

Työttömien työnhakumotivaatio ja työvalmentajien motivoinnin keinot

Näkökulmia työllisyyspoliittisista hankkeista Etelä-Pohjanmaalta

Sari Laaksonen

Opinnäytetyö

Lokakuu 2019

Sosiaali-, terveysala

Kuntoutusohjauksen ja suunnittelun koulutusohjelma, Kuntoutusohjaaja
(AMK)

Tekijä(t) Laaksonen, Sari	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Lokakuu 2019
	Sivumäärä 53	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Työttömien työnhakumotivaatio ja työvalmentajien motiivoinnin keinot Näkökulmia työllisyyspoliittisista hankkeista Etelä-Pohjanmaalta		
Tutkinto-ohjelma Kuntoutusohjaaja (AMK), Kuntoutusohjauksen ja suunnittelun koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Hämäläinen Katja, Kurunsaari Merja		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Työllisyyden edistäminen on ollut viime vuosina paljon esillä yhteiskunnassa. Onnistuneessa työnhakuprosessissa edellytyksenä on työttömän työnhakijan oma työnhakumotivaatio. Etelä-Pohjanmaan Työ- ja Elinkeinopalvelut rahoittavat työllisyyspoliittisia hankkeita työttömien työllistymisen edistämiseksi Etelä-Pohjanmaalla. Hankkeissa työskentelevät työvalmentajat toimivat lähellä työnhakijaa ja seuraavat työnhaun etenemistä sekä motivoivat työtöntä työnhakijaa työnhakuprosessin aikana. Opinnäytetyön tutkimuksen avulla selvitettiin Etelä-Pohjanmaalla toimivissa hankkeissa työskentelevien työvalmentajien näkemyksiä valmennettaviensa työnhakumotivaatiosta. Opinnäytetyöllä otettiin selvää työvalmentajien motiivoinnin keinoista, sekä miten he arvioivat työttömän työnhakijan työnhakumotivaation tasoa.</p> <p>Tutkimuksella haluttiin saada vastauksia siihen, miten työvalmentajat ymmärtävät työnhakumotivaation ja mitkä asiat heidän mielestään vaikuttavat motivaation muodostumiseen.</p> <p>Tutkimusosuus toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella toukokuussa 2019. Kysely lähetettiin Etelä-Pohjanmaalla hankkeissa työskenteleville 13:lle työvalmentajalle. Kyselyyn vastasi 12 työvalmentajaa. Tutkimus toteutettiin sekä laadullisena että määrällisenä tutkimuksena. Tutkimuksen tuloksista on nähtävissä työvalmentajien asiakaslähtöinen työote. Työttömän kokonaisvaltaisen tilanteen kartoitus osoittaa myös työnhakumotivaatiota ja työllistymistä estävät tekijät. Työvalmentavat ymmärsivät aiempien työnhaussa ja työelämässä saatujen kokemusten merkityksen työnhakumotivaation muodostumisessa. Tutkimuksen mukaan eniten työnhakumotivaatiota nostatti työvalmentajien asiakaslähtöinen lähestymistapa ja tärkeimmäksi työvalmentajien motiivoinnin keinoksi nousi dialogisuuteen pohjautuva työote.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työttömyys, Työnhakumotivaatio, Työvalmennus, Työvalmentaja, Työtön työnhakija, Työvoimapolitiittinen avustus, Asiakaslähtöisyys		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Laaksonen, Sari	Type of publication Bachelor's thesis	Date October 2019
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 53	Permission for web publication: x
Title of publication Job search motivation of the unemployed and job coaches ways to motivate them. Perspectives on employment policy projects from Southern Ostrobothnia		
Degree programme Rehabilitation Counselor, Degree Program in Rehabilitation Counselor		
Supervisor(s) Hämäläinen Katja, Kurunsaari Merja		
Assigned by		
Abstract <p>In recent years, the promotion of employment has been a major issue in society. The Employment and Economic Development Services of Southern Ostrobothnia fund employment policy projects to promote the employment of the unemployed in Southern Ostrobothnia. Job coaches who work in these employment policy projects work closely with the job seekers and monitor the progress of their job searches and motivate them during the job search process. A successful job search process requires the unemployed job seeker to have some sort of job search motivation. The purpose of the thesis was to examine the views of the job coaches working in employment policy projects in Southern Ostrobothnia regarding the job search motivation of their job seekers. The study focused on how the job coaches motivated their clients and how they assessed the level of their clients' motivation.</p> <p>The aim of the study was to find answers to how job coaches understood job-seeking motivation and what factors they believed to affect job search motivation. Job coaches take a holistic look at the jobseeker's situation, and they understand the obstacles related to life situation and health as well as other obstacles in life that influence job search motivation. Job coaches also understand how job seekers' previous experiences in working life or in job search can affect their job search motivation.</p> <p>The study showed that the job coaches' most important way of motivating was a dialogue-based approach. In addition, one of the ways of motivating was based on a trust-based relationship between the job coach and the job seeker, which strengthened the job seeker's own role in promoting their own situation.</p> <p>The research part was carried out with an electronic questionnaire in May 2019. The questionnaire was sent to 13 job coaches working on projects in Southern Ostrobothnia. 12 job coaches responded to the survey. The study was conducted by using both qualitative and quantitative approaches.</p>		
Keywords/tags (subjects) Unemployment, Job Search Motivation, Job Coaching, Job Coach, Unemployed, Employment policy fund, Client-based orientation		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Työttömyys	4
2.1	Työttömyyden historia	7
2.2	Työttömyys Etelä-Pohjanmaalla.....	8
3	Työttömyyden vaikutus ihmiseen	9
4	Työvalmennus	11
4.1	Työvalmennuksen tavoitteet.....	13
4.2	Työvalmennus prosessina	15
4.3	Työvoimapolitiittisella rahoituksella toteutettava työvalmennus Etelä-Pohjanmaalla	17
5	Työnhakumotivaatio	18
5.1	Työnhakumotivaation orientaatiot	21
5.1.1	Joustava työnhakumotivaatio	22
5.1.2	Riippumaton työnhakumotivaatio	22
5.1.3	Lukkiutunut motivaatio-orientaatio	23
5.1.4	Hajanainen motivaatio-orientaatio	24
6	Tarkoitus ja tavoite	25
7	Tutkimuksen toteuttaminen	26
7.1	Kohderyhmä	27
7.2	Menetelmä	28
7.3	Aineiston analysointi	30
7.4	Eettisyys ja luotettavuus	30
8	Tulokset	32
8.1	Työvalmentajien arvopohja työvalmennuksessa	32
8.2	Työvalmennuksen motivoinnin keinot.....	34
8.3	Työnhakumotivaatio työvalmentajien silmin.....	36

	2
8.4 Asiakkaan työnhakumotivaation arviointimenetelmät.....	38
8.5 Työnhakumotivaatioon vaikuttavat negatiiviset tekijät	39
9 Johtopäätökset	42
10 Pohdinta.....	43
11 Lähteet	49

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Yksinkertaistettu prosessikuvaus työvalmennuksesta.....	16
Kuvio 2. Työllisyyspoliittiset hankkeet Etelä-Pohjanmaalla.....	18
Kuvio 3. Neljä motivaatio-orientaatiota.....	21
Kuvio 4. Työvalmentajien arvopohja.....	33
Kuvio 5. Työnhakumotivaation negatiivisesti vaikuttavat tekijät	40

1 Johdanto

Työnhaku saattaa olla ajoittain turhauttava prosessi ja työnhaun tuloksettomuus ei ole välttämättä työnhakijasta itsestään, tai hänen työelämävalmiuksistaan kiinni. Työnhaku altistaa työttömän kohtaamaan epäonnistumisia, negatiivista palautetta ja pettymyksiä. Jatkuvat kielteiset päätökset työnhaussa vaikuttavat työnhakijan motivaatioon ja innokkuuteen hakea töitä. (Noordzij 2013, 11.) Tässä työssä käsitellään neljän työllisyyspoliittisella avustuksella toimivan hankkeen työvalmentajien näkemyksiä omien asiakkaidensa työnhakumotivaatiosta ja työvalmentajien keinoista työnhakijan motivoimiseksi Etelä-Pohjanmaan alueella.

Olen toiminut ison osan työurastani tavalla tai toisella työllistämisen parissa. Opinnäytetyön aineistonkeruuseen saakka toimin itse työllisyyspoliittisella avustuksella rahoitetussa työllisyys Hankkeessa työvalmentajana. Työnhakijan kohtaaminen ja hänen kuulemisensa on tärkeää luottamuksellisen yhteistyön saavuttamiseksi. Näin opinnäytetyön oivana mahdollisuutena kehittää omaa osaamistani sekä kartoittaa hankkeiden työvalmennusten tasalaatuisuutta asiakaslähtöisyyden näkökulmasta. Opinnäytetyö tarjosi väylän nostaa työvalmennusta esiin eri näkökulmasta kuin mistä sitä on totuttu tarkastelemaan sekä tehdä työvalmentajien työtä näkyväksi.

Työnhaun onnistumisen ehdottomana edellytyksenä voidaan pitää työttömän työnhakijan omaa motivaatiota. Työn haku on ajoittain turhauttavaa. Hae- tuista paikoista ei aina vastauksia kuulu, mikä saattaa lannistaa työnhakijaa. Työnhaun tueksi on kehitetty erilaisia palveluita ja tukitoimia, joilla asiakkaan työnhakuvalmiuksia pyritään kehittämään sekä tukemaan motivaatiota ajoit- tain raskaassakin prosessissa. Pitkittänyt työttömyys ja kielteiset kokemukset työnhausta tai työnteosta näkyvät heikentyneenä työnhakumotivaationa.

Aiemmin mainittuihin palveluihin osallistumisen ehtona on kuitenkin usein, että työttömällä työnhakijalla on oltava motivaatiota oman työllistymisensä edistämiseen. (Kuvaja 2012, 17.) Työvalmennus ja oma henkilökohtainen työvalmentaja on yksi tapa tukea työnhakijan työnhakumotivaatiota.

Työttömien työnhakumotivaatio ja työttömyys on ajankohtainen niin paikallisella kuin valtakunnallisellakin tasolla. Työttömyys on ollut hallituksen puheenaiheena jo useamman hallituskauden ajan ja nostetaan eri medioissa usein esille. Työttömyysprosentin laskemiseksi on vuosien varrella kehitelty erilaisia keinoja. Nuorisotakuulla haluttiin estää nuorten väliinputoaminen peruskoulun ja toisen asteen opintojen välillä ja saada koulutuksen ulkopuolelle jääneet nuoret opiskelemaan ja hankkimaan itselleen ammatin sekä varmistamaan vastavalmistuneiden nopea sijoittuminen työelämään. TE-palvelut ovat lisänneet erilaisia palveluita työttömien työnhakijoiden tueksi ja työttömyysetuudella opiskelua on helpotettu. Aktiivimalli luotiin tuomaan ulkoista motivaatiota työttömille työnhakijoille toimeentulon leikkauksen uhalla. (Koivumäki 2019.)

Etelä-Pohjanmaan Työ- ja elinkeinotoimisto rahoittaa valtion työvoimapolitiisilla avustuksilla työllisyys Hankkeita työnhakijoiden työllistymistilanteiden ja työnhakuvalmiuksien lisäämiseksi. (Koivumäki 2019.)

2 Työttömyys

Työ- ja Elinkeinoministeriö julkaisee kuukausittain työllisyyskatsauksen, josta nähdään työttömien työnhakijoiden määrä niin valtakunnallisesti kuin alueittain. Helmikuun 2019 työllisyyskatsauksesta oli nähtävissä, että Suomessa oli kyseisen kuukauden lopussa TE-palveluihin kirjattu 245 800 työtöntä työnhakijaa, joka on 9,4 % työvoimasta. (Työllisyyskatsaus helmikuu 2019.)

Työttömyys on selkeästi laskenut vuodesta 2018 ja se jatkaa tasaisesti laskua. Työttömyyden vähentämiseen on viime vuosina kiinnitetty paljon huomiota etenkin nuorten (alle 30- vuotiaat) ja osatyökykyisten työllistämiseen liittyen. (Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista, 2019, 11-12.)

Työllisyysaste, eli työssä olevien osuus 15– 64 -vuotiaista, oli helmikuun 2019 lopussa 70,7 %. Työ- ja elinkeinoministeriön Näkemys Suomen työmarkkinoista -julkaisussa on asetettu lyhyen ja pidemmän aikavälin tavoitteet työllisyysasteen nostoon. Lyhyen aikavälin tavoitteeksi on asetettu 75 % työllisyysaste, joka tulisi saavuttaa seuraavan neljän vuoden aikana. Työmarkkinat ja työllisyyspolitiikka ovat vuosien aikana uudistuneet voimakkaasti, mutta työllisyysasteen nostamiseksi jo tehtyjä uudistuksia tulee kehittää. Tarvitaan myös uusia keinoja työllisyysasteen nostoon. Työ- ja Elinkeinoministeriö on ilmoittanut yhtenä suurena uhkana työllisyysasteen nostolle olevan rakenteellisen työttömyyden. Tähän uhkaan tulee kiinnittää huomiota ja se tulee vaati- maan työmarkkinoilta joustavuutta ja uudistamista. Osatyökykyisten työllis- tämisen helpottaminen, sekä yli 50-vuotiaiden työllistymisen tukeminen ovat keinoja nostaa työllisyysastetta. Työllistämistä edistävien palveluiden, kuten palkkatuen käytön helpottaminen ja laaja-alaisempi mahdollistaminen, on yksi keino edetä kohti asetettua tavoitetta. (Työ- ja elinkeinoministeriön näke- mys Suomen työmarkkinoista 2019, 11-12.)

Työllistymisen edistämiseksi on vuosien saatossa kehitetty erilaisia keinoja eri kohderyhmille. Nuorisotakuu otettiin käyttöön 2013 ja sen tarkoituksena on tarjota jokaiselle alle 25- ja alle 30-vuotiaalle opintonsa päättävälle jatkosijoi- tumispaikka. Nuorisotakuun myötä haluttiin kiinnittää huomiota peruskou- lussa päättäviin nuoriin ja tukea heitä opintojen nivelvaiheessa. Tällä haluttiin estää nuoren tipahtaminen koulutuksen ulkopuolelle. Nuorisotakuu koski myös kaikkia alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita. Nuorisotakuun myötä TE-toimistoissa panostettiin entistä voimakkaammin nuorien työllistämistä

edistäviin palveluihin sekä nuorten aikuisten osaamisohjelmaan, jossa keski-tyttiin pääasiassa alle 30-vuotiaiden koulutuksen ja osaamisen lisäämiseen. (Laki kuntien velvoitteiden ja ohjauksen vähentämistä ja monialaisten toimintamallien tukemista koskevista kokeiluista 2014, 7.)

Ohjaamot kokoavat nuorille tarpeelliset palvelut samaan pisteeseen. Tukea ja neuvontaa tarjotaan matalalla kynnyksellä. Nuori voi käydä Ohjaamossa selvittämässä esimerkiksi opiskeluvaihtoehtoja tai tavata esimerkiksi terveydenhoitajan. Ohjaamo toiminta on suunnattu alle 30-vuotiaille. Ohjaamoissa nuorille tarjotaan työllistymiseen liittyvää ohjausta ja neuvontaa yhden luukun periaatteella. Ohjaamotoiminta on valtakunnallista toimintaa. (Mikä on Ohjaamo? n.d.)

Aktiivimalli luotiin ulkoisesti motivoimaan työttömiä työnhakijoita aktiiviseen ja omatoimiseen työnhakuun. Mikäli työtön ei osoita riittävää aktiivisuutta työttömyyden tarkastelujakson, eli kolmen kuukauden aikana, hänen työttömyysetuudestaan leikattiin pois 4,36 % kolmen kuukauden ajaksi. Aktiivimalli otettiin käyttöön vuoden 2018 alusta. Työnhakijan aktiivisuuden arviointi on työttömyysetuuden maksajalla, eli työttömyyskassalla tai Kelalla. (Kyyrä ym. 2019, 3-4.)

Työ- ja elinkeinoministeriön tilaaman aktiivimallin vaikutusten väliraportin mukaan, aktiivimallissa asetettu työttömyysetuuden leikkaus osui vuoden 2018 huhti- kesäkuun aikana 52 % ansiopäivärahan saajista. Työttömyysetuutta leikattiin myös 46 % peruspäivärahan saajista ja jopa 60 % työmarkkinatukea saavista työttömistä työnhakijoista. (Kyyrä 2019, 7-8.)

Osa-aikatöiden vastaanottamiseen on myös kiinnitetty huomiota. Osa-aikatöiden vastaanottaminen on saattanut luoda taloudellisen haasteen työnhakijalle. Osa-aikatöitä tekevän on täytynyt esittää palkkakuitti etuuden maksajalle,

ennen kuin soviteltua työttömyysetuutta on voinut hakea. Osa-aikaisen työn vastaanottamista on helpotettu siten, että se ei ole este työttömyysetuuden maksamiselle. Palkkakuitti toimitetaan jälkikäteen ja työttömyysetuus maksetaan soviteltuna kuitenkin toimittamisen jälkeen. Tämä toimintamalli mahdollistaa myös lyhyemmän työjakson vastaanottamista, ilman pelkoa työttömyysetuuden viivästymisestä. (Koivumäki 2019.)

Tietyillä aloilla koetaan voimakasta työntekijäpulaa. Esimerkiksi metalliteollisuudessa on avoimia työpaikkoja Etelä-Pohjanmaalla enemmän kuin päteviä työntekijöitä. Samanaikaisesti on paljon ihmisiä työttöminä työnhakijoina. Työ ja työntekijä eivät tietyillä aloilla kohtaa. Tämän kohtaanto-ongelmaksi kutsutun ilmiön ratkaisemiseksi on työnantajille tarjottu mahdollisuuksia rekrytointikoulutuksiin sekä palkkatukeen. Näiden mainittujen vaihtoehtojen kautta työnantaja pystyy työssä kouluttamaan muuten itselleen soveltuvan työntekijän ammattitaidon vastaamaan työelämän vaatimuksia. Palkkatuella työnantaja voi palkata itselleen työntekijän, jolloin työntekijän osaamisen vaje huomioon otettuna työnantajalle korvataan palkkatukena kouluttamisesta aiheutuva haitta. (Koivumäki 2019.)

2.1 Työttömyyden historia

Työttömyyden historia Suomessa ei ole erityisen pitkä. Työttömyydestä ja työllisyyden edistämisestä on ryhdytty keskustelemaan vasta 1970-luvun puolivälistä. Öljykriisin vaikutus Suomessa nosti työttömyysasteen vajaaseen kahdeksaan prosenttiin. 1990-luvun laman myötä työttömyysprosentti nousi ennennäkemättömiin lukuihin, 16:een prosenttiin. Työmarkkinoilla tapahtui voimakasta murrosta 1980-luvun jälkeen. (Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista 2019, 13-17.)

Työttömyyden syyt olivat aiemmin vahvasti suhdanteissa ja siksi puhuttiinkin suhdannetyöttömyydestä. Työttömyys oli hyvin voimakkaasti kiinni valtion talouden nousu ja laskusuhdanteista. Valtion talouden positiivinen kehitys vaikutti työllisyysprosentin nousuun, kun taas lama ja talouden laskusuhdanne nosti työttömyyttä voimakkaasti. Esimerkiksi rakennusteollisuudessa noususuhdanteen aikana rakennettiin paljon, mikä aiheutti voimakasta työntekijä tarvetta. Lama-ajan iskiessä rakentaminen vähentyi ja työttömiä rakennusalan ammattilaisia oli enemmän työttöminä. (Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista 2019, 13-17.)

Työmarkkinoiden murros alkoi näyttää työttömyyden aiemman suhdannetyöttömyyden sijaan rakenteellisena. Rakenteellinen työttömyys näkyi tiettyjen alojen työvoimapulana ja toisaalla tarjontaa työntekijöistä oli liikaa. Rakenteellisesta työttömyydestä esimerkkinä voidaan käyttää teknologian kehittymistä 1980-luvulla. Työmarkkinoille tuli uudenlaisia työtehtäviä, joihin koulutettua työvoimaa oli vähän. Tietotekniikan kehittyminen poisti ammatteja, jotka teknologia korvasi. Tämä tarkoitti työttömyyttä aloilla, joissa tekniikka oli tehnyt ihmisen työpanoksen turhaksi. Näiden koneiden käsittelyyn, ohjelmointiin ja korjaukseen vaadittiin kuitenkin osaamista, jota harvalla oli. Työ ja tekijät eivät kohdanneet, jolloin alettiin puhumaan rakenteellisesta työttömyydestä. (Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista 2019, 13-17.)

2.2 Työttömyys Etelä-Pohjanmaalla

Työ- ja Elinkeinoministeriön laatiman helmikuun 2019 työllisyyskatsauksen mukaan Etelä-Pohjanmaalla oli TE-toimistoissa työttömänä työnhakijana, helmikuun lopussa, 6 555 työtöntä työnhakijaa. Työttömien osuus työvoimasta oli Etelä-Pohjanmaalla 7,7 %. Alle 25-vuotiaita työttömiä oli yhteensä 1 190 henkilöä ja yli 50-vuotiaita työnhakijoita oli 2 477. Pitkäaikaistyöttömien

määrä oli 827 henkilöä, mikä on Manner-Suomen tilastojen toiseksi pienin määrä. TE-palveluissa avoinna olevia työpaikkoja oli helmikuun lopussa ilmoitettu yhteensä 4 364. (Työllisyyskatsaus helmikuu 2019, 14.)

3 Työttömyyden vaikutus ihmiseen

Työttömyyden vaikutusta voidaan helposti mitata rahassa, niin yhteiskunnallisesti kuin yksilön näkökulmasta. Työttömyyden vaikutukset yksilöön ovat kuitenkin laajemmat kuin mitä pelkästään taloudellinen katsontakanta osoittaa. Työttömyys vaikuttaa ihmisen omaan käsitykseen itsestään. Työ on osalle ihmisistä muutakin kuin mahdollisuus saavuttaa taloudellista vakautta. Työn kautta ihminen voi kokea yhteenkuuluvuutta, olla osa ryhmää ja kokea vaikuttavansa yhteisönsä toimintaan. Työ antaa ihmiselle myös mahdollisuuden haastaa ja kehittää itseään. (Svendsen 2014, 10.)

Elämme yhteiskunnassa, jossa työn ja ammatin kautta on helpompaa määrittellä oma minuus sekä muut ihmiset. Uusiin ihmisiin tutustuessa, usein ensimmäisenä halutaan selvittää, mitä toinen tekee työkseen. Ammatin kautta luodaan omiin kokemuksiin pohjautuva kuva uudesta henkilöstä. Ihmiset yhdistävät tietyt piirteet tiettyihin ammatteihin ja näiden stereotyypioiden kautta on helpompaa määrittellä, millainen uusi tuttavuus on ihmisenä. Karikatyyri-
nen lokerointi auttaa ihmisiä hahmottamaan uusia ihmisiä ja tilanteita, vaikka se on usein tahatonta toimintaa. Työ vaikuttaakin olevan oleellinen osa identiteettiä ja sen osuus minuuden määritelmästä vaihtelee. (Svendsen 2014, 11.)

Työttömäksi jääminen usein varastaa osan ihmisen identiteettiä. Työn kautta ihmisen on ollut helppoa kuvailla itseään, niiden samojen karikatyyrien kautta, joilla määritellään muita ihmisiä. Työ on voinut antaa tarkoituksen ja fokuksen, jota tehdä sydämellä ja jolle antaa kaikkensa. Työ on toiminut

todisteena, sekä ihmiselle itselleen että muille, että hän on toimiva osa tätä yhteiskuntaa. Työttömyyden aiheuttama häpeä on voimakas. Työtön saatetaan nähdä laiskana, työtä välttelevänä, moniongelmaisena, vaikka työttömyys olisi juuri alkanut. Työttömyys määrittää ihmistä muiden silmissä, sekä muokkaa yksilön käsitystä itsestään. Aiemmin positiiviset adjektiivit, joita on käytetty työssä ollessa yksilön määrittelyyn, niin hänen itsensä kuin toisten ihmisten toimesta, on saatettu vaihtaa vähätteleviin ja ennakkoluuloisiin adjektiiveihin. Työttömyyden myötä ihminen voi menettää arjen ja ajan hallinnan, puhumattakaan ihmissuhteista ja yleisestä aktiivisuudesta. Kun arjen aiemmin määritelleet rutiinit poistuvat, on helppoa jättäytyä pois sosiaalisista tilanteista, vetäytyä yhteiskunnan pyöryksestä ja kiinnittää vähemmän huomiota omaan hyvinvointiin, etenkin työttömyyden pitkittyessä. (Noordzij 2013, 11.)

Työpaikan löytyminen on työttömällä työnhakijalla yleensä tavoitteena. Työnhakeminen on kuitenkin kuluttavaa ja hakija altistaa itsensä pettymyksille. Jokainen lähetetty hakemus herättää toivoa ja jokainen kielteinen päätös vaikuttaa hakijaan negatiivisesti. Työttömän työnhakijan hakiessa aktiivisesti työpaikkoja ja haun tuloksettomuus voivat saada hakijan epätoivon valtaan ja epäilemään omaa ammattitaitoaan. Työttömyyden pitkittyessä pettymysten vaikutus kasvaa etenkin oman tulevaisuuden näkymiin. (Noordzij 2013, 23.)

Työttömän työnhakijan itsetunnon aleneminen työnhausta aiheutuneiden pettymysten seurauksena sekä työttömyyden aiheuttamat taloudelliset huolet vaikuttavat väistämättä työttömien työnhakijoiden psyykkiseen kuormitukseen ja jaksamiseen. Työttömyyden pitkittyessä lisääntyvät myös riskit mielenterveydellisille häiriöille. Ihminen menettää kiinnostuksensa arjen aktiiviseen pyörittämiseen. Työttömyyden pitkittyessä usein kiinnostus myös omaan terveyteen ja elämäntapoihin on helpompaa sivuuttaa. Työttömyyden

vaikutus voi näkyä ihmisen kaikilla elämän osa-alueilla, ei vain pelkästään ta-
loudessa. (Pekkala ym. 2012, 220.)

Työnmerkityksessä on kuitenkin nähtävissä eroja eri sukupolvien välillä. 1946-1964 vuosina syntyneet, eli niin kutsutut "baby boomerit" elivät työtä varten, kun taas niin kutsuttu Y -sukupolvi, eli 1980-2000 vuosina syntyneet ajattelevat työn mahdollistavan heille mieleisen elämän. Erisukupolvien suhtautuminen työhön on johdannainen heitä ympäröineestä maailmasta. Y -sukupolvi näkee tekniikan kehittymisen mahdollistavan työn tekemisen luovemmin ja työtä ei koeta paikkaan rajoitettuna. Odotukset työelämältä eroavat voimakkaasti aiempien sukupolvien odotuksista ja merkityksestä. (Työ ei ole Y-sukupolven ykkösjuutu, 2014.)

4 Työvalmennus

Työvalmennus on laajemman työhönvalmennuskäsitteen alakäsite. Työhönvalmennus käsitteellä tarkoitetaan laaja-alaisesti kaikkia työllistymistä tukevia ja ohjaavia toimia. Työhönvalmennuskäsitettä on tavattavissa aina ammatillisen kuntoutuksen palveluntuottajista aina opiskelijapalveluissa tehtävään ohjaus- ja neuvontatyöhön. Työhönvalmennuksen toteutustavat eroavat jonkin verran riippuen työhönvalmennukselle asetetusta tavoitteesta. Tässä luvussa käsitellään työhönvalmennusta työllistymiseen tähtäävänä käsitteenä. (Pikkusaari 2012, 42.)

Työvalmennuksesta työnhakija saa käyttöönsä oman työnhaun asiantuntijan, joka ohjaa ja neuvoo työnhakijaa työnhaussa. Työnhakija asettaa yhdessä työvalmentajan kanssa prosessille tavoitteen, esimerkiksi työllistyminen tietylle alalle. Työvalmentajilla on yleensä hyvä alueen yritys- ja työmarkkinatuntemus, jota pyritään hyödyntämään työnhakijan tavoitteiden saavuttamiseksi.

Työvalmennus on prosessi, joka etenee kohti lopullista tavoitetta pienten välitavoitteiden kautta. Näillä pienemmillä välitavoitteilla vahvistetaan työnhakijan työnhakutaitoja ja työelämävalmiuksia. Työnhakumenetelmät muuttuvat ja kehittyvät teknologian mukana. Työnantajat ovat ottaneet käyttöönsä rekrytointityökaluja, jotka saattavat olla pitkän työhistorian omaaville uusista. Ansioluettelon rakenteet ovat muuttuneet. Jotkut yritykset haluavat hyödyntää videohaastattelumahdollisuutta ennen varsinaiseen haastatteluun kutsumista, tai toivovat hakijoiden lähettävän heille videohakemuksia. Sosiaalinen media on myös noussut yhdeksi työnhaun välineeksi. Modernien työnhakumenetelmien opettelu työvalmentajan tuella vähentää uuden asian omaksumisen tuskaa ja nostaa työttömän työnhakijan työllistymisen mahdollisuuksia. (Pikkusaari 2012, 43.)

Työvalmennusta toteutetaan usein yksilövalmennuksena. Valmennuksen pohjana toimii työnhakijan oma tahto, motivaatio ja työnhaun tavoite. Työvalmennus voi olla myös esimerkiksi ammatillisten valmiuksien lisäämistä lyhytkestoisilla korttikoulutuksilla. Työnhaulle voidaan myös etsiä uutta suuntaa työkokeilun avulla. Työkokeilulla voidaan esimerkiksi varmistaa, onko työnhakijan ajatteleva työ ja työnkuva todella sitä mitä hän haluaa. (Pikkusaari 2012, 43.)

Työvalmentajalle ei ole olemassa yhtä oikeaa koulutustaustaa. Työvalmentajalta vaaditaan rekrytointivaiheessa usein riittävä alueen työmarkkinatilanteen tuntemus ja riittävä ohjauskokemus. Työvalmentajilla on usein sosiaali- ja terveysalan AMK -tutkinto. Työvalmentaja kertoo työnhakijalle oman asiantuntijuutensa pohjalta erilaisia vaihtoehtoja, joita asiakkaan tavoitteeseen pääsemiseksi on olemassa. Työvalmennuksessa on tärkeää tunnistaa työnhakija oman elämänsä asiantuntijana. Työnhakija itse päättää miten ja mitä tavoitetta kohti työvalmentajan kanssa lähdetään etenemään kohti avoimia työmarkkinoita. (Koivumäki 2019.)

Työllistymistä tukevia ja edistäviä palveluja on tarjolla runsaasti eri sektoreilla. Jotkin palvelut ovat kiinteänä osana kuntien toimintaa, kuten esimerkiksi työpajoilla tapahtuva työvalmennus. Osa palveluista on yhdistysten ja säätiöiden toteuttamia palveluita ja jotkut palveluista ovat hankemuotoisia palveluita. Työllistämistä edistävillä palveluilla on usein tietty kohderyhmä, jolle kyseinen palvelu on suunnattu, kuten esimerkiksi pitkäaikaistyöttömät, nuoret tai osatyökykyiset työnhakijat. (Kemppi 2012, 5.)

Näiden palveluiden hajanaisuus asettaa haasteita työnhakijalle ja saattaa usein vaatia paljon selvitystyötä siitä mihin palveluun hän on oikeutettu. Vaikka palveluiden runsas saatavuus on positiivinen asia, voi palveluihin hakeutuminen olla usein haasteellista ja raskas prosessi tiedonpuutteen vuoksi. Työnhakijalla on oltava hyvät tiedonhaku- ja tiedonhakutaidot ja hänen on itse otettava palveluista ja mahdollisuuksista selvää löytääkseen itselleen soveltuvan vaihtoehdon. (Kemppi 2012, 5.)

Palvelujärjestelmän pirstaloitumien eri palvelu- ja hallintoaloille ja jatkuva työelämän muutos asettaa usein työnhakijalle haasteita. Tämä esiintyy myös muilla osa-alueilla kuin pelkästään työllistymistä edistävissä palveluissa. Palveluverkostossa navigointi terveyteen, sosiaalisiin etuuksiin sekä muihin hänen tilannettaan tukeviin palveluihin on haasteellista ja vaatii tietoa ja ymmärrystä palveluverkostosta. Tässä kohtaa työvalmentajien tietämys yhteiskunnan palveluista edesauttaa työnhakijan tilannetta kokonaisvaltaisesti ja voi heijastua myös työnhakijan työnhakumotivaatioon positiivisella tavalla. (Kemppi 2012, 5.)

4.1 Työvalmennuksen tavoitteet

Työvalmennuksen tavoitteena on edistää ja tukea heikossa työmarkkina-asetmassa olevan työttömän työnhakijan työllistymistä. Työvalmennuksen

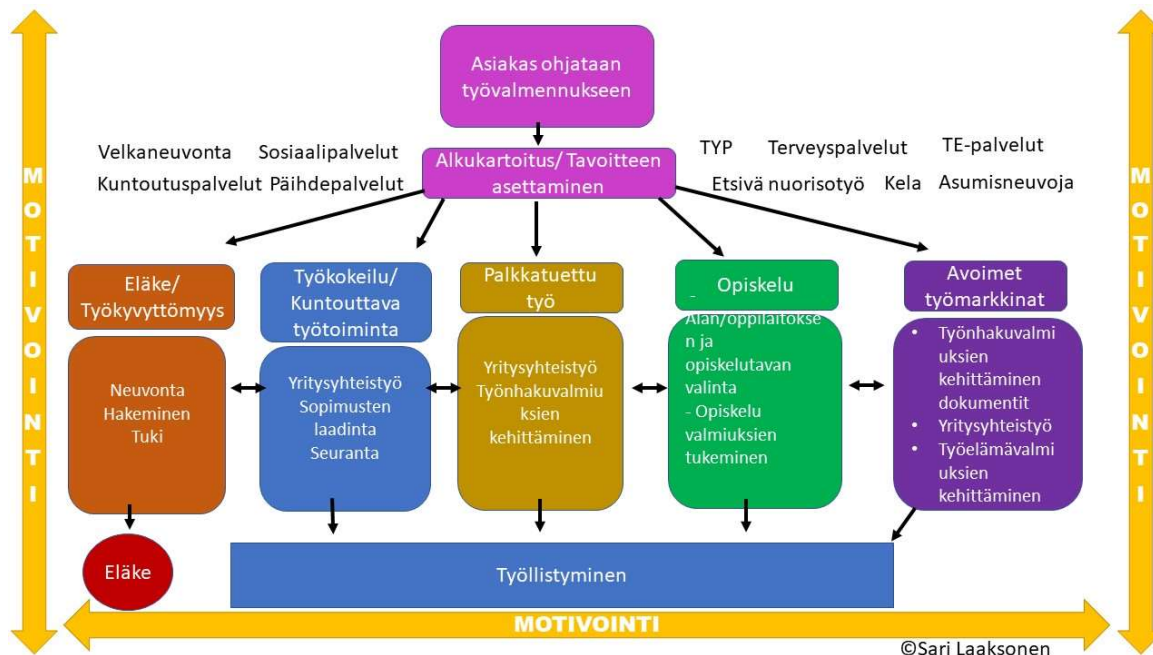
tarkoitus on löytää jokaiselle työnhakijalle heidän yksilöllinen reittinsä työelämään. Työvalmennus on kehittynyt työmarkkinatilanteiden muutoksessa vuosikymmenien ajan ja se tulee jatkossakin muuttumaan työnhakumenetelmien, työmarkkinoiden- ja työelämävaatimusten mukaisesti. Työvalmennus ei ole ainut termi, jota näistä valmennuksista voidaan käyttää. Samaa työtä tehdään sosiaalialan kentällä usealla eri nimellä ja nimikkeellä, vaikka eroa ei välttämättä käytännön työssä ja valmennusten sisällössä ole. (Pikkusaari 2012, 13-15.)

Olisi hienoa, jos työnhakijan tilannetta tarkastellessa pystyttäisiin helposti paikallistamaan tarkat syyt työnhauksen tuloksettomuudelle. Usein tilannetta tarkastellessa sorrutaan ajatteluun, että työttömyys jatkuu työnhakijan oman toimittomuuden tai motivaation puutteen vuoksi. Usein syitä etsitään myös alhaisen koulutuksen tai sen puutteen takia. Syitä työttömyyden jatkumiselle saatetaan hakea myös vajavaisesta työkokemuksesta, syrjäytymisestä, mielen-terveysongelmista tai muista sosiaalisista ongelmista. Työllistyminen on kuitenkin kaikille yksilöllinen prosessi. Työttömiä ja työttömyyden syitä ei voida niputtaa yhteen ja samaan vyyhtiin, vaan jokaisella työnhakijalla on omanlaisensa historia ja lähtökohdat. On muistettava, että yhtä yksittäistä avointa työpaikkaa kohti voi tulla useita satoja hakemuksia. Työnhauksen dokumenttien on oltava huolella laadittuja, sillä tietyillä aloilla kilpailu on kovaa. Hyvin hiottu ja osaamispohjainen ansioluettelo ja huolella laadittu hakemus ei takaa valituksi tulemistä kovassa kilpailussa. Työpaikkaa haettaessa on kuitenkin mahdotonta ennustaa mitä piirteitä työnantaja ehdokkaissa painottaa. (Kemppe 2012, 5.)

4.2 Työvalmennus prosessina

Työvalmennusta käsitellään tässä opinnäytetyössä Etelä-Pohjanmaan alueella toimivien työllisyyspoliittisilla avustuksilla rahoitettujen hankkeiden näkökulmasta. Työllisyyshankkeiden työvalmennuksessa olevilla työttömillä työnhakijoilla on jokaisella oma nimetty työvalmentaja. Työvalmennuksessa työnhakijan kanssa kartoitetaan hänen yksilölliset vahvuutensa työnhakuun, laaditaan työnhaun asiakirjat, päivitetään työllistymissuunnitelmat ja valjastetaan työvalmentajien yrityskontaktit työnhakijan käyttöön ja luodaan yhdessä asiakkaalle hänen omien tavoitteidensa mukainen polku kohti työelämää. Työvalmennuksessa työnhakijaa aktivoidaan oman osaamisensa kehittämiseen ja sen laaja-alaisempaan hyödyntämiseen. Työttömän työnhakijan on ajoittain vaikeaa hahmottaa, etenkin valmennuksen alussa, mitä kaikkea osaamista hänellä on ja millaisiin tehtäviin hänen työkokemustaan, koulutustaan sekä harrastuneisuuttaan voidaan hyödyntää. (Koivumäki 2019.)

Valmennusta pyritään toteuttamaan aina valmennettavan tarpeesta ja lähtökohdista. Toiminta on joustavaa ja reagoi työnhakijan tuen tarpeeseen. Työvalmennus keskittyykin työnhakijan oman työkyvyn, työelämävalmiuksien, työelämätaitojen kehittämiseen sekä asiakkaan polun löytämiseen takaisin työelämään (Kuvio 1.). Työvalmentaja ja työnhakija yhdessä kartoittavat mahdollisuudet, joita heillä on tavoitteen saavuttamiseksi. Reitti työelämään voi löytyä tuetun työn tai uudelleen kouluttautumisen kautta. Työvalmentajan vastuulla on kertoa eri väylien merkitykset ja mahdollisuudet. Valmennuksessa asetettu tavoite voidaan saavuttaa yhtä tai useampaa väylää käyttäen. (Koivumäki, H. 2019.)



Kuvio 1. Yksinkertaistettu prosessikuvaus työvalmennuksesta.

(Koivumäki 2019.)

Tavoitteita asetettaessa työvalmentaja tarkastelee työnhakijan tilannetta kokonaisuutena. Työnhakijan elämän- tai terveydentila voi olla haasteellinen tietynlaisiin tehtäviin tai työnhakijan työkyvyssä on asioita, jotka tulee suunnitelmassa ottaa huomioon. (Koivumäki 2019.)

Työvalmennuksen tavoitteena on antaa työnhakijalle riittävät taidot itsenäiseen työnhakuun. Työvalmentajan tavoitteena on opettaa työnhakijalle riittävät työelämävalmiudet. Työvalmentajat auttavat työnhakijaa työnhakudokumenttien laadinnassa ja neuvovat mihin asioihin työnantajaa lähestyttäessä tulee kiinnittää huomiota. Työvalmentajat tekevät myös palveluohjausta. Työnhakijaa ohjataan tarvittaessa myös palveluverkostossa toimivien piiriin, mikäli se edistää työnhakijan kokonaistilannetta ja työllistymistä. (Pikkusaari 2012, 13-15.)

Työvalmentajan tehtävänä on toimia työttömän työnhakijan rinnalla kulki-jana, suunnannäyttäjänä sekä kannustavana asiantuntijana asiakkaan mat-kalla tavoitteeseensa. Työvalmentaja neuvoo ja kannustaa työnhakijaa, myös silloin kuin tavoitteet tai suunnitelmat eivät toteudu, sekä auttaa työtöntä työnhakijaa navigoimaan tarvittaessa vaihtoehdoisen reitin asetetun tavoitteen saavuttamiseksi. Aina asetettuihin tavoitteisiin ei päästä ja tavoitteita joutu-taan ajoittain muuttamaan. Tällöin työvalmentaja miettii työttömän työnhaki-jan kanssa yhdessä uutta tavoitetta, joka sisältäisi samankaltaisia piirteitä, mitä alkuperäisessä tavoitteessa oli. (Koivumäki 2019.)

4.3 Työvoimapoliittisella rahoituksella toteutettava työvalmennus Etelä-Pohjanmaalla

Etelä-Pohjanmaalla toimii neljä työvalmennushanketta, joiden toiminta on ra-hoitettu työvoimapoliittisella avustuksella. Kolme näistä hankkeista toimii kolmannen sektorin hallinnan alla ja yksi kunnallisella puolella (Kuvio 2.). Hankkeiden hallinnoijasta tai toimialueesta riippumatta, kaikilla työllisyyspo-liittisilla hankkeilla on sama kohderyhmä, tavoite ja tarkoitus edesauttaa työt-ömien työnhakijoiden työnhakutaitoja, sekä edistää heidän työllistymistään avoimille työmarkkinoille työvalmennuksen keinoin. (Koivumäki, 2019.)

Työnhakijat ohjautuvat hankkeisiin Etelä-Pohjanmaan TE-toimiston kautta. TE-toimiston asiantuntijat arvioivat jokaisen työnhakijan kohdalla palvelutar-peen ja mikäli heidän koetaan hyötyvän yksilöllisemmästä ohjauksesta ja neu-vonnasta, heille tarjotaan työvalmennusta. Asiakkaan kanssa sovitaan työllis-tymissuunnitelmassa osallistumisesta työvalmennukseen. Työnhakijan

yhteystiedot välitetään työvalmentajalle, joka ottaa työnhakijaan yhteyttä.
(Koivumäki, H. 2019)



Kuvio 2. Työllisyyspoliittiset hankkeet Etelä-Pohjanmaalla.

(Hankkeet apuna työllistymiseen. n.d.)

5 Työnhakumotivaatio

Tässä opinnäytetyössä työnhakumotivaatiolla tarkoitetaan hankkeiden kohderyhmään kuuluvien työttömien halukkuutta hakea töitä ja työllistyä.

Työnhakumotivaation puuttumisen katsotaan usein olevan merkki elämänhallinnan ongelmista tai syrjäytymisestä. Osallistuakseen työllistämistä edistäviiin palveluihin, kuten esimerkiksi työvalmennukseen, työnhakijalla tulee itsellään olla kiinnostusta tilanteensa edistämiseen. (Kuvaja 2012, 17-18.)

Motivaatio on vaikeasti mitattava, erilaisille vaikutuksille altis ja jopa abstrakti käsite. Toisen ihmisen motivaation tasoa on vaikea lähteä konkreettisesti mittaamaan. Motivaatio on jatkuvassa vuorovaikutuksessa ihmistä ympäröivään maailmaan. Vastoinkäymiset usein vaikuttavat motivaatioon alentavasti,

kun taas onnistumisten kautta motivaation taso saattaa kasvaa. Motivaatio saattaa päivän aikana heilahdella vahvasta ja innokkaasta, hyvinkin heikolle tasolle. Henkilö saattaa aamulla herätessään olla todella motivoitunut, esimerkiksi lähtemään töihin, mutta arjen haasteet herättävät ajatuksen siitä, miten paljon helpompaa olisi vain jäädä kotiin. (Read 2017, 18-30.)

Motivaatio on kuitenkin jokaista ihmistä liikuttava tekijä. Motivaation avulla ihminen jaksaa nähdä itselleen merkityksellisen asian eteen vaivaa ja ponnistella kohti hänelle itselleen tärkeitä tavoitteita. Ihmisen tekemä työ tavoitteidensa saavuttamiseksi ei kuitenkaan aina ole tietoista toimintaa. Jokaista ihmistä ohjaa eteenpäin hänen oma arvopohjansa sekä persoonansa, jotka vaikuttavat tiedostamattomaankin haluun saavuttaa jotain. Työnhakumotivaation taustalla vaikuttavat samat psykologian lait kuin mitä löytyy laajemmastakin motivaatio käsitteestä. Työnhakumotivaatio on henkilön oman perimänsä, persoonansa ja ympäristönsä muokkaama, eikä samoja vaikuttimia ole kenelläkään. Työn ja sen tekemisen merkitys voi toimia työnhakijan motiivina työnhaussa, mutta siihen on osallisena myös lapsena saadut suhtautumismallit kasvu ympäristöstä. Se miten vanhemmat ovat suhtautuneet työhön ja sen tekemiseen, heijastuu usein myös heidän lapsistaan. Sukupolvien yli kantava syrjäytyminen on myös yksi vanhemmilta lapsille siirtyvä tekijä. Vanhempien kokemus työn tekemisen vastenmielisyydestä, halusta vältellä vastuuta, näkyy myös jälkipolvien työnhakumotivaatiota tarkastellessa. (Read 2017, 18-30.)

Työttömän työnhakijan motiivi työnhaussa voi olla yksiselitteisesti työstä saatava palkka, joka mahdollistaa hänelle sellaisen elämän kuin hän itse unelmoi. Työnhaun motiivina voi olla myös työstä saatava merkityksellisyyden tunto tai yhteiskunnallinen status. Työnhakumotivaation taustalla olevat tekijät ovat kaikilla yksilölliset ja siksi on tärkeää ymmärtää motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. (Read 2017, 18-30.)

Edellä mainitut suhtautumiset työhön ja työnhakemiseen on löydettävissä motivaatiopsykologiasta sisäisen ja ulkoisen motivaation käsitteistöstä. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan yksilön halua tehdä asioita omien tavoitteidensa eteen. Henkilö kokee tavoiteltavan asian itselleen niin tärkeäksi, ettei häntä haittaa tehdä töitä sen eteen. Sisäisesti motivoitunut henkilö on valmis näkemään vaivaa ja tekemään tarvittaessa kompromissejakin saavuttaakseen tavoitteensa. (Vasalampi 2017, 54-55.)

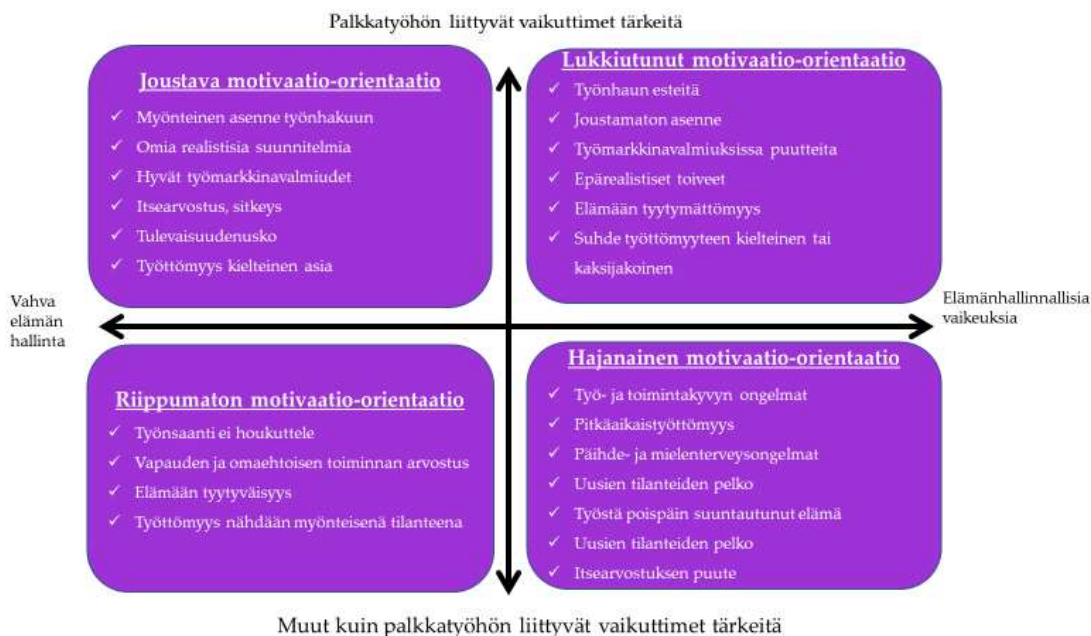
Ulkoinen motivaatio muodostuu usein pakon sanelemana. Työtä tehdään ja sitä haetaan, koska on pakko saada palkkaa millä rahoittaa eläminen. Työ ja sen tekeminen ei itsessään kiinnosta henkilöä lainkaan. Työllistymisestä puhuttaessa ulkoinen motivaatio voi olla esimerkiksi työttömyyden yhteiskunnallinen paheksunta, TE-toimiston mahdollinen karenssi tai aktiivimallin mukainen leikkaus työttömyysetuuteen. Ulkoinen motivaatio ei kuitenkaan ole huono asia ja se myös voi muuttua muotoaan. Ulkoinen motivaatio voi käänntyä sisäiseksi motivaatioksi, jos tavoiteltavan asian merkitys yksilölle muuttuu. Esimerkiksi työtön työnhakija, jolla ainut koulutus on peruskoulu, hakeutuu TE-toimiston määräyksestä ja mahdollisen karenssin pelosta opiskelemaan itselleen ammatillista tutkintoa. Opiskelun hän kokee turhaksi, eikä millään tavalla vaivan arvoiseksi. Opiskelujen myötä hän saattaa kuitenkin huomata kiinnostuvansa opiskeltavasta alasta. Opiskelusta saatavat onnistumisen kokemukset nostavat motivaatiota opiskeluun. Henkilö saattaa löytää itseltään uusia vahvuuksia tai jopa löytää oman ammatti-identiteettinsä. Mielenkiinnon ja oman ammatti-identiteetin löytämisen kautta aiemmin ulkoa ohjattu motivaatio opiskeluun muuttuu aidoksi kiinnostukseksi ja tärkeäksi asiaksi. (Vasalampi 2017, 56-58.)

Työtön taas voi ajatella työn arvon pieneksi, mutta yhteiskunnan paineiden vuoksi hakeutuu työhön. Työn merkitys ja siitä saatavat kokemukset,

sosiaaliset suhteet ja omassa työssä menestyminen voivat kääntää tässäkin ta-
pauksessa ulkoisen motivaation sisäiseksi. (Vasalampi 2017, 56-58.)

5.1 Työnhakumotivaation orientaatiot

Kuvaja (2012, 17-18.), tarkasteli sosiaalitoimen työllistämisyksikössä teke-
mänsä tutkimuksensa pohjalta sosiaalisen kuntoutuksen piirissä olevien työt-
tömien työnhakijoiden motivaatiota kolmen eri teorian ja tekemänsä tutki-
muksen kautta.



Kuvio 3. Neljä motivaatio-orientaatiota

(Kuvaja 2012, 22.)

Kuvajan keräämä aineisto sosiaalitoimen työvalmennusyksiköstä nosti esiin
neljä erilaista työnhakumotivaation orientaatiota (kuvio 3), joustava-, riippu-
maton-, lukkiutunut- ja hajanainen orientaatio. Nämä neljä orientaatiota, tois-
tuivat työnhakijoiden motivaatiota tarkastellessa. Näiden orientaatioiden
kautta pystyttiin luokittelemaan arvot työtä kohtaan, taustalla olevat motiivit
työnhakuun. Luokittelun avulla pystyttiin myös luokittelemaan työllistymistä

rajoittavat tekijät. Näiden neljän orientaation kautta pystyttiin työnhakumotivaatio konkreettisesti esittämään ymmärrettävässä muodossa, sekä hahmottamaan siihen vaikuttavat tekijät. (Kuvaja 2012, 21-25.)

5.1.1 Joustava työnhakumotivaatio

Työtön työnhakija, jolla on joustamaton työnhakumotivaatio, omaa usein realistisen käsityksen omista työllistymismahdollisuuksistaan. Hän kokee työttömyyden negatiivisena asiana, ehkä jopa häpeällisenä. Joustava työnhakumotivaatio ilmenee useasti henkilöillä, jotka omaavat jo koulutuksen ja heillä on edellytykset ja osaaminen työllistymiseen. Heillä on olemassa ammatti-identiteetti ja vahva luotto omaan ammattitaitoonsa. (Kuvaja 2012, 21-22.)

Joustavan työnhakumotivaation omaavat henkilöt kestävät työnhakuprosessissa tapahtuvat vastoinkäymiset ja ovat valmiita yrittämään uudelleen. Koska työttömyys on heidän silmissään negatiivinen asia, ovat he valmiita myös joustamaan oman tavoitteensa kanssa ja kykenevät näkemään etenemisen mahdolliseksi myös välitavoitteiden kautta. Esimerkiksi työnhakijaa ei ole yrityksistä huolimatta valittu hänen tavoitteenaan olevaan tehtävään. Työnhakija saattaa valita jonkin toisen alalle valmistavan työn tai työn, jossa hänen on mahdollista kehittää omaa osaamistaan tulevaisuutta varten. Joustavan työnhakumotivaation omaava saattaa myös nähdä mahdollisuuden työssä, joka ei ole hänen tavoitteidensa mukainen, mutta takaa esimerkiksi taloudellista vakautta ja antaa aikaa unelmatyön hakemiseen. (Kuvaja 2012, 21-22.)

5.1.2 Riippumaton työnhakumotivaatio

Riippumaton työnhakumotivaatio näkyy työnhakijassa haluna pysyä etäällä viranomaisista. He arvostavat vapautta ja haluavat toteuttaa oman näköistä elämäänsä. Työnhaku tai työllistyminen ei ole heidän arvoasteikossaan erityisen korkealla, ellei se jollain muotoa ole heidän silmissään heidän oman

etunsa mukaista. He itse haluavat asettaa ehdot miten ja milloin he hakeutu-
vat työelämään. Heidän työllistymisensä esteenä ei ole niinkään sosiaaliset
ongelmat, vaan heidän oma asennoitumisensa työntekemiseen. Osalla heistä
on usein hyvin vahva ammatti-identiteetti, josta ei olla valmiita luopumaan.
Heillä on koulutus ja kokemus, jolla he haluavat hakea tietynlaiseen työhön
tai työnkuvaan, eikä osaamista haluta hyödyntää laajemmin. (Kuvaja 2012,
23.)

Riippumaton työnhakumotivaatio on löydettävissä myös pitkäaikaistyöttö-
mien keskuudesta. Halu jättäytyä työelämän ulkopuolelle, johtuu usein halut-
tomuudesta toimia pelinappulana suuremmassa koneistossa. Työttömyys on
heille positiivinen asia, mahdollisuus elää heidän itsensä näköistä elämää.
Riippumattoman työnhakumotivaation omaavan henkilön motiiveja työnhaku-
kuun voi olla erittäin vaikeaa kartoittaa. Heidän motiivinsa voi olla etäännyttä-
mään itsensä heitä auttavasta tahosta, jonka kokevat toimivan uhkana heidän
näköiselleen elämälle. (Kuvaja 2012, 23.)

5.1.3 Lukkiutunut motivaatio-orientaatio

Henkilöt, joilla Kuvajan (2012, 23.) keräämän aineiston mukaan, havaittiin
lukkiutunut työnhakumotivaatio, oli usein haasteelliset elämäntilanteet tai
suuria elämänhallinnallisia ongelmia. Näiden ihmisten energia on suunnattu
olosuhteiden pakosta muihin asioihin kuin työnhakuun. Usein näillä henki-
löillä on kuitenkin halu työllistyä. Työnhaku, saati työllistyminen ei ole mah-
dollista, ennen kuin taustalla olevat ongelmat on ratkaistu. Lukkiutunut työ-
hakumotivaatio saattaa ulospäin näkyä esimerkiksi uhriutumisenä, muiden
syyttelyllä, itsensä vähättelyllä tai epärealistisina toiveina. Työllistymistä estä-
vät elämäntilanteet voivat olla esimerkiksi tilanteet, joissa työnhakija toimii
omaishoitajana sairastuneelle omaiselleen, eikä muita vaihtoehtoja hoidon jär-
jestämiseen ole. (Kuvaja 2012, 23-24.)

Työnhakijalla saattaa olla epärealistiset odotukset työelämää mutta myös itseään kohtaan. Lukkiutuneen työnhakumotivaation omaava voi olla hyvinkin voimakkaasti kiinni vanhassa työhistoriassaan ja ammatti-identiteetissään. Aiemmin hankittu osaaminen on kuitenkin saattanut jo vanhentua, eikä vastaa enää tämän päivän vaatimuksia. Työnhakijalla itsellään on selvä käsitys koulutuksensa suuresta merkityksestä ja sen tuomasta statuksesta, eikä hän ole halukas päivittämään tietojaan. (Kuvaja 2012, 24.)

5.1.4 Hajanainen motivaatio-orientaatio

Hajanaisen motivaatio-orientaation omaavat henkilöt ovat kauimpana avoimia työmarkkinoita. Useat tähän ryhmään luokiteltavat ovat pitkäaikaistyöttömiä ja heillä on paljon elämänhallinnallisia ongelmia, mielenterveyden ongelmia tai päihderiippuvuuksia. Tällä ryhmällä koulutustausta on usein vajaista tai puuttuu täysin. Hajanaisen motivaation omaavat ovat jo luopuneet työllistymisen toivosta ja heidän ammatillinen identiteettinsä on täysin kadotettu. (Kuvaja 2012, 24-25.)

Hajanaisen työnhakumotivaation omaavalle on tavallista, että elämässä kohdatut haasteet ovat aikojen saatossa aiheuttaneet ahdistuneisuutta ja pelkotiloja, jotka toimivat työllistymisen esteenä. Työnhaussa koettujen pettymysten vuoksi, työtön näkee työnhausta poisjättäytymisen itsensä suojelemisena uusilta ja musertavilta pettymyksiltä. Työttömyys on heille tuttua ja turvallista, eikä sitä haluta horjuttaa. (Kuvaja 2012, 25.)

Hajanaiseen työnhakumotivaatioon sisältyy amotivaatio. Henkilöt eivät usko omaan työllistymiseensä. Heillä on usein terveydellisiä haasteita, jotka vaikuttavat työkykyyn. Elämä nähdään toivottamana selviytymistaisteluna ja työelämän ulkopuolelle jättäytyminen on heidän selviytymiskeinonsa. (Kuvaja 2012, 25.)

6 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa Etelä-Pohjanmaalla TE-palveluiden työllisyyspoliittisella avustuksella toimivien työllistämishankkeiden työvalmentajien käsityksiä asiakkaidensa työnhakumotivaatiosta. Tavoitteena on selvittää työnhaun ammattilaisten keinot työnhakijoiden motivointiin, sekä kartoittaa asiat mitkä työvalmentajien näkökulmasta vaikuttavat asiakkaan työnhakumotivaatioon, niin hyvässä kuin pahassa. Opinnäytetyöllä halutaan tarjota työvalmentajille työkaluja oman toimintansa kehittämiseen.

Työnhakumotivaatio on perusedellytys hankkeiden asiakkaille. Asiaan kuitenkin vaikuttaa jatkuvasti muuttuvat tekijät, jotka ovat kaikkien hallitsemattomissa. Käsite työnhakumotivaatio saattaa olla valmentajille itselleen itseltään selvä asia, mutta asian ääreen ei ole välttämättä juuri pysähtytty. Tarkoituksenani on kartoittaa, miten työnhakumotivaatio valmentajien kesken ymmärretään, tarkastellaanko työnhakumotivaation taustalla olevia motiiveja ja vaikuttavatko ne asiakkaan motivointiin.

Tarkoituksena on jakaa tietoa työnhakumotivaation muodostumisesta, siihen liittyvien työnhakijan omien arvopohjien ja ympäristöjen vaikutuksista. Työvalmennuksesta puhuttaessa asiakasta ei nähdä aktiivisena toimijana, vaan passiivisen hahmona, jota työvalmentajan tulee motivoida ulkoa käsin.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa ja jakaa ymmärrystä työnhakumotivaatiosta, sen eri orientaatioista. Tarkoitus on yhtenäistää käsitteen määrittely työvalmentajien kesken ja ennen kaikkea kartoittaa niitä toimivia motiivoinnin malleja, mitä valmentajilla on Etelä-Pohjanmaan alueella käytössä.

Vaikka käytänteet haetaan työvalmennusta tekeviltä ammattilaisilta, on motiivoinnin keinot myös sovellettavissa muille ihmissuhdetyötä tekeville ammattilaisille.

Työn lopputuloksen uskoisin osoittavan työvalmentajien arvopohjaa, mille heidän työskentelynsä perustuu, sekä sen kuinka asiakaslähtöisesti työvalmennusta toteutetaan. Työnhakumotivaatio on heille työssään jokapäiväinen asia, mutta asian äärelle pysähtyminen aiheuttaa varmasti hämmennystä ja pohdintaa, miten työnhakijan motivaatiota konkreettisesti tuetaan.

7 Tutkimuksen toteuttaminen

Opinnäytetyön tutkimusosuus toteutettiin laadullisena kartoittavana tutkimuksena, sekä määrällisenä tutkimuksena.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset:

1. Miten valmentajat ymmärtävät työnhakumotivaation ja arvioivat sen tilaa?
2. Millä tavoin asiakasta voi motivoida ja millainen on asiakkaan oma rooli?

Työvalmennusta on aiemmin käsitelty kuntien tekemän aikuissosiaalityön ja työpajaohjauksen näkökulmasta ja työvalmennuskäsite johtaa usein työpajoille. Kuitenkin hallituksen kiinnittäessä enemmän huomiota työllistämistä edistäviin toimiin, myös työvalmennuskäsite on laajentunut. Työvoimapoliittisista hankkeista, joiden hallinto on valtaosin kolmannen sektorin alla, on hyvin vähän materiaaleja. Ilmiö ei ole uusi, mutta näistä hankkeista on pidetty vähän ääntä ja teoria on otettu työpajatoiminnan alta.

Opinnäytetyössäni käsittelen työvalmennusta hankkeiden ja etenkin työvalmentajien näkökulmasta. En lähde tarkastelemaan asiaa sosiaalisen- tai ammatillisen kuntoutuksen näkökulmasta laajemmin, sillä määreet ovat liian laajat. Työvalmennuksen käsittely tehdään yleisesti ja yleisimpiä yhtenäisiä menetelmiä mainiten. Tämä vaatii myös työvalmennuskäsitteen uudelleen määrittelyn työvoimapolitiittisten hankkeiden näkökulmasta.

7.1 Kohderyhmä

Opinnäytetyö keskittyy Etelä-Pohjanmaalla toimiviin työllisyyspoliittisella rahoituksella toimivien hankkeiden työvalmentajiin ja heidän asiakkaisiinsa. Hankkeiden kohderyhmänä ovat Etelä-Pohjanmaalla olevat työttömät työnhakijat, joiden työttömyys on pitkittynyt tai uhkaa pitkittyä, sekä ne työttömät, joiden uskotaan hyötyvän työvalmennuksesta työllistymisensä edistämiseksi kulkiessaan kohti avoimia työmarkkinoita. Hankkeiden asiakkaiden taustat ovat erilaiset, he tulevat eri palvelulinjoilta ja heidän työttömyytensä kestot ovat viikkojen ja vuosien väliltä. Näin ollen työttömiä tarkastellessa ei voida keskittyä pelkästään esimerkiksi työttömyyspäiviin vaan työttömiä tarkastellaan isompana yhtenäisenä joukkona.

Tutkimus teetetään Etelä-Pohjanmaan TE-toimiston rahoittamien hankkeiden valmentajille. Työllisyyspoliittisella avustuksella Etelä-Pohjanmaalla toimii neljä hanketta (Fokus, Oma polku, Aputiimi ja Majakka). Hankkeissa on yhteensä 14 työvalmentajaa. Kartoituksen ulkopuolelle jätetään Euroopan sosiaalirahaston rahoittamat kolme hanketta. Perusteena tälle on hankkeiden toiminnan erilaisuus ja ympäristöt. Multi-hanke keskittyi maahanmuuttajataustaisten työllistämiseen, Preppaamo tarjoaa kulttuurialan työhönvalmennusta työkokeilun keinoin, ryhmämuotoisena toimintana ja StepOn -hanke toteutti työvalmennusta työpajaympäristössä. Nämä eriävyydet ovat mielestäni

riittävä syy heidän rajaamiseensa tämän opinnäytetyön tutkimusosuuden ulkopuolelle.

7.2 Menetelmä

Menetelmäksi työvalmentajien näkemysten tutkimiseen, valitsin ensisijaisesti laadullisen kartoittavan tutkimuksen. Aineisto kuitenkin mahdollisti myös määrällisen tutkimusmenetelmän hyödyntämisen. Tutkittava asia perustuu pääasiassa kokemuksiin ja näkemyksiin, eikä näin ollen ole numeraalisesti mitattavissa. Tiettyjen kysymysten pohjalta nousivat esiin toistuvasti tietyt arvot ja tekijät, joidenka pohjalta pystyttiin numeraalisesti osoittamaan tiettyjen tekijöiden esiintyvyys työvalmentajien keskuudessa määrällisten menetelmien mukaan. Puhuttaessa laadullisesta tutkimuksesta, esiin nousee usein sana tulkinallinen. Tutkimuksen havaintojen teorian ymmärtäminen on usein kiinnityksen omasta käsityksestä ilmiötä kohtaan. (Tuomi 2018, 22-28.)

Hirsjärvi (2016, 137-139.) kuvaa tutkimuksessa neljä erilaista piirrettä, joiden perusteella tarkoitusta voidaan ilmentää. Tutkimus voi olla luonteeltaan kartoittava, jolloin tutkittavaan asiaan etsitään uusia näkökulmia, ilmiöitä, saada uutta tietoa vähemmän tunnetuista ilmiöistä tai kehittää täysin uusia hypoteeseja. Tutkimuksella voidaan myös etsiä selityksiä tiettyihin tilanteisiin ja ongelmiin ja löytää vastaukset niitä selittäviin tekijöihin ns. ”syy-seuraussuhde”. Kuvaileva tutkimus taas esittää tarkasti henkilöitä, tapahtumia, tilanteita ja kirjaa niiden keskeisiä piirteitä. Ennustava tutkimus taas pyrkii ennustamaan miten tapahtumat tai ihmiset toimivat tiettyjen ilmiöiden seurauksena.

Aineistonkeruuseen tein laadullisen ja määrällisen kartoittavan kyselytutkimuksen. Aineisto kerättiin kyselynetti.com sivuston verkkopohjaisella kyselyalustalla. Kyselyyn vastattiin anonyymisti. Linkki kyselyyn lähetettiin Etelä-

Pohjanmaan alueen työllisyyspoliittisissa hankkeissa toimiville työvalmentajille, yhteensä 13 henkilölle. Aineiston keräys tapahtui toukokuussa 2019.

Aineistonkeruu tavaksi valikoitui verkkokysely valmentajien sijoituessa eri puolille maakuntaa ja koska aikataulujen yhteensovittaminen olisi ollut haasteellista näin suurella otannalla. Halusin aineiston keruuta suunnitellessa varmistua, että myös pienemmillä paikkakunnilla toimivien työvalmentajien näkökulmat aiheeseen tulevat kuulluksi.

Kyselylomake muodostui 13 avoimesta kysymyksestä, joilla kartoitettiin työvalmentajien omaa arvopohjaa työlleen, heidän työkaluistaan asiakkaidensa motivointiin ja sen seurantaan sekä heidän näkökulmistaan työnhakumotivaatioon vaikuttavista tekijöistä.

Kyselyä suunniteltaessa päädyttiin avoimiin kysymyksiin, jotta työvalmentajat saisivat omin sanoin kuvata näkemyksiään ja kokemuksiaan. Monivalintakysymykset olisivat voineet johdatella vastaajaa tutkijan ajattelemaan suuntaan. Tällaisessa mittakaavassa toteutettu avoin kysely oli riski. Vastaajille kerrottiin jo kyselyn alussa, että kyselyn pystyi tallentamaan keskeneräisenä ja jatkamaan sivuston antamalla koodilla myöhemmin. Tällä haluttiin varmistaa, että jokainen työvalmentaja pystyy sopivan hetken tullen ajatuksen kanssa jatkamaan kyselyyn vastaamista eikä vastausten kanssa tarvitse hätiköidä. (Hirsjärvi 2019, 195-201.)

Kyselyssä ei kysytty tunnistettavia tietoja, kuten missä hankkeessa tai minkä kunnan alueella työvalmentaja työskenteli. Kyselyn vastausaika oli kaksi viikkoa. Kyselyyn vastasi yhteensä 12 työvalmentajaa, mikä tekee vastausprosentiksi yli 92 %.

7.3 Aineiston analysointi

Aineiston analysointimenetelmänä käytettiin sisällön erittelyä. Kerätty aineisto käytiin läpi ja siitä suljettiin tutkimuksen kannalta epäoleelliset vastaukset pois. Vastaajat koodattiin numeroilla. Työvalmentajilta kerätty aineisto luokiteltiin teemoittain. Teemoiksi aineiston pohjalta nousi työvalmennuksen arvopohja, työvalmentajien näkemykset työnhakumotivaation muodostumisesta, työvalmennuksen motivoinnin keinot, työnhakumotivaation arviointi, sekä työnhakumotivaatioon vaikuttavat negatiiviset tekijät. Teemoihin jakaminen helpotti tarkastelemaan yksittäisiä vastauksia tutkimuskysymyksiin pohjaten. Teemoja raportoitaessa käytettiin suoria lainauksia. Avoimien kysymysten vastaukset pystyttiin tietyiltä osin jakamaan myös määrälliseen muotoon, josta niistä voitaisiin esittää tarvittaessa numeraalisesti sekä seuraamaan samojen teemojen esiintymistä koko tutkimuksessa. (Tuomi 2018, 104-107.)

7.4 Eettisyys ja luotettavuus

Aineiston keruussa noudatettiin hyviä tutkimuseettisiä periaatteita ja hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksessa kunnioitettiin tutkimukseen kutsuttavien oikeutta päättää osallistumisesta tutkimukseen tai mahdollisuutta jättää tiettyihin kysymyksiin vastaamatta. Tämä otettiin huomioon esimerkiksi siten, että ”pakollisia” vastauskenttiä ei ollut. Vastaajille pyrittiin antamaan riittävästi tietoa tutkimuksen tarkoituksesta sekä käyttötarkoituksesta. Vastaajille annettiin myös yhteystiedot, mistä voi kysyä tutkimukseen liittyviä asioita. Ennen kyselyn lähettämistä, lähetettiin hankkeiden projektipäälliköille tiedote tulevasta kyselystä ja heille tarjottiin mahdollisuus jättäytyä pois kyselystä. (Hirsjärvi ym. 2016, 23-27.) Kyselystä tiedotettiin myös hankkeiden rahoittajaa Etelä-Pohjanmaan TE-toimistoa.

Aineiston keruu menetelmäksi valikoitui pitkän pohdinnan jälkeen sähköinen kyselylomake, joka koostui kolmestatoista avoimesta kysymyksestä. Kyselyä suunniteltaessa pohdittiin erilaisia toteutustapoja, jotka tekisivät kyselyyn vastaamisesta vastaajalle mahdollisimman vaivattoman. Avoimet kysymykset olivat tarkkaan harkittu riski. Kyselyn luotettavuuden kannalta, ei aineistoa haluttu kerätä monivalintakysymyksillä, sillä kysymysten asettelulla olisi voinut tahtomattaan johdatella vastaajia tutkijan ajattelemaan suuntaan. Kyselyllä haluttiin selvittää valmentajien omia ajatuksia, eikä sitä miten tutkija olisi kysymykseen halunnut vastattavan.

Vastausten runsas määrä osoitti kuitenkin työvalmentajien oman mielenkiinnon aiheeseen. Työnhakijoiden motivaatio, sekä motivointi, on esillä heidän jokapäiväisessä työssään. Halu ymmärtää motivaation muodostumisen ja motivoinnin taustoja oli selkeä.

Tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta, avoimet kysymykset sisälsivät riskin, että analysointivaiheessa lukisin rivienvälistä oman työhistoriani pohjalta vastauksia. Vastauksia läpikäydessä oli tärkeää pitää omat oletukset ja kokemuspohjalta heijastuvat näkemykset poissa analysointivaiheesta. Vastauksia tulkittiin sanasta sanaan, oletuksia tekemättä. Opinnäytetyössä haluttiin käyttää mahdollisimman paljon valmentajien suoria lainauksia luotettavuuden säilyttämiseksi.

Luotettavuuden mittareina toimivat käsitteet reliaabelius ja validius. Reliaabelius kuvaa tutkimuksen toistettavuutta ja validius tulosten pätevyyttä. Luotettavuuden arviointi on tärkeää, oli kyseessä sitten laadullinen tai määrällinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta arvioidaan tarkalla raportoinnilla tutkimuksen toteuttamisesta. (Hirsjärvi ym. 2016, 231-233.)

Laadullisessa tutkimuksessa tehtyjen havaintojen puolueettomuus on tärkeää luotettavuutta arvioitaessa. Puolueettomuudella tarkoitetaan sitä, että haastateltavat kuullaan ja ymmärretään oikein ja pyritään estämään ulkoisten tekijöiden vaikutus havainnointiin. On kuitenkin muistettava, että tutkija on itse asettanut itselleen tutkimusasetelman sekä ongelman ja tulkitsee sitä omista lähtökohdistaan käsin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158-160.)

Luotettavuuden varmistamiseksi kyselyssä saatuja vastauksia ei ole yksinkertaistettu tai muutettu, vaan käytetty suoria lainauksia, jotka lisäävät analysoinnin läpinäkyvyyttä. Tällä on haluttu varmistaa, että tutkijan omat käsitykset tai kokemuspohja ei vaikuta vastausten analysoinnissa, vaan materiaalia käsitellään sanasta sanaan niin kuin se on kirjoitettu.

8 Tulokset

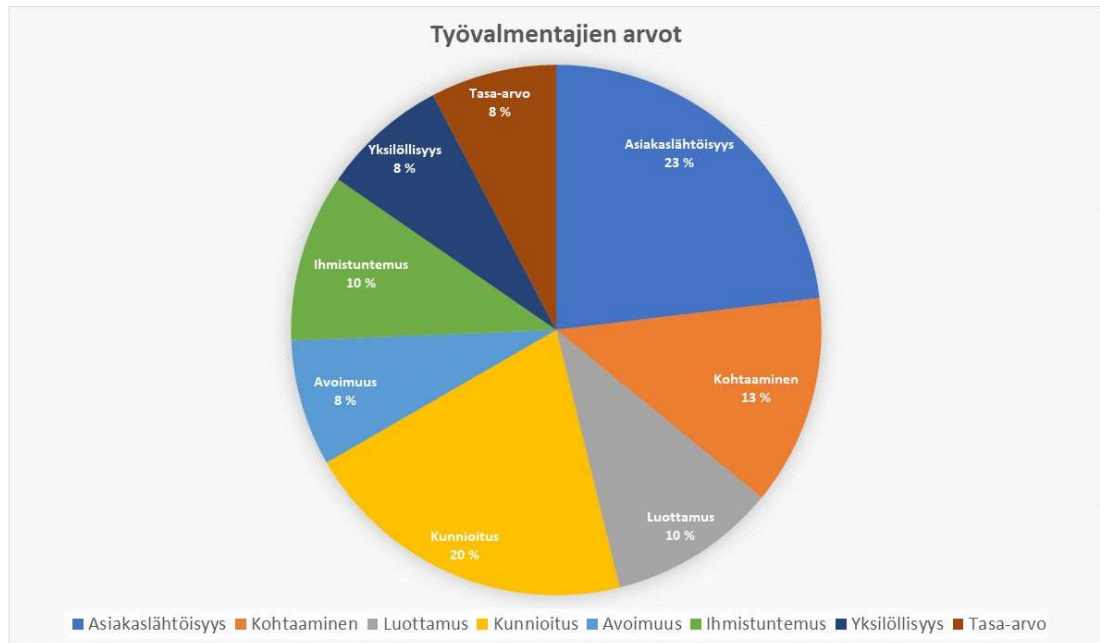
Tutkimustuloksina työvalmentajien näkemysten pohjalta muodostui seuraavat neljä teemaa.

8.1 Työvalmentajien arvopohja työvalmennuksessa

Työvalmentajien työ perustuu puhtaasti pehmeisiin arvoihin (Kuvio 4). Työvalmentajilta saaduista vastauksista nousi vahvasti esiin asiakaslähtöisyyden, asiakkaan kohtaamisen ja työnhakijan kuulluksi tulemisen merkitys, minkä koettiin jo olevan yksi työtöntä motivoiva tekijä.

Pyrin auttamaan jokaista yksittäistä työnhakijaa hänen lähtökohdistaan. Jos en kykene tarjoamaan asiakkaalleni muuta, annan hänelle aikani ja sen että hän tulee nähdyksi. Se on ehkä kaikki mitä tarvitaan.” Työvalmentaja 4.

Kohdatuksi tulemisen merkitys nostettiin esiin yhtenä merkityksellisempänä tapana luoda kontakteja työttömään työnhakijaan ja saavuttaa hänen luottamuksensa, joka on työskentelyn aloittamiselle oleellinen pohja.



Kuvio 4. Työvalmentajien arvopohja

Työvalmentajat nostavat esiin luottamuksen merkitystä vastauksissaan esiin kahdelta eri kannalta. Työvalmentajat toivovat työnhakijoiden kokevan, että heihin voidaan luottaa. Työvalmentajille on tärkeää, että heidän työnsä on asiakkaalle läpinäkyvää ja työnhakija voi luottaa työvalmentajan tekävän sen, mitä on tilanteen edistämiseksi luvannut. Työvalmentajat toivovat, että valmistuttavat kokevat voivansa puhua heille mieltään painavista asioista. Työvalmentajat kokevat myös, että heidän on pystyttävä luottamaan työnhakijan puheisiin ja siihen, että hän kantaa osansa prosessin etenemisestä.

8.2 Työvalmennuksen motivoinnin keinot

Työvalmennuksen itsessään työvalmentajat kokevat motivoivan työtöntä työnhakijaa asiakaslähtöisen työtöteen kautta. Asiakkaan oman elämän asiantuntijuuden kunnioittaminen, hänen toiveidensa kuuleminen on usealle työnhakijalle iso asia. Työvalmentajan kanssa voi helposti heitellä ideoita mihin suuntaan työnhakija lähtisi työuraansa rakentamaan ja villitkin ideat kuulaa. Työvalmentajilla on myös runsaasti tietoa palveluverkostosta ja siinä toimimisesta. Työvalmentajat pystyvät ohjaamaan ja neuvomaan työnhakijaa hänen lähtökohdistaan, eikä hänen tarvitse itse yrittää selvittää miten minkäkin asian kanssa tulee toimia.

“Työvalmennus kohtaa työnhakijan ihmisenä, syntyy luottamus ja kokemus, että minä olen tärkeä. Voimaantuminen. Työvalmennuksessa voi heittää myös hullut ideat ja naureskella, jolloin on mahdollisuus kuningasidean tai uuden vaihtoehdoisen suunnan löytymiselle. Vierellä kulkijan kanssa on helpompi tehdä asioita, niihin panostaa silloin enemmän.” Työvalmentaja 1.

“Olen saanut asiakkailta palautetta: ”Olen saanut tämän ensimmäisen tapaamisen aikana enemmän tietoa mahdollisuuksistani kuin puolen vuoden asiakkuuden aikana TE-palveluista.” Kasvokkain, useamman kerran tapaamisten aikana kehittyy luottamussuhde, jonka aikana pystytään motivoitumista lisäämään. Motivoituminen antaa intoa ja halua edetä. Työvalmennuksen tavoitteena on kohentaa asiakkaan itsetuntoa ja minimoida työllistymisen esteitä. Nämä saattavat olla hyvin konkreettisia ongelmia; terveydentila, asunto-ongelmat, jne. Kun tarvehierarkian mukaisesti saadaan tarpeet tyydytettyä voidaan nähdä työnhaun motivoitumisen lisääntyvän, ellei esim. terveydentilan takia ole järkevämpää pohtia esim. eläkkeelle siirtymistä.” Työvalmentaja 3.

Työvalmennuksessa työnhakijan ei tarvitse yksin yrittää selvittää monimutkaista palveluverkostoa ja yrittää pärjätä yksin. Työvalmentaja, työttömän rinnalla kulkeva ammattilainen, lisää, luottamuksen synnyttyä työnhakumotiivaatiota.

“Kun ihminen saa kurjassa tilanteessa vierelleen ihmisen, joka tukee ja kannustaa, nousee siinä väkisinkin motivaatio. Työttömyys lannistaa ja, jos sitä on jatkunut pidempään, tulee ihmiselle ajatus kelpaamattomuudestaan. Työvalmentaja näkee ihmisessä sen potentiaalin ja auttaa löytämään keinoja kohti ratkaisuja. Yhdessä me niitä onnistumisia luodaan.” Työvalmentaja 10.

Työvalmentajien omat motivoinnin keinot perustuvat pitkälti tukena olemiseen ja rinnalla kulkemiseen. Työvalmentajat laativat asiakkaan kanssa tavoitteen ja suunnitelman, mutta myös varasuunnitelmia mietitään asiakkaan kanssa. Työvalmentajan varmistuessa, että heillä on työnhakijan kanssa yhdessä mietittyjä vaihtoehtoja millä edetä, syntyy turvallisuuden tunne. Tunne että hänen tavoitteensa on myös työvalmentajalle tärkeä.

“Varmistan ettei mitään jätetä yhden kortin varaan, jonka toteutumatta jäämiseen kaatuu motivaatio. Pidän vaihtoehtoja ja ideoita auki pitkin matkaa. Kyselen ja herätelen ajatuksia eri aiheista. Joka kerralta jää jotain pohdittavaa.” Työvalmentaja 1.

Työvalmentajien motivointikeinoissa korostuu vahvuuksien, osaamisen nostaminen ja ennen kaikkea niiden osoittaminen työnhakijalle itselleen. Työnhakijalla voi tahtomattaan olla hyvin kapeakatseinen näkemys siitä mitä hän osaa ja millaisiin erilaisiin työnkuviin sitä voi todellisuudessa hyödyntää. Työvalmentajat haluavat osoittaa työnhakijalle tämän omat vaikuttamismahdollisuudet työllistymiseensä. Työttömät saattavat “uhriutua”, kun työtä ei ole löytynyt ja usko omiin vaikuttamismahdollisuuksiin on laskenut.

“Monesti ihminen itse löytää ne ratkaisut, minä vain autan perkaamaan sitä sumua.”

Työvalmentaja 10.

Asiakkaan rooli motivoinnissa on työvalmentajien näkökulmasta oleellinen. Työnhakija joko on valmis ottamaan uusia ideoita ja ehdotuksia vastaan, tai sitten ei. Työvalmentajat nostavat esiin, että vaikka asiakkaalla on negatiivisia kokemuksia ja hän tulee valmennukseen skeptisenä, voidaan yhteistyö saada luottamuksen synnyttyä toimimaan. Työvalmentajalla on tässä kohtaa vain enemmän todistettavaa. Mikäli asiakkaalla ei ole halua työllistyä tai sitoutua työvalmennukseen, on motivointi sillä hetkellä turhaa. Motivointi ei ole mahdollista, mutta työnhakijalla tulee olla jonkinlainen kipinä omaan työllistymiseensä. Työvalmennus on vapaaehtoisuuteen perustuvaa, eikä ketään voi pakottaa sitoutumaan tarjottuun palveluun. Työvalmennuksesta on kuitenkin sovittu asiakkaan työllistymissuunnitelmassa, joka sitoo asiakasta lähtemään mukaan valmennukseen.

“ei voi motivoida jos ei ole mitään motivoitavia!” asiakas on pääroolissa!” Työvalmentaja 9.

Mikäli työnhakija ei ole lainkaan kiinnostunut työllistymisestä, ei se ole merkki siitä etteikö työvalmennus tuottaisi tulosta, työvalmennuksen ajoitus on vain väärä. Työvalmennus on vapaaehtoisuuteen perustuvaa, eikä ketään voi pakottaa sitoutumaan tarjottuun palveluun.

8.3 Työnhakumotivaatio työvalmentajien silmin

Työvalmentajien määritellessä työnhakumotivaatiota, vastauksissa korostui työnhakijan asenne ja innokkuus työnhakua kohtaan. Työvalmentajat kuvasivat työnhakumotivaatiota seuraavasti:

“ Työnhakumotivaatio on voima, minkä avulla ihminen jaksaa useammankin takapakin jälkeen hakea uusia mahdollisuuksia työelämään pääsyyn. Työvalmentajana näen, että minun tehtäväni on antaa asiakkaille itseluottamusta ja avata vaihtoehtoja motivaation ruokkimiseksi.” Työvalmentaja 3.

“Motivaatiota miettii vaihtoehtoja, hakea ja kokeilla erilaisia ratkaisuja oman tilanteensa eteenpäinviemiseksi. Nähdä nykyhetkeä pidemmälle ja olla valmis tekemään töitä oman tavoitteensa eteen. Se edellyttää usein ”oman mukavuusalueen” ulkopuolelle menemistä ja uskallusta kokeilla uusia kanavia työnhaussa. Oma-aloitteisuus ja aktiivisuus, ei ”valmiin” odottamista.” Työvalmentaja 12

Työnhakumotivaatio on työvalmentajien näkemyksen mukaan halua oppia ja kehittää itseään työmarkkinoita vastaavalle tasolle. Se on sisäinen ja heille myös ulkoisesti näkyvä olotila, mikä kantaa työnhaun epävarmuuksienkin ylitse. Työttömän työnhakumotivaatio on oleellinen osa niin työvalmennusta kuin asiakkaan työllistymistä. Oman mukavuusalueen ulkopuolelle meneminen on usein haasteellista, jolloin työvalmentajan tehtävä on rohkaista työnhakijaa ja osoittaa ne mahdollisuudet, joita asioiden yrittämien mahdollistaa.

“Työnhakumotivaatio täytyy löytyä työttömältä itseltään. Jos sitä ei ole, työvalmentajan täytyy esim. oivalluttamalla herättää työttömän motivaatiota työn hakuun, elämän muutokseen, omiin mahdollisuuksiin, omiin vahvuuksiin, tulevaisuuteen. Joskus täytyy myös ymmärtää antaa periksi, jos motivaatiota ei tunnu syntyvän, useista keinoista huolimatta.” Työvalmentaja 5.

Työvalmennus voi ajoittua työttömän työnhakijan kannalta huonoon elämänvaiheeseen, jolloin edellytyksiä valmennusprosessin etenemiselle sillä hetkellä ei ole. Työnhakijan terveydentilan ollessa heikko, on ajankohtaisempaa kohdistaa huomio terveyden ja toimintakyvyn edistämiseen ennemmin kuin työvalmennuksessa etenemiseen.

Työvalmentajille työttömän työnhakumotivaatio näyttäytyy suorana toimintana, haluna olla aktiivisena toimijana oman tilanteensa edistämiseksi, haluna kehittää osaamistaan ja valmiutena poistua omalta mukavuusalueeltaan sekä yhdessä asetettujen tavoitteiden eteen työskentelynä.

“Haluna lähteä kokeilemaan uutta, ennakkoluulottomuutena jne. Asiakas näkee enemmän mahdollisuuksia kuin esteitä. Motivoituneelle asiakkaalle löytyy usein ratkaisu nopeasti, sillä he ovat myös valmiita tinkimään tietyistä kriteereistään (mm. työsopparin kesto, palkka, matka) työhön pääsemiseksi.” Työvalmentaja 7.

Työnhakumotivaatio voi näkyä myös muulla tavalla kuin innostuksena. Pienten paikkakuntien vähäiset työ- ja koulutusmahdollisuudet, pitkät välimatkat ja monien yritysten aiheuttamat pettymykset saattavat näkyä työnhakijassa voimakkainakin reaktioina. Reagointi pettymykseen kertoo paljon työnhakijan työnhakumotivaatiosta. Jos työnhaussa eteen tulleet pettymykset eivät aiheuta työnhakijassa minkäänlaista reaktiota, voi työvalmentaja kyseenalaistaa työnhakijan motivaation työllistymiseen. Siinä missä innostus ja toivo kertovat motivaation korkeasta tasosta, myös turhautuminen, pettymys ja aggressiivisuus voivat kertoa työnhakijan sitoutumisesta työnhakuun.

“Kiukkuinen asiakas saa pauhata. Se motivaatio on usein ahdistuksen alla piilossa. Epätoivona silmänurkassa, kun kukaan ei enää halua 63-vuotiasta miestä - nielaisisi kyynelleen jos kehtaisi. Haluna lähteä 80 km päähän av-ohjaajan kanssa keskustelemaan, useamman kerran. Lukemattomina hakemuksina, joita yli 50-vuotias nainen saa lähettää turhaan, kun yritys ei edes vaivaudu vastaamaan.” Työvalmentaja 4.

8.4 Asiakkaan työnhakumotivaation arviointimenetelmät

Työvalmentajien keinot työnhakijan työnhakumotivaatiotilan arviointiin tapahtuvat pääosin keskustelun ja havainnoinnin kautta. Työvalmentajat

seuraavat työnhakijan kehonkieltä ja yleistä olemusta. Alkuhaastattelussa työnhakija on usein varauksellinen. Työnhakijan kanssa käydyn alkuhaastattelun ja tavoitteiden määrittelyn kautta valmentajat arvioivat työnhakijan innokkuutta ja sitoutuneisuutta yhdessä sovittuihin tavoitteisiin ja tehtäviin, joita tarkastellaan jokaisella tapaamiskerralla.

“Aloitusero/alkuhaastattelutilanteessa kysyttävien kysymysten vastauksista ja reagoineista. Ideoiden heittäytymiseen tarttumisesta. Asiakkaan oma arvio, myöhemmin arvio onko tavoitetila muuttunut alkukartoituksesta. Motivaatioportaat.” Työvalmentaja 1.

“Ensisijaisesti keskusteluiden ja sanattoman viestinnän keinoin. Havainnoin asiakasta koko ajan: miten asiakas tarttuu sovittuihin tehtäviin, millaisella pieteetillä hän suorittaa sovitut tehtävät, millaisia tavoitteita hän itselleen asettaa, vaikuttaako asiakas innostuneelta, jännittyneeltä tai ehkä tympääntyneeltä.. Havainnoin siis kokonaisuutta.” Työvalmentaja 9.

Yksi työvalmentajista nostaa esiin asiakasta osallistavat arvioinnin menetelmät, joista asiakas itse näkee muutoksen kuten Kykyviisarin, Työelämäatutuksen, Työelämävalmiuteni ja muut tavoitteiden jäsenystehtävät, joiden avulla tilanteen etenemistä kaikilla elämän alueilla on helppo seurata. Näitä konkreettisia mittareita nostettiin todella vähän vastauksissa esiin.

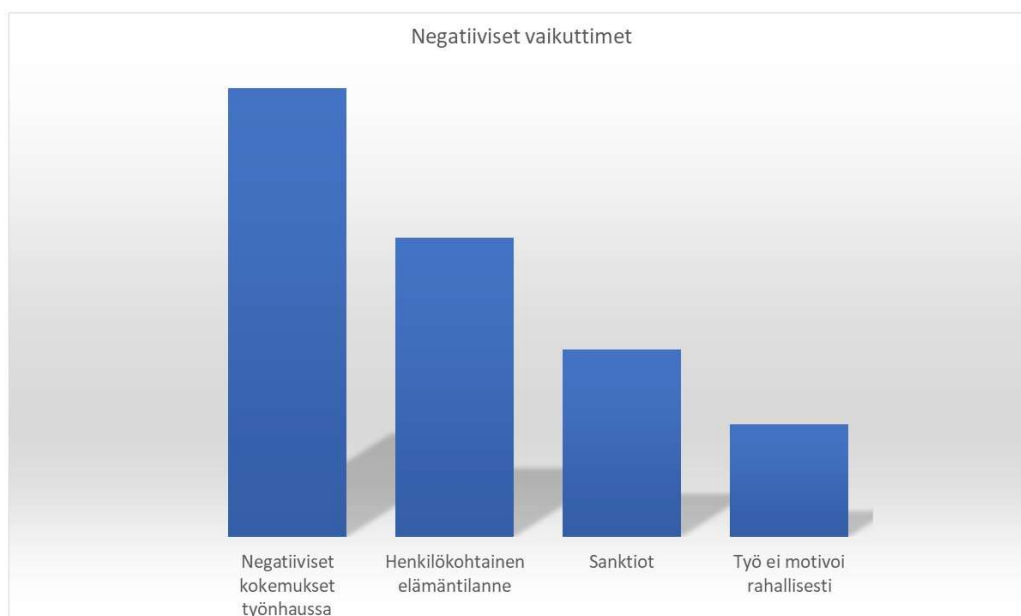
8.5 Työnhakumotivaatioon vaikuttavat negatiiviset tekijät

Työvalmentajat nostavat yksimielisesti esiin työnhakumotivaatioon negatiivisesti vaikuttavana suurimpana tekijänä työttömän työnhakijan negatiiviset kokemukset työnhaussa ja työssä (Kuvio 5). Kun asiakas ei lukuisista hake- muksista huolimatta tule valituksi ja valitsematta jättämisistä ei ilmoiteta, tun- tuu koko prosessi epäoikeudenmukaiselta. Pettymys ja viha vaikuttaa

negatiivisesti asiakkaan motivaatioon ja eräs työvalmentaja kokee sen vievän heidät takaisin lähtöpisteeseen.

Toinen suuri syy työnhakumotivaation olemattomuuteen tai laskuun on työnhakijan oma elämäntilanne. Työnhakijan kärsiessä terveydellisistä ongelmista ja kokiessa haasteita arjessa selviämiseen on vaikeaa löytää motivaatiota töiden hakemiseen.

“Tarvehierarkian mukaisesti perustarpeiden tyydyttämättömyys. On vaikea keskittyä työnhakuun, jos on vaikka puutetta ruoasta, asunnosta tai terveyden puolesta ei pysty ottamaan työtä vastaan.” Työvalmentaja 3.



Kuvio 5. Työnhakumotivaation negatiivisesti vaikuttavat tekijät

“Henkilökohtainen elämäntilanne (velat, ulosotto, terveydelliset ongelmat, autottomuus). Työtä ei nähdä rahallisesti motivoivana (yhteiskunnan tuet).” Työvalmentaja 12.

Työnhakemattomuudesta aiheutuvat sanktiot, kuten karenssi, aktiivimalli, on työvalmentajien näkemyksen mukaan työnhakumotivaatiota syövä tekijä. Työnhakijoille määrätyt hakumääräykset tuntuvat joskus kohtuuttomilta.

“Järjestelmä tuntuu usein epäoikeudenmukaiselta. Säännöt eivät tahdo taipua ymmärtämään työnhakijan henkiökohtaista tilannetta.” Työvalmentaja 4.

Osa-aikaisista töistä tai lyhytkestoisista työsuhteista saatava palkka, suhteessa vaivannäköön, on myös yksi valmentajien silmissä työnhakumotivaatiota heikentävä tekijä. Heikko palkka, suhteessa työttömyysetuuteen, ei ole työvalmentajien silmissä riittävä motivoimaan työtöntä työnhakuun, vaan mahdollistaa enemmänkin työelämän ulkopuolelle jättäytymistä.

“Jos joku ulkopuolinen sanoo ihmiselle, että tuo ja tämä ei ole mahdollista. Mielestäni kenelläkään ei ole oikeutta sanoa toisen haavetta mahdottomaksi. Elämä huolehtii niistä realiteeteista, ei meidän tarvitse niihin jumiutua. Vastaan siis toisten ihmisten negatiiviset sanomiset ja haaveiden lyttäämiset.” Työvalmentaja 10.

Oman ammatti-identiteetin arvostus ja oman osaamisen tunnustaminen myös muiden ihmisten toimesta voi vahvistaa tai musertaa työnhakijan työnhakumotivaation. Etenkin jos työnhakija on kokenut, että muut tietävät parhaiten mikä on hänelle mahdollista ja mikä ei. Työvalmentajalla on haasteellinen tehtävä lähteä rakentamaan musertunutta minäkuvaa sekä ammatti-identiteettiä yhdessä työnhakijan kanssa.

9 Johtopäätökset

Tutkimusosuuteen kerätyllä aineistolla selvitettiin työllisyyspoliittisella avustuksella rahoitetuissa hankkeissa toimivien työvalmentajien ymmärrystä asiakkainaan olevien työttömien työnhakijoiden työnhakumotivaatiosta sekä sen tason arvioinnista. Kerätty aineisto osoittaa, että työvalmentajat tarkastelevat työnhakumotivaatiota ja sen tasoa aina asiakaslähtöisesti. Havainnointi, työnhakijaa ensimmäisen kerran tavatessa, on yksi keino millä valmentajat lähtevät työnhakumotivaation tason arviointia rakentamaan. Valmentajat huomioivat työnhakijan tilannetta kokonaisvaltaisesti alkuhaastattelussa. Työvalmentajat ymmärtävät työnhakijan elämässä työllistämistä estävät asiat ja pyrkivät mahdollisuuksien mukaan auttamaan niiden palveluiden piiriin, joiden kautta näitä esteitä on mahdollista lähteä purkamaan.

Aineiston pohjalta voidaan todeta, että työvalmentajilla ei ole käytössään kovinkaan paljoa konkreettisia, nimettyjä motivoinnin työkaluja. Työvalmentajien motivoinnin keinot muodostuvat luottamukseen perustuvasta vuorovaikutuksesta, läsnäolevasta kohtaamisesta, sekä työttömän työnhakijan uskon ylläpidosta edessä olevia mahdollisuuksia kohtaan. Työvalmennusta tehdään yhdessä työnhakijan kanssa ja aina hänen omista lähtökohdistaan. Työvalmentaja on tukena ja neuvomassa työvalmennusprosessissa, mutta tarkoitus on voimaannuttaa työnhakijaa itseään aktiiviseen ja onnistuneeseen työhakuun. Yksi merkittävä motivoinninkeino työvalmentajien silmissä on se, että työnhakija ei ole asioiden kanssa yksin.

Työvalmennuksessa yhtenä motivoivana tekijänä nähdään työnhakijan vastuuttaminen. Luottamukseen perustuva suhde työvalmentajaan vastuuttaa työnhakijaa itseään prosessin etenemisestä. Yhdessä laadittu suunnitelma,

jonka lähtökohdat ja tavoitteet ovat työttömän työnhakijan itsensä asettamat voimistaa hänen omaa rooliaan työllistymisessä.

Työnhakijan rooli koko valmennusprosessissa on työvalmentajien näkökulmasta oleellinen. Työnhakija päättää suunnan työvalmennusprosessille sekä sen, miten valmennukselle asetettuja tavoitteita lähdetään tavoittelemaan. Työnhakija tietää elämässään olevat rajoitteet sekä oman terveydentilansa, mitkä työvalmentaja ottaa huomioon uutta työuraa mietittäessä. Työvalmentajat tekevät työnhakijan työllistymisen eteen osansa, tiettyyn pisteeseen asti, mutta työnhakijan on itse kuitenkin oltava valmis työskentelemään oman tulevaisuutensa eteen.

10 Pohdinta

Opinnäytetyön aihevalinta tapahtui vanhoja Kuntous -lehtiä selatessa. Itselleni oli selvää, että opinnäytetyö tulee olemaan omaa työtäni tukeva, vaikka aihetta ei vielä ollut. Kuvajan artikkeli (2012) työnhakumotivaatiosta pysäytti ja kaavio (Kuvio 3.) eri työnhakumotivaatio-orientaatioista antoi itselleni ymmärrystä omien valmennettavieni kanssa toimimiseen. Kaaviota tarkastellessa löysin yhtäläisyyksiä omien valmennettavieni työnhakumotivaatioon liittyen, mikä osaltaan auttoi minua tarkastelemaan työnhakijan tilannetta entistä laajemmin. Pohdin suunnitelmaa luodessani eri työnhakumotivaatio-orientaatiolla olevien työnhakijoiden motiiveja valmennuksessa. Työnhakijan tarkasti rajaamat kriteerit työlle ja työnkuvalle rajoittavat työllistymismahdollisuuksia, mutta merkitseekö se sitä, että valmennettavalla ei ole motivaatiota.

Ymmärrys työnhakumotivaation muodostumisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä auttoi minua omissa valmennusprosesseissa eteenpäin. Aloin myös

pohtimaan miten työvalmentajat ymmärtävät työnhakumotivaation sekä siihen vaikuttavat tekijät ja näin opinnäytetyön oivana mahdollisuutena jakaa tietoa sekä pysäyttää työvalmentajat tarkastelemaan ja kehittämään omaa työtä ja työotettaan.

Peilasin ajatuksia oman työttömyysjaksoni kautta miten työttömyys vaikutti omaan työnhakumotivaatiooni vuosia sitten. Työttömyyden alkaessa kriteerit haettavalle työlle oli tarkat. Tiesin millaista työtä haluan ja miten haluan osaamistani kehittää. Tämä itsessään ei tarkoittanut sitä, etteikö minulla ollut työnhakumotivaatiota. Oma ammatti-identiteettini oli vahva ja tiesin millaiseen työhön sovellun sekä millaisessa minulla on mahdollisuus menestyä.

Kilpailu työpaikoista oli kuitenkin kovaa. Vaikka kutsuja haastatteluihin tuli, sitä odotettua tietoa valinnasta sai odottaa. Haastattelu haastattelulta aloin epäillä omaa osaamistani sekä soveltuvuutta alalle. Jokainen itselleni kielteinen valinta syövytti osan siitä vahvasta ammatti-identiteetistä, jota olin vuosia rakentanut. Koin vahvasti, että paikkani on ihmisläheisessä työssä, jota olin aiemmin tehnyt suurella sydämellä.

Omaan kokemuspohjaani sekä omien valmennettavieni kertomuksiin peilaten rakentui myös tämä opinnäytetyö. Työnhakumotivaatio näyttäytyy jokaisella työnhakijalla eritavalla, se voi ilmetä päättäväisyytenä tai toivottomuutena ja siihen vaikuttaa jokaisella yksilölliset tekijät. Tunneperäiset reaktiot työnhakuprosessissa ovat merkkejä olemassaolevasta työnhakumotivaatiosta. Reaktioiden puute, tai täysi välinpitämättömyys työnhaunprosessissa voi kertoa työnhakumotivaation puutteesta.

Oma työttömyysjaksoni kesti vain yhdeksän kuukautta ja kolme päivää. Lähetin tuona aikana yhteensä 95 hakemusta. Osa hakemuksista oli kohdennettu avoimena oleviin tehtäviin ja osa avoimia hakemuksia työnantajille. Tarkastelin työnhaulleni asettamiani tavoitteita uudelleen lähes

kuukausittain ja laskin kunnianhimoisiakin tavoitteitani työmarkkinatilannetta vastaavaksi, silti prosessi ei tuntunut etenevän.

Hakijana koin jääväni eräänlaiseen välitilaan, sillä rekrytointiprosessien etenemisestä tai valinnoista ei tullut tietoa. Muistan kaksi avointa hakemusta jotka lähetin ohjaajan tehtäviin. Poikkeuksellisesti näihin sain vastauksen. Molemmissa kiitettiin mielenkiinnosta ja todettiin etten ansioluetteloni pohjalta soveltuisi heillä oleviin tehtäviin. Perusteluissa oli kuitenkin eroa, toinen työnantajista katsoi minun olevan työhistoriani perusteella ylipätevä heillä oleviin tehtäviin. Yrityksessä toivottiin uuden henkilöstön sitoutuvan työhön sekä yritykseen ja he katsoivat intressieni olevan muualla. Toinen työnantaja taas koki minun olevan alipätevä vastaavaan tehtävään. Onko siis ihme, että työnhakija kokee työnhaussa hämmennystä, ammatti-identiteettinsä tai jopa itsetuntonsa murenemistä.

Työnhaussa kohdatut pettymykset ja haasteet ovat raskaita yksinkannettavaksi. Työvalmennus on hyvä väylä käydä läpi pettymyksiä ja mahdollisia epävarmuuksia läpi yhdessä työnhaun ammattilaisen kanssa sekä saada uusia ideoita oman osaamisen hyödyntämiseen. Kerätystä aineistosta kävi selvästi ilmi työvalmentajien kokonaisvaltainen suhtautuminen työhönsä joka osa-alueeseen. Työtä tehdään suurella sydämellä ja työvalmentajat tuntevat suurta empatiaa asiakkaidensa tilanteita ja ahdinkoa kohtaan. Empatia jo itsessään voi olla motivoiva tekijä, työnhakijan huomattaessa että hänen tilanteestaan ollaan aidosti kiinnostuneita. Työnhakijan havaitessa, että työvalmentaja todella haluaa auttaa häntä omien tavoitteidensa saavuttamisessa, usein herättää työnhakijassa eräänlaista velvollisuuden tuntoa. Ymmärrys siitä, että prosessi etenee yhteistyöllä kummankin osapuolen osaamista ja vahvuuksia hyödyntäen, motivoi se prosessin eteenpäinviemisessä sekä työnhakijaa, että valmentajaa.

Työvalmentajien vastauksista nousi esiin myös heidän oma ajoittainen turhautumisensa työnhakumotivaation puutteeseen sekä kankeaan yhteiskunnalliseen järjestelmään, jossa he toimivat. Työvalmentajat nostivat esiin kohtuuttomat odotukset ajoittain sekä työttömien työnhakijoiden, että yhteiskunnan puolelta. Prosessin eteneminen on ajoittain hidasta työttömän työnhakijan elämässä tai terveydessä olevien rajoitteiden vuoksi.

Valmennuksessa halutaan tukea työnhakijan omia tavoitteita ja kunnoittaa muodostunutta ammatti-identiteettiä ja siitä nousevia ammatillisia tavoitteita sekä työnhakijan itsemääräämisoikeutta. Tällöin valmennuksessa ehdotettujen toimenpiteiden tulee olla myös tarkoituksen mukaisia ja asetettuja tavoitteita tukevia, eikä pikaratkaisuja työttömyyden päättämiseksi. Työnhakijan omien työhäntavoitteiden kunnoittaminen tarkoittaa usein sitä, että soveltuvien jatkopolustuspaikkojen löytyminen voi olla haasteellista. Työvalmentajalla on vastuu arvioida, että asetetut tavoitteet ovat realistisia ja mahdollisia tavoittaa. Työvalmentajien määritelmät työnhakumotivaatiosta olisi mielestäni vaatinut täydentäviä kysymyksiä. Yhdeksi määritelmäksi työnhakumotivaatiolle aineistosta nousi työttömän valmius ottaa mitä tahansa työtä vastaan. Määritelmä pysäytti pohtimaan miten työvalmentajat ovat ottaneet työnhakijan omat tavoitteet työhäulle huomioon määrittelyä pohtiessaan. Työnhakijoilla on omat motiivit työhäussa ja jokaisella omanlainen arvopohjansa työntekemiselle. Työnhakijan työnhakumotivaation muodostumiseen liittyy oleellisesti myös työnmerkityksen ymmärtäminen juuri kyseiselle työnhakijalle. Erisukupolvien käsitys työstä ja työelämästä ovat eriäväisiä. Omien isovanhempieni suhtautuminen työhön ja odotukset työtä kohtaan ovat täysin erilaiset mitä omalla Y -sukupolvelläni on. Työkulttuuri on vuosien saatossa muuttunut uusien sukupolvien ja uuden teknologian myötä. Nämä uudet sukupolvet haluavat kehittää omaa osaamistaan ja työtään. Työstä saadaan myös henkistäpääomaa perinteisen palkan lisäksi. Omat isovanhempani ovat tehneet elämäntyönsä yhdessä ja samassa työpaikassa. He ovat aloittaneet tehtävässä nuorena, josta ovat

jääneet lopulta myös eläkkeelle. Oma sukupolveni taas kokee työpaikan vaihtamisen mahdollisuutena kehittää itseään ja on harvinainen ajatus, että samassa työssä toimittaisiin koko työuran ajan. Yksiselitteisesti on siis mielestäni mahdotonta tehdä johtopäätöstä, että työnhakumotivaatio olisi puhtaasti valmiutta ottaa vastaan mitä tahansa työtä. Työvalmennus perustuu asiakaslähtöiseen toimintatapaan, jossa työnhakijan tavoitteita ja kokemusta kunnioitetaan koko prosessissa.

Asiakaslähtöinen toimintatapa on oleellinen osa työvalmennusta, jolloin tarkasteluun nousee työnhakijan oma rooli työvalmennuksessa. Onko työnhakija valmennusprosessin aikana erilaisten toimenpiteiden kohde, vai aktiivinen toimija oman tilanteensa edistämässä.

Valmentajat nostivat esiin, että usein ensimmäisenä on otettava huomioon työnhakijan kokonaisvaltainen elämäntilanne, joka saattaa hidastaa työllistymistä tai olla jopa este työllistymiselle. Elämäntilanne voi olla jopa niin kuormittava, että työnhakijalla ei henkiset voimavarat riitä enää työnhakuun. Tällöin palveluohjauksen ja verkoston merkitys kasvaa entisestään. Työnhakijan ollessa motivoitunut, ohjaustyö on kevyempää ja työnhakijan tilanne etenee. Työvalmentaja näkee oman työnsä jäljen asiakkaan siirtyessä eteenpäin. Motivaation puuttuessa tilanne on hankala eikä keinoja ole liikaa.

Aineistonkeruuta valmistellessa odotin vahvasti työvalmentajien nimeävän muutamia motivoinnin konkreettisia työkaluja, etenkin motivoivan haastattelun menetelmän. Valmentajilla ei kuitenkaan aineiston pohjalta ole käytössään mitään tiettyjä motivaation arviointimenetelmiä, mikä osoittaisi selkeästi, miten prosessi työnhakijan kanssa on edennyt. Kykyviisari mainittiin yhdessä vastauksista. Näiden menetelmien käyttö osoittaa visuaalisesti valmentajalle ja ennenkaikkea työnhakijalle, miten ponnistelut ovat tuottaneet tulosta. Asioiden ja tulosten konkretisoituminen voisi toimia

työnhakijoille myös motivoivana tekijänä. Aineisto kuitenkin osoittaa työvalmentajien työn pohjautuvan vahvasti dialogiseen vuorovaikutukseen. Vaikka menetelmiä ei aineistossa ollut erikseen nimettynä, ei se tarkoita etteikö niitä olisi käytössä.

Motivoinnin keinot valmentajilla on pitkälti läsnäolossa ja kuulemisessa. Eräs valmentajista pohti vastauksissaan mikä on motivointia ja mikä on manipulointia. Työvalmennus on luottamussuhde, missä eettisyys on aina läsnä ja työnhakijan motivaation puuttuminen nostaa riskin motivoinnin kääntymisestä manipulointiin. Tuloksellisuus on jokaisessa työssä läsnä, niin myös työvalmennuksessa. Lopullinen tulos on aina työnhakijan työllistymien. Työvalmentajaa kohtaan on yhteiskunnalla odotuksia ja tällöin on oltava tarkkana että suunnitellut toimet ovat myös työnhakijan omien tavoitteiden mukaisia.

Tutkimuksen pohjalta kehitysehdotuksena nousee valmentajille työssä käytettävien menetelmien ja työkalujen kehittäminen, joilla työnhakijalle itselleen voidaan myös osoittaa heidän tilanteensa kehittyminen.

Opinnäytetyö prosessina eteni hyvin. Haasteellisimmaksi prosessin aikana tuli työn, vapaa-ajan ja opinnäytetyön yhdistäminen. Analysointivaiheessa vaihdoin työpaikkaa ja uusien asioiden opettelun päälle oli vaikeaa löytää henkisiä voimavaroja opinnäytetyön loppuunsaattamiseksi. Työn aihe on kuitenkin herättänyt kiinnostusta keskusteluissa, mikä on antanut motivaatiota työn loppuunsaattamiseksi. Etelä-Pohjanmaan TE- palvelut ovat pyytäneet, että opinnäytetyö tullaan esittämään työllisyshankkeiden työkokouksessa 26.11.2019 Seinäjoella.

11 Lähteet

Dunderfelt, T. 2016. Läsnäoleva kohtaaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Erez, M., Earley, P. 1993. Culture, Self-Identity, and Work. Oxford University Press, Incorporated. Viitattu 15.3.2019. <http://www.jamk.fi/kirjasto>, Janet, Ebook Central.

Hankkeet apuna työllistymiseen. Etelä-Pohjanmaan TE -palveluiden verkkosivut. Viitattu 23.4.2019
<http://toimistot.te-palvelut.fi/etela-pohjanmaa/paikalliset-palvelut/hankkeet-apuna-tyollistymiseen>

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Kanninen, K., Uusitalo-Arola, L. 2015. Lyhytterapeuttinen työote. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kemppi, J. 2012. Johdanto. Julkaisussa: Työ(hön)valmennus on taitolaji. Hämeenlinna: Hämeenlinnan Offset-Kolmio Paino Oy

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

Koivumäki, H. 2019. Asiantuntija, Nuorisotakuu, hankkeet, Etelä-Pohjanmaan työ- ja elinkeinotoimisto. Henkilöhaastattelu 15.3.2019.

Kuvaja, A. 2012. Työnhakumotivaation dynamiikkaa. Kuntoutus lehti 4/2012. s.17-29.

Kuvaja, A. 2011. Työttömien työnhakumotivaatio ja motivointi: sosiaalitoimen työvalmentajien näkökulmia. Sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen lisensiaattitutkimus, Helsingin yliopisto. Viitattu 20.4.2019. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/28438/Kuvaja_Anne.pdf?sequence=5&isAllowed=y

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. Väiliraportti. Julkaistu: 3.5.2019 Viitattu: 10.6.2019.

<https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/2132296/Aktiivimallin+vaikutusarvioinnin+v%C3%A4liraportti+05-2019/b4edf8e1-0a76-ecb6-b57b-93e2984e129b/Aktiivimallin+vaikutusarvioinnin+v%C3%A4liraportti+05-2019.pdf>

Laki kuntien velvoitteiden ja ohjauksen vähentämistä ja monialaisten toimintamallien tukemista koskevista kokeiluista. 1350/2014. § Annettu: 30.12.2014. Viitattu.18.3.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141350#Lidp447204832>

Liukkonen, J. 2017. Psykkinen vahvuus, Mielentaitojen harjoituskirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mikä on Ohjaamo? n.d. Kohtaamon verkkosivut. Viitattu 10.5.2019. <https://kohtaamo.info/mika-on-ohjaamo->

Muirhead, R. 2007. Just work. Harvard University Press. Viitattu 15.5.2019. <http://www.jamk.fi/kirjasto, Janet, Ebook Central.>

Noordzij G. 2013. Motivating and Counseling the Unemployed [Internet]. Erasmus University Rotterdam. Viitattu 29.4.2019. <http://hdl.handle.net/1765/38485>

Pekkala, J., Kujala, V., Kaikkonen R. Työttömyyden yhteys psyykkiseen kuormittuneisuuteen ja somaattisiin pitkäaikaissairauksiin Pohjois-Pohjanmaalla, artikkeli, Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2012: 49 220–231

Padgett, B. 2009. Professional Morality and Guilty Bystanding : Merton's Conjectures and the Value of Work. Cambridge Scholars Publishing. Viitattu 18.3.2019. <http://www.jamk.fi/kirjasto>, Janet, Ebook Central.

Pessi, A., Martela, F., Paakkanen, M. 2017. Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pekkala, J., Kujala, V., Kaikkonen, R., 2012. Työttömyyden yhteys psyykkiseen kuormittuneisuuteen ja somaattisiin pitkäaikaissairauksiin Pohjois-Pohjanmaalla. Artikkel. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2012: 49. 220–231

Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Hämeenlinna: Hämeenlinnan Offset-Kolmio Paino Oy

Read, S. 2017. Henkilökohtaisten tavoitteiden geneettinen perusta. Julkaisussa: Mikä meitä liikuttaa, Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS -kustannus.

Seppänen, L. 2018. Motivaatio, Perseelle potkimisen käsikirja. Fitra.

Strauser, D. 2013. Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation: From Theory to Practice. Springer Publishing Company. Viitattu: 17.5.2019. <http://www.jamk.fi/kirjasto>, Janet, Ebook Central.

Svendsten, L. 2014. Work. Routledge. Viitattu 24.4.2019. <http://www.jamk.fi/kirjasto>, Janet, Ebook Central.

Tukiainen, M. 2016. Hyvän mielen taidot. Jyväskylä: PS-kustannus

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Työ ei ole Y-sukupolven ykkösjuuttu. 2014. Uutinen 21.10.2014. Pohjalainen. Viitattu 7.10.2019. <https://www.pohjalainen.fi/tyo-ei-ole-y-sukupolven-ykkosjuuttu-1.1704986>

Työllisyyskatsaus helmikuu 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö, Julkaistu: 26.3.2019. Viitattu 28.3.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161476/TKAT_Helmi_2019.pdf,

Työllisyyspoliittinen avustus. Työ- ja elinkeinoministeriö, Viitattu: 13.3.2019. <https://tem.fi/tyollisyyspoliittinen-avustus> ,

Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista.2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:4. Viitattu 4.3.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161398/TEM_4_2019_TEM_n%C3%A4kemys_Suomen_ty%C3%B6markkinoista.pdf

Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta
28.12.2012/1073. Voimaantulo: 01.01.2013. Viimeisin muutos: 01.01.2019. Viitattu: 13.3.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20121073>

Vasalampi, K. 2017. Itsemääräämisteoria. Julkaisussa: Mikä meitä liikuttaa, Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.