



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tiina Latva-Nikkola

”Yhdessä olemme vahvempia”

Osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemus Toimintotalon
työhönvalmennuksessa

Opinnäytetyö
Kevät 2025
Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Suuntautumisvaihtoehto:

Tekijä: Tiina Latva-Nikkola

Työn nimi alaotsikoinen: Osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemus Toimintojentalon työhönvalmennuksessa: Yhdessä olemme vahvempia

Ohjaaja: Katariina Perttula

Vuosi: 2025

Sivumäärä: 47

Liitteiden lukumäärä: 3

Opinnäytetyön tavoite oli tutkia Toimintojentalon työhönvalmennuksessa toteutuvaa osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemusta. Aiheena osallisuus ja yhteisöllisyys on ollut paljon esillä yhteiskunnassa. Tavoitteena oli selvittää, millä tasolla osallisuus toteutuu, onko valmennuksessa yhteisöllisyyttä ja minkälaiset asiat vaikuttavat osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksen syntymiseen. Tarkoituksena oli löytää myös kehittämissideoita siihen, miten osallisuutta ja yhteisöllisyyttä pystyttäisiin vielä paremmin tukemaan.

Teoriaosuudessa tarkastellaan työttömyyttä ja sen vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin. Esille tuodaan myös erilaisia työvoimapalveluiden tarjoamia tukikeinoja työttömyyden katkaisemiseen. Teoriaosuudessa käsitellään osallisuuden käsitettä, osallisuuden eri tasoja sekä työelämäosallisuutta. Yhteisöllisyyden teoriassa käsitellään myös työyhteisöissä olevaa yhteisöllisyyttä, joka toteutuu myös Toimintojentalon toiminnassa. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin teemahaastatteluilta. Valmentautujat haastateltiin pääosin pienissä ryhmissä ja muutama yksitellen. Yhteensä haastateltavia oli 18. Aineisto oli hyvä ja sopivan laaja. Teemat analysoitiin kahdella eri tavalla. Yhteisöllisyyden teema analysoitiin aineistolähtöisellä analyysillä ja osallisuuden teema teorialähtöisellä analyysillä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että Toimintojentalolla osallisuus toteutuu korkeimmalla tasolla. Tutkimuksen merkittävimäksi tulokseksi nousee vallan ja vastuun kokemisen taso, joka toteutuu toiminnassa todella hyvin. Yhteisöllisyyden kokemus Toimintojentalolla on vahva, ja se näkyy toiminnassa monella eri osa-alueella.

¹ Asiasanat: osallisuus, yhteisöllisyys, työvalmennus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Bachelor of Social Services

Specialisation:

Author/s: Tiina Latva-Nikkola

Title of thesis: The experience of involvement and community in the job coaching at the Toimintojentalo: Together we are stronger

Supervisor(s): Katariina Perttula

Year:2025

Number of pages:47

Number of appendices:3

The purpose of this thesis was to analyze the experience of involvement and community in the work coaching of Toimintojentalo. The purpose was to find out at which level the involvement is realized and whether there is a sense of community in the coaching. In addition, the thesis tries to find development ideas on how to better support involvement and communality. This thesis was conducted as qualitative research, and the material was collected through thematic interviews. Trainees were interviewed mainly in small groups and a few individually. In total, there were 18 interviewees, who provided a good and suitably broad range of data. The themes were analyzed in two different ways. The theme of community was analyzed with a data-driven analysis and the theme of inclusion with a theory-driven analysis. The results of this research show that the level of involvement and community spirit is very good in Toimintojentalo.

¹ Keywords: involvement, community, work coach

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	6
1 JOHDANTO	7
2 TYÖTTÖMYYS JA TYÖLLISYYDENHOITO	8
2.1 Työttömien työnhakijoiden tilanne Etelä-Pohjanmaalla	8
2.2 Työttömyyden syitä ja vaikutuksia	8
2.3 Osatyökyisten työllistäminen	10
2.4 Työvoimapalveluiden järjestäminen kunnille	10
2.5 Työnhakijan tukeminen	11
2.6 Väilyömarkkinat	12
2.7 Työhönvalmennus	12
3 TOIMINTOJENTALO	14
4 OSALLISUUDEN JA YHTEISÖLLISYYDEN TEORIAA	15
4.1 Osallisuus	15
4.2 Osallisuuden tasot	16
4.3 Yhteisöllisyys	17
4.4 Yhteisöllisyys työyhteisöissä	18
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	20
5.1 Laadullinen tutkimus	20
5.2 Haastattelu	20
5.3 Aineiston analyysi	23
5.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	25
6 TULOKSET	27
6.1 Taustatietolomakkeen tulokset	27
6.2 Yhteisöllisyys	27
6.3 Osallisuus	32
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	38

8 POHDINTA.....	40
LÄHTEET	42
LIITTEET	47

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Välityömarkkinoiden toimintamallit ja palvelujärjestelmä	12
Kuvio 2. Osallisuuden kokemuksen vaikutus muihin ilmiöihin	15
Kuvio 3. Analyysitaulukko.....	24
Kuvio 4. Yhteisöllisyyden jäsennyksiä	28
Kuvio 5. Osallisuuden portaat.....	32

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheeksi valikoitui osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksen tutkiminen Toimintotalon työhönvalmennuksessa. Aihe on tärkeä ja sen tutkiminen arvokasta valmentautujille työhönvalmennuksessa. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, millä tasolla osallisuus toteutuu valmennuksessa ja onko toiminnassa yhteisöllisyyttä. Tavoitteenani on tuoda valmentautujien ääntä kuuluviin ja saada heidän kokemuksensa selville. Työhönvalmennuksessa yhteisön tuki voi auttaa parhaimmillaan yksilöitä pääsemään eteenpäin elämässä, jos yhteisön jäsenet toimivat rohkaisevina esimerkkeinä toisilleen. Yhteisön jäsenet pääsevät etenemään yhdessä kohti yksilöllisiä tavoitteitaan. Osallisuuden ja yhteisöllisyyden vahvistaminen on yksilöille sekä yhteiskunnalle tärkeää sen vähentäessä syrjäytymistä (Kalliokoski, 2020, s. 49; Mäntyneva, 2020, s. 56). Ollessaan osallisena ihminen on hyvinvoiva ja pystyy vaikuttamaan elämänsä kulkuun sekä yhteiskunnallisiin asioihin.

Taina Kalliokoski on väitöskirjassaan (2020) tutkinut yhteisöllisyyttä laajasti. Väitöskirjassaan hän tutkii yhteisöllisyyden käsitettä, yhteisöllisyyden muodostumista sekä monia muita yhteisöllisyyteen liittyviä teemoja. Yhteisöllisyyden muodostuminen alkaa siitä, että toimintaan osallistujat pitävät kaikkia yhteisön jäseniä yhteisöön kuuluvina, toiseksi jäsenillä täytyy olla jokin yhteinen tavoite, jonka eteen he työskentelevät, sekä jäsenien välillä täytyy olla luottamusta (Kalliokoski, 2020, s. 193). Päivi Mäntyneva (2020) on tutkinut osallisuutta työtoiminnassa sekä sitä, miten kuntouttava työtoiminta vahvistaa ihmisen toimijuutta. Tutkimuksessaan hän (s. 56) sai selville osallisuutta vahvistavia tekijöitä, kuten mielekkäeseen toimintaan osallistuminen, tunne yhteenkuuluvuudesta sekä itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen.

Tutkimuskysymyksiä minulla on kaksi: Miten valmentautajat kokevat osallisuuden ja yhteisöllisyyden työhönvalmennuksessa? Miten työhönvalmennuksen käytäntöjä voisi kehittää osallisuuden ja yhteisöllisyyden vahvistamiseksi?

2 TYÖTTÖMYYS JA TYÖLLISYDENHOITO

2.1 Työttömien työnhakijoiden tilanne Etelä-Pohjanmaalla

ELY-keskuksen (2025) mukaan työttömiä työnhakijoita oli Etelä-Pohjanmaan alueella maaliskuun 2025 loppuun mennessä yhteensä 7419. Työttömistä työnhakijoista naisia oli 2711 ja miehiä 4697. Vuoden takaisesta vertailuajankohdasta määrä nousi 825 työnhakijalla, joka on 12,5 % enemmän kuin vuosi sitten. Työttömien työnhakijoiden määrä laski edellisestä kuu-kaudesta 406 henkilöllä. Koko maassa työttömien määrä oli nousussa kaikilla ELY-keskuk-sen alueilla. Etelä-Pohjanmaan alueella oli avoimia työpaikkoja maaliskuun 2025 lopussa 1569, joka on 38 työpaikkaa vähemmän kuin vuosi sitten maaliskuussa.

ELY-keskuksen (2025) mukaan työttömyys nousi Etelä-Pohjanmaalla vuodentakaisesta lähes kaikissa ikäryhmissä. Alle 25-vuotiaita työttömiä oli 1093, joka on 197 (22 %) henkilöä enem-män kuin vuosi sitten. Eniten kasvua työttömien työnhakijoiden määrässä on ikäryhmissä 40–44-vuotiaat (24,4 %) ja 20–24-vuotiaat (20,7 %). Suurin työttömien ryhmä on kuitenkin 60–64-vuotiaat. Myös pitkäaikaistyöttömyys on nousussa. Yli vuoden työttömänä olleita pitkäai-kaistyöttömiä oli maaliskuun 2025 lopussa 1927 henkilöä, joka oli 493 henkilöä (34,4 %) enemmän kuin viime vuonna samaan aikaan. Pitkäaikaistyöttömistä yli kaksi vuotta työttö-mänä olleita oli 790 henkilöä, joka oli 218 henkilöä (38,1 %) enemmän kuin vuosi sitten.

Suomessa suuri osa työttömistä on pitkäaikaistyöttömiä (Valtioneuvosto, 2024). Marras-kuussa 2024 koko maassa oli työttömiä yhteensä 292 400 henkilöä, joista pitkäaikaistyöttö-miä eli yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleita oli 102 600 henkilöä. Työ- ja elinkeinomi-nisteriö (TEM, 2024) on uusimmassa työmarkkinaennusteessaan todennut, että vaikka työllisyy-s kasvaa vuoden 2025 aikana, pitkäaikaistyöttömien määrä jatkaa silti kasvuaan tasai-sesti vuoteen 2026 asti, johon ennuste päättyy.

2.2 Työttömyyden syitä ja vaikutuksia

Työttömyyden syyt ovat hyvin moninaisia ja usein työttömällä on useita esteitä työllistymiselle (OECD, 2020, s. 7–9). OECD-tutkimuksen (2020) ”Faces of Joblessness in Finland” mukaan 68 % suomalaisista työttömistä kokee kahta samanaikaista estettä työnhakuun ja 39 % työt-ömistä kokee vähintään kolmea tai enemmän samanaikaista syytä tai estettä, jotka

hankaloittavat työnhakua. OECD-tutkimuksessa tarkastellaan laajemmin työllistymistä estäviä syitä. Näitä syitä ovat työkykyyn liittyvät esteet, kuten taidot, työkokemus, terveys ja hoitovastuut. Toinen syy on kannustinesteet, joilla tarkoitetaan vero- ja etuusjärjestelmiä sekä sitä, jos työtön saa tarpeeksi tuloja ilman työntekoa. Mahdollisuuksien esteillä tarkoitetaan, että haettavia työpaikkoja ei vain ole tarjolla. Työttömän työnhakijan tilannetta pitäisi kyetä tarkastelemaan laajasti, jotta tukea työnhakuun voitaisiin tarjota oikea-aikaisesti sekä kohdenneusti. Siitä olisi hyötyä työttömyyden keston lyhentämiseksi (OECD, 2020. s. 74.)

SAK:n (2024, s. 7) tekemän tutkimuksen mukaan suurin syy työttömyyteen on yli 50-vuoden ikä. Työttömät itse kokevat, että suurimmat syyt työttömyydelle ovat huono terveys, ikä tai koikaikaisen työn puute. Huonon terveyden he arvioivat vasta neljänneksi suurimmaksi syyksi työttömyydelleen. Mielen terveyden ongelmat oli suurin työkykyä haittaava sairaus (Kerätär & Karjalainen, 2010). Usein tarjolla on vain osa-aikatyötä ja se ei kannusta ottamaan työtä vastaan, varsinkin jos työn perässä joutuu matkustamaan kauemmas.

On selvää, että kovassa kilpailussa työpaikoista terveet pääsevät töihin ja sairaammat jäävät työttömiksi tai ajautuvat pätkätöihin (Kerätär, 2016, s. 54–59). Toisaalta myös työttömyyden on todettu heikentävän terveyttä. Erityisesti mielen terveyden ongelmien ilmeneminen lisääntyy työttömyyden myötä, mutta myös sydän- ja verisuonitautien sekä aivoverenkiertohäiriöiden riskin on huomattu lisääntyvän. Masennusoireet voivat jäädä fyysisen oireilun vuoksi huomaamatta (Nurmela, 2021). On myös huomattu, että pidempään työttömänä olleilla on vaikeuksia tunnistaa masennusoireitaan. Työttömänä avun hakeminen sekä terveystalvissa avun tarjoaminen työttömälle voi myös heikentyä siitä syystä, että työttömän ei ajatella tarvitsevan niin hyvää toimintakykyä kuin työssä käyvän. Työttömien psyykinen kuormitus on yli kaksi kertaa yleisempää kuin työssäkäyvillä (Pekkala ym., 2012, s. 227). Työttömyyden ja huonomman terveyden yhteyttä voidaan selittää työttömäksi jäämisen aiheuttamalla stressillä, joka tuo mukanaan joukon muita sairauksia. Terveystalvissa ei edelleenkään tunnisteta tarpeeksi hyvin pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttamia erityistarpeita. Työttömyys aiheuttaa syrjäytymistä (Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), i.a.-a). Syrjäytymisriski on suurimmillaan elämän suurissa muutospaiheissa, esimerkiksi työ- tai parisuhteen loppuessa sekä opinnoista valmistuessa. Työelämässä rakentuvat sosiaaliset suhteet jäävät työttömiltä kokonaan puuttumaan.

2.3 Osatyökykyisten työllistäminen

Hallituksella oli käynnissä työkykyohjelma vuosina 2019–2023, jonka tarkoituksena oli poistaa esteitä osatyökykyisen työllistymisestä sekä kehittää osatyökykyisten työkyvyn tukitoimia (STM, 2023). Työelämän ulkopuolella olevista osatyökykyisistä 65 000 haluaisi käydä töissä ja oman arvionsa mukaan myös pystyisivät siihen. Terveys- ja hyvinvoinnin laitos (THL, 2019) määrittelee osatyökykyisyyttä siten, että osatyökykyisyys on yksilöllistä ja kytköksissä syyhyn, jonka vuoksi henkilö on osatyökykyinen, sekä tehtävään työhön sekä sen esittämiin vaatimuksiin. Ihmisen työkyky vaihtelee elämän aikana eikä osatyökykyisyys välttämättä ole pysyvä tilanne. Jos osatyökykyisen työtehtäviä tai työaikaa voidaan muokata työntekijän tarpeiden mukaan ja saada näitä asioita korjaamalla työolot sopivaksi työntekijän terveydentilan ja työkyvyn mukaisiksi, ei työntekijä ole enää osatyökykyinen vaan työkykyinen. THL:n (2023) mukaan ”osatyökykyisellä tarkoitetaan henkilöä, jolla on käytössään osa työkyvystään ja halu tämän kyvyn käyttämiseen”. Osatyökykyisen työnhakijan palkkaaminen saa aikaan positiivisia vaikutuksia, joista tärkeimpänä on osatyökykyisen kokemus olla tarpeellinen osa yhteisöä sekä yhteiskuntaa. Osatyökykyiseen suhtautuminen työpaikoilla vaihtelee työpaikan organisaatiokulttuurin sekä yksittäisten henkilöiden suhtautumisen mukaan (Vuorento & Terävä, 2014, s. 48.) Myös esihenkilötyöllä nähdään olevan tärkeä rooli siinä, miten työpaikalla suhtaudutaan osatyökykyisyyteen. Osatyökykyiset tulisi saada näkyvämmäksi joukoksi työhaussa, että heidän työllistymisensä mahdollisuudet olisivat paremmat (Oivo & Kerätär, 2018, s. 67). Työnantajat kaipaavat laajemmin tietoa osatyökykyisyyden vaikutuksesta tehtävään työhön.

2.4 Työvoimapalveluiden järjestäminen kunnille

Työllisyyspalvelut ovat kokeneet suuren muutoksen vuoden 2025 alusta työvoimapalveluiden siirtyessä valtion hallinnoimista TE-palveluista kuntien hoidettavaksi (TEM, 2024). Valtiolla on edelleen myös oma roolinsa työllisyyden hoidossa, mutta käytännön työ tehdään kunnissa. Valtion rooli on työvoimapalvelujärjestelmän toiminnan varmistaminen ja ohjaaminen sekä kehittäminen (TEM, 2024). Suomen nykyinen työllisyystilanne tarvitsi tämän kaltaista muutosta (Lähteelä ym., 2025). Muutoksen tarkoitus on ollut siirtää työllisyyden hoito kunnille, joilla on tieto oman alueen muista toimijoista. Uudistuksen myötä kunnille mahdollistetaan tehdä oman näköistä työllisyydenhoitoa juuri heidän asiakkailleen sopivalla tavalla. Kunnilla on nyt mahdollisuus hyödyntää aiempaa helpommin omia verkostojaan työllisyydenhoidossa. Kuntien työntekijät tuntevat alueensa koulutusmahdollisuudet ja tuntevat oman alueensa

yrittäjiä, joihin työllistyminen on mahdollista. Työllisyyden hoito ja kuntien elinvoimaisuuden kehittämien on kuntien oma tärkeä tehtävä ja työllistymistä edistäviä palveluita voidaan rakentaa yhdessä alueen muiden toimijoiden, kolmannen sektorin sekä hyvinvointialueen kanssa (Lähteelä ym., 2025).

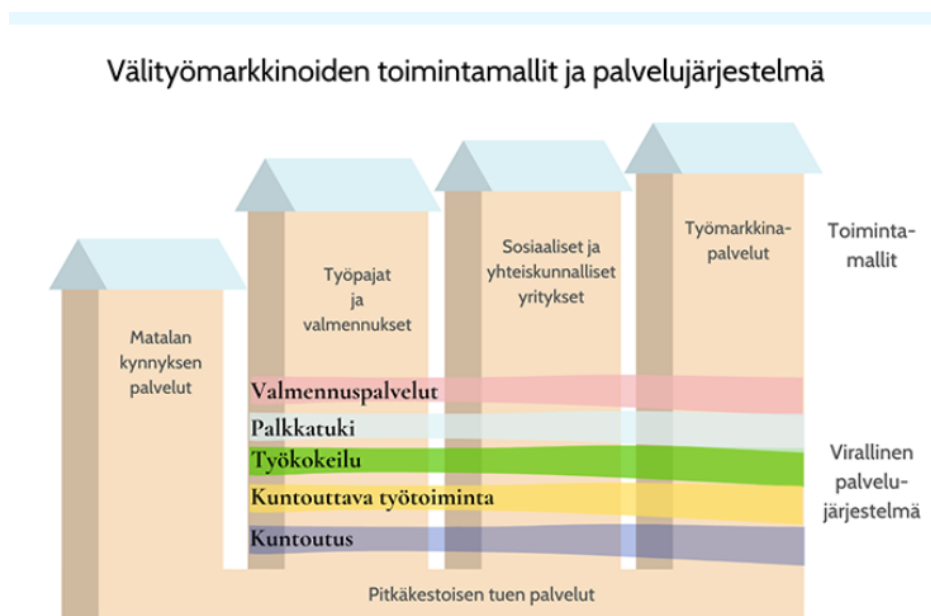
2.5 Työnhakijan tukeminen

Työllisyysalueilla on erilaisia palveluita työnhakijan työnhaun tueksi sekä madaltamaan työnantajan kynnystä palkata uusi työntekijä. Työnhakijoille tarjotaan mahdollisuutta mennä työkokeiluun tai koulutuskokeiluun (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 380/2023, 6 luku, 54§). Koulutus- ja työkokeilua tarjotaan vaihtoehdoksi sellaiselle työnhakijalle, joka kaipaa vahvistusta ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi. Työkokeilua tarjotaan myös sellaiselle työnhakijalle, joka on ollut poissa työelämästä pidempään. Työkokeilussa ollessaan työnhakija voi kokeilla, miten selviää työkokeilupaikan kaltaisessa työssä ja miten oma jaksaminen sekä osaaminen työssä kohtaavat. Työkokeilun kesto voi olla maksimissaan 6 kuukautta. Työkokeilija ei ole palkkasuhteessa työkokeilupaiikkaansa vaan saa tuolta ajalta työttömyysetuutta. Työkokeilu on matalan kynnyksen mahdollisuus kokeilla, voisiko jokin uusi ala olla se oma juttu.

Työntekijän palkkaamiseen työnantaja voi saada myös palkkatukea, jonka on tarkoitus edesauttaa työttömän työnhakijan palkkausta (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 380/2023, luku 10, 81§). Tuen tarkoitus on tukea työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Työvoimapalveluilla on tarjota myös vaihtoehtoja heille, jotka eivät työkykynsä vuoksi voi etsiä töitä avoimilta työmarkkinoilta. Näille asiakkaille voidaan tarjota kuntouttavaa työtoimintaa tai sosiaalista kuntoutusta. Sosiaalinen kuntoutus sekä kuntouttava työtoiminta ovat sosiaalihuoltolain mukaisia palveluita (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 14§). Kuntouttava työtoiminta on suunnattu sellaiselle asiakkaalle, joka on ollut jo pidempään poissa työelämästä. Kuntouttavan työtoiminnan tarkoitus on työ- ja toimintakyvyn vahvistaminen sekä työllistymismahdollisuuksien lisääminen. Kuntouttava työtoiminta suunnitellaan hakijan tarpeiden, toimintakyvyn sekä tavoitteiden mukaan (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001, 1–2 §). Eri palveluilla on erilaiset tavoitteet ja eri kohderyhmät (Kela, 2022). Työvoimapalvelulla on asiakkaan työllistymiseen liittyvä tavoite, ja sosiaalipalvelun tavoitteet liittyvät elämänhallintaan ja kuntoutukseen.

2.6 Välityömarkkinat

Välityömarkkinoilla tarkoitetaan työpaikkoja työttömyyden ja avoimien työmarkkinoiden välissä (Vates, i.a.). Välityömarkkinat ovat matalan kynnyksen paikkoja, joiden avulla asiakas pääsee lähemmäksi avoimia työmarkkinoita. Välityömarkkinoiden avulla pystytään parantaa asiakkaan työmarkkina-asemaa. Kuvio 1 havainnollistaa välityömarkkinoiden toimintamalleja ja palvelujärjestelmää.



Kuvio 1. Välityömarkkinoiden toimintamallit ja palvelujärjestelmä (Vates, i.a.).

Välityömarkkinoiden järjestäjänä voivat olla julkisen sektorin toimijat, 3. sektorin toimijat eli yhdistykset ja järjestöt sekä yritykset, joiden toiminta perustuu virallisen palvelujärjestelmän tapoihin tukea vaikeasti työllistyviä (Vates, i.a.). Välityömarkkinoilla on tärkeä tehtävä ihmisten työllistäjänä. Niiden avulla ihmiset pääsevät pois marginaalista, lähemmäs työelämää sekä osalliseksi yhteiskuntaan.

2.7 Työhönvalmennus

Työhönvalmennus kuuluu Suomessa sekä ammatillisen kuntoutuksen että vaikeasti työllistyvien työllistämistoiminnan toimenpiteisiin (Härkäpää ym., 2013, s. 9–15). Valmennuksen tavoitteena on edistää työelämävalmiuksia henkilöllä, jolla on eri syistä johtuvia vaikeuksia työllistyä. Työhönvalmennusta toteuttavat myös kunnat ja kuntayhtymät, ja lisäksi työhönvalmennusta kehitetään monissa hankkeissa. Työhönvalmennukselle ei ole yhtenäistä määritelmää,

vaan se suunnitellaan aina asiakkaan tarpeita ja tavoitteita vastaavaksi. Se voi olla hyvin monimuotoista aina asiakkaan elämänlaadun parantamisesta työpaikalla toteuttavaan valmennukseen. Sitä voidaan tarjota asiakkaalle, jonka työkyvystä ei ole varmuutta tai joka etsii sopivaa uutta alaa. Valmennusta tarjotaan myös nuorille, joilla ei ole ammatillista tutkintoa. Työhönvalmennukseen kuuluu tärkeänä osana työhönvalmentajan henkilökohtainen tuki koko prosessin ajan. Valmennuksesta on hyötyä monenlaisissa tilanteissa oleville työttömille työnhakijoille eikä valmennukseen pääsyä ole tarkasti rajattu. Valmennuksessa korostuvat valmentautujan omat valinnat ja päätökset.

Kuntaliiton mukaan työhönvalmennuksen asiakkaita ovat juuri ammattiin valmistuneet, maahanmuuttajat, pitkäaikaistyöttömät sekä osatyökykyiset (Kuntaliitto, i.a., s. 5–23). Työhönvalmennus on tarkoitettu asiakkaille, jotka tarvitsevat tukea työmarkkinoille siirtymiseen ja siellä pysymiseen. Työhönvalmennuksen tarjoaminen asiakkaalle vaihtelee alueittain työvoimapalveluissa. Joillakin alueilla sitä tarjotaan jo lähempänä työelämää oleville ja toisilla alueilla valmennusta tarjotaan kaikille halukkaille. Työhönvalmennuksen tavoitteena on työllistymispolulla eteneminen, työelämätaitojen oppiminen sekä ammattitaidon lisääminen. Valmennuksen tarkoituksena on motivoida, aktivoida ja kannustaa valmentautujaa sekä auttaa valmentautujaa henkilökohtaisten tavoitteiden selkeyttämisessä.

3 TOIMINTOJENTALO

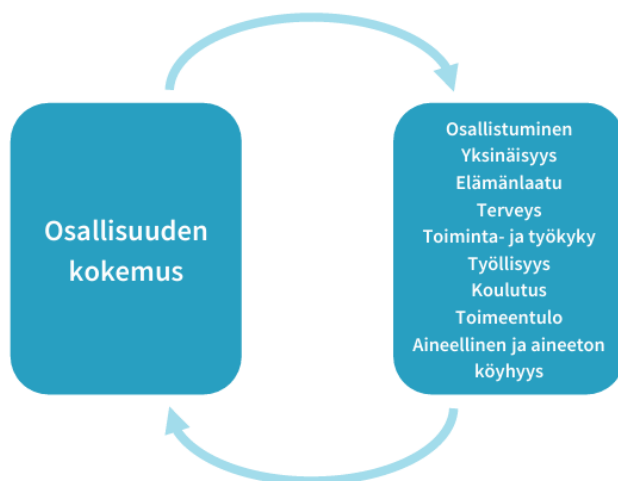
Opinnäytetyön yhteistyötahona on Toimintotalo, joka on Seinäjoen kaupungin työhönvalmennuskeskus. Toimintotalo on perustettu 1990-luvulla Kasperin kaupunginosaan (Toimintotalo, i.a.). Se on perustettu kohtaamispaikaksi, jonne kaikki ovat tervetulleita. Toimintotalon toiminnan alusta asti on myös haluttu työllistää pitkäaikaistyöttömiä. Alkuperäinen tarkoitus on ollut syrjäytymisen ennaltaehkäisy sekä yhteisöllisyyden ja osallisuuden lisääminen, jossa Toimintotalo on oman kuvauksensa mukaan myös onnistunut. Toimintotalon tavoitteena on olla ilmapiiriltään rento ja hyväksyvä kohtaamispaikka kaikille. Toimintotalon motto on ”Elämä on parempaa yhdessä nautittuna” (Toimintotalo, i.a.). Tämä näkyy ja kuuluu joka puolella Toimintotalolla. Toimintotalo toimii Seinäjoen kaupungin työhönvalmennuskeskuksena. Siellä tuetaan ihmisiä monin eri tavoin kohti työ- ja opiskeluelämää (Toimintotalo, i.a.). Yhdessä työtä tekemällä opitaan uusia asioita sekä tuetaan elämänhallintaa ja arjen taitoja. Toimintotalolla työhön voi valmentautua monella eri toimialalla. Vaihtoehtoja ovat lounaskahvila, kirpputori, puhtaanapito, ylläpito sekä digiapu. Toiminnan alkaessa 90-luvulla, työllistettiin kuusi pitkäaikaistyötöntä vuodessa ja nyt työhönvalmentautujia on n. 100 vuodessa.

4 OSALLISUUDEN JA YHTEISÖLLISYYDEN TEORIAA

4.1 Osallisuus

Osallisuus tarkoittaa mukanaoloa, vaikuttamisen mahdollisuutta sekä pääsemistä osalliseksi yhdessä rakennetusta hyvästä (STM, i.a.-b.). Osallisuuden kokemus syntyy, kun ihminen tulee kuulluksi ja nähdyksi yhteisössä ja hänestä tuntuu, että voi vaikuttaa asioihin ja hänen mielipiteellään on väliä (THL, 2024).

Perustuslaissa säädetään osallisuudesta seuraavasti: ”Kansanvaltaan sisältyy yksilön oikeus osallistua ja vaikuttaa yhteiskunnan ja elinympäristönsä kehittämiseen.” (Perustuslaki 731/1999, 2§). Sosiaalihuoltolain tarkoituksena on eriarvoisuuden vähentäminen ja osallisuuden lisääminen. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 1§ kohta 2). Osallisuuden edistämisen tavoitteena on eriarvoisuuden poistaminen sekä syrjäytymisen ja köyhyyden väheneminen (THL, 2023, s.13). Osallisuus lisää yksilön vaikutusmahdollisuuksia ja osallisuudella on selvä yhteys koettuun hyvinvointiin (THL, 2023, s. 13–16). Osallisena oleva ihminen kokee olevansa tärkeä yhteisölle sekä yhteiskunnalle. Vahvaa osallisuutta kokeva ihminen pystyy jakamaan hyvää myös ympärillään oleville. Kuviossa 2 näkyy mihin kaikkiin muihin asioihin ihmisen elämässä osallisuus vaikuttaa.



Kuvio 2. Osallisuuden kokemuksen vaikutus muihin ilmiöihin (THL, 2023, s. 30).

Osallisuuden kokemus vaikuttaa moniin muihinkin asioihin elämässä (THL, 2023, s. 30). Sillä on yhteys koettuun hyvinvointiin, terveyteen sekä toiminta- ja työkykyyn.

THL määrittelee osallisuutta eri osa-alueisiin (THL, 2024). Osallisuus omassa elämässä, joka tarkoittaa vaikutusmahdollisuuksia omassa elämässä ja esimerkiksi palveluissa sekä mahdollisuutta elää omannäköistään elämää. Toinen osallisuuden muoto on osallisuus yhteisöissä ja vaikuttamisen prosesseissa, joka toteutuu yhteisöissä vaikuttamismahdollisuuksina. Osallisuuden kokemus syntyy, kun saa kokemuksen, että oma mielipide tulee kuulluksi ja se otetaan huomioon toiminnassa. Kolmas osallisuuden muoto on osallisuus vaikuttamisen prosesseissa, joka tarkoittaa myös sitä, että saa tarvittaessa tukea päätöksentekoon. Ihmiselle annetaan riittävä tieto ja tuki, jolloin vaikuttaminen mahdollistetaan kaikille ja ihminen pystyy vaikuttamaan itselleen tärkeisiin asioihin.

Osallisuus toteutuu yhteisössä, kun ihminen kokee olevansa osa jotakin itselleen tärkeää ja merkityksellistä yhteisöä. Yhteisöissä näkyvä osallisuus näkyy jäsenten arvostuksena toisiinsa kohtaan, luottamuksena sekä siinä että jokaisella yhteisöön kuuluvalla on mahdollisuus vaikuttaa yhteisön asioihin (THL, 2024). THL:n mukaan työelämäosallisuuden edistäminen on sitä, että yksilölle annetaan mahdollisuus ja tukea kuntoutua takaisin työelämään. Yksilö, joka saa tehdä työtä, kokee itsensä osalliseksi yhteiskuntaan (THL, 2025). Työelämäosallisuus lisääntyy myös kuntouduttaessa työelämään, esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa. Silloin työelämäosallisuutta lisätään työkyvyn ylläpidolla sekä syrjäytymisen ehkäisyllä.

Osallisuuden kokemukseen liittyy vahvasti hyvinvointi. Kokiessaan osallisuutta johonkin, kokee ihminen hyvinvointia. Erik Allardin (1976) hyvinvoinnin teorian mukaan hyvinvoinnin osa-alueet voidaan jakaa kolmeen eri kategoriaan elintaso (having), yhteisyysuhteet (loving) ja itsensä toteuttamisen muodot (being) (Allard, 1976, s. 43). Nämä termit limittyvät toisiinsa ja jokin toinen osa-alue voi auttaa saavuttamaan myös toisen osa-alueen asioita. Yhteisyysuhteet voivat lisätä elintasoja ja yhteisyysuhteiden myötä yksilö voi myös päästä toteuttamaan itseään. Yhteisyysuhteet ja itsensä toteuttamisen käsitteet liittyvät vahvasti osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemukseen, mutta myös elintaso liittyy niihin siten, että yksilön kokiessa puutteita toimeentulossaan on myös osalliseksi itsensä tunteminen haastavampaa.

4.2 Osallisuuden tasot

Harry Shierin teoria (2001) osallisuuden portaista jakaa osallisuuden viiteen portaaseen sen mukaan, miten osallisuus toteutuu (Shier, 2001, s. 109–111). Ensimmäisellä tasolla

osallistujia kuullaan ja toimitaan niin että kaikki kokevat tullessa kuulluiksi ja huomioiduiksi yksilöinä. Toisella tasolla yksilöä kannustetaan ilmaisemaan oma mielipiteensä ja tarvittaessa tuetaan osallistujaa siinä. Kolmannella tasolla osallistujan mielipiteet otetaan huomioon myös päätöksenteossa ja tavoitellaan toimintaa, jossa osallistujien mielipiteet tulee aina huomioida päätöksenteossa. Neljännellä tasolla osallistujat saavat osallistua mukaan päätöksentekoprosessiin. Viidennellä ja osallisuuden toteutumisen ylimmällä portaalla, osallistujat saavat vastuuta ja heillä on mahdollisuus tehdä päätöksiä toiminnassa. Ylimmän tason toteutuessa osallistujat ja järjestäjä jakavat vallan ja vastuun toiminnassa.

4.3 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyden termiä voi ajatella ensin niin, että mikä on yhteisö? Yhteisö on ryhmä ihmisiä jonkin yhteisen toiminnan äärellä. Mutta yhteisöllisyys vaatii tunnetta joukkoon kuulumisesta sekä sitä että saa oman äänensä kuuluviin ja mielipide otetaan huomioon (Opetushallitus, i.a.). Yhteisöllisyyden syntyminen vaatii jonkin yhteisen tavoitteen tai toiminnan, jota kaikki yhteisön jäsenet pitävät tärkeänä ja toimivat ryhmänä sen tavoitteen hyväksi. Yhteisöllisyyden syntyminen vaatii yhteisöltä luottamusta yksilöiden välillä, avointa vuorovaikutusta ja osallistumista. Yhteisöllisyys on yhteisön jäsenien kokemaa tunnetta yhteenkuuluvuudesta. Kaikki ihmiset kokevat luontaista tarvetta kuulua johonkin (Harju, 2020). On tärkeää vahvistaa yhteisöllisyyttä yhteiskunnassa. Yhteisöllisyys tuo yksilölle turvaa elämän kriiseissä, sekä vahvistaa yksilön resilienssiä. Yhteisöllä on myös yksilöä eteenpäin vievä voima.

Ihmisen tarvehierarkiaa on kuvaillut Abraham Maslow vuonna 1943 (Maslow, 1943, s. 370–396). Maslow kuvailee ihmisen tarvehierarkiaa pyramidiksi, jossa on erilaisia tarpeita. Maslown mukaan ihminen tavoittelee aina ensin alemman tason tarvetta ennen nousemista pyramidissa ylöspäin ja tavoitellakseen seuraavaa tarvetta. Tarvehierarkian mukaan ensin fyysisten tarpeiden kuten ruoka, vesi ja uni tulee olla turvattuna ennen kuin voi tavoitella läheisyyden ja rakkauden tarpeita. Maslow kertoo yhdeksi ihmisen tärkeimmistä tarpeista yhteenkuuluvuuden tunteen. Ihmisellä on myös arvostuksen tarve sekä itsensä toteuttamisen tarve. Aina tarpeiden tyydyttäminen ei toteudu Maslown määrittelemässä järjestyksessä ja ihminen voi tavoitella myös monia tarpeita yhtä aikaa. Myöhemmin Maslow on lisännyt tarvehierarkiaan vielä kuudennen tason, joka on itsensä ylittäminen ja muiden auttaminen. Myös tämä on tunnistettava asia ihmisen elämässä.

Ihmisen hyvinvointia tutkinut Erik Allardt määrittelee, että ihmisellä on luontainen tarve olla sosiaalinen ja kuulua yhteisöihin, joissa yhteisön jäsenistä pidetään huolta (Allardt, 1971, s. 43). Ollakseen täydellisiä nämä yhteisyyssuhteet ovat symmetrisiä eli niissä on vastavuoroisuutta. Yhteisön jäsen saa tuntee olevansa pidetty ja huolehdittu sekä olla huolenpitäjä ja jakaa välittämistä muille. Symmetrisyyden toteutuessa voidaan puhua yhteisyydestä.

Yhteisöllisyyden elementtejä ovat tutkineet myös Mcmillan ja Chavis (1986). He kertovat yhteisöllisyyden kriteereiksi seuraavat neljä kriteeriä: Jäsenyys, vaikuttaminen, tarpeiden tyydyttäminen ja jaettu emotionaalinen yhteys (McMillan&Chavis, 1986). Yhteisöllisyyden tunteen löytymiseen tarvitaan ihan aluksi se, että ihmiset viettävät aikaa yhdessä mutta se ei riitä vielä siihen, että yhteisössä olisi tunnetta yhteenkuuluvuudesta. Yhteenkuuluvuuden tunteen syntymiseen tarvitaan sitä, että jokainen antaa itsestään panoksen ryhmälle, toimii yhteisen hyvän eduksi. Kaikkien yhteisön jäsenien kuuluu myös noudattaa yhteisön määrittämiä sääntöjä esimerkiksi käyttäytymisessä ja muiden yhteisön jäsenien kohtelussa. Yhteisöllisyyden tunteen syntymiseen vaikuttaa myös se, että saa huolehtia muista yhteisön jäsenistä ja saa tulla itse huolehdituksi.

4.4 Yhteisöllisyys työyhteisöissä

Työyhteisöissä koetulla yhteisöllisyydellä on selvä yhteys työhyvinvointiin sekä työpaikkaan sitoutumiseen (Työterveyslaitos, myöh. TTL, i.a.). Työyhteisön jäsenet kaipaavat kokemusta siitä, että heitä arvostetaan ja he saavat olla yhteisön jäsenenä omana itsenään. Työterveyslaitoksen vuonna 2024 tekemän tutkimuksen mukaan yhteisöllisyyttä työyhteisöissä edistää työyhteisön jäsenien reilu kohtelu ja samanlainen arvomaailma (TTL, 2024, s. 16–28). Yhteisöllisyyden kokemus lisää työtyytyväisyyttä sekä työhön sitoutumista. Myös työntekijän pystyvyyden tunne lisääntyy yhteisöllisyyttä kokiessa. Yhteisöllisyyden kokemuksen työyhteisössä on myös todettu auttamaan töissä jaksamista.

Työyhteisöt ovat yhä monimuotoisempia ja sen on huomattu haastavan yhteisöllisyyden syntymistä työpaikoilla (TTL, i.a.). Työyhteisöjen monimuotoisuudella tarkoitetaan työntekijöiden erilaisuutta esimerkiksi kulttuuritaustan, iän, perhetilanteen, terveydentilan, työkyvyn, koulutustaustan sekä persoonallisuuden osalta. Yhteisöllisyyden syntymistä työyhteisöissä voidaan edesauttaa jo perehdytyksestä alkaen. Uudelle työyhteisön jäsenelle on tärkeää kertoa selvästi työyhteisön säännöt ja toimintatavat esimerkiksi syrjinnän, häirinnän, epäasiallisen

kohtelun sekä rasmin osalta. Uuden työntekijän on tärkeä tietää, minkälaista käyttämistä häneltä odotetaan sekä miten toiset työyhteisön jäsenet kohdataan arvostavasti ja kunnioittavasti. Yhteisöllisyyden syntymistä työyhteisössä auttaa työyhteisön jäsenien kokema psykologinen turvallisuus työyhteisössä. Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan sitä, että ilmapiiri työyhteisössä on kaikella tavalla turvallinen. Yhteisön jäsenet uskaltavat sanoa oman mielipiteensä ja ideansa ilman vaaraa pilkatuksi tai naurunalaiseksi joutumisesta. Psykologiseen turvallisuuteen kuuluu myös se, että virheiden tekemistä ei tarvitse pelätä vaan niihin suhtaudutaan mahdollisuutena oppia uutta.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen tavoite on selvittää valmentautujien kokemuksia, miten osallisuus ja yhteisöllisyys toteutuu Toimintoentalolla sekä löytää jotakin toimintaa kehittäviä asioita.

Tutkimuskysymyksiä on kaksi:

1. Miten valmentautajat kokevat osallisuuden ja yhteisöllisyyden työhönvalmennuksessa?
2. Miten työhönvalmennuksen käytäntöjä voisi kehittää osallisuuden ja yhteisöllisyyden vahvistamiseksi?

5.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus tutkii ihmisten asioille antamia merkityksiä ja kokemuksia (Vilkka, 2021, s. 118). Laadullisella tutkimuksella halutaan saada esiin ihmisen omat kuvaukset tutkittavasta ilmiöstä. Se tutkii ihmisten kokemuksia ja kokemuksille antamia merkityksiä, joita tässä tutkimuksessa on tarkoitus tutkia. Teemahaastattelun kysymysten avulla pyritään saamaan vastaus tutkimuskysymykseen (Vilkka, 2021, s. 124).

Kvalitatiivinen tutkimus myös mahdollistaa sen, että tutkimus voi muovautua vapaammin tutkimuksen edetessä. Laadullisessa tutkimuksessa ei tavoitella yleistettävyyttä tutkittavasta aiheesta, vaan tavoitteena on ymmärtää ja kuvata tutkittavaa ilmiötä tutkittavien näkökulmasta katsottuna (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 98).

Laadullisessa tutkimuksessa tehdään teoreettinen viitekehys, johon kerättyä aineistoa peilataan (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 23,25). Teorian avulla tutkimuksessa tarkastellaan tuloksia sekä johtopäätöksiä. Laadullinen tutkimus koostuu empiriasta sekä teoriasta.

5.2 Haastattelu

Aineistokeruumenetelmäksi valitsin puolistrukturoidun teemahaastattelun. Teemahaastattelun tarkoitus on kerätä tutkittavasta asiasta tietoa haastatteluiden avulla ja kysyä heiltä, jotka asiasta tietävät (Valli, 2018, s. 27–29). Teemahaastattelu on haastattelu, joka sijoittuu

strukturoidun ja puolistrukturoidun haastattelun väliin. Teemahaastatteluun kuuluu se, että kysymyksiä voi kysyä luontevassa järjestyksessä, riippuen miten haastattelu etenee, eikä kysymyksiä tarvitse kysyä järjestyksessä (Valli, 2018, s. 30).

Fokusryhmähaastattelu tarkoittaa sitä, että haastatellaan ryhmää, jolla on tutkittavasta aiheesta tietoa (Mäntyranta & Kaila, 2008). Fokusryhmähaastattelu on hyvä valinta aineistonkeruutavaksi, jos halutaan kehittää toimintaa tai palveluita. Ryhmähaastattelu oli hyvä valinta tutkimuksessani koska haastatellessani ryhmiä, näin miten ryhmä toimii sekä miten ryhmän jäsenet huomioivat toisensa ja saavatko kaikki sanoa mielipiteensä. Kaikki haastateltavani olivat Toimintojentalon työvalmennuksen osallistujia, joten heillä oli tutkittavasta aiheesta tietoa.

Tein haastateltaville taustatietolomakkeen, johon listasin muutamia perusasioita koulutuksesta ja valmennuksen kestosta. Taustatietolomakkeen tarkoitus oli, että sen perusteella voi muodostaa jonkinlaisen kuvauksen haastateltavista. Taustatietolomake liitteessä 2.

Tilaaajalta tuli toive ryhmähaastatteluista. Siihen päädyimme siitäkin syystä, koska tarkoitus on tutkia osallisuutta ja yhteisöllisyyttä, joka toteutuu ryhmissä. Haastateltavat saivat tulla haastatteluun halutessaan myös yksin, ja muutama tulikin mutta se johtui enemmän aikataulullisista syistä kuin haastateltavan halusta tulla yksin haastatteluun.

Haastattelurungon suunnittelun tein yhteistyössä tilaajan kanssa. Tilaajan tuki oli haastatteluiden suunnittelussa tärkeää ja oli hyvä, että myös he pääsivät mukaan osallistumaan haastattelurungon suunnitteluun. Heillä on kuitenkin tietoa sekä käytännön kokemusta tutkittavasta asiasta. Osallisuus-teeman kysymykset suunnittelin perustuen Shierin (2001) osallisuuden teorian eri tasoihin, varmistaakseni sen, että saisin kysymysten avulla varmasti selville toteutuneet osallisuuden tasot. Yhteisöllisyyden teeman kysymykset valikoituivat vapaammin. Pohdinnassa oli, minkälaisilla kysymyksillä saisin mahdollisimman laajoja vastauksia. Suunnittelin aluksi tekeväni haastattelun vain muutamalla hyvin avoimella kysymyksellä. Esimerkiksi miten viihdyt Toimintojentalolla? Tämä kysymys tulikin haastatteluun ensimmäiseksi haastattelun avaavaksi kysymykseksi. Ymmärsin että pelkästään näin avoimilla kysymyksillä en saa tarpeeksi vastauksia tutkimuskysymyksiini. Varsinkin osallisuuden tasojen selville saaminen olisi ollut vaikeaa, jos niitä ei olisi haastatteluissa kysytty tarkasti aina tietyn tason selville saamiseksi. Molempien teemojen kysymykset onnistuivat hyvin.

Vallin (2018) mukaan haastatteluissa on tärkeää saada aikaan hyvää vuorovaikutusta haastateltavan kanssa, että haastatteluiltaan pysyy rentona (Valli, 2018, s. 29). Joidenkin haastateltavien kanssa etenin kysymys kysymykseltä, mutta useammin haastattelutilanne meni niin, että haastateltavat vastasivat laajemmin joihinkin kysymyksiin ja sain paljon aiheeseen liittyvää materiaalia jo niistä.

Haastatteluissa tuli selville myös se, että kaikilla ei ole välttämättä kokemusta samoista asioista. Tartuin myös aiheisiin, joita vapaasti nousi esiin keskusteluissa ja joista ajattelin olevan tutkimuksen kannalta hyötyä. Pyysin kertomaan lisää aiheesta. Kysyin sopivia täydentäviä kysymyksiä esimerkiksi miltä jokin tuntui? Mitä haastateltava keskusteltavasta asiasta tarkemmin ajatteli.

Äänitin haastattelut, että saatoin keskittyä itse haastattelutilanteeseen. En tehnyt havaintoja erikseen haastattelutilanteista, mutta litteroin haastattelut aina saman päivän aikana. Joten muistin vielä äänenpainoja ja muita havaintoja, joiden avulla pystyin palauttaa haastattelun tunnelman mieleeni.

Litteroinnin jälkeen lukiessani haastatteluja oli nähtävillä selvää kehittymistä haastatteluiden välillä. Ensimmäisissä haastatteluissa seurasin hyvin tarkasti haastattelurunkoa ja kysyin kysymykset järjestyksessä. En aina huomannut, että olin jo saanut vastuksen seuraavaankin kysymykseen. Rentous haastatteluissa lisääntyi aina seuraavien haastatteluiden myötä ja osasin paremmin antaa haastattelun edetä omalla painollaan.

Vaikka haastattelurunko toimi ihan hyvin ja sain vastauksia tutkimuskysymyksiini, silti pieniä parannuksia tuli mieleen. Jotkut kysymykset olivat melko samankaltaisia ja välillä tuntui, että toistaa samaa asiaa, jota yritin toki välttää. Osa kysymyksistä oli haastateltaville vähän vaikeita ymmärtää, vaikka niitä kuinka oli etukäteen lukenut ja tehnyt testihaastatteluja. Esimerkiksi kysymys: ”Jos yhteisöllisyyttä/ryhmähenkeä on, miten kuvailisitte valmennuksessa syntyneen yhteisöllisyyden auttavan työelämään valmistautumisessa? Mitä hyötyä siitä on?” sekä kysymys ”Miten valmennus on vaikuttanut ajatuksiin työelämästä tai omista mahdollisuuksista?” Näitä kysymyksiä piti selittää auki useaan otteeseen eli kysymyksiä olisi voinut yksinkertaistaa. Haastattelurunko liitteessä 1.

5.3 Aineiston analyysi

Aloitin aineiston analysoinnin yhteisöllisyyden teemasta. Analysoin aineistoa aineistolähtöisellä analyysitavalla. Aineistolähtöisessä analyysitavassa ollaan avoimia aineistosta esiin nouseville asioille, eikä mitään ole ennalta rajattu. Aineistolähtöisessä analyysissä analyysi aloitetaan päättämällä aineistonkeruun jälkeen, mitä asiaa tai kertomusta aineistosta etsitään (Vilkka, 2021, s. 64). Aineistossa voi olla monia kiinnostavia asioita, mutta on tärkeää rajata analyysi asioihin, jotka ovat tutkimuksen kannalta oleellisia (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 104). Seuraavaksi aineisto koodataan ja esimerkiksi merkitään eri väreillä aineistosta löytyviä valittuun teemaan sopivia aiheita. Kolmantena vaiheena on aineiston pelkistäminen eli muutetaan aineistosta löytyneet suorat lainaukset yleisemmiksi ilmaisuiksi, jolloin niitä on helpompi luokitella (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122–124). Tässä kohtaa analyysia tutkijan täytyy päättää, että etsiikö hän aineistosta samankaltaisuuksia vai eroavaisuuksia, koska niitä ei pysty luokitella samassa taulukossa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 107). Luokittelussa ilmauksista etsitään samankaltaisuuksia sekä eroavaisuuksia. Luokittelu etenee niin että aletaan muodostaa yläluokkia ja miettiä niille sopivia nimityksiä. Luokittelua voi jatkaa niin kauan, kun luokkia muodostuu. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi perustuu tutkijan omaan tulkintaan ja päätelyyn.

Jo lukiessani aineistoa huomasin, että aineistosta nousi hyvin esiin yhteisöllisyyden kokemuksia ja merkityksiä. Koska minulla on kaksiosainen tutkimuskysymys, jossa tutkin sekä osallisuutta että yhteisöllisyyttä ja koska osallisuuden tutkimisessa aion vielä tarkastella osallisuuden eri tasojen toteutumista, koin parhaaksi koodata nämä aineistossa selvästi eri asioiksi. Luonnollisesti jotkut asioista menevät myös limittäin ja osallisuuden elementtejä kuuluu yhteisöllisyyden elementteihin ja toisinpäin. Aloitin yhteisöllisyyden teemasta. Koodasin niitä aineistosta, jonka jälkeen listasin löytämäni yhteisöllisyyteen liittyvät ilmaukset taulukkoon analyysia varten. Olin avoin sille minkälaisia asioita yhteisöllisyydestä nousee esiin ilman mitään muita raameja, kuin että asiat liittyvät jollakin tavalla yhteisöllisyyden kokemukseen. Pidin mielessäni tutkimuskysymykseni, joihin halusin saada vastauksia. Seuraavaksi pelkistin aineistosta löytyneitä ilmaisuja kirjakielelle ja aloin etsiä ilmaisuille yhteisiä tekijöitä ja jotakin yleisempiä nimityksiä ilmiöille ja muodostaen niistä jonkinlainen yleistys, eli tyyppiesimerkki (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 105). Seuraavalla sivulla kuviossa 3 tekemäni taulukko, jossa näkyy tyypittelyä ja alaluokkien muodostamista yhteisöllisyyden teemasta

Osallisuuden teeman analysoin teorialähtöisesti. Teorialähtöisessä analyysissä aineisto luokitellaan teorian mukaan ja hyödynnetään jo olemassa olevaa tietoa asiasta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 127). Minulla oli haastattelurunkoa tehdessä mietitty haastattelukysymykset Harry Shierin (2001) osallisuuden teorian mukaan, joten koin analyysissä selkeimmäksi käyttää samaa jaottelua haastatteluvastausten analysoinnissa. Koodasin aineistosta ensin eri väreillä eri osallisuuden tasoja ja sen jälkeen luokittelin vastauksia kunkin osallisuuden tason alle. Jotkut vastaukset sopivat monen eri osallisuuden tason alle. Näiden kohdalla analysoin tekstikatkelman korkeimman toteutuneen osallisuuden tason mukaan.

5.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Kun ihmisiä tutkitaan, on eettisyys koko ajan läsnä (Vuori, 2021). Haastattelutilanteissa haastateltavien kohtaaminen on tärkeää ja se että luottamus haastattelijaa kohtaan rakentuu hyväksi heti ensi hetkistä alkaen. Raportoitaessa ihmisten kokemuksia se täytyy tehdä haastateltavia kunnioittaen sekä arvostaen. Tutkimuksen tekijän tulee kunnioittaa tutkittavien ihmisten yksityisyyttä, ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. On tärkeää muistaa, että vaikka haastattelija ei olisi samaa mieltä tutkittavien antamien vastausten kanssa, haastattelija ei saa antaa omien mielipiteidensä vaikuttaa tutkimustuloksiin tai johdatella niitä mihinkään suuntaan.

Ennen haastatteluja kävin esittäytymässä Toimintojentalolla valmentautujille. Kerroin tekevästäni tutkimuksesta ja sen teemoista lyhyesti. Kuvailin haastattelutilannetta sekä kerroin, etten kerää mitään henkilötietoja haastateltavilta eikä kenenkään nimeä tule tutkimukseeni näkyville. Tällä pyrin saamaan haastatteluihin osallistumisen kynnyksen mahdollisimman matalaksi. Haastatteluiden alkaessa en ollut haastateltaville enää aivan vieras ihminen, joten haastatteluihin osallistuminen oli helpompaa. Haastatteluihin osallistuminen oli täysin vapaaehtoista ja muistutin haastateltavia siitä vielä haastattelun alussa. Keräsin taustatietolomakkeet niitä siinä tilanteessa lukematta, koska niiden tarkoitus oli saada koostettua haastateluista taustatiedot. Taustatietolomakkeiden tarkoitus ei ollut se, että tutkimuksessani yrittäisin yhdistää haastateltavan kokemukset taustatietolomakkeen tietoihin. Ennen haastattelun aloittamista pyysin allekirjoituksen suostumuslomakkeeseen ja annoin haastateltaville tietosuojaselosteen sekä tiedotteen tutkimuksestani. Pidin taustatietolomakkeet ja sopimukset erikseen säilytettyinä, että ketään haastateltavaa ei voida yhdistää tietojen perusteella. Kerroin haastateltaville nauhoittavani haastattelut, koska teen opinnäytetyötä yksin ja olisi

mahdotonta sekä haastatella että kirjoittaa samaan aikaan. Kerroin litteroivani aineiston mahdollisimman pian haastattelun jälkeen ja poistavani sen jälkeen kaikki äänitiedostot. Sanoin myös poistavani kaikki litteroidut aineistot heti opinnäytetyöni valmistuttua. Muistutin vielä ennen haastattelun alkua, että haastattelun ei ole tarkoitus olla mikään kuulustelu, jossa minä haastattelijana vain kysyn kysymyksiä ja he vastaavat vaan toivoin haastattelun olevan vapaata ja keskustelunomaista. Toiveissa oli myös saada keskustelua haastateltavien välille. Litteroin aineistot sanasta sanaan ja analysoin tulokset tarkasti, joten tutkimustani voidaan pitää luotettavana.

Pyrin tutkimuksessani tuomaan valmentautujien oman kokemuksen osallisuuden ja yhteisöllisyyden toteutumisesta esiin, niin kuin se on minulle haastatteluissa kerrottu. Yritin olla suodattamatta saamaani tietoa oman tutkijan kehykseni läpi, eli en antanut omien mielipiteideni tai taustojeni vaikuttaa siihen mitä tutkimuksessa analysoin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 160). Kukaan ei kuitenkaan pysty tehdä laadullista tutkimusta siten että pystyisi kokonaan tarkastella tukittavaa aihetta ilman omia aikaisempia käsityksiään aiheesta. Laadullista tutkimusta voidaan pitää luotettava, jos tutkijan valitsema teoria ja tutkijan muodostamat tulkinnat ovat linjassa tutkittavan käsityksien kanssa (Vilkka, 2021, s. 196). Tutkija itse on tärkein osa tutkimuksen luotettavuutta koska tutkijan oma rehellisyys sekä tutkijan tekemät valinnat vaikuttavat tutkimuksen tuloksiin. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi tehdään suhteessa kaikkien tutkimuksen vaiheiden kanssa.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (myöhem. TENK) kuvaa hyvään tutkimuseetiikkaan kuuluvan seuraavanlaisia asioita, tutkimuksen luotettavuus eli hyvä suunnitelma tutkimuksen tekemiseen sekä tähän tutkimukseen sopivien menetelmien valinta, kerrotaan rehellisesti tutkimuksen tekemisestä sekä asioista, joita tutkimuksella saadaan selville, arvostetaan haastateltavia, sekä aihetta jo ennemmin tutkineiden tutkimustuloksia ja viimeisenä kannetaan vastuu tehdystä tutkimuksesta ja sen valinnoista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2/2023, s. 12).

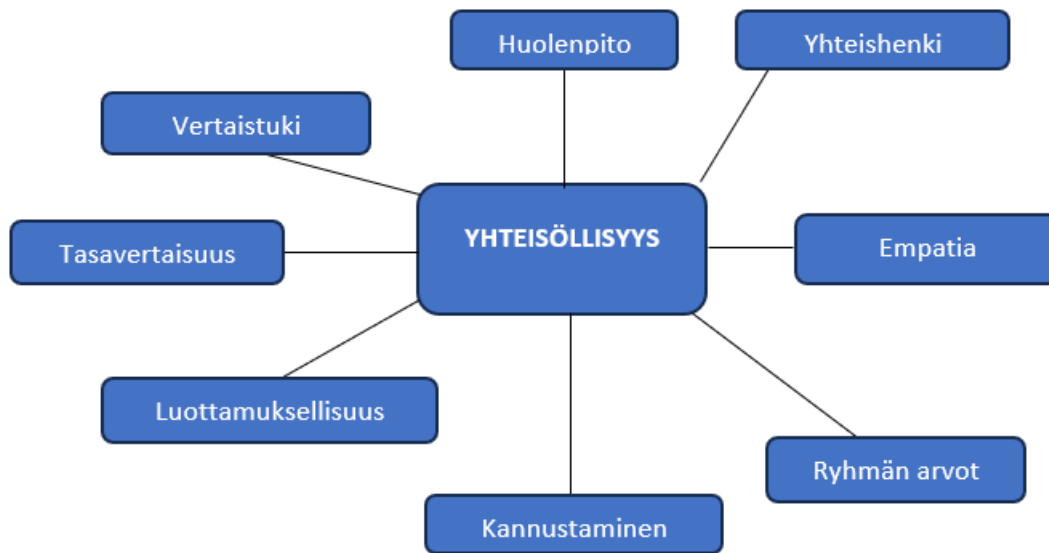
6 TULOKSET

6.1 Taustatietolomakkeen tulokset

Taustatietolomakkeiden perusteella vastaajien ikähaitari oli 27–59 vuotta. Haastatteluun osallistui sekä naisia että miehiä. Suurimmalla osalla vastanneista oli vähintäänkin toisen asteen ammatillinen perustutkinto tai ylioppilastutkinto. Vain muutama vastasi korkeimman koulutustasonsa olevan peruskoulu. Työhönvalmennuksen kesto Toimintojentalolla tähän asti, vaihteli yhdestä kuukaudesta seitsemään vuoteen. Kysymykseen mikä on tärkein syy, miksi osallistuit työhönvalmennukseen? Vastauksia oli, saada arkeen tekemistä ja elämään sisältöä sekä oppia uusi ala, saada työkokemusta ja työllistyä valmennuksen avulla.

6.2 Yhteisöllisyys

Haastateltavat kokivat Toimintojentalolla olevan yleisesti todella hyvä yhteishenki. Tämä toistui haastatteluista toiseen ja kokemus yhteisöllisyyden toteutumisesta tuli vahvasti esille. Toisten auttamista pidettiin itsestänselvyytenä ja toisista huolehtiminen oli näkyvässä roolissa haastatteluissa. Yhteisön tuki ja yhteisen kokemuksen jakaminen koettiin merkittävänä asiana. Osa haastateltavista vietti aikaa yhdessä myös vapaa-ajallaan. Kaikkien yhteisön jäsenien huomioiminen nousi merkittävästi esille aineistosta. Haastateltavat kokivat merkitykselliseksi kuulua juuri Toimintojentalon yhteisöön ja siitä tunnettiin ylpeyttä. Yhteisön jäsenien yhdenvertaisuus nousi myös esille useasti haastatteluiden aikana. Valmentautajat kokivat, että Toimintojentalolla kaikki ovat samalla viivalla eikä mitään hierarkiaa ole. Positiivinen ilmapiiri ja valmentajien sekä työkavereiden kannustava palaute nousi myös esille aineistosta. Kuviossa 4 näkyy yhteisöllisyyden teeman jäsenyykset.



Kuvio 4. Aineistosta löytyneet yhteisöllisyyden jäsenyydet.

Valmentautajat kokivat, että valmennuksessa saa antaa huolenpitoa ja sitä saadaan myös itse. Huolenpitoa kuvailtiin myös huolehtimisena, että työkaverit muistavat pitää taukoja ja käydä syömässä. Haastateltavat huolehtivat myös jokaisen jaksamisesta ja terveydestä. Jos jollakin valmentautujalla oli jotakin vaivaa, ettei hän jaksanut esimerkiksi seisomaan kauaa tai hän oli vaikka väsynyt, muut jäsenet sitten huolehtivat, että väsynyt saa istua tai saa tehdä jotakin kevyempää työtä. Aineistosta nousi esiin myös se, että kaikki yhteisön jäsenet pyrittiin huomioimaan. Jos joku oli ollut poissa, niin yhteisön jäsenet toivat esille, että jäsentä oli kaivattu. Palavereista tehdään muistio, että poissaolijatkin pääsevät sen lukemaan ja näin heilläkin on sama tieto mikä muillakin.

”Tuodaan myös se esille, jos sä oot ollu pois, että voi vitsit, ku sä olsit ollu täällä silloin.” (H16)

”Kyllä se vähä on, että jos kroppa prakaakaan tai mieli niin siihen tulee joku ja hyppää puikkoihin, että pääsee jonkun toisen kaa jutteleen tai sitte vaan olemaan. Tai lähtee kotiin.” (H11)

”Justiin se, että täällä saa aina apua, että sitä ei tarte opetella pyytämäänkään.” (H10)

”Muistutetaan toisia, että muistathan käydä kahvilla ja syömässä. Sellainen auttamisen kulttuuri meillä on.” (H6)

Yhteishenki näkyy Toimintojentalolla todella vahvasti. Se on läsnä kaikessa tekemisessä. Valmentautujat tekevät työtä pääosin yhdessä, joten siinä yhteishenki vahvistuu. Varsinkin kun on kiirettä, niin tiimi toimii ja työt rullaavat sulassa sovussa ja hyvässä positiivisessa yhteishengessä. Moni koki, että yhteisön jäseneksi pääseminen oli ollut helppoa ja hyvin nopeasti valmennuksen aloittamisen jälkeen tuntui, että kuuluu porukkaan. Haastatteluissa tuli ilmi, että tunne yhteisöön kuulumiseen saadaan aikaan hyvin pienillä arkisilla asioilla. Se voi olla oma nimi taululla missä on kaikkien muidenkin työntekijöiden nimet, se voi olla omat vastualueet ja siitä syntyvä tunne, että kaikki toimivat yhdessä yhteisen päämäärän vuoksi. Kaikella tavalla sellainen ”yhteen hiileen puhaltaminen” näkyi aineistossa. Yhteisöllisyys myös ylsi yli eri toimialojen. Eri osastot auttoivat toisiaan monenlaisissa asioissa.

”Kun on kiire päivä ja täytyy tehdä kaikkea, silloin tiimi toimii.” (H2)

”Sillä on aika suuri merkitys, että kokee olevansa tätä porukkaa ja tasavertainen toisten kanssa.” (H6)

”Yhdessä olemme vahvempia, se on toimintojentalon yhteisöllisyyden henki.” (H5)

”Myös tuo tussitaulu, kun on tullut uutena ja tuntuu että on ylimääräinen kappale ja sitte löytyy sieltä taululta se oma nimi ja tehtävät niin siitä tulee heti jo semmoinen yhteenkuuluvuudentunne, että sä kuulut tähän yhteisöön sisälle ja sulla on paikkas täällä, vaikka se on vain nimi taulussa.” (H6)

”Täällä on hirveen hyvä porukkahenki, kaikki auttaa toisia.” (H10)

”Alkoi tuntua sitte sen ekan viikon aikana jo, että on osa porukkaa.” (H 12)

Vertaistukea koettiin olevan jonkin verran. Suurin osa koki saaneensa valmennuksessa uusia ystäviä, joista osa kertoi viettävänsä myös vapaa-aikaa yhdessä. Haastatteluissa tuli ilmi, että aikaa vietetään yhdessä myös muiden kuin oman toimialan jäsenten kanssa. Mielestäni

se kertoo koko talon sisällä vallitsevasta yhteisöllisyydestä ja ilmapiiristä. Yhteisten kokemusten jakaminen koettiin merkityksellisenä.

”Melkein aina kun mulla on vapaapäivä niin vietän ne täällä.” (H3)

”Ja sitte jos tuloo jotaki virheitä niin niin osaa antaa toiselle sitä sitte anteeksi ja mäki lohdutin heti, että älä murehdi, että ei se ny haittaa tuollaanen asia.” (H10)

”Pystyy jakamaan sen kokemuksen ja kysymään ja siinä on just se yhteishenki, että välillä huumorin kautta ja välillä ei huumoria.” (H6)

”Täältä tulee niin paljon hyviä ystävyysuhteita, jotka todennäköisesti jatkuu sitten täältä lähtiessä poisikin.” (H4)

”Tupakalla käydään ja saatetaan me käydä baarissakin.” (H11)

Yhteisöllisyyden kokemuksen syntymiseen vaikuttaa suuresti se, että huolenpito on vastavuoroista sekä se että, kaikki kokevat tulevansa hyväksytyksi ja arvostetuksi omana itsenään. Arvostus nousi myös merkittävästi aineistosta esille. Valmentautujat kokivat, että heidän kykyihinsä on luotettu alusta asti sekä he ovat saaneet heti alusta lähtien arvostusta työstään.

”Täällä niinkun sua arvostetaan sellasena ku sä ite oot että sä et joudu niinku tiettyyn kategoriaan.” (H10)

”Kaikki tekee omien kykyjen mukaan. Se on niinku reilua ja silloin se vaikuttaa hirveesti siihen viihtyvyyteenki.” (H10)

”Osaa tuola vaikka lohduttaa toista.” (H11)

”En tiedä miten sen selittäis mutta jos on paha mieli niin sitte huolenpitoa ja apua saa.” (H11)

”Täällä sen ainakin tuntee ja tietää että arvostetaan.” (H11)

”Alusta asti minua on arvostettu ja työtäni on kehattu, ei vasta nyt myöhemmin. Aina on tunne, että olen osa ryhmää.” (H5)

Jokaisella yhteisöllä on myös aina omat yhdessä laaditut arvot ja toimintakulttuurinsa, joiden mukaan yhteisö toimii. Haastatteluiden perusteella Toimintojentalon tärkein arvo on yhdenvertaisuus. Kaikkia kohdellaan samalla tavalla ja kukaan ei ole toista ylempänä. Valmentautajat eivät tiedä millä sopimuksilla muut talossa olevat ovat elleivät ole sitä itse tuoneet ilmi. Uskon tämän olevan vahvistava tekijä sille, että kaikki kokevat olevansa täysin samanarvoisia. Kaikenlaiseen kiusaamiseen suhtaudutaan vakavasti ja siihen puututaan heti. Valmentautajat myös kokivat, että valmentajien ovet ovat aina auki ja on lupa mennä tarvittaessa, vaikka kesken palaverin hakemaan valmentaja.

”Täällä on kaikki niinku samanarvoisia, ettei oo niinku mitää auktroriteettia.” (H13)

”Jokaikinen siellä teki samoja asioita ja tuntui että kaikki on ihan samalla viivalla kyllä.” (H12)

”Ja ei oo minkäänäköistä kiusaamista tai jos sitä tulee niijn siihen puututaan välittömästi tosi voimakkaasti heti.” (H6)

”Täällä kaikki jo hyvin ekasta päivästä lähtien tuo selville sitä, että kaikki on samalla viivalla ja on semmonen positiivinen ryhmähenki ja ruokitaan sitä positiivisuutta niin se kasvaa.” (H6)

Toimintojentalolla koetaan olevan positiivinen ja kannustava ilmapiiri. Se koetaan paikkana, jossa ei tarvitse pelätä virheiden tekemistä. Palautetta osataan antaa rakentavasti, tavalla, joka ei pahoita kenenkään mieltä.

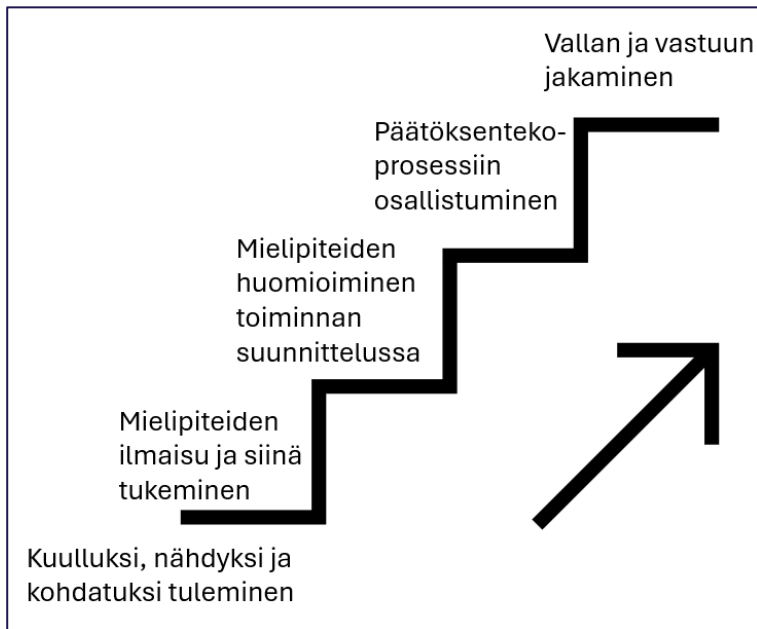
”Just tuollaiset kun tulee työkavereilta ja valmentajilta kehut ihan ohimennen.”(H6)

”Kaikki on niinku sellaisella hyvällä päällä, ku ne on täällä ja myös pomot on hyvällä päällä ja saa hyvälle päälle ittellekki ku ne on niin iloisia ja tollasia.” (H10)

”Asiat voi sanoa niin rakentavasti miten paljon helpompaa sen vastaanottajan on ottaa vastaan se, että se ei riko sitä yhteisöllisyyttä justiin, eikä tuo pahaa mieltä kellekkää.” (H6)

6.3 Osallisuus

Jaottelen vastaukset osallisuuden tasojen mukaan. Kuviossa 5 tekemäni kuvio Shierin (2001) osallisuuden tasojen mukaan.



Kuvio 5. Osallisuuden tasot Harry Shierin (2001) teorian mukaan.

Haastatteluvastauksista käy ilmi valmentautujien kokemuksia kuulluksi, nähdyksi ja kohdatuksi tulemisessa. Valmentautajat kokevat, että kaikki saavat tulla Toimintojentalolle omana itsenään ja tehdä työtä tismalleen omien kykyjensä ja voimavarojensa mukaan, ja se riittää. Osallisuuden kokemuksen voi saada pienelläkin omalla panoksella eikä tarvitse aluksi kuin osallistua toimintaan. Valmentautuja voi aluksi vain katsella muiden työskentelyä ja sitten rohkaistuttuaan alkaa pikkuhiljaa tekemään niitä työtehtäviä, mihin kokee pystyvänsä. Valmentautajat kokevat ilmapiirin olevan avoin ja ymmärtäväinen, joten Toimintojentalolla uskalletaan myös sanoa, jos on tehtäviä, joihin omat taidot tai voimavarat eivät riitä.

”Saan olla mitä olen ja minun vahvuuteni ja heikkouteni ja kaikki tälläiset huomioidaan.” (H4)

”Täällä on eri tasoisia ihmisiä mutta kaikille löytyy se oma paikkansa.” (H6)

”Vaativustaso lähtee niin alhaalta että tähän on helppo sujahtaa tähän porukkaan. Että ensimmäinen päivä kun sä tuut töihin niin ei haittaa yhtään, vaikka sä

vaan seisot ja kävelet ja kättelet ja pyörit täällä kattomas. Toinenki päivä ja eka viikkoki voi olla jollekki sellaista että HUI! Niin ihan saa rauhas.” (H11)

Vastauksissa näkyy valmentajien ja koko henkilökunnan suhtautuminen valmentautujiin. Suhtautuminen ja kohtaaminen on lämmintä ja arvostavaa. Kaikki kokevat tulleen kohdatuksi juuri omana itsenään ja kokevat saavansa aina tukea valmentajilta sitä tarvitessaan. Valmentautujat kokevat tärkeäksi kuulumisten ja yleisen tunnelman kysymisen. Vastausten perusteella valmentajat ja koko muu henkilökunta kysyivät usein valmentautujilta, mitä heille kuuluu? Tätä pidettiin tärkeänä yhteisöllisyyden ja osallisuuden luojana.

”Joka aamu useimmat työvalmentajat tulee tuohon työpisteelle ja katsoo silmiin ja sitte tulee se huomenta. Se tuntuu henkilökohtaiselta ja sitte muutki työntekijät sanoo.” (H6)

”He kysyvät aina onko sinulla hyvä olla? Ja mitä kuuluu?” (H5)

”Valmentajat on hyviä, että niiden kanssa pääsee aina keskustelemaan.” (H10)

”Valmentajalle voi puhua ihan kaikesta. Sillä on aina aikaa. Se on niinku kiinnostunut muustakin, ku just työasioista.” (H6)

Mielipiteiden ilmaisussa ja niiden huomioon ottamisessa toiminnan suunnittelussa, nousi merkittävimpänä asiana esiin yhteiset viikoittaiset palaverit. Jokaisella toimialalla oli omansa ja viikkopalaveri koettiin tilanteena, jossa on helppo kertoa oma mielipiteensä ja koettiin, että esittämällä mielipiteensä viikkopalaverissa pystyi vaikuttamaan toimintaan. Merkittävin asia mitä aineistosta nousi, oli tunne mielipiteen kysymisestä juuri siksi, että valmentautujat tietävät asiasta parhaiten, esimerkiksi oman työalueensa asioista.

”Joka päivä, kun tulemme töihin valmentajat kysyvät mitä haluaa tehdä?” (H1)

”Mielipidettä kysytään vähintään kerran viikossa. Palaverissa kysytään aina mielipidettä.” (H4)

”Meillä on se palaveri missä saa ainaki sitte sanoa mitä haluaa, käsitellään niitä asioita sitten yhdessä, että kai se siinä sitte menee paremmin ne pääasiat eteenpäin” (H7)

”Sitte ne viikkopalaverit niin niishän saa sanoa mitä tarvittee ja haluaa ja semmosta. Ja ne otetaan huomioon kyllä. Joka viikko saa sanoa sanottavansa.” (H12)

”Palaveriski kysellään onko meillä jotaki ehdotuksia, että miten tämä olisi paras tehdä, kun me ne just parhaiten tiedetään miten kannatta asiat tehdä meidän työssä. Niin kyllä meiltä kysytään ja otetaan ne huomioon.” (H15).

Suurin osa koki, että uudet ideat otettiin aina vastaan ja usein toteutettiin. Annettiin mahdollisuus ideoida jotakin uutta tai tehdä jokin asia toisella tavalla. Muutama koki, vaikka oli sanonut ideansa ääneen, niin sitä ei kuitenkaan ollut aina huomioitu toiminnan suunnittelussa. Nämä samat haastateltavatkin kuitenkin kokivat voivansa vaikuttaa toiminnan suunnitteluun. Haastateltavat kokivat, että mielipidettä kysytään usein ja suurimmaksi osaksi mielipide vaikuttaa toiminnan suunnitteluun. Haastattelussa tuli esiin myös ymmärrys siitä, että aina ei voida tehdä kaikkia miellyttäviä päätöksiä. Kaikki kuitenkin kokivat tulleensa päätöstilanteissa kuulluiksi.

”Sitte just kaikkia ideoita mitä tulee ja niitä sitte kertoo, niin kyl ne aika hyvin sitte toteutetaan” (H15)

”Viikottaiset palaverit aina niin siinä nyt niinku pyritään ottamaan vähä niinku kaikkien mielipide huomioon” (H17)

”Palaveri on joka viikko niin siinä sitte viimeistänsä tulee asiat esille, jos jotaki ehdotusta on. Kun mä heitin idean niin se oli samantien että joo hyvä idea ja se toteutettiin. Se otettiin niinku heti vastaan, että tuli sellainen olo, että minun mielipiteelläni on merkitystä.” (H9)

Päätöksenteosta kysyttäessä moni mainitsee Tuikku-Ryhmän, joka on valmentautujista koottu ryhmä. Ryhmään voi osallistua kuka tahansa talon sisältä halutessaan. Tuikku-ryhmäläiset kehittävät koko talon toimintaa ja siihen kuuluu jäseniä eri toimialoilta. Ryhmässä voidaan ideoida esimerkiksi työhyvinvointipäiviä ja ylipäätään työympäristön hyvinvoinnin kehittämien kuuluu tuikuille. Ryhmässä voidaan antaa palautetta valmentajille ja sitä kautta kehittää myös valmennusta valmentautujien tarpeita vastaavaksi. Vastauksista nousi esiin mahdollisuus päättää etenkin monista pikkuasioista mutta muutama oli kokenut, että suuremmista asioista ei voinut päättää. Samat haastateltavat kuitenkin kokivat, että valmentautujille annetaan mahdollisuus vaikuttaa toimintaan. Suurin osa oli sitä mieltä, että asioita pohditaan sekä päätetään yhdessä.

”Esimerkiksi nyt meillä on uusi jääkaappi omille eväille. Se oli sellainen, että me ollaan toivottu sitä ja nyt se saatiin.” (H1)

”Sitte on tuo tuikku kehittämisryhmä, johon vapaaehtoisesti saa mennä ja ihan koko talon toimintaa kehitetään ja kysytään mielipiteitä. Ja sitte ne, jotka ei siihen osallistu niin saa lähettää mielipiteitä ja niitä sitte käsitellään.” (H16)

”Saadaan siinä vähä itte päättää, että kuinka tehdään.” (H8)

”Päivittäinhän saa sillai just niistä pikkuasioista päättää.” (H6)

”Yleensä me näitä pohditaan yhdessä ja päätetään yhdessä.” (H11)

Vallan ja vastuun jakaminen nousi todella merkittävästi esille aineistosta. Valmentautujien kokemus vastuun saamisesta oli se, että vastuuta lisätään sitä mukaa kun valmentautuja kokee pärjäävänsä ja haluavansa enemmän vastuuta. Vastuun saamisen kokemus on valmentautujalle merkittävä, koska se auttaa uskomaan omiin kykyihinsä sekä siihen että valmentautujaan luotetaan. Siten valmentautuja saa varmuutta omaan tekemiseen. Vastuun saaminen valmennuksessa koettiin olevan korkeimmalla mahdollisella tasolla. Valmentautajat, joilla ei vielä ollut paljon vastuuta kokivat, että halutessaan vastuuta saa kyllä lisää. Osa toimialoista myös toteutui täysin valmentautujien organisoimana eli he hoitavat kaiken työn organisointiin ja työn tekemiseen liittyen ja sen koettiin olevan hieno kokemus tulevaisuutta ajatellen.

Vastuun saamisen koettiin vahvistavan itseluottamusta ja se sai aikaan tunteen, että minä-hän pärjään työssä kuin kuka tahansa muukin. Kokemusta luottamuksen ja vastuun saamisesta pidetään merkittävänä tekijänä tulevaisuudessa. Varsinkin sellaisella henkilöllä, joka on ollut poissa työelämästä pidempään eikä luotettavuuden ja onnistumisen kokemuksia ole päässyt syntymään, kokemus oli tärkeä. Tällaisia olivat esimerkiksi ennen valmennusta pitkällä sairauslomalla tai pitkään työttöminä olleet. He kertoivat pelänneensä kelpaavatko enää mihinkään työhön.

”Siitä tuli tunne että muhun luotetaan ja mulle annetaan sitä vastuuta.” (H6).

”Jos ei ole ketään kokeneempaa paikalla niin siinä tilanteessa hoidan tilanteen ja voin päättää miten toimimme.” (H5)

”Alkaa olla ihan tappiin asti on jo vastuut että ei voi lisätä.” (H11)

”Se on niinku meidän vastuulla siellä, että kaikki toimii ja homma pyörii.” (H15)

”Luotetaan että pystyy hoitaa nämä asiat ja se oli alusta alkaen melkein niin että oletettiin että kyllä sä pystyt tähän ja voit niinku hoitaa hommat.” (H13)

”Kyllä mä ainaki koen että mulle on ihan tarpeeksi annettu vastuuta, en koe että olis enempää tarvettaettä kaikkia on saanu tehdä mitä on kyennyt tekemään, ettei siinä mielles oo lisätarvetta.” (H9)

”Nyt on jo se miten paljon vastuuta voi saada. Me teemme työn itse.” (H1)

Isola yms. (2017) esittävät julkaisussaan listan kysymyksistä, joiden avulla voidaan tarkistaa yksilön autonomian ja ennakoitavuuden toteutumista toiminnassa (Isola ym., 2017). Käyn seuraavaksi läpi ne kohdat kysymysluettelosta, jotka haastatteluiden avulla tulivat tuloksissa esille. Tuloksista käy ilmi, että toimintaan voi osallistua vain hyvin pienellä omalla panoksella ja omien voimavarojen mukaan, voi osallistua halutessaan enemmän. On tärkeää osallisuuden toteutumisen kannalta, että kaikilta ei odoteta samanlaista panosta osallistumiseen. Harry Shierin (2001) osallisuuden portaissa ensimmäisen portaan taso on nimetty kuulluksi ja nähdyksi tulemiseksi. Mielestäni tämän tason alapuolella voisi olla vielä pelkästään toimintaan osallistumisen taso. Osalle osallistujista senkin tason saavuttaminen oli jo merkittävä

parannus ottaen huomioon sen, jos he eivät osallistuisi ollenkaan ei osallisuus toteutuisi millään tasolla. Kaikki valmentautajat kokivat, että heille on tehty omat yksilölliset suunnitelmat valmennukseen, joissa on otettu heidän omat tarpeensa hyvin huomioon. Valmentautajat kokivat myös, että muutokset suunnitelmaan onnistuvat hyvin matalalla kynnyksellä. Tämä ilmeni muun muassa joustavina käytäntöinä työajassa. Jos valmentautuja haluaa lisätä valmennuspäiviä viikkoon tai valmentautujan kokiessa, että ei jaksakaan olla sovittuja päiviä viikossa, työsuunnitelmaan voidaan muuttaa ennen kuin tilanne muuttuu liian kuormittavaksi valmentautujalle. Lähes joka haastattelussa tuli esiin valmentautujien arvostava ja kunnioittava kohtaaminen. Valmentautujilla oli kokemus siitä, että heidät kohdataan täysin omina itsenään ja mitenkään kategorisoimatta. Myös valmentautujien oma toimijuus toiminnan ulkopuolisiin asioihin oli kasvanut. Valmentautajat ovat alkaneet uskoa omiin kykyihinsä sekä suhtautuminen tulevaisuuteen on muuttunut positiivisemmaksi kuin ennen valmennusta. Haastatteluissa nousi useasti esiin valmentautujien kokemus siitä, miten valmennuksen myötä on tullut tunne, että pystyy vielä oppimaan uusia asioita. Joku valmentautuja oli aloittanut opiskelun. Toinen taas saanut vahvistusta mahdollisuuksilleen työelämässä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni oli, miten valmentautajat kokevat osallisuuden ja yhteisöllisyyden työhönvalmennuksessa. Sain tutkimuksellani vastaukseksi, että osallisuuden viisi eri tasoa toteutuvat valmennuksessa varsin hyvin. Shierin (2001, s.109–111) teorian osallisuuden tasojen ensimmäinen taso on kohdatuiksi ja nähdyiksi tuleminen. Valmentautajat kokivat, että heidät kohdataan yksilöinä ja heillä oli oma paikkansa ryhmässä. Valmentautajat kokivat myös, että kenenkään ei tarvitse yrittää olla muuta kuin oma itsensä. Työtä sai tehdä omien voimavarojen mukaan ja se panos riitti.

Shierin (2001) toinen ja kolmas osallisuuden taso koskee mielipiteen kysymistä ja sen vaikuttamista toimintaan. Valmentautajat kokivat, että mielipidettä kysyttiin usein, pikkuasioissa ihan päivittäin ja montakin kertaa päivässä. Mielipiteiden koettiin vaikuttavan toiminnan suunnitteluun.

Neljäs osallisuudentaso on päätöksentekoprosessiin osallistuminen (Shier, 2001, s.109–111). Kaikki haastateltavat kokivat pääsevänsä mukaan päätöksentekoon. Toimintojentalolla joka toimialalla on viikoittainen palaveri, jossa kaikki saavat sanoa asiansa sekä mielipiteensä, ja sillä luodaan vaikuttamisen mahdollisuuksia. Pienistä asioista sai päättää päivittäin ja yleisesti ajatus päätöksenteosta oli se, että yhdessä mietitään ja yhdessä asiat päätetään. Muutama koki, että joissakin isommissa asioissa ei päässyt päätöksentekoon mukaan, mutta hekin kokivat tulleen kuulluiksi.

Viides Shierin (2001) osallisuuden taso on vallan ja vastuun jakaminen. Vallan ja vastuun saaminen toiminnassa oli merkityksellisimpiä asioita, mitä aineistosta nousi esiin. Valmentautajat kokivat saavansa niin paljon vastuuta kuin vain haluavat. Kaikilla on omat vastualueet, joista huolehtia. Kokemuksen ja itseluottamuksen karttuessa valmentautajat saivat lisää vastuuta ja siihen myös kannustettiin. Vastuun saamisen merkitys valmentautujalle on suuri. Vastuun saaminen vaikuttaa valmentautujan itseluottamukseen ja tuo onnistumisen kokemuksia. Valmentautujan minäpystyvyys vahvistuu heidän huomattessaan, että heihin luotetaan ja työn tekeminen on täysin heidän vastuullaan.

Yhteisöllisyyden teemassa aineistosta näkyi toisista huolehtiminen ja itsensä huolehditukseksi tunteminen. Valmentautajat muistuttavat tosiaan taukojen pitämisestä sekä huolehtivat työka- vereistaan monella muullakin tavalla. Vastavuoroinen kokemus huolehditukseksi tulemisesta ja

muista ryhmän jäsenistä huolehtiminen on yhteisöllisyyden elementti (Allardt, 1971, s. 43). Yhteisöllisyyden kokemuksen tuloksissa näkyi selvästi Toimintojentalon arvot. Yhteisiä arvoja ja sääntöjä pidetään tärkeänä yhteisöllisyyden tunteen syntymisessä (McMillan & Chavis, 1986). Jokainen toivotetaan tervetulleeksi yhteisöön sellaisena kuin on. Myös Toimintojentalon arvot yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus näkyivät tuloksissa. Valmentautujat kokevat, että Toimintojentalolla ei ole mitään hierarkioita, vaan kaikki ovat täysin samalla viivalla. Inhimillisyys toiminnan arvona näkyi myös tuloksissa muun muassa siten, että valmentautujat tukivat toisiaan eri elämäntilanteissa, sekä siten, että ketään ei vaadittu tekemään enempää kuin sen, mihin omat voimavarat riittivät. Valmentajien tukea pidettiin erittäin tärkeänä elementtinä ja valmentautujat kokevat, että valmentajilta saa aina apua ja heidän ovensa ovat aina auki. Haastatteluissa tuli ilmi, että talon sääntöjä ja toisten kohtelua käsitellään kattavasti jo heti taloon tullessa, siksi epäasiallista kohtelua tapahtuu harvoin. Toimintojentalolla epäasialliseen kohteluun suhtaudutaan vakavasti ja siihen puututaan heti. Yhteisten käytössääntöjen sekä toimintakäytäntöjen läpi käyminen jo heti työyhteisöön tullessa, on työyhteisön yhteisöllisyyden syntymisen kannalta tärkeää (TTL, i.a.).

Toinen tutkimuskysymykseni oli, miten työhönvalmennuksen käytäntöjä voisi kehittää osallisuuden ja yhteisöllisyyden vahvistamiseksi. Kaikki minun tietämäni keinot, joilla osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemusta voisi tukea, olivat jo käytössä Toimintojentalolla. Osallisuuden kaikki viisi porrasta toteutuvat valmentautujien kohdalla hyvin. Osallisuutta vahvistavia asioita, joita aineistosta nousi esiin, olivat lämmin ja arvostava kohtaaminen, kuulluksi tuleminen, mielipiteiden kysyminen ja niillä toimintaan vaikuttaminen, päätöksentekoon osallistuminen joko yksin tai ryhmässä ja vastuun lisääminen aina sitä mukaa, kun valmentautuja kokee olevansa valmis siihen. Osallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevia asioita ovat myös arvostava yhdenvertainen kohtelu ja lupa tehdä virheitä.

Jatkotutkimusaihe voisi olla yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemuksen merkitys valmentautujan valtaistumis- ja voimaantumisprosessissa sekä toimijuuden vahvistumisessa. Olisi kiinnostavaa myös selvittää valmentautujan valmennuksessa kokeman osallisuuden ja yhteisöllisyyden vaikutusta valmentautujan työllistymiseen tai muuten elämänlaadun parantumiseen.

8 POHDINTA

Tutkimukseni tavoite oli tutkia osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemusta Toimintotalon työhönvalmennuksessa. Haastattelin 18 valmentautujaa ja sain haastatteluiden avulla kattavan aineiston valmentautujien osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksista. Teoria osuudessa käsittelin työttömyyttä ja erilaisia työvoimapalveluiden keinoja työttömyyden katkaisuun.

Tutkimustulokseni olivat hyvin linjassa teoriassa esiin tulleiden asioiden kanssa. Tutkimusmenetelmäni haastattelu toimi aiheessani hyvin ja haastatteluiden avulla sain selville valmentautujien asioille antamia merkityksiä. Analyysitavoiksi valitsemani aineistolähtöinen analyysi sekä teorialähtöinen analyysi toimivat teemoissa hyvin. Yhteisöllisyyden analyysin osalta onnistuin löytämään aineistosta tärkeitä yhteisöllisyyttä vahvistavia elementtejä.

Tutkimukseni valmistui melko tiiviissä aikataulussa. Jos aikaa olisi ollut enemmän, aihetta olisi voinut tutkia vielä laajemmin. Esimerkiksi työhönvalmennuksen vaikutusta valmentautujan toimijuuden kasvamiseen olisi ollut hyvä tutkia. Tutkimukseni on hyvä alku osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksen tutkimukselle työhönvalmennuksessa. Työni ei muodostunut teorian osalta niin syväksi kuin olisin toivonut sen olevan. Teorian ja tulosten vuoropuhelu jäi löyhäksi.

Tutkimukseni tulokset ovat luotettavia ja koen saaneeni keräämästäni aineistosta valmentautujien kokemukset näkyviin. Haastattelutilanne oli rento ja koen onnistuneeni luomaan turvallisen ilmapiirin haastattelutilanteeseen. Haastattelujen aikana sai itkeä ja nauraa kun siltä tuntui. Haastatteluissa oli hyvä ilmapiiri ja se näkyy myös tutkimustuloksissa. Toimintotalolta järjestettiin rauhallinen tila haastatteluihin. Ajatukseni ennen tutkimusta olivat, että Toimintotalolla osallisuus ja yhteisöllisyys toteutuvat vähintään hyvällä tasolla. Yllätyin kuitenkin, että varsinkin yhteisöllisyyden kokemus on niin vahva. Valmentautajat tavoittivat kaikki osallisuuden tasot. En ollut ennalta ajatellut, että vallan ja vastuun taso toteutuu niin hyvin toiminnassa. Voin todeta, että molemmille teemoille asettamani omat ennako-odotukseni ovat täyttyneet ja jopa ylittyneet reilusti.

Tutkin opinnäyteydessäni osallisuutta sekä yhteisöllisyyttä. En löytänyt aiempaa tutkimusta, jossa näitä olisi tutkittu varsinaisesti yhdessä. Kuitenkin osallisuus toteutuu yksilön ollessa yhteisön jäsen ja sen vuoksi käsitteet osallisuus ja yhteisöllisyys kuuluvat yhteen.

Tutkimuksessani löytyvät osallisuuden tasojen sekä yhteisöllisyyden rakentumisen eri elementit kertovat siitä, että osallisuuden ja sitä kautta yhteisöllisyyden rakentuminen ei vaadi mitään taikuutta. Kaikki lähtee toisten ihmisten kunnioittamisesta ja arvostavasta kohtaamisesta sekä yhdenvertaisesta kohtelusta.

Tulokset ovat mielestäni merkittävä osoitus siitä, että toiminnalle asetettuja arvoja noudatetaan. Toimintojentalolla kohdellaan kaikkia samanarvoisesti ja valmentautujat olivat siitä hyvin yksimielisiä. Moni koki, että aloittaessaan Toimintojentalolla, oli hyvin nopeasti päässyt mukaan työyhteisöön. Vastaanotto talossa oli ollut lämmin ja valmentautujat kokivat, että toimintaan voi osallistua juuri sellaisena kuin on ja niillä voimavaroilla, joita valmentautujalla on. Tutkimuksellani voin osoittaa, että Toimintojentalon arvot eivät ole vain sanoja paperilla vaan ne todella toteutuvat ja kaikki toiminta perustuu asetettuihin arvoihin.

Käytän työssäni vielä termiä osatyökykyinen, mutta termistä on yleistymässä termi täsmätyökykyinen. Se viittaa yksilön osaamiseen ja työkykyyn tietyissä tehtävissä. Tällä termin muutoksella pyritään vahvistamaan yksilön vahvuuksia korostavaa lähestymistapaa.

Oma oppimisprosessini syventyi työn loppupuolella huomattavasti. Huomasin osaavani ajatella laajemmin, mihin kaikkiin teemoihin osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemus liittyy. Tuntuu, että työni pääsi oikein kunnolla vauhtiin vasta loppumetreillä, kun aloin löytää toinen toistaan mielenkiintoisempia lähteitä.

Opinnäytetyön myötä palasin takaisin niihin aivan tavallisiin asioihin, jotka ovat sosionomin työssä tärkeimpiä ja joilla on suurin merkitys asiakastyössä. Yksinkertaisesti sosionomina täytyy olla ihminen ihmiselle. Sosiaalialan eettinen osaaminen korostui opinnäyteyöni aiheessa. Haavoittuvassa asemassa olevien asiakkaiden tukeminen sekä heidän omien tavoitteidensa mukainen työskentely on tärkeää sosionomin työssä. Joskus otettavat askeleet ovat hyvin pieniä mutta silti eteenpäin vieviä. Se on merkityksellistä niin yksilön itsensä kuin yhteiskunnankin kannalta. Työtoiminnalla on suuri merkitys syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Osallisuus ja yhteisöllisyys ovat suojatekijöitä syrjäytymistä vastaan. Sain laajan oppimiskokemuksen työttömyydestä sekä työllisyydenhoidosta yhteiskunnallisena ilmiönä.

LÄHTEET

Allardt, E. (1976). *Hyvinvoinnin ulottuvuuksia*. WSOY.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY). (2025). *Etelä-Pohjanmaa: Työllisyyskatsaus*. Haettu 13.5.2025, https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/59733134/EPO+ELY_tyollisyyskatsaus_03_2025.pdf/892afa45-13cf-d195-e0cd-58fdea6a3ed6?t=1745471957614

Harju, A. (2020). *Yhteisöllisyydestä on pidettävä huolta*. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/yhteisollisyydesta-on-pidettava-huolta/>

Härkäpää, K., Harkko, J., & Lehikoinen, T. (2013). *Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet*. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/632ee38d-0cd6-4422-8f19-2bd7e397387d/content>

Isola, A.-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S., & Keto-Tokoi, A. (2017). Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jämsén, A., & Pyykkönen, A. (2014). *Osallisuuden jäljillä*. Pohjois-karjalän sosiaaliturvayhdistys ry. <https://www.pksotu.fi/pksotu/wp-content/uploads/2018/02/osallisuuden-j%C3%A4ljill%C3%A4-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf>

Kalliokoski, T. (2020). *Yhteisöllisyyden rajat yhteistoiminnan ja ihmisen perushyvien näkökulmasta*. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/7d7f5ad3-ab43-46b1-9c64-156d95f78b13/content>

Kela. (11.1.2022). *Heikoimmin työllistyvät ohjautuvat palveluihin, joiden yhteys työelämään on kaukaisin*. <https://tietotarjotin.fi/tutkimusblogi/721621/heikoimmin-tyollistyvat-ohjautuvat-palveluihin-joiden-yhteys-tyoelamaan-on-kaukaisin?q=Heikoimmin%20ty%C3%B6llistyv%C3%A4t%20ohjautuvat%20palveluihin%20joiden%20yhteys%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n%20on%20kaukaisin>

Kerätär, R., & Karjalainen, V. (12.11.2010). Pitkäaikaistyöttömillä on runsaasti hoitamattomia mielenterveyshäiriöitä. *Lääkärilehti* 45/2010 vsk 65 s. 3683–3690. <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/pitkaaikaistyottomilla-on-runsaasti-hoitamattomia-mielenterveyshairioita/>

Kuntaliitto. (i.a.) *Työhönvalmennuksen palvelumuotoilu: Palvelumuotoilun näkökulmia työhönvalmennuksen kehittämistyön tueksi* [PowerPoint-esitys]. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Haettu 17.5.2025,

https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/TyVA_palvelumuotoilu-loppuraportti.pdf

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/189>

Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 380/2023. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2023/380>

Lähteelä, H., Heikkilä, H., & Korhonen, T. (2025). *Valtiolla ja kunnilla on yhteinen tavoite: yhdessä tehden kasvua ja työllisyyttä koko Suomeen*. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/valtiolla-ja-kunnilla-on-yhteinen-tavoite-yhdessa-tehden-kasvua-ja-tyollisyytta-koko-suomeen>

Maunu, T., Räisänen, H., & Tuomaala, M. (2023). Pitkä työttömyys. TEM-analyyseja 114/2023. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164842/Pitk%C3%A4%20ty%C3%B6tt%C3%B6myys.pdf>

Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, nro 50(4), s. 370–396. <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>

McMillan, D. W. (2011). Sense of community, a theory not a value: A response to Nowell and Boyd. *Journal of community psychology*, 39(5), 507–519. <https://doi.org/10.1002/jcop.20439>

Mäntyneva, P. (2020). *Aktiivisen sosiaalipolitiikan ytimessä: Etnografinen tutkimus kuntouttavasta työtoiminnasta*. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/72de3ef1-a0fb-43d8-9b89-f49cf9df1b10/content>

Mäntyranta, T., & Kaila, M. (2008). Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 2008;124(13): 1507–13. <https://www.duodecimlehti.fi/duo97349>

Valkonen, L. (27.5.2021). Väitöskirja pitkäaikaistyöttömistä: Mielenterveyden häiriöiden tunnistamista tulee tehostaa. Työttömien keskusjärjestö. <https://tyottomat.fi/lehti/vaitoskirja-pitkaaikaistyottomista-mielenterveyden-hairioiden-tunnistamista-tulee-tehostaa/>

OECD. (2020). Faces of Joblessness in Finland: A People-centered Perspective on Employment Barriers and Policies. https://stm.fi/documents/1271139/2013549/Finland+FOJ_FINAL+updated+9+October+2020.pdf/1b0913b3-5222-3e97-dd61-de4e33333e11/Finland+FOJ_FINAL+updated+9+October+2020.pdf?t=1602238273788.

Opetushallitus. (i.a.). Yhteisöllisyys. Haettu 26.1.2025, <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/yhteisollisyys>

- Oivo, T., & Kerätär, R. (2018). *Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut ja tukitoimet*. Valtioneuvosto.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161151/STM%20rap%2043%202018%20Osatyokykyisten%20reitit%20tyollisyyteen.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Pekkala, J., Kujala, V., & Kaikkonen, R. (2012). Työttömyyden yhteys psyykkiseen kuormittuneisuuteen ja somaattisiin pitkäaikaissairauksiin Pohjois-Pohjanmaalla. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. Journal of Social Medicine* 2012:49: 220–231.
- Perustuslaki 731/1999. https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1999/731#chp_1_heading
- SAK. (2024). *Työttömyysbarometri*. <https://www.sak.fi/wp-content/uploads/2024/09/sak-tyottomyysbarometri-2024.pdf>
- Shier, H. (2001). Pathways to Participation: Openings, Opportunities and Obligations. *Children & Society*. Vol. 15 (2001), s. 109–111.
https://www.researchgate.net/publication/233551300_Pathways_to_participation_Openings_opportunities_and_obligations
- Sosiaali- ja terveysministeriö. -b. *Osallisuuden edistäminen*. Haettu 15.5.25,
<https://stm.fi/osallisuuden-edistaminen>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. -a. *Syrjäytymisen ja köyhyyden ehkäiseminen*. Haettu 14.5.25,
<https://stm.fi/syrjaytymisen-ja-koyhyden-ehkaisy#:~:text=Syrj%C3%A4ytymist%C3%A4%20ja%20k%C3%B6yhyytt%C3%A4%20ehk%C3%A4ist%C3%A4n%20vahvistamalla%20ihmisten%20osallisuutta%20ja,n%C3%A4k%C3%B6alattomuutta%20ja%20osattomuutta%20sek%C3%A4%20huolehtimalla%20sosiaaliturvasta%20ja%20peruspalveluista>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (15.5.2023). *Työkykyohjelma*. <https://stm.fi/tyokykyohjelma>
- Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. *Sosiaalialan AMK kompetenssit*. Haettu 20.5.25,
<https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/04/SOSIAALIALAN-AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN-KOMPETENSSEIT-2023.pdf>
- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. (8.4.2019). *Osatyökykyisyys*. <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>
- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. (7.12.2023). *Osatyökykyisyyttä on monenlaista*.
<https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/iisisti-toihin-opas/osatyokykyisyytta-on-monenlaista>
- Terveyden- ja hyvinvoinnin laitost. (2023). *Osallisuuden edistäjän opas*.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146717/URN_ISBN_978-952-408-088-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos (27.11.2024). *Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet*. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>
- Terveyden- ja hyvinvoinnin laitost. (21.11.2024). *Osallisuuden edistäminen*. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen>
- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. (5.2.2025). *Työelämäosallisuus*. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2/2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2024). *Työmarkkinaennuste*. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyomarkkinaennuste-tyollisyys-kaantyy-kasvuun-vuoden-2025-aikana>
- Toimintojentalo. *Historia*. Haettu 3.5.25, <https://www.toimintojentalo.fi/toimari-info/historia/>
- Toimintojentalo.. *Arvot-Missio-Visio*. Haettu 15.5.25, <https://www.toimintojentalo.fi/toimari-info/arvot-missio-visio/>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos)*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2024). *Työvoimapalvelut uudistuvat 1.1.2025 – Kunnille vastuu työvoimapalveluista, valtiolle ohjausrooli*. <https://tem.fi/-/tyovoimapalvelut-uudistuvat-1.1.2025-kunnille-vastuu-tyovoimapalveluista-valtiolle-ohjausrooli>
- Työterveyslaitos. (30.5.2024). *Miten Suomi voi? Tuloksia yhteisöllisyydestä työssä*. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2024-05/Miten%20Suomi%20voi%20-teemajulkaisu%20yhteis%3%B6llisyydest%3%A4%20ty%C3%B6ss%C3%A4%2030.5.2024.pdf>
- Työterveyslaitos. *Kaikki mukaan- Yhteisöllisyyden ja verkostojen rakentaminen*. Haettu 17.5.2025, <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/kaikki-mukaan-yhteisollisyyden-ja-verkostojen-rakentaminen>
- Valli, R., & Aarnos, E. (2018). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (5., uudistettu painos)*. PS-kustannus.
- Valtioneuvosto. (23.12.2024). *Työttömiä työnhakijoita marraskuussa 292 400*. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyottomia-tyonhakijoita-marraskuussa-292-400>

Vates-säätiö. *Välityömarkkinat*. Haettu 17.5.2025,

<https://vates.fi/tietopaketti/valityomarkkinat/#mitaovatvalityomarkkinat>

Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. (Päivitetty painos). PS-kustannus.

Vuorento, M., & Terävä, K. (2014). Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen

tukeminen. https://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/1887/osatyokykyisen-tyossa-jatkaminen.pdf

Vuori, J. (2021). *Verkkokäsikirja: Tutkimusetiikka*

ihmistieteissä. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Liite 2. Taustatietolomake

Liite 3. Haastattelukutsu

Liite 1. Haastattelurunko

OSALLISUUS:

1. Miten viihdytte Toimintojentalolla?

Ensimmäinen osallisuuden taso. Kuulluksi, nähdyksi ja kohdatuksi tuleminen.

2. Miten teidät huomioidaan yksilöinä valmennuksessa?

-Millä tavalla?

-Missä tilanteissa? esimerkkejä

-Miten haluaisit sinut huomiotavan?

Toinen osallisuuden taso. Mielenpitojen ilmaisu ja siinä tukeminen.

3. Kuinka usein teiltä kysytään mielipidettä toiminnan suunnittelussa?

- Millä tavoin?

-Jos kyllä, niin onko mielipiteellänne ollut vaikutusta?

Kolmas osallisuuden taso. Mielenpitojen huomioiminen toiminnan suunnittelussa.

4. Miten olet voinut itse vaikuttaa valmennuksen sisältöön?

-Esimerkiksi oma valmennussuunnitelma?

- Millä tavalla muuten valmennuksessa? esimerkkejä

-Mihin olisit halunnut vaikuttaa?

Neljäs osallisuuden taso. Päätöksentekoprosessiin osallistuminen.**5. Onko ollut tilanteita, joissa olette tehneet ryhmässä päätöksiä?**

- Jos kyllä, niin millaisista asioista?
- Jos et ole kokenut pääseväsi mukaan päätöksentekoon, mitä ajattelet syyksi?
- Millaisista asioista olisit halunnut päättää?

Viides osallisuuden taso. Vallan ja vastuun jakaminen.**6. Oletteko saaneet vastuuta valmennuksessa?**

- Jos kyllä, miten vastuun saaminen valmennuksessa on vaikuttanut itseluottamukseen?
- Onko vastuun saaminen lisännyt sitoutumista valmennukseen tai työelämään?
- Onko jokin tilanne/asia jossa olisit kaivannut enemmän vastuuta?

YHTEISÖLLISYYS:**7. Miten kuvailisit ryhmähenkeä Toimintojalolla?**

- Mitä asioita ryhmässä tehdään yhdessä, jotka vahvistavat ryhmähenkeä?
- Mikä vaikuttaa yhteisöllisyyden tunteen syntymiseen?
- Mikä tukee? Mikä estää?
- Jos yhteisöllisyyttä/ryhmähenkeä on, miten kuvailisitte valmennuksessa syntyneen yhteisöllisyyden auttavan työelämään valmistautumisessa? Mitä hyötyä siitä on?

8. Koetko itsesi tärkeäksi ja arvostetuksi ryhmässä?

-Minkälaisissa tilanteissa koet, että olet tärkeä ja arvostettu?

-Miltä se tuntuu?

-Jos ei, minkälaiset asiat saisivat aikaan sen kokemuksen?

9. Oletteko kokeneet saavanne tukea toisiltanne valmennuksen aikana?

- Jos kyllä, millaisissa tilanteissa?

-Onko vertaistuki vaikuttanut siihen, miten koette valmennuksen hyödyllisyyden?

10. Miten valmennus on vaikuttanut ajatuksiin työelämästä tai omista mahdollisuuksista?

- Ovatko työelämäsuunnitelmanne muuttuneet valmennuksen aikana?

-Onko jokin valmennuksessa opittu asia, josta uskot olevan erityisesti hyötyä työelämässä?

-Onko valmennus auttanut selkiyttämään jotakin konkreettisia tavoitteita?

-Oletteko huomanneet valmennuksen aikana tulleita muutoksia hyvinvoinnissanne tai toimintakyvyssänne? (paremmat arjen rutiinit, elintapojen muutokset)

11. Onko jotain, mitä emme vielä kysyneet, mutta mikä on mielestäsi tärkeää osallisuuden tai yhteisöllisyyden kannalta?

Liite 2. Taustatietolomake.

TAUSTATIEDOT

1 SUKUPUOLI (Rastita vaihtoehto)

A. Mies ()

B. Nainen ()

C. En halua vastata ()

2. SYNTYMÄVUOSI _____

3. KORKEIN KOULUTUSTASOSI (Rastita korkein koulutustaso, josta sinulla on tutkinto)

A. Kansakoulu, keskikoulu tai peruskoulu ()

B. Ylioppilastutkinto ()

C. Toisen asteen ammatillinen koulutus ()

D. Ammattikorkeakoulu ()

E. Yliopisto ()

F. Muu, mikä? _____

4. MONTAKO VUOTTA SINULLA ON KOULUTUSTASI VASTAAVAA TYÖKOKEMUSTA täysinä vuosina _____

5. MUU TYÖKOKEMUS vuosina _____

6. OLETKO AIEMMIN OSALLISTUNUT TYÖHÖNVALMENNUKSEEN? kyllä _____ ei _____

JOS KYLLÄ, NIIN MISSÄ JA KUINKA KAUAN? _____

7. TYÖHÖNVALMENNUKSEN KESTO TOIMINTOJENTALOLLA kuukausina _____

8. MIKÄ ON TÄRKEIN SYY, MIKSI OSALLISTUIT TYÖHÖNVALMENNUKSEEN? _____

Liite 3. Haastattelukutsu.



Osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokeminen työhönvalmennuksessa

Olen Tiina Latva-Nikkola SeAMK:n kolmannen vuoden sosionomiopiskelija ja teen tutkimusta aiheesta osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemus Toimintojentalon työhönvalmennuksessa.

Tutkimukseni tarkoitus on kerätä valmentautujien kokemuksia osallisuuden ja yhteisöllisyyden toteutumisesta valmennuksessa ja niiden myötä kehittää toimintaa vielä paremmin näitä tukevaksi.

Saadakseni tutkimukseen ajankohtaista tietoa ja juuri teidän kokemuksianne tutkittavasta aiheesta, tarvitsen tutkimukseen **haastateltavia**. Haastattelut toteutuvat täysin nimettömästi eikä mitään henkilötietoja kerätä. Haastattelut toteutetaan Toimintojentalolla ennalta sovittuna ajankohtana työpäivänne aikana. Haastattelut voidaan tehdä pienissä 2-3 hengen ryhmissä mutta myös yksin voi tulla haastatteluun.

Jos haluat tuoda esiin omia kokemuksiasi osallisuudesta ja yhteisöllisyydestä Toimintojentalolla niin ota rohkeasti yhteyttä joko suoraan minuun tai pyydä työvalmentajaltasi apua haastateltavaksi ilmoittautumiseen.

Tiina Latva-Nikkola
Tiina.Latva-Nikkola@seamk.fi

