

www.humak.fi

Opinnäytetyö

”Meillä oli yhteiset tavoitteet: itsetunnon rakentuminen, osallisuuteen kannustaminen, oman suunnan löytäminen sekä työllistyminen...”

Kyselytutkimus Leipää ja kulttuuria Keski-Suomessa
työllistämishankkeen merkityksestä asiakasnäkökulmasta

Tiina Kämäräinen

Yhteisöpedagogi amk
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
11/2019



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Koulutuksen nimi Järjestö- ja nuorisotyö

Tekijät: Tiina Kämäräinen

Opinnäytetyön nimi: ”Meillä oli yhteiset tavoitteet: itsetunnon rakentuminen, osallisuuteen kannustaminen, oman suunnan löytäminen sekä työllistyminen...” Kyselytutkimus Leipää ja kulttuuria Keski-Suomessa työllistämishankkeen merkityksestä asiakasnäkökulmasta

Sivumäärä: 42 ja 6 liitesivua

Työn ohjaaja: Tarja Jukkala

Työn tilaaja ja työelämäohjaaja: Suomen nuorisoseurat, Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa, Reija Portti

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Leipää ja Kulttuuria hankkeen tarjoamien työjaksojen merkitystä asiakasnäkökulmasta. Leipää ja kulttuuria Keski-Suomessa hanke tarjoaa palkkatuettua työtä sekä ryhmävalmennusta ja työkokeilua ryhmissä asiakkailleen. Hanke tarjoaa myös henkilökohtaista tukea sekä ohjausta työllistymiseen, kesätöihin, koulutukseen hakeutumiseen, opastusta työn tekemiseen ja työelämätaitoihin. Työnantajina toimivat paikalliset nuorisoseurat, Nuorisoseurojen Keski-Suomen aluetoimisto sekä muut työnantajat. Suomen nuorisoseurat ovat toteuttaneet työvoimapolitiittisia hankkeita yli 10 vuoden ajan ja Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa on osa Uraverkoston toimintaa. Hanke on Keski-Suomen TE-toimiston rahoittama työvoimapolitiittinen hanke. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Suomen Nuorisoseurojen Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa hanke.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen, eli laadullinen ja kvantitatiivinen, eli määrällinen. Aineisto kerättiin Webropol- kyselylomakkeen avulla, joka koostui strukturoiduista ja avoimista kysymyksistä. Kysely lähetettiin 46 hankkeessa vuosina 2017-2019 toimineelle asiakkaalle. Vastausprosentti oli 26. Laadullisen aineiston vastaukset analysoitiin sisällönanalyysin avulla ja määrällisen aineiston vastaukset Webropol-ohjelman analyysin avulla. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostui palkkatukityöstä, työkokeilusta, työmarkkina-avalmiuksista, osallisuudesta sekä ohjauksesta ja valmennuksesta työllistymisen tukena.

Tutkimustulokset osoittavat, että kyselyyn vastaamisen hetkellä kaikista vastaajista (12) töissä oli viisi, opiskelemassa yksi, oppisopimuskoulutuksessa kaksi ja työttömänä neljä. Kolmella vastaajista seurasi työsuhde heti työjakson päätyttyä ja kahdeksalla ei seurannut. Yksi vastaajista sai työjakson päätyttyä oppisopimuspaikan samasta työpaikasta. Vastaajien tärkeimmät tavoitteet työjakson suhteen olivat työjaksolla tapahtuva oppiminen, työllistyminen, oman suunnan löytäminen sekä osallisuus ja aktivoituminen. Työjakson tärkein anti vastaajien mukaan oli työn tekeminen, valmennus työjaksojen aikana, työssä oppiminen ja osallisuuden kokemus. Vastausten perusteella kehittämisen kohteita asiakasnäkökulmasta ovat sujuvampi yhteistyö Te-palveluiden kanssa, valmennuksen yksilöllistäminen, työjaksojen kesto sekä, että työjaksolta olisi jatkumo työsuhteeseen. Aineiston perusteella syntyi neljä kehittämisideaa Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa hankkeen toiminnan kehittämiseen: Arvioiva ajattelu, asiakaskokemusten hyödyntäminen, asiakasosallisuus hankkeen toiminnan kehittämisessä ja työntekijöiden vuoropuhelu. Kehittämisideat ja konkreettiset toimenpiteet on eritelty opinnäytetyön liitteessä (Liite 3.).

Asiasanat: palkkatuki, tuettu työllistyminen, työelämävalmiudet, työllisyyspolitiikka, työvalmennus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences

Name of the Degree Programme: The Degree Programme in Civic Activity and Youth Work

Author: Tiina Kämäräinen

Title: "We had common goals: building self-esteem, encouraging inclusion, finding our own direction, and employment..." Survey on the importance of the Leipää ja Kulttuuria employment project from a customer perspective.

Number of Pages: 42 and 6 attachment pages

Supervisor: Tarja Jukkala

Subscriber: Suomen nuorisoseurat, Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa, Reija Portti

The purpose of this thesis is to research the significance of the work periods offered by the Leipää ja Kulttuuria- project from a customer perspective. Leipää ja Kulttuuria- project offers pay subsidy job, team coaching and team work try-out´s to its clients. The project also provides personal support and guidance on employment, summer jobs, applying for education, job guidance and working life skills. Employers are local Nuorisoseurat and the Regional Office of Central Finland for Nuorisoseurat and other employers. Suomen Nuorisoseurat have been implementing employment policy projects for over 10 years and Leipää ja Kulttuuria- project is part of the Career Network Uraverkosto. The project is an employment policy project funded by the Employment and Economic Development Office of Central Finland. The thesis was commissioned by the Suomen Nuorisoseurat´s Leipää ja Kulttuuria-project.

The thesis is qualitative and quantitative. The material was collected through a Webropol-questionnaire consisting of structured and open-ended questions. The questionnaire was sent to 46 clients operating in 2017-2019. The response rate was 26%. Qualitative data responses were analyzed by content analysis and quantitative data responses were analyzed by Webropol. The theoretical framework of the thesis consisted of pay subsidy, work try-out, labor market readiness, inclusion, and guidance and coaching to support employment.

The results of the survey show that at the time of answering the questionnaire, five out of all respondents (12) were at work, one was studying, two were in apprenticeship and four were unemployed. Three of the respondents followed the employment immediately after the end of the work period and eight did not. One of the respondents was awarded an apprenticeship for the same job at the end of the work period. Respondents' main goals with regard to the work cycle were learning during the work period, employment, finding their own direction, participation and activation. According to the respondents, the most important part of the work cycle was working, coaching during work, learning at work and experience of inclusion. Based on the responses, the focus areas for improvement from a customer perspective are smoother collaboration with Te-Services, personalization of coaching, duration of work periods, and continuity from work to employment. Based on the material, four development ideas for Bread and Culture in Central Finland were developed to develop project activities: Evaluative thinking, utilizing customer experiences, customer involvement in project development, and employee dialogue. The development ideas and concrete measures are specified in the appendix (Appendix 3.).

Keywords: pay subsidy job, supported employment, employability skills, employment policy, career coaching

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	OPINNÄYTETYÖN JOHDANTO	5
2	TYÖN TAVOITEET JA TILAAJA	8
2.1	Tutkimuskysymys	8
2.2	Suomen Nuorisoseurat Leipää ja kulttuuria Keski-Suomessa-hanke	9
2.3	Mitä työtä Nuorisoseuroilla tehdään	12
3	OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA	14
3.1	Palkkatukityö	15
3.2	Työkokeilu	16
3.3	Työmarkkinavalmiudet	17
3.4	Osallisuus	18
3.5	Ohjaus ja valmennus työllistymisen poluilla	20
4	TUTKIMUS	22
4.1	Aineistonkeruu ja menetelmät	22
4.2	Tutkimusote	23
4.3	Kyselytutkimus	24
4.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	25
5	KYSELYN ANALYSOINTI	26
5.1	Tulosten analysointi	26
5.2	Kyselyn tulokset	27
6	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	32
7	LOPUKSI	36
	LÄHTEET	39
	LIITE 1.	43
	LIITE 2	45
	LIITE 3.	48

1 OPINNÄYTETYÖN JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa määrällisen ja laadullisen tutkimuksen keinoin tietoa siitä, mikä on ollut Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa hankkeen työllistämistoiminnan merkitys asiakkaille. Tutkimusmenetelmänä on käytetty Webropol-kyselyä, joka lähetettiin hankkeen kautta Suomen Nuorisoseuroilla työjaksoilla vuosina 2017-2019 osallistuneille henkilöille.

Kysymyslomake muodostui strukturoiduista ja avoimista kysymyksistä ja kysymysten avulla haluttiin muodostaa mahdollisimman selkeä kuva siitä, mitkä olivat asiakkaan tavoitteet työjakson suhteen, asiakkaan saama ohjaus ja tuki työjakson aikana ja toiminta työjakson jälkeen. Tutkimuksen tavoitteena oli asiakkaiden henkilökohtaisten kokemusten perusteella selventää hankkeen merkitystä ja tehdä työn tuloksia näkyväksi.

Tarve opinnäytetyön tutkimukselle tuli esiin kehittävän harjoittelun aikana keväällä 2019. Harjoittelun kehittämistehtävänä tehtiin palautekyselylomake, jolla kerättiin palautetta ryhmämuotoisessa työelämävalmennuksessa olleilta henkilöiltä. Harjoittelun ohjaajan kanssa käymissäni keskusteluissa kävi ilmi, ettei hankkeeseen osallistuneilta henkilöiltä ole kerätty tietoa siitä, miten he jälkeinpäin ovat sijoittuneet töissä tai opinnoissa ja minkälainen heidän työelämäkokemuksensa oli Nuorisoseuroilla ollut.

Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa hankkeen tavoitteena on vahvistaa työnhakijoiden sosiaalista osaamista ja työvalmiuksia sekä työttömien kiinnostusta kansalaistoi-
mintaan ja aktiiviseen vaikuttamiseen. Hankkeen toimintaan kuuluu myös syrjäytymisvaarassa olevien työnhakijoiden työmarkkinakelpoisuuden ja osallisuuden edistäminen. (Suomen Nuorisoseurat, Leipää ja Kulttuuria työllistämishanke.)

Työllä on merkitystä niin yksilön identiteetille, sosiaaliselle asemalle kuin taloudellisesti (Raivio ja Nykänen 2014, 18). Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan työttömyydellä on niin ikään vaikutuksia yksilön terveyteen ja hyvinvointiin. Työttömyys voi johtaa niin fyysisen kuin psyykkisen terveyden heikkenemiseen, ja taas toisaalta heikentynyt terveys voi aiheuttaa ongelmia työllistymisessä. (THL 2019.)

Työ- ja elinkeinoministeriö pyrkii vähentämään työttömyyden aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia erilaisin työvoimapolitiittisin keinoin, kuten palkkatukityö tai työkokeilu. Koko Suomessa työkokeilussa oli tammi-kesäkuussa 2018 noin 13 500 henkilöä ja palkkatuella työllistyi tammi-kesäkuussa 2018 noin 21 000 työtöntä (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019). 23.7.2019 pitämässään tiedostustilaisuudessa työministeri Timo Harakka esitteli uuden hallituksen toimia työllisyysasteen nostamiseksi, kuten palkkatuen sekä työttömien yksilöllisen valmennuksen lisäämistä (Pullinen 2019).

Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa hanke tarjoaa palkkatuettua työtä, ryhmävalmennusta ja sekä yksilöllistä että ryhmämuotoista työkokeilua. Hanke tarjoaa myös henkilökohtaista tukea sekä ohjausta työllistymiseen, kesätöihin, koulutukseen hakeutumiseen, opastusta työn tekemiseen ja työelämätaitoihin. Työnantajana toimivat paikalliset nuorisoseurat ja Nuorisoseurojen Keski-Suomen aluetoimisto. Suomen Nuorisoseurat on toteuttanut työvoimapolitiittisia hankkeita yli 10 vuoden ajan. Leipää ja Kulttuuria on Keski-Suomen TE-toimiston rahoittama työvoimapolitiittinen hanke.

Spangarin ja Arnkilin (2018, 260) mukaan työelämäohjaus on kansalaisten tukemista yksilö- tai ryhmäohjauksen keinoin ja parhaimmillaan asiakas onnistuu ohjauksen tuloksena siirtymään tavalla tai toisella parempaan asemaan työelämässä tai työelämään suuntautumisessa kuin mikä hänen tilanteensa ennen ohjausta oli. Työelämä ohjaus keskittyy ohjaukseen ja neuvontaan työelämään suuntautumisessa ja työelämässä toimimisessa sekä siitä irtautumiseen. Ohjauksen rajapintoja on myös ohjattavan työn suhde muuhun elämäkokonaisuuteen, kuten ihmissuhteet, arvot ja vapaa-ajan toiminta, Spangar ja Arnkil jatkavat.

Tavoitteena työssä on kuljettaa teoriaa, käytännön tutkimuksen kautta tullutta tietoa ja omaa pohdintaa mahdollisimman sujuvasti käsi kädessä läpi työn. Tavoitteenani opiskelijana on kehittyä tutkijana ja tiedonhakijana yhteiskunnallisella alalla sekä saada tietoa työvoimapolitiittisista toimenpiteistä.

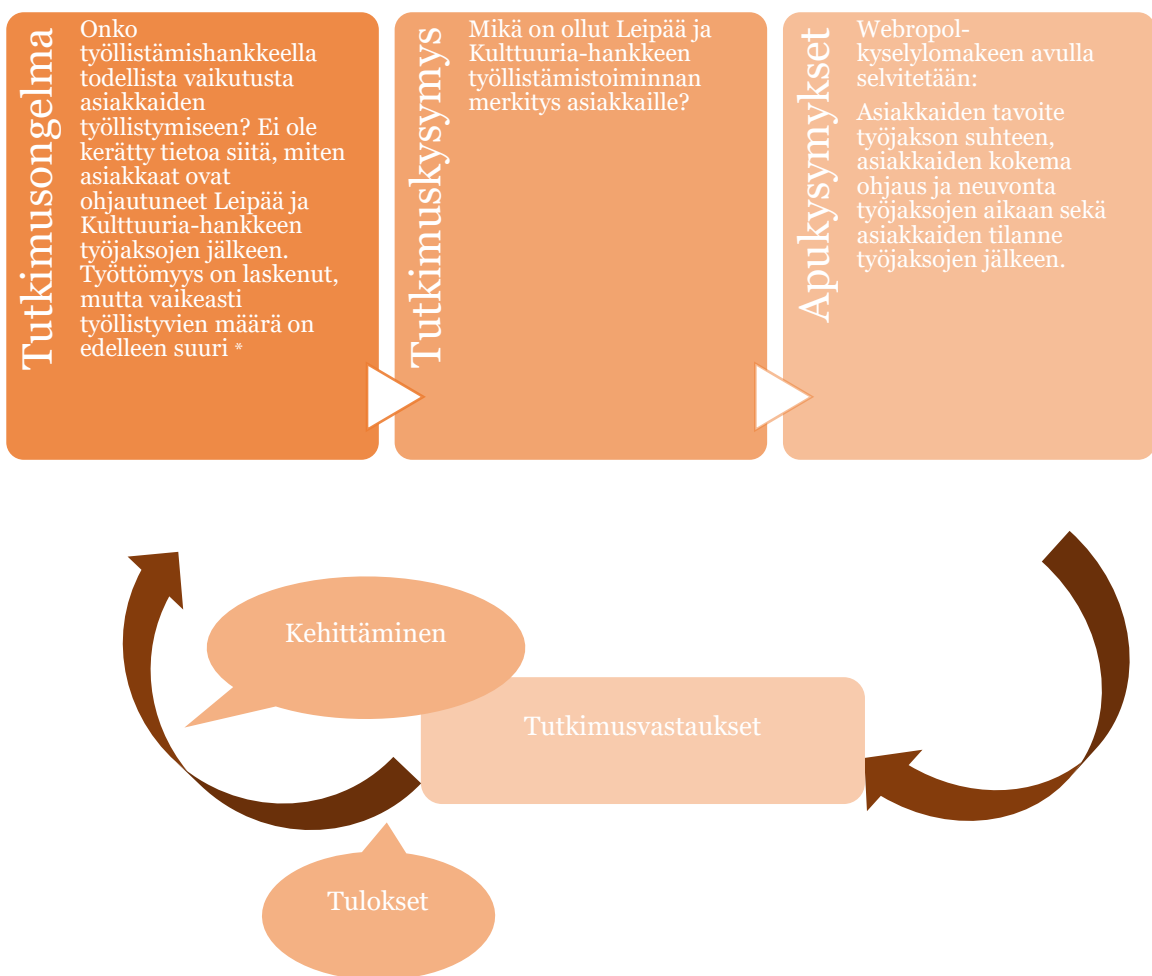
Opinnäytetyö rakentuu teoriapohjan, kyselytutkimuksen ja oman pohdinnan ympärille. Alussa muuta tutkimusta pohjustetaan tutkimuskysymystä avaamalla sekä kertomalla työn tilaajasta, eli Suomen Nuorisoseurojen Leipää ja kulttuuria Keski-Suomessa-hankkeesta. Seuraavaksi avataan tutkimuksen kannalta oleellisia käsitteitä:

Tarkennetaan mitä tarkoitetaan työkokeilulla ja palkkatukityöllä, työmarkkinavalmiuksilla, osallisuudella sekä ohjauksella ja valmennuksella työllistymisen polulla. Tämän jälkeen on teoriaa työn tutkimuksellisista lähtökohdista sekä tutkimuksessa käytetyn aineistonkeruumenetelmän eli kyselytutkimuksen tuloksia analyysineen. Lopussa pohdin tutkimuksesta syntyneitä havaintoja ja kehittämideoita sekä reflektoidaan opinnäytetyön tekemistä oppimiskokemuksena.

2 TYÖN TAVOITEET JA TILAAJA

2.1 Tutkimuskysymys

Koska opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä käytetään kyselytutkimusta, on tärkeää eritellä kyselytutkimuksen kysymykset tutkimuskysymyksestä. Webropol-kyselylomakkeen kysymyksillä pyritään saamaan vastaukset tutkimuskysymykseen ja näin ollen vastaukset tutkimusongelmaan. Tutkimuskysymyksen auki kirjoittamisen helpottamiseksi on laadittu prosessikaavio:



Kuvio 1. Tutkimusprosessi (Kananen 2011, 27).

* Te-toimistossa oli toukokuun 2019 lopussa 226 500 työtöntä työnhakijaa. Luku on 15 100 vähemmän kuin edellisellä vuonna samaan aikaan. Pitkäaikaistyöttömiä, yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleita oli 62 400, 14 900 vähemmän kuin edellisellä vuonna samaan aikaan ja yli kaksi vuotta yhtäjaksoisesti työttömänä olleita

30 500, 9 600 vähemmän kuin edellisenä vuonna samaan aikaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö, Työllisyyskatsaus 2019.)

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mikä on ollut Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa hankkeen työllistämistoiminnan merkitys asiakkaille. Tutkimuksen avulla pyritään ymmärtämään, miten hankkeen työntekijät ovat onnistuneet ohjaamaan asiakkaita työttömyydestä kohti työelämätaitoja ja työllistymistä. Tutkimuksen kehittämisideana halutaan ehdottaa konkreettisia toimenpiteitä hankkeen toiminnan kehittämiseksi asiakasnäkökulmaa hyödyntäen. Tutkimuksen avulla halutaan selvittää, mitkä olivat asiakkaiden tavoitteet työjakson suhteen, ja mikä heidän työ-, tai opiskelutilanteensa on työjaksojen jälkeen.

Tutkimuksen tarve nousi esiin kehittävän harjoittelun aikana keväällä 2019. Keskusteluissa harjoittelunohjaajan kanssa kävi ilmi, että hankkeen merkityksestä asiakkaiden työelämätaitojen kehittämisessä ja jatkopoluissa, ei olla tehty arvioita tai tutkimusta.

Opinnäytetyön tutkimuksen avulla halutaan selvittää hankkeessa tehtävää työtä ja sen merkitystä ja tehdä työn tuloksia näkyväksi. Tutkimuksen kehittämistehtävänä on ehdottaa konkreettisia toimenpiteitä, jotta arvioiva ajattelu ja rakentava vuoropuhelu työntekijöiden ja asiakkaiden välillä onnistumisista ja kehittämistarpeista juurrutettaisiin osaksi hankkeen työskentelyä ja että asiakkaiden työelämätaitojen kehittämiseksi asetettuja tavoitteita voitaisiin jatkossa arvioida hankkeen toimesta.

2.2 Suomen Nuorisoseurat Leipää ja kulttuuria Keski-Suomessa-hanke

Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa hankkeen kohderyhmä on kaikenikäiset työttömät työnhakijat, erityisesti pitkäaikaistyöttömät, vaikeasti työllistyvät, osatyökykyiset ja nuoret. Hanke tarjoaa työnhakijoille palkkatukityötä, työkokeilua ja yksilö- sekä ryhmävalmennusta. Valmennus tukee asiakkaita työllistymiseen ohjautumisessa, opiskelupaikan löytymisessä ja hakuprosessissa sekä ohjaa työnhaku- ja työelämätaidoissa. Hankkeen tavoitteena on työllistää 60 työtöntä työnhakijaa vuodessa ja niin ikään tavoitteena on että, 25 % hankkeen asiakkaista siirtyy avoimille työmarkkinoille, opiskelemaan tai muille jatkopoluille. (Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa 2018).

Hankkeen projektipäällikön mukaan syyskuuhun 2019 mennessä hankkeen asiakkuu-
dessa on ollut vuonna 2019 61 henkilöä, joista 40 henkilöä on työkokeilussa tai palk-
katukityössä ja 21 henkilöä on saanut muuta ohjausta työnhakuun. (Walamies 2019).

Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa hanke tekee yhteistyötä Keski-Suomen yhteisö-
jen tuen Koutsamo-hankkeen ja Jyvässeudun 4H-yhdistyksen Luotsamo-hankkeen
kanssa työelämävalmennusten ja työnvälitykseen liittyvissä asioissa. Näiden hankkei-
den yhteistyöverkosto, Uraverkosto, tekee aktiivisesti yhteistyötä toiminnan kehittä-
miseen ja näkyväksi tekemisen suhteen. Uraverkosto tarjoaa asiakkailleen, työnhaki-
joille, yksilö-, ryhmä- ja tiimivalmennuksia, joiden tavoitteena on tarjota työkaluja ja
valmiuksia työnhakuun ja työelämään. (Uraverkosto 2019.)

Leipää ja Kulttuuria-hankkeessa asiakkaiden työelämävalmiuksia kehitetään järjestä-
mällä työmahdollisuuksia Nuorisoseurojen tai muiden työnantajien työtehtävien ja
toimintojen parissa. Tarvittaessa asiakkaista kannustetaan ja ohjataan suorittamaan
ammattitaitoa lisäävää koulutusta. Työnantajille hanke tarjoaa apua rekrytointiin ja
opastusta työnantajuuteen liittyvissä asioissa. (Kuvio 2.)

Tällä hetkellä käynnissä oleva hanke on jo neljäs Nuorisoseurojen Leipää ja Kulttuuria
työllistämishanke, eli toimintaa on toteutettu Keski-Suomessa jo 10 vuoden ajan. Jy-
väskylän lisäksi Lahdessa toimii oma Leipää ja Kulttuuria hanke ja Kuopiossa Työstä
taidetta-työllistämishanke. Hankkeessa työskentelevät projektipäällikkö, joka vastaa
hankkeen hallinnosta, taloudesta ja seurannasta ja osallistuu hankkeen käytännön to-
teutukseen. Projektikoordinaattori ja työhönvalmentaja vastaavat hankkeen käytän-
nön toiminnan toteuttamisesta. Hanke on Keski-Suomen TE-palveluiden rahoittama
työvoimapoliittinen hanke.

Hankkeen toimintaa ohjaavia arvoja ovat yhdenvertaisuus, jokaisen oikeus työhön,
osallisuus, yhteisöllisyys, asiakaslähtöisyys sekä asiakkaiden oman toiminnan kehitty-
misen tukeminen (Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa 2018).



Kuvio 2. Leipää ja Kulttuuria hankkeen toimenpiteet (Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomi 2017)

2.3 Mitä työtä Nuorisoseuroilla tehdään

Suomen Nuorisoseurat ry on sitoutumaton järjestö, joka tekee kulttuurista nuorisotyötä ja järjestää monipuolista vapaa-ajantoimintaa kaikenikäisille. Suomen Nuorisoseurojen toimintaa ohjaavat tavoitteet lasten ja nuorten osallisuuden lisäämisestä, yhteisöllisyyden edistämisestä ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. (Suomen Nuorisoseurat 2019)

Suomen Nuorisoseuroilla on koko maan kattava työyhteisö. Järjestöllä on työpaikkoja eri työtehtävissä paikallisissa seuroissa, aluetoimistoissa ja keskusjärjestössä ja työllistämistä tehdään koko maan alueella. Leipää ja Kulttuuria hankeverkoston (Jyväskylä, Lahti, Kuopio) kesken tehdään tiivistä yhteistyötä ja kehitetään toimintamenetelmiä työllistämistoiminnan kehittämiseksi.

Työllistämistoiminnan toimenpiteet Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa:

- ✘ Työllistämisinfojen järjestäminen ja yhdistysten työllistämismahdollisuuksista tiedottaminen
- ✘ Palkkatukipaikkojen ja työkokeilupaiikkojen etsiminen yhdistyksistä
- ✘ Avoimen työpaikan löytyessä, paikka avataan TE-toimistoon sekä annetaan tiedoksi muille Uraverkoston-hankkeille ja verkostoille
- ✘ Työnhakijat ottavat yhteyttä hanketyöntekijään, joka käynnistää rekrytoinnin työnantajan kanssa
- ✘ Työhaastattelu ja haastattelupalaute työttömälle työnhakijalle
- ✘ Haastatteluvaiheessa asiakkaalle kerrotaan, että työllistyessään hän on osa Leipää ja Kulttuuria hankkeen toimenpiteitä ja sitoutuu kehittämään itseään niin, että suuntautuu avoimille työmarkkinoille
- ✘ Perehdyttäminen työtehtäviin sekä työnantajan tehtäviin
- ✘ Autetaan yhdistystä palkkatuen hakemisessa/maksatuksessa
- ✘ Rekrytointiin liittyvät toimenpiteet

Työpaikat Nuorisoseurajärjestöillä Keski-Suomessa:

Kulttuurinen nuorisotyö ja ohjaustoiminta, työllistää n. 30 henkilöä/vuosi

- * paikallisseuran kerhovastaava, toiminnanohjaaja, suunnittelija
- * kerho ja muun toiminnan ohjaaja, iltapäivätoiminnan ohjaaja, nuoriso-ohjaaja
- * ammattitanssija / -näyttelijä
- * kotiavustaja, ystävätoiminta

Kiinteistönhoito, ylläpito, korjaus, työllistää n. 10 henkilöä / vuosi

- * Talonmies, kiinteistönhoitaja
- * remontti- / korjausmies
- * siivooja
- * keittiöhenkilökunta

Toimistotyö työllistää n. 5 henkilöä / vuosi

- * toimistotyöntekijä, sihteeri, arkistonhoitaja
- * toimistoassistentti
- * media-assistentti, graafikko
- * atk-tukihenkilö
- * jäsenrekisterin hoitaja, Kansalaisfoorumien hakemukset ja tilitykset

Talous ja hallinto työllistää n. 5 henkilöä / vuosi

- * toiminnan koordinaattori
- * taloushallinnon assistentti
- * vapaaehtoistyön johtaja, kehittäjä
- * PR-henkilö, varainhankintasuunnittelija

Tapahtumat työllistää 5 henkilöä / vuosi

- * projektipäällikkö
- * tuottaja
- * tuotanto assistentti
- * tapahtuma-assistentti, markkinointisihteeri
- * tiedotusassistentti, tiedottaja

Leipää ja kulttuuria hanke kehittää asiakkaiden mahdollisuuksia itsensä työllistämiseen ja yritystoimintaan. Yhteistyökumppanina yritysideoiden testaamisessa on Uusyrityskeskukset, joilla on maan kattava verkosto sekä yrityshautomot oppilaitoksissa

ja kunnissa, jos asiakkaiden suunnitelmissa on valmiita yritysmaalleja tai jo toimivia yrityksiä.

Leipää ja kulttuuria hankeverkosto on tehnyt *Työnantajan oppaan nuorisoseuroille*. Opas on tarkoitettu erityisesti paikallisten nuorisoseurajärjestöjen käyttöön, mutta siitä voivat hyötyä myös muut yhdistykset työnantajuuteen liittyvissä kysymyksissä. *Työnantajan opas nuorisoseuroille* kertoo laeista ja säädöksistä vapaaehtoistoimijan näkökulmasta. Oppaan tarkoitus on antaa neuvoja rekrytointiin, perehdytykseen, hyvään työnantajuuteen ja vapaaehtoiseen esimiestyöhön. (Työnantajan opas Nuorisoseuroille 2016.)

3 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA

Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa hankeen työllistämisen toimenpiteitä ovat palkkatuettu työ, työkokeilu sekä yksilö- ja ryhmävalmennus. Asiakkaiden kohtaamisessa huomioidaan tarve yksilölliseen valmennukseen; syrjäytymisvaarassa olevien työnhakijoiden työmarkkinavalmiuksia ja osallisuutta pyritään vahvistamaan ohjauksen ja toiminnallisten menetelmien kautta. Asiakkaiden ryhmä- tai yksilövalmennus sisältää tukea työllistymiseen, koulutukseen hakeutumiseen sekä ohjausta työelämässä toimimiseen ja siihen liittyviin velvollisuuksiin ja vastuisiin.

Terveyden ja Hyvinvoinnin laitoksen (THL) Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke – Sokran tutkimuksen perusteella aktivointi lisää työttömän osallisuutta silloin, kun osallistuja niin halutessaan saa toiminnastaan palkan, palkkion tai etuja. Aktivointi toimenpiteiden tulee olla osallistujalle mielekkäitä ja tarkoituksenmukaisia, kuten oman osaamisen ja itsensä kehittäminen. Ryhmässä tai yhteisössä toimiessa työtön voi jakaa kokemuksia, saada tukea, vaikuttaa sekä pääsee toimimaan yhteisön hyväksi. Osallisuutta lisää tunne siitä, että tulee kuulluksi ja saa tarvittaessa yksilöllistä ohjausta. (THL, Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke – Sokra 2019)

3.1 Palkkatukityö

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu TE-toimiston myöntämä taloudellinen tuki, jota voidaan myöntää työnantajalle palkkauskustannuksiin. Palkkatukityön tarkoituksena on edistää työttömän työnhakijan ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa ja toimia siltana hänen työllistymiselleen avoimille työmarkkinoille. Palkkatuen myöntämisen edellytyksenä on, että tuella palkattavalla arvioidaan olevan työtehtäväänsä nähden puutetta osaamisessa ja ammattitaidossa pitkittyneen työttömyyden, fyysisen, psyykkisen tai muun syyn takia. (Laki julkisesta työvoima ja yrityspalvelusta 916/2012.)

Palkkatukea myönnetään määräajaksi. Kesto määräytyy palkattavan henkilön työttömyyden keston ja työkyvyn perusteella (TE-Palvelut 2019). Koska tavoitteena on, että palkkatukijakson jälkeen työntekijä pystyy tekemään työtehtäväänsä täysitehoisesti. Palkkatukityöllistämisen mahdollisuus voi saada työnantajat etsimään toiminnoistaan sellaisia tehtäviä, mihin ilman taloudellista tukea ei kannattaisi palkata henkilöä, tällöin palkkatuki synnyttää uuden työpaikan, joka on taloudelliselta hyödyltään yhteiskunnalle monta kertaa suurempi, kuin palkkatuesta syntyvät kustannukset. Kuusi (2019) mukaan, aktiivisella työllistämisellä on löytynyt paljon piilotyöpaikkoja. Usein työllistämisen parissa toimivat ihmiset etsivät työnantajien kanssa tehtäviä, joihin työttömän työnhakijan voisi työllistää, näitä tehtäviä työnantaja ei kenties olisi ottanut huomioon toiminnoissaan. (Kuusi 2019, 77.)

Kolmannen sektorin palkkatukityöpaikat ovat melko usein sellaisia, joita ei voitaisi toteuttaa ilman palkkatukimahdollisuutta. Kolmas sektori myös työllistää työ- ja toimintakyvyltään sellaisia henkilöitä, joita yksityinen sektori ei työllistä edes palkkatuella. (Kuusi 2019, 78) Työ- ja elinkeinoministeriön palkkatukiseurannan mukaan kolmannelle sektorille myönnetty 100 prosenttinen palkkatuki on tuottanut kuitenkin vähän työllistymistä avoimille työmarkkinoille (TEM-analyyseja 88/2018).

3.2 Työkokeilu

Työkokeilu on työttömälle työnhakijalle työpaikalla järjestettävä työllistymistä edistävä jakso, jonka avulla asiakkaalla on mahdollisuus tutustua työelämään, ja alaan, joka häntä itseään kiinnostaa. Jos työnhakija on työkokeilussa palatakseen työelämään, työkokeilu mahdollistaa työkyvyn arvioinnin käytännössä. (TEM 2019.)

Työkokeilu on osa TE-toimiston palvelupolkua, ja periaatteessa sen kehykset ovat kaikille osallistujille samat. Työkokeilun lähtökohdat ja sisältö voivat kuitenkin vaihdella paljon osallistujan tarpeista ja tavoitteista riippuen. Nuorella, joka pohtii koulutus- ja uravaihtoehtoja, on työkokeilun suhteen hyvin erilaiset tarpeet, kuin pitkäaikaistyöttömällä, jonka tavoitteena on palata työmarkkinoille kokeilun jälkeen. On tärkeää, että työkokeilujakso on suunniteltu niin, että se tukee osallistujan tarpeita mahdollisimman yksilöllisesti, oli kyse sitten ammatinvalinnasta tai työmarkkinoille paluusta. (TEM julkaisuja 2019.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (2019) toteuttaman kyselyn mukaan suurimmalla osaa osallistujista päätavoite työkokeilun suhteen on työllistyminen ja toiseksi yleisin koulutus- ja uravaihtoehtoihin tutustuminen. Tutkimuksen mukaan työkokeilun jälkeen osallistuja työllistyy harvemmin avoimille työmarkkinoille kuin opiskelemaan tai palkkatukityöhön. Vertailuryhmään (työttömät, jotka eivät osallistuneet työkokeiluun) nähden kuitenkin työkokeiluihin osallistuneiden työnhaun päättyminen oli yleisempää. Nuorten osalta työnhaku päättyy työkokeilun jälkeen yleensä opiskeluun. Tutkimus osoittaa, että työelämään palaavat työkokeilijat tarvitsevat avoimille työmarkkinoille paluuseensa enemmän tukea.

Työkokeilun aikana osallistuja kerryttää työmarkkinavalmiuksiaan, kuten vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja, omia vahvuuksiaan ja kehittämistarpeitaan. Kokeilun aikana osallistuja kartoittaa omaa työkykyään, voimavarojaan ja motivaatiotaan toimia työelämässä. Työkokeilupaikoilla osallistujan kanssa keskustellaan hänen tarpeistaan ja tavoitteistaan ja osallistuja saa työkokeilustaan palautetta. Työ- ja elinkeinoministeriön Työkokeilu TE-toimiston palveluna (2019) tutkimuksen johtopäätösten mukaan, työkokeiluun tulee tulevaisuudessa edelleen panostaa, koska työkokeilulla on ollut positiivisia vaikutuksia osallistujien jatkopolkuihin. Työkokeilun imagoa tulisi kehittää positiivisempaan suuntaan ja sitä voisi kehittää niin, että ennen työkokeilua osallistuja

saisi valmennusta työkokeilun pelinsäännöistä ja työelämän käytännöistä. (TEM julkaisuja 2019.)

3.3 Työmarkkinavalmiudet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa sekä monissa muissa työllisyyspolitiikkaa käsittelevissä kirjoituksissa puhutaan työelämävalmiuksista tai työmarkkinavalmiuksista. Tietoa hakiessa, kyseiseen termiin liitetään usein sanat kartuttaa ja parantaa, mutta käsitteen varsinaisesta merkityksestä on ollut vaikea saada kiinni. Sen merkitykset ja käyttötavat vaihtelevat, riippuen siitä, ollaanko puhumassa nuorista, pitkäaikaistyöttömistä tai työssä olevista henkilöistä.

Ruohotie (2000) on jakanut yleiset työelämävalmiudet neljään ryhmään, joita ovat elämäntaito, kommunikointitaito, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen. Elämäntaitoihin liittyvät taidot on jaettu oppimiseen, ajanhallintaan, henkilökohtaisiin vahvuuksiin ja ongelmanratkaisutaitoihin. Kommunikointitaitoja ovat vuorovaikutustaidot, kuuntelutaito ja viestintätaidot. Ihmisten ja tehtävien johtaminen käsittää kyvyn suunnitella, koordinoita, organisoida ja tehdä päätöksiä sekä hallita konflikteja. Nykypäivän työelämäntaitoihin liittyy hyvin paljon Ruohotien listaama innovaatio ja muutosherkkyys, johon liittyy myös luovuus, visiointi ja kyky ottaa riskejä.

Toppinen-Tanner ym. (2018) mukaan työmarkkinavalmiuksia ovat vuorovaikutustaidot sekä itsensä johtamisen, ongelmanratkaisukyvyyn ja jatkuvan oppimisen taidot. Jatkuvaan oppimiseen tarvitaan oman osaamisen ja kehittymistarpeiden tunnistamista, jotta tarvittavaa oppimista voidaan suunnitella. Työmarkkinavalmiuksia ovat myös työnhakuun ja urasuunnitteluun sekä työelämän muutoksella pysymiseen liittyvät taidot ja jatkavat, että työmarkkinavalmiuksien lähtökohta on hyvin pitkälti se, vastaavatko ihmisen omat kyvyt ja edellytykset työn vaatimuksia. (Toppinen-Tanner, Jallinoja & Vuori 2018.) Näillä kyvyillä ja edellytyksillä tarkoitetaan niin ammattitaitoa kuin sitä vastaavatko ihmisen omat kyvyt ja edellytykset työelämän yleisiä vaatimuksia.

Työmarkkinavalmiuksien vahvistaminen on tärkeä osa Leipää ja kulttuuria-hankkeen toimintaa. Osallisuuden edistämisen lisäksi työjaksot järjestössä valmistavat osallistujia työnhakuun, työnhaun asiakirjoihin, työhaastatteluihin ja käytännön työelämään, kuten työelän pelinsääntöihin ja työhyvinvointiin jokaisen omien valmiuksien mukaan, sekä valmentaa osallistujia kohti aktiivista roolia oman tulevaisuuden suunnittelussa sekä kykyä mukautua tulevaisuuden työmarkkinoihin.

Mikko Nykäsen (2016) mukaan työelämävalmius käsitteenä kohdistaa huomion yksilöllisiin resursseihin, jotka tukevat työelämässä toimimista ammattialasta ja työuran vaiheesta riippumatta. On tärkeää vahvistaa kaiken ikäisten ja kaikenlaisissa elämäntilanteissa olevien valmiuksia työelämässä toimimiseen, Nykänen jatkaa.

Leipää ja kulttuuria- hankkeen työelämässä pärjäämistä tukevia valmiuksia vahvistetaan osallistamisen keinoin. Ajatuksena on, että yhteisöllisyyden ja mielekkään tekemisen kautta osallistujat omaksuvat taitoja, joista työelämässä on hyötyä.

3.4 Osallisuus

Romakkaniemen ja Rädyn (2017, 23-25) mukaan osallisuus tarkoittaa arkielämän toimintakykyä, merkityksellisiä sosiaalisia suhteita ja mahdollisuutta mielekkääseen tekemiseen, työhön tai opiskeluun. Osallisuuden edistämistä pidetään tärkeänä tavoitteena sosiaali-, työllisyys- ja terveystaloudessa ja siitä on tullut keskeinen osa aktivoivaa ja osallistavaa työpölytiikkaa. Osallisuus nähdään monessa yhteydessä syrjäytymisen vastakohtana, koska yhteiskunnassa on erilaisissa elämäntilanteissa eläviä ihmisiä, joiden osallisuus on hyvin vähäistä tai se on vaarassa, joita ovat muun muassa vaikeasti työllistyvät tai täysin työelämän ulkopuolella olevat ihmiset.

Aktivoivan työvoimapolitiikan idea on se, että sen avulla pyritään pakottamaan työttömiä auttamaan itseään, kirjoittaa Hänninen (2014, 201) ja jatkaa, että siinä ei kuitenkaan oteta huomioon sitä, minkälaisessa elämäntilanteessa kukin työnhakija joutuu valintoja tekemään. Aktivointipolitiikan sanktiot kohdistuvat useimmiten vaikeassa työmarkkina-asemassa oleviin, kuten kouluttamattomiin ja ilman työkokemusta oleviin nuoriin sekä pitkäaikaistyöttömiin työnhakijoihin.

Työtön on ollut velvoitettu osoittamaan aktiivisuuttaan hakemalla ja tekemällä töitä tai osallistumalla työllisyyttä edistäviin palveluihin (TE-Palvelut, aktiivimalli). Aktiivimallissa työttömien aktivointi perustuu sanktiointiin ja mahdollisuuksien tarjoamiseen. Uuden hallituksen aktiivimallista vastaava työryhmä on pannut alulle lakimuutoksen työttömyysturvan aktiivimallin kumoamisesta. Aktiivimallin purkaminen edellyttää työttömyysturvalain muuttamista, lakimuutoksen odotetaan astuvan voimaan 1.1.2020 (Talouselämä 2019). Aktiivimallin vaikutusten arvioinnin väliraportin mukaan aktiivimallin voimaantulon jälkeen osallistuminen työllistymistä edistäviin palveluihin, etenkin lyhyisiin, juuri aktiivimallin ehdot täyttäviin palveluihin osallistuminen kasvoi sekä kasvatti työttömien taloudellisia kannustimia lyhytaikaisten töiden vastaanottamiseen. Te-toimistot ovat raportin mukaan reagoineet näiden palveluiden kysyntään lisäämällä lyhyiden työllistymistä edistävien koulutusten tarjontaa. Raportin mukaan aktiivimalli toimi siltä osin, että se lisäsi palveluihin osallistumista, mutta vaikutus työllisyyteen edellyttäisi vielä, että palvelut lisäsivät myös jälkeen päin osallistujien työllistymistä. (Kyyrä ym. 2019.)

Sanktio- ja kannustinpolitiikka on osoittautunut tehottomaksi, sillä työttömyyden taso ei ole laskenut odotetulla tavalla. Tehokkaampi keino vähentää työttömyyttä, on tukea työvoiman kysyntää. Työnhakijoissa on tarjolla työkykyistä ja motivoitunutta työvoimaa. On totta, että tässä joukossa on niitä, jotka tarvitsevat tukea ja ohjausta työelämässä, mutta suuri osa työnhakijoista olisi kuitenkin palautettavissa työmarkkinoille, jos työtä olisi tarjolla. (Ervasti 2018, 159.)

Raivion ja Nykäsen (2014, 18) mukaan osallisuus yhteiskuntaan liitetään yhä selkeämmin osallisuutena työhön ja hyvinvointi käsitetään kyvyksi ja mahdollisuudeksi toimia työelämässä ja elämässä yleensä. Tutkimusten mukaan suurin osa työttömistä ei kuitenkaan syrjäydy (Ervasti 2018, 159). Ervasti (2018) kirjoittaa, että työttömyys, varsinkin pitkittynyt, aiheuttaa monenlaisia ongelmia, joista merkittävin on toimeentulon heikkeneminen. Alentunut toimeentulo vaikuttaa yksilöiden hyvinvointiin, aktiiviseen osallistumiseen yhteiskuntaan sekä paluuseen työelämään. Sanktiot lisäävät häpeän ja yhteiskuntaan kuulumattomuuden tunnetta ja niiden sijaista heikossa työllisyystilanteessa palkkatuettua työtä ja työttömyysturvan osittaista käyttöä työllistämiseen olisi perusteltua lisätä.

3.5 Ohjaus ja valmennus työllistymisen poluilla

Käsitteet 'ohjaus' ja 'valmennus' eroavat siinä, että valmentamiseen liittyy ajatus selkeästä lopputuloksesta, kuten työ- tai opiskelunpaikan löytymisestä. Valmennus on kokonaisvaltaisempaa, siihen liittyy tavoitteiden asettaminen, ohjaus ja seuranta. Ohjaus voi olla tukea ammatinvalinnan tai eri työllistymisen muotojen pohdinnassa tai konkreettisempaa tukea työllistymiseen liittyvien käytännön asioiden hoitamiseen. (Te-palvelut 2019.) Työllistymiseen ja työssä pysymiseen tukevaa valmennusta toteutetaan esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen palveluissa, koulutus- ja opiskelijapalveluissa ja valtiolisissa, kunnallisissa, yksityisissä ja 3. sektorin palveluntuottajatahoissa (Pikkusaari 2012). Ohjaamot tarjoavat uravalmennusta selkiyttämään ammatinvalinta vaihtoehtoja, tunnistamaan oman osaamisen kehittämisen tarpeita ja kehittämään nuorten valmennettavien työelämävalmiuksia. Uravalmennuksessa yhdistyvät vuorovaikutteinen ryhmä- ja henkilökohtainen yksilövalmennus. Uravalmennuksen rinnalle voidaan liittää muita palveluja, kuten työkokeilu, koulutuskokeilu tai kuntouttava työtoiminta. (Te-palvelut, ohjaamot 2019.)

Valmennusta toteutetaan monin eri tavoin sen mukaan, mitä palvelussa ensisijaisesti tavoitellaan ja kuinka päämäärään pyritään (Pikkusaari 2012). Valmennus voi olla ryhmämuotoista toimintaa sekä yksilöohjausta. Ryhmämuotoisena toimintana toteutettu valmennus luo osallistujalle kokemuksen työyhteisöä vastaavassa tiimissä toimimisesta sekä antaa mahdollisuuden verkostoitumiseen ja vertaistukeen. Usein työllistymiseen liittyvässä valmennuksessa osallistuja perehtyy työnhakuun liittyviin toimenpiteisiin ja asiakirjojen laatimiseen, oman osaamisen tunnistamiseen ja markkinointiin sekä verkostoitumiseen eri työnhakuun liittyvissä kanavissa.

Leipää ja Kulttuuria hankkeen valmennuksen tavoitteena on tukea osallistujan kestävä työllistymistä tarjoamalla työkaluja oman osaamisen tunnistamiseen, itselle sopivan työn ja työnantaja organisaation hahmottamiseen. Ryhmävalmennuksen asiakkaille tarjotaan erilaisten harjoitusten ja ryhmätehtävien avulla sekä ohjaajan taholta konkreettisia työkaluja oman osaamisen tunnistamiseen ja tuotteistamiseen sekä siihen, miten toimia työhaku- ja haastattelu tilanteissa. (Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa 2018) Ryhmävalmennuksen tarkoituksena on tukea osallisuutta, yhteisölli-

syöttä sekä vuorovaikutusta. Ryhmässä voi vertailla ja keskustella erilaisista käsityksistä ja kokemuksista. Palautteen saaminen muilta ryhmän jäseniltä auttaa havainnoimaan omaa työskentelyään toisten näkökulmasta. (Hedemäki 2013).

Leipää ja Kulttuuria-hanke toteuttaa ryhmävalmennusta osana Uraverkoston valmennusta. Uraverkoston ryhmävalmennuksen tavoitteena on tukea kestävästä työllistymisestä sekä tarjota asiakkaille työkaluja työnhakuun, oman osaamisen tunnistamiseen ja markkinointiin sekä verkostoitumiseen. Uraverkoston valmennukset ovat toiminnallisia ja vuorovaikutuksellisia ja sisältävät sekä itsenäistä- että ryhmätyöskentelyä. (Uraverkosto 2019.)

Leipää ja Kulttuuria- hanke järjestää tiimimuotoista työkokeilua ohjaustoiminnasta kiinnostuneille asiakkaille yhteistyössä Virkku-hankkeen kanssa. Leipää ja Kulttuuria-hanke keskittyy tiimin työelämätaitojen ja työryhmässä toimimisen valmentamiseen. Valmennuksen tavoitteena on henkilökohtaisten ja ryhmäharjoitusten kautta tunnistaa asiakkaiden vahvuudet ja osaamisalueet, vahvistaa asiakkaiden työelämätaitoja ja parantaa mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille työkokeilun tai työjakson päättyessä. Tiimimuotoisessa työkokeilussa asiakkaat saavat kokemusta ja edellytyksiä toimia työyhteisöä vastaavassa tiimissä ja pääsevät perehtymään ohjaajana toimiseen koulutuksen ja käytännön työkokemuksen kautta. Työkokeilujakson aikana asiakkaat saavat tukea työnhaun asiakirjojen päivittämiseen ja muiden työsuhteeseen liittyvien asiakirjojen sisältöihin. (Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa 2018.) Tiimivalmennuksen tarjoama yhteisöllisyys on merkittävä voimavara työelämävalmennuksen lisäksi. Tiimivalmennuksessa osallistujat pääsivät oppimaan asioista osana yhteisöä ja vuorovaikutuksessa toistensa kanssa.

Arnkil ja Spangar (2018, 271) erottelevat ohjauksen kokonaisuudessa kolme vaihetta, jotka nimetään työelämäsiirtymien aloitusvaiheeksi, keskivaiheeksi ja myöhäisvaiheeksi. Aloitusvaiheessa kyse on opintojen ja ensimmäisten työkokemusten tuesta: Tähän vaiheeseen liittyy elämänhallinnan ja opiskelutaitojen tukeminen, ammattialan löytäminen ja oppimaan oppiminen sekä itseohjautuvuus. Keskivaiheessa on kyse työssä oppimisen ja kestävästä työllistymisen tuesta, tähän vaiheeseen liittyy työpaikan käytäntöjen oppiminen ja työtaidot, työyhteisötaidot ja työn tekeminen, ammatillisuus

ja ammattitaito. Myöhäisvaiheessa ohjauksellinen tuki painottuu työsuhteen varmistamiseen ja syventämiseen, ammattitaidon ylläpitämiseen ja päivittämiseen sekä lopulta työelämästä irtautumiseen. (Arnkil ja Spangar 2018, 271.)

Kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumukseen on kirjattu tavoite sosiaalisesti kestävästä työllistymisestä. Sosiaalisesti kestävä työllistyminen haluaa edistää esimerkiksi osatyökykyisten osallistumista työelämään ja pitkäaikaistyöttömien kestävästä työllistymisestä. (Yhteiskuntasitoumus 2019.) Osatyökykyisyys tarkoittaa, että henkilöllä on sairaudesta, vammasta, pitkäaikaisesta työttömyydestä tai kriisistä johtuen alentunut työ- ja toimintakyky ja hänellä on käytössään vai osa työkyvystään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019).

Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa hankkeen valmennuksen tavoite on tukea sosiaalisesti kestävästä työelämästä ja tähdätä asiakkaiden kestävästä työllistymiseen tai osallistumiseen tulevaisuudessa (Järvinen 2019). Työelämän ja työmarkkinoiden kehitys Suomessa painottaa tällä hetkellä työllistämispalveluiden yksilöllistä ohjausta ja valmennusta työttömille työnhakijoille (Spangar ja Arnkil 2018, 280). Työministeri Harakan työllistämisen toimenpiteet syksy 2019 sisältävät muun muassa mittavan panostuksen työkykyohjelman toteuttamiseen, kuten työkyvyn tukemiseen, valmennukseen sekä rekryapuun (Harakka 2019).

4 TUTKIMUS

4.1 Aineistonkeruu ja menetelmät

Tämän opinnäytetyön toteutus alkoi keväällä 2019 kehittävän harjoittelun aikana. Webropol-kyselyn toteutuksesta keskusteltiin yhdessä Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa hankkeen projektikoordinaattorin, työhönvalmentajan sekä Keski-Suomen Nuorisoseurojen toiminnanjohtajan kanssa. Kevään aikana työstettiin tutkimussuunnitelmaa sekä kyselylomakkeen kysymyksiä yhdessä projektikoordinaattorin kanssa. Kyselylomakkeessa (Liite 1.) oli 18 kysymystä, joista suljettuja oli 12 ja avoimia kuusi kappaletta. Kyselylomakkeen kysymysten laatimisessa lähtökohtana on aina tutkimusongelma (Kananen 2011, 49).

1.1.2019 voimaan tulleen tietosuoja-asetus velvoittaa yrityksiä, järjestöjä, julkishallintoa ja muita organisaatioita rajoittamaan henkilötietojen, kuten sähköpostiosoitteiden käyttöä. Tietosuoja-asetuksen mukaan henkilöille on tarjottava selkeästi mahdollisuus hyväksyä tai kieltää tietojen kerääminen tai yhteystietojen käyttäminen. (Tietosuoja-asetus 2019.) Tutkimusta varten tarvittiin vuosina 2017-2019 työjaksoille olleiden henkilöiden sähköpostiosoitteet. Tietosuoja-asetuksesta ei saatu selkeää vastausta siihen, oliko luvallista luovuttaa asiakkaiden sähköpostiosoitteita opiskelijalle, vaikka harjoittelun ja opinnäytetyön liittyen oli vaitiolovelvollisuus ja sopimus Nuorisoseurojen kanssa, joten päädyttiin kysymään asiakkaiden suostumus kyselylomakkeen lähettämistä varten. Keski-Suomen Nuorisoseurojen toimistonhoitaja lähetti sähköpostiviestin 47 hankkeen entiselle asiakkaalle, jossa pyydettiin vastaamaan viestiin, mikäli henkilö ei halunnut vastaanottaa linkkiä kyselyyn. Yksi henkilö ei halunnut vastaanottaa linkkiä, joten Webropol-kyselyn linkki lähetettiin 46 vastaajalle.

Kyselyyn vastasi ensimmäisen lähetyskierroksen jälkeen 11 henkilöä ja muistutus viestin jälkeen vielä yksi henkilö, vastausprosentti on näin ollen 26%. Humakin opinnäytetyöoppaan (2018) mukaan Webropol-kyselyn vastausprosentti voi olla 10-25%, joten kyselylomaketta laatiessa tulee kysymykset laatia niin, että pystytään määrän sijasta painottamaan aineiston laadullista analyysiä.

Kun kyselyiden vastaukset oli saatu yhteen vedettyä, ne lähetettiin Leipää ja kulttuuria hankkeen projektikoordinaattorille ja työhönvalmentajalle. Koska kyselyyn vastanneita oli määrällisesti vähän, päätettiin tutkimuksessa painottaa sen laadullista puolta. Projektikoordinaattorin ja työhön valmentajan kanssa sovittiin skype-palaveri kyselyiden vastausten läpikäymistä varten. (Liite 3.)

4.2 Tutkimusote

Kyselyn avoimia vastauksia analysoitaessa käytettiin laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen tavoitteena on vastaajien omat kuvaukset koetusta todellisuudesta. Laadullisella tutkimusmenetelmällä on myös mahdollista tavoittaa ihmisen merkitykselliseksi koettuja tapahtumaketjuja. Erityispiirteenä laadullisessa tutkimusmenetelmässä on se että, tutkimuksen tavoite ei ole totuu-

den löytäminen tutkittavasta asiasta vaan tutkimuksen aikana muodostuneita tulkin-toja apuna käyttäen tuoda esille ihmisen toiminnasta jotain sellaista, mikä on välit-tömän havainnon tavoittamattomissa. (Vilkkä 2015, 163-164.) Tutkimuksessa selvitet-tiin asiakkaiden kokemuksia siitä, mitä he olivat työjaksoilta saaneet ja näin ollen vas-tausten laadullinen analyysi oli tärkeää.

Valintakysymysten analysoinnissa käytettiin määrällisen tutkimuksen menetelmiä, eli strukturoitujen kysymysten tuloksia havainnollistettiin Excelin avulla laadittujen pro-senttitaulukoiden ja kaavioiden avulla (Hirsjärvi ym. 2009, 197-198).

4.3 Kyselytutkimus

Onnistuneen kyselylomakkeen laadinta on todella tärkeää tutkimuksen onnistumisen kannalta. (Hirsjärvi ym. 2009, 197-198.) Hyvän kyselylomakkeen piirteitä ovat muun muassa selkeä ja siisti ulkoasu. Teksti ja kysymykset tulee asetella hyvin ja niillä tulisi olla selkeä juoni (Kananen 2011, 49). Kieliasun tulee olla hyvä, ja kysymysten tulee olla tarpeellisia tutkimukselle eivätkä ne saa olla johdattelevia. On olennaista, että kysy-mykset mahdollistavat vastauksen tutkimuskysymykseen. (Heikkilä 2014, 57.) Lomak-keen suunnittelun ja rakentamisen kannalta tärkeimmät asiat ovat tutkimusongelman ja käsitteiden määrittäminen. Tämän jälkeen tulevat kysymystyyppien ja mittaustason valinta sekä kysymysten sisällön suunnittelu, muotoilu ja lomakkeen testaus. (Vilkkä 2015, 79.)

Heikkilän mukaan (2014, 48-49) vastausohjeiden tulee olla selkeät ja niistä tulee käydä ilmi, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että vastaukset käsi-tellään anonymisti. Kyselylomake tulee olla sopivan mittainen ja vastaajan kannalta helppokäyttöinen. Suunnitelmallinen kyselytutkimus tunnetaan survey-tutkimuksen menetelmänä. Survey tutkimus tarkoittaa kyselyn, haastattelun ja havainnon muotoja, jossa kerätään tietoa standardisoidusti tietyltä valitulta perusrhmältä. (Hirsjärvi ym. 2009, 188-189.) Survey muodostuu englannin kielen sanasta survey, joka tarkoittaa tutkimusta. (Hirsjärvi ym. 2009, 189.)

Kyselytutkimuksesta saatuihin vastauksiin vaikuttavat myös seuraavat asiat: kuinka vakavasti vastaaja on suhtautunut kysymyksiin, onko vastaaja ymmärtänyt kysymykset, onko vastaajalla kokemusta asiasta ja kuinka moni vastaa kyselyyn. (Hirsjärvi ym. 2009, 216, 224-225.)

Kysymykset, joissa vastaukset ovat valmiina nimitetään suljetutuksi eli strukturoiduksi kysymyksiksi. Nämä kysymykset ovat hyviä silloin, kun vastausvaihtoehdot ovat mietitty valmiiksi ja niitä on vain rajoitettu määrä. Suljettujen kysymysten ajatuksena on helpottaa vastausten käsittelyä sekä myös sulkea pois tiettyjä virheitä. Avoimet kysymykset ovat yleisesti käytettyjä kyselytutkimuksissa. Avoimet kysymykset on helppo tehdä, mutta vaativat enemmän työtä ja aikaa analysointivaiheessa. Avoimet kysymykset saattavat tuoda uusia näkökulmia tai kehittämisehdotuksia, jotka antavat syvyyttä kyselytutkimukseen. Avoimien kommenttien mahdollisuus voi tuoda esiin vastaajien mielipiteitä paremmin. (Heikkilä 2014, 49-50.) Likert asteikko on asennemittausasteikko, jota on yleisesti käytetty mielipideväittämissä. Likert asteikko on yleensä 4- tai 5-portainen järjestysasteikko. Asteikon toisessa päässä on väittämä täysin samaa mieltä ja toisena ääripäänä täysin eri mieltä. Kyselyyn vastaajan tulee valita asteikolta parhaiten sopiva vaihtoehto. Kun tutkimuslomakkeen väitteet ovat positiivissävytteisiä, niin tulkinta on helpompaa kuin päinvastaista numerointia käytettäessä. (Heikkilä 2014, 53.)

Ennen lomakkeen lähettämistä vastaajille kyselylomake testattiin lähettämällä se kolmelle hankkeen työntekijälle. Kokeilun tarkoituksena oli testata, oliko vastaaminen sujuvaa, oliko kysymysten määrä sopiva sekä, olivatko kysymykset selkeitä ja helposti ymmärrettäviä. Testauksen tuloksena kyselylomakkeeseen tehtiin pieniä muutoksia, jonka jälkeen linkki kyselyyn saatekirjeineen lähetettiin vastaajille.

4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Webropol-kyselyn saatekirjeessä vastaajille vakuutettiin tutkimuksen luottamuksellisuudesta, vaitiolovelvollisuudesta ja salapitovelvollisuudesta. Opinnäytetyön kirjallisessa raportissa on kirjoitettava tai tuotava esiin vain sellaisia asioita, jotka eivät riko tätä lupausa. Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa muun muassa sitä, että tutkittavat henkilöt ja paikkakunnat säilyvät tuntemattomina. Vilkan (2007, 90) oppikirjassa

Tutki ja mittaa -määrällisen tutkimuksen perusteet, kirjoitetaan, että määrällisessä tutkimuksessa on muistettava tutkimustulosten numerotietojen sanallinen esittämis-tapa. Tutkijan tulee kirjoittaessaan välttää ilmaisutapoja, jotka voivat loukata, halven-taa tai leimata tutkimuskohdetta. Opinnäytetyötä tekevän opiskelijan on muistettava, että hän kirjoittaa tutkijana, eikä edusta pelkästään itseään vaan omaa oppiainettaan ja opiskeluyhteisöön. (Vilka 2007, 165.)

5 KYSELYN ANALYSOINTI

5.1 Tulosten analysointi

Kyselylomakkeiden avoimia kysymyksiä purettiin laadullisella, aineistolähtöisellä si-sällönanalyysillä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimusaineisto pelkiste-tään, eli kaikki se tieto, joka ei ollut tutkimusongelman ratkaisemiseksi olennaista, kar-sittiin pois. (Vilka 2015, 163-164.) Pelkistetty tutkimusaineisto ryhmiteltiin uudel-leen, jotta se mahdollisimman johdonmukaisesti tuottaisi vastauksia tutkimusongel-maan. Avointen kysymysten sisällönanalyysitaulukoita tehtiin kolme (Liite 2.). Taulu-koiden avulla aineisto jaettiin ala- ja yläluokkiin, joista nostettiin esiin keskeiset asiat johtopäätöksiä ja kehittämistyötä varten. Koska määrällisesti vastauksia saatiin melko vähän, oli avointen kysymysten tuottaman aineiston sisällönanalyysi oleellista tutki-muksen tulosten kannalta.

Määrällisten kysymysten vastauksia käsiteltiin Webropol-ohjelman omilla taulukoilla, josta ne vietiin Exceliin. Webropol-ohjelman avulla oli tuloksia mahdollista tutkia esi-merkiksi eri taustatietoja vertailemalla (ikäryhmät, palkkatuki/ työkokeilu, työsuhteen kesto jne.). Ristiintaulukointia tehtiin vertailemalla eri taustatietoja vastauksiin ja tä-män avulla saatiin tietoa erityisesti palkkatuki ja työkokeilijoiden kokemuksista työ-jaksojen sisältöjen suhteen.

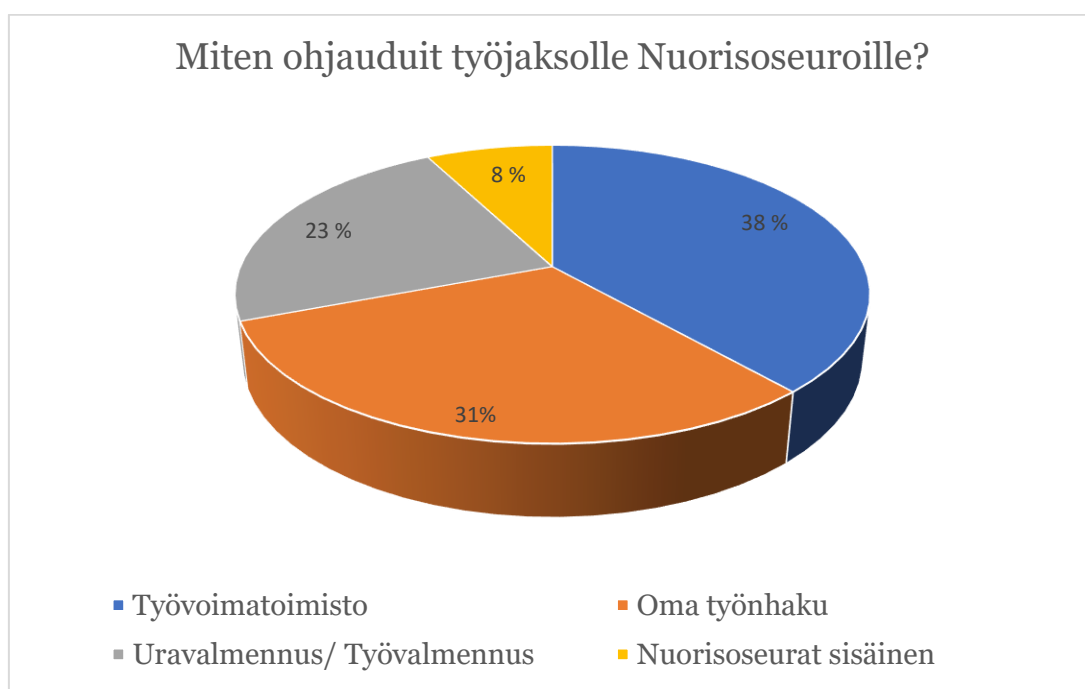
Kysely jaettiin viiteen osa-alueeseen: taustatiedot, työjaksolle ohjautuminen, tärkein tavoite työjakson suhteen, työjakson sisältö ja työjakson jälkeen. Tulokset esitellään seuraavaksi osa-alueittain.

5.2 Kyselyn tulokset

Taustatiedot

Kyselyyn vastasi 12 henkilöä. Vastaajien keski-ikä oli 36,4 vuotta. Vastaajista alle 25 vuotiaita oli 16% ja yli 50 vuotiaita 25%. Kyselyyn vastanneista 60% oli ollut palkkatukityössä ja 40% työkokeilussa Nuorisoseuroilla. Vastaajista 41,6% ilmoitti, että työjakson kesto oli 12 kk, 41,6 % 4kk – 8kk ja 16,8% alle 2 kuukautta. Vastaajista 50% oli jo kokemusta Nuorisoseurojen työjaksoa vastaavasta työstä, 42% ei ollut työkokemusta vastaavasta työstä ja 8% ei osannut vastata.

Työjaksolle ohjautuminen



Kuvio 3. Työjaksolle ohjautuminen

38% vastanneista ohjautui työjaksolle työvoimatoimiston kautta. 31% oman työnhakuun kautta tai selaamalla työpaikkailmoituksia netissä. 23% vastaajista ohjautui työjaksolle ohjaamon uravalmennuksen ja 8% uraverkoston valmennuksen kautta.

Tärkein tavoite työjakson suhteen



Kuvio 4. Tärkein tavoite työjakson suhteen

- 6/12 vastauksista tärkeimmäksi tavoitteeksi mainitaan ammattitaidon kehittäminen ja työkokemuksen kerryttäminen.
- 5/12 vastauksissa mainitaan työllistyminen avoimille työmarkkinoille.
- 5/12 vastauksissa mainitaan lasten parissa työskentely
- 1/12 vastauksessa tärkein tavoite on tulevaisuudensuunnitelmien selkeneminen
- 4/12 tärkeimmäksi tavoitteeksi mainitaan verkostoituminen, aktivoituminen ja osallistuminen työelämään

Vastaajilta kysyttiin, olivatko tulevaisuuden suunnitelmat läsnä työjakson aikana. 75% vastasi, että kyllä olivat ja 25% ei osannut sanoa. Vastausvaihtoehtoon kyllä, pyydettiin perustelemaan miten, tulevaisuudensuunnitelmat olivat läsnä. Tärkeimmäksi päämääräksi vastauksista nousi esiin työllistymisen edistyminen työjakson avulla muun

muassa ammattitaidon kehittäminen työjaksoa vastaavalla alalla, omien yrittäjäyys valmiuksien kartoittaminen, työllistymisvaihtoehtojen selkiytyminen sekä oppisopimuskoulutukseen pääseminen työjaksoa vastaavalle alalle.

67% vastaajista koki, että työnantaja ja / tai hanke toimi tulevaisuudensuunnitelmien pohdinnan tukena ja 33% ei osannut sanoa. Vastausvaihtoehtoon kyllä, miten, vastaajat kokivat, että työjakson aikana heitä kuunneltiin ja eri harjoituksin selvitettiin tulevaisuutta ja keinoja saavuttaa tavoitteita. Tärkeäksi koettiin myös, että sai kuulla muiden työjaksolla olijoiden suunnitelmista ja heiltä sai uusia näkökulmia tulevaisuuden suunnittelussa. Vastausten perusteella rakentavat keskustelut koettiin hyvin tärkeäksi työkaluksi tulevaisuuden suunnittelussa. Keskusteluiden sisällöistä tärkeiksi koettiin toimenpiteet, miten työllistyä määräaikaista vakituiseksi, oman osaamisen tunnistamiseksi ja kartoittamiseksi ja koulutuspaikan saamiseksi.

”Kyllä, koska minua kuunneltiin ja yritettiin löytää erilaisia ratkaisuja päästä tavoitteisiin tai kokonaan uusia mahdollisuuksia työllistyä toiveita kuunnellen. Tavoitteenani olivat erilaiset uravaihtoehdot ja niihin erilaiset polut eli koulutukset yms. Minulla on ja oli unelma-ammatteja ja työpaikkoja, joten keskustelimme kattavasti, mitkä koulutukset ja työhistoriat työ voisi "vaatia".”

Työjakson sisältö

100% vastaajista oli sitä mieltä, että työtehtävät olivat sopivat työjakson tavoitteisiin nähden.

Työjakson sisällöstä tulevaisuuden suunnitelmiin nähden pyydettiin tarkempaa arviointia likert-asteikolla.

1 ei ollenkaan - 5 erittäin paljon	1	2	3	4	5
Koin, että työjakso oli hyödyllinen oman tilanteeni kannalta	0 %	0 %	16,7 %	25 %	58,3 %
Työjakso selkeytti tulevaisuuden suunnitelmiani mm. ammatinvalinnan suhteen	0 %	0 %	41,7 %	25 %	33,3 %
Työjakso kehitti ja laajensi osaamistani alalla	0 %	25 %	8,3 %	33,3 %	33,3 %
Työjakso auttoi valikoimaan opintosuuntauksen	16,7 %	8,3 %	25 %	16,7 %	33,3 %
Työjakso paransi asemaani työmarkkinoilla	8,3 %	0 %	33,3 %	16,7 %	41,7 %
Työjaksolle asettamani tavoitteet täyttyivät työkokeilun aikana	0 %	0 %	18,2 %	27,3 %	54,5 %

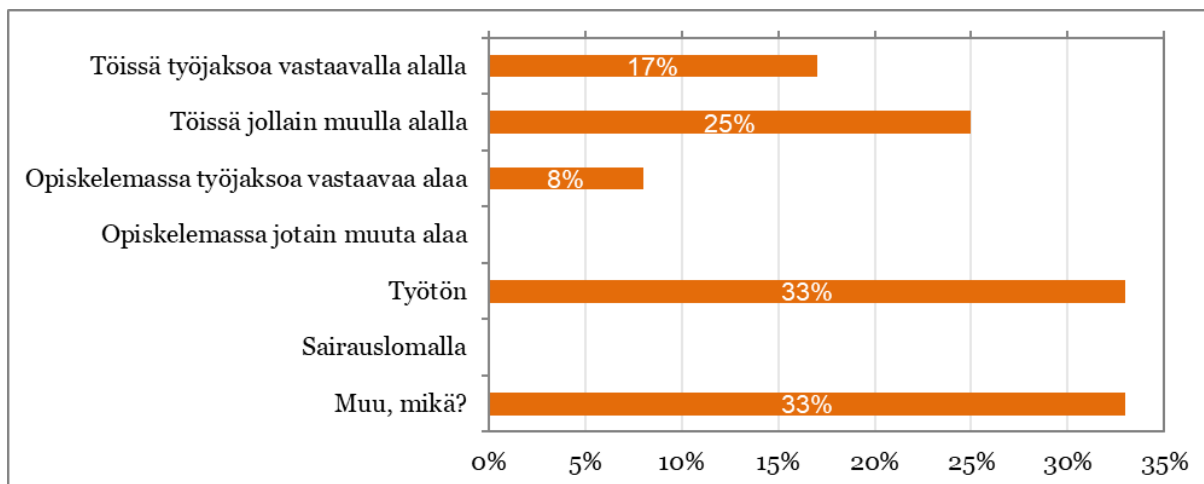
Kuvio 5. Työjakson sisältö tulevaisuuden suunnitelmiin nähden

Työjakson hyödyllisiksi asioiksi koettiin työllistyminen ja ammattitaidon kehittyminen. Vastauksista nousi esiin se, että ihmiset kokivat tarpeelliseksi työllistyä edes hetkeksi tai tunteen siitä, että kelpaavat vielä työelämään. Hyödylliseksi koettiin myös, että työjakso sisälsi ohjausta työpaikalla ja tukea tulevaisuuden suunnittelussa sekä, että työjakson aikana koettiin tunne yhteisöön ja työryhmään kuulumisesta.

Kysymykseen laajensiko työkokeilu/ palkkatukityö verkostojasi työjaksoa vastaavalla työkentällä, 67% vastasi kyllä, 8% ei ja 25% ei osaa sanoa.

Työjakson jälkeen

33% vastaajista seurasi työsuhde heti työjakson päätyttyä ja 67% ei seurannut. Yksi vastaajista sai työjakson päätyttyä oppisopimuspaikan samasta työpaikasta. Kysymykseen missä tilanteessa olet nyt, vastattiin seuraavasti:



Kuvio 6. Missä tilanteessa vastaajat ovat kyselyyn vastaamishetkellä

Vaihtoehtoon muu, mikä vastattiin oppisopimuskoulutuksessa toisen yhdistyksen ilta-päivätoiminnassa, oppisopimuskoulutuksessa työjakson työpaikalla ja opiskelemassa varhaiskasvatusta yliopistossa.

Kysymykseen mitkä asiat eivät tukeneet tavoitettasi työkokeilu/palkkatukijakson aikana, yksi vastaaja kertoi, että tiedonkulku työjakson aikana oli hidasta ja tämän takia kaikkia suunniteltuja asioita ei ehtinyt toteuttamaan. Yksi työkokeilussa ollut vastaaja kertoi, että osa työelämä ohjaukseen liittyvistä asioista olivat itsestäänselvyyksiä. Niin ikään työkokeilussa ollut henkilö vastasi, että kolmen kuukauden työkokeilu kelan työmarkkinatuella oli pitkä aika ottaen huomioon, että teki samoja töitä kuin muutkin ohjaajat.

Vastausten perusteella henkilöt, jotka olivat olleet palkkatukityössä toivoivat, että työ-suhde olisi kestänyt pidempään niin työn kuin itse työntekijänkin kannalta. Tieto työn määräaikaaisuudesta ja epätietoisuus tulevaisuudesta työjakson jälkeen koettiin ei motivoivaksi. Palkkatukityössä ollut henkilö toivoi, että hanke tekisi vielä enemmän, jotta koulutettu ihminen saisi vakityöpaikan työjakson jälkeen. Työkokeilussa ollut henkilö toi kehittämisideana esiin nykyajan nopeasti muuttuvan työelämän eri työllistymis-muotoihin tutustumisen työkokeilun aikana ja toinen työkokeilussa ollut vastaaja toi vierailuja ja vierailijoita yrityksiin.

Kyselyn lopuksi vastaajat saivat jättää avointa palautetta Leipää ja Kulttuuria-hankkeelle:

”Todella osaavat työntekijät ja hyvin suunniteltu kokonaisuus. Lämmin kiitos vielä näin jälkikäteen.”

”Todella hyvää toimintaa.”

”... he todella ajavat meidän asioitamme. Kaikkia on helppo lähestyä ja keskustella asiasta kuin asiasta. kaikki vain sujuu ja tunnen itseni jälleen tarpeelliseksi ja hyödylliseksi tässä oravanpyörässä. Kiitos mahdollisuudesta.”

”Kunnianhimoisesti kohti 80% työllisyysastetta!”

”Kiitos Nuorisoseuroille! :)”

6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen avulla haluttiin selvittää, mikä on ollut Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa-hankkeen työllistämistoiminnan merkitys asiakkaille. Kyselyiden tulokset on jaettu kolmeen kokonaisuuteen, joiden avulla pyritään vastaamaan tutkimuskysymykseen: asiakkaiden tavoitteisiin ennen työjakson aloittamista, asiakkaiden kokemuksista työjakson aikana sekä heidän tilanteeseensa työjaksojen jälkeen. Neljännessä kokonaisuudessa on kirjattuna kehittämisideat, jotka syntyivät aineiston pohjalta projekti-koordinaattorin ja työhön valmentajan kanssa käydyssä palaverissa (Liite 3.). Kuvioon on koottu yhteen aineiston tärkeimmät havainnot.



Kuvio 7. Yhteenvedo aineiston tuloksista.

Kyselyyn vastanneiden työjaksoilla olleiden asiakkaiden tärkeimmät tavoitteet työjaksojen suhteen olivat työjaksolla tapahtuva työssäoppiminen, esimerkiksi lasten ohjaus sekä työelämätaitojen oppiminen, joita kuvattiin luvussa 3.3. Työmarkkinavalmiudet. Tärkeimmiksi tavoitteiksi kerrottiin myös työllistyminen avoimille työmarkkinoille työjakson jälkeen, oman suunnan löytyminen opinnoissa ja työelämässä sekä osallisuuden kokemus työyhteisön jäsenenä ja aktivoituminen työelämän ulkopuolella olleen jakson jälkeen. Leipää ja Kulttuuria hankkeen tavoitteisiin on kirjattu työllistämisen ohella tavoite lisätä asiakkaiden kiinnostusta omaan aktiivisuuteen, ammatilliseen kehittymiseen ja yritteliäisyyteen, jotta asiakkailla olisi paremmat mahdollisuudet työllistyä työjaksojen jälkeen (Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa 2018).

Tutkimuksen avulla pyrittiin ymmärtämään, miten hankkeen työntekijät ovat onnistuneet ohjaamaan asiakkaita työttömyydestä kohti työelämätaitoja ja työllistymistä. Hankkeen tarjoaman valmennuksen tavoitteet ovat oman suunnan ja tavoitteiden hahmottaminen ja selkiytyminen, ammatillisen osaamisen hankkiminen ja lisääntyminen, työyhteisötaitojen ja vuorovaikutuksen oppiminen, oman osaamisen, vahvuuksien, voimavarojen ja työn tunnistaminen ja arvostaminen, itsensä johtaminen sekä mahdollisuus tukea asiakasta itsensä työllistämisessä. Kyselyyn vastanneiden asiakkaiden mukaan tärkein työjaksojen anti oli mahdollisuus päästä työllistymään, hankkeen tarjoama valmennus työelämätaitoihin, ammattitaidon kartuttaminen työssä sekä osallisuuden kokemus. Aineiston perusteella voidaan todeta, että suurin linjoin asiakkaiden kokemukset kohtaavat melko hyvin hankkeen tavoitteiden kanssa. Mahdollisuus päästä työllistymään ja valmennus ovat hyvin kattavia käsitteitä ja aineiston perusteella ei ole mahdollista todeta mikä erityisesti työn tekemisessä ja valmennuksessa on ollut asiakkaiden jatkopolkujen kannalta merkityksellistä ja mikä asiakkaiden taidoissa on kehittynyt.

Palkkatuetun työn ja työkokeilun ensisijaisena tavoitteena on yleensä työllistyminen, mutta niiden avulla pyritään myös lisäämään osallistujien hyvinvointia ja osallisuutta. Päästääkseen takaisin avoimille työmarkkinoille, monet työnhakijat tarvitsevat ohjausta ja valmennusta, joita palkkatuki työ ja työkokeilu tarjoavat (Pehkonen-Elmi ym. 2015). Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa hankkeen tavoitteena on työllistää 60 työ-

töntä työnhakijaa vuodessa ja niin ikään tavoitteena on että, 25 % hankkeen asiakkaista siirtyy avoimille työmarkkinoille, opiskelemaan tai muille jatkoluille (Leipää ja Kulttuurista 2018). Aineiston mukaan kyselyyn vastaamisen hetkellä kaikista vastaajista (12) töissä oli viisi, opiskelemassa yksi, oppisopimuskoulutuksessa kaksi ja työttömänä neljä. Kaksi oli työllistynyt työjaksoa vastaavalle alalle ja kolme muulle alalle. Opiskelemassa oleva henkilö opiskeli työjaksoaan vastaavaa alaa ja niin ikään oppisopimuskoulutuksessa olevat henkilöt kouluttautuvat työjaksoaan vastaavalle alalle. Heti työjakson päätyttyä kolmella vastaajalla seurasi työsuhde ja kahdeksalla ei seurannut. Yksi vastaajista sai työjakson päätyttyä oppisopimuspaikan samasta työpai- kasta.

Aineistoa tarkastellessa voi havaita, että työssä oppiminen ja sen kautta ammattitaidon kehittyminen sekä työllistymisen paraneminen ja työyhteisön jäsenenä oleminen tulevat hyvin vahvasti esiin asiakkaiden tavoitteina ja työjaksojen antina. Valmennuksen osalta tärkeimmäksi havainnoksi aineistosta nousi esiin kuulluksi tuleminen ja tuen saaminen jatkopulun suunnittelussa ja tulevaisuuden suunnitelmien selkiytymisessä. Arnkil ja Spangar (2018, 270) ovat sitä mieltä, että dialogisuus on modernin ohjauksen ydin. Dialogin lisäksi ohjauksen keskiössä tulee olla asiakaslähtöisyys sekä luottamuksellinen vuorovaikutus. Vastauksista sai sellaisen ajatuksen, että vastaajat ovat kokeneet vahvasti tarpeen tehdä ”oikeasti” töitä ja että he ovat olleet motivoituneita oppimaan ja kehittämään itseään. Hankkeen työntekijöiden tuki ja ohjaus on ollut tarpeellista, mutta sen ei tarvitse olla vahvaa, vaan lähinnä rinnalla kulkemista ja silmiä avaavaa uusille mahdollisuuksille. Arnkil ja Spangar (2018, 278) kuvaavat ohjaajan ja ohjattavan tai valmennettavan suhteen dynamiikkaa niin, että ohjaaja heittää pallon asiakkaan kenttäpuoliskolle ja huolehtii, että se myös pysyy siellä. Ohjattava on oman elämänsä asiantuntija ja ohjaaja ohjausprosessin asiantuntija ja tukee mahdollisimman paljon ohjattavan omatoimisuutta.

Palkkatuki ja työkokeilujaksot koetaan enimmäkseen asiakkaiden kannalta mahdollisuutena parantaa omaa asemaansa työmarkkinoilla. Voisiko hanke tehdä vielä jotain osallistaakseen asiakkaita, jotka eivät ole työjaksojen jälkeen työllistyneet? Leipää ja Kulttuurista hankkeen asiakkaita on ruvettu kuulemaan hankkeen työntekijöiden toimesta myös jonkin ajan päästä työjaksojen päätyttyä ja heillä on aina mahdollisuus palata takaisin ohjauksen piiriin. Asiakasosallisuuden hyödyntämistä ollaan jo työstä-

mässä Uraverkoston toiminnan kehittämässä. Joissakin kolmannen sektorin työllistämistoimenpiteissä on jo havaittu, että vertaisryhmissä toimiminen on usein asiakkaiden kannalta kaikkein toimivin työskentelytapa (Arnkil ja Spangar 2018, 279).

Kehittämisideana palkkatukijaksoista voisi kehittää vielä enemmän koulutuksen omaisia. Asiakkaan yksilöllisen osaamisen kehittämisen kartoittamisen lisäksi, hän olisi osa tiimiä, jonka tarkoituksena olisi hankkeen toiminnan kehittäminen sekä työelämän vaatimien osaamistarpeiden esiintuominen asiakasosallisuutta hyödyntäen. Työjakso toimisi yhtenä työkaluna asiakkaan työn ja elämän kokonaisuutta, vuorovaikutus ohjaajan ja muiden samassa tilanteessa olevien kanssa auttaisi osallistujaa refleктоimaan omia valmiuksia ja haasteita omalla jatkopolullaan siirtymisessä.

Työpaikoilla toimivien Nuorisoseurojen työntekijöiden tai paikalliseurojen luottamushenkilöiden ja hankkeen työntekijöiden vuorovaikutuksellinen yhteistyö on tärkeää toiminnan kehittämisen kannalta. Kyselyistä nousi esiin toive työpaikka- ja työnantaja vierailuista, vierailuiden ansiosta hanke voisi kohtauttaa työnhakijoita ja työnantajia, eli paikalliseuroja tai muita työntajatahoja. Hankkeen työntekijöiden kanssa käydyssä keskustelussa, tuli esiin se, että tällä hetkellä yhteistyö painottuu lähinnä hankkeen toiminnan esittelyyn paikalliseuroille ja muille työllistämisen kanssa toimiville tahoille sekä rekrytoinnissa avustamiseen. On tarpeellista tehdä hankkeen toimintaa ymmärrettäväksi niin Nuorisoseurojen sisällä kuin ulospäin. Käytännön toimenpiteenä hankkeen työntekijöiden tulisi jalkautua paikalliseuroihin, te-toimistoon ja muihin asiakkaiden työllistymistä edistäviin tahoihin ja asiakaskokemuksia hyödyntäen tehdä työn tuloksia näkyväksi. Asiakaskokemuksia voidaan tehdä näkyväksi myös viestinnän avulla. Tällä hetkellä on jo toteutettu Blogi, jossa työkokeilija kertoo kokemuksistaan työkokeilujaksolta sekä Nuorisoseura lehteen on mm. haastateltu oppisopimuksella Nuorisoseuroilla ollutta henkilöä ja palkkatukityöllistetty on kirjoittanut Nuorisoseuralehteen. Hankkeen toiminnan kehittämisen lisäksi asiakaskokemusten näkyväksi tekemisellä ja avoimella vuorovaikutuksella olisi tärkeä tavoite: työpaikkojen löytyminen. On mahdollista, että esimerkiksi paikalliseuroissa on tekemätöntä työtä, jota paikalliset toimijat eivät ole tiedostaneet.

Hankkeen toiminnasta on raportoitu hankkeen sisällä ja rahoittajalle, eli TE-toimistolle, ainoastaan lähinnä numeroin. Tämän vuoden aikana arvioiva ajattelu on haluttu

ottaa osaksi hankkeen toimintakulttuuria. Arviointi käsittää yksittäiset asiakaspalautteet, mutta sen tulee kattaa myös laajemmat kokonaisuudet, kuten tässä opinnäytetyössä toteutettu tutkimus.

Miksi Leipää ja Kulttuuria-Keski-Suomessa hanke on olemassa? Alun perin hankkeen tarkoitus on ollut löytää palkkatuella työllistettäviä henkilöitä Nuorisoseurojen ja paikallisseurojen tarpeeseen. Hankkeen toiminnassa viime kuukausina mukana olleena tulee kuitenkin ajatus siitä, että yksilöt eli työnhakijat ovat hankkeen toiminnan ytimessä ja tekevät hankkeen toiminnasta merkityksellisen. Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa hankesuunnittelun laatiman *Nuorisoseurojen työllistämisen palvelu kuvauksen* (2018) mukaan asiakkaat, joita hanke organisaatio haluaa palvella ovat paikalliset nuorisoseurat, eli yhteisö, yhteistyöverkosto, eli yhteiskunta ja muut organisaatiot ja yksilöt, eli työnhakijat. Yhteisölle hanke haluaa tarjota ratkaisun työvoimapulaan ja näin ollen toteuttamaan seurojen sekä valtakunnallisen nuorisoseurajärjestön toimintaa. Yhteistyöverkostolle hankkeen toiminta tukee palveluiden järjestämistä lapsille ja nuorille sekä vahvistaa yhdistys- ja kansalaistoiminnan merkitystä yhteiskunnassa. Yksilöille hanke haluaa tarjota mahdollisuuksia työ- ja oppimismahdollisuuksia sekä tukee työhön ja opintoihin suuntautautumista yksilöohjauksen ja ryhmätoiminnan keinoin.

7 LOPUKSI

Opinnäytetyöprosessini on ollut tiivis ja intensiivinen, mutta hyvin antoisa. Se lähti liikkeelle toukokuussa 2019, syventävän harjoitteluni aikana Suomen Nuorisoseurojen Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa hankkeessa, aineistoa kerättiin kevään ja kesän aikana ja syksyllä 2019 työ on tulossa päätökseen. Työn tilaajan, Suomen Nuorisoseurojen, kanssa syntyneen hyvän yhteistyön ansiosta koen, että matka syventävän harjoittelun alusta kehittämistyön viimeistelyyn saakka, on ollut onnistunut. Nuorisoseura järjestö ei ollut minulle tuttu entuudestaan, mutta yhteisöön on ollut helppo tulla mukaan, työyhteisössä ilmapiiri on avoin ja ystävällinen.

Pidän kehittämistyöni tuloksena sitä, kuinka tärkeää asiakkaiden kokemusten näkyväksi tekeminen ja sanoittaminen on. Kyselyyn vastanneiden määrä jäi valitettavasti melko pieneksi, mutta avointen vastausten perusteellisella analyysillä sain mielestäni

aineistosta nostettua esille tärkeitä seikkoja siitä, mitä on tehty hyvin ja ajatuksia kehittämistyön pohjalle. Hankkeen Projektikoordinaattorin ja työhön valmentajan kanssa pitämämme yhteisen palaverin pohjalta nousivat esiin neljä kehittämisenkohdetta (Liite 3.): arvioiva ajattelu, asiakaskokemusten hyödyntäminen, asiakasosallisuus sekä hankkeen työntekijöiden ja yhteistyössä heidän kanssaan toimivien tahojen vuoropuhelu. Työn tilaajalta saamani palautteen mukaan opinnäytetyöni selvityksen pohjalta on mahdollista kehittää hankkeen toimintaa paremmin asiakkaiden tarpeita vastaavaksi sekä opinnäytetyöni luo pohjan hankkeen toiminnan laadun mittaamiselle ja arvioinnin parantamiselle. Työn tulosten pohjalta tilaajan on mahdollista tuottaa hallitumpi ja tehokkaampi kokonaisuus palkkatuki- tai työkokeilujaksosta valmennuksen välineenä. Järjestelmällisyys mahdollistaa myös kyselyn tuloksissa toivotun yksilöllisemmän ohjauksen asiakkaille. Tuloksia on mahdollista hyödyntää myös hankkeen markkinoinnissa ja lisätä hankkeen näkyvyyttä. Tämä mahdollistaa hankkeen palvelujen tiedon leviämisen uusille työnhakijoille ja työnantajille. Asiakkuuden vaiheiden kuvaus helpottaa työnantajaprosessin kehittämistä, joka on hankkeessa parhaillaan suunnitteilla. Osana työllisyyspolitiikkaa, työnantajaprosessin kehittäminen liittyy työvoiman kysynnän tukemiseen. Työ antaa myös mallin asiakkuuden päätteeksi kerättävään palautteeseen.

Työn tilaaja, Suomen Nuorisoseura ry arvioi työllistämishankkeiden tuloksellisuutta tänä vuonna useammasta näkökulmasta (Portti 2019). Opinnäytetyö tukee tätä arviointia tuomalla esiin asiakasnäkökulman. Työ jatkuu projektitutkijan toimesta selvityksellä työllistämistoiminnan merkityksestä Nuorisoseuroille.

Toivon todella, että opinnäytetyöni voi toimia apuna hankkeen toiminnan kehittämisessä sekä, että työni keskeistä ajatusta, eli asiakasnäkökulman kuulemista, voidaan hyödyntää myös koko ammattialalla. Yhteisöpedagogi tekee työtään asiakkaan puolella, mutta ei asiakkaan puolesta. Työssäni korostuu yhteisöpedagogin ammattialalle hyvin keskeinen piirre, eli asiakaslähtöisyys. Asiakas on toimija, joka ratkaisee oman elämänsä haasteita ja rakentaa haluamansalaista tulevaisuutta, siksi palveluiden kehittämisessä on tärkeää kuulla niiden ääntä, kenelle palvelu on suunnattu. Tuloksellisuutta on tärkeää mitata laadullisesti, ei vai määrällisesti. Mielestäni yhteisöpedagogi ammattilaisena toimii siltojen rakentaja, joka ei pelkästään laske montako yksilöä pääsee sillan toiselle puolelle, mutta myös huolehtii, että sillan ylittäminen onnistuu ja on turvallista.

Henkilökohtaisena tavoitteenani opinnäytetyön suhteen oli kehittyä tutkijana ja tiedonhakijana yhteiskunnallisella alalla sekä saada tietoa työvoimapolitiittisista toimenpiteistä. Olen oppinut miten pitkäjänteistä ja perusteellista tutkimuksen tekeminen ja kirjoittamisprosessi on. Yhteiskunnallinen osaamiseni on lisääntynyt, mutta tiedostan sen, että minulta puuttuu ammatillista kokemusta tarkastella tutkittuja asioita vielä enemmän kriittisestä näkökulmasta, mitä työn tilaajan ja opinnäytetyön ohjaajan puolesta toivottiin.

Työllisyyspolitiikassa tullaan panostamaan palkkatukeen ja valmennukseen entistä enemmän, mikä toivottavasti helpottaa työvoiman palkkaamista Nuorisoseurojen ja paikalliseurojen palkkatukipaikkoihin ja mahdollistaa uusien työpaikkojen syntymisen. Valmennukseen panostaminen voisi mahdollistaa hankkeen tiimimuotoisen työkokeilun ja koulutuksellisen palkkatukijakson juurruttamista jatkuvaksi ja tehokkaaksi palveluksi. Samaan suuntaan ohjaavat myös työllisyyspolitiikan tämänhetkiset linjaukset. Ministeri Harakan (2019) mukaan osaksi palkkatukijaksoja liitetään osaamistarpeiden tunnistaminen ja osaamisen kehittäminen. Niin ikään kolmannelle sektorille suunnattua palkkatukea kehitetään avoimille työmarkkinoille siirtymisen tueksi niin, että työnhakija saa palkkatuen lisäksi laajan yksilöllisen tuen ja työkyvyn kartoituksen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Tämän syksyn jälkeen asiakkaiden ei tarvitse enää osallistua työllistämistä edistäviin palveluihin selättääkseen aktiivimallin. Toiveena olisi se, että palkkatuki- tai työkokeilujaksot toimisivat yhtenä työkaluna asiakkaan elämän kokonaisuudessa. Tiimimuotoisen työkokeilun ja koulutuksellisten palkkatukijaksojen merkityksen näkyväksi tekeminen asiakaskokemuksia hyödyntäen toivottavasti auttaa näiden vakiinnuttamisen osaksi työvoimapolitiikkaa.

LÄHTEET

- Aktiivimalli. TE-Palvelut 2019. Viitattu: 22.8.2019. Saatavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/työnhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyysturva/aktiivimalli/index.html
- Arnkil, Robert & Spangar, Timo 2018. Työelämäohjaus ja työllisyysdenhoito. Teoksessa Työllisyyskysymys. Kajanoja, Jouko (toim.) 2018. Helsinki: Into-kustannus
- Ervasti, Heikki 2018. Poistavatko kannustimet ja sanktiot työttömyyttä? Julkaisussa Työllisyyskysymys. Kajanoja, Jouko (toim.) 2018. Helsinki: Into-kustannus
- Harakka, Timo 2019. Työllisyystoimet hallituskauden aikana. Työ- ja elinkeinoministeriö 23.7.2019. Viitattu: 21.8.2019. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/14233153/Hallituksen+ty%C3%B6llisyystoimet+esitys+th.pptx/9a7fe9be-f2b1-63ad-28e9-aaf3df0655ce>
- Hedemäki, Outi (toim.) 2013. Seinätön valmennus työpajalla. Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry. Verkkojulkaisu. Viitattu 16.9.2019. Saatavissa: file:///C:/Users/Omistaja/Downloads/tpy_sein_t_nvalmennus.pdf
- Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita publishing
- Heikoimmassa asemassa olevien osallisuus. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 1.9.2019. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus>
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2018. Opinnäytetyö opas: AMK Perustutkinnot. Viitattu 12.2.2019. Saatavissa: [file:///C:/Users/Omistaja/Downloads/Opinnayte-tyopas-Humak-2018%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Omistaja/Downloads/Opinnayte-tyopas-Humak-2018%20(1).pdf)
- Hänninen, Sakari 2014. Työttömän työnhakijan mahdoton mahdollisuus. Teoksessa Eriarvoisuuden rakenteet: Haurastuvat työmarkkinat Suomessa. Lempiäinen, Kirsti & Silvasti, Tiina (toim.). 2014. Tampere: Vastapaino
- Järvinen, Riikka 2019. Työhönvalmentaja. Sähköpostikeskustelu 4.9.2019. Leipää- ja Kulttuuria Keski-Suomessa
- Kananen, Jorma 2011. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Kurvinen, Arja, Jolkkonen, Arja, Lemponen, Virpi & Ylhäinen, Marjo 2019. Pitkäaikaistyöttömissä on työvoimapotentiaalia. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 12/2019. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö
- Kuusi, Arne 2018. Palkkatuen työllisyysvaikutukset. Teoksessa Työllisyyskysymys. Kajanoja, Jouko (toim.) 2018. Helsinki: Into-kustannus
- Kyyrä, T., Naumanen, P., Pesola, H., Uusitalo, R. & Ylikännö, M. 2019. Aktiivimallin vaikutusten arviointi. Mallin käyttöönoton jälkeisiä muutoksia työttömyysetuuksissa, työttömyyden aikaisessa työnteossa, työllistymistä edistäviin palveluihin osallistumisessa sekä työ ja elinkeinotoimistojen toiminnassa. Väliraportti 3.5.2019. Verkkojul-

kaisu. Viitattu 23.9.2019. Saatavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2132296/Aktiivimallin+vaikutusarvioinnin+v%C3%A4liraportti+05-2019/b4edfbei-0a76-ecb6-b57b-93e2984e129b/Aktiivimallin+vaikutusarvioinnin+v%C3%A4liraportti+05-2019.pdf>

Laki 916/2012. Laki julkisesta työvoima ja yrityspalvelusta. www.finlex.fi. Ajantasainen lainsäädäntö

Leipää ja kulttuuria työllistämishanke. Suomen Nuorisoseurat ry. Viitattu 20.7.2019. Saatavissa: <https://nuorisoseurat.fi/jasenseuroille/tyollistaminen/>

Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa 2018. Hankekuvaus. Suomen Nuorisoseurat Keski-Suomi

Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomi 2017. Hankesuunnitelma. Suomen Nuorisoseurat Keski-Suomi

Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa 2018. Nuorisoseurojen työllistämisen palvelukuvaus. Suomen Nuorisoseurat Keski-Suomi

Nykänen, Mikko 23.5.2016. Mitkä työelämävalmiudet. Verkkojulkaisu. Työterveyslaitos. Viitattu 26.9.2019. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/blogi/mitka-tyoelamavalmiudet/>

Mayer, Minna, Eskelinen, Juha, Laasonen, Valtteri, Nyman, Juho, Valtakari, Mikko, Ranta, Tommi & Yli-Koski, Maria 2019. Työkokeilu TE-toimiston palveluna. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2019. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö

Pehkonen-Elmi, Tuula, Kettunen, Aila, Surakka, Anne & Piirainen, Keijo 2015. Vaikeasti työllistyville suunnattujen aktivointitoimenpiteiden taloudellinen analyysi – esimerkkeinä korkein korotettu palkkatuki ja kuntouttava työtoiminta. Viitattu: 2.9.2019. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/105274>.

Pikkusaari, Suvi 2012. Työhönvalmennus on taitolaji. Viitattu: 2.9.2019. Saatavissa: https://www.vates.fi/media/raportit_suunnitelmat_strategiat-ohjeet/tyohonvalmennus_on_taitolaji_2012-1.pdf

Portti, Reija 2019. Projektikoordinaattori. Sähköpostikeskustelu 26.8.2019. Leipää- ja Kulttuuria Keski-Suomessa

Portti, Reija & Järvinen, Riikka 2019. Kehittämispalaveri muistio 15.8.2019. Henkilökohtaiset muistiinpanot

Pullinen, Jussi 2019. Työministeri Harakka: Hallitus aloittaa työllisyysasteen noston panostamalla valmennukseen ja palkkatukeen. Helsingin sanomat 23.7.2019. Viitattu: 25.7.2019. Saatavissa: <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006181980.html>

Raivio, Helka & Nykänen, Niina 2014. Osallisuudesta syrjäytymisen vastaparina. Julkaisussa Osallistavan työllisyyspolitiikan elementtejä- yhdenvertaisuutta vai aktivointia? Raivio, Helka & Nykänen, Niina. Työpäperi 14/2014. Terveiden- ja hyvinvoinninlaitos

Ruohotie, Pekka 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Viitattu: 27.8.2019. Saatavissa: <https://docplayer.fi/8726320-Tyoelaman-osaamistarpeet-pekka-ruohotie.html>

Romakkaniemi, Marjo & Rätty, Rauni 2017. Sosiaalinen osallisuus käsitteenä ja käytännössä. Julkaisussa Lappilaisen nuoren tulevaisuutta tukemassa. Soku-hankkeessa tehtyä, koettua ja uusia visioita. Toim. R. Pietiläinen & R. Rätty. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Mitä on osatyökykyisyys. Viitattu: 25.9.2019. Saatavissa: <https://stm.fi/osatyokykyisyys/mika-osatyokykyisyys->

Suomen Nuorisoseurat. Työnantajan opas Nuorisoseuroille. Verkojulkaisu. Viitattu 28.8.2019. Saatavissa: https://nuorisoseurat.fi/wp-content/uploads/2016/06/tyonantajanopas_o.pdf

Talouselämä 2019. Nyt käynnistyy aktiivimallin purku: ”Tällä lakiesityksellä purettaisiin aktiivimallin leikkurit ja velvoitteet”. Talouselämä 16.8.2019. Viitattu: 2.9.2019. Saatavissa: <https://www.talouselama.fi/uutiset/nyt-kaynnistyy-aktiivimallin-purkulla-lakiesityksella-purettaisiin-aktiivimallin-leikkurit-ja-velvoitteet/15c2e0b1-c310-444e-9990-f05b1db46683>

Te-palvelut 2019. Ohjaamot. Verkojulkaisu. Viitattu: 23.9.2019. Saatavissa: http://toimistot.te-palvelut.fi/keski-suomi/ohjaamo/-/asset_publisher/PZSaJM2bHT5r/content/info-ja-rekrytointitilaisuus-aanekoskella-11-2-;jsessionid=EE42027B9804DDE81ED70D3CD34EF0F7

Te-palvelut 2019. Palkkatuki. Verkojulkaisu. Viitattu: 23.9.2019. Saatavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html

Tietosuoja 2019. Tietosuojavaltuutetun toimisto. Viitattu: 8.7.2019. Saatavissa: <https://tietosuoja.fi/tietosuoja>

Toppinen-Tanner, Salla, Jallinoja, Niina & Vuori, Jukka 2018. Uravalmennus keskiikäisten työllistymiskyvyn tukena. Talous & Yhteiskunta. Viitattu: 1.9.2019. Saatavissa: <http://www.labour.fi/ty/tylehti/ty/ty22018pdf/ty22018Toppinen-TannerJallinoja-Vuori.pdf>

Tuomaala, Mika 2018. Aktiivisilta työvoimapolitiittisilta palveluilta avoimille työmarkkinoille sijoittuminen vuonna 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 88/2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö

Työministeri: Työllisyyspaketti nopeuttaa työllistymistä ja lisää osallisuutta. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu: 13.11.2019. Saatavissa: https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tyoministeri-tyollisyyspaketti-nopeuttaa-tyollistymista-ja-lisaa-osallisuutta

Työhönvalmentajan tuella työhön tai koulutukseen. Te-palvelut 2019. Viitattu: 2.9.2019. Saatavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyohonvalmentaja/index.html

Työllisyyskatsaus toukokuu 2019. Työ -ja elinkeinoministeriö. Viitattu: 29.6.2019. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161697/TKAT_Touko_2019.pdf

Työttömyydellä on yhteys terveyden ja hyvinvoinnin ongelmiin. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu: 3.7.2019. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/tyollisyys>

Uraverkosto 2019. Viitattu 25.9.2019. Saatavissa: <https://www.uraverkosto.fi/>

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa, määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi

Walamies Aimo 2019. Sähköpostikeskustelu 25.9.2019. Leipää ja Kulttuuria Keski-Suomessa

Yhteiskuntasitoumuksen tavoitteet. Kestäväkehitys 2050. Viitattu: 4.9.2019. Saatavissa: <https://kestavakehitys.fi/sitoumus2050/tavoitteet>

LIITE 1.

Kyselylomakkeen kysymykset

1. Ikä
2. Olitko Nuorisoseuroilla:

Työkokeilussa

Palkkatukityössä

3. Työsuhteen ajanjakso
4. Mikä oli Nuorisoseuroilla suorittamaasi työjaksoa edeltävä toiminta?
5. Oliko sinulla aiempaa kokemusta Nuorisoseuroilla tekemäsi työn kaltaisesta työstä?
6. Miten ohjauduit työjaksolle Nuorisoseuroille?
7. Mikä oli tärkein tavoitteesi työjakson suhteen?
8. Olivatko tulevaisuudensuunnitelmat läsnä työjakson aikana, toimiko työnantaja ja / tai hanke niiden pohdinnan tukena?
9. Olivatko työtehtävät mielestäsi sopivia työjakson tavoitteisiin?
10. Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1-5
 - Koin, että työjakso oli hyödyllinen oman tilanteeni kannalta
 - Työjakso selkeytti tulevaisuuden suunnitelmiani mm. ammatinvalinnan suhteen
 - Työjakso kehitti ja laajensi osaamistani alalla
 - Työjakso auttoi valikoimaan opintosuuntauksen
 - Työjakso paransi asemaani työmarkkinoilla
 - Työjaksosta seurasi jatkuva työsuhde
 - Työjaksosta seurasi oppisopimussuhde
 - Työjaksolle asettamani tavoitteet täyttyivät työkokeilun aikana

11. Mitkä olivat työkokeilu/ palkkatukityön hyvät ja hyödylliset asiat?
12. Mitkä asiat eivät tukeneet tavoitettasi työkokeilu/palkkatukijakson aikana?
13. Missä tilanteessa olet nyt?

Töissä työjaksoa vastaavalla alla

Töissä jollain muulla alalla

Opiskelemassa työjaksoa vastaavaa alaa?

Opiskelemassa jotain muuta alaa?

Työtön

Sairauslomalla

Muu, mikä

14. Laajensiko työkokeilu/palkkatukityö verkostojasi työjaksoasi vastaavalla työ-
kentällä?
15. Millaisia kehittämissuhteita antaisit Leipää ja kulttuuria- hankkeen tarjoa-
malle palvelulle?
16. Muu avoin palaute

LIITE 2

Taulukko 1. Mikä oli tärkein tavoitteesi työjakson suhteen?

Pelkistetty vastaus	Alaluokka	Yläluokka
Kehittää ammattitaitoa Kerryttää työkokemusta Saada kokemusta jälkkäristä työkenttänä Saada työkokemusta Työ- ja ohjauskokemuksen kerryttäminen Saada kokemusta yleisellä tasolla	Ammattitaidon kehittyminen Yleisen työkokemuksen kerryttäminen Alan työkokemuksen kerryttäminen	Työjaksolla tapahtuva oppiminen
Työllistyä jatkossa paremmin Työllistyä Saada työkokeilun jälkeen jatkaa työtäni Työllistyä avoimille työmarkkinoille	Paremmat mahdollisuudet työllistyä työjakson avulla Työkokeilun kautta työllistyä suoraan	Työllistyminen
Lasten parissa työskentely Saada kokemusta lasten kanssa työskentelystä Oppia hallitsemaan lapsilaumojia tehokkaammin Rakastan työtäni lasten parissa Tulevaisuuden suunnitelmien selkiytyminen	Lasten parissa tehtävä työ Ohjaustyö Mielekäs työ Jatkopolku	Oman suunnan löytäminen
Verkostoitua kylällä ja aktivoitua ihmisten pariin Palata takaisin työelämään kotiäitiyden jälkeen Saada uusia näkökulmia erilaisista tilanteista erilaisilta ihmisiltä Osallistua työelämään ja tavata ihmisiä	Verkostoituminen Aktivoituminen Paluu työelämään Uusien näkökumien avartuminen Osallistuminen	Osallisuus ja aktivoituminen

Taulukko 2. Mitkä olivat työkokeilu/ palkkatukityön hyvät ja hyödylliset asiat?

Pelkistetty vastaus	Alaluokka	Yläluokka
Sain töitä edes hetkeksi. Kelpasi vielä työelämään. Mahdollisuus päästä työskentelemään alalla.	Päästä työelämään yleisesti. Päästä työskentelemään alalla.	Työn tekeminen
Valmiiksi suunniteltu kattava kokonaisuus. Erilaiset ihmiset toivat erilaisiin urapolkuihin erilaisia vaihtoehtoja. Muut ihmiset auttoivat polun mietinnässä. Yrittäjyyden pohdinta. Opin itsestäni uusia asioita ja myös selviytyi joitakin asioita työllistymisen suhteen tulevaisuudessa.	Ohjaus Tuki Neuvonta Vertaistuki Reflektointi Jatkopolkujen suunnittelu	Valmennus
Suurten lapsiryhmien kanssa työskentely tuli tutuksi ja oma ammattitaitoni kehittyi. Sain lisää työkokemusta. Uuden oppiminen. Nähdä ja tehdä samaa työtä kuin muutkin ohjaajat. Nähdä todellisuudessa mitä työ piti sisällään. Tiimityöskentelytaidot kehittyivät.	Työssä tapahtuva oppiminen Ammattitaidon kerryttäminen Työvalmiudet	Työssäoppiminen
Tutustuminen kylän ihmisiin sekä omaltakin puolelta aktivoituminen Päysin ihmisten kanssa tekemisiin ja työskentelemään lapsien kanssa Mukavat työkaverit Tunne että on osa työelämää ja työporukkaa	Olla osa yhteisöä Aktivoituminen Olla osa työyhteisöä	Osallisuuden kokemus

Taulukko 3. Mitkä asiat eivät tukeneet tavoitettasi työkokeilu/palkkatukijakson aikana ja Millaisia kehittämisehdotuksia antaisit Leipää ja kulttuurialuehankkeen tarjoamalle palvelulle?

Pelkistetty vastaus	Alaluokka	Yläluokka
Työllistyminen ei tuonut vakiotyöpaikkaa Toivoisin, että koulutetuille ihmisille tarjottaisiin vakiotyötä	Palkkatukijakso ei edistänyt työllistymistä Palkkatukijaksolla on ollut jo alalle kouluttautunut henkilö, ei ole työllistynyt työkokeilun jälkeen	Työttömyys jatkuu
Tiedonkulku oli hidasta/pätkivää, joten kaikkia asioita ei ehtinyt tekemään.	Byrokraatiasta johtuvat viivästykset	Yhteistyö TE-palveluiden kanssa
Monet käsitellyt asiat tiesin jo tai olivat itsestään selvyyksiä. Voisi käsitellä ehkä enemmän esim. erilaisia työllistymisen muotoja Leipää & Kulttuurialuehankkeen osioissa voisi olla enemmän tietoa esim. muista työllistymisen muodoista palkkatyön lisäksi Vierailijoita ja vierailuja yrityksiin	Valmentautujat tulevat hyvin erilaisista lähtökohdista Nopeasti muuttuva työelämä ja työvoimapolitiittiset toimenpiteet Yritysyhteistyö	Valmennuksen yksilöllistäminen
työkokeilu olisi voinut olla lyhempi sillä 3 kuukautta keulan rahalla oli mielestäni liian vähän Lasten kannalta olisi hyvä jos työsuhde olisi kaksi vuotta. Ja ja työntekijä työntekijä työntekijä ehjäisi itsensä niin pitkällä työllisyydellä.	Työmarkkinatuki koetaan liian pieneksi työtehtäviin nähden Palkkatukijaksoja myönnetään enintään 12 kk	Työjaksojen kesto

LIITE 3.

15.8.2019 Skype-palaverissa läsnä: Reija, Riikka, Tiina

Palaverin aihe: Kehittämisideoita Nuorisoseurojen työllistämistoiminnalle, toteutus aivoriihiyöskentely.

Kehittämiskohde	Mitä jo tehdään	Miksi tämä on tärkeää, mitä tuli kyse-lyistä esiin	Käytännön toimenpi-teet
Arvioiva ajattelu	Raportointi hankkeen si-säisesti ja TE-Palveluille Asiakaspalautteet Seuranta ohjausprosessin jälkeen	On tärkeää tiedostaa, onko hanke olemassa asi-akkaita vai Nuorisoseu-voja varten. Palkkatukityötä kyseen-alaistetaan järjestöjen mahdollisuutena työllis-tää halvalla määräaikai-siin työsuhteisiin.	Hankkeen vaikuttavuuden arviointi asiakkaiden (opinnäytetyö) ja nuori-oseurojen (projektitutki-jan työ) kannalta. Laajemmat kokonaisuu-det.
Asiakaskokemukset	Työkokeilijan blogi Oppisopimusopiskelijan haastattelu Nuorisoseu-ralehteen Kyselyt Uraverkoston nettisi-vuille tekeillä oma sivu asiakaskokemuksille.	Asiakkaalle yhteisöön kuuluminen sekä kuul-luksi tuleminen on tär-keää. Hankkeen työntekijät ovat helposti lähestyttä-vyys, joustavuus, peh-meys.	Asiakaskokemusten nä-kyväksi tekeminen nuori-oseuroille ja muille työl-listäville tahoille. Luova lava-työkokeiluti-i-min Leipää ja kulttuuria osan ”brändääminen”: Työkokeilutiimin tekevät siihen osallistuvat ihmi-set!
Asiakasosallisuus	Uraverkoston asiakas-osallisuutta hyödyntävä työryhmä (Tiimivalmen-nus-muotoinen aikuisille työnhakijoille) Palautteet	Asiakkaalle osallisuuden kokemus, työyhteisöön kuuluminen ja hyvä työil-mapiiri ovat olleet tärkeä osa työjaksoja. Asiakkaat ovat pääsään-töisesti motivoituneita.	Palkkatukityöntekijöiden käytännön kouluttami-nen työjaksojen aikana ja työntekijöiden hyödyntä-minen hankkeen toimin-nan kehittämisessä. Palkkatukityö yhtenä työkaluna ihmisen elä-män kokonaisuudessa.
Työntekijöiden vuoropu-helu	Hanke ja paikallisseurat: hankkeen esittely, työ-paikkojen löytyminen Hanke ja työnantajat/ muut yhdistykset sekä omat yksiköt (jälkkäri): rekrytoinnissa avustami-nen. Työelämävalmennus Yhteistyö te-toimiston kanssa: hankkeen esittely, työ-paikkojen löytyminen Avoin keskustelu, avoin viestintä. Hankkeen vastuulla on vuorovaikutus yhteistyö-kumppaneihin.	Vastaajille hankkeen työntekijöiden ja työ-paikka ohjaajien roolit ovat näyttäneet sel-keänä. Byrokratia on hidastanut työjaksojen edistymistä. Ammattitaitoiselle työn-tekijälle ei ole tarjottu töitä työjakson päätyttyä	Leipää ja kulttuuria val-takunnallisen verkoston kehittäminen. Rajojen hahmottaminen yhteistyökumppaneiden suhteen. Yhteistyön kehittäminen te-toimiston kanssa. Hankkeen työntekijöiden jalkautuminen nuoriso-seuroihin