

**LUOVA VOI OLLA VÄHEMMÄLLÄKIN RAHALLA,  
MUTTA TYÖ ON TÄRKEÄ**

Palkkatuella työllistyneiden ja työttömien ajatuksia hyvinvoinnista,  
työstä ja työttömyydestä

Tuomi Päivi

Opinnäytetyö kevät 2012

Diakonia-ammattikorkeakoulu

DIAK Etelä Järvenpää

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonisen sosiaalityön suuntautumis-  
vaihtoehto

Sosionomi (AMK) + diakonin virkakel-  
poisuus

## TIIVISTELMÄ

Tuomi, Päivi. Luova voi olla vähemmälläkin rahalla, mutta työ on tärkeä. Palkkatuella työllistyneiden ja työttömien ajatuksia hyvinvoinnista, työstä ja työttömyydestä. Järvenpää, kevät 2012, 48 s., 3 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä Järvenpää. Sosiaalian koulutusohjelma, diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + diakonin virkakelpoisuus.

Tämä opinnäytetyö on tutkimus palkkatuella työllistettyjen ja työttömien kokemuksista ja ajatuksista hyvinvoinnista, työstä ja työttömyydestä, sekä yhteiskunnan tukitoimenpiteiden toimivuudesta. Työssä selvitettiin kirkon ja hengellisyiden merkitystä työttömyyden aikana ja mahdollisena työllistäjänä. Työ on Työttömien Valtakunnallisen Yhteistoimintajärjestö -TVY ry:n tilaama oppilastyö.

Aineistoa kerättiin haastattelemalla palkkatuella työllistettyjä ja työttömiä henkilöitä kahdessa eri toimintaympäristössä, joista toinen oli tilaajan osoittama. Lisäksi sähköpostikyselyllä selvitettiin kirkon tarjoamaa toimintaa työttömille.

Tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin puolistrukturoituna haastattelututkimuksena. Kahdesta eri toimintaympäristöstä kerätty aineisto, sekä sähköpostikysely tekee menetelmästä aineistotriangulaation.

Tutkimuksen tulokset osoittavat kuinka pieni ihmisen osa on suuressa yhteiskunnallisessa systeemissä. Yksilölliset erot hyvinvoinnin ja työttömyyden kokemisessa ja selviytymisessä ovat merkittäviä. Tutkimuksessa selvisi kuinka vaikeaa työttömän on saada yksilöllistä ja juuri hänen osaamisensa ja kykynsä huomioon ottavaa kohtelua. Tutkimustulosten mukaan kirkon diakoniatyö auttaa tarvittaessa. Tutkimuksen mukaan kirkon asema heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistäjänä on merkittävä ja kirkolliset organisaatiot voisivat arvopohjansa mukaisesti toimia näkyvämmiin osatyökykyisten työllistäjinä.

Opinnäytetyön avainsanoja: hyvinvointi, työhyvinvointi, työ, yksilöllisyys, työttömyys, työttömyyden hoito, osatyökykyinen, usko, kirkko työllistäjänä, yhteiskunta.

## ABSTRACT

Tuomi, Päivi. Thoughts about well-being, work and unemployment by unemployed people and those working with supported salary system. 48 p.,3 appendices. Language:Finnish. Järvenpää, Spring 2012.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Social Services.

This thesis is a study about thoughts of well-being, work and unemployment by unemployed people and those employed by supported salary system and also how the society's support measures are working. In this study significance of the church and the spirituality during unemployment and possibility as an employer were explored. The thesis was commissioned by The Finnish National Organization of The Unemployed.

The data was collected in two operational environments by interviewing those who are employed by supported salary system and unemployed people. The other operational environment was chosen by the commissioner. A few questions with a view to find out what kind of activities the church offers to the unemployed people were sent by e-mail. The method employed in this study is qualitative and realized with half structured questions as a survey.

In the results of the study it can be seen how small the individual is in a big social system. The differences how people experience well-being and unemployment are remarkable. The study indicates how difficult it is to get personal help and advice so that the person's know-how and skills are taken into account. The results of the study show that people are able to get diaconal help at church when they need it. One result from the study is that the status of the church as an employer of the people who are in a poor labour market position, is remarkable. And the church organizations could act more visibly as employers of the people who are partially able to work and so follow the values of the church.

Keywords: well-being, work-related well-being, work, individuality, unemployment, treatment of unemployment, church as an employer, society.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT .....	7
2.2 Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö - TVY ry .....	7
2.3 Työttömyyden lyhyt historia .....	8
3 TUTKIMUSKYSYMYS JA TUTKIMUSMENETELMÄT .....	10
3.1 Tutkimuskysymys .....	10
3.2 Tutkimusmenetelmä .....	10
3.3 Aineiston keruu .....	12
3.4 Aineiston analysointi .....	13
3.5 Tutkimusprosessi ja luotettavuus .....	13
4 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	15
4.1 Hyvinvoinnin määrittelyjä .....	15
4.2 Työttömyyteen liittyviä keskeisiä käsitteitä .....	17
4.3 Lainsäädäntö ja toimeenpanevat tahot .....	18
4.4 Työhyvinvointi .....	20
5 KIRKKO HYVINVOININ JA TYÖLLISYYDEN EDISTÄJÄNÄ .....	23
5.1 Diakonia .....	23
5.2 Kirkko työllistäjänä .....	24
5.3 Diakonian ja yhteiskuntatyön linjaus 2015 ja Yhteisvastuukeräys .....	26
6 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ .....	27
6.1 Hyvinvointi ja työhyvinvointi .....	27
6.2 Työ ja työttömyys .....	30
6.3 Kirkon ja hengellisyyden merkitys työttömälle .....	33
7 POHDINTAA .....	36
7.1 Arvioita omasta työskentelystä .....	39
LÄHTEET .....	41
LIITTEET .....	46
LIITE 1: Haastattelukysymyksiä, aiheita	
LIITE 2: Seurakuntakysely	
LIITE 3: Suostumus	

## 1 JOHDANTO

Hyvinvointi ja työ liitetään usein yhteen, mutta voiko vain työtä tekevä ihminen nauttia hyvinvoinnista?

Sosiaalisesti kestävässä yhteiskunnassa, jossa ihmisiä kohdellaan yhdenvertaisesti, varmistetaan kaikkien osallisuus sekä edistetään jokaisen terveyttä ja toimintakykyä. Suomi on kärkisijoilla useissa hyvinvointia mittaavissa kansainvälisissä vertailuissa. Myös tulevalle hyvinvoinnille luodaan pohja työllä ja osallisuudella. Sosiaalinen kestävyys edellyttää, että kansalaisten hyvinvointi- ja terveyserot pienenevät ja heikoimmassa asemassa olevien tilanne paranee. Sosiaalinen kestävyys edellyttää toimivaa sosiaaliturvaa, jonka avulla ihmiset selviytyvät myös elämän riskitilanteissa. Kaikilla on oikeus sosiaaliseen hyvinvointiin, osallisuuteen ja parhaaseen mahdolliseen terveyteen. (Välimäki, Kari 2010, 3-4.)

Työelämä nykyisin on erilaista kuin vielä muutama kymmenen vuotta sitten. Työura on voinut katketa odottamattomalla tavalla ja edessä on voinut olla työttömyys tai uudelleen koulutus. Joitain työntekijäryhmiä on hävinnyt kokonaan työn teknistyessä. Toisaalta työllisten työ on lisääntynyt, mikä taas on tuonut haasteita työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin. Työttömyysluvut ovat pienemässä, mutta pitkäaikaistyöttömien määrä on lisääntynyt viime vuosina. Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistyminen on haasteellisinta.

Opinnäytetyössä kartoitan palkkatuella työllistettyjen ja työttömien näkemyksiä hyvän elämän sisällöstä, hyvinvoinnista, työn ja työttömyyden merkityksestä ja työn kohtuullisesta vaativuudesta sekä elämänpiirin tukevuudesta muutoin. Selvitän minkälaista kohtelua työtön saa yhteiskunnan tarjoamista palveluista ja minkälainen rooli kirkolla voisi olla työttömyyden hoidossa. Osatyökykyisyydestä puhutaan paljon ja osatyökykyisten työllistämistä välityömarkkinoille. Tässä

työssä tarkastellaan kirkon roolia heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistäjänä sekä hengellisyyden merkitystä.

Kiinnostuin aiheesta sen ajankohtaisuuden vuoksi. Toisaalla ihmisiä sanotaan irti työpaikoista ja toisaalla tehdään kohtuuttoman pitkiä työpäiviä. Samaan aikaan työttömien määrä on suuri. Miten nämä asiat vaikuttavat hyvinvointiin? Työhyvinvointia määritellään eri tavoin ja erilaisista lähtökohdista. Ihminen on kuitenkin kokonaisvaltainen ja hyvinvoinnin kokemukset yksilöllisiä. Tässä työssä etsitään asioita, jotka vaikuttavat hyvään elämään ja hyvinvointiin ja selvitetään onko työ välttämätön hyvinvoinnin edellytys.

Aiheen ajankohtaisuudesta kertoo myös se, että Suomessa valmistellaan tällä hetkellä kansallista työelämän kehittämisstrategiaa. Aineistoa kehittämisstrategian tekemiseen kerätään muun muassa valtakunnallisella kyselyllä Parempaan elämään työllä. Hankkeessa on mukana ministeriöitä, työmarkkinajärjestöjä ja muita työelämätoimijoita. On mielenkiintoista aikanaan lukea, mitä kehittämisstrategiaan on kirjattu, sillä juuri samoja asioita käsitellään tässäkin tutkimuksessa vaikka pienemmässä mittakaavassa.

Työn tilaajana on Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö – TVY ry. Työ tehdään laadullisena tutkimuksena puolistrukturoiduin haastatteluin työn tilaajan asettamista lähtökohdista.

## 2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Työn sisältö on muuttunut viime vuosina tekniikan kehittyessä ja korvatesa ihmistyövoimaa. Työpaikkoja on vähennetty ja ihmisiä on jäänyt tahtomattaan työttömiksi. Työllistykseen ei koulutus enää välttämättä riitä vaan tarvitaan jatkuvaa uudelleen kouluttautumista. Samaan aikaan puhutaan hyvinvoinnista ja työhyvinvoinnista. Lain mukaan yhteiskunnan velvollisuus on hoitaa työttömyyttä, mutta kohtaavatko apu ja yksilön tarpeet? Moni asia vaikuttaa työhyvinvointiin ja hyvään elämään yleensä. Työttömyyttä tai pitkäaikaistyöttömyyttä ja hyvinvointia ei useinkaan yhdistetä ainakaan positiivisessa mielessä. Sen sijaan yleisesti hyvinvointi ja työ liitetään yhteen. Näiden asioiden selvittäminen on lähtökohtana tälle opinnäytetyölle.

### 2.2 Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö - TVY ry

Työn tilaaja Työttömien Valtakunnallinen Yhteistyöjärjestö - TVY ry on riippumaton kansalaisjärjestö, jonka tavoitteena on kymmenien yhteistyökumppaniensa kanssa rakentaa Suomea, jossa ihmiset voivat paremmin. Se tukee ja kannustaa jäsenyhdistystensä toimintaa työttömän fyysisen, psyykkisen ja aineellisen hyvinvoinnin säilyttämiseksi.(TVY i.a.)

Järjestö on perustettu vuonna 1991 ajamaan ja valvomaan Suomen työttömien sosiaalisia etuja, hoitamaan tiedotusta, järjestämään koulutusta ja tekemään työtä työllisyyden parantamiseksi. Tällä hetkellä järjestöön kuuluu 119 jäsenyhdistystä eri puolilla Suomea. Keskukset tarjoavat erilaista kerho-, kurssi- ja koulustoimintaa työttömille sekä neuvontaa työttömyyteen liittyvissä asioissa. Keskuksissa on mahdollista ruokailla edullisesti. Toimintakeskuksissa asiakkaat voivat tehdä erilaisia kädentöitä hyvin varustetuissa työpajoissa, sekä käyttää tietokonetta ja ilmaista nettiyhteyttä. (TVY i.a.)

TVY on Euroopan työttömien verkoston ENU:n jäsen ollut vuodesta 1993 lähtien. Kansainväliseen järjestöön kuuluu kaikkiaan 15 maata, joista 14 on Euroo-

pan Unionin jäsenvaltioita. Vuonna 1986 julkaistiin järjestön toimittama ensimmäinen Karensisanomat, jota jaetaan ilmaiseksi työttömien yhdistysten välityksellä muun muassa työttömien toimipisteissä, työvoimatoimistoissa ja kirjastoissa. (TVY i.a.)

Järjestö tekee aloitteita epäkohtien korjaamiseksi, työttömien oikeuksien turvaamiseksi ja työllistymismahdollisuuksien lisäämiseksi sekä ottaa kantaa työttömiä koskeviin kysymyksiin, keskustelee ja vaikuttaa työttömien etuja koskevaan päätöksentekoon eri tasoilla. TVY ry järjestää keskustelu- ja tiedotustilaisuuksia, seminaareja ja koulutusta. Kirkon diakoniatyön ja yhteiskuntatyön sekä Seurakuntaopiston kanssa vuosittain järjestettävät Ihmisoikeuspäivät lokakuussa ovat jo muodostuneet perinteeksi. TVY ry on eniten EU:n ruoka-apua jakava valtakunnallinen järjestö. Se tekee yhteistyötä työhallinnon, ammattiliittojen, kansalaisjärjestöjen, kirkkojen, kuntien, yritysten, oppilaitosten ja muiden yhteiskunnallisten vaikuttajien kanssa. (TVY i.a.)

### 2.3 Työttömyyden lyhyt historia

Koska tutkimus tehdään työttömien parissa, kerron vähän siitä, miten nykyisen kaltainen työttömyys on kehittynyt Suomessa. Työttömyyttä on koettu jo 100 vuotta sitten, mutta tilastollisesti sitä ei vielä esiintynyt. Työttömyys merkitsi samaa kuin köyhyys, mutta aikaa myöten yhteiskunta ryhtyi järjestämään työttömyystöitä ja työnhakupalveluja työttömyydestä kärsiville. Työttömyys oli usein tilapäistä ja työttömiksi hyväksyttiin vain ulkotöihin kykeneviä perheenisiä. Työttömyyden laajuudesta viime vuosisadan alussa ei siksi ole tarkkoja tietoja. (Tilastokeskus i.a.)

Kansainvälinen taantuma, niin sanottu suuri lama 1930-luvulla aiheutti ensimmäisen kerran suurtyöttömyyttä ja muutti samalla suhtautumista siihen. Ymmärrettiin, että työttömyys ei johtunut työttömistä itsestään ja että valtion tuli hoitaa työttömyyttä. Samalla työvoimapolitiikka alkoi kehittyä. (Tilastokeskus i.a.)

Suomen työttömyys oli vähäistä 1970-luvun puoliväliin saakka. Öljyn hinnan nousu 1970-luvun alkuvuosina johti työttömyyden kasvuun monissa länsimaissa. Suomessa työttömyys alkoi yleistyä vasta 1970-luvun loppupuolella, mutta oli kansainvälisessä vertailussa vielä alhainen. Suomessa työttömyysluvut nousivat ennätyskorkealle 1990-luvun alussa. Työttömien lukumäärä oli suurimmillaan vuonna 1994. Vielä vuonna 2001 työttömiä oli enemmän kuin koskaan ennen 1990 -lukua. (Tilastokeskus i.a.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) Työnvälistystilaston mukaan työ- ja elinkeinotoimistoissa oli joulukuun 2011 lopussa kaikkiaan 467 100 työnhakijaa, joista työttömiä työnhakijoita oli 255 500. Pitkäaikaistyöttömiä oli samaan aikaan 57 000, mikä on vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Heistä yli kaksi vuotta yhtäjaksoisesti työttömänä olleita oli 25 900, mikä on 6 500 enemmän kuin vuosi sitten. Erilaisten koulutus- ja tukityöllistämistoimenpiteiden piirissä oli 104 400 henkilöä, mikä on 1 600 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. (TEM Työllisyyskatsaus i.a.)

### 3 TUTKIMUSKYSYMYS JA TUTKIMUSMENETELMÄT

#### 3.1 Tutkimuskysymys

Tässä tutkimuksessa pohditaan palkkatuella työllistettyjen ja työttömien näkemyksiä hyvinvoinnista, työstä ja työttömyydestä. Tutkimuksessa selvitetään onko hengellisyydellä merkitystä elämän muutoskohdassa ja miten kirkko huomioi työttömät ja pitkäaikaistyöttömät? Mitkä asiat vaikuttavat hyvän elämän toteutumiseen pitkäaikaistyöttömän ja palkkatuella työllistetyn näkökulmasta?

#### 3.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus on laadullinen tutkimus lähtökohtana aineistotriangulaatio. Haastattelumuodoksi valittiin teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu, jota täydennettiin tutkimuksen edetessä yhdellä syventävällä kysymyksellä. Kysymyksen vastattiin sähköpostilla. Monimenetelmällisyys eli triangulaatio on kahden tai useamman eri aineiston, tutkimus- tai analyysimenetelmän, teorian tai tieteenalan tai tutkijan yhdistämistä samassa tutkimuksessa. Aineistotriangulaation menetelmässä käytetään saman ongelman ratkaisemiseksi kahta tai useampaa eri aineistoa. (Launonen 1.2.2012.) Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin kolmesta erilaisesta toimintaympäristöstä. Haastateltavat olivat Työttömien Valtakunnallisen Yhteistoimintajärjestön piiristä sekä yksittäisiä henkilöitä. Kolmen aineiston yhdistäminen tekee menetelmästä aineistotriangulaation. Pitkä työttömyysjakso jossain vaiheessa elämää oli kuitenkin kaikille tutkittaville asetettu yhteinen edellytys tutkimukseen osallistumiselle.

Haastattelun idea on hyvin yksinkertainen. Kun haluamme tietää, mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii niin kuin toimii, on järkevää kysyä asiaa häneltä itseltään. Joustavaa haastattelussa on myös se, että kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä kuin tutkija katsoo aiheelliseksi. Laadullisen tutkimuksen haastattelua voidaan pitää joustavana myös siksi, että haastattelua ei ymmärretä tietokilpailuksi, kuten kyselyssä saattaa käydä. Haastattelun etuna on myös

se, että tutkimukseen voidaan valita niitä henkilöitä, joilla on entuudestaan kokemusta ja tietoa aiheesta. Avoimuudessaan teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu on lähellä syvähaastattelua. Teemahaastattelussa edetään tiettyjen keskeisten etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. (Tuomi, Sarajärvi 2002, 74-77.) Tämän menetelmän valitsin sen tähden, että tutkittava alue on laaja ja jokainen ihminen kokee eri osat alueet eri tavalla. Halusin, että jokainen voi kertoa omakohtaisesti miten on kokenut kysytyt asiat. Näin oli mahdollisuus kertoa kokemuksistaan omin sanoin. Tilaajan toiveiden ja yhdessä sovittujen aiheiden mukaan laadin haastattelun teemat.

Teemahaastattelu ei edellytä tiettyä kokeellisesti aikaansaattua yhteistä kokemusta, vaan lähtee oletuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä menetelmällä. Haastateltavien elämämaailma ja heidän määrittelemät asiat tilanteista ovat tutkimuksen aineistona. (Hirsjärvi, Hurme 2001, 48.)

Tutkijan tehtävänä on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä kokemuksista ja tunteista. Haastateltavalle annetaan mahdollisuus itse kertoa kokemuksistaan omin sanoin. Kun aineiston analysointiin ei ole valmiita malleja, antaa se tutkijalle mahdollisuuden vapaampaan ajatteluun ja tekstien analysointiin ja vertailuun muiden tutkimusten tuloksiin sekä päättämään asioita. Mutta myös virhearviointien mahdollisuus on olemassa ja se on suurempi kuin muissa tutkimusmetodeissa. On mahdollisuus, että haastateltava antaa vain suotuisia vastauksia. (Sutinen 7.9.2011.)

Laadullisen tutkimuksen luonteeseen kuuluu, että tutkimusongelma ei ole välttämättä täsmällisesti ilmaistavissa tutkimuksen alussa, vaan se täsmentyy tutkimuksen edetessä. Voidaan puhua erilaisista johtoajatuksista, johtolangoista tai työhypoteeseista, joiden varassa tutkimukseen liittyviä ratkaisuja tehdään. Käytännön kenttätutkimuksen myötä mahdolliset johtoajatuksukset voivat muuttua. Tutkittavaan asiaan liittyvät ongelmat ja arvoitukset kirkastuvat ja selkiytyvät vähitellen. Myös tutkijan omat havainnot ja keskustelut ovat tärkeämpiä kuin mitattu tieto. (Alasuutari 1993. 31-50.) Tämän tutkimuksen tutkimuskysymys

muotoutui työn edessä siihen muotoonsa mitä se on tässä nähtävissä. Tutkimuksessa selvitettiin hyvän elämän merkitystä niiden henkilöiden parissa, joiden elämään ja hyvinvointiin pitkä työttömyysjakso ja sen aikaiset viranomaisten toimenpiteet ovat vaikuttaneet. Tämän vuoksi selvitettiin myös haastateltavien työttömyysajan viranomaisten toimenpiteitä.

### 3.3 Aineiston keruu

Aineistoa keräsin haastattelemalla yhteensä kahdeksan henkilöä, joista osa oli tilaajan osoittamasta toimintaympäristöstä. Tutkimuksen uskottavuuden ja luotettavuuden lisäämiseksi haastattelin edellisten lisäksi muita henkilöitä. Haastateltavat olivat 35 – 55 -vuotiaita naisia ja miehiä, joilla oli takana eripituisia työttömyysjaksoja. Jokainen oli luokiteltu jossain vaiheessa pitkäaikaistyöttömäksi. Osalla haastatelluista oli useampi keskiasteen koulutus ja sen tuoma ammattitaito. Osalla sen sijaan oli hyvin pitkiä työjaksoja saman työnantajan palveluksessa, jopa yli 20 vuotta. Haastateltavat olivat haastatteluajankohtana joko palkkatuella työllistettynä tai työttömänä.

Haastattelut tein kesällä 2011 ja talvella 2012. Nauhoitin haastattelut ja kirjoitin ne puhtaaksi pian haastattelujen jälkeen. Haastatteluissa edettiin puolistrukturoiduin kysymyksin ja keskusteltiin avoimesti aiheista haastateltavan kanssa (Liite1). Myöhemmin selvitin hyvinvoinnin teemaa lisäkysymyksellä, jonka lähetin sähköpostilla haastatelluille (Liite 1). Kolmea aikaisemmin haastateltua en enää tavoittanut sähköpostilla, joten lisäkysymyksen aineiston määrä jäi viiteen henkilöön.

Kirkolliseen osuuteen selvitin edellisten lisäksi kuinka paljon ja minkälaista toimintaa Helsingin 18 evankelis-luterilaisella seurakunnalla on kohdistettuna työttömille. Seurakunnille lähetin sähköpostilla kaksi kysymystä liittyen työttömien toimintaan (Liite 2). Vastauksia palautui seitsemästä seurakunnasta.

### 3.4 Aineiston analysointi

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston analysoinnissa on monia tapoja. Usein esitetään tavalliseksi menettelytavaksi, että aineisto analysoidaan samanaikaisesti aineiston keruun, tulkinnan ja narratiivisen raportoinnin kanssa. Tässä suhteessa kvalitatiivinen analyysi eroaa selvästi kvantitatiivisesta analyysistä. Laadullisessa tutkimuksessa on vain vähän standardoituja tekniikoita. Ei myöskään ole yhtä oikeaa tai ehdottomasti muita parempaa analyysitapaa. Tutkija voi kokeilla ja kehittää itse erilaisia ratkaisutapoja. (Hirsjärvi, Hurme 2001, 136.)

Laadullisen aineiston käsittely käsittää monia vaiheita. Analyysistä puhutaan kun aineistoa eritellään, luokitetaan aineistoa ja synteesisistä kun aineistosta pyritään luomaan kokonaiskuvaa ja esittämään tutkittavaa ilmiötä uudessa perspektiivissä. (Hirsjärvi, Hurme 2001, 143.)

Aloitin aineiston käsittelyn kirjoittamalla puhtaaksi nauhoitetut haastattelut. Puhtaaksi kirjoitettua tekstiä kertyi yhteensä 46 liuskaa. Samalla kirjoitin muistiin tärkeitä teemoja, jotka nousivat teksteistä. Luin aineistoa useaan kertaan eri päivinä ja eri tilanteissa pidemmän ajan kuluessa. Jäsentelin esiintyneet asiat teemoittain. Kuuntelin myös nauhoituksia uudelleen samalla seuraten kirjoitettua tekstiä. Kuunnellessa kiinnitin huomiota tunnelmiin, taukoihin, äänensävyihin ynnä muihin merkittäviin seikkoihin ja kirjasin muistiin. Analysoin aineistoa osittain yhtä aikaa, osittain erikseen ja teemoittelin kuunnellessa ja lukiessa. Peilasin luettua aineistoa teemojen mukaan teoreettisiin lähtökohtiin ja pyrin erottelemaan olennaisen. Analysoinnin kuluessa tutkimuskysymys ja työn nimi alkoivat selkiytyä ja saada lopullista muotoaan.

### 3.5 Tutkimusprosessi ja luotettavuus

Aloitin tutkimuksen keväällä 2011 allekirjoittamalla tilaajan kanssa sopimuksen opinnäytetyön tekemisestä. Laadin suostumuskirjeen haastateltaville ja mietin alustavia kysymyksiä. Tein tutkimussuunnitelman toukokuussa ja sen jälkeen

aloin haastattelujen valmistelut. Haastatteluja tein kesällä 2011 tilaajan osoittamassa toimintaympäristössä. Haastateltavat saivat tutustua kysymyksiin ennakoon. Haastattelun teemoista syntyi keskustelua vaihtuen aihealueesta toiseen. Näin kysymysten järjestys saattoi muuttua ja välillä palattiin edellisiin aiheisiin. Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi haastattelin myöhemmin yksittäisiä henkilöitä. Haastateltavat allekirjoittivat suostumuksen haastattelusta ja aineiston käytöstä tutkimuksessa (Liite 3). Teoriaosuuksiin tutustumisen aloitin keväällä 2011 ja jatkoin kesän ja syksyn aikana. Aineiston sisältöön tutustumisen aloitin litterointien yhteydessä. Teoriaosuuksia aloin kirjoittaa syksyllä 2011. Ja varsinaisen analysointi- ja kirjoitustyön tein keväällä 2012.

Hyviä tutkimustapoja noudattaen olen ollut rehellinen ja tarkka aineistoa kerätessäni, analysoidessani sekä raportoidessani. Litterointivaiheessa nimesin haastateltavat sattumanvaraisesti kirjaimilla A:sta H:hon, eikä yksittäisiä henkilöitä voi raportista tunnistaa. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti olen ottanut huomioon muiden tutkijoiden työn ja suhtautunut kunnioittavasti heidän tuloksiinsa. Tämän tutkimuksen aineiston olen huolellisesti tallentanut ja arkistoinut. (Kuula 2011, 34-35.)

## 4 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Työn teoreettisina lähtökohtina on hyvinvointi, työttömyys ja työttömyyden hoito. Suomen lainsäädäntö turvaa lailla työttömän asemaa. Työ ja elinkeinoministeriö (TEM) sekä Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) ovat työttömyydestä säädetyn lain toimeenpanevia tahoja

### 4.1 Hyvinvoinnin määrittelyjä

Sana hyvinvointi esiintyy näkyvästi monessa tilanteessa. Mediassa puhutaan maailman laajuisesta hyvinvoinnista ja kuinka sitä pitäisi parantaa. Hyvinvointivaltio ja hyvinvointiyhteiskunta ovat usein käytettyjä termejä. Terveys ja hyvinvointi yhdistetään yleisesti kuten myös lasten ja perheiden hyvinvointi. Työhyvinvointi erotetaan usein omaksi alueekseen. Hyvinvointia on vaikea määritellä ja tutkia. Hyvinvointi käsitetään usein vain aineellisista resursseista koostuvaksi, vaikka vaikuttaisi perustellulta ja hedelmällisemmältä käsittää hyvinvointi huomattavasti monisäikeisemmäksi ilmiöksi. Ihmisten hyvinvointi riippuu monista seikoista, ei yksin työstä tai sen puuttumisesta. Se on subjektiivinen asia, jonka jokainen kokee omalla tavallaan.

Pohjoismaisen hyvinvointitutkimuksen käsitejärjestelmään kuuluu kaksi perustavaa erottelua: Hyvinvointi – onni (onnellisuus) ja elintaso – elämänlaatu. Hyvinvointi määritellään tarvekäsitteen avulla, se määräytyy hyvinvoinnin tarpeen tyydytyksen asteesta. Tarpeilla tarkoitetaan silloin perustarpeita, joiden tyydyttymättä jääminen merkitsee huonoja olosuhteita. Onni sen sijaan liittyy ihmisen subjektiivisiin elämyksiin ja tunteisiin, onnellisuuden aste riippuu siitä kuinka onnelliseksi ihmiset itsensä kokevat tai tuntevat. Ihmiset voivat erehtyä ja olla epä tietoisia tarpeistaan, mutta ihminen on oman onnensa paras arvioija. Elintaso koostuu niistä aineellisista ja persoonattomista resursseista, joiden avulla yksilö voi ohjailta elinehtojaan. Elintaso liittyy niihin tarpeisiin, joiden tyydytys on määritelty aineellisten tai ainakin persoonattomien resurssien esiintymisen avulla. Tällaisia tarpeita ovat esimerkiksi tulot, asunto ja työllisyys. Sosiaalisten ja

itsensä toteuttamisen tarpeiden tyydytystä ei ole määritelty aineellisten resurssien avulla, vaan inhimillisten suhteiden laadun perusteella. Tällaisten tarpeiden tyydytystä sanottakoon elämänlaaduksi. (Allardt 1976, 32-33.)

Allardt määrittelee tarpeet kolmeen perusluokkaan tarpeentyydytyksen luonteen avulla.

- Having (Elintaso)
- Loving (Yhteisyyssuhteet)
- Being (Itsensä toteuttamisen muodot)

Allardt'n elintason ulottuvuuteen (having) kuuluvat muun muassa tulotaso, asu-  
mistaso, ja terveys. Yhteisyyssuhteiden ulottuvuuteen (loving) kuuluvat muun  
muassa ystävien lukumäärä, kontaktit lähiyhteisössä ja suvussa ja järjestöelä-  
mässä. Itsensä toteuttamisen muotoihin (being) kuuluvat Allardt'n mukaan poliit-  
tinen aktiivisuus, korvaamattomuus työpaikalla ja järjestöelämässä, puutarhan-  
hoito metsästys ja kalastus sekä muu luonnonharrastus ja mietiskely. (Allardt  
1976, 39-47.)

Hyvinvoinnista ja onnellisuudesta puhutaan usein samoissa yhteyksissä. Erään  
näkömyksen mukaan onnellisuus on tarpeiden tyydyttämistä, palkkioiden run-  
sautta ja tavoitteisiin pääsemistä. Ihminen on onnellinen kun saa haluamansa  
auton, ylennyksen ja hienon talon. Näissä tavoitteissa ei sinänsä ole mitään  
vikaa, mutta niiden saavuttamisessa on monta mutkaa. Ne kuvaavat ihmisen  
ulkopuolista elämää, asioita, jotka eivät suoranaisesti liity ihmiseen itseensä tai  
hänen ominaisuuksiinsa. Ulkoisilla tavoitteilla ja palkkioilla ei kuitenkaan ole  
kuin välineellistä arvoa. Ihminen ei realistisesti ajatellen kykene näillä mittareilla  
koskaan saavuttamaan onnea. (Tiensuu, Partanen, Aaltonen 2004, 31.)

Tutkimusten perusteella myös työttömäksi joutuminen on havaittu yhdeksi suu-  
rimmista onnellisuutta vähentävistä tekijöistä. Terveys sen sijaan koetaan yh-  
deksi kaikkein tärkeimmistä onnellisuuden ulottuvuuksista. Työttömyys ei aiheu-  
ta yhteiskunnassa vain resurssien vajaakäyttöä ja siitä johtuvaa tuotannon me-

netystä. Työttömyys aiheuttaa suoraan psyykkistä hyvinvoinnin menetystä työttömälle muun muassa arvottomuuden tunteen muodossa. (Hjerpe 2011, 224.)

#### 4.2 Työttömyyteen liittyviä keskeisiä käsitteitä

**Pitkäaikaistyöttömällä** tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana sekä työtöntä työnhakijaa, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana ja joka työttömyyden toistuvuuden ja kokonaiskeston perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan (Laki julkisesta työvoimapalvelusta i.a).

**Työllisyysmäärärahat** ovat valtion talousarviossa työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan pääluokkaan osoitettuja määrärahoja, jotka on tarkoitettu työllisyyden edistämiseen ja työttömyyden torjuntaan (Laki julkisesta työvoimapalvelusta i.a).

**Työllistämistuki** on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettua tukea, jota voidaan myöntää työnantajalle palkkauskustannuksiin (palkkatuki) tai henkilöasiakkaalle toimeentulon turvaamiseksi (Laki julkisesta työvoimapalvelusta i.a).

**Osatyökykyinen** (ennen vajaakuntoinen) on henkilöasiakas, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia (Laki julkisesta työvoimapalvelusta i.a).

**Työttömyysturvaa** maksetaan työttömän työnhakijan toimeentulon turvaamiseksi. Työttömyysaikaisia toimeentuloetuuksia ovat ansiopäiväraha, peruspäiväraha ja työmarkkinatuki. Työ- ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö kantavat yhdessä vastuun työttömyysturva-asioissa. (mol i.a).

**Välityömarkkinat** tarjoavat työskentelymahdollisuuksia henkilöille, joilla on erityisiä vaikeuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille (= työmarkkinat, joilla palk-

kauskustannuksiin ei käytetä yhteiskunnan taloudellista tukea). Väilyömarkkinoilla tarjotaan työhön sijoittamista edistäviä ja työssä selviytymistä tukevia palveluja. Työmarkkinatoimenpiteiden ja palkkatuetun työn tavoitteena on parantaa ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa ja näin edistää pääsyä avoimille työmarkkinoille. (TEM i.a.)

Rakennetyöttömyydessä työttömät ja avoimet työpaikat eivät vastaa toistensa tarpeisiin. Työvoimapulaa on sellaisilla aloilla, joille ei ole tarjolla sopivan koulutuksen omaavaa työvoimaa, kun taas avoimia työpaikkoja on aloilla joille ei ole tarjolla sopivia työntekijöitä. Työntekijöiden ja työpaikkojen tarpeet eivät kohtaa.

#### 4.3 Lainsäädäntö ja toimeenpanevat tahot

Työlainsäädäntö luo perustan työttömän oikeudelle työllistyä, saada työvoimapolitiittista koulutusta sekä takaa toimeentuloturvan työttömyyden aikana. Suomen perustuslain 18. pykälässä säädetään oikeudesta työhön ja elinkeinovauteen.

Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Oikeudesta työllistävään koulutukseen säädetään lailla. Ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. (Perustuslaki i.a.)

Laissa Julkisesta työvoimapalvelusta säädetään tarkemmin perustuslain 18 pykälässä, jossa edellytetään viranomaisen järjestävän koulutusta tai muita ammatillisen kehittymisen mahdollistavia palveluita sekä edistää työttömien työllistymistä työllistämistuen avulla. Työnhakija-asiakkaalle tarjottavien työvoimapalvelujen tulee perustua asiakkaan tarpeisiin ja vapaaseen valintaan sekä tukea hänen työllistymistään ja pysymistään vapailla työmarkkinoilla (Laki julkisesta työvoimapalvelusta i.a.)

Työttömyysturvalaki yksilöi työttömyyden aikaista toimeentuloa ja oikeutta työnhakuun ja koulutukseen. Lailla turvataan taloudelliset mahdollisuudet hakea

työtä ja parantaa edellytyksiä päästä tai palata työmarkkinoille. Työttömän työnhakijan perustoimeentulo työttömyyden aikana turvataan työttömyyspäivärahalta ja työmarkkinatuella. (Työttömyysturvalaki i.a.)

Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa työlainsäädännön valmistelusta ja kehittämisestä sekä julkisen työvoimapalvelun suunnittelusta, kehittämisestä ja toteuttamisesta. Ministeriössä valmistellaan työvoimapalveluihin liittyvä lainsäädäntö sekä ohjataan ja tuetaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksia (ELY-keskukset) ja niiden kautta työ- ja elinkeinotoimistoja (TE-toimistot ent. työvoimatoimisto) palvelujen toteuttamisessa. (TEM i.a.)

Sosiaali- ja terveysministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö sekä Suomen Kuntaliitto asettivat maaliskuussa 2010 asiantuntijaryhmän selvittämään toimenpiteitä, joilla heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuutta voitaisiin lisätä. Tehtävänannossa korostettiin yhteistyömuotojen kehittämistä työ- ja elinkeinoministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalojen sekä kuntien kesken. Kuntaliiton, STM:n ja TEM:n asiantuntijaryhmä ehdottaa esityksessään muutoksen välineiksi luomalla tahtotilaa muutokselle. Ryhmä ehdottaa kysynnän vahvistamista työmarkkinoilla, etuusjärjestelmään liittyvien hallinnollisten esteiden poistamista sekä heikossa työmarkkinatilanteessa olevien henkilöiden työelämäosaamisen lisäämistä moniammatillisen palvelumallin lakisääteistämällä. Asiantuntijaryhmä katsoo, että sosiaalisen työllistämisen lainsäädäntö tulee koota yhdeksi laiksi. (STM i.a.)

Työ- ja Elinkeinoministeriön rakennetyöttömyyttä koskevassa kehittämislinjauksessa otetaan tavoitteeksi näkökulman muutos ongelmakeskeisyydestä mahdollisuuksiin huomioimalla työnhakijoiden vahvuudet, koulutus ja muu osaaminen. Samoin pyritään työnhakijat näkemään asiakkaina ja palveluiden käyttäjinä eikä toimenpiteiden kohteena. Parempi polku työelämään on linjausten ydinajatus. Kiinnitetään huomiota työnhakijan yksilöllisiin lähtökohtiin ja tuetaan työllistymistä esimerkiksi ohjaamalla välityömarkkinoiden tarjoamaan mahdollisuuteen. (TEM i.a.)

Valtioneuvosto päättää vuosittain jaettavista työllisyysmäärärahoista. Määrärahojen avulla työllistetään erityisesti nuoria, pitkäaikaistyöttömiä ja osatyökykyisiä sekä estetään ennalta työttömyyden pitkäaikaistumista ja tasoitetaan työttömyyden alueellisia eroja. (Työllisyysasetus i.a.)

#### 4.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin ja työssä viihtyvyyteen vaikuttavat monet tekijät. Työhyvinvoinnin määrittelyä on monia, riippuen kenen ja mistä näkökulmasta asiaa katsotaan. Kaikissa on kuitenkin samoja osa-alueita.

Yksilön työhyvinvointia voidaan vertauskuvallisesti peilata Maslowin tunnettuun tarvehierarkiaan. Siinä alimman tason tarpeet ovat ihmisen fysiologiset perustarpeet kuten ravinnon ja nesteen saannin sekä riittävän unen tarpeet. Näihin perustarpeisiin voidaan verrata ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa. Fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta. Toisella tasolla on turvallisuuden tarve, sitä voisi työelämässä kuvata henkisellä ja fyysisellä turvallisuudella ja työn jatkumisen tuomalla turvallisuudella. Kolmannen tason läheisyyden tarve voisi olla työyhteisössä yhteisöllisyys, työkaverit ja tiimit. Maslowin hierarkian neljännellä tasolla on arvostuksen tarpeet. Arvostus perustuu työelämässä paljolti osaamiseen ja ammattitaitoon. Osaaminen liittyy myös muiden tasojen tarpeisiin. Arvostus tuo turvallisuutta tämän päivän työelämässä. Se tukee sosiaalista hyvinvointia. Osaamisen perusteella ihminen valitaan tiimeihin, työryhmiin ja työhön. Ylimmän asteen muodostavat itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet, joihin kuuluvat muun muassa luovuus, halu kehittää omaa toimintaansa, osaamistaan ja itseään sekä halu saavuttaa päämääriä elämässä. (Ojala, Ahonen 2003, 20-21.)

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen tuottamassa raportissa työhyvinvointi määritellään työssä käyvän yksilön selviytymisenä työtehtävistään. Siihen vaikuttavat hänen oma henkinen, fyysinen ja sosiaalinen kuntonsa, työyhteisön toimivuus sekä työympäristön eri tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös palkkaus, työ-sopimustoiminta sekä työsuhte ja niihin liittyvät tekijät. (STM 2005.)

Työterveyslaitoksen tuottamassa raportissa työhyvinvoinnin käsite tarkoittaa kokonaisvaltaisten toimenpiteiden käyttöä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin parantamiseksi työpaikoilla siten, että samanaikaisesti edistetään tuotavuutta ja yrityksen menestymistä (Anttonen, Räsänen 2009, 30).

Suomalaisessa Työsuojelusanastossa työhyvinvointi määritellään seuraavasti: työntekijän fyysinen ja psyykkinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät. Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työnantajan toiminnan kannalta. (Työsuojelusanasto 2006, 114.)

Pauliina Marjala (2009) Oulun yliopistosta on tutkinut työhyvinvointia, sekä miksi ihmiset väsyvät työssään tai voivat hyvin ja pysyvät terveinä. Työn merkitys tulee Marjalan tutkimuksen tulosten perusteella esille moraalisesti ja identiteetin määrittäjänä merkittävästi. Oma olemassaolo määrittyy pitkälti työn tekemisen kautta. Työsitoutuneisuus ja halu tehdä vakituista, säännöllistä työtä mahdollisimman korkeatasoisesti ovat kasvatuksessa määrittyneitä arvoja. Suurten ikäluokkien kulttuurissa ahkera työnteko on kulttuurista määrittynyt ”hyvän ihmisyyden ehto”, jota omassa elämässä noudatetaan. (Marjala 2009, 181.)

Marjalan (2009) tutkimien ihmisten kertomusten mukaan työhyvinvointi tulee esille laajemmin, eli se on kokonaiselämän kokonaisvaltaista hyvinvointia, joka sisältää sekä kehollisuuden, tajunnallisuuden että emotionaalisuuden. Työhyvinvointia ei tutkimuksen mukaan irroteta omaksi erilliseksi työkontekstia koskevaksi hyvinvoinnin lajiksi, vaan työhyvinvointi on kokonaisvaltainen käsite, johon kuuluu myös yksityiselämä. Työhyvinvointi ja kokonaiselämän hyvinvointi liitetään toisiinsa yhä tiiviimmin elämäkokemusten lisääntymisen myötä. Työhyvinvoinnin kannalta merkittävänä tekijänä tuli esille myös yksilöllinen ja arvostava esimiestyö, joka tarkoittaa ihmisten johtamista tuntemalla heidät, sekä tarvittaessa kykyä jäməkkyteen ja oikeudenmukaiseen päätöksentekoon. (Marjala 2009, 189-190,199.)

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työn sisältö, työn mielekkyys ja miten työtehtävät vastaavat työntekijän osaamista, myös esimiestaitoihin on kiinnitetty

huomiota työviihtyvyyttä ja työn mielekkyyttä tutkittaessa. Juha Antila toteaa Työpoliittisessa tutkimuksessa (2006), että suomalaisten mielestä työ saa olla kohtuullisen kovaakin, kunhan työskentelyolosuhteet ovat kunnossa ja työn sisältö on mielekäs. Jos työn sisältö ja sen tekemisen edellytykset ovat keskenään ristiriidassa, se aiheuttaa kyynisyyttä ja pettymystä tehden arjen raskaaksi. Naiset kokevat työnsä miehiä useammin tärkeäksi, merkittäväksi ja mielekkääksi. Sukupuolta suurempi merkitys on Antilan tutkimuksen mukaan työpaikan toimintatavoilla ja johtamiskäytännöillä. Yksi merkittävä ongelma näyttäisi olevan esimiesten rajoittuneet tai puutteelliset sosiaaliset kyvyt. Esimiesten johtamistaidot työn teknisiin sekä muihin samankaltaisiin asioihin tuntuisi olevan kunnossa, mutta ihmisten johtamisen ominaisuuksissa näyttäisi olevan runsaasti kehittämisen varaa, on Antila (2006) tutkimuksessaan todennut.

## 5 KIRKKO HYVINVOININ JA TYÖLLISYYDEN EDISTÄJÄNÄ

### 5.1 Diakonia

Diakoniatyöllä autetaan kaikkein huonoimmassa asemassa olevia seurakuntalaisia. Kirkkolain II osan 4. luvussa säädetään diakoniatyöstä. Kirkkojärjestyksessä säädetään diakoniatyön toteuttamisesta, seurakuntaneuvoston tai kirkkoneuvoston hyväksymässä diakoniatyön johtosäännössä.

Seurakunnan ja sen jäsenten tulee harjoittaa diakoniaa, jonka tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuva avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta. Toiminnasta määrätään tarkemmin kirkkoneuvoston tai seurakuntaneuvoston hyväksymässä diakoniatyön johtosäännössä. (Kirkkojärjestys i.a.)

Kirkon perustehtävä ja sanoma pysyvät. Kirkon elämän ja toiminnan ytimessä ovat jäsenet, tavalliset kristityt. Voidakseen toteuttaa tehtävänsä muuttuvassa ajassa kirkon on kehitettävä toimintaansa ja rakenteitaan. (evl. i.a.) Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2015 on nimeltään Meidän kirkko – Osallisuuden yhteisö. Strategia noudattaa kirkon arvoja, jotka ovat pyhän kunnioitus, vastuullisuus, oikeudenmukaisuus ja totuudellisuus. (evl i.a.) Kirkkohallitus on laatinut edellä mainitun strategian ohjeistukseksi seurakunnille, niiden laatiessa omaa strategiaansa.

Kirkko on ottanut kantaa yleiseen hyvinvointiin, osallisuuteen ja työn merkitykseen ensimmäisestä Kirkon Sosiaalifoorumista 2003 lähtien. Kristillisen etiikan mukaisesti heikoimpien auttamista ei saa unohtaa. Kun pyritään hyvään elämään, on ymmärrettävä, mikä on päämäärä ja mikä on keino. Yhteiskunnallisten voimavarojen hankkiminen edistämällä toimeliaisuutta, yrittäjyyttä ja avoimia markkinoita on keinona erinomainen, koska tuotoilla voidaan rahoittaa myös heikkojen auttaminen. Tällöin keino tukee oikeaa päämäärää. Mutta jos politiikan päämääräksi asetetaan liike-elämän etujen ja kilpailun edistäminen ja keinoksi auttamisen vähentäminen, ovat keinot ja päämäärät menneet sekaisin. (Kirkkopalvelut i.a.) Kolmannessa ja neljännessä Kirkon Sosiaalifoorumeissa on

myös otettu kantaa työhön ja osallisuuteen teemoilla Työ ja Osallisuus ja Koh-  
tuullinen elämä.

## 5.2 Kirkko työllistäjänä

Suomalaisen yhteiskunnan työllisyys- sekä työttömyystilanteen muutos on ollut yhä enemmän esillä 1990-luvun laman ajoista lähtien. Työttömyyden hoito ei ole vain tiettyjen tahojen vastuulla, vaan se koskettaa kaikkia myös kirkkoa työllistäjänä. Diakonian näkökulmasta 1990-luvun keskeinen kysymys on ollut työttömyys ja sen sisällä erityisesti pitkäaikaistyöttömyys (Kainulainen 2002, 177).

Kirkko heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä -julkaisussa ovat Henrietta Grönlund ja Liisa Björklund (2009) tutkineet heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä kirkon piiriin. Tutkimuksen lähtökohtana oli vuoden 2007 hallitusohjelma, jonka yhtenä tavoitteena oli tarjota jokaiselle kansalaiselle mahdollisuus osallistua työtä tekemällä yhteiskunnan rakentamiseen. Ohjelmassa nostettiin esille osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien lisääminen, jotta heille tarjoutuisi palkkatuen avulla pitkäkestoisia ja pysyviä työsuhteita työnantajien palveluksessa. Myös kuntouttavan työtoiminnan sisältöä haluttiin kehittää vastaamaan kunkin osallistujan tarpeita ja parantaa välityömarkkinoiden toimivuutta sekä luoda edellytyksiä matalan kynnyksen työllistämiseksi kaikille työnhakijoille. (Hallitusohjelma 2007, i.a.)

Grönlund ja Björklund soveltavat tutkimuksessaan yhteiskuntafilosofi Martha Nussbaumin toimintavalmiuksien teoriaa, jonka mukaan vain ottamalla huomioon ihmisten erilaiset toimintavalmiudet, heitä voidaan kannustaa ihmisarvoa kunnioittavalla tavalla. Kun yleisessä työllistämispolitiikassa henkilöltä odotetaan mahdollisimman tuottavaa ja tehokasta työaikaa jo heti työsuhteen alussa, voitaisiin kirkossa toteuttaa toimintavalmiuksien politiikkaa. Tämä perustuisi käsitykseen, jonka mukaan henkilöiden toimintavalmiudet ja työkyvyt kasvavat, jos heille tarjotaan aitoja työtilaisuuksia ja mahdollisuuksia kehittää kykyjään ja kuntoutua työelämässä. (Grönlund, Björklund 2009, 101.)

Grönlundin ja Björklundin tutkimuksen kohteena oli 661 kirkollista organisaatiota, jotka olivat Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntia, seurakuntayhtymiä, keskushallinnon yksiköitä sekä kirkollisia järjestöjä. Niistä 299 vastasi verkkokyselylomakkeella tehtyyn tutkimukseen. Tutkimuksen keskeinen tulos oli, että vaikka kirkon työnantajat ovat halukkaita työllistämään heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä, kirkkoon on työllistetty heitä vielä suhteellisen vähän. Yli kolmannes vastaajista näki heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämisen organisaationsa vastuuna. Vastanneista seurakunnista eniten kirkkoon oli työllistetty pitkäaikaistyöttömiä. Heitä oli työllistänyt 35 prosenttia vastanneista organisaatioista. Vastaavasti ikääntyneitä, fyysisesti vajaakuntoisia tai vammaisia sekä psyykkisesti vajaakuntoisia tai mielenterveyskuntoutujia on työskennellyt noin 15 prosentissa organisaatioita. (Grönlund, Björklund 2009, 84.)

Vuonna 2009 Kirkon sosiaalifoorumin puheenjohtaja, piispa Voitto Huotari, otti kantaa Grönlundin ja Björklundin tutkimuksen tuloksiin niiden julkistamistilaisuudessa. Hänen mielestään osatyökykyiset näyttävät olevan kirkossa enemmän kohteita kuin toimijoita. Hän näkee ristiriitaa myös kirkon työyhteisöjen toimintatapojen ja niiden oman arvopohjan välillä. Ristiriitaa on myös kristillisen ihmiskäsityksen kanssa. Myönteiset käsitykset pitäisi muuntaa toimintaan ja käytännön työhön. Kun osatyökykyisiä palkataan kirkkoon töihin, viestii se heidän työpanoksensa lisäksi myös kirkon arvopohjasta sekä lisää sanoman uskottavuutta. (Huotari, kannanotto i.a.)

Kristillisen ihmiskäsityksen pohjalta heikkoudet ja vajeet kyvyissä eivät ole vain ihmisen omalla vastuulla, vaan heikommassa asemassa olevia tulee yhteisöllisesti tukea ja kantaa julkinen vastuu lähimmäisen hyvinvoinnista ja kyvykkyyksien kehittämisestä. Näillä perusteilla kirkolla voisi olla myös oppinsa mukaisesti erilainen työllistämispolitiikka kuin muilla organisaatioilla. (Björklund, Grönlund 2009, 12.)

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on pyrkinyt osaltaan edistämään keskustelua oikeudesta työhön sekä kehittämään heikossa työmarkkina-asemassa olevien työmahdollisuuksia. Kirkkopalvelut ry käynnisti vuonna 2008 kaksivuotisen

Työ ja osallisuus- projektin, jonka tarkoituksena oli edistää työmarkkinoiden yhdenvertaisuutta, tasa-arvoisuutta ja vahvistaa heikoimmassa asemassa olevien henkilöiden työllistymistä. Lähtökohtana vaikutti käsitys, jonka mukaan työ lisää yksityistä ja yhteistä hyvinvointia sekä ihmisten omanarvontuntoa, itsekunnioitusta ja onnellisuutta. Projektin tavoite oli luoda välineitä ja arvioida työllistämispolitiikkaa myös etiikan kannalta. Se kytkeytyi Kirkon sosiaalifoorumin huhtikuussa 2008 alkaneeseen toimintakauteen. Kirkko on tehnyt vuosikymmeniä työtä työttömien parissa, ei kuitenkaan työllistäen, vaan lähtökohtana on ollut työttömien itsekunnioituksen ja oman arvon tukeminen sekä hyvän työttömyyden tukeminen. Kirkko linjaa työttömyystyön strategiassaan, että on tuettava niitä, joiden on vaikea työllistyä. Jos hyvää työtä ei ole tarjolla toissijaisena tavoitteena on edes hyvä, ihmisarvoinen työttömyys. (Grönlund, Björklund 2009 10-11.)

### 5.3 Diakonian ja yhteiskuntatyön linjaus 2015 ja Yhteisvastuukeräys

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon uudessa diakonian ja yhteiskuntatyön linjauksessa 2015, teemalla Meidän kirkko – välittävä yhteisö, kirkko sitoutuu pitämään esillä kaikkien ihmisten oikeutta työhön ja edistämään hyvää työelämää (evl i.a).

Kirkon yhteisvastuukeräyksen kohteena vuonna 2012 on taloudellisessa ahdingossa kotimaassa ja ulkomailla olevat ihmiset. Keräysvaroin Takuu-Säätiö käynnistää pienluottohankeeseen, jossa taloudellisessa ahdingossa oleville ihmisille myönnetään tietyin perustein matalakorkoisia pienlainoja, joiden avulla he voivat saada elämänsä ja taloutensa uudelleen hallintaan. Luottojen määrät ovat arviolta 200 – 2 000 euroa. (Yhteisvastuu i.a.)

## 6 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Aloittaessani hahmottaa tuloksia haastatteluaineistosta peilasin tekstejä teoriapohjaan. Tärkeimpänä asiana erottui ihmisen yksilöllisyys ja sen merkitys yhteiskunnassa työttömyyden aikana ja määriteltäessä hyvinvoinnin kokemuksia. Tutkimustulokset haastatteluista ovat heterogeenisiä kuvastaen ihmisen yksilöllisiä kokemuksia ja tunteita asioista joita tutkittiin. Joitain yhteneviä näkemyksiä voidaan kuitenkin todeta. Tämän tutkimuksen otannalla ei voida kuvata laajasti aihealuetta, mutta jokainen asia on tärkeä tutkitulle itselleen ja voi olla merkityksellinen jonkin asian parantamiseksi koko yhteiskunnassa.

Erilaisten työttömien yhdistysten ja järjestöjen tarjoaman toiminnan käytöstä ei varsinaisesti kysytty, eikä niiden toimintaan osallistuminen tullut esille haastatteluissa. Vapaa-ajan toiminnoista ja harrastuksista ei myöskään kysytty alkuperaisissa kysymyksissä. Niistä kerrottiin jonkin verran, kun keskusteluissa puhuttiin hyvinvoinnista. Harrastukset liittyivät muun muassa musiikkiin, ulkoiluun ja vanhainkodissa tehtyyn vapaaehtoistyöhön. Vapaaehtoistyö vanhainkodissa toi ryhtiä arkeen ja aikataulutti vapaa-aikaa, mikä koettiin hyvänä.

### 6.1 Hyvinvointi ja työhyvinvointi

Hyvinvointi on subjektiivinen asia, jonka jokainen koki omalla tavallaan. Hyvinvointiin vaikuttavat monet asiat. Tämän tutkimuksen perusteella työttömyysaika ei kuitenkaan ole kaikille niin vaikeaa kuin usein luullaan. Tutkimuksessa tuli esille niin positiivisia kuin negatiivisiakin kokemuksia ja tunteita. Muutaman vuosikymmenen työssäoloajan jälkeen työttömyys ei tuntunut niin pahalta kuin olisi voinut kuvitella, vaikka työttömyys oli itsestä riippumatonta ja saattoi kestää pitkäänkin.

*Mä nautin elämästä ,et sanotaanko nyt näin. Mulla oli vanha äiti, että äitihän siitä kaikkein iloisin oli, siitä mun työttömyydestä. Tosiaan olin paljon siellä hänen luonaan. (Henkilö G)*

*Että ei meillä ollut ollut koskaan aikaa, kun oli niin kiireitä, nyt meillä oli ensimmäisen kerran paljon aikaa ja aviopuoliso otti vuorotteluvapaata. Ja niin me oltiin sitten paljon maalla ja se parisuhde uusiintu ja kalastettiin ja sienä poimittiin. (Henkilö F)*

Hyvinvointiin vaikuttava merkittävä tekijä on yhteisöllisyys, kuuluminen johonkin. Kun työsuhde oli kestänyt pitkään, jopa 20 vuotta tai ylikin, oli työyhteisössä syntynyt hyviä ystävyysuhteita, jotka koettiin tärkeinä ja merkityksellisinä vielä työttömänä ollessa. Vaikka työ oli päättynyt jo vuosikausia sitten, oli yhteys työntekijöiden välillä säilynyt näihin päiviin saakka. Yhteisiä tapaamisia on edelleen vuosittain.

*No kun tunsin ne duunikaverit ja niitten miehet ja lapset ja niitten sisokset. Ni se oli niinku enemmänkin perhettä, kun tunsin niitten perheetkin ja kun kaikki oli ollut siellä niin kauan töissä. Meillä on kaks kertaa vuodessa sellanen iso tapahtuma. (Henkilö G.)*

*Siellä joutui tuhansia työttömäksi. Ni koska mä tunsin niitä paljon, ni me kokoonnuttiin yhteen ja käytiin pilkillä ja harrastettiin kaikennäköistä. Että siellä syntyi elinikäisiä ystävyysuhteita, jotka oli sitten hyvin tärkeitä työttömyyden aikana. (Henkilö F.)*

Nämä kommentit kertovat yhteisöllisyyden ja ystävyyden merkityksestä hyvinvoinnin kannalta. Allardtin (1976) teorian mukaan hyvinvointi määräytyy kolmen perustarpeen tyydyttämisellä. Yhteisyysuhteet on yksi hyvinvoinnin kolmesta perustarpeesta. Työaikainen verkosto on näitä Allardtin (1976) tarkoittamia yhteisyysuhteita, jotka tämän tutkimuksen perusteella toivat hyvinvointia. Myös ammattiyhdistystoiminta ja muu järjestötoiminta mainittiin haastatteluissa. Niiden merkitys jäi kuitenkin pienemmäksi kuin muun sosiaalisen verkoston, johon kuului lähinnä perhe ja ystävät. Pieneltä paikkakunnalta töihin tai opiskelemaan lähteneen henkilön sosiaalinen verkosto ei ehdi muodostua, jos työt ovat pätkätöitä ja sijaitsevat eri paikkakunnilla. Yhteisöllisyyden tunnetta ei silloin synny ja osattomuus voi johtaa syrjäytymiseen. Omaan aktiivisuutta pidettiin hyvinvoinnin ja elämän laadun parantajana tärkeänä.

Kuten tutkimuksen teoriaosuudessa todetaan Allardtin (1976) hyvinvointiteorian peruspilari on having (elintaso), loving (yhteisyysuhteet) ja being (itsensä toteuttamisen muodot). Sama peruspilari erottui myös tämän tutkimuksen haasta-

teltävien vastauksista. Usein viitattiin talouteen ja sen merkitykseen ja siitä riippuvaan elintasoon. Vähäisemmäksi eivät kuitenkaan jääneet sosiaaliset suhteet ja niiden merkitys sekä itsensä toteuttaminen niin työssä kuin työn ulkopuolella. Tutkimuksen mukaan itsensä hyväksyminen sellaisena kuin on, ja myös toisten hyväksyminen sellaisena kuin he ovat, tuotti hyvää mieltä ja helpotti elämää.

*Oman mielen tasapaino ja henkinen pääoma ovat tärkeitä. (Henkilö F)*

Hyvinvointi on tulosten perusteella kokonaisvaltainen asia, johon liittyy koko elämä. Työ ja talous ovat osa hyvinvointia, mutta henkinen hyvä olo ei tule kokonaisuudessaan työstä. Maslowin teorian (Ojala, Ahonen 2003) mukaan on työhyvinvoinninkin perustana fyysinen hyvinvointi. Se tuli esille myös tämän tutkimuksen aineistosta. Työhyvinvointia ja kokonaisvaltaista hyvinvointia ei voi erottaa erillisiksi asioiksi, kuten Pauliina Marjala (2009) toteaa. Samoin tämän tutkimuksen perusteella hyvinvointi on kokonaisvaltaista, jonka osa työhyvinvointi on.

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tuli esille jonkin verran. Yksi tärkeimmistä oli arvostaminen ihmisenä ja osaamisen tunnustaminen. Tutkimusten mukaan esimiestaidoilla on suuri merkitys työhyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa esimiesten asema ei noussut kovin paljoa esille. Pitkien työttömyysjaksojen jälkeen oltiin lähinnä tyytyväisiä kun oli töitä. Vaatimattomuus ja nöyryys oli ehkä liiallistakin, ei luotettu omiin taitoihin ja kykyihin. Vaikka työttömyysaika koettiin välillä raskaana, pyrittiin löytämään positiivisia puolia.

*Työttömyys pitää voida kääntää voimavaraksi eikä lamauttavaksi tekijäksi. (Henkilö F)*

*Tiukoilla oleminen antoi lisää virtaa. (Henkilö C)*

Työn puuttuminen alentaa kokonaisvaltaista hyvinvointia, mutta ei poista sitä kokonaan. Sairastuminen ja pidempi sairausloma horjutti merkittävästi hyvinvointia ja alensi työkykyä ja se saattoi vaikuttaa koko loppuelämän hyvinvointiin ja työkykyyn. Sairaudesta johtuva määräaikainen työkyvyttömyys johti pitkään

työttömyyteen ja sen jälkeen työllistyminen oli erittäin vaikeaa, vaikka työkyky olisi palautunut samalle tai lähes samalle tasolle kuin ennen sairastumista. Tällaisessa tilanteessa koettiin vaikeaksi todistaa työkykyä viranomaisille. Oli pudottu kuiluun, josta oli vaikea päästä pois.

Terveydenhuollon merkitystä työttömyyden aikana pidettiin erittäin tärkeänä. Sitä ei ollut järjestetty millään tavalla tutkittujen ollessa työttömänä. Oltiin sitä mieltä, että työvoimaviranomaisten ja terveydenhuollon olisi pitänyt olla yhteydessä toisiinsa. Tieto terveydestä ja mahdollisuuksista työllistyä tai kouluttautua ei mennyt yksiin työttömän ja eri viranomaisten kanssa. Haastateltavat pitivät tärkeinä työttömyysaikana tehtäviä säännöllisiä lääkärintarkastuksia niin fyysisen kuin psyykkisenkin hyvinvoinnin turvaamiseksi. Yhteistyö terveydenhuollon, sosiaalihuollon ja työvoimahallinnon viranomaisten välillä pitäisi olla saumatonta. Tällaisella järjestelyllä voitaisiin välttää henkilölle sopimattomat työpaikka-osoitukset ja koulutukset.

Viimeiseksi kysyttiin unelmista ja siitä, miten haastateltava näkisi oman tilanteensa kolmen vuoden kuluttua. Kysymys tuntui vaikealta. Vastaus saattoi alkaa syvällä huokauksella. Unelmia ei paljoa ollut ja ne mitä oli, olivat nöyriä ja vaatimattomia kohdistuen usein työhön. Toivottiin, että olisi töitä ja jos mahdollista, niin vielä koulutusta vastaavaa. Olemassa olevaan tilanteeseen oli jollain tavalla sopeuduttu ja hyväksytty se mikä se on, kuitenkin varovaisesti toivoen parempaa.

*Et mulla ei oo mitään sellasta et niinku vahvaa unelmaa, mihin mä ehdottomasti tähtäisin. Ehkä mulla on liikaakin vaihtoehtoja. (Henkilö H)*

## 6.2 Työ ja työttömyys

Koska tutkittavat olivat olleet pitkään työttömänä ja luokiteltu jossain vaiheessa pitkäaikaistyöttömiksi, selvitettiin tutkimuksessa myös yhteiskunnan vastuuta työttömyyden hoidosta. Lainsäädäntö antaa perusturvaa ja takaa työttömyyden aikaisen toimeentulon. Mutta miten systeemi kohtelee yksittäistä työtöntä?

Yhteiskunnallisesti tehdään jatkuvasti kehittämistyötä työllisyyden lisäämiseksi, työttömyyden vähentämiseksi ja työttömyysturvan parantamiseksi. Näitä asioita tutkitaan paljon ja asetetaan komiteoita ja työryhmiä pohtimaan asioiden parantamiseksi. On hienoja lakeja, työttömyysturva ja työllisyysmäärärahoja, joilla järjestetään muun muassa työvoimapolitiittista koulutusta. Mutta unohtuuko itse kohde? Häviääkö työttömät suuren koneiston rattaisiin?

Aineistoa lukiessani alkoi selkiytyä yksittäisen ihmisen osa yksilönä työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohteena. Haastatteluista kävi selvästi ilmi, että viranomaiset eivät osaa kokonaisvaltaisesti ottaa huomioon työttömän osaamista, koulutusta ja aikaisempaa kokemusta. Kun ihmisellä on 20 vuoden työkokemus, eikä muuta koulutusta kuin ylioppilasohja, ei työpaikkaa kovin helpolla saa, osaamisesta huolimatta. Osaamisella ja omilla taidoilla koettiin olevan hyvin vähän merkitystä verrattuna koulutuksella hankittuun tutkintoon. Keskusteluissa työvoimaviranomaisten kanssa koettiin yksilöllisten taitojen ja osaamisen huomioinnin jäävän selvästi ennalta asetettujen määrittelyjen taakse. Henkilö koki asemansa ja osaamisensa olevan määritelty papereiden perusteella. Osaamiseksi ja taidoiksi katsottiin yleensä ne, jotka liittyivät vain työkokemukseen ja koulutukseen. Ei osattu arvostaa sitä osaamista, jota työttömällä oli luontaisesti tai mitä hän olisi halunnut kehittää. Luovuus ja kädentaidot jäivät helposti huomioimatta viranomaisilta.

Työtön määrätään koulutukseen tai työhön, kun tietty määrä työttömyyspäiviä on takanapäin. Jos oikeaan aikaan ei ala sellaista kurssia, josta työtön voisi hyötyä, saatetaan hänet lähettää kurssille, josta hän ei ole innostunut tai koe olevan hyötyä itselleen. Haastattelun aikana kävi ilmi, että työttömälle ei osata tarjota koulutusta eikä kertoa koulutusmahdollisuuksista riittävästi. Ei ainakaan siten, että se olisi innostanut aidosti esimerkiksi vaihtamaan alaa ja aloittamaan opiskelut uudella alalla. Työvoimaviranomaisilta vaaditaan hyvää ja laajaa ammattitaitoa, että he osaavat tarjota ja ohjata hakijaa oikealle uralle. Halukkuus jatkaa samanlaisissa töissä kuin aikaisemmin oli myös suuri. Vaihtoehtoja pitäisi kuitenkin ehdottaa, koska työllisyysmäärärahat ovat juuri sitä varten, että työttömiä koulutetaan tai autetaan työllistymään.

*Multa on sitä kysytty työvoimatoimistossa, mutta kun ei ole tietoa. Voi olla, että semmoinen ammatti on olemassa, mä en itse tiedä, mul ei oo tietoa. (Henkilö D.)*

*Kun tukityöllistetään tai pannaan johonkin työllistämistoimeen, niin sitä ihmistä ei saisi päästää käsistä pois, ennen kuin hänen asiansa on jotenkin ratkaistu. (Henkilö F.)*

Koettiin, että tukitoimia olisi pitänyt jatkaa ja seurata, niin kauan että työttömän tilanteeseen olisi löydetty kestävä ratkaisu. On absurdia kysyä asiakkaalta jotain mistä hän ei tiedä mitään, kuten Henkilö D:n kommentista käy ilmi. Koulutuksen vaihtoehtoista ja mahdollisuuksista pitäisi tutkimuksen mukaan kertoa enemmän. Haastattelun aikana syntyi innostusta uudesta ammatista, kun sitä saattoi luovasti miettiä ja ajatuksissa rikkoa rajoja. Viranomaisilla pitäisi olla enemmän aikaa yhden ihmisen kanssa niin, että syntyisi luottamuksellinen suhde, jossa voisi kertoa ajatuksistaan. Ajatukset eivät välttämättä ole niitä, mitä ensimmäiseksi tulisi mieleen entisen työkokemuksen perusteella.

Kokemukset työvoimatoimistosta saattoivat olla melko yllättäviä. Omatoimisuudesta oli joitain vuosia sitten yllättävää hyötyä.

*Olin sitten uusimassa työnhakua työvoimatoimistossa ja sanoin, että teillä on täällä hirveät jonot ja voisin tulla vaikka tänne töihin. Pääsin saman tien haastatteluun ja olin sitten kahden viikon kuluttua tiskin toisella puolella. Se oli aika mielenkiintoista siirtyä niin nopeasti siihen toiselle puolelle, oli lähimuistissa se millaista oli tulla työvoimatoimistoon työttömänä. (Henkilö E.)*

Työn saannissa pitkällä työkokemuksella ei ollut merkitystä, jos ei ollut koulutusta. Haluamaansa koulutukseen ei päässyt, mikäli ei ollut kuin työn antamaa perustietoa ilman koulutusohjaa. Jos oli ollut jossain vaiheessa yrittäjänä, vaikka vain pienimuotoisesti, katsottiin, että edelleen voisi työllistää itsensä yrittäjänä. Työnhakijan omaa mielipidettä asiasta ei kuunneltu.

Taloudellinen selviytyminen tuli esille tärkeimpänä konkreettisena huolena. Vastauksissa todettiin kuitenkin ihmisen sopeutuvan vallitsevaan tilanteeseen ja oppivan mitoittamaan elämänsä sen mukaiseksi. Koettiin, että viranomainen ei osaa antaa riittävästi tietoa ja ohjeita. Kysyjä ei voi tietää mitä pitäisi kysyä, kun

juuri sitä tietoa, jota ei tiennyt, oli tullut hakemaan työvoimaviranomaiselta. Ohjeet työvoimatoimistosta saattoivat olla melko yksioikoisia.

*Työvoimatoimistossakin mua neuvottiin eroamaan korkeakoulusta että saisin tätä peruspäivärahaa, mutta tämän on asia mihin mä en suostu. Työvoimatoimiston lausunto oli sellainen, että mä oikeestaan ajattelin, et eihän tää hyvinvointivaltio nyt niin hyvinvointivaltio olekaan, et enemmän tää menee pahoinvointivaltion puolelle ja mä sain siin sit lisää virtaa. (Henkilö C)*

Tutkimuksesta kävi ilmi, että haastateltavat kokivat jääneensä osittain vaille tietoja, jotka koskivat työttömyysturvaa opiskelun aikana. Tiukassa tilanteessa ihmisen omatoimisuus ja luovuus tulivat esille. Usein kiukku ja suivaantuminen kasvattivat sisua ja periksiantamattomuutta. Etujensa puolesta taistelemisessa yksilölliset erot ovat suuria. Vastauksista kävi selville kuinka silloin, kun on työtön ja voimat vähissä, ei enää jaksaa kiertää luukulta luukulle, vaan helposti tyytyy siihen mitä saa. Jälkeenpäin huomattiin, että olisi voinut toimia toisin.

Työssä viihtymisen merkitys on suuri. Taloudellinen merkitys jäi selvästi hyvän ja turvallisen työpaikan taakse. Työn itsessään koettiin tuovan turvallisuutta, eikä työltä vaadittu paljoa. Pitkän työttömyyden jälkeen oltiin nöyriä ja vaatimatomia sekä tyytyväisiä kunhan olisi töitä.

### 6.3 Kirkon ja hengellisyyden merkitys työttömälle

Tutkimuksen mukaan hengellisyys ja kirkko koettiin tärkeänä ja niiden merkitys lisääntyi työttömyyden aikana. Kirkon piiristä oli saatu taloudellista tukea vaikeimman ajan yli pääsemisessä ja keskusteluja diakonin kanssa pidettiin hyvänä. Vaikeita aikoja ei pidetty niin toivottomina ja lohtua toi tietoisuus siitä, että joku pitää huolta ja kantaa elämän vaikeinakin aikoina.

Kirkko ja kirkolliset organisaatiot ovat merkittävässä asemassa työttömien huomioimisessa sekä työttömyyden hoidossa. Hengellisen hyvinvoinnin tarjoajana kirkko ja kirkolliset organisaatiot ovat omassa roolissaan tärkeitä. Tilanteen ollessa vaikea usko auttoi selviytymään. Luottamus johonkin korkeampaan antoi toivoa elämään. Hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden säilymisen kannalta uskonnol-

liset yhteisöt koettiin tärkeänä työttömyysaikana. Ihmiset autoivat vaikeissa tilanteissa olevia uskonystäviään. Kun usko on läsnä arjessa, tuntui työttömyyskin helpommalta. Tutkimuksen mukaan ystävät autoivat vaikeissa tilanteissa. Kun ruoka-apua saanut ei tarvinnut kaikkea saamaansa itse, jaettiin siitä muille seurakuntaystäville. Silloin kun uskon ja hengellisyyden merkitys ei elämässä ollut merkittävässä asemassa, saatettiin tiukan paikan tullen kuitenkin toivoa, että apua tulisi ylhäältä.

*Kyllä mä vissiin yhden kerran rukoilin, et Taivaan Isä et jos oikeesti oot olemassa niin antakaa mulle työpaikka. (Henkilö C)*

Kirkollisten organisaatioiden toimiessa välityömarkkinoina, niiden on mahdollista työllistää työtön henkilö osa-aikaiseksi työntekijäksi. Välityömarkkinat työllistävät heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä. Silloin kun työkyky ei ole sataprosenttinen, on helpompi aloittaa sellaisessa työpaikassa, missä ei vaadita heti täyttä työpanosta ja on mahdollisuus tehdä työtä omaan tahtiin.

*No siel on hyvä olla töissä. Se, että työpaikalla ymmärretään, että joku on vähän erilainen ja hyväksytään. Jos ei ymmärretä, joutuu työpaikkakiusatuksi. Mulle ei työ yleensä ole tuonut hyvinvointia. Siellä työ on tuonut hyvinvointia, mä tykkään mennä sinne joka päivä. (Henkilö A.)*

Kun ihminen kokee onnistumisen tunteita ja saa tehdä työtä omaan tahtiinsa, palkitsee se häntä itseään ja myös työnantajaa, joka voi olla tyytyväinen tunnollisesta työntekijästä. Henkinen pääoma koettiin erittäin tärkeänä onnellisuuden ja hyvinvoinnin tuojana.

*Menestys ja kilpailu ihmisten kesken eivät ole tärkeitä. Kokemuksen perusteella arvioisin, että henkinen pääoma ja sen kasvattaminen, sillä vain sen avulla voimme elää hyödyllistä elämää ja väittäisin, tulla tuntemaan jotain onnellisuudesta ja sielun rauhasta. (Henkilö F)*

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää myös miten kirkko ottaa huomioon työttömät. Helsingin seurakuntayhtymän 17 seurakunnalle lähetettyyn sähköpostikyselyyn vastasi puolet. Kyselyllä selvitettiin seurakunnan toiminnan kohdentamisesta työttömille. Mitkään vastanneista seurakunnista eivät järjestäneet var-

sinaisesti työttömille kohdennettua toimintaa, mutta työttömät ovat tervetulleita kaikkiin kirkon järjestämiin tapahtumiin. Esimerkiksi lounas ja puurokahvila - tyyppiset tilaisuudet ovat päivällä, jolloin työttömien on helppo tulla paikalle. Se, että kohdennettua toimintaa ei ole, kertoo siitä, että kirkko ei halua eritellä autettaviaan, vaan kaikki ihmiset ovat samanarvoisia. Näin toimiessaan kirkko noudattaa ihmisarvoa kunnioittavaa kohtelua, minkä perustana on ihmisen arvo itsessään.

Emme ole katsoneet tarpeelliseksi huomioida työttömille omaa toimintaa. Pidämme tärkeänä, että niin työttömät kuin muutkin johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvat kokisivat, että he voivat osallistua kaikkeen toimintaamme yhdessä muiden seurakuntalaisten kanssa, ilman status-asioita. (Seurakunta 3)

Seurakunnassamme ei ole suoraan kohdennettua toimintaa työttömille. Kaikille avoimia ruokailuja on, sekä muuta toimintaa. Tankki täyteen –ruokailussa käy noin 100 henkilöä viikossa, joukossa myös työttömiä. (Seurakunta 5)

## 7 POHDINTAA

Ihmisen elämä ja hyvinvointi sekä työ ja työhyvinvointi liittyvät toisiinsa läpi elämän. Työ vaikuttaa kokonaisvaltaisesti jo lapsesta lähtien vanhempien ja läheisten välityksellä. Työn merkitys elämässä on suuri, mutta niin on työttömyydenkin. Tämä tutkimus herätti paljon ajatuksia siitä, kuinka suuri merkitys työllä on hyvinvointiin ja voiko hyvinvointia olla ilman työtä. Tutkimusaineisto oli mielenkiintoinen, sillä pitkän työttömyyden kokeneet haastateltavat antoivat paljon erilaista pohdittavaa yhteiskuntamme toimenpiteistä ja suhtautumisesta yksittäiseen henkilöön työmarkkinoilla sekä siitä, miten hyvinvointi koetaan.

Työn teko on kuulunut ihmisen elämään aina. Ilman tekemistä ei synny mitään. Sananlaskut niin suomalaisessa kansanperinteessä kuin Raamatussakin viittaavat työn tekemiseen tai tekemättä jättämiseen, mikä rinnastetaan yleensä laiskuuteen. Usein ihmistä itseään arvioidaan työn perusteella. Ihmisen arvo ei kuitenkaan ole työssä.

”Ahkeruus kovankin onnen voittaa”, sanotaan sananlaskussa ja viitataan työhön, samoin kuin ”työ tekijäänsä kiittää”. Myös sanonnat ”ei tekevältä työ loppu” tai ”lopussa kiitos seisoo”, ovat monille tuttuja jo lapsuudesta ja niiden sanoma on selkeä. Jos ei tee työtä ei ole onnea tai ei saa syödäkseen. Raamatun mukaan ”laiskuus vaivuttaa syvään uneen, vetelys joutuu näkemään nälkää” tai ”laiska pistää kätensä ruokavatiin, mutta suuhun saakka käsi ei nouse”. Sananlaskut ja Raamatun jakeet ovat paljon puhuvia ja voi vain toivoa, etteivät tämän kaltaiset hokemat vaikuta ihmisten ajatteluun nykyaikana.

Osatyökykyisyys voi johtua monista seikoista, joihin itse ei ole voinut vaikuttaa millään tavalla. Kun ihminen on osatyökykyinen, pystyy hän kuitenkin tekemään töitä kun ne on mitoitettu henkilökohtaisesti hänen taitojensa ja voimiensa mukaan. Osatyökykyinen ei tarkoita kokonaan työkyvyttöntä. Tämä pitäisi muistaa ja kohdella ihmisiä yksilöllisesti. Yksilöllisyyttä pitää arvostaa ja ottaa huomioon, kun etsitään keinoja osatyökykyisten ja vaikeassa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden työllistämiseksi.

Tutustuessani Suomen lainsäädäntöön ja asetuksiin työllisyysturvaan liittyvissä asioissa, näyttää siltä, että asiat ovat hoidettu hyvin. Lisäksi työttömien edunvalvontajärjestö ottaa kantaa työttömien oikeuksiin sekä hyvinvointiin ja syrjäytymisen ehkäisemiseen. Tutkimuksesta kävi kuitenkin ilmi, etteivät asiat ihan niin hyvin taidakaan toteutua. Työttömyyttä, sen hoitoa ja hyvinvointia on tutkittu paljon viime vuosina vähän eri näkökulmista ja lukiessani haastatteluja totesin, kuinka samankaltaisia ajatuksia ja tunteita on kirjattu monissa tutkimuksissa aikaisemminkin. Väistämättä tulee mieleen, että tutkimuksia ja hyviä ehdotuksia tehdään paljon, mutta jäävätkö ne hyödyntämättä?

Ihmiset ovat usein tyytymättömiä työhön ja työn laatuun sekä henkiseen ilmapiiriin työpaikoilla. Kuitenkin pitkään työttöminä olleet ja sen jälkeen työllistyneet, ovat tutkimuksen mukaan useimmiten tyytyväisiä työhönsä. Varsinkin osatyökykyiset olivat erittäin tyytyväisiä työllistyttyään välityömarkkinoille.

Parannusehdotuksia on tehty eri tahoilla yhteiskunnassamme Tuleva lainsäädäntö tähtää tahtotilan muutokseen työllisyyspolitiikassa. Halutaan päästä ongelmakeskeisyydestä mahdollisuuksien huomioimiseen ja ottaa huomioon työnhakijoiden vahvuudet, koulutus sekä muut taidot ja osaaminen. Tästä yhtenä osoituksena on vajaakuntoinen -sanon korvaaminen osatyökykyisellä. On mielenkiintoista seurata tulevaa lainsäädännön toimeenpanoa ja päästäänkö suunnitelmien mukaisesti monen luokun järjestelmästä sosiaalipalvelujen yhtenäistämiseen. Tämä olisi juuri sitä mitä tämänkin tutkimuksen tulosten perusteella toivotaan.

Ihmiset osaavat paljon erilaisia asioita. Monet työelämän ulkopuolelle jääneet henkilöt ovatkin löytäneet paikkansa hyödyntäen taitojaan järjestöjen vapaaehtoistoiminnassa. Monet taidot ovat kertyneet ammatin tai koulutuksen kautta, mutta on myös taitoja, joita on pidetty vain harrastuksena. Nämä taidot ovat usein piilossa eikä niistä tiedetä. Asioista keskustelemalla ja ideoimalla voisi löytyä sellaisia alueita, joita voisi hyödyntää palkkatyönä. Mielestäni näitä taitoja pitäisi työvoimaviranomaisten osata kartoittaa ja löytää. Siihen tarvitaan paljon koulutusta ja osaamista, ihmistuntemusta ja ennen kaikkea halua auttaa ja nähdä sitäkin mikä ei ole näkyvillä.

Työssä viihtyvyyteen ja hyvinvointiin pitäisi kiinnittää huomiota enemmän. Työntekijöiden yksilöllistä osaamista pitäisi arvostaa samoin kuin muodollista pätevyyttä. Vuosia työtä tehneillä on hyvä ammattitaito ja hiljaista tietoa, joita pitäisi arvostaa työnhakutilanteessa. Kun ihminen jää työttömäksi, menetetään paljon vuosien varrella karttunutta tietoa ja taitoa. Hiljaisen tiedon siirtäminen on suuri haaste työpaikoilla varsinkin silloin, kun työtön vie tiedon mukanaan eikä seuraajaa ole.

Kirkollisten organisaatioiden asema välityömarkkinoina on merkittävä. Näissä organisaatioissa on paljon työtehtäviä, jotka voisi jakaa pieniin osiin ja niitä voisi tehdä osatyökykyinen palkkatuetulla työllä ja kokea onnistumista. Kirkon etiikan ja arvomaailman pohjalta kirkon pitäisi ymmärtää ja auttaa heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä, kuten Grönlund ja Björklund (2009) tutkimuksessaan toteavat. Kirkoissa tehdään paljon vapaaehtoistyötä. Näkisinkin, että kirkko voisi työllistää osaavia vapaaehtoisia palkkatuella osa-aikaisiksi työntekijöiksi.

Lukuisia lakeja, asetuksia ja linjauksia lukiessani aloin ymmärtää niiden laajuutta ja miten työtä, työttömyyttä ja sen hoitoa on säädetty Suomessa. Lisäksi eri tahojen strategiat ja linjaukset, ehdotukset ja kannanotot vaikuttavat suomalaisen työelämään. Kohtaako yksittäinen ihminen nämä toimenpiteet, vai häviääkö hän systeemin monien vaiheiden aikana? Kohdellaanko häntä lain ja asetusten vaatimalla tavalla? Ihmettelyn kohteeksi edelleen jää se, miksi kaikesta täytyy taistella, kun asiat on kuitenkin säädetty laissa ja samat oikeudet pitäisi olla kaikilla. Toivon mukaan uusi lainsäädäntö tuo helpotusta työttömien asioiden hoitoon.

Lukuisat ministeriöt, keskusket, toimistot ynnä muut tuntuivat välillä menevän sekaisin omassa ajattelussani. Virastot ovat viime vuosina yhdistyneet ja muuttaneet nimiä usein, mikä on vaikeuttanut oikean viranomaisen löytämistä. Asioiden selvittämisessä työttömältä vaaditaan paljon vaikeassa tilanteessa, jolloin voimat ovat vähissä.

Monet kiinnostavat seikat jäivät tämän tutkimuksen ulkopuolelle, koska tutkimus olisi levinnyt liian laajaksi. Esimerkiksi kirkon osuutta välityömarkkinoina olisi ollut mielenkiintoista tutkia enemmän. Kiinnostavaa olisi myös kartoittaa kirkon vapaaehtoistoimijoiden osaamisalueita ja mahdollista halukkuutta tehdä työtä osa-aikaisena sekä kirkon mahdollisuuksia tarjota enemmän osa-aikatyötä.

### 7.1 Arvioita omasta työskentelystä

Opinnäytetyön tekeminen oli minulle ensimmäinen kerta kun tein pienimuotoista tutkimustyötä. Tutkimuksen edetessä huomasin, kuinka laaja tutkimusaihe on ja rajauksiin piti kiinnittää huomiota.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tekeminen oli haasteellista. Materiaalia oli paljon ja olennaisen poimiminen oli välillä vaikeaa. Analysointivaihe vei paljon aikaa, mutta oli mielenkiintoisin vaihe koko työssä. Haastatteluihin en osannut valmistautua riittävän hyvin. Kirjallisuutta teemahaastattelusta olisi pitänyt lukea enemmän ennen haastattelujen tekemistä. Kysymyksiä olisi voinut testata koehaastattelulla. Myös kysymysten laatimiseen olisi pitänyt paneutua rajaavammin ja kohdennetummin.

Prosessin kuluessa olen oppinut kärsivällisyyttä ja pitkäjänteisyyttä. Olen ammatillisesti saanut paljon tietoa ja ymmärrystä yhteiskuntamme työllisyyspolitiikasta ja työttömyyden hoidosta sekä yksittäisten ihmisten kokemuksista. Haastateltavat ovat antaneet minulle paljon ymmärrystä ja ajateltavaa tulevia työtehtäviäni varten sosionomi-diakonina.

Lopuksi haluankin kiittää kaikkia teitä joita haastattelin. Kerroitte avoimesti raskeistakin elämän vaiheista, kokemuksista ja tapahtumista ja näin tuotitte aineiston tähän tutkimukseen.

Työtä tehdessäni ja tuskaillessani monien kysymysten parissa mietin kemian nobelistin Paul Crutzenin (1995) toteamusta. ”Oivallus tai idea tulee, kun tutkija kykenee hetkeksi rentoutumaan ja irrottautumaan.” Tämän haluan jättää myös

tuleville opinnäytetyön tekijöille vihjeeksi ja tähdentää irrottautumisen ja rentoutumisen merkitystä.

## LÄHTEET

Alasuutari, Pertti 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Allardt, Erik 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo: WSOY.

Antila, Juha 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Helsinki :Työministeriö. Viitattu 21.3.2012.

[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/06\\_tutkimus/tpt305.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt305.pdf)

Anttonen, Hannu; Räsänen Tuula (toim.) 2009. Työhyvinvointiuudistuksia ja hyviä käytäntöjä 2009. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 21.2.2012.

[http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good\\_practice/progress/tyohyvinvointi/tyohyvinvointi.pdf](http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good_practice/progress/tyohyvinvointi/tyohyvinvointi.pdf)

Grönlund Henrietta, Björklund Liisa 2009. Kirkko heikossa työmarkkina-  
asemassa olevien työllistäjänä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys 28/2009. Helsinki: Edita Publishing Oy/Ab/Ltd.

Hallitusohjelma 2007. Viitattu 21.3.2012.

<http://www.aka.fi/Tiedostot/Strategiat/hallitusohjelma2007.pdf>

Hirsjärvi, Sirkka; Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Hjerpe, Reino 2011. Hyvinvointi, elämä ja onnellisuus. Teoksessa Osmo Kontula (toim.) Suomalaisen hyvinvoinnin ja onnellisuuden tulevaisuus. Helsinki: VL-markkinointi Oy.

Huotari, Voitto 2009. Kannanotto Kirkon sosiaalifoorumi. Viitattu 21.3.2012.

[http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/C38ECB9A5BC0A54FC22575C4003611A1/\\$file/Kirkko%20ty%C3%B6list%C3%A4j%C3%A4n%20-%20Huotari.pdf](http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/C38ECB9A5BC0A54FC22575C4003611A1/$file/Kirkko%20ty%C3%B6list%C3%A4j%C3%A4n%20-%20Huotari.pdf)

Kainulainen, Sakari 2002. Diakonian haasteet ja toimintatavat. Suomalainen yhteiskunta murroksessa. Teoksessa Helosvuori,Riitta; Koskenvesa, Esko; Niemelä,Pauli; Veikkola,Juhani (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.

Kirkkojärjestys 8.11.1991/1055 v. 1993. II Osa 4 Luku 3 § Viitattu 18.2.2012  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055#L4>

Kirkon Yhteisvastuukeräys. Viitattu 23.2.2012.  
<http://yhteisvastuu.fi/fi/yhteisvastuu-2012>

Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka, Aineistojen hallinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 31.12.2002/1295 Viitattu 13.2.2012.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295>

Launonen, Pekka 2011. Monimenetelmällisyys OT:n teossa, eri näkökulmien yhdistäminen. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Järvenpää. Luento 1.2.2012.

Marjala, Pauliina 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisena prosessina – Narratiivinen arviointitutkimus. Oulu:Oulun yliopisto.

Meidän kirkko – Välittävä yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian ja yhteiskuntayön linjaus 2015. Viitattu 21.3.2012.  
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content401510>

Otala, Leena Maija & Ahonen Guy 2003.Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. EKONOMIA-sarja. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Samassa veneessä, Suomalaisen hyvinvointimallin moraalinen perusta. Kirkon sosiaalifoorumin julkilausuma 2003.Kirkkopalvelut. Viitattu 21.3.2012

[http://www.kirkkopalvelut.fi/images/stories/muu\\_toiminta/sosiaalifoorumi/dokumentit/samassa\\_veneess.pdf](http://www.kirkkopalvelut.fi/images/stories/muu_toiminta/sosiaalifoorumi/dokumentit/samassa_veneess.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia. Asiantuntijaryhmän ehdotukset heikossa työmarkkina-  
asemassa olevien henkilöiden työelämäosaamisen lisäämiseksi.  
Viitattu 13.2.2012.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=3320152&name=DLFE-15421.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=3320152&name=DLFE-15421.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25.Helsinki.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Viitattu 19.4.2012.

[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/Meidan\\_kirkko\\_strategia2015.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/Meidan_kirkko_strategia2015.pdf)

Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Viitattu 19.4.2012

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?Open&cid=Content2656A1>

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.Viitattu 13.2.2012.

[http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990731?search\[type\]=pika&search\[pika\]=perustuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990731?search[type]=pika&search[pika]=perustuslaki)

Sutinen, Päivi 2011. Haastattelututkimus. Metodiopetus. Diakoniana-  
ammattikorkeakoulu. Järvenpää. Luento 7.9.2011.

Tiensuu, Vesa; Partanen, Väino; Aaltonen, Jarno 2004. Onnellinen organisaatio, inhimillisyyttä ja inhimillistä toimintaa. Yritysjulkaisut. Helsinki:Edita Publishing Oy.

Tilastokeskus. Viitattu 22.2.2012

<http://www.stat.fi/tup/verkkokoulu/data/tvt/07/10/index.html>

Tuomi, Jouni; Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi.  
Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2011. Pitkäaikaistyöttömyyden hoitamisesta työvoimavarojen turvaamiseen. TEM-raportteja. Julkaisusarja 13/2011.  
Helsinki. Viitattu 13.2.2012.  
[http://www.tem.fi/files/29627/pitkaaikaistyottomyyden\\_hoitamisesta\\_tyovoimavarojen\\_turvaamiseen.pdf](http://www.tem.fi/files/29627/pitkaaikaistyottomyyden_hoitamisesta_tyovoimavarojen_turvaamiseen.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työllisyyskatsaus joulukuu 2011. Viitattu 20.2.2012.  
<http://www.tem.fi/files/31914/JOULU11.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työvoimapalvelut. Viitattu 18.2.2012  
<http://www.tem.fi/index.phtml?s=2305>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Välityömarkkinat. Viitattu 18.2.2012  
<http://www.tem.fi/index.phtml?s=2317>

Työ- ja elinkeinotoimisto. Viitattu 14.2.2012  
[http://www.mol.fi/mol/fi/00\\_tyonhakijat/07\\_tyottomyys/01\\_tyottomyysturva/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/07_tyottomyys/01_tyottomyysturva/index.jsp)

Työllisyysasetus 30.12.1997/1363. (Viitattu 16.2.2012)  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971363>

Työsuojelusanasto 2006. Työreveyslaitos, Sanastokeskus TSK ry. Keuruu: Otava.

Työttömien valtakunnallinen yhteistoimintajärjestö TVY ry. Viitattu 13.3.2012.  
<http://www.tvy.fi/index.php/tvy>

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290. Viitattu 13.2.2012  
[http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20021290?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6tt%C3%B6myysturvalaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20021290?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6tt%C3%B6myysturvalaki)

Välimäki, Kari 2010. Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön strategia. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 19.4.2012.  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=2765155&name=DLFE-15437.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2765155&name=DLFE-15437.pdf)

## LIITTEET

### LIITE 1: HAASTATTELUKYSYMYKSIÄ, AIHEITA

Sukupuoli

Ikä

Kotipaikka

Ammatti

Koulutus

Työttömyyden kesto

- Kertoisitko mitä työvoimapolitiittisia toimenpiteitä on kohdallasi tehty.
- Kertoisitko työttömyysajastasi?
- Minkälaisia tuki- ja palveluverkostoja sinulla on ja minkälaista apua olet niistä saanut?
- Onko hengellisyydellä, uskolla ollut merkitystä työttömyytesi aikana ja oletko saanut siihen liittyen palveluita?
- Onko sinulla työhön ja työllistymiseen liittyviä unelmia? Jos astuisit nyt ajassa kolme vuotta eteenpäin, niin miten näet oman tilanteesi silloin?

Hyvinvointiin liittyvä lisäkysymys:

- Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiisi ja ylipäätään elämässä hyvinvointiin ja hyvään elämään? Kerro sekä toteutuneita, että toteutumattomia asioita mahdollisimman monilta elämän alueilta? Ja kytkeytyvätkö ne joi-tenkin työttömyyteen tai työllisyyteen?

## LIITE 2: Seurakuntakysely

Helsingin 18:lle evankelis-luterilaiselle seurakunnalle tehty sähköpostikysely.

1. Onko teidän seurakunnassanne työttömille/pitkäaikaistyöttömille kohdennettua toimintaa?
2. Jos on, niin minkälaista, ja kuinka paljon niissä käy ihmisiä?

### LIITE 3: SUOSTUMUS

Teen opinnäytetyötä aiheesta Työn merkitys työttömälle. Työ on sosionomi-diakonin opintoihin liittyvä opinnäytetyö, jonka tarkoitus on valmistua alkuvuodesta 2012. Työ toteutetaan laadullisena tutkimuksena yksilöhaastatteluin, jotka nauhoitetaan. Haastateltavia on yhteensä 5-10 henkilöä.

Tämän työn tarkoituksena on tutkia pitkäaikaistyöttömän työlle antamia merkityksiä ja sisältöjä sekä suhdetta tulevaisuuteen. Vastaukset käsitellään nimettöminä, eikä henkilöitä voi tunnistaa valmiista työstä.

Pyydän tällä suostumuksella lupaa haastatteluun, nauhoitukseen sekä aineiston käyttöön työssä.

Koko haastatteluaineisto käsitellään luottamuksellisesti ja tunnistetiedot poistetaan tekstistä.

Opinnäytetyön tekijä

Päivi Tuomi

opiskelija

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Etelä, Järvenpää

Annan luvan haastatteluun sekä suostumukseni käyttää aineistoa opinnäytetyössä edellä mainituin ehdoin.

Helsingissä                      päivänä                      kuuta 2011

---

Haastateltava