

Opinnäytetyö (AMK)

Sairaanhoitaja

2019

Eeva Pekkala, Mika Vainio, Juha Vänttinen

# TYÖTTÖMIEN MOTIVOINTI JA REKRYTOINTI PIENRYHMÄTYÖSKENTELYYN

– Kirjallisuuskatsaus

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sairaanhoidajakoulutus

2019 | 34 sivua, 14 liitesivua

Eeva Pekkala, Mika Vainio, Juha Vänttinen

# TYÖTTÖMIEN MOTIVOINTI JA REKRYTOINTI PIENRYHMÄTYÖSKENTELYYN

- Kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda tietoa työttömien motivointiin ja rekrytointiin liittyvistä tekijöistä sekä pienryhmätyöskentelyyn liittyvistä ilmiöistä kirjallisuuskatsauksen muodossa. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona RUORI 2 – uutta suuntaa terveyteen, työ- ja toimintakykyyn -hankkeelle. Tavoitteena oli edistää työ- ja toimintakykyä edistävien palvelujen kehittämistä tulevaisuudessa. Opinnäytetyössä haettiin vastauksia kysymyksiin: millaiset tekijät vaikuttavat työttömien motivointiin? Millaiset tekijät vaikuttavat työttömien rekrytointiin? Miten osallistuminen pienryhmätoimintaan voi edistää tai ylläpitää työttömien työ- ja toimintakykyä?

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Analyysimenetelmäksi valittiin teemoittelu. Aineistosta keskeisiksi teemoiksi valikoituivat sisäiset motivaatiotekijät, ulkoiset motivaatiotekijät, rekrytointiongelmat, työllistymiseen liittyvät tekijät, vertaistuki ja yhteisöllisyys.

Tutkimustulosten mukaan työttömiä motivoivat mahdollisuus mielekkääseen tekemiseen, kokemus tarpeellisuudesta, sosiaaliset kontaktit, kannustava ilmapiiri, koulutusten ja tapaamisten säännöllisyys sekä taloudellinen hyöty. Aineiston perusteella rekrytointiin vaikuttivat positiivisesti mielenkiintoinen työn sisältö, hyvä työyhteisö, positiivinen mielikuva organisaatiosta ja sosiaaliset verkostot. Tutkimustulosten mukaan suhtautuminen pienryhmätoimintaan oli enimmäkseen positiivista ja ryhmät koettiin luottamuksellisiksi. Ryhmissä omien asioiden jakaminen ja muiden kokemukset saivat aikaan tunteen, että ihmiset eivät ole ongelmiensa kanssa yksin. Ryhmien koettiin vaikuttavan positiivisesti sosiaalisten taitojen kehittymiseen, aktiivisuuteen, henkiseen kasvuun, työelämätaitojen kehitykseen ja osallisuuden kokemukseen.

ASIASANAT:

työttömyys, motivointi, rekrytointi, pienryhmätyöskentely

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme in Nursing

2019 | 34 pages, 14 appendices

Eeva Pekkala, Mika Vainio, Juha Vääntinen

# MOTIVATING AND RECRUITING UNEMPLOYED PEOPLE TO PARTICIPATE IN SMALL GROUP ACTIONS

- Literature review

The target of this thesis was to bring information in the form of literature review of the topics impacting on motivating and recruiting unemployed people and on phenomena related on working in small groups. The thesis was done as a mandate to RUORI2 – New Direction to Health and Work Ability -project. The goal was to promote the development of services that potentially could improve working ability and functional capacity in the future. The thesis tries to give an answer to following questions: what kind of factors are impacting on motivating unemployed people? What kind of factors are impacting on recruiting unemployed people? How the participation in small group actions could improve or maintain the working ability of unemployed people?

The research method of thesis was the descriptive literature review. Themes were chosen as analytical method. Key themes that were picked out from the data were internal and external motivations factors, challenges in recruitment process, factors impacting on employment, support from peers and the communality.

According to the research results the main factors that motivate the unemployed are: the possibility for meaningful tasks and work, feeling valued, social contacts, encouraging atmosphere, regularity of trainings and appointments and economic benefit. Based on research material, an interesting job description, a good work community, a positive image of organization and social networks had positive impact on recruitment. Furthermore, according to the research results the attitude towards working in small groups was mainly positive and working in there was felt confidential. Sharing one's difficult topics in groups and other's experiences gave the feeling of not having to be alone with one's problems. As a result, it was also clear, that the ones working in small groups felt, that it had a positive impact on development of social and employment skills, one's activity and the mental growth, and finally it gave the experience of participation.

KEYWORDS:

unemployment, motivating, recruitment, working in small groups

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>5</b>
<b>2 TYÖTTÖMIEN MOTIVOINTI JA REKRYTOINTI PIENRYHMÄTYÖSKENTELEYYN</b>	<b>6</b>
2.1 Työttömyys	6
2.2 Motivointi	7
2.3 Rekrytointi	9
2.4 Pienryhmätyöskentely	10
<b>3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET</b>	<b>12</b>
<b>4 TOTEUTUS</b>	<b>13</b>
4.1 Tiedonhaku	14
4.2 Aineiston analyysi	16
<b>5 TULOKSET</b>	<b>17</b>
5.1 Työttömien motivointiin vaikuttavat tekijät	17
5.2 Työttömien rekrytointiin vaikuttavat tekijät	20
5.3 Pienryhmätyöskentelyn vaikutukset työttömien työ- ja toimintakykyyn	21
<b>6 POHDINTA</b>	<b>24</b>
6.1 Eettisyys ja luotettavuus	24
6.2 Johtopäätökset	25
6.3 Opinnäytetyön prosessin kuvaus	28
<b>LÄHTEET</b>	<b>30</b>

## LIITTEET

Liite 1. Tiedonhakupöytäkirja.  
Liite 2. Tutkimustaulukko.

## TAULUKOT

Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit.	16
--	----

# 1 JOHDANTO

Työttömyydellä ja erityisesti sen pitkittymisellä on todettu olevan haitallisia vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin. Työttömyys vaikuttaa myös toimeentuloon ja lisää köyhtymisriskiä. (THL 2018.) Työttömyydestä ja siihen liittyvästä terveyden ja työkyvyn heikkeneemisestä voi seurata paheneva noidankehä (Aalto ym. 2008, 4). Työttömyyden aikana keskeistä on työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen liittyen sekä omaan hyvinvointiin että mahdolliseen työllistymiseen tulevaisuudessa (Kurtti ym. 2017, 2).

Opinnäytetyö on kirjallisuuskatsaus työttömien motivoinnista ja rekrytoinnista pienryhmätyöskentelyyn. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Turun ammattikorkeakoulun RUORI 2 – uutta suuntaa terveyteen, työ- ja toimintakykyyn -hankkeelle, jonka tavoitteena oli työttömien työnhakijoiden ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevien työkäisten terveyden, hyvinvoinnin ja osallisuuden lisääminen sekä työ- ja toimintakyvyn parantaminen.

Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, jonka tekemistä ohjasivat määritetyt tutkimuskysymykset: millaiset tekijät vaikuttavat työttömien motivointiin? Millaiset tekijät vaikuttavat työttömien rekrytointiin? Miten osallistuminen pienryhmätöihin voi edistää tai ylläpitää työttömien työ- ja toimintakykyä? Tiedonhaku suoritettiin eksplisiittisesti ja analyysimenetelmäksi valittiin teemoittelu.

## 2 TYÖTTÖMIEN MOTIVOINTI JA REKRYTOINTI PIENRYHMÄTYÖSKENTELYYN

### 2.1 Työttömyys

Työ- ja elinkeinoministeriön Työnvälitystilastossa työtön on henkilö, joka ei ole työsuhhteessa, ei työllisty pääasiallisesti yritystoiminnassa tai omassa työssään ja on rekisteröitynyt työnhakijaksi TE-toimistossa. Lisäksi työttömäksi määritellään työsuhhteessa oleva, joka on kokoaikaisesti lomautettu tai jonka säännöllinen työaika on alle neljä tuntia viikossa. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2016.) Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa työtön on 15–74-vuotias henkilö, joka on tutkimusviikon aikana työtä vailla, on etsinyt työtä aktiivisesti viimeisen neljän viikon aikana ja voisi aloittaa työn kahden viikon kuluessa. Lisäksi työttömäksi määritellään henkilö, joka on työtä vailla ja odottaa sovitun työn alkamista kolmen kuukauden kuluessa ja voisi aloittaa työn kahden viikon kuluessa. Työtön on myös opiskelija, työvoimapolitiisessa koulutuksessa oleva, toistaiseksi lomautettu tai määräaikaisesti yli kolme kuukautta lomautettuna ollut, joka täyttää edellä mainitut työttömän kriteerit. Kansainvälinen työjärjestö ILO käyttää vastaavaa työttömän määritelmää, joten Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tulokset ovat kansainvälisesti vertailukelpoisia. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2016.)

RUORI 2 -hankkeen kohderyhminä olivat työttömät työnhakijat ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevat työkäiset henkilöt (Kurtti ym. 2017, 2). Työtön työnhakija tarkoittaa henkilöä, joka on työtä vailla ja on ilmoittautunut työnhakijaksi työvoimahallinnon rekisteriin (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2016). Työvoiman ulkopuolella olevalla tarkoitetaan työvoimatutkimuksessa henkilöä, joka ei ole tutkimusviikolla ollut työllinen eikä työtön. Työvoimatutkimuksessa työvoiman ulkopuolella oleviin luetaan myös piilotyöttömät eli henkilöt, jotka olisivat halunneet työtä ja olisivat voineet vastaanottaa työtä kahden viikon kuluessa, mutta eivät aktiivisesti etsineet työtä viimeisen neljän viikon aikana. Yleisin syy piilotyöttömyyteen vuonna 2015 oli oletus, että työtä ei ollut saatavilla. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2015.) Piilotyöttömistä yleensä noin 50 prosentilla on voimassa oleva työnhaku TE-toimistossa (Tilastokeskus 2018).

Suomessa työttömyys on selvästi vähentynyt Tilastokeskuksen syyskuun 2018 työvoimatutkimuksen mukaan. 15–74-vuotiaita työttömiä oli tällöin 170 000 eli 44 000 vähem-

män kuin vuosi sitten. Työttömyysaste oli 6,5 prosenttia eli 1,1 prosenttiyksikköä pienempi vuoden takaiseen verrattuna. Työvoiman ulkopuolella olevia oli 1 422 000 eli 20 000 vähemmän kuin vuosi sitten. Piilotyöttömiä oli 129 000 eli 27 000 vähemmän kuin vuotta aiemmin. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2018.) Tästä huolimatta työttömiä on Suomessa edelleen suuri määrä. Työttömyyden on todettu vaikuttavan haitallisesti terveyteen ja hyvinvointiin. Työttömien on siis todettu voivan huonommin ja olevan sairaampia kuin työlliset. Huono terveys liittyy korkeampaan työttömyysriskiin ja työttömyyden pidempään keston. Vastaavasti pitkittynyt työttömyys alentaa työkykyä ja lisää myös kuolleisuutta. (THL 2018.)

## 2.2 Motivointi

Ensimmäiset motivaatiotutkimukset perustuivat olettamukseen, että motivaatio syntyy ihmisen pyrkimyksestä omaan sisäiseen tasapainoon. Fysiologiset säätelyjärjestelmät luovat viettejä ja tarpeita, jotka ohjaavat ihmistä. (Martela 2015, 56.) Jos jokin tarpeista, kuten jano, nälkä tai seksuaalisuus, jäi tyydyttymättä kauaksi aikaa, tarpeen vaativuus kasvoi ja ihminen pyrki tyydyttämään tämän tarpeen (Deci & Ryan 2000, 228). Lisäksi on uskottu, että ihminen tekisi sitä, mistä hänet on palkittu ja välttelisi sitä mistä häntä on rangaistu. Tätä kutsuttiin välineellisesti oppimiseksi, jonka ensisijaisena ajatuksena oli, että ihminen sisäänrakennetusti toistaa toimintaa, josta hänet palkitaan. Mitä mielekkäämpänä ihminen koki toiminnasta saavansa palkkion, sitä korkeampi hänen motivaationsa oli. Yhteistä ensimmäisille motivaatioteorioille oli se, että ne jakoivat motivaation sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 11–12.) Sisäinen motivaatio kattaa yksilön psykologiset tarpeet, asenteet, toiveet ja omakohtaiset arvot. Ulkoinen motivaatio taas kattaa ulkopuolelta tulevia tekijöitä, joita ovat esimerkiksi arvostus, menestyminen, epäonnistuminen, palkkiot, rangaistukset ja palaute. (Lämsä 2005, 81; Pink 2011, 19, 67.) Sisäinen motivaatio tarkoittaa siis ihmisen luontaisia taipumuksia pitää mielenkiintoa yllä ja kykyjensä kehittämistä, jotka eivät vaadi ulkoisia motivaatio- tai ympäristötekijöitä, vaan nämä tulevat ihmiseltä itseltään tiedostamatta. Ulkoinen motivaatio taas syntyy ympäristötekijöistä ja näiden seurauksista, joita voivat olla esimerkiksi etuudet ja palkinnot. Ulkoinen motivaatio tarkoittaa siis tiedostettua motivaation luontia tietyn tuloksen saavuttamisen vuoksi. (Reeve & Reeve 2001, 113.)

Uudemman modernin motivaatioteoriatutkimuksen myötä kiinnostus on siirtynyt siihen, mikä vetää ihmistä puoleensa. Tässä motivaatiotutkimuksessa on kiinnostuttu ihmisen

tavoitteista. Uskotaan, että motivaatio toimii käyttäytymisen pohjana, käyttäytymisen säätelijänä sekä ohjaa käyttäytymistä tavoitteiden suuntaan. Uskotaan myös, että motivaatio vaikuttaa ihmisen toiminnan valintaan, painotukseen, tähän sitoutumiseen sekä suorituksen tasoon. Motivaatiolle koetaan olevan ominaista jatkuvasti muuttuva suhde ympäristöön, eli motivaatio muuttuu elämyksien myötä. (Sinokki 2013, 61.)

Työnhakumotivaatiota ja -käyttäytymistä on tutkittu muun muassa itsemääräämisteorian, opitun avuttomuuden teorian ja odotusarvoteorian pohjalta. Itsemääräämisteorian mukaisesti joitain ihmisiä motivoivat sisäiset arvot kuten terveys, sisäinen kasvu ja yhteisöllisyys. Ja joitain ihmisiä motivoivat ulkoiset arvot kuten työ, asema ja menestys. (Van den Broeck ym. 2010, 297, 301.) Motivaation taso tai voimakkuus vaihtelevat sen mukaan, miten jokin toiminta tai tavoite on ihmisen arvojen sisäistäminen ja mukainen, sekä missä määrin se on ohjautuva ulkoapäin. Itsemääräämisteoriassa on kolme orientatiota: sisäinen motivaatio, ulkoinen motivaatio ja amotivaatio. (Ryan & Deci 2004, 16.) Toiminta on itsessään riittävää sisäisesti motivoituneelle, kun taas ulkoisesti motivoituneelle toiminta on jonkinasteista pakollista tai hän odottaa toiminnasta palkkiota. Amotivoitunut ihminen ei usko toimintansa tuottavan minkäänlaista tulosta tai ei näe toiminnallaan olevan minkäänlaista arvoa, joten hän ei ryhdy toimeen. (Ryan & Deci 2004, 15–18; Vansteenkiste ym. 2004, 346–347.)

Opitun avuttomuuden tila muistuttaa depressiota eli masennusta. Tämä tila syntyy, kun ihminen kokee oman toiminnan tuloksien olevan ennakoimattomia ja oman hallinnan ulkopuolella. Myös silloin kuin hän kokee, etteivät mitkään toimenpiteet ratkaise tilannetta tai eivät johda minkäänlaisiin tuloksiin. Kun ihminen kokee toiminnan tuloksien olevan oman hallinnan ulkopuolella, niin hän kokee universaalia avuttomuutta. Kun taas ihminen, joka kokee toiminnan tuloksien olevan omiin ominaisuuksiin liittyviä, hän kokee henkilökohtaista avuttomuutta. Jos ennakoimattomuuden syyt mielletään johtuvan vakiintuneista tekijöistä, ihminen ei usko pystyvänsä vaikuttamaan toimintansa tuloksiin tulevaisuudessa. Ihminen saattaa yleistää epämiellyttävän kokemuksen, joka on ollut hänen hallintansa ulkopuolella, nykyiseen uuteen tilanteeseen. Hän saattaa mieltää tämän tilanteen koskemaan kaikkia samankaltaisia tilanteita, vaikka ne tosiasiallisesti eivät muistuttaisikaan toisiaan. Oman hallintansa ulkopuolisissa tilanteissa olevalla ihmisellä voi olla puutetta motivaatiossa sekä kognitiivisia ja emotionaalisia vajeita. Motivaation puutteessa mahdollisesti auttavat toiminnot ovat vähentyneet. Kognitiivinen vaje rajoittaa uuden oppimista ja emotionaalinen vaje saa aikaan depressiivisiä tunteita. (Rodriguez 1997, 325–326, 330.)



Odotusteorian mukaan ihmisen omat arvot, käsitykset ja odotukset toimintaa kohtaan selittävät ihmisen käyttäytymistä ja suorituskykyä. Odotukset kohdistuvat omaan kykenemiseen ja toiminnan tuloksiin, jotka saattavat esittäytyä houkuttelevina tai vältettävänä. Tähän toimintakokonaisuuteen voi liittyä myönteisiä sekä kielteisiä arvoja. Ihmisen omat arvot ja odotukset määrittelevät hänen motivaationsa suunnan, joka voi myös kohdentua vaihtoehtoiisiin toimintoihin kilpailevien motiivien vaikutuksesta. Ihmisen oma käsitys työn saamisen todennäköisyydestä ja itse työn houkuttelevuus vaikuttavat ihmisen työnhakumotivaatioon. (Van den Broek ym. 2010, 300.)

### 2.3 Rekrytointi

Rekrytointi terminä on alun perin liitetty sotaväkeen värväämiseen, mutta nykyään sillä tarkoitetaan jotain aivan muuta (Koivisto 2004, 22). Se on merkittävä työkalu organisaatioissa niiden strategisten tavoitteiden onnistumisen kannalta ja tällä voidaan saada nopeitakin tuloksia aikaan, muun muassa yritysten asenteiden ja osaamisen kehittämisessä, sekä yrityksen uudistamisessa. (Salojärvi 2009, 119–120.) Rekrytointi tarkoittaa käytännössä työntekijän etsimistä avoimeen työpaikkaan tai tehtävään ja se voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen rekrytointiin. Ulkoinen rekrytointi tarkoittaa, että avoin työpaikka on avoin kaikille hakijoille ja sisäisessä rekrytoinnissa työntekijää haetaan yrityksen sisäältä. Rekrytointiprosessi itsessään on monivaiheinen ja siihen kuuluvat vaiheet alkaen työntekijätarpeen havaitsemisesta aina työntekijän perehdyttämiseen. (Salojärvi 2009, 119.) Lyhyesti ilmaistuna rekrytoinnilla tarkoitetaan henkilöstön hankintaa, jolla saadaan tarvittavilla toimenpiteillä hankittua yritykseen tarvittava työvoima (Strömmer 1999, 242).

Työntekijätarve määrittelee rekrytoinnin aikataulun ja käytettävät rekrytointikeinot. Tyyppillisesti tarve rekrytoida syntyy työntekijän irtisanoutuessa. Jos irtisanomisaika on vain kaksi viikkoa, esimerkiksi kun työntekijä on ollut organisaation palveluksessa alle viisi vuotta, rekrytointiprosessi käynnistetään yleensä välittömästi. Yrityksissä voidaan myös suhtautua organisaation sisäisiin siirtoihin kannustavasti, tällöin rekrytointi tilanne on hieinan erilainen. Aloittamisajankohdassa on enemmän joustovaraa kuin kokonaan uuden työntekijän rekrytoimisessa. Rekrytointitarve voi syntyä myös joko uuden osaamisen tarpeesta tai yrityksen kasvun myötä. Tällöin prosessi on suunniteltava huolellisesti, koska uudelta työntekijältä vaaditaan paljon uutta. (Hyppänen 2013, 198.)

Rekrytoinnista voidaan käyttää myös sanoja henkilöstöhankinta ja työhönotto ja tätä termiä käytetään myös, jos työ muuttuu vakituiseksi tai määräaikainen sopimus uusitaan (Vaahtio 2005, 13). Organisaation tavoitteet ja toimintatavat vaikuttavat uusien työntekijöiden palkkaamiseen ja niiden perusteella yritys määrittelee, millaisia työntekijöitä ja osaamista tarvitaan. Yritys tai organisaatio joutuu miettimään uutta työntekijää palkatesaan, mitkä asiat uuden työntekijän tulee hallita ja millaisia tehtäviä hän hoitaa. Lisäksi määritellään myös työntekijän palkkauksen pituus, työnkuvan vaatima persoonallisuus sekä vaadittava osaaminen. (Viitala 2006, 243.)

Organisaatioille uudenlaisia mahdollisuuksia rekrytointiin tuo sosiaalinen media. Sillä voidaan luoda houkutteleva työnantajakuva ja tällä tavoin aktivoida työnhakijoita. Näin voidaan löytää erilaisia kohderyhmiä, joita viestinnän kautta halutaan tavoittaa. Perinteisten keinojen sijaan työnhakija voi tuoda sosiaalisen median avulla esille muun muassa omat verkostonsa, tuotoksensa sekä aktiivisuutensa. Aktiivinen työnhakija voi sosiaalisessa mediassa parantaa näkyvyyttään omilla blogikirjoituksillaan, kommentoillaan, keskusteluillaan sekä omilla statuksillaan. (Hyppänen 2013, 204.)

Rekrytoivan työnantajan perusongelma on, kuinka soveltuvien hakijoiden löydetään. Markkinoiden ja rekrytointikanavien tunteminen on työnantajalle tärkeää laadukkaan lopputuloksen saavuttamiseksi. Sattumanvaraisilla rekrytointimenetelmillä hakijoita ei välttämättä löydy tai löydetty hakijat ovat pääasiassa soveltumattomia. Haku tulisi kohdentaa oikein kyseessä olevan alan, ammatin ja työmarkkinoiden toimintatapojen mukaisesti, jotta löydettäisiin rajattu määrä soveltuvia hakijoita. Rekrytointiongelmat tarkoittavat ongelmia, joita esiintyy avoimien työpaikkojen täyttämisenä. Rekrytointiongelmat ovat kuitenkin osa työmarkkinoiden normaalia toimintaa, eivätkä esimerkiksi työpaikan avoinnaolo tai rekrytointiprosessin kesto välttämättä ole riittäviä viitteitä rekrytointiongelmista. (Räisänen 2008, 40–41.)

#### 2.4 Pienryhmätyöskentely

Turun yliopisto määrittelee termin jaetuksi asiantuntijuudeksi, jolloin ihmiset voivat tehdä asioita, joita eivät välttämättä pystyisi yksin tekemään. Toisin sanoen tällä tarkoitetaan ryhmää, joka työskentelee yhteistä tavoitetta varten. (Turun yliopisto 2018.) Ajatuksena on, että ryhmään osallistuvat kehittävät oman toimintakulttuurinsa ja yhteisön, jonka tarkoituksena on edetä vaiheittain asetettua tavoitetta kohti (Harinen ym. 2009, 17–18).

Pienryhmillä tarkoitetaan yleensä tilapäisiä ryhmiä, joissa on selkeä alku, loppu ja yhteinen tavoite, johon pyritään. Näissä ryhmissä, kun tavoite on saavutettu, ryhmän jäsenyys päättyy ja se hajoaa (Ahokas ym. 2012, 131). Ryhmän kehitys voidaan jakaa viiteen vaiheeseen. Ryhmän aloittaessa ensimmäinen vaihe on muodostusvaihe, tällöin jäsenet etsivät paikkaansa ryhmässä ja selvitetään yhteistä tavoitetta sekä pelisääntöjä. Toinen vaihe on kuohuntavaihe. Ristiriitoja syntyy, ihmiset rohkaistuvat esittämään omia mielipiteitään ja yrittävät erottua muusta ryhmästä. Tavallista on myös ryhmäläisten välinen taistelu sekä saadun tehtävän ja ohjaajan kritisointi. Kolmas vaihe on sopimisvaihe. Ryhmähenki muotoutuu ja jäsenten roolit selkiytyvät, ryhmä kokee yhteenkuuluvuuden tunnetta ja erilaisuus on hyväksytympää. Ryhmässä pyritään yhteistoimintaan eikä konflikteja ilmene kuten aiemmin. Neljäs vaihe on hyvin toimiva ryhmä. Tällä tarkoitetaan, että ryhmä on edeltävien vaiheiden kautta muodostunut tuottavaksi, luovaksi, tehokkaaksi ja hyvin toimivaksi. Ryhmässä osataan ratkaista mahdolliset ristiriitatilanteet, toimitaan kokonaisuutena ja ollaan valmiita panostamaan tavoitteen saavuttamiseksi. Viides vaihe on ryhmän lopettaminen, tässä vaiheessa suorituskeskeisyyden sijaan pääosassa ovat tunteet, jotka voivat vaihdella alakulosta helpotukseen. (Kopakkala 2011, 48–51.)

Pienryhmän tunnusmerkkinä on henkilökoko 3–12 henkilöä, joka mahdollistaa sen, että ryhmän jäsenet tunnistavat toisensa. Jäsenet ovat kaikki vuorovaikutuksessa keskenään ja myös kokevat kuuluvansa ryhmään. (Pennington 2005, 10.) Rovio ym. (2009, 33) kuvaavat pienryhmää taas enintään 8–10 hengen ryhmänä. Heidän mukaansa sille tunnusomaisia piirteitä ovat yksimielisyys, kiinteys, tyytyväisyys, osanotto, osallistumisaktiivisuus sekä motivaatio.

Välttämättömyys ja tunnistettavuus ovat kaksi tunnetuinta motivaattoria pienryhmätöinnässä. Välttämättömyydellä tarkoitetaan, että jokaista ryhmänjäsentä tarvitaan ja ryhmän jäsenet käyttävät yhteisiä toimintamalleja lopputuloksen saavuttamiseksi. Tunnistettavuudella taas tarkoitetaan, että ryhmän jäsen vie asiaa eteenpäin itsenäisesti ja ryhmän muut jäsenet huomaavat hänen panoksensa työlle. (Kerr ym. 2011, 50.) Pienryhmätöskentely antaa mahdollisuuksia aktiiviseen toimintaan, vuorovaikutukseen ja sillä voidaan kehittää ihmisten yhteistoimintakykyä, yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä vastuuta. Pienryhmätöskentely ei myöskään yksinkertaisimmillaan aseta suuria vaatimuksia työtilalle tai välineille. (Vuorinen 2005, 94–95.)

### **3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda tietoa työttömien motivointiin ja rekrytointiin liittyvistä tekijöistä sekä pienryhmätyöskentelyyn liittyvistä ilmiöistä kirjallisuuskatsauksen muodossa. Opinnäytetyö oli suunnattu RUORI 2 – uutta suuntaa terveyteen, työ- ja toimintakykyyn -hankkeelle. Tavoitteena oli edistää työ- ja toimintakykyä edistävien palvelujen kehittämistä tulevaisuudessa.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaiset tekijät vaikuttavat työttömien motivointiin?
2. Millaiset tekijät vaikuttavat työttömien rekrytointiin?
3. Miten osallistuminen pienryhmätoimintaan voi edistää tai ylläpitää työttömien työ- ja toimintakykyä?

## 4 TOTEUTUS

Opinnäytetyön tutkimusmetodina on käytetty kuvailevaa kirjallisuuskatsausta, joka on paljon käytetty tutkimusmenetelmä ja sitä voidaan soveltaa terveysalan tutkimustyössä ammattikorkeakoulussa. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa pyritään lisäämään ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä aineistoon perustuen. Se tuottaa laadullisen vastauksen tutkimuskysymykseen. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jäsentää neljään vaiheeseen, jotka ovat tutkimuskysymyksen muodostaminen, aineiston valitseminen, kuvailun rakentaminen ja tuotetun tuloksen tarkasteleminen. Menetelmän luotettavuutta edistää vaiheiden jäsentäminen. (Kangasniemi ym. 2013, 291–292.)

Tutkimuskysymyksen muodostaminen ohjaa koko tutkimusprosessia. Tutkimuskysymys määritellään usein kysymyksen muotoon ja sen tulisi olla täsmällinen ja rajattu mutta riittävän väljä. (Kangasniemi ym. 2013, 294–295.) Tutkimuskysymysten muodostamista ohjasivat vahvasti opinnäytetyön nimestä ilmenevät kolme aihe-aluetta: työttömien motivointi ja rekrytointi sekä pienryhmätyöskentely. Opinnäytetyön pääasiallisena tarkoituksena oli selvittää työttömien motivointiin vaikuttavia tekijöitä, minkä perusteella ensimmäinen tutkimuskysymys siis muodostettiin. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää työttömien rekrytointiin vaikuttavia tekijöitä, minkä perusteella vastaavasti muodostettiin toinen tutkimuskysymys. Valittaessa näkökulmaa pienryhmätyöskentelyyn liittyvään tutkimuskysymykseen otettiin huomioon RUORI 2 -hankkeen tarkoitus eli että työttömän työkyky olisi riittävällä tasolla työllistymisen mahdollistuessa, jolloin työllistyminen myös toteutuisi. Siksi kolmanneksi tutkimuskysymykseksi muodostettiin kysymys: miten osallistuminen pienryhmätoimintaan voi edistää tai ylläpitää työttömien työ- ja toimintakykyä?

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymystä voidaan tarkastella yhdestä tai useasta näkökulmasta. Aineiston valintaa ohjaa tutkimuskysymys ja tavoitteena on löytää mahdollisimman olennainen aineisto tutkimuskysymykseen vastaamiseksi. Tutkittavan ilmiön kuvailun rakentamisessa yhdistetään ja analysoidaan aineistoa kriittisesti ja syntetisoidaan tietoa eri tutkimuksista. Viimeiseen vaiheeseen eli tulosten tarkasteluun kuuluu sisällöllinen ja menetelmällinen pohdinta sekä tutkimuksen etiikan ja luotettavuuden arviointi. (Kangasniemi ym. 2013, 295–297.)

Tutkimuskysymyksen muodostaminen ohjaa koko tutkimusprosessia. Tutkimuskysymys määrittellään usein kysymyksen muotoon ja sen tulisi olla rajattu mutta riittävän väljä, minkä perusteella määrittelimme edellisessä osiossa esitetyt opinnäytetyömme tutkimuskysymykset. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymystä voidaan tarkastella yhdestä tai useasta näkökulmasta. Aineiston valintaa ohjaa tutkimuskysymys ja tavoitteena on löytää mahdollisimman olennainen aineisto tutkimuskysymykseen vastaamiseksi. Tutkittavan ilmiön kuvailun rakentamisessa yhdistetään ja analysoidaan aineistoa kriittisesti ja syntetisoidaan tietoa eri tutkimuksista. Viimeiseen vaiheeseen eli tulosten tarkasteluun kuuluu sisällöllinen ja menetelmällinen pohdinta sekä tutkimuksen etiikan ja luotettavuuden arviointi. (Kangasniemi ym. 2013, 294–297.)

#### 4.1 Tiedonhaku

Opinnäytetyössä on käytetty aineiston eksplisiittistä valintaa, joka muistuttaa systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tapaa kuvata kirjallisuuden valinta verrattain tarkasti. Eksplisiittisessä aineiston valinnassa kuvailevan kirjallisuuskatsauksen haut tehdään kuten systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa, mutta siitä poiketen valittu aineisto ei rajaudu vain hakusanoihin ja aika- ja kielirajauksiin. Näistä rajauksista voidaan poiketa kesken prosessin, mikäli se koetaan tutkimuskysymykseen vastaamisen kannalta merkitykselliseksi. (Kangasniemi ym. 2013, 296–297.)

Tieteellistä tietoa kerättiin kirjoista, niin painettuna kuin sähköisinä versioina, alaa koskevista tieteellisistä julkaisuista, viitetietokannoista ja kokoomatietokannoista. Näiden perusteella perehdyttiin opinnäytetyön aiheeseen ja aluksi kirjoitettiin työttömyyden, motivoinnin, rekrytoinnin ja pienryhmätyöskentelyn teoreettinen viitekehys. Opinnäytetyössä aineiston rajauskriteereiksi (Taulukko 1) määriteltiin, että aineisto on enintään kymmenen vuotta vanhaa, maksuton, suomen- tai englanninkielinen ja se vastaa tutkimuskysymyksiin. Aineistoksi hyväksyttiin tutkimusartikkelit, pro gradu -tutkielmat ja väitöskirjat. AMK-opinnäytetöitä ei käytetty lähteinä. Rekrytoinnin aineistohakua tehtäessä ja aineistoa valittaessa huomattiin, että sisäänottokriteerit täyttäviä ja tutkimuskysymykseen vastaavia tutkimusartikkeleja löytyi melko niukasti. Siksi laajensimme tiedonhakua ja hyväksyimme rekrytoinnin tulokset-osioon yhden tutkimuksen ja analyysiraportin vuodelta 2007 sekä analyysiraportit vuosilta 2011 ja 2017.

Tiedonhaku (Liite 1) tehtiin valitsemalla käytettävät tietokannat, hakusanat ja rajauskriteerit, joiden perusteella saaduista hakutuloksista valittiin ensin aineiston otsikon ja tiivistelmän perusteella aineistoa tarkempaan tarkasteluun. Tiedonhaussa käytetyt tietokannat olivat CINAHL Complete, Google Scholar, Elsevier, MEDIC ja PubMed. Hakusanoja muokattiin ja täsmennettiin niin monta kertaa, kunnes saatiin riittävä määrä hakutuloksia. Tarkempaan tarkasteluun valittu aineisto luettiin systemaattisesti yhdessä läpi, minkä jälkeen aineisto valittiin sisäänottokriteerien mukainen ja parhaiten tutkimuskysymyksiimme vastaava aineisto.

CINAHL Complete:n kautta aineistohaku tehtiin hakusanoilla "motiv\* AND unemploy\*", mikä tuotti 51 hakutulosta, joista yksikään ei kuitenkaan täyttänyt sisäänottokriteereitä. Google Scholar -tietokannassa hakusanoiksi rajautuivat motivaatio, motivointi, motiivoida, työtön, työttömyys, mikä tuotti 938 hakutulosta, joista seitsemän tutkimusartikkelia täyttivät sisäänottokrit. Lisäksi käytettiin hakusanoja "rekrytointiongelmat -opinnäytetyö", mistä hakutuloksia saatiin 179, joista hyväksyttiin kuusi tutkimusartikkelia. Hakusanat "recruitment problems" unemploy\* research article" tuottivat 1030 hakutulosta, joista yhtään ei hyväksytty. Hakusanat "työpajatoiminta aikuisille -opinnäytetyö" tuotti 900 hakutulosta, näistä hyväksyttiin yksi. Hakusanoilla "työttömyys ryhmä" saatiin tuloksia 14 600, joista yksi täytti kriteerit. Myös hakusanoilla "allintitle: unemployed effects well being" saatiin neljä hakutulosta, joista hyväksyttiin yksi tutkimusartikkeli.

Julkari-tietokannasta haettaessa hakusanoilla "työttömät" ja "rekrytointi" hakutuloksia löytyi 72. Niistä hyväksyttiin kaksi, joista toinen oli vuodelta 2007 poikkeuksena sisäänottokriteereihin. Elsevier:stä haettaessa hakusanoiksi rajautuivat "unemployment" ja "motivation", mikä tuotti 53 hakutulosta, joista hyväksyttiin yksi tutkimus. Samasta tietokannasta haettiin myös hakusanoilla "unemployed" ja "motivation", minkä perusteella saatiin 30 hakutulosta, joista hyväksyttiin kolme tutkimusta. MEDIC:stä haettiin lopulta hakusanoilla "tyött\* OR motiv\* OR rekr\*", mikä tuotti 115 hakutulosta, joista kaksi tutkimusta hyväksyttiin. PubMed-tietokannasta haettaessa käytettiin hakusanoja "unemploy\* AND motiv\*", mikä tuotti 20 hakutulosta, joista yksi tutkimus hyväksyttiin. Aineistoa etsittiin myös manuaalisesti Googlesta hakusanoilla "rekrytointi", "rekrytointiongelmat" ja "työttömyys", minkä perusteella hyväksyttiin vielä kolme tutkimusartikkelia.

Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
<b>Julkaistu 2008–2018</b>	Aineisto yli 10 vuotta vanhaa
<b>Tutkimusartikkelit, pro gradu, väitös-kirja</b>	AMK-opinnäytetyöt
<b>Tutkimus vastaa tutkimuskysymyksiin</b>	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymyksiin
<b>Suomen- tai englanninkielinen</b>	Muu kuin suomen- tai englanninkielinen
<b>Aineisto on maksuton</b>	Aineisto on maksullinen

#### 4.2 Aineiston analyysi

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen analyysissä aineistosta muodostetaan tutkimuskysymykseen vastaava laadullinen kuvailu. Tavoitteena on luoda jäsentynyt kokonaisuus yhdistämällä ja analysoimalla sisältöä kriittisesti sekä syntetisoimalla tietoa eri tutkimuslähteistä. Aiempien tutkimuksien tarkastelun pohjalta voi syntyä myös uusia tulkintoja, joita voidaan hyödyntää tutkimuskysymykseen vastaamisessa. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen analyysin tarkoitus ei ole esitellä (referoida, tiivistää, siteerata tai raportoida) alkuperäisaineistoa, vaan tavoitteena on luoda vertailua ja analysointia sekä laajempien päätelmien tekemistä aineistosta. (Kangasniemi ym. 2013, 296.)

Kuvailun rakentaminen koostuu synteessin tekemisestä ilmiöön liittyvistä merkityksellisistä seikoista, joita ryhmitellään sisällöllisesti kokonaisuuksiksi. Kuvailun esittäminen on luonteeltaan aineistolähtöistä (Kangasniemi ym. 2013, 297). Monista aineiston analyysimenetelmistä tulisi valita sellainen, jonka avulla saadaan parhaiten vastattua tutkimuskysymykseen (Hirsjärvi ym. 2009, 224). Laadullisessa tutkimuksessa analyysivaihtoehtoja on paljon, eikä analyysin tekemiseen ole yleispätevää kaavaa tai mallia (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2006, 73; Hirsjärvi ym. 2009, 224). Opinnäytetyön analyysimenetelmäksi valittiin teemoittelu, jossa teemoja eli keskeisiä aiheita voidaan muodostaa aineistolähtöisesti etsimällä aineistosta yhdistäviä tai erottavia seikkoja (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2006, 105). Opinnäytetyömme nimen perusteella keskeisiksi käsitteiksi määräytyivät motivointi, rekrytointi ja pienryhmätyöskentely. Näiden aihealuiden aineistosta nostimme esille toistuvia ja keskeisiä teemoja, joita sitten tarkasteltiin yksityiskohtaisemmin. Teemoiksi valittiin sisäiset motivaatiotekijät, ulkoiset motivaatiotekijät, rekrytointiongelmat, työllistymiseen liittyvät tekijät, vertaistuki ja yhteisöllisyys.



## 5 TULOKSET

### 5.1 Työttömien motivointiin vaikuttavat tekijät

Työttömät ovat itse tuoneet esille sisäisiä motivaatiotekijöitä osallistua hyvinvointipalveluiden piiriin. Näitä olivat itselleen sopiva ja mielekäs tekeminen sekä tarpeellisuuden kokeminen. Itseilmaisu tekemisen kautta, mahdollisuus toimia luovasti, oman osaamisen jakaminen ja vaikutusmahdollisuus koetaan motivoivina tekijöinä ja näiden koetaan tuovan elämään myös mielekkyyttä. Työttömät kokevat, että kuntouttava työtoiminta voi vastata heidän tarpeitaan tehdä käsillä töitä, kun he saavat aikaan jotain näkyvää. Työttömien kokemusten mukaan sisäistä motivaatiota hakeutua palveluidenpiiriin heikentää yhteisymmärryksen- ja tasavertaisuuden puute palveluiden työntekijöiden kanssa. (Pursio 2016, 34–40.) Motivaatiota heikentää myös se, jos työtön kokee, etteivät palvelut vastaa omia tarpeitaan, jos apua tarjotaan epäoleellisiin asioihin ja työttömälle itselle tärkeä terveysvaje jätetään huomioimatta (Pursio 2016, 37–40).

Sisäisen motivaation paranemiseksi työskentelyn tavoitteeksi tulisi ensisijaisesti asettaa työttömän elämänhallinnan parantuminen. Työttömien itseluottamusta tulisi kohentaa, opettaa vastuunottoa omasta elämästään ja lisätä sosiaalisia suhteita. Työskentelyssä tulisi painottaa ihmisen identiteetin uudelleen rakentamista syvällisemmin, voimavara- ja ratkaisukeskeistä työtettä hyödyntämällä. Jotta työttömät nähtäisiin jatkossa oman elämänsä asiantuntijoina, tulisi sosiaalityöllä olla aikaisempaa vahvempi rooli aktivointikeskusteluissa. (Kuvaja 2011, 157–160; Tammivirta 2015, 66; Heinonen-Kiiski 2018, 43–44.)

Esimerkiksi Paltamon mallin avulla työllistyneillä vuosina 2009–2013 oli aikaisemmin työttömyyden taustalla ollut erilaisia ongelmia (Stycz 2015, 71). Näihin saatu apu ja tuki olisi ollut ensisijaisen tärkeää ennen työllistymistä, jotta työttömät olisivat voineet kuntoutua tai parantaa työvalmiuksiaan. Työtön olisi tarvinnut alussa jo kuntouttavaa interventiota, kuten kuntouttavaa työtoimintaa tai tarvittaessa päihdehoitoa. Eli pelkkä työnteko ei ole riittävä ratkaisu ratkaisemaan työttömien ongelmia, vaan moni työtön tarvitsee vankkaa motivointia, kannustamista ja tukemista. Tämä voisi vaikuttaa työttömän haluun muuttaa oman elämänsä suuntaa sekä näin kasvattaa motivaatiota aktivoitua työmarkkinoille. Sosiaalityön osaamisen tärkeys työttömien työttömyyden taustalla olevien sosi-

aalisten riskien ja ongelmien ratkaisemiseksi ja yhteistyön merkitys työttömien kokonaisvaltaisten elämäntilanteiden parantamiseksi korostuu siis suuresti ja sillä on suuri merkitys työttömien aktivoinnissa. (Kuvaja 2011, 157–160; Stycz 2015, 71–77.) Tämä voitaisiinkin ratkaista ulkoisilla motivaatiotekijöillä, esimerkiksi konkreettisesti sosiaalitoimen ja TE-toimistojen välisen yhteistyön kehittämällä, joka voisi luoda uudenlaisia matkan kynnyksen toimenpiteitä työttömille (Tammivirta 2015, 66).

Työttömät ovat itse myös tuoneet esille ulkoisia motivaatiotekijöitä osallistua hyvinvointipalveluiden piiriin. Näitä olivat sosiaaliset kontaktit, interventioiden säännöllisyys ja interventioissa mahdollisesti vallitseva hyvä ilmapiiri. Interventioiden sosiaaliset kontaktit toisivat turvaa ja loisivat läheisyyden tunnetta. Ryhmästä voisi saada vertaistukea sekä uudet kontaktit voisivat luoda kannustimen osallistua interventioihin. Työttömien mielestä itseensä kohdistuva ja henkilökohtainen huomiointi ammattilaisilta lisää myös osallistumismotivaatiota. Mutta vielä todennäköisempää osallistuminen olisi palveluihin, jos niistä olisi työttömälle taloudellista hyötyä. (Pursio 2016, 34–37.) Työttömät kokevat, että kuntoutukseen on vaikea päästä ilman taloudellista sijoitusta ja näin ollen palveluihin osallistuminen on vaikeaa tai jopa mahdotonta. Motivaatiota hakeutua palvelun piiriin heikentää, jos palvelut ovat vaikeasti saatavilla ja jos ohjaus jää työttömälle epäselväksi tai se on yleisluontoista. Ryhmissä vallitseva negatiivinen ilmapiiri, työttömyys yhdistävänä tekijänä, sekä leimaantumisen pelko eivät myöskään motivoi osallistumaan interventioihin. (Pursio 2016, 37–40.)

Nämä työttömien itsensä esille tuomat konkreettiset motivaatio tekijät tukevat tutkittua tietoa ihmisten tunteista ja tarpeista. Ihmisen ammattimaiseen motivoitumiseen ja onnistumiseen vaikuttavia muuttujia ovat tutkimusten mukaan itsemääräämisoikeus, työn monipuolisuus, mielenkiintoinen työryhmä, mahdollisuus asettaa jatkuvia uusia haasteita, itsensä kehittäminen ja innovaatiomahdollisuudet. (Navarro-Abal ym. 2018, 5-9.) Työhaun motivoivat muuttujat ovat taas taloudellinen raskaus ja työhön sitoutuminen (Šverko ym. 2008, 415–428). Työllistämishjelmat ja aikuiskoulutukset tulisikin luoda näiden yksilöllisten muuttujien perusteella ja soveltaa aikaisempaa enemmän ja paremmin yksilöiden ja ryhmien yksilöllisiin ominaisuuksiin ja tarpeisiin. Interventioiden havainnointia ja osallistumisen motiiveja tulisi käsitellä nimenomaan työttömien näkökulmasta. (Laskova & Brokane 2013, 653–654; Navarro-Abal ym. 2018, 5–9; Romppainen 2018, 65–67.) Uudelleentyöllistymisprosessi voitaisiin optimoida ja työttömän mahdollisuudet maksimoida tarjoamalla autonomiaa, joka parantaa työttömien sisäistä motivaatiota (Welters

ym. 2014, 34–44; Koen ym. 2016, 31–44). Osallistumismotiiveja interventioihin kasvatettaisiin panostamalla koulutusten sisällön yhteyksiä teoriaan ja käytäntöön, sekä työttömien kokemuksia koulutuksista voitaisiin parantaa toisen henkilön avustuksella, joka ulkoisesti motivoisi työtöntä, ottaen huomioon hänen yksilölliset tarpeensa ja ominaisuutensa (Laskova & Brokane 2013, 653–654).

Ulkoista motivaatiota parantaakseen, työttömien kanssa tulisi työskennellä asiakaslähtöisesti, asiakasta osallistamalla, ratkaisukeskeisesti ja herättäen työttömässä toiveikkuutta ja tätä kautta lisätä työttömän motivaatiota. Asiakaslähtöisyys työllisyysasiantuntijoiden työssä tarkoittaisi asiakkaan toiveiden huomioimista sekä, että tarjotut palvelut tuotaisiin esille niin, että asiakas näkisi nämä mahdollisuutena. Asiakkaille tulisi tarjota vaihtoehtoja niin, että hän näiden perusteella pystyisi asioista päättämään. Realiteetit on kuitenkin tuotava asiakkaalle esille, sillä tämä hyödyttää asiakasta ja näin ollen tulisi pyrkiä siihen, että kaikkien osapuolien tiedot ovat kaikissa tilanteissa tasapuolisesti kaikkien käytössä. Hyvän suhteen perustana olisi asiakkaan kokemus siitä, että työntekijä hyväksyy hänet ongelmineen juuri sellaisena kuin hän on. Työntekijältä tulisi löytyä motivaatiota asiakkaan välittömään työskentelyn etenemiseen, koska motivoitunut työntekijä motivoi eri tavalla myös asiakasta. (Pursio 2016, 34–37; Heinonen-Kiiski, 2018, 38–44.)

Amotivoituneella työttömällä, kuten eläkkeellä olevilla nuorilla aikuisilla on havaittu motivaation olevan huomattavasti matalampi kuin muilla eri tilanteissa olevilla työhönvalmennusta ja työhönvalmennuksen tavoitteita kohtaan. Huomattavasti alentunut työkyky ja jo myönnetty työkyvyttömyyseläke ei motivoi ehkä työtöntä aloittamaan työllistymiseen ohjaavaa kuntoutusta. Motivaatiolla ja pystyvyysodotuksilla on huomattava merkitys onnistuneeseen kuntoutukseen ja työttömän työhön palaamisen todennäköisyyteen. (Similä 2013, 55–60; Heinonen-Kiiski, 2018, 38–40.) Kontrolloitu motivaatio näillä työttömällä ei edistäisi eikä estäisi tiettyä käyttäytymistä, mutta synnyttäisi täysin erilaisia käyttäytymistapoja eri ihmisissä, sillä amotivaatioon liittyy kielteisesti itsesääntely niin kuin kontrolloituun motivaatioonkin. Tutkimuksien mukaan itsesääntely liittyy suurempaan todennäköisyyteen uudelleen työllistymiselle. (Welters ym. 2014, 34–44; Koen ym. 2016, 31–44.) Näille työttömille oikean palvelun tarjoaminen oikeaan aikaan nähdään olevan mahdollisuus heidän itsetuntonsa kohotukselle, aktivoitumiselle ja myöhemmin uudelleen työllistymiselle (Similä 2013, 55–60; Heinonen-Kiiski, 2018, 38–40).

## 5.2 Työttömien rekrytointiin vaikuttavat tekijät

Rekrytointiongelmia ei pystytä selittämään pelkästään yksittäisillä tekijöillä, vaan ne ovat luonteeltaan monimutkaisia (Räisänen & Tuomala 2007, 191; Pitkänen ym. 2009, 319; Räisänen 2011, 23; Peitsamo 2015, 22; Räisänen 2017, 10; Kurvinen 2019, 101). Rekrytointiongelmiin ei siis ole yhtä ainoaa ratkaisukeinoa, eivätkä vain tiettyjen toimijoiden tekemät uudistukset ole riittäviä (Pitkänen ym. 2009, 323). Rekrytointiongelmiä ratkaisukäytäntöjä kehiteltäessä on välttämätöntä huomioida useita eri näkökulmia yhtäaikaista (Pitkänen ym. 2009, 331).

Työnantajiin liittyvät rekrytointiongelmiä syyt ovat yhteydessä yksittäiseen työpaikkaan liittyviin tekijöihin sekä ammattialan houkuttelevuutta vähentäviin tekijöihin (Pitkänen ym. 2009, 320). Yksikin yksittäinen tekijä, esimerkiksi pitkä työmatka, voi vähentää työpaikan houkuttelevuutta (Pitkänen ym. 2009, 320; Kurvinen ym. 2019, 111). Sen sijaan työpaikan houkuttelevuutta voivat lisätä työn sisältö, hyvä työyhteisö ja työelämän kehittämiseen panostaminen (Pitkänen ym. 2009, 320). Räisänen & Tuomalan (2007, 193) tutkimuksen mukaan rekrytoivan työnantajan kannattaa suunnitella huolella rekrytointiprosessi ja mitä rekrytointikanavia käytetään. Räisänen (2011, 23) mukaan rekrytointiongelmat eivät ole erillinen ilmiö, vaan ne ovat yhteydessä rekrytoinnin syiden ja rekrytointikanavien kanssa.

Työnhakijoiden näkökulmasta rekrytointiongelmiin vaikuttavat mielikuvat alasta, työnantajasta, työnsisällöstä ja työpaikan sijoittumisesta työorganisaation sisällä. Rekrytointiongelmiä ovat lisänneet työnhakijoiden odotukset työpaikasta, joka vastaisi työnhakijan tarpeita, kiinnostuksen kohteita ja elämäntilannetta. (Pitkänen ym. 2009, 320.) Työpaikoilla olisikin tärkeää huomioida enemmän työnhakijoiden odotuksia ja tarpeita. Toisaalta työnhakijoilla olisi tarvetta aluksi alentaa työhön ryhtymisen kriteereitä ja myös kouluttautua rohkeammin. (Pitkänen ym. 2009, 323.)

Pitkittyneestä työttömyydestä tunnetusti muodostuu este työllistymiselle (Palosuo 2009, 142; Aho & Mäkiäho 2012, 32). Lisäksi ikääntyminen, vähäinen koulutus, yksin eläminen (Parpo 2007, 70; Aho & Mäkiäho 2012, 32–33), kaupungissa asuminen pois lukien pääkaupunkiseutu (Parpo 2007, 70), terveysongelmat ja miessukupuoli liittyvät työllistymisen esteisiin (Aho & Mäkiäho 2012, 32–33). Terävä ym. (2011, 96–97) totesivat vaikeasti työllistyvien olevan iäkkäämpiä verrattuna muihin työttömiin, omaavan alemman koulutustason, asuvan vaikean työttömyyden alueilla ja että heidän joukossaan oli enemmän

naisia. Ahon ja Mäkihön (2012, 33) mukaan kaikkein vaikeimmin työllistyvien vähäisempään osallistumiseen työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin voi liittyä erilaisiin osallistumisen esteisiin tai uskomukseen, ettei toimenpide auta.

Terävän ym. (2011, 96–97) tutkimuksen mukaan työllistymisen esteet selittyvät heikosti rakenteellisilla tekijöillä. Sen sijaan työllistymistä hidastavat tai kokonaan estävät ongelmat liittyvät usein henkilön fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin ja selviytymiskykyyn arjessa. Parpon (2007, 70) tutkimuksessa niin ikään ilmeni, että joidenkin työttömien työllistymisen esteenä oli alentunut fyysinen ja psyykkinen toimintakyky. Terävän ym. (2011, 96–98) tutkimuksessa työllistymistä hidastavia merkittäviä ja aiemminkin tunnistettuja tekijöitä olivat päihderiippuvuus, elämänhallinnan vaikeudet, terveydelliset rajoitteet ja motivaatio. Ylivelkaantuminen ja yksipuolinen tai vanhentunut osaaminen olivat myös lisääntyneet ongelmina. Lisäksi työttömyyttä pitkittävät varattomuuteen liittyvä kulkemisen vaikeus ja perhesyyt. Vaikeasti työllistyvien palveluprosessien suunnittelussa oli usein ongelmana hankalasti tunnistettavat tekijät kuten terveydelliset rajoitteet ja sosiaaliset ongelmat. Henkilökohtaisista asiakassuhteista yhä enemmän pois siirtyminen näyttäisi vaikeuttavan tiedon puuttumisen ongelmaa.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta sosiaalisten verkostojen olevan tärkeitä työllistymisen väyliä työttömille. (Palosuo 2009, 141; Caliendo ym. 2010,17; Kurvinen ym. 2019, 101). Toisaalta pitkään työttömänä olleilla verkostot työelämää huononevat ja siksi sosiaaliset verkostot työllistymisen väylänä voidaan kokea haasteellisena. Rekrytointitilaisuuksien ei todettu olevan tärkeitä kohtaannon edistäjiä työnhakijoiden eikä työnantajien näkökulmasta. (Kurvinen ym. 2019, 101.)

### 5.3 Pienryhmätyöskentelyn vaikutukset työttömien työ- ja toimintakykyyn

Työhaun vaikeuksien ja työttömyyden jatkuessa vertaistuen sekä ulkopuolisen tuen tarve kasvaa (Kemppinen 2014, 76). Tutkimusten mukaan suurin osa osallistujista koki ryhmätyöskentelyn positiiviseksi asiaksi ja näki ryhmän mahdollisuudeksi sanoa vaikeiden asioiden ääneen, jakaa näitä asioita vertaistensa kanssa sekä kokea tulleen kuuluksi. Ryhmät koettiin luottamuksellisiksi ja niissä pystyttiin paneutumaan yksilöllisiin tilanteisiin ja miettimään yhdessä niihin ratkaisuja. Omien vaikeidenkin asioiden jakaminen sekä muiden asiakkaiden kokemukset saivat aikaan tunteen, etteivät ole näiden asioiden kanssa yksin ja se auttaa jokaista omia tavoitteitaan kohti. (Sepponen ym. 2012, 10; Kemppinen 2014, 75–77; Jaakkola 2018, 47.)

Tutkimuksiin osallistujien valmiutta selviytyä yhteiskunnassa ja elämässä pyrittiin parantamaan, sekä heidän itsetuntemustaan pyrittiin lisäämään erilaisin menetelmin ryhmätoiminnoissa (Sepponen ym. 2012, 10; Jaakkola 2018, 41–42). Monilla oli ryhmien aloit- taessa tunne, etteivät he olisi yhteiskunnan täysivaltaisia jäseniä. Näin ollen kokemusten jakamisen ja vertaistuen avulla pystytään lisäämään myös yhteiskuntaan kuulumisen tunnetta (Sepponen ym. 2012, 10–11; Paatsalo 2016, 62). Työttömille järjestettiin muun muassa mielialaryhmiä sekä vertaisryhmiä, joissa tuettiin henkistä kasvua, uudenlaisia ajatusmalleja ja pohdittiin toimintatapoja, joilla omaa aloitteellisuutta sekä mielialaa voi- daan edistää. Näiden lisäksi keskusteltiin myös itsestään huolehtimisen tärkeydestä ja sen vaikutuksesta työ- ja toimintakykyyn. Myös vertaistuki tuli näissä ryhmissä monipuoli- sesti esille. (Sepponen ym. 2012, 10.)

Ajoittain ryhmien keskuudessa työllistymistä tärkeämpänä tavoitteena pidettiin yhteisöl- lisyttä ja joidenkin pitkäaikaistyöttömien työllistymisen nähtiin ammatillisen osaamisen ja heikentyneiden sosiaalisten taitojen takia olevan vielä tavoittamattomissa. Yhteisöllisyyden katsottiin olevan tärkeä linkki oppimisen tehostamisessa ja sillä koettiin olevan myös näihin positiivinen vaikutus, sillä se vaikuttaa henkilön sosiaalisten taitojen kehi- tykseen, hyvinvointiin, henkiseen kasvuun, oppimiseen, aktiivisuuteen ja näin ollen sillä on vaikutusta työelämätaitojen kehitykseen. (Paatsalo 2016, 64; Jaakkola 2018, 42–43.)

Tutkimuksissa oli mukana myös työkyvyttömyyseläkkeellä olevia sekä niitä, jotka toimin- nan jälkeen työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutuivat. Ryhmään kuulumisella koettiin ole- van myös vaikutusta heidän hyvinvointiinsa sekä toimintakykyynsä, vaikka kaikki eivät aluksi kovin halukkaita ja motivoituneita olleetkaan toimintaan. (Similä 2013, 60; Kemp- pinen 2014, 76–77.)

Ryhmätoiminnot koettiin myös ongelmallisiksi. Vaikka ryhmät olivatkin pieniä, niin ryh- mien heterogeenisuus eli eritasoisuus asetti haasteita. (Sepponen ym. 2012, 10; Salo- niemi ym. 2014, 15.) Tutkimusten mukaan jotkut osallistujat kokivat, etteivät olleet saa- neet konkreettisia apuja omiin työelämän haasteisiinsa ja että läpi käydyt asiat olivat jo tuttuja (Kempainen 2014, 34, 76). Uusia haasteita sekä tavoitteita asettavat myös kas- vaneet erot työttömien tulevaisuuden odotuksissa, tulotasossa sekä vakaudessa. Nämä siirtävät painopistettä lähemmäs elämänhallinnallisia kysymyksiä kuin työllistymisen ta- voittelua ja koulutuksille asetettuiden vaatimustenkin tulisi olla monipuolisempia. (Salo- niemi ym. 2014, 15.) Joillain osallistujista osaamisen taso oli hyvinkin rajallinen, osa oli korkeasti koulutettuja ja toisilla oli selkeitä vaikeuksia arjen perustaidoista lähtien. Asiat

piti käsitellä mahdollisimman konkreettisella tasolla, joka vaikutti negatiivisesti korkeammin koulutettujen osallistujien motivaatioon, mutta myös ohjaajien jaksamiseen. (Sepponen ym. 2012, 10.)

Työelämän tarpeisiin vastaaminen on koulutuksissa sekä valmennuksissa entistä haastavampaa ja vaatii aiempaa enemmän suunnittelutyötä (Saloniemi ym. 2014, 15). Jos työvoimapolitiittisten syiden lisäksi asiakkailta on muitakin työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä, pelkästään tietojen ja taitojen oppiminen ei ole riittävää työmarkkinoille pääsemiseksi (Sepponen ym. 2012, 18). Tutkimusten mukaan jotkut osallistujista kokivat ryhmätilanteet jännittäviksi, osa myös ahdistaviksi ja tämän vuoksi osa potentiaalisista osallistujista jättäytyi pois toiminnasta (Sepponen ym. 2012, 9; Jaakkola 2018, 40). Myöskään ryhmille asetetuista tavoitteista huolimatta ei nähty, että kaikilla olisi motivaatiota työskennellä tai hakeutua avoimille työmarkkinoille (Kempainen 2014, 34, 76). Päihteiden käyttö oli selkeästi havaittavissa joidenkin osallistujien kohdalla ja tämä vaikutti selkeästi käyttäytymiseen, hankkeeseen sitoutumiseen ja lopulta tämän vuoksi ryhmätoiminta jouduttiin joidenkin osalta keskeyttämään (Sepponen ym. 2012, 10–11).

## 6 POHDINTA

### 6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyötä tehtäessä pidettiin tärkeänä tiedostaa, keiden tarpeeseen opinnäytetyötä tehdään. Aiheen valinnasta keskusteltiin ohjaavan opettajan ja toimeksiantajan kanssa, joka kuuluu hyvään etiikkaan. Täten tutkimustekstiin on kirjoitettu vain niistä asioita, joista on jo ennalta sovittu. (Vilka 2006, 113–115.) Tiedonhankinnassa käytettiin kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja arviointi menetelmiä. Tieteellistä tietoa kerättiin kirjoista, niin painettuna kuin sähköisinä versioina, alaa koskevista tieteellisistä julkaisuista, viitetietokannoista ja kokoomatietokannoista. Opinnäytetyössä ja tulosten esittämisessä on noudatettu rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta, joka kuuluu tiedeyhteisön tunnustamiin toimintatapoihin. (Vilka 2015, 41–42.) Muiden tutkijoiden työt ja saavutukset on otettu huomioon välttämällä plagiointia, jolla tarkoitetaan toisten kirjoittamien tekstien asiasisältöjen suoraa lainaamista ja kopioimista ilman asianmukaisia lähdeviitemerkintöjä. Muiden tekstejä ei myöskään ole vääristetty. Teksteissä, viitteissä ja lähdemerkinnöissä on mainittu alkuperäiset tietojen ja tutkimuksien kirjoittajat. (Hirsjärvi ym. 2009, 23–27; Vilka 2015; 42–45.)

Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta on pidetty menetelmällisesti väljänä, minkä vuoksi raportoinnin eettisyys korostuu menetelmän jokaisessa vaiheessa. Tutkimuskysymyksen muotoilussa tulisi pohtia tarkasti valittua näkökulmaa ja mahdollista subjektiivisuudesta aiheutuvaa vinoumaa. Aineiston valinnassa ja käsittelyssä tulisi korostua tutkimusetiikan noudattaminen eli pyrkimys oikeudenmukaisuuteen, tasavertaisuuteen ja rehellisyyteen. Yhtenä kuvailevan kirjallisuuskatsauksen rajoitteena voidaan pitää analysoitujen tutkimustulosten yksipuolista ja valikoivaa tarkastelua. Aineiston valinta ja keruu sekä kuvailun muodostaminen ovat hyvinkin subjektiivisia prosesseja, miksi eri tutkijat voivat päätyä erilaisiin johtopäätöksiin samastakin aineistosta. (Kangasniemi ym. 2013, 297–298.)

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksillä on täsmennetty tutkimusmenetelmän osuvuutta ja tutkitun aiheen käsittelyn näkökulmaa, sekä päästy johdonmukaisesti tutkimuskysymyksistä johtopäätöksiin. Menetelmäosio on tarkasti kuvailtu ja aineiston valinta ja käyttökelppoisuus on perusteltua. Nämä auttavat kirjallisuuskatsauksemme luotettavuuden ja eettisyyden arvioinnissa. (Kangasniemi ym. 2013, 292, 297–298.)



Opinnäytetyö on tehty RUORI 2 -hankkeen toimeksiantamana, joten työ on siis osittain johdettua ja sillä on ajateltu olevan käytännöllinen merkitys, näin ollen tutkimuksen tekemiseen ja tutkimuskysymyksiin on vaikuttanut siten hyötynäkökulma. Opinnäytetyö on kirjoitettu tutkimusetiikkaa ja tieteellisiä käytäntöjä noudattaen niin, etteivät siinä näkyisi omat arvot, vaan tekstiä on pyritty tuottamaan huomioiden toimeksiantajan toiveet ja kiinnostuksenkohteet. (Hirsjärvi ym. 2009, 23–27; Vilkkä 2015, 51–53.)

## 6.2 Johtopäätökset

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä haettiin vastausta kysymykseen: millaiset tekijät vaikuttavat työttömien motivointiin? Pohdittiin siis, mitkä asiat motivoivat työttömiä haakeutumaan hyvinvointipalveluiden piiriin ja mitkä asiat vaikuttavat tähän kielteisesti. Ensimmäiseksi teemaksi rajautui tutkimuksien perusteella sisäiset motivaatiotekijät. Tutkimuksien perusteella voidaan todeta, että työttömien sisäisiin motivaatiotekijöihin positiivisesti vaikuttavat mahdollisuus mielekkääseen tekemiseen ja kokemus tarpeellisuudesta. Positiivisesti vaikuttavat myös oman osaamisen jakaminen, mahdollisuus luovaan toimintaan ja että työtön kokee voivansa vaikuttaa asioihin.

Vastaavasti tutkimusten mukaan kielteisesti motivaatioon vaikuttaa kokemus, etteivät palvelut vastaa omia tarpeita tai ne keskittyvät työttömän mielestä epäolennaisiin asioihin. Tulevaisuudessa sisäisen motivaation parantamiseksi tulisi tavoitteeksi asettaa työttömän elämänhallinnan paraneminen. Itsetuntoa tulisi kohentaa sekä sosiaalisia suhteita lisätä. Tässä sosiaalityöllä tulisi olla entistä vahvempi ja näkyvämpi rooli työttömiä aktivoimassa. Työttömyyden taustalla voi olla ongelmia kuten päihde- ja mielenterveysongelmia ja näihin saatu apu ja tuki olisivat ensisijaisen tärkeitä ennen työttömän työllistymistä. Pelkästään työnteko ei ole riittävä keino ratkaisemaan työttömien ongelmia, vaan he tarvitsevat myös pitkäjänteistä kannustusta ja ennen kaikkea vankkaa tukea.

Toinen tutkimuksien perusteella esiin noussut teema oli ulkoiset motivaatiotekijät. Tutkimusten mukaan tähän positiivisesti vaikuttavia tekijöitä oli koulutusten ja tapaamisten säännöllisyys, sosiaaliset kontaktit sekä hyvä ja kannustava ilmapiiri. Kuitenkin edellä mainituista asioista huolimatta suurin kannustin osallistua tapaamisiin ja koulutuksiin oli taloudellinen hyöty. Kielteiseksi ja motivaatiota alentavaksi tekijäksi nähtiin työttömien mukaan se, että kuntoutuksesta joutuisi itse maksamaan, jolloin osallistuminen koettiin jopa mahdottomaksi. Jotta ulkoista motivaatiota voidaan parantaa tulevaisuudessa, tulisi työttömien kanssa työskennellä asiakaslähtöisesti ja palveluiden tavoitettavuutta tulisi

helpottaa. Vaihtoehdot tulee tarjota niin, että työtön pystyisi näiden perusteella itse vaikuttamaan asioihin, mutta realiteetit on kuitenkin säilytettävä. Työskentelyssä vaaditaan motivaatiota myös työllisyysasiantuntijalta, sillä loppujen lopuksi motivoitunut työntekijä motivoi tehokkaammin työtöntäkin.

Toisella tutkimuskysymyksellä haettiin vastausta kysymykseen: millaiset tekijät vaikuttavat työttömien rekrytointiin? Rekrytoinnilla tarkoitetaan työttömien rekrytoimista työkykyä ylläpitävään toimintaan. Työn edetessä haasteeksi nousi sisäänottokriteerit täyttävän aineiston vähäinen määrä. Tietoa etsittiin tutkimuksista, joissa on käsitelty rekrytointia avoimiin työpaikkoihin. Tässä keskeiseksi teemaksi nousi ensin rekrytointiongelmat.

Aineiston perusteella rekrytointiongelmat ovat monimutkaisia ja ratkaisuja tämän ongelman kehittämisessä tulisi huomioida monia eri näkökantoja kuten työnantajasta riippuvat syyt sekä ongelmat työnhakijan näkökulmasta. Työnantajasta riippuvat rekrytointiongelmat ovat yleensä yhteydessä yksittäiseen työpaikkaan liittyviin tekijöihin, mutta myös ammattiala vaikuttaa vahvasti tähän. Pelkästään pitkä työmatka voi vaikuttaa kielteisesti rekrytoinnin onnistumiseen. Vastaavasti mielenkiintoisen työn sisällön ja hyvän työyhteisön todettiin vaikuttavan myönteisesti. Rekrytoinnin onnistumiseen vaikuttaa myös työnhakijan mielikuva organisaatiosta, mutta myös hakijoiden korkeat odotukset työpaikasta. Tähän työnhakija voi itse vaikuttaa eli esimerkiksi työnhakija voisi aluksi alentaa työhön ryhtymisen kriteereitä tai vaihtoehtoisesti kouluttautua enemmän.

Toiseksi keskeiseksi teemaksi tässä aiheessa nousi työllistymiseen liittyvät tekijät. Tutkimusten perusteella voidaan sanoa sosiaalisten verkostojen olevan tärkeitä työllistymisen väyliä työttömille, mutta toisaalta pitkäaikaistyöttömillä verkostot myös vähenevät, joten tätä voidaan pitää haasteellisena. Muita työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä ovat vähäinen koulutus, ikääntyminen, vanhentunut osaaminen ja myös pitkittynyt työttömyys. Muita syitä ovat jo motivointi osiossa esille tulleet päihde- ja mielenterveysongelmat ja näiden osalta kuten aiemmin kerroimme, tulisi sosiaalityön tulevaisuudessa olla suuremmassa roolissa. Tulevaisuudessa ongelmaksi voi myös muodostua henkilökohtaisista asiakassuhteista pois siirtyminen, sillä vaikeasti työllistyvien palveluprosessien suunnittelussa oli usein ongelmana hankalasti tunnistettavat tekijät, kuten terveydelliset rajoitteet ja sosiaaliset ongelmat. Näin ollen henkilökohtaisista asiakassuhteista pois siirtyminen ei ainakaan muuta tilannetta positiivisempaan suuntaan.

Kolmannella tutkimuskysymyksellä haettiin vastausta kysymykseen: miten osallistuminen pienryhmätoimintaan voi edistää tai ylläpitää työttömien työ- ja toimintakykyä? Tutkimuksia siitä, että vaikuttaako pienryhmätoiminta työllistymiseen ei löytynyt suomeksi eikä englanniksi. Lopulta aineistosta valittiin teemoiksi vertaistuki sekä yhteisöllisyys. Tutkimusten mukaan pienryhmätoiminta otettiin vastaan suurimmaksi osaksi positiivisesti. Ryhmät koettiin luottamuksellisina ja ensimmäisenä teemana vertaistuki nousikin esiin monessa tutkimuksessa. Aineistosta kävi ilmi, että jotkut asiakkaat kokivat ryhmien alkaessa, etteivät ikään kuin kuuluisi yhteiskuntaan. Tästä huolimatta he kykenivät tuomaan esille vaikeitakin asioita, kokivat tulleen kuulluksi ja yhdessä keskustelu sai aikaan tunteen, etteivät he ole näiden asioiden kanssa yksin. Nämä edellä mainitut asiat auttavat jokaista omia tavoitteitaan kohti.

Toisena teemana aineistosta valittiin yhteisöllisyys. Tutkimuksista käy ilmi, että ryhmissä yhteisöllisyyttä pidettiin ajoittain tärkeämpänä tavoitteena kuin työllistymistä. Sen koettiin olevan tärkeää oppimisen kannalta ja ennen kaikkea että pitkäaikaistyötön kokisi olevansa osa yhteiskuntaa. Aineiston mukaan yhteisöllisyydellä koettiin olevan vaikutusta myös silloin kun asiakkaan katsottiin ammatillisen osaamisen sekä sosiaalisten taitojen puutteiden vuoksi olevan työmarkkinoiden tavoittamattomissa. Aineiston mukaan sen koettiin vaikuttavan muun muassa sosiaalisten taitojen kehitykseen, henkiseen kasvuun sekä aktiivisuuteen ja näin ollen myös työelämätaitojen kehitykseen.

Pienryhmätoiminnoissa oli myös haasteensa ja varsinkin ryhmien heterogeenisuus eli eritasoisuus koettiin haastavana myös ohjaajien puolesta. Ihmiset ovat kuitenkin yksilöitä: toisilla oli enemmän motivaatiota kuin toisilla, jotkut olivat korkeammin koulutettuja kuin toiset ja joillain oli ongelmia jo ajan hahmotuksessa. Päihteiden käyttökin näkyi selkeästi joistain osallistujista, mikä vaikutti heillä negatiivisesti käyttäytymiseen, toimintaan sitoutumiseen ja lopulta osalla koko toiminta jouduttiin keskeyttämään. Nämä ihmiset tarvitsisivat apua ja tukea ensin näiden ongelmien selvittämiseen, mikä on käynyt jo kahdessa aikaisemmassakin tutkimuskysymyksessämme ilmi, sillä näissä tilanteissa pelkästään uusien taitojen oppiminen ei ole riittävää työmarkkinoille pääsemiseksi.

Osallistujien motivaatioon kielteisesti vaikuttivat myös tuntemukset, ettei oltu saatu konkreettista apua omiin haasteisiin ja että samoja asioita oli käyty läpi myös aiemminkin. Myös kasvaneet erot työttömien odotuksissa tulevaisuuden suhteen sekä erot tulotassossa ja vakaudessa toivat haasteita. Näiden syiden takia koulutuksille asetettujen vaatimustenkin tulisi olla aiempaa monipuolisempia, mikä taas vaatisi enemmän suunnittelutyötä.

Tutkimuskysymyksistä löytyi yksi yhteinen tekijä. Jokaisen tutkimuskysymyksen kohdalla kävi ilmi yhdessä tai useammassa tutkimuksessa, että työttömillä on moninaisia ongelmia työttömyyden taustalla. Tämän perusteella toimeksiantajalle asetetaan kehittämisehdotukseksi, että pienryhmät tulisi muodostaa työttömien yksilöllisten ominaisuuksien mukaan. Jos ryhmät rakennetaan näin, pystytään paneutumaan paremmin ryhmän yksilöllisiin alkuperäisiin ongelmiin. Samalla näissä yksilöllisissä ryhmissä voidaan verkostoitua omiin tarpeisiinsa vastaavan tukiverkoston kanssa. Näihin ryhmiin otettaisiin yksilöllisten ominaisuuksien mukaan ohjaajiksi asiantuntijoita juuri tietyltä sosiaalityön osa-alueelta, jotka vastaavat ryhmän tarpeisiin. Tällaisella ryhmien kokoonpanolla pystyttäisiin lisäämään työttömien kykyä ja mahdollisuuksia käyttää resurssejaan, kykyä tehdä valintoja ja kykyä toteuttaa itseään. Työskentelyssä tulisi panostaa asiakaslähtöisyyteen ja tarjota autonomiaa eli konkreettisesti ryhmissä voitaisiin esimerkiksi asettaa itse päämääriä ja tehtäviä. Asiantuntijat auttaisivat toimimaan näiden asetettujen päämäärien ja tehtävien toteutumiseksi yhdessä luotujen suunnitelmien mukaisesti. Näin vahvistettaisiin näiden yksilöllisten ryhmien osaamista, asioita saadaan elämässä järjestykseen ja eteenpäin sekä tätä kautta luodaan itsekunnioitusta ja synnytetään sisäistä elämänhallintaa syrjäytymistä ehkäisten. Jatkossa näiden pienryhmien pitkäaikaisvaikutuksia tulisi arvioida ja tilastollisesti myös tutkia, kuinka moni työttömistä pienryhmätoiminnan avulla työllistyy tai koulutautuu uudelleen.

### 6.3 Opinnäytetyön prosessin kuvaus

Aluksi perehdyttiin RUORI 2 -hankkeeseen, josta saatiin käsitys, että opinnäytetyö tehdään työttömien työikäisten tarpeisiin. Opinnäytetyö on hankkeen toimeksiantama kirjallisuuskatsaus ja otsikko on toimeksiantajan määrittelemä. Tutkimusmenetelmää ja sen rungon rakentamista sekä tutkimuksen rajausta aloitettiin pohtimaan itseohjautuvasti. Opinnäytetyön analyysimenetelmäksi valittiin ensin sisällönanalyysi, jossa aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Tämän jälkeen päätettiin tutkimuskysymykset, jotka toisivat tietoa työttömien motivointiin ja rekrytointiin liittyvistä tekijöistä sekä pienryhmätyöskentelyyn liittyvistä ilmiöistä ja jotka saataisiin suhteutettua teoriataustaan. Tämän jälkeen aloitettiin rakentamaan työn runkoa, suunnittelemaan tekstiä ja kirjoittamaan luonnoksia. Tietoa haettiin erilaisista lähteistä ja löydettiin omien käyttötarkoitusten kannalta keskeisiä asioita motivaatio osioon. Pienryhmä-osion kannalta tiedon saatavuus oli melko suppeaa ja itsensä toistoa, joten tutkimuskysymystä päätettiin muokata, jotta saataisiin enemmän käyttöön tutkittua tietoa. Rekrytointi osioon

oli vaikea löytää käyttökelpoista aineistoa, joka vastaisi tutkimuskysymykseen, siksi laajensimme tämän osalta tiedonhakua. Tässä vaiheessa tunnistettiin ohjauksen tarve ja hyödynnettiin aktiivisesti ohjaajalta saadut palautteet ja ohjaukset. Analyysimenetelmä päätettiin muuttaa tässä vaiheessa, sillä sisällönanalyysi olisikin muodostunut kestoaltaan pidemmäksi mitä oli suunniteltu. Analyysimenetelmäksi valikoitui tämän jälkeen teemoittelu, jossa teemoja eli keskeisiä aiheita voidaan muodostaa aineistolähtöisesti etsimällä aineistosta yhdistäviä tai erottavia seikkoja. Opinnäytetyötä työstettiin ja muokattiin jatkuvasti ohjaajan ja ryhmän sisäisen palautteen perusteella, kunnes päästiin selkeästi rakentamaan johtopäätöksiä ja tätä kautta muodostamaan toimeksiantajalle kehittämissuositus. Lopuksi opinnäytetyö oikoluettiin ja viimeisteltiin tekemällä tiivistelmä ja prosessin kuvaus. Opinnäytetyön haastavin osuus oli synteetin muodostaminen, jota tehtiin yhä uudestaan ja uudestaan kunnes koettiin, että saatiin johdonmukaisesti vastauksia tutkimuskysymyksiin.

## LÄHTEET

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

Aho, S. & Mäkiäho, A. 2012. Pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden työllistymisen esteet ja julkisiin työvoimapalveluihin osallistuminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 15/2012. Verkkojulkaisu. Viitattu 31.3.2019. <https://tem.fi/documents/1410877/3342347/Pitk%C3%A4%C3%A4n+ty%C3%B6tt%C3%B6min%C3%A4+olleiden+ty%C3%B6nhakijoiden+ty%C3%B6llistymisen+esteet+23042012.pdf>.

Ahokas, M.; Ferchen, M.; Hankonen, N.; Lautso, A. & Pyysiäinen, J. 2012. Sosiaalipsykologia. 3., uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Caliendo, M.; Schmidl, R.; Uhlendorff, A. 2010. Social Networks, Job Search Methods and Reservation Wages: Evidence for Germany. Discussion Paper No. 5165. IZA. Viitattu 4.4.2019. <http://ftp.iza.org/dp5165.pdf>.

Deci, E.; Ryan, R. 2000. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry Vol. 11, No. 4, 227–268.

Harinen, P.; Heikura, M.; Lehmus, H. & Vallisto, M. 2008. Tappelua takapenkillä. Kokemuksia kohdennetun nuorisotyön poikien pienryhmätoiminnasta. Helsinki: Nuorisotutkimusseura. Nuoritutkimusverkosto.

Heinonen-Kiiski, V. 2018. Asiakasohjaus ja aktivointi: Tutkimus työllisyysasiantuntijoiden käsityksistä. Pro gradu -tutkielma. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 19.3.2019. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/104783/1545037278.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Helsilä, M. & Salojärvi, S. 2009. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum.

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

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen: liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.

Jaakkola, S. 2018. ”Mä sittenkin pystyn tähän” – Nuorten aikuisten kokemuksia Nuotta-valmennusleiristä ja toiminnallisen ryhmätoiminnan minäpystyvyysteoreettista tarkastelua. Pro gradu -tutkielma. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Sosiaalityö. Pori: Tampereen yliopisto. Viitattu 2.4.2019. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/104921/gradu07488.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Kangasniemi, M.; Utriainen, K.; Ahonen, S.-M.; Pietilä, A.-M.; Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvailuva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Hoitotiede 25 (4), 291–301. Viitattu 26.11.2018. <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.turkuamk.fi/se/h/0786-5686/25/4/kuvailev.pdf>.

Kemppinen, A. 2014. Ryhmän tuella työkokeiluun – osatyökykyisen työnhakijan kokemuksia Silta työhön -projektin ryhmävalmennuksesta. Pro gradu -tutkielma. Filosofinen tiedekunta. Humanistinen osasto, Suomen kieli ja kulttuuritieteet. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 10.3.2019. [https://www.aspa.fi/sites/default/files/Gradu\\_AnnaKemppinen\\_Ryhm%C3%A4n%20tuella%20ty%C3%B6kokeiluun%20-%20osaty%C3%B6kykyisen%20ty%C3%B6nhakijan.pdf](https://www.aspa.fi/sites/default/files/Gradu_AnnaKemppinen_Ryhm%C3%A4n%20tuella%20ty%C3%B6kokeiluun%20-%20osaty%C3%B6kykyisen%20ty%C3%B6nhakijan.pdf).

Kerr N. & Hertel, G. 2011. The Köhler group motivation gain: How to motivate the ‘weak links’ in a group. Social and Personality Psychology Compass 5(1), 43–55. Viitattu 4.4.2019.

[https://www.researchgate.net/publication/264486601\\_The\\_Kohler\\_Group\\_Motivation\\_Gain\\_How\\_to\\_Motivate\\_the\\_'Weak\\_Links'\\_in\\_a\\_Group](https://www.researchgate.net/publication/264486601_The_Kohler_Group_Motivation_Gain_How_to_Motivate_the_'Weak_Links'_in_a_Group).

Koen, J.; van Vianen, A.; van Hooft, E. & Klehe, U-C. 2016. How experienced autonomy can improve job seekers' motivation, job search, and chance of finding reemployment. Amsterdam: University of Amsterdam. Germany: Justus Liebig University. Viitattu 29.3.2019. <https://www.sciencedirect-com.ezproxy.turkuamk.fi/science/article/pii/S0001879116300392>.

Koivisto, K. 2004. Oikea Valinta. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Kopakkala, A. 2011. Porukka, jengi, tiimi: ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.

Kurtti, J.; Laaksonen-Heikkilä R. & Leino I. 2017. RUORI 2 – uutta suuntaa terveyteen, työ- ja toimintakykyyn. Hankehakemus. Viitattu 23.11.2018. [https://www.turkuamk.fi/fi/> Tutkimus, kehitys ja innovaatiot > Projektit > Ruori 2 - uutta suuntaa terveyteen, työ- ja toimintakykyyn](https://www.turkuamk.fi/fi/>Tutkimus,kehitys_ja_innovaatiot>Projektit>Ruori_2_-_uutta_suuntaa_terveyteen,_tyo-_ja_toimintakykyyn).

Kurvinen, A.; Jolkkonen, A.; Lemponen, V. & Ylhäinen, M. 2019. Pitkäaikaistyöttömissä on työvoimapotentiaalia. TEM-julkaisuja. Työelämä 12/2019. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 31.3.2019. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161390/TEM\\_12\\_2019\\_Pitkaaikaistyottomissa.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161390/TEM_12_2019_Pitkaaikaistyottomissa.pdf).

Kuvaja, A. 2011. Työttömien työnhakumotivaatio ja motivointi: sosiaalitoimen työvalmentajien näkökulmia. Lisensiaatintutkimus. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 12.3.2019. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/28438/Kuvaja\\_Anne.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/28438/Kuvaja_Anne.pdf?sequence=5&isAllowed=y).

Kuvaja, A. 2012. Työnhakumotivaation dynamiikka: Näkökohtia motivaatiokysymysten käsitteystä sosiaalisessa kuntoutuksessa. Kuntoutus-säätiö: Sosiaalisen kuntoutuksen teemanumero, 2012 (4), 20.

Laskova, J. & Brokane, L. 2013. Opportunities and motivation for training unemployed in Latvia. Social and Behavioral Sciences. Latvia: Latvia University of Agriculture. Viitattu 28.3.2019. <https://www.sciencedirect-com.ezproxy.turkuamk.fi/science/article/pii/S1877042814002900>.

Lämsä, A-M & Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet.

Martela, F. 2015. Valonöörit: Sisäisen motivaation käsikirja. Helsinki: Gummerus.

Navarro-Abal, Y.; Climent-Rodríguez, J-A.; López-López, M-J. & Gómez-Saldagon, J. 2018. What does work signify for those in search of labor? Meaning of work for the unemployed who attend an employee orientation program. Viitattu 27.3.2019. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6169421/>.

Paatsalo, M. 2016. "No yks tavote on tietenkin työllistyä" – Helsingin Työttömät Ry:n kouluttajien näkemyksiä työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta. Pro gradu -tutkielma. Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Yleinen ja aikuiskasvatustiede. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 20.3.2019. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/162896/Mia\\_Paatsalo\\_PG\\_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/162896/Mia_Paatsalo_PG_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

Palosuo, Y. 2009. Työllistymisen ja työllistämisen edellytykset. Tapauksitutkimus työsuhteen muuttamisesta pk-yrityksessä. Väitöskirja. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos. Yhteiskuntatieteet. Kuopio: Kuopion yliopisto. Viitattu 31.3.2019. <http://www.oppi.uef.fi/uku/vaitokset/vaitokset/2009/isbn978-951-27-1228-1.pdf>.

Parpo, A. 2007. Työllistymisen esteet. Helsinki: Stakes, Raportteja 11/2007. Viitattu 5.4.2019. <http://www.julkari.fi/handle/10024/77021>. Viitattu 6.5.2019 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/27883/Pakkila\\_Eeva.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/27883/Pakkila_Eeva.pdf?sequence=1).

- Peitsamo, T. 2015. Työnantajien kokemuksia rekrytoinnista Kainuussa: Kainuun TE-toimistoon avoimia työpaikkoja ilmoittaneiden työnantajien kokemuksia työntekijöiden rekrytoinnista. Raportteja 20/2015. Kainuun ELY-keskus. Viitattu 5.4.2019. <http://www.doria.fi/handle/10024/103736>.
- Pennington, D. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus.
- Pink, D. 2011. Drive – The Surprising Truth About What Motivates Us. Edinburgh: Canongate Books.
- Pitkänen, S.; Luoma, L.; Järvensivu, A. & Arnkil, R. 2009. Moni-ilmeiset rekrytointiongelmat. Rekrytointiongelmien syyt työnantajan, työnhakijan ja työvoimatoimiston näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 15/2009. Edita Publishing Oy.
- Pursio, K. 2016. Työttömien kokemuksia terveyttä edistävästä hyvinvointipalveluista. Pro gradu -tutkielma. Terveystieteiden tiedekunta. Itä-Suomi: Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 27.3.2019. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20160593/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20160593.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20160593/urn_nbn_fi_uef-20160593.pdf).
- Reeve, J. & Reeve, J. 2001. Understanding motivation and emotion. New York: Wiley.
- Rodriquetz, Y. G. 1997. Learned helplessness or expectancy-value? A psychological model of describing the experiences of different categories of unemployed people. *Journal of Adolescence* 20, 321–332.
- Romppainen, K. 2018. Studies on two interventions among the unemployed: outcomes of a particular health service and vocational training. Faculty of Social Sciences. Tampere: University of Tampere. Viitattu 27.3.2019. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/103501/978-952-03-0763-9.pdf?sequence=5&isAllowed=y>.
- Rovio, E.; Lintunen, T. & Salmi, O. 2009. Ryhmäilmiöt liikunnassa. Tampere: Esa Print Oy.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2004. An overview of self-determination theory: An organismic-dialectical perspective. Teoksessa Deci, E. L. & Ryan, R. M. (toim.) *Handbook of Self-Determination Theory*. The University of Rochester Press, 3–33.
- Räisänen H. 2011. Rekrytoinnin mustan laatikon avaaminen: rekrytoinnin syyt, rekrytointiongelmat ja hakukanavat Suomessa v. 2010. TEM-analyyseja 38/2011. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 5.4.2019. <https://tem.fi/dms-portlet/document/2/365531>.
- Räisänen H. 2017. Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2016. TEM-analyyseja 80/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 5.4.2019. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80063/Ty%C3%B6voiman%20hankinta%20toimipaikoissa%20vuonna%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Räisänen H.; Tuomala, J. 2007. Mitä ovat rekrytointiongelmat – mikroaineiston näkökulma. Teoksessa: *Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2007. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Räisänen, H. 2008. Rekrytointiongelmien esiintyminen työpaikkailmoituksissa. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 1/2008.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. Viitattu 5.4.2019. <https://www.fsd.uta.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>.
- Salmela-Aro, K., Nurmi, J. 2017. Mikä meitä liikuttaa. *Motivaatiopsykologian perusteet*. 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Viitattu 23.11.2018. [https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf).



Saloniemi, A.; Romppainen, K.; Strandh, M. & Virtanen, P. 2014. Training for the unemployed: differential effects in white- and blue-collar workers with respect to mental well-being. *British Sociological Association. Work, employment and society* 1–18. Viitattu 30.3.2019. [https://www.researchgate.net/profile/Mattias\\_Strandh/publication/262207621\\_Training\\_for\\_the\\_unemployed\\_differential\\_effects\\_in\\_white-\\_and\\_blue-collar\\_workers\\_with\\_respect\\_to\\_mental\\_well-being/links/0c9605370c7df68b80000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mattias_Strandh/publication/262207621_Training_for_the_unemployed_differential_effects_in_white-_and_blue-collar_workers_with_respect_to_mental_well-being/links/0c9605370c7df68b80000000.pdf).

Sepponen, K.; Wilen, T. & Kiviniemi, L. 2012. Työttömyyden pitkittyminen on monen tekijän summa. Tutkimus pitkäaikaistyöttömyyteen johtavista tekijöistä ja työmarkkinoille kuntouttamisesta. Oulu: ePooki - Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut. Viitattu 19.2.2019. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47372/oamk\\_tkjulkaisu\\_50.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47372/oamk_tkjulkaisu_50.pdf?sequence=1).

Similä, K. 2013. Alle 35-vuotiaat Kelan työhönvalmennuksessa. Pro gradu -tutkielma. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Lappeenranta: Lapin yliopisto. Viitattu 23.3.2019. [https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/61172?fbclid=IwAR2XCrvqSdRNGK4KKBiOcSU2wi4UF\\_UQAz9omZjc-CHLR1F\\_djlzw1Tjtd-Y](https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/61172?fbclid=IwAR2XCrvqSdRNGK4KKBiOcSU2wi4UF_UQAz9omZjc-CHLR1F_djlzw1Tjtd-Y).

Sinokki, M. 2013. Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma.

Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Oy.

Stycz, M. 2015. Aktivoinnin aukot – sosiaalityö Paltamon mallissa. Pro gradu -tutkielma. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 23.3.2019. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/157851/Stycz\\_Sosiaalityo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/157851/Stycz_Sosiaalityo.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2015. Työllisyys Ja Työttömyys 2015, 4 Työvoiman ulkopuolella olevat. Tilastokeskus. Helsinki. Viitattu 26.10.2018. [https://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti\\_2015\\_13\\_2016-04-12\\_kat\\_004\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_kat_004_fi.html).

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2016. Tilastokeskuksen ja työ- ja elinkeinoministeriön työttömyystilastojen vertailu. Tilastokeskus. Helsinki. Viitattu 26.10.2018. [https://www.stat.fi/til/tyti/tyti\\_2016-08-23\\_men\\_001.html](https://www.stat.fi/til/tyti/tyti_2016-08-23_men_001.html).

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2018. Työvoimatutkimus 2018, syyskuu. Tilastokeskus. Helsinki. Viitattu 26.10.2018. [https://www.stat.fi/til/tyti/2018/09/tyti\\_2018\\_09\\_2018-10-23\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2018/09/tyti_2018_09_2018-10-23_tie_001_fi.html).

Šverko, B.; Galić, Z.; Seršić, M. & Galešić, M. 2008. Unemployed people in search of a job: Reconsidering the role of search behavior. Department of Psychology. Croatia: University of Zagreb. Human Development. Germany: Max Planck Institute. Viitattu 29.3.2019. <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.turkuamk.fi/science/article/pii/S0001879107001212>.

Tammivirta, A. 2015. Työttömyyden selitystavat Aamulehden mielipidekirjoituksissa 2012–2014. Pro gradu -tutkielma. Yhteiskunta ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 23.3.2019. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96890/GRADU-1429029343.pdf?sequence=1>.

Terävä, E.; Virtanen, P.; Uusikylä, P. & Köppä, L. 2011. Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 23/2011. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 4.4.2019. <https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Vaikeasti+ty%C3%B6llistyvien+tilannetta+ja+palveluita+selvitt%C3%A4v%C3%A4+tutkimus+19052011.pdf>.

THL 2018. Työllisyys. Viitattu 26.10.2018. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/tyollisyys>.

Tilastokeskus 2018. Piilotyöttömyys. Tilastokoulu. Viitattu 26.10.2018. [https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu\\_v2.xql?course\\_id=tkoulu\\_tmt&lesson\\_id=5&subject\\_id=4&page\\_type=sisalto](https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql?course_id=tkoulu_tmt&lesson_id=5&subject_id=4&page_type=sisalto).

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Vantaa: Tammi.
- Turun yliopisto 2018. Pienryhmätyöskentely. Viitattu 25.10.2018. <https://www.utu.fi/fi/Opiskelu/opiskelu-yliopistossa/opiskelumuodot/Sivut/pienryhmat.aspx>.
- Vahtio, E. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Prima.
- Van den Broeck, A.; Vansteenkiste, M.; Lens W. & De Witte, H. 2010. Unemployed individuals' work values and job flexibility: An explanation from expectancy-value theory and self-determination theory. *Applied Psychology: An International Review*, 2010, 59 (2), 296–317.
- Vansteenkiste, M.; Lens, W.; De Witte, S.; De Witte, H. & Deci, E-L. 2004. The “why” and “why not” of job search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology* 34, 345–363.
- Weters, R.; Mitchell, W. & Muysken, J. 2014. Self determination theory and employed job search. School of Business and Economics. Australia: James Cook University, University of Newcastle, Maastricht University. Viitattu 28.3.2019. <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.turkuamk.fi/science/article/pii/S0167487014000415#s0040>.
- Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Vaajakoski: Tammi.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vuorinen, I. 2005. Tuhat tapaa opettaa. 7.painos. Tampere: Kirjatalo Resurssi.

## Tiedonhakutaulukko

Tietokanta	Hakusana(t)	Rajaukset	Osumien määrä	Käytettyjen osumien määrä
CINAHL Complete	motiv* AND unemploy*	koko teksti saatavilla, aikarajaus 2008–2018	51	0
Google Scholar	motivaatio motivointi motivoida työtön työttömyys (pdf) -opinnäytetyö	aikarajaus 2008–2018	938	7
Google Scholar	rekrytointiongelmat -opinnäytetyö	aikarajaus 2008–2018	179	6
Google Scholar	"recruitment problems" unemploy* re-search article	aikarajaus 2008–2018	1030	0
Google Scholar	työpajatoiminta aikuisille -opinnäytetyö	aikarajaus 2008–2018	900	1
Google Scholar	työttömyys ryhmä	aikarajaus 2008–2018	14 600	1
Google Scholar	unemployed effects well being	aikarajaus 2008–2018, avainsanat otsikossa	4	1
Elsevier: Science Direct	unemployment, motivation	otsikko, tiivistelmä, avainsanat, tutkimusartikkelit, aikarajaus 2008–2018	53	1

Elsevier: Science Direct	unemployed, motivation	otsikko, tiivistelmä, avainsanat, tutkimusartikkelit, aikarajaus 2008–2018	30	3
Julkari	työttömät, rekrytointi	aikarajaus 2007–2018	72	2
MEDIC	tyött* OR motiv* OR rekr*	kokotekstit; gradu, väitöskirja, alkuperäistutkimus, aikarajaus 2008–2018	115	2
PubMed	unemploy* AND motiv*	otsikko/tiivistelmä, ilmaiset kokotekstit, aikarajaus 2008–2018	20	1
Manuaalinen haku: Google	rekrytointi, rekrytointiongelmat, työttömyys	aikarajaus 2007–2019	n	3

## Tutkimustaulukko

Tekijät, julkaisu- vuosi, maa	Tutkimuksen tarkoitus	Menetelmä, otos	Tutkimuksen keskeiset tulokset
Aho & Mäkiaho 2012 Suomi	Selvittää pitkään työttömänä olleiden henkilöiden työttömyyden pitkittymiseen vaikuttavia syitä ja heille tarjottuja julkisia työvoimapalveluja.	Kvalitatiivinen rekisteripohjaiseen aineistoon pohjautuva tutkimus. Pääasiassa 1000 päivältä työttömyysturvaa saaneet työttömät vuosien 2004 ja 2007 lopussa.	Työvoimapalvelut vaikuttavat työllistymiseen vähäisesti, kun taas henkilön työhistoria, ikä ja koulutustaso vaikuttavat työllistymiseen eniten.
Caliendo, Schmidl & Uhlendorff 2010 Saksa	Analysoida sosiaalisten verkostojen vaikutuksia työttömien työnhaussa.	Kvalitatiivinen laajaan kyselytutkimusaineistoon perustuva tutkimus. N = 17 000 työtöntä, jotka joutuivat työttömäksi loppuvuoden 2007 ja alkuvuoden 2008 välisenä aikana.	Laajalla sosiaalisella verkostolla on merkittävä vaikutus henkilön työnhakuprosessissa.
Heinonen-Kiiski 2018 Suomi	Selvittää, millaista on kaupungin työllisyysyksikön alueellisessa työvoima- ja yrityspalveluiden työllisyyskokeilussa tehtävä	Kvalitatiivinen tutkimus. Henkilökohtainen teemahaastattelu. N= 6 työllisyysasiantuntijaa.	Aktivointi muodostuu asiakaslähtöisyydestä, asiakkaan osallistamisesta, toiveikkuuden ja motivaation herättämisestä sekä ratkaisukeskeisyydestä. Ratkaisukeskeinen, voimavarakeskeinen ja

	asiakkaiden aktivointi ja ohjaus. tarkasteltuna työllisyysasiantuntijoiden näkökulmasta.		sosiaaliohjauksellinen työtapa ja voimaannuttamisen näkökulma korostuvat työttömän aktivoinnissa ja ohjauksessa. Työhallinnon palvelujen rinnalle tarvitaan sekä terveydenhuollon että työkyvyn arvioinnin palveluja.
Jaakkola 2018 Suomi	Selvittää nuorten aikuisten kokemuksia Nuotta-valmennusleiristä ja että vaikuttaako toiminnalliseen ja elämykselliseen ryhmätoimintaan osallistuminen nuorten aikuisten minäpystyvyyksäkäsitykseen.	Kvalitatiivinen tutkimus. Teemahaastattelu. N = 4 nuorta aikuista (22–29 vuotiaita).	Kokemukset valmennusleiristä olivat myönteisiä. Analysoinnin tuloksena merkityksellisiksi kokemuksiksi tutkimuksessa määrittyivät uudet kokemukset, ryhmään kuuluminen, ryhmän turvallisuus sekä yhdessä tekeminen. Valmennusleiri tulkittiin analyysiin perustuen vertaisuuden, osallisuuden sekä voimaannuttavien kokemusten mahdollistajana.
Kemppinen 2014 Suomi	Työnhakijoiden omia kokemuksia keräämällä tunnistaa ryhmävalmennuksen hyötyjä työkokeilussa pärjäämiseksi.	Kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimusaineistona käytettiin syksyllä 2013 kerättyä lomakekyselyä, ryhmävalmennukseen sekä työkokeiluun osallistuneiden teemahaastatteluja, sekä työnhakijoilta kerättyä koulutuspalautetta.	Haastatellut työnhakijat kokivat positiivisena ryhmäpäivien sijoittamisen työkokeilun yhteyteen. Kun ennen työkokeilun alkua huolehditaan työttömien työssä jaksamisesta, voimavaroista sekä heidän valmiuksiaan vahvistetaan, voidaan nähdä työllistymisen haasteiden madaltuvan. Ryhmäpäivät voivat toimia parhaimmillaan paikkana sosiaalisten taitojen oppimiselle, jotka ovat olennaisia työelämän kannalta.

Koen, van Vianen, van Hooft & Klehe 2016 Alankomaat ja Saksa	Selvittää, miten koettu itsenäisyys vaikuttaa uudelleentyöllistymisohjauksessa, joka liittyy myöhemmän työttömyysprosessiin.	Kyselytutkimus. N = 172 vuonna 2016 vastikään työttömäksi työnhakijaksi rekisteröitynyttä.	Itsenäisyyden kokeminen edistää työnhakijoiden motivaatiota ja työn hakukäyttämistä. Uudelleentyöllistyminen riippuu osittain työnhakukäyttämisen laadusta. Itsenäisyyden tarjoaminen voi auttaa parantamaan työttömyysprosessia.
Kurvinen, Jolkkonen, Lemponen & Ylhäinen 2019 Suomi	Selvittää pitkäaikaistyöttömien työvoimapotentiaalia ja heidän työllistymiskynnyksensä alentamista.	Kyselytutkimus. Haastattelututkimus.	Kohderyhmässä on paljon työvoimapotentiaalia. Sosiaaliset verkostot ja suhteet edellisiin työnantajiin ovat tärkeitä työllistymisväyliä työttömille. Työttömien uudelleen koulutus on hyvä ratkaisu työvoimapulaan.
Kuvaja 2011 Suomi	Tarkastella sosiaalitoimen työvalmentajien käsitysten ja kokemusten valossa sosiaalitoimen ja työ- ja elinkeinotoimiston työttömien asiakkaiden työnhakumotivaatiota ja motivointia.	Laadullinen yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellinen tutkimusnäkökulma. Haastattelututkimus. N = 6. Havainnointitutkimus. N = 3.	Työnhakukäyttäytyminen on moniulotteinen psykososiaalinen ilmiö, johon vaikuttavat työnhakijan valmiudet, elämäntilanne, sosiaalinen tuki ja työttömyyden kokeminen. Työnhakijoilla on erilaisia motivaatioita, joihin vaikuttavat palkkatyöhön liittyvien motiivien henkilökohtainen merkitys ja henkilön elämänhallinnan luonne. Työntekijän vuorovaikutustaidoilla ja motivaatiolla on oleellinen merkitys asiakkaan mentaalisen prosessin edistäjinä. Ammatinvalinnanohjauksen keinoin voidaan edis-

			tää työttömien motivoitumista. Työvalmentajat pitävät tärkeänä sosiaalityön roolia työnhaun vaikeiden esteiden purkamisessa, joskaan sosiaalityössä ei kokonaisuutena katsota riittävästi tuettavan asiakkaiden työllistymistä.
Laskova & Brokane 2013 Latvia	Tunnistaa työttömien koulutuksien mahdollisuuksien näkökohdat sekä motivaatio opetustoiminnalle, joka helpottaisi työttömyyden vähentämistä Latviassa.	Analyysi M. Hazanin tutkimuksesta Latvian työttömyydestä, metodologian käytöstä ja tulosten vertailusta pilottitutkimukseen työttömien koulutusohjelman motiiveista.	Palveluita tulisi parantaa. Henkilökohtaisten neuvottelujen määrää tulisi lisätä. Tietojen saatavuutta tulisi parantaa ja lisätä resursseja yksilölliseen työhön työttömien hyväksi.
Navarro-Abal, Clement-Rodríguez, López-López & Gómez-Saldago 2018 Espanja	Analysoida olemassa olevia eroavaisuuksia yhteiskunnallisiin normeihin, arvoihin ja työn keskeisyyteen työttömillä, jotka osallistuivat työnhajukseen suhteessa toiseen ryhmään työttömiä, jotka eivät saaneet työnhajusta.	Kuvaileva, analyttinen poikkileikkaustutkimus. N = 112 Andalusian julkisten työvoimapalvelujen työllistämishjelmaa käyttävät. N = 115 työtöntä, jotka eivät käytä työllistämishjelmaa.	Erilaiset tekijät vaikuttavat työnhakumotivaatioon sekä positiivisesti että negatiivisesti. Ihmiset, jotka eivät luota työllistämispalveluihin, ajattelevat työn oikeutena eikä velvoitteena. Alhaisemman koulutustason omaavat arvostavat ammatillista asemaa ja arvovaltaa enemmän, kun taas korkeamman koulutustason omaavat henkilöt arvostavat työn tyydyttävää luonnetta. Olisi tarpeen luoda työllistämishjelmia, jotka olisivat paremmin mukautettuja yksilöiden ja ryhmien yksilöllisiin ominaisuuksiin.



Paatsalo 2016 Suomi	Tarkastella työttömyyttä, työvoimapolitiikkaa ja työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta koulutuksia järjestävän yhdistyksen ja sen kouluttajien näkökulmasta, sekä tarjota vähemmän tutkittu, yhdistyslähtöinen näkökulma työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen.	Kvalitatiivinen tapaustutkimus. Teemahaastattelut marras-joulukuun taitteessa vuonna 2015.	Koulutuksen tavoitteista yhteisöllisyys, aktivointi ja päätavoitteena työllistyminen palvelevat hyvin työttömien tarpeita. Samanlaista vastaavuutta ei ole työelämän tarpeiden ja koulutuksellisten tavoitteiden välillä. Rakenteellisten esteiden sekä yhdistyksen niukkojen resurssien vuoksi koulutuksen avulla työllistymisen edistäminen on haastavaa.
Palosuo 2009 Suomi	Tarkastella edellytyksiä työsuhteen muodostumiseen teollisessa pk-yrityksessä.	Tapaustutkimus. N = 1273 yrityksen toiminnassa vuosina 1996–2005 syntynyt rekrytointiaineisto.	Työnhakijan työttömyys vaikeuttaa oleellisesti hakijan työllistymistä. Sosiaalinen verkosto ja vuokratyö ovat tärkeitä työllistymistä edistäviä rekrytointiväyliä.
Parpo 2007 Suomi	Tarkastella, mitkä tekijät vaikeuttavat pitkäaikais-työttömien työllistymistä avoimille työmarkkinoille.	Empiirinen arviointitutkimus, jossa hyödynnetään kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusotetta. Tilastokeskuksen tulonjakoaineistot vuosilta 1996–2001 ja työttömien työnhakua luotaava teemahaastatteluaineisto (N = 21).	Merkittävimpiä työllistymisen esteitä ovat korkea ikä, alhainen koulutus ja yksin asuminen. Toimeentuloturvaetuuksien aiheuttamat kannustinloukut synnyttävät työllistymisen esteitä, kun työttömyyden vaihtoehtona on lyhytaikainen keikka-työ.

Peitsamo 2015 Suomi	Selvittää Kainuun TE-toimiston palveluja käyttävien työnantajien kokemuksia rekrytoinnista.	Kyselytutkimus. N = 108	Työntekijöihin liittyviä haasteita, kuten ammattitaidon puute, koettiin rekrytointiprosessissa.
Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil 2009 Suomi	Selvittää tarkemmin rekrytointiongelmien syitä työnantajien, työnhakijoiden ja työvoimatoimiston näkökulmasta. Lisäksi tarkoitus oli selvittää eri tahojen näkemyksiä niiden ratkaisemiseksi.	Tapaustutkimus.	Työnantajien, työnhakijoiden ja työvoimatoimistojen näkemykset rekrytointiongelmista eivät poikkea merkittävästi toisistaan. Eri osapuolten ajatukset rekrytointiongelmien syistä ja toimenpiteistä ovat kunkin toimialan sisällä hyvin samansuuntaisia. Tutkimuksen mukaan rekrytointiongelmissa on kyse yleisemmin vaikeuksista saada työpaikkaan sopivaa työvoimaa.
Pursio 2016 Suomi	Selvittää, millaista tukea ja terveyttä edistäviä hyvinvointipalveluja työttömät kokevat tarvitsevansa ja kuinka palvelut vastaavat heidän kokemukseensa hyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä.	Kvalitatiivinen haastattelututkimus. N = 16 työtöntä Porvoossa joulukuun 2015 ja helmikuun 2016 välisenä aikana.	Työttömät tarvitsevat tukea fyysisen ja psyykkisen terveytensä parantamiseen, elämänhallinnan vahvistamiseen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseen. Työttömien motivaatiota osallistua terveysinterventioihin lisäävät kannustava ja tukeva henkilökunta, ryhmän hyvä ilmapiiri, sosiaaliset kontaktit, itselle sopivan mielekkään tekemisen löytyminen ja tarpeellisuuden kokemus sekä itseän kohdistuva ja

	Lisäksi tarkoituksena oli kuvata, kuinka palveluita voidaan kehittää.		omista tarpeista lähtevä huomion saanti. Motivaatiota heikentäviä tekijöitä ovat palvelujen kohdistumattomuus omaan tarpeeseen tai palveluiden vaikea saavuttaminen, yhteisymmärryksen puute henkilökunnan kanssa, informaation puute tai interventioryhmän negatiivinen ilmapiiri ja ryhmän jäsenten vaihteleva sitoutuneisuus hyvinvoinnin edistämisessä.
Romppainen 2018 Suomi	Selvittää, edistävätkö interventiot tehokkaasti uudeleen työllistymistä ja parantavatko ne terveyttä sekä henkistä hyvinvointia.	Empiirinen tutkimus, neljä osatutkimusta. Otoksena työttömät, jotka osallistuivat tutkimusajankohtana työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin, sekä terveysalan ammattihenkilöt, jotka oli rekrytoitu tutkimusta varten perustettuun terveyspalvelukokeiluun.	Interventiot eivät saavuttaneet ensisijaisia tavoitteita sosiaalisen syrjäytymisen ehkäisyssä. Suositellaan tehokkaampia interventioita tulevaisuudessa ja tutkijoiden tulisi lisätä kokonaisvaltaista lähestymistapaa aktivointimenettelytapoihin ja hyvinvointipalveluihin. Lisäksi tarvitaan parempaa ymmärrystä siitä, millaisia toimia voidaan parhaiten hyödyntää työttömille.
Räisänen 2011 Suomi	Selvittää rekrytoinnin syitä, rekrytointiongelmien esiintymistä ja käytettyjä hakanavia.	Analyysi Tilastokeskuksen työnantaja-haastattelun toimipaikkatason mikroaineistosta. N = 7 777.	Rekrytoinnin syillä, rekrytointiongelmilla ja hakanavilla on keskinäisiä yhteyksiä suhteellisen erilaisissa työvoiman hankintatilanteissa.

Räisänen 2017 Suomi	Analysoida toimipaikoissa tapahtunutta työvoiman hakua, työpaikkojen täyttöjä sekä toimipaikkojen lähiajan suunnitelmia palkata tai vähentää henkilöstöä.	Analyysi Tilastokeskuksen työnantajahaastatteluista. N = 8 420.	Työvoiman haku on yleisintä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa, terveydenhoito- ja sosiaalialalla sekä majoituksessa ja ravitsemuksessa. Henkilön osaamiseen liittyvät syyt ovat useimmin mainittuja rekrytointiongelmien syitä. Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot ovat ilmoitus omalle henkilökunnalle ja yhteydenotot entisiin työntekijöihin.
Räisänen & Tuomala 2007 Suomi	Analysoida rekrytointiongelmia ja oppia ymmärtämään niiden luonnetta sekä niiden esiintymiseen vaikuttavia tekijöitä.	Empiirinen analyysi laajasta mikroaineistosta.	Rekrytointiongelmien luonne on monimutkainen, eikä pelkkä työpaikan avoinnaolon tai koko rekrytointiprosessin kesto ole riittävä indikaatio rekrytointiongelmista.
Saloniemi, Romppainen, Strandh & Virtanen 2014 Englanti	Tutkia miten aktiiviset työmarkkina poliittiset toimenpiteet vaikuttavat terveyteen ja hyvinvointiin, sekä onko sosioekonomisella asemalla vaikutusta tähän.	Kyselytutkimus. N = 212 suomalaista ammatillisen kurssin osallistujaa.	Koulutukseen liittyy terveyden ja hyvinvoinnin parantamista niiden osallistujien keskuudessa, joilla on korkeampi sosioekonominen asema, kun taas vähemmän kouluttautuneiden työntekijöiden osalta muutokset ovat neutraaleja tai jopa haitallisia. Tulokset herättävät kysymyksiä aktiivisten työmarkkina poliittisten toimien roolista julkisena pal-

			veluna. Näyttäisi olevan vaarana, että tämäntyyppiset toimenpiteet säilyttävät tai jopa tuottavat terveys eroja sosioekonomisten ryhmien välillä.
Sepponen, Wilén & Kiviniemi 2012 Suomi	Selvittää keinoja pitkittyneen työttömyyden taustalla olevien ongelmien ratkaisemiseksi. Työttömien elämäntilanteen tukeminen ja elämänsuunnitelmien selkiyttäminen. Ohjaajien osaamisen lisääminen.	Kvalitatiivinen tutkimus Oulaisissa toteutetun kolmivuotisen ESR-kehittämishankkeen tulosten näkökulmasta. Hanke toteutettiin vuosina 2008–2011.	Tulokset voidaan tiivistää kolmeen toimenpide ehdotukseen. 1. Työmarkkinakelpoisuusanalyysin kautta selvitetään asiakkaan voimavarat ja toiminnan rajoitukset. 2. Uusi työllistymissuunnitelma rakennetaan olemassa olevia voimavaroja tukien. 3. Tarvitaan laadukkaita kuntouttavia töitä ja ohjauksen tarviin uudenlaista oppimiskäsitystä. Näiden jokaisen tulisi toteutua työllistävien toimenpiteiden vaikuttavuuden parantamiseksi.
Similä 2013 Suomi	Selvittää, millaisia alle 35-vuotiaat työhönvalmennukseen osallistuvat nuoret aikuiset olivat sosiodemografisten piirteidensä mukaan. Lisäksi selvitetään, eroavatko työkyvyttömyyseläkkeellä olevat alle 35-	Kvantitatiivisia menetelmiä soveltava tutkimus. N = 137 työhönvalmennukseen osallistunutta henkilöä.	Eläkkeellä olleet ja muussa tilanteessa olleet eroavat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan työkokemuksen pituuden, pääasiallisen toiminnan ja motivaation osalta. Muussa tilanteessa olleilla vastaajilla on eläkkeellä oleviin verrattuna keskimäärin enemmän työkokemusta, aktiivisempi työmarkkinatilanne työhönvalmennuksen jälkeen sekä korkeampi motivaatiotaso työhönvalmennusta kohtaan. Eläkkeellä olleet ovat toisaalta useammin

	vuotiaat muista saman ikäisistä osallistujista. Tutkimassa tarkasteltiin myös työhönvalmennuksen jälkeiseen työkyvyttömyyseläkkeellä oloon yhteydessä olevia tekijöitä.		korkeammin koulutettuja kuin muut ryhmät. Työhönvalmennuksen hyötyarviot ovat koko vastausjoukossa korkeat. Työhönvalmennus vaikuttaa positiivisesti alle 35-vuotiaiden työmarkkinatilanteeseen.
Stycz 2015 Suomi	Selvittää, miten vuosina 2009–2013 toteutettu Paltamon täystyöllistämiskeilu, Paltamon malli, vaikutti työllistyneiden hyvinvointiin. Tavoitteena oli lisäksi tuoda esiin työllistyneiden sosiaalityön tarpeita sekä sosiaalityön roolia mallissa ja näin tuoda esiin sosiaalityön tärkeys työttömien aktiivisuudessa.	Teemahaastattelu. N = 6 Paltamon mallissa työskentelevää toimihenkilöä. N = 6 Paltamon kunnan sosiaalihuollossa työskentelevää sosiaalialan ammattilaista.	Paltamon malli vaikuttaa työttömien hyvinvointiin sekä sitä lisäävästi, että heikentävästi. Mallin keskeisimpiä hyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat työllistyminen, terveydenhuolto, yhteisöllisyys ja sosiaaliset suhteet. Työllistyneiden hyvinvointia heikentävät mielekkään työn puuttuminen, toiminnan alussa toiminnanjohtajan ja toimihenkilöiden asenteet sekä sosiaalialan asiantuntijuuden ja osaamisen puuttuminen. Nuorten motivointiin ja kannustamiseen liittyvät sekä monimutkaisten ja kasautuneiden ongelmien ratkaisuihin liittyvät toimintatavat ovat tärkeitä. Työttömien motivaation työllistyä ja saada aikaan elämässä muutosta tulee lähteä työttömästä itsestään ja tässä motivoinnissa tarvitaan sosiaalityön asiantuntijuutta.

<p>Šverko, Galić, Seršić &amp; Galešić 2008 Kroatia ja Saksa</p>	<p>Selvitetään työn etsintää edeltäviä työhakemuksia ja niiden seurauksia Kroatiassa. Testataan työnhaun pituussuuntaisen mallin pätevyyttä ja työhön paluuta Kroatian kontekstissa ja tutkitaan joitakin työttömyyden ennakkoluuloja, jotka on jätetty huomiotta aikaisemmissa tutkimuksissa.</p>	<p>Pitkittäistutkimus. Haastattelututkimus. N = 1138 työtöntä vuonna 2003. N = 601 vuonna 2004. N = 452 vuonna 2005.</p>	<p>Positiivinen asenne työntekoon ja vähäisistä taloudellisista resursseista aiheutuvat haasteet lisäävät työnhaun aktiivisuutta, mutta niillä on vähäinen yhteys uudelleentyöllistymiseen. Koulutus, ikä ja työllisyyden kesto vaikuttavat eniten uudelleentyöllistymiseen.</p>
<p>Tammivirta 2015 Suomi</p>	<p>Selvitetään, minkälaisia selitystapoja mielipidekirjoittajat työttömyydelle antavat, ja millä tekijöillä he perustelevat kantaansa. Teoreettisesti selvitetään yhteiskunnassa vallitsevan aktivoinnin lisääntymisen ja työttömyyden suhteita toisiinsa.</p>	<p>Kvalitatiivinen tutkimus, joka sivuaa laadullista asennetutkimusta. N = 50 Aamulehdessä kirjoitettua mielipidekirjoitusta vuosilta 2012–2014.</p>	<p>Työttömyyden selitystapoja ovat pääosin rakenteelliset tekijät. Yksilöä ei siis yksiselitteisesti syylistetä omasta tilanteestaan. Eniten työttömyyttä selitetään vaikealla taloudellisella tilanteella ja yhteiskunnallisena ongelmana.</p>

Terävä, Virtanen, Uusikylä & Köppä 2011 Suomi	Selvittää vaikeasti työllistävien työllistymisen esteitä, tarjottuja työvoimapalveluja ja niiden toimivuutta sekä vaikeuksia.	Kvalitatiivinen rekisteriaineiston analyysi. Haastattelututkimus. Kyselytutkimus.	Vaikeasti työllistyviä yhdistäviä taustatekijöitä ovat ikä ja koulutustausta. Työ- ja elinkeinohallinnon asiakastiedoista saatavilla taustamuuttujilla voidaan selittää työllistymisen esteitä kuitenkin vain osittain, sillä myös esimerkiksi sosiaaliset ja terveydelliset syyt ovat pitkittyneen työttömyyden taustalla.
Weters, Mitchell & Muysken 2014 Australia	Itseohjautuvuusteoriaan perustuen selvitetään, miten pienentynyt todennäköisyys työpaikan säilyttämiseen vaikuttaa työnhaukäyttäytymiseen ja tyytyväisyyteen työssä.	Kyselytutkimusaineiston analyysi. Aineisto HILDA (Household, Income and Labour Dynamics Australia) -kyselytutkimusten tuloksista alkaen vuodesta 2001.	Työntekijät, jotka kokevat painetta liittyen osajaksisiin työsuhteisiin ja työntekoon nollatuntisopimuksilla löytävät epätodennäköisemmin parempaa työtä kuin autonomisia motiiveja työnhaussa soveltavat työntekijät.