuksessa- koodille omaehtoisten opintojen eli työttömyysetuudella tuettujen opintojen aloitettua ohjaus- ja kasvatusalan koulutukseen. Yhden osallistujan työllisyyskoodiksi muuttui kuntouttavasta työtoiminnasta työnhaku päättyneenä, koska hän aloitti päätoimiset opinnot opintotuella sekä keikkatyön yhteensovittamisen avulla, eikä ollut tämän vuoksi enää työtön.

## 8 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tavoitteena oli vastata pienen näytteen osalta Taite- valmennuksen vaikutuksista työllisyyteen monimenetelmäisesti laadullisen ja määrällisen tutkimusmenetelmän kautta.

Tutkimuskysymyksenä laadullisessa kyselyssä käytettiin: Miten Taite-valmennukseen osallistujat kokevat palvelun vaikuttavan työllisyyteen?

Määrällisessä työllisyyskoodien vertailumenetelmässä tutkimuskysymyksenä käytettiin: Miten Taite-valmennus vaikuttaa ryhmän osallistujien työllisyyteen?

Työterveyslaitoksen pilottina toteutuneeseen TE-palveluiden ja Satakunnan hyvinvointialueen kanssa poikkiammatillisesti ohjaamaamme Taite-valmennusryhmään osallistui kuusi TE-palveluiden monialaisten- ja viranomaispalveluiden 18-64 vuotiasta asiakasta Euran alueelta. Taitevalmennuspalvelu toteutettiin uravalmennuspalveluna ja osallistumisesta asiakkaat saivat kulukorvauksen. Yksi asiakkaista keskeytti Taite-valmennuksen henkilökohtaisista syistä. Laadulliseen kyselyyn vastasi osallistujista viisi ja työllisyyskoodien vertailussa noin kahden kuukauden aikavälillä käytettiin kaikkien kuuden osallistujan työllisyyskoodien vertailua.

Laadullisen kyselyn vastauksissa nousivat esille Taite-valmennuksen työllisyyteen vaikuttavina asioina työnhakuun liittyvien tietojen lisääntyminen sekä itsetunnon ja itsevarmuuden vahvistuminen. Työllistymisen mahdollistavat konkreettiset teot ja tavoitteet selkeytyivät myös Taite- valmennuksen aikana. Vastauksissa työnhaku, tiedossa oleva työpaikka ja yksilölliset työllistymisreitit vahvistuivat valmennuksen aikana konkreettisesti. Myös niillä, joilla ei suoraa työllistymispolkua ollut, löysivät kuitenkin keinoja edistää omaa työllistymispolkua esimerkiksi yksilötyöhönvalmennuksen palvelun aloittamisen kautta.

Kehittämisen kohteina osallistujat toivat esiin Taite-valmennusmateriaalien esimerkkien sekä tehtävänantojen selkeyttämisen tarvetta ja esimerkiksi CV:n



tekemistä tietokoneella valmennuksessa yhdessä kirjallisen kotitehtävän sijaan. Laadullisen kyselyn vastauksista voidaan päätellä osallistujien oman toimijuuden, työllistymispolkujen selkeytymisen sekä konkreettisten tekojen lisääntymistä koulutukseen ja työnhakuun liittyvissä tavoitteissa. Osallistujat aktivoituivat hakeutumaan esimerkiksi työhön, koulutukseen, työhönvalmennuspalveluun sekä yksi muutti eri paikkakunnalle oman työllistymispolkunsa mahdollistamiseksi koulutuksen avulla.

Työllisyyskoodien vertailussa kuuden osallistujan osalta kahden kuukauden aikavälillä ennen ja jälkeen valmennuksen on nähtävissä positiivista muutosta Taite-valmennuksen vaikutuksista työllisyyteen.

Ennen Taite-valmennusta kolme asiakasta oli Työtön koodilla. Noin kaksi kuukautta Taite -valmennuksen jälkeen kaksi asiakasta oli Työtön-koodilla ja toinen heistä muuttanut toiselle paikkakunnalla tavoiteammatin koulutuspaikka tavoitteena ja toinen odotti yksilötyöhönvalmentajan tapaamista mahdollisen työkokeilun tai oppisopimuspaikan etsimistä varten. Yksi työttömän koodilla ollut asiakas siirtyi Koulutuksessa- koodille ja aloitti omaehtoiset opinnot työttömyysetuudella. Kolme asiakasta olivat ennen Taite-valmennusta työllistymistä edistävässä palvelussa, kuntouttavassa työtoiminnassa. Taite -valmennuksen jälkeen heistä yksi oli päättänyt työnhaun ja siirtynyt opiskelemaan opintotuella osa-aikatyön lisäksi. Kaksi heistä jatkoi kuntouttavaa työtoimintaa ja toisella heistä oli jo konkreettisia suunnitelmia ja työhakemus tehtynä aloittavaan yritykseen oman työllistymispolun tavoitteen toteutumiseksi ja osa-aikaisen työn mahdollistamiseksi.

Tulosten perusteella viidellä kuudesta Taite-valmennukseen osallistuneesta asiakkaasta on vähintään jokin työllisyyteen liittyvä tavoite ja suunnitelma työllistymisen toteuttamiseksi. Suurin osa osallistuneista asiakkaista ovat saaneet työllistymisen tueksi samaan aikaan muutakin tukea, ohjausta ja moniammatillista palvelua, joten tästä syystä ja otannan näytteen pienestä määrästä johdettuna ei tämän opinnäytetyön tuloksia voida pitää yleispätevänä, vaan satunnaisena näytteenä yhden Taite-valmennus pilottiryhmän kokemuksista vaikutusten suhteen sekä työllisyyden koodien muutoksesta kahden kuukauden

aikavälillä, jolloin osallistuvat asiakkaat ovat saaneet Taite-valmennuksen kokemuksen.

Työterveyslaitoksen pilottipalveluna aiheesta on kuitenkin meneillään laajempia tutkimuksia ja myös Taite-valmennuksen lopussa osallistujat vastasivat laajempaan laadulliseen kyselytutkimukseen kirjallisena aiheeseen liittyen. Aiheesta on siis tulossa myöhemmin kattavampaa tutkimusta ja tuloksia Taite-valmennuksen pilottipalvelun kehittäneeltä työryhmältä.

Taite-valmennuksessa käytettävä poikkiammatillinen yhteistyö ohjaamisessa yli organisaatorajojen, valmis monipuolinen tehtävärunko sekä vertaistuelliset piirteet käytännön työnhakutilanteiden harjoitusten lisäksi yhdessä muodostavat uudenlaista ryhmämuotoista tapaa toteuttaa työllistymistä edistävää palvelua myös TE-palveluissa. Koetun pystyvyyden lisääminen, aktiivinen oppiminen, ryhmään palauttaminen ja työnhakutaitojen vahvistaminen sekä vastoin käymisiin varautuminen valmennuksen menetelminä heijastuivat mielestäni myös tuloksissa itsevarmuutena, itsetunnon lisääntymisenä sekä oman työllistymisen eteen konkreettisina tekoina ja työnhakuna. Ryhmän vertaistuki ja vertaisoppiminen sekä verkostot vahvistivat ja rohkaisivat myös osallistujien omaa toimijuutta oman työllisyyspolun suhteen.

## 9 POHDINTA

Prosessina tämän opinnäytetyön tekeminen oli avaava kokemus, koska sain olla mukana osana omaa työtäni TE-palveluiden monialaisten- ja viranomaispalveluiden virkailijana uuden palvelun pilotoinnissa erilaisissa rooleissa ja vaiheissa. Pääsin tutustumaan Taite-valmennuksen koulutukseen, Taite-valmennuksen käytännön järjestelyihin ja asiakkaiden motivoimiseen, poikkiammatilliseen ohjaukseen yli organisaatorajojen, uusiin ohjausmenetelmiin sekä harjoittelemaan erilaisia tutkimusmenetelmien käyttöä vaikutusten todentamiseksi

pienen ryhmänäytteen osalta Taite-valmennuspalvelun vaikutuksista työllisyyteen.

Tutkimuseettisesti prosessi eteni kirjallisen tutkimusluvan saatua keskustellen TE-palveluiden lähimpien esihenkilöiden kanssa sekä tiedottaen kyselyn tarkoituksesta ja pyytämällä asiakkaiden suostumus laadullisen kyselyn osallistumisen suhteen. Työllisyyskoodien vertailussa yksilötason tietosuoja huomioitiin käyttämällä vain Taite-valmennuksen vaikutusten kannalta olennaisia tietoja, niin että yksilölliset muutokset eivät yhdisty osallistuneisiin henkilöihin. Mielestäni vapaaehtoisuus, avoimuus ja tiedottaminen ovat kirjallisten asiaan kuuluvien lupa-asioiden lisäksi olennaisimpia osallistujia kunnioittavan tutkimuksen pääpiirteitä, joita olen tässä opinnäytetyön prosessissa noudattanut.

Lähteinä opinnäytetyössäni käytin paljon internetin tuoreista lähteistä, työelämän TE-palveluiden ohjeistuksista ja Taite-valmennuksen pilotin verkkoalustan materiaaleista saadakseni ajankohtaisen ja aiheen kannalta merkittävän tiedon kokonaisuuden esille AMK opinnäytetyön vaatimuksia vastaavasti.

Mielestäni onnistuimme hyvin ohjaajaparini kanssa toimimaan ja ohjaamaan ryhmää Taite-valmennuksen menetelmien ja tavoitteiden mukaisesti. Tärkeintä oli luoda ryhmässä heti alussa luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri, jonka kautta myös tasavertaisuuden tavoite saavutettiin yllättävän nopeasti. Poikiammatillinen ohjaajuus oli uudenlainen työtapo molemmille, mutta siitä opimme valtavasti ja saimme runsaasti kokemusta eri ammattialojen tiedon täydentämisestä ja yhdistämisestä yhdessä asiakkaiden kanssa kokonaisuutta rakentaen. Asiantuntijuuden sijaan heittäytyminen ohjausparin ja asiakkaiden kanssa yhteiseen tiedon jakamiseen, oppimiseen ja näiden yhdistämiseen kokemusten sekä vertaistuellisten tietojen ja taitojen tukemana toi uudenlaista ammatillista osaamista asiakasohjaukseen. Ohut ja kapea tiedollinen ohjaus saikin vahvan ja monisäikeisen perustan uuden oppimiselle ja vanhan tiedon täydentämiselle mielekkäällä sekä asiakkaiden omaa toimijuutta korostavalla tavalla. Erityisesti opin asiakkaiden vertaistuellisten tavoitteellisten ryhmien vaikuttavista tekijöistä ja menetelmistä sekä näkemään ja

mittaamaan palveluiden vaikutuksia konkreettisten muutosten valossa ennen ja jälkeen palvelun.

Tämän opinnäytetyön sekä oman Taite-valmennus koulutuksen ja ohjaajan kokemuksella poikkiammatillisesti toteutettuna Taite-valmennus vaikuttaa konkreettisesti työllisyyttä edistävänä palveluna. Mielestäni Taite-valmennuksesta olisi potentiaalia kehittää toimiva palvelu pilottipalvelun kehittämisen jälkeen yhteistyövälineeksi myös esimerkiksi hyvinvointialueiden ja työllisyyspalveluiden poikkiammatillisesti ohjattuun uudeksi työllistymistä edistäväksi palveluksi.

Taite-valmennuksen menetelmät toisivat myös tarvittavaa päivitystä työllisyyspalveluiden asiakkaiden voimaannuttamiseen, oman toimijuuden vahvistamiseen ja vertaistuelliseen voimaan, joista työttömillä asiakkailla on moniulotteista hyötyä verkostoitumisen, syrjäytymisen ehkäisyn, itsetunnon vahvistamisen ja ryhmän tuen ja tasavertaisen kohtaamisen muodossa. Tiedon lisääminen, tiedon käytäntöön ottamisen harjoitteet, ryhmän vertaistuki sekä selkeä valmennusrunko yhdessä organisaatioiden välisen palvelun toteuttamisen välineiden ja resurssien tuella mahdollistaisivat palvelun istuvuuden yhdeksi muiden palvelumuotojen joukkoon.

Pilottivaiheessa Taite-valmennuksen materiaalit vaativat ohjaajilta paljon etukäteissuunnittelua ja tehtävien purkamista fläppitaulujen sivuille, jotta tehtävänannot saatiin purettua käsikirjoista asiakkaille ohjattavaan muotoon. Tässä voisi helpottaa valmiit esitykset tehtävänannoista esimerkiksi tietokoneella diojen avulla asiakkaille avaten tehtäväjärjestyksessä. Pilottivaiheessa myös työnantajien resurssit, asiakkaiden kulukorvaukset ja valmennuksen toteuttamisen tilat olivat ohjaajien vastuulla olevia selviteltäviä asioita. Käytännön järjestelyiden etukäteen sovitut asiat selkeyttäisivät toimintaa. Taite-valmennuksen tarjoiluista ja käytettävistä välineistä esimerkiksi asiakkaiden käytössä olevista tietokoneista olisi hyvä olla toteuttamissuunnitelma palvelun valmistuttua. Kokonaisuudessaan Taite-valmennus toisi mielestäni työllistymistä edistävää ryhmämuotoista palvelumuotoa myös vertaistuellisesti sekä uudenlaista näkökulmaa työllistymisen tukemiseksi.

## LÄHTEET

Airaksinen, J. (2023). Grounded theory. Teoksessa J. Vuori (toim.), Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Haettu 30.9.2023 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvaliteoreettis-metodologiset-viitekehukset/grounded-theory/>

Alastaro & Allonen. Tutkimusmenetelmien verkkokäsikirja (2023). Tilastotieto tutkimuksessa. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/tilastot/tilastot-tutkimuksessa/>

Jyväskylän yliopisto. KOPPA: Avoimet oppimateriaalit. (2023) Kuvio: Tutkimusprosessin osa-alueet. [https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/kuvat/keha1\\_pros.gif](https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/kuvat/keha1_pros.gif)

Koppa. Jyväskylän yliopisto, verkkosivusto, monimenetelmäisyys.(2021) Haettu 17.9.2023 osoitteesta <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/monimenetelmäisyys>

Korhonen, J. (2019). Moniammatillisen työryhmän toiminnan kehittäminen – Moniammatillisuutta oppimassa. [Pro gradu -tutkielma, Terveystieteiden tutkimuskeskus, Itä-Suomen yliopisto.] <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20190628>

Londén, P., Peltosalmi, J. & Typpö, L. (2023). Sosiaalibarometri: Työllisyys. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2023/04/2023-04-18-sosiaalibarometri-tyollisyys.pdf>

Paaso, I., 2023. Työnhaku-kortin käytössä olevat työnhaun statukset. Satakunnan TE-palvelut. 25.9.2023 TAIMI- intranet, ohjeistus (n.d.)

Saviranta, A. & Åhlberg, K. (2010). Vertaistyön kokemukset ja merkitys eri asiakasryhmissä. [AMK-opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu] Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2010112816014>

Sitra. Työelämä tutkimus, 2017: Somen kautta voi löytää töitä tai tulla löydettyksi. Artikkelin 5.6.2017. Haettu 4.11.2023 osoitteesta <https://www.sitra.fi/uutiset/tyoelamatutkimus-2017-yli-puolet-suomalaisista-vahtanut-ammattia-tai-alaa/#Kohtaantoa%20Tehostamalla%20voidaan%20v%C3%A4hent%C3%A4%C3%A4%20Hakemustehtailua>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2023.) Työllisyyskatsaus 9/2023. Haettu 5.11.2023 osoitteesta [https://temtyollisyyskatsaus.fi/TextBase/Tkat/Prs/Tkat\\_fi.htm](https://temtyollisyyskatsaus.fi/TextBase/Tkat/Prs/Tkat_fi.htm)

Työterveyslaitos..(2023.) Suomen kestävä kasvun ohjelma – Työkykyohjelman laajennus (RRP) Haettu 17.9.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/suomen-kestavan-kasvun-ohjelma-tyokykyohjelman-laajennus-rrp>

TTL (2023a). Taite-valmennus. Ohjaajan käsikirja. Ei avoin materiaali. Hyödynnetty sovituin osin Työterveyslaitoksen luvalla.

TTL (2023b). Taite-valmennus. Ohjaajan käsikirja. Ei avoin materiaali. Hyödynnetty sovituin osin Työterveyslaitoksen luvalla.

TTL (2023c). Taite-valmennus. Ohjaajakoulutuksen Howspace-verkko-oppimismalusta. Ei avoin materiaali. Hyödynnetty sovituin osin Työterveyslaitoksen luvalla.

Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., Pylkkönen, M., Mutanen, P., Ristolainen, H., Larvi, T., & Nykänen, M. (2009). Työuran uurtaja-ryhmämenetelmän vaikutukset työssä jatkamiseen, uranhallintaan ja mielenterveyteen. Loppuraportti, Työterveyslaitos. Haettu 5.11.2023 osoitteesta [https://www.researchgate.net/publication/255660844\\_Työuran\\_uurtaja\\_ryhmämenetelmän\\_vaiikutukset\\_työssä\\_jatkamiseen\\_uranhallintaan\\_ja\\_mielenterveyteen](https://www.researchgate.net/publication/255660844_Työuran_uurtaja_ryhmämenetelmän_vaiikutukset_työssä_jatkamiseen_uranhallintaan_ja_mielenterveyteen)

Vuori, J., Wallin, M., & Kirves, K. (2017). Työn imua uran seniorivaiheeseen: kenttäkokeellinen interventiotutkimus 17 työorganisaatiossa. Työterveyslaitos. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132436/Tyon\\_imua\\_uran\\_seniorivaiheeseen\\_loppuraportti\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132436/Tyon_imua_uran_seniorivaiheeseen_loppuraportti_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)