

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2018

Elizaveta Mokelainen

# REKRYTOINTI DIGIOLKKARISTA TYÖELÄMÄÄN -HANKKEESSA

– hyvät käytännöt työttömien motivointityöhön

Elizaveta Mokelainen

# REKRYTOINTI DIGIOLKKARISTA TYÖELÄMÄÄN - HANKKEESSA

- hyvät käytännöt työttömien motivointityöhön

Tämä raportti on kuvaus kehittämistyöstä, jonka tavoitteena on selvittää miten rekrytoida yli 50-vuotiaita työttömiä sosiaalialan hankkeisiin. Tarve kehittämistyölle on tullut toimeksiantajalta. Kehittämistyön toimeksiantajana toimii Turun Ammattikorkeakoulun hallinnoima Digiolkkarista työelämään -hanke. Hanke käynnistyi marraskuussa 2016, ja sen rahoittajana on Euroopan sosiaalirahasto. Turussa järjestettiin työnhakupajoja yli 54-vuotiaille työttömille vertaistukea hyödyntäen. Osallistuminen hankkeen toimintaan oli vapaaehtoista.

Kehittämistyön tuotoksena muodostui hyvien käytäntöjen opas ikääntyvien työttömien rekrytointia varten, joka laadittiin kokemalla oppimisen, teemahaastattelujen, osallistuvan havainnoinnin ja dialogisten keskustelujen menetelmien avulla. Dialogiset keskustelut toteutettiin hankkeen projektipäällikön kanssa. Teemahaastattelua varten valittiin kolme Turussa työttömien kanssa toimivaa hanketta: ”Työllä tehden”, ”Viuha”-projekti ja ”PARTY”-hanke. Haastattelin hankkeiden työntekijöitä siitä, mitkä ovat hyviä käytäntöjä työttömien saamiseksi mukaan toimintaan. Osallistuva havainnointi toteutettiin työttömille järjestetyissä infotilaisuuksissa ja hankkeen työnhakupajoissa.

Kehittämistyö toteutettiin helmikuun 2017 ja tammikuun 2018 välisenä aikana. Oppaassa käsitellään kehittämismenetelmien avulla saatuja tuloksia haasteiden, hyvien käytäntöjen ja motivaation käsitteen kautta. Oppaan toivotaan hyödyttävän sekä Digiolkkarista työelämään -hanketta että muissa sosiaalialan hankkeissa, jotka koskevat työttömiä tai motivointityötä. Opas on tarkoitettu sosiaalialan ammattilaisille.

Raportissa esitellään Suomen työttömyyden historia 90-luvulta lähtien ja työttömyyden tuomia haasteita ikääntyvien työttömien elämään. Aktivointipolitiikka työttömyydenhoitona ja aktivointipolitiikan toimivuuden analysointi koostuvat erilaisista tutkimuksista. Toisena teoreettisena kehittämistyön lähtökohtana esitellään motivaatioteoriat. Raportissa esitellään kehittämistyön prosessia ja kehittämistyön tuotosta sekä niihin liittyvää pohdintaa.

## ASIASANAT:

työttömyys, rakenteellinen työttömyys, ikäsyrijntä, aktivointipolitiikka, aktivointi, motivaatio, motivointi

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Social services

2018 | 48+15

Elizaveta Mokelainen

# RECRUITING IN DIGIOLKKARISTA TYÖELÄMÄÄN - PROJECT

- good practices for motivation work with unemployed

This report describes the development work, which is usually done to find out better practices in social work. The aim of work is to study how to recruit over 50 year old unemployed for social work projects. The work was commissioned by "Digiolkkarista työelämään" project which is supervised by Turku University of Applied Sciences. The project started in November 2016 and is sponsored by European Social Fund. As a part of the project, work search workshops were organized in Turku. The aim of the workshops was to help the participants to look for a job with the help of peer instructor. Participation in the workshop was voluntary for unemployed.

The aim of my participation in the project was to write a guide to good practice for motivating the unemployed to take part in social work projects. I collected material for the guide by using method of "learning by doing", conducting theme interviews, observing the participants and using the dialogical conversation method. With the project manager of "Digiolkkarista työelämään" I used the dialogical method as a way to gather information. I used theme interviews as the method to gather information from workers of different projects. I interviewed workers from "Työllä tehden" project, "Viuhka" project and "PARTY" project and discussed with them what they consider a good practice for recruiting. At the "Digiolkkarista työelämään" project's info events and workshops I observed the participants and the possible participants in order to learn from them.

My active participation in the project started in February 2017 and ended in January 2018. In this guide I share the results I got using my methods. I also discuss possible challenges in the recruitment process, what good practices are and what the term of motivation includes. The aim of the guide is to be useful for the employees of future social work projects. The guide is meant for social work professionals who work with the unemployed or otherwise have a need to motivate groups of people.

In this report the history of unemployment in Finland from 1990s to current day is presented and the implications of unemployment to an individual are considered. Referring to various researches I analyze the activation policies carried out by the Finnish government and how well they function. Secondly, I introduce motivation theories that are relevant to the topic. In this report I explain how the project proceeded and I discuss its results

## KEYWORDS:

unemployment, structural unemployment, age discrimination, activation policy, activating, motivation, motivating

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET</b>	<b>8</b>
2.1 Kehittämistyön tehtävä, tavoitteet ja tarve	8
2.2 Digiolkkarista työelämään -hanke toimeksiantajana	9
<b>3 YLI 50-VUOTIAIDEN TYÖTTÖMYYS SUOMESSA</b>	<b>12</b>
3.1 Rakennemuutos ja työttömyys Suomessa	12
3.2 Työttömyys elämäntilanteena	15
3.3 Työttömyyden hoito ja ikääntyvien työttömien työllistämisseet	17
<b>4 MOTIVOINTITYÖ TYÖTTÖMIEN PARISSA</b>	<b>21</b>
4.1 Motivaatio käsitteenä	21
4.3 Työttömien motivointi aktivointipolitiikassa	25
<b>5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS</b>	<b>29</b>
5.1 Käytetyt kehittämismenetelmät	29
5.2 Kehittämistyön prosessin kuvaus	33
<b>6 REKRYTOINTIPROSESSIN OPPAAN ESITTELY</b>	<b>37</b>
<b>7 POHDINTA JA ARVIOINTI</b>	<b>41</b>
7.1 Kehittämistyön prosessin arviointi	41
7.2 Ammatillisen kehittymisen arviointi	42
7.3 Tuotoksen arviointi	43
<b>LÄHTEET</b>	<b>45</b>

## LIITTEET

- Liite 1. Palaverimuistiot
- Liite 2. Teemahaastattelunrunko
- Liite 3. Hyvien käytäntöjen opas

## **KUVIOT**

Kuvio 1. Ulkoisen motivaation sisäistyminen (mukaillen Deci & Ryan, 2000)	23
Kuvio 2. Kehittämispöcessin vaiheiden eteneminen	34

## **TAULUKOT**

Taulukko 1. Kehittämistyön tulokset	38
-------------------------------------	----

# 1 JOHDANTO

Työttömyys Suomessa on viimeisimpien tilastojen mukaan jatkuvassa laskussa. Marras-kuussa 2017 työttömyysaste oli 7,2 prosenttia, joka on 1,1 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuosi sitten. (Tilastokeskus 2017). Eri ikäryhmien työttömyysasteet eivät ole samat. Joidenkin ryhmien työttömyysaste ei vaikuta laskevan samalla nopeudella kuin muiden ryhmien työttömyysaste. Näitä ryhmiä kutsutaan "vaikeasti työllistettäviksi". Niihin kuuluvat muun muassa maahanmuuttajat, pitkäaikaistyöttömät, vajaakuntoiset ja ikääntyvät työttömät.

Työttömyyden vähentämiseen on monta tapaa. Aktivointipolitiikka on noussut viime kah- takymmentä vuotta tärkeään rooliin. Yleisesti aktivointipolitiikalla tarkoitetaan laaja- alaista toimintapolitiikkaa, joka tukee työikäisen väestön osallistumista työhön (Keskitalo & Karjalainen 2013, 9). Suomessa on saatavilla Euroopan sosiaalirahasto (ESR), Sosi- aali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA) ja työllisyyspoliittinen avustus, joiden voimin järjestetään hankkeita ja projekteja muun muassa vaikeasti työllistettävien työllis- tämismahdollisuuksien parantamiseksi.

Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii yksi Euroopan sosiaalirahaston rahoittamista hankkeista. "Digiolkkarista työelämään" -hankkeen Turun osahankkeen yhtenä tavoit- teena on yli 54-vuotiaiden työttömien digitaalisten taitojen parantaminen. Osallistuminen hankkeen toimintaan on vapaaehtoista ja riippuu työttömän halusta oppia uusia taitoja. Vai riippuuko se vain siitä? Mitä jos motivaatiota osallistumiseen ei löydy työttömältä? Millaiset syyt voivat selvittää tätä ilmiötä? Näistä kysymyksistä on syntynyt tämä opin- näytetyö, jonka kehittämistavoitteena on selvittää miten ikääntyviä työttömiä voidaan rekrytoida sosiaalialan hankkeisiin. Kehittämistyön tuotos on rekrytointiopas.

Kehittämistyössäni käsittelen työttömyystilannetta, ikääntyvien työttömien työllistymises- teitä, motivointityön periaatteita sekä aktivointipolitiikan näkökulmia motivointityöhön. Jotta tämä vaikeasti työllistettävä kohderyhmä saataisiin osallistumaan sosiaalialan hankkeisiin, on ymmärrettävä kokonaisvaltaisesti sekä työttömyyden aiheuttamia yhteis- kunnallisia haasteita että työttömyyden seurauksia yksilön elämänhallintaan.

Opinnäytetyössäni olen haastattelujen, havainnoinnin, dialogisien keskustelujen ja lähdemateriaalin avulla kehittänyt oppaan sosiaalialan ammattilaisille ikääntyvien työttömien rekrytointia varten. Jo olemassa olevat tietolähteet työttömyydestä ja motivoinnista ovat antaneet hyvän lähtökohdan kehittämistyölle.

Raportti koostuu seitsemästä pääluvusta ja etenee johdannosta ja kehittämistyönlähtökohdista tietoperustan myötä kehittämisprosessin kuvaukseen sekä tuotoksen esittelyyn. Raporttini teoriaperusta jakautuu kahteen pääluukuun. Tietoperustan ensimmäisessä pääluvussa kuvaan työttömyyttä ilmiönä yleisesti ja ikääntyvien työttömien tilannetta Suomessa sekä numeerisesti että kulttuurisen muutoksen näkökulmasta. Teoriaperustan toisessa pääluvussa keskityn kertomaan motivaatiosta ja työttömien motivoituvuudesta. Siinä luvussa myös selitetään, millainen yhteys aktivointipolitiikalla on ihmisten motivaatioon ja jopa hyvinvointiin. Viidennessä pääluvussa käsitellään kehittämistyön prosessia ja käytettyjä kehittämismenetelmiä teoreettisella ja käytännöllisellä tasolla. Kuudes pääluku käsittelee kokonaisuudessaan kehittämistyön tuotoksen eli hyvien käytäntöjen oppaan. Siinä luvussa kuvataan perusteellisesti, miten käyttämäni menetelmien kautta tuotos on muodostunut sellaiseksi kuin se on. Viimeiseksi arvioin tehtyä kehittämistyötä oman ammatillisen kehitykseni kannalta. Sen lisäksi käsitellään kehittämistyön prosessia ja valittua prosessimallia.

## 2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET

### 2.1 Kehittämistyön tehtävä, tavoitteet ja tarve

Opinnäytetyöni on toiminnallinen kehittämishanke ja sen taustalla on Digiolkkarista työelämään -hanke. Hankkeen koordinaattorina toimii Turun AMK ja partnereina Diakonia-ammattikorkeakoulu sekä Turun Seudun TST ry (Digiolkkarista-työelämään -hanke 2016). Oppilaitokseni Turun AMK tarjoaa opinnäytetöiden toimeksiantoja, ja koska olen aiemminkin työskennellyt työttömien kanssa, niin hain mukaan mielenkiintoiseen hankkeeseen.

Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke on aloittanut toiminnan 1.11.2016 ja olen ollut mukana helmikuusta 2017 lähtien. Heti alusta alkaen hankkeella on ollut vaikeuksia saada osallistujia mukaan toimintaan. Ensimmäisessä työttömien rekrytoinnissa, johon en osallistunut, oli huomattu, että rekrytointiprosessissa on jonkin verran parannettavaa, koska osallistujia saatiin mukaan hankkeeseen vähemmän kuin oli tavoitteena. Tästä syystä koetaan kehittämistoiminnan käynnistäminen tärkeänä, koska tavoitteena on kehittää aikaisempia toimintatapoja- tai rakenteita jollain tavalla toimivammaksi ja tehokkaammaksi (Toikko & Rantanen 2009, 15).

Näin ollen opinnäytetyön kehittämistehtäväni on selvittää, miten ikääntyviä työttömiä voidaan rekrytoida tehokkaammin sosiaalialan hankkeisiin. Ikääntyvällä työttömällä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä 50–64-vuotiaita työnhakijoita, vaikka Turun osahankkeen kohderyhmäksi on määritetty yli 54-vuotiaat työttömät. Yleisesti ikääntyvällä työntekijällä tarkoitetaan tutkimuksissa 45–54-vuotiasta työntekijää ja ikääntyneellä yli 55-vuotiasta (Viitasalo 2015, 20).

Kehittämistehtävänä on selvittää, miten yli 54-vuotiaita työttömiä voidaan motivoida sosiaalialan hankkeisiin. Opinnäytetyöni ei ole teoreettinen tutkimus, ja sen vuoksi koen tarpeettomaksi määritellä ikärajan liian tarkasti. Joissakin tutkimuksissa ikääntyväksi työntekijäksi tai työttömäksi määritellään jo 50–64-vuotiaita (Ervasti 2003, 118). Puhuttaessa ikäsyrynnästä jopa 40-vuotiaiden katsotaan olevan vaarassa joutua syrjityiksi (Viitasalo 2015, 43). Kehittämistyöni näkökulmasta tärkeämpää kuin tarkat ikärajat on se, että yli 50-vuotiailla ja yli 55-vuotiailla on iän vuoksi samanlaisia vaikeuksia päästä työhön.



Kehittämistyöni tuotoksena on hyvien käytäntöjen opas työttömien rekrytointia varten. Hyvien käytäntöjen opas on kokoelma motivointityöhön ja työttömyyteen liittyvien asioiden pohtimista. Se on tarkoitettu sosiaalialan ammattilaisille, jotka suunnittelevat ikään-tyville työttömille suunnatun toiminnan aloittamista. Hyvien käytäntöjen opas työttömien rekrytoinniksi on hyödynnettävissä Digiolkkarista työelämään -hankkeen toiminnassa jatkossa sekä missä tahansa hankkeessa, johon on vaikeuksia saada osallistujia. Toki opas voi olla hyödyksi vielä Digiolkkarista työelämään -hankkeen rekrytoinnin aikana, mutta sen soveltaminen arvioitu hyödynnettävän vain 2-3 kertaa, koska hanke on käynnissä vuoden 2018 loppuun asti.

Kehittämistyön prosessin aikana saatuja kokemuksia, tietoa ja hyviä käytäntöjä voidaan hyödyntää tulevaisuudessa muissa sosiaalialan hankkeissa, joissa on kyse ihmisten motivaatiosta tai sen puutteesta. Rekrytointiprosessilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä kaikkia niitä toimenpiteitä ja tapoja, joiden avulla saadaan yli 50-vuotiaat työttömät hankkeeseen osallisiksi. Lähestyn rekrytointioppaan työstämistä kolmesta eri näkökulmasta: hyväksi koettujen kokemusten kautta (kehittämismenetelmänä haastattelut), haasteiden kautta (havainnointi) sekä kehittämisen kohteiden kautta (dialoginen keskustelu). Etsin vastauksia selvittämällä, kuinka hankkeen rekrytointiprosessi toimii tällä hetkellä. Kuvamalla nykyistä rekrytointiprosessia pohdin toimintatapojen puutteita ja haasteita.

Hyvän ja perusteellisen rekrytointioppaan laatiminen vaatii kohderyhmän ja heidän tarpeidensa tuntemista. Tästä syystä näen työpajoihin osallistumisen tärkeänä osana kehittämistyön prosessia. Kehittämistyön analysoinnissa tulee ottaa huomioon, etteivät kaikki iäkkäät työttömät ole pitkäaikaistyöttömiä, eikä heiltä puutu ammatillista osaamista tai kokemusta. Mutta monesti nämä asiat liittyvät toisiaan. Tieto siitä, millaiset asiat antavat työlle merkitystä, antaa myös pohjaa työhön motivoinnille. Tämä käsillä oleva opinnäytetyö onkin hyvä esimerkki siitä, miten erilaisissa ympäristöissä ja eri tavoin työvalmiuksia edistävää työtä voidaan tehdä.

## 2.2 Digiolkkarista työelämään -hanke toimeksiantajana

Digiolkkarista työelämään -hankkeessa on kaksi kohderyhmää, joille molemmille on vaikeaa päästä työmarkkinoille: Turussa yli 54-vuotiaat Pansio-Perno-alueella asuvat työttömät ja Helsingissä asuvat työikäiset maahanmuuttajat. Molemmille ryhmälle on tärkeää kehittää omien vahvuuksiensa tunnistamista digitaalisuutta ja vertaisryhmätointia hyödyntäen. Opinnäytetyötä toteutetaan Turun osahankkeessa. Asiakasryhmäksi oli

määritelty Pansio-Perno-alueella asuvat yli 54-vuotiaat työttömät (toissijaisesti Artukaisen, Jyrkkälän, Härkämäen ja Iso-Heikkilän alueilla asuvat) työmarkkinatoimenpiteiden piirissä olevat työnhakijat. Myöhemmin Turun osahankkeen kohderyhmä muuttui sillä tavalla, että osallistujan tulisi olla yli 54-vuotias Turun alueella asuva työtön. Hankehakemuksessa hankkeen tavoite kuvataan seuraavasti: ”Keskeisenä tavoitteena Digiolkkarista työelämään-hankkeessa on kehittää uusia tapoja ja yhteistyöverkostoja työikäisten haastavien työhakijaryhmien osaamisen tunnistamiseen ja työllistymiseen hyödyntäen digitaalisia menetelmiä, palvelumuotoilua ja yhteiskehittämistä sekä monikanavaista palveluiden kehittämistä.” (Digiolkkarista-työelämään -hanke 2016.)

Turun työnhakuryhmissä työskennellään kasvotusten työpajatoiminnassa digitaalisten taitojen kehittämiseksi. Toiminta tapahtuu Turun Seudun TST ry:n ryhmätiloissa. Näin yritetään auttaa työnhakijoita työnhaussa ja työllistymisessä. Hanke toteutetaan 1.11.2016 – 31.12.2018 välisenä aikana, ja ensimmäinen työnhakuryhmä perustettiin 25. tammikuuta 2017. Toinen työnhakuryhmä aloitti toimintansa 28. maaliskuussa 2017. Syyslukukaudella 2017 oli myös kaksi työnhakuryhmää, joiden työnhakupajatoimintaan en enää osallistunut. Sain kuitenkin tietoa heidän työnhakupajoihin osallistumisestaan ja heidän siihen liittyvistä mielipiteistään hankkeen projektipäälliköltä. Hankesuunnitelman mukaan tavoitteena on saada ryhmiin noin 8-12 osallistujaa. Ensimmäiseen ryhmään osallistui 5 työnhakijaa Pansio-Perno-alueelta. Toiseen ryhmään rekrytoitiin 10 osallistujaa, mutta työnhakupajan loppuvaiheessa osallistujia on ollut enää 7. Sitoutuminen toimintaan on tärkeää kehittämistyön näkökulmasta, mutta en analysoi sitä, koska oletuksena, että toimintaan osallistumiseen ja sitoutumiseen on samoja haasteita, esimerkiksi sairaudet ja yleinen hyvinvointi.

Kehittämistyön suunnittelun aikana hankkeen asiakasryhmänä olivat yli 54-vuotiaat. Osallistujia rekrytoitiin useaan ryhmään hankkeen toteuttamisen aikana, joten rekrytointiprosessi toistuu useaan otteeseen. Osallistuminen työpajoihin on täysin vapaaehtoista, joten ainoastaan hankkeesta tiedottaminen ja markkinointi saattaa olla riittämätön toimenpide osallistujien tavoitemäärän saavuttamiseksi. Varsinais-Suomen työ- ja elinkeinotoimiston mukaan Pansio-Perno-alueella asuu noin 400 yli 54-vuotiaasta työtöntä, joten potentiaalisia osallistujia on runsaasti. Haasteena on heidän osallistumaan saamisensa. Opinnäytetyöni tarkoituksena tehdä opas, jossa kuvataan hankkeen nykyistä rekrytointiprosessia sekä toimivia tapoja ohjata ihmisiä osallisiksi sosiaalialan hankkeisiin huomioiden työttömyyteen liittyvät haasteet.

Osallistuin toisen ja kolmannen työnhakuryhmän rekrytointiin osallistumalla Varsinais-Suomen TE-toimistolla järjestettyihin hankkeen infotilaisuuksiin. Hankkeen projektipäällikön vakituinen työpiste sijaitsee Turun Ammattikorkeakoulussa, jossa toteutin dialogisten keskustelujen menetelmiä.

## 3 YLI 50-VUOTIAIDEN TYÖTTÖMYYS SUOMESSA

### 3.1 Rakennemuutos ja työttömyys Suomessa

Työttömyys on monimuotoinen ja monisyinen ilmiö, joka nähdään markkinataloudessa lähtökohtaisesti huonona asiana. Suomalaisessa yhteiskunnassa keskustelujen ytimenä on se, että hyvinvointia voi syntyä vain työstä. Työttömyys nähdään muita tekijöitä suurempana uhkana väestön hyvinvoinnille (Näätänen ym. 2017, 32). Työttömiksi määritellään tutkimuksissa kaikki ne, jotka ovat iällään 17-64 -vuotiaita ja työ- ja elinkeinoministeriön työnhakijarekisterissä työttöminä työnhakijoina (Myrskylä 2010, 10). Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012) määrittelee työttömäksi Suomessa asuvan työnhakijan, jolla on työkyky ja mahdollisuus olla työmarkkinoiden käytettävissä. Pitkäaikais-työtön on henkilö, joka on yhtäjaksoisesti ollut vähintään vuoden työttömänä.

On tärkeä jo tässä vaiheessa lyhyesti määritellä riittämättömän työkyvyn käsitettä, koska se on sidoksissa sekä työttömyyteen että motivaatioon. Työkyky on enemmän kuin vain fyysinen terveys. Psyykinen ja sosiaalinen terveys ja toimintakyky kuuluvat sen lisäksi työkyvyn ulottavuuteen. ”Työkyky on nykykäsityksen mukaan työn ja ihmisen voimavarojen välinen suhde”. (Lundell ym. 2011, 54 – 57.) Kuitenkin työttömyyteen liittyvissä tutkimuksissa herää kysymys siitä, miten työttömät henkilöt kyselyihin ja haastatteluihin vastatessaan arvioivat työkykyään. Arvioivatko he työkykyään suhteessa johonkin aiempaan työhön, tavoitteena olevaan työhön vai mahdollisuuksiinsa työllistyä sen hetkisessä työmarkkinatilanteessa? (Saikku 2013, 125). Näistä syistä jossain tapauksissa työkykyä arvioidaan muutoksen kannalta (ks esim. Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 52).

Taloustieteessä työttömyyttä käsitellään teoreettisesti makro- ja mikrotasolla. Makrotasoiset työttömyyden selvitysmallit käsittelevät työttömyyttä yhteiskunnallisen ja taloudellisen kehityksen seurauksena. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset synnyttävät ongelman: työvoiman tarjonta ei kohtaa työvoiman kysyntää. Mikrotasoiset työttömyyden selvitysmallit määrittelevät työttömyyden syyt tavalla tai toisella riippuvaksi ihmisten omista valinnoista tai ominaisuuksista. (Parpo 2007, 15.) Nämä ominaisuudet voivat olla ikä, koulutus, ammattitaito, sosiaaliset suhteet, lahjakkuus tai motivaatio. Työttömyys on perinteisesti jaettu kitka-, kausi-, suhdanne- ja rakennetyöttömyyteen. (Koistinen 2014, 196.) Näkemykset työttömyydestä vaihtelevat sen suhteen, kuinka suuri osa nykyisestä

työttömyydestä on rakenteellista, kuinka suuri osa ns. normaalia markkinatalouteen kuuluvaa suhdanne- tai kitkatyöttömyyttä (Giddens & Sutton 2017, 289).

Työttömyys täyttää Suomessa nykyisin monelta osin rakenteellisen työttömyyden ehdot. Asiaa todistaa se, että vaikeasti työllistyvien kokonaismäärä on ollut voimakkaassa kasvussa vuodesta 2009 lähtien. (Koistinen 2014, 195; Saari ym. 2017, 159.) Rakenteellisella työttömyydellä tarkoitetaan sellaista työttömyysasteen tasoa, jonka alittaminen kiihdyttää inflaatiota. Vaikeasti työllistyviä työnhakijoita ovat julkisesta työvoimapaalvelusta annetun lain mukaan työttömät työnhakijat, jotka ovat saaneet työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivältä tai 500 päivää työttömyyspäivärahaa (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012).

Rakenteellisen työttömyyden lisääntymiseen on monta syytä. Viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana taloudessa ja yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset ovat olleet merkittäviä. Omasta osaamista on muodostunut merkittävä tekijä työelämässä. Työttömistä suuri osa on yli 50-vuotiaita ja vähän koulutettuja henkilöitä. (Myrskylä 2010, 46–49.) Suomen väestörakenne on muuttunut. Sodanjälkeisinä vuosina 1945–1950 syntyi erityisen paljon lapsia. Syntyvyys kääntyi suurten ikäluokkien jälkeen laskuun. (Lundell ym. 2011, 82.) Ikääntyneillä työttömyys on muodostunut pitkäkestoiseksi olotilaksi (Parpo 2007, 15). Sen lisäksi työmarkkinoiden kansainvälistyminen tapahtuu nopealla tahdilla ympäri maailmaa, mikä kiristää kansainvälistä kilpailua. Sekin voidaan nähdä osasyynä rakennetyöttömyystilanteen taustalla. Osa palveluammateista korvataan teknologisella ratkaisulla. (Giddens & Sutton 2017, 270.) Tutkimukset osoittavat, että teknologinen kehitys ja syvenevä kansainvälistyminen ovat tuoneet rakenteellista työttömyyttä, koska teknologinen kehitys antaa mahdollisuuden laajentaa taloutta rajojen yli (Hämäläinen 2012, 174). Suomesta on tullut tietoteknologian huippumaa, minkä seurauksena työelämä on kokenut rakennemuutoksen, ja hintana on ollut perinteisten teollisuus- ja palvelualojen työpaikkojen menettäminen (Raunio 2006, 77). Teknologinen kehitys on tuonut muutoksia myös työnhaun menetelmiin. On entistä helpompaa lähettää monta hakemusta samanaikaisesti. Mitä enemmän hakemuksia työntajat saavat, sitä aikaa vievämpää niihin perehtyminen on. Tällaisessa tilanteessa kronologinen ikä tai koulutuksen taso ovat yksinkertainen, aikaa säästävä ja tehokas työnhakijoiden karsintakriteeri. (Silvennoinen 2007, 108 – 109.)

Huomattava ajattelutapa, jonka merkitykset työssä ovat eläneet tähän asti, on taylorismi. Sen mukaan vaikean tehtävään voidaan jakaa pieniin ja näin saavuttaa tehokuutta sillä tavalla, että työntekijät tekevät teollisuudessa todella yksinkertaisia tehtäviä. (Giddens &

Sutton 2017, 290). Tiedot, taidot ja tehokkuus ovat tulleet entisaikojen syrjäytymisperusteiden tilalle (Siisiäinen 2014, 117).

1980-luvun kasvuvaihe päättyi syvään lamaan. 1990-luvun puolivälissä työttömyys Suomessa oli historiallisesti korkealla tasolla. Ensin työttömiksi joutui teollisuuden ja kaupan työntekijöitä, sen jälkeen enemmistön muodostivat jo julkiset palvelut. (Myrskylä 2010, 39.) Ennen lamaa työttömyys oli suurinta nuorissa ikäluokissa, mutta työelämän rakennemuutos on heijastunut ikäryhmien välisiin työttömyyseroihin. Näin ollen 1990-luvulta lähtien yli 50-vuotiaiden osuus työttömistä on ollut jatkuvasti nousussa (Parpo 2007, 12; Myrskylä 2010, 39). Vuosina 1993 – 1994 todellinen työttömien työnhakijoiden määrä ylitti puolen miljoonan rajapyykin, minkä lisäksi huomattava joukko ihmisiä työskenteli osa-aikaisesti (Siisiäinen ym. 2014, 55–56). Raportissa ”Työttömyyden esteet” Parpo (2007) tekee tilastojen pohjalta päätelmän, että Suomessa työttömyyden alentaminen ei ole mahdollista pelkästään tukeutumalla talouskasvuun. Se tarkoittaa sitä, että työttömyyden alentamiseksi on ryhdyttävä myös muihin toimenpiteisiin. Rakenteellista työttömyyttä on ollut Suomessa jo ennen lama-aikaa, mutta baby boom -sukupolven siirtymisen työmarkkinoille 1970-luvulla on arvioitu nostaneen luonnollisen ja rakenteellisen työttömyyden astetta (Koistinen 2014, 194).

Työttömäksi jääminen on erilaista hyvinvointi-Suomessa kuin lama-Suomessa (Silvennoinen 2007, 99). Monissa tilastoissa näkyy, että työttömyys kohdistuu nykyisin pääasiassa ikääntyneeseen työvoimaan. Vieläkin tänä päivänä Suomessa suhdanneherkimpiä ovat rakennus-, teollisuus- ja kaupan alat (Myrskylä 2010, 39). Uuden sosiaalibarometrin mukaan suhdannetekijöitä pitää merkittävästi työllisyyttä heikentävänä tekijänä 40 prosenttia Työ- ja elinkeinotoimiston johtajista (Näätänen ym. 2017, 59). Vuoden 2008 talouskriisin jälkeen pitkäaikaistyöttömyys on kasvanut, vaikka työttömyyden taso koko Euroopassa on laskussa (Eichhorst ym. 2015, 3). Huolimatta kaikista yhteiskunnallisista haasteista suomalaisilla palkansaajilla on korkea luottamus siihen, että löytävät uuden työpaikan tarvittaessa (Mähönen 2016, 26). ”Mutta erityisen huolestuttavaa on se, että yli 55-vuotiaista työttömistä yli puolet on pitkäaikaistyöttömiä” (Hatakka 2014).

Tässä opinnäytetyössä keskiössä on kuitenkin sosiaalipoliittisia ja psykologisia tutkimuksia sen takia, että on tärkeämpää kuvata ketkä ovat työttömiä tai millä ryhmillä on suurin riski joutua työttömiksi. Näin ollen seuraavaksi käsitellään työttömyyttä kokonaisvaltaisena elämäntilanteena ja syrjinnän ilmiönä.

### 3.2 Työttömyys elämäntilanteena

Työttömyydellä on erilaisia vaikutuksia ihmisten elämään. Työttömyyden sosiaaliset ja moraaliset vaikutukset ovat yksi eniten puhuttanut ilmiö, joka on samalla vaikeaimmin arvioitavissa. Vaikutuksia elämään ja hyvinvointiin on käsitelty ensisijaisesti siitä näkökulmasta, miten työnteko vaikuttaa niihin. Jo 1930-luvun laman aikana tutkijat ovat selkeästi huomanneet työn merkityksen ihmisille. Ansiotyö muovasi päivittäisen ajankäytön rakenteen, takasi perheen ulkopuoliset sosiaaliset kontaktit, mahdollisti kollektiiviset kokemukset ja määrittä yksilön statusta ja identiteettiä sekä piti yllä arkielämän järjestystä. (Koistinen 2014, 228.) Näin ollen työttömyyden tutkijat korostavat siitä, että työpaikan menettäminen on myös statuksen ja oman identiteetin menetys (Perttilä 2011, 8). Työn menetys on vastakkaista työnteolle, joten automattisesti työn menetys nähdään negatiivisena asiana (Silvennoinen 2007, 100).

Suomalaisille työ merkitsee Haaviston (2010, 33 – 36) tutkimuksen mukaan eniten toimeentuloa, identiteetin ylläpitoa ja sosiaalista vuorovaikutusta. Työ jäsentää vapaa-aikaa ja luo aktiivisuutta. Identiteetin muokkaaminen tapahtuu sekä ammattilaisena että yksilönä. Työn merkitys on syvällä länsimaalaisessa kulttuurissamme. Nykyaikana palkkaa vastaan tehtävä työ eli ansiotyö ymmärretään normaaliuteen kuuluvaksi asiaksi, jolla aikuiset ihmiset turvaavat elämänsä taloudellisen puolen. Luterilaisen uskonnon mukaan ihmisten velvollisuus on palvella Jumalaa tekemällä sitä työtä, joka meille on annettu tekeväksi. Länsimaisessa kulttuurissa työ on kunnia-asia, jossa menestyminen on toivottavaa ja jonka menettäminen on osoitus henkilökohtaisesta epäonnistumisesta. Tämä vahva moraalinen aspekti on edelleen läsnä suomalaisessa arvomaisemassa, ja ikäänntyvät henkilöt korostavat voimakkaammin työnteon moraaliin liittyviä merkitystekijöitä. (Wiitakorpi 2006, 29; Haavisto 2010, 35 – 37.)

Työn menetys aiheuttaa ihmisille hyvin usein sekä taloudellisia vaikutuksia että kielteisiä ajatuksia ja kokemuksia; se on monelle itsetunto- ja syrjäytymiskysymys. Työttömäksi jäämisen jälkeen henkilö kokee shokin, jota seuraa optimismi uuden työpaikan saamisesta. Jos uutta työpaikka ei onnistu saamaan, seurauksena voi olla masennus. (Giddens & Sutton 2017, 289.) Työttömyys aiheuttaa muutoksia sosiaaliseen elämään ja vaikuttaa kielteisesti psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen (Koistinen 2014, 225). Sosiaaliset suhteet voivat olla työttömälle resurssi, jonka avulla hän pitää yllä hyvinvointiansa ja joka auttaa kestämään työttömyyden rasitusta. Sosiaaliset suhteet voivat olla myös terveyttä ja työkykyä ylläpitävä tekijä. Ihmissuhteiden eristäytyminen voi syventää syrjäytymisen

kokemusta, ja hyvinvoinnin uhkana pidetään usein syrjäytymistä. Syrjäytyneeltä ihmiseltä puuttuu palkkatyön mukanaan tuoma toimeentulo sekä osallisuutta, kuten koulutusta, vapaa-ajan harrastuksia ja kulttuurielämää (Koistinen 2014, 226).

Karren ja Sherman (2012, 849 – 850) kuvaavat miten työttömäksi jäämisestä ja pitkäaikaistyöttömyydestä on tullut stigma, eli häpeäleima, ja miten työttömäksi jääminen vaikuttaa seuraavan työpaikan saamiseen. Leimautumisen seurauksena on se, että työttömien ajatellaan olevan syyllisiä omasta työttömyydestään. Leimautuminen aiheuttaa syrjäytymistä. Työmarkkinoilta syrjäytyminen on vakava uhka syrjäyttävän kierteen syntymiselle, joka altistaa syrjäytymiselle muistakin osallisuutta tuottavista yhteyksistä, kuten sosiaalisista suhteista sekä yhteiskuntaan osallistumisesta (Raunio 2006, 27). Tulojen ja menojen pysyvä epätasapaino aiheuttaa sosiaalista ja psyykkistä kuormitusta, joka estää tai rajoittaa esimerkiksi työmarkkinatuella elävän henkilön hakeutumista koulutukseen, kuntoutukseen tai työelämään. (Saari ym. 2017, 294).

1970-luvulta lähtien pitkittyvää työttömyyttä on pidetty erillisenä elämänvaiheena ja työttömyyden yksilöllistä merkitystä ryhdyttiin arvioimaan sen mukaan, millä tavalla se haavoitti työuraa tai mahdollisuuksia suunnitella omaa elämää. Erilaiset tutkimukset ovat osoittaneet, että työttömyyden kesto on tärkeä työttömien hyvinvointiin vaikuttava tekijä. Pitkään työttömänä olleet voivat huonommin ja heillä oli heikompi mielenterveys kuin vähemmän aikaa työttömänä olleilla. (Heponiemi 2008, 15; Koistinen 2014, 188.) Pitkään jatkunut työttömyys estää myös oman ammattitaidon ylläpitämisen sekä siinä kehittyminen. Sen lisäksi työttömyyden pitkittyminen heikentää työnhakuaktiivisuutta (Sihto 2013, 198). Ja työnhakuteoreettisissa tutkimuksissa on korostettu, että työttömien aktiivisuus vaikuttaa olennaisesti heidän työllistymiseensä (Julkunen 2013, 40). Palkkaa vastaan tehtävä työ eli ansiotyö ymmärretään nyky-yhteiskunnassa normaaliin aikuisuuteen kuuluvaksi asiaksi. Sillä keinolla turvataan elämän taloudellinen puoli.

Siihen, että työttömänä olo ei ole paha asia, jos toimeentulo on turvattu, tutkimuksien mukaan yhtyy ja torjuu lähes yhtä moni (41% ja 45%). Vahvimmin työttömyyttä välttävät koulutetut sekä paremmassa sosioekonomisessa asemassa olevat. (Haavisto 2010, 87.) Työttömyysturvan vaikutukset pidentyvään työttömyyteen eivät ole saaneet Pohjoismaissa empiiristä pohjaa (Ervasti 2003, 119 – 131; Koistinen 2014, 371). Mutta työttömyysturvan varassa oleminen aktiivisessa työvoimapolitiikan strategiassa ei ole hyväksyttävää riippumatta turvan muodosta (Sihto 2013, 193). Sen lisäksi Ervasti (2003, 119–131) toteaa, että työttömyysturvan heikentäminen pikemmin aiheuttaisi hyvinvoinnin laskua ja psyykkisiä ongelmia työttömille kuin alentaisi työttömyyttä. Saaren (2017, 294)



tutkimuksessa viimesijaisella turvalla elävät haastateltavat näkevät työelämän usein itsearvona sen sijaan, että tavoitteena olisi ollut vain rahan saaminen. Viimesijaisella turvalla tarkoitetaan siinä teoksessa asumis-, toimeentulo- ja työmarkkinatukea (Saari ym. 2017, 24).

Joillekin ihmisille työ on aiheuttanut huonoja tunteita, jos he ovat kokeneet jossain määrin epäoikeudenmukaista kohtelua tai vähättelyä. Mielenkiintoista on se, että Haaviston (2010, 36) tutkimuksen mukaan keskimääräistä yleisempiä tämän tyyppiset tunnot ovat työttömillä.

Perttilän (2011, 122) tutkimuksessa pitkäaikaistyöttömyydestä selviytymisessä työttömyyden positiivisten näkökulmien etsiminen on kaikkein käytetyin selviytymiskeino. Ihmisillä on enemmän aikaa perheelle, uusille harrastuksille ja asioille, joille ei ole löytynyt aikaa aikaisemmin. Mahdollisuus vaihtaa ammattia oli työttömyyden hyvä puoli vain 8% vastaista. (Perttilä 2011, 122 – 123.) Näin loppujen lopuksi yksilön näkökulmasta työttömyydestä selviäminen on kiinni siitä, mitä mahdollisuuksia työttömällä on toteuttaa omia tavoitteitaan ja kuinka paljon työttömyys tätä rajoittaa (Silvinnoinen 2007, 100).

### 3.3 Työttömyyden hoito ja ikääntyvien työttömien työllistämiseet

Niin kuin on ollut aiemmin mainittu, ikääntyneiden osuus työttömien joukkueesta on kasvanut viimeisenä kahdessa vuosikymmenessä vuotta, ja 55-64 -vuotiaiden työttömien määrä on lähes nelinkertaistunut (Myrskylä 2010, 37). Ikääntyneiden ei uskota jaksavan tehdä nykyistä pidempiä työuria. Noin puolet 55 – 59 vuotiaiden työpaikoista katosi 1990-luvun alkupuoliskolla, jolloin ikääntyvästä työvoimasta suuri osa pakotettiin eläkkeelle. Sosiaalipolitiikan muutokset ilmenivät useimpien etuusien leikkauksina. (Siisiäinen ym. 2014, 58).

Aktiiviseen työvoimapolitiikkaan ryhdyttiin Suomessa 1990-luvulla, kun tunnustettiin pitkäaikaistyöttömyyden sekä suhdanne- ja rakenteellisen työttömyyden vuorovaikutuksen tärkeys (Hämäläinen 2012, 197). Sen takia työvoimapolitiikan tehtävänä nähdään rakennemuutoksen aiheuttaman työttömyyden vähentäminen ja passiivisen väestön osan työllistäminen (Koistinen 2014, 368). Ruotsalaisia Gösta Rehniä ja Rudolf Meidneriä pidetään aktiivisen työvoimapolitiikan kehittäjinä. Heidän mallinsa tavoitteena oli luoda sellainen ratkaisu, joka mahdollistaisi työllisyyden ilman inflaatiota, mutta Suomessa tämä politiikka ei ole koskaan toteutunut Ruotsin tapaan (Julkunen 2013, 34; Koistinen 2014,

357). Aktiivinen työvoimapolitiikka tämän mallin mukaan koostuu työvoiman kysyntään vaikuttavista toimenpiteistä ja työttömien liikkuvuuden edistämisestä. Muuttovalmius vähenee iän myötä ja kasvaa koulutustason noustessa (Haavisto 2010, 86). Heidän mallinsa korosti entistä enemmän työvoimapolitiikan merkitystä inflaatiota torjuvassa strategiassa. (Koistinen 2014, 359).

Vuonna 2004 säädettiin laki sosiaalisista yrityksistä, ja vuoden 2006 alussa alkoivat ikääntyneiden matalapalkkatuen kokeilu sekä työmarkkinatuen aktivointi, jota markkinoitiin myös pitkäaikaistyöttömien yhteiskuntatakuuna. (Julkunen 2013, 37).

Suuri este ikääntyneiden työllistymiselle ovat työnantajien kielteiset asenteet ja jopa syrjintä. Tavallisesti syrjintä on esiintyvää rekrytoinnissa, irtisanomisella ja valinnoilla työpaikkakoulutuksiin. Monien tutkimusten mukaan varsinkin vanhempia naisia on selvä enemmistö ikäsyrjinnän kokeneista. (Heponiemi ym. 2008, 17; Viitasalo 2015, 54) Ikäsyrjintä oli koettu ja havaittu esiintyvän irtisanomisissa, työpaikkailmoituksissa, työhönottohaastatteluissa tai puhelinkeskusteluissa työnantajan edustajan kanssa, lähetettyjen työhakemuksen käsittelyssä, työllisyyskurssilla ja koulutukseen pyrittäessä sekä työssä työnantajan ja/tai työtovereiden kanssa. Työhönotossa ilmenevä ikäsyrjintä estää työttömäksi jääneiden ikääntyvien paluu työelämään. (Kouvonen 1999, 6)

Ikääntyvä työvoima on hyvin tutkittu ilmiö. Anne Kouvonen (1999, 15) tulee tutkimukseensa "Ikäsyrjintäkokemukset työssä ja työhönotossa" siihen tulokseen, että ikäsyrjintäkokemukset ovat ehkä osaltaan johtaneet siihen, etteivät monet ikääntyneet ikänsä vuoksi enää edes hae työtä, koska eivät usko sitä kuitenkaan saavansa. Iästä riippumatta työnhaun intensiteetti alkoi hieman laskea jo kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen (Heponiemi ym. 2007, 27). Viitasalon (2015, 43) tutkimuksen mukaan varttuneiden kokemassa ikäsyrjinnässä työpaikoilla olennaista on se, että ikäsyrjintäkokemukset alkavat yleistyä 40 ikävuoden jälkeen.

Silvennoinen (2007, 102 – 103) pohtii ikääntyvien työttömien tutkimuksissaan sitä, millaisia vaikutuksia kulttuurimuutos on tuonut työttömien elämään. Hän kuvaa työttömyyden aiheuttamaa tarpeettomuuden tunnetta erityisesti ikääntyville naisille, joiden lapset ovat kasvaneet aikuisiksi. Miesten ja naisten välillä lisääntyvään kokemukseen ja tietoon suhtaudutaan eri tavoin (Viitasalo 2015, 29). Näin on, että tutkimusten tulokset viittaavat ikäsyrjinnän ja sukupuolisen syrjinnän yhtäaikaiseen esiintymiseen (Larja ym. 2012, 56). Silvennoinen (2007, 102–103) väittää, että nuoruutta ihannoidaan työmarkkinoilla. Yhtenä esteenä ikääntyville työttömille nykyaikana voi olla kulttuurin ristiriitainen tilanne.

Elämme kulttuurimurroksen aikana, jossa ikääntyvän täytyy sopia työelämään nuorekkuuden standardit täyttävänä työntekijänä. Myöhäismoderni kulttuuri toteaa meille, että kaikki on vielä mahdollista, jokaisella on ainakin toinen mahdollisuus, iästä ja kunnosta riippumatta. (Silvennoinen 2007, 113–114). Ikääntyvillä työttömillä on selkeät vaikeudet markkinoida itseään, vaikka he uskoisivatkin omaan työmarkkinakelpoisuuteensa. Sen lisäksi ikääntyville työttömille työssä on tärkeämpää prosessi kuin lopputulos, ja siksi itsensä markkinointi ja oman itsensä asettaminen kilpailutilanteeseen on vaikeaa. (Silvennoinen 2011, 116.)

Ikäsyrrjintää voidaan selittää eri näkökulmista. Taloustieteellinen lähestymistapa valitsee selitysmalliksi työnantajien rationaaliset valinnat. Varttuneilla saattaa olla kokemusliisien takia korkeammat palkat suhteessa nuorempiin työntekijöihin. Toiseksi, ikäsyrrjintää selitetään kielteisillä ennakkoluuloilla ja stereotyyppiöilla ikääntyvien ja ikääntyneiden alhaisemmasta tuottavuudesta. Yksinkertaisemmin voidaan sanoa, että kummassakaan selitysmallissa ei oteta huomioon yksilöllisiä eroja tai taloudellisuusnäkökulman paikkansapitävyyttä. Ikäsyrrjinnässäkin pinnalle on noussut uusliberalistinen ajattelutapa. Sen näkemyksen mukaan ikääntyneet ovat itse tehneet huonoja uravalintoja eivätkä ole pysyneet kilpailukykyisinä nuorekkuutta ihannoivassa yhteiskunnassa. Uudelleen kouluttaminen saattaa olla haasteellista ikääntyneille, jos työntekijä eikä työnantaja suhtaudu siihen positiivisesti. (Viitasalo 2015, 24 – 25.) Ja viimeiseksi Viitasalon (2015, 25) mukaan ikäsyrrjinnän selitysmallina on jäsennetty sosiaalisen syrjäytymisen teorian avulla. Ikääntyviä uskotaan olevan uupuneita, sairaita, työhaluttomia, kaavoihin kangistuneita, kalliita, pysähtyneitä, muutoksia jarruttelevia ja epäinnostuneita verrattuna nuoriin. (Lundell ym. 2011, 38.)

Vuonna 2016 yli 55-vuotiaista ainoastaan alle puolet uskoo työllistyvänsä uudelleen ammattiaan ja työkokemustaan vastaavaan tehtävään, mikäli sattuisi jäämään työttömäksi. Tämä sopii yhteen julkisessa keskustelussa paljon esillä olleen näkemyksen kanssa, jonka mukaan iäkkäiden on vaikea saada töitä Suomen työmarkkinoilla. 55–64-vuotiaiden luottamus uudelleentyöllistymismahdollisuuksiin sen sijaan kasvoi finanssikriisin alkuun saakka, mutta on sittemmin pysynyt varsin vakaana. Ja se parantaminen on ollut selvästi hitaampaa kuin työssä käyvillä. (Mähönen 2016, 26.)

Ikääntyvien työttömien tulevaisuus ei ole niin epätoivoinen, jos tällä työvoimalle tarjotaan heitä sopivia mahdollisuuksia. Vastuullisesti toimivissa organisaatioissa esiintyy vähemmän ikäsyrrjintää (Viitasalo 2015, 29). Haaviston (2010, 32) tutkimuksen mukaan nyt ikääntyneitä tarvitaan ja työpanoksen ohella myös ikääntyneiden ”hiljainen tieto” – ajan

mittaan kerääntynyt kokemusperäinen - osaaminen kiinnostaa työnantajia. ”Ikääntyvän väestön ei tarvitse välttämättä antaa työpanostaan työmarkkinoilla, vaan voi tehdä sen myös esimerkiksi vapaaehtoistyönä ja lähimmäisapuna. Siksi se on tärkeää kehittää sellaisia osallistumisen muotoja, jotka hyödyntävät ikääntyvän väestön taloudellisen ja sosiaalisen aktiivisuuden.” (Koistinen 2014, 404.)

## 4 MOTIVOINTITYÖ TYÖTTÖMIEN PARISSA

### 4.1 Motivaatio käsitteenä

Sosiaali- ja työvoimapalvelut sekä hankkeiden järjestäjät toimivat asiakkaan hyväksi, mutta asiakkaat eivät ole aina halukkaita vastaanottamaan tarjottua toimintaa tai eivät koe kykenevänsä. Jos karensin uhalla pakotetaan koulutuksiin, työttömille järjestetyt kurssit ovat selkeästi ihmisten motivaatiota ulkoapäin. Opinnäytetyöni kehittämistehtävänä on työttömien rekrytointi, ja motivointi ja kiinnostuksen herättäminen kuuluu siihen yhtenä ulottavuutena. Aktivointipolitiikallakin puhutaan ihmisten aktivoinnista motivaatio käsitteen avulla. Tästä syystä toiseksi työn pääluvuksi luonnillisesti oli valittu motivointityö. Selvitäkseen miten rekrytoida työttömiä ihmisiä, alussa käsitelin elämäntilanne, jossa ikääntyvä työtön on. Toiseksi tärkeää selvittää mitä motivaatiolla ja motivointityöllä ymmärretään Suomen yhteiskunnalla.

Jokaisella meistä on oma elämä täynnä erilaisia motiiveja ja tarpeita. Suomalaisen sivistysanakirjan mukaan motiivi on kannustava tai vaikuttava tekijä, aiheuttaja, vaikutin, yllyke, teon peruste, aihe tai pääajatus (Nurmi ym. 1999, 157). Motivaatiolla on yhteys ihmisen tunteisiin: motivaatiolla ja emootiolla on yhteinen alkuperä latinan kielessä sanassa liikkua (movere) (Dunderfelt 2001, 133). Kuitenkin on todella vaikeaa määrittellä, mitä on motivaatio, kirjallisuudessa on esitelty yli kolmekymmentä erilaista teoriaa motivaatiosta. Yhä laajempi ja usein epäselvästi käytetty määritelmä on motivaation puute (Liukkonen ym. 2006, 10; Kivinummi & Alatupa 2016, 74). Keskeinen kysymys motivaatiossa on miksi joku toimii tietyllä tavalla (Nurmi & Salmela-Aho 2005, 10; Liukkonen ym. 2006, 11). Motivaation tutkimuksesta ovat kiinnostuneet muun muassa psykologia ja sosiaalipsykologia, kasvatustiede, hallintotieteet sekä sosiaali- ja hoitotieteet (Kuvaja 2011, 55).

Työnhakuun ja työttömyyteen on liitetty koko joukko motivaatio- tai muita käyttäytymistieteellisiä teorioita. Näitä ovat muiden muassa itsemääräämisteoriat ja odotusarvoteoria (Kuvaja 2011, 54). Selvittämällä ihmisten motiiveja ja saamalla heidät motivoituneeksi voidaan vaikuttaa heidän elämäänsä ja positiiviseen muutoksen suuntaan.

Motivaatiosta puhutaan usein ongelman tai riippuvuuden kontekstissa, mitä jos työtön ei koe omaa tilannettaan ongelmalliseksi eikä hankalaksi. On olemassa tutkimuksia, jotka

osoittavat, että jotkut työttömät kokevat itsensä terveiksi ja onnellisiksi työssäkäyviin verrattuna (Perttilä 2011, 118). Miten saisi aktivoitua ja motivoitua ihmisiä? Pitääkö heidät houkutella töihin ja pyytää olemaan normaali? Tästä syystä sosiaalityössä usein käytetty itsemääräämisteoria sopii parhaiten motivaation ja motivointityön lähestymistavaksi.

Ensimmäiset motivaatioteoriat olivat viettiteorioita, jotka lähtevät liikkeelle ihmisten fysiologista ja fysiologisten tarpeiden tyydyttämisestä (Nurmi & Salmela-Aro 2005, 11). Niiden huomattiin olevan liian yksinkertaisia. Monille on tuttu Maslowin ihmisten tarvehierarkia, jonka mukaan alempien tasojen tyydyttämisen toteutumista pidettiin edellytyksenä ylempien motivaatiohierarkian tasojen tyydyttämiselle. Mutta sitäkin pidettiin liian helppona selityksenä motivaatiolle, koska motivoituminen tai oppiminen eivät ole niin yksinkertaisia prosesseja, että ainoastaan fysiologisten perustarpeiden tyydyttäminen tai ympäristön ärsykkeet saisivat kumpaakaan aikaan. Motivaatioteoriat Maslowin jälkeen ovat menneet kognitiivisen suuntaan. (Liukkonen ym. 2006, 12–20.)

Yksi kirjallisuuden lainatuimmista motivaation teorioista on Edward L. Decin ja Richard Ryanin itsemääräämisteoria (Nurmi & Salmela-Aro 2005, 11; Liukkonen 2006, 12–23; Vasalampi 2017, 54). Tämän teorian mukaan ihmiset ohjaavat käytöstään omien arvojen ja minäkuvansa mukaisesti voidakseen kokea itseohjautuvuutta toiminnassaan. Ihmisten psykologiset perustarpeet ovat: autonomian tunne, koettu pystyvyys ja yhteenkuuluvuus. Meillä ihmisillä on luonnollinen taipumus asettaa itsellemme tavoitteita ja liittää uudet kokemukset osaksi minäkuvaamme. Koetulla pätevyydellä tarkoitetaan luottamusta omaan kykyihin. Koetulla autonomialla tarkoitetaan puolestaan sitä, missä määrin työntekijä kokee mahdolliseksi tehdä valintoja. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunne tarkoittaa yksilön sidettä ryhmään, jonka kanssa hän tekee päivittäin työtä yhdessä. (Vasalampi 2017, 54–57.)

Itsemääräämisteorian mukaan sisäinen ja ulkoinen motivaatio ymmärretään jatkumona amotivaatiosta sisäiseen motivaatioon. Motivaatiojatkumon päätekijä on autonomia eli itsemääräämisen määrä toiminnassa. Sisäisen motivaation ääripäänä on amotivaatio, joka tarkoittaa motivaation puuttumista. Ihmisiä säädellään toimintaan täysin ulkoisesti. Seuraavaksi Decin ja Ryanin motivaatiojatkumolla on ulkoinen motivaatio, jolla tarkoitetaan toimintaa, johon osallistutaan palkkioiden, pakotteiden tai rangaistuksen pelon takia. Ihminen voi sisäistää näitä ulkoisia pakotteita. Esimerkkinä voi olla oppilas, joka opiskelee ahkerasti, koska tuntisi itsensä muutoin syylliseksi (Nurmi & Salmela-Aro 2005, 17). Sitä kutsutaan koetuksi sisäiseksi pakoksi. Tunnistetusta eli kiinnittyneestä

säätelystä on kyse silloin, kun toimintaan osallistutaan ilman vaihtoehtoja ja kun toiminta koetaan henkilökohtaisesti tärkeäksi.



Kuvio 1. Ulkoisen motivaation sisäistyminen (mukaillen Deci & Ryan, 2000)

Toimintaan ei osallistuta puhtaasta tekemisen ilosta. Integroitu säätely tarkoittaa, että toiminta, johon osallistutaan, on vaan tärkeä osa ihmisen persoonallisuutta. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan ihmisten toimintaan osallistuminen ensisijaisesti sen itsensä vuoksi. Kun ihminen on sisäisesti motivoitunut, hänen autonomian kokemuksensa on huipussaan. Se tarkoittaa osallistumista toimintaan vapaavalintaisesti ilman kenenkään ulkopuolisen kontrollia. Motivaation voimakkuus on riippuvainen siitä, onko motivaatio toimintaan sisäistä vai ulkoista. (Liukkonen ym. 2006, 84 – 89; Vasalampi 2017, 54 – 61.)

Näin itsemääräämisteorian mukaan on olemassa kaksi tapaa motivoida muita ihmisiä: sisäinen ja ulkoinen, ja keskeinen erottelu motiivien välillä on jako sisäiseen ja ulkoiseen. Motivaatioon voidaan vaikuttaa työntekijän ja asiakkaan välisessä vuorovaikutuksessa. Toisaalta on tutkijoita, jotka uskovat, että ulkoisia kannustimia tai palkkioita ei suinkaan aina koeta kontrolloimiseksi (Mayor & Risku 2015, 35). Joka tapauksessa monen muun psykologin tämänhetkiset näkemykset tukevat kaikki sisäisen motivaation merkittävyyttä. Tavoitteena on sisäinen herääminen ja oman elämän haltuun saaminen. Motivoinnin tavoite on asiakkaan voimaantuminen.

Toinen työnhaun motivaatioon liittyvä teoria on odotusarvoteoria. Ecclesin ja kollegoiden kehittämä odotusarvoteoria käsittelee ihmisten käyttäytymisen motiiveja arvojen ja odotusten kautta. Yksilön valintoihin, toimintatapoihin ja suoritukseen vaikuttaa se, millaiset odotukset ja arvostukset yksilö kohdistaa tiettyyn tehtäväalueeseen. (Viljaranta 2017, 66–72.) Tämän teorian kannalta on tärkeää huomata, millaisia arvoja tietyillä ihmisillä on. Arvot ja odotukset muuttuvat iän myötä. Tämän teorian soveltaminen vaatii yksilöllisempää lähestymistapaa.

Suomalaisista tutkijoista esille nousee Peltosen ja Ruohotien (1992) motivaatioteoriaa. He jakavat motivaation perusmotivaatioon ja tilannemotivaatioon. Perusmotivaatio on suhteellisen vakiintunut tila, jonka ihminen on oppinut liittämään samantyyppisiin tilanteisiin niistä aikaisemmin saamiensa kokemusten perusteella. Tilannemotivaatio on dynaaminen ja vaihtelee tilanteesta toiseen riippuen motivaatioon vaikuttavista tilannesidonnaisista tekijöistä, erityisesti siitä, millaiseksi henkilö arvioi niiden merkityksen itselleen (Peltonen & Ruohotie 1992, 17–18). Samankaltaisen teoriaan esittää Björklund ja Hallamaa (2013, 150 – 172) teoksessa ”Kaikki työuralle!”. He tarkistavat motivaatiota intressin ja preferenssin käsitteiden avulla, jotka muistavat Peltosen ja Ruohotien perusmotivaatiota ja tilannemotivaatiota sen vastaiseksi. Intressit ovat pysyvimpiä järjestyksiä, jotka ohjaavat ihmisten aikomuksia ja valintoja. Ne eivät ole niin riippuvaisia tilanteesta ja lisäävät ihmisten hyvinvointia. Preferensseillä tarkoitetaan arvoihin perustuvia valintatottumuksia. ”Preferenssit ovat ihmisen haluamia asioita tai jonka hän uskoo tyydyttävän senhetkisen mielihalunsa”. (Björklund & Hallamaa 2013, 154 – 156).

Motivointityön tarkoituksena on herättää sisäinen motivaatio tai pikemminkin luoda perusta itsemääräämisen, pätevyyden ja sosiaalisen tuen tunteille (Oksanen 2014, 243). Motivaatio ymmärrettiin pitkään staattiseksi piirteeksi, mutta nykyään motivaatiota tarkastellaan selvästi eri perspektiivistä. Siihen sisältyy useita ulottuvuuksia, ja se on dynaaminen ja vaihteleva ilmiö. Motivaatio kehittyy usein kun päästään tekemisen vauhtiin. Motivaation ei tarvitse olla aluksi vahva, sen sijaan tahdonvoimalla voi olla suurempi merkitys. (Kivinummi & Alatupa 2007, 75)

Ulkoiseen päämäärään pyrkiminen on usein pakottavaa, ja se voi herättää vastenmielisiä tunteita. Tärkeämpää ja hedelmällisempää olisi herättää motivaatio ihmisissä itsessään, jotta he itse hakeutuisivat kursseille. ”Kun motiivimme, tavoitteemme ja elinolosuhteemme vastaavat toisiaan, koemme tyydytystä ja olemme motivoituneita” (Mayor & Risku 2015, 45). Keskustelu pakosta on mielekästä liittää työttömiä koskevaan keskusteluun (Virjo ym. 2006, 2-3). Motivaatioon vaikuttavat myös luottamus omiin kykyihin, käsitys mahdollisuuksista saavuttaa tavoitteita ja sitoutuneisuus (Kivinummi & Alatupa 2007, 75).



### 4.3 Työttömien motivointi aktivointipolitiikassa

Työttömyyden hoidon kappaleessa käsitellään aktiivisen työvoimapolitiikan historiaa, aktivointipolitiikan tarkoitusta sekä käytännön toimenpiteitä. Tässä alakappaleessa palataan aktivointipolitiikkaan uudestaan, mutta tätä ilmiötä käsitellään eri näkökulmasta. Kappale syntyi aktivointipolitiikan kritiikkiin liittyvästä kirjallisuuden pohdinnasta. Aktivointipolitiikkaa kritisoidaan monista näkökulmista. Teoksessa ”Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikka Suomessa” (2013) työttömien aktivointi on keskeinen teemaa, ja siinä tutkijat korostavat tätä ristiriitaista tilannetta aktivointipolitiikassa, jossa ihmisten motivaation mekanismeja ei ymmärretä, eikä oteta huomioon ihmisten kykyjä ja tarpeita. Tämän teoksen lisäksi aktiivisen työvoima- ja aktivointipolitiikan vaikutuksia jatkuvasti tutkitaan sosiaali- ja taloustieteillä. Mielenkiintoista on juuri se, että siinä käytetään motivaatioon liittyvää terminologiaa ja puhutaan kannustimista, autonomiasta ja itsemääräämisteoriasta. Silloin, kun pyritään motivoimaan ja saamaan työttömiä osallistumaan sosiaalialan hankkeisiin, kannatta ottaa huomioon jo olemassa olevat toimijat ja niiden vaikutus motivaation herättämiseen. Tavallaan, mitä tutkimuksessa on tehty jo ennen minua.

Teoksessa ”Passivoiko työttömyysturva” (2006) on käsitelty työttömyysturvan yhteyttä työttömyyden tasoon taloustieteen näkökulmasta. Siinä tuodaan esille työttömyysloukkutai kannustinloukkuilmiö, joka tarkoittaa, että henkilön ei kannata pyrkiä kasvattamaan ansioitaan, koska käteen jäävä tulo ei kannusta siihen. Erityisesti tähän tilanteeseen voi joutua viimesijaisella turvalla elävä henkilö, koska asumistuki, toimeentulotuki ja työmarkkinatuki ovat harkinnanvaraisia koko taloudelle, mutta työn verotus on pääosin yksilöllistä (Virjo ym. 2006, 6–7.) Taloustiede tarkkailee sosiaaliturvajärjestelmän vaikutuksen työttömyyteen.

EU:n jäsenyys on muuttanut voimakkaasti Suomen työvoimapolitiikkaa, ja aktivointiudistukset käynnistyivät Paavo Lipposen (sd) hallituskaudella vuonna 1995 (Keskitalo & Karjalainen 2013, 11; Koistinen 2014, 369). EU:n työllisyysstrategia ja sen rahoittamat projektit kiinnittävät erityistä huomiota työttömien aktivointiin ja työllisyyden parantamiseen (Koistinen 2014, 371). Aktivointistrategia kohdistuu suoranaisesti yksilöiden motivaatioon ja heidän toimintansa muuttamiseen (Sihto 2013, 192).

Yleisesti aktivointi on osa aktiivista työvoimapolitiikkaa, joka on kohdennettu syrjäytymisvaarassa oleviin nuoriin ja pitkäaikaistyöttömiin. Se kuitenkin rajautuu yksilöön ja tarjontaan kohdistuviin toimenpiteisiin ja sulkee pois muut strategiat. (Hämäläinen 2012, 194.) Ikääntyneet työnhakijat kuuluvat työvoimapolitiikan näkökulmasta niin sanotusti ”vaikeasti työllistettäviin” työnhakijoihin. Siihen kuuluvat myös pitkäaikaistyöttömät, riittämättömät ammatilliset valmiudet omaavat henkilöt, vajaakuntoiset henkilöt ja maahanmuuttajat. (Terävä ym. 2011, 76.)

Aktivoinnin vaikuttavuudestakin on esitetty paljon kysymyksiä. Yhdysvalloissa tehdyissä tutkimuksissa on huomattu, että aktivoinnoilla ei ole suurta vaikutusta siihen, kuinka moni työtön poistuu sosiaalietuuksien piiristä. (Hämäläinen 2012, 180.) Suomessa työnhakukoulutukset eivät lisänneet työllistämistä. Työelämän ulkopuolella olevat ryhmät eivät muodosta yhtenäistä ei-työllisten joukkoa.

Suomessa aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa oli vuoden 2017 marraskuun lopussa yhteensä 128 000 henkilöä, mikä oli 2 000 vähemmän kuin edellisen vuoden marraskuussa. Palveluiden piirissä oli 4,8 prosenttia työvoimasta (Tilastokeskus 2017.)

Aktivointipolitiikan taustalla yleensä nähdään uusliberaalinen talouspoliittinen suuntaus, joka pyrkii julkisen vallan kustannusten alentamiseen (Keskitalo & Karjalainen 2013, 8). Tämän politiikan tavoite on kansalainen, joka ottaa vastuuta omasta sosiaalisesta, fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnistaan, eli näin siirretään vastuuta toimeentulosta yksilöiden suuntaan (Hänninen & Karjalainen 2012, 77; Kotkas 2013, 80–82; Julkunen 2013, 40). Näin olleen aktivointipolitiikkaa on kritisoitu rakenteellisen työttömyysongelman yksilöllistämisestä tilanteesta, jossa työllistymisen tilanne on huono eikä kaikille yksinkertaisesti riitä töitä. Niin annettujen veloitteiden on katsottu heikentävän jo ennestään huonossa asemassa olevan henkilön tilannetta. Iskulauseeksi omaksuttiin laman aikoina ”työnteon tulee aina kannattaa” (Julkunen 2013, 34). Työ nähdään mahdollisuutena turvata elämän taloudellinen puoli, ja aktivoivassa työvoimapolitiikassa puhutaan tasa-arvosta vain mahdollisuuksien tasa-arvona. (Hänninen 2014, 188.)

Suomessa työttömien aktivointia toteuttavat työvoima- ja sosiaaliviranomaiset, jolla on erilaiset lähestymistavat, ja näin ollen aktivointityössä sekoittuvat ammatillinen palvelu ja byrokraattinen rationaalisuus (Julkunen 2013, 64). Kritiikkiä on esitetty myös siitä, että aktivointi on työttömiin kohdistuvaa kontrollia ja johtaa sosiaalisten oikeuksien kaventamiseen. Erityisesti sosiaalityön näkökulmasta voidaan aktivointia arvioida kriittisesti. Ak-

tivoimisen aiheuttama tietyn normaalisuuden vahvistaminen voi johtaa joidenkin asiakkaiden kohdalla syvempään syrjäytymiseen (Raunio 2006, 90–91). Ulkopuolinen säätely haluttuun suuntaan luo heteronomiaa, joka määrittää identiteetin säätelyksi. Tämä tilanne vähentää ihmisten aloitteellisuutta ja luovuutta ja heikentää sosiaalisten suhteiden laatua (Saari ym. 2017, 298). Oikea asennekaan ei aina takaa menestystä työssä.

Itsemääräämismahdollisuus on keskeinen sosiaalipolitiikkaa ja elämänlaatua yhdistävä mekanismi. Autonomiaan liittyvät sisäiset kannustimet ja sopimukset. Sisäisillä kannustimilla tarkoitetaan ihmisten omavalintaista toimintaa, joka tähtää hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen. Autonomia lisääntyy esimerkiksi ajankäytön paremman tasapainon tai turvallisuuden tunteen välityksellä. Samalla tavalla autonomia voisi lisääntyä työnhaku- ja uravalmennuksen, työkokeilun ja koulutuskokeilun sekä työvoimakoulutuksen kautta. Asiakkaat voivat itse autonomisesti vaikuttaa palvelujen sisältöön ja toimeenpääntöön. (Saari ym. 2017, 297). Mutta aktivoinnin toimenpiteet voivat loukata henkilökohtaista autonomiaa silloin, kun toimilla ei ole tavoiteltuja työllistymisvaikutuksia. Björklund ja Hallamaa (2013, 153) näkevät keskeisenä ongelmana aktivointipolitiikassa sen, ”ettei siinä oteta huomioon aktivoitavien työttömien lähtökohtaisia edellytyksiä päästä työmarkkinoille”.

Yksi aktivointipolitiikan huono puoli on se, että TE-toimiston asiakkaat ovat jaettu kategorioihin. Asiakkaat jaotellaan kolmeen luokkaan heidän mahdollisuuksien mukaan työllistyttyä avoimille markkinoille (Saikku 2013, 141; Hänninen 2014, 188). On olemassa tutkimuksia, jotka osoittavat, että työnhakijoiden kategorisointi vaikuttaa siihen miten viranomaiset työskentelevät työttömien kanssa. Jotkut saavat yksilöllisempää, toiset rutiininomaisempaa palvelua. Sen lisäksi aktivoinnille asetetut tavoitteet myös johtavat siihen, että työskennellään sellaisten asiakkaiden kanssa, joiden tavoitteet on helpompi saavuttaa. (Julkunen 2013, 62.) Henkilöstön riittävyys ja ammattitaito ovatkin aktivointipolitiikan tulevaisuuden keskeisiä ongelmakohtia (Hämäläinen 2012, 203).

Liisa Björklund ja Jaana Hallamaa (2013, 150 – 172) pohtivat sitä, miten kannustaa työttömiä työmarkkinoille eettisesti ja kestävästi. Heidän mielipiteensä mukaan aktivointi on ulkopuolelta asetettu kannustin. Sillä halutaan saada työtön tekemään jotain sellaista, mitä hän ei muuten tekisi. Kannustimet toimivat silloin, kun ne eivät muutu pelkiksi rangaistuksiksi. (Björklund & Hallamaa 2013, 152) ”Ihminen ei aktivoidu toimintaan aina kestävästi ja sitoutuneesti, jos häneen vaikutetaan pelkkien pakotteiden ja sanktioiden muodossa.” (Björklund & Hallamaa 2013, 153). Heidän teoriansa näkökulmasta aktivointipolitiikan tekijät eivät ota huomioon työttömien ihmisten motivaatiota ja todellisia

toimintavalmiuksia. Työttömäksi jääneet kadottavat työllistymisen intressiä. Hallamaa ja Björklund (2013, 168) väittävät, että intressin rakentaminen on mahdollista ikääntyvien pitkäaikaistyöttömien kanssa, jos muutetaan työtettä niin, että luodaan ”luottamusta ihmisen lähtökohtaiseen haluun osallistua yhteiskunnan toimintaan omilla taidoillaan ja kyvyillään”.

Eletty elämä muuttaa ihmisten arvoja ja intohimojen kohteita. Kokeneilla työntekijöillä on usein asunto maksettu, eikä materiaalisilla arvoilla ole heille aina niin suurta merkitystä kuin nuoremmille ihmisille. Tutkimukset ovat osoittaneet, että yli 54-vuotiaat haluavat keskittyä elämisen laatuun sekä harrastuksiin. Teknologinen muutos ja 1990-luvulla koettu lama ovat olennaisesti vaikuttaneet ikääntyvien työttömien tavoitteisiin. (Jussila & Pitkänen 2006, 145 – 154.) Aktivointipolitiikkaa toteuttaessa olisi hyvä ottaa huomioon eri-ikäisten ryhmien elämäntavoitteet ja työn merkitys.

Esimerkkejä onnistutussa aktivoinnissa on silloin, kuin työtön ihminen saa omanarvontuntonsa takaisin ja hän kiinnittyy intressiinsä ja ryhtyy itse aktiivisesti edistämään työllistymistään (Björklund & Hallamaa 2013, 169). Järkevänä ratkaisuna tähän tilanteeseen olisi velvoitteiden siirtyminen taustalle. Keskeistä on edistää työllistymistä ja ihmisten mahdollisuuksien käyttöä. (Julkunen 2013, 67.) Työmarkkinoiden muutos sellaiseksi, jossa on kysyntää erilaisille osatyökykyisille, on tärkeämpi, kun ihmisten muuttaminen työmarkkinoihin sopiviksi riippumatta heidän työkyvystään. Mahdollisuuksien luominen on järkevämpi. (Saikku 2013, 145.) Jos yhteiskunta haluaa aktivoida ihmisiä, niin tärkeää keskustella myös työmarkkinoiden joustavuuden lisäämisestä, erilaisten työmarkkinoilta pois johtavien reittien tukkimisesta (Hämäläinen 2012, 186). Motivaation lisäämiseen tähtäävät kehittämissuunnitelmat, kuten aktivointipolitiikka, usein keskittyvät vain autonomian tai pätevyyden kokemuksiin. Oma laaja alueensa on kuitenkin myös yhteenkuuluvuuden tukeminen ja psykologisesti turvallisen vuorovaikutuksen edistämismenetelmät. (Lintunen 2017, 178.)

## 5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

### 5.1 Käytetyt kehittämismenetelmät

Tämän opinnäytetyön lopullisena tuotoksena on opas. Menetelmien avulla pyritään muodostamaan ongelman kokonaisilme (Vilka & Airaksinen 2004, 51). Kehittämismenetelmiksi on valittu dialoginen keskustelu, teemahaastattelu, henkilökohtainen oppimispäiväkirja ja osallistuva havainnointi. Osallistuvan havainnoinnin kautta pääsin kohderyhmille suunnattuun toimintaan sisälle, ja teemahaastattelujen kautta sain kohderyhmän parissa työskentelevien näkökulmia kehittämistyön ongelmiin. Dialogisilla keskusteluilla on pyritty purkamaan ajatuksiamme sekä saadusta tiedosta että kehittämistyön etenemisestä hankkeen projektipäällikön kanssa ja muodostamaan yhteistä käsitystä.

Toikko ja Rantanen (2009, 89 – 90) korostavat sitä, että kehittämistyö on sosiaalinen prosessi ja ei siten ole yksinkertaista. Digiolkkarista työelämään -hanke on toiminut kehittämistyöni lähtökohtana ja kenttänä, joka on antanut minulle mahdollisuuden tarkkailla työttömien aktivointi-, motivointi- ja rekrytointiongelmia.

#### **Kokemalla oppiminen**

Vilka (2007, 48 – 49) kuvaa kokemalla oppimista viittaamalla Eskolan ja Suorannan (2000) etnografiseen tutkimukseen. Tavoitteena on oppia yhteisön kulttuurista, sen ajattelu- ja toimintatavoista, sisältäpäin. Vain tutustumalla kirjallisuuteen tutustumalla ja havainnoimalla voi saada väärän käsityksen tutkittavasta ilmiöstä, joten yhteisössä opituilla tiedoilla on tutkijalle suuri merkitys (Vilka 2007, 48 – 49). Aivan alusta alkaen minun toivottiin osallistuvan hankkeen osallistujien rekrytointiin. Rekrytointiin osallistumisen kautta olen päässyt konkreettiseen toimintaan mukaan. Isoin panokseni rekrytointiin oli Turun Seudun TST ry:n järjestämään tapahtumaan osallistuminen 3. toukokuuta 2017. Tapahtumassa pidin omaa Digiolkkarista työelämään -hankkeen rekrytointipistettä. Kokemalla oppiminen -menetelmää olisi käytetty kehittämistyössä enemmän, jos olisin päässyt hankkeen toimintaan mukaan jo sen käynnistymisen aikana marraskuussa 2016. Kehittämistyön alussa en ole ollut varma käyttämästäni menetelmistä ja lähestymistavoista, koska opinnäytetyöni oli suunnitteluvaiheessa. Kehittämistyön alussa tutustuin asiakasryhmääni sekä pyrin muodostamaan kuvan työttömien rekrytoinnista ilmiönä. Kokemalla oppiminen -menetelmän käyttämisen tavoitteena oli löytää tutkimuskohteen toiminnan juoni tai toiminnan logiikka kokonaisuutena.

Puhuttaessa asiakkaiden ja työttömien rekrytoinnista kannattaa muista, että informointi ja tiedotus ovat vain viestinnän välineitä. Käytännön motivointityö tapahtuu kasvotusten ihmisten kanssa tekemisissä ollessa. Lähinnä tästä syystä kokemalla oppiminen oli erittäin tärkeä menetelmä tässä kehittämistyössä. Kehittämistyö perustuu opinnäytetyön tekijänä jatkuvaan uuden oppimiseen, hankkeen erilaisiin rekryointikokeiluihin ja sitä kautta toimintojen kehittämiseen (Toikko & Rantanen 2009, 50).

### **Dialogiset keskustelut**

Tämä menetelmä valikoitui kehittämistyöni menetelmäksi luontevasti yhteistyössä hankkeen projektipäällikön kanssa. Alustavasti tapaamisemme olivat kartoittavia, ja niiden avulla pyrin sopeuttamaan kehittämistyötä. Hänen antamansa vapaus kehittämistyölleni ja avoin mielensä ideoilleni ovat luoneet mahdollisuuden dialogisuudelle. Aidon dialogin tarkoituksena on käsitysten todenmukaisuuden koetteleminen ja totuuden etsiminen (Arnkil & Seikkula 2011, 33). Päämääränä on löytää yhteinen käsitys siitä, mikä on olennaista asiakkaan kertomuksessa (Mönkkönen 2007, 29). Dialogisen menetelmän avulla olen voinut käsitellä kokemuksiani rekrytoinnista ja muiden menetelmien avulla saatuja tietojani. Huomasin, että ideani hankkeen rekrytoinnin kehittämiseksi ovat tervetulleita, ja näin olleen avoin vuorovaikutustilanne mahdollisti aktiivisen osallistumisen (Toikko & Rantanen 2009, 93). Tapasimme projektipäällikön kanssa aina tarvittaessa ja minun pyytäessäni yhteensä 7 kertaa. Dialogisia keskusteluja käytiin rekryointitilaisuuksien ja -tapahtumien jälkeen. Tarkat päivämäärät ja muistiot löytyvät liitteistä (liite 1). Me keskustelimme kaiken lisäksi siitä, miten voidaan parantaa hankkeen esittelyä TE-toimistossa ja minkälainen esityksen rakenteen pitäisi olla. Dialogisella menetelmällä esitin havainnoinnista tulleita ajatuksia ja jaoin niitä hankkeen projektipäällikön kanssa. Hankkeen projektipäällikkö oli 90% läsnä niissä tilaisuuksissa, joissa toteutin havainnointia, ja sillä tavalla olen tarkistanut johtopäätöksiäni. Tässä kehittämistyössä yritin mahdollisimman paljon selvittää sitä, miksi ikääntyvät työttömät eivät tule osallistu järjestettyyn toimintaan.

### **Teemahaastattelu**

Monissa hankkeissa kohdataan samanlaisia ongelmia kun motivoidaan osallistujia mukaan toimintaan. Yhtenä kehittämismenetelmänä pidän näiden hankkeiden projektityöntekijöiden haastattelemista. Parhaiten kehittämistehtävään voisi samastua samoja ongelmia kohtaava asiantuntija. Tätä varten löysin kolme hanketta, joiden asiakasryhmä

on mahdollisimman lähellä Digiolkkarista työelämään -hankkeen asiakasryhmää. Toisena kriteerinä oli vapaaehtoinen osallistuminen toimintaan. Valitsin teemahaastattelun, sillä se on tarpeeseen sopivin ja selkein, mutta antaa mahdollisuuden aitoon keskusteluun. Keskustelu pysyy haastattelijan ja haastateltavan välisenä vuoropuheluna, mutta sen sisältöä voidaan hallita pysymään tietyissä aihepiireissä (Kananen 2012, 99).

Teemahaastattelujen avulla etsin vastausta kahteen kysymykseen: mikä on hyvä käytäntö työttömien rekrytointia varten sekä miten motivoida ikääntyviä työttömiä sosiaalialan hankkeisiin? Saadakseni selvää tästä asiasta tavoitteena oli sen lisäksi kartoittaa, millaisia ongelmia heidän asiakkailtaan on avoimille markkinoille työllistymisessä. Suoritin kaksi yksilöhaastattelua ja yhden ryhmähaastattelun Haastattelin ”Työllä tehden” -hankkeen projektipäällikköä 2.11.2017, ”Viuhka”-projektin projektityöntekijöitä 3.11.2017 ja ”Party”-hankkeen projektipäällikköä 9.1.2018. Työntekijät valituista hankkeista ovat sosiaalialan asiantuntijoita, joten kehittämistyön näkökulmasta heidän konsultaationsa tässä ongelmassa oli erittäin hedelmällinen. Haastattelut toteutin kasvotusten etukäteen sähköpostilla sovittuina päivinä. Haastattelut järjestettiin hankkeiden toimintaympäristöissä. Teemahaastattelu on vapaa tapa kerätä aineistoa: teemat ovat tiedossa, mutta kysymykset eivät ole kirjoitettu tarkasti (Vilkkä & Airaksinen 2004, 63; Hirsjärvi ym. 2009, 208).

Haastatteluja varten olen laatinut haastattelulomakkeen, joka löytyy liitteenä 2. Teemahaastattelussa käytetään kysymyslomaketta, mutta sen sisältö on väljempi ja se sisältää avoimia kysymyksiä (Kananen 2012, 105). Haastattelun aikana olen haastattelijana itse valinnut, minkä kysymyksen esitän seuraavaksi. Sen lisäksi jotkut kysymykset syntyivät haastattelujen aikana, kun olen huomannut, kuinka laaja kokemus hankkeiden työntekijöillä on. Sain tietoa jopa 1990-luvun laman työttömyydestä, mikä taas auttaa ymmärtämään paremmin työni teoreettista osuutta.

### **Osallistuva havainnointi**

Osallistuvaa havainnointia käytettiin menetelmänä kahdessa eri tilaisuudessa. Ensimmäiseksi käytin menetelmää kahdessa TE-toimistolla järjestetyssä Digiolkkarista työelämään -hankkeen osallistujien rekrytointitilaisuudessa. Osallistujia toiseen työnhakuryhmään rekrytointiin 15. maaliskuuta ja kolmanteen 11. syyskuuta. Opinnäytetyön tekemisen aikana tilaisuuksia oli useampi, mutta pääsin osallistumaan vain kaksi kertaa. Toisen kerran käytin menetelmää hankkeen ydintoiminnassa eli työnhakupajatoiminnassa. Käy-

tin menetelmää harjoitellessani Digiolkkarista työelämään -hankkeessa kevään 2017 aikana. Osallistuin hankkeen työnhakupajatoimintaan kaksi kertaa viikossa osallistujien kanssa. Osallistuva havainnointi -menetelmä edellyttää, että tutkija pääsee sisään tutkitavaan yhteisöön (Vilka 2007, 44).

Osallistumalla työpajoihin havainnoin, millainen oppimismotivaatio osallistujilla on ja millaisia elämänhaasteita he tuovat esille. Vertaistuki ja oppimismotivaatio olivat tärkeitä teemoja työpajoissa, ja ne ovat suorassa yhteydessä rekrytointiin. Niiden avulla olen pohtinut, millaisia esteitä työttömillä on tai millaisia ajatuksia tällainen hanke herättää työttömissä. Mutta havainnoimalla saa tietoa vain ulospäin näkyvästä toiminnasta, eikä se sovellu ihmisen ajattelun tai tunteiden selvittämiseen (Kananen 2012, 95). Havaintojen kautta minulla on ollut mahdollisuus huomata työttömyyteen liittyviä ilmiöitä käytännössä. Se on kokonaisvaltaisesti vaikuttanut ymmärrykseeni asiakasryhmästä.

Työnhakupajatoiminnassa havainnoinnin tutkimuskysymyksiä olivat: millaisena osallistujat kokevat työttömyyden ja miten he pärjäävät sen aikana?

TE-toimiston rekrytointitilaisuuksissa seurasin ihmisten reaktioita hankkeen esittelyyn. Osallistuva havainnointi kannattaa suunnata tiettyyn asiaan tutkimuskohteessa (Vilka 2007, 44). Tästä syystä rekrytointitilaisuuksissa yleisön kysymykset ja reaktiot hankkeen esitykseen olivat fokuksessani. Tutkimuskohteet, eli työttömät, eivät olleet tietoisia, että suoritan havainnointia, mutta olen aina avoimesti kertonut sekä opinnäytetyön teemasta että kehittämistehtävästäni. En ole tehnyt mitään johtopäätöksiä kenenkään motivaatiotasosta tai työkyvystä vain pelkästään havainnoin avulla. Tämän menetelmän käyttämisen tavoitteena oli ymmärtää paremmin hankkeen rekrytointivaikeuksia. Havainnoinnit ovat toimineet sen lisäksi pohjana dialogisille keskusteluille hankkeen projektipäällikön kanssa.

Havainnoimalla on mahdollista kerätä hiljaista tietoa, ja havainnoinnista on hyötyä myös muun muassa silloin, jos toimija ei osaa kuvata toimintaansa (Kananen 2012, 94). Rekrytointitilaisuuksissa ei kysytty suoraan osallistujilta: miten teitä voi motivoida osallistumaan tai miksi ette tule mukaan toimintaan? Päinvastoin, heitä yritettiin motivoida ja saada mukaan toimintaan. Havainnoin esityksen aikana, että työttömät ovat haluttomia osallistumaan ja että heissä esiintyy vastarintaa.

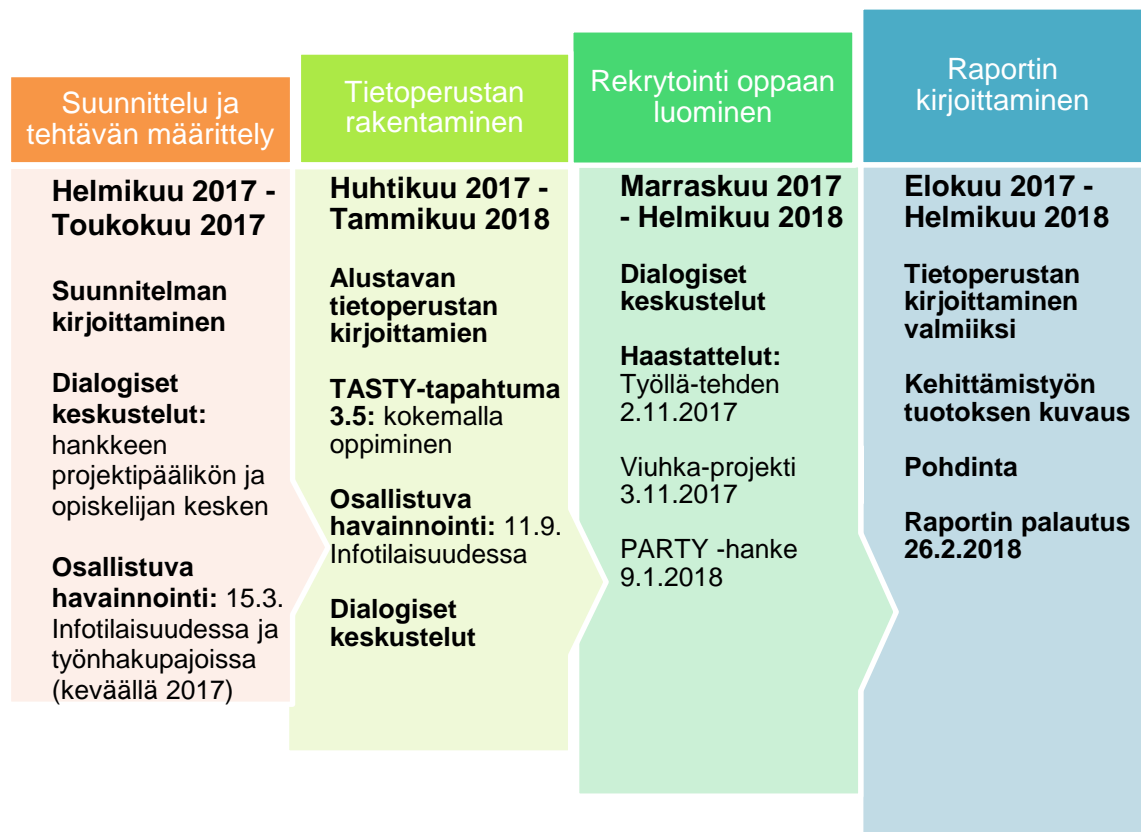
Havainnointien myötä teoreettisissa kehyksessä mainittuja ongelmia oli helpompi tarkkailla. Se oli jopa uskomatonta huomata, kuinka tutkimuksien aiheet työttömistä ja aktiivointipolitiikan vaikutuksista motivaatioon olivat helposti nähtävissä.



## 5.2 Kehittämistyön prosessin kuvaus

Prosessin etenemistä voidaan kuvata erilaisilla malleilla, joita ovat esimerkiksi lineaarinen, tasolta toiselle etenevä, spiraalinen sekä spagettimaisesti etevät mallit (Rantanen & Toikko, 56). Olen kuvannut opinnäytetyöni vaiheita Toikon ja Rantasen (2009, 64) teoksessa kuvatun spagettimaisen mallin avulla. Tämä malli parhaiten kuvaa kehittämistyön todellisuutta, koska tähän prosessiin sisältyy samat tehtävät kuin muissakin prosessimalleissa, mutta niiden järjestystä ei voida etukäteen määritellä (Toikko & Rantanen 2009, 71). Kehittämistyössäni minulle oli tärkeää säilyä dialoginen ja reflektiivinen luonne. Spiraalimallissa kehittämistoiminta pitää sisällään useita erilaisia prosesseja, joista tosin vain yksi prosessi, ja tässä opinnäytetyössä – dialogisuus, on pääprosessina, ja muut prosessit syntyvät sen sivutuotteena. Dialoginen keskustelu hankkeen projektipäällikön kanssa oli yksi jatkuvista kehittämismenetelmistä ja tässä mallissa dialogi on ytimessä, koska spagettimaisuus perustuu ajatukselle avoimesti ja vapaasti muotoutuvasta prosessista. (Toikko & Rantanen 2009, 69 – 71.) Digioikkarista työelämään -hankkeen myötä syntynyt hyvien käytäntöjen opas työttömien rekrytointia varten on muodostunut seuraavien vaiheiden myötä: suunnittelu ja tehtävän määrittely, tietoperustan rakentaminen, rekrytointioppaan luominen ja raportin kirjoittaminen.

Kehittämistyöni prosessi lähti liikkeelle helmikuussa 2017. Sen piti kuitenkin alkaa jo lokakuussa 2016, ja jo silloin olin yhteydessä sähköpostitse toimeksiantajani kanssa, mutta varsinaisen kehittämistyön käynnistymispäivä oli 25. tammikuuta 2017. Silloin perustettiin ensimmäinen työnhakuryhmä. Ensimmäisen ryhmän toimintaan on osallistunut vain viisi henkilöä. Tutustuin ryhmän osallistujiin ja aloitin pitämään henkilökohtaista kehittämispäiväkirjaa. Aluksi kartoitin hankkeen projektipäällikön kanssa ikääntyvien työttömien hankkeeseen osallistumisen ongelmia ja vaikeuksia. Dialogisten keskustelujen kautta etsin vastausta kysymykseen, mitä täytyy kehittää miksi juuri nyt (Toikko & Rantanen, 69). Tästä syystä aloitin pohtimaan, mitkä asiat vaikuttavat toimintaan osallistumiseen. Ensimmäisen ryhmän rekrytointin perusteella tiesin, että rekrytointimallissa on jonkin verran paranneltavaa. Tässä vaiheessa olen tavannut kaksi kertaa toimeksiantajani (15. helmikuuta ja 15. maaliskuuta 2017). 15. maaliskuuta 2017 oli hankkeen infotilaisuus Varsinais-Suomen TE-toimistolla. Infotilaisuuteen osallistumiseni tarkoituksena oli havainnointi. Pinnalle nousivat ikääntyvien työttömien kielteiset asenteet CV-työpajoihin ja muihin erilaisiin projekteihin, joissa yritetään parantaa työttömien valmiuksia.



Kuvio 2. Kehittämisprosessin vaiheiden eteneminen

Asenne oli kielteinen, koska he ajattelivat ”meitä ei vain enää oteta töihin”. Purimme ajatuksiamme hankkeen projektipäällikön kanssa tämän tilaisuuden jälkeen. Tämän työttömien vastarinnan tulkkaus ja analysointi veivät kehittämistyöni katsastamaan työvoimatoimiston palveluita ja aktivointipiteitä. Opinnäytetyön suunnitelma ja alustava tietoperusta olivat valmiita toukokuussa 2017. Silloin alustavan tietoperustan ytimeen valikoituivat työttömyys ja motivaatio. Maaliskuussa 2017 aloitin harjoittelun hankkeessa. Olen osallistunut työnhakupajatoimintaan kaksi kertaa viikossa. Pohdin saman aikaan sitä, miten tavoittaa ikääntyneitä työttömiä. 3.toukokuuta myös toteutettiin TASTY-tapahtuma (Terveys, Aktiivisuus, Sosiaalisuus, Työllisyys ja Yhteisöllisyys), jossa minulla oli oma rekrytointipiste. Osallistuin Turun Seudun TST ry:n järjestämän tapahtuman suunnitteluun ja toteutukseen. Tapahtumassa nimeltään TASTY tarkoituksena oli saada näkyvyyttä Turun Seudun TST ry:n toiminnalle. Tapahtuman järjestämisessä olivat mukana TST:n hankkeet, TKI-opiskelijoiden projektiryhmä ja ensimmäisen vuoden Turun Ammattikorkeakoulun terveydenhoitajakoulutuksen opiskelijat. Terveystoimittajien ja TKI-ryhmän kanssa pidimme aluksi koulussa aivoriihen, jonka jälkeen jatkoimme kaikkien

muiden yhteistyötahojen kanssa työskentelyä, jotta tapahtuman ohjelmasta muotoutuisi mahdollisimman monipuolinen ja Pansio-Perno-alueella asuvia hyödyntävä kokonaisuus. Tapahtuman jälkeen keskustelin sen toimivuudesta työntekijöiden kanssa. Tapahtumassa minulla oli tehtävänä esitellä hanketta omalla pisteellä. Samaan aikaan yritin saada yhteystietoja ihmisiltä. Alustavasti ideana oli haastatella tässä tapahtumasta mukana olleita projekteja. Tapahtuma oli kuitenkin ollut pienimuotoinen, joten kehittämistyönäkökulmasta vastauksia ei olisi ollut tarpeeksi. Idea haastatella muita hankkeita ja projekteja on syntynyt vasta toukokuun 2017 lopussa, jolloin ajattelin, että heidän näkökulmansa saaminen olisi hyödyllistä kehittämistyön tuloksen kannalta. Uutta kehittämistä koskevaa tietoa syntyi koko toiminnan ajan dialogisten keskustelujen avulla.

Toisessa kehittämistyön vaiheessa syvennyin tietoperustan kirjoittamiseen. Jo olemassa olevaan tietokehykseen liittyivät ikäsyrijntä, sisäinen motivaatio ja aktivointipolitiikka käsitteineen. Opinnäytetyön suunnitelmani vaati korjausta, ja sain sen hyväksytyä vasta toukokuussa 2017. Opinnäytetyöni tietoperusta oli rakennettu ja vahvistettu elokuussa 2017. Marraskuussa 2017 sitä oli huomattavasti syvennetty ja muutettu. Muutin tietoperustan rakennetta sellaiseksi, että viimeinen alakappale ”Työttömien motivointi aktivointipolitiikassa” yhdistäisi työni kaksi pääteemaa: työttömyys ja motivointityö. Toisen kerran havainnoin Te-toimistolla järjestettyä infotilaisuutta 11. syyskuuta 2017. Paikalle oli taas kutsuttu 53 ikääntyvää työtöntä, ja heistä pääsi tulemaan noin 40. Tällä kerralla seurasin tarkasti projektipäällikön esityksen rakennetta, koska suunnitteluvaiheessa kävi ilmi, että lähestymistapa ja esityksen aloitus ovat erittäin tärkeitä. Yritin samaistua tähän esitykseen samalla tavalla kuin jos minä kuulisin sen ensimmäisen kerran.

Kolmannessa kehittämistyön vaiheessa keskiössä olivat hankkeiden työntekijöiden haastattelut. Kehittämistyön näkökulmasta järkevämpää oli saada tietoa samankaltaisilta projekteilta, eli projekteilta, joilla on sama kohderyhmä ja joihin osallistuminen on myös vapaaehtoista. Vasta lokakuussa 2017 lähetin sähköpostia viidelle mielestäni sopivalle haastateltavalle. Olen työstänyt kehittämiskysymyksen mukaisesti haastattelurungon (liite 2) ja lähetin sähköpostia viidelle potentiaaliselle haastateltavalle. Olen sopinut haastatteluista eri hankkeiden kanssa sähköpostilla, jossa oli selkeästi esitetty opinnäytetyön aihe ja kehittämistehtäväni ja kehittämismenetelmä. Näin ollen haastateltaville oli selvää jo etukäteen, mihin kysymyksiin haen vastauksia. Onneksi sain kaikilta positiivisen vastauksen, koska kuten olen edellä maininnut, eivät kaikki projektit sovi haastateltaviksi. Marraskuussa 2017 haastattelin Työllä Tehden, Viuhka ja tammikuussa 2018 PARTY -hankkeita. Kaikki tahot vastasivat nopeasti, mutta Tuttu-hanke ja BAANA-hanke pidin

toissijaisena haastateltavina, koska heidän kohderyhmänsä olivat erilaisia. Tuttu-hankeella kohderyhmänä ovat alle 29-vuotiaat työttömät, ja BAANA-hankeella kohderyhmänä ovat maahanmuuttajataustaiset työttömät. Vaikka molemmista hankkeista löytyisi sopivan ikäisiä työttömiä, näiden tahojen haasteet osallistujien rekrytoinnissa ovat todennäköisesti erilaisia.

Kehittämistyön viimeisessä vaiheessa aloin kirjoittamaan rekrytointiopasta. Vaikka varsinainen opas on kirjoitettu viimeiseksi, olen koko kehittämistyön aikana pohtinut oppaan sisältöä ja rakennetta. Päädyin järjestämään oppaan sillä tavalla, että haastatteluissa esille tuodut hyvät käytännöt muodostavat oppaan ytimen. Syvennyin myös opinnäytetyön raportin tietoperustaan. Raportin kirjoittamisen loppuvaiheessa tutustuin kirjallisuuteen, jossa kritisoitiin Suomen aktivointipolitiikkaa siitä, että se pitää työttömyyttä yksilöstä johtuvana ongelmana. Sen lisäksi olen etsinyt teoreettisia perusteluita työttömien kokemille haasteille työttömyysjärjestelmän kanssa. Jo työpajoihin osallistumisen aikana huomasin työttömyysjärjestelmän monimutkaisuuden vaikuttavan osallistujien henkiseen hyvinvointiin. Työnhakijat aktiivisesti kritisoivat sitä ja kertoivat pärjäävänsä huonosti sähköisten palveluiden kanssa. Marraskuussa 2017 kävin viimeisen kerran dialogisen keskustelun projektipäällikön kanssa. Aiheena olivat kolmannen työnhakuryhmän elämänhaasteet ja uudet tavat motivoida ihmisiä. Opinnäytetyöni aihe on erittäin ajankohtainen, koska raportin ja oppaan kirjoittamisen aikana, eli tammikuussa 2018, on tullut voimaan aktiivimalli. Siitä on ehditty keskustella vain yhdessä haastattelussa, jonka toteutin 9. tammikuuta 2018. Aktivointimallin vaikuttavuutta ja vaikutuksia ei valitettavasti ehditä analysoida tässä työssä.

## 6 REKRYTOINTIPROSESSIN OPPAAN ESITTELY

Kehittämistyön konkreettisena tuotoksena syntyi Rekrytointiopas (liite 3). Oppaan ytimessä ovat hyvät käytännöt, jotka on saatu haastattelujen, havainnoinnin, kokemalla oppimisen ja dialogisten haastattelujen avulla. Opas koostuu aloituksesta, jossa on kerrottu kenelle opas on tarkoitettu ja minkä kehittämisiongelman ratkaisemiseen se tähtää. Seuraavaksi oppaassa on esitelty hyvien käytäntöjen määrittelyä. Opas on tarkoitettu ammattilaisille, jotka suunnittelevat työttömille suunnatun toiminnan aloittamista. Sen lisäksi oli koettu haastattelujen kautta, että opas olisi hyödyllinen ensisijaisesti vasta ura aloittaville työntekijöille. Toki on olennaista, että pitkään ura tehty ammattilainen on jo tottunut samoihin toimenpiteisiin, ja opas saattaisi olla tästä näkökulmasta hyvä väline reflektointiin ja uusien asioiden pohtimiseen. On tärkeää mainita, ettei vain työttömien kohdalla motivointi voisi olla haasteellista. Monien muiden sosiaalialan asiakasryhmien rekrytointi vapaaehtoiseen toimintaan voi olla haasteellista. Toivon, että opas antaa sellaisen oivalluksen lukijalle, että hän ymmärtää miten voidaan lähestyä asiakaslähtöistä työtä jo rekrytointivaiheessa.

Kehittämistyössäni on käytetty pääasiassa neljää menetelmää. Niiden avulla saatujen tietojen yhdistäminen vaati aikaa. On yleistä, että joku hyvä rekrytointikäytäntö liittyy toiseen. Oppaassani kuitenkin olen antanut jokaiselle käytännölle oman otsikon. Esimerkiksi ruoka on tullut esille kaikkien haastateltavien kanssa. Joillekin se on väline yhteisöllisyyden lisäämiseen. Mutta sekin pitää myös paikkansa, että ruoka motivoi työttömiä osallistumaan, jotta he voivat säästää menoissaan. Näin ruoka hyvänä käytäntönä on mainittu kaksi kertaa.

Taulukoon ”kehittämistyön tulokset” on laitettu keskeiset käsitteet, jotka ovat syntyneet jokaisen menetelmän kautta. Koska opas on rakennettu työttömien haasteiden ja hyvien käytäntöjen kautta, on helpompaa esittää tulokset myös niiden avulla. Juuri nämä pääpointit ovat muodostaneet opinnäytetyöni tuotoksen. Haastatteluista on tehty lyhyt litterointi helpompaa analysointia varten, ja näin ollen siihen on kirjoitettu vain pääpointit, haastateltavien esittämät pääajatukset ja nimeävät hyvät käytännöt. Teemahaastatteluissa kysymyksien muodot ja niiden järjestys vaihtelivat haastatteluittain, mutta yksi niistä pysyi samassa muodossa: ”Mikä on koettu hyväksi käytännöksi asiakkaiden rek-

rytoinnissa?” Yksi haastateltavista hankkeista on työllisyyspoliittinen hanke, eli työttömien suhteet hankkeeseen perustuvat palkkatukeen, työkokeiluun tai muuhun TE-toimiston toimenpiteisiin.

Taulukko 1. Kehittämistyön tulokset

Menetelmät	Hyvät käytännöt rekrytointiin	Työttömien haasteet	Muut huomiot ja ajatukset
<b>Kokemalla oppiminen (TASTY-tapahtuma 3.5.2017)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monta yhteistyötahoja samassa paikassa;</li> <li>- Yhteisöllisyyden tunne samalla alueella.</li> </ul>		Kaikille avoimissa tapahtumissa on vaikeaa suunnata rekrytointia oikeaan asiakasryhmään.
<b>”Työllä tehden” -hankkeen haastattelu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hyvä perehdytys;</li> <li>- Kasvokkain tapahtuva motivointi;</li> <li>- Ruoka;</li> <li>- Te-toimiston infotilaisuudet muiden yhteistyötahojen kanssa;</li> <li>- Matkakustannukset;</li> <li>- Mukava yhteinen hetki, yhteisöllisyys.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koulutuksen puute;</li> <li>- Motivaation puute;</li> <li>- Pitkäaikaistyöttömyys.</li> </ul>	Digiolkkarista työelämään –hankkeen vaikeus on rajoitettu alue ja rajoitettu ikäryhmä.
<b>”Viuhka” -projektin haastattelu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yhteistyö sosiaali-toimiston, TE-toimiston ja työllisyyskeskuksen kanssa;</li> <li>- Mielekäs tekeminen;</li> <li>- Pieni tuuppaus työelämä kohti;</li> <li>- Ruoka.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Päihdeongelmat;</li> <li>- Pitkäaikaistyöttömyys;</li> <li>- Terveydelliset ongelmat.</li> </ul>	Asiakkaiden saanti on moniportainen prosessi, joka koostuu tiedotuksesta ja jatkuvasta asiakastyöstä.
<b>”PARTY” hankkeen haastattelu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ihmisten täytyy nähdä selvästi hyödyt;</li> <li>- Ruoka lämpimänä ateriana ja yhteisöllisyyden lisäämisen keinona;</li> <li>- Infotilaisuudet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- heikko toimintakyky;</li> <li>- Ihmisillä on muitakin ongelmia kuin vain työttömyys.</li> </ul>	Hankkeiden asiakkaat eivät edes pysty pääsemään työelämään suuntautuviin palveluihin. Osallisuuden lisääminen on tehtävää mualla tavalla kun työnteon kautta.

<b>Osallistuva havainnointi infotilaisuudessa (15.3.2017)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- TE-toimiston infotilaisuus on toimiva tapa saada oikea ryhmä ihmisiä paikalle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ikäsyrintä;</li> <li>- Turhautuminen erilaisiin työvoimakurssiin</li> </ul>	
<b>Osallistuva havainnointi infotilaisuudessa (11.9.2017)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mahdollisuuksien tarjoaminen;</li> <li>- Positiivinen kokemus aiemmin toiminnassa osallistuneilta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Te-toimistolta saatu kutsukirje on uhkaava.</li> </ul>	Oli mietitty miten voidaan rakentaa hankkeen esitys eritavalla.
<b>Osallistuva havainnointi työnhakupoissa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yhteisöllisyys ja vertaistuki;</li> <li>- Ruoka ja matkakustannukset;</li> <li>- Mukava hetki yhdessä</li> <li>- Asiakkaiden kuunteleminen ja kunnioittaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktivointitoimenpiteisiin turhautuminen;</li> <li>- terveydelliset ongelmat;</li> <li>- Te-toimiston ja Kelan kanssa asioinnissa vaikeuksia</li> </ul>	

Dialogisista keskusteluista saatuja tietoja ei ole laitettu tähän taulukkoon, koska keskustelu oli lähinnä näiden tuloksien ja niiden toimivuuden reflektointia sekä työttömien osallistujien haasteiden pohtimisesta. Esimerkiksi osallistumalla infotilaisuuteen minulla oli mahdollisuus esittää ideoita esityksen rakenteesta. Myöhemmin kävi ilmi, että havainnoinnin kautta ehdotetut muutokset ovatkin tuoneet jonkin verran positiivisia tuloksia. Hankkeessa oli korostettu ideaa, miten itse ikääntyvä työtön voi olla hyödyllinen kehittämishankkeelle, eikä vain hän hyötyisi toiminnasta.

Jokaisen hyvän käytännön esitykseen on liitetty sitaatti teoreettisista teoksista. Se on tehty sitä varten, jotta lukijalle muodostuisi parempi kuva sekä hyvään käytäntöön tarkoituksesta että minkä haasteiden takia tätä käytäntöä pidetään hyvänä. Itselleni luetut teokset ovat voimakkaasti vaikuttaneet mielipiteeseeni aktivointipolitiikasta ja ihmisten motivaatiosta, ja näin ollen sitaateilla haluisin viitata näihin teoksiin. Niille rekrytointitavoille, jotka nousivat hyväksi käytännöksi, löytyivät motivaatioteoriaan perustelut. Esimerkiksi itsemääräämisteorian mukaan ihmisillä on kolme perustarvetta: autonomian tunne, yhteenkuuluvuuden tunne ja koetun pätevyyden tunne. Eli sekä motivaatioteoria voi selittää siitä miksi ihmiset käyttävät tietyllä tavalla, mutta myös saadut tulokset vahvistavat ajatusta, että oikein käytetty ymmärrys ihmisten motivaatiosta voi tuoda tuloksia.

Opinnäytetyöni tuotos on lähetetty toimeksiantajalle arvioitavaksi ja kommentoitavaksi. Heidän kommenttiansa avulla sitä on muokattu. Se on ollut tärkeä osa kehittämistyötäni,

koska tuotetun tekstin sävystä ja tyylistä on hyvä keskustella sekä toimeksiantajan että opinnäytetyön ohjaajan kanssa (Vilkkä & Airaksinen 2004, 129).



## 7 POHDINTA JA ARVIOINTI

### 7.1 Kehittämistyön prosessin arviointi

Kehittämistyö on kuvattu spagettimaisen prosessimallin kautta, joka on Toikko ja Rantasen (2009) teoksessa kuvattu malli. Sen mukaan kehittämistoiminnan vaiheet menevät limittäin. Ajatuksena oli rakentaa kehittämistyötä Salosen (2013, 16) konstruktivistisen mallin mukaan, jossa on yhdistetty lineaarisen ja spirillisen mallin piirteitä. Mutta päällekkäinen ja jatkuva dialogisen menetelmän käyttö ja reflektio ovat tehneet kehittämistyön prosessin limittäiseksi. Kehittämistyön prosessin piti alkaa vuoden 2016 syyskuussa ollessani samaan aikaan opiskeluvaihdossa. Silloin, kun en ole läsnä fyysisesti, en ole läsnä mentaalisesti. Koen, että minulle on erittäin vaikeaa tehdä etätöitä. Hanke käynnistyi marraskuussa 2016 ja en ollut ihan alusta asti mukana. Prosessi olisi varmasti ollut erilainen, mikäli olisin ollut Suomessa silloin.

Kaikki asiat eivät menneet täysin suunnitelmieni mukaan. Toimeksiantajan puheista kävi ilmi, ettei hankkeelle ollut väliä milloin valmistun tai saan opinnäytetyöni tehtynä. Mutta koen, että pitkittyneestä kehittämistyön prosessista olikin hyötyä. Selitän siitä tarkemmin ammatillisen kehittymisen arvioinnissa. Minulla on ollut aikaa sisäistää asioita. Alussa palatessani opiskeluvaihdossa oli vaikeaa ymmärtää mikä on minun tehtäväni. Hankkeessa oli muitakin opiskelijoita, joilla oli omat tehtävänsä, mutta minun toivottiin tekevän yhteistyötä heidän kanssaan. Muiden opiskelijoiden markkinointi- ja viestintätehtävät ja niiden yhteys minun opinnäytetyöhöni olivat minulle epäselviä alussa. Siksi koen, että hankkeen projektipäällikön kanssa pidetyt keskustelut olivat sekä dialogisen reflektoinnin välineitä että tilaisuuksia, jossa esittelin mihin suuntaan kehittämistyöni sujuu.

Keväällä 2017 en tiennyt vielä, miten saan rekrytointiprosessioppaan tehtyä. Olen itse vienyt mainoksia kauppoihin ja harjoittelun aikana osallistunut mainoksien sisällön muokkaamiseen. Vaikka näitä tekoja ei voi kutsua menetelmiksi niiden pätkäluonteisuuden takia, ne näyttivät minulle kuinka suuri haaste on saada ikääntyviä työttömiä osallistumaan.

Yhteistyö projektipäällikön ja muiden hankkeen työntekijöiden kanssa oli mielestäni sujuvaa. Olin positiivisesti yllätynyt kuinka helposti sain myös muita hankkeita lähtemään mukaan.

Lukijalla luonnollisesti voi herätä kysymys: miksi kehittämismenetelmissäni ei ole sel-laista, jossa pyrin kysymään suoraan ikäänntyviltä työttömiltä heidän motivaatiostaan ja halustaan osallistua toimintaan. Kehittämispöcessin alussa harkitsin sitä itsekin. Yritin saada työnhakupajoissa vastauksia näihin kysymyksiin ja myös siihen, mitkä kanavat työnhakupajoihin osallistuvien mielestä olisivat parhaita rekrytointiin. Olen sitä mieltä, ettei osallistujia välttämättä halua kokea itseään tutkimuskohteeksi. Vastaukset kuten ”ei vaan kiinnostaa” eivät vie asiaa eteenpäin. ”Perusolettamukset eivät ole tutkimuskohteen jäsenille tietoisia vaan julkilausumattomia itsestäänselvyyksiä, ne ovat harvoin arkisen keskustelun kohteena. ” (Vilka 2007, 52.)

## 7.2 Ammatillisen kehittymisen arviointi

Yksintyöskentely ei välttämättä tue oppimisprosessia. Ammattikorkeakoulu kannusti pa-rietyöskentelyyn, mutta en halunnut olla taakka toiselle opiskelijalle heikomman suomen kielen taitoni takia.

Kehittämistyön toteuttaminen opetti paljon siitä, miten hankkeessa toimitaan. Suunnitte-lutyötä on tehty paljon jo ennen varsinaisen toiminnan aloittamista. Se oli jatkuvaa py-sähtymistä ja oman toiminnan tarkastelua, koska keksimäni ideat eivät aina palvelleet hankkeen tavoitteita suoraan tai hankkeen resurssit rajoittivat niiden toteuttamista.

Sosionomikoulutuksessa suuntaudun opinnoissani pääosin maahanmuuttajatyöhön, mutta viimeisenä vuonna minua alkoi kiinnostamaan työttömyysjärjestelmä, joka tavalla tai toisella liittyy meihin kaikkiin. Hankkeessa harjoittelu, tämä opinnäytetyö ja oma työni, jossa toimin palkkatuella työllistettyjen henkilöiden ohjaajana ovat vahvistaneet haluani jatkaa ammatillista kehitystä samaan suuntaan. Tehdyissä haastatteluissa huomasin jäl-kikäteen, että haastattelut olivat luonteeltaan asiantuntijoiden keskustelua. Osasin jo pu-hua samoilla termeillä näiden projektien työntekijöiden kanssa ja kehittämistehtävien li-säksi halusin kuulla heidän ammatillisesta kokemuksestaan.

Tutustuessani aktivointipolitiikkaan liittyvään kirjallisuuteen kriittinen ajatteluni kehittyi. Tätä koen kaikkein tärkeimpänä oivalluksena ammatillisen kehittymiseni kannalta. Vali-tettavasti tässä on taustalla myös jonkin verran pettymystä omasta työstäni. Mielestäni, yli 50-vuottiaden työttömien ongelmat ovat tällä hetkellä Suomessa niin suuria ja moni-mutkaisia, etteivät ne ratkea vain osallistamalla yhteen tietokonekurssiin. Lukiessani ak-

tivointipolitiikan työttömien ongelmien yksilöllistämisestä, mietin siitä, että minunkin opinäytetyöni on juuri sellainen, joka pyytää löytämään voimavaroja ja motivaatiota toimintaan ilman riittävää mahdollisuutta siihen.

Sosiaalialalla tehdään yleensä työtä omalla persoonalla. Se myös tarkoittaa siitä, että meidän ammatillinen kehitys on vahvasti sidoksissa meidän oman psyykkisen kehityksen kanssa. Sillä opinäytetyöni aiheiden kautta mietin omasta työurasta ja siitä, miten voin välttää työttömyyttä tulevaisuudessa. Ennen tätä työtä, suhtauduin elinikäisen oppimisen filosofiaan pelkästään positiivisesti. Mutta nykyisin sen ymmärrykseni kanssa, että iän myötä ihmisten tavoitteet muuttuvat, en ole varma jaksanko oppia koko elinikäni. Huomasin pääseväni siihen tulokseen, että pitkälti ihannoin elinikäisen oppimisen ajatusta sen takia, että itse olen vielä nuori.

### 7.3 Tuotoksen arviointi

Kehittämistyöni tuotos eli hyvien käytäntöjen opas onnistui pääosin hyvin. Oppaani ei kata kaikkia aiheeseen liittyviä teemoja. Se on tarkoitettu suuntaa antavaksi ja ideoita herättäväksi oppaaksi, jota voivat käyttää apunaan kaikki työttömien kanssa työskentelevät. Kun tavoitteena on laajan asiakasryhmän työllistymisongelmien käsittely, kehittämistyön toteuttaminen yhdessä hankkeessa voi antaa vain kapean ymmärryksen aiheesta. Tästä syystä teemahaastattelut muissa hankkeissa työskentelevien henkilöiden kanssa olivat tärkeitä.

Koen, että minulla on ollut suuri vapaus päättää oppaan sisällöstä, koska toimeksiantaja ei määritellyt sisältöä tarkasti. Tämä tietysti mahdollisti luovan ajattelun. Puhuimme säännöllisesti dialogisella keskusteluilla, että millainen tämä käsikirja tai opas voisi olla. Tuotoksen muotoon olennaisesti vaikutti se, että aloin kirjoittamaan sen viimeisessä prosessivaiheessa. Opas olisi varmaan erilainen, jos sen kirjoittaminen olisi jaettu kehittämistyön eri vaiheisiin. Pohdin paljon sitä, kuinka ilmaista asioita, jotta ne eivät tuntuisi itsestään selviltä. Päädyin siihen tulokseen, että hyvä käytäntö voikin olla itsestäänselvä, jos se vaan osoittautua toimivaksi.

Vaikka toivon oppaasta olevan hyötyä alalla työskenteleville, suhtaudun kriittisesti sen hyödyllisyyteen siinä tarkoituksessa, mihin sen itse tarkoitin. Mielestäni opas voi olla erityisen hyödyllinen heille, jotka ovat vasta aloittamassa uraansa. Myös alalla jo pitkään työskennelleiden kannattaa säännöllisesti tarkastella omaa toimintaansa ja reflektoida

sitä. Siinä tämä opas voi olla avuksi. Koen panostavani liian paljon huomiota opinnäytetyön raporttiin, eikä tuotokseen.

Asiantuntijahaastattelut muissa hankkeissa taas antoivat käsityksen siitä, kuinka erilaisia lähestymistapoja hankkeilla on. Oli myös mielenkiintoista huomata, että hankkeissa puhutaan eri tavoilla ihmisten työmotivaatiosta. Kehittämäni opas on juuri sellainen kuin se on haastattelujen, luetun kirjallisuuden ja dialogisten menetelmien takia. Se olisi erilainen, jos en olisi haastatellut ketään ja olisin ollut vain yhden hankkeen ”maailmassa”. Pohdin myös jälkepäin, olisinko voinut haastatella enemmän hankkeita, mutta vastaavia projekteja on tosi vähän.

Olen tyytyväinen omien menetelmieni käytöstä. Kehittämistyön alussa en hahmottanut niiden soveltamista opinnäytetyössäni. Koen, että tuotos on kuitenkin muodostettu monipuolisten menetelmien kautta.

Opinnäytetyöni aihe on erittäin ajankohtainen, vaikka itse kehittämistyössäni en ole ehtinyt perehtymään aktivointimallin vaikutuksiin hyvin. Jo vuonna 2003 on tutkittu aktivointipolitiikan vaikutuksia. On huomattu, että mitä enemmän harjoitetaan kontrollia, sen kalliimmaksi hallinnollisesti se tulee, mikä kumoaa sen mahdollisia hyötyä (Virjo ym. 2006, 13.)

Aktiivimalli vaikuttaa lukemani kirjallisuuden pohjalta ulkoistetulta pakotteelta, joka ei todellakaan saa ihmisiä motivoitua töihin sisäisen motivaation kautta. Sen lisäksi, työvoimakoulutukset eivät näytä lisääntyvän, vaikka niiden avulla voitaisiin lisätä koetun pätevyyden tunnetta. Rakenteellinen työttömyys on tilanne, jossa kaikille ei yksinkertaisesti riitä työtä. Miten jo vaikeassa elämäntilanteessa olevien ihmisten tilanne muuttuu positiivisen suuntaan, jos työtä ei kuitenkaan saa, vaan paineet lisääntyvät?

Jos yrittää etsiä jotain positiivista tästä tilanteesta, niin hankkeiden osallistujien rekrytointi voi olla helpompaa, jos hanke täyttää tarvittavia ehtoja: säilyttääkseen työttömyysetuuden työnhakijan on oltava viisi päivää TE-toimiston työllistymistä edistävässä palvelussa, joka voi olla muun muassa työnhakuvalmennus ja uravalmennus (Työ- ja elinkeinotoimisto, 2018). Mutta esimerkiksi Digiolkkarista-työelämään hanke ei kuulu siihen ryhmään, koska toiminta on pienimuotoisempaa. Kyseinen asia on hyvä huomioida hankkeiden suunnitteluvaiheessa, toisaalta pakotteet ja ohjeistukset asian suhteen voivat muuttua nopeastikin. Joten se on erittäin haasteellista reagoida tapahtuviin muutoksiin, kun hankkeen suunnitelma on jo kirjoitettu valmiiksi kolmeksi vuodeksi.

## LÄHTEET

Ala-Kauhaluoma, M. Keskitalo, E. Lindqvist, T. & Parpo, A. 2004. Työttömien aktivointi: Kuntouttava työtömlinta –lain sisältö ja vaikuttavuus. Helsinki: Stakes.

Arnkil, T.E. & Seikkula, J. 2014. ”Nehän kuunteli meitä!”: dialogeja monissa suhteissa. Helsinki: Terveuden ja hyvinvoinnin laitos.

Björklund, L. & Hallamaa, J. 2013. Miten kannustaa ihmisiä työmarkkinoille eettisesti ja kestävästi? Teoksessa Karjalainen, V. & Keskitalo, E. (toim.) Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikkaa Suomessa. Tampere: Juverenes Print.

Deci, E.L. & Ryan, R.M. 2000. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227 – 268.

Digiolkkarista työelämään –hanke. 2016. Julkaisematon hankehakemus.

Dunderfelt, T. Intuitio ja tunneviestintä – ihmisten välinen näkymätön yhteys. Helsinki: Dialogia.

Eichhorst, W. Neder, F. Tobsch, V. & Wozny, F. 2015. A European Perspective on Long-Term Unemployment. Bonn: IZA Discussion Paper No. 9321.

Ervasti, H. 2003. Kuka halua töihin? Aktiivisten ja passiivisten työttömien profiilit. Teoksessa Ritakallio, V-M (toim.): Riskit, instituutiot ja tuotokset: Juhlakirja Olli Kankaan täyttäessä 50 vuotta 12.10.2003. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia 59.

Giddens, A. & Sutton, P.W. 2017. *Sociology*. 8<sup>th</sup> edition. Polity.

Julkunen, R. 2013. Aktivointipolitiikka hyvinvointivaltion paradigman muutoksena. Teoksessa Karjalainen, V. & Keskitalo, E. (toim.) Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikkaa Suomessa. Tampere: Juverenes Print.

Jussila, K. & Pitkänen, T. 2005. Ikääntyvien työntekijöiden elämänmotivaatio. Teoksessa Teoksessa Salmela-Aro, K & Nurmi, J-E. (toim.) Mitä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: PS-kustannus.

Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010.

Hatakka, H. 2014. Ikääntyvien työttömyys kasvussa. Viitattu 15.4.2017. <https://www.etlehti.fi/artikkeli/raha/ikaantyvien-tyottomuus-kavussa>

Heponiemi, T. Wählström, M. Elovainio, M. Sinervo, T. Aalto, A-M & Keskimäki, I. 2008. Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 14/2008.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hämäläinen, K. 2012. Aktivointipolitiikan talouspoliittiset tavoitteet, tulokset ja merkitys yhteiskunnassa. Teoksessa Hänninen, S. & Junnila, M. (toim.) 2012. Vaikuttavatko politiikkatoimet? Sosiaali- ja terveydenhuolto vaikuttavuusarvioinnin kohteena. Tampere: Juverenes print.

Hänninen, S. 2014. Työttömän työnhakijan mahdollon mahdollisuus. Teoksessa Lempiäinen, K. & Silvasti, T. (toim.) Eriarvoisuuden rakenteet. Haurastuvat työmarkkinat Suomessa. Tampere: Vastapaino.

Hänninen, S. & Karjalainen, V. 2012. Työttömien ja vaikeassa asemassa olevien terveyteen ja toimintakykyyn vaikuttaminen. Teoksessa Hänninen, S. & Junnila, M. (toim.) 2012. Vaikuttavatko politiikkatoimet? Sosiaali- ja terveydenhuolto vaikuttavuusarvioinnin kohteena. Tampere: Juvenes print.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Juvenes print.

Karren, R. & Sherman, K. 2012. Layoffs and unemployment discrimination: a new stigma. Journal of managerial Psychology. Vol. 27 Iss 8 pp.848 – 863.

Keskitalo, E. & Karjalainen, V. 2013. Mitä on aktivointi ja aktivointipolitiikka. Teoksessa Karjalainen, V. & Keskitalo, E. (toim.) Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikkaa Suomessa. Tampere: Juvenes Print.

Kivinummi, J. & Alatupa, S. 2016. Kun ei suju. Selvitysoiras haastaviin asiakastilanteisiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Koistinen, P. 2014. Työ, työvoima ja politiikka. Helsinki: Vastapaino.

Kotkas, T. 2013. Sopimuksellisuus sosiaalioikeudessa – esimerkkinä julkisen työvoimapolvelun ja työttömyysturvan asiakassuunnitelmat. Teoksessa Karjalainen, V. & Keskitalo, E. (toim.) Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikkaa Suomessa. Tampere: Juvenes Print.

Kouvonen, A. 1999. Ikäsyryntä kokemukset työssä ja työhönotossa. Helsinki: työpoliittinen tutkimus.

Kuvaja, A. 2011. Työttömien työnhakumotivaatio ja motivaatio: sosiaalitoimeen työvalmentajan näkökulmia. Sosiaalitieteiden laitos, Helsingin yliopisto. Ammatillinen lisensiaattitutkimus.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012)

Larja, L. Wariu, J. Sundbäck, L. Liebkind, K. Kandolin, I. & Jasinkaja-Lahti, I. 2012. Discrimination in the Finnish Labor Market. TEMMI publications: Employment and Entrepreneurship 16. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Lintunen, T. 2017. Tunne- ja vuorovaikutusoppiminen yhteenkuuluvuudentunteen ja motivaation edistäjänä. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Liukkonen, J. Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita.

Lundell, S. Tuominen, E. Hussi, T. Klemola, S. Lehto, E. Mäkinen, E. Oldenbourg, R. Saarelma-Thiel & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoima työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivaatioon. 16 perustarvetta johtamisen apuna. Helsinki: Talentum.

Myrskylä, P. 2010. Taantuma ja työttömyys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 57/ 2010.

Mähönen, E. 2016. Työolobarometri. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 34/2017.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Nurmi, J-E. & Salmela-Aho, K. 2005. Modernin motivaatiopsykologian perusta ja käsitteet. Teoksessa Salmela-Aro, K & Nurmi, J-E. (toim.) Mitä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: PS-kustannus.

Nurmi, T. Rekiaro, I. & Rekiaro, P. Uusi suomalainen sivistysanikirja. Helsinki: Gummerus.

- Näätänen, A-M. Londen, P. & Peltosalmi, J. 2017. Sosiaalibarometri 2017. Helsinki: SOSTE.
- Oksanen, J. 2014. Motivointi työväliseenä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Parpo, A. 2007. Työllistymisen esteet. Helsinki: Stakes.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1992. Oppimismotivaatio. Teoria, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta. Aavaranta-sarja 29. Keuruu: Otava.
- Perttilä, R. 2011. Social Capital, Coping and Information Behavior of Long-Term Unemployed people in Finland. Åbo: Åbo akademi University press.
- Raunio, K. 2006. Syrjäytyminen. Sosiaalityötä kiinnostavia näkökulmia. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.
- Saari, J. Meriluoto, L. & Behm, M. 2017. Oman elämänsä asiantuntijat – Selviytyminen viimesijaisella turvalla. Teoksessa Saari, J. (toim.) Sosiaaliturvariippuvuus. Sosiaalipummit oleskeluyhteiskunnassa? Tampere: Juvenes Print.
- Saikkumäki, P. 2013. Näkökulmia työttömän työkykyyn ja työkyvyn arviointiin. Teoksessa Karjalainen, V. & Keskitalo, E. (toim.) Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikka Suomessa. Tampere: Juvenes Print.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön – Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Sihto, M. 2013. Työllisyys- ja aktivointipolitiikan tulevaisuuden näkymiä. Teoksessa Karjalainen, V. & Keskitalo, E. (toim.) Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikka Suomessa. Tampere: Juvenes Print.
- Siisiäinen, M. 2014. Työtä vailla olevat nuoret. Teoksessa Lempiäinen, K. & Silvasti, T. (toim.) Eriarvoisuuden rakenteet. Haurastuvat työmarkkinat Suomessa. Tampere: Vastapaino.
- Siisiäinen, M. Kankainen, T. & Luhtakallio, E. 2014. Työttömien liike. Teoksessa Lempiäinen, K. & Silvasti, T. (toim.) Eriarvoisuuden rakenteet. Haurastuvat työmarkkinat Suomessa. Tampere: Vastapaino.
- Silvennoinen, P. 2007. Ikä, identiteetti ja ohjaava koulutus. Ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät oppimisyhteiskunnan haasteena. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing house.
- Silvennoinen, P. 2011. Ikääntyvien pitkäaikaistyöttömien toimijuus koulutuksen kentällä. Teoksessa Eteläpelto, A. Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja.
- Suomen virallinen tilasto (SVT). Työvoimatutkimus. Marraskuu 2017. Viitattu 22.12.2017. Saatavilla sähköisesti osoitteessa [http://www.stat.fi/til/tyti/2017/11/tyti\\_2017\\_11\\_2017-12-22\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2017/11/tyti_2017_11_2017-12-22_tie_001_fi.html)
- Terävä, E. Virtanen, P. Uusikylä, P. & Köppä, L. 2011. Vaikeasti työllistettävien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 23/2010.
- Työ- ja elinkeinotoimisto. Aktiivimalli - Usein kysytyt kysymykset. Viitattu 21.2.2018. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <http://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/aktiivimalli>
- Vasalampi, K. 2017. Itsemäärämisteoria. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatio psykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Viitasalo, N. 2015. Varttuneet ja ikäsyrjintä työelämässä. Tampere: Juvenes Print.

Viljaranta, J. 2017. Odotusarvoteoria – odotusten ja arvostusten vaikutus oppimismotivaatioon. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2007. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Virjo, I. Aho, S. & Koponen, H. 2006. Passivoiko työttömyysturva? Työpoliittinen tutkimus 303. Helsinki: Työministeriö.



## Palaverimuistiot

*Osallistujat: Opiskelija Elizaveta ja Digiolkkarista työelämään –hankkeen projektipäällikkö*

### **Muistio 15.02.2017**

Paikka: Turun Seudun TST ry

Käsitellyt asiat:

- Hankkeen käynnistäminen;
- Opinnäytetyön aiheen tarkennus;
- Menetelmien ja tavoitteiden yhdessä määrittely;
- Opinnäytetyön tuotos on käsikirja tai opas ikääntyvien työttömien rekrytointia varten;
- Motivaation käsitteen yhteys työnhakijoiden rekrytointiin;
- Työpajoihin osallistuminen osana opinnäytetyötä;
- Kenttätyö;
- Aiheeksi oli sovittu alustavasti ”Kehitetään menetelmiä työttömien 54-vuotiaiden ja vanhempien löytämiseen Pansio-Perno-alueelta ja heidän motivoimisensa ryhmätoimintaan osallistumiseen”;
- Konkreettisen työn aikataulutus Pansio-Perno-alueella.

### **Muistio 15.03.2017**

Paikka: Turun Seudun TST ry

Käsitellyt asiat:

- Keskustelu infotilaisuuksien järjestämisestä;
- Ikääntyvien työttömien turhautuminen, josta oli puhuttu infotilaisuuden aikana:
  - vastarinta tilaisuudessa
  - kysymykset yleisöltä
  - ehdotukset siitä, mitä voidaan lisätä työpajojen ohjelmaan.

### **Muistio 10.04.2017**

Paikka: Turun Ammattikorkeakoulu

Käsitellyt asiat:

- TASTY-tapahtumaan osallistumisen tarkoitus;
- Alustava idea: teemahaastattelu toteutetaan TASTY-tapahtumaan osallistuvien tahojen kanssa;
- Keskustelu opinnäytetyön suunnitelmasta.

### **Muistio 03.05.2017**

Paikka: Turun Ammattikorkeakoulu

Käsitellyt asiat:

- Harjoittelujakson tavoitteiden saavuttaminen ja vaikutus opinnäytetyön aiheeseen;
- Työttömien haasteet päästä avoimille työmarkkinoille;
- Haastattelujen kohderyhmän muutos: muut hankkeet ja projektit, joilla on sama ryhmä ja samat haasteet saada osallistujia.

### **Muistio 29.05.2017**

Paikka: Turun Ammattikorkeakoulu

Käsitellyt asiat:

- Toisen työnhakuryhmän toiminnan yhteenveto ja työttömien haasteet;
- Alustavasta tietoperustasta keskustelu;
- Kolmannen ja neljännen työnhakuryhmän rekrytoinnin alustava aikataulu ja suunnitelma.

### **Muistio 12.09.2017**

Paikka: Turun Ammattikorkeakoulu

Käsitellyt asiat:

- Vertaisohjaajan vaihto ja sen vaikutus rekrytointiin;
- Te-toimistolla järjestetyn infotilaisuuden analyysi:
  - Osallistujien määrä
  - Omien havaintojen esille tuominen
  - Esityksen järjestyksen tärkeys
  - Miten me kehittämishankkeessa hyödyimme siitä, että työttömät osallistuvat hankkeeseen.

### **Muistio 20.11.2017**

Paikka: Turun Ammattikorkeakoulu

Käsitellyt asiat:

- Aikaisempien ehdotuksien käyttöönotto:
  - Se on tuottanut hyviä tuloksia, että työttömien tuomaa hyötyä hankkeelle korostetaan;
- Muiden toimenpiteiden hyödyntäminen infotilaisuudessa:
  - kätteleminen
  - pöytien järjestys.

## Teemahaastattelun runko

Taustatiedot:

1. Haastateltavan hankkeen/projektin tarkoitus, taustatiedot.
2. Haastateltavan hankkeen/projektin asiakasryhmä.
3. Hankkeen/projektin yhteistyökumppanit
  - Mikä on haastateltavan (haastateltavien) asema hankkeessa? Mitä kuuluu työtehtäviin?

Rekrytointikanavat ja menetelmät:

1. Mitä kautta asiakkaat/osallistujat tulevat hankkeeseen?
2. Onko hankkeella vaikeuksia saada osallistujia hankkeeseen?
3. Minkälaisia vaikeuksia rekrytoinnissa on?

Työttömien työllistymishaasteet

4. Mitkä ovat mielestänne suurimmat haasteet työllistyä hankkeen/projektin asiakasryhmässä?

Hyvät käytännöt motivointityössä ja rekrytoinnissa

5. Millä keinoilla saadaan työttömiä mukaan hankkeisiin? Millä keinoilla voidaan motivoida?
6. Mitä pidätte hyvänä käytäntönä rekrytoinnissa? Mitkä hyvät käytännöt ovat hankkeen käytössä?
7. Mitä mielestänne voidaan tehdä eri tavalla?

# Hyvien käytäntöjen rekrytointiopas

- *ikäntyvien työttömien motivointityö  
Digiolkkarista työelämään -hankkeessa*

Tekijä: Elizaveta Mokelainen

Toimeksiantaja: Digiolkkarista työelämään -hanke



## SISÄLTÖ

<a href="#">Aloitussanat</a> .....	3
<a href="#">Asiakasryhmän kuvaus</a> .....	4
<a href="#">Mitä on hyvä käyttäntö?</a> .....	5
<a href="#">Infotilaisuudet</a> .....	6
<a href="#">Ruoka</a> .....	6
<a href="#">Verkostoituminen</a> .....	7
<a href="#">Hyöty</a> .....	8
<a href="#">Kanavat ja puskaradio</a> .....	9
<a href="#">Yhteisöllisyys</a> .....	10
<a href="#">Toiminnan kuvauksen sisältö ja järjestys</a> .....	11

## ALOITUSSANAT

### Mitä?

Tämä käsissäsi oleva opas on opinnäytetyöstäni syntynyt tuotos. Sen tarkoitus on esitellä hyviä käytäntöjä yli 50-vuotiaiden työttömien rekrytointiin sosiaalialan hankkeisiin.

### Miksi?

Sosiaali- ja terveysalalla järjestetään erilaisia hankkeita, joihin osallistujien saaminen ei ole yksinkertaista. Tämä opas on syntynyt Digioikkarista työelämään -hanketta varten. Hanke järjestää Turussa työnhakuryhmiä, joissa työskennellään työpajoissa ja kehitetään digitaalisia taitoja työnhaun ja työllistymisen edistämiseksi. Hankkeen keskeisenä tavoitteena on se, että työnhakijat tunnistavat oman osaamisensa ja oppivat työnhaussa ja työssä selviytymiseen tarvittavia taitoja vertaisryhmissä yhteisen tekemisen kautta ja vertaisohjaajien tuella digitaalisuutta hyödyntäen. Osallistuminen tähän hankkeeseen on täysin vapaaehtoista, ja sen vuoksi opinnäytetyön tuotoksen ydinkysymyksenä on miten rekrytoida ja motivoida ikääntyviä työttömiä sosiaalialan hankkeisiin. Työttömillä voi olla muitakin haasteita elämässä kuin vain työttömyys. Heidän saamisensa osallistumaan aktiiviteetteihin ja ylipäättään yhteisiin asioihin voi olla haastava tehtävä. Monet sosiaalialan hankkeet ja projektit kohderyhmästä riippumasta kohtaavat samanlaisia ongelmia yrittäessään motivoida ihmisiä osallistumaan vapaaehtoiseen toimintaan.

### Kenelle?

Opas on tarkoitettu kaikille sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille, jotka työskentelevät työttömien kanssa. Vasta aloittaneita ammattilaisia opas voi hyödyttää eniten, mutta myös kokeneetkin ammattilaiset voivat saada uusia näkökulmia työhönsä oppaan avulla, sillä kuuluvathan reflektointi ja oman toiminnan pohtiminen osaksi ammattitaitoa.

### Miten?

Opinnäytetyössäni olen käyttänyt menetelminä dialogisia keskusteluita toimeksiantajan kanssa, osallistuvaa havainnointia, kokemalla oppimista ja muiden hankkeiden työntekijöiden teema-haastatteluista. Tätä opasta varten haastattelin työntekijöitä työllisyyspoliittisesta hankkeesta ”Työllä tehden”, ”Viuhka”-projektista ja ”Party”-hankkeen Turun osahankkeesta. Oppaassa käsitellään hyviä käytäntöjä, jotka tulivat esille teema-haastatteluissa. Oppaassa pohditaan, millaisia haasteita ikääntyvillä työttömillä voi olla ja miten ne vaikuttavat motivointityöhön työttömien kanssa. Opinnäytetyössäni on myös analysoitu aktivointipolitiikkaa ja sen vaikutusta työttömien jaksamiseen.

## ASIAKASRYHMÄN KUVAUS

Digiolkkarista työelämään -hankkeen asiakasryhmänä ovat Turussa asuvat yli 54-vuotiaat työttömät. Kuitenkin tätä opasta varten on koettu tarpeettomaksi määritellä ikäraja liian tarkasti, ja siksi oppaassa puhutaan yli 50-vuotiaista työttömistä. Joissakin tutkimuksissa ikääntyväksi työntekijäksi määritellään 50–64-vuotiaat (Ervasti 2003, 82). Puhuttaessa ikäsyrynnästä jopa 40-vuotiaiden katsotaan olevan vaarassa joutua syrjityiksi (Viitasalo 2015, 12). Ikääntyvällä työntekijällä tarkoitetaan yli 50-vuotiaita ja ikääntyneillä yli 55-vuotiaita. Tässä oppaassa käytetään näitä termejä rinnakkain. Kehittämistyöni näkökulmasta tarkkoja ikärajoja tärkeämpää on se, että yli 50-vuotiailla ja yli 55-vuotiailla on iän vuoksi samanlaisia vaikeuksia päästä työhön.

Ikääntyvien osuus kaikista työttömistä on kasvanut viimeisten kahden vuosikymmenen aikana, ja 55–64-vuotiaiden työttömien määrä on lähes nelinkertaistunut. Ikääntyvät ja ikääntyneet työttömät kuuluvat niin sanotusti vaikeasti työllistettävien työttömien ryhmään, koska heidän työttömyysasteensa ei laske samalla nopeudella kuin muiden ryhmien työttömyysaste.

Yli 50-vuotiaiden työttömien työllistymiseen on monia esteitä. Erityisesti pitkittynyt työttömyys vaikeuttaa elämänhallintaa. Työhönotossa ilmenevä ikäsyryjä vaikeuttaa työttömäksi jääneiden ikääntyvien paluuta työelämään. Ammatillisen koulutuksen tai digitaalisten taitojen puute alentaa mahdollisuuksia päästä työhön. Opasta ja opinnäytetyötä kirjoittaessa näitä vaikeuksia on pohdittu. Lukijalle voi tulla mieleen vielä monta erilaista tapaa motivoida ikääntyviä työttömiä mukaan toimintaan, mutta kaikki tavat eivät sovi hyvien käytäntöjen määritelmään. Ikääntyville työttömille on tarjolla erilaisia aktivoivia toimenpiteitä, mutta niillä on todettu sekä hyviä että huonoja vaikutuksia motivaatioon.

## MITÄ ON HYVÄ KÄYTÄNTÖ?

Hyvien käytäntöjen hyödyntäminen on yleistä ESR-hankkeissa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos kuvaa hyvien käytäntöjen piirteitä yleisesti. Hyvä käytäntö voi olla asiakas- tai muun työn menetelmä tai työn organisointiin liittyvä asia. Tässä oppaassa hyvällä käytännöllä tarkoitetaan keinoja, joilla saada ikääntyviä työttömiä osallistumaan toimintaan. Oppaassa lueteltuja käytäntöjä voidaan hyödyntää muissakin hankkeissa, joissa on kyseessä vapaaehtoinen osallistuminen toimintaan. ”Joskus hyvä käytäntö on niin arkipäiväinen tai itsestään selvä, ettei sitä lainkaan ymmärretä pitää hyvänä käytäntönä.” Monet tässä oppaassa luetellut käytännöt ovat jo käytössä hankkeissa tai projekteissa. Kuitenkin ne ovat kuvattu myös ikääntyvien työttömien elämän ja työllistymishaasteiden näkökulmasta.

Tässä oppaassa hyvät käytännöt ovat niitä tapoja rekrytoida ihmisiä, jotka ovat nousseet esiin haastatteluissa muiden projektien ja hankkeiden työntekijöiden kanssa. Käytäntöjä on kuvailtu sen lisäksi ikääntyvien työttömien kokemien haasteiden kautta, joita on havainnoitu hankkeen infotilaisuuksissa ja dialogisissa keskusteluissa tämän työn toimeksiantajan kanssa. Josakin määrin haasteiden pohtiminen pohjautuu teoriaan, mutta jossain määrin se on oppaan tekijän omia johtopäätöksiä.

Digiolkkarista työelämään -hankkeessa ei ollut rahahoukutinta, kuten esimerkiksi joillakin työllisyyspoliittisilla hankkeilla, joissa maksetaan palkkaa. Tästä syystä tässä oppaassa hyviä käytäntöjä on etsitty motivaation käsitteen avulla.



## Infotilaisuudet

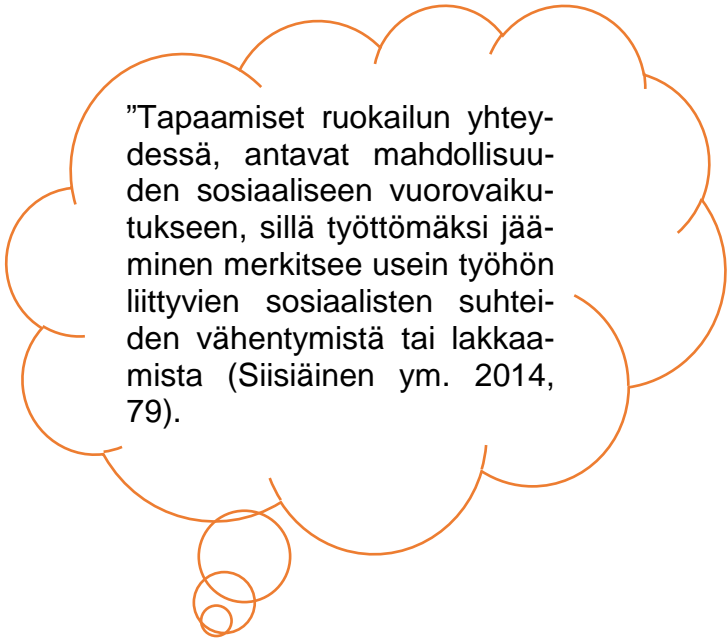
Yksinkertainen tapa tiedottaa hankkeista tai projekteista ovat infotilaisuudet. Infotilaisuudet esimerkiksi TE-toimistolla ovat ainutlaatuinen tapa tiedottaa toiminnasta. Viranomaisena TE-toimisto voi kutsua tarvittavan ryhmän ihmisiä paikalle, ja näin ollen tieto tavoittaa suoraan asiakasryhmän. Hyväksi on koettu sellaiset infotilaisuudet, joissa asiakkaille tarjotaan monta vaihtoehtoja, eli infotilaisuus tulisi pitää yhteistyössä muiden hankkeiden tai projektien kanssa. Jotkut hankkeet kuitenkin hyötyvät enemmän sellaisista infotilaisuuksista, jossa on vain yksi toimija.

### ***Ota huomioon seuraavat haasteet:***

- *Yleensä työttömiä asiakkaita kutsutaan paikalle TE-toimiston lähettämän infokirjeen avulla, jonka kuvaus ei saisi vaikuttaa uhkaavalta. Kerro heti, onko osallistuminen toimintaan pakollista vai vapaaehtoista.*
- *Monilla työttömillä on tietysti hyvä ymmärrys laista ja säännöistä, mutta pakolliseen kutsuun liittyvä vastarinta on luonnollista ja siitä yli pääseminen on haastavaa.*

## Ruoka

Ruoka on monista syistä koettu hyväksi houkuttimeksi toimintaan osallistumiseen. Ilmoittakaa asiakkaille, jos toiminnassa on jonkin verran ruokaa tarjolla. Myös infotilaisuuden aikana on tarjottava kahvia ja pullaa. Aterian ei tarvitse



"Tapaamiset ruokailun yhteydessä, antavat mahdollisuuden sosiaaliseen vuorovaikutukseen, sillä työttömäksi jääminen merkitsee usein työhön liittyvien sosiaalisten suhteiden vähentymistä tai lakkaamista (Siisiäinen ym. 2014, 79).

olla kunnon buffet-ruokaa, pieninkin tarjoilu on hyväksi. Joillekin ihmisille lämmin ateria voi olla tapa säästää omaa rahaa. Ruoan yhteydessä on mahdollista jakaa ajatuksia ja mielipiteitä. Sillä tavalla ruokapöydän ääressä istuvat ihmiset voivat muodostaa vertaistukiryhmiä toisilleen. Näin ruoka ei ole vain lämmin ateria, mutta mahdollisuus luoda yhteisöllisyyttä. Tämä käytäntö kuulostaa itsestään selvältä, kuten joskus hyvät käytännöt ovat, mutta se nousi esille kaikissa tekemissäni haastatteluissa ja TE-toimiston infotilaisuuden havainnoinnissa.

## Verkostoituminen

Yleensä hankkeilla ja projektilla on jo tietty ryhmä yhteistyökumppaneita. Muiden tahojen tulee tietää sinun hankkeestasi tai projektistasi. Näitä tahoja voivat olla esimerkiksi sosiaalitoimistot, Kela, TE-toimisto, työvoimapalvelukeskus, terveydenhuollon puoli ja erilaiset yhdistykset. Näiden tahojen kautta asiakkaat löytävät sinun toimintasi. Tämä asia on tietysti projektikohtainen ja joillakin hankkeilla on suora yhteys esimerkiksi TE-toimistoon. Se helpottaa asiakkaiden saantia, koska virkailijat voivat suositella ja ohjata asiakkaita hankkeeseesi. Mitä enemmän sinun projektistasi tiedetään, sitä enemmän sitä voidaan ehdottaa potentiaalisille osallistujille. Asiakasryhmän kalastaminen voi hyvinkin tapahtua yhteistyökumppaneiden järjestämissä tapahtumissa. Yksi haastatelluista projekteista kutsuu ihmisiä mukaan toimintaan esimerkiksi suoraan leipäjonoista. On fiksua myös järjestää tutustumiskäyntejä kutsumalla ryhmiä esimerkiksi sosiaalikutouksesta tai seurakunnasta.

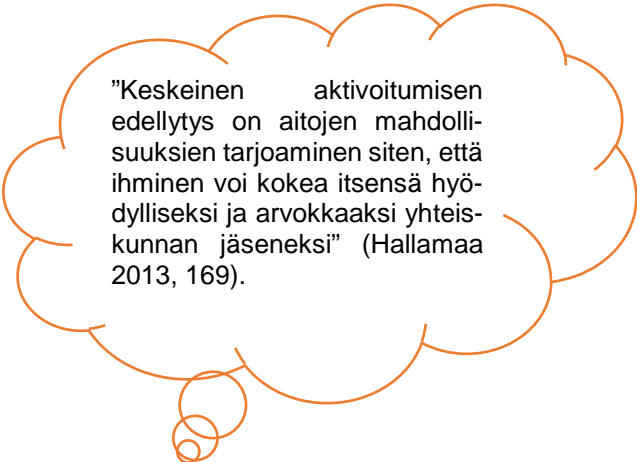
### ***Ota huomioon seuraavat haasteet:***

- *Valitettavasti hyvään verkostoitumiseen huomattavasti vaikuttaa yhteistyötahon henkilökunnan vaihtuvuus. Silloin jo luodut ihmissuhteet eivät auta.*

- *Yhteistyökumppaneilla on omia tavoitteita, joten on riski, että sinun toimintasi markkinointi heidän asiakkailleen ei aina palvele yhteistyötahon tavoitteita.*
- *Seuraa aktiivisesti yhteiskunnassa tapahtuvia muutoksia ja mieti miten ne voivat vaikuttaa osallistujien motivoimiseen. Esimerkiksi toimeentulotuen siirtyminen Kelalle on aiheuttanut erälle projektille vaikeuksia saada ihmisiä mukaan toimintaan sosiaalitoimen kautta.*

## Hyöty

Ihmisen täytyy nähdä, millä tavalla hän hyötyy toiminnasta. Tässä puhutaan myös sisäisen motivaation herättämisestä. Jos toimintasi tähtää työllistämiseen, se voi olla liian korkea kynnyksikäännyville työttömille. Yritä löytää toiminnan muita puolia, jotka houkuttelisivat ihmisiä osallistumaan, vaikka se ei palvelisi suoraan hankkeen tai projektin tavoitteita, eikä tyydytä rahoittajia. Markkinoi toimintaasi mahdollisuutena hyvään muutokseen. Valitettavasti työttömien osallistuminen yhteiskuntaan työn kautta ei ole enää niin helppoa. Yli 50-vuotiaiden työttömien työllistymismahdollisuuksia voivat alentaa heikko työkyky, sairaudet, ammatillisen koulutuksen tai digitaalisten taitojen puute. Pitkäaikaistyöttömyyden on todettu merkittävästi alentavan työnhakuaktiivisuutta. On olemassa tutkimuksia, jotka osoittavat, että ikäsyrjintää tai syrjintää ylipäättäen työssä kokenut henkilö ei välttämättä enää halua työhön. Lähesty tätä asiakasryhmää niin, että tulee ilmi, että sinulla on hyvä ymmärrys heidän elämäntilanteestaan, eikä heidän työllistämisenä ole ainoa asia mikä sinua kiinnostaa. Ihminen on enemmän kuin vain hänen uransa tai sen puute.

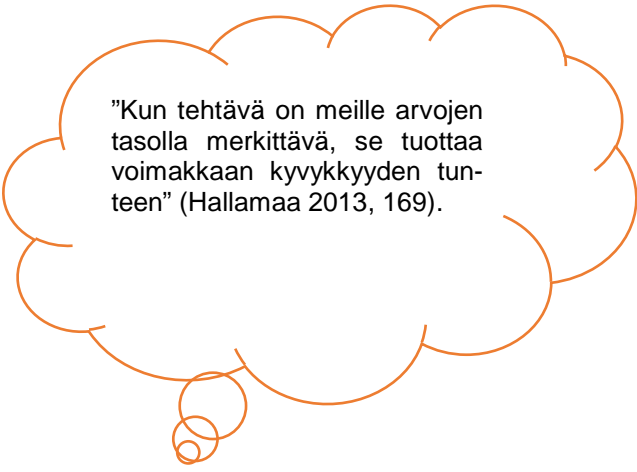


”Keskeinen aktivoitumisen edellytys on aitojen mahdollisuuksien tarjoaminen siten, että ihminen voi kokea itsensä hyödylliseksi ja arvokkaaksi yhteiskunnan jäseneksi” (Hallamaa 2013, 169).

Toinen puoli tässä hyvässä käytännössä on niin sanottu koettu pätevyys. Itsearvoa lisää omien taitojen ja tietojen hyödyntäminen. Muista mainita miten projektisi, yhteiskunta tai muut ihmiset ylipäätään voisivat hyötyä siitä, että kyseessä oleva asiakas pääsisi mukaan toimintaan. Eikä ainoastaan, miten hän hyötyisi tähän toimintaan osallistumisesta. Meille kaikille ihmisille on tärkeää tulla kuulluksi ja nähdyksi sellaisena kuin me olemme.

### ***Ota huomioon seuraavat haasteet:***

- *Monet työttömät saattavat olla turhautuneita erilaisista työvalmiuksia parantavista hankkeista, työkokeiluista tai palkkatukijakoista, koska ”meitä ei enää vaan oteta töihin”. Tämä turhautumisen tunne on voimakas. Vältä syylistämistä.*
- *On yleistä, että hankkeiden tai projektien toimintaan ohjautuu ne henkilöt, jotka eivät enää pysty töihin. Kannattaa yrittää aktivoida ihmisiä muutenkin yhteiskunnan jäseniksi kuin vain työn kautta.*



”Kun tehtävä on meille arvojen tasolla merkittävä, se tuottaa voimakkaan kyvykkyyden tunteen” (Hallamaa 2013, 169).

## **Kanavat ja puskaradio**

Tietysti motivointityötä voidaan tehdä eri tavoin ja eri kentillä. Mutta pääsääntöisesti se tapahtuu kasvokkain asiakkaan kanssa tekemällä. Tästä syystä valitut käytännöt ovat pääosin sellaisia, joita on mahdollista soveltaa vain yleisissä infotilaisuuksissa tai yksilöohjauksessa. Tässä oppaassa ei käsitellä esimerkiksi sitä, mihin kannattaa jakaa projektin tai hankkeen mainoksia. Esimerkiksi pelkästään tiedottaminen toiminnasta ei riitä. Digiolkkarista työelämään -hankkeessa yli 54-vuotiaita työttömiä rekrytointiin useampaan kertaan. Jotkut ihmiset tulivat toimintaan, koska he olivat saaneet tietoa kavereiltaan. Näin se toimii muissakin asioissa.

Hyvä maine tekee työtä markkinoijan puolesta. Kuitenkin kannattaa hyödyntää erilaisia infokanavia, kuten paikallislehtiä, Facebookia, Twitteriä tai puskaradiota.

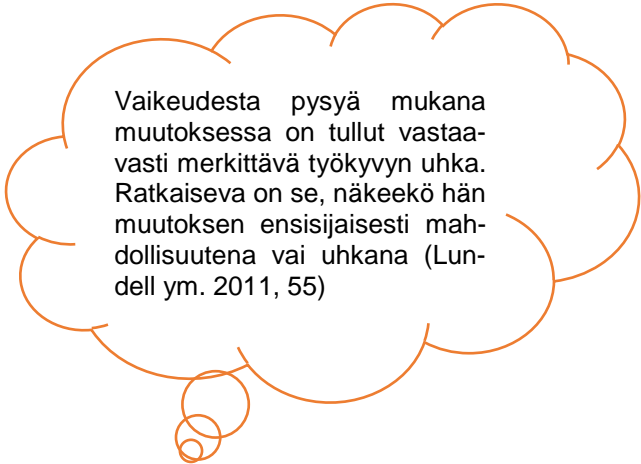
Puskaradio on todella tehokas tapa saada uusia ihmisiä mukaan toimintaan. Kannattaa muistaa, että ihmiset jakavat keskenään sekä positiivisia että negatiivisia kokemuksia. Eli tulevien osallistujien saaminen riippuu siitä, millaista palautetta toimintasi on saanut aiemmilta osallistujilta.

Jos onnistut saamaan henkilöiden yhteystietoja, on hyvä muistuttaa sovi-  
tuista päivämääristä vaikka tekstiviestillä. Näin henkilö kokee olevansa tärkeä toiminnan kannalta. Tekstiviestien lähetys ei ole pelkästään tiedottamisen muoto, se on tapa näyttää asiakkaille, että he ovat tärkeitä. Näin yksi haastateltavista muotoili tämän havainnon kysymyksellä: ”Kuinka paljon nämä ihmiset tarvitsevat henkilökohtaista erityishuomiota, että he tulevat nähdyksi?”

## Yhteisöllisyys

Ihmiseltä, jolla ei ole töitä, puuttuu työn lisäksi usein myös sosiaalinen pääoma, kanssakäyminen muiden ihmisten kanssa. Työtön harvoin kohtaa samoja ihmisiä säännöllisesti.

Niin kuin on jo mainittu, ruokailu voi tuoda yhteisöllisyyttä ja antaa mahdollisuuden mukavalle yhteiselle hetkelle. Sinun järjestämäsi toiminta saattaisi olla tilaisuus, jossa voidaan tavata ihmisiä mukavassa ympäristössä esimerkiksi kahvipöydän äärellä. Vapaaehtoinen sosiaalinen hetki on houkuttelevaa joillekin ihmisille. Jos toimintaasi pidetään mukavana, tieto siitä leviää puskaradion kautta. Mukavana toimintana on koettu erilaiset retket liikuntapainotteisiin ja kulttuuripainotteisiin tapahtumiin.



Vaikeudesta pysyä mukana muutoksessa on tullut vastavasti merkittävä työkyvyn uhka. Ratkaiseva on se, näkeekö hän muutoksen ensisijaisesti mahdollisuutena vai uhkana (Lundell ym. 2011, 55)

Yhteenkuuluvuuden tunne on yksi näistä perustarpeista autonomiaan ja pätevyiden ohella.

***Ota huomioon seuraavat haasteet:***

- *Uuden asian aloittaminen tuo ihmisten elämään muutosta. Muutokset ovat pelottavia asioita. Valmiudet muutokseen muuttuvat iän myötä.*

## **Toiminnan kuvauksen sisältö ja järjestys**

Toimintaa voidaan esitellä yksilölle tai yleisölle. Tästä käytännöstä on jo jonkun verran mainittu aikaisemmin. Kiinnitä huomiota siihen, missä järjestyksessä esittelet omaa toimintaasi. Projektin tai hankkeen työntekijänä on helppoa olettaa, että kaikki ihmiset ymmärtävät mistä asiasta on puhe, koska termien ja ilmiöiden tarkoitukset ovat itselle hyvin tuttuja. Kuvittele, että kuuntelet omaa esitystäsi ensimmäistä kertaa ja sinulla ei ole mitään käsitystä siitä, mitä ovat kehittämishanke, vertaistukiryhmä tai jopa CV. Niin kuin aikaisemmin on mainittu, muista kertoa heti miksi ihmiset on kutsuttu paikalle infokirjeen avulla ja millainen suhde TE-toimistoon sinun toiminnallasi on.

On koettu, että kiinnostus toimintaan syntyy asiakkaan kanssa kommunikoinnissa. Kun perehdytät ihmiset hyvin omaan toimintaasi, se voi herättää kiinnostusta. Kasvokkain tapahtuvassa kommunikaatiossa on mahdollista herättää sisäistä motivaatiota antamalla toiselle mahdollisuus tulla kuuluksi. Ikääntyvillä työttömillä on runsaasti erilaista sekä työkokemusta ja koulutusta että elämäkokemusta. Heitelkää ideoita, miten aikaisempi työ voi olla hyödyksi toiminnassasi.

Asiakkailla pitäisi olla hyvä ymmärrys siitä, mihin he sitoutuvat ja kuinka sitovaa toimintaan osallistuminen on. Tästä syystä toiminnan esittelyssä ihmiset on perehdytettävä hyvin, että he ymmärtävät mistä on kyse.

