



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Mitkä tekijät edistävät tai estävät +45-vuotiaiden työllistymistä?

Näkökulmia ja kokemuksia ESR-projektiin  
osallistuneilta asiakkailta ja projektityöntekijöiltä

Anne-Mari Hätönen ja Paula Mäkelä

2017 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Mitkä tekijät edistävät tai estävät  
+45-vuotiaiden työllistymistä?  
Näkökulmia ja kokemuksia ESR-projektiin  
osallistuneilta asiakkailta ja  
projektityöntekijöiltä**

Anne-Mari Hätönen ja Paula Mäkelä  
SYA316SJ  
Opinnäytetyö  
Joulukuu, 2017

Anne-Mari Hätönen ja Paula Mäkelä

**Mitkä tekijät edistävät tai estävät +45-vuotiaiden työllistymistä? Näkökulmia ja kokemuksia ESR-projektiin osallistuneilta asiakkailta ja projektityöntekijöiltä**

Vuosi	2017	Sivumäärä	61
-------	------	-----------	----

---

Työllisyyden hoitoon liittyvät toimenpiteet ovat aktivointipolitiikan ensisijaisia tavoitteita. Yhteiskunnan monimuotoistuminen, kansainvälistyminen sekä osaamistarpeiden kasvaminen ovat haasteena +50-vuotiaiden työllistymiselle. Huolena on muun muassa pitkittynyt työttömyys, joka koskettaa erityisesti ikääntyviä työttömiä. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät edistävät ja estävät +45-vuotiaiden työllistymistä. Opinnäytetyö liittyi Länsi-Uudellamaalla toteutettuun Luksian, Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaan, ESR-projektiin TEHDAS-tehtailaan työtä ja yrittäjyyttä, jonka tavoitteena oli ohjata +45-vuotiaita työelämään. Projekti toimi Länsi-Uudellamaalla ajanjaksolla elokuu 2015-kesäkuu 2017.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys pohjautuu ajankohtaisiin julkaisuihin ja aineistoihin käsitellen työttömyyttä yleiseltä tasolta henkilökohtaiselle tasolle. Opinnäytetyössä sovellettiin tiedonkeruussa ja prosessoinnissa triangulaatiota eli monimenetelmäisyyttä painottaen laadullista aineistoa. Aineistona oli määrällinen seurantakysely TEHDAS-projektin entisille asiakkaille sekä laadullinen aineisto, joka kerättiin TEHDAS-projektin asiakkailta ja projektityöntekijöiltä teemahaastattelujen avulla. Laadullinen aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin teoriasidonnaisesti.

Opinnäytetyön seurantakyselyn ja laadullisen aineiston tulokset osoittavat, että ryhmämuotoisella vertaistukeen ja laadukkaaseen ohjaukseen sekä koulutuksellisiin sisältöihin perustuvalla toimenpiteellä on positiivinen ja aktivoiva vaikutus työllistymiseen. Työllistymistä estäneitä tekijöitä aineiston mukaan olivat muun muassa urasuunnittelutaitojen puute, korkea ikä, työttömyyden negatiivinen vaikutus identiteettiin sekä riittämätön tieto palveluista. Tulosten valossa TEHDAS-projektin toiminta oli kustannustehokasta vaikuttaen työllisyyden edistämisen lisäksi ihmisten ohjautumiseen oikeiden palveluiden piiriin hyvän verkostoyhteistyön avulla.

Tavoitteena on, että opinnäytetyön tuloksia ja kehittämisohdotuksia hyödynnetään tulevissa ja jo olemassa olevissa työllistämiseen tähtäävissä projekteissa ja palveluissa. Iän ja muiden rajoitteiden kohtaanto-ongelman ratkaisuna voisi olla mielestämme yritysten ja yhteiskunnan panostaminen työntekijöiden työkyvyn aktiiviseen säilyttämiseen ja työntekijän uudistumisen tukemiseen sekä työtehtävien uudelleen muotoiluun. Joustavia polkuja työelämään ilman turhaa byrokratiaa tulisi kehittää, jotta osallisuus yhteiskunnassa toteutuisi paremmin. Opinnäytetyömme kehittämisohdotuksena on, että tasavertaiset ja yhdenmukaiset aikuisten ohjauspalvelut olisivat kiinteä osa palvelujärjestelmää nuorten ohjaamojen rinnalla.

Asiasanat: työllistyminen, +45-vuotiaiden työttömyys, identiteetti, ohjaus, vertaistuki

Anne-Mari Hätönen ja Paula Mäkelä

Which factors promote or prevent the employment +45-year-olds?  
Views and experiences of the clients and workers of the ESF project

Year	2017	Pages	61
------	------	-------	----

---

The managing of employment is the primary goal of activation policy. The diversification of society, internationalization and the growing need for updated skills are challenges for the employed people + 50 years of age. Among other things, one concern is prolonged unemployment, particularly affecting the aging unemployed. The purpose of this thesis was to find out which factors promote and prevent the employment of the +45 year-olds. The thesis was related to the European Social Fund (ESF) project FACTORY to generate work and business organized by Luksia in western Uusimaa, which aimed at guiding over 45 year-old unemployed persons to the working life. The project took place between August 2015 and June 2017.

The theoretical framework of the thesis is based on current publications and materials, from general discussion of unemployment to the personal level. In the process of this thesis triangulation was used for collecting data, emphasizing qualitative data. The material consisted of a quantitative follow-up questionnaire for the former clients of the FACTORY project and qualitative data collected from the FACTORY project clients and project workers through theme interviews. The qualitative data was analyzed by the theory of the content analysis in theory.

The results of the quantitative and the qualitative data of this thesis show that group-based activities that are based on peer support, good guidance and educational content have a positive and activating effect on employment. According to the results, the main reasons preventing employment were the lack of career planning skills, high age, the negative impact of unemployment on identity and insufficient information on services, among others. According to the results, the FACTORY project was cost-effective, influencing the promotion of employment, and people's guidance to the right services through good network co-operation.

The purpose is to utilize the results and development proposals of the thesis in future and existing employment-oriented projects and services. As a solution to the encounter problem of age and other constraints, we think that companies and society should invest in maintaining the employees' ability to work and updating the employees' skills, and re-designing their work. Flexible paths to working life without unnecessary bureaucracy should be developed in order to gain social inclusion. The development proposal is that equal adult guidance services would be a fixed part of the service system.

Keywords: employment, employment of +45 year-olds, identity, guidance, peer support

## Sisällys

1	Johdanto .....	7
2	Opinnäytetyön teoreettinen perusta.....	8
2.1	Aktivointipolitiikan tausta työttömyyden hoidossa .....	8
2.2	Työllisyyden haasteet nyt ja tulevaisuudessa.....	10
2.3	Elämänpolitiikka .....	11
2.4	Työttömyyden vaikutukset ihmiseen .....	12
2.4.1	Työttömyyden vaikutus identiteettiin.....	13
2.4.2	Positiivisen identiteetin rakentuminen.....	14
2.4.3	Sisäinen motivaatio .....	17
2.4.4	Pystyvyyssuskumus ja motivaatio .....	18
2.5	Vertaistuen merkitys .....	19
3	TEHDAS-tehtaillaan työtä ja yrittäjyyttä ESR-projektin taustaa.....	19
3.1	Euroopan sosiaalirahasto ja rakennerahastotoiminta .....	19
3.2	Yleistä TEHDAS-tehtaillaan työtä ja yrittäjyyttä ESR-projektista .....	20
3.3	TEHDAS -projektin toiminnan tavoite ja sisältö .....	22
3.4	TEHDAS-projektityöntekijät, ohjauksen ammattilaiset .....	24
4	Opinnäytetyön toteuttaminen .....	25
4.1	Opinnäytetyön aikataulu.....	25
4.2	Tutkimuskysymykset.....	26
4.3	Menetelmät ja aineistot .....	26
4.4	TEHDAS-projektin seurantakysely, määrällinen aineisto.....	27
4.5	Opinnäytetyön laadulliset menetelmät ja aineistot .....	29
4.5.1	Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus .....	29
4.5.2	Teemahaastattelu.....	30
4.5.3	Aineiston analyysi .....	31
5	Tulokset .....	33
5.1	Seurantakyselyn tulokset .....	33
5.2	Haastattelujen tulokset.....	34
5.2.1	Työllistymistä edistäneet tekijät asiakashaastattelujen mukaan .....	35
5.2.2	Työllistymistä estäneet tekijät asiakashaastattelujen mukaan.....	37
5.3	Työllistymistä estäneet ja edistäneet tekijät projektityöntekijöiden mukaan ....	39
5.3.1	Työllistymistä estäneet tekijät projektityöntekijöiden mukaan.....	40
5.3.2	Työllistymistä edistäneet tekijät projektityöntekijöiden mukaan .....	43
6	Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset .....	45
7	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys.....	48
	Lähteet .....	52

Liitteet..... 55

## 1 Johdanto

Työllisyyden hoitoon liittyvät toimenpiteet ovat nykyisen hallituksen kärkihankkeita. Pitkittynyt työttömyys on ollut viime vuosina kasvussa koskien alle 25-vuotiaita sekä yli 50-vuotiaita työttömiä. Rakennetyöttömyyden ja alati muuttuvien työmarkkinoiden paineessa tarvitaan työnhakijoilta monenlaista osaamista sekä joustavaa persoonallisuutta. Julkisessa keskustelussa työttömyyden syitä pohtiessa ongelmaa lähestytään yksilön passivoitumisen kautta työttömyyden kohdatessa. Tämän hetkiset hallituksen suunnitelmat ja päätökset tarjoavat työllisyyden hoitoon enemmän ”keppiä” kuin ”porkkanaa”. Työttömyyden kohdatessa jokaisen kokemus on yksilöllinen erilaisine taustatarinoineen. Erytisesti yli 50-vuotiaiden työttömien tarinat kertovat usein pitkästä työurasta yhdellä työnantajalla ja työttömäksi jääminen on shokki, joka tuottaa yksilölle arvottomuuden tunnetta ja häpeää.

Frank Martelan (2012) mukaan viime vuosikymmenien aikana on hoettu mantraa talouskasvun nimeen, jossa yritykset toimivat dynaamisesti ja ketterästi ollen samalla muuntautumiskykyisiä. Dynaamisesta taloudesta on seurannut epävarmuutta työpaikasta, joka aiheuttaa ahdistusta. Työttömyys laskee ihmisen elämänlaatua ja irtosanomisen uhka vaikuttaa yksilön hyvinvointiin. Epävarmuus työmarkkinoilla on arkipäivää. Oletettavaa on, että vähäisempi kasvu ja työsuhteiden varmuus ovat hyvinvoinnin kannalta parempi asia. Työelämän turvallisuuden lisäksi yleinen turvallisuus ja luottamus muihin ihmisiin ovat tärkeitä arvoja, jotka synnyttävät hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Poliittisin keinoin yhteiskunnassa voidaan vaikuttaa taloudelliseen tasa-arvoon. Tasa-arvo ja turvallisuus tuottavat hyvinvointia.

Työllisyystilanne näyttää tällä hetkellä yhteiskunnassamme siltä, että myös korkeasti koulutettujen on vaikea saada työtä. Kysymys kuuluukin, onko yhteiskunnassamme pystytty kehittämään riittävästi polkuja eri lähtökohdissa ja eri tilanteissa oleville työttömille henkilöille? On tärkeää, että työtön voi säilyttää ammatti-identiteettiinsä liittyvän itsearvostuksen. Tämä on haaste, johon nykyiset työllistämistoimenpiteet eivät vastaa enää kovin hyvin, kun työttömistä osa on myös korkeasti koulutettuja.

Opinnäytetyömme on monimenetelmäinen tutkielma Euroopan sosiaalirahaston (ESR)-projektista TEHDAS-tehtaillaan työtä ja yrittäjyyttä. Aineistona on määrällinen seurantakysely TEHDAS-projektin entisille asiakkaille sekä laadullinen aineisto, joka kerättiin TEHDAS-projektin asiakkailta ja projektityöntekijöiltä teemahaastattelujen avulla. Opinnäytetyö painottaa laadullista aineistoa. TEHDAS-projekti oli tarkoitettu +45-vuotiaille työttömille tai työttömyysuhan alla oleville. Projekti toimi Länsi-Uudellamaalla Hangossa, Lohjalla, Vihdissä ja Karkkilassa elokuusta 2015 kesäkuuhun 2017. Asiakkaita projektin ryhmämuotoisessa toiminnassa oli yhteensä 308. Vaikka projektin asiakasryhmään ei varsinaisesti ohjattu pitkäaikaistyöttömiä,

niin jo jonkin aikaa työttöminä olleet asiakkaat olivat monenlaisen tuen tarpeessa ja usein hukassa yhteiskunnan palvelujen viidakossa. TEHDAS-projektiin osallistuneista noin 55 %:a oli asiakkaita, joilla oli taustalla yli vuoden työttömyys.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tarkastella tekijöitä, jotka ovat edistäneet tai estäneet projektiin osallistuneiden mahdollisuuksia työllistyä työmarkkinoille. Tutkimuskysymyksemme tarkastelevat aihetta laadullisen tutkimuksen keinoin kohderyhmän subjektiivisten kokemusten sekä projektin työntekijöiden näkökulmasta. Tarkastelemme projektin vaikuttavuutta myös TEHDAS-projektin seurantakyselyn avulla, joka selvitti asiakkaiden sijoittumisen työelämään projektiin osallistumisen jälkeen yhtenä ajankohtana. Seurantakysely toteutettiin osana opinnäytetyöprosessia maaliskuussa 2017 ja vastaajia oli 245.

## 2 Opinnäytetyön teoreettinen perusta

### 2.1 Aktivointipolitiikan tausta työttömyyden hoidossa

Ala-Kauhaluoman (2005) mukaan Suomessa työttömien aktivointipolitiikan taustalla on Euroopan unionin yhteiskuntapoliittinen kehitys, joka on kannustanut jäsenmaitaan työttömien aktivointiohjelmiin ja sosiaaliturvaetuuksien purkamiseen 1990-luvun lopulta alkaen. Eri maiden ohjelmat poikkeavat toisistaan ja suomalainen aktivointipolitiikka on kiinnittänyt erityistä huomiota työttömien työmotivaatioon. Aktivointipolitiikan ensisijainen tavoite on työllistyminen. Tavoitteeseen liittyy sosiaaliturvan piiristä poistuminen, jolloin sosiaaliturvaan liittyvät kustannukset laskevat. Aktivointiin liittyy myös työttömien osaamisen lisääminen esimerkiksi koulutuksen tai työkokemuksen avulla, jolloin henkilö voi omia resursseja kasvattamalla parantaa työllistymismahdollisuuksiaan. Aktivoinnin vaikuttavuuden arviointi on ongelmallista, koska työllisyyteen vaikuttaa myös yleinen talous- ja työllisyystilanne sekä muutokset esimerkiksi sosiaaliturvassa. Onko työllistymiseen vaikuttanut itse aktivointiohjelma vai ulkoiset tekijät, niin sitä on vaikea mitata. Yleisesti Suomen työllistymiseen keskittyvä aktivointipolitiikan malli ei ota kantaa, mitä työelämässä tapahtuu työllistymisen jälkeen. Tätä pidetään työelämän sisäisenä kysymyksenä. Useissa eurooppalaisissa malleissa tarkastelu kohdistuu myös työnantajiin. Suomalainen käytäntö antaa viitteitä yksilöä syyllistävästä hallintatavasta.

Tuula Helneen (2002) väitöskirja ”Syrjäytymisen yhteiskunta” ottaa esille *relaationaalisen syrjäytymisen* käsitteen, jonka mukaan syrjäytyminen syntyy suhteessa toisiin ihmisiin, yhteiskuntaan ja sen instituutioihin. Syrjäytyminen ei ole pelkästään sosiaalista huono-osaisuutta, vaan mikä on normaalin raja ja tila. Helne käsittelee myös käsitettä marginalisaatio, mikä tarkoittaa reunalla olemista suhteessa yhteiskuntaan; ei sisällä mutta ei ulkonakaan. Helneen mukaan syrjäytymiskäsite palvelee uusliberalistisen yhteiskuntapolitiikan aikakautta. Relaa-tionaalinen syrjäytymiskäsite on sosiaalisesti tuotettu näkökulma. (Helne 2002, 169-192.)



Juhila (2006) mukaan marginaalisuuden käsite on syrjäytymisen käsitettä moniulotteisempi ja ei niin leimaava. Syrjäytymisen osalta tilannetta tarkastellaan valtavirrasta käsin liittyen huonomuuteen, kuten esimerkiksi kykenemättömyytenä hallita omaa elämää. Marginaalisuus taas on erilaisuutta suhteessa vallitsevaan normaaliin, eikä se kosketa ihmisen koko elämää niin kuin syrjäytymisen ajatellaan koskettavan. Tällaisesti käy esimerkiksi työtön henkilö, joka on marginaalissa suhteessa palkkatyöhön, mutta saattaa olla aktiivinen yhteiskunnassa esimerkiksi harrastuneisuuden ja tai muun osallisuuden kautta. Tällöin marginaalisuus on tietty tilanne tai paikka, mikä ihmisellä on kyseisellä hetkellä, kuten esimerkiksi työttömyys. Marginaalisuuden paikat ovat moninaisia ja täten myös asiakastyö. Joissain tilanteissa marginaalisuus voi olla hyväksyttyä. Tosin esimerkiksi sosiaalityössä kohdataan usein henkilöitä, joiden marginaalisuus on rajoittavaa tai elämää hankaloittavaa. Tieto marginaalisuuden paikoista on heillä, jotka ovat asianosaisia eli elävät elämäänsä siinä todellisuudessa. (Juhila 2006, 104-106.) Vaikka Juhila tarkastelee käsitteitä sosiaalityön näkökulmasta, niin yksilöllisen elämäntilanteen ymmärtäminen ja marginaaleissa elävien ihmisten paikoista syntyvä tieto sekä asiakkaan ja työntekijän kumppanuus ovat tärkeitä missä tahansa työssä sosiaalisen kunnoutuksen rajapinnoissa.

Perinteisesti hyvinvointiyhteiskunnan tasainen tulonjako on ollut merkittävä yhteiskuntarauhan tae. Suomalaisten onnellisuustutkijoiden mukaan Suomen hyvä sijoittuminen onnellisuutta mittaavien tutkimustulosten valossa selittyy hyvinvointiyhteiskunnan perusturvalla, toimivalla infrastruktuurilla ja luottamuksella järjestelmään, kuten esimerkiksi poliisiin. Törrösen (2012, 27) mukaan ideologinen muutos on ollut havaittavissa jo 1980-luvulta asti, jolloin uusliberalistinen ajattelu on tuotu suomalaiseen yhteiskunnalliseen keskusteluun. Uusliberalistinen näkemys tehokkuudesta ja yksilöllisyydestä pitää hyvinvointivaltion toimintaa holhoavana. Palveluilta vaaditaan tehokkuutta ja samalla myös kustannusten tehokasta minimointia. Suomalaisessa yhteiskunnassa palvelujärjestelmä ja tulonsiirrot ovat muuttumassa, mikä tarkoittaa väestön eriarvoistumista. Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat ovat syrjäytymässä taloudellisesti ja terveydellisesti. Palvelut on verhoiltu aktivoinnin suuntaan, jolloin keppiä tarjotaan porkkanan sijaan. Tilanne aiheuttaa eettisiä ja moraalisia ongelmia.

Juho Saaren (2014) mukaan köyhyysrajan alapuolella pitkään eläneille muodostuu vähitellen huono-osaisen identiteetti. Suomalainen työllisyyden ja kasvun politiikka ei huomioi köyhiä väestönosia, kuten esimerkiksi ihmisiä, jotka eivät kiinnity työmarkkinoille. Pitkittynyt köyhyys saattaa aiheuttaa elämän perusteiden murtumista, kuten sosiaalisten suhteiden hajoamista, yksinäisyyttä, mielenterveysongelmia, asunnottomuutta, ylivelkaantumista ja päihteiden käyttöä.

## 2.2 Työllisyyden haasteet nyt ja tulevaisuudessa

Tämän päivän työelämän suurin kysymys on, onko ylipäättään mahdollisuutta tehdä työtä. Monet toivovat saavansa tehdä omaa osaamistaan vastaavaa työtä, jonka tekeminen tuntuu mielekkäältä. Työstä toivotaan riittävää korvausta sekä kohtuullisuutta suhteessa tulosvastuuseen ja kuormitukseen. Muulle elämälle jäävää aikaa arvostetaan. Työilmapiiriä pidetään tärkeänä sekä työn jatkuvuutta, jotta ei tarvitse elää yt-neuvotteluiden pelossa koko ajan. (Kasvio 2014, 114.)

1990-luvun lopulla on puhuttu kestävästä työtehtävien uudelleen muotoilusta, jossa on pyritty luomaan sellaiset työllistämisen ehdot työmarkkinoilla, jotka edistävät työkyvyn säilyttämistä ja yhteiskunnan työllistämispotentiaalin kehittämistä ja ylläpitämistä. Yrityksille tärkeää on kannattavuus ja jos rahoitusta ei löydy yhä tiukkenevassa kilpailussa, niin on vaikea pysyä kilpailussa mukana. Ongelmia tuottaa myös yhteiskunnallinen sääntely, mikä ei toimi kaikkialla yhtä tehokkaasti aiheuttaen epätasa-arvoa. Työ tulisi järjestää siten, että kaikilla työkäisillä ja työkykyisillä olisi edellytykset säilyttää terveys ja työkyky. Työssä tulisi huomioida kehitysmahdollisuudet ja työn sisällöllinen mielekkyys, jotta ihmiset hakeutuvat töihin ja haluavat jatkaa työntekoa eläköitymiseen asti. Tärkeää työssä on, että ihminen pystyy toteuttamaan itseään sekä hyödyntämään ominaisuuksiaan, joissa hänellä on annettavaa suhteessa työhön. Toimeentulolla on myös merkitystä, jotta sillä pystyy elämään. Kokonaisuutena kestävydessä on kysymys kokonaisuudesta, jossa edellytetään kaikkien osatekijöiden mukana oloa. (Kasvio 2014, 122-123.)

Aura-hankkeen seminaarissa Helsingissä 1.2.2017 Ari-Pekka Lemisen mukaan työn monimuotoistuminen, yhteiskunnan monimutkaistuminen ja kansainvälistyminen sekä osaamistarpeiden kasvaminen ja monimuotoistuminen ovat haaste työllistymiselle + 50-vuotiaiden osalta. Tällä kohderyhmällä haasteena ovat urasuunnittelutaitojen heikkous. Hyvät urasuunnittelutaidot luovat työllistymisen edellytyksiä. Monilla kohderyhmästä on myös osaamisen päivittämisen tarpeita uuteen työhön pääsemiseksi. Kaikki tarvitsevat tietoa, useat neuvoja ja monet kohderyhmästä tarvitsevat ohjausta ja tukea. Lemisen (2017) mukaan urasuunnittelutaitoihin kuuluu kyky tehdä ja toteuttaa päätöksiä ja muutoksia. Työllistyvyydellä käsitetään yksilön kykyjä, tietoja ja taitoja, joiden avulla hän löytää töitä, pysyy töissä ja etenee urallaan. Työllistyminen taas on hetkellinen aikaan sidottu tapahtuma.

Kirsi Rasinahon (2017) mukaan aikuiskoulutus muuttuu työelämän muutoksen mukana. Matalan kynnyksen työpaikkoja on hävinnyt valtavasti ja pelkästään peruskoulun käyneillä työllistymisaste on vain noin 40 %:a. Rasinaho tuokin puheenvuorossaan esille, että osaamiskuopasta on vaikea nousta, alan vaihto on vaikeaa ja työttömyys rapauttaa osaamisen nopeasti. OECD:n

aikuiskoulutustutkimuksen (PIAAC 2013) mukaan lähes 600 000 aikuisella on puutteelliset perustaidot. Heillä on vaikeuksia ymmärtää lukemaansa, käyttää digitaalisia laitteita tai hahmottaa numeroita ja suhteita. Osaamiskuoppaan ovat vaarassa joutua matalasti koulutetut, ikääntyvät työntekijät (50+) ja maahanmuuttajat.

Hyvinvointiyhteiskunnan yhteiskuntavastuun näkökulmasta, on hyvä miettiä, mitataanko ihmisarvo ja oikeus riittävään elämään työn tuottavuudella? Onko turvaverkkoa tarjota kaikille, jotka sitä tarvitsevat? Minimituilla pitkään eläminen tuottaa erilaisia ongelmia, jotka ovat todellisia myös tämän päivän Suomessa. Huonosti menee etenkin heillä, jotka ovat vajaatyökykyisiä, pitkäaikaistyöttömiä, mielenterveysongelmaisia tai päihdeongelmaisia. Häpeän tunteet voivat estää avun hakemisen. Työ on merkittävä asia ja työllistävien toimenpiteiden tulisi vastata vaikeasti työllistettävien tarpeisiin myös taloudellisesti. Riittävällä ohjauksella ja neuvonnalla on merkitystä, jotta asiakasta voidaan auttaa suunnitelmallisesti ja moniammatillisesti ilman luukutusta. (Isola 2009, 226-227.)

### 2.3 Elämänpolitiikka

Työttömien tilanteita voi tarkastella Giddensiläinen elämänpolitiikan valossa, joka tarkoittaa elämää koskevien päätösten politiikkaa. Se antaa uuden tavan jäsentää sosiaalipolitiikkaa, kun esimerkiksi pohditaan sosiaaliturvajärjestelmien vaikutusta ihmisten elämänhallintaan. Mitä vaihtoehtoja esimerkiksi nykyinen työttömyysturva antaa omaa elämäntulkua koskeviin päätöksiin? Giddens kirjoittaa toisten mahdollisuuksien säilyttämisestä ihmisten elämässä (second chances) eli mahdollisuudesta aloittaa alusta, vaihtaa uraa ja ryhtyä tekemään jotain aivan muuta. Esimerkiksi työttömäksi joutuminen voi tarkoittaa tilaisuutta kehittää itseään ja avioero avaa myös hylätylle osapuolelle uusia mahdollisuuksia. Giddensin mukaan toisten mahdollisuuksien politiikassa on kyse itsekunnioituksen kehittämisestä ja kolhiintuneiden identiteettien korjaamisesta. Valinta tosin merkitsee aina sitä, että toinen vaihtoehto suljetaan pois ja vaihtoehdot näyttävät erilaisilta riippuen osapuolesta. (Roos 1998, 13-14.)

Roos (1998) muistuttaa, että Giddensin elämänpolitiikka-ajatuksia käytetään yleensä pohjoismaisen hyvinvointivaltion vastaisessa kritiikissä. Kritiikin mukaan Pohjoismaissa on luotu palvelujärjestelmiä, joissa ihmisillä on erittäin vähän valinnanvaraa tarjoten tiukan säännösten, joita ihmisten tulee noudattaa. Toisaalta pohjoismainen hyvinvointivaltio on tarjonnut perustan, jolta ihmiset ovat voineet tehdä oleellisia elämäänsä vaikuttavia valintoja. Kun ihmiset tietävät, että tietty turvasysteemi pitää, mahdollistaa se valintoja sekä antaa tilaa miettiä, mitä todella haluaa. Parhaimmillaan elämänpolitiikassa mielessä tulisi tähdätä ekologisiin

toimintatapoihin ja rakenteisiin, joissa on mahdollista toteuttaa itseään ja vaalia hyviä ihmisuhteita. (Roos 1998, 14-15.) Giddensin ja Roosin elämänpolitiikkaan liittyvät pohdiskelut eivät ole tuoreita mutta ehkä ajankohtaisempia kuin koskaan.

## 2.4 Työttömyyden vaikutukset ihmiseen

Työttömien toimeentulo on kiinni etuuksista, joiden saamisen edellytykset sanelevat muut tahtot. Joskus virheellinen lausunto voi viedä etuudet kuukausiksi ja päätöksen oikaiseminen voi viedä pitkään. Tänä päivänä korostetaan voimakkaasti itsemääräämisoikeutta, valinnanvapautta mutta millainen vastuu siihen liittyy. Monipuoliset ja joustavat polut työelämään eivät ole edelleenkään helppoja toteuttaa mutta toivoa on. Työttömien syyllistäminen ei ainakaan tuo ratkaisua, eikä pelkän ”kepin” tarjoaminen. Osa tarvitsee työllistymiseen enemmän tukea kuin toinen, ja sitä tukea ei voi täysin sähköisillä palveluilla korvata.

Tuija Kotiranta esittelee väitöskirjassaan *Aktivoinnin paradoksit* (2008) kahden tutkijan Pauli Niemelän ja Lauri Rauhalan ajattelua kokonaisvaltaisesta, holistisesta ihmisenäkemyksestä, jonka tavoitteena on löytää aktivoinnille ja aktivoitumiselle sen oikea paikka ja oikea taso. Niemelä lähtee hänen mukaansa liikkeelle ajatuksesta, jonka mukaan ihminen näyttäytyy eri näkökulmista erilaisena. Nämä näkökulmat Niemelä jaottelee keholliseen, tajunnalliseen ja toiminnalliseen, joka muistuttaa jakoa fyysinen-psykkinen-sosiaalinen, mutta on olennaista jatkossa havaita, kuinka se eroaa tuosta. Niemelä näkee ristiriidan realismin ja idealismin välillä. Olevainen on realismin mukaan totuudenmukainen ja idealismin mukaan mielikuvan mukainen. Ne eivät voi olla yhtä aikaa olemassa. (Kotiranta 2008, 121-122.) Aktivoinnin ja työttömyyden teeman eli toimeentulon ja työn toisiinsa ehdollistaminen: ”Keinotekoinen toiminta ei voi oman luonteensa vuoksi synnyttää uutta tietoisuutta, koska se ei ole toimintaa sanan varsinaisessa merkityksessä” (Kotiranta 2008, 122).

Niemelän ensimmäisenä olevaisen tarkastelun näkökulma on keho ja sen luontoyhteys, kehon kautta kuulumme luontoon. Syy-seuraussuhde ja kehitys tapahtuvat tietyin ehdoin. Toinen Niemelän tarkastelun näkökulma on tajunta- aika, jossa ihminen nähdään kasvun ja kokemusten tuloksena ja heijastaa itsessään tapahtunutta kasvuaan ja eritoten lähimpiä ihmisuhteitaan. Tajunta on ihmisen henkilökohtainen asia ja ihmiset ovat aidosti yksilöitä ja ainutlaatuisia itsessään. Tajunnallisena, muuttuvana ja kehittyvänä olentona ihmistä hahmotetaan tulkitsemisen kautta, selitystä haetaan tapahtuneista ilmiöistä. Niemelän kolmas tarkastelukulma on toiminta. Ihminen asemoituu tilanteeseen ja nykyhetkeen. Ihmisellä on mahdollisuus valita, ainakin periaatteessa. Toiminnan sitominen tilanteisiin korostaa ihmisen vastuullisuutta. Tässä on otettava huomioon henkilön pyrkimykset ja tarkoitusperät eli intentiot. Syy-

syllisysselitys, vastaa kysymykseen miksi ja tarkoitusselitys kysymykseen minkä vuoksi. (Kotiranta 2008, 123.)

Kotirannan (2008) mukaan työttömyys aiheuttaa pysähtyneisyyden ja toimettomuuden tilan, jossa ihminen lamaantuu. Pysähtyneisyyden tilassa ihmisellä on paljon tekemistä perus kotias-kareissakin ja aika kuluu hyvin pienissä ympyröissä. Tämä ilmiö on näkynyt myös TEHDAS-projektin asiakkaiden kanssa käydyissä keskusteluissa projektiin osallistumisesta. Joillekin lähteminen kohti uusia haasteita vie voimavaroja saattaa tuntua jopa pelottavalta. Kuitenkin ihmisten pariin hakeutuminen ja ajatusten jakaminen yhdessä nostaa asiakaspalautteiden mukaan ihmisarvoa sekä tunnetta ryhmään kuulumisesta.

#### 2.4.1 Työttömyyden vaikutus identiteettiin

Yksilön reflektiivinen tietous itsestään määrittellään minuudeksi ja identiteetti taas itsensä ja muiden tekemiksi määrittelyiksi siitä, ”kuka minä olen” tai ”keitä me olemme”. Identiteetti ja minus ovat monilla nykykirjoittajilla käsitteinä käytössä synonyymisesti ja heillä on niille lisäksi myös muita synonyymisiä käsitteitä. Tärkeintä nykykäsityksessä ja määritelmässä on se, että minus ja identiteetti eivät ole annettuja, vaan niitä on ajateltava tietoisesti ja monessa suhteessa rakennettava erilaisen identiteettityön avulla. Identiteettityö auttaa henkilöä kasvattamaan valinnan mahdollisuuksiaan elämäntavassa, opiskelussa, työnteossa ja kuluttamisessa. (Rautio & Saastamoinen 2006, 170.)

Salin (2010, 14) lähtee tutkimuksessaan Työntekijän sosiaalisen identiteetin valinnat liikkeelle taustaoletuksesta, että henkilöt ovat myös itse aktiivisia identiteettinsä rakentajia ja heillä on sen luomisessa lisäksi jonkin verran valtaa. Hän määrittää sosiaalisen identiteetin valinnoiksi kaikki ne asiat (sosiaaliset suhteensa, asiat yksityisyydestä, työstään, toiminnastaan), joihin työntekijät ottavat kantaa ja joita he haluavat tuoda esille itsestään työpaikan sosiaalisissa tilanteissa (Salin 2010, 9).

Silvennoisen mukaan (2007, 202) yksilö ja yhteiskunta ovat tänä päivänä välittömässä läheisyydessä toistensa kanssa ja tämä aiheuttaa sen, että yhteiskunnalliset kriisit tulevat esiin myös yksilöllisinä kriiseinä. Eräs esimerkki tästä on tarve saada ikääntyvän pitkäaikaistyöttömän staattinen identiteetti vastaamaan postmodernia työmarkkinoiden joustavaa työidentiteettiä. Mikäli hän on tähän kykenemätön, on syy hänessä itsessään.

Silvennoinen näkee tutkimuksessa (2007, 202) Ikä, identiteetti ja ohjaava koulutus -Ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät oppimisyhteiskunnan haasteena, vahvistavan aiempia päätelmiä siitä,

että ihmiset muuttuvat rakenteita hitaammin. Yksilöllisyyden, identiteetin ja omien henkilökohtaisten ominaisuuksien alituinen kehittäminen ovat muutoksia, jota toteuttavat varsinkin hyvin toimeentulevat ja koulutetut ihmiset. Sen sijaan iäkkäämmät, taloudellisesti heikommassa asemassa olevat ja vähemmän koulutetut ryhmät pysyvät toiminnassaan 1950 - ja 1960 luvun arvomaailmassa. Koulutuksen maailmassa tämä ristiriita näkyy siten, että tänä päivänä opiskelijalta odotetaan elämänsuunnitelmia (itseohjautuvuutta ja elämänsuunnitelua), mutta yksilöiden reflektiivisyydet eivät vastaa instituutioiden vaatimuksia.

Silvennoinen kirjoittaa (2007, 202), että T. Hoikkalan ja J.P. Roosin mukaan elämme elämänpolitiikan aikakautta. Tämä tarkoittaa, että yksilöllä on merkittävästi entistä mittavammalla valinnan mahdollisuudet koulutuksessa, työelämässä, ihmissuhteissaan ja laajemminkin oman itsensä kehittämisessä kuin aiemmilla sukupolvilla. Tässä myöhäismodernissa yhteiskunnassa valinnan pakko tai mahdollisuudet kohdistuvat kaikkiin kansalaisiin huolimatta heidän kyvykkydestään näihin valintoihin: uuteen elämään tai "toiseen mahdollisuuteen". Työttömälle ohjaava koulutus on toiseen mahdollisuuteen ohjaava foorumi. Mutta kuten Silvennoisen tutkimus osoittaa, ohjausalan uusi asiantuntijuus (=ohjattava oman tilanteensa asiantuntijana) ja ohjaavan koulutuksen diskurssi (=itseohjautuvuus) ovat kuitenkin monesti ristiriidassa sen todellisen tilanteen kanssa, jossa ikääntyneet pitkäaikaistyöttömät ovat ja josta he siirtyvät ohjaavaan koulutukseen.

Silvennoisen (2007, 203) tutkimuksessa keskeinen eteen tullut havainto on, että ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät vaativat ja kaipaavat konkreettisia ohjeita tilanteeseensa ja he hakevat näitä erityisesti ohjauskeskusteluissa. Ohjeistava ohjaus on tarpeen erityisesti tuettaessa työttömän identiteettiä. Tutkimuksen mukaan ikääntyvän pitkäaikaistyöttömän tulevaisuuden suuntautuvan tarinan toteutuminen vaatii ohjaavan kouluttajan neuvovaa, ohjaavaa ja uusia vaihtoehtoja tarjoavaa ohjausta tilanteessa, jossa työttömällä itsellään ei ole keinoja ja voimavaroja ohjautua eteenpäin. Tutkimus osoittaa lisäksi, että ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät tarvitsevat ja vaativat erityisesti selkeitä ohjeita tilanteeseensa ja niitä he hakevat juuri ohjauskeskustelussa. Ohjeistava ohjaus auttaa tukemaan työttömän identiteettiä ja auttaa pärjäämään muuttuvan maailman odotuksissa ja vaatimuksissa.

#### 2.4.2 Positiivisen identiteetin rakentuminen

Ihmisen ja työn välistä suhdetta kuvaa laajasti ja monitasoisesti termi työidentiteetti. Työhön liittyvässä identiteetissä ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö punoutuvat yhteen. Siihen liittyy yksilön itsensä rakentamat ja jatkuvasti muokkaamat yksilölliset merkitykset sekä ymmärrykset työn asemasta elämässä sekä työhön liittyvät eettiset sitoumukset ja arvot. Työidentiteetti rakentuu yksilön oman henkilöhistorian perusteella,

mutta mukana siinä ovat myös yksilön tulevaisuuden odotukset suhteessa työhön. (Eteläpelto 2010, 90.)

Eteläpelto (2010, 91-92) toteaa, että länsimaisessa yksilöllisyyttä korostavassa kulttuurisamme ihmisen käsitystä itsestään ja suhteestaan muihin on alettu työstää aktiivisesti. Sosiaalisen ja persoonallisen identiteetin kysymykset ovat mukana koko ihmisen elämänkaaren ajan, eivätkä ne kohdistu enää vain nuoriin. Jatkuva oppimisen, liikkuvuuden ja joustavuuden vaatimus sekä työelämän epävakaisuus ja epävarmuus on muokannut ammatti-identiteeteistä aiempaa epävakaampia. Keskustelussa on myös työorganisaatioiden ja palkkatyön identiteetikriisi, sillä globaaliin talouteen siirryttäessä ovat perinnäiset ammatilliset ja työorganisaatioiden rakenteet muuttuneet.

Eteläpelto (2010, 92) kehottaa pohtimaan, millä tavoin työntekijät onnistuisivat selviytymään alituisista muutosvaatimuksista, jotka porautuvat heidän perinnäisiin työrooleihinsa, ehtojen epävakauteen heidän työsuhteissaan, jatkuviin oppimis- ja osaamisvaatimusten kasvuun sekä laajeneviin liikkuvuuden ja joustavuuden vaatimuksiin. Tämä herättää kysymyksiä, siitä mikä on tämän vaikutus ihmisten työidentiteetteihin, työasenteisiin, urasuunnitelmiin ja työmotivaatioon? Mihin työntekijät voivat kiinnittyä tilanteessa, jossa työmarkkinat ja työorganisaatiot eivät pysty tarjoamaan pysyviä kiinnittymisen kohteita? Tuleeko yksilöille tarve hakea identiteeteilleen samaistumiskohteita yhä enemmän muilta elämänalueilta, kun vanhat työidentiteetit haurastuvat?

Työelämässä on nykyisin vallalla oletus, että henkilön ammatti-identiteetit rakentuvat aiempaa yksilöllisemmiksi ja ankkuroituvat henkilön elinikäisen oppimisen ja jatkuvan kasvun vaaraan. On kuitenkin mietittävä onko tällainen vaihtoehto työntekijälle todellinen ja tarpeeksi kestävä ratkaisu koko työelämän ajalle. Lisäksi on pohdittava mihin työntekijä psykologisesti samaistuu ja kiinnittyy työurallaan, mikäli hän kokee työnantajatahon epäjohdonmukaiseksi ja epävarmaksi. Tullaanko jatkossa omaksuma työidentiteetti, jossa organisaatioon ja työhön sitoutuminen on hyvin pinnallista sekä väliaikaista? On pohdittava saattaako käydä niin, että mahdollistava, yrittäjämäinen ja joustava työkuulttuuri syrjäyttää työelämästä kasvavan joukon ihmisiä, jotka eivät kykene kehittämään työidentiteeteistään joustavia. (Eteläpelto 2010, 92.)

Tavoitteena on löytää identiteetin määrittäminen, jossa lähtökohtana on identiteettien sosiaaliskulttuurinen luonne tunnustaen myös yksilön subjektiivisuuden, toimijuuden ja agenttisuuden. Toimijuus nähdään siinä tietämisen ja osaamisen lisäksi tahtovana ja tuntevana subjektina. Toimijuutta voidaan tarkastella erilaisten strategioiden kautta, joita ihmiset toteuttavat pyrkinessään selviytymään muutoksista työelämässä. (Eteläpelto 2010, 92-93.)

Eteläpelto (2010, 93) kertoo, että identiteeteistä ja työhön liittyvistä identiteeteistä on tullut kuuma puheenaihe niin tieteessä kuin arjen käytännöissä. On havaittu, että identiteetit nousevat tarkemman huomion kohteeksi silloin kun ne muuttuvat epävarmoiksi, epävakaisiksi tai toivotun yhteiskuntakehityksen kannalta ongelmallisiksi. Maailmassamme, joka muuttuu nopeasti, identiteetistä on tullut yksi avainkäsite, jonka kautta pyritään ymmärtämään, mikä on yhteiskunnallisen muutoksen merkitys yksilölle.

Yleensä silloin kun identiteetit koetaan ongelmallisiksi, niistä aletaan puhua. Ristiriidat identiteetissä, dilemmat, ongelmat identiteeteissä tai niiden hauraus ravistelevat niin yksilöitä kuin yhteisöjäkin. Yksilöiden ja yhteisöjen identiteetti koetaan ongelmallisena silloin, kun se puuttuu kokonaan tai on hyvin haavoittuva ja hauras. Mikäli yhteisö tai yksilö ei tiedä kuka hän on, mitä hän tavoittelee ja mihin kuuluu, voidaan olettaa, ettei hän ole kyennyt tarpeeksi löytämään ja tekemään omaa ominaislaatuaan näkyväksi. (Eteläpelto 2010, 93.)

Ajattelumallien jäykkyys ja ehdottomuus sekä omaa minää ja itsetuntoa suojaavat kompensatiopyrkimykset voivat olla reflektion ja kehityksen esteenä. Esimerkiksi pitkään samassa työkuultuurissa oleville työntekijöille vakiintuu itsestään selviä ja automaattisia toimintamalleja sekä sääntöjä, joita ei kyseenalaisteta. Utelias ja avoin suhtautuminen uusiin ja ulkopuolelta tuleviin näkökulmiin on tärkeää, jotta jaettu kuva todellisuudesta laajenee. (Saariluoma 2003, 132.) Tämä koskee niin organisaatioita kuin yksilöitä. Yksilötasolla ajatusmallien jäähähtäminen näkyy muun muassa erilaisina selityksenä, miksi muutos ei ole mahdollinen omalla kohdalla.

Hyvinvoinnin peruseikkoja ovat muun muassa toisilta ihmisiltä saatu tuki sekä kokemus kuulukuksi tulemisesta. Ihmisen kokemus oman elämänsä hallinnasta ja mielekkäiden asioiden tekemisestä on sekä fyysisen, että psyykkisen terveyden kannalta tärkeitä tekijöitä. Työelämässä tulisi rakentaa malleja, joissa otettaisiin huomioon työntekijät kokonaisuutena ja huolehdittaisiin tällä tavoin henkilöstön hyvinvoinnista. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen vaatii myös työpaikalta tukea, esimerkiksi elämänkriisin kohdatessa. Tätä tukea voi olla johtajan ja työtovereiden tuki, joustava työsuunnittelu tai työn jakoon liittyvät asiat. (Saariluoma 2003, 132-133.)

Vakiintuneen identiteetin muutos alkaa usein ristiriidalla tai epätasapainon kokemuksella, joita voivat olla esimerkiksi suuri elämänmuutos tai yllättävä menetys. Olosuhteiden muutos, joka haastaa vanhat toimintatavat voi olla myös itsetutkiskelun paikka. Esimerkiksi työpaikan menettäminen voi aiheuttaa suuren elämänmuutoksen ja ravistella ammatillista identiteettiä. Toisaalta ihmisen oma käsitys itsestä hyvänä työntekijänä ja työstä saatu hyvä palaute ovat pohjana positiiviselle identiteetille. Myönteinen minäkäsitys antaa voimaa etsiä uusia vaihtoehtoja epäonnistumisen tunteen sijaan. Jos henkilö ei kykene omakohtaiseen tutkiskeluun tai



juuttuu kriisiin, niin tällöin puhutaan diffuusista identiteettitilasta. Ihminen ei tiedä, mitä pitää tärkeänä ja mihin haluaisi suuntautua tai mikä olisi hänen kohdallaan mahdollista. Tuulijällä olemisessa voi olla myös kysymys siitä, että ongelmien käsittelyä vältetään, jolloin asioiden avoin käsittely ja kommunikaatio ovat vaikeita. (Saariluoma 2003, 112-114.)

Haaveilu tulevaisuudesta voi olla merkki muutospyrkimyksestä. Uusien vaihtoehtojen tutkimisen ja vanhojen ajatusten kyseenalaistamisen kautta ihminen voi selkeyttää identiteettiään, omia tavoitteitaan sekä suunnata ajatuksiaan mielekkään elämän saavuttamiseen. Ihminen ei elä yhden vaihtoehdon varassa, vaan käsitys itsestä sekä maailmasta saattaa muuttua elämän aikana erilaisten muutosten kautta. (Saariluoma 2003, 113.)

#### 2.4.3 Sisäinen motivaatio

Martela ja Jarenko määrittelevät eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisussa 3/2014 sisäiseksi motivaatioksi voimaa, joka itsessään ohjaa meitä tekemään meitä kiinnostavia asioita. Ei tekemään niitä sen takia, että jättämällä ne tekemättä saisimme rangaistuksen tai ne tehtyämme palkkion eli ulkoisten motivaatio tekijöiden vuoksi. Sisäinen motivaatio sisältää aktiivista innostusta sekä proaktiivista eli ennakoivaa ajattelua. Sisäistä motivaatiota on kahdenlaista, sisäsyntyistä motivaatiota ja sisäistettyä motivaatiota. Sisäsyntyisessä motivaatiossa tekeminen on itsessään nautinnollista. Sisäistetyssä motivaatiossa tietyn asian tekeminen taas tuntuu arvokkaalta, sillä se on yhteydessä tekijälle itselle tärkeisiin päämääriin ja arvoihin. Vahvimpana motivaation muotona toimii sisäsyntyinen motivaatio, mutta se on luonteeltaan häilyvää. Tämän takia pitkäjänteisen suorittamisen kannalta on tärkeää, että sisäistetty motivaatio on vahva. (Jarenko & Martela 2014, 14.)

Johdettaessa sisäistä motivaatiota on kyseessä kolmen elementin vaaliminen. Työntekijän sisäinen motivaatio rakentuu omaehtoisuuden, yhteisöllisyyden sekä kyvykkyyden kokemuksista. Valinnan - ja toiminnanvapaus on omaehtoisuutta, jota vahvistetaan antamalla henkilön tehdä työnsä itsenäisesti vähäisellä kontrollilla. Tunne aikaansaamisesta ja oppimisesta on kyvykkyyttä ja sitä voidaan tukea rakentamalla toimivat osaamisen kehittämissä järjestelmät ja toimivat palautejärjestelmät. Yhteisöllisyyden kokemuksia voi vahvistaa sillä, että henkilö tuntee olevansa osa välittävää yhteisöä ja hänellä on mahdollisuus tehdä hyvää muille. Johdettava voi tukea yhteisöllisyyttä kirkastamalla työn laajempaa merkitystä ja kiinnittämällä yhteisön yhteisen päämäärän taakse. (Jarenko & Martela 2014, 6.)

Martela ja Jarenko kirjoittavat pamfletissaan, että kehitysteoriallisesti myönteiset tunteet ovat osa meitä, jotta oppisimme uutta ja kokeilisimme uusia juttuja. Tarvitsemme siis tällä vauhdilla muuttuvalla digitaalisuuden- ja työelämänmurroksen aikakaudella todella palavasti myönteistä kiinnostusta, kokeilua ja mielikuvitusta pysyäksemme kehityksen aallon harjalla ja

vielä nauttisimme kyydistä menestyksekkäästi. Arvojensa mukaan toimiva innostunut työntekijä on hyvinvoiva eli onnellinen, ja usein myös tuottava ja tehokas kansalainen.

Positiivinen psykologian lyötäessä uomansa vuonna 1998, jolloin lähdettiin tutkimaan mitkä tekijät vahvistavat ihmisen hyvinvointia ja suorituskykyä, sai itseohjautuvuus teoria eli aikamme johtava tieteellinen teoria ihmisen motivaatiosta, tuulta purjeisiinsa. Teorian juuret nojaavat käsitykseen, että ihminen on aktiivinen ja toiminnallinen ja hakeutuu tekemään itseään kiinnostavia ja hänelle merkittäviä asioita. Martela ja Jarenko kirjoittavat pamfletissaan, että kehitysteoriallisesti myönteiset tunteet ovat osa meitä, jotta oppisimme uutta ja kokeilisimme uusia taitoja. (Jarenko & Martela 2014, 12-13).

Motivaatioon ja ikään liittyvässä Tamow- Robnagelin ja Biermannin (2012) tutkimuksessa Ageing and work motivation: Task level perspective, kerrottiin iän vaikutuksesta työmotivaatioon työtehtävien näkökulmasta. Ageing and work motivation tutkimuksesta tuli ilmi, että ikä pitäisi ottaa huomioon suunniteltaessa työtehtäviä, niin että ne vastaisivat työntekijöiden toimintakyvyn tasoa. Tässä työn uudelleen muotoilussa hyödynnettäisiin heidän pitkää kokemusta sekä osaamistaan.

#### 2.4.4 Pystyvyysuskonus ja motivaatio

Tehdas -projektissa tavoitteena oli muun muassa osallistujan oman osaamisen tunnistaminen ja ajatuksen uudelleen suuntaaminen tämän hetken ja tulevaisuuden toimintaan ja työhön. Tässä prosessissa pystyvyysuskon ja motivaation vahvistaminen olivat suuressa roolissa. Onnistumisen mahdollistajina optimismi ja pystyvyysusko ovat keskeisessä asemassa. Ryhmää ohjaavan henkilön tietoinen ja systemaattinen huomion kiinnittäminen ohjattavansa/ohjattaviensa onnistumisiin sekä niiden tarkastelu olivat oleellisia tekijöitä heidän saavuttaessa tavoitteitaan. Tällainen toiminta kasvattaa myönteisyyttä ja positiivisia tunteita, jotka voimistavat ohjattavan pystyvyyttä, toiveikkuutta ja ongelmanratkaisukykyä. Ne taas tuottavat sinnikkyyttä kohti tavoitteita. Onnistumisten kautta ohjattava löytää omia voimavarojaan ja vahvuuksiaan ja oppii entistä tehokkaammin hyödyntämään niitä. (Ruutu & Salmimies 2015, 106.)

Tänä päivänä työttömältä vaaditaan lannistumattomuutta, päättäväisyyttä ja rohkeutta eli sisua, toisin sanoen aktiivisista tapaa kohdata haasteet. Sisu-tutkija Lahden (Järvilehto, Koutaniemi, Lahti & Strömsholm 2015, 12) mukaan "Sisu on hetkessä tapahtuva kurottautuminen kohti voimavaroja, jotka mahdollistavat venymisen yli yksilön oletettujen fyysisten ja psyykkisten resurssien." Sisussa on potentiaali, jolla yksilö voi rakentaa parhaan mahdollisen minän, selvittää vaikeuksista ja löytää vastoinkäymisistä vahvuuden. Lahti (Järvilehto ym. 2015,

12) kertoo myös, että sisu on hänen tutkimuksensa (Lahti 2013) mukaan psykologinen kapasiteetti, ominaisuus, jota suurin osa ihmisistä uskoo voitavan tietoisella harjoittelulla kehittää. TEHDAS-projektin tarkoitus ja tavoite on ollut auttaa ja ohjata asiakkaansa kokemaan itsensä pystyvinä, osaavina, aktiivisina ja rohkeina oman elämänsä toimijoina, subjekteina.

## 2.5 Vertaistuen merkitys

Julkaisussa Vertaistoiminta kannattaa (Holm ym. 2010, 13) suomalaisen tutkijan Marianne Ny-lundin mukaan vertaistuesta on kysymys, kun ihmiset samankaltaisissa elämäntilanteissa jakavat tietoa, ajatuksia sekä kokemuksia toisiaan kunnioittaen. Vertaistuki on vastavuoroista ja perustuu osapuolten omiin samankaltaisiin kokemuksiin. Miyamoton & Sonon (2012) mukaan vertaistuessa hyödyllistä on samankaltaisten kokemusten jakaminen kanssaihminen kanssa. Yhteys syntyy sen kautta, että on joku, joka on käynyt läpi saman kokemuksen ja ymmärtää. Vertaistuessa on merkityksellistä vastavuoroisuus sekä uusien merkitysten ja mahdollisuuksien tutkiminen (Mead & Copeland 2000). Tutkimusten mukaan yhteisten kokemusten sijaan empaattinen ja vastavuoroinen vuorovaikutus on keskeistä kanssakäymisessä (Amstrong ym. 1995). Kunnioittavan ja arvostavan kohtaamisen merkitys on ratkaisevaa luottamuksen rakentamisessa.

Vertaistukitoiminta voi parhaimmillaan antaa ihmiselle ymmärryksen siitä, ettei hän ole kokemuksensa kanssa yksin. Tietoisuuden lisääntyminen voi avata uusia näkökulmia suhteessa omiin tavoitteisiin ja muutoksiin. Vertaistukisuhde on tasa-arvoinen ja vastavuoroinen. Arjen selviytymisessä auttavat vertaisten käytännön vinkit ja tiedot. Vertaistukitoiminta antaa sisältöä elämään ja mahdollisesti uusia ystäviä. Aktivoituminen uuden tiedon ja vuorovaikutuksen myötä voi saada ihmiset vaikuttamaan myös oman asemansa parantamiseen ja palvelujen kehittämiseen. (Holm ym. 2010.)

## 3 TEHDAS-tehtaillaan työtä ja yrittäjyyttä ESR-projektin taustaa

### 3.1 Euroopan sosiaalirahasto ja rakennerahastotoiminta

Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tavoite on tukea työllisyyttä ja työllistymisedellytyksiä kehittämällä osaamista ja palvelurakenteita. Euroopan sosiaalirahaston tuella voidaan muun muassa edistää tasa-arvoa, ehkäistä syrjäytymistä, kehittää osaamista sekä aktivoida ihmisiä tekemään työtä ja osallistumaan. Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020 Suomen rakennerahasto-ohjelmassa on viisi toimintalinjaa ja 13 erityistavoitetta. Toimintalinjan työllisyys ja työvoi-

man liikkuvuus erityistavoitteen tarkoituksena on parantaa nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymis- valmiuksia ja myötävaikuttaa kohderyhmän työllistymiseen. Nuorten lisäksi kohteena ovat heikossa työmarkkina-asemassa olevat, joiden työllistymisen edellytyksiin tarvitaan osaamista ja työmarkkina- valmiuksia vahvistavia toimenpiteitä. Näitä ryhmiä ovat esimerkiksi ikääntyneet, pitkäaikais- ja toistuvaistyöttömät. Tavoitteena on myös kohderyhmälle suunnattujen työvoima- ja yrityspalvelujen laadun ja tarjonnan parantaminen. Tuensaajina rahoitukselle voivat olla työvoimapalvelujen tarjoajat ja kehittäjät, kunnat, koulutusorganisaatiot, sosiaalipartnerit, järjestöt ja muut toimialaan liittyvät organisaatiot. (Rakennerahastot.fi, 2017.) Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän järjestämä TEHDAS-tehtaillaan työtä ja yrittäjyyttä-projekti toteutti toimintalinjaa työllisyys ja työvoiman liikkuvuus, jossa erityistavoitteena nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen.

Kestävää kasvua ja työtä 2014 -2020 rakennerahaston ohjelman mukaan tavoitteena on parantaa työvoiman ulkopuolella olevien ammattiosaamista yksilöllisten palveluja räätälöiden, tehostamalla koulutukseen ohjaamisen ja motivoinnin toimintamalleja sekä kehittämällä koulutusten sisältöjä ja malleja huomioiden sukupuolinäkökulma. Toimenpiteet tähtäävät joustavaan ja nopeaan integrointiin työelämään. Lisäksi hyödynnetään sosiaalisia innovaatioita, kuten vertaiskehittämiseen, eri palveluiden toimivuuden selvittämiseen sekä palveluiden kohdentamiseen. Toiminnot painottavat monialaista yhteistyötä ja verkostomaisesti tuotettuja palveluita sekä uusien toimintamallien kehittämistä työllistymisen tueksi. Lisänä vielä on tavoitteena testata ja kehittää palvelurakenteita, yritys yhteistyötä sekä edistää alueellista ja ammatillista liikkuvuutta. (Rakennerahastot.fi, 2017.)

### 3.2 Yleistä TEHDAS-tehtaillaan työtä ja yrittäjyyttä ESR-projektista

Luksian järjestämä TEHDAS -tehtaillaan työtä ja yrittäjyyttä projekti (ESR) oli suunnattu yli 45-vuotiaille työttömille tai työttömyysuhan alla oleville. Projekti toteutettiin neljällä paikkakunnalla; Lohjalla, Vihdissä, Hangossa ja Karkkilassa ajanjaksolla elokuu 2015-kesäkuu 2017. Hangossa ja Karkkilassa projektin toiminnot vuorottelivat ja Lohjalla sekä Vihdissä toimintaa on koko ajan.

Länsi-Uudenmaan alueella työttömyys on kasvanut poikkeuksellisen voimakkaasti ja erityisesti yli 50-vuotiaiden, hyvin koulutettujen ja pitkän kokemuksen omaavien työttömyys on noussut ja pitkittynyt. Nykyinen työttömyys poikkeaa aikaisemmista siten, että hyvin koulutetut ihmiset, joilla on monipuolista asiantuntijuutta ja ammattitaitoa ovat jääneet työttömäksi. Yli 50-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli 123 100 eli 10 100 enemmän kuin edellisenä vuonna samaan aikaan, nuorisotyöttömyys oli noin 40 000. Ikääntyneiden työttömyysjaksot kestävät

keskimäärin 88 viikkoa, nuorilla vastaava kesto oli 11 viikkoa. Yli 50-vuotiaiden työttömyystilanne on yhteiskunnallisesti vakava, kun vielä samaan aikaan yritetään nostaa eläkeikää. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2015.)

TEHDAS-tehtaillaan työtä ja yrittäjyyttä - hankesuunnitelman mukaan tavoitteena oli, että 100 %:a hankkeeseen mukaan tulevasta noin 50-vuotiaista asiakkaista aktivoituu ja työllistyy joko avoimille työmarkkinoille, yrittäjyyteen tai osuuskuntayrittäjyyteen tai saa opiskelupaikan, joka edistää työllistymistä tai palkkatuetun työn tai työkokeilujakson tai muun asiakkaalle sopivan, aktivoivan vaihtoehdon esimerkiksi vapaaehtoistyössä. Tavoitteena oli myös asiakkaiden fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin parantaminen, arkirytmien palauttaminen ja itsetunnon kohottaminen tekemisen ja toiminnan kautta. Hankkeessa tavoitteena oli löytää oma reitti takaisin työelämään ja oppia oman osaamisen tuotteistamista asiakasta kunnioittavalla tavalla. Hankkeessa oli tavoitteena luoda työtä ja yrittäjyyttä Länsi-Uudenmaan alueelle. Tehdas-projektin toiminta sijoittui rajapintaan erilaisten toimijoiden välillä, jossa asiakasta tuettiin työllistymisessä muun muassa urasuunnittelun, ohjauksen, työ- ja koulutuskokeilujen kautta. Projektissa tehtiin vahvasti yhteistyötä myös kunnallisten toimijoiden kanssa, kuten sosiaali- ja terveystalvet sekä kolmas sektori ja yritykset. Suomessa kuntoutuksen toimintajärjestelmiä ovat muun muassa terveydenhuolto, sosiaalitoimi, Opetushallinto, Kela, Työeläkejärjestelmä, Työhallinnot, Tapaturma- ja liikennevakuutus ja Työterveyshuolto (Järvikoski & Härkäpää 2011, 56).

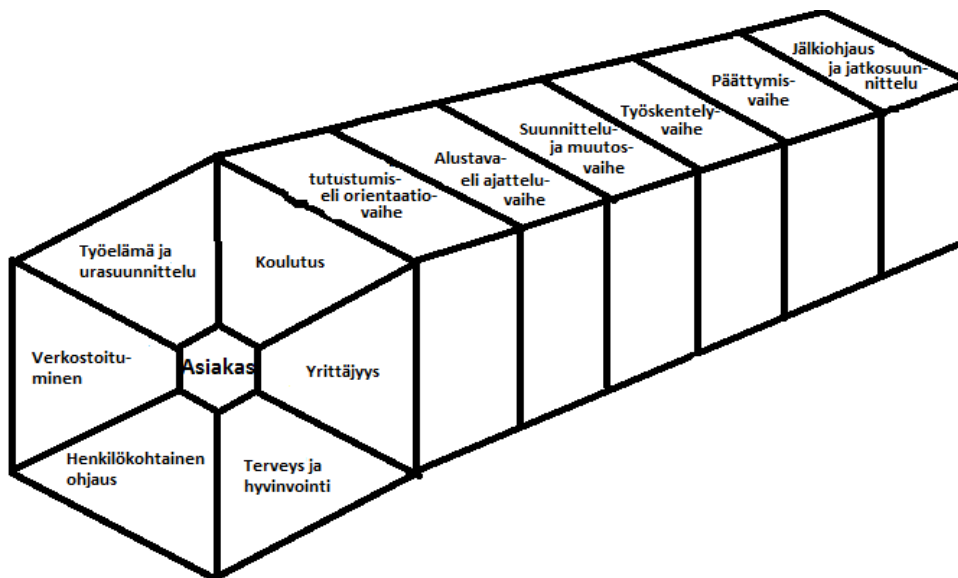
TEHDAS -projektiin osallistuneista 308 asiakkaasta noin 55 %:a oli ollut työttömänä jo yli vuoden. Yli 54-vuotiaita oli asiakasmäärästä 32 %:a. Asiakashankintaa tehtiin yhteistyössä TE-toimiston ja verkoston kanssa. Lisäksi Tehdas-projekti sai näkyvyyttä paikallislehdissä ja puskaradio monine kanavineen toimi myös asiakashankinnan apuna. Projektin toimintaan tulo perustui vapaaehtoisuuteen. Keskeytyksiä oli jonkin verran mutta vain muutama keskeytys ei sovitusti. Keskeytyksiä tuli asiakkaiden siirtyessä työhön, työkokeiluun ja koulutukseen tai henkilökohtaisten syiden takia. Muutamia asiakkaita ohjattiin terveydenhuolto- ja sosiaalipalveluihin. TEHDAS-projektissa toteutettiin yhteensä 27 ryhmää 20-60 päivän mukaan. (TEHDAS-tehtaillaan työtä ja yrittäjyyttä loppuraportti, 2017.)

TEHDAS-projektin loppuraportin (2017) mukaan asiakashankinnan tavoitteena oli saavuttaa TE-toimiston kirjoilla olevat asiakkaat, jotka eivät lukeudu pitkäaikaistyöttömiksi. Toisaalta, jos henkilöllä oli halua hakeutua projektiin, niin se riitti osallistumisen perusteeksi. TEHDAS-projektin ydinajatuksena oli ihmisen oma motivaatio lähteä etsimään itselle ratkaisuja ja siihen oli tarjolla loistava alusta ja tuki projektissa. Karjalainen (2011) kirjoittaa, kun henkilöllä on halu palata takaisin työelämään, niin pitkä työttömyys ei saisi tukeville toimenpiteille olla esteenä. Työ- ja toimintakyvyn arviointi, koulutusmahdollisuudet sekä työnantajien aktivointi sekä erilaisten toimijoiden hyvää yhteistyötä ja ohjausta tarvitaan.

### 3.3 TEHDAS -projektin toiminnan tavoite ja sisältö

Yli 45-vuotiaat työttömät tai työttömyysuhan alaiset henkilöt osallistuivat TEHDAS-projektissa pieniin, noin 15 hengen ryhmiin ja kehittivät yhteisiä ja yksilöllisiä tavoitteita tulevaisuuden suunnitelmien toteuttamiseksi monimuotoisin keinoin. Projektin aikana asiakkailta oli mahdollisuus suorittaa monipuolisesti työelämän lyhytkorttikoulutuksia, joista esimerkkeinä voi mainita suositut työturvallisuus-, ensiapu 1- ja hygieniapassikoulutukset. Yhteiseen tekemiseen kuului verkostoitumista, vierailuja yrityksissä ja eri opintoaloilla sekä hyvinvointia edistävää sisältöä, kuten liikkumista yhdessä ja kulttuuria. Vertaisryhmät ovat erittäin merkityksellinen toimintamalli sosiaalisessa kuntoutuksessa, koska ne toimivat aidosti sosiaalisella ulottuvuudella. Vertaisryhmissä asiakkaat saavat tukea toisiltaan ja tuntevat kuuluvansa yhteen ollessaan samojen kysymysten äärellä. (Kananoja 2012, 39.) Vertaistuki oli asiakaspalautteiden mukaan yksi projektin tärkeimmistä asioista asiakkaille ja osa solmi projektin aikana uusia ystävyyssuhteita.

TEHDAS -projektin ohjauksen ja Tehdas-opintotarjottimen sisältöjen tueksi projektityöntekijä Eero Lounela mukaili Borgenin pienryhmä-ohjauksen mallia liittyen opinto-ohjaajaopintoihinsa HAMK:ssa. Syksyllä 2016 luodun TEHDAS -opintotarjottimen sisältöjä toteutettiin tämän muokailun ohjauksen viitekehyksen sisällä. Asiakkaiden oma prosessi tuli paremmin näkyväksi ja prosessia oli helpompi sanoittaa yhdessä asiakkaan kanssa. Edelleen asiakkaat valitsivat sisältöjä omia tavoitteitaan tukien ja saaden ohjausta, mutta merkittävää oli myös pehmeiden taitojen esille tuominen eli ryhmäytyminen, työyhteisötaidot, esiintymistäidot ja erilaiset yhdessä koetut elämykset ja pienet projektit. Sisältöjä pyrittiin luomaan monipuolisesti aina oman osaamisen näkyväksi tekemisestä, itsensä johtamisesta, työnhausta ja yrittäjyydestä projektityöhön. Sisällöissä oli myös otettu huomioon terveys, hyvinvointi, liikunta sekä yritys-vierailut ja kolmannen sektorin ja järjestöjen toiminnan esittely. Opintotarjottimen kautta saatiin aikaan liikkuvuutta paikkakuntien kesken sekä monipuolisempaa verkostoitumista. (Lounela, 2015.)



Kuva 1. TEHDAS -projektin ohjauksen malli (Lounela, 2015)

Järvikoski & Härkäpään (2011, 56) mukaan kuntoutuksen osa-alueita ovat lääkinnällinen, ammatillinen, kasvatuksellinen ja sosiaalinen kuntoutus. Sosiaalisella kuntoutuksella voidaan tarkoittaa esimerkiksi konkreettisia toimenpiteitä, joilla asiakkaan taloudelliset ja sosiaaliset tekijät tukevat kuntoutumista eivätkä estä sitä. TEHDAS -projektin osalta kuntoutuksessa korostui sosiaalisen kuntoutuksen lisäksi myös ammatillinen puoli, jossa tuetaan työllistymisen mahdollisuuksia. Tärkeää oli moniammatillisuus ja hyvä verkostoyhteistyö sekä ohjaustaidot, jossa yksilö nähtiin kokonaisuutena. Saikun & Kokon (2012) mukaan esimerkiksi työllistämiprojektissa sosiaalisen ja ammatillisen kuntoutuksen välinen suhde on porrasteinen, koska henkilöllä tulee olla riittävä elämänhallinta ja arkielämän taidot, jotta ammatillinen koulutus ja työssä oppiminen mahdollistuvat. Työkyvyn ja oppimisen tukeminen ovat ammatillisen kuntoutuksen painopisteet, jossa tähtäin on kohti työelämää.

TEHDAS -projektissa tavoite oli tukea asiakkaan palaamista työelämään, vahvistaa ammatillista identiteettiä ja halua mennä elämässään eteenpäin sekä kehittyä. Vaikka projektin työntekijöillä oli ohjaajan rooli asiakkaan työelämän tavoitteiden suhteen, niin tarpeen vaatiessa asiakasta ohjattiin myös muiden palvelujen piiriin. Asiakkaille tuotettiin myös tietoa heidän kunnallisista palveluistaan alueella. Esimerkiksi terveydenhuollon työttömien palvelujen terveydenhoitajat kävivät esittäytymässä ja pitämässä terveysinfon projektin asiakkaille. Te-palveluiden rooli oli luonnollisesti merkittävä asiakasohjauksen ja jatkosuunnitelmien osalta.

### 3.4 TEHDAS-projektityöntekijät, ohjauksen ammattilaiset

Projektissa työntekijöiden rooli kouluttajina kulkee rajapinnassa. Hyvä ohjaus mahdollistuu, kun vuorovaikutussuhde saadaan luottamukselliseksi ja toimivaksi. Järvikoski & Härkäpään (2011) mukaan kuntoutujalähtöisessä mallissa asiakkaalla on aktiivinen rooli omaa elämäänsä suunnittelevana ja vaihtoehtoja punnitsevana päätöksentekijänä. Työntekijä toimii tällöin asiakkaan innostajana, mahdollisuuksien avaajana ja yhteistyökumppanina auttaen asiakasta tutkimaan itseään ja ympäristöään sekä tukee päätöksenteossa tulevaisuutta varten. Projektin aikana asiakkaita rohkaistiin oman osaamisen esille tuomiseen ryhmissä. TEHDAS-projektin asiakkaat kouluttivat toisilleen erilaisia taitoja, kuten esimerkiksi digikuvaustaitoja sekä suunnittelivat yhteisesti ryhmien elämispäivien sisältöjä ja yritysvierailuja. Oman osaamisen esille tuomista tuettiin muun muassa Aarrekartta- ja Pecha Kucha-menetelmillä. (TEHDAS-tehtailaan työtä ja yrittäjyyttä loppuraportti, 2017.)

Luksian omien projektien lisäksi yhteistyötä tehtiin paikallisten toimijoiden kanssa monialaisesti ja moniammatillisesti. Lohjan työttömien yhdistyksen Kompassi-hanke (Raha-automaattiyhdistys) ja TEHDAS-projekti jakoivat tilat Lohjan Yritystalossa, jossa yhteistyössä järjestettiin pienimuotoisia tapahtumia sekä verkostoiduttiin alueella. Kompassin kanssa tehty yhteistyö näkyi muun muassa TEHDAS-projektin asiakashankinnassa. Novagon yrityspalvelut sekä Go4Work ESR -projekti olivat mukana Lohjan lisäksi myös Hangossa ja Karkkilassa. Apuomenan Taidolla töihin-projektin kautta osa hankolaisista ja lohjalaisista TEHDAS -projektin asiakkaista löysi mieluisan jatkopolun. Vihdin Kierrätyskeskuksen kanssa TEHDAS -projekti teki yhteistyössä Työllistynvä Vihti ry:n kanssa Vihdin kierrätyskeskuksen avajaistapahtuman maaliskuussa 2016. Avajaistilaisuudessa oli myös TEHDAS -projektin tilaisuus, jossa oli mahdollisuus kohdata entisiä ja nykyisiä TEHDAS -projektin asiakkaita ja verkostoitua. Lisäksi Vihdin liikuntapalveluiden kanssa tehtiin yhteistyötä. (TEHDAS-tehtailaan työtä ja yrittäjyyttä loppuraportti, 2017.)

Tehdas-projektista muutamia henkilöitä ohjautui kuntouttavaan työtoimintaan. Tiivis alueellinen yhteistyö tuotti hyviä tuloksia asiakkaiden jatkosuunnitelmien suhteen ja asiakkaat kokivat tullessaan kuulluksi. Järvikosken & Härkäpään (2011, 159) mukaan kuntoutumistarpeen lähtökohtana on henkilön itsensä havaitsema ja kokemaa ongelmaa ja halu selviytyä siitä.

TEHDAS -projektin työryhmät, johon kuului kunnallisen, kolmannen sektorin ja yrityselämän edustajia paikkakunnittain kokoontui kerran Karkkilassa ja Hangossa sekä Lohjalla kolme kertaa. Näissä työryhmissä oli ideana vapaamuotoinen verkostoyhteistyö sekä ideointi ja tiedottaminen alueella. Vihdissä pidettiin alueellisten hanketoimijoiden yhteistyöpalaveri Tehdas-



projektin kutsumana; ajatuksena tiivistää yhteistyötä muun muassa yrittäjien suuntaan osavasta työvoimasta. Järvikoski & Härkäpään (2011) mukaan auttamistyön vaarana on liittää asiakkaisiin yleistäviä leimoja. Leimautuminen tarkoittaa prosessia, jossa henkilön erilaisuus tai epätavallisuus leimaa hänet poikkeavaksi. Keskeistä ei ole ensisijaisesti poikkeavuus esimerkiksi työttömyys, vaan miten henkilöt reagoivat siihen. Ihminen kokee vuorovaikutuksessa muiden ihmisten reaktiot ja toimintatavat ja tämä vaikuttaa henkilön käsitykseen itsestä. Vaarana on, että henkilö alkaa toimia leimatun roolin mukaisesti. Projektin tavoitteena oli viestiä, että työhakijat ovat osaavia ja työhaluisia, eikä ikääntyneitä passiivisia työttömiä.

Kananojan (2012) mukaan vuorovaikutussuhde ammattilaisen ja asiakkaan välillä edistää yhteistyötä ja asiakkaan tavoitetta, mikäli asiakas on siihen itse valmis sitoutumaan. TEHDAS-projektin aikana oli tilanteita, jossa projektin resurssit eivät ole olleet riittäviä tai oikeita asiakkaan tilanteen edistämiseksi. Tällöin hyvän ohjauksen ja moniammatillisen yhteistyön sekä asiakkaan yksilöllisen tilanteen huomioiminen oli merkittävää, jotta asiakasta osattiin ohjata ja motivoida hänelle sopivan palvelun piiriin. Projekti oli alusta asti yhteydessä kunnittain terveysterveys- ja sosiaalipuolen palveluihin, erilaisiin hankkeisiin ja kolmannen sektorin tahoihin ja koulutuksen tarjoajiin. Tätä kautta palvelun tarjoajat saivat mahdollisuuden esittäytyä, kertoa toiminnastaan sekä mahdollisesti saada asiakkaita. Tällä tavalla mahdollistui myös kohtaannon lisääminen alueella. (TEHDAS-tehtaillaan työtä ja yrittäjyyttä loppuraportti, 2017.)

## 4 Opinnäytetyön toteuttaminen

### 4.1 Opinnäytetyön aikataulu

Opinnäytetyöprosessin aloitimme syksyllä 2016. Meillä oli ajatuksia TEHDAS-projektiin liittyvästä tutkielmasta mutta pohdimme, mitä asioita haluaisimme tuoda esille. Tutkimusluvan pyysimme Luksian aikuisopiston rehtorilta syksyllä 2016. Suunnitelmaa työstimme prosessin omaisesti erilaisten opintoihin liittyvien tehtävien myötä. Pohdimme muun muassa miten olisi paras hyödyntää jo olemassa olevaa aineistoa aiheestamme. Helmikuussa 2017 päätimme tehdä seurantakyselyn projektin raportoinnin tueksi sekä työstimme haastattelurunkoa. Aluksi ajatuksena oli toteuttaa ryhmähaastatteluja mutta päädyimme yksilöhaastatteluihin, joissa halusimme tuoda yksilölliset näkemykset esiin opinnäytetyötämme varten. Seurantakysely toteutettiin maaliskuussa 2017 ja yksilöhaastattelu sekä projektityöntekijöiden ryhmähaastattelu sekä sähköpostihaastattelu toteutettiin huhtikuussa 2017.

Informoimme haastateltavia opinnäytetyön aiheesta ja haastattelu perustuivat vapaaehtoisuuteen. Kaikilta haastatteluun osallistujilta kysyttiin lupa haastattelun tekemiseen. Teimme

haastattelut kuukauden sisällä huhtikuussa 2017, jolloin oli vielä tilaisuus saada yhteyttä henkilöihin. Aineistoa litteroitiin touko-heinäkuussa 2017 ja analysoitiin syys-lokakuussa 2017. Tulokset ja johtopäätökset sekä työn luotettavuuden arviointi kirjoitettiin marraskuussa 2017. Opinnäytetyö valmistui joulukuussa 2017.

#### 4.2 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tarkastella tekijöitä, jotka ovat edistäneet tai estäneet projektiin osallistuneiden mahdollisuuksia työllistyä työmarkkinoille. Tutkimuskysymyksemme tarkastelevat aihetta laadullisen tutkimuksen keinoin kohderyhmän subjektiivisten kokemusten sekä projektin työntekijöiden näkökulmasta. Laadullinen tutkielma antaa syvällisempää tietoa opinnäytetyöprosessiin liittyvän määrällisen seurantakyselyn tuloksista.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä tekijät ovat henkilön omasta mielestä edistäneet työllistymistä?
2. Mitkä tekijät ovat henkilön omasta mielestä estäneet työllistymistä?
3. Millaisia näkemyksiä projektin työntekijät tuovat esiin kohderyhmän työllistymistä edistäneistä ja estäneistä tekijöistä?

#### 4.3 Menetelmät ja aineistot

Opinnäytetyössämme käsittelemme aihetta määrällisen ja laadullisen aineiston pohjalta. Painotamme työssämme laadullista aineistoa, koska hankesuunnitelmien arvioinnissa ja raportoinnissa korostuvat määrälliset tavoitteet asiakaskohderyhmän laadullisten tavoitteiden sijaan. Sosiaalialan ammattilaisina on tärkeä tuoda asiakkaiden näkökulmat ja kokemukset esiin, jotta keskustelu työttömyyteen liittyvistä ilmiöistä olisi laajempaa ja syvempään ymmärrykseen tähtäävää.

Opinnäytetyön prosessissa toteutimme maaliskuussa 2017 projektin asiakaskohderyhmälle seurantakyselyn. Kyselyyn vastasi 245 henkilöä, jotka olivat osallistuneet projektin toimintaan välillä elokuu 2015-maaliskuu 2017. Syventääksemme projektin numeerista seurantakyselytietoa asiakkaiden aktivoitumisesta teimme kahdeksan henkilökohtaista teemahaastattelua projektin entisille asiakkaille. Lisäksi haastattelimme opinnäytetyöhön kolmea projektityöntekijää, jotka olivat olleet ohjaavassa roolissa kohderyhmän kanssa projektin aikana. Kaikki haastattelut toteutimme huhtikuussa 2017.

Sovelsimme opinnäytetyön tiedonkeruussa ja prosessoinnissa triangulaatiota, joka tarkoittaa erilaisten menetelmien tai aineistojen käyttöä samassa tutkimuksessa. Triangulaatiota käytetään, jotta saataisiin kattavampi ja monipuolisempi kuva tutkimuskohteesta. Aineistotriangulaatiossa yhdessä tutkimuksessa yhdistellään useita aineistoja keskenään, kuten esimerkiksi haastatteluja, tilastotietoja, aikakauslehtiartikkeleita. (Eskola & Suoranta 2000, 68-69.) Tutkimusmenetelmän valitsemiseen vaikutti TEHDAS-projektin kohderyhmän numeeriset vaikutavuuskyselyt, joissa laadullinen tieto esimerkiksi ESR-raportoinnissa jää mielestämme vähälle huomiolle. Aineistona olisimme voineet käyttää myös projektin asiakkaiden henkilökohtaisia kyselylomakepalautteita mutta totesimme, että liian suuri määrä aineistoa olisi vaikeuttanut laadullista analyysiä, jonka tarkoituksena oli tuoda subjektiiviset kokemukset ja näkökulmat esille syvällisemmin. Tutkijatriangulaatiosta voidaan myös puhua, kun tutkimusta toteuttaa useampi kuin yksi tutkija. Tutkijat sopivat yhdessä tutkimuksen kulusta, ratkaisuisista sekä tutkimuksen tiedottamisesta. (Vilkkä 2015, 71.)

#### 4.4 TEHDAS-projektin seurantakysely, määrällinen aineisto

Arvioinnista suurin osa on julkisen hallinnon rahoittamaa, sillä julkisen hallinnon tarvitsee tietää julkisen hallinnon toiminnan vaikutuksesta. Arviointitutkimus on kasvanut näyttävästi viimeisten vuosien aikana. (Räsänen, Anttila & Melin 2005, 41.) Tulostavasti ja tehokkuuden maksimointi on tänä päivänä vahvasti läsnä koulutus-, työ-, ja sosiaalialan projekteissa. ESR-projekteissa arviointi on sidoksissa hankesuunnitelmaan, joka on pohjana raportoinnille. Suunnitelmassa korostuivat määrälliset tavoitteet, joita seurattiin maksatuskausittain ja raportoitiin seurantaraporteissa sekä hankkeen loppuraportissa. Tuloksien seuranta varten luotiin käytännöt projektikohtaisesti.

Ihmistieteellisen tutkimuksen tekijää kiinnostaa ilmiöiden väliset kvalitatiiviset yhteydet. Näitä yhteyksiä hän voi todentaa kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä käyttämällä. Oli käytössä millainen menetelmä tahansa, tärkeintä on, että tutkimuksilla olisi aito merkitys yhteiskuntaan ja käsityksellemme siinä olevista tapahtumista. (Hietala & Jokivuori 2007, 11-12.)

Toteutimme opinnäytetyön prosessissa tavoitelähtöisen yksinkertaisen seurantakyselyn tutkien TEHDAS-tehtailaan työtä ja yrittäjyyttä projektiin ajalla 2015-2017 osallistuneiden sijoittumista työmarkkinoille projektin jälkeen maaliskuussa 2017. Asiakkaat pyrittiin tavoittamaan ensisijaisesti puhelimitse, mutta myös sähköpostilla ja Facebookin kautta. Kysely toteutettiin maaliskuun 2017 aikana (noin 3 viikkoa). Kaiken kaikkiaan projektiin tulleista asiakkaista noin 55 %:a luettiin pitkäaikaistyöttömiksi eli heillä oli yli 12 kuukautta työttömyyttä takana. Tarkoitus oli selvittää miten asiakkaat ovat sijoittuneet työmarkkinoiden näkökulmasta TEHDAS-projektin jälkeen. Aktivoitumisen tuloksena kirjattiin työllistyminen, opiskelu,

yrittäjäyys, työkokeilu sekä palkkatukityö. Lisäksi seurantakyselyllä huomioitiin opiskeluun ha-  
keutuminen, yrittäjäyden valmistelu sekä vapaaehtoistyö ja muihin palveluihin kiinnittymi-  
nen, kuten esimerkiksi kuntouttava työ. Seurantakysely toteutettiin pääosin puhelinhaastatte-  
luin. Muutamia puhelimitse tavoittamattomat henkilöt tavoitettiin sosiaalisen median ja säh-  
köpostin avulla. Henkilöistä tavoitettiin 245 ja 23:a ei tavoitettu lainkaan.

Tutkittaessa vaikuttavuutta tarvitaan tutkimusta varten tietoa, joka mahdollistaa vertailun.  
Kehityksen tai muutoksen havaitseminen tai esimerkiksi jonkin asiantilan toteutumisen kuva-  
minen eri ryhmissä edellyttää vertailua. Vertailtavien kohteiden oleellinen samankaltaisuus  
suhteessa ilmiöön on vertailuasetelman edellytys. Vertailuasetelma edellyttää lisäksi tutki-  
muskysymysten kannalta perusteltua eroa. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavi-  
lainen 2013, 197.)

Vaikuttavuustutkimuksen arviointiasetelma eli vaikuttavuusarviointi nojaa kokeelliseen ase-  
telmaan, johon valitaan sattumanvaraisesti ryhmä ihmisiä, jotka ovat intervention kohteena  
sekä satunnainen kontrolliryhmä. Molemmille ryhmille tehdään mittaukset alussa ja lopussa.  
Mittausten avulla saadaan tietoon onko interventioryhmälle tapahtunut suurempi asiakasmuu-  
tos haluttuun suuntaan kuin kontrolliryhmälle. (Toikko & Rantanen 2009, 150.)

TEHDAS-projektiin mukaan lähtiessään osallistuneista oli 99 %:a työttömiä ja 55 %:a heistä oli  
ollut työttömänä yli 12 kk ennen projektiin tuloa. Verrokkiryhmänä oli yli 45 vuotiaat Länsi-  
Uudenmaan alueen työttömät aikajänteellä 2015-2017. Tavoitteena oli saavuttaa projektissa  
olleet asiakkaat, joiden kanssa oli projektin päätyttyä tehneet jatkosuunnitelmat ja rapor-  
toinnit niiden mukaisesti. Vaikuttavuuskyselyssä oli tarkoitus selvittää, miten asiakkaat olivat  
sijoittuneet lähtökohtaisen suunnitelman jälkeen. Osa asiakkaista oli lopettanut projektissa  
2015 vuoden marras-joulukuussa, joten oli mielenkiintoista selvittää miten projektissa olle-  
iden asiakkaiden suunnitelmat olivat toteutuneet.

Tutkijan ajattelun tulisi perustua ideaan siitä, että tutkimuksessa selvitetään tutkittavaan il-  
miöön vaikuttavien tekijöiden välisiä eroja ja yhteyksiä. Tutkijan ajattelun tapa tarkastella ja  
käsitellä aineistoa perusteellisesti sekä systemaattisesti on se mistä empiirinen tutkimus saa  
ainoan todellisen sisältönsä. Näennäisten ja todellisten yhteyksien erottaminen on selittävän  
analyysitason olennainen osa. (Hietala & Jokivuori 2007, 15.) Valmius sukeltaa syvälle aineis-  
ton numeroiden takaa paljastuvaan todellisuuteen on kvalitatiivisen tutkimuksen vaatimus  
tutkijalle. (Hietala & Jokivuori 2007, 16.)

#### 4.5 Opinnäytetyön laadulliset menetelmät ja aineistot

##### 4.5.1 Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus

Opinnäytetyömme ytimessä on fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen tavoite tutkimuksellisen ilmiön käsitteellistämisestä eli kokemuksen merkityksestä. Tarkoituksemme on saada jo tunnettu tiedetyksi. Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimusperinteessä ihminen on tutkimuksen kohteena ja tutkijana. Siitä johtuen fenomenologisen filosofian mukaan tutkimus perustuu erityisesti filosofisiin ongelmiin kuten ihmiskäsitykseen eli siihen millainen tutkimuskohteena oleva ihminen on ja tiedonkäsitykseen, eli miten ihmisestä kohteena voidaan saada inhimillistä tietoa ja kysymykseen millaista tuo tieto luonteeltaan on. Hermeneuttisessa ja fenomenologisessa ihmiskäsityksessä tutkimuksen teon kannalta tärkeimpiä käsitteitä ovat merkitys, kokemus ja yhteisöllisyys. Tulkinta ja ymmärtäminen ovat taas tietokysymyksiä, joita siitä muun muassa nousee esille. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 34.)

Elämismaailma on fenomenologisen tutkimuksen kohteena eli tämä tarkoittaa ihmisen suhdetta omaan elämistodellisuuteensa. Kokemuksellisuus tai elämyksellisyys ymmärretään siinä ihmisen maailmasuhteen perusmuotona. Ihmisen maailmasuhdetta tutkimalla voidaan fenomenologien mukaan ymmärtää ihmistä. Tästä johtuen fenomenologisen tutkimuksen kohde voidaan keskittää kokemuksen tutkimiseen, mutta koska ihmisen suhde maailmaan hahmotetaan tarkoitus- ja tavoiteperäiseksi eli ihminen on suuntautunut tarkoittaen johonkin (intentionaalinen) ja koska kaikki asiat ja kokonaisuudet merkitsevät henkilölle jotain, muotoutuu kokemus merkitysten mukaan. Merkitykset ja inhimillisen kokemuksen merkitykset ilmentyvät siis fenomenologisen tutkimuksen varsinaiseksi kohteeksi. Tässä merkitysteoriaan kuuluu myös ajatus, että ihminen on perusteiltaan yhteisöllinen. Ihmisen merkitysten lähde on yhteisö, johon henkilö kasvaa tai johon hänet kasvatetaan. Yhteisön merkitysten kautta todellisuus avautuu, siihen kuuluville henkilöille. Merkitykset yhdistävät subjekteja eli ovat intersubjektiveja. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 34.)

Fenomenologisen tutkimuksen hermeneuttisen ulottuvuuden ajatuksena on yleisesti ymmärtämisen ja tulkinnan teoria, jossa tavoite on löytää tulkinnalle mahdollisia sääntöjä, joita noudattamalla olisi mahdollista puhua vääristä ja oikeammista tulkinnoista. Ilmiöiden merkitysten oivaltaminen on siis tässä käsitteistössä hermeneuttista ymmärtämistä. Muita avainkäsitteitä hermeneutiikassa ovat esiymmärrys ja hermeneuttinen kehä. ”Ymmärtäminen on aina tulkintaa ja kaiken ymmärtämisen pohjana on jo aiemmin ymmärretty”. Ymmärryksen perustana on aina se, miten kohde ymmärretään ennestään eli esiymmärrys ja sen päälle asettuu uusi ymmärrys, ymmärryksen edetessä kehämäisenä liikkeenä toisin sanoen hermeneuttisena kehänä. Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa on tarkoitus saada tietoisuuteen ja

tarkasteltavaan muotoon se, minkä tottumus on haalistanut tai sen mikä on koettu, mutta ei vielä konkreettisesti ymmärretty. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 34-35.)

#### 4.5.2 Teemahaastattelu

Syventääksemme projektista tehtyä seurantakyselytietoa asiakkaiden työllistyvyydestä teimme 8 henkilökohtaista teemahaastattelua, jotka toteutimme huhtikuussa 2017. Lisäksi haastattelimme opinnäytetyöhön kolmea työntekijää, jotka olivat olleet ohjaavassa roolissa kohderyhmän kanssa projektin aikana. Työntekijöiden haastatteluista yksi toteutui parihaastatteluna ja yksi sähköpostihaastatteluna.

Haastattelua voidaan käyttää yksilön mielipiteiden, käsitysten sekä elämäntapahtumien tutkimuksessa. Puolistrukturoidussa haastattelussa käytetään kysymysrunkoa apuna mutta vastaukset ovat vapaita. Käytäntö on, että haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan myöhemmin. Haasteena on, että avoimet vastaukset ovat yleensä työläämpiä analysoida. Lisäksi haastatteluissa tutkittavat saattavat vastata tutkijoiden toiveiden mukaisesti. Puolistrukturoiduille menetelmille on ominaista, että jokin haastattelun näkökulma on valittu mutta ei kaikkia (Hirsjärvi & Hurme 2014, 47).

Kohdennetussa haastattelussa tiedetään, että haastateltavat ovat kokeneet tietyn tilanteen ja tutkija on selvittänyt tutkittavan ilmiön tärkeitä osia, prosesseja ja kokonaisuuksia. Teemahaastattelu ei edellytä kokeellisesti aikaansaattua yhteistä kokemusta. Oletuksena on, että teemahaastattelulla voidaan tutkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita. Teemahaastattelu ei ota kantaa haastattelukertojen määrään, vaan haastattelu etenee keskeisten oleellisten teemojen varassa. Tämä tuo tutkittavien äänen kuuluviin ja ottaa huomioon ihmisten omat tulkinnat ja asioille antamansa merkitykset sekä merkitysten syntymisen vuorovaikutteisessa haastattelussa. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 47-48.) Teemahaastatteluun osallistui kahdeksan TEHDAS-projektiin osallistunutta asiakasta, jotka valikoituivat vapaaehtoisuuteen perustuen. Haastattelujen tarkoituksena oli saada subjektiivista ja syvällisempää tietoa olemassa olevaan tutkimusaineistoon.

Haastattelu yhtenä menetelmänä oli opinnäytetyössämme ongelmallinen, koska toinen meistä tunsu osan haastateltavista. Tutkimushaastattelun avainkysymys on luottamus ja haastatteluiden anti perustuu luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen. Haastattelija ei ole merkityksetön ja passiivinen välikappale, vaan tärkeä osa vuorovaikutusprosessia. (Eskola & Suoranta 2000, 93.) Täten itse haastattelijan valinnassa pyrimme objektiivisuuteen sen suhteen, kuinka tunnettu asiakas oli haastateltavalle. Toinen meistä joutui jäävämmään itsensä monesta haas-

tattelusta, jotta ei olisi vaikuttanut vastauksiin läsnäolollaan. Virhelähteisiin pyrimme vaikuttamaan muun muassa sillä, että haastattelija ei olisi ollut entuudestaan tuttu haastateltaville. Tämä ei toteutunut absoluuttisesti kaikkien haastateltavien kohdalla. Haastattelut tapahtuivat suurimmaksi osaksi Lohjalla tilassa, joka oli neutraali kummallekin osapuolelle.

Projektityöntekijöiden haastattelut toteutuivat parihaastatteluna ja sähköpostihaastatteluna. Parihaastatteluun osallistui vain toinen meistä, joka ei ollut osa projektin henkilökuntaa. Hirsjärvi & Hurmeen (2014, 61) mukaan parihaastattelu on yksi ryhmähaastattelun alalaji. Ryhmähaastatteluissa haastattelijan tulee ohjata keskustelua siten, että pysytään valituissa teemoissa ja kaikilla haastateltavilla on mahdollisuus osallistua keskusteluun. Ryhmähaastattelun avulla on mahdollisuus saada nopeasti tietoa usealta vastaajalta. Toteuttamamme parihaastattelu nauhoitettiin ja litteroitiin. Aineisto analysoitiin yhdistäen parihaastattelun ja sähköpostihaastattelun vastaukset.

#### 4.5.3 Aineiston analyysi

Laadullisessa aineistossa analyysin tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta ja luoda selkeyttä sekä tiivistää aineistoa. Analyysin tarkoituksena on kasvattaa informaatioarvoa. Laadullisessa tutkimuksessa vaikeinta on aineiston analyysin tekeminen. (Eskola & Suoranta 2000, 137.) Tutkimusprosessin alkuvaiheessa tutkijan valinnat ohjaavat aineiston käsittelyä ja tulkintaa. Tutkimusprosessin eri vaiheissa tutkijan valinnat voivat muodostaa kiinteän kokonaisuuden, jossa eri vaiheista puhuminen voi olla jopa harhaanjohtavaa. Tutkimuksen ydinasiat on kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätökset. Tutkijalle voi myös selvittää analyysivaiheessa, miten ongelmat olisi pitänyt asettaa. (Hirsjärvi ym. 2006, 209.)

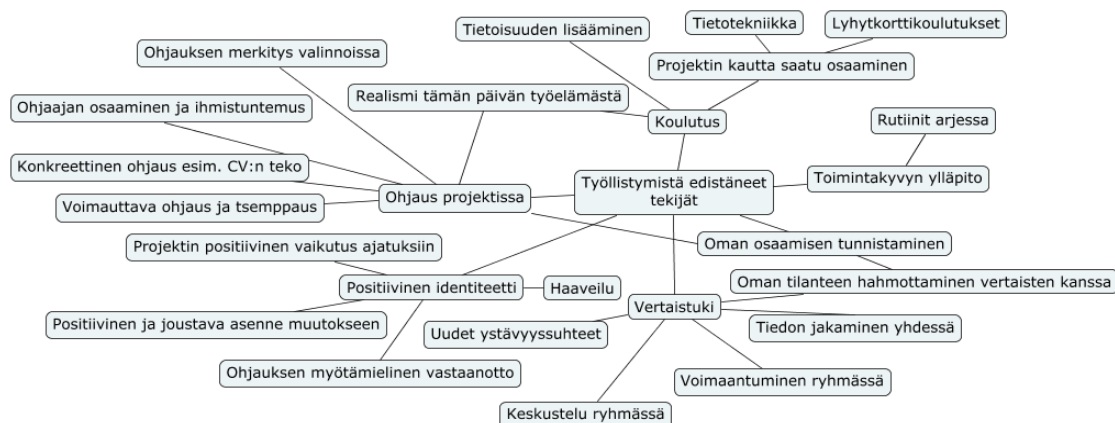
Sisällönanalyysi jaetaan aineistolähtöiseen, teorialähtöiseen ja teoriasidonnaiseen analyysiin. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä edetään aineiston pohjalta ilman teoreettista viitekehystä. Teorialähtöisessä analyysissä aineiston analyysi tapahtuu suhteessa teoreettiseen viitekehukseen. Teoriasidonnainen analyysi sijoittuu teoria- ja aineistolähtöisen sisällönanalyysiin välimaastoon, jossa teoria toimii tukena analyysissä. Teoriasidonnaisen analyysin tarkoitus on laajentaa ajattelua, eikä testata itse teoriaa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97-100.) Opinnäytetyömme sisällönanalyysissä etenimme aineistolähtöisesti mutta samalla hyödynsimme opinnäytetyömme teoreettista viitekehystä teemoittelun ja ajattelun tukena eli käytimme teoriasidonnaista analyysiä. Pyrimme olemaan avoimia aineistosta löytyvälle tiedolle erityisesti alkuvaiheessa.

Aineiston sisällönanalyysissä hyödynsimme Clarke & Braunin (2006) teoriaa temaattisen analyysin (thematic analysis) käyttämisestä psykologiassa. Temaattinen analyysi on joustava menetelmä, joten on tärkeää kertoa selkeästi etenemisen vaiheet teoriaa ja menetelmää soveltaen. Prosessin vaiheita ovat aineiston puhtaaksi kirjoittaminen, koodaus, analyysi, kokonaisuuden hahmottaminen ja kirjallisen raportin kirjoittaminen. (Clarke & Braun 2006, 96.)

Aluksi kuuntelimme haastattelut ja litteroimme ne auki sana sanalta. Haastattelunauhut kuunneltiin useaan kertaan läpi. Tämän jälkeen tutustuimme aineistoomme lukien sitä yhdessä ja erikseen useaan kertaan tehden myös muistiinpanoja ja alleviivauksia etsien pelkistettyjä ilmauksia. Litteroitua aineistoa oli yhteensä 54 sivua. Kävimme yhdessä läpi pelkistetyt ilmaukset ja listasimme ne. Listausvaiheessa etsimme samankaltaisia ja erilaisia pelkistettyjä ilmauksia. Pelkistetyistä ilmauksista muodostimme teemoja. Tietoa käsiteltiin tasavertaisesti ja teemoja ei tuotettu vain muutamasta esimerkistä. Hyödynsimme mindmap-tyylistä tapaa hahmottaa kokonaisuutta. Pelkistettyjen ilmausten alateemoista etsimme potentiaalisten teemojen aihepiireihin sopivat asiat. Tarkastelimme teemojen aihepiirejä suhteessa toisiinsa, alkuperäisilmauksiin, aineistoon ja teoriaan. Tämän jälkeen muodostimme niistä mindmap-tyyppiset kartat kunkin tutkimuskysymyksen alle. Tämä prosessi oli monivaiheinen ja aikaa vievä, jossa pyrkimyksenä oli saada teemat johdonmukaisiksi ja erottuviksi. Analyysivaiheessa tiedot analysoitiin ja tulkittiin. Tulokset esitettiin havainnoiden tekstiä esimerkeillä alkuperäisilmauksista. Tutkijoiden rooli oli koko tutkimusprosessin ajan aktiivinen eli teemat eivät nousseet tyhjästä, vaan monivaiheisen prosessoinnin sekä keskustelujen seurauksena.

Clarke & Braunin (2006) mukaan temaattisen analyysin vaiheet ovat samankaltaisia muiden laadullisten analyysien vaiheiden kanssa. Prosessi alkaa, kun tutkija havaitsee, etsii kiinnostuksen kohteita ja merkityksiä. Clarke & Braunin (2006) mukaan ei ole oikeaa tapaa lukea aineistoa teemoittelua varten mutta suositeltavampi lähestymistapa alkuvaiheessa on induktiivinen, jossa teoria ei ohjaa aineiston analyysia vielä vahvasti. Aineistolähtöinen toimintamalli antoi mahdollisuuden tarkastella työllistymistä edistäneitä ja estäneitä tekijöitä laajemmin. Esimerkki mindmapista ja työskentelystä opinnäytetyömme liitteenä (liite 3).





Kuva 2. Esimerkki asiakashaastatteluaineiston työllistymistä edistäneiden tekijöiden sisällönanalysistä (liite 3)

## 5 Tulokset

### 5.1 Seurantakyselyn tulokset

TEHDAS-projektin seurantakyselyn tavoitteena oli saada yksinkertaista seurantatietoa, jossa vertailukohteena olivat seurantaraportit projektin asiakkaista (yhteensä 233 asiakasta), kun he olivat juuri päättäneet projektissa ajalla 2015-2016. Aineistoa analysoitiin prosenttiyh-teenvetoina.

TEHDAS ryhmäjaksojen päättymisen jälkeen Surveypal ja vastuuhjajien raporttien mukaan: noin 40 %:a asiakkaista pääsi työllistymisen poluille (94 henkilöä), noin 31 %:a oli hakenut tai jo aloittanut opiskelun (72), noin 13 %:a oli aloittanut tai aloittamassa yrittäjyyden (12 uutta yritystä oli perustettu, loput olivat perustamisvaiheessa).

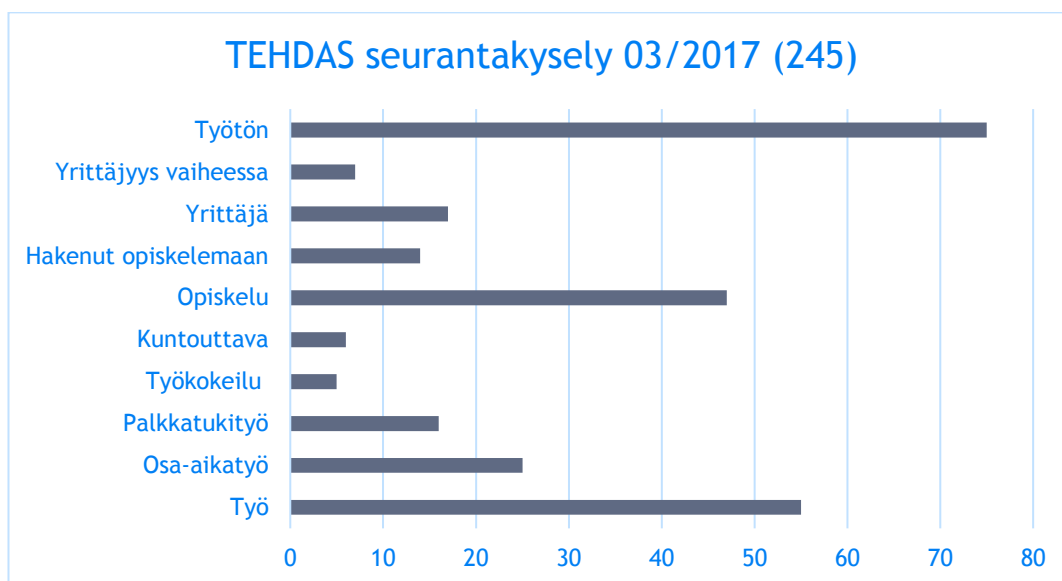
Maaliskuussa 2017 tehdyn TEHDAS-projektin seurantakyselyyn vastasi 245 projektin entistä asiakasta. Kyselyn mukaan heistä noin 40 %:a (96) oli työelämässä, noin 25 %:a oli hakenut (14) tai jo aloittanut opiskelun (44) tai valmistunut projektin jälkeen (3). Kyselyn mukaan noin 10 %:a oli aloittanut yrittäjänä (17) tai aloittamassa yrittäjyyden (7). Noin 9 %:a tuon hetken työttömistä oli erilaisten palvelujen piirissä (20). Seurantakyselyssä olivat mukana myös maaliskuussa 2017 päättäneet ryhmät.

Seurantakyselyyn vastanneista asiakkaista työelämässä oli ollut projektin jälkeen noin 48 %. Maaliskuussa heistä 8 %:a oli ilman työpaikkaa esimerkiksi määräaikaisen työsuhteen päätty-

misen vuoksi. Työnhaku oli monella aktiivinen ja joillekin oli luvattu työpaikka kesäksi. Työtömien osalta suurin osa oli aktiivisia omien suunnitelmiansa suhteen erilaiset elämäntilanteet huomioiden.

Opiskeluun liittyvät tulokset olivat linjassa suunniteltujen hakujen kanssa (31 % verrattuna 25 %). Osa ei ollut päässyt haluamaansa koulutukseen ja muutama oli jättänyt kesken aloitettuaan opinnot. Lisäksi muutamien kohdalla työt olivat menneet opiskelujen edelle. Yrittäjyyden osalta tulokset olivat myös linjassa suunnitelmien kanssa (13 % verrattuna 10 %). Osa oli työllistynyt tavoitellun yrittäjyyden sijaan ja osalla yrittäjyys oli vielä aloitusvaiheessa.

Muutoksen merkityksevyyksi eli tilastollisesti merkittävää muutosta (eli interventiolla on suuri merkitys) kutsutaan T arvoksi ja se voidaan merkitä myös vaikuttavuuden korrelaatioksi (Rantanen 2017). TEHDAS-projektin vaikuttavuutta tutkittaessa voidaan todeta muutoksen olleen merkityksevydeltään suuri, sillä lähes 70 %:a osallistuneista ovat jollain tapaa aktivoituneet elämässään (työ, yritys, koulutus tms.). Osalla suunnitelmat olivat selkiytyneet mutta eivät vielä toteutuneet (hakenut opiskelemaan, yrittäjyys vaiheessa tms.).



Kuva 3. TEHDAS-projektin maaliskuun 2017 seurantakyselyn tulokset, kun vastaajia 245

## 5.2 Haastattelujen tulokset

Tässä luvussa esittelemme laadullisen opinnäytetyömme tulokset tutkimuskysymyksittäin. Käsittelemme ensin haastateltavien vastauksia niistä asioista, jotka ovat edistäneet henkilön omasta mielestä hänen työllistymistä. Toisessa kysymyksessä tarkastelemme tekijöitä, jotka

ovat henkilön omasta mielestä estäneet työllistymistä. Kolmannessa kysymyksessä tuomme esiin projektityöntekijöiden näkemyksiä kohderyhmän työllistymistä edistäneistä ja estäneistä tekijöistä.

### 5.2.1 Työllistymistä edistäneet tekijät asiakashaastattelujen mukaan

Haastatteluissa TEHDAS-projektin entiset asiakkaat kertoivat oman subjektiivisen näkemyksen työllistymistä edistäneistä tekijöistä. Aineiston mukaan henkilöiden työllistymistä edistäneitä asioita olivat toimintakyvyn ylläpito, oman osaamisen tunnistaminen, vertaistuki, positiivinen identiteetti, ohjaus projektissa ja koulutus. Jotkin ilmaukset eivät olleet yksiselitteisiä, vaan olisivat voineet olla usean pääteeman kohdalla ja mindmapissä yhdistelimme teemoja yhteen. Yleisesti aineistosta voidaan todeta, että osallistuminen toimintaan, joka tukee omaa tavoitetta, koettiin merkityksellisenä.



Kuva 4. Työllistymistä edistäneet tekijät asiakashaastattelujen mukaan

Aineistossa oli vain yksi ilmaus liittyen toimintakyvyn ylläpitoon. Tässä ilmauksessa korostui arjen rutiinien merkitys. Toisaalta oli myös ilmauksia mukaan lähtemisestä toimintaan, joka tuki omia tavoitteita sekä mahdollisti muutoksen.

Oman osaamisen tunnistamisen vaikeus näkyi haastatteluaineistossa. Uskomme, että osaamisen tunnistaminen terminä on vieras, vaikkakin nykyisin koulumaailmassa jo paljon käytetty. Haastatteluissa tuli esille vanhoja traumoja esimerkiksi epäonnistuneista opinnoista, joissa olisi tarvittu tukea ja kannustusta nuoruudessa. Omat vahvuudet ja osaaminen tulivat näkyväksi vertaisten ja ohjaajien kanssa keskustellessa ja saaden palautetta.

Kaikki haastateltavat kokivat projektissa saadun vertaistuen merkitykselliseksi. Vertaistuki ilmeni muun muassa voimaantumisenä ryhmässä sekä uusina ystävyysuhteina. Keskustelut vertaisten kanssa ja tiedon jakaminen yhdessä avarsivat näkökulmia ja antoivat tunteen siitä, että ei ole yksin oman tilanteen kanssa. Hyvä ryhmähenki kohotti mielialaa.

*”Aamu aamulta oli hauskeempaa tulla ja nähdä se porukka.”*

*”Sen huomasin, et mun olo heti parani ja tietysti tämmöset mitä vertaistuki ja keskustelu, niin se osaaottavuus on ihan eri juttu.”*

Osa vastaajista suhtautui muutokseen positiivisesti ja joustavasti ajatellen muutosta mahdollisuutena. Joustava asenne helpotti myös ohjausta, jossa haastateltava oli myötämielisempi yhteistyön suhteen. Haastateltavien mukaan projekti vaikutti positiivisesti ajatuksiin ja haaveita oli lupa lausua ääneen. Näistä vastauksista muodostui teema positiivisesta identiteetistä, joka on uudistumiskykyinen.

*”Aktiivinen ja tuota.. ei valikoiva, et kaikki käy.”*

*”Mä uskon itselleni, se auttoi eniten se, et mä olin avoin ja ettei mulla ollut mitään vanhoja kaunoja.”*

Ohjaus projektissa koettiin aineiston mukaan voimauttavana ja tsemppaavana. Ohjaajat saivat palautetta osaamisesta ja ihmistuntemuksesta, jota pidettiin arvokkaana. Ohjaus auttoi haastateltavia tekemään valintoja ja he saivat realistisen käsityksen tämän päivän työelämästä. Kiitosta sai myös konkreettinen tekeminen ja siitä syntyneet tuotokset, kuten CV:n ja video CV:n tekeminen.

*”Täs on ollu sellast tsemppausta, saanut sitä motivaatioo..oikeesti opettajat on ollu hyviä..kun sitä on pikkasen huumorillakin höystetty.”*

Kaikki haastateltavat toivat esille, että koulutuksellinen osuus oli tärkeä. Tietoisuuden lisääntyminen ja tietojen päivittäminen tähän päivään eri vaihtoehtojen suhteen tuki uravalintoja. Haastateltavat arvostivat myös projektin tarjoamia lyhytkorttikoulutuksia sekä projektin aikana harjoiteltuja it-taitoja.

*”Ehkä kaikkein parasta nää koulutukset, et niist tuli paljon ja todella hyvin tietoa.”*

Aineistosta löytyi myös mielenkiintoisia havaintoja, jotka haastateltavat esittivät positiivisessa hengessä ja, joita emme teemoitelleet mindmappiin. Muutamat vastasivat, että työttömyys oli ollut henkilölle helpottava ratkaisu. Näihin vastauksiin liittyi esimerkiksi työn kuormittavuus tai useat yt-neuvottelut. Lisäksi ikä ei tullut negatiivisesti esille hoitoalan työpaikkojen rekrytointien osalta, vaan päinvastoin. Korkeampi ikä nähtiin etuna hakiessa hoitoalan töitä. Muutamien kohdalla työttömyys oli vaikuttanut positiivisesti perhesuhteisiin.

### 5.2.2 Työllistymistä estäneet tekijät asiakashaastattelujen mukaan

Haastatteluissa TEHDAS-projektin entiset asiakkaat kertoivat oman subjektiivisen näkemyksen työllistymistä estäneistä tekijöistä. Aineiston mukaan henkilöiden työllistymistä estäneitä asioita olivat ulkoiset syyt, korkea ikä, osaamisen puute, työttömyyden negatiivinen vaikutus identiteettiin sekä heikentynyt taloustilanne. Kuten ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä myös toisessa, jotkin ilmauksista olisivat voineet olla usean pääteeman kohdalla.



Kuva 5. Työllistymistä estäneet tekijät asiakashaastattelujen mukaan

Osa haastateltavista oli jäänyt työttömäksi ulkoisten syiden takia eli yrityksessä oli lomautettu tai tehty organisaatiomuutos, jonka seurauksena osa joutui lähtemään. Näissä vastauksissa näkyi rakenteellisen työttömyyden seuraukset, jossa henkilöllä saattoi olla pitkä ura takana yhden yrityksen palveluksessa.

*”Loppu työt työmaalla et tavallaan niinku lomautettiin.”*

Haastateltavilla oli monen tasoista osaamista mutta osaamisen tunnistaminen oli haasteellista. Haastateltavat kokivat myös puutteita omassa osaamisessaan. Joidenkin vastaajien mukaan heidän koulutuksensa oli riittämätön tai vanhentunut suhteessa haettaviin työtehtäviin. Lisäksi osalla oli riittämättömät tietotekniset valmiudet tämän päivän vaatimukseen nähden.

*”On aika vaikee saada esille ne ne, mitkä oikeesti olis ne ehkä tärkeimmät seikat tuoda esille..mitä vois tuoda sille firmalle mihin olis menossa tai yrittämässä pääsemään.”*

Lähes kaikki vastaajat kertoivat kokeneensa työnhaun yhteydessä ikärasismia. Ikää ei nähty työnhakua edistävänä asiana ja haastatteluihin oli vaikea päästä. Muutama toi esille myös iän tuomat fyysiset esteet työllistymiselle.

*”Mulla jäi selkee kuvaa siitä, et mä olen vaan vanha.”*

*”Et tavallaan ikärasismii, vaikka sanotaan, ettei sitä oo mut kyl se vaan näkyy et.”*

Heikentynyt taloustilanne koettiin myös työllistymisen esteenä. Taloustilanne vaikutti muun muassa sosiaalisiin suhteisiin negatiivisesti ja kavensi verkostoja. Heikko rahatilanne vaikutti myös ulkoiseen habitukseen ja mahdollisuuden liikkua esimerkiksi omalla autolla.

*”Se totuus on se, että tota kyl ne kaverit jää veke, jos sä et lähe jonnekin illanistujaisiin ja ravintolailtoihin.”*

Aineiston mukaan työttömyydellä oli negatiivinen vaikutus identiteettiin ja se ilmeni monella tasolla. Osa haastateltavista toi esille toivon hiipumisen ja itsensä vähättelyn pitkittyneen työttömyyden seurauksena. Työttömyyden negatiivinen vaikutus näkyi myös näkökulman kaikutumisena sekä oman mielen rajoitteina työnhaussa ja uudistumisessa. Esimerkiksi muutamat toivat esille koulutukseen lähtemisen kynnyksen suhteessa jäljellä oleviin työvuosiin, vaikka työvuosia oli vielä paljon jäljellä.

*”Kun on tää laulukin, että mies, jonka ympäriltä tuolit viedään.. se on ehkä hyvimpiä...että sopii meikäläiselle.”*

### 5.3 Työllistymistä estäneet ja edistäneet tekijät projektityöntekijöiden mukaan

Haastatteluissa TEHDAS-projektin projektityöntekijät kertoivat oman asiantuntijuutensa kautta näkemyksiä kohderyhmän työllistymistä edistäneistä ja estäneistä tekijöistä. Käsittelemme kolmatta tutkimuskysymystä kahdessa osassa tuoden ensin esille projektityöntekijöiden näkemyksiä kohderyhmän työllistymistä estäneistä tekijöistä ja tämän jälkeen avaamme projektityöntekijöiden näkemyksiä kohderyhmän työllistymistä edistäneistä tekijöistä.

Aineiston mukaan työllistymisen esteet liittyivät monelta osin asiakkaiden alkutilanteeseen projektiin tullessa. Työllistymistä edistäneet tekijät aineiston mukaan taas kertoivat projektityöntekijöiden havaitsemista muutoksista asiakkaissa itsessään ja heidän osaamisen karttumisena projektin aikana.

### 5.3.1 Työllistymistä estäneet tekijät projektityöntekijöiden mukaan

Aineiston mukaan työntekijöiden näkemyksiä kohderyhmän työllistymistä estäneistä tekijöistä olivat heikentynyt toimintakyky, riittämätön koulutus, urasuunnittelutaitojen puute, näkökulman kapeutuminen, muutokset henkilökohtaisessa elämässä, terveydelliset syyt, riittämätön tieto palveluista ja ulkoiset syyt.



Kuva 6. Työllistymistä estäneet tekijät projektityöntekijöiden haastattelujen mukaan

Projektityöntekijöiden haastatteluaineiston mukaan heikentynyt toimintakyky, joka saattoi olla myös pitkittyneen työttömyyden seurauksena, oli yksi työllistymisen esteistä. Toimintakyvyn heikentyminen näkyi saamattomuutena ja päivärytmin puuttumisena, mitkä osaltaan vaikuttivat arjen hallinnan löystymiseen.

*”Joillakin oli venynyt se työnhaun aloittaminen, kun oli ensin halunnut työn päättymisen jälkeen hengähtää, levätä, pitää pitämättömät lomat tai muuta sellaista.”*



Aineiston mukaan riittämätön koulutus nähtiin yhtenä esteenä kohderyhmän työllistymiselle. Projektin asiakkaista osalla koulutus oli vanhentunutta tai se ei vastannut tämän päivän työnhaun tarpeisiin. Projektin asiakkaista noin 22 %:lla ei ollut lainkaan perusasteen jälkeistä koulutusta (TEHDAS-tehtaillaan työtä ja yrittäjyyttä ESR-projektin loppuraportti, 2017).

Projektityöntekijät toivat haastatteluissa esille asiakkaiden urasuunnittelutaitojen puutteen työllistymisen esteenä. Asiakkailla oli puutteita muun muassa oman osaamisen tunnistamisessa, työnhakutaidoissa, tiedon hankinnassa sekä it-taidoissa. Työllistymisen esteenä näkyi myös työttömyydestä johtunut näkökulman kapeutuminen. Tämän projektityöntekijät havaitsivat suppeana työnhakuna ja vaihtoehtojen vähäisyytenä oman työllistymisen suhteen. Joillain oli projektiin tullessa ajatus siitä, että etsii vain samankaltaisia töitä, joita on aiemmin tehnyt, vaikka työllistymismahdollisuudet alalle olivat vähäiset.

*”..kun pitkän työuran jälkeen joutuinkin tilanteeseen, jossa piti miettiä, miten töitä haetaan.”*

*”..kapea-alaisuus siinä ajattelussa .. et semmonen kaipuu sinne vanhaan..”*

Aineistossa tuli esille useita seikkoja liittyen muutoksiin asiakkaiden henkilökohtaisessa elämässä, jotka vaikuttivat heidän työllistymiseen negatiivisesti. Niitä olivat muun muassa ihmissuhdeongelmat, sosiaalisten kontaktien väheneminen ja yksin jääminen oman tilanteen kanssa. Myös pitkittyneen työttömyyden aiheuttama heikentynyt taloudellinen tilanne nähtiin työllistymisen esteenä.

*”Joillakin työttömyyteen liittyi myös isoja elämänmuutoksia, kuten puolison kuolema, avioero, auton menetys jne., jotka puolestaan aiheuttivat esim. psyykkisistä syistä hetkellistä työkyvyttömyyttä.”*

Haastatteluissa tuotiin esille asiakkaiden terveydelliset syyt, joilla oli haitalliset vaikutukset työllistymiseen. Asiakkaiden psyykkiseen vointiin vaikuttivat muun muassa työttömyyden aiheuttama stigma ja häpeä. Psyykinen vointi saattoi näkyä myös vähäisinä voimavaroina, jolloin energiaa kului paljon pienten asioiden suorittamiseen. Aineiston mukaan myös joidenkin asiakkaiden fyysisen hyvinvoinnin heikentyminen vaikeutti työnhakua. Jotkin työtehtävät eivät olleet enää mahdollisia fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten esteiden vuoksi.

*”Sosiaaliset tilanteet saattoivat joistakin tuntua epämiellyttäviltä tai jopa ahdistavilta. Fyysinen terveys reistaili monella, joillakin myös psyykinen ja myös päihteiden käyttö oli joillakin lisääntynyt.”*

Aineiston mukaan asiakkailla ei ollut riittävästi tietoa palveluista. Haastateltavat toivat esille, että asiakkaiden tilanteista ei ollut kokonaiskäsitystä, koska palvelut olivat hajallaan. Yksilöllisten tarpeiden kartoitus sekä eteenpäin ohjaus yhteiskunnan palveluverkostoissa nähtiin riittämättömänä.

*”Monella ei ollut tietoa esim. aikuisterveydenhuollosta tai työttömien liikuntamahdollisuuksista.”*

Alueen rakennetyöttömyys ja irtisanomiset sekä määräaikaiset työsuhteet tulivat esille aineistosta ulkopuolisina ja henkilöstä itsestään johtumattomina esteinä työllistymiselle. Rakennetyöttömyyden seurauksena esimerkiksi teollisia töitä oli hävinnyt alueelta ja pitkätkin työsuhteet yhden työnantajan palveluksessa päättyivät esimerkiksi tehtaan lopetuksen vuoksi. Tilanne aiheutti sen, että alan työpaikkoja ei ollut tarjolla riittävästi suhteessa suureen työnhakijamäärään aiheuttaen kohtaanto-ongelman.

### 5.3.2 Työllistymistä edistäneet tekijät projektityöntekijöiden mukaan

Aineiston mukaan projektin työntekijöiden näkemykset kohderyhmän työllistymistä edistäneistä tekijöistä olivat koulutus, ohjaus, itsensä johtaminen, rytmin pitäminen elämässä, vertaisryhmän tuki, oman osaamisen tunnistaminen ja toiveikkuus.



Kuva 7. Työllistymistä edistäneet tekijät projektityöntekijöiden haastattelujen mukaan

Aineiston mukaan TEHDAS-projektissa saadulla koulutuksella oli edistävää vaikutus kohderyhmän työllistymiseen. Koulutus kohderyhmälle sisälsi muun muassa työnhakutaitoja, digitaalisia taitoja, vuorovaikutustaitoja ja lyhytkorttikoulutuksia. Aineistossa koulutuksen ja ohjauksen teemat kulkivat rinnakkain ja limittäin. Ohjauksen positiivinen merkitys asiakkaille projektityöntekijöiden mukaan tuli esille monipuolisesti eri yhteyksissä. Ohjaus kannusti ja rohkaisi sekä kirkasti ajatuksia. Ohjauksen myötä asiakkaiden tietoisuus omista mahdollisuuksistaan kasvoi ja tavoitteet selkiytyivät. Ohjauksen tavoitteena oli tehdä yksilölliset ja konkreettiset suunnitelmat työllisyyden edistämiseksi. Projektityöntekijät toivat esille myös ohjaajuuden roolia,

jota ohjasi yhteinen ihmiskäsitys ja arvopohja. Ohjaustyötä tehtiin ammatillisesti, jossa oma persoona sai näkyä. Projektityöntekijät toivat esille myös työnantajan luottamuksen heihin, jolloin oli mahdollista kehittää työtä luovasti kehittämällä projektissa työllistymistä edistäviä sisältöjä kohderyhmän tarpeiden mukaan.

*”niin ja sit kuitenkin jokainen on oma yksilönsä ja taustoista riippumatta on kohdattu samalla tasolla ja se on vahvistanut ja voimaannuttanut tosi paljon”*

Verkostot ja verkostomainen toimintatapa tulivat esille aineistossa, joka liittyi myös ohjaukseen. Projektin työntekijöiden mukaan verkostomaista yhteistyötä tehtiin projektissa paljon ja eri tasoilla. Aineiston mukaan palveluohjauksellinen työote mahdollistui hyvien verkostojen kautta ja ihmisille löytyi yksilölliset jatkopolut yhteistyön ja ohjauksen avulla. Verkostomainen työote antoi myös monipuolisemman kuvan työllistymisen mahdollisuuksista.

*”verkostot... et kun ihmiset kulkee eri luukult toiselle...me ollaan nivottu tavallaan yhden ohjaajan ympärille, että hän on tietoinen niistä asioista ja osaa ohjata oikeisiin suuntiin...niin kyllä tällast palvelumuotoo tarvitaan ihan ehdottomasti”*

Projektityöntekijät toivat esille vertaistuen positiivisen merkityksen projektin aikana. Aineiston mukaan vertaisryhmässä vahvistui käsitys itsestä sekä oma osaaminen tuli paremmin näkyväksi. Vertaisryhmä koettiin turvalliseksi ja henkilökohtaiset verkostot laajenivat. Myös ystävyyssuhteita syntyi. Vertaisryhmä kohensi mielialaa ja psyykkistä hyvinvointia. Aineiston mukaan vertaisryhmässä asiakkaat uskalsivat kokeilla uusia asioita.

*”palaute et on ollu hienoo saada olla ryhmässä missä kaikki tavallaan kaikki jakaa sen yhden ja saman asian..sen et ei oo sitä työtä tai urapolku ei ole selvillä”*

*”nimenomaan et tää työttömyys on se hyvin voimakas yhdistävä tekijä minkä takia tää kohtaaminen on ylipäänsä mahdollista ja tärkeätä”*

Aineiston mukaan projektityöntekijät kertoivat projektin tuoneen rytmiä asiakkaiden elämään, joka näkyi fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin paranemisena. Projektityöntekijät havaitsivat projektin edetessä, että ihmiset hymyilivät enemmän ja ryhti parani.

*”siis tämmösiä ihan konkreettisia et ryhti paranee, ihmiset hymyilee ja tekemisen meinillä päivästä toiseen, se vire vaan niinku kasvaa siinä et se ryhmä auttaa siinä.. se yhteishenki siinä merkkää paljon”*

Projektityöntekijöiden haastattelujen mukaan toiveikkaus oli työllistymistä edistävä asia. Projektin tullessa useilla asiakkaista oli toive muutoksesta oman tulevaisuuden suhteen. Tämä

asenne auttoi löytämään uusia ratkaisuja. Myös projektin aikana toiveikkuutta lisäsi tietoisuuden kasvaminen omista työllistymisen mahdollisuuksista.

Aineiston mukaan itsensä johtamisen taidot olivat työllistymistä edistäviä tekijöitä ja niihin kannustettiin ohjauksella. Itsensä johtamisen taidot vaikuttivat työllistymistä edistäviin asioihin muun muassa siten, että itsenäinen työnhaku aktivoitui ja asiakkaat ymmärsivät oman vastuunsa suunnitelmiansa eteenpäin viemisessä. Työllistymisen suunnitelmia lähdettiin viemään eteenpäin yksilöllisesti konkreettisten tehtävien avulla.

*”...on löytynyt sen ihmisen oma tahto viedä sitä suunnitelmaa toteutuksen tasolla. Silloin he ovat sitoutuneet siihen eri tavalla. Et suurimmalla osalla on joku semmonen oikeesti konkreettinen ja hyvä suunnitelma, joka on toteuttamiskelpoinen.”*

Projektityöntekijöiden haastattelujen mukaan oman osaamisen tunnistaminen oli työllisyyttä edistävä tekijä. Oman osaamisen tunnistaminen auttoi itsensä markkinoinnissa sekä uuden urasuunnitelman teossa. Aineiston mukaan asiakkailla oli monenlaista osaamista, jota projektin aikana tehtiin näkyväksi laajentaen työnhaun mahdollisuuksia. Muun muassa yrittäjyyteen lähtiessä oman osaamisen tunnistaminen oli merkittävää.

*”pointti mikä on tää yrittäjyyteen niin siellä se osaaminen on vielä ratkaisevampaa et sä oikeesti tunnustat sen osaamisen ja saat itseluottamuksen, että jos yhdessä huomataan kyllä sulla on nää palikat kasassa, että se rohkaistumisen siihen, että nyt kannattaa pistää tuulemaan ja ruveta tekemään.”*

## 6 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet

Tässä luvussa kokoamme opinnäytetyömme keskeisiä tuloksia ja tarkastelemme niitä lähemmin suhteessa teoreettiseen viitekehykseen. Peilaamme myös asiakkaiden sekä asiantuntijoiden tuloksia toisiinsa ja etsimme niistä samankaltaisuuksia sekä eroavaisuuksia. Näiden pohjalta teemme kehittämissuhteita kohderyhmän työllisyyspalveluiden parantamiseksi. Pohdimme tulosten merkitystä sekä taustatekijöitä. Yhtenä vertailukohteena käytämme Paltamon yli 50-vuotiaiden työllisyyskokeiluhankkeen tutkimustuloksia. Tutkimus toteutettiin vuosina 2009 - 2012. (Kokko 2013, THL.)

Vertailllessamme asiakkaiden ja projektityöntekijöiden haastatteluaineistoja totesimme, että tulokset olivat hyvin samansuuntaisia. Eroavaisuudet liittyivät enemmän siihen, miten ihminen itse ymmärtää ajatuksensa ja toimintansa. Projektityöntekijöiden näkökulmissa yhdistyivät ammatillisuus ja kokemus, kun taas asiakkaiden näkökulmat tulivat esille suhteessa omaan

elämään ja kokemukseen. Asiakkaiden haastatteluaineistossa ei näkynyt pohdintaa oman toimintakyvyn heikkenemisestä, kun taas projektityöntekijät toivat sitä esille. Lisäksi riittämätön tieto palveluista ei tullut varsinaisesti asiakkaiden tuloksista esille, kun taas projektityöntekijöiden mukaan palveluiden hajanaisuus ja huono saatavuus oli ongelmallista. Pohdimme näiden tulosten kohdalla, että oman tilanteen hahmottaminen voi olla haasteellista. Kuitenkin asiakkaiden haastatteluaineiston mukaan projektiin osallistuminen tuki omia tavoitteita, toi rytmiä elämään, kehitti itsensä johtamisen taitoja ja toi runsaasti uutta tietoa myös erilaisista palveluista. Myös opinnäytetyömme määrällisistä tuloksista oli nähtävissä, että projektiin osallistuminen edisti työllistymistä.

Mielenkiintoinen huomio tuloksissa liittyi siihen, että projektiin osallistuminen ei tullut esille pakotettuna toimintana. Toimintaan tulo perustui vapaaehtoisuuteen ja asiakkailla oli mahdollisuus vaikuttaa sisältöihin, jotka huomioitiin myös ohjauksessa yksilöllisesti. Aineiston mukaan asiakkaat yleisesti kaipasivat muutosta vallitsevaan tilanteeseen ja tulivat hakemaan uutta suuntaa. Elämänpolitiikassa puhutaan muutoksesta uutena mahdollisuutena, jossa esimerkiksi projektin tuki voi herättää asiakkaassa muutoshalukkuutta sekä auttaa tulemaan oman elämänsä subjektiksi.

Aineiston mukaan positiivisen identiteetin rakentuminen tai eheytyminen tuli esille monissa vastauksissa. Polku identiteetin vahvistumiseen lähti aineiston mukaan siitä, että haluttiin muutosta ja lähdettiin mukaan ryhmään. Vertaistuen ja ohjauksen kautta ihmisen usko omaan kykyihinsä kasvoi ja toiveikkuus lisääntyi. Vertaistuki ja ohjaus laajensivat näkökulmia myös urasuunnittelun osalta. Vertaistuen kautta henkilö sai käsityksen siitä, ettei ole yksin tilanteensa kanssa. Vertaistuki ja ohjaus projektissa koettiin voimauttavana. Nämä seikat tulivat esille sekä asiakkaiden että projektityöntekijöiden aineistosta.

Odotetusti iän tuomat esteet työllistymiselle tulivat vahvasti esille asiakkaiden haastatteluaineistosta. Kokemuksia ikärasismista oli työnhaussa ja irtisanomisten yhteydessä. Toisaalta pohdimme, että projektityöntekijöiden ohjauksen rooli keskittyi nimenomaan henkilön vahvuuksiin heikkouksien sijaan. Ikään liittyvät asiat tulivat projektityöntekijöiden haastatteluaineistossa esille välillisesti esimerkiksi fyysisen toimintakyvyn heikkenemisenä tai osaamisen päivittämisen tarpeina. Seurantakyselyn tuloksissa oli myös nähtävissä osaamisen päivittämisen tai kokonaan uuden koulutuksen hankkimisen tarve koulutukseen hakeutuneiden määrässä.

Ikäkysymyksessä mietimme kohtaanto-ongelmaa, jossa osaaminen ja yrityksen tarve eivät kohtaa. Kohtaanto-ongelman ratkaisuna voisi olla mielestämme yritysten ja yhteiskunnan panostaminen ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn aktiiviseen säilyttämiseen ja työntekijän uudistumisen tukemiseen sekä työtehtävien uudelleen muotoiluun. Tärkeää olisi myös miettiä

erilaisia työn tekemisen tapoja, koska kaikki eivät välttämättä enää kykene kokopäivätyöhön. Erilaisia joustavia polkuja ilman turhaa byrokratiaa tulisi olla enemmän, jotta osallisuus yhteiskunnassa toteutuisi paremmin.

Paltamon työllistymishankkeen johtopäätöksinä oli, että vaikeasti työllistyvät ikääntyneet tarvitsevat räätälöityjä tukitoimia työnhakuun ja avoimille työmarkkinoille pääsyyn. Hankkeen kokemusten perusteella ikääntyneet tarvitsevat työelämään kannustimia, matalan kynnyksen työpaikkoja sekä mahdollisuuden osa-aikaisten töiden tekoon. Ikääntyneet työnhakijat muodostavat yhteiskunnassa ammattitaitoisen ja osaavan työvoimareservin. Hankkeen johtopäätösten mukaan on tärkeää ylläpitää ja tukea heidän työelämätaitojaan ja työvalmiuksiaan. (Kokko 2013, THL.) Näitä ajatuksia myös oman opinnäytetyömme tulokset tukevat.

Muutoksen merkityksellisyyttä eli intervention vaikutusta henkilön kokemuksena olemme tuoneet esille opinnäytetyössämme laadullisesti ja määrällisesti. Kokemustemme mukaan työllistämisen projektien toiminta kulkee sosiaalisen kuntoutuksen rajapinnassa. Projektien sisällöissä on useita kuntoutuksen elementtejä, joissa korostuu sosiaalisen kuntoutuksen tavoitteet. Aineistosta tuli esille vertaistuen, ryhmän, kohtaamisen ja ohjauksen merkitys, joita on vaikea numeerisesti mitata. Suomalaisessa yhteiskunnassa yksinäisyyden mukanaan tuomat haitat ovat moninaiset. Täten erilaisilla interventioilla on merkitystä, jotta voidaan kohdata ja saattaa ihmisiä yhteen. Huono-osaisuus näkyy sosiaalisena, taloudellisena ja kulttuurisena niukkuutena, joka vaikuttaa myös henkilön kykyyn luottaa muihin ihmisiin ja palvelujärjestelmään. Ihmisten turvallisuuden tunnetta lisää taloudellinen turvallisuus sekä oman yhteisön sosiaalinen tuki. (Törrönen 2012, 78, 114.)

Johtopäätöksissä haluamme tuoda esille projektien juurruttamisen haasteet pysyviin rakenteisiin, vaikka tarpeita olisi. TEHDAS-projektin työllisyyteen ohjaava toimintamalli tulisi olla osana pysyviä palvelurakenteita esimerkiksi Te-palveluiden yhteydessä. Tällä hetkellä toimintaa rahoitetaan muun muassa hankerahoituksella, joka loppuu aina jossain vaiheessa ja mahdollisesti alkaa jossain muodossa taas uudelleen. Opinnäytetyömme tulosten valossa TEHDAS-projektin toiminta on ollut myös kustannustehokasta vaikuttaen työllisyyden edistämisen lisäksi ihmisten ohjautumiseen oikeiden palvelujen piiriin hyvän verkostoyhteistyön avulla. Oikeisiin palveluihin ohjautuminen on sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta merkittävää tuottaen hyvinvointia ja osallisuuden tunnetta yhteiskunnan jäsenenä. Työllistymistä edistävän toiminnan juurruttaminen yhteisiin rakenteisiin tulisi olla tavoitteena ja sitä tulisi tukea myös päättäjien taholta.

Pohdimme myös tasa-arvoisia palvelurakenteita yhteiskunnassamme. Jos esimerkiksi aikuisten ohjauspalveluja toteutetaan hankerahoituksella tai kilpailutusten kautta, niin onko Suomessa yleisesti kaikilla yhtäläiset mahdollisuudet saada tarvittavia ohjauspalveluja. Törrösen (2012,

28) mukaan uusliberalistinen ajattelu korostaa yksilön vastuuta, jossa korostuu muu muassa valinnanvapaus. Asiakkaiden toiveet ja tarpeet ovat lähtökohtana palveluiden osalta. Riskinä on, että huonosti toimeentulevat jäävät palvelujen ulkopuolelle, koska eivät sovi palvelukäyttäjien profiiliin tai eivät täytä tuloksellisuustavoitteita.

Esittelimme opinnäytetyöhömmme liittyvän seurantakyselyn tulokset TEHDAS-projektin ohjausryhmässä 25.4.2017. Ohjausryhmän kokouksessa olivat paikalla Lohjan, Karkkilan, Hangon kaupungin edustajat, Vihdin kunnan edustaja sekä Novagon yrityskehitysyrityksen ja Apuomena ry:n Taidolla Töihin-hankkeen edustajat. Lisäksi paikalla olivat Luksian toimialarehtori ja palvelupäällikkö sekä TEHDAS -projektin työntekijät. Seurantakyselyn tulokset olivat ohjausryhmän palautteen mukaan hyvät ja kerroimme, että tulemme vielä syventämään tuloksia ja johtopäätöksiä laadullisen tutkielman avulla. Siinä vaiheessa olimme jo tehneet TEHDAS-projektin asiakas- ja projektityöntekijöiden haastattelut mutta emme olleet aloittaneet aineiston analyysiä. Kaikilla ohjausryhmän jäsenillä oli yhtäläinen käsitys siitä, että tämän tapaista ohjausta tarvitaan jatkossakin aikuisille työttömille.

Uusi ESR-hankehakemus DuuniAgentti-tehokkaan työllistymisen asiamies jätettiin Luksian toimesta maaliskuun alussa liittyen saman kohderyhmän työllistymispalveluihin Länsi-Uudellamaalla. Hanke sai myönteisen päätöksen ja toiminta aloitettiin elokuussa 2017. Jatkotutkimuksen aiheeksi suosittelemme vertailevaa tutkielmaa DuuniAgentti ESR-projektin asiakkaiden työllistymisen edistävästä ja estäneistä tekijöistä, erityisesti nyt kun työllisyystilanne on parantunut yleisesti Suomessa. Toisaalta myös palveluprosessin kehittäminen esimerkiksi palvelumuotoilun menetelmien avulla voisi tuoda vaikuttavuutta tulevan maakuntaudistuksen työllistymispalveluiden tarpeisiin ja auttaa saamaan toiminta pysyväksi osaksi rakenteita.

## 7 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Termillä validiteetti eli pätevyys viitataan yleisesti siihen, kuinka hyvin ja pätevästi kyseessä oleva tutkimus kuvaa tutkittavaa ilmiötä. Termiä käytetään myös yleiskäsitteenä, kun on kyse tutkimuksen luotettavuudesta ja laadusta. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2013, 196.) TEHDAS-projektin seurantakysely toteutettiin eettisesti, saatua tutkimustietoa käsiteltiin salassa, eikä henkilöitä pysty siitä tunnistamaan. Toteuttamaamme seurantakyselyä voidaan pitää luotettavana, sillä projektiin osallistuneista 268 henkilöstä 245 vastasi kyselyyn eli vastaamattomana "katvealueella" on vain noin 9 %:a osallistuneista. Nämä luvut osoittavat tutkimuksen olevan validi eli pätevä.



Tutkimustavan haittana on, että on otettava huomioon, että ihmisen elämään voi vaikuttaa myös muut asiat, kuin Tehdas-projektiin osallistuminen. Näemme haittana, jokseenkin pienenä näin tänä päivänä, jolloin henkilöt ovat älypuhelimien ansiosta helppo saada kiinni, ettei kaikkia interventioon osallistuneita ei välttämättä tavoiteta. Lisäksi tämä vaikuttavuuskysely tuotti yhden hetken tiedon eli miten ihmiset olivat sijoittuneet hetkellä maaliskuu 2017. Tänä tulos voi olla toisenlainen mutta vahvistusta näiden lukujen valossa olemme saaneet verraten alkuperäisiin suunnitelmiin.

Tutkimustavan hyötynä on saada määrällistä tietoa, jolla voi vaikuttaa resursseista päättäviin tahoihin ja tällä tavoin vahvistaa hyviin interventioihin panostamista jatkossakin. Opin- näytetyössämme seurantakysely laadullisen menetelmän rinnalla luo yhdessä eri näkökulmien tuoman vahvan luotettavuuden argumenteillemme. Vaikuttavuustutkimuksen näemme hyvänä uusien interventioiden tutkimisessa, selkeästi ja helposti mitattavasti.

Laadullisen tutkimusaiheen valinnassa on tärkeää pohtia eettisiä ratkaisuja eli miksi aihetta kannattaa tutkia, miten tutkimuksen aihe määritellään ja minkälaisia keinoja käytetään. Laadullisen tutkimuksen laatu tarkoittaa sitä, että tutkija panostaa tutkimussuunnitelmaan, tutkimusasetelmaan sekä raportointiin. Tutkijan sitoutuminen eettisyyteen ohjaa tutkimuksen tekoa. Tutkimusprosessin vaiheissa tulee eteen eettisiä kysymyksiä, joita tutkija joutuu ratkaisemaan. Tärkeää on, että tutkija on rehellinen sekä tietoinen valinnoista ja ratkaisuista, joita tekee tutkimuksen kulussa. Tutkimuksen eettinen ongelma voi olla tutkimuksen toimiminen vallankäytön välineenä, jonka tarkoituksena on etsiä käytännölliset tulokset suhteessa tutkittavaan aiheeseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 126-128.) Ihmisarvon kunnioittaminen oli lähtökohtana opinnäytetyöllemme ja tässä työssä noudatimme hyvää eettistä ja tieteellistä käytäntöä. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole yksiselitteisiä ohjeita. Tutkijan on tukeuduttava johonkin laadullisen tutkimuksen arvioinnin ohjeistukseen ja tehtävä valinnat sekä perustelut sen pohjalta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134.)

Opinnäytetyömme tutkimussuunnitelma rakentui ylemmän ammattikorkeakouluopintojen edessä. Opintojen alussa oli selvää, että halusimme tehdä TEHDAS-tehtailaan työtä ja yrittäjyyttä ESR-projektiin liittyvän opinnäytetyön mutta suunnitelma rakentui pikku hiljaa erilaisien opintoihin liittyvien tehtävien ja teemojen kautta sekä projektin edetessä kohti loppua. Toinen meistä toimi projektipäällikkönä TEHDAS-projektissa ja täten roolitusta toteutuksen suhteen tuli pohtia tarkkaan. Projektissa työskennellessä oli vaarana se, että vaikuttaa tiedostamattaan haastateltavien valintaan, haastattelun kulkuun, tuloksiin ja sisällönanalyysiin, koska aihe oli niin tuttu ja suurin osa myös asiakkaista ainakin jollain tasolla tuttuja. Toisaalta projektipäällikkö ei tehnyt ohjaustyötä projektissa. Päätimme, että suurimman osan

haastatteluista tekee meistä hän, joka ei ole projektissa työssä. Teimme kolme yksilohaastattelua yhdessä, joissa haastateltavat eivät olleet niin tuttuja projektipäällikölle. Toteutimme tiedonhankinnan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisesti.

Haastattelut toteutuivat pääosin TEHDAS-projektin päätöstahtumassa, jossa haastateltavat valikoituivat vapaaehtoisuuteen perustuen. Haastatteluihin valikoitui henkilöitä, jotka olivat osallistuneet projektiin eri vaiheissa. Haastattelujen alussa, jokaiselta kysyttiin lupa nauhoittaa haastattelut, sekä samalla informoitiin opinnäytetyön tarkoituksesta. Lisäksi haastateltaville kerrottiin, että kerättyä aineistoa ei luovuteta ulkopuolisille ja dokumentaatio suojataan hyvin. Haastateltavien anonymiteetti varmistettiin siten, että dokumentit numeroitiin. Projektityöntekijöiden haastatteluissa projektipäällikkö ei ollut mukana. Haastattelujen tueksi teimme teemahaastattelurungon mutta jokainen haastattelu oli yksilöllinen, joissa henkilöllä oli mahdollisuus tuoda omia näkemyksiään laajastikin haastattelijalle. Haastattelussa merkityksellistä oli myös haastattelijan rooli luottamuksellisena kuuntelijana ja yksilön kokemusta arvostavana. Haastatteluissa ihmisillä oli mahdollisuus tulla kuulluksi ja nähdyksi omine kokemuksineen. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, on kokemusta tai tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Tiedonantajien valinta tulee olla tarkoitukseen sopiva ja harkittu. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85-86.)

Haastattelurungon muodostamisessa tukena oli teoreettinen viitekehys, joka oli rakentunut opiskelujen yhteydessä. Viitekehukseen vaikutti vahvasti yleinen julkinen keskustelu työttömyyden hoidosta sekä työllistymisen mahdollisuuksista, joka vaikutti kovin yksipuoliselta. Julkisessa keskustelussa työttömät helposti leimattiin ja yleistettiin työtä vieroksuviin kansalaisiin. Tästä johtuen halusimme tuoda esille erityisesti yksilön omat asenteet, ajatukset ja kokemukset työttömyydestä, osallistumisesta työllistymistä edistävään projektiin sekä omista työllistymisen mahdollisuuksista tulevaisuudessa. Vertailuna esitimme projektityöntekijöille samoista teemoista kysymykset, jotta saisimme tietoa siitä, eroavatko näkemykset paljon toisistaan. Nämä kaksi aineistoa mielestämme lisäsivät tutkimustuloksen luotettavuutta. Emme tienneet haastatteluvaiheessa, mitä tuloksia tulisimme saamaan. Vilkka (2015, 195) esittää Alasuutariin (1994) viitaten, että tavoitteena laadullisessa tutkimuksessa tulisi olla ilmiön selittäminen ja vanhojen ajatusmallien kyseenalaistaminen siten, että se mahdollistaa toisin ajattelun.

Haastatteluaineiston litterointi tapahtui sanasta sanaan, jonka jälkeen aineistoon tutustuttiin yksin sekä yhdessä useaan kertaan. Sisällönanalysissä oli paljon haasteita aluksi, koska aineistossa oli paljon mielenkiintoisia pelkistettyjä ilmauksia. Emme voineet huomioida kaikkia ilmauksia, vaan teimme valintoja lopulta siten, että ilmaukset vastasivat tutkimuskysymyksiimme. Joku toinen saattaisi teemoitella aineistoa eri tavalla. Tärkeää oli sisällönanalysin aikana käydyt keskustelut ja reflektointi parityöskentelynä, koska toinen oli aiheessa syvällä

oman työnsä kautta. Ennako-oletukset keskusteltiin moneen kertaan läpi ja palattiin aina taikaisin aineistoon, jotta oletuksilla ei olisi vaikutusta tutkimuksen tuloksiin. Tiedostimme kuitenkin, että valinnoillamme ja tulkinnoillamme oli vaikutusta tuloksiin. Toisaalta kahden aineiston vertailu lisäsi luotettavuutta. Tuloksia kirjoitettaessa käytimme suoria lainauksia niin kutsuttuja tyyppitapauksia, jotka kuitenkin valitsemme siten, että ne eivät sisältäneet tunnistettavia asioita. Litteroitua haastatteluaineistoa säilytetään siten, että vain opinnäytetyöntekijöillä on pääsy siihen. Puolettomuusnäkökulman osalta tulee huomioida muun muassa tutkijan rooli tutkittavan yhteisön jäsenenä, arvot, uskomukset, ikä, sukupuoli sekä omat esimerkiksi poliittiset asenteet. Tutkijan arvot vaikuttavat valintoihin tutkimuksessa, joten on tärkeää tehdä tutkimuksessa kaikki asiat läpinäkyväksi. Tämä liittyy myös tutkimuksen eettiseen luotettavuuteen. (Vilka 2015, 198.)

Opinnäytetyömme kohdejoukko oli pieni ja täten tulokset eivät ole suoraan siirrettäviä. Toisaalta tulosten siirrettävyys ei ollut opinnäytetyömme tavoite, vaan syventää seurantakyselyyn liittyviä numeerisia tuloksia laadullisen tutkielman avulla ja tuoda täten kokemusasiantuntijoiden ääntä esille. Vilkan (2015, 195-196) mukaan laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutetussa tutkimuksessa yleisyys on mahdollista tuoda monella tapaa esille. Se voidaan esittää väitteenä eli teesinä, yleispätevänä eettisenä periaatteena eli maksimina sekä ohjeena. Toisaalta se voi olla myös tutkimuksesta tematisoiduista merkityksistä yleinen kuvaus. Tulkinta on tulos vuoropuhelusta tutkimusaineiston, tutkijan ja teorian välillä. Fenomenologiassa lähestymistavassa tutkijan olisi kyettävä yleistettävyyden kriteerien mukaan siirtämään tutkimusaihe kokonaisuuden lähtökohtiin, joka esimerkiksi voi olla vertailua ja kannanottoa toisiin aiempiin tutkimuksiin. Opinnäytetyössämme tausta-aineistona olivat muun muassa ajankohtainen materiaali kirjallisuudesta, seminaareista ja artikkeleista työllistämisen edistämistä Suomessa sekä Paltamon työllistämishankkeen johtopäätökset. Pyrimme opinnäytetyössämme käyttämään ajankohtaisia ja arvostettuja tieteellisiä lähteitä. Opinnäytetyöntekijöiden keskinäiset keskustelut sekä monipuolinen perehtyneisyys opinnäytetyön aihepiiriin toivat osaltaan syvyyttä ja ymmärrystä aiheen ajankohtaisuuteen sekä kehittämisehdotuksiin.

## Lähteet

## Painetut

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, A. 2010. Osa II. Työidentiteetti ja subjektius rakenteiden ja toimijuuden ristiallokossa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin K., Saarinen, J. 2009 (toim.): Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY pro Oy.

Helne, T. 2002. Syrjäytymisen yhteiskunta. Helsinki: Stakes, 2002.

Hietala, R. & Jokivuori, P. 2007. Määrällisiä tarinoita. Monimenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus.

Holm J, Huuskonen P, Jyrkämä O, Karnell S, Laimio A, Lehtinen I, Myllymaa T & Vahtivaa-ra J-M. 2010. VERTAISTOIMINTA KANNATTA. Asumispalvelusäätiö ASPA. SOLVER palvelut Oy.

Isola, A-M. 2009. Miten köyhä pärjää? -Lapsiperheiden ja yksinelävien kokemuksia köyhyydestä. Teoksessa Taimio, H. (toim.): Kurssin muutos: Kestävään kasvuun ja hyvinvointiin. Helsinki: Työvaen Sivistysliitto.

Juhila, K. 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Gummerus: Jyväskylä.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. 5. uudistettu painos. Helsinki: WSOY pro Oy.

Kasvio, A. 2014. Kestävä työ ja hyvä elämä. Tampere: Gaudeamus.

Palola, E. 2012. Sosiaalinen kuntoutus uudessa sosiaalihuoltolaissa. Sosiaalisen kuntoutuksen teemanumero 4. Kuntoutussäätiö: Forssa Print.

Rautio, P. & Saastamoinen, M. (toim.) 2006. Minuus ja identiteetti. Sosiaalipsykologinen ja sosiologinen näkökulma. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print.

Ronkainen S., Pehkonen L., Lindblom-Ylänne S. & Paavilainen E. 2013. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Roos, J.P. & Hoikkala, T. 1998 (toim.) Elämänpolitiikka. Roos, J.P. Mitä on elämänpolitiikka? Tampere: Tammer-Paino Oy.

Ruutu, S. & Salmimies, R. 2015. Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. Helsinki: Talemum.

Räsänen, P., Anttila A-H. & Melin (toim.). 2005. Tutkimusmenetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Juva: PS-kustannus.

Saariluoma, P. 2003. Ajattelu työelämässä. Erehdyksistä mahdollisuuksiin. Helsinki: WSOY.

Järvilehti, L., Koutaniemi, M., Lahti, E., & Strömsholm, S. (toim.) 2015. Sisu. Tarinoita itsensä ylittämistä ja hyvän tekemisestä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Toikko T. & Rantanen T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009 ja 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Törrönen, M. 2012. Onni on joka päivä. Lapsiperheen arki ja hyvinvointi. Helsinki: Gaudeamus.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

#### Artikkelit

Armstrong ML, Korba AM & Emard R. 1995. Of mutual benefit: The reciprocal relationship between consumer volunteers and the clients they serve. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 19 (2), 45-49.

Braun, V. & Clarke V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 2006. [www.QualResearchPsych.com](http://www.QualResearchPsych.com)

Kananoja, A. 2012. Sosiaalinen kuntoutus ja sosiaalihuollon uudistuksen suunta. Sosiaalisen kuntoutuksen teemanumero 4. Kuntoutussäätiö: Forssa Print.

Karjalainen, V. 2011. Työttömien ammatillisen kuntoutuksen kysymys. Teoksessa Järvikoski, A., Lindh, J. & Suikkanen, A. (toim.) Kuntoutus muutoksessa. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Kotiranta, T. 2008. Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden laitos. Väitöskirja.

Mead S & Copeland ME. 2000. What recovery means to us consumers' perspectives. *Community Mental Health Journal* 36 (3), 315-328.

#### Internet-lähteet

Ala-Kauhaluoma, M. 2005. Keppiä ja porkkanaa: voidaanko aktivoinnilla vaikuttaa työttömien työllistymiseen ja hyvinvointiin? *Yhteiskuntapolitiikka* YP 70 (2005):1. Viitattu 31.7.2017. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/101447/051alakauhaluoma.pdf?sequence=1>

Holm, J., Huuskonen, P., Jyrkämä, O., Karnell, S., Laimio, A., Lehtinen, I., Myllymaa, T. & Vah-tivaara, J-M. 2010. Vertaistoiminta kannattaa. Viitattu 5.10.2017. [http://www.kansalais-areena.fi/Vertaistoiminta\\_kannattaa.pdf](http://www.kansalais-areena.fi/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf)

Kokko, R-L. 2013. THL. Yli 50-vuotiaiden työllistyminen. Viitattu 12.10.2017. <http://vi-deonet.fi/web/thl/20131126/9/kokko-50.pdf>

Lounela, E. 2015. Ohjaussuunnitelma. TEHDAS-tehtaillaan työtä ja yrittäjyyttä. Viitattu 15.4.2017. <https://www.luksia.fi/assets/liitteet/tehdas/Tehdas-tehtaillaan-tyoetae-ja-yrit-taejyyttae-ohjaussuunnitelma.pdf>

Martela, F. 2012. Perustavien tarpeiden yhteiskunta on hyvinvoiva. *Politiikasta.fi*. Viitattu 9.10.2017. <http://politiikasta.fi/perustavien-tarpeiden-yhteiskunta-on-hyvinvoiva/>

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu, 3. Viitattu 20.10.2017. <https://filosofianakatemia.fi/tiedostot/sisainen-motivaatio.pdf>

Mattila -Aalto, M. 2012. Järjestöt ja sosiaalinen kuntoutus: Järjestöjen ja julkisen sektorin yhteistyö työikäisten kuntoutuksessa. Sosiaalisen kuntoutuksen teemanumero. Viitattu 30.08.2016. <http://www.kuntoutussaatio.fi/files/1341/4-12-valmis.pdf>

Miyamoto Y & Sono T. 2012. Lessons from Peer Support Among Individuals with Mental Health Difficulties: A Review of the Literature. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health* 8, 22-29. Viitattu 13.10.2017. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3343315/pdf/CPEMH-8-22.pdf>.

Rakennerahastot.fi. 2017. Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020. Suomen rakennerahasto-ohjelma. Viitattu 15.08.2017. <http://www.rakennerahastot.fi/documents/10179/43217/Ohjelma-asiakirja+valmis.pdf/>

Saari, J. 2014. Yle uutiset. Kotimaa. Suomessa on liki miljoona köyhää -”Heikoimmassa asemassa olevista on tullut muukalaisia”. Viitattu 8.9.2017. <https://yle.fi/uutiset/3-7436047>

Saikku, P. & Kokko, R-L. 2012. Sosiaalisen kuntoutuksen teemanumero. Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työllisyyskokeilussa: Toimijuuden tukeminen ammatillisessa ja sosiaalisessa kuntoutuksessa. Viitattu 30.08.2016. <http://www.kuntoutussaatio.fi/files/1341/4-12-valmis.pdf>

Salin, O. 2010. Työntekijän sosiaalisen identiteetin valinnat. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Viitattu 28.9.2017. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66582/978-951-44-7994-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silvennoinen, P. 2007. Ikä, identiteetti ja ohjaava koulutus. Ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät oppimisyhteiskunnan haasteena. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 30.8.2017. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13361/9789513928490.pdf?sequence=1>

TEHDAS -tehtaillaan työtä ja yrittäjyyttä ESR-projektin hankehakemus ja muut materiaalit 2014-2015. Luksia-intra. Viitattu 18.09.2016. [http://www.luksia.fi/Default.aspx?do-cid=21675&action=Publish\\_Show](http://www.luksia.fi/Default.aspx?do-cid=21675&action=Publish_Show)

Tamov-Robnagel, C. & Biemann, T. 2012. Ageing and workmotivation: a task-level perspective. *Journal of Managerial Psychology*. Viitattu 28.10.2017. <http://www.emeraldinsight.com.nelli.laurea.fi/doi/full/10.1108/02683941211235382>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Työllisyyskatsaus. Viitattu 1.5.2015. <http://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx#>

#### Muut lähteet

Leminen, A-P. 2017. Elinikäinen oppiminen kuuluu myös yli 50-vuotiaille (TEM). Aura 50+ koulutus. Seminaari koulutuksen kautta uuteen työhön tähtäävistä aikuisista. 1.12.2017. Helsinki.

Rantanen, T. 2017. Laurean vaikuttavuustutkimuksen luento. 9.2.2017. Espoo.

Rasinaho, K. 2017. Aikuiskoulutus työelämän muutoksessa (SAK). Aura 50+ koulutus. Seminaari koulutuksen kautta uuteen työhön tähtäävistä aikuisista. 1.2.2017. Helsinki.

TEHDAS-tehtaillaan työtä ja yrittäjyyttä loppuraportti 2017. EURA 2014-järjestelmä. Julkaisu prosessissa.

## Liitteet

Liite 1: Haastattelurunko asiakkaille (mukailten) .....	56
Liite 2: Haastattelurunko projektityöntekijöille (mukailten) .....	57
Liite 3: Työllistymistä edistäneiden tekijöiden teemoittelu (asiakkaiden näkökulmat) .....	58
Liite 4: Työllistymistä estäneiden tekijöiden teemoittelu (asiakkaiden näkökulmat) .....	59
Liite 5: Työllistymistä estäneiden tekijöiden teemoittelu (projektityöntekijöiden näkökulmat).....	60
Liite 6: Työllistymistä edistäneiden tekijöiden teemoittelu (projektityöntekijöiden näkökulmat).....	61

## Liite 1: Haastattelurunko asiakkaille (mukaillen)

### Elämäntilanne ja työttömyys

- Milloin jäit työttömäksi ja mitkä ovat olleet syyt työttömyyteen mielestäsi?
- Minkälaisia tuntemuksia työttömyys on herättänyt?
- Miten työttömyys on vaikuttanut elämään ja elämänhallintaan?
- Mitä ajattelet työllistymisestä tulevaisuudessa?

### Minäpystyvyys

- Minkälainen työnhakija koet olevasi?
- Mikä on koulutustaustasi ja mitä mieltä olet kouluttautumisesta?
- Miten ikäsi vaikuttaa mielestäsi työllistymiseen?
- Minkälaista osaamista sinulla on?
- Mitä osaamista tarvitsisit lisää?
- Miten projekti on edesauttanut oman osaamisen näkyväksi tekemistä?

### Identiteetin merkitys

- Mitä sinulle on tapahtunut projektin aikana?
- Jos on tapahtunut muutoksia, niin mitä muutoksia ja mitkä tekijät ovat vaikuttaneet muutoksiin?
- Miten projekti on auttanut oman tulevaisuuden suunnittelua vai autoiko?
- Miten projekti on vaikuttanut elämääsi, elämänhallintaasi?



## Liite 2: Haastattelurunko projektityöntekijöille (mukailten)

### Elämäntilanne:

- Mitkä ovat olleet mielestänne syitä asiakkaiden työttömyyteen ennen projektiin tuloa?
- Minkälaisia tulevaisuuden näkymiä asiakkaat ovat esittäneet omasta tilanteestaan ja mahdollisuuksistaan projektin alkaessa?
- Miten työttömyys on vaikuttanut heidän elämäntilanteeseensa ja elämänhallintaansa yleisesti?

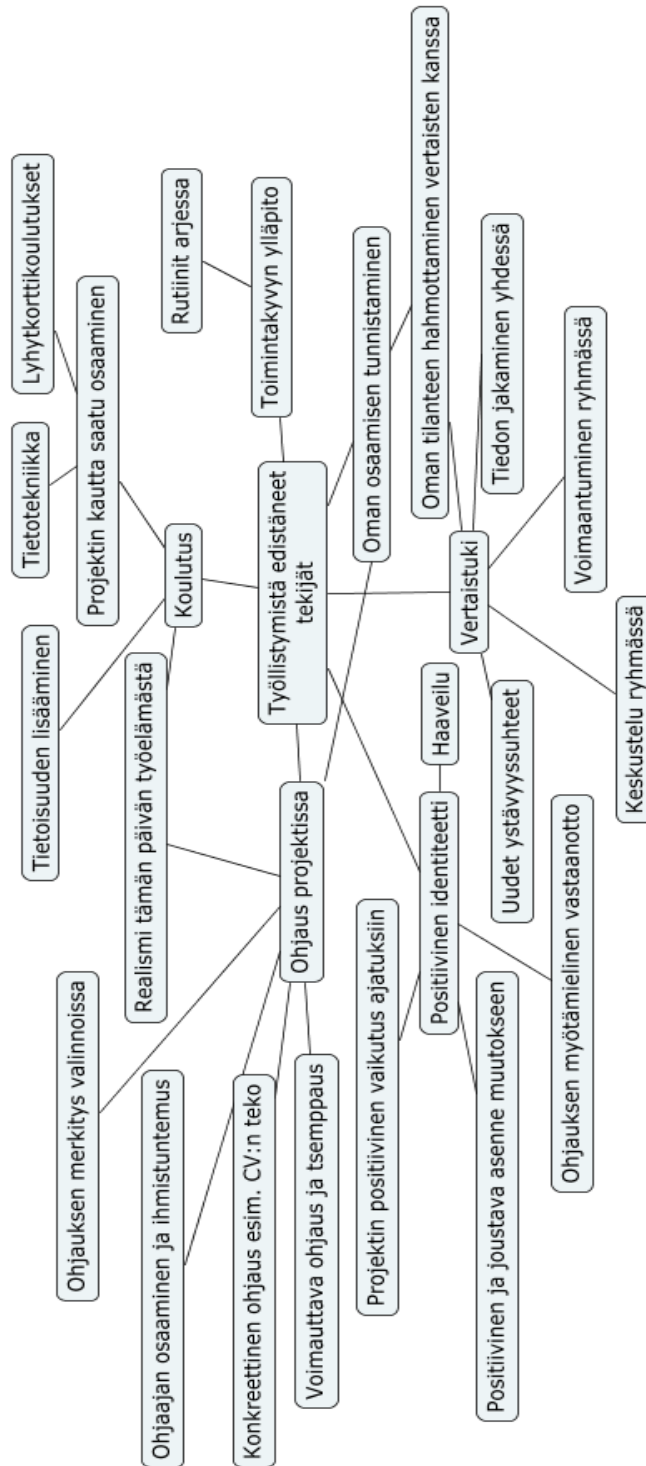
### Minäpystyvyys:

- Miten asiakkaat ovat hakeneet töitä ja uusia uria ennen projektiin tuloa?
- Minkälaista osaamista on pitänyt vahvistaa ohjaajien näkökulmasta?
- Miten asiakkaat itse arvioivat omaa osaamistaan tai sen päivittämistarpeita?
- Miten projekti on auttanut oman osaamisen näkyväksi tekemisessä/tunnistamisessa?

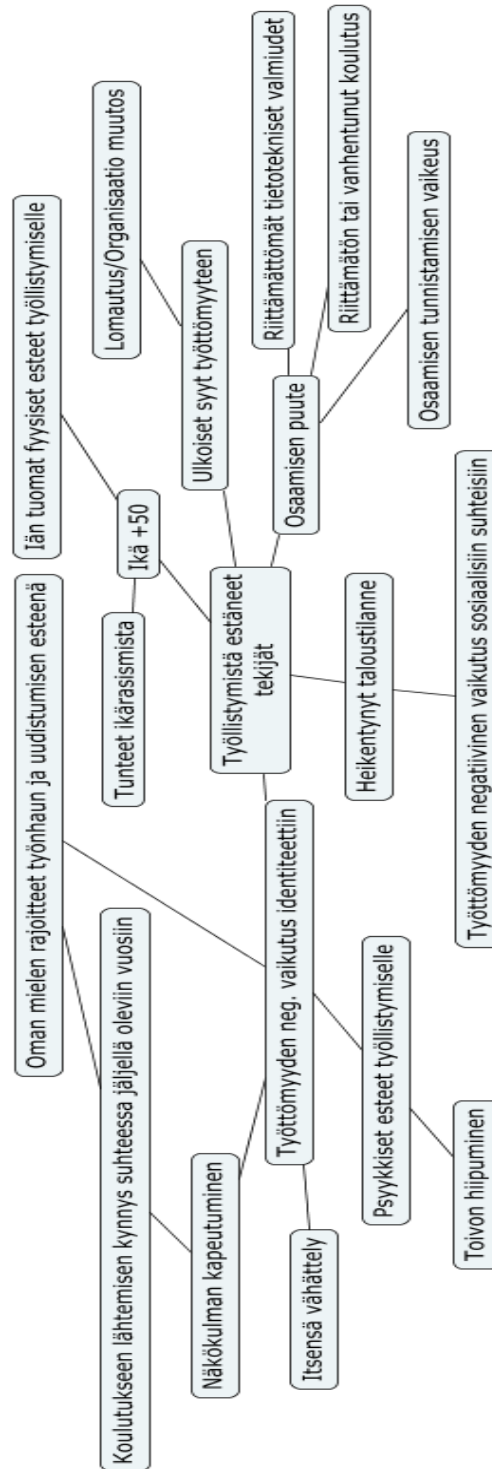
### Identiteetti:

- Mitä muutoksia asiakkaissa on tapahtunut projektin aikana?
- Miten projekti on auttanut tulevaisuuden suunnitelmissa vai auttoiko?
- Miten projekti on vaikuttanut asiakkaiden elämään ja elämänhallintaan?

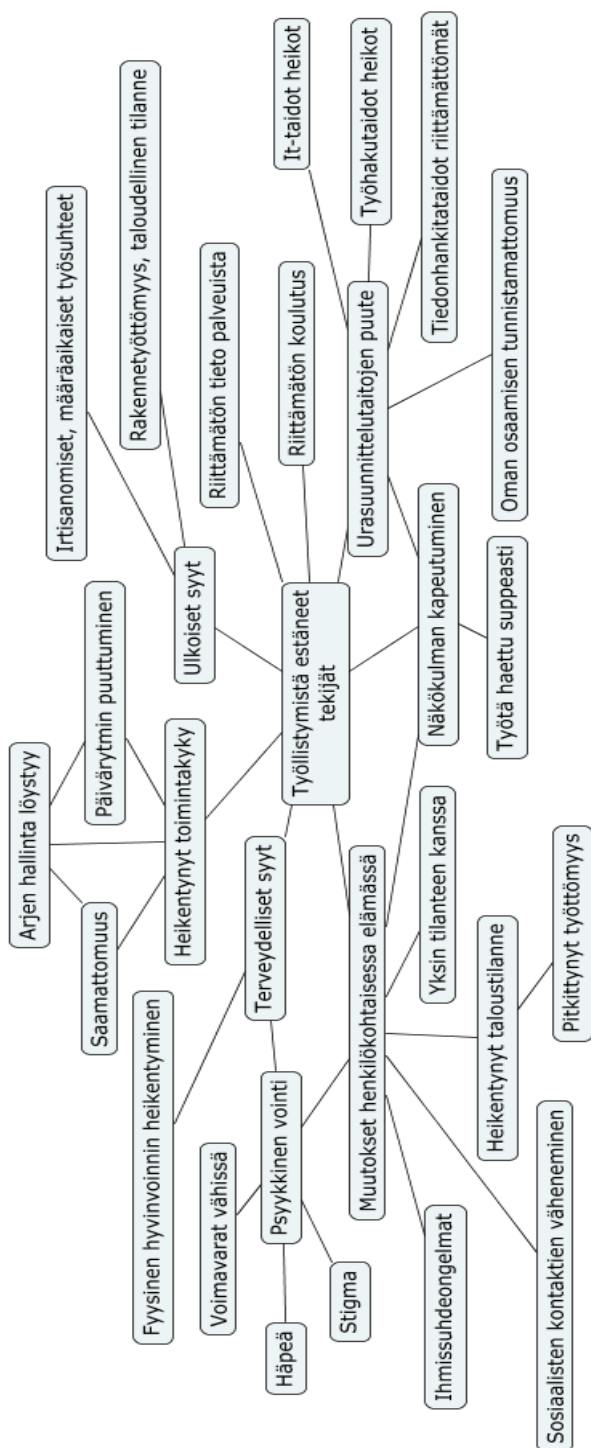
Liite 3: Työllistymistä edistäneiden tekijöiden teemoittelu (asiakkaiden näkökulmat)



Liite 4: Työllistymistä estäneiden tekijöiden teemoittelu (asiakkaiden näkökulmat)



Liite 5: Työllistymistä estäneiden tekijöiden teemoittelu (projektityöntekijöiden näkökulmat)



Liite 6: Työllistymistä edistäneiden tekijöiden teemoittelu (projektityöntekijöiden näkökulmat)

