



Kati Pullinen
Nina Rönkkönen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden AMK-tutkinto
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö, 2024

KUINKA SELVITÄ TYÖELÄMÄSSÄ?

Opas pitkäaikaistyöttömien nuorten aikuisten työllistymisen ja hyvinvoinnin tukemiseen



TIIVISTELMÄ

Kati Pullinen & Nina Rönkkönen

Kuinka selvitä työelämässä? Opas pitkäaikaistyöttömien nuorten aikuisten työllistymisen ja hyvinvoinnin tukemiseen

64 sivua ja 4 liitettä

Kevät 2024

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden AMK-tutkinto

Sosionomi (AMK)

Nuorten aikuisten työmoraali on säilynyt ennallaan, mutta työttömyys on nousussa. Valinnanvapaus elämäntyylillä sekä vapaa-ajan viettoon on kasvanut, ja normatiiviset rooli- ja odotukset rajoittavat yhä vähemmän. Nuoret aikuiset haluavat tuntea työnsä tärkeäksi ja päästä toteuttamaan itseään. Yleisimpiä syitä pitkäaikaistyöttömyydelle ovat kohtuuttomat vaatimukset työkokemuksesta sekä pelko pysyä nopeasti muuttuvan työelämän tahdissa. Tarve kuulua yhteiskuntaan on usein rahaakin tärkeämpää. Työn ja vapaa-ajan tasapainossa pitäminen vaatii työntekijältä motivaatiota sekä valmiutta muuttaa elintapojaan.

Tämän kehittämispainotteisen opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda ammattilaisille pitkäaikaistyöttömien nuorten aikuisten työnhakua, työllistymisen alkua sekä työnteon jatkumista tukeva opas. Aiheina on hyvinvointiin, talouteen ja arjen suunnitteluun vaikuttavia teemoja. Opinnäytetyön tavoitteena on palvelun ja ammatillisen käytännön kehittäminen. Tavoitteena on oppaan avulla selkeyttää, mitä muutoksia palkkatyön aloittaminen tuo arkeen sekä mitkä asiat vaikuttavat työssä jaksamiseen. Opas on tehty yhteistyössä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten tiimin kanssa, joka on osa Ohjaamotaloa.

Työn taustoittamisessa käytettiin aiempaa tutkimustietoa Suomesta ja ulkomailta sekä muita luotettavia lähteitä. Lisäksi oppaaseen kerättiin ideoita yhteiskehittämispalaverissa, jossa käytettiin menetelmänä Erätauco-dialogista keskustelua. Palaverista saatiin arvokasta kokemukseen perustuvaa tietoa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten tiimiltä. Arvioinnin tukena käytettiin virtuaalista Jamboard-taulua, joka auttoi jäsentämään ajatuksia ja ideoita teemoittain. Tiimin ammattilaisten näkemysten pohjalta oppaasta muokattiin heidän tarpeisiinsa sopiva työväline.

Opas on kattava tietopaketti Ohjaamotalolla työskenteleville ammattilaisille sekä sen asiakkaille. Oppaan teoriaosuutta ja käytännön vinkkejä hyödyntämällä asiakas saa käsityksen, millä tavoin elämä muuttuu aloittaessa palkkatyön sekä mitkä arjen muutokset auttavat pitämään työn ja vapaa-ajan tasapainossa.

Asiasanat: Nuoret aikuiset, oikeudet, opas, osallisuus, pitkäaikaistyöttömyys, työhyvinvointi, työmotivaatio, velvollisuudet, yhteiskunta, ylisukupolvisuus

ABSTRACT

Kati Pullinen & Nina Rönkkönen

How to survive in working life? A guide to supporting the employment and well-being of long-term unemployed young adults.

64 Pages and 4 appendices

Spring 2024

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

The work ethic of young adults remains unchanged, but unemployment is on the rise. Freedom of choice regarding lifestyle and leisure activities has increased, and normative role expectations are less restrictive. Young adults aspire to feel that their work is meaningful and to express themselves. Common reasons for unemployment include requirements for work experience and fear of keeping pace with the changing job market. Belonging to society is often even more important than money. Keeping work and free time in balance requires the employee's motivation and willingness to change their lifestyle.

The purpose of this development-oriented thesis was to create a guide for professionals to support the job search, employment initiation, and continuation of work for long-term unemployed young adults. The guide covers themes affecting well-being, finances, and everyday planning. The aim of the thesis was to develop service and professional practice. The purpose of the guide is to clarify the changes that starting employment brings to daily life and what factors influence job sustainability. The guide was created in collaboration with the youth team of the adult social work of the Western-Uusimaa wellbeing services county, Finland, which is part of the Ohjaamotalo.

The thesis is based on previous research from Finland and abroad, as well as other reliable sources. In addition, the guide also gathered ideas during a co-development meeting, using the method of Erätauko-dialogue. Valuable experiential knowledge was obtained from the youth team in adult social work in the Western Uusimaa wellbeing services county, Finland. Evaluation was supported by a virtual method called Jamboard, which helped to organize thoughts and ideas thematically. Based on the perspectives of the team professionals, the guide was modified into a work tool that suits their needs.

The guide that was created is a comprehensive information package for professionals working at the Ohjaamotalo and its clients. By utilizing the theoretical framework and practical tips provided in the guide, clients gain an understanding of how life changes when starting employment and which everyday adjustments help maintain a balance between work and leisure.

Keywords: Guide, intergenerationality, long-term unemployment, participation, responsibilities, rights, society, well-being at work, young adults, work motivation

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 NUORET AIKUISET TYÖNHAKIJOINA.....	5
2.1 Nuorten aikuisten pitkäaikaistyöttömyys	5
2.2 Itsenäistyminen ja siirtyminen työelämään	8
2.3 Yhteiskuntaan kuulumisen työnteon näkökulmasta	9
2.4 Ylisukupolvisuus työhaussa	11
3 TYÖHYVINVOINTI, TYÖN MERKITYS JA SUUNNITELMALLISUUS	12
3.1 Työhyvinvoinnin perusta	12
3.2 Työhaun motiivit ja merkitys	13
3.3 Resilienssi, tunnetaidot ja uupumukseen altistavat tekijät.....	14
3.4 Budjetointi ja suunnitelmallisuus	16
3.5 Työhönpaluu-suunnitelma	19
3.6 CV:n teko ja työhaastatteluun valmistautuminen	20
4 OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET TYÖSUHTEESSA.....	22
4.1 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet	22
4.2 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet.....	23
4.3 Irtisanomisen ehdot.....	25
4.4 Työsopimus ja palkanmaksu	27
4.5 Nollatuntisopimuksen riskit.....	31
4.6 Työttömyyskassaan ja ammattiliittoon liittyminen.....	33
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	34
6 KEHITTÄMISEN PROSESSI	35
6.1 Ideointi, suunnittelu ja toimintaympäristö	35
6.2 Kehittämisessä käytetyt menetelmät ja lähtökohdat	37
6.3 Oppaan suunnittelu	41
6.4 Oppaan toteutus	43
6.5 Oppaan arviointi.....	45
7 POHDINTA	51
7.1 Pohdinta kehittämisen prosessista.....	51

7.2 Pohdinta eettisyydestä ja luotettavuudesta	57
7.3 Pohdinta ammatillisesta kasvusta	61
7.4 Johtopäätökset sekä jatkotutkimus- ja kehittämisideat.....	63
LÄHTEET.....	65
LIITE 1. TUTKIMUSTIEDOTE.....	72
LIITE 2. YHTEISKEHITTÄMISPALAUVERIN KYSYMYKSIÄ.....	73
LIITE 3. ARVIOINNIN KYSYMYKSIÄ	73
LIITE 4. OPAS	74

1 JOHDANTO

Isoniemen ja Salinin (2022, s. 168–169) mukaan nuoret aikuiset pitävät kiinnostavan työn, pysyvän työsuhteen sekä perheen perustamista tärkeinä. Selvästi tärkeimpänä pidetään kuitenkin kiinnostavan työn löytämistä ennen 35. ikävuotta. Lähes 80 % nuorista aikuisista pitää sitä erittäin ja reilu 20 % melko tärkeänä. Pysyvän työn voi ennakoida tarjoavan hyvän taloudellisen aseman. Työuran alkuvaiheiden merkittävä rooli työmarkkinoille kiinnittymisessä sekä myöhemmässä palkka- ja urakehityksessä on nuorilla aikuisilla tiedossa entistä paremmin. Tämä luo helposti paineita ja on näin ollen vaarassa syrjäyttää osan kelvollisista työnhakijoista hakuprosessin ulkopuolelle.

Tammelinin ja Mustosmäen (2017, s. 113–129) mukaan palkkatyö tarjoaa talouden vakaantumisen lisäksi muutakin tyydytystä, kuten arvostusta ja mahdollisuuden oman itsensä kehittämiseen myös työn ulkopuolella. Työ voi parhaimmillaan tarjota sopivat olosuhteet vakaalle elämäntyylille ja esimerkiksi perheen perustamiselle. Lisäksi työn kautta voi kehittää identiteettiään ja löytää paikkansa yhteiskunnassa. Työn tuomat rutiinit ja vastuut tarjoavat hyvän alustan myös vapaa-ajan ongelmien korjaantumiselle. Tämä vaatii kuitenkin myös yksilön omaa tahtoa, jotta uudesta elämäntyylisestä tulee pysyvää ja sellaista, ettei työ vie kohtuuttomasti resursseja muilta elämän osa-alueilta. Koska työnhaku ja työpaikan pitäminen vaikuttavat nuoren aikuisen elämään hyvin kokonaisvaltaisesti etenkin pitkäaikaisen etuuksilla elämisen jälkeen, haluamme tarjota tähän avuksi oppaan. Opinnäytetyömme teoreettinen viitekehys keskittyy pitkäaikaistyöttömien nuorten aikuisten työnhakuun, työllistymiseen, työpaikan pitämiseen, työmotivaatioon, oikeuksiin ja velvollisuuksiin työsuhteessa sekä työ- ja vapaa-ajan hyvinvointiin.

Kehittämispainotteisen opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda ammattilaisille pitkäaikaistyöttömien nuorten aikuisten työnhakua, työllistymisen alkua sekä työntöön jatkumista tukeva opas. Aiheina on hyvinvointiin, talouteen ja arjen suunnitteluun vaikuttavia teemoja. Opinnäytetyön tavoitteena on palvelun ja ammatillisen käytännön kehittäminen. Tavoitteena on oppaan avulla selkeyttää, mitä

muutoksia palkkatyön aloittaminen tuo arkeen sekä mitkä asiat vaikuttavat työssä jaksamiseen. Opas on tehty yhteistyössä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten tiimin kanssa, joka on osa Ohjaamotaloa.

Tavoitteenamme oli toteuttaa opas, joka palvelee Länsi-Uudenmaan hyvinvointialuetta, Espoon Ohjaamotaloa ja heidän asiakkaitaan. Espoon Ohjaamotalo koostuu monista toimijoista, ja työelämäkumppaniksemme valikoitui näistä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten sosiaalityö. Otimme huomioon Ohjaamotalolla aikuissosiaalityön nuorten parissa työskentelevien työntekijöiden ajatuksia siitä, mitä oppaassa olisi tärkeä tuoda esille, ja laadimme oppaan niiden pohjalta. Pitkän työttömyyden jälkeen palkkatyöhön siirtyminen saattaa vaatia elämässä uuden opettelua. Vuorokausirytmä voi olla käännteinen, ruokailu epäsäännöllistä ja liikunta vähäistä. Nämä voivat vaikuttaa yleiseen jaksamiseen.

2 NUORET AIKUISET TYÖNHAKIJOINA

2.1 Nuorten aikuisten pitkäaikaistyöttömyys

Mieli ry:n (2023) mukaan pitkäaikaiseksi työttömyydeksi kutsutaan yli vuoden kestänyttä työttömyyttä. Tällöin tarvitaan omasta hyvinvoinnista huolehtimista sekä tuen tarpeen kartoitusta. Työttömyys voi johtua monesta eri tekijästä. Yksi yleisimmistä syistä ovat opiskelujen päättyminen ja työpaikkojen kohtuuttomat vaatimukset työkokemuksesta. Lisäksi sairaus tai vamma voi heikentää työpai-kan löytämistä. Alueelliset erot näkyvät nuorten työnsaannissa. Tutut rutiinit tai muu mielekäs tekeminen auttavat pysymään kiinni arjessa. Rikalan (2018, s. 159–170) artikkelissa tarkastellaan, mitä työn ja opintojen ulkopuolelle johtavilla poluilla tapahtuu. Tutkimuksen aineisto koostui 49 nuoren aikuisen elämäntapa- haastattelusta, jotka Rikala on kerännyt Poissa pelistä? Nuorten aikuisten ma- sennus ja työkyvyttömyys-tutkimushankkeesta vuonna 2016 (Puumala, i.a.)

Rikalan (2018, s. 159–170) mukaan haastatteluihin saatiin työkyvyttömyyden piirissä olevia sekä niiden ulkopuolelle jääneitä nuoria aikuisia. Haastateltujen joukossa oli 12 miestä, 36 naista ja yksi muunsukupuolinen. Haastateltavat olivat iältään 22–34-vuotiaita. Rikalan (2018, s. 159–170) mukaan mielenterveys- ja toimeentulo-ongelmien lisäksi työttömänä oleminen voi olla nuorille aikuisille häpeällistä, ahdistavaa ja syyllisyydentuntoa lisäävää. Kertoessaan elämästään haastattelussa monet heistä kertoivat, kuinka tuntevat olevansa taakkana ja verovarojen kohteena. Nuoret aikuiset kantavat huolta siitä, onnistuvatko koskaan työllistymään ja pysymään alati muuttuvan työelämän tahdissa. Myös sosiaalinen kipu nostettiin esiin haastatteluissa. Siitä seuraa muita ongelmia kuten köyhyyttä, uupumusta, työkyvyttömyyttä tai sairauksia.

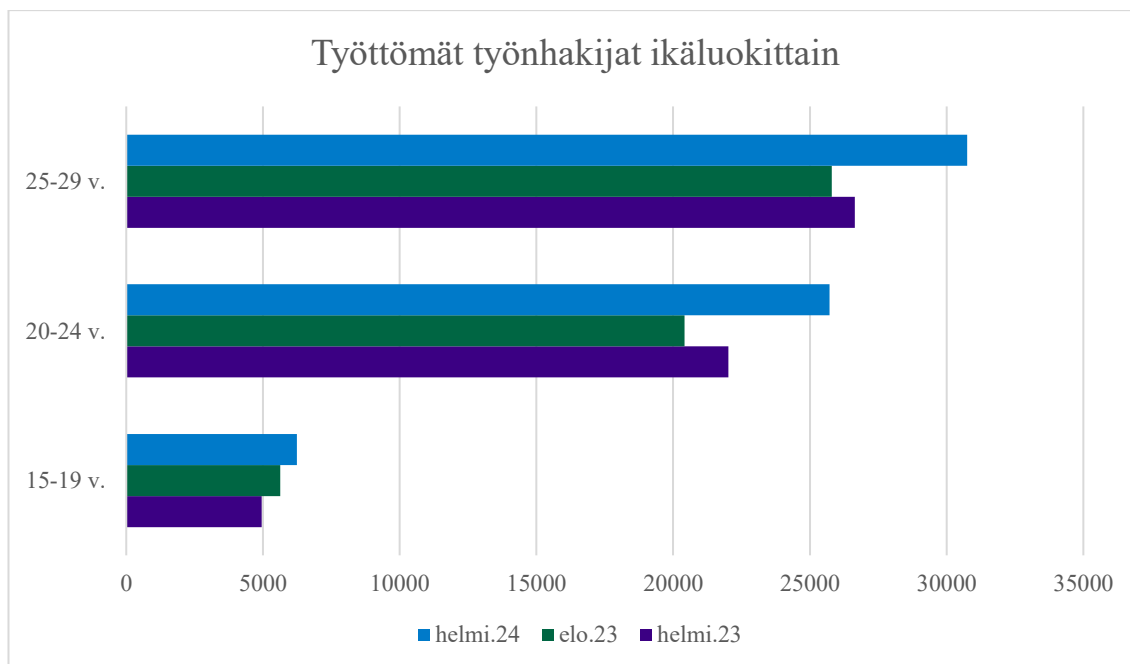
Työttömänä ominaista on myös tilanteeseen liittyvien tunteiden ja ajatusten pyörittely, joka lisää henkistä kuormitusta. Työkyvyttömyys asettuu yhteiskunnassamme ristiriitaan normien kanssa. Monet osallistujat kertoivatkin, että työn mukanaan tuoma yhteiskunnallinen yhteenkuuluvuus olisi jopa rahaa tärkeämpää. Sosiaalinen kipu lamauttaa herkästi toimintakykyä. Pitkäaikainen työttömyys ja jatkuva työnhaku pahentavat usein myös velka- tai mielenterveysongelmia. Lisäksi työnhakuun liittyy nuorilla aikuisilla paljon stressiä ja yksinäisyyttä. Apua ja tukea on kuitenkin saatavilla. Työllistymistä tukevaan toimintaan, kuten työharjoitteluun, työvoimakoulutuksiin tai palkkatuettuun työhön osallistuminen voi olla yksi vaihtoehto päästä tilanteesta eteenpäin. (Rikala, 2018, s. 159–170.) Nuori voi hakeutua esimerkiksi Espoon Ohjaamotalolle kuulemaan lisää vaihtoehtojaan.

Pylkkäsen (2022) mukaan nuorten pitkäaikaistyöttömyys voi olla kohtalokasta, ja työttömyys on Suomessa suhteellisesti suurinta nuorten joukossa. Talouden noususuhdanteen vuoksi työllisyys on noussut myös nuorilla ja pitkäaikaistyöttömyyden uhka on lieventynyt. Työuran ensiaskeleet ovat tärkeässä roolissa. Tätä pyritään nykyään helpottamaan jo peruskoulussa työelämään tutustumisjaksoilla. Lisäksi ammatti- ja korkeakouluopintoihin sisältyvät työharjoittelujaksot, jotka suoritetaan oikeissa työpaikoissa. Myös oppivelvollisuuden laajentamisen koskemaan toista astetta odotetaan vähentävän nuorisotyöttömyyttä entisestään. Työttömyyttä ja syrjäytymistä on ennaltaehkäistävä koulutus- ja työllisyyspolitiikalla.

Hyvä pohjakoulutus sekä oikea-aikainen yksilöllinen tuki ovat parhaita suojia työttömyydeltä. Nuorten kohdalla työttömyysaste ja työttömien osuus ikäluokasta ovat kaukana toisistaan, mikä voi vääristää jonkin verran tilastoja, sillä työttömyysaste lasketaan työttömien osuutena työvoimasta. Nuorista kuitenkin yli puolet opiskelee täysipäiväisesti.

Tilastokeskuksen (2016) mukaan 15–19-vuotiaiden työttömyysaste oli vuonna 2015 lähes 31 % (29 000 nuorta) ja 20–24-vuotiaiden työttömyysaste 19 % (44 000 nuorta). Nuoria työttömiä, jotka eivät työnhaun ohella olleet tutkintoon johtavassa koulutuksessa, oli 34 000 eli reilu 5 % 15–24-vuotiaiden ikäluokasta. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos (i.a.) toteaa, että vuonna 2021 työllisiä 18–24-vuotiaita oli 209 824 ja vuonna 2022 puolestaan 218 812. Vuoden 2021 joulukuussa alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli 25 100 ja vuoden 2022 lopussa 31 200, mikä tarkoittaa 12 800 vähemmän kuin vuonna 2015. Työttömyys laski eniten alle 25-vuotiailla (10 %). Alle 25-vuotiaiden työllisyystilanne oli näin ollen parantunut vuosina 2021–2022 vuodesta 2015, vaikka työllisyys oli lähtenyt pieleen laskuun vuonna 2022.

Työllisyyskatsauksen (2024-a) mukaan helmikuussa 2023 15–19-vuotiaita oli työttömänä 4 955 ja vuoden 2024 helmikuussa 6 241. Vuoden 2023 helmikuussa 20–24-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli 22 020 ja vuoden 2024 helmikuussa 25 723. Helmikuussa 2023 25–29-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli 26 638 ja vuoden 2024 helmikuussa 30 751. Nuorten työttömyys on nousussa jokaisessa alle 30-vuotiaiden ikäryhmissä, eniten alle 20-vuotiaiden (26 %) ja 20–24-vuotiaiden (17 %) ikäryhmissä. Seuraava taulukko havainnollistaa 15–19, 20–24 ja 25–29-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden osuutta koko väestöstä vuoden 2023 helmi- ja elokuussa sekä vuoden 2024 helmikuussa.



Kuvio 1. Työttömät työnhakijat ikäluokittain (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2024)

Helmikuun 2024 lopussa pitkäaikaistyöttömiä oli koko väestöstä 92 200, mikä on 7 000 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Pitkäaikaistyöttömistä oli miehiä 55 500 ja naisia 36 700. Miesten määrä nousi edellisestä vuodesta 3 600:lla (7 %) ja naisten määrä 3 500:lla (10 %). Yli kaksi vuotta yhtäjaksoisesti työttömänä olleita pitkäaikaistyöttömiä oli 46 500, mikä on 3 500 vähemmän kuin vuosi sitten. (Työllisyyskatsaus, 2024-b.) Pitkäaikaistyöttömyys kasvoi koronavuonna 2020 45 % vuoteen 2019 verrattuna. Pitkäaikaistyöttömyyden suhteellinen kasvu on pysynyt suurimpana 18–24-vuotiaiden joukossa. (Tilastokeskus, 2022.)

2.2 Itsenäistyminen ja siirtyminen työelämään

Nuorten siirtymä aikuisuuteen on moninainen ja mutkikas prosessi. Erilaiset siirtymät, kuten palkkatyöhön hakeutuminen, tapahtuvat eri yksilöillä eri-ikäisinä, mutta aikaisempia sukupolvia ajallisesti myöhemmin. Vaarana on, että yhteiskunnallisesti tärkeät siirtymät jäävät tapahtumatta. Näitä ovat työnteon lisäksi omaan kotiin muutto, perheen perustaminen, parisuhteen solmiminen ja lasten hankkiminen. Nuorten aikuisten työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet ovat

kasvaneet 2000-luvulla. Tähän ovat vaikuttaneet talouden taantuma, työelämän epävarmuus, sopivan kumppanin puuttuminen, lastenhankinnan lykkääminen myöhemmäksi sekä elämän arvaamattomuus. Kun siirtymä aikuisuuteen ja työnhakuun on lykkääntynyt, on valinnanvapaus elämäntyyliä ja vapaa-ajanviettoa kohtaan kasvanut. Normatiiviset rooli-dotukset rajoittavat nuoria aikuisia yhä vähemmän. (Isoniemi & Salin, 2022, s. 165–166.)

Nuorten aikuisten työelämää leimaavat usein pätkätyöt, määräaikaiset työsuhteet sekä yleinen epävarmuus. Lisäksi työhön ei nähdä sisältyvän velvollisuutta, jonka mukaan palkkatyöllä olisi sellaisenaan itseisarvoa. Nuoret aikuiset haluavat toteuttaa itseään ja tuntea työnsä tärkeäksi. Työn tulee olla sisällöltään mielenkiintoista ja omien arvojen mukaista. (Alasoini, 2010.) Nuorten aikuisten työmoraalin on osoitettu säilyneen samalla tasolla vuosikymmenien ajan (Pyöriä ym., 2017, s. 154.)

Alle 18-vuotiaita työntekijöitä koskee laki nuorista työntekijöistä. Työnantajan on ennen palkkaamista selvitettävä työntekijän ikä sekä hänen oppivelvollisuutensa tilanne. Työhön voidaan kuitenkin palkata henkilö, jolla on oppivelvollisuutta jäljellä, jos hän on täyttänyt 15 vuotta sekä suorittanut peruskoulun. 15-vuotias saa itse tehdä, irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Huoltajalla on kuitenkin oikeus purkaa työsopimus, jos työnteko haittaa esimerkiksi oppivelvollisuuden suorittamista lukiossa tai ammattikoulussa. Muita syitä voivat olla terveyteen, kehitykseen tai kasvatukseen liittyvät tekijät. Alaikäisen työntekijän työaika ei saa ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa. Muutoin 15-vuotiaan työnteko on verrattavissa aikuisen oikeuksiin ja velvollisuuksiin työsuhteessa. (L 998/1993.)

2.3 Yhteiskuntaan kuulumisen työnteon näkökulmasta

Suutarin (2020) mukaan palkkatyössä käyminen on nyky-yhteiskunnassa normi, jonka mukaan ihmisten oletetaan elävän. Työttömyys tulkitaan usein uhaksi syrjäytyä yhteiskunnasta. Työttömät nuoret aikuiset voivat herkästi kokea olevansa ulkopuolisia. Työttömänä tai ilman opiskelupaikkaa osallisuuden kokemukset

voivat jäädä vajanaiseksi, mikä on yksilölle lamauttava, jopa traumatisoiva kokemus. Osallisuuden kokemus on yksi hyvän elämän perusedellytyksistä, ja palkkatyössä käyminen on yhteiskunnallisesti yksi merkittävimmistä osallisuuteen ja kuulumuuteen vaikuttavista tekijöistä. Palkkatyön arvoa menestymisen mittarina eivät heikennä edes sen kielteiset piirteet kuten mielenterveysongelmat, työuupumus tai perheen ja nuoren pahoinvointi työelämässä menestymisen kustannuksella.

Työmarkkinoiden ulkopuolelle jääneiden ja jättäytyneiden nuorten verkostot ovat usein puutteelliset. Verkostot rajautuvat tiiviisti tiettyihin elämänalueisiin, joissa jäsenet usein tuntevat toisensa. Näistä verkostoista puuttuvat yleensä lähes kokonaan tärkeät välilliset siteet, jotka voisivat toimia yhteytenä oman elämämpiirin ulkopuolelle ja kiinnittää nuoren aikuisen lähemmäs työmarkkinoita. Jos henkilö ei käy palkkatöissä tai keskeyttää opiskelun, muodostuu ongelmaksi helposti se, että tilanne tulkitaan vähintään tilapäiseksi syrjäytymiseksi yhteiskunnan normeista. Nuori ei itse välttämättä koe tilannettaan näin kohtalokkaaksi, sillä elinikäikäinen palkkatyö ei ole nykyään itseisarvo jokaiselle nuorelle aikuiselle. (Suutari, 2020.)

Työttömänä oleminen ei läheskään aina merkitse sitä, että nuori aikuinen olisi sosiaalisesti syrjäytynyt. Sosiaaliset verkostot koostuvat suhteista perheeseen, sukulaisiin, ystäviin ja hyvinvointivaltion viranomaisiin. Nämä ovat tärkeä taloudellisen ja sosiaalisen tuen lähde ja toimivat myös solidaarisuuden, luottamuksen ja kumppanuuden perustana. Verkostot eivät kuitenkaan jaksa yksin kiinnittää yksilöä yhteiskuntaan. Verkostojen kyky tukea nuorta aikuista on riippuvainen siitä, miten yhteiskunta tulee vastaan omilla toimillaan. Jos palkkatyötä ei ole saatavilla, nousee verkostojen osuus itsenäistymisen, osallisuuden ja kuulumuuden suhteen tärkeään asemaan. Työttömyyden kierre ja yhteiskunnasta syrjäytyminen alkavat usein jo yläasteikäisenä. (Suutari, 2020.)

2.4 Ylisukupolvisuus työnhaussa

Taloudellinen niukkuus koskee nykyään erityisesti nuoria. Vähätuloisuus on Suomessa yleisintä 18–24-vuotiailla sekä yli 74-vuotiailla. Nuorilla työttömillä on usein muita työttömiä suurempia toimeentulo-ongelmia, sillä he eivät välttämättä kuulu työttömyysturvan piiriin ja joutuvat usein turvautumaan viimesijaisiin etuuksiin, etenkin jos eivät pysty tekemään tai saamaan palkkatyötä. Nuorten kohdalla pienituloisuus tulkitaan usein väliaikaseksi siirtymävaiheeksi itsenäistymisen aikoihin ennen säännöllisen palkkatyön löytämistä. Koulussa ja kotona tarjottavan avun sekä esimerkin näyttäminen korostuvat. (Van Aerschot ym., 2016.)

Kun ylisukupolvista huono-osaisuutta tarkastellaan työnhaun näkökulmasta, voidaan todeta, että huono-osaisilta perheiltä puuttuu muita useammin sosiaalisia tai kulttuurisia resursseja, jotka ovat työnhaun kannalta merkittävässä roolissa sekä auttavat perheen nuorta kiinnostumaan työnteosta. Näitä ovat muun muassa suorat kontaktit työnantajiin, tiedonhakutaidot eri koulutusaloista ja työpaikoista sekä avun pyytäminen työnhakuprosessissa. Työttömyyden katsotaan olevan yhteydessä arvoihin ja asenteisiin niin perheen sisällä kuin yhteiskunnallisella tasolla. Jos perheeltä on saatu mallia työttömän elämäntyylistä, vähentää se usein nuoren kokemaa stigmaa hänen omasta työttömyydestään. Perhetausta voi vaikuttaa siihen, ettei työttömyys ole nuorelle asennetasolla poissuljettu vaihtoehto. (Mäder ym., 2014, s. 355–375.)

Työttömien lapsilla on enemmän tietoa siitä, millaista elämä on työttömänä, ja siten ennakkoluulottomampi suhtautuminen aiheeseen. Perheen sosiaalinen huono-osaisuus johtaa resurssien heikompaan kokonaistasoon, mikä näkyy huono-osaisuutena myös toisessa sukupolvessa. Lisäksi vanhempien toimeentulotukiasiakkuudella on usein suora vaikutus myös nuoren asiakkuuteen. Tämä ei kuitenkaan selity vanhempien pienituloisuudella tai perheiden välisillä tuloeroilla. Toimeentulotukiasiakkuuden ylisukupolvisuutta on selitetty vähäisten taloudellisten resurssien ohella myös oppimisella. Kun tarkastellaan korkeasti koulutettuja ja hyvätuloisia vanhempia, on heillä enemmän resursseja opastaa, auttaa, rahoittaa ja turvata lastensa sosiaalinen status heidän itsenäistyttyään. Hyvätuloisten perheiden nuoret hakeutuvat useammin opiskelemaan ja heille

palkkatöissä käyminen on tavallisempaa, sillä korkeasti koulutetuilla vanhemmilla on enemmän tietoa koulutuksen arvosta uran kannalta. (Vauhkonen ym., 2017, s. 42–52.)

3 TYÖHYVINVOINTI, TYÖN MERKITYS JA SUUNNITELMALLISUUS

3.1 Työhyvinvoinnin perusta

Työhyvinvointi muodostuu mielekkästä työstä, terveydestä, turvallisuudesta sekä arjen hyvinvoinnista. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.) Työllistymisen alkaessa jaksamiseen vaikuttavilla asioilla on suuri merkitys. Omaan hyvinvointiin voi vaikuttaa asioilla, jotka tukevat psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia. Näitä asioita ovat riittävä mielekäs tekeminen, uni, lepo, liikunta, ravitseva ruoka, kehon kuuntelu, sosiaaliset suhteet, oman mielen rauhoittaminen ja ajatukset sekä niiden kanssa työskentely. Esimerkiksi jos elämässä tapahtuu mieltä järkyttäviä asioita, on myös itse vastuussa pyytää apua. Läheistä, kaveria tai ketä tahansa, johon luottaa, voi pyytää tueksi. Yksin ei tarvitse selvitä kaikesta. (Mielenterveystalo, i.a.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa työkyky, joka muodostuu työntekijän ja työhön liittyvien tekijöiden vuorovaikutuksessa. Työkykyä ja -hyvinvointia ylläpitäviä tekijöitä ovat työelämätaidot, yksilölliset ominaisuudet, voimavarat sekä työympäristö ja -tehtävät. Lisäksi lähiyhteisöön ja perheympäristöön liittyvät tekijät voivat tukea työhyvinvointia. Työkykyä edistää myös se, että työtehtävät ja -ympäristö ovat yhteensopivia henkilön yksilöllisten ominaisuuksien, taitojen sekä kiinnostuksen kohteiden kanssa. (Danner ym., 2024, s. 470–472.) Työhyvinvoinnin perustana voidaan pitää myös työturvallisuuslakia. Lain tehtävänä on parantaa työoloja ja työympäristöä sekä turvata ja ylläpitää työntekijän työkykyä. Työturvallisuuslain tarkoituksena on työtapaturmien, ammattitautien sekä muiden työstä ja

työympäristöstä aiheutuvien työntekijän terveyteen vaikuttavien terveyshaittojen ennaltaehkäisy ja torjunta. (L 2002/738 1. §.)

Myös riittävän toimeentulon on katsottu olevan merkittävä osa työhyvinvointia ja -motivaatiota. Kelan etuuksiin on suunnitteilla leikkauksia, jotka vaikuttavan eniten jo valmiiksi heikoimmassa asemassa oleviin. Työmarkkinatuki, peruspäiväraha, kuntoutustuki, sairauspäiväraha, Kelan kuntoutusraha ja vanhempainpäiväraha muuttuvat siten, että niiden vähimmäistaso yhtenäistetään ja niistä poistuvat lapsikorotukset, korotusosat ja suojaosat. Työttömyysturvan uudistuksessa ansiosidonnaisen työttömyysturvan työssäoloehto pidennetään 12 kuukauteen. Ansioturvan tasoa porrastetaan ja omavastuupäivät palautuvat viidestä seitsemään päivään. Työttömyysturvan suojaosat poistamalla työttömiä kannustetaan kokopäivätyöhön. Leikkauksia on alettu tekemään myös perustoimeentulotuen perusosaan. (Valtioneuvosto, 2023.)

3.2 Työhaun motiivit ja merkitys

Kannustinloukut liittyvät merkittävästi työnhakuaktiivisuuteen. Mikäli toimeentuloturvan taso on lähellä työstä saatavaa palkkaa, voi työttömyys vaikuttaa paremmalta vaihtoehdolta kuin työnteko. Tällöin vapaa-aika saattaa painaa etenkin nuorilla aikuisilla vaakakupissa enemmän. (Parpo, 2007, s. 18.) Ylistön (2015, s. 113–114) mukaan aktiiviset työnhakijat voivat psyykkisesti huominkin kuin passiiviset työnhakijat. Vapaaehtoinen työhausta luopuminen näyttäisi olevan yhteydessä positiivisiin kokemuksiin ja hyvään mielenterveyteen. Tämän selittää osaltaan se, että aktiivinen mutta tulokseton työnhaku aiheuttaa pettymyksen ja turhautumisen tunteita sekä lisää siten psyykkistä pahoinvointia. Joillain työnhakijoilla on syytä olla hakematta töitä. Pitkäaikaistyöttömillä syyt voidaan jakaa kolmeen kategoriaan. Näitä ovat emotionaaliset ja rationaaliset syyt sekä erilaiset arvovalinnat. Työnhaku voi olla jollekin taustansa vuoksi niin raskasta, ettei siihen riitä resursseja. Rationaaliset syyt ovat usein tekosyitä, joilla henkilö perustelee itselleen olla hakematta töitä. Kolmas kategoria ovat arvovalinnat, jolloin syyt voivat liittyä muun muassa työn merkityksellisyyteen ja sen sisältöön.

Ylistön (2015, s. 113–114) mukaan motivaatio työnhakua kohtaan ei ole pysyvä ominaisuus, vaan se vaihtelee ajasta ja paikasta riippuen. Nykyhetkellä ja omalla toiminnallaan voi määrittää tulevaa motivaatiota. Jos esimerkiksi tällä hetkellä työnhakijalla ei ole motivaatiota työnakuun tai ansioluettelon tekoon, mutta hän päättää siitä huolimatta edistää asioita, voi hän saada toivotusta lopputuloksesta lisää motivaatiota jatkaa työnhakua. Parhaassa tapauksessa jopa työpaikka voi löytyä. Ulkoisina motiiveina työnhaussa voidaan pitää esimerkiksi sitä, että työssä kiinnostaa vain palkka ja koska töissä on käytävä kattaakseen kulunsa. Ulkoisesti motivoituneilla henkilöillä työnteon tulokset eivät ole yhtä hyviä kuin sisäisesti motivoituneilla. Esimerkkinä sisäisestä motiivista on aito kiinnostus työhön ja halu toteuttaa itseään sen kautta.

Työnhaku ja sen merkitys saattavat tuntua ahdistavalta. Kun työnhausta tulee nuorelle aikuiselle ajankohtaista, voi se luoda paineita. Työn tekeminen vie yhtäkkiä ison osan ajasta, jolloin se vaikuttaa suuresti elämäntapaan, identiteettiin ja hyvinvointiin. Työstä saa rahaa, ja se vaikuttaa kokonaisvaltaisesti elämään. Samaan aikaan vapaa-ajan vietto kokee suuria muutoksia ja perheen perustamisesta voi tulla ajankohtaista. Yhteiskunnan luomat paineet saattavat kasvaa liian suuriksi, jolloin motivaatio työelämään siirtymiseen katoaa helposti. (Jokisaari, 2005, 68–69.) Tammeaidin (2020, s. 82–83) mukaan työn merkityksellisuuden kokemus syntyy työn ja henkilön arvojen mukaan, motivaation ja työhön liittyvien uskomusten sekä tilannetekijöiden vuorovaikutuksessa. Työn merkitys voi löytyä myös työn ulkopuolisten aktiviteettien kautta. Mielekkyyteen liittyvät myös sosiaaliset suhteet työssä, perhe ja työn ulkopuoliset ihmissuhteet.

3.3 Resilienssi, tunnetaidot ja uupumukseen altistavat tekijät

Resilienssi on psyykkistä selviytymiskykyä, joustavuutta ja uudelleen orientoitumista. Resilienssi vaihtelee eri elämäntilanteissa ja on osa mielenterveyttä. Resilienssi syntyy vuorovaikutuksessa ja sitä ylläpitää erityisesti muiden ihmisten tuki. Resilienssiä voi vahvistaa huolehtimalla mielenterveyttä suojaavista tekijöistä, kuten unesta, ravinnosta, palautumisesta, arjen ihmissuhteista ja tunteista, vapaa-ajasta, luovuudesta sekä liikkumisesta. Resilienssi kehittyy vaikeuksien

kautta, mutta niistä huolimatta arjessa voi pärjätä. Elämäntilanteiden muutoksissa arjesta huolehtiminen vahvistaa resilienssiä. On katsottu kannattavaksi pohtia, millä voimavaroilla ja vahvuuksilla on selvinnyt aiemmissa haastavissa tilanteissa. (Mieli ry, i.a.) Lipposen (2022, s. 8–10) mukaan elämässä on myönteisiä ja merkityksellisiä tekijöitä, mutta myös vaikeita asioita ja vastoinkäymisiä. Keskeinen osatekijä on, kuinka vaikeuksista selviää ja pääsee yli. Resilienssi on sitä, että vaikeudet voi hyväksyä osaksi elämää ja omat selviytymiskeinot ja ympäristön resurssit hyödynnetään vaikeuksista yli pääsemisessä. Resilienssi on moniulotteinen käsite ja muuttuva prosessi, ei yksittäinen tapahtuma. Resilienssi kasvaa kohtaamalla vaikeuksia ja oppimalla selviytymisen kokemuksista. Vastakohtana resilienssille voidaan pitää lamaantumista, avuttomuutta ja luovuttamista.

Työelämässä joutuu kohtaamaan erilaisia henkilöitä ja heidän tunteitaan. Tilanteet päivän aikana herättävät monenlaisia tunteita itsessä ja niitä voi jäädä pohtimaan työpäivän jälkeen. Tunteet kertovat mistä innostumme ja minkä koemme vastenmielisenä. Tunteet osoittavat mikä meille on tärkeää ja mikä vähemmän tärkeää. Tunnetaidot ovat kykyä tunnistaa, säädellä ja ilmaista tunteita. Tunnetaidot ovat osa mielenterveyttä, ja niiden kehittämisen on katsottu edistävän hyvinvointia. Tunnetaitoja voi kehittää koko elämän, ja ne voivat olla elämän eri tilanteissa merkittävänä voimavarana. Hyvien tunnetaitojen avulla voi pyrkiä hillitsemään omia tunteitaan ja tunnistamaan erilaisia tarpeitaan. (Seppänen, 2022.)

Uupumusta aiheuttavat usein liiallinen vaatiminen itseltä ja työltä, vaikeus ilmaista ja tunnistaa tunteita, liiallinen velvollisuudentunne sekä työyhteisön ja työntekijän vähäiset tai haitalliset keinot ratkaista stressitilanteita. Liian vähäinen uni, taukojen laiminlyönti sekä vapaa-ajan mielekkästä tekemisestä, kuten harrastuksista, luopuminen lisäävät väsymystä. Varhaisella puuttumisella voidaan ehkäistä stressin pitkittymistä. (Manka & Manka, 2023, s. 116–123.) Vaikuttava työuupumusinterventio (Ahola ym., 2016) on työsuojelurahaston tuella toteutettu julkaisu, joka on kooste työuupumusta lieventävistä interventioista ja niiden vaikutuksista. Hankkeessa on koottu yhteen työuupumuksen oireita vähentäviä ja työhön paluuta edistäviä interventioita. Työuupumus on työssä kehittyvä vakava oireyhtymä. Uupumusta lisääviä tekijöitä ovat suuri työmäärä, työntekijän rooliin

liittyvät ristiriidat ja epäselvyydet, vähäiset vaikuttamisen mahdollisuudet omassa työssä, vähäinen sosiaalinen tuki sekä koettu epäoikeudenmukaisuus ja ennakoinnattomuus työssä. Yksilöllisiä tekijöitä ovat voimakas velvollisuudentunne, vaikeus tunnistaa ja ilmaista tunteitaan sekä matala koherenssin tunne. Yksilölliset tekijät voivat lisätä uupumuksen riskiä, mutta tutkimusten perusteella työuupumus on ensisijaisesti työperäistä. Ennaltaehkäisevillä keinoilla voidaan vaikuttaa siihen, ettei ongelmia synny tai että ne jäisivät mahdollisimman vähäisiksi. (Ahola ym., 2016, s. 4–8.)

3.4 Budjetointi ja suunnitelmallisuus

Budjetoinnin opettelu on todettu olevan kannattavaa. Aikuistumisen aikaan voi tuottaa hankaluuksia, jos ei ole päässyt harjoittelemaan rahankäyttöä jo lapsena. Nuoret aikuiset liittyvät rahan yhteiskunnalliseen arvostukseen ja asemaan sekä materiaan liittyviin resursseihin. Nuoret kokevat rahan olevan merkityksellistä ihmisten välisissä suhteissa ja määrittävän asemaa yhteiskunnassa. Työnhaussa sekä tulojen budjetoinnissa on katsottu tarpeelliseksi ottaa huomioon, onko työstä saatu korvaus riittävä ylläpitämään kunnollista elintasoja. Vakaan tulonlähteen on todettu lisäävän turvallisuudentunnetta. (Van Aerschot ym., 2016, s. 547–548.)

Takuusäätiön (i.a.) mukaan omia tulojaan ja menojaan seuraamalla voidaan välttää, etteivät saadut tulot katoa huomaamatta tililtä. Lisäksi budjetointi edistää mielenrauhaa ja varmuutta, kun tietää, mihin rahat riittävät. Budjetointi on muutenkin kuin rahojen laskemista. Suunnitellessaan rahankäyttöä, suunnittelee samalla koko arkea. Budjetointi tekee arjen valinnat näkyväksi. Budjetoimalla tulojaan voi varmistaa, että rahat riittävät asioihin, jotka kokevat itselleen tärkeiksi. Velkatilanteesta, kuten etuuksien mahdollisesta takaisinperinnästä, selviämiseksi budjetointi on yleensä välttämätöntä. Tulojen on riitettävä pakollisiin menoihin, kuten ruokaan, asumiseen ja lääkkeisiin, ja vasta sen jälkeen velkojen maksuun. Myös vapaa-ajan tekeminen vaatii usein rahaa, eikä elämän ole tarkoitus pyöriä ainoastaan pakollisten menojen ympärillä. Budjetoinnin avulla tietää, paljonko rahaa on käytettävissä, voi tehdä arjessa kestävämpiä ja harkitumpia

valintoja, välttyy isoilta yllätyksiltä sekä tietää, mihin mikäkin raha on varattava etukäteen. Jos elämässä on muita stressinaiheuttajia, ei rahasta tarvitse tehdä sellaista, jos sen voi hyvällä suunnitelmallisuudella välttää. Säästämisestä tulee helpompaa, kun opettelee sen jo nuorena. (Takuusäätiö, i.a.)

Budjetoinnin voi aloittaa tulojen ja menojen selvittämisellä. Kun oikeat luvut ovat tiedossa, voi tehdä itselleen kuukausibudjetin. Ensin kirjataan ylös kaikki tulot kuukauden ajalta. Oma verkkopankki on tässä apuna. Mukaan lasketaan palkka, etuudet ja muut mahdolliset tulot. Sen jälkeen kirjataan menot, jotka on maksettava joka kuukausi. Tämän jälkeen tuloista vähennetään pakolliset menot. Tämän jälkeen päättämänsä summan voi laittaa säästöön, vaikka ei olisikaan mielessä konkreettista säästökohdetta. Jäljelle jäävä summa jaetaan lopuksi kuukauden vaihtuviin menoihin, kuten vapaa-ajan tekemiseen. On katsottu kannattavaksi suunnitella, kuinka paljon näihin voi käyttää rahaa, jotta rahat riittäisivät seuraavaan palkka- tai etuuksienmaksupäivään. Suunnitelman teon jälkeen rahankäytön säännöllisen seuraamisen ja kirjaamisen on katsottu auttavan havainnollistamaan, kuinka paljon ja mihin rahaa on kulunut. Suunnitelmassa pysymisen tai sen korjaamisen tarvittaessa on todettu helpottavan budjetointia. Etenkin keikkatai osa-aikaisen työntekijän voi olla hankalaa tehdä tarkkaa budjetointia tulojen muuttuessa kuukausittain. (Takuusäätiö, i.a.)

Kelan sivuilla on laskureita, joiden avulla voi arvioida mahdollisuuksiaan saada Kelan maksamia etuuksia sekä niiden määrän. Vastaus on arvio laskuriin syötettyjen tietojen pohjalta. Laskureissa ei käytetä Kelan tiedossa olevia henkilötietoja, eikä vastauksia tallenneta järjestelmiin. Laskurin käyttäminen ei vaadi kirjautumista. Laskureista voi katsoa suuntaa antavasti, minkä verran mikäkin etuus tippuu saadun palkkatulon määrästä. Tämän on katsottu helpottavan budjetointia. Jos tekee enemmän työvuoroja, ei odota saavansa esimerkiksi toimeentulotukea samaa määrää, kuin kuukausina, jolloin vuoroja teki vähemmän. (Kela, i.a.)

Arkea on katsottu järkeväksi suunnitella muillakin tavoin kuin pelkästään taloudellisesta näkökulmasta. Jokaisella on tähän oma tapansa, mutta kalenterin käytön on katsottu olevan tehokas apuväline. Suunnitelman voi tehdä esimerkiksi kerran viikossa huomioiden, että aloittaa suunnittelun tarpeeksi ajoissa. Tulevaan

viikkoon voi tehdä katsauksen jo hyvissä ajoin ennen sen alkua. Esimerkiksi seuraavan viikon tapahtumat voi laittaa kalenteriin jo edellisen viikon puolivälissä, ja lisätä työvuoroja ja muita tehtäviä sitä mukaan, kun saa tietää niistä. Kun suunnittelee viikkoa, voi ensin listata esimerkiksi työhön sekä vapaa-aikaan liittyvät tärkeimmät tehtävät. On katsottu tärkeäksi, että kalenterista jää tilaa myös palautumiselle. Päivän päätteeksi ajatukset voi suunnata jo seuraavaan päivään, jotta tietää miten aamulla tulee valmistautua ehtiäkseen esimerkiksi ajoissa töihin tai muuhun tapaamiseen. Kalenterointia voi joutua opettelemaan, jos sitä ei ole ennen tehnyt. Opetella voi esimerkiksi pohtimalla etukäteen, minkä verran haluaa aikaa käyttää mihinkin elämän osa-alueeseen. (Salminen & Heiskanen, 2009, s. 98–99, 119.)

Perttalan (2019, s. 114–121) mukaan työelämässä suunnistaminen ja uralla eteneminen voivat tuntua arjessa uuvuttavalta. Nuoret aikuiset pohtivat, kuinka löytävät omalta tuntuvan sekä palkitsevan työn, jossa pääsee tekemään mielekkäitä työtehtäviä sekä etenemään. Pohdintaa käydään myös siitä, miten kannattaa toimia työpaikalla ja työyhteisössä. Alkuun voi päästä tekemällä urasuunnitelman sekä listan työelämän toiveista ja tavoitteista. Itsensä ajattelu vuoden tai viiden päähän voi selkeyttää ajatuksia ja auttaa pohtimaan omaa urapolkuaan sekä mitä tavoitteiden saavuttaminen vaatii. Tavoitteet asetetaan realistisiksi, unohtamatta sopivia välietappeja. Työuralla etenemisen suunnitelmaa voi tarkastella säännöllisesti sekä tehdä siihen tarvittavia muutoksia elämäntilanteiden vaihdellessa. Seuraava kuvio havainnollistaa, millä askeleilla työuralla voi päästä etenemään.



Kuvio 2. Suunnitelmallisuus työuralla etenemiseen (Perttala, 2019, s. 114–121)

3.5 Työhönpaluusuunnitelma

Työterveyslaitos (i.a.) toteaa, että kun työntekijä on ollut sairauslomalla esimerkiksi uupumuksen vuoksi ja suunnittelee töihin palaamista, voi hän ehdottaa työhönpaluusuunnitelman tekoa yhdessä esihenkilönsä kanssa. Työhön paluun edistämistä voidaan tukea esimerkiksi työnkuvan muutoksilla, kuntoutustoimilla tai työntekijän koulutuksella. Näitä ovat esimerkiksi työaikojen järjestely, kuten päivittäisen työnteon lyhentäminen tai viikkotyöpäivien vähentäminen, työtehtävien räätälöinti, kuten työtehtävien rajaaminen tai uusien tehtävien organisointi, lisäkoulutus, työkokeilu, työn apuvälineet, työympäristön esteettömyyteen liittyvät ratkaisut tai moniammatillisen tiimin tarjoama tuki. Jos näistä ei ole apua, vaihtoehtoina ovat osasairauspäivärahalta työskentely tai osatyökyvyttömyyseläke. Osa työkyvyn johtamista on sairauspoissaoloihin varautuminen ja niiden hallinta. Oikea-aikainen työhön paluu huomioi työntekijän toimintakyvyn ja terveydentilan

sekä työn vaatimukset ja joustomahdollisuudet. Työpaikoilla sovitaan usein sairauspoissaoloihin ja työhön paluuseen liittyvät käytännöt asiat työnantajan, työsuojelun, työterveyshuollon sekä työntekijöiden edustajien, kuten luottamusmiehen kesken. Nämä asiat tulevat olla tiedossa myös jokaisella työntekijällä, jotta sairauslomalle uskalletaan jäädä ajoissa. Työterveyslääkäri varmistaa, ettei osaikainen työskentely vaaranna työntekijän terveyttä ja toipumista. Työterveyslääkärin tulee olla myös tietoinen työpaikan sairauspoissaoloista.

Työyhteisön sekä esihenkilön tuki ovat keskeisiä työhön paluussa. Paluuta voi edistää esimerkiksi muokkaamalla työtä työntekijän työ- ja toimintakyvyn mukaiseksi. Jatkuva yhteistyö työterveyshuoltoon on usein edellytyksenä onnistuneelle työhön paluulle. Työkyvyn johtamisessa suunnitellaan sairauspoissaolajakoilta palaavien sekä perhevapailta tai vuorotteluvapaalta palaavien työhön paluu. Sairauspoissaolon aikaisesta yhteydenpidosta sovitaan työpaikan työkyvyn tuen mallia laadittaessa. Samalla voidaan sopia myös yhteistyöstä ja yhteydenpidosta työterveyshuollon kanssa. Työkykyä tukevat ratkaisuvaihtoehdot ovat tapauskohtaisia, ja niistä voidaan sopia määräajaksi. Työntekijän kanssa sovitaan, miten hänen paluustaan kerrotaan työyhteisölle. Työyhteisöä informoidaan heitä koskevista järjestelyistä. Työyhteisön tulisi tiedostaa, että järjestelyt ovat välttämättömiä työkyvyn tukemisessa. Työpaikan oma työkyvyn toimintamalli ja käytännöt varmistavat, että tilanteessa jokaista työntekijää kohdellaan tasavertaisesti. Työntekijän velvollisuutena on ilmoittaa sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestä tai sen jatkumisesta työpaikalla sovittujen ilmoituskäytäntöjen mukaisesti mahdollisimman pikaisesti. (Työterveyslaitos, i.a.)

3.6 CV:n teko ja työhaastatteluun valmistautuminen

Randy ym., (2019) toteavat, että hyvä CV on selkeä, ammattimainen ja houkutteleva. Se antaa työnantajalle kuvan työnhakijan kyvyistä, kokemuksesta ja potentiaalista. Selkeät otsikot ja erottuvat osiot herättävät mielenkiinnon ja pitävät CV:n helppolukuisena. CV:n voi aloittaa lyhyellä ja tehokkaalla yhteenvedolla, joka tiivistää kokemukset, taidot ja uratavoitteet. Koulutukset ja työkokemukset listataan aikajärjestyksessä uusimmasta vanhimpaan. Työnantaja haluaa kuulla

erityisesti niistä taidoista ja saavutuksista, jotka liittyvät haettuun työhön. CV:ssä on usein erillinen osio taidoista. Tämä voi sisältää kieli-, tietoteknisiä-, ja muita erityistaitoja, jotka ovat oleellisia haettuun tehtävään. Tähän kohtaan voi merkitä myös käymänsä kurssit. Jos hakijalla ei ole koulutusta tai työtä, voi hän kertoa myös esimerkiksi lastenhoidosta tai muista asioista, jotka ovat kasvattaneet itsenäisen päätöksenteon tai ryhmässä toimimisen taitoja.

Saavutuksia voi korostaa kertomalla, jos on saanut vastuuta tai erityistä kiitosta aiemmassa työssä. Esiin voi tuoda myös muita hyviä piirteitä, joita esimerkiksi läheiset ovat kertoneet. CV:tä muokataan vastaamaan kunkin työnantajan tarpeita ja odotuksia. Hyvä CV antaa selkeän ja vakuuttavan kuvan osaamisesta ja soveltuvuudesta haluttuun työhön. Muista hakijoista voi erottua kertomalla asioita, joita haastattelijat eivät kuule jatkuvasti. Jos haluaa kertoa olevasi esimerkiksi oma-aloitteinen, iloinen, sosiaalinen tai reipas, voi näistä kertoa oikean esimerkin tai tapahtuman kautta. Rehellisyys kannattaa, mutta liika vaatimattomuus ei. Yleensä yksi sivu riittää, ellei kyseessä ole jokin ala, joka vaatii esimerkiksi portfolion tai muuta lisätietoa. Työhakemus lähetetään usein CV:n kanssa samaan aikaan. Hakemuksessa voi kertoa laajemmin, miksi haluaa kyseisen työn, ja mikä tekee itsestään tehtävään sopivimman. (Randy ym., 2019.)

Hakemuksella kerrotaan usein tavoitteista, suunnitelmista sekä motivaatiosta työtä kohtaan. Hakemukselle voi avata itseään, omia harrastuksiaan sekä mielenkiinnonkohteitaan laajemmin. Niiden avulla voi perustella, millä tavoin hakija tuo lisäarvoa yritykselle. Haettuun työhön ja yritykseen tutustuminen katsotaan eduksi myös hakemuksessa. (Randy ym., 2019). Doylen (2022) mukaan haastattelija haluaa saada hakijasta selkeän kuvan. Haastattelijaa kiinnostaa usein työhistoria, tavoitteet, arvomaailma, osaaminen ja motivaatio. Haastatteluun varataan riittävästi aikaa, jotta ehtii saada kokonaiskuvan yrityksestä, sen arvoista, kulttuurista sekä tehtävästä, johon hakee. Tämä auttaa osoittamaan kiinnostuksen ja soveltuvuuden työhön. Yleisimpiä työhaastattelukysymyksiä voi etsiä erilaisilta verkkosivuilta, ja pohtia etukäteen vastauksiaan niihin. Vastauksia voi harjoitella ääneen, jotta on valmis ja itsevarma haastattelutilanteessa. Etukäteen voi pohtia omia saavutuksiaan, taitojaan, kehittämiskohteitaan ja vaikeita tilanteita, joita on aiemmin ratkaissut. Vahvuutensa voi tuoda esille perustelemalla, millä

tavoin ne liittyvät haettuun tehtävään. Työhaastattelu ei ole vain tilaisuus työnantajalle arvioida hakijaa, vaan myös hakijalle mahdollisuus selvittää lisätietoja yrityksestä ja haetusta työtehtävästä. Työnhakija voi vakuuttaa haastattelijan aloittamalla itse keskusteluja sekä esittämällä kysymyksiä, jotka osoittavat aitoa kiinnostusta yritystä kohtaan. Tämä antaa myös hakijalle käsityksen siitä, mitä työskentely yrityksessä voisi olla. Huomiota kiinnitetään usein ongelmanratkaisutaitoihin sekä siihen, miten hakija reagoi hankaliin kysymyksiin. Vastuksia ei tarvitse pohtia liian syvällisesti. Haastatteluun pukeudutaan siististi yrityksen kulttuurin mukaan. Etukäteen voi pohtia, millaisen kuvan haluaa ulkomuodollaan antaa. Haastatteluun saavutaan mieluummin hieman ajoissa, kuin myöhässä. (Doyle, 2022.)

4 OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET TYÖSUHTEESSA

4.1 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työntekijän keskeisimpiä velvollisuuksia ovat huolellisuus- ja lojaliteettivelvoite sekä salassapitovelvollisuus. Työ tulee tehdä huolellisesti ilman turhaa viivyttelyä noudattaen työnantajan määräyksiä kuten työsopimuksessa on sovittu. Esihenkilölle tulee ilmoittaa viipymättä, jos huomaa työpaikan olosuhteissa puutteita. Liike- ja ammattisalaisuuksia ei saa kertoa työpaikan ulkopuolisille henkilölle. Työsuhteen ehdoista sovitaan työsopimuksessa. Maininta ”muut esimiehen määräämät tehtävät” laajentaa työnantajan mahdollisuuksia muuttaa työntekijän tehtäviä. Tämä mahdollisuus ei ole rajoittamaton, vaan tehtävien tulee olla työnantajan säännöllisen toimialan töitä. Myös työntekijän ammattitaito sekä työturvallisuuteen liittyvät asiat ovat huomioon otettavia seikkoja. (Hyttinen & Korte, 2022, s. 67–71; Parnila, 2017a, s. 24–25.) Työntekijöillä on myös oikeus omiin henkilökohtaisiin tietoihinsa. Työnantaja saa vain laissa määriteltujen ehtojen täyttyessä pyytää esimerkiksi työntekijän luottotiedot tai todistuksen huumausainetestistä. Näitä voi pyytää vain, jos työnteko vaatii erityistä tarkkuutta, luotettavuutta,

itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitakykyä. Työntekijän ei ole pakko suostua huumausainetestiin tai luovuttaa luottotietorekisteriään työnantajan nähtäväksi, mutta tällöin hänet voidaan jättää pois rekrytointiprosessista. (Hyttinen & Korte, s. 94–98; Parnila, 2017a, s. 40–41.) Työntekijän on ilmoitettava sairauslomastaan viipymättä esihenkilölleen sekä toimittava työpaikan sääntöjen mukaisesti. Yleensä työnantaja voi myöntää 3–5 päivää sairauslomaa harkintansa perusteella, mutta tämän jälkeen tarvitaan lääkärintodistus. Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus pitää kiinni sovituista tauoista, jotta työ ei kuormita kohtuuttomasti. Työntekijä voi myös ottaa esimerkiksi jaksamisensa puheeksi työnantajan kanssa jossain rauhallisessa paikassa. Tällöin kannattaa pohtia etukäteen tilannetta sekä mitä aikoo sanoa. (Parnila, 2017a, s. 93–94.)

4.2 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Työpaikalla toimitaan työnantajan päättämällä tavalla. Työnantajan oikeutta määrätä työpaikan asioista kutsutaan työnjohto-oikeudeksi, johon liittyy myös tulkin-taetuoikeus. Epäselvissä tilanteissa asiat ratkaistaan ensin työnantajan tahdon mukaisesti. Työnantajan oikeus valvoa työntekijän työtä perustuu työsopimuslakiin ja työehtosopimukseen. Alan työehtosopimus ja työntekijän henkilökohtainen työsopimus ovat ainoita työnjohto-oikeutta rajoittavia tekijöitä. (Hyttinen & Korte, 2022, s. 55–57; Parnila, 2017a, s. 17–22.) Hyttisen ja Kortteen (2022, s. 55–57) mukaan työehtosopimus voi määritellä alan työaikajärjestelyt hyvin tarkkaan. Samoin työntekijän työsopimuksessa työtehtävät on voitu määritellä yksityiskohtaisesti. Työnantajan työnjohto-oikeus ei ole rajoittamaton. Työnantaja ei voi vaatia työntekijää toimimaan lain tai hyvän tavan vastaisesti. Työntekijää ei voida määrätä työhön, jossa työturvallisuuspuutteet vaarantavat hänen tai muiden työntekijöiden terveyttä. Lisäksi työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimus ja syrjinnän kieltä rajoittavat työnantajan työnjohto-oikeutta.

Vaikka työntekijä työskentelee yksin tai ilman valvontaa, tulee hänen työskentele-lyään valvoa, sillä vastuu työturvallisuudesta on aina työnantajalla (Hyttinen & Korte, 2022, s. 73–74.) Työturvallisuuslaissa on määritelty työn valvomisvelvollisuus. Valvontaoikeuden rajoituksilla voidaan suojata työntekijöiden oikeutta

yksityisyyteen. Esimerkiksi työntekijän terveystietojen käsittelyä työpaikalla ja työn valvontaa teknisillä apuvälineillä on rajoitettu lailla. Työnantajan työnjohto-oikeuteen kuuluu pääsääntöisesti määrätä mitä työntekijä tekee työajallaan, miten työntekijä työnsä suorittaa, milloin työtä tehdään sekä missä työtä tehdään. Työnantajan tulee kunnioittaa työntekijöiden yksityisyyden suojaa käyttäessään esimerkiksi teknistä valvontaa. Työntekijöille on kerrottava valvonnan syy, aikataulu, menetelmät, mitä tietoa kerätään ja missä tilanteissa esimerkiksi tallenteita käytetään. (Hyttinen & Korte, 2022, s. 99–100.) Parnilan (2017a, s. 20) mukaan raskaana olevia työntekijöitä koskee erityinen työturvallisuusvelvoite. Työnantajan on huolehdittava raskaana olevan työtehtävistä ja työoloista sekä poistaa niihin kohdistuvat vaaratekijät. Näitä voivat olla esimerkiksi tarttuvat taudit tai kemialliset säteilyt ja aineet. Työnantajan tulee ensisijaisesti siirtää raskaana oleva toisiin työtehtäviin. Jos tämä ei työn luonteen kannalta ole mahdollista, voi raskaana oleva saada palkallista erityisäitiysvapaata, jota haetaan Kelasta.

Työnantajan velvollisuutena on seurata, että työntekijä tekee huolellisesti annetut työtehtävät ja noudattaa työnantajan ohjeita. Työntekijää koskee lojaliteettivelvoite, johon kuuluu esimerkiksi työnantajaa vahingoittavan tiedon salassapitovelvollisuus ja mahdollinen kielto tehdä kilpailevaa sivutyötä. Työnantajan tulee huolehtia, että näistä mainitaan työsopimuksessa. Jos työntekijä laiminlyö velvollisuuksiaan, työnantaja voi antaa hänelle varoituksen. Toistuvat laiminlyönnit voivat olla peruste työsuhteen päättämiseksi. Työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasa-arvoisesti riippumatta esimerkiksi seksuaalisesta tai sukupuolisesta suuntautumisesta, uskonnosta tai muusta työntekijän yksityiselämään liittyvistä tekijöistä. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia, että tekemissään työsopimuksissa on kaikki työhön liittyvät seikat tarkasti mainittuna, jotta epäselvyyksiltä vältytään. Tämä suojaa työntekijän lisäksi myös työnantajaa. (Hyttinen & Korte, 2022, s. 67–71; Parnila, 2017a, s. 17–22.)

Työnsä laiminlyöneelle työntekijälle voidaan antaa varoitus. Työnantajan tulisi olla helposti lähestyttävä ja huomata varomerkit, jos työntekijän käytös tai työsuoritus muuttuu yllättäen. Tällöin matalan kynnyksen puheeksi ottaminen voi olla kannattavampaa kuin varoituksen antaminen. Työntekijää ei saa painostaa kertomaan asioistaan, jos hän ei halua. Jos varoitus on aiheellinen, tulisi se antaa

kirjallisena, jotta epäselvissä tilanteissa voidaan tarkistaa sovitut asiat. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi työsuhteen irtisanominen, jolloin työnantajan tulee näyttää toteen antamansa varoitukset. Varoitukseen pyydetään myös työntekijän allekirjoitus, jolla todistetaan ainoastaan työntekijän ottaneen varoitus vastaan. (Hyttinen & Korte, 2022, s. 228–229; Parnila, 2017b, s. 15–18.)

Työntekijälle voidaan antaa myös suullinen varoitus. Varoituksesta on ilmevä, mitä laiminlyöntiä tai rikkomusta varoitus koskee, jotta työntekijällä on mahdollisuus korjata virheensä. Tyypillisiä varoituksen syitä ovat esimerkiksi luvattomat poissaolot, puutteellinen työsuoritus tai sopimaton käytös. Varoituksesta on käytävä ilmi, mikäli työsuhde päätetään, jos laiminlyönti jatkuu. Myös varoituskäytännön on oltava työpaikalla yhdenmukainen. Esimerkiksi jos yrityksessä on ollut käytäntönä antaa useampia varoituksia ennen irtisanomista, ei käytännöstä voida poiketa ilman perusteltua syytä yksittäisen työntekijän kohdalla. Työnantaja voi ratkaista, miten työlainsäädäntöä, työehtosopimuksia tai työsopimusta sovelletaan. Työnantaja ei kuitenkaan saa tulkita sopimuksia ja lakeja oman mielensä mukaan. Jokaisen ratkaisun tulee olla perusteltu. Työntekijällä on oikeus kyseenalaistaa työnantajan ratkaisu. (Hyttinen & Korte, 2022, s. 228–229; Parnila, 2017b, s. 15–21.)

4.3 Irtisanomisen ehdot

Työnantaja voi tietyissä tilanteissa irtisanoa työntekijän, jolloin puhutaan henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Irtisanomistilanne arvioidaan tapauskohtaisesti ja kokonaistilanne huomioiden. Irtisanomisperusteita ovat työntekijän työntekeedellytysten olennainen muuttuminen niin, ettei hän kykene enää suoriutumaan työtehtävistään, tai työntekijää sitovien velvoitteiden vakava rikkominen. Näitä ovat esimerkiksi työn tekemättä jättäminen, lain rikkominen, työn tekeminen puutteellisesti tai ohjeiden vastaisesti sekä toistuva myöhästely. (Hyttinen & Korte, 2022, s. 224–225.) Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomisesta säädetään erikseen työsopimuslaissa, jonka mukaan työntekijää ei saa irtisanoa vedoten raskauteen tai perhevapaiden käyttämiseen. Myöskään rekrytoinnissa ei saa syrjiä raskaana olevaa. Työnantaja saa irtisanoa raskaana

olevan työntekijän vain, jos irtisanomiseen on muu asiaan liittymätön syy, kuten taloudellinen ja tuotannollinen tai työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomisperuste. (Hyttinen & Korte, 2022, s. 218; Parnila, 2017a, s. 161.) Työnantaja ei saa syrjiä hakuprosessissa. Hän ei voi valita työntekijää sukupuolen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Muita kiellettyjä perusteita olla palkkamatta henkilöä voivat olla ikä, terveydentila, uskonto, kansalaisuus, kieli, mielipiteet ja vakaumukset, vammaisuus tai poliittinen toiminta. (Hyttinen & Korte, 2022, s. 140–142; Parnila, 2017a, s. 39–40.)

Hyttisen ja Kortteen (2022, s. 46–47) mukaan työntekijä voi irtisanoutua vakituisesta työsuhteesta milloin tahansa ilman perusteluja, mutta työsopimuksen irtisanomisaikaa täytyy noudattaa. Koeaikana molemmat osapuolet voivat purkaa työsopimuksen ilman syytä. Hyviin tapoihin kuitenkin kuuluu, että työnantaja kertoo syyn sopimuksen purkamiselle. Toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta voi irtisanoutua milloin tahansa. Yleensä irtisanomisaika on alle viisi vuotta kestäneessä työsuhteessa 14 päivää, ja yli viisi vuotta kestäneessä kuukauden. Aika voi vaihdella työsopimuksen mukaan. Työsuhde jatkuu normaalisti irtisanomisaikan, jonka aikana ovat voimassa samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuhteessa. Jos irtisanomisaikaa ei noudata, katsotaan se sopimusrikkomukseksi, josta voi joutua korvausvastuuseen. Koeaikana molemmat osapuolet voivat purkaa työsopimuksen ilman syytä.

Määräaikaisesta työsuhteesta voi irtisanoutua vain, jos siitä on sopinut työnantajan kanssa tai määräaikaisuus kestää yli viisi vuotta. Tässä tilanteessa voi tarkistaa, onko työsuhteen päättämisestä sovittu työsopimuksessa. Asiasta voi myös yrittää neuvotella työnantajan kanssa. Työntekijä ja -antaja voivat sopia koeajasta myös määräaikaisissa työsopimuksissa. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Ei ole siis mahdollista, että koeaika kestäisi koko määräaikaisen työsuhteen ajan. Kuuden kuukauden pituisen koeajan käyttäminen on mahdollista vain tapauksissa, joissa määräaikainen työsuhde kestää vähintään yhden vuoden. Koeajan soveltamisen edellytyksenä on, että siitä on sovittu työsopimuksessa. Silloin, kun koeaika perustuu työnantajaa sitovaan työsopimuksen määräykseen, on työnantajan ilmoitettava tämän määräyksen

soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa, eikä vasta työnteon alkessa. (Hyttinen & Korte, 2022, s. 148–150.) Parnilan (2017a, s. 178) mukaan on katsottu kannattavaksi, että irtisanoutuminen tehdään kirjallisesti epäselvyyksien välttämiseksi. Jos tämä ei jostain syystä onnistu, ilmoituksen voi lähettää myös sähköpostitse tai postitse. Ilmoitukseen kirjoitetaan nimi ja henkilötiedot, päivämäärä sekä maininta irtisanoutumisesta. Parnila (2017b, s. 122–123) toteaa, että vaikka työnantajalle ei tarvitse kertoa irtisanomisen syytä, työttömyysetuuden voi menettää 30 tai 45 päivän ajaksi työsuhteen päättymisestä, ellei irtisanoutumiselle ole pätevää syytä. Tätä kutsutaan karenssiksi. Syystä voi keskustella työllisyyspalveluiden kanssa. Karenssin pituus riippuu työsuhteen pituudesta. Päteväksi syyksi lasketaan esimerkiksi se, jos työnantaja rikkoo työsopimuslain mukaisia velvoitteitaan, jotka voivat liittyä esimerkiksi työturvallisuuteen tai palkanmaksun jatkuviin ongelmiin.

4.4 Työsopimus ja palkanmaksu

Parnilan (2017a, s. 41–47, 35) mukaan työsopimus on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus, jolla työntekijä sitoutuu tekemään töitä palkkaa vastaan. Kokoaikaisessa työsopimuksessa sovitaan, että työntekijä tekee viisi kokonaista työpäivää viikossa. Sopimuksessa määritellään myös muita tärkeitä asioita, kuten työntekopaikka sekä työajat. Työsopimus voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisenä, mutta se tehdään usein varmuuden vuoksi kirjallisena ja kahtena kappaleena. Suullinen sopimus on yhtä pätevä, mutta työntekijänä oma selusta voi olla kannattavaa turvata tekemällä vain kirjallisia sopimuksia.

Myös työntekijän velvollisuuteen kuuluu huolehtia, että työsopimuksessa on huomioitu keskeiset asiat. Näitä ovat työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka, työnteon alkamisajankohta, määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika ja peruste määräaikaaisuudelle, mahdollinen koeaika, työntekopaikka tai selvitys siitä, miten työntekijä työskentelee useissa eri kohteissa, pääasialliset työtehtävät, sovellettava työehtosopimus, perusteet palkan tai muun vastikkeen määräytymiselle ja palkanmaksukausi, säännöllinen työaika, vuosiloman määräytyminen sekä irtisanomisaika tai perusteet sen määräytymiselle. Jos näistä ei ole sovittu

työsopimuksessa, työnantajan täytyy antaa niistä selvitys ensimmäisen palkanmaksukauden loppuun mennessä. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu huolehtia, että saa hänelle kuuluvat tiedot ajoissa. Työnantaja ei välttämättä muista jokaista asiaa, etenkin jos kyse on isommasta yrityksestä. (Parnila, 2017a, s. 41–47.) Koeaika ei ole pakollinen, mutta työsopimuksessa sovitaan usein korkeintaan kuuden kuukauden mittaisesta koeajasta. Työsopimukset ovat aina voimassa toistaiseksi, ellei erikseen sovita määräaikaisuudesta. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tarkoittaa, että työsuhde pysyy voimassa, kunnes työnantaja tai työntekijä irtisanoo työsopimuksen. Määräaikaisia työsopimuksia käytetään esimerkiksi projekteissa, kesätöissä ja sijaisuuksissa. Määräaikainen sopimus tarkoittaa sopimusta, joka on voimassa ennalta määritellyn ajan, ja jonka purkamiseen ennen sen sovittua päättymistä tarvitaan pätevät perusteet. Työnantaja ei saa tehdä määräaikaista työsopimusta ilman hyvää syytä. (Hyttinen & Korte, 2022, s. 46–49.)

Osa-aikainen työntekijä tekee sopimuksen mukaisesti vähemmän tunteja viikossa. Tuntimäärät vaihtelevat sopimuksen mukaan. Osa-aikaisuus voi sopia paremmin nuorelle aikuiselle, joka on ollut pitkään työttömänä ja vasta aloittamassa työuraansa. Näin hän pääsee kokeilemaan työntekoa ja omia resurssejaan työelämässä. Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä tehtäviin, jotka sopisivat osa-aikaiselle työntekijälle, työnantajan on tarjottava työtä ensin tälle. (Hyttinen & Korte, 2022, s. 40–42.) Parnilan (2017a, s. 48) mukaan työnantaja voi solmia määräaikaisen työsuhteen pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perusteluja. Työnantaja voi tiedustella työ- ja elinkeinotoimistolta sopivia työnhakijoita. Pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perustellun syyn vaatimusta tehdyn määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on vuoden. Työnantaja voi sopia työntekijän kanssa kuitenkin enintään kolmesta lyhyemmästä määräaikaisesta sopimuksesta, kunhan niiden yhteenlaskettu kesto ei ylitä vuotta.

Hyttisen ja Kortteen (2022, s. 26–27) mukaan työntekijä voi olla myös vuokra- tai keikkatyöntekijä, jolloin hänelle ei välttämättä tarjota työsopimusta, vaan hänet kutsutaan töihin tarpeen mukaan ja vuorot ilmoitetaan työpaikkakohtaisesti esimerkiksi erilliselle lomakkeelle työvuoron jälkeen. Duunitorin (2017) mukaan on katsottu hyödylliseksi, että työntekijä saa kirjallisen työsopimuksen jokaisesta

tekemästään vuorosta, jotta epäselvyyksiltä välttyttäisiin. Jos työsopimusta ei tehdä kirjallisesti, työnantajan on kuitenkin annettava kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, kuten palkasta ja työtehtävistä. Keikkavuoroja voi tehdä myös monen eri työnvälitysyhtiön kautta. Tällöin myös palkka maksetaan heidän kauttaan, ja he laskuttavat edelleen yritystä, jossa työvuoro tehtiin. Tämä on helppo tapa kokeilla työntekoa ilman sitoumuksia. Tällöin vuorot saa valita itse oman aikataulunsa mukaisesti, ja vuoroja on usein tarjolla lyhyelläkin varoitusaikalla. Usein keikka- ja vuokratyöpaikoista saattaa löytyä mieleinen ja pidempiaikainen työpaikka, ja työn aloittaminen helpottuu paikan ollessa entuudestaan tuttu. Keikkatyöntekijänä pääsee näkemään eri työpaikkoja, jolloin voi saada paremman käsityksen siitä, millaista työtä ja millaisessa paikassa haluaa tehdä.

Mattisen ym., (2017, s. 30–32) mukaan työntekijä toimittaa työsuhteensa alkamisaikana verokortin työpaikan käytänteiden mukaisesti. Jos työnantaja ei muista kertoa, kuinka verokortti toimitetaan, voi tästä kysyä itse, jotta verokortti ehtii palkanmaksuun. Verottaja lähettää verokortin postitse vuodenvaihteessa. Verokortin saa ensimmäisen kerran sille vuodelle, jona täyttää 16 vuotta, mutta sen voi saada aiemminkin, jos on ollut palkkatuloja. Muutosverokortin voi tehdä verkossa milloin tahansa, jos omissa tuloissa on tiedossa muutoksia. Jos verokorttia ei toimita ajoissa, palkasta menee 60 % veroa. Työntekijä on vastuussa siitä, ettei verokortissa mainittu tuloraja ylity. Tällöin palkasta maksetaan veroa lisäprosentin mukaan, joka on normaalia huomattavasti korkeampi.

Osa-aikaiset ja muut lyhyitä työsuhteita tekevät saattavat joutua tekemään muutosverokortin useasti vuodessa, sillä alkuvuonna tuloja voi olla vaikeaa ennustaa. Verokortin kanssa toimiminen vaatii opettelua ja ennakoimista. Jos palkasta on pidätetty veroa liikaa oman huolimattomuuden vuoksi, saa menetetyt tulot veronpalautuksena vasta seuraavana vuonna. Jos veroprosentti on puolestaan ollut liian alhainen, joutuu jäännösveron maksamaan takaisin. Tämä voi vaikuttaa suuresti taloudelliseen tilanteeseen. Verokorttia tehdessä huomioidaan myös mahdolliset vähennykset, esimerkiksi pitkät työmatkat tai jos työssä tarvitsee erityisiä työvaatteita tai -välineitä, jotka on ostettava itse. Ohjaamotalosta saa tukea myös verotukseen ja verokorttiin liittyvissä asioissa. (Mattinen ym., 2017, s. 30–32.)

Palkka maksetaan työsopimuksen mukaisesti yleensä kerran tai kaksi kuussa. Palkan tulee olla tilillä työsopimuksessa mainittuna päivänä. Sen sattuessa viikonlopuille tai pyhäpäivälle, maksetaan palkka ennakoon jo edellisenä arkipäivänä. Palkasta vähennetään verojen lisäksi työeläkevakuutus ja työttömyysvakuutusmaksut. Lisäksi työnantaja joutuu maksamaan jokaisesta palkasta lakisääteisen vakuutusmaksun, ryhmähenkivakuutuksen, sairausvakuutusmaksun sekä tapaturmavakuutusmaksun. Tämä kattaa jokaisen työntekijän, jos hänelle sattuu työaikana tai matkalla jokin hoitoa vaativa tapaturma, tai hän sairastuu työhön liittyvien tekijöiden takia. (Mattinen ym., 2017, s. 30–32.) Jos työntekijä joutuu olemaan työtapaturman seurauksena sairauslomalla, maksetaan hänelle työehtosopimuksen mukaisesti täyttä palkkaa usein paljon pidemmältä ajalta, kuin jos tapaturma olisi sattunut vapaa-ajalla. Useiden työehtosopimusten mukaan henkilö, joka on työskennellyt yrityksessä alle 60 päivää ja jää sairauslomalle, maksetaan palkka normaalisti vain ensimmäiseltä 14 päivältä. Jos kyseessä on työtapaturma, monen työehtosopimuksen mukaan palkkaa maksetaan kuten kenelle tahansa yli 60 päivää työssä olleelle. Yleensä täyttä palkkaa saa tällöin 60 tai jopa 120 päivän ajalta, riippuen työehtosopimuksesta. Tämänkin jälkeen palkasta tehdään vain osavähennyksiä. (Parnila, 2017a, s. 93–100.)

Palkasta saatetaan vähentää muitakin työehtosopimuksesta riippuvia kuluja. Näitä voivat olla esimerkiksi puhelin-, polkupyörä-, tai ateriaetu, jotka ovat työntekijän käytettävissä. Palkasta tehtävä verovähennys koostuu useasta eri kategoriasta. Näitä ovat kunnallisvero, valtion tulovero, kirkollisvero, päiväraha-maksu, Yle-vero sekä sairaanhoitomaksu. Työntekijä voi itse vaikuttaa ainoastaan kirkollisveroon eroamalla halutessaan kirkosta. (Mattinen ym., 2017, s. 30–32.)

Vaikka työnantaja syöttää palkkatiedot palkanlaskijalle, on työntekijällä itsellään velvollisuus seurata saamansa palkan oikeellisuutta. Tehdyt työtunnit sekä niistä saadut lisät voi kirjata ylös ja verrata niitä toteutuneeseen palkkaan. Jos palkassa on jotain pielessä, kannattaa ensisijaisesti kysyä asiasta työnantajalta, sillä usein kyseessä on inhimillinen virhe. Jos asia ei selviä, voi yhteyttä ottaa suoraan palkanlaskijaan tai työpaikan luottamusmieheen, jotka voivat auttaa. Kuuluessaan ammattiliittoon on oikeutettu saamaan apua myös sieltä. Työnantajan tulisi

kysyttäessä kertoa, mitä työehtosopimusta noudatetaan ja mihin palkassa olevat seikat perustuvat. Jos työnantaja ei maksa palkkaa lainkaan, voi työntekijällä olla oikeus purkaa työsuhteesta. Jos työnantaja laiminlyö palkanmaksua jatkuvasti, voidaan tämä määrätä maksamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Jokaiselta palkattomalta päivältä tulisi myös saada viivästyskorvausta. ELY-keskus huolehtii lopulta palkasta, jos työnantajalle ei ole varoja maksaa palkkoja. (Kähkönen, 2021.)

Kun työsuhde päättyy, päättyy myös palkanmaksukausi. Lopputili tulee maksaa samana päivänä kuin työsuhde päättyy. Lopputilin ajankohdasta voi olla kuitenkin määritelty toisin työsuhteessa. Usein lopputili maksetaan seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä. Jos työnantaja maksaa lopputilin myöhässä, voi työntekijä saada viivästyskoron lisäksi palkan odotuspäiviltä. Odotusajan palkka kertyy niiltä päiviltä, joiden ajalta lopputilin maksu on viivästynyt, korkeintaan kuitenkin kuudelta päivältä. Jos lopputilistä puuttuu edes osa, on työntekijällä oikeus odotusajan palkkaan riippumatta siitä, olisivatko odotuspäivät olleet työntekijän työpäiviä, mikäli työsuhde olisi jatkunut. (Parnila, 2021, s. 78–79.)

4.5 Nollatuntisopimuksen riskit

Nollatuntisopimus on työsuhteesta, jossa minimityötuntien määrä on sovittu nol-laksi. Ehdotus tulevasta työtunneista on tultava vähintään viikkoa ennen vuoron alkua. Mikäli työvuoro peruuntuu myöhemmin kuin 48 tuntia ennen alkamista, on työnantaja velvollinen maksamaan peruuntuneesta työvuorosta korvauksen. Täl-lainen sopimus voi olla riski, sillä työnantajalla ei ole velvoitetta tarjota työnteki-jälle vuoroja lainkaan. Työntekijällä ei ole myöskään velvollisuutta vastaanottaa työnantajan ehdottamia työtunteja. Viikoittainen työmäärä voi vaihdella nol-lasta esimerkiksi normaaliin 40 tuntiin viikossa. Nollatuntisopimus ei välttämättä tuo riittävää turvaa, sillä palkanmaksu ja työajat eivät ole tiedossa. Nollatuntisopimus sopii kuitenkin joillekin joustavuutensa ansiosta. Se sopii elämäntilanteisiin, joissa työtä tehdään epäsäännöllisesti vaikkapa opiskelun ohella. Pitkään työttö-mänä ollut nuori aikuinen, joka haluaa aloittaa palkkatyön, ei useinkaan osu tä-hän ihmisryhmään, jonka kannattaisi nollatuntisopimus ottaa. Työnantajat voivat

luvata antavansa tarpeeksi tunteja, mutta saattavat todellisuudessa kutsua työntekijän töihin vain harvoin, esimerkiksi silloin kuin eivät saa ketään muuta vuoroon. (Perttala, 2019, s. 81–82.)

Työntekijän aloitteesta tehdyille nollatuntisopimukselle ei ole rajoitteita ja sen voi solmia koska tahansa. Työnantaja ei saa tarjota nollatuntisopimusta, mikäli työn tarve on todellisuudessa jatkuva ja tiedossa. Työnantajan aloitteesta solmittua nollatuntisopimusta on tarkasteltava vuoden välein toteutuneiden työtuntien valossa. Työnantajan on ilmoitettava myös nollatuntisopimuksella työskenteleville uusista avautuvista työpaikoista. Mikäli nollatuntisopimuksen tehnyt työntekijä sairastuu, on hänellä oikeus sairausajan palkkaan ainoastaan niiltä työvuoroilta, jotka ovat työvuorolistassa. Mikäli työvuorot eivät ole listassa, mutta niistä on suullisesti tai muuten sovittu, oikeus sairausajan palkkaan on yhä olemassa. Tämä on riski, sillä kyseessä on sana sanaa vastaan, jos työnantaja ei halua maksaa sairausajan palkkaa. (Perttala, 2019, s. 81–82.)

Nollatuntisopimuksen riskinä on myös se, ettei töitä enää tarjota esimerkiksi erimielisyystilanteen jälkeen, jolloin kyseessä on perusteeton irtisanominen. Tätä on vaikea todistaa, sillä työnantajalla ei ole sopimuksen puitteissa velvollisuutta tarjota työtunteja. Jos kuitenkin tosiseikoista voidaan päätellä, että työnantaja on päättänyt työsuhteen eikä lopettanut työn tarjoamista perustelluista syistä, voi työntekijä vaati korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Korvaus on 3–24 kuukauden palkka olosuhteiden mukaan. (Perttala, 2019, s. 81–82.)

Jos nollatuntisopimus irtisanotaan työnantajan toimesta ja työntekijä jää työttömäksi, on hänellä mahdollisuus peruspäivärahaan tai ansiosidonnaiseen työttömyyspäivärahaan tiettyjen ehtojen täytyessä. Tärkein ehdoista on työssäoloehto. Työssäoloehto muodostuu kahdesta seikasta. Palkkatyössä on oltava vähintään 26 viikkoa työttömyyttä edeltäneen 28 kuukauden aikana. Toiseksi työajan tulee olla ollut vähintään 18 tuntia viikossa. Mikäli työntekijä sanoo itse irti nollatuntisopimuksensa, voidaan hänelle määrätä karenssi, jolloin hän ei ole oikeutettu työttömyysetuuksiin. Karenssi kestää tavallisesti 30 tai 45 päivää ja se määrätään, mikäli työntekijä irtisanoutuu ilman pätevää syytä. Päteväksi syyksi katsotaan nollatuntisopimus, jossa työtä ei ole ollut tarjolla viimeisen 12 viikon

aikana tarpeeksi, eli pääsääntöisesti vähintään 18 tuntia viikossa. (Perttala, 2019, s. 81–82.)

4.6 Työttömyyskassaan ja ammattiliittoon liittyminen

Työttömyyskassaan voi liittyä halutessaan. Se on järjestö, joka tarjoaa taloudellista tukea työttömille työntekijöille. Tarkoituksena on auttaa työttömäksi joutuneita säilyttämään taloudellinen turvallisuutensa ja helpottamaan siirtymistä takaisin työelämään. Ansiosidonnaista päivärahaa haetaan omasta työttömyyskassasta. Korvauksen määrä ja kesto vaihtelevat työhistorian sekä sen mukaan, kuinka pitkään työntekijä on ollut työttömyyskassan jäsen jäädessään työttömäksi. Ehdot vaihtelevat työttömyyskassojen välillä. Oman alan kassan ehtoihin voi tutustua jo ennen liittymistä. Työttömyyskassa voi maksaa korkeampaa päivärahaa kuin Kela. Se voi myös tarjota koulutustukea tai muita kannustimia aktiiviseen työnhakuun. Työttömyyskassaan voi liittyä jo opintojen aikana, mutta liittyä voi myöhemminkin. Liittymällä opintojen aikana pystyy kerryttämään oikeuden ansiopäivärahaan jo ennen valmistumista. Näin ollen saattaa olla oikeutettu ansiopäivärahaan, jos ei työllisty heti valmistumisen jälkeen. (Työttömyyskassojen yhteisjärjestö, i.a.)

Ammattiliittoon kuulumisen on myös oma valinta. Jäsen saa liitostaan tukea työhaussa, opinnoissa, työttömänä tai perhevapaalla. Jäsen voi ottaa yhteyttä, jos tarvitsee apua esimerkiksi työsopimuksen tarkistamisessa tai palkkatoiveen määrittämisessä. Asiantuntija-apu on useasti ollut merkittävässä roolissa, jos työpäikällä on tullut epäselvyyksiä esimerkiksi palkanmaksun tai työolojen suhteen. Ammattiliitot neuvottelevat työehtosopimuksia, jotka määrittävät työntekijöiden palkat, työajat, lomat, työturvallisuuden ja muut työolosuhteisiin liittyvät asiat. Ammattiliittoon kuuluvat työntekijät voivat hyötyä paremmista työehdoista kuin he, jotka eivät ole liiton jäseniä. Liitot tarjoavat oikeudellista apua ja neuvontaa esimerkiksi työriidoissa, irtisanomistilanteissa tai muissa työelämään liittyvissä kysymyksissä. Liitot järjestävät myös koulutustapahtumia ja kursseja jäsenilleen, mikä voi auttaa heitä kehittämään ammattitaitoaan ja edistymään urallaan.

Ammattiliittoon kuulumisen voi tarjota mahdollisuuden verkostoitua muiden saman alan ammattilaisten kanssa. (Työelämän pelisäännöt, 2021.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Kehittämispainotteisen opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda ammattilaisille pitkäaikaistyöttömien nuorten aikuisten työnhakua, työllistymisen alkua sekä työn teon jatkumista tukeva opas. Aiheina on hyvinvointiin, talouteen ja arjen suunnitteluun vaikuttavia teemoja. Opinnäytetyön tavoitteena on palvelun ja ammatillisen käytännön kehittäminen. Tavoitteena on oppaan avulla selkeyttää, mitä muutoksia palkkatyön aloittaminen tuo arkeen sekä mitkä asiat vaikuttavat työssä jaksamiseen. Opas on tehty yhteistyössä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten tiimin kanssa, joka on osa Ohjaamotaloa.

Ammatillisen kasvumme tavoitteena oli, että ammatillinen työskentelymme vahvistuu kehittämis- ja innovaatio-osaamisessa moniammatillisessa tiimissä toimien. Tavoitteena on kehittää asiakkaan osallisuutta, hyvinvointia ja ehkäistä syrjäytymistä. Opinnäytetyötä tehdessämme tavoitteena oli kehittää ammatillista toimintaamme, eettistä osaamistamme sosiaalialalla, palvelujärjestelmäosaamistamme sekä toimintamme kriittistä arviointia ja vuorovaikutustilanteissa toimimista.

6 KEHITTÄMISEN PROSESSI

6.1 Ideointi, suunnittelu ja toimintaympäristö

Aloimme ideoimaan opinnäytetyön aihetta keväällä 2023, jolloin laadimme aiheesta ideapaperin. Samana keväänä löysimme työyhteistyötahon opinnäytetyöprosessiin. Syksyllä 2023 laadimme opinnäytetyön suunnitelman, jonka hyväksymisen jälkeen pääsimme hakemaan tutkimuslupaa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelta. Saatuaamme tutkimusluvan oli seuraava vaihe yhteistyösopimus Diaconia-ammattikorkeakoulun ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosi-aaliryöön nuorten tiimin kanssa. Järjestimme yhteiskehittämispalaverin, jossa käy-timme Erätauko-menetelmää. Yhteiskehittämispalaverissa käsiteltyjen teemojen pohjalta laadimme oppaasta ensimmäisen version helmikuussa 2024. Oppaan ensimmäinen versio lähetettiin arvioitavaksi nuorten tiimille. Arvioinnissa käy-timme menetelmänä Jamboardia. Opas ja opinnäytetyön käsikirjoitus valmistui maaliskuussa 2024 ja opinnäytetyö julkaistiin toukokuussa 2024. Alla oleva kuva havainnollistaa opinnäytetyön prosessin kuvausta.

PROSESSIN KUVAUS



Kuvio 3. Opinnäytetyön prosessin kuvaus

Asiakasryhmä, jolle suunnittelimme opinnäytetyön tekevämme, olivat nuoret aikuiset. Olimme myös kiinnostuneita päihde- ja mielenterveystyöstä. Työn tarpeellisuus nousi esille työharjoittelupaikassa jälkihuollossa. Jos on halu tehdä palkkatöitä, mutta resursseja esimerkiksi vain muutamaan työvuoroon kuukaudessa, sekoittaa se usein paljon etuuksia. Tällöin tulee olla tietoinen omista tuloistaan, menoistaan sekä osata budjetoida. Myös Kelan suuntaan on osattava kommunikoida tuloistaan jopa kuukausittain. Lähdimme tämän tarpeen pohjalta jatkokehittämään opinnäytetyömme ideaa oppaan muotoon. Ensin tarve nousi oppaalle, jossa olisi kerrottu palkkatyön vaikutuksista etuuksiin, kun pitkäaikaistyötön nuori aikuinen haluaa aloittaa palkkatyöt. Tulevien hallitusmuutosten ja etuuksien leikkausten vuoksi päädyimme yhdessä työelämäyhteistyökumppanimme kanssa luomaan oppaan siitä, miten työnteko vaikuttaa elämän muihin osa-alueisiin ja kuinka vapaa-ajan ja työn saa pidettyä tasapainossa.

Opas kehitettiin Länsi-Uudenmaan aikuissosiaalityön nuorten sosiaalityön tiimin toiveiden ja tarpeiden mukaisesti Espoon Ohjaamotalolle. Prosessin aikana työn tarve vahvistui, ja esimerkiksi palaverieja olisi voitu jatkaa aiheesta pidempäänkin. Lopulta aihetta piti rajata, ettei siitä tule liian pitkä. Voidaan siis todeta, että työlle on varmastikin käyttöä. Huomasimme, että aihetta voi jatkokehittää tai syventää moneen eri suuntaan. Yhteistyötahomme kertoi olevansa tyytyväinen siihen, että heillä on vankka pohja lähteä tarvittaessa kehittämään jotain opinnäytetyösämme käsiteltävää aihetta pidemmälle.

Yhteistyökumppanimme toimi Länsi-Uudenmaan aikuissosiaalityön nuorten sosiaalityön tiimi sekä Espoon Ohjaamotalo. Johtavan sosiaalityöntekijä Mira Sormusen (henkilökohtainen tiedonanto 8.12.2023) mukaan Espoon Ohjaamotalo kokoaa yhteen työntekijöitä eri organisaatioista. Nuorten aikuisten sosiaalityön parissa työskentelee neljä sosiaaliohjaajaa. Ohjaamotalosta saa apua ja tukea erilaisissa elämäntilanteissa, kuten työnhakuun liittyvissä asioissa. Aikuissosiaalityö on yhtenä toimijana Ohjaamotalon Starttipisteellä. Starttipisteelle voi hakeutua ilman ajanvarausta, ja sieltä ohjataan tarvittaessa eteenpäin. Piste sijaitsee Espoon Leppävaarassa ja digitaalinen Starttipiste palvelee Discordissa vuorokauden ympäri. Lisäksi nuorten sosiaalityön Oma Elämä-ryhmä toteutetaan Ohjaamotalolla. Ryhmästä voi hakea tietoa, taitoa ja uusia ideoita elämäänsä.

Ohjaamotalon asiantuntijoita ovat asumissosiaaliohjaaja, etsivä nuorisotyöntekijä, opinto-ohjaaja, hyvinvointia tukeva ohjaaja, päihde- ja mielenterveystyön sairaanhoitaja, uraohjaaja, talous- ja velkaneuvonnan sekä ulosottoasioiden asiantuntija. Asiantuntijat ovat paikalla tiettyinä aikoina ja heidät voi tavata kasvotusten, Teamsissä tai puhelimitse. Etsivän nuorisotyöntekijän kanssa voi sopia tapaamisen, vaikka kotona tai kahvilassa. (Espoo, i.a.)

Nuorisolaki (L 1285/2016 2. §.) velvoittaa edistämään nuorisotyötä ja -toimintaa. Laissa on säädetty valtionhallinnan ja kunnan vastuusta, yhteistyöstä sekä valtionrahoituksesta. Nuorisolain tavoitteena on edistää nuorten kasvu- ja elinoloja, tukea nuorten toimimista kansalaisyhteiskunnassa sekä edistää kykyä ja edellytyksiä toimia yhteiskunnassa. Kunnan vastuulla on olosuhteet huomioiden järjestää nuorisolle suunnattuja palveluja ja tiloja. Kunnan tulee olla tarpeen mukaan yhteistyössä nuorille palveluja tuottavien tahojen kanssa. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen, i.a.) mukaan kehittämispainotteisen opinnäytetyön vaiheita ovat suunnittelu, toteutus ja arviointi. Tutkimuslupa ja sopimus koulun ja työelämäyhteistyökumppanin välillä tulee olla tehtynä ennen käytännön toteutusta. Tutkimusluvan liitteeksi on laadittava tutkimussuunnitelma, haastattelurunko tai kyselylomake.

6.2 Kehittämisessä käytetyt menetelmät ja lähtökohdat

Käytimme kehittämismenetelmänä yhteiskehittämistä. Kähkösen ja Villan (2021) mukaan yhteiskehittäminen on tavoitteellista yhteistyötä, jota voidaan hyödyntää joko sidosryhmien tai loppukäyttäjän kanssa. Yhteiskehittämisen prosessissa on mahdollista luoda yhteisö, joka keksii ideoita uusille ominaisuuksille tai ideoi kokonaan esimerkiksi uutta kehittämishanketta. Tavoitteena on kehittää muun muassa palveluita, tuotteita, liikeideoita, strategiaa tai esimerkiksi toimintatapoja. Yhteiskehittämisen ajatuksena on ymmärtää asiakkaiden toiveita, tarpeita ja ongelmia sekä luoda niihin sopivia ratkaisuja. Yhteiskehittäminen on koko opinnäytetyöprosessin kestävää suunnittelua, aineiston keräämistä ja analysointia, arviointia sekä kehitystyötä. Loppukäyttäjän osallistaminen tuotekehitykseen on oleellista, koska heiltä saatu palaute kertoo, millä tavoin opasta kannattaa kehittää.

Mitä pidemmälle tuotetta kehitetään ja mitä enemmän siihen on käytetty aikaa ja resursseja, sitä vähemmän siihen voi enää vaikuttaa. Tämän vuoksi on tärkeää, että loppukäyttäjien ideoita ja mielipiteitä tuotteesta kerätään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. (Kähkönen & Villa, 2021.)

Kehittämistyössä tarvitaan monialaista tietoa. Osallistujien luottamus ja arvostus toisiaan sekä heidän osaamistaan kohtaan on edellytys onnistuneelle kehittämistyölle. Yhteiskehittäminen soveltuu parhaiten tiimeille, jotka ovat avoimia uusille ajatuksille. Hierarkkiset rakenteet ovat hidasteeksi luovuudelle ja ideoiden syntymiselle. (Toiminen ym., 2018, s. 37.) Kehittämisprosessin läpinäkyvyyttä tulisi kunnioittaa ja osallistujien ymmärtää, etteivät yksittäiset kehittäjät pysty itsekseen huomioimaan kaikkia olennaisia tekijöitä, joita kehittämisessä tulisi ottaa huomioon. Mahdollisimman läpinäkyvä ja varhainen kehittämistuotoksen arviointi auttaa ymmärtämään sen vahvuuksia ja heikkouksia. Näin kehittämistyöstä saadaan kaikki hyöty irti ja tarvittavat muutoskohteet havaitaan ajoissa, jotta kehittämisen suuntaa voidaan tarvittaessa vaihtaa nopeastikin. (Toiminen ym., 2018, s. 41.) Benjamin ja Brudhey (2018) toteavat osallisuuden rakentuvan kohtaamisissa. Oleellista on tiedostaa osallistujien motivaatio ja rooli kehittämiseen. Keskitalon ja Vuokila-Oikkosen (2021, s. 25) mukaan luottamukseen perustuvassa kehittämistyössä uskalletaan jakaa omaa osaamistaan ja reflektoida sitä. Pääpaino on osallistujien asiantuntijuuden ja äänen huomioimisessa.

Järjestimme yhteiskehittämispalaverin, jossa käytimme menetelmänä Erätauonimistä dialogista keskustelua. Erätauon (i.a) mukaan sillä tarkoitetaan uutta tapaa käynnistää ja käydä yhteiskunnallista keskustelua. Se antaa mahdollisuuden pysähtyä ja harkita asioita rauhassa. Erätauon avulla voi tuoda eri lähtökohdista tulevia ihmisiä käymään tasavertaista keskustelua ja saada paikalle myös heidät, jotka jäävät usein keskusteluiden ulkopuolelle. Erätauo-keskustelu kannattaa pitää erillään neuvottelusta tai päätöksentekohetkestä. Erätauoa käytetään niiden osana tai prosessin aluksi, kun on tarve ymmärtää esimerkiksi erilaisten ihmisten näkemyksiä, itse aihetta tai toimintaympäristöä. Keskustelulla on ohjaaja tai ohjaajia, jotka huolehtivat keskustelun rakentavasta ja tasavertaisesta ilmapiiristä.

Innokylän (i.a.-a) mukaan Erätauko on yhteiskehittämisen menetelmä, joka on tarkoitettu rakentavan keskustelun edistämiseksi. Toimintamalli sisältää työkaluja keskusteluiden suunnitteluun, vaikuttavuuteen sekä ohjaamiseen. Dialogin pyrkimyksenä on lisätä ymmärrystä muiden näkemyksistä sekä luoda merkityksiä käsiteltäville teemoille. Menetelmä auttaa syventämään ymmärrystä aiheista ilman pakkoa yksimielisyyteen tai nopeisiin ratkaisuihin. Keskustelun kautta osallistujien luottamus ja osallisuus vahvistuvat. Dialoginen keskustelu vaatii onnistuakseen luottamusta, tasa-arvoa, myötäelävää kuuntelua sekä valmiuksia omien oletustensa tarkasteluun ja kyseenalaistamiseen. Erätauon tarkoituksena on keskittyä löytämään keskustelun kautta uusia ideoita ja vaihtoehtoja, ja se on tarkoitettu matalan kynnyksen keskustelutilaisuudeksi.

Erätauko-dialoginen keskustelu perustuu aidolle tarpeelle ja sille on määritelty tavoitteet. Menetelmän toimivuutta tulisi harjoitella etukäteen sekä pohtia, miten erilaisissa muuttuvissa tilanteissa toimitaan. Osallistujille on hyvä lähettää kutsu, mistä ilmenee päivämäärä, kellonaika, osallistumistila sekä lyhyt kertomus siitä, mitä menetelmää palaverissa käytetään, ja mitä se osallistujilta vaatii. Keskustelussa tulee ottaa huomioon dialogisen keskustelun heikkoudet ja vahvuudet sekä tutustua niihin etukäteen. Osallistujia ei tule yrittää käännä puolelleen, voittaa keskustelua tai olla sen päällä, olla hiljaa kertomatta omia ajatuksiaan, pelätä sanoa omaa mielipidettä, korottaa itseään, keskeyttää tai puhua muiden päälle, mennä henkilökohtaisuuksiin tai olla muutoin vastustava, hankala tai poissa-oleva. Nopeatempoisessa kehittämistyössä dialoginen keskustelu vaatii harjoittelua ja pysähtymistä. Dialogi vaatii luottamusta ja turvallisuutta osallistujien välille. Erätauko-keskustelu on onnistunut, kun tasa-arvoinen ja luottamuksellinen kohtaaminen on viritetty ja keskustelijoiden ymmärrys käsitellystä asiasta on kasvanut. (Innokylä, i.a.-a.)

Oppaan arvioinnin tukena hyödynsimme Jambordia. Innokylän (i.a.-b) mukaan Jamboard on virtuaalinen sovellus, jota voi käyttää työpajan tai arvioinnin tukena, kun tarkoituksena on koota osallistujilta esimerkiksi ideoita tai tehdä yhteenvetoja ajatuksista. Jamboard on älykäs näyttö, josta voi näyttää nopeasti kuvia Google-hausta, tallentaa työn pilveen automaattisesti, käyttää helppolukuisen käsinkirjoituksen ja muodon tunnistustyökalua sekä piirtää näyttökynällä ja pyyhkiä

sormella kirjoitustaulun tavoin. Lisäksi Jamboard tarjoaa jaetun taulun, johon useat henkilöt pystyvät päivittämään sisältöä samanaikaisesti. Työtilaan kiinnitettyjä muistilappuja voi siirtää ja ryhmitellä reaaliajassa niin, että jokainen osallistuja näkee muutokset. Digitaalinen taulu mahdollistaa sisällön tallentamisen jatkotyöstämistä varten. Se antaa kaikille mahdollisuuden osallistua myös niille, jotka eivät välttämättä rohkene muuten pyytää puheenvuoroa. Jamboard sopii parhaiten pienen ryhmän kanssa toimimiseen.

Innokylä (i.a.-b) kehottaa tutustumaan Jamboardiin ja testaamaan sen toimivuutta ja ominaisuuksia etukäteen. Näin menetelmän käyttö sujuu luontevasti, eikä aikaa mene itse tilaisuudessa hukkaan. Menetelmän käyttöä valmistellaan tekemällä pohjat. Selkeiden työskentelyohjeiden antaminen jo ennen tilaisuutta antaa myös osallistujille aikaa kokeilla menetelmää. Selkeiden ja konkreettisten kysymysten esittäminen helpottaa työskentelyä. Osallistujille on hyvä antaa tarpeeksi aikaa kirjoittaa ideansa sekä osallistua keskusteluun. Etukäteen voi suunnitella, millä tavoin tekniikkaa käytetään tilaisuuden eri vaiheissa. Varasuunnitelmien tarkkuus ja laajuus määrittyvät tilaisuuden kriittisyyden suhteen. On hyvä pohtia, miten tilaisuus saadaan pidettyä suunnitellussa aikataulussa ja miten tärkeitä kukin suunniteltu vaihe ovat lopputuloksen kannalta. Näiden eri menetelmien käytännön hyödyntämisestä kerromme tarkemmin tulevissa luvuissa.

Ennen kuin opasta lähdettiin suunnittelemaan, otimme selvää, millainen on hyvä opas. Hyvä opas on selkeärakenteinen ja hyvin suunniteltu kokonaisuus, jonka alussa on kerrottu, mitä opas käsittelee ja kenelle se on suunnattu. Oppaan tulee edetä johdonmukaisesti aiheesta toiseen. Tiedon hahmottamisen apuna voidaan käyttää erilaisia visuaalisia kuvioita ja tietoiskuja. Myös havainnollistavilla otsikoilla ja selkeällä sisällysluettelolla on merkitystä. Hyvä opas sisältää kaiken tärkeän, mutta ei mitään ylimääräistä. Turhat täytesanat ja pitkät tekstit kannattaa karsia. Asia tulee esittää tarkasti ja aukottomasti niin, että avoimia kysymyksiä jää mahdollisimman vähän. Itselle itsestään selvät asiat eivät ole välttämättä sitä kaikille, eli tärkeitä välivaiheita ei tule jättää pois. Loppuun on hyvä koota paikkoja, joista voi hakea itse lisätietoa aiheesta. (Työterveyslaitos, 2021.) Lisäksi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten tiimi toivoi Ohjaamotalon yhteystietojen olevan selkeästi löydettävissä.

Kielitoimiston ohjepankin mukaan ohjetta laatiessa tulisi muistaa käyttää käskymuotoa, tunnistaa olennaiset tiedot ja vaiheet ja esittää aiheet helposti hahmotuvassa muodossa. Käskymuoto ei vaikuta määräilevältä silloin, kun toiminta on oman edun ja tavoitteen mukaista. Ohjetta laatiessa toimintaa tulisi miettiä lukijan näkökulmasta ja tunnistaa toiminnalle olennaiset asiat. Selkeä kokonaisrakenne syntyy, kun asiat on esitetty järkevässä järjestyksessä. Apuna voidaan käyttää numeroituja luetteloita, jotka auttavat hahmottamaan vaiheittaista toimintaa. Lakitekstiä voi kirjoittaa omin sanoin ja viitata lähteessä mihin lakiin tai pykälään kirjoitus perustuu. (Kielitoimiston ohjepankki, i.a.)

6.3 Oppaan suunnittelu

Laadimme ja esittelimme opinnäytetyön suunnitelman syksyllä 2023. Suunnitelman hyväksymisen jälkeen pääsimme hakemaan tutkimuslupaa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelta. Hyvinvointialueen tutkimusluvista vastaavan tahon pyynnöstä teimme tutkimustiedotteen, jonka lähetimme yhteistyötahomme johtavalle sosiaalityöntekijälle (Liite 1. Tutkimustiedote). Tutkimusluvan saatuamme teimme yhteistyösopimuksen Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kanssa. Tutkimusluvan ja sopimuksen jälkeen järjestimme Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten sosiaalityön tiimin kanssa yhteiskehittämispalaverin, jossa käytimme menetelmänä Erätauco-nimistä dialogista keskustelua. Palaveriin osallistuivat tiimin johtavan sosiaalityöntekijän lisäksi kaksi sosiaaliohjaaja. Yhteiskehittämispalaverissa keskustelimme dialogisesti Erätauco-menetelmää soveltaen, mitä asioita kehittämässämme oppaassa olisi hyvä tuoda esille. Olimme laatineet keskustelun tueksi ja rungoksi haastattelumuotoisia kysymyksiä (Liite 2. Yhteiskehittämispalaverin kysymyksiä). Näiden avulla tarkoituksenamme oli saada vastavuoroista keskustelua aikaiseksi. Halusimme pitää jäykän haastattelun sijasta dialogisen keskustelun avoimena, tasavertaisena ja matalan kynnyksen ideointitilaisuutena.

Esittelimme ideamme opinnäytetyöstä sekä oppaasta laatimamme PowerPointesityksen avulla ja kirjasimme muistiin yhteiskehittämispalaverissa esille

nousseet ideat oppaan teemoista. Dialoginen keskustelu oli pohtivaa ja työntekijät kertoivat myös omien kokemusien pohjalta ajatuksiaan oppaan sisältöön liittyen. Esille nousi asioita, jotka vaikuttavat pitkäaikaistyöttömyyden jälkeen työelämään siirtymisessä. Nuorilla pitkään työttöminä olleina ei välttämättä ole työkokemusta lainkaan, ja myös opinnot ovat voineet jäädä kesken. Työttömyyden kierre on voinut lähteä jo yläasteelta ja siihen vaikuttaa myös ylisukupolvisuus. Pohdimme, olisiko tarpeen laatia eri käsitteet pitkään työttömänä olleille ja heille, jotka eivät ole koskaan olleet töissä, koska lähtökohdat työn aloituksessa voivat olla hyvin erilaiset. Yhteiskehittämispalaverissa esille nousi myös paljon hyvinvointiin ja talouteen vaikuttavia asioita.

Lähdimme suunnittelemaan oppaan sisältöä ja visuaalista ilmettä yhteiskehittämispalaverissa keskusteltujen teemojen mukaisesti. Palaveri selkeytti ajatuksiamme siitä, että halusimme luoda oppaasta tiiviin ja selkeän työvälineen asiakastyöhön. Harjoittelimme Erätauko-dialogista keskustelua etukäteen sekä pohdimme, miten missäkin tilanteessa toimimme, jos keskustelu menee esimerkiksi liian varautuneeksi. Lähetimme tiimin johtavalle sosiaalityöntekijälle kutsutekstin, jonka hän jakoi tiimilleen eteenpäin. Kutsusta ilmeni päivämäärä, kellonaika, osallistumistila ja lyhyt kertomus siitä, mitä olemme tulossa tekemään sekä mihin osallistujien on hyvä varautua. Kerroimme Erätauko-dialogisen keskustelun olevan matalan kynnyksen menetelmä, jossa tavoitteena on lisätä ymmärrystä aiheesta sekä keksiä uusia ideoita, eikä sen tarvitse päättyä ratkaisuihin tai yksimielisyyteen. Kerroimme toiveestamme saada tukea heidän ammatillisesta osamisestaan. Keskustelun päätteeksi ei tarvitse olla samaa mieltä tai ratkaista asioita. Erätauon avulla voi lisätä luottamusta, vahvistaa osallisuutta ja kuunnella paremmin myös hiljaisia ääniä. Varmistimme myös, sopiihan keskustelun kirjaaminen oppaan työstöä varten.

Teoriatietoa etsiessämme tarkastelimme, mitä työnhakuun ja etuuksiin liittyviä ohjeistuksia sekä tutkimuksia on jo olemassa. Huomasimme, että työnhakuun on olemassa paljon erilaisia oppaita, jotka käsittelevät pelkästään, kuinka saada töitä. Työllistymisen alkaessa pitkään työttömänä ollut henkilö voi tarvita tukea jaksamiseen. Suunnittelimme kehittävämmä oppaan, joka keskittyy työllistymisen lisäksi työn jatkumiseen sekä hyvinvointiin vaikuttaviin teemoihin myös työn

ulkopuolella. Tämän kaltaiselle työlle olisi ollut useasti tarvetta työ- ja harjoittelu-paikoissamme.

6.4 Oppaan toteutus

Yhteiskehittämispalaverissa esille nousseiden asioiden pohjalta kokosimme oppaasta ensimmäisen version. Yhteiskehittämispalaverissa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten tiimin johtava sosiaalityöntekijä sekä sosiaaliohjaajat kertoivat heidän ammatillisen kokemuksensa pohjalta aiheita oppaaseen. Ohjasimme keskustelua laatimiemme kysymysten avulla ja huolehdimme, että jokainen osallistuja pääsi keskusteluun mukaan. Keskustelun aikana huomasimme, että puheenvuorot eivät jakautuneet tasan. Huomioimme Erätauko-menetelmää käyttäen hiljaisempaa osallistujaa kysymällä hänen näkemyksiään käsiteltäviin teemoihin. Erätauko-menetelmän avulla osallistujat kokivat olevansa tasavertaisia dialogisessa keskustelussa ja uskalsivat luottamuksellisesti kertoa omia näkemyksiään teemoista. Keskustelussa tuli esille, että työllistymisen alussa osa-aikaisuus tai keikkaluontoiset työt voisivat olla tarpeellisia, sillä työn aloitus vaatii voimavaroja. Kevyesti aloittamalla uupumisen riski on pienempi ja työn aloittaminen helpompaa. Vuorotyön soveltuvuus tuli esille toisen sosiaaliohjaajan miettiessä esimerkiksi nuorta, jolla on uniongelmia, koska silloin vuorotyö ei välttämättä ole sopiva.

Pohdimme, olisiko pitkään työttömänä olleille hyvä olla eri käsite, kuin heille, joilla ei ole työkokemusta lainkaan. Tiimi toivoi korostusta, että työttömyyden kierre lähtee usein jo yläasteelta ja voi olla ylisukupolvista. Dialogisessa keskustelussa saimme ideoita, mitkä asiat edistävät hyvinvointia työssä ja arjessa. Nuorten aikuisten työntekijätaidot olivat yksi keskustelun aihe sekä se, kuinka voi ottaa työnantajan kanssa puheeksi omista henkilökohtaisista asioista kertomisen, kuten terapian. Huomasimme onnistuneemme menetelmän valinnassa, sillä Erätauko-menetelmän avulla yhteiskehittämispalaverin keskustelu oli rakentavaa ja tasa-vertaista. Toimimme palaverissa rauhallisesti ja kaikki huomioiden, joka lisäsi luottamusta osallistujien kesken. Erätauko-menetelmän avulla yhteiskunnallisiin asioihin vaikuttaminen tuli esille esimerkiksi ammattiliitosta ja työttömyyskassasta

puhuttaessa. Valitsimme oppaan aiheiksi työnhakuun, talouteen sekä vapaa-ajan- ja työhyvinvointiin vaikuttavia teemoja, koska nämä katsottiin olevan työnaloitusta ja hyvinvointia tukevia. Oppaaseen listattiin uupumukseen altistavia tekijöitä ilman syyttelyä, ja esille nousi myös mielenterveystalon omahoito-ohjelmat. Käsittelimme myös tunnetaitojen merkitystä ja resilienssiä sekä miten kohdata vastoinkäymisiä työelämässä. Tiimin mielestä motivaatioita voi etsiä nuoren mielenkiinnon kohteista, jos raha tai sosiaaliset suhteet eivät motivoi työntekoon. Tiimiltä tuli myös pohdintaa, että nuorta voi kannustaa työpaikan vaihtoon, jos hän ei koe olevansa oikeassa työssä. Erätaukoa käyttäessämme, emme tulleet asiasta yksimielisyyteen. Osa oli sitä mieltä, että työpaikan vaihto kannattaa, mutta osa olisi kehottanut kokeilemaan työpaikan ongelmien korjaamista.

Yhteiskehittämispalaverissa keskustelimme, että sosiaalinen kuntoutus ei lopu työn aloitukseen ja työntekijällä on halutessaan mahdollisuus sosiaalisen kuntoutuksen tukeen ja turvaan työn alussa. Kerroimme oppaassa sosiaalisen kuntoutuksen muodoista sekä lisäsimme linkkejä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen palveluihin. Tiimi kertoi heidän kokemuksestansa, että Kelan asiantuntijoilla on paras näkemys etuuksista. Nuoren omalla vastuulla on selvittää saako esimerkiksi asumistukea ja maksaako Kela sen suoraan vuokranantajalle. Kokonaiskuva taloudellisesta tilanteesta voi helposti hämärtyä, jos saa kaikki tulot tililleen, pohdimme, että budjetointia olisi hyvä käsitellä oppaassa. Tiimi oli yhteiskehittämispalaverissa sitä mieltä, että oppaassa olisi hyvä mainita etuuksien pyytämistä kokonaisuudessaan omalle tililleen, jotta budjetointi helpottuu. Erätauko-menetelmän mukaisesti keskustelimme aiheesta asiakasryhmä huomioiden, emmekä tulleet asiassa yksimielisyyteen vielä yhteiskehittämispalaverin aikana. Erätauon tarkoituksena oli kerätä ideoita, joihin voimme palata arviointivaiheessa.

Laadimme oppaasta sähköisen version Canva-nimisellä alustalla, josta oppaan voi myös tulostaa asiakkaalle. Sähköistä versiota on helppo muokata, päivittää ja jakaa tarvittaessa. Käytimme oppaassa neutraaleja värejä sekä selkeitä pohjia, kuten Mind Mapeja ja numeroituja luetteloita. Lisäsimme kuvia ja käytännön vinkkejä sisältöön sopiviksi, jotta oppaasta tuli visuaalisesti mielenkiintoinen ja helposti seurattava. Järjestimme oppaan aiheet teemojen mukaisesti, että opasta on helppo selata. Opas on tarkoitettu ohjaajan avuksi asiakastyössä, mutta oppaan

kieli on kirjoitettu niin, että nuoret aikuiset ymmärtävät sitä. Yhteiskehittämispalaverissa olimme dialogisesti keskustelleet millainen oppaan olisi hyvä olla. Hyvä opas on tiivis ja selkeä, joten laadimme jokaisesta aiheesta sivun mittaisen esittelyn, lyhyesti ja ytimekkäästi tärkeimmät asiat huomioiden (Liite 4. Opas). Komme oppaan olevan tarpeellinen työväline monille, jotka tapaavat työssään pitkään työttömänä olleita nuoria aikuisia. Lähetimme oppaan ensimmäisen version sekä arviointia varten laaditut kysymykset sähköpostilla yhteistyökumppanimme johtavalle sosiaalityöntekijälle, joka puolestaan lähetti viestin eteenpäin koko tiimille. Oppaan toteutuksessa olemme huomioineet Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten tiimiltä saamamme palautteen, josta kerromme tarkemmin seuraavassa luvussa.

6.5 Oppaan arviointi

Yhteiskehittämispalaverissa esille tulleiden ajatusten pohjalta laadimme oppaasta ensimmäisen version, johon pyysimme Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten tiimin työntekijöiden palautetta. Suunnittelimme käyttävämme palautteen pyytämiseen Jamboard-nimistä virtuaalista taulua, johon jokainen osallistuja pystyi kirjoittamaan nimettömänä vastauksensa esittämimme kysymyksiin. Osallistujat pystyivät päivittämään sisältöä työtilaan kiinnittämällä virtuaalisia muistilappuja. Kerroimme yhteiskehittämispalaverissa suunnittelevamme Jamboardin käyttöä arvioinnin menetelmänä, ja mitä se osallistujilta vaatii. He tarvitsivat osallistuakseen älypuhelimien tai tietokoneen sekä pääsyn verkkoselaimeen. Varmistimme, että menetelmä sopii kaikille. Osallistujille jäi aikaa kokeilla Jamboardin käyttöä itsenäisesti ennen arviointia. Teimme Jamboard-taulut valmiiksi otsikoituina oppaan ensimmäisen version sivujen mukaisesti. Kokeilimme taulun toimivuutta ennen arviointia ja otimme huomioon, että jokaisen oppaan sivun kohdalla on tarpeeksi tilaa kommenteille. Määrittelimme kysymykset, joita käytimme arviointivaiheessa, jotta oppaasta tuli mahdollisimman kattava ja hyödyllinen (Liite 4. Opas). Pyrimme Jamboardin avulla jatkokehittämään yhteiskehittämispalaverissa esille nousseita teemoja. Päädyimme virtuaaliseen arviointimenetelmään Teamsin välityksellä, sillä se sopi parhaiten Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen tiimille, ja Jamboard toimii hyvin etänä

käytettynä. Oppaan arviointiin osallistui johtavan sosiaalityöntekijän lisäksi kolme sosiaaliohjaajaa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten tiimistä. Tämä oli sopiva määrä, sillä aiheemme laajuuden vuoksi rajaus olisi ollut haastavampaa, jos ideoita olisi tullut useammalta ammattilaiselta.

Kerroimme käyttävämme Jamboardia, mutta halusimme pitää keskustelun avoimena. Arvioinnin alussa kävimme tavoitteemme läpi. Tavoitteenamme oli poimia tiimin ammattitaidon ja tietämyksen avulla tärkeimmät ideat, millä tavoin saamme oppaasta sellaisen, että siitä on hyötyä heidän asiakastyössään. Totesimme olevamme avoimia parannusehdotuksille. Kerroimme käyvämme oppaan sivut yksitellen läpi, ja pyysimme vastaamaan laatimiimme kysymyksiin (Liite 3. Arvioinnin kysymyksiä). Seurasimme Jamboard-taulujen kehittymistä arvioinnin aikana, ja sen käyttö selkeytti arviointia sekä oleellisten asioiden keräämistä yhteen paikkaan. Purimme keskustellen taululle tulleet vastaukset jokaisen sivun kohdalla kaikkien annettua mielipiteensä. Johdimme keskustelua ja kysyimme jatkokysymyksiä aiheiden noustessa pidempään keskusteluun.

Arvioinnin aluksi todettiin, että Ohjaamotalon ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen logojen tulisi olla näkyvillä jo kansilehdellä. Tämän jälkeen tulee esittelysivu, missä on kerrottu opinnäytetyön tarkoitus, tavoite, koulun nimi sekä oppaan ja sen tekijöiden lyhyt esittely. Raha-asiat, työ- ja vapaa-ajan tasapaino sekä työhyvinvoinnin teemat toivottiin oppaaseen peräkkäin, ja niihin toivottiin aluksi myös alaotsikoita. Meidän oli käytävä keskustelua oppaan laajuudesta. Kerroimme, että jos teemme alaotsikoita, venyy opas helposti liian pitkäksi. Tiimi oli kanssamme samaa mieltä, että teemme oppaasta helposti luettavan ja sen mittaisen, että kohderyhmämme jaksaa lukea sen myös itsenäisesti. Tämä oli päätetty jo suunnitelmavaiheessa, mutta aihe on sellainen, joka lähtee helposti kasvamaan huomaamatta. Sovimme, että järjestelemme oppaan teemat allekkain selkeästi niin, että sivut eivät hypi aiheesta toiseen, vaan aihekokonaisuudet ovat peräkkäin. Näin saimme pidettyä oppaan hallittavana kokonaisuutena ilman epäoleellisia teemoja tai aiheiden vaihtumista kesken lukemisen. Toiveena oli, että jokaisessa kohdassa mainittaisiin konkreettisesti, mistä apua ja tukea voi hakea. Lisäksi toivottiin lisää vaihtoehtoja Länsi-Uudellamaalla olevista palveluista. Pohdimme, ettei palvelujen tarve useinkaan lopu työnsaantiin, vaan työntekijä voi

tarvita saattajan työuralla eteenpäin. Lisäsimme oleellimmat esiin nousseet palvelut oppaaseen. Saimme palautetta, että työvoimatoimisto ei ole enää korrekti ilmaisu. Sen sijaan tulisi puhua kunnan ja valtion työllisyyspalveluista.

Ohjaamotalolle toivottiin omaa sivua, jossa mainitaan kesätyörekrytoinneista ja -messuista sekä Ohjaamotalon työmarkkinatorista. Emme ottaneet kesätöitä mukaan oppaaseen, sillä aihetta piti rajata. Puhuimme yleisesti osa-aikaisesta tai keikkatyöstä, jos haluaa päästä kartoittamaan resurssejaan, taitojaan ja mielenkiinnonkohteitaan työelämässä. CV:n teko toivottiin omalle sivulle laajemmin. Teimme CV:stä esimerkkipohjan, jossa kerroimme, millainen hyvä CV on. Pohdimme yhteisesti, että lyhyetkin työsuhteet ohjaavat oikeaan suuntaan ja löytämään omia mielenkiinnonkohteita sekä sitä, mitä työelämän taitoja on oppinut ja kuinka on kehittynyt. Toiveena oli tuoda esille, että työelämässä arvostetaan kaikkea tekemistä, missä on päässyt kehittämään itsenäisen päätöksenteon sekä ryhmässä toimimisen taitoja. Työhön sopivuus arvioidaan hakemuksen ja työhaastattelun perusteella, ja näihin panostaminen voi olla ratkaisevassa asemassa työnsaannin kannalta. Lyhyetkin työsuhteet nostavat työnhakijan mahdollisuuksia työmarkkinoilla.

Yhteiskehittämispalaverissa keskusteltiin, että etuudet olisi hyvä pyytää omalle tililleen, jotta tulojen budjetointi olisi helpompaa etuuksien ja palkkatulojen tullessa eri paikoista. Pelkästään arviointiin osallistuneen sosiaaliohjaajan haastatessa tätä ajatusta, tulimme johtopäätökseen, että on henkilöstä kiinni, mikä toimintamalli kenellekin on paras. Emme voi oppaassa mainita, että on yksiselitteisesti kannattavaa pyytää etuudet omalle tililleen, sillä kyseessä on asiakasryhmä, joilla on usein puutteita taloudenhallinnassa. Päädyimme korostamaan, että jos on lainkaan epävarma, kannattaa asumiseen liittyvät kulut jättää Kelan maksettavaksi. Huomioimme tämän myös muissa oppaan kohdissa, eli karsimme ohjailvat ja käskevät muodot pois sellaisista teemoista, jotka voivat liittyä esimerkiksi yksilön arvomaailmaan tai kykyyn hoitaa omia asioitaan. Ymmärsimme arvioinnissa, että työttömyyskassaan sekä ammattiliittoon liittyminen voivat olla poliittisia päätöksiä. Muokkasimme myös niistä kertovan sivun sellaiseksi, että siinä kerrotaan vaihtoehtoista yleisellä tasolla ilman kannustusta liittymisestä. Lisäksi

toiveena oli korostaa työttömyyskassan ja ammattiliiton olevan kaksi erillistä asiaa, ja että erittelisimme neutraalisti näiden hyödyt.

Kelan sivulle toivottiin maininta, että työttömyysetuutta voi saada, vaikka käy töissä, eikä työnteko välttämättä katkaise etuuksia. Usein asiakas tarvitsee tukea taloudenhallinnassa, vaikka aloittaakin työt. Tästä lisäsimme maininnan usealle sivulle. Lisäsimme myös linkin Kelan laskurit -sivulle. Laskurien avulla voi arvioida mahdollisuutensa saada Kelan maksamaa etuutta ja etuuden määrää. Laskurin avulla voi saada arviota esimerkiksi siitä, minkä verran etuudet tulevat tip-pumaan saadusta palkkatulosta. Oppaaseen toivottiin tietoa veroasioista. Lisäksi oppaaseen haluttiin työterveyden ja terveysaseman esittelyt sekä luottamusmiehen rooli työhyvinvoinnissa. Arvioinnissa todettiin, että voisimme mainita lempeästi omasta vastuusta hakea apua.

Uupumuksesta toivottiin puhuttavan enemmän nuorten suulla, ja jätettävän vaikeasti ymmärrettävät arvoriiriidat ja muut vastaavat termit pois. Lisäsimme konkreettisia esimerkkejä nuorten aikuisten uupumuksesta. Vapaa-ajan hyvinvoinnista keskusteltaessa mainittiin, että pelaaminen ja musiikki ovat iso osa nuorten sosiaalista vuorovaikutusta, ja myös niiden kautta voi saada merkityksellisiä kontakteja muihin. Pelaamiseen liittyy paljon elämänvaiheita ja sosiaalisia suhteita. Budjetoinnista kertovalle sivulle toivottiin tietoa siitä, etteivät kaikki aktiviteetit välttämättä maksa paljoa. Pelaaminen usein maksaa, etenkin jos ostaa aina uusimmat pelit. Todettiin, että esimerkiksi kulttuuri on edullisempaa. Meitä kehoitettiin pohtimaan, miten itse koemme tunnetaidot. Näin sivusta voisi saada selkeämmän.

Pohdimme, että työelämässä joutuu kohtaamaan erilaisia ihmisiä, joiden kanssa tulisi tulla toimeen. Työelämään siirtyminen on ensimmäisiä kertoja, kun pitää toimia oman elämänpiirinsä ulkopuolisten henkilöiden kanssa. Oppaaseen toivottiin maininta siitä, ettei ota henkilökohtaisesti konfliktitilanteita, ellei mennä henkilökohtaisuuksiin. Varhainen puheeksi ottaminen ja asioiden selvittäminen ovat tärkeässä roolissa. Lisäksi selviämiskeinoja olisi hyvä pohtia, jos työkaverin kanssa tulee erimielisyyksiä. Toiveena oli, että kirjoitamme omien tunteiden tunnistamisesta. Ensin olisi yritettävä itse selvittää tilanne. Jos ei onnistu, niin käännyttään

esihenkilön puoleen. Työpaikalla tulisi olla turvallinen olo. Mainitsimme, ettei työntekijä ole yksin vastuussa tunnetaidoistaan ja riitatilanteiden ratkomisesta. Resilienssistä kertovan sivun alkuun toivottiin painotusta, että mukavuusalueelta poistuminen kasvattaa resilienssiä parhaiten. Haastavista tilanteista voi oppia haitallisia taitoja ja käyttäytymismalleja. Itselleen rakentavia tapoja selvittää hankalista tilanteista tulisi opetella sekä pohtia, miten on aiemmin tilanteista selvinnyt. Tasapaino vapaa-ajan ja työn välillä tuli saada korostetummin esille. Jos vapaa-ajan vietto vaikuttaa liikaa työntekoon, tulisi sitä tarkastella sekä karsia kuormittavia tekijöitä. Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet -sivulla järjestys oli muutettava niin, että ensin korostetaan positiivisia asioita ja lopuksi tulevat työnjohdolliset teemat. Sivua muotoiltiin työntekijän kannalta positiivisemmaksi. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen sosiaalisesta kuntoutuksesta kertova sivu toivottiin siirrettäväksi Ohjaamotalon alle nimellä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen palvelut. Sosiaalisesta kuntoutuksesta ei palautteen mukaan ollut tarvetta kertoa omalla sivullaan. Oppaan loppuun laitoimme lähteet jokaisesta teemasta sekä muita hyödyllisiä linkkejä, joita asiakas voi mennä selaamaan.

Tiimi oli tyytyväinen kohtiin työn merkitys ja motivaatio, kuinka edetä työuralla - välitavoitteet, esimerkki vuorokausirytmistä sekä arjen suunnitelmallisuus- sivuihin. Saimme palautteeksi, että sivut olivat selkeitä ja informatiivisia. Tiimi piti sivuista, jotka olimme tehneet numeroittain tai muutoin asiat olivat selkeästi kohta kohdalta peräkkäin. Muokkasimme tämän palautteen pohjalta muitakin sivuja niin, ettei niistä löydy pelkkää irtonaista tekstiä, vaan jokaiselle kappaleelle ja lauseelle on selvästi oma paikkansa. Seuraavassa kuvassa on esimerkki yhdestä Jamboard-taulusta, joka tehtiin arvioinnissa.



Kuvio 4. Jamborad-taulu

Arviointiin osallistui yksi sosiaaliohjaaja, joka ei ollut yhteiskehittämispalaverissa. Kun arviointiin osallistui henkilö, joka katsoi työtä ensimmäistä kertaa, saimme uusia näkemyksiä sekä laajempaa ammatillista pohdintaa aikaiseksi. Kävimme esimerkiksi keskustelua siitä, kannattaako kohderyhmämme huomioiden kehoittaa pyytämään etuudet omalle tililleen budjetoinnin helpottamiseksi. Lopuksi kävimme lyhyen kokoavan keskustelun esiin nousseista kehitettävistä teemoista. Arvioinnin päätteeksi annoimme sähköpostiosoitteen, johon voi lähettää myöhemmin nousseita ideoita, tai jos ei kerennyt kertomaan niitä itse arviointitilaisuudessa. Emme saaneet sähköpostitse lisää palautetta. Laadimme lopullisen version oppaasta Jamboardissa olevien kehitysideoiden perusteella. Pyysimme tiimiltä vapaamuotoista palautetta sähköpostitse lopullisen oppaan sekä opinnäytetyön raportin valmistuttua. Saimme hyvää palautetta visuaalisesta ulkomuodosta, tarkasti mietityistä yksityiskohdista, tärkeistä teemoista sekä siitä, että olimme huomioineet kaikki heidän kehitysehdotuksensa. Opas oli tiimin mielestä kattava, mutta aihe rajattu selkeäksi kokonaisuudeksi. Tiimi piti myös siitä, että olimme asettaneet itsemme nuorten asemaan, jolloin opas on helpommin ymmärrettävä sekä kohderyhmälle saavutettava.

Ennen yhteiskehittämispalaveria emme olleet saaneet hyvinvointialueelta toiveita oppaan sisällöstä, joten koimme palautteen huomioimisen tärkeäksi. Olimme saadun palautteen huomioon ja vertasimme sitä opinnäytetyömme tavoitteisiin ja siihen, millaisen olimme suunnitelleet oppaasta tekevämme. Vaikka saatu palaute erosi jonkin verran siitä, mitä olimme alun perin ajatelleet, pidimme mielessä, että teimme oppaan Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen käyttöön. Olimme aluksi suunnitelleet tekevämme oppaasta lyhyemmän, mutta oppaan arvioinnin jälkeen huomasimme, että tärkeitä aiheita nousi enemmän, kuin olimme suunnitelleet. Tämän vuoksi opas sekä opinnäytetyömme raportti ovat muuttuneet työn edetessä, ja olemme joutuneet pohtimaan aiheen rajausta. Oppaasta tuli noin puolet pidempi, kuin olimme alun perin suunnitelleet. Halusimme tehdä oppaasta yhteistyötahollemme mahdollisimman toimivan työvälineen, ja sen vuoksi huomioimme heidän antamansa palautteen ja oppaaseen toivotut teemat. Lopullisessa oppaassa on 26 sivua sisältäen kansilehden, tiedotteen lukijalle, sisällön ja liitteet (Liite 4. Opas).

7 POHDINTA

7.1 Pohdinta kehittämisen prosessista

Huomasimme, että hallituskauden 2023–2027 tavoitteena on uudistuksien avulla kasvattaa työllisyyttä. Tavoitteiden saavuttamiseksi pyritään parantamaan työnteon kannustimia sekä yksinkertaistamaan sosiaaliturvajärjestelmää. Sosiaaliturvan tavoitteena on tehdä järjestelmästä yksinkertaisempi ja työhön kannustavampi. Perusturvan uudistuksen tavoitteena on parantaa työnteon kannattavuutta, sujuvoittaa sosiaaliturvaa sekä yksinkertaistaa etuuksia. Uudistuksen tavoitteena on yleistuki, joka sisältäisi toteutuessaan perusosan elämiseen, asuimisosan asumiseen ja viimeisenä tukena harkinnanvaraisen osan. Työtulojen noustessa yleistuki vähenisi lineaarisesti, ja näin ollen työstä jäävä tulo olisi ennakoitavissa helpommin sekä työnteoko kannattavampaa. Yleistuen mallia on

selitetty siten, että sen avulla pystytään huomioimaan riittävä toimeentulo ja palveluiden turvaaminen niille, jotka ovat työkyvyttömiä esimerkiksi sairauden vuoksi. (Valtioneuvosto, 2023.) Olemme seuranneet yleistuen edistymistä, ja alkuperäisistä suunnitelmista poiketen se ei ole astumassa voimaan ainakaan vuoden 2024 aikana. Kuulostaa siltä, ettei uudistuksessa olla mietitty etuuksilla elävien hyvinvointia. Seuraamme mielenkiinnolla etuuksissa tapahtuvia muutoksia.

Kehittämispainotteisen opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda ammattilaisille pitkäaikaistyöttömien nuorten aikuisten työnhakua, työllistymisen alkua sekä työn teon jatkumista tukeva opas. Aiheina on hyvinvointiin, talouteen ja arjen suunnitteluun vaikuttavia teemoja. Opinnäytetyön tavoitteena on palvelun ja ammatillisen käytännön kehittäminen. Tavoitteena on oppaan avulla selkeyttää, mitä muutoksia palkkatyön aloittaminen tuo arkeen sekä mitkä asiat vaikuttavat työssä jaksamiseen. Opas on tehty yhteistyössä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten tiimin kanssa, joka on osa Ohjaamotaloa.

Olemme käsitelleet teoriaosuudessa tunnetaitoja ja resilienssiä, jotka ovat tärkeitä teemoja oppaassa työhyvinvoinnin kannalta. Tunnetaidoilla on suuri merkitys kohdatessa erilaisia ihmisiä, ja pohdimme, ettei nuorilla ole välttämättä kertynyt elämäkokemusta, joka auttaa käsittelemään tunteita. Lipponen (2022, s. 8–9) toteaaakin, että resilienssi kasvaa vaikeuksien kautta. Olemme hänen kanssaan samaa mieltä, sillä yhteiskehittämispalaverissa kyseiset aiheet nousivat vahvasti esille pohtiessamme esimerkiksi sitä, kuinka kohdata vastoinkäymisiä työelämässä. Pohdimme päättäväisyyden tärkeyttä, ja ettei luovuta heti vastoinkäymisen koittaessa. Kokemustemme pohjalta voimme todeta, että näitä taitoja tarvitsee monella eri alalla. Nuorelle aikuiselle voi tulla yllätyksenä, kuinka monen erilaisen ihmistyyppin kanssa työelämässä on tultava toimeen. Työpaikka on yksi harvoista paikoista, joissa ei voi valita, keiden kanssa on tekemisissä. Työyhteisö toimii vain, jos jokainen tekee osansa. Oman käytöksen ja ulosannin reflektointi on tärkeää. Työpaikan käytänteiden ja päätösten kyseenalaistaminen voi olla tarpeellista, jos ne eivät tunnu itsestään oikeilta. Myös työnhaku vaatii päättäväisyyttä ja kärsivällisyyttä. Jos työpaikkaa ei löydy, voi olla kannattavaa pyytää apua esimerkiksi Ohjaamotalolta ja kysyä neuvoa, jos epäilee tekevänsä haku-prosessissa jotain väärin.

Isoniemen ja Salinin (s. 165–166) mukaan työelämään siirtyvä sukupolvi eroaa edeltäjistään. Siirtymä aikuisuuteen ja työnhakuun on lykkääntynyt sekä valinnanvapaus elämäntyyliä ja vapaa-ajanviettoa kohtaan kasvanut. Normatiiviset rooli-odotukset rajoittavat vähemmän. Vaikka asenteet työtä kohtaan muuttuvatkin vähemmän suorituskeskeisiksi, on oppaastamme silti hyötyä. Käymme oppaassa läpi asioita, joita on yleisesti huomioitava työelämässä. Pohdimme myös etuuksien ja muiden sosiaaliturvan muutosten vaikutuksia työnhakuaktiivisuuteen sekä oppaan luotettavuuteen pitkällä aikavälillä. Karsimme oppaasta pois käskevät muodot, jos aihe liittyi esimerkiksi politiikkaan tai muutoin työnhakijan omaan päätösvaltaan. Tavoitteenamme oli tehdä oppaasta sellainen, joka kannustaa työnhakuun ja on työntekijän puolella.

Halusimme opinnäytetyön prosessin alusta lähtien ottaa kohderyhmäksemme nuoret aikuiset. Uskomme, että tekemämme opas on hyödyllinen myös muissa ikäryhmissä sekä erilaisten asiakasryhmien kanssa työskennellessä. Hallituksen etuuksiin suunniteltujen muutosten vuoksi päädyimme muuttamaan oppaassa käsiteltäviä aiheita. Alun perin tarkoituksenamme oli käsitellä pääasiassa pitkäaikaistytöttömien nuorten aikuisten työnteon vaikutusta etuuksiin ja tehdä oppaasta sellainen, johon tulevat tarkat laskentakaavat, minkä verran minkäkin suuruinen palkkatulo vaikuttaa mihinkin etuuteen. Muutos ei vaikuttanut yhteistyöhön Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kanssa, ja he olivat samaa mieltä oppaan pääpainon muuttamisesta elämän muihin osa-alueisiin. Ohjaamotalo ei hyötyisi oppaasta, jos olisimme tehneet sen tämänhetkisten etuuksien pohjalta. Emme halunneet jättää etuuksien osuutta kokonaan pois opinnäytetyöstämme, joten teimme oppaaseen sivun Kelan etuuksien tärkeimmistä teemoista.

Kerroimme myös opinnäytetyömme raportissa Kelan laskurista, joka toimii hie-
man samalla tavalla, miten alkuperäisen opinnäytetyömme idea. Opinnäytetyömme aihe on ajankohtainen, kiinnostava ja hyödyllinen tulevissa töissämme. Olemme työskennelleet opiskelun aikana etenkin nuorten ja nuorten aikuisten parissa, joten opinnäytetyössä käsiteltävät aiheet olivat molemmille entuudestaan tuttuja. Tavoittemme on aiheen muutoksen jälkeen ollut selkeä, mutta opinnäytetyön raportin sekä oppaan laajuutta oli vaikea määritellä. Pohdimme usein, mikä on opinnäytetyön raportin kannalta oleellista. Yhteiskehittämispalaverissa

sekä arvioinnissa ideoita tuli jatkuvasti lisää, mutta onnistuimme lopulta luomaan ehjän ja selkeän kokonaisuuden. Pohdimme aluksi, saammeko tarpeeksi tietoa opasta varten, sillä yhteiskehittämispalaveriin osallistui johtavan sosiaalityöntekijän lisäksi vain kaksi sosiaaliohjaajaa. Jälkikäteen voimme todeta, että pieni ryhmä oli hyvä asia, sillä aiheestamme voisi kirjoittaa kuinka laajasti tahansa. Jos yhteiskehittämispalaverissa olisi ollut esimerkiksi kymmenen ammattilaista ideoineen, olisi aiheen rajaaminen ollut vaikeampaa. Olemme kuitenkin tyytyväisiä lopputulokseen, emmekä muuttaisi kehittämisen prosessia. Opimme myös itse aiheesta, ja arviointiin tekemämme suunnittelu kantoi tulosta. Saimme ammatillisen keskustelun avulla lisättyä tietämystämme oppaan teemoista, ja tuotua nämä myös oppaaseen. Uskomme, että oppaasta on hyötyä pitkäaikaistyöttömille nuorille aikuisille.

Oppaasta löytyy tietoa ja vinkkejä, emmekä kokeneet tarpeelliseksi kirjoittaa jokaisesta aiheesta opinnäytetyömme raporttiin. Työstä olisi tullut muuten liian pitkä, ja se olisi voinut jäädä enemmänkin referaattimaisen oppaan kaltaiseksi. Opinnäytetyömme teoreettinen viitekehys johdattelee lukijan oppaan aiheisiin, johon teemat on pilkottu pienemmiksi ja helpommin ymmärrettäviksi. Teoreettista lähdetietoa etsiessämme pidimme mielessämme, ettemme voi käyttää opinnäytetyön raportissa lähteinä mitä tahansa verkkosivuja tai mielipidejulkaisuja. Tämän vuoksi opasta oli helpompi työstää. Vertaisarvioituja tutkimuksia ei löytynyt joistain aiheista, joten käytimme paljon kirjallähteitä. Tavoitteenamme oli tehdä toimiva työväline arkipäiväiseen käyttöön. Saimme koottua oppaaseen oleelliset teemat, joita Ohjaamotalolla tulee asiakastyössä vastaan.

Tavoitteemme toteutui oppaan muodossa. Saimme oppaasta palautetta sen olevan selkeärakenteinen ja harkiten suunniteltu kokonaisuus, joka on nuorille aikuisille saavutettava. Opas on työnhakuun kannustava, sillä se sisältää konkreettisia mallipohjia esimerkiksi vuorokausirytmistä ja CV:stä, joka on tärkeässä roolissa työnhaussa. Oppaan alussa on kerrottu, kenelle se on suunnattu ja mikä sen tarkoitus on. Tiedon hahmottamisen apuna käytetyt kuviot ja tietoiskut auttavat keskittymään oppaan teemoihin ja helpottavat luettavuutta. Opas sisältää kaiken tarpeellisen, mutta ei mitään ylimääräistä.

Oppaasta olisi voitu tehdä paljon pidempi, mutta saimme tiivistettyä tärkeimmät asiat, ja keräsimme oppaan loppuun muita hyödyllisiä sivustoja, jos haluaa jostain aiheesta lisätietoa. Teimme oppaasta yksinkertaisen niin, että pitkäaikais-työttömät nuoret aikuiset ymmärtävät, mistä puhutaan. Asiakasryhmässä on myös sellaisia, jotka eivät ole koskaan tehneet töitä, joten otimme tämän huomioon oppaan jokaisella sivulla ja katsoimme teemoja nuorten näkökulmasta. Käytimme selviä käskymuotoja, paitsi sellaisissa teemoissa, joissa on hyvä käyttää henkilökohtaista harkintaa. Näitä olivat esimerkiksi poliittiset päätökset ammatti-liiton ja työttömyyskassan suhteen sekä etuuksien ottamisen omalle tililleen. Opas on laadittu helposti hahmotettavaksi numeroitujen luetteloiden sekä teemojen selkeään järjestyksen keinoin. Onnistuimme suunnitelmien mukaisesti tekemään oppaasta hyvän ja kattavan.

Kun seuraa politiikkaa, hallituksen leikkauksia sekä päätöksiä, tulee mieleen, tehdäänkö muutoksia oikeasti kansalaisten hyvinvointia miettien. Uudistukset saadaan kuulostamaan tarkkaan harkituilta, mutta usein ne vaikuttavat poikkeavan todellisuudesta. Tästä uusimpana tulee mieleen sote-uudistus, jossa vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä siirtyi uusille hyvinvointialueille. Uudistuksen tavoitteena oli luoda tasa-arvoisempi palvelujen saatavuus ja vähentää ihmisten välisiä terveys- ja hyvinvointieroja. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024.) Silti kuntien luottamushenkilöt ja viranhaltijat mainitsevat sen yleisimmin kuntansa toimintaa haastavaksi kokonaisuudeksi (Kuntaliitto, 2024). Jos edes kuntien työntekijät eivät pidä sote-uudistusta toimivana, miten hyvinvointialueiden heikoimmassa asemassa olevat asukkaat voisivat pitää? Tällaiset muutokset ja keskitykset laittavat pohtimaan, tehdäänkö ne asiakkaiden hyvinvointi edellä. Vaikuttaa, että jokaisella sosiaali- ja terveysalan uudistuksella on samat tavoitteet, mutta tilanne tuntuu menevän vain huonommaksi esimerkiksi sosiaaliturvan, työvoimapalveluiden sekä mielenterveysongelmien kannalta. Resursseja ei vaikuta löytyvän kyseisiin asioihin tarpeeksi.

Ihmiset, jotka saavat Kelan etuuksia, elävät usein ainoastaan niiden varassa. Emme voi pitää eettisenä etuuksista tehtäviä leikkauksia, ja myös luottamus yhteiskuntaan voi horjua. Jos henkilöllä ei ole tukiverkostoja, mitä hänelle jää, jos yhteiskuntakin yrittää vaikeuttaa jo entisestään vaikeaa elämäntilannetta?

Uskomme näkevämme lähivuosina seurauksia näistä toimista. Tiedossa on todennäköisesti paljon pahaa oloa, ja mielenterveyspalveluiden tarve kasvaa entisestään. Minne kaikki palveluja tarvitsevat ohjataan, kun resursseja ei löydy nykyistenkään asiakkaiden hoitamiseksi? Tarvitsemme lisää vapaaehtoistoimijoita, järjestöjen tukea sekä kauppoja, jotka lahjoittavat hävikkiruokaa ruokajakeluihin. Olemme töissäämme huomanneet, että usein ruokajakeluista on loppu kaikki lihat ja maitotuotteet ja jäljellä on kaurahiutaleita tai hernekeittoa. Asiakkaat eivät jaksakaan nähdä vaivaa lähteä hakemaan näitä tuotteita uudestaan, vaan elävät hyvin niukalla ravinnolla. Tämä kasvattaa puolestaan rikollisuutta. Aihe on eettisesti pitkä ja moniulotteinen.

Työttömyyden tilastointi on hajanaista opinnäytetyömme raportissa ennen vuotta 2023, sillä ennen sitä ei ollut saatavilla tilastotietoa työttömien nuorten aikuisten lukumäärästä. Jotkin lähteet olivat ehtineet vanhentua opinnäytetyöprosessin edetessä, joten teimme tilastohakuja uudestaan työn valmistumisen kynnyksellä. Yritimme löytää vanhempaa tietoa nuorten aikuisten työttömyydestä, mutta löysimme vain artikkeleja, emme tarkkoja lukumääriä työttömistä ikäryhmittäin. Lisäsimme artikkeleja myös työn teoreettiseen osioon, jotta työttömyyttä voisi vertailla edes joissain ikäryhmissä pidemmältä aikaväliltä, kuin vasta 2023 alkaen. Esimerkiksi vuosilta 2021–2022 ei löytynyt työllisyyskatsausta työttömistä työnhakijoista sukupuolen ja ikäryhmän mukaan, kuten vuosilta 2023 ja 2024.

Nuorten aikuisten työllisyystilanne on vaihdellut vuodesta 2015 vuoteen 2024 jatkuvasti. Vuosina 2021–2022 työttömyys oli laskussa talouden noususuhdanteen vuoksi, mutta vuoden 2024 keväällä työttömyys on ollut nousussa kaikissa nuorten ikäryhmissä (Työllisyyskatsaus 2024-a). Uskomme, että vaihteluihin vaikuttavat korona-aika ja sen mukanaan tuomat haasteet työllistymisessä. Vuoden 2024 työttömyyden kasvua tuskin voidaan enää selittää koronalla. Mielenterveys- ja päihdeongelmat sekä sosiaaliturvan heikennykset saattavat osaltaan selittää työttömyyden kasvua. Tästä ei löytynyt ainakaan vielä huhtikuussa 2024 tutkimuksia. On varmasti myös normaalia, että työttömyys vaihtelee suurestikin eri vuosina.

Aloitimme työttömien työnhakijoiden tilastoinnin 15-vuotiaista, sillä Ohjaamotalon palvelut ovat tarkoitettu 15–29-vuotiaille. Pohdimme myös, voimmeko puhua nuorista aikuisista, jos työllisyyden tilastointi lähtee jo 15-vuotiaista. Tähän ei löytynyt yksiselitteistä vastausta, ja esimerkiksi osa järjestöistä määrittelee nuoriksi kaikki alle 24-vuotiaat. Emme voineet puhua pelkästään nuorista, sillä Ohjaamotalo on tarkoitettu kaikille alle 30-vuotiaille. Päätimme pitää opinnäytetyömme alkuperäisen otsikon ja puhua nuorista aikuisista yhteistyökumppanimme sekä aiheemme huomioiden. Tärkeintä oli tehdä opas Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten tiimille sekä Ohjaamotalon asiakasryhmälle. Mielämme itse aiheemme huomioiden nuoren aikuisuuden alkamaan siitä, kun henkilö saa kirjoittaa itsenäisesti työsopimuksen, eli 15-vuotiaana.

Työnhakijan voi olla hyvä pohtia millaisen työsopimuksen kirjoittaa sekä mihin omat resurssit riittävät, jos hän on aiemmin ollut kykeneväinen maksamaan laskut, vuokran sekä muut menot etuuksilla. Tällöin työnhakijan voisi olla kannattavaa pohtia esimerkiksi osa- tai määräaikaisen työn kokeilemistä, kun taas nollatuntisopimus voi olla riski. Määräaikaisessa työssä pääsee kokeilemaan työntekoa sitoutumatta pitkäksi aikaa. Keikka- tai vuokratöitäkin voi kokeilla, sillä sitä kautta voi löytää mieluisan työpaikan ilman, että joutuu sitoutumaan tiettyyn paikkaan. Joka tapauksessa työnteon aloittaminen sekoittaa etuuksien saamista, oli sopimus millainen tahansa. Koemme, että työnhaussa suunnitelmallisuus on tärkeimpiä tekijöitä. Työpaikkojen vertailua sekä omien tulojen ja menojen budjetointia tehdään usein rauhassa, eikä tartuta välttämättä heti ensimmäiseen hyväältä kuulostavaan tarjoukseen.

7.2 Pohdinta eettisyydestä ja luotettavuudesta

Opinnäytetyötä raportoidessa on huomioitava yksityisyyden suojan toteutuminen. Opiskelijan tulee perehtyä opinnäytetyön aiheeseen, tutustua tutkimuseettisiin ohjeisiin sekä henkilötietojen suojan ja käsittelyn periaatteisiin, solmia tarvittavat sopimukset, arvioida tarvittavat resurssit sekä aikataulu työn toteuttamiseen. (Arene, 2020.) Toimimme opinnäytetyn prosessin aikana Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen sekä Ohjaamotalon arvojen mukaisesti. Olemme olleet

helposti lähestyttäviä ja tavoitettavissa prosessin aikana sähköpostitse ja puhelimitse. Vaikka emme työskennelleet asiakkaiden kanssa, on meillä vaitiolovelvollisuus asiakkaista, ja olemme huomioineet tämän raportoinnissa. Opinnäytetyötä tehdessä tutustuimme käsiteltyihin teemoihin, ja Länsi-Uudenmaan aikuissosiaalilyön nuorten tiimin ammatillinen tieto on ollut apunamme opasta laatiessa. Opasta tehdessämme aikataulutimme työskentelyämme niin, että pysyimme sovitussa aikataulussa, jotta yhteistyötahollamme jäi arviointiin riittävästi aikaa. ETENEN (i.a.) mukaan sosiaali- ja terveysalan eettisiä suosituksia on kunnioittaa asiakkaan perusoikeuksia sekä ihmisarvoa, ja asiakkaan etu on työn lähtökohdana. Ammatillainen vastaa työn laadusta sekä huolehtii vastuullisuudesta päätöksissä ja toiminnassa. Koska Espoon Ohjaamotalon asiakkailla on erilaisia elämäntilanteita, olemme huomioineet asiakkaan edun opasta suunnitellessamme. Olemme huomioineet sosiaali- ja terveysalan eettiset suositukset valitsemalla oppaaseen aiheita, jotka liittyvät asiakkaiden hyvinvointiin.

Otimme yhteiskehittämispalaverissa huomioon dialogisen keskustelun heikkoudet ja vahvuudet sekä tutustuimme niihin perusteellisesti etukäteen. Emme yrittäneet ohjailla osallistujia, voittaa keskustelua tai olla sen päällä, olla hiljaa kertomatta omia ajatuksiamme, pelänneet sanoa omia mielipiteitämme, korottaa itseämme, keskeyttää tai puhua muiden päälle, mennä henkilökohtaisuuksiin tai olla muutoin vastustavia, hankalia tai poissaolevia. Harjoittelimme dialogista keskustelua etukäteen, sillä kyseessä oli nopeampoinen kehittämistyössä käytetty menetelmä. Pyrimme saamaan osallistujien luottamuksen sekä luomaan turvallisen tilan keskustelulle. Yhteiskehittämispalaverissa dialoginen keskustelu oli sujuvaa ja saimme jokainen puheenvuoron. Yhteiskehittämisessä on hyvä osata kuunnella toisten ajatuksia ja ottaa vastaan palautetta ammatillisesti. Keskustelun tärkeys, omien ajatusten esille tuominen sekä toisten kuunteleminen ja kunnioitus tulivat esille myös opinnäytetyön raporttia kirjoittaessa.

Kehittämispainotteisen opinnäytetyön aineiston keräämisen prosessi, dokumentoinnin tavat sekä analyysimenetelmät ovat luotettavuuden kannalta olennaisia. Suunnitelmavaiheesta lähtien on selvitettävä mikä on kehittämistyön tehtävä, tehtävän ja tehtäväasettelun kannalta olennaista, miten tietoa kerätään, ketkä siihen osallistuvat, miten aineistoa tulkitaan ja miten sitä käsitellään. Aiheeseen

liittyviä luotettavia lähteitä ja tutkimuksia on hyvä olla mahdollisimman monta. Lisäksi lähteiden tulisi olla tuoreita (Hyväri ja Vuokila-Oikkonen, 2020.) Käytimme käsikirjoitusvaiheessa myös englanninkielisiä lähteitä saadaksemme materiaalia riittävästi. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten sosiaalityön tiimin työntekijöiden kanssa pidetyssä yhteiskehittämispalaverissa keskusteltiin oppaan sisällöstä ja siitä, mitä oppaassa on hyvä olla sekä mikä on epäolennaista. Yhteiskehittämispalaveriin sekä arviointiin osallistuminen oli vapaaehtoista, ja osallistua pystyi molempiin tai vain toiseen. Prosessista sai jättäytyä pois missä vaiheessa tahansa kertomatta syytä. Yhteiskehittämispalaveriin osallistui vähemmän Länsi-Uudenmaan sosiaaliohjaajia kuin arviointiin, johtuen heidän muista työtehtävistään.

Ideointivaiheessa suunnittelimme, että voisimme haastatella Ohjaamotalon asiakkaita sekä työntekijöitä. Näin myös asiakkaan osallisuus olisi tullut esille. Päädyimme työskentelemään Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten tiimin kanssa, koska opas tulee olemaan heidän työvälineenään. Heillä on ammatillista tietoa, jota oppaassa oli hyvä käsitellä. Näin ollen myös asiakkaiden osallisuus on huomioitu oppaassa. Opas on kirjoitettu niin, että asiakas ymmärtää sitä myös itsenäisesti lukiessaan. Hakiessamme tutkimuslupaa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelta heidän ohjeistuksensa oli, että työskennellessämme muiden, kuin Ohjaamotalon toimijoiden kanssa, täytyisi meidän hakea tutkimuslupaa myös heiltä. Koska tutkimuslupa oli Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle, olimme tarkkoja, ettei muita toimijoita ollut mukana prosessissa.

Yhteiskehittämispalaverissa tai arvioinnissa ei noussut esiin, että 1.1.2025 työllisyyspalvelut siirtyvät kokonaan kuntien vastuulle. Tämä tulee varmastikin muuttamaan paljon nuorten aikuisten työllistymistä, toivottavasti hyvään suuntaan. Uudistuksen tavoitteena on palvelurakenne, joka edistää työntekijöiden nopeampaa työllistymistä ja lisää työ- ja elinkeinopalvelujen tuottavuutta, saatavuutta, vaikuttavuutta, monipuolisuutta ja yhdenvertaista saatavuutta. Tarkoituksena on tuoda palvelut lähemmäksi asiakkaita. Kun työllisyyspalvelut, kunnan koulutuspalvelut sekä elinkeinopalvelut ovat saman järjestäjän vastuulla, on tämän tarkoitus tukea nopeamman työllistymisen tavoitetta. Väitetään, että kunnilla on hyvät lähtökohdat tarjota asiakkaille kohdennettuja ja paikallisten työmarkkinoiden

tarpeisiin sopivia palveluja. Olennainen osa uudistusta on kunnille luotava rahoitusmalli, joka kannustaa kuntia kehittämään ja tarjoamaan tehokkaita palveluja. (Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.) Jäämme mielenkiinnolla seuraamaan, toteutuvatko kyseiset tavoitteet. Muutos myös haastaa oppaamme luotettavuutta esimerkiksi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen työllisyyspalvelujen suhteen, jos ne tulevat muuttumaan vuoden 2025 alussa merkittävästi. Mainitsimme uudistuksesta oppaassa, mutta siitä oli löydettävissä vielä tässä vaiheessa vähän tietoa, joten oppaassa oli kerrottava tämänhetkisistä palveluista.

Oppaan luotettavuutta voi heikentää pieni otanta yhteiskehittämispalaverissa sekä oppaan arvioinnissa. Toisaalta saimme parasta mahdollista tietoa niiltä ammattilaisilta, jotka tulevat opasta työssään käyttämään. Huomasimme kuitenkin arvioinnissa, johon osallistui yksi sosiaaliohjaaja, joka ei ollut yhteiskehittämispalaverissa, että häneltä olisi varmastikin tullut jo yhteiskehittämispalaverissa keskustelua haastavia mielipiteitä. Tästä esimerkkeinä etuuksien pyytäminen omalle tilille sekä ammattiliittoon liittyminen. Tiimi on kokonaisuudessaan pieni, ja lopulta arvioinnista puuttui vain yksi henkilö koko tiimistä. Emme olisi saaneet juurikaan suurempaa otantaa, sillä halusimme tehdä yhteistyötä ainoastaan Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten sosiaalityön tiimin kanssa. Muussa tapauksessa tutkimuslupia olisi pitänyt hakea useasta eri paikasta, ja prosessista olisi voinut tulla sekava. Tiimi oli myös tyytyväinen oppaan laajuuteen, ja heidän mielestään siinä käsiteltiin heidän työnsä kannalta tärkeimmät teemat. Aiheemme oli myös sellainen, että pienikin otanta voi olla riittävän luotettava, kunhan tiedot saadaan kerättyä oikeilta tahoilta.

Koska työttömyyden tilastoja oli haastavaa löytää pitkäaikaistyöttömistä nuorista aikuisista, voi tämä osaltaan heikentää opinnäytetyön raportin luotettavuutta. Keväällä 2024 ei ollut saatavilla tilastotietoa edes koko väestön työttömien nuorten aikuisten lukumäärästä ikäryhmittäin ennen vuotta 2023. Jotkin lähteet olivat ehdineet vanhentua opinnäytetyöprosessin edetessä, joten myös tämä tuotti hankaluuksia, jotta saamme pidettyä opinnäytetyömme luotettavana mahdollisimman pitkään. Huomasimme, että menneiden vuosien työllisyystilastoja saatetaan poistaa tai arkistoida eri paikkaan, mistä ne alun perin löysimme.

Yritimme löytää vanhempaa tietoa nuorten aikuisten työttömyydestä, mutta löysimme vain artikkeleja, emme tarkkoja lukumääriä työttömistä ikäryhmittäin. Meidän olisi pitänyt huomioida, että opinnäytetyöprosessi on yli vuoden mittainen, joten meidän olisi kannattanut aloittaa tilastojen tarkastelu jo heti ideointivaiheessa. Näin olisimme ehtineet todennäköisesti löytämään tarkempia tilastoja esimerkiksi vuosilta 2020–2022 ennen niiden arkistointia. Saimme koottua kymmenen vuoden ajalta tietoa nuorten aikuisten työllisyystilanteesta, mutta olisimme toivoneet saavamme tarkempia lukuja ikäryhmittäin myös ennen vuotta 2023 sekä nimenomaan pitkäaikaistyöttömistä nuorista aikuisista. Pidämme kuitenkin tärkeänä, että saimme tarkkaa tietoa työttömien lukumääristä ikäryhmittäin vuosilta 2023–2024, joka on työmme kannalta oleellista. Myös vertaisarvioituja tutkimuksia oli vaikea löytää aiheestamme. Usein materiaalit olivat maksullisia tai hyvin vanhoja. Löysimme kuitenkin monia kirjoja sekä myös joitain vertaisarvioituja artikkeleja. Loput lähteet ovat luotettavilta verkkosivuilta, kuten kunnan tai valtion julkaisuja.

7.3 Pohdinta ammatillisesta kasvusta

Sosionomin osaamisvaatimusten eli kompetenssien mukaan sosionomin tulee toimia sosiaalialan arvojen ja ammattieettisten arvojen mukaisesti. Edistää haavoittuvassa asemassa olevien asemaa, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Sosiaalialan asiakastyössä tulee tavoitteellisesti tukea erilaisissa elämäntilanteissa olevien yksilöiden, yhteisöjen ja ryhmien kasvua, kehitystä sekä arkea. Sosionomin työtä on tunnistaa ja arvioida hyvinvoinnin riski- ja suojatekijöitä sekä soveltaa ennaltaehkäisevän työn ja varhaisen tuen menetelmiä. Työssä käytetään kuntouttavaa hyvinvoinnin edistämisen ja varhaisen tuen työtettä. Toiminta on ammatillisista ja dialogista vuorovaikutusta sekä omaa toimintaa kriittisesti reflektoivaa. Asiakkaan palveluprosessia suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan asiakkaan osallisuutta ja voimavaroja tukien. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2023.)

Opinnäytetyömme edistää haavoittuvassa asemassa olevan ihmisen asemaa tukemalla nuorten aikuisten työllistymistä ja hyvinvointia. Ohjaamotalon asiakkaat, joiden kanssa työskenneltäessä laatimamme opas tulee käyttöön, ovat erilaisissa

elämäntilanteissa ja tarvitsevat tukea arkeensa. Opinnäytetyötä tehdessä olemme tutustuneet hyvinvointia helpottaviin asioihin, jotka ennaltaehkäisevät syrjäytymistä. Olemme keränneet oppaaseen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen sosiaalisen kuntoutuksen palveluita ja osaamme soveltaa tulevassa työssä, miten tietoa palveluista löytyy. Diakonia-ammattikorkeakoulun (2023) mukaan sosionomi on sosiaalialan asiantuntija, joka toimii asiakkaan edun mukaisesti monitoimijaisessa verkostoyhteistyössä. Sosiaaliturvan toimintaperiaatteiden ymmärrys sekä hyvinvointialueiden, kuntien, yksityisen ja kolmannen sektorin sosiaali-, kasvatusta- ja terveystyöpalvelujen järjestämisen, ohjauksen ja tuottamisen tapojen tunteminen kuuluu Sosionomin työhön. Sosionomi edistää asiakkaiden, yhteisöjen ja ryhmien osallistumista ja osallistumisen mahdollisuuksia. Sosiaalialan kehittämisessä sosionomi kykenee ennakoivaan ja innovatiiviseen ongelmanratkaisuun. Hän kehittää asiakaslähtöisesti asiakastyön käytäntöjä, menetelmiä ja palveluprosesseja tutkimus- ja kokemustietoa hyödyntäen. Keskeisen työläinsäädännön tunteminen edistää omaa, työyhteisön hyvinvointia sekä työturvallisuutta.

Opinnäytetyötämme tehtäessä olemme ottaneet huomioon asiakkaan edun, koska oppaan teemat ovat asiakkaan hyvinvointia edistävä. Pyrimme tekemään oppaasta sellaisen, jota pitkään työttömänä ollut nuori aikuinen ymmärtää. Koska pitkään työttömänä ollut voi ajatella asioista usein eri tavalla, kuin koulutuksen saanut ja työssä oleva henkilö. Työyhteisön hyvinvoinnilla on vaikutusta omaan hyvinvointiin arjessa sekä työssä. Tämän aiheen käsittely opasta tehdessä hyödyntää myös omaa jaksamistamme työssä. Karjalaisen ym., (2020) mukaan sosiaalialan opinnäytetyön keskeisenä lähtökohtana on olla ammattialaa, alan palveluja ja asiakastyötä kehittävä. Muodot ja prosessit voivat olla erilaisia, mutta opinnäytetyön yhteinen nimittäjä on etsiä ratkaisua johonkin ammattialaa tai asiakasryhmää koskevaan kysymykseen. Opinnäytetyön lähtökohtana on syventää opiskelijan ammatillista kehittymistä ja osaamista. Opinnäytetyötä tehdessä yhdistyvät tiedon ja taidon karttuminen sekä ammatillinen kriittinen reflektio, jotka edistävät asiantuntijaksi kehittymistä. Olemme kehittyneet ammatillisesti teemmällä kehittämistyötä tiimissä sekä kirjoittamalla opinnäytetyön raporttia. Ammatillisesti kehittävä pohdinta on syntynyt prosessin edetessä. Sosionomi työskentelee usein moniammatillisissa tiimissä ja erilaisten persoonien kanssa,

jolloin tulee erilaisia näkemyksiä asioista. Erilaiset näkemykset asioista kehittävät ammatillisuutta. Olemme kehittyneet palautteen vastaanottamisessa sekä antamisessa opinnäytetyön prosessin edetessä, etenkin silloin kun keskustelua on syntynyt opasta laatiessa. Olemme huomanneet toistemme heikkoudet ja vahvuudet, emmekä ole pelänneet antaa rakentavaa palautetta. Prosessi on ollut reilun vuoden mittainen ja matkalle on mahtunut monenlaisia tunteita. Olemme huomanneet kehittyneemme itse useissa eri teemoissa, joista opinnäytetyötä ja opasta teimme. Molempien resilienssi ja tunnetaidot ovat vahvistuneet opinnäytetyöprosessin aikana.

7.4 Johtopäätökset sekä jatkotutkimus- ja kehittämisideat

Opas on kehitetty Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten sosiaalityön tiimille ja sitä kautta Espoon Ohjaamotalolle, mutta oppaasta hyötyisivät mielestämme muutkin pitkäaikaistyöttömien kanssa työskentelevät. Voimme hyödyntää opasta työskennellessämme sosionomeina, sillä oppaan ja opinnäytetyön raportin teemat parantavat muidenkin asiakasryhmien hyvinvointia. Opas jää vapaaseen käyttöön Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle sekä Ohjaamotalolle. Annamme valtuudet jatkokehittää opasta esimerkiksi lakien, kunnan vastuiden tai etuuksien muuttuessa. Opasta saa käyttää myös koulutuskäytössä. Jatkokehitysideana oppaalle näemme alkuperäisen opinnäytetyön ideamme, eli opasta voisi laajentaa etuuksien osalta tarkkoihin laskelmiin siitä, minkä verran saatu palkkatulo vaikuttaa mihinkin etuuteen. Koemme, että tällaisesta olisi hyötyä etenkin nuorille aikuisille, jotka eivät ole esimerkiksi aikaisemman työuran puutteen takia tietoisia etuuksien ja palkkatulojen vaikutuksista omaan talouteensa. He voisivat katsoa suoraan oppaasta, minkä verran esimerkiksi asumis- ja toimeentulotuki tippuvat, jos he tienaaavat kuukaudessa 900 euroa sekä kuinka kauan tulee odottaa seuraavia tuloja tilille.

Yhteiskehittämispalaverissa otettiin esille, että pitkäaikaistyöttömyys on terminä haastava, sillä se niputtaa allensa paljon erilaisia ihmisryhmiä. Eri käsitteet tulisi olla henkilöille, jotka ovat olleet koko elämänsä työttöminä, sekä henkilöille, jotka ovat syystä tai toisesta olleet yli vuoden työttöminä, mutta saattaneet tehdä

pitkänkin työuran ennen sitä. Näillä ihmisryhmillä on usein hyvin erilaiset palvelutarpeet, motivaatio sekä taidot työnhaun ja työssäolon suhteen. Tätä aihetta olisi mielenkiintoista tutkia lisää, ja tehdä haastatteluja näille kahdelle eri ryhmälle. Sitä kautta heidän tilanteitaan voitaisiin katsoa eri näkökulmista ja kehittää sekä tarjota kohdennetumpia palveluja. Tilastotietoa ei ollut saatavilla pitkäaikaistyöttömistä nuorista tai nuorista aikuisista. Pitkäaikaistyöttömyyttä on tilastoitu kunnolla pelkästään koko väestöstä, ja ainoastaan joitain artikkeleja oli saatavilla tietystä nuorten ikäryhmästä. Näemme myös tässä jatkotutkimuskohteen.

Lisäksi olemme töidemme kautta huomanneet, että on olemassa ihmisryhmä, jotka eivät ole oikeutettuja työttömiksi työnhakijoiksi. Tällaisia ovat esimerkiksi vammaiset tai pitkäaikaiset mielenterveyskuntoutujat, joilla ei ole kuitenkaan vammaisuuteen oikeuttavaa diagnoosia. Työttömäksi voi joutua myös esimerkiksi pitkittyneen koronaviruksen tai kemikaaliyliherkkyyksien aiheuttamien teki-
joiden vuoksi. Tämä jättää järjestelmän ulkopuolelle paljon sellaisia henkilöitä, jotka eivät kykene työhön, mutta eivät ole oikeutettuja työttömyyden etuuksiin. Aihe on eettisesti vaikea, ja väliinputoajia tulee joka tapauksessa. Tällä hetkellä niitä on kuitenkin liikaa, ja tässä olisi tärkeä kehitysidea. Emme löytäneet aiheesta esimerkiksi kansalaisaloitteita, joiden kautta asiaa voisi edistää. Näiden ihmisryhmien ääni tulisi saada kuuluviin, mutta useasti he ovat sellaisessa asemassa, etteivät jaksakaan puolustaa oikeuksiaan. Yhteiskunnan tuki ja oikeat palvelut voivat auttaa jonkin verran, mutta taloudellinen tuki on varmastikin usein riittämätöntä. Myös huoli tuloista sekä jatkuva hakemusten teko voi uuvuttaa. Mielenterveysongelmat sekä kustannukset lisääntyvät entisestään, jos tällainen joukko ihmisiä joutuu elämään pitkään köyhyysrajan alapuolella.

Lähetimme valmiin opinnäytetyön raportin, oppaan sekä linkin oppaan Canva-versioon sähköpostitse yhteistyökumppanimme johtavalle sosiaalityöntekijälle. Tiimin jäsenet eivät kokeneet julkaisuvaiheessa tarpeelliseksi työn perusteellisempaa esittelyä, sillä olimme käyneet yhdessä raporttia sekä opasta läpi useita kertoja prosessin aikana. Olimme saaneet palautteen oppaasta maaliskuussa. Lähetämme yhteistyökumppanimme johtavalle sosiaalityöntekijälle sekä hyvinvointialueen tutkimusluvista vastaavalle taholle linkin opinnäytetyön sähköiseen julkaisuun sen saatuaamme.

LÄHTEET

- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., & Seppänen, J. (2016). Vaikuttava työuupumusinterventio. Työterveyslaitos. Saatavilla 7.4.2024 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131651/Vaikuttava_ty%c3%b6uupumusinterventio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alasoini, T. (2010). Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: Taloustieto. Saatavilla 1.10.2023 https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf
- Arene. (2020). Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Saatavilla 21.4.2024 https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTI-SET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382
- Benjamin L. M., & Brudney J.L. (2018). *What do voluntary sector studies offer research on co-production?* Teoksessa T. Brandsen, B. Verschuere, & T. Steen (toim.) *Co-Production and co-creation: engaging citizens in public services*. (s. 49–60). Routledge.
- Danner, P., Niutanen, U., Kippola-Pääkkönen, A., Jussila, K., Sajaniemi, N., & Puustjärvi, A. (toim.) (2024). *Aistitietouden käsittelyn vaikeudet. Ymmärrystä ja sujuvampaa arkea*. Santalahti.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (20.3.2023). Osaamisvaatimukset: Sosionomi (AMK). Saatavilla 15.3.2024 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/>
- Doyle, A. (2022). How To Prepare for a Job Interview. The Balance. <https://www.thebalancemoney.com/how-to-prepare-for-a-job-interview-2061361>
- Duunitori. (2017). Tietoa työelämästä – Millainen on hyvä työsopimus? Saatavilla 1.3.2024 <https://duunitori.fi/tyoelama/millainen-on-hyva-tyosopimus>
- Erätauko. (i.a.). Mikä Erätauko? Erätaukosäätiö. Saatavilla 21.4.2024 <https://www.eratauko.fi/mika-eratauko/>

- Espoo. (i.a.). Nuoret ja ohjaamotalo. Saatavilla 23.10.2023
<https://www.epoo.fi/fi/nuoret/ohjaamotalo>
- ETENE. (i.a.). Eettiset suositukset sosiaali- ja terveysalalle. Saatavilla
 23.10.2023 [https://etene.fi/docu-
 ments/66861912/66864943/ETENE+esite+fin.pdf/365d8223-108f-
 4181-9d75-a9cf2973e5e2/ETENE+esite+fin.pdf?t=1439377758000](https://etene.fi/documents/66861912/66864943/ETENE+esite+fin.pdf/365d8223-108f-4181-9d75-a9cf2973e5e2/ETENE+esite+fin.pdf?t=1439377758000)
- Hyttinen, M., & Korte, A. (2022). *Työoikeuden perusteet: Oppikirja*. 2-painos.
 Alma. Bod-Books on Demand.
- Hyväri, S., & Vuokila-Oikkonen, P. (2020.) Tutkimus- ja kehittämistyön luotetta-
 vuus. Saatavilla 23.10.2023
<https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642>
- Innokylä. (i.a.-a). Erätauco-dialoginen keskustelu. Saatavilla 7.11.2023
<https://innokyla.fi/fi/tyokalut/eratauco-dialoginen-keskustelu>
- Innokylä. (i.a.-b). Maksuttomia sovelluksia virtuaalifasilitoinnin tueksi. Saatavilla
 29.11.2023 [https://innokyla.fi/fi/tyokalut/maksuttomia-sovelluksia-
 virtuaalifasilitoinnin-tueksi](https://innokyla.fi/fi/tyokalut/maksuttomia-sovelluksia-virtuaalifasilitoinnin-tueksi)
- Isoniemi, H., & Salin, M. (2022). *”Perhe ja työ” vai ”perhe tai työ”? Asiat, joita
 nuoret aikuiset pitävät tärkeänä saavuttaa elämässään. Julkari,
 2022.* [https://www.julkari.fi/bitstream/han-
 dle/10024/144235/YP2202_Isoniemi%26Salin.pdf?se-
 quence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144235/YP2202_Isoniemi%26Salin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jokisaari, M. (2005). *Työelämään siirtyminen*. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.E.
 Nurmi (toim.) *Mikä meitä liikuttaa*. 2. painos. PS-kustannus.
- Karjalainen, A. L., Kivirinta, M., Nylund, M., Valtonen, M., & Vesterinen, O.
 (toim.) (2020). *Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0*. Sosi-
 aali-, terveys-, ja kirkonalan perustutkintojen opinnäytetyöt. (Diak
 opetus, 7). Diakonia-ammattikorkeakoulu.
<https://libguides.diak.fi/oskeopas>
- Kela. (i.a.). Henkilöasiakkaat – Laskurit. Saatavilla 8.4.2024
<https://www.kela.fi/laskurit>
- Keskitalo, E., & Vuokila-Oikkonen, P. (toim.) (2021). *Yhteiskehittämällä ratkai-
 suja sote-palveluihin. Kansalaiset ja palvelunkäyttäjät mukaan ke-
 hittämiseen. Diak työelämä 25*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saa-
 tavilla 22.4.2024

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/740368/DIAK_Ty-
oelama25_web.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/740368/DIAK_Ty-
oelama25_web.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Kielitoimiston ohjepankki (i.a.) Ohjeita ohjeiden tekijöille. Saatavilla 20.4.2024

[https://kielitoimistonohjepankki.fi/vk/sopiva-savy-toimivat-ohjeet-ja-
kysymykset/ohjeita-ohjeiden-tekijoille/](https://kielitoimistonohjepankki.fi/vk/sopiva-savy-toimivat-ohjeet-ja-
kysymykset/ohjeita-ohjeiden-tekijoille/)

Kuntaliitto. (2024). Kyselytulos – Sote-uudistus haastaa kuntia aiempaa enem-

män. Saatavilla 8.4.2023 [https://www.kuntaliitto.fi/tiedot-
teet/2024/kyselytulos-sote-uudistus-haastaa-kuntia-aiempaa-enem-
man](https://www.kuntaliitto.fi/tiedot-
teet/2024/kyselytulos-sote-uudistus-haastaa-kuntia-aiempaa-enem-
man)

Kähkönen, S. (2021). *Jäikö palkka saamatta? Toimi näin, jos työnantaja ei*

*maksa palkkaa ajallaan tai se on maksettu väärin. Super-lehti. Saa-
tavilla 3.3.2024 [https://www.superlehti.fi/tyoelama/pelisaannot/jaiko-
palkka-saamatta-toimi-nain-jos-tyonantaja-ei-maksa-palkkaa-ajal-
laan-tai-se-on-maksettu-vaarin/](https://www.superlehti.fi/tyoelama/pelisaannot/jaiko-
palkka-saamatta-toimi-nain-jos-tyonantaja-ei-maksa-palkkaa-ajal-
laan-tai-se-on-maksettu-vaarin/)*

Kähkönen, S., & Villa, J. (2021). Yhteiskehittämisen opas 2021. *Puheet*. Saa-
tavilla 29.11.2023

[https://www.puheet.com/blogi/yhteiskehittamisen-
opas](https://www.puheet.com/blogi/yhteiskehittamisen-
opas)

L 1285/2016. Nuorisolaki 21.12.2016/1285. [https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-
tasa/2016/20161285](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-
tasa/2016/20161285)

L 1993/988. Laki nuorista työntekijöistä. 19.11.1998/998. [https://www.fin-
lex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998](https://www.fin-
lex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998)

L 2002/738. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. [https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-
tasa/2002/20020738](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-
tasa/2002/20020738)

Lipponen, K. (2022). *Resilienssi arjessa*. Duodecim.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue. (i.a.). Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoi-
minta. Tutkimusluvut. Saatavilla 25.10.2023

[https://www.luvn.fi/fi/tietoa-meista/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiotoi-
minta/tutkimusluvut](https://www.luvn.fi/fi/tietoa-meista/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiotoi-
minta/tutkimusluvut)

Manka, M. L., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. Alma Talent.

Mattinen, K., Parnila, K., & Orlando C. (2017). *Palkanlaskenta käytännönlähei-
sesti*. Kauppakamari.

Mielenterveystalo. (i.a.). Arjen hyvinvointi. Saatavilla 6.11.2023

[https://vanha.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/op-
paat/maahanmuuttajat/Pages/arjen_hyvinvointi.aspx](https://vanha.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/op-
paat/maahanmuuttajat/Pages/arjen_hyvinvointi.aspx)

- Mieli ry. (2023). Kun työttömyys jatkuu ja jatkuu. Saatavilla 18.10.2023
<https://mieli.fi/vaikea-elamantilanne/tyottomyys-voi-kuormittaa/kun-tyottomyys-jatkuu-ja-jatkuu/>
- Mieli.ry. (2022). Resilienssi auttaa selviytymään arjessa. Saatavilla 13.3.2024.
<https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaa-selviytymaan/>
- Mäder, M., Müller, S., Riphahn, R., & Schwientek, C. (2014). Intergenerational Transmission of Unemployment – Evidence for German Sons. *ZEW Discussion Paper 235*.
<https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=988100070082069113001102087029114111061016091027091055028104119116098041004109106096027119055038078100116107085011090025087099007098029115126091114022122111085029020096002027074&EXT=pdf&INDEX=TRUE>
- Parnila, K. (2017a). *Työsuhde tutuksi: esimiehen selviytymisopas*. Kauppakamari.
- Parnila, K. (2017b). *Työsuhteen päättäminen*. Kauppakamari.
- Parnila, K. (2021). *Lomauttaminen ja irtisanominen työn vähentyessä*. Kauppakamari.
- Parpo, A. (2007). *Työllistymisen esteet*. Stakes Raportteja 11/2007. *Julkari*, 2007. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77021/R11-2007-VERKKO.pdf>
- Perttala, T.-M. (2019). *Ajantasainen opas työnhakuun 3.0*. Nuorisotakuu ry. Takuu kustannus.
- Puumala, E. (i.a.). Poissa pelistä? Nuorten aikuisten masennukseen liittyvä työkyvyttömyys Suomessa. *Tampere Centre for Societal Sustainability*. Saatavilla 19.4.2024
<https://societalsustainability.fi/poissa-pelista-nuorten-aikuisten-masennukseen-liittyva-tyokyvyttomyys-suomessa/?lang=fi>
- Pylkkänen, E. (2022). Nuorten saattaminen työuralle on parasta kasvupolitiikkaa. *Valtioneuvosto*. Saatavilla 18.10.2023 <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/nuorten-saattaminen-tyouralle-on-parasta-kasvupolitiikkaa>

- Pyöriä, P., Ojala, S., & Nätti, J. (2019). *Työelämän muutokset ajassamme*. Teoksessa T. Heiskanen., S. Syvänen. & T. Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa?* Tutkimuksen näkökulmia. Tampere University Press. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118406/tyoelaman_muutokset_ajassamme.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Randy, W., Jennifer, A., Krawczyk, O., Byrn, L., Wakim, N., Dyne, P., Mohammad, A., Epter, M., & Kazzi, A. (2019). Writing the Curriculum Vitae and Personal Statement. *Medical Student Forum*. Elsevier. Saatavilla 8.4.2024 <https://www.jem-journal.com/attachment/showPdf?pii=S0736-4679%2819%2930327-0>
- Rikala, S. (2018). *Masennus, työkyvyttömyys ja sosiaalinen eriarvoisuus nuorten aikuisten elämänsä aikana*. *Julkari*, 2018. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136255/YP1802_Rikala.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Salminen, J. & Heiskanen, P. (2009). *Taltuta kiire viisi askelta tehokkaaseen ajankäyttöön*. Talentum
- Seppänen, M. (2022). *Tunnetaidot voimavarana*. Opas sosiaali- ja terveysalalle. PS-Kustannus.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus (sote-uudistus). Saatavilla 7.4.2024 <https://stm.fi/soteuudistus>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.). Työhyvinvointi. Saatavilla 6.11.2023 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suutari, M. (2020). Nuoret työelämän ulkopuolella. *Kansalaisyhteiskunta*. Saatavilla 1.3.2024 <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/nuoret-tyoelaman-ulkopuolella/>
- Takuusäitiö. (i.a.). Budjetointi – omien tulojen ja menojen seuranta ja suunnittelu. Saatavilla 2.3.2024 <https://www.takuusaatio.fi/hallitserahojasi/omien-tulojen-ja-menojen-seuranta/>
- Tammeaid, M. (2020). *Työn merkityksellisyys syntyy yksilöllisistä aineksista*. *Henkilöstöjohdon ryhmä HENRY ry*. Saatavilla 16.3.2024 https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyon-tuuli_012020.pdf#page=79

- Tammelin, M., & Mustosmäki, A. (2017). *Työn ja perheen yhteensovittaminen*. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Gaudemus.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (i.a.). *Työlliset 18–24-vuotiaat, lukumäärä*. Sotkanet.fi. <https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=sw4vAgA=®ion=s07MBAA=&year=sy5zsTbS0zUEAA==&gender=m:f;t&abs=f&color=f&buildVersion=3.1.1&buildTimestamp=202309010633>
- Tilastokeskus. (2016). *Työttömyyden tilastointi – nuorisotyöttömyys*. (Suomen virallinen tilasto). Työvoimatutkimus. Saatavilla 15.5.2023 https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xqlcourse_id=tkoulu_tmt&lesson_id=5&subject_id=8&page_type=sisalto
- Tilastokeskus. (2022). *Työssäkäynti 2022*. Saatavilla 19.4.2024 https://stat.fi/til/tyokay/2020/01/tyokay_2020_01_2022-03-10_fi.pdf
- Toiminen, M., Nevanlinna, H., & Sarvas R. (2018). *Open Source Tools for Change Agents: Lean Service Creation 2.0*. Futurice.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2024). *Työttömät työnhakijat*. Työnvälitystilasto. Saatavilla 19.4.2024 https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/Graph/Gserver.aspx?mimetype=htm&ifile=/Quicktables/9Tkat/2Tyottomat/tkat_ika&lang=fi&gskey=TKAT&rcode=&reset=true&ssid=2404201311254
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a.). *Kysymyksiä ja vastauksia TE-palvelut 2024-uudistuksesta*. <https://tem.fi/kysymyksia-ja-vastauksia-te-palvelut-2024-uudistuksesta>
- Työelämän pelisäännöt. (2021). *Näin liityt ammattiliittoon*. Saatavilla 8.4.2024 <https://tyoelamanpelisaannot.fi/fi/nain-liityt-ammattiliittoon/>
- Työllisyyskatsaus. (2024-a). *Työttömät työnhakijat sukupuolen ja ikäryhmän mukaan*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla 19.4.2024 <https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ssid=2404201311254&lang=FI&top=2&sub=22#>
- Työllisyyskatsaus. (2024-b). *Pitkäaikaistyöttömyys*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla 19.4.2024

<https://www.temtyollisyyskat-saus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ssid=2404201311254&lang=FI&top=2&sub=24#>

Työterveyslaitos. (2021). *Millainen on hyvä ohje? Kahdeksan vinkkiä ohjeiden tekemiseen työpaikalla. Työpiste-verkkolehti*. Saatavilla 29.11.2023 <https://www.ttl.fi/tyopiste/millainen-on-hyva-ohje-kahdeksan-vinkkia-ohjeiden-tekemiseen-tyopaikalla>

Työterveyslaitos. (i.a.). Työhön paluun tuki. Saatavilla 8.4.2024 <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyohon-paluun-tuki>

Työttömyyskassojen yhteisjärjestö. (i.a.). Jäseneksi liittyminen. Saatavilla 1.3.2024 <https://www.tyj.fi/tyottomyyskassat/jaseneksi-liittyminen/>

Valtioneuvosto. (2023). *Vahva ja välittävä Suomi – hallituksen visio*. Saatavilla 23.10.2023 <https://valtioneuvosto.fi/hallitukset/hallitusohjelma#/>

Van Aerschot, L., Häikiö, L., Snellman, K., & Kallinen, Y. (2016). *Nuoret, pientuloisuus ja asuinalueiden eriytyminen. Lähiössä asuvien nuorten käsityksiä taloudellisesta niukkuudesta. Julkari, 2016*. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131349/YP1605_VanAerschotym.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Vauhkonen, T., Kallio, J., Kauppinen, T., & Erola, J. (2017). *Intergenerational accumulation of social disadvantages in young adulthood*. Research in social stratification and mobility 48. s. 42–52. *Science Direct, 2017*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0276562416300634>

Ylistö, S. (2015). *Miksi työnhaku ei kiinnostaa? Nuorten pitkäaikaistyöttömien työnhakuhaluttomuudelle kertomia syitä*. Työelämän tutkimus. *Journal, 2015*. Saatavilla 25.10.2023 <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87069/45996>

LIITE 1. TUTKIMUSTIEDOTE

TUTKIMUSTIEDOTE

OPINNÄYTETYÖN NIMI:

Kuinka selvitä työelämässä? Opas pitkäaikaistyöttömien nuorten aikuisten työllistymisen ja hyvinvoinnin tukemiseen.

Olemme tekemässä kehittämispainotteisen opinnäytetyön, jonka produktina syntyy nuorten pitkäaikaistyöttömien työllistymisen alkua ja sen jatkumista tukeva opas. Oppaaseen kootaan asioita, mitä olisi hyvä ottaa huomioon pitkäaikaistyöttömyyden jälkeen työllistyessä. Oppaan aiheita ovat muun muassa työssä- ja vapaa-ajalla jaksaminen, motivaatio, oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa sekä työllistymisen vaikutus sosiaalietuuksiin. Pyrimme tekemään oppaasta tiiviin ja helposti tulkittavan. Oppaan tarkoitus on olla apuna työntekijän työskennellessä asiakkaan kanssa hänen työllistyessä.

Haluamme luoda Länsi- Uudenmaan hyvinvointialuetta sekä Espoon Ohjaamotaloa ja heidän asiakkaitaan palvelevan oppaan. Tavoitteena on palvelun ja ammatillisen käytännön kehittäminen. Tavoitteena on myös oppaan avulla helpottaa ja selkeyttää etuuksien sekä muiden tukimuotojen löytämistä palkkatyön rinnalle. Pidämme yhteiskehittämisen palaverin, jossa dialogisen keskustelun avulla kyselemme ideoita oppaan sisältöön liittyen. Ideoiden pohjalta laadimme ensimmäisen version oppaasta ja pyydämme siihen palautetta Ohjaamotalon sosiaaliohjaajilta, jonka perusteella lopullinen opas laaditaan. Yhteiskehittämisen palaveriin osallistuneiden nimiä ei julkaista opinnäytetyön raportissa ja palaveriin osallistuminen on vapaaehtoista. Annamme mielellämme lisää tietoa opinnäytetyöstämme ja meihin saa yhteyden sähköpostilla.

Kati Pullinen kati.pullinen@studen.diak.fi

Nina Rönkkönen nina.ronkkonen@student.diak.fi

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan AMK-tutkinto

LIITE 2. YHTEISKEHITTÄMISPALAVERIN KYSYMYKSIÄ

- Millaisesta oppaasta hyötyisit ammattilaisena parhaiten työssäsi? Mielestäsi tärkeimmät oppaassa käsiteltävät asiat?
- Ovatko etuudet mielestäsi helposti löydettävissä? - Millä tavoin/kuinka laajasti etuuksista kannattaisi oppaassa kertoa?
- Minkä koet motivoivan nuoria työnhakuun sekä pysymään työssä?
- Millä tavoin voimme ammattilaisina tukea nuorten aikuisten työssä ja vapaa-ajalla jaksamista?
- Mitkä koet suurimpina haasteina työn- ja vapaa-ajan tasapainon horjumiselle?
- Millaista tukea nuoret tarvitsevat työn- sekä etuuksien hakuun?
- Mitä mieltä olette uudesta hallitusohjelmasta/mahdollisesta yleisestäuudesta?
- Minkälaisena näette oppaan visuaaliseen ilmeeseen olevan? (monta sivua maksimissaan, muoto, koko)

LIITE 3. ARVIOINNIN KYSYMYKSIÄ

- Mitä yhteiskehittämispalaverista jäi mieleen?
- Miten muuttaisit oppaan visuaalista ilmettä?
- Onko tekstiä liikaa/liian vähän?
- Mitä oleellista puuttuu?
- Mikä on epäoleellista?
- Mikä lisäys oppaaseen helpottaisi juuri sinun työtäsi?

Lopuksi keskustellen vapaa sana muokkausehdotuksille sisällön ja ulkoasun suhteen matalalla kynnyksellä.



Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue
Västra Nylands välfärdsområde

Kuinka selvittää työelämässä?

**Opas pitkäaikaistyöttömien nuorten
aikuisten työllistymisen & hyvinvoinnin
tukemiseen**

OHJAAMO

TALO

SISÄLLYS

- 1 Lukijalle
- 2 Ohjaamotalo
- 3-5 Palvelut Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella
- 6 Osallisuus & toimijuus
- 7 Työn merkitys & motivaatio
- 8 CV:n teko
- 9 Työhaastatteluun valmistautuminen
- 10 Kuinka edetä työuralla – välitavoitteet
- 11 Työntekijän oikeudet & velvollisuudet
- 12 Työnantajan oikeudet & velvollisuudet
- 13 Työttömyyskassa & ammattiliitto
- 14 Kelan etuudet
- 15 Budjetointi
- 16 Työhyvinvointi
- 17 Vapaa-ajan hyvinvointi
- 18 Uupumukseen altistavia tekijöitä
- 19 Arjen suunnitelmallisuus
- 20 Esimerkki vuorokausirytmistä
- 21 Tunnetaidot
- 22 Resilienssi
- 23-24 Lähteet & lisätietoa aiheesta

LUKIJALLE

Tämä opas on laadittu Diakonia-ammattikorkeakoulun Sosionomi (AMK) tutkinnon opinnäytetyön produktina. Opinnäytetyön löydät oppaan lopussa olevista lähteistä.

Kehittämispainotteisen opinnäytetyömme tarkoituksena oli luoda pitkäaikaistyöttömien nuorten aikuisten työnhakua, työllistymisen alkua sekä sen jatkumista tukeva opas. Oppaassa on käsitelty asioita, mitä on hyvä ottaa huomioon työllistyessä pitkäaikaistyöttömyyden jälkeen. Oppaan aiheina on hyvinvointiin sekä talouden ja arjen suunnitteluun vaikuttavia tekijöitä. Oppaan tarkoituksena on olla työntekijän apuna asiakastyössä.

Olet tervetullut lukemaan opasta myös itsenäisesti!

Oppaan tavoitteena on selkeyttää, mitä muutoksia palkkatyön aloittaminen tuo arkeen ja mitkä tekijät vaikuttavat työssä sekä vapaa-ajalla jaksamiseen.

Oppaan ovat laatineet sosionomiopiskelijat Kati Pullinen & Nina Rönkkönen. Yhteiskehittämisessä on otettu vahvasti huomioon Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön nuorten tiimin johtavan sosiaalityöntekijä Mira Sormusen sekä sosiaaliohjaajien ajatuksia. Tiimi toimii osana Ohjaamotaloa.

OHJAAMOTALO



- Ohjaamotalo kerää allensa useita eri organisaatioita, kuten Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön palvelut. Ohjaamotalo on palvelupiste kaikille alle 30-vuotiaille
- Aikuissosiaalityö on yhtenä toimijana Starttipisteellä. Pisteelle voi tulla minkä tahansa asian kanssa ilman ajanvarausta. Mikäli asiaan ei löydy heti ratkaisua, sinut ohjataan eteenpäin halutessasi. Voit asioida myös nimettömästi
- Palveluihin kuuluu muun muassa työnhaussa auttaminen, työhakemuksen ja CV:n tekeminen, alan ja opiskelupaikan pohtiminen sekä hakeminen, asumiseen liittyvät asiat, taloudellisten asioiden selvittäminen ja tukihakemusten tekeminen, virallisten päätösten tulkitseminen, taloudenhoito, velka-asiat sekä päihde- ja mielenterveystyö
- Voit kävellä suoraan Ohjaamon toimipisteeseelle, ottaa yhteyttä puhelimitse, Ohjaamon kotisivujen chatissa tai somekanavien kautta esimerkiksi Discordissa. Voit myös sopia ajan, jolloin tulet tapamaan asiantuntijaa paikan päälle tai etänä Teamsissa. Etsivä nuorisotyö voi tavata sinua myös toivomassasi paikassa
- Ohjaamotalo järjestää vuosittain kesätyörekrytointeja ja -messuja, joihin osallistumalla voit etsiä itsellesi sopivaa työpaikkaa. Lisäksi Oma Elämä-ryhmästä voit hakea tietoa, taitoa ja uusia ideoita elämääsi
- Ohjaamotalon työmarkkinatorilta löydät työelämään liittyvää tietoa, tapahtumia, palveluita ja avoimia työpaikkoja. Voit kirjautua ja luoda työnhakuprofiilin, jonka perusteella saat ehdotuksia sinulle sopivista työpaikoista. Voit selata palvelun työpaikkoja myös ilman kirjautumista

Löydät Ohjaamotalon osoitteesta Lintuvaarantie 2, 02650 Espoo

Lisätietoa työmarkkinatorista: <https://tyomarkkinatori.fi/aluesivu/espoo/etusivu>

PALVELUT LÄNSI-UUDENMAAN HYVINVOINTIALUEELLA

Sosiaalista kuntoutusta tarvitaan usein työnhaun aikana, eikä tarve välttämättä lopu työnsaantiin. Työnhakija tarvitsee usein saattajan työuralla eteenpäin, jolloin kuntoutusta tukevista palveluista voi olla hyötyä. Palveluiden tavoitteena on työ- tai opiskelupaikan hankinta, toimintakyvyn vahvistaminen, osallisuuden edistäminen ja tuen tarjoaminen vuorovaikutustaitoihin sekä työn ja arjen yhdistämiseen

Alle on kerätty esimerkkejä palveluista:



NUOTTI-valmennus on palvelu alle 30-vuotiaille, jotka tarvitsevat tukea edetäkseen opiskelu- tai työelämässä.

Tavoitteena on vahvuuksien ja voimavarojen tunnistaminen sekä vahvistaminen. Nuori saa oman henkilökohtaisen valmentajan.

Voit hakea valmennusta, jos tarvitset tukea arjen asioissa, et ole löytänyt opiskelu- tai työpaikkaa, jos opiskelusi on keskeytyneet tai vaarassa keskeytyä tai jos tarvitset apua tulevaisuuden suunnitelmiin. NUOTTI-valmennusta haetaan Kelasta, ja esimerkiksi Ohjaamotalolla tuetaan hakuprosessissa



Kelan tarjoama nuorten ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu alle 30-vuotiaille. Tavoitteena on auttaa tulevaisuuden suunnittelussa sekä löytämään tie opiskelu- tai työelämään.

Kuntoutussuunnitelma tehdään yksilöllisesti ja tavoitteet määritellään yhdessä kuntoutujan kanssa. Muita Kelan kuntoutuksia, joihin ei tarvitse lääkärintodistusta ovat työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus, ammatillinen kuntoutusselvitys ja koulutuskokeilu. Lisätietoa löytyy Kelan sivuilta, tai voit ottaa yhteyttä Kelaan Ohjaamotalon ammattilaisen avustuksella

PALVELUT LÄNSI-UUDENMAAN HYVINVOINTIALUEELLA

-  Työkokeilu on ammatillista kuntoutumista pohjustava työhön ja ammattiin soveltuvuutta selvittävä palvelu, joka voidaan toteuttaa työpaikalla tai kuntoutuslaitoksessa. Tavoitteena on tukea työhön siirtymistä, ja työkokeilussa on huomioitu sairauden aiheuttamat rajoitteet. Lisätietoa löydät Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävät palvelut-sivustolta
-  Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu henkilöille, jotka eivät voi alentuneen työ- tai toimintakykynsä vuoksi osallistua työvoimapalveluihin tai työhön. Tavoitteena on parantaa henkilön elämänlaatua ja osallisuutta. Kuntouttavaan työtoimintaan laaditaan henkilökohtainen aktivointisuunnitelma ja palvelukokonaisuus. Kerro kiinnostuksestasi työtoimintaan sosiaalitoimistossa tai työllisyyspalveluissa, joista sinut ohjataan eteenpäin
-  Työllisyyspalveluita löytyy Espoon työllisyyden kuntakokeilun toimipisteeltä, joka sijaitsee osoitteessa Komentajankatu 5 C, 02600 Espoo. Toimipisteeltä löytyy palvelupiste, mistä voi kysyä neuvoa sekä hoitaa työnhaun viranomaisasioita. Työllisyyspalvelut auttavat työpaikan sekä mieleisen koulutuksen löytämisessä. Toimipisteeltä löytyy myös asiakastietokoneita, tulostin sekä langaton verkko esimerkiksi avoimien työpaikkojen selailuun

PALVELUT LÄNSI-UUDENMAAN HYVINVOINTIALUEELLA

- 

Työvoimapalvelut siirtyvät kuntien vastuulle 1.1.2025. Tavoitteena on palvelurakenne, joka edistää työllistymistä, lisää työ- ja elinkeinopalveluiden saatavuutta, tuottavuutta, vaikuttavuutta, monipuolisuutta sekä palveluiden yhdenvertaista saatavuutta. Lisätietoa TE-palvelut 2024 uudistuksesta löytyy Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilta
- 

Palkkatuki on harkinnanvaraista ja tarkoitettu edistämään työttömän työnhakijan työllistymistä ja osallisuutta. Tuki maksetaan työnantajalle, joka puolestaan maksaa palkkaa työntekijälle. Palkkatuen myöntämiselle tulee olla työntekijän palveluntarve. Tukea voidaan myöntää sellaisen henkilön työllistämiseen, jolla on puutteita ammatillisessa osaamisessa tai pysyväksi katsottu sairaus tai vamma, joka heikentää hänen työllistymistään. Näin myös tällaiset työnhakijat voivat työllistyä helpommin. Työnantaja huolehtii palkkatuen hakemisesta
- 

Mielenterveystalo.fi sivustolta löytyy apua mielen hyvinvointiin. Tietoa voi etsiä teemojen, kohderyhmien tai diagnoosien mukaan. Sivusto tarjoaa tietoa mielenterveyspalveluista, sekä mistä tukea saa. Sivustolta löytyy esimerkiksi omahoito-ohjelmia, maksutonta nettiterapiaa ja oirekysely. Lisäksi Mieli.fi-sivustolta löytyy muun muassa kriisipuhelin, chat sekä vertaistukiryhmiä. Järjestö tarjoaa myös erilaisia koulutuksia, joiden avulla saa taitoja ja työkaluja kohdata vaikeita tilanteita. Lisätietoja löydät:

OSALLISUUS & TOIMIJUUS



Jokainen meistä tarvitsee tunteen siitä, että kuuluu itselleen tärkeään yhteisöön ja pystyy vaikuttamaan asioihin

Osallisuus on tunne kuuluvuudesta. Osallisuuden kokemuksia voi saada esimerkiksi perheeltä, ystäviltä tai vaikka lemmikiltä. Nuoruudessa etenkin ystävien merkitys korostuu

Opiskelun tai palkkatyössä käymisen katsotaan kuitenkin olevan normi yhteiskunnassamme, ja saatatkin tuntea ulkopuolisuuden tunnetta ilman näitä. Sosiaalisia suhteita voi löytää myös koulusta tai töistä

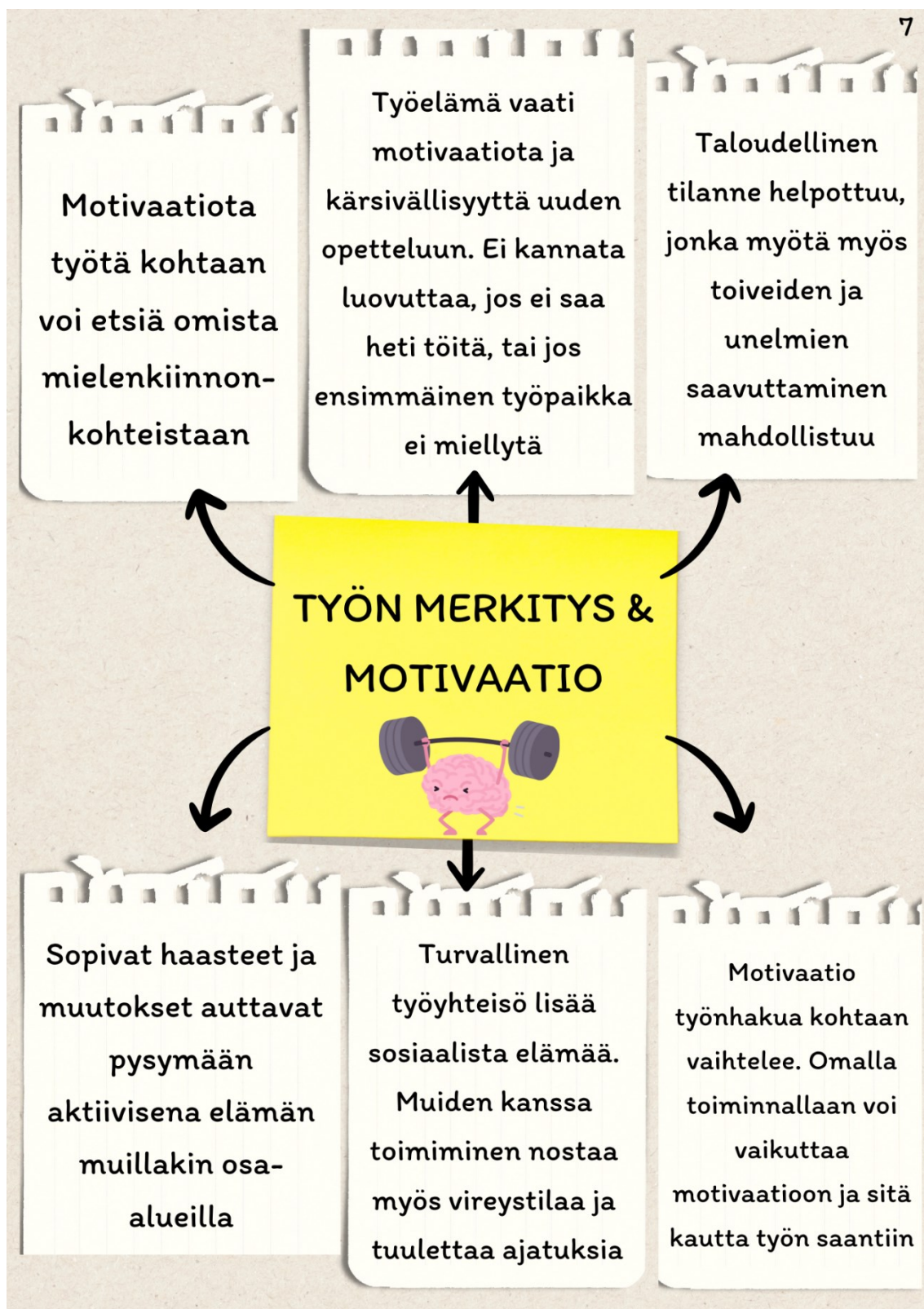
Kun olet valmis, on olemassa useita erilaisia tapoja kokeilla opiskelua tai työntekoa. Voit aloittaa oman polun etsimisen esimerkiksi Ohjaamotalolta

Palkkatyötä voi kokeilla myös esimerkiksi keikkatöissä tai osa-aikaisena, jotta pääsee kartoittamaan omia resurssejaan, mielenkiinnonkohteitaan ja taitojaan

Yhteiskunnan tasolla osallisuus tarkoittaa mahdollisuuksien ja oikeuksien toteutumista sekä ihmisten keskinäistä vastavuoroisuutta

Toimijuus tarkoittaa yksilön vapautta päättää toimintatavoista. Toimijuus on kykyä tehdä päätöksiä ja toteuttaa niitä ryhmässä tai itsenäisesti esimerkiksi työpaikalla

Kun saat työpaikan, pyri olemaan aktiivisesti mukana työyhteisössä sekä päätöksenteossa. Omaaloitteisuuden ja avun tarjoamisen kautta sosiaaliset suhteesi vahvistuvat ja mielipidettäsi arvostetaan



Ansioluettelo eli CV on informatiivinen, selkätiivistelmä koulutuksesta, osaamisesta ja aiemmista työpaikoista. Oman kuvan voi liittää, mutta se ei ole pakollista. Kuvan on hyvä antaa ammattimainen vaikutelma, joita esimerkiksi pikaisesti otetut selfiet eivät välttämättä ole. Räättälöi CV vastaamaan haettua työtä

TAIDOT

Kirjoita taidoistasi. Voit kertoa jos olet käynyt kursseja, kuten anniskelu- tai hygienapassin sekä ensiapu- tai paloturvallisuuskoulutuksen

KOULUTUS

2013 - 2015

Mainitse koulutuksesi aloittaen oleellisimmasta. Jos sinulla ei ole koulutusta, voit yhdistää tämän taidot-kohdan kanssa. Mainitse kuitenkin, jos olet käynyt peruskoulun

KIELITAITO

Suomi - Äidinkieli
Englanti - Hyvä
Ruotsi - Alkeet

Pyydä jokaisesta työpaikastasi työtodistus ja suosittelemme. Lisää hyvät suosittelemme CV:seen

CV:n teko

AMMATTI/TUTKINTO

YHTEYSTIEDOT

Nimi

Sähköpostiosoite

Puhelinnumero

Portfolio tai muu linkki, jos oleellista alalle

ITSENSÄ ESITTELY/PROFIILI

Voit kirjoittaa esimerkiksi harrastuksistasi, mielenkiinnonkohteistasi, luonteestasi, toiveistasi työtä kohtaan, motivaatiostasi tai siitä, missä olet hyvä. Voit kertoa hyviä piirteitä itsestäsi, mitä läheisesi ovat sinusta kertoneet. Yritä erottautua muista hakijoista

TYÖHISTORIA

2020/2022

Kerro työpaikkasi, kuinka kauan työskentelit siellä sekä millaisia työtehtäviä työhön kuului. Muista mainita, jos sait työssä erityistä vastuuta tai kiitosta jostain

2017/2020

Työpaikat kerrotaan CV:ssä uusimmasta vanhimpaan. Työhistoriaan kannattaa mainita lyhyetkin työsuhteet ja harjoittelut. Jos tämä on ensimmäinen työsi, voit mainita, jos olet hoitanut esimerkiksi lapsia tai tehnyt muita vastuullisia tehtäviä. Tyhjä CV ei herätä mielenkiintoa

2013/2016

Kun työkokemus kasvaa, voit karsia vanhimmat ja haetun työn kannalta epäoleelliset työpaikat. Aluksi kannattaa kuitenkin mainita jokaisesta tehtävästä, jossa olet kartuttanut itsenäisen päätöksenteon tai ryhmässä toimimisen taitoja

TYÖHAASTATTELUUN VALMISTAUTUMINEN

01

TUTUSTU HYVIN YRITYKSEEN JA HAKEMAASI TEHTÄVÄÄN. POHDI, MITEN AIOT ESITELLÄ ITSESTI JA MITÄ HALUAT KERTOA. SAAVU AJOISSA JA SIISTISTI PUKEUTUNEENA. OTA MUKAASI KOULU- JA TYÖTODISTUKSET SEKÄ MAHDOLLISÉT SUOSITTELUKSET. JÄNNITÄMISESTÄ VOI SANOAA ÄÄNEEN, USEIN SE HELPOTTAA

02

HAASTATTELIJA HALUAA SAADA SINUSTA MAHDOLLISIMMAN SELKEÄN KUVAN. HÄNTÄ KIINNOSTAA ESIMERKIKSI TYÖHISTORIASI, TAVOITTEESI, ARVOMAAILMASI, OSAAMISESI JA MOTIVAATIOSI

03

HUOMIOTA KIINNITETÄÄN USEIN MYÖS VUOROVAIKUTUSTAITOIHIN, ONGELMANRATKAISUKYKYYN SEKÄ SIIHEN, MITEN REAGOIT HANKALIIN KYSYMYKSIIN. ÄLÄ JÄÄ POHTIMAAN VASTAUKSIASI LIIAN SYVÄLLISESTI

04

EROTU MUISTA HAKIJOISTA KERTOMALLA ASIOITA, JOITA HAASTATTELIJAT EIVÄT KUULE JATKUVASTI. JOS HALUAT KERTOA OLEVASI ESIMERKIKSI AHKERA, ILOINEN, JOUSTAVA TAI SOSIAALINEN, KERRO NÄISTÄ JONKIN OIKEAN TARINAN TAI ESIMERKIN KAUTTA

05

OLE AKTIIVINEN JA ESITÄ MIELENKIINTOSI HAKEMAASI TEHTÄVÄÄ KOHTAAN. KYSELE HAASTATTELIJALTA YRITYKSESTÄ JA TYÖSTÄ. ÄLÄ OLE LIIAN VAATIMATON, VAAN KOITA PERUSTELLA TUOMASI LISÄARVO YRITYKSELLE. MUISTA KATSOA SILMIIN JA KIITTÄÄ

KUINKA EDETÄ TYÖURALLA- VÄLITAVOITTEET

01

LAADI URASUUNNITELMA JA LISTA, MITÄ TOIVOT TYÖELÄMÄLTÄ. MISSÄ NÄET ITSESI VUODEN KULUTTUA? TARKASTELE LISTAA SÄÄNNÖLLISESTI JA TEE TARVITTAVIA MUUTOKSIA

02

TEE REALISTISIA TAVOITTEITA JA MUISTA SOPIVAT VÄLIETAPIT. PALKKA KASVAA USEIN VASTUUN KANSSA RINNAKKAIN. KASVATA TYÖKOKEMUSTASI TAI OPISKELE

03

KUUNTELE MUITA, MUTTA ÄLÄ VÄHÄTTELE ITSEÄSI. USKALLA PYYTÄÄ APUA TARVITTAESSA JA TARJOA SITÄ MYÖS MUILLE. TÄMÄ ON HYVÄ KEINO PÄÄSTÄ MUKAAN TYÖYHTEISÖÖN

04

POISTU MUKAVUUSALUEELTASI JA TARTU UUSIIN HAASTEISIIN. EHDOTA ROHKEASTI UUSIA HAASTEITA TYÖSSÄSI. JOS ET OLE TYYTYVÄINEN NYKYISEEN TYÖHÖSI, HAE SAMALLA AKTIIVISESTI UUTTA

05

VERKOSTOIDU JA SEURAA AJANKOHTAISIA KESKUSTELUJA TYÖELÄMÄSTÄ. PIDÄ CV:SI AJAN TASALLA JA MUOKKAA HAKEMUSTASI VASTAAMAAN HAKEMAASI TYÖPAIKKAA

TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET & VELVOLLISUUDET

- 1 Työntekijää sitoo huolellisuus- ja lojaliteettivelvoite sekä salassapitovelvollisuus. Työ tulee tehdä huolellisesti ilman turhaa viivyttelyä noudattaen työnantajan määräyksiä kuten työsopimuksessa on sovittu. Muista toimittaa verokortti heti työn alettua. Esimerkiksi Ohjaamotalolta voit hakea apua verokortin tekoon
- 2 Työsuhteen ehdoista sovitaan työsopimuksessa, jonka oikeellisuudesta myös työntekijä on vastuussa. Älä tee sopimusta, johon et ole tyytyväinen. Esimerkiksi nollatuntisopimuksessa on useita riskejä. Varmista, että saat joka kuukausi oikean verran palkkaa ja että verokorttisi tuloraja ei ylity. Tee tarvittaessa muutosverokortti
- 3 Työnantajalle tulee ilmoittaa viipymättä, jos huomaa työpaikan olosuhteissa puutteita. Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus pitää kiinni sovituista tauoista, jotta työ ei kuormita kohtuuttomasti
- 4 Ilmoita sairauspoissaolostasi ajoissa ja toimi saamiesi ohjeiden mukaan. Ethän myöhästele töistä. Jos nukut pommiin, ilmoita tästä viipymättä työpaikallesi. Kysy rohkeasti työnantajaltasi, jos jokin mietityttää
- 5 Vapaa-ajalle ja palautumiselle on jätettävä aikaa, jotta työstä ei tule liian rankkaa. Ilmoita työnantajallesi jos sinusta tuntuu, että nykyiset työtehtäväsi käyvät liian raskaiksi. Tasapaino vapaa-ajan ja työn välillä on tärkeää säilyttää. Jos vapaa-ajan vietto vaikuttaa liikaa työntekoon, tulisi tarkastella, onko siellä jotain liikaa. Esimerkiksi liikuntaakin voi harrastaa liian usein tai liian raskaasti

TYÖNANTAJAN OIKEUDET & VELVOLLISUUDET

- 1 Työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasa-arvoisesti riippumatta esimerkiksi seksuaalisesta tai sukupuolisesta suuntautumisesta, uskonnosta tai muusta työntekijän yksityiselämään liittyvästä asiasta

Jos työntekijä työskentelee yksin tai ilman valvontaa, tulee hänen työskentelyään valvoa, sillä työnantajalla on vastuu työturvallisuudesta. Työntekijöiden yksityisyydensuojaa tulee kunnioittaa käytettäessä esimerkiksi teknistä valvontaa. Työntekijöille on kerrottava valvonnasta tarkasti
- 2 Työnantaja ei voi vaatia työntekijää toimimaan lain tai hyvän tavan vastaisesti. Työntekijää ei voida määrätä työhön, jossa työturvallisuuspuutteet vaarantavat hänen tai muiden työntekijöiden terveyttä. Työnantajan on huolehdittava esimerkiksi vaadittavista vakuutuksista
- 3 Työpaikalla toimitaan työnantajan päättämällä tavalla. Työnantajan oikeutta määrätä työpaikan asioista kutsutaan työnjohto-oikeudeksi, johon liittyy myös tulkintaetuoikeus. Tämä tarkoittaa, että epäselvissä tilanteissa asiat ratkaistaan ensin työnantajan tahdon mukaisesti. Silti hyvä työnantaja antaa työntekijöiden osallistua heitä koskevien asioiden päätöksentekoon
- 4 Työnantajalla on oikeus antaa varoitus velvollisuuksiaan rikkovalle työntekijälle. Varoituksesta on ilmentävä, mitä laiminlyöntiä varoitus koskee, jotta työntekijällä on mahdollisuus korjata virheensä. Tyypillisiä varoituksen syytä ovat luvattomat poissaolot, jatkuva myöhästely, puutteellinen työsuoritus tai sopimaton käytös

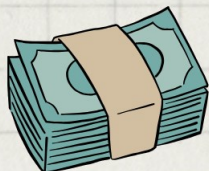
TYÖTTÖMYYSKASSA & AMMATTILIITTO



Ansiosidonnaista päivärahaa haetaan omasta työttömyyskassasta, jonne voi halutessaan liittyä jo opintojen aikana tai työuran alussa. Liittymällä opintojen aikana voi kerryttää oikeuden ansiopäivärahaan jo ennen valmistumista.

Näin ollen saattaa olla oikeutettu ansiopäivärahaan, jos ei työllisty heti valmistumisen jälkeen. Liittyä voi kuitenkin koska tahansa. Työttömyyskassa suojaa työntekijää työttömyyden varalta, ja voi maksaa korkeampaa päivärahaa kuin Kela

Työntekijä voi liittyä halutessaan myös ammattiliittoon, josta saa tukea muun muassa työhaussa, opinnoissa, työttömänä tai perhevapaalla. Jäsen voi ottaa yhteyttä, jos tarvitsee apua esimerkiksi työsopimuksen tarkistamisessa tai palkkatoiveen määrittämisessä. Asiantuntija-apu on useasti ollut merkittävässä roolissa, jos työpaikalla on tullut epäselvyyksiä esimerkiksi palkanmaksun, syrjimisepäilyn tai minkä tahansa työoloihin liittyvän tekijän vuoksi



KELAN ETUUDET Kela

Jos saat etuuksia ja aloitat palkkatyön, on tästä kerrottava Kelaan viipymättä. Myös työsopimus on lähetettävä. On jokaisen omalla vastuulla selvittää saamansa etuudet ja minkä verran Kela maksaa jatkossa esimerkiksi asumiseen liittyviä etuuksia

Yleisimpiä Kelan etuuksia ovat asumistuki, perustoimeentulotuki, työmarkkinatuki sekä sairastamisen etuudet. Kaikki nämä muuttuvat, jos alat saamaan tuloja muualta. Palkkatulojen rinnalla voit olla kuitenkin oikeutettu myös etuuksiin. Tulojen kokonaismäärä hämärtyy helposti saadessaan palkkaa sekä etuuksia, joten ennakointi on tärkeää

Työn alkaessa kannattaa varata aika Kelaan etuuksien selvittelyä ja jatko-ohjeita varten. Kela tietää parhaiten, miten usein sinun tulee ilmoittaa tuloistasi. Pohdi, olisiko sinulle helpointa pyytää etuudet omalle tilillesi, jotta budjetointi olisi selkeämpää. Jos olet epävarma, kannattaa asumisen tuet jättää Kelan maksettavaksi.

Etuuksien takaisinperintä voi aiheuttaa odottamattomia taloudellisia vaikeuksia tulevaisuudessa!

Kelan sivulta löytyvien laskurien avulla voit arvioida ilman kirjautumista mahdollisuutesi saada Kelan maksamia etuuksia sekä niiden määrän. Vastaus on arvio antamillasi tiedoilla

Laskurit löydät: <https://www.kela.fi/laskurit>



BUDJETOINTI

Budjetoinnin hyödyt:

01

RAHAT EIVÄT KATOA TILILTÄ YLLÄTTÄEN JA SÄÄSTÄMINEN HELPOTTUU. TIEDÄT ETUKÄTEEN, MIHIN PALKKA JA MUUT TULOT ON VARATTAVA SEKÄ MIHIN TULET NIITÄ KÄYTTÄMÄÄN

02

PYSYT HELPOMMIN AJAN TASALLA TALOUDELLISESTA TILANTEESTASI JA VÄLTYT ISOMMILTA YLLÄTYKSILTÄ

OMAN TALOUDEN SUUNNITTELU:

01

KIRJAA KUUKAUSITTAIN YLÖS KAIKKI KIINTEÄT TULOISI JA MENOSI. VÄHENNÄ TÄMÄN JÄLKEEN TULOISTA PAKOLLISET MENOT, KUTEN VUOKRA, LASKUT, LÄÄKKEET JA RUOKAOSTOKSET. VÄHENNÄ VASTA LOPUKSI VAPAA-AJAN MENOT

02

SEURAA RAHANKÄYTTÖÄSI SÄÄNNÖLLISESTI JA TEE TARVITTAVIA MUUTOKSIA MENOIHISI, JOS RAHASI EIVÄT RIITÄ SEURAAVAAN PALKKAPÄIVÄÄN. YRITÄ MYÖS SÄÄSTÄÄ VÄLILLÄ

03

BUDJETTIIN VOI MERKITÄ MYÖS MAKSUTTOMAT MENOT, SILLÄ SE VOI TUODA MERKITYKSELLISYYDEN JA OSALLISUUDEN KOKEMUKSIA



VAPAA-AJAN HYVINVOINTI

Vapaa-ajan käyttäminen hyödyllisesti auttaa rentoutumaan ja lataamaan akkuja arjen keskellä. Se auttaa pitämään kehon ja mielen virkeänä sekä vapaa-ajan ja työn tasapainossa keskenään. Riittävä ja säännöllinen uni sekä ravinto ovat tärkeässä roolissa hyvinvoinnin ylläpidossa

Liikunnan harrastaminen auttaa pysymään terveenä ja antaa energiaa. Se myös parantaa mielialaa ja vähentää stressiä

Mieluisa harrastus, kuten esimerkiksi pelaaminen, musiikin kuuntelu, jokin liikunnallinen laji, käsityöt tai järjestötoiminta edistävät fyysistä ja henkistä hyvinvointia. Harrastukset voivat auttaa ehkäisemään muun muassa mielenterveysongelmia ja vähentämään päihdemielitekoja. Lisäksi harrastukset tarjoavat mahdollisuuden oppia uusia taitoja ja kehittää itseään eri osa-alueilla. Kokeile rohkeasti uutta vaikka kaverin kanssa!

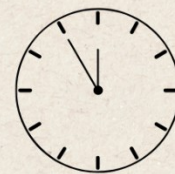
Sosiaalinen vuorovaikutus on keskeisessä roolissa aivojen ja mielen kehityksessä sekä niiden terveyden edistämisessä. Myös pelaamiseen tai muutoin netin välityksellä tapahtuvaan vuorovaikutukseen voi liittyä paljon elämänvaiheita ja erilaisia kavereita



Muista myös
rentoutua!



UUPUMUKSEEN ALTISTAVIA TEKIJÖITÄ



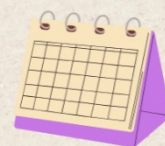
- Jatkuva aikapaine ja kiire työssä
- Työn määrällinen, henkinen tai fyysinen kuormittavuus
- Päihteiden käyttö
- Riittämätön lepo, ravinto tai liikunta
- Jatkuvat keskeytykset työssä
- Työn kohtuuttomat odotukset ja vaatimukset
- Stressi, elämäntilanteen vaihtelut
- Työn emotionaalinen kuormittavuus, kuten hankalat, epäkunnioittavat asiakastilanteet
- Toimimattomat ohjeistukset työpaikalla
- Työn tai työaikojen epävarmuus
- Yksinäisyys, yhteisöllisyyden puute
- Työpaikkakiusaaminen
- Huono esihenkilötyöskentely - ei saa esimerkiksi ilmaista omaa mielipidettään työtään koskevissa asioissa

Jos tunnet työsi liian kuormittavaksi tai et tunne oloasi mukavaksi työyhteisössä, juttele rohkeasti esihenkilösi kanssa. Hyvä esihenkilö tekee kanssasi tarvittavia muutoksia. Myös luottamusmies voi auttaa

ARJEN SUUNNITELMALLISUUS

Selkeyttää arkea ja saat enemmän aikaan

Suunnittele seuraavan viikon työt ja muut menot hyvissä ajoin. Voit alkaa suunnitella seuraavaa viikkoa jo muutamaa päivää aiemmin, jotta ehdit valmistautua



Suunnitelmallisuus tuo sujuvampaa arkea vähemmällä kiireellä ja stressillä



Arkea ja töitä kalenteroidessa on hyvä muistaa merkitä myös tauot ja palautuminen, ettei elämästä tule suoriutumista



ESIMERKKI VUOROKAUSIRYTMISTÄ

● HERÄTYS SAMAAAN AIKAAN

Säännöllinen unirytmisi on yksi tärkeimmistä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Mene arkisin nukkumaan niin, että saat vähintään 7-8 tuntia unta joka yö. Koita pitää myös vapaapäivinä rytmistä kiinni, mutta ole armollinen itsellesi

● RAVITSEVA AAMIAINEN

Aamiaista ei turhaan kutsuta päivän tärkeimmäksi ateriaksi. Monipuolisella aamiaisella saat päivän käyntiin, etkä väsy ennen lounasta. Aamupalan on hyvä sisältää kuitupitoista hiilihydraatinlähdettä

● TÖIHIN MENO & LOUNAS

Tee kerralla isompi annos ruokaa, jota voit ottaa töihin mukaan, ellei työpaikkasi tarjoa lounasta. Kokeile ehkä meal-preppausta? Laita työpäivän päätteeksi itsellesi kalenteriin ylös toteutuneet työtunnit

● VÄLIPALA & LIIKUNTA

Ennen päivällistä on hyvä syödä jokin kevyt välipala. Terveelle aikuiselle suositellaan kestävyyskuntoa kehittävää liikuntaa kaksi ja puoli tuntia viikossa. Noin tunti urheilusta on hyvä syödä kunnan ruoka, joten sovelta tätä arkesi mukaan. Muista myös lepopäivät ja hyötyliikunta

● PÄIVÄLLINEN & RENTOUTUMINEN

Kokeile uusia reseptejä, ja pyydä välillä vaikka kavereita tai perheenjäseniä mukaan kokkailemaan. Iltapäivällä on hyvä rentoutua ja palautua työpäivästä esimerkiksi lempisarjaasi katsoen tai lyhyet päiväunet ottaen. Älä kuitenkaan nuku liikaa ja vältä kofeiinia illalla

● ILTAPALA JA NUKKUMAAN

Iltapalalle on hyvä valita hiilihydraattien ja proteiinin lisäksi kourallinen kasviksia, hedelmiä tai marjoja. Nukkuminen auttaa aivoja palautumaan päivästä ja poistaa kuona-aineita

TUNNETAIDOT

Kyky tunnistaa, säädellä ja nimetä tunteita

Tunteiden säätelyn taito on tärkeää opetella. Kuinka lieventää haastavia tunteita kuten suuttumusta, vihaa ja pettymystä? Tähän auttaa myönteisten tunteiden esiintuominen ja vahvistaminen sekä positiivinen palaute läheisiltä

Opettele käsittelemään tunteitasi, sillä käsittelemättömien tunteiden kuorma voi aiheuttaa ahdistusta ja masennusta

Negatiiviset tunteet rajoittavat ajattelua. Positiiviset tunteet laajentavat ajattelua ja uskoa itseensä

Tunnetaitoihin kuuluu itsessä ja toisissa heräävien tunteiden havaitseminen, tunnistaminen ja ymmärtäminen sekä haastavista tunteista irti päästäminen

Mielenterveystalo.fi löytyy vinkkejä ahdistuksen, hallinnan, rauhoittumisen ja rentoutumisen keinoihin

Tunteilla on taipumus tarttua ja voimistua ihmisten välillä. Pohdi, keiden seurassa vietät aikaasi ja edistävätkö nämä suhteet tavoitteitasi?

Opettele erottamaan omat tunteesi ryhmän tunteista



Varhainen puheeksi ottaminen ja asioiden selvittäminen ovat suuressa roolissa, jotta asiat eivät jää pyörimään mieleen



RESILIENSSI

22

MUKAVUUSALUEELTA POISTUMINEN KASVATTA RESILIENSSIÄ

Resilienssi tarkoittaa psyykkistä selviytymiskykyä, joustavuutta ja uudelleen orientoitumista. Resilienssi vaihtelee eri elämäntilanteissa, ja sitä ylläpitää erityisesti muiden ihmisten tuki. Osa resilienssiä on avun pyytäminen ja muiden tukeminen

KUINKA MUUTEN VOI VAHVISTAA RESILIENSSIÄ?

Tiedostamalla omat tunne- ja ajattelutavat sekä vaikuttamismahdollisuudet. On kuluttavaa pohtia asioita, joihin ei voi vaikuttaa. Keskustelemalla kokemuksista ja keinoista, jotka voivat helpottaa oloa

Suojaamalla mielenterveyttä unen, monipuolisen ravinnon, palautumisen, tunteista puhumisen, vapaa-ajan, luovuuden sekä liikkumisen keinoin. Myös kepeät puheenaiheet läheisten kanssa sekä elämän pienten ilojen löytäminen ja niistä muistuttelu voivat auttaa

Pohdi aiempia haastavia tilanteita ja muistele, millä voimavaroilla ja vahvuuksilla olet silloin päässyt eteenpäin. Toiveikkuudesta ääneen puhuminen voi myös vahvistaa resilienssiä. Vaikeissakin tilanteissa arjen tasapainosta huolehtiminen on tärkeää

LÄHTEET & LISÄTIETOA AIHEESTA

23

- Doyle, A. (2022). How To Prepare for a Job Interview. The Balance. <https://www.thebalancemoney.com/how-to-prepare-for-a-job-interview-2061361>
- Duunitori. (i.a.). Työnhakuopas-Näin onnistut työhaastattelussa. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/tyohaastattelu/tyohaastattelu-onnistu>
- Duunitori. (2021). Työura-Älä sorru näihin! 8 uramokaa, joita kannattaa välttää. <https://duunitori.fi/tyoelama/8-uramokaa-valta-naita>
- Duunitori. (i.a.). Työnhakuopas-Ansioluettelomalli. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/ansioluettelo/hyva-ansioluettelo>
- Espoo. (i.a.). Etsivä nuorisotyö. <https://www.espoo.fi/fi/palvelut/etsiva-nuorisotyö>
- Espoo (i.a.). Nuoret-Ohjaamotalo. <https://www.espoo.fi/fi/nuoret/ohjaamotalo>
- Espoo. (i.a.). Työllisyyspalvelut. <https://www.espoo.fi/fi/toimipisteet/63890>
- Isola, A.-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S., & Keto-Tokoi, A. (2017). Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kela. (i.a.). NUOTTI-valmennus. <https://www.kela.fi/nuotti-valmennus>
- Kela. (i.a.). Henkilöasiakkaat-Laskurit. <https://www.kela.fi/laskurit>
- Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue. (i.a.). Sosiaalinen kuntoutus. <https://www.luvn.fi/fi/palvelut/sosiaalinen-kuntoutus?>

LÄHTEET & LISÄTIETOA AIHEESTA

- Mielenterveystalo.fi (i.a.). Aina tukena-Julkisen terveydenhuollon tarjoamaa luotettavaa apua mielen hyvinvointiin.
<https://www.mielenterveystalo.fi/fi>
- Mielenterveystalo.fi. (i.a.) Mielenterveyspalvelut.
<https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveyspalvelut>
- Mieli.fi. (i.a.). Tukea ja apua. <https://mieli.fi/>
- Pullinen, K., & Rönkkönen, N. (2024). Kuinka selvitä työelämässä? Opas pitkäaikaistyöttömien nuorten aikuisten työllistymisen ja hyvinvoinnin tukemiseen. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.). Kuntouttava työtoiminta.
<https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>
- TE-palvelut. (i.a.). Paikalliset TE-palvelut. <https://toimistot.te-palvelut.fi/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a.). Kysymyksiä ja vastauksia TE-palvelut 2024-uudistuksesta. <https://tem.fi/kysymyksiä-ja-vastauksia-te-palvelut-2024-uudistuksesta>
- Työelämän pelisäännöt. (2021). Näin liityt ammattiliittoon.
<https://tyoelamanpelisaannot.fi/fi/nain-liityt-ammattiliittoon/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a.). Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen. <https://tem.fi/palkkatuki>
- Työmarkkinatori. (i.a.). Uusimaa-Espoo.
<https://tyomarkkinatori.fi/aluesivu/espoo/etusivu>
- Työterveyslaitos. (i.a.). Työn ja vapaa-ajan taisapaino.
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/palautu-aivotyossa-tietopankki/tyon-ja-vapaa-ajan-tasapaino>
- Työttömyyskassojen yhteisjärjestö. (i.a.). Jäseneksi liittyminen.
<https://www.tyj.fi/tyottomyyskassat/jaseneksi-liittyminen/>