



## Osallisuudesta oivallukseen

# Tutkimus Paikka auki -avustusohjelman kautta työllistyneiden tulevaisuuden suunnitelmista

Kadri Olenius, Riikka Palo

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Osallisuudesta oivallukseen  
Tutkimus Paikka auki -avustusohjelman kautta työllistyneiden  
tulevaisuuden suunnitelmista**

Kadri Olenius, Riikka Palo  
Sosionomi  
Opinnäytetyö  
Toukokuu 2020

Kadri Olenius, Riikka Palo

**Osallisuudesta oivallukseen. Tutkimus Paikka auki -avustusohjelman kautta työllistyneiden tulevaisuuden suunnitelmista**

Vuosi 2020 Sivumäärä 49

---

Opinnäytetyössä selvitettiin teemahaastattelun ja sisällönanalyysin avulla, miten Paikka auki -työntekijöiden kokemus omasta osallisuudestaan on vaikuttanut heidän tulevaisuuden suunnitelmiinsa. Tutkimuksessa keskityttiin Paikka auki -työntekijöiden tulevaisuuden selkiytymistä estäviin tai edistäviin tekijöihin, minäpystyvyyteen vaikuttaviin tekijöihin työsuhteessa, työntekijöiden tulevaisuuden tavoitteisiin sekä niihin seikkoihin, jotka olisivat auttaneet työntekijöitä selkiyttämään tulevaisuuden suunnitelmiaan. Haastateltavia oli seitsemän, ja he olivat taustaltaan joko osatyökykyisiä tai vaikeasti työllistyviä.

Teemahaastattelut suunniteltiin osallisuuden, toimintavalmiuden ja vuorovaikutuksellisuuden sekä minäpystyvyyden, motivaation ja tulevaisuuteen orientoitumisen teoreettisen viitekehysten pohjalta. Tutkimus osoitti, että mentorilla ja työyhteisöllä oli merkittävä vaikutus työntekijöiden tulevaisuuden suunnitelmien hahmottumisen ja työllistymisen kannalta. Myös kannustavan palautteen saaminen sekä verkostoitumistilaisuudet edistivät työntekijöiden koulutus- ja urasuunnitelmien selkiytymistä. Uusien työtehtävien kokeileminen sekä työnkuvan monipuolisuus vahvistivat minäpystyvyyden tunnetta ja työntekijöiden ammattiidentiteettiä. Myös työntekijöiden kokemus osallisuudesta työyhteisössä sen tasavertaisina jäseninä edisti tulevaisuuden tavoitteiden asettamista ammatillisesti. Kaikilla haastateltavilla oli myös halu työllistyä Paikka auki -työvuoden jälkeen.

Vastaavasti mentorin ohjauksen vähäisyys, osallisuuden kokemisen puute, alhainen minäpystyvyys, palautteen puuttuminen sekä vähäiset koulutus- ja verkostoitumismahdollisuudet estivät ammatillisten tavoitteiden selkiytymistä. Haastateltavat eivät tiedäneet, että on olemassa Paikka auki -kontaktihenkilö, jonka kanssa keskustella työvuoden haasteista tai puutteista. Onkin tärkeää, että Paikka auki -työntekijät saavat riittävästi tietoa työvuottaan koskevista asioista, ja että heitä myös kannustetaan erilaisiin koulutus- ja verkostoitumistilaisuuksiin.

Asiasanat: osatyökykyisyys, työttömyys, osallisuus, minäpystyvyys, Paikka auki -avustusohjelma

Kadri Olenius, Riikka Palo

**From Inclusion to Inspiration. A Study on the Future Plans of Paikka auki Funding Programme Employees**

Year 2020

Pages

49

---

The research aim of this Bachelor's thesis was to examine how the experience of inclusion has influenced the future plans of Paikka auki (*In English Vacant Job*) employees. The qualitative research methods used in the present thesis study were semi-structured interviews and content analysis. The study focused on factors that prevent or promote the clarification of future plans of Paikka auki employees, factors that influence the self-efficacy of employees while employed, the future goals of the employees, and the circumstances that could have helped the employees to clarify their future plans. The interviewees consisted of seven people who either were hard-to-employ or had a part-time working ability.

The semi-structured interviews were based on the theoretical framework of inclusion, capability, and interaction, as well as self-efficacy, motivation, and future orientation. According to the results, the mentor and the work community had a major impact on the employees' future plans and employment. Also supportive feedback and networking events facilitated the employees' educational and occupational planning. Both self-efficacy and professional identity of employees were strengthened by trying new work assignments. Additionally, the experience of inclusion and equality in the work community helped the progress of employee vocational future planning. All interviewees were also willing to become employed after the yearlong Paikka auki employment.

Respectively, the paucity of mentoring, lack of inclusion and feedback, low self-efficacy, as well as scarce educational and networking opportunities hindered the setting of professional goals. The employees were also not aware of the possibility of discussing the lacks and challenges of the workplace with a Paikka auki contact person. Consequently, the Paikka auki employees need to be well informed about matters concerning their employment as well as encouraged to participate in different educational and networking events.

Keywords: part-time working ability, unemployment, inclusion, self-efficacy, Paikka auki funding programme

## Sisällys

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | Johdanto .....   | 6  |
| 2     | Paikka auki -avustusohjelma .....                            | 7  |
| 2.1   | Nuorten työttömyys .....                                     | 8  |
| 2.2   | Osatyökykyisyys .....  | 8  |
| 3     | Osallisuus työelämään pääsyn ja pysymisen näkökulmasta ..... | 9  |
| 3.1   | Toimintavalmius mahdollisuutena elää hyvää elämää .....      | 10 |
| 3.2   | Vuorovaikutuksellisuus voimavarana .....                     | 12 |
| 4     | Minäpystyvyys tavoitteiden perustana .....                   | 13 |
| 4.1   | Motivaatio voimalähteenä .....                               | 15 |
| 4.2   | Tulevaisuuteen orientoituminen .....                         | 16 |
| 5     | Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus.....                      | 19 |
| 5.1   | Tutkimusmenetelmä.....                                       | 20 |
| 5.1.1 | Teemahaastattelu.....  | 21 |
| 5.1.2 | Sisällönanalyysi .....                                       | 22 |
| 5.2   | Tutkimuksen eettisyys .....                                  | 24 |
| 6     | Tutkimuksen tulokset .....                                   | 26 |
| 6.1   | Tulevaisuuteen orientoitumiseen vaikuttavat tekijät .....    | 26 |
| 6.2   | Minäpystyvyyteen vaikuttavat tekijät .....                   | 29 |
| 6.3   | Paikka auki -työntekijöiden ammatilliset tavoitteet .....    | 33 |
| 6.4   | Kehitysehdotukset haastattelujen pohjalta .....              | 36 |
| 6.5   | Yhteenveto .....   | 39 |
| 7     | Pohdinta.....  | 41 |
|       | Lähteet .....  | 45 |
|       | Liite. Saatekirje ja haastatteluaiheet.....                  | 49 |

## 1 Johdanto

Työttömyys on Suomessa ajankohtainen ja ainainen puheenaihe, jonka ehkäisemiseksi tehdään paljon yhteiskunnallisia ponnistuksia. Yhteiskunnan tarjoamilla palveluilla, kuten työllisyyspalveluilla, on suuri merkitys osallisuuden edistämässä. Osallisuus onkin yksi tärkeimmistä tasa-arvon edellytyksistä, ja se kuuluu Suomen hallituksen ja Euroopan unionin tavoitteisiin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019b.) Osallisuuden vaikutukset työllistämistä edistävän avustusohjelman yhteydessä on myös tutkimuskohteena mielenkiintoinen.

Työhön paluuta tukevalla kurssilla tai valmennuksella on todettu työllistymistä edistävä vaikutus nuorten aikuisten taustaa, kuntoutusta sekä työhön paluun ennusteen tutkimuksissa. Usein tarvitaan lisäksi myös työhön ohjaavaa kuntoutusta tai psykoterapiaa. Väliaikaista rahoitusta käyttävien projektien ohella näiden tukitoimien, kuten työpaikalla tapahtuvan kuntoutuksen, tulisi olla vakinaistettuja. Kyseisiä tukitoimia tulisi olla tarjolla ilman pysyvää työpaikkaa oleville nuorille aikuisille. (Mattila-Holappa 2018, 49.)

Paikka auki on Nuorten Ystävät ry:n koordinoima avustusohjelma, joka työllistää työttömiä nuoria aikuisia sekä kaiken ikäisiä osatyökykyisiä vuodeksi sosiaali- ja terveystalouden järjestöihin. Kesällä 2019 Nuorten Ystävät ry lähetti kyselyn 286:lle Paikka auki II -avustusohjelmassa olleelle työntekijälle. Kolme neljäsosaa vastanneista oli ollut ennen Paikka auki -työpaikkaansa työttömänä, kuntoutustuella, sairauslomalla, työvoimakoulutuksessa, työkokeilussa, avotyössä, kuntouttavassa työkokeilussa tai toimintakeskuksessa. Neljäsosalla vastaajista työttömyys oli jatkunut yli vuoden. Työntekijöiltä kysyttiin monipuolisesti heidän elämäntilanteistaan sekä kokemuksistaan Paikka auki -työpaikassa liittyen muun muassa onnistumisen tai epäonnistumisen tunteisiin, perehdytykseen sekä tulevaisuuden suunnitelmiin. (Mäntylä 2019.)

Paikka auki -työntekijät toivat esiin useita myönteisiä työsuhteeseensa liittyviä kokemuksia. Vastaajista 46 prosenttia myös kertoi, ettei heidän tulevaisuuden suunnitelmansa ole vielä hahmottuneet. (Ks. Mäntylä 2019.) Kysymys oman tulevaisuuden löytymisestä on kuitenkin ongelmallinen siinä mielessä, että työsuhteen päättyessä vuoden jälkeen työntekijä jää tilanteeseen, jossa hänen täytyy etsiä uutta työpaikkaa tai miettiä opiskelua. Mikäli henkilö ei työllisty työsuhteensa jälkeen tuttuun sosiaali- ja terveysjärjestöön, omaa tulevaisuutta saat-  
taa olla vaikea miettiä pitemmälle.

Tulevaisuuden selkiytymisen esteenä saattaa olla myös se, että työsuhteeseen liittyvät työtehtävät eivät ole kokonaisuudessaan olleet juuri senkaltaisia, että ne olisivat omaa tulevaisuutta ajatellen sopivia. Nämä seikat ovat sellaisia, joihin Paikka auki -avustusohjelma ei välttämättä voi vaikuttaa, sillä työsuhde on määräaikainen, ja työtehtäviä tarjotaan sosiaali-

ja terveysalan järjestöjen sisältä. On kuitenkin mielenkiintoista selvittää, miten tulevaisuuden suunnitelmien selkiytymistä voisi mahdollisesti edesauttaa.

Koska ammatilliset tulevaisuuden tavoitteet edistävät työllistymistä, tarkoituksenamme on selvittää teemahaastattelulla Paikka auki -työntekijöiden tulevaisuuden tavoitteiden hahmotumista estäviä ja edistäviä tekijöitä. On mielenkiintoista selvittää, miten osallisuuden kokemus Paikka auki -työpaikassa vaikuttaa työntekijöiden ammatilliseen kehittymiseen, ja miten heidän minäpystyvyytensä on mahdollisesti vahvistunut työvuoden aikana. Teemahaastattelumme avulla tarkastelemme myös, millaisia tulevaisuuden tavoitteita Paikka auki -työntekijöillä on, ja mitkä tekijät olisivat voineet auttaa heitä määrittämään selkeämmin näitä tavoitteita.

## 2 Paikka auki -avustusohjelma

Paikka auki -avustusohjelma on toiminnassa ympäri Suomen vuosina 2018–2021 tarjoten määrälläikäisen työsuhteen sosiaali- ja terveysalan järjestöihin vaikeasti työllistyville nuorille aikuisille sekä kaiken ikäisille osatyökykyisille. Paikka auki -ohjelma järjestettiin ensimmäisen kerran vuosina 2014–2017, ja sen myötä sosiaali- ja terveysalan järjestöihin palkattiin yli 800 nuorta. Kokemukset ohjelmasta olivat hyvin myönteisiä. Tämän vuoksi ohjelma sai jatkoa ja kantaa nyt virallisesti nimeä Paikka auki II, jonka koordinointia hoitaa nykyisellään Nuorten Ystävät ry. Pelkästään vuonna 2018 yli 200 nuorta tai osatyökykyistä sai vuodeksi töitä noin 170 sosiaali- tai terveysalan järjestössä. (Paikka auki 2019a.) Järjestöt tarjoavat vuosittain yhteensä noin 200 työpaikkaa (Paikka auki 2019b).

Paikka auki on sosiaali- ja terveysministeriön ylläpitämä avustusohjelma, jonka rahoitusta hallinnoi sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA). Myös Veikkaus edistää työllisyyttä avustusvaroilla, joita STEA kohdentaa Paikka auki -avustusohjelmaan. Työntekijälle tarjotaan täysimääräinen palkka, ja lisäksi hänet palkannut järjestö voi hakea rahoitusta työvälineisiin sekä mentorointiin eli ohjaukseen. Paikka auki -avustusohjelman tavoitteena on työllistää mahdollisimman monta henkilöä edistäen näin heidän työelämävalmiuksiaan sekä mahdollisuuksia jatkotyöllistymiseen. (Paikka auki 2019a.)

Avustuksen saaneet järjestöt hakevat työntekijöitä omien verkostojensa kautta tai esimerkiksi TE-toimiston välityksellä. Useita avoimia paikkoja on myös nähtävillä Paikka auki -avustusohjelman Facebookissa, Twitterissä ja Instagramissa. Järjestöt rekrytoivat työntekijät itse. (Paikka auki 2019b.)

## 2.1 Nuorten työttömyys

Paikka auki -avustusohjelmaan päästäkseen työttömän tulee olla vaikeassa työmarkkina-  
 asemassa, alle 30-vuotias ja työelämän ulkopuolella. Nuorella saa olla korkeintaan vain vähän  
 työkokemusta, eikä hän voi olla päätoiminen opiskelija. (Paikka auki 2019b.) Sanna Rikalan  
 tutkimuksessa ”Masennus, työkyvyttömyys ja sosiaalinen eriarvoisuus nuorten aikuisten elä-  
 mänkuluissa” (2018) on nostettu esille erityisesti nuorten aikuisten ajatuksia työttömyydestä.  
 Työn ulkopuolelle jääneet nuoret aikuiset ovat huolissaan siitä, pääsevätkö he ollenkaan työ-  
 elämään ja pysyvätkö he työelämän tahdissa. He kokevat olevansa yhteiskunnan taakkana ja  
 verovarojen kohteena, ja tämä aiheuttaa häpeää ja syyllisyyttä. Yhteiskunnassa odotetaan  
 kaikkien kouluttautuvan ja työllistyvän, ja työttömän elämäntilanne on näiden normien kans-  
 sa hyvinkin ristiriidassa. Monen haave työllistymisestä liittyykin toiveeseen päästä osalliseksi  
 yhteiskuntaan. (Ks. Rikala 2018; Suomen mielenterveys ry 2019.)

Työttömyyden vakavat psykologiset vaikutukset ovat nähtävillä ihmisen elämän jokaisella osa-  
 alueella. Työttömyys voidaan kokea kriisinä, ja siihen saattaa liittyä esimerkiksi tarpeetto-  
 muuden, turvattomuuden, pelon, vihan, häpeän sekä epäonnistumisen tunteita. Erityisesti  
 opiskeluun panostanut henkilö voi valmistuttuaan kokea työn ulkopuolelle jäämisen suurena  
 pettymyksenä. Työttömyys saattaa myös aiheuttaa epävarmuutta, stressiä ja ahdistusta  
 omaan tulevaisuuteen ja toimeentuloon liittyen. Tällöin ihminen kokee, että hän ei pysty  
 vaikuttamaan omaan tulevaisuuteensa. (Emt.)

## 2.2 Osatyökykyisyys

Paikka auki -avustusohjelmaan hakeville osatyökykyisille ei ole ikä-, työllisyys- tai opiskeluti-  
 lannerajoitteita. Heidän kohdallaan ainoana kriteerinä onkin juuri osatyökykyisyys (Paikka  
 auki 2019b). Osatyökykyiset eivät kykene yhteiskunnan vaatimaan täysipäiväiseen työhön  
 esimerkiksi vamman, pitkäaikaissairaudesta toipumisen, elämäntilanteen tai sosiaalisten syiden,  
 kuten pitkäaikaistyöttömyyden, vuoksi. Työkyky voi vaihdella eri elä-  
 mänvaiheissa, ja osatyökykyisyys saattaa olla tilapäistä. (STM 2019.) Tämän vuoksi osatyöky-  
 kyisyydestä puhuttaessa työn vaatimusten on oltava tiedossa, sillä henkilö voi olla työkyvytön  
 tiettyyn tehtävään, mutta täysin työkykyinen toiseen tehtävään (Pakarinen 2018, 204). Ai-  
 emmin käytetyn vajaakuntoisuuden käsitteen muuttaminen osatyökykyisyyden käsitteeksi  
 onkin siirtänyt painopistettä vajavuusajattelusta kyvykkyyssajatteluksi (Vuorela 2008, 32).

Osatyökykyisyys käsitteenä ei ole yksiselitteinen, eikä tutkimuksessamme ole oleellista selvit-  
 tää, mistä syystä haastateltavat ovat osatyökykyisiä. Mikäli yksilön fyysiset, psyykkiset tai  
 sosiaaliset edellytykset ovat ristiriidassa työn vaatimusten kanssa, ihmisen työkyky on osittais-  
 ta. Ketään ei kuitenkaan voi diagnosoida suoraan osatyökykyiseksi, vaan päätös osatyökykyi-  
 syydestä edellyttää aina työkyvyn vertaamista olemassa olevan tehtävän tai työn tuomiin  
 vaatimuksiin. (Paanetoja 2017, 9.)



### 3 Osallisuus työelämään pääsyn ja pysymisen näkökulmasta

Opinnäytetyössämme osallisuutta tarkastellaan työelämään pääsyn ja pysymisen näkökulmasta. Yksi tapa lisätä ihmisen osallisuutta on työllistymisen edistäminen, kuten osatyökykyisten työllistäminen, asennevaikuttaminen sekä työ ja toimintakyvystä huolehtiminen (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019b). Meitä kiinnostaa se, miten Paikka auki -työntekijöiden kokemus omasta osallisuudestaan Paikka auki -työssä on vaikuttanut heidän tulevaisuuden suunnitelmiinsa. Ihmisen perustarve on saada kokea aitoja mahdollisuuksia, vaikuttamista ja osallistumista sekä omien asioiden että oman elämän kulkuun liittyen (Björklund & Sarlio-Siintola 2010, 40).

Osallisuuteen sisältyvät sekä merkitystä tuovat vuorovaikutussuhteet että mahdollisuus vaikuttaa omaan elämään ja sen toimintoihin. Osallisuus tuottaa erilaisia hyvinvoinnin lähteitä, esimerkiksi luottamusta, turvaa ja luovuutta. Näiden aineettomien mahdollisuuksien lisäksi osallisuudesta kumpuaa myös aineellisia mahdollisuuksia, kuten koulutusta, harrastuksia, asumista sekä kohtuullista toimeentuloa. Osallisuuden myötä yksilöllä on päätösvalta omasta elämästään, ja hän pystyy vaikuttamaan myös itsensä ulkopuolisiin asioihin. Yksilö kykenee myös luomaan merkityksellisyden kokemuksia yhteisön sisällä sekä toimimaan vastavuoroisissa sosiaalisissa suhteissa. (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Ketotokoi 2017, 5.)

Itseohjautuvuuden teorian mukaan ihmisen kolme psykologista perustarvetta ovat omaehtoisuus, kyvykkyyden osoittaminen sekä tunne yhteenkuuluvuudesta (Martela & Ryan 2015, 1). Martela ja Ryan (2015, 12) näkevät, että perustarpeisiin kuuluu edellä mainittujen lisäksi myös hyvän tekeminen, sillä se parantaa ihmisen omaa hyvinvointia. Hyvän tekemisen onkin koettu avaavan kokemuksia yksilön merkityksellisyydestä ja arvokkuudesta (Isola ym. 2017, 15). Riittävien sosiaalisten tilaisuuksien myötä yksilö voi tehokkaasti muuttaa omaa tulevaisuuttaan sekä auttaa toisia (Sen 1999, 11). Myös elämän ennakoitavuus nähdään tärkeänä seikkana, ja esimerkiksi pitkään köyhyyttä kokeneet ovat tutkimuksissa maininneet elämän ennakoitavuuden kokemuksen puutteen valitettavana ja vaikeana asiana (Isola ym. 2017, 15).

Paikka auki -avustusohjelma täyttää muun muassa hyvän tekemisen perustarvetta tarjoamalla ihmisille määräaikaista työsuhteita sosiaali- ja terveysalan järjestöissä, joissa on mahdollisuus panostaa yhteiseen hyvään työn kautta. Parhaimmillaan Paikka auki -työsuhde tarjoaa sekä osallisuuden, hyvän tekemisen että itseohjautuvuuden teorian mukaisten perustarpeiden kokemuksia. Tutkimuksessamme paneudummekin elämän ennakoitavuuden kokemuksiin ja tarkastelemme, miten Paikka auki -työsuhde on tai ei ole avannut myös tähän tarpeeseen liittyviä näkemyksiä. Elämän ennakoitavuuden voidaan ajatella liittyvän läheisesti siihen, miten yksilö näkee tulevaisuutensa, ja millaisia tulevaisuuden suunnitelmia hänellä on.

### 3.1 Toimintavalmius mahdollisuutena elää hyvää elämää

Yksilön toimintavalmius muodostuu hänen vapaudestaan tavoitella arvostamia asioita. Ne voivat olla myös konkreettisia, kuten esimerkiksi koulutus tai taloudellisen hyvinvoinnin mahdollistama vapaus. Näiden lisäksi toimintavalmiuteen kuuluvat prosessit, joissa parannetaan yksilön vapautta ja mahdollisuuksia tavoitella näitä hänen arvostamia asioita. (Sen 1999, 4, 10, 17.) Kokemus osallisuudesta vaikuttaa siihen, minkä verran omasta toimintakyvystään ihminen voi ottaa käyttöönsä. Osallisuuden luoma toiminta tuo vuorovaikutusta, joka puolestaan rakentaa elämän mieltä ja merkityksiä. Nämä merkitykset tallentuvat ihmisen ajatuksiin, muistoihin sekä kokemuksiin esimerkiksi sanojen, tunteiden tai aistimusten muodossa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019a.)

Yhteiskuntafilosofit Sen ja Nussbaum ovat kehittäneet toimintavalmiusteorian Aristoteleen hyvän elämän filosofian pohjalta. Teorian ydinajatuksena on, että yhteiskuntarakenteiden kautta tulee tukea ja edistää ihmisten inhimillistä toimintavalmiutta. Tuen tarkoitus on lisätä jokaisen ihmisen mahdollisuuksia elää omanlaistaan hyvää elämää. Toimintavalmiusteoria on laadittu heikommassa asemassa olevia ihmisryhmiä ajatellen. Kaikille ei kuitenkaan ole tarpeen jakaa tasa-arvoisesti resursseja, koska ihmisillä on erilaisia tuen tarpeita. Ihmisellä on myös eri elämäntilanteissa erilaisia arvoja, toiveita ja tarpeita hyvinvointinsa suhteen. On myös mahdollista, että ihminen ei tunnista omia toimintavalmiuksiaan ja kykyä toimia, ja tällöin on huolehdittava siitä, että jokainen tarvitseva pääsee hyödyntämään tarjottuja resursseja. (Björklund & Sarlio-Siintola 2010, 37, 39, 41, 44.)

Hyvä toiminnallinen valmius koostuu ihmisen omien kykyjen lisäksi institutionaalisista rakenteista ja sosiaalisista olosuhteista. Ihminen tarvitsee kyvyn toimia eli sisäisen mahdollisuuden, sekä hyvät olosuhteet eli ulkoiset mahdollisuudet hyvien toimintavalmiuksien ylläpitämiseen. Ihmisillä on yksilöllisesti sisäisiä ja toiminnallisia kykyjä saavuttaa itselleen tärkeitä ja arvokkaita asioita, sekä toteuttaa itseään. Nussbaum on laatinut listan ihmisen keskeisimmistä inhimillisistä toimintavalmiuksista. Kymmenkohtainen luettelo käsittelee ihmisten oikeudenmukaisen hyvinvoinnin tärkeimpiä osia. (Emt. 37, 39.)

Martha Nussbaumin 10 keskeisintä toimintavalmiutta (emt. 40.)

1. Elämä. Mahdollisuus elää normaalipituinen ja ihmisarvoinen elämä.
2. Ruumiillinen terveys. Mahdollisuus pysyä terveenä (riittävä ravinto ja riittävä suoja).
3. Ruumiillinen koskemattomuus. Mahdollisuus liikkua vapaasti paikasta toiseen ilman pelkoa joutua väkivallan kohteeksi.
4. Aistit, mielikuvitus ja ajattelu. Mahdollisuus käyttää aistejaan ja mielikuvitustaan, ajatella ja päätellä sekä kehittää näitä taitoja riittävän koulutuksen turvin. Vapaus ilmaista itseään politiikan, kulttuurin ja uskonnon alueilla.

5. Tunteet. Mahdollisuus kiintyä toisiin ihmisiin ja asioihin sekä rakastaa heitä, jotka rakastavat ja huolehtivat meistä. Oikeus erilaisiin tunteisiin kaipuusta oikeutettuun vihaan.
6. Käytännöllinen päättely. Mahdollisuus muodostaa käsitys hyvästä ja suunnitella oma elämänsä.
7. Yhteenkuuluvuus. Mahdollisuus elää yhteydessä toisiin ihmisiin aidossa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, mahdollisuus eläytyä toisten asemaan sekä kantaa heistä huolta. Mahdollisuus kunnioittaa itseään ja luottaa siihen, että ihmiset kunnioittavat toinen toistensa ihmisarvoa ja pitävät toisiaan tasa-arvoisina sukupuolesta, rodusta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta tai etnisestä alkuperästä riippumatta.
8. Muut lajit. Mahdollisuus huolehtia luomakunnasta, eläimistä ja kasveista.
9. Leikki. Mahdollisuus kokea iloa, leikkiä, pelata ja nauttia harrastuksista.
10. Hallinta, työ- ja omistusoikeus. Mahdollisuus osallistua niihin poliittisiin valintoihin, jotka koskevat omaa elämää. Oikeus poliittiseen osallistumiseen sekä sananvapauden ja yhdistymisvapauden suojaan. Yhtäläinen omistusoikeus (maa-alueeseen tai muihin aineellisiin hyödykkeisiin). Oikeus osallistua työelämään tasa-arvoisesti ja omista inhimillisistä lähtökohdistaan käsin.

Inhimilliset toimintavalmiudet ovat Nussbaumin mukaan universaaleja arvoja, jotka ovat vahvasti sidoksissa oikeudenmukaisuuteen. Toimintavalmiudet tavoittelevat tasa-arvoisuutta, joten Nussbaumin toimintavalmiuden teoriaan pohjaten voidaan mitata ja verrata ihmisten elämänlaatua. (Björklund & Sario-Siintola 2010, 39.) Inhimillisen toimintavapauden kannalta on tärkeää, että ihmisillä on tasavertaisia mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja yhteiskunnan täysivaltaisina jäseninä. Esimerkiksi taloudellinen köyhyys saattaa estää ihmistä huolehtimasta omasta ravinnonsaannistaan, terveydestään tai asuinalueensa valitsemisesta. Julkisten palveluiden, perusturvan tai koulutustarjonnan puutteellisuus katsotaan ihmisen vapauden puutteeksi. (Emt. 42–43.)

Vapaus puuttuu myös silloin, kun ihmisen sosiaalista, taloudellista tai poliittista vaikuttamista rajataan. Ihmisen laadukkaan ja hyvän elämän tavoittelun näkökulmasta vapaus valita on keskeinen tekijä toimintavalmiuksien teoriassa. Valinnanvapaudella viitataan ihmisen vapauden suunnitella ja toteuttaa parhaaksi katsomallaan tavalla omaa elämäänsä. Jos ihmisellä on laajat sosiaaliset mahdollisuudet toteuttaa itseään, siitä hyötyy myös yhteiskunta, ja esimerkiksi kouluttautuminen ja työllistyminen lisäävät koko yhteisön hyvinvointia. (Emt. 42–43.)

Institutionaaliset rakenteet saattavat ohjata ihmisiä toimimaan jollain tietyllä tavalla yhteiskunta-arvojen mukaisesti, mutta se saattaa samalla estää ihmistä toimimaan toisin. Tällöin yhteiskunnan ja ihmisen arvot ovat keskenään ristiriidassa, eikä valinnanvapaus toteudu. Tällaiset ristiriidat estävät ihmistä sitoutumaan yhteiskunnan arvoihin ja toimintatapoihin, ja

voivat jopa syrjäyttää yksilön yhteiskunnan toiminnasta. Esimerkiksi yhteiskunnan tavoittelema taloudellinen tehokkuus saattaa tapahtua ihmisten muiden arvojen kustannuksella. Mitä vaikeampi ihmisellä on samaistua ja ymmärtää yhteiskunnan tavoittelemaa etua, sitä todennäköisemmin ihminen syrjäytyy yhteiskunnan toiminnasta. (Björklund & Sarlio-Siintola 2010, 45–46.)

Paikka auki -avustusohjelma pitää sisällään toimintavalmiutta lisääviä rakenteita. Opinnäytetyössämme tarkastelemme haastateltavien omia toimintamahdollisuuksia Paikka auki -avustusohjelman tarjoaman työvuoden aikana, sekä heidän sisäisiä kykyjään toteuttaa omia toimintavalmiuksiaan tulevaisuudessa.

### 3.2 Vuorovaikutuksellisuus voimavarana

Osallisuuden luoma toiminta tuo vuorovaikutusta, joka puolestaan rakentaa elämän mieltä ja merkityksiä. Nämä merkitykset tallentuvat ihmisen ajatuksiin, muistoihin sekä kokemuksiin esimerkiksi sanojen, tunteiden tai aistimusten muodossa. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2019a.) Vuorovaikutustaitojen osuus ihmisen kehityksessä näkyy jo nuorena iässä. Mikäli ihminen kokee sosiaaliset kykynsä heikoiksi, hänen on vaikea muodostaa ihmissuhteita ikätovereihinsä, mikä olisi kehitykselle tärkeää. Tällöin ihminen vetäytyy, ja hänellä on heikko käsitys omasta arvostaan. (Bandura 1994.) Elävä vuorovaikutus tukee myös kuntoutumisprosesseja vaikuttavalla tavalla. Ihmiselle on tärkeää kokea tulevansa kuulluksi ja päästä vaikuttamaan erilaisissa tilanteissa omin sanoin. (Järvilehto & Kiiski 2009, 44.)

Ihminen, joka kokee itsensä sosiaalisesti pystyväksi, etsii ja muodostaa ihmissuhteita, jotka tuovat tyytyväisyyttä, lievittävät stressiä ja auttavat selviämään vaikeissa tilanteissa. Mikäli ihmisellä on alhainen sosiaalisen pystyvyyden kokemus, hänellä on korkeampi riski päätyä sosiaalisesti eristäytyneeksi, jonka myötä masennuksen riski kasvaa. Banduran mukaan tämä alhaisen sosiaalisen pystyvyyden kokemus ei kuitenkaan tarkoita, että ihminen olisi todellisuudessa sosiaalisesti rajoittunut taidoiltaan. Usein ero onkin siinä, että sosiaaliset ihmiset vain uskovat olevansa pätevämpiä sosiaalisissa taidoissaan, kuin mitä he todellisuudessa ovat. Tämän myötä he myös uskovat, että sosiaaliset tilanteet ovat heillä paremmin hallussa. (Bandura 1994.)

Banduran (1994) mukaan psykososiaaliset taidot vaikuttavat jopa ammatillisia taitoja enemmän myös työelämän menestyksessä. Erilaisten ryhmien, organisaatioiden ja jopa valtioiden voima pohjautuu osittain ihmisten kollektiiviseen tuntemukseen ongelmien ratkaisemisesta ja elämän laadun parantamisesta (emt). Myös Somerkivi (2000, 141) näkee, että kyky suoriutua erilaisista sosiaalisista tilanteista on yksi yhä keskeisimmistä tekijöistä tulevaisuuden yhteiskunnassa.

Palautteen antaminen sisältyy vuorovaikutuksen kenttään. Palautteen antaminen ja saaminen tarkoittaa avointa kohtaamistilannetta, jossa käsitellään eri osapuolten käyttäytymiseen ja tekemisiin liittyvää informaatiota. Mikäli kaikki osapuolet voimaantuvat hyväksymään jonkin rakentavan ratkaisun yhdessä, on toimiva tulos saavutettu palautteen avulla. Palaute voi liittyä esimerkiksi työn edistymiseen tavoitteiden mukaisesti. Palautteen avulla ihmiset voivat tarkistaa myös omia tavoitteitaan. Myönteinen palautekulttuuri vaikuttaa työelämässä esimerkiksi niin, että työntekijä tuntee itsensä arvostetuksi ja olonsa turvalliseksi. Tällöin hänen itsetuntonsa ja voimaantumisen kokemuksensa kasvavat. Lisäksi työmotivaatio ja yhteenkuuluvuuden tunne vahvistuvat ja tiimityöskentely tehostuu. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 103, 105, 108.)

Osallisuus, joka ylläpitää ihmisten vuorovaikutusta toisiin ihmisiin, ryhmään, ympäristöön tai yhteisöön, lisää toimijuuden mahdollisuuksia ja on voimavara yksilön hyvinvoinnin kannalta. Esimerkiksi vaikeasti työllistyvä ihminen voi kärsiä sosiaalisten verkostojen puutteesta ja näin ollen myös hänen vuorovaikutuksensa ympäristössä ja toisten ihmisten kanssa on vähäistä. Osallisuuden kokeminen ja toimintavalmiuksien tukeminen esimerkiksi työllistymisen myötä voivat kasvattaa sosiaalisia verkostoja ja lisätä kokemuksia positiivisesta vuorovaikutuksesta. Vuorovaikutuksellinen kokemus lisää yhteenkuuluvuuden ja merkityksellisyyden tunteita, ja ihminen kokee tullessa nähdyksi, arvostetuksi ja ymmärretyksi. Merkityksellisen vuorovaikutuksen ei tarvitse tapahtua vain ihmisten välisenä, vaan esimerkiksi uudet tilat sekä ympäristön vaihto voidaan kokea hyvinkin eheyttävänä. (Isola ym. 2017, 23, 25, 30, 44.)

#### 4 Minäpystyvyys tavoitteiden perustana

Minäpystyvyys tarkoittaa ihmisen pystyvyyden kokemusta, joka määrittelee hänen tavoitteen-  
sa sekä sen, miten hän uskoo voivansa saavuttaa nämä tavoitteet (Ackerman 2018). Tämä näkyy kokonaisvaltaisesti ihmisen elämässä ja hyvinvoinnissa, sillä minäpystyvyyden kokemus vaikuttaa ihmisen ajatuksiin ja tunteisiin, sekä siihen, kuinka motivoitunut hän on ja miten hän käyttäytyy. Ihminen valitsee aktiviteettinsa, ympäristönsä sekä erilaiset tilanteet minäpystyvyytensä perusteella. Voimakasta minäpystyvyyttä kokeva ihminen näkee vaikeat tehtävät haasteena uhan sijaan, ja asettaa itselleen haastavia tavoitteita. Epäonnistumisen sattuessa hän toipuu nopeasti, ja ajattelee epäonnistumisen syyksi tarvittavan tiedon ja taidon sekä yrittämisen puutteen. Korkea minäpystyvyys tuo onnistumisen kokemuksia, sekä vähentää stressiä ja masennuksen riskiä. (Bandura 1994.)

Alhainen minäpystyvyys puolestaan saa ihmisen perääntymään vaikeilta tuntuvista tehtävistä, koska ne näyttävät hänelle uhkana. Tällaisen henkilön sitoutuminen tavoitteisiinsa on heikkoa, vaikka hänen itselleen asettamansa tavoitteet ovat muutenkin hyvin matalalla. Kohdatessaan vaikean tehtävän tällainen henkilö murehtii omia heikkouksiaan sekä mahdollisia

esteitä sen sijaan, että hän miettisi, miten voisi onnistua. Tämän vuoksi hän luovuttaa nopeasti vaikeuksia kohdatessaan, ja pienenkin epäonnistumisen aiheuttama kolahdus minäpystyvyyteen vaikuttaa voimakkaasti ja kauan aikaa luoden myös stressiä ja masennusta. Siinä missä korkeaa minäpystyvyyttä kokevat siis näkevät epäonnistumisen syynä vähäisen yrittämisen, alhaista minäpystyvyyttä kokevat henkilöt näkevät epäonnistumisen johtuvan vähäisestä osaamisesta. (Bandura 1994.)

Omista ajatuksista kumpuava stressi ja masennus eivät johdu ainoastaan ahdistavien ajatusten määrästä, vaan ihmisen kykenemättömyydestä hiljentää näitä ajatuksia. Tässä kohtaa minäpystyvyyden kokemus omien ajatusprosessien ohjaamiseen on avainasemassa. Ihmiset jättävät tarttumatta useisiin mielekkäisiin tilaisuuksiin, koska heillä ei ole uskoa omaan kykyihinsä. Mikäli ihminen keskittyy enimmäkseen vain omaan pystyvyyden puutteisiinsa, hän aiheuttaa itselleen ahdistusta ja vahingoittaa toimintakykyään. Lisäksi jos ihminen määrittää oman arvonsa sellaisten standardien mukaan, joihin hän ei kuitenkaan koe yltävänsä, hän voi ajaa itsensä masennukseen. (Emt.)

Minäpystyvyyden kokemiseen kuuluu neljä erilaista prosessia. Mikäli henkilöllä on jo ennestään onnistumisen tai osaamisen kokemuksia tietyllä alueella, hän todennäköisesti uskoo voitavansa tehdä jotain samankaltaista ja onnistua siinä. Menestys siis lisää minäpystyvyyttä, kun taas epäonnistuminen vastaavasti romuttaa sitä, etenkin, jos minäpystyvyyks ei ole vielä ehtinyt kehittyä. Minäpystyvyyden kasvaminen ei kuitenkaan edellytä helppoja ja nopeita onnistumisen kokemuksia, vaan se kasvaa esteiden ylittämisen ja sinnikkyiden tuoman vahvistumisen myötä. Minäpystyvyyteen voi vaikuttaa myös tarkkailemalla toista ihmistä, johon henkilö voi samaistua. Mikäli tämä henkilö onnistuu jossakin, mitä toisella ihmisellä itsellään on aikomuksena yrittää, tätä henkilöä voi yrittää jäljitellä. Tällöin voi myös ajatella, että jos toinen ihminen pystyy siihen, siihen pystyvät muutkin. (Emt.)

Lisäksi minäpystyvyyks voi kasvaa toisen ihmisen antamien kehuja ja kannustuksen myötä, joka saa ihmisen yrittämään enemmän ja kehittämään taitojaan. Mikäli saadut kehut ovat kuitenkin epärealistisia, lopputuloksena on epäonnistuminen. Tämän vuoksi on tärkeää, että henkilöä ei laiteta liian aikaisin tilanteisiin, joissa hän todennäköisesti epäonnistuu usein. Myös ”sopivan kokoisissa” haasteissa kannustaminen on tärkeää, koska ilman kannustusta henkilö ei välttämättä ole motivoitunut yrittämään ollenkaan, jolloin epäonnistuminen on taattu. Menestys nähdäänkin itsensä kehittämisenä ja ylittämisenä muiden ihmisten ylittämisen sijaan. (Emt.)

Ihminen voi luottaa liikaa myös fyysisiin ja emotionaalisiin tuntemuksiinsa kohdatessaan haasteita ja saattaa nähdä esimerkiksi stressireaktion viitteinä tulevasta epäonnistumisestaan. Korkeaa minäpystyvyyttä kokevat henkilöt sen sijaan voivat nähdä saman reaktion energisöivänä. Myös mieliala vaikuttaa ihmisen oman minäpystyvyyden kokemukseen. Yksi tapa kehit-

tää minäpystyvyyttä onkin stressireaktioiden sekä niihin liittyvien fyysisten tuntemusten työstäminen, joka voi edesauttaa omaan pystyvyyteen vähentävästi liittyvien tulkintojen muuttamista. (Bandura 1994.)

Minäpystyvyyden käsite herättääkin kysymyksiä siitä, millainen minäpystyvyys voi olla, jos ei ole koskaan yrittänyt jotakin, jonka kokee haasteelliseksi. Tai mitä jos on yrittänyt, mutta epäonnistunut? Myös roolimallit vaikuttavat minäpystyvyyden kokemukseen, mutta sellaisia ei välttämättä ole saatavilla, tai toisen ihmisen kehuminen ja vakuuttelu eivät tuota tulosta. Myös itsevarmuuden puutteella on negatiiviset vaikutukset minäpystyvyyteen. (Hohman 2016, 50–51.) Itseensä kohdistuvien epäilyjen kanssa painiskelevan ihmisen onkin vaikea saavuttaa toivomiaan asioita. Minäpystyvyyden täytyy olla hyvin voimakas, jotta ihminen pysyy tavoitteissaan vaatimusten ja epäonnistumisten keskellä. (Bandura 1994.)

Minäpystyvyys on keskeinen käsite tutkimuksessamme, sillä se vaikuttaa tavoitteiden asetteluun ja haasteisiin tarttumiseen, sekä omaan identiteettiin. Myös motivaatio liittyy läheisesti minäpystyvyyteen ja auttaa tavoitteiden määrittelyssä ja saavuttamisessa (Bandura 1994). Usko tavoitteiden saavuttamiseen luo orientaation tulevaisuuteen (Isola ym. 2017, 18). Käsittelemme motivaation sekä tulevaisuusorientoituneisuuden käsitteitä tarkemmin alaluvuissa 4.1 ja 4.2.

#### 4.1 Motivaatio voimalähteenä

Motivaatio ja minäpystyvyys liittyvät vahvasti toisiinsa, mutta ovat kaksi toisistaan erillistä käsitettä. Siinä, missä minäpystyvyys perustuu yksilön uskoon saavuttaa tietyt tavoitteet, motivaatio perustuu yksilön haluun tavoitella näitä arvostamia asioita. (Ackerman 2018.) Bandura (1994) toteaa, että omaan pystyvyyteen liittyvät uskomukset ovat avainasemassa motivaation säätelyssä. Motivaation taso sekä siihen liittyvä toiminta ja suoritus syntyvät omista pystyvyyden uskomuksista. Minäpystyvyyssuikomukset vaikuttavat asetettuihin tavoitteisiin ja siihen, kuinka paljon vaivaa tavoitteiden eteen nähdään. Lisäksi sillä on vaikutusta resilienssiin eli epäonnistumisen sietokykyyn, vastoinkäymisistä palautumiseen, sekä siihen, kuinka kauan aikaa keestetään vaikeuksia kohdatessa. (Emt.; ks. Mieli 2020.)

Banduran (1994) mukaan on olemassa paljon evidenssiä siitä, että haastavat tavoitteet kehittävät ja pitävät yllä motivaatiota. Ihminen myös muuttaa käyttäytymistään, jotta hän saisi saavutettua tavoitteensa (emt.). Motivaatiolla voidaankin tarkoittaa myös tietyn käyttäytymismallin tai toiminnan aloittamista tahdonalaisesti (Laming 2004, 2, 11). Tavoitteisiin perustuvaan motivaatioon voi vaikuttaa kolmella tavalla. Näitä ovat: omaan suoritukseen liittyvät tyytyväisyyden tai tyytymättömyyden reaktiot, minäpystyvyyden kokemus tavoitteen saavuttamisessa sekä tavoitteiden muuntaminen sen mukaan, miten ihminen on edennyt. (Bandura 1994.)

Isola ym. (2017, 16) viittaavat Banduran (1977) näkemykseen, jonka mukaan toimintaympäristö sen tarjoamine mahdollisuuksineen vaikuttaa pystyvyyteen, mikä voi saada yksilön ottamaan haastaviakin tehtäviä vastaan. Voidaankin sanoa, että henkilöllä, jolla on korkea motivaatio, on myös korkea tunne minäpystyvyydestä, ja päinvastoin. Kun yksilö on motivoitunut oppimaan ja menestymään, tavoitteiden saavuttaminen muuttuu todennäköisemmäksi. Tämä puolestaan lisää hänen minäpystyvyyden kokemustaan. (Ackerman 2018.) Fordin (1992, 23–24) mukaan yksilön auttaminen sekä erilaisten tilaisuuksien että henkilökohtaisen voimansa kokemisen äärelle voi muuttaa hänen motivaation tasoan. Tällöin yksilön aktiivisuustaso nousee. Rajoitusten ja esteiden äärellä aktiivisuustaso sen sijaan usein laskee. Myös tavoitteet luovat aktiivisuutta. (Ford 1992, 23–24.)

Kotirannan (2008, 72) mukaan tahtoa on kolmenlaista: tahdonvoimaa, tämän voiman suunnasta haluamisen ja toivomisen kautta, sekä aikomista ja päätöksentekoa vaihtoehtojen ratkaisujen perusteella. Isola ym. (2017, 15) korostavat motivaation merkitystä ja näkevät, että tahdonvoima ja motivaatio yhdessä syntyvät yhteydestä aineettomiin ja aineellisiin hyvinvoinnin lähteisiin. Sisäinen motivaatio nähdään ulkoista motivaatiota palkitsevampana (Isola ym. 2017, 15). Motivaatioon tarvitaan ihmisen uskoa omiin mahdollisuuksiinsa sekä optimistista asennoitumista. Motivaatio on voimaa antavaa vireyttä, joka ohjaa yksilöä käyttäytymään tietyllä tavalla. Sen avulla toiminta suunnataan päämäärää kohti. Motivaation edellytyksenä on ihmisen itsesäätelykyky sekä harkitseva itsetietoisuus, jonka avulla yksilö voi reflektoida omia kokemuksiaan ja ajatteluprosessejaan. Voidakseen tehdä muutoksia elämäänsä ihminen tarvitsee motivaatiota. (Järvilehto & Kiiski 2009, 72.)

Tunteet kuitenkin vaikuttavat motivaatioon esimerkiksi sen kautta, miten yksilö kokee oman arvonsa. (Emt. 73–74.) Mikäli ihminen ei koe itseään muutosten arvoiseksi, tai hän kokee kykenemättömyyttä näiden muutosten aikaansaamiseksi, on vaikea motivoitua. Onnistumisen kokemukset voivat kuitenkin lisätä motivaatiota, ja tämänkin vuoksi Paikka auki -työsuhde voi olla työntekijälleen arvokas kokemus.

#### 4.2 Tulevaisuuteen orientoituminen

Banduran (1994) mukaan minäpystyvyys vaikuttaa siihen, miten korkeita tavoitteita ihminen asettaa itselleen, ja miten hän sitoutuu näihin tavoitteisiin. Tämä vaikuttaa isommassa mittakaavassa ihmisen elämän kulkuun. Minäpystyvyys vaikuttaa myös valintoihin, jotka vaikuttavat tulevaisuuteen ja sen myötä ihmisen uravalintoihin ja uran rakentamiseen. Mitä korkeampi minäpystyvyys, sitä enemmän uramahdollisuuksia ihminen huomioi, ja sitä kiinnostuneempi hän on näistä mahdollisuuksista. Tämän myötä ihminen saattaa panostaa enemmän opiskeluun, ja tämä puolestaan vaikuttaa usein menestykseen. Ammatinvalinnalla on suuri merkitys ihmisen elämässä, ja se vaikuttaa myös hänen henkilökohtaiseen kasvuprosessiinsa. (Emt.)



Voidakseen vaikuttaa oman elämänsä kulkuun ihminen tarvitsee uskoa omaan toimijuuteensa, joka on tulevaisuuteen orientoitunutta (Isola ym. 2017, 18–19). Isola ym. (2017, 18) nostavat esiin useita yhteiskuntatieteilijöitä, joiden mukaan tulevaisuuteen orientoituminen syntyy siitä, että ihminen tulee tietoiseksi esimerkiksi tunteistaan ja rutiineistaan luovuuden, tiedostamisen sekä reflektion kautta (ks. Heiskala 2000; Hoggett 2001; Lister 2004). Uskoa tarvitaan siihen, että ihminen näkee aikomuksilleen mahdollisuuden toteutua (Juti 1999, 214). Usko puolestaan synnyttää tahtoa, joka auttaa suuntautumaan sekä havaitsemaan asioita (Isola ym. 2017, 15).

Vaikka tavoite olisi järkevä, se ei välttämättä herätä yksilössä innostuneisuutta ja saavuttamisen halua, jolloin vaivannäkö ei tunnu houkuttelevalta ajatukselta (Pohjanheimo 2015, 115). Tulevaisuususkon onkin esimerkiksi sosiaalisten verkostojen ja merkityksellisyyden kokemuksen lisäksi asia, jota pyritään vahvistamaan työttömien elämässä (Isola ym. 2017, 44). Isola ym. (2017, 13–14) tarkastelivat tutkimuksessaan niitä kohtia, joissa ihmistä pystyttiin tukemaan siirtymisessä strategiasta toiseen, esimerkiksi kuntoutuksesta opiskeluun. Tutkimus osoitti, että yksilön suhtautuminen tulevaisuuteen voi muuttua dramaattisella tavalla yhdessä hetkessä. Tällainen yksittäinen hetki voi toimia merkinä vaihtoehdosta, ja tätä vaihtoehtoa seuraamalla tahdonvoima kasvaa pala palalta. (Isola ym. 2017, 13–14.)

Isola, Vaara, Lääperi, Puromäki, Kukkonen, Kotiranta, Haapakoski sekä Ylistö ovat laatineet kymmenen kysymyksen kysymyspatteriston työttömille tai kuntoutustuella oleville. Kysymykset mittaavat osallisuuden kokemusta, ja niihin vastataan asteikolla 1–5 (täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä). (Ks. Isola ym. 2017, 53.)

Osallisuuden kokemuksen mittaaminen (emt. 53–54)

1. Tunnen, että päivittäiset tekemiseni ovat merkityksellisiä
2. Saan myönteistä palautetta tekemisistäni
3. Koen, että minuun luotetaan
4. Saan itse apua silloin, kun sitä todella tarvitsen
5. Olen tarpeellinen jollekin toiselle ihmiselle
6. Kuulun itselleni tärkeään ryhmään tai yhteisöön
7. Pystyn tavoittelemaan minulle tärkeitä asioita
8. Pystyn vaikuttamaan joihinkin elinympäristöni asioihin
9. Pystyn vaikuttamaan oman elämäni kulkuun
10. Tunnen, että elämälläni on tarkoitus

Kysymyspatteriston 10. kysymys elämän tarkoituksen kokemisesta liittyy samalla kaikkiin muihin yhdeksään kysymykseen, sillä elämän tarkoitukseen yhdistetään ihmisen kokemus hänen tarpeellisuudestaan, ja se myös liittyy päämääriin ja tavoitteisiin (Isola ym. 2017, 55). Elämän tarkoituksellisuuden kokeminen on mielestämme myös tulevaisuuteen suuntautunutta, sillä

silloin ihminen näkee elämälleen päämäärän, jota hän voi joko kokonaan tai osittain jo toteuttaa senhetkisessä elämässään, tai tavoitella ja suunnitella tulevaisuuteen liittyen.

Kysymyspatteriston kysymys 1 liittyy merkityksellisyyden kokemukseen, joka on välttämätön edellytys hyvinvoinnille ja joka motivoi ihmistä eteenpäin. Merkityksellisyyden kokemus syntyy siitä, että ihminen kokee olevansa hyödyksi ja kokee pystyvänsä tekemään hyvää. Kysymys 2 pitää sisällään näkemyksen, jonka mukaan myönteinen palaute lisää ihmisen uskoa itseensä ja pystymiseensä. Se voi myös myöhemmin auttaa toiminnan suuntaamisessa. Kysymys 3 perustuu ajatukseen luottamuksesta, joka edellyttää, että ihminen voi ennakoida toimeentuloon, tapahtumiin ja ihmisiin liittyviä asioita. Luottamuksen puute puolestaan rajoittaa toimijuutta. Kysymys 4 korostaa sellaiseen kokonaisuuteen kuulumista, josta voi saada tarvittaessa apua. Ihmisen luottamus ja usko omaan toimijuuteensa näkyvät myös siinä, kokeeko hän tarpeelliseksi hakea apua. (Isola ym. 2017, 54.)

Kysymyksessä 5 tarpeellisuuden kokemuksen nähdään liittyvän siihen, että ihminen pystyy tekemään hyvää ja osoittamaan kyvykkyyttään. Tämä edellyttää sosiaalisia suhteita sekä erilaisiin vuorovaikutusympäristöihin kuulumista. Myös kysymys 6 lähtee siitä ajatuksesta, että ryhmään kuuluminen auttaa ihmistä kyvykkyyden osoittamisessa sekä panostamisessa yhteiseen hyvään. Kysymyksessä 7 tärkeiden asioiden tavoitteluna nähdään esimerkiksi toimintavalmiuksia parantavat mahdollisuudet, kuten taloudellinen turva tai koulutus. Lisäksi on huomioitavaa, että vaikka yksilöllä olisi nämä mahdollisuudet ulkoisesti, hän ei välttämättä koe näin sisäisesti. Tavoitteita on vaikea asettaa, mikäli usko itseen ja mahdollisuuksiin puuttuu. (Emt. 54–55.)

Kysymys 8 käsittelee elinympäristön asioihin vaikuttamista, jossa niin ikään toimijuus ja yhteiseen hyvään panostaminen ovat keskiössä. Kysymyksessä 9 käsiteltävä tunne oman elämän kulkuun vaikuttamisesta liittyy olennaisesti sekä kykyyn nähdä ympärillään olevat mahdollisuudet että uskallukseen tarttua niihin. Mikäli yksilön minäpystyvyyden kokemus ja toimijauskomus ovat heikkoja, toimijuus supistuu. Kysymyspatteriston kysymys 10 liittyy elämän tarkoituksellisuuden kokemiseen sekä koko kysymyspatteristoon laajemmin. (Emt. 55.)

Muodostimme haastatteluteemat aikaisemmin käsiteltyjen teorioiden lisäksi oheisen kysymyspatteriston pohjalta, sillä ihmisen merkityksellisyyden kokeminen vaikuttaa myös siihen, millaisia tulevaisuuden suunnitelmia ja tavoitteita hänellä on. Kysymyspatteristossa nähtävät väittämät liittyvät myös osallisuuden, toimintavalmiuden, vuorovaikutuksellisuuden, minäpystyvyyden, motivaation sekä tulevaisuuteen orientoitumisen käsitteisiin, jotka ovat opinnäytetyömme kannalta oleellisia. Selvitimme näitä tekijöitä kuitenkin mittaamisen sijaan teema-haastattelun avulla tarkoituksenamme löytää osallisuuden aikaansaamia kokemuksia ja tunteita.

## 5 Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus

Tutkimusongelmana on selvittää, miten Paikka auki -työntekijöiden kokemus omasta osallisuudesta työsuhteen aikana on vaikuttanut heidän tulevaisuuden suunnitelmiinsa.

Selvitämme:

1. mitkä tekijät edesauttoivat tai estivät tulevaisuuden selkiytymistä,
2. mitkä tekijät työsuhteessa lisäsivät minäpystyvyyden kokemusta,
3. mitä tavoitteita työntekijöillä on jatkoa ajatellen,
4. mikä olisi auttanut heitä työsuhteen aikana selkiyttämään tulevaisuuden suunnitelmiin.

Tarkastelemme osallisuuden vaikutuksia tulevaisuuden suunnitelmiin näiden tutkimuskysymysten kautta. Tutkimuskysymysten pohjalta muodostimme myös haastatteluteemat, jotka on esitetty opinnäytetyömme liitteessä.

Tutkimuksemme on tapaustutkimus, joka toteutettiin teemahaastattelun keinoin. Keskustelimme tutkimuskysymyksiä ympäröivistä aihealueista (ks. liite). Haastattelimme seitsemää Paikka auki -työsuhteessa olevaa tai työsuhteensa päättäneitä henkilöä aikavälillä 27.1.–13.2.2020. Niillä haastateltavilla, jotka olivat haastatteluvaiheessa vielä Paikka auki -työsuhteessa, oli työvuotta jäljellä parista viikosta muutamaan kuukauteen. Haastatteluun osallistui neljä miestä ja kolme naista. Ennen Paikka auki -työsuhdettaan he olivat joko osatyökykyisiä tai vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia nuoria. Haastatteluista viisi toteutettiin kirjastojen kokoushuoneessa, yksi työntekijän työpaikalla, ja yksi Skypen välityksellä. Haastattelut kestivät tunnista puoleentoista tuntiin.

Haastateltavat valikoituivat harkintanäytetekniikan avulla (ks. luku 5.1), joka rajasi haastateltavat pääkaupunkiseudun alueelle. Paikka auki -avustusohjelman yhteistyökumppanimme Hans Mäntylä tiedusteli marraskuussa 2019 sähköpostitse halukkaita haastateltavia niiden joukosta, jotka olivat aloittaneet Paikka auki -työsuhteensa vuonna 2018 ja joiden työsuhde oli päättyvässä lähikuukausina. Näiden henkilöiden joukosta löytyi ensin muutama halukas haastateltava, ja tämän jälkeen valintaa laajennettiin koskemaan useampia Paikka auki -työsuhteessa edelleen olevia henkilöitä. Loput haastateltavat henkilöt löytyivät toisen sähköpostitiedustelun avulla. Haastattelimme työntekijät yksitellen, ja jokaisen haastateltavan kohdalla käsitelimme samat aihealueet. Haastattelut nauhoitettiin kahdella eri laitteella ja litteroitiin tarkasti sisällönanalyysia varten. Tässä luvussa käsittelemme tarkemmin teemahaastattelua tiedonkeruun menetelmänä sekä sen eettisiä näkökulmia (ks. luvut 5.1.1 ja 5.2).

## 5.1 Tutkimusmenetelmä

Tapaustutkimus keskittyy tutkimaan jotakin tapahtumaa tai toimintaa rajatussa ympäristössä. Yleensä tutkimuksen kohteena ovat yksilöt, ryhmät, laitokset tai yhteisöt. Näihin liittyviä tekijöitä tarkastellaan esimerkiksi jonkun ajankohtaisen tilanteen tai sisäisten ja ulkoisten tekijöiden näkökulmasta. Tutkimuskohdetta pyritään kuvailemaan tarkasti, seikkaperäisesti ja kokonaisvaltaisesti. Tapaustutkimuksen avulla saadaan yksityiskohtaista tietoa erikoiskysymyksistä, jotka ovat voineet tulla tilastollisesti esiin jossakin muussa yhteydessä. (Anttila 1996, 252–253.) Tapaustutkimuksen avulla lisätään ymmärrystä tiettyyn ilmiöön. Sen avulla tarkastellaan kohdetta syvällisesti sen omassa kontekstissaan, jossa huomioidaan esimerkiksi olosuhteet ja taustat. Se ei pyri yleistämään tutkimustietoa. Tulosten avulla voidaan arvioida, mitä tapauksesta voi oppia, ja miten tuloksia voitaisiin soveltaa myös muissa tapauksissa. Yksittäistapauksista saatu tieto auttaa myös suunnittelemaan laajempaa tutkimusta. (KvaliMOTV 2019.)

Haastateltavien valinta määrittyy usein sen mukaan, mikä tutkijaa kiinnostaa, ja mikä on tutkimuksen kannalta hedelmällisintä (Cozby & Bates 2015, 147). Valinnan muodostamiseen on kaksi perustekniikkaa. Otostekniikassa (probability sampling) jokaisella ihmisellä on yhtä suuri todennäköisyys tulla valituksi, kun haastateltavat (otos) valitaan sattumanvaraisesti tietystä joukosta. Näytetekniikan (nonprobability sampling) avulla haastattelijoiden valinta muodostetaan harkinnanvaraisemmin. (Cozby & Bates 2015, 149; KvaliMOTV 2003.) Harkintanäyte on näytetekniikan muoto, jonka avulla haastateltaviksi valitaan joukko ihmisiä, jotka vastaavat ennalta määritettyä kriteeriä. Harkintanäytteellä rajataan haastateltavien määräksi tietyn kokoinen ryhmä. (Cozby & Bates 2015, 152.) Tämän myötä valikoituu joukko henkilöitä, joita haastattelemalla kerätään aineistoa tutkimuksen kannalta olennaisiin kysymyksiin liittyen. Käytimme tutkimuksessamme harkintanäytetekniikkaa rajaamaan Paikka auki -työntekijät Uudenmaan alueelle, sillä pitkät etäisyydet olisivat vaikeuttaneet tutkimuksen tekemistä.

Tutkimukseen tarvittavia tietoja voidaan kerätä yleensä joko sähköisessä tai paperisessa muodossa olevalla kyselyllä, tai vaihtoehtoisesti haastattelemalla, jolloin vastaukset nauhoitetaan henkilökohtaisessa ja suullisesti käytävässä keskustelussa. Haastattelua käytetään tiedon keräämisen menetelmänä silloin, kun haastateltavien määrä on suhteellisen pieni, ja kun kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen tuottama tieto on olennaista tutkimuksen tavoitteisiin nähden. (Cozby & Bates 2015, 143, 145.) Haastattelua käytetäänkin menetelmänä tapaustutkimuksessa, ja sen avulla voidaan myös määrittää ongelmia ja asettaa tavoitteita. (Hunsley & Lee 2014, 165). Koska tavoitteenamme oli selvittää työntekijöiden kokemusmaailmaa, tavoitteita sekä mielipiteitä Paikka auki -työsuhteeseen liittyen, pyrimme haastattelun avulla tarkemmin selventämään näitä näkemyksiä. Haastattelun keinoin voidaan tarkentaa keskuste-

lussa esitettyjä kysymyksiä ja vastauksia, pyytää lisäperusteluja mielipiteille sekä syventää saatavia tietoja (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 200).

Haastattelu menetelmänä on esimerkiksi sähköiseen kyselyyn verrattuna aikaa vievä, ja se voi tuottaa lisäkustannuksia. Toisaalta haastateltavat saattavat jättää vastaamatta joihinkin kysymyksiin, mikäli niihin on mahdollisuus vastata vain kirjallisesti. Haastattelussa onkin se etu, että haastattelija voi selventää haastateltavalle niitä asioita, joita tämä ei ole kysymyksistä ymmärtänyt. (Cozby & Bates 2015, 144–145.) Joskus haastattelu jopa vaatii sitä, että haastattelija esittää sinnikkäästi lisäkysymyksiä. (Hunsley & Lee 2014, 180.)

Haastattelulle on kolme erilaista lähestymistapaa. Asenteita ja uskomuksia selvittävä haastattelu keskittyy haastateltavan ajatuksiin ja arviointeihin johonkin asiaan liittyen. Käyttäytymistä tutkiva haastattelumuoto sen sijaan pyrkii selvittämään menneisyyden käyttäytymistä tai aiottua tulevaisuuden käyttäytymistä. Näiden lisäksi haastattelija voi kysyä taustatietoja, kuten haastateltavan ikää tai työllisyystilannetta. (Cozby & Bates 2015, 135–136.) Kesällä 2019 Nuorten Ystävät ry:n tekemä Paikka auki -työntekijäkysely sisälsi monipuolisesti kaikkia edellä mainittuja kolmen tyypin haastattelukysymyksiä sekä avointen että suljettujen kysymysten muodossa. Tavoitteenamme oli muodostaa haastattelurunkomme sekä asenteita ja uskomuksia että käyttäytymistä selvittävillä avoimilla kysymyksillä niin, että niiden avulla saamme tarkennettua tietoa sellaisista haastateltavan näkemyksistä, joita ei ole mahdollista verkkokyselyn kautta selvittää. Käytimme tutkimusmenetelmänä teemahaastattelua, josta kerromme tarkemmin alaluvussa 5.1.1.

### 5.1.1 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu keskittyy tiettyihin aihealueisiin, joista keskustellaan, ja jotka ovat kaikille haastateltaville samat. Lähtökohtana on tieto siitä, että kaikki haastateltavat ovat kokeneet jonkin tietyn tilanteen, johon liittyviä tulkintoja ja merkityksiä selvitetään vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelun avulla tutkitaan yksilön ajatuksia, uskomuksia, tunteita ja subjektiivisia kokemuksia. Näin haastateltavien ääni pääsee kuuluviin. Puolistrukturoidulle menetelmälle tyypillisesti teemahaastattelun jokin tietty näkökohta on määritetty ennalta, mutta muita näkökohtia ei ole lyöty lukkoon. Haastattelijalla on alustavaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä sekä kokonaisuutena että sen rakenteisiin ja prosesseihin liittyen. Tämän kautta haastattelija muodostaa tilanneanalyysin, jonka myötä hänellä on oletuksia ilmiön seurauksista haastateltavien näkökulmasta. Haastattelurunko muodostetaan tilanneanalyysin perusteella. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47–48; ks. myös Merton, Fiske & Kendall 1956, 3–4.)

Teemahaastattelu toteutetaan keskustelemalla tietyistä keskeisistä teemoista yksityiskohtaisten kysymysten sijaan. Teemahaastattelun aihepiirit voivat muodostua esimerkiksi niin, että keskustellaan tiedossa olevaan aiheeseen liittyvästä yleisilanteesta

sekä siihen liittyvästä tyytyväisyydestä ja näkökulmista. Tämän lisäksi voidaan arvioida näihin ajatuksiin liittyviä syitä sekä ulkopuolisten tekijöiden että itsestä johtuvien tekijöiden kannalta. (Hirsjärvi ym. 2008, 204.) Haastattelija käyttää muistin tueksi teemalistaa, jota seuraamalla hän varmistuu siitä, että kaikki suunnitellut aihealueet käsitellään. Haastattelija antaa kuitenkin haastateltavalle vapauden tuoda teemoja esille tämän haluamassa järjestyksessä. Haastattelija esittää myös tarkentavia kysymyksiä, ja hän voi pyytää haastateltavalta lisätietoa käsitellystä aiheesta. (Lahikainen & Pirttilä-Backman 2001, 52.)

Teemalistamme oli haastattelutilanteissa esillä, jotta myös haastateltavat pystyivät seuraamaan aiheita, joita käsitelimme. Lisäksi kerroimme haastateltaville, että voimme keskustella teemoista missä tahansa järjestyksessä, eikä kaikkia teemoja myöskään tarvitse käsitellä. Näin teemalista ohjasi haastatteluamme siinä määrin, että muistimme käydä läpi samat aihealueet kaikkien haastateltavien kanssa. Kuitenkin itse keskustelut olivat vapaamuotoisia, eikä niiden kulku ollut rajattu.

### 5.1.2 Sisällönanalyysi

Teemahaastattelulla kerättyä aineistoa voidaan analysoida ja tulkita monin eri tavoin (Hirsjärvi ym. 2008, 203). Käytimme aineiston käsittelymenetelmänä sisällönanalyysia. Alustava analyysi alkoi kuitenkin jo aineistomme keruuvaiheessa. Aineiston kokoamisen ja käsittelyn samanaikaisuus onkin tyypillistä kvalitatiiviselle tutkimukselle. Pidimme tutkimuspäiväkirjaa, johon kirjjasimme aineistonkeruuvaiheessa syntyneitä ajatuksia ja havaintoja sekä alustavia tulkintoja. Nämä havainnot lisäsivät tarkempaa ymmärrystä ja oivallusta kerättyyn aineistoon liittyen. (Ks. Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 11, 13.)

Nauhoitimme haastattelut, jonka jälkeen litteroimme aineiston. Litterointi on yksi aineiston tarkasteluvaihe, ja sen avulla aineistoon tutustutaan ja aineistoa mahdollisesti rajataan. Jos aineisto on laaja, sitä ei ole tarpeellista litteroida kokonaan, vaan tekstiksi valikoidaan teema-alueiden kannalta olennaiset osat. Valikointikriteerin täytyy olla tarkkaan pohdittu, perusteltu sekä johdonmukainen. Aineiston rajaamista voidaan perustella tutkimusongelman ja kysymyksen sekä tutkimuksen tavoitteiden näkökulmasta. Aineistoa rajatessa on pohdittava, vastaako rajattu aineisto tutkimuskysymyksiin riittävällä tavalla, ja tuottaako se luotettavaa ja osittain yleistettävissä olevaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Ruusuvoori ym. 2010, 13–15.)

Luimme haastatteluaineiston useaan kertaan läpi selkeän mielikuvan luomiseksi. Tämän jälkeen analysoimme aineistoa yksityiskohtaisemmin. (Vrt. Lahikainen & Pirttilä-Backman 2001, 56.) Aineisto myös luokitellaan käymällä se järjestelmällisesti läpi sekä tutkimusongelman että keskeisten käsitteiden lähtökohtien määrittelemällä tavalla. Alustava luokittelu jäsentää analysoitavaa teemaa tai ilmiötä selkeämmäksi ja analyttisesti kirkkaammaksi. Jaoimme aineiston eri osiin tutkimuskysymysten mukaan. Tässä kohtaa tarkkailimme, että luokkien muodostamisen perusteet olivat keskenään tasapainossa ja johdonmukaisia. Aineiston hah-

mottelun tueksi käytimme erinäisiä apuvälineitä, kuten käsitekarttoja ja taulukoita. (Ks. Ruusuvoori ym. 2010, 23–26.)

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää huomioida analyysin systemaattisuuden ja tulkinan luotettavuuden kriteerit. Systemaattisessa analyysissä kirjataan kaikki tekovaiheet, valinnat, rajaukset sekä analyysin etenemistä ohjaavat periaatteet. (Jyväskylän yliopisto 2010.) Jo litterointivaiheessa jätimme ulkopuolelle tutkimuskysymystemme kannalta epäolennaiset asiat. Tällaisia asioita olivat esimerkiksi se, missä haastateltava asuu, millainen perhetilanne hänellä on tai millaisia ystäviä hänellä on Paikka auki -työpaikan ulkopuolella. Tämän jälkeen kävimme litteroidun aineiston läpi samalla periaatteella vielä uudestaan. Seuraavaksi luokitelimme aineiston pelkistetyt ilmaukset teoreettisen viitekehiksemme näkökulmasta omiin osioihinsa. Luimme aineiston läpi, ja nostimme sieltä toistuvat asiat omaan ryhmäänsä. Yksittäiset asiat kirjassimme omaan osioonsa. Lopuksi jaoimme ilmaukset tutkimuskysymystemme perusteella muodostettuihin luokkiin, ja luokittelimme nämä edelleen myönteisesti ja kielteisesti vaikuttaviin osioihin. Kirjoitimme myös omia havaintojamme luokkien yhteyteen. Lopuksi poimimme jokaista tutkimuskysymystä kohti kaksi sitaattia, jotka kuvasivat parhaiten tutkimuskysymyksen ilmiöihin liittyviä asioita.

Aineiston tulkitsemiseen sisältyy analyysin tuloksiin liittyvää pohdintaa, merkitysten selkiyttämistä sekä omien johtopäätöksien tekemistä (Hirsjärvi ym. 2008, 224). Haastatteluaineistoa voidaan tarkastella erilaisista näkökulmista sekä tarkastelutavoilla, joiden avulla aineistoa voidaan ja pitääkin käydä läpi systemaattisesti. Vaihtoehtoja analyysin tekemiseen on monia. Tärkeintä on löytää ymmärrys ja tulkinta siitä, mitä olennaista lisäoivallusta aineisto tuo tutkimuskysymyksiin nähden. Jäsentelimme aineistoa jakamalla kokonaisuuden pienempiin osiin, jonka jälkeen pystyimme tarkastelemaan näitä osioita tarkemmin. Teimme myös validiteetin arvion, jossa kävimme läpi sekä kerättyä aineistoa että siitä tehtäviä tulkintoja. (Vrt. Ruusuvoori ym. 2010, 27–29.) Validius merkitsee valitun tutkimusmenetelmän sopivuutta tutkittavan asian mittaamisessa (Hirsjärvi ym. 2008, 226). Validiteettikysymys liittyy myös tulkinan paikkansapitävyyteen siitä näkökulmasta, että tulkinta pätee koko tutkimusaineistossa (Pyörälä 1995, 15).

Aineiston sisällöllisen jäsentämisen jälkeen tehdään myös synteesejä asiakokonaisuuksista. Synteetit keräävät pääseikat yhteen ja vastaavat asetettuihin tutkimusongelmiin. Näin tutkija pyrkii esittämään aineiston olennaiset vastaukset tutkimuskysymyksiin, ja rakentaa synteisien perustalta tutkimuksen johtopäätökset. Lisäksi tutkija pohtii sitä, mitä merkitystä tuloksilla on sekä tutkimusalueella että laajemmassa mittakaavassa. (Hirsjärvi ym. 2008, 225.) Mikäli aineistostamme nousi esiin asiakokonaisuuksia, joita tarkastelemalla voisi vastata myös toisenlaisiin tutkimuskysymyksiin, pitäydyimme kuitenkin tutkimusongelmissamme rajaamalla tarkastelumme opinnäytetyömme kannalta olennaisiin seikkoihin. Teimme havaintoja useasti

toistuvista vastauksista sekä näiden myötä johtopäätöksiä ja löydöksiä tutkimuksemme kannalta olennaisista ilmiöistä. Sisällönanalyysin tuloksia käsittelemme luvussa 6.

## 5.2 Tutkimuksen eettisyys

Tietosuoja, luottamuksellisuus sekä anonymiteetti kuuluvat olennaisesti tutkimustyöhön. Haastateltavilla on oikeus saada riittävää informaatiota tutkimuksen luonteeseen, tavoitteisiin, vastaavaan tutkijaan tai laitokseen sekä tutkimustulosten käyttötarkoitukseen liittyen. (Anttila 1996, 420–421.) Ennen haastateltavien etsimistä ja teemahaastattelujen aloittamista haimme tarvittavat tutkimusluvut yhteistyössä Mäntylän kanssa. Huomioimme tutkimuksen eettisen näkökulman myös tutkimuskysymyksiä ja haastatteluteemoja laatiessa. Haastattelijalta odotetaan sekä ammatillisuutta ja objektiivisuutta että herkkyyttä ja tilannetajua (vrt. Arki, arvot, elämä, etiikka 2013, 16, 21). Haastatteleamalla kerätään tietoa, jota voidaan ainoastaan käyttää haastateltavan kanssa ennalta sovitulla tavalla. Pidimme myös haastattelun rakenteen selkeänä, ja haastattelumme sisältö keskittyi haastateltavaan. (Ks. Hunsley & Lee 2014, 169.)

Haastatteluissa esitettyjä kysymyksiä suunnitellaan ennalta hyvin harkitusti. Tutkimuksen tavoitteet ohjaavat ensisijaisesti kysymysten muodostamista, eli tutkimuskysymykset ovat yhteneväisiä haastattelussa esitettyjen kysymysten kanssa. Usein haastattelija saattaa kysyä hänelle mieleen tulevia asioita, vaikka nämä kysymykset eivät ole tarpeellisia tutkimuksen kannalta. On epäeettistä pyytää haastateltavia vastaamaan kysymyksiin, joista saatavalle tiedolle ei todellisuudessa ole käyttöä tai perusteita. (Cozby & Bates 2015, 135–136.) Juuri haastattelun tavoiteorientoituneisuus ja sen pitäytyminen asiaankuuluviin aiheisiin on tärkeää, ja otimme nämä asiat huomioon jokaisen haastateltavan kohdalla (vrt. Hunsley & Lee 2014, 169). Ennen haastattelutapaamista lähetimme haastateltaville keskusteltavat teemat hyvissä ajoin ja liitimme mukaan yhteystietomme mahdollista tarkempaa tiedustelua varten.

Varmistimme, että haastatteluympäristö on turvallisen oloinen paikka, jossa on mahdollisimman vähän keskeytyksiä. Suhtauduimme haastateltaviin rauhallisella ja kiinnostuneella otteella. (Vrt. emt. 168.) Mikäli haastattelutilanne on haastateltavan näkökulmasta jollakin tapaa uhkaava tai pelottava, se voi mielestämme vääristää huomattavasti haastateltavan vastauksia neutraalimmaksi tai pintapuolisemmaksi. Mikäli haastateltava ei koe oloaan turvalliseksi, hänen on vaikeampi kertoa kokemusmaailmaansa liittyviä arkaluontoisia ja syvällisiä asioita, ja hän saattaa myös yrittää päättää haastattelun lyhyeen. Lisäksi ennen nauhoituksen aloittamista kerroimme haastateltaville, että nauhoituksen tai koko haastattelun voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Aloitettuaamme nauhoittamisen varmistimme vielä kertaalleen haastateltavien suullisen suostumuksen.

Lisäksi yhtenä haastattelujen mahdollisena ongelmana on haastattelijavääristymä (interviewer bias). Kahden ihmisen välillä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa ihmisten erilaisuus ja yksi-



löllisyys voivat korostua esimerkiksi niin, että haastattelijan asenteellisuus tulee hienovaraisesti esiin haastateltavan vastausten myötä. Tämä voi pahimmillaan johdatella haastateltavaa vastaamaan sellaisella tavalla, jolla hän kokee saavansa haastattelijan hyväksynnän. (Cozby & Bates 2015, 145.) Pyrimme olemaan haastattelutilanteissa avoimia ja kannustavia. Haastattelijan tuleekin käyttäytyä kunnioittavasti, eikä hänen käytöksessään tai puheessaan saa ilmetä tuomitsevuutta (Hunsley & Lee 2014, 175). Luottamuksellisuus rakentuu siitä, miten suhtautumista viestitetään sanoilla ja tekemisillä kohtaamistilanteessa (vrt. Arki, arvot, elämä, etiikka 2013, 21). Haastattelijan tulee siksi olla ehdottoman neutraali sekä kysymysten asetelussa että omissa tunnereaktioissaan. Lisäksi toimme haastateltaville esiin sen, että kaikkiin kysymyksiin ei tarvitse vastata, mikäli haastateltava kokee jonkun kysymyksen syystä tai toisesta vaikeaksi.

Varoimme käyttämästä haastattelutilanteessa johdattelevia kysymyksiä (loaded question), joiden tarkoitus on saada haastateltava vastaamaan tietyllä tavalla. Tällaiset kysymykset voivat sisältää tunnelatausta sisältäviä ilmaisuja, jotka jo itsessään vaikuttavat haastateltavan mielikuviin kysyttävästä asiasta ja sitä kautta vastausten muodostumiseen. Kysymysten tuleekin nojata neutraaliin terminologiaan, jossa käytetään puhtaasti käyttäytymiseen liittyvää sanastoa ilman ylimääräisiä, tunteita johdattelevia ilmaisuja. Lisäksi haastattelijalla saattaa olla ennako-odotuksia vastausten suhteen riippuen siitä, millaista tietoa hän toivoo saavansa haastatteluista. Tällöin hän voi asenteellisesti tulkita haastateltavien vastauksista todellisuutta enemmän jotakin sellaista, mitä hän toivoo haastattelujen kautta selvittävänsä. Haastattelija saattaa myös huomaamattaan etsiä tietyyntyyppisiä vastauksia sen mukaan, miten hän näkee juuri haastateltavansa yksilönä. (Ks. Cozby & Bates 2015, 137, 145.) Pyrimme olemaan jokaisessa haastattelutilanteessa mahdollisimman objektiivisia, mutta puhuttaessa ikävistä asioista osoitimme myös ymmärtäväisyyttä.

Noudatimme tutkimuksessamme myös huolellisuutta ja rehellisyyttä sekä tutkimusvaiheessa että tutkimustulosten tallentamisessa ja arvioinnissa. Tutkimustulokset julkaistaan avoimen tiedeviestinnän periaatteiden mukaisesti. Kaikki tutkimushankkeen osapuolten oikeudet sekä aineiston käyttöoikeuksia koskevat kysymykset sovitaan osapuolten hyväksymällä tavalla. (TENK 2013, 6.) Haastatteluin kerättyä tietoa ei käytetä ilman haastateltavan lupaa (ks. Arki, arvot, elämä, etiikka 2013, 19). Eettisiin kysymyksiin liittyy olennaisesti myös salassapitovelvollisuus. Haastateltaviin liittyviä yksilöllisiä tietoja ei tuoda tässä opinnäytetyössä esiin niin, että haastateltava olisi tunnistettavissa. Myös haastatteluteemat mietittiin yhteistyökumppanin kanssa sellaisiksi, että ne vastasivat tutkimuksen tarkoitusta uhkaamatta haastateltavien arvokkuutta. Hävitimme litteroidut haastattelut asianmukaisesti tutkimuksen valmistuttua.

## 6 Tutkimuksen tulokset

Aineistomme muodostui seitsemän Paikka auki -työntekijän teemahaastattelusta. Osalla haastateltavista työvuosi oli jo päättynyt, ja osalla työvuotta oli jäljellä korkeintaan muutama kuukausi. Keskustelimme jokaisen haastateltavan kanssa teemahaastattelun rungon aiheista satunnaisessa järjestyksessä ja keskustelun lopuksi varmistimme, että olimme käsitelleet kaikkia teema-alueita (ks. liite). Teimme teemahaastatteluaineistolle sisällönanalyysin, ja luokittelimme aineistosta esiin nousseet ajatukset ja vastaukset omiin osioihinsa tutkimuskysymystemme mukaisesti (ks. luku 5). Seuraavissa alaluvuissa käsittelemme teemahaastatteluaineiston sisällönanalyysin tuloksia.

### 6.1 Tulevaisuuteen orientoitumiseen vaikuttavat tekijät

Jokaiselle Paikka auki -työntekijälle oli nimetty oma mentori, joka vastasi työntekijän hyvinvoinnista, ohjauksesta ja ammatillisesta kehitymisestä. Mentori oli joko työntekijän esimies tai joku toinen mentoriksi nimetty työntekijä. Aineistomme ylivoimaisesti merkittävimmäksi tekijäksi nousi juuri Paikka auki -työpaikan mentorin rooli. Myönteinen suhde mentoriin edesauttoi työntekijän myönteistä suhtautumista myös omaan tulevaisuuteensa. Mentorin rooli näkyi työnhakuun rohkaisemisessa, työpaikan koulutuksiin ja tilaisuuksiin kannustamisessa, opiskelupaikan hakemisessa tai opiskeluiden jatkamiseen kannustamisessa, vertaistuen ja palautteen antamisessa, verkostoitumisen edistämässä sekä itsensä johtamisen kehittämässä.

Haastattelijat kokivat myös tärkeäksi sen, että mentori kannusti heitä kokeilemaan rohkeasti erilaisia työtehtäviä ja näin laajentamaan omaa oppimistaan ja osaamistaan. Myös työntekijöiden omat toiveet työtehtävistä otettiin huomioon, ja tämä edisti työntekijän työidentiteetin ja urapolun hahmottumista. Kuten Sen (1999, 11; ks. luku 3) toteaa, riittävien sosiaalisten tilaisuuksien myötä yksilö voikin tehokkaasti muuttaa omaa tulevaisuuttaan. Myös Ford (1992, 23–24; ks. luku 4.1) näkee yksilön kannustamisen oman voimansa kokemisen äärelle ja erilaisten tilaisuuksien pariin motivoivana ja aktiivisuustasoa nostavana tekijänä.

*”Meidän työyhteisössä ihan työntekijöille järjestetään sitä että mitä sä haluat tehdä ja mitkä on sun isoimmat unelmat ja muuta, niin sille annetaan siellä tilaa. Niin se on ollut tosi kivaa, koska se on myös sit aiheuttanut sen mulle että mä itekin aktiivisesti mietin omaa tulevaisuutta ja mitä kaikkea se voisi olla.”*

Mentorin rooli koettiin ratkaisevaksi myös koulutuspaikan valinnassa. Mentorin kannustus uudenlaisiin työtehtäviin toi kokemusta työntekijöille sellaisista tehtävistä, joita he eivät olleet ajatelleet osaavansa. Tämä lisäsi työntekijöiden toimintavalmiutta, ja he näkivät aiemmasta poiketen mahdollisuuden jatkokouluttautumiselle. Koska mentori oli kannustanut useita työntekijöitä kokeilemaan erilaisia työtehtäviä sekä hakeutumaan esimerkiksi työhön liittyviin

tapahtumiin ja verkostoitumistilaisuuksiin, moni löysi tämän kautta omat vahvuutensa sekä tulevaisuuden ammatilliset haaveensa ja tavoitteensa.

Tulevaisuuteen suhtautuminen voikin muuttua merkittävästi jopa yhden sellaisen hetken myötä, joka tarjoaa työntekijälle jonkin uuden vaihtoehdon. Tätä vaihtoehtoa seuraamalla tahdonvoima alkaa kasvaa. (Ks. Isola ym. 2017, 13–14; ks. luku 4.2) Näin Paikka auki -työvuosi edisti opiskeluihin hakeutumista. Useissa tapauksissa työvuoden aikana opitut taidot edesauttoivat myös opiskelua, koska koulun opiskeluala liittyi Paikka auki -työvuoden aikana tutuksi tulleeseen työnkuvaan. Tämän lisäksi jo hankittu työkokemus nähtiin työnhakua edistävänä asiana tulevaisuudessa.

Haastatellut henkilöt kokivat mentorin kannustavan otteen työntekijäänsä kohtaan erityisen rohkaisevana. Mentorin antama palaute auttoi työntekijöitä hahmottamaan omaa työidentiteettiään ja tämän myötä omia tulevaisuuden suunnitelmiaan. Paikka auki -työntekijöiden kohdalla oli nähtävissä selkeästi se, miten palautteen saaminen auttoi oman toiminnan suunnittamisessa (vrt. Isola 2017, 54; ks. luku 4.2). Useat työntekijät saivat mentoriltaan myös vertaistukea ja oppivat työelämätaitoja. Joidenkin haastateltavien tapauksessa mentori oli painokkaasti kannustanut työntekijää tuomaan omia taitojaan ja vahvuuksiaan esille sekä Paikka auki -työvuoden aikana, että sen jälkeisessä työelämässä.

*”Se on todella ihanaa nähdä, että kaikki on menossa parempaan suuntaan. Esimies on auttanut mua paljon siinä että se on sanonu, että et sä pääse eteenpäin jos sä vaan hiljaisuudessa teet kaiken. Vaan sun pitää oikeesti tehdä itses näkyväksi ja sanoa, mitä sä haluat ja tarviit, ja myös vaatia sitä.”*

Lähes kaikkien haastateltavien kohdalla Paikka auki -työsuhde oli täyttänyt myös itseohjautuvuuden teorian mukaiset psykologiset perustarpeet, eli tunteen yhteenkuuluvuudesta, kyvykkyyden osoittamisen mahdollisuuden sekä omaehtoisuuden kokemisen (vrt. Martela & Ryan 2015, 1; ks. luku 3). Kyvykkyyden osoittamisen edellytyksenä olevat vuorovaikutukselliset ympäristöt ja sosiaaliset suhteet oli siis huomioitu useiden Paikka auki -työntekijöiden kohdalla riittävässä määrin (vrt. Isola 2017, 54; ks. luku 4.2).

Asianmukaisen mentorin puuttuminen vastaavasti koettiin Paikka auki -työkokemusta romuttavana tekijänä. Yhdessä tapauksessa mentori ei kyennyt vastaamaan riittävästi työntekijän ohjaukseen, perehdyttämiseen ja työnkuvan hahmottamiseen liittyvistä asioista. Tämän seurauksena työntekijä koki olevansa yksinäinen ja unohtettu, eikä hän kokenut työpanoksellaan olevan merkitystä. Työnkuvasta oli puutteellista tietoa, ja työtehtävien ohjeistus oli epämääräistä. Työntekijän tekemisistä ei oltu kiinnostuneita, eikä hän saanut palautetta tekemistään työtehtävistä. Tämä toi työntekijälle epävarmuutta sekä tunteen riittämättömyydestä. Työntekijä myös koki, että hänen työkokemuksensa ja tulevaisuuden suunnitelmansa eivät olleet hahmottuneet ollenkaan Paikka auki -työkokemuksen myötä.

*”Just se tietämättömyys ja että on haettu rahaa ja saatu rahaa, ja sit on vaan päästetty pallo pyöriin että katotaan mitä sä saat aikaiseksi että mä kirjoittelen sulle kerran viikossa sähköpostia jos mä muistan. Onneksi on kahvinkeitin kaverina, se ei koskaan petä.”*

Tämän haastateltavan kohdalla on nähtävillä se, miten Paikka auki -työntekijän rooliin ei oltu työpaikalla varauduttu riittävästi. Kolme työntekijää seitsemästä kertoi, että Paikka auki -työvuosi voikin pahimmillaan perustua työntekijän näkökulmasta ainoastaan lisäresurssina toimimiseen, minkä jälkeen tilalle etsitään uusi rahoitettu työntekijä. Tämän vuoksi työntekijän kokemusta työvuodesta ei välttämättä nähdä työpaikalla asiana, johon voisi panostaa. Kuten Isola ym. (2017, 23, 25, 30, 44; ks. luku 3.2) toteavat, osallisuuden ylläpitämä vuorovaikutus on kuitenkin vaikeasti työllistyvälle ihmiselle keskeinen ihmisen hyvinvointia ylläpitävä voimavara. Työllistymisen mukanaan tuoma osallisuus ja toimintavalmiuksien tukeminen kasvattavat sosiaalisia verkostoja, ja vuorovaikutuksellinen kokemus tuo työntekijälle tunteen merkityksellisyydestä ja yhteenkuuluvuudesta. Tämän lisäksi ihminen kokee tulevansa nähdyksi ja sen myötä olevansa arvostettu ja ymmärretty. (Emt.)

Myös Björklund ja Sarlio-Siintola (2010, 37, 39; ks. luku 3.1) toteavat, että työntekijän toimintavalmiuden edellytyksenä ovat hänen omien kykyjensä lisäksi ulkoiset mahdollisuudet sekä sosiaaliset olosuhteet. Mikäli osallisuutta ja toimintavalmiuksia lisääviä vuorovaikutuksellisia tekijöitä ei ole huomioitu työpaikalla, Paikka auki -työntekijän hyvinvointi ja ammatillinen kehittyminen jäävät taka-alalle. Siitä huolimatta, että työ ei jatku Paikka auki -työvuoden jälkeen järjestössä, työvuosi ja asianmukainen mentori voivat parhaimmassa tapauksessa rikastaa työntekijän kokemuksia ja kehittää hänen työidentiteettiään. Useimmissa tapauksissa tämä näkökulma oli otettu työpaikoilla loistavasti huomioon. Työvuoden määräämiskäisyys ei tarkoita sitä, että työvuoden sisällöllä ei olisi työntekijän kannalta merkitystä. Työvuosi saattaa päinvastoin toimia lähtölaukauksena monelle työntekijälle ja vaikuttaa heidän tulevaisuuden näkymiinsä merkittävästi ja myös kauaskantoisilla tavoilla.

Koska mentorin rooli sekä työnkuvan moninaisuus ja kokeilumahdollisuudet olivat tulevaisuuden hahmottamisessa avainasemassa, vastaavasti yksinäisyyden kokemus sekä työnkuvan hajanaisuus ja epäselvyys laskivat positiivista suhtautumista omaan työhönsä. Juuri yksinäisyyden ja epävarmuuden kokeminen työpaikalla koettiin erityisen lannistavana. Yksi haastateltavista näki myös jatkuvan osatyökykyisyydestä aiheutuvan pätkätyöläisyyden heikentävän hänen mahdollisuuksiaan suunnitella omaa ammatillista tulevaisuuttaan. Luottamuksen puute tulevaisuuden toimeentuloa koskien voi myös voimallisesti rajoittaa yksilön toimijuutta (ks. Isola ym. 2017, 54; ks. luku 4.2).

Viisi haastateltavaa oli kokenut työpaikallaan työyhteisön taholta tulevaa yhteisöllisyyttä sekä kannustusta unelmista puhumiseen ja unelmien tavoitteluun. Tämä selkiytti heidän kaikkien kohdalla tulevaisuuden suunnitelmien hahmottumista. Työntekijät kertoivat, että he saivat

tehdä työtehtäviään oman persoonansa kautta ja tuoda osaamistaan ja vahvuuksiaan esiin. Työntekijät kokivat tärkeäksi voivansa vaikuttaa tekemäänsä työhön osana työntekijöiden yhteisöä. Myös heidän osatyökykyisyytensä huomioitiin työpaikalla niin, että he saivat puhua osatyökykyisyyteensä liittyvistä haasteista vapaasti työympäristössä. Kuten Järvilehto ja Kiiski (2009, 44; ks. luku 3.2) toteavat, ihmiselle on tärkeää tulla kuulluksi ja päästä vaikuttamaan eri tilanteissa omin sanoin. Osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksella on myös suora vaikutus toimintakyvyn käyttöönottamiseen (vrt. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019a; ks. luku 3.1).

Haastattelemamme työntekijät saivat myös vaikuttaa työviikkonsa työpäivien määrään ja työtuntien rytmittämiseen. Myös säännöllinen työrytmi ja rutiinit koettiin myönteisiksi asioiksi, ja tämä puolestaan lisäsi positiivista minäkuvaa suhteessa työelämään. Osa työntekijöistä suhtautui Paikka auki -työvuoden seurauksena kunnioittavammin työntekoon, ja tämä motivoi heitä suunnittelemaan tulevaisuuttaan ja työidentiteettiään. Osalle haastateltavista Paikka auki -avustusohjelman maksama kuukausipalkka toi myös uskoa siihen, että he voisivat tulevaisuudessakin tienata kohtuullisen suuruista palkkaa. Tämä lisäsi näissä haastatelluissa tulevaisuuden toimintavalmiutta. Jotkut työntekijät kertoivat saaneensa Paikka auki -työmahdollisuuden kautta ”aikuistumisen” kokemuksen, ja sen myötä he näkivät itsensä työntekijöinä myös tulevaisuudessa.

## 6.2 Minäpystyvyyteen vaikuttavat tekijät

Myös minäpystyvyyden kehittymiseen vaikuttivat olennaisesti mentorin rooli sekä työpaikan vuorovaikutuksellisuus. Mentori vahvisti työntekijän itseluottamusta ja uskoa omaan toimintaan työntekijänä. Mentorin ja työyhteisön palaute, rohkaisu eri työtehtävien kokeilemiseen sekä kannustus työnteossa ja itsensä kehittämisessä lisäsivät minäpystyvyyttä samalla tavoin kuin se oli lisännyt tulevaisuuteen orientoitumistakin. Banduran (1994; ks. luku 4) mukaan minäpystyvyyteen voi vaikuttaa myös tarkkailemalla sellaista ihmistä, johon voi samaistua. Useille haastateltaville mentori olikin roolimalli ja työelämän esikuva, ja senkin vuoksi mentorin antama malli Paikka auki -työvuoden aikana koettiin merkittävänä.

*”Mentori sanoi minulle: ”Ei mitään, jatkat loistamista.” Kun hän lähti niin on kuitenkin jäänyt sellainen fiilis, et kyl mä täällä pärjään.”*

Erityisesti minäpystyvyyttä nostattavana tekijänä nähtiin myös työntekijän oman erityisosaamisen löytäminen. Tämä antoi työntekijälle tunteen siitä, että hän on arvokas osa työyhteisöä ja pystyy täydentämään sitä tuomalla työyhteisöön jotain uutta. Oma panos saattoi olla esimerkiksi jokin harrastustaito, jota pystyi hyödyntämään työnkuvassa. Myös oman persoonan näkyminen ja hyväksytyksi tuleminen lisäsi minäpystyvyyttä. Lähes kaikki työntekijät kykenivät olemaan työpaikalla avoimia myös osatyökykyisyyteensä liittyvien asioiden suhteen.

Toisaalta useat haastateltavat kokivat tärkeänä sen, että he olivat tasavertaisia työyhteisön jäseniä. Heille oli tärkeää osatyökykyisyydestään tai vaikeasti työllistyvän taustastaan huolimatta olla normaalissa työntekijän roolissa. He eivät toivoneet, että heihin suhtauduttaisiin ”Paikka auki -työntekijöinä”, ja täysivaltainen työntekijän identiteetti työyhteisössä nähtiin motivoivana tekijänä. Kaksi haastatelluista kertoi kokeneensa työpaikallaan kiusaamista tai vähättelevää suhtautumista. Näissä tapauksissa mentori oli tukenut työntekijää ja puuttunut tilanteeseen esimerkillisesti. Moni työntekijä koki myös tärkeäksi sen, että hänen kyvykkyytensä ja pystyvyytensä sanottiin ääneen. Myös myönteinen ja välitön asiakaspalaute lisäsi minäpystyvyyden kokemusta. Kannustaminen sekä palautteen ja kehujen saaminen saavatkin työntekijän yrittämään enemmän ja kehittämään itseään (ks. Bandura 1994; ks. luku 4).

Itseohjautuvuuden teorian mukaisten psykologisten perustarpeiden täyttyminen nousi esille useiden haasteltavien kohdalla (ks. Martela & Ryan 2015, 1; ks. luku 3). Kaikille haastateltaville oli tärkeää päästä osallistumaan työn suunnitteluun sekä vaikuttamaan oman työnsä monipuolisuuteen. Työntekijät arvostivat sitä, että heille annettiin ajoittain vapaat kädet toimia ja käyttää omia kykyjään työpaikalla. Tämä kasvatti heidän rohkeuttaan ja minäpystyvyyttään, ja sen myötä myös heidän halunsa kehittyä työympäristössä kasvoi. Kaikki kokivat tärkeäksi yhteenkuuluvuuden tunteen työyhteisössä ja sen, että heidän mielipiteensä pääsi kuuluville ja sitä arvostettiin. Psykologisille perustarpeille tyypillisesti haastateltavat näkivät motivoivana tekijänä myös hanketyön ja hyvän tekemisen (ks. Martela & Ryan 2015, 1; ks. luku 3). Monet haastateltavat kokivatkin tekevänsä tärkeää auttamistyötä järjestössä. Minäpystyvyyttä kasvatti esimerkiksi yhden haastateltavan mukaan tunne siitä, että kuka tahansa ei pystyisi tekemään hänen työtään. Isolan ym. (2017, 15; ks. luku 3) mukaan hyvän tekeminen lisääkin ihmisen kokemusta merkityksellisyydestä ja arvokkuudesta. Myös hanketyötehtävistä motivoituminen vahvisti edelleen työntekijöiden minäpystyvyyttä. Esimerkiksi vastuullinen asema hankkeessa tai yhteisöllisyyttä lisäävä hanke toivat haastateltaville tunteen siitä, että heihin luotetaan, ja että he tekevät tärkeää työtä.

Lisäksi haastateltavat kertoivat minäpystyvyyttä vahvistavana asiana sen, että heidät nähtiin työyhteisön sisällä luotettavina työntekijöinä. Työyhteisön jäsenenä toimiminen ja työn tuoma kokemus vahvistivat minäpystyvyyttä myös sellaisissa haasteellisissa tilanteissa, joissa työntekijät olisivat ennen Paikka auki -työkokemustaan tunteneet epävarmuutta. Minäpystyvyyden vahvistuessa ihminen alkaakin nähdä vaikeat tehtävät uhan sijaan haasteina ja alkaa asettaa itselleen korkeampia tavoitteita. Hyvä minäpystyvyyden tunne lisää näin onnistumisen kokemuksia ja lieventää myös stressiä. (Ks. Bandura 1994; ks. luku 4.)

*”Tollanen työtsetunto kohentunut, enemmän ottaa kontaktia rohkeammin. Et ehkä ei kattele että jos se toinen osapuoli olis vaikka toimitusjohtaja tai mikä tahansa titteli, niin ei samalla tavalla mee sit lukkoon siinä tilanteessa, et pitäis jotenkin tietyllä tavalla toimia tai puhua. Vaan osaa olla sille rennosti oma itsensä näissäkin tilanteissa. Ehkä tämmöinen muutos.”*

Useat haastateltavat kokivatkin, että Paikka auki -työpaikka oli tarjonnut riittävästi haasteita työnkuvaan. Minäpystyvyyden kokeminen kasvatti haastateltavissa edelleen myös motivaatiota (vrt. Bandura 1994; ks. luku 4.1). Useat haastateltavat olivat lisäksi huomanneet, että he osasivat asioita paremmin, kuin mitä he olivat ennen Paikka auki -työvuottaan ajatelleet. Työntekijöiden minäpystyvyyttä vahvistikin oivallus siitä, että heillä oli paljon enemmän osaamista, kuin olivat aiemmin luulleet. Osa Paikka auki -työntekijöistä sai tukea ja turvallisuuden tunnetta myös siitä, että vaikka työtehtävät olivat haastavia, heidän ei tarvinnut osata heti kaikkea.

Haastateltavien keskuudessa oli eroja siinä, missä vaiheessa osallisuuden kokemus oli alkanut vahvistua työyhteisössä. Useampi työntekijä koki vasta Paikka auki -työvuotensa loppuvaiheessa olevansa osa työyhteisöä, kun taas osa haastateltavista koki alusta alkaen olevansa täysivaltaisia työyhteisön jäseniä. Ne haastateltavat, joilla oli omien sanojensa mukaan kohtuullinen tai vahva minäpystyvyys, kokivat osallisuutta työpaikalla nopeammin kuin ne työntekijät, joilla oli kertomansa mukaan vähäinen minäpystyvyyden tunne. Kyky suoriutua erilaisista sosiaalisista tilanteista nähdäänkin yhtenä tulevaisuuden yhteiskunnan keskeisimmistä tekijöistä (Somerkivi 2000, 141; ks. luku 3.2).

Niille Paikka auki -työntekijöille, jotka kokivat vähäisempää minäpystyvyyttä, työkavereiden vaikutus oman minäpystyvyyden muodostamiseen oli merkittävä. Yksi haastateltavista koki erittäin vaikeana asiana sen, että Paikka auki -työsuhteen päättymisen jälkeen hän ei tapaa enää työkavereitaan. Haastateltavasta jäi sellainen vaikutelma, että työkaverit olivat vahva osa hänen työidentiteettiään, eikä hän osannut kuvitella itseään työntekijänä ilman heitä. Toinen haastateltavista ammensi työmotivaationsa työkavereiden työn helpottamisesta. Hän sai minäpystyvyyden tunnetta siitä, että koki olevansa tarpeellinen työkavereilleen. Banduran (1994; ks. luku 4) mukaan minäpystyvyys voikin vahvistua toisen ihmisen antamien kehujen ja kannustuksen myötä. Työkavereiden hyväksynnän hakeminen voi näin olla työntekijälle keino vahvistaa itseään työsuhteen aikana. Kyseinen haastateltava kertoi myös motivoituvansa ainoastaan silloin, kun kokee tekevänsä merkityksellistä työtä. Kuten Isola ym. (2017, 54; ks. luku 4.2) toteavat, merkityksellisyyden kokemus on välttämätön edellytys hyvinvoinnille, ja se voi näin motivoida ihmistä eteenpäin.

Vastaavasti jos samainen työntekijä koki tekevänsä välillä merkityksettömmämpiä työtehtäviä, hän kertoi työmotivaationsa kadonneen kokonaan. Tämä vaikutti laajemmin hänen työidentiteettiinsä lisäksi myös työn ulkopuoliseen elämään. Haastateltava koki itsekin, että työn ja vapaa-ajan erottaminen oli hänelle vaikeaa, ja siksi hän koki ”merkityksettömmämpiä” työtä tehdessään myös oman olonsa merkityksettömämmäksi. Koska tämän haastateltavan mukaan hänen tekemällään työllä on suuri vaikutus sekä työn ulkopuoliseen elämään että käsitykseen omasta itsestään kokonaisvaltaisesti, myös Paikka auki -työvuodella voi olla tuntuva merkitys työntekijän merkityksellisyyden kokemisen ja minäpystyvyyden kannalta.

Vähäinen minäpystyvyys voi pahimmillaan estää Paikka auki -työntekijän verkostoitumismahdollisuuksia työvuoden aikana. Vaikka mentori tarjosi eräälle haastateltavalle täsmäkoulutuksia ja rohkaisi häntä käymään erilaisissa koulutus- ja verkostoitumistilaisuuksissa, minäpystyvyyden puute esti työntekijää tarttumasta näihin mahdollisuuksiin. Tällä työntekijällä oli oman ammatti-identiteettinsä suhteen hyvin korkeat vaatimukset, ja hän koki velvollisuudekseen edustaa erilaisissa messu- tai koulutustapahtumissa työnantajaansa mahdollisimman asiantuntevasti, vaikka tätä ei odotettu häneltä. Banduran (1994; ks. luku 4) mukaan vähäinen minäpystyvyys voikin saada ihmisen perääntymään vaikeiksi koetuista tilanteista, koska hän näkee ne uhkana. Onnistumisajattelun tai ratkaisujen etsimisen sijaan tällainen ihminen keskittyy valitettavan paljon esteisiin sekä omiin heikkouksiinsa (emt).

Siitä huolimatta, että tämä haastateltava koki tekevänsä tärkeää työtä osaavasti, hän koki samanaikaisesti, ettei hänellä ole mitään annettavaa työpaikalle. Vaikka haastateltava työntekijänä koki myös osallisuuden tunnetta työpaikallaan, hän kuitenkin vertasi itseään jatkuvasti työkavereihinsa tavalla, joka sai hänet kokemaan alemmuudentunnetta. Haastateltava kertoikin keskittyneensä työvuotensa aikana enemmän kokemuksiinsa omiin puutteisiin sen sijaan, että hän olisi keskittynyt työvuoden tarjoamiin mahdollisuuksiin ja itsensä kehittämiseen. Tämän myötä haastateltavalle oli jäänyt sellainen tunne, ettei hän ole ottanut työvuodestaan kaikkia mahdollisuuksia irti. Yksilön minäpystyvyyden ja toimijauskomuksen heikkous supistaakin uskallusta tarttua ympärillä oleviin mahdollisuuksiin (ks. Isola ym. 2017, 55; ks. luku 4.2). Kun työntekijä tämän lisäksi määrittää omaa työidentiteettiään ja minäpystyvyyttä Paikka auki -työvuotensa onnistumisen perusteella, hänen toimintavalmiutensa hakea koulu- tai työpaikkaa saattaa heikentyä entisestään. Minäpystyvyys vaikuttaakin uramahdollisuuksien noteeraamiseen ja uran rakentamiseen liittyviin valintoihin. (Vrt. Bandura 1994; ks. luku 4; ks. luku 4.2.)

Haastateltava totesikin, että hänen olisi pitänyt pyytää vielä enemmän mentoriaan rohkaisemaan verkostoitumis- ja koulutusmahdollisuuksiin tarttumisessa, jotta hän olisi voinut kehittää asiantuntijuuttaan. Tämä koulutuksen ja asiantuntijuuden puuttuminen vähensi merkittävästi työntekijän minäpystyvyyden tunnetta Paikka auki -työvuoden aikana siitä huolimatta, että hän omien sanojensa mukaan hoiti työnsä hyvin. Mikäli ihminen määrittää itseään sellaisten standardien mukaisesti, joihin hän ei koe yltävänsä, hän voi jättää tarttumatta useisiin mielekkäisiin tilaisuuksiin. Yrittämisen sijaan tällainen ihminen keskittyykin vain kokemaansa osaamisen puutteeseen, ja tämä voi lopulta ajaa jopa masennukseen. (ks. Bandura 1994; ks. luku 4.)

*”Ympäristö ja omat verkostot ei välttämättä tunnista sitä tunnetta sussa, että sä oot ihan paniikissa että työllistynkö mä enää koskaan, ja se vaikuttaa sit siihen työnhakuprosessiin. Mä en niinku tavallaan kestä sitä työnhakuprosessia, koska sit pitäis puhua ittestänsä jotain positiivista ja niinku ylevää, jotain sel-laista, joka vakuuttais jonkun muun, ku mä en itekään usko siihen. Niin se on*



*jotenkin sellanen tosi lamaannuttava tunne. Mä uskon et meitä on aika monia, et se sun tuska ja paine ei ikinä pääse näkyviin ja kuuluviin, niin sä oot aika yksin sen kanssa sitte loppujen lopuksi.”*

Mentorille voikin olla vaikeaa tunnistaa työntekijässään vähäistä minäpystyvyyttä. Kuitenkin mentorin rooli Paikka auki -työntekijän minäpystyvyyden kasvattamisessa on avainasemassa. Osalle työntekijöistä mentorin jatkuva kannustaminen riitti lisäämään minäpystyvyyden kokemusta. Jotkut haastateltavat olisivat kuitenkin tarvinneet lisäksi konkreettista apua koulutus- ja verkostoitumistilaisuuksiin osallistumisessa. Koska työntekijä ei välttämättä tunnista omia toimintavalmiuksiaan, onkin tärkeää huolehtia siitä, että hän uskaltaa ja pääsee hyödyntämään tarjottuja resursseja (Björklund & Sarlio-Siintola 2010, 37, 39, 41, 44; ks. luku 3.1).

Tämän vuoksi mentorin rooli korostuu edelleen vähäisen minäpystyvyyden ja toimintavalmiuden tunnistamisessa. Tällaisessa tilanteessa rohkaisu ei välttämättä riitä, vaan työntekijä saattaa kokea tarvitsevänsä ”kädestä pitäen” -ohjausta harkitessaan esimerkiksi työpaikan tarjoamia talon ulkopuolisia koulutus- ja verkostoitumistilaisuuksia. Banduran (1994; ks. luku 4) mukaan minäpystyvyyttä on mahdollista kasvattaa pienin askelin. Tämä vaatii matalan kynnyksen tehtävissä onnistumista ja sinnikästä yrittämistä (emt). Tähän ajatukseen pohjaten mentori voisi esimerkiksi valita jonkin matalan kynnyksen tilaisuuden, jonne lähteä yhdessä työntekijän kanssa. Onnistumisen kokemuksen myötä työntekijän rohkeus, minäpystyvyys ja toimintavalmius saisivat mahdollisuuden alkaa kasvaa.

### 6.3 Paikka auki -työntekijöiden ammatilliset tavoitteet

Kaikkien haastateltujen tulevaisuuden tavoitteena oli työllistyminen sekä ammatillisesti vakaa tulevaisuus. Viisi haastateltavaa seitsemästä näki Paikka auki -työvuotensa hyvin myönteisenä kokemuksena, ja tämän myötä he olivat kyenneet hahmottamaan selkeitä tulevaisuuden tavoitteita. Näiden haastateltujen kohdalla näkyi selvästi mentorin, työyhteisön ja monipuolisen työkuvan vaikutus kannustavana ja työidentiteettiä vahvistavana tekijänä. Tämä vaikutti myös ammatillisten tavoitteiden hahmottamiseen. Kahdella haastateltavalla oli kielteisempi Paikka auki -työkokemus, ja heille lähitulevaisuus sekä pidemmän tähtäimen tulevaisuuden suunnitelmat olivat jääneet avoimiksi. Paikka auki -työvuoden kokemuksilla oli siis suora yhteys siihen, millaisia tavoitteita työntekijät olivat kyenneet määrittämään työidentiteettinsä ja tulevaisuutensa suhteen.

Kuten Ford (1992, 23–24; ks. luku 4.1) toteaa, tavoitteiden määrittämisellä on nähtävissä yhteys aktiivisuustason nousuun. Niiden haastateltavien kohdalla, joiden tulevaisuuden tavoitteet olivat selkiytyneet, kouluttautumisen merkitys oli noussut voimakkaasti esiin. He olivat aiempaa valmiimpia joko hyödyntämään jo aiemmin hankkimaansa koulutusta tai jatkamaan kesken jääneitä opintojaan, tai heillä oli valmiutta tavoitella korkeakoulupaikkaa, jonka suuntausala selkeytyi ja täsmentyi Paikka auki -työvuoden aikana. Jo hankitun koulutuksen tai

uuden koulutuksen arvostaminen lisääntyi siis Paikka auki -työvuoden myötä. Tähän vaikutti mitä ilmeisimmin se, että haastateltavat kykenivät uuden työkokemuksensa jälkeen näkemään itsensä vahvemmin työntekijöinä. Tämän vuoksi he osasivat tavoitteellisesti soveltaa jo hankkimaansa tai suunnitteilla olevaa koulutusta näihin työidentiteettiinsä liittyviin näkemyksiin.

Lisäksi Paikka auki -työvuoden aikana mahdollistuneet työpaikan sisäiset tai ulkopuoliset koulutautumistilaisuudet nähtiin positiivisessa valossa. Koulutuksen arvostaminen edellytti siis myönteistä työelämään liittyvää kokemusta, jolla oli vaikutusta haastateltavan työidentiteettiin. Ne haastateltavat, jolle koulutukselliset tavoitteet olivat selkiytyneet, olivat valmiita tekemään kaikkensa haluamansa koulutuksen hankkimiseksi ja pyrkimään vahvasti eteenpäin ammatillisesti. Yksilön motivaatiolla oppimiseen ja menestymiseen onkin vaikutusta tavoitteisiin niin, että ne alkavat näyttää todennäköisemmin saavutettavilta (ks. Ackerman 2018; ks. luku 4.1).

*”Tän vuoden aikana mulle myös selkis se että mitä mä haluan opiskella. Mulle on ihan sama että kestääks mulla viis vuotta tai se yks kevät että mä pääsen sinne, mut tää on se minne mä haluan.”*

Osa haastateltavista piti myös vakituista ja riittävää palkkatuloa vakaan tulevaisuuden mahdollistajana. Näillä haastateltavilla olikin tavoitteena juuri ammatillisen identiteetin kehittämisen myötä myös korkeampi palkkataso. Osa haastateltavista oli myös alkanut suunnitella rahankäyttöään konkreettisemmin. Viiden haastateltavan kohdalla kävi siis ilmi, että Paikka auki -työvuosi oli lisännyt heidän toimintavalmiuttaan tavoitella sekä koulutusta että taloudellista vapautta. Paikka auki -työvuosi sisälsi heidän kohdallaan myös sellaisia kokemuksia ja prosesseja, jotka edistivät haastateltavien mahdollisuuksia tavoitella näitä heidän arvostamiinsa asioita. (Vrt. Sen 1999, 4, 10, 17; ks. luku 3.1.) Taloudellisen turvan tai koulutuksen tavoittelu nähdään myös yksilön toimintavalmiutta parantavana asiana (Isola ym. 2017, 54–55; ks. luku 4.2).

Joillekin haastateltavista yhteiskunnallinen vaikuttaminen oli tärkeä tavoite. Yksi vastaajista oli löytänyt oman unelma-ammattinsa Paikka auki -työvuoden myötä, sillä hän oli löytänyt itsestään uudenlaista osaamista, josta hän ei aiemmin ollut ollut tietoinen. Hän oli myös luonut itselleen selkeät tavoitteet siitä, miten päästä kohti näitä työtehtäviä. Toisella haastateltavista oli ollut tavoitteena työllistyä Paikka auki -työpaikkaansa pysyvästi, ja siksi hän oli panostanut Paikka auki -työvuoteensa mahdollisimman paljon. Hänen mukaansa Paikka auki -työvuosi tarjoaa mahdollisuuden panostaa työntekoon eritasoisesti niin, että ne, joiden tavoitteena on vakituinen työpaikka, voivat Paikka auki -työvuoden aikana valintojensa myötä edesauttaa tätä tavoitetta. Haastateltavan mukaan Paikka auki -työpaikassa on myös mahdollista tehdä työnsä valikoivammin niin, että muodostaa itse työnkuvastaan ja työtavoistaan suppeamman. Tällöin työntekijän tavoitteena ei ole välitön työllistyminen Paikka auki -

työvuoden jälkeen, vaan enemmänkin työkokemuksen kartuttaminen yleisellä tasolla. Haastava tavoite työllistyä välittömästi Paikka auki -työvuoden jälkeen voikin kehittää ja ylläpitää tarvittavaa motivaatiota, joka johtaa edelleen myöhempään onnistumiseen (vrt. Bandura 1994; ks. luku 4.1).

Useat haastateltavat toivat esiin myös harrastamisen tärkeyden. Harrastukset tukivat työtehtävistä suoriutumista esimerkiksi niin, että urheilulliset taidot auttoivat asiakkaiden ohjaamisessa. Harrastukset antoivat haastateltaville myös yleisesti voimaa työelämään. Ammatillisiin tavoitteisiin liittyi useilla haastateltavilla myös mahdollisuus tasapainottaa harrastukset työn kanssa. Siksi osa haastateltavista koki, että työtuntimäärän nostaminen tulevaisuudessa tulisi tehdä hitaasti ja suunnitellusti niin, että se ei vaarantaisi harrastustoiminnan mahdollisuutta. Koska harrastustoiminta oli usealle haastateltavalle niin tärkeää, yhtenä syynä voidaan nähdä harrastusten tuoma mahdollisuus irrottautua hetkeksi työelämän paineista. Toisaalta harrastukset voivat tuoda työntekijälle myös jatkuvuuden tunnetta muutoin epävarmemmassa työtilanteessa.

Niistä haastateltavista, joiden tavoitteet eivät olleet hahmottuneet, ensimmäinen mietti yhtenä välitavoitteenaan CV:n päivittämistä, jolloin mahdollinen myöhempi työnhaku voisi helpottua ja tavoitteet kirkastua. Toinen haastateltavista suunnitteli toiminimen perustamista ja omaa liiketoimintaa, sillä jatkuva osatyökykyisyyden aiheuttama pätkätyöläisyys oli vähentänyt hänen halukkuuttaan toimia työntekijänä ulkopuoliselle taholle. Haastateltava koki, että toiminimen perustaminen ja pienyrittäjyys toisi hänelle mahdollisesti pientä lisätuloa, mutta ei olisi kuitenkaan lopullinen ratkaisu. Pienyrittäjyys voisi tästä huolimatta vahvistaa tunnetta työn jatkuvuudesta, joka olikin hänen ensisijainen tavoitteensa.

*”Töitä haluan tehdä viidenkin vuoden päästä se on ihan selvä, mutta se että tietäis että mitä tekee, ja se että jos tekee ja kun tekee, niin se ei loppuis. Koska se on hyvin, hyvin raskasta olla vuoden välein löysässä hirressä et tota, mitäs teet seuraavaksi.”*

Juuri pätkätyöläisyyteen liittyvä pitkä kierre oli lisännyt huomattavasti epävarmuuden tunnetta haastateltavassa, jolla oli kuitenkin voimakas halu vakituiseen työntekoon. Kuten Bandura (1994; ks. luku 4.2) toteaa, ammatinvalinta vaikuttaa merkittäväällä tavalla ihmisen koko elämään sekä hänen henkilökohtaiseen kasvuprosessiinsa. Myös ihmisen kokemus omasta tarpeellisuudestaan vaikuttaa hänen asettamiinsa tavoitteisiin (ks. Isola ym. 2017, 55; ks. luku 4.2). Mikäli työkokemuksen luomaan kuvaan omasta tarpeellisuudesta työelämässä liittyy epävarmuutta, ihmisen on siis vaikea asettaa selkeitä tavoitteita. Isola ym. (2017, 54–55; ks. luku 4.2) toteavatkin, että yksilöllä voi olla taloudellista turvaa tai koulutusta parantavia mahdollisuuksia ulkoisesti, mutta usko itseän ja mahdollisuuksiin saattaa puuttua kokonaan. Tällöin hänen on vaikea asettaa tavoitteita näiden toimintavalmiuksien lisäämiseksi. (Ks. Isola ym. 2017, 54–55; ks. luku 4.2.) Niiden vastaajien kohdalla, joiden ammatilliset tavoitteet eivät

olleet selkiytyneet, Paikka auki -työvuosi toimi kuitenkin jossain määrin lisäkokemuksen kartuttajana ilman merkittävää oman osaamisen kasvua. Niiden haastateltavien kohdalla, joiden tulevaisuuden tavoitteet olivat selkiytyneet, Paikka auki -työvuosi nähtiin ratkaisevana tekijänä.

#### 6.4 Kehitysehdotukset haastattelujen pohjalta

Paikka auki -ohjelman tavoitteena on edistää työelämävalmiuksia ja lisätä jatkokyöllistymismahdollisuuksia (STEA 2018, 39). Mentori voi edistää näiden tavoitteiden toteutumista merkittävästi tunnistamalla työntekijänsä haasteet ja ohjaamalla häntä työssään. Mentori on merkittävässä roolissa myös palautteen antamisessa, ja erityisesti myönteinen palaute vaikutti Paikka auki -työntekijöihin voimaannuttavasti ja itsetuntoa kohottavasti. Myönteiselle palautekulttuurille ominaisesti työntekijän saama palaute lisäsi haastateltavien mukaan myös tunnetta siitä, että heitä arvostetaan ja pidetään jopa korvaamattomina työyhteisön jäseninä. (Vrt. Heikkilä & Heikkilä 2005, 103,105,108; ks. luku 3.2.)

Myös työyhteisön muiden jäsenten taholta koettu tasavertainen kohtelu oli yhtä tärkeää. Kaksi haastateltavaa kertoi kuitenkin kokeneensa työpaikallaan kiusaamista tai vähättelevää suhtautumista. Nämä asiat olivat ratkenneet mentorin puututtua asiaan. Paikka auki -avustuksella palkatun työntekijän, kuten kenenkään muunkaan, ei pitäisi kokea syrjintää, kiusaamista tai aliarvoista kohtelua työyhteisön taholta. Työkykyä laskevan ominaisuuden ei myöskään tulisi olla syy eriarvoiseen tai vähättelevään kohtelemiseen.

*”Tulevaisuudessa toivottavasti ei tarvi liikaa liimaantua siihen Paikka auki -juttuun. Tai kun kertoo itsestänsä, niin ei tarvi kertoa olevansa Paikka auki -työntekijä, et voi kertoa olevansa sen työpaikan työntekijä. Se on ehkä ollut se negaatio ainakin sen työsuhteen alussa, että puhuttiin Paikka auki -työstä. Sinänsä se korjattiin, siis se mun titteli, että mä en ole mikään Paikka auki -työntekijä vaan mä olen työntekijä niinkun kaikki muutkin. Mut siis sinänsä se ei sais niinkun leimata... että pidetään yhtä arvokkaana mikä muukin uus työntekijä olis.”*

Työyhteisön avoimuus, tuki, luotettavuus ja arvostus olivatkin jokaiselle haastateltavalle selvästi minäpystyvyyttä ja osallisuutta lisääviä tekijöitä. Paikka auki -järjestöt voivat myös hakea lisäresursseja palkattavan työntekijän ohjaamiseen (STEA 2018, 42). Siksi olisi tärkeää, että työntekijän mentorina toimii henkilö, jolla on kattava tieto työtehtäviin ja organisaatioon liittyen, sekä riittävät valmiudet Paikka auki -työntekijän ohjaamiseen. Paikka auki -työpaikka on työntekijälleen ainutkertainen mahdollisuus, ja valitettavasti yhden haastateltavan kohdalla mentorin ja työyhteisön merkitystä ei oltu huomioitu lainkaan työvuoden aikana.

Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin kiitollisia Paikka auki -avustusohjelman tarjoamasta työvuodesta. Lähes kaikki Paikka auki -avustusohjelmalla palkatut työntekijät saivat ohjausta ja ymmärrystä, eikä heidän odotettu olevan täydellisiä työntekijöitä. Moni koki työvuotensa

aikana myös yllätyksellisenä sen, miten paljon Paikka auki -avustusohjelma antaa lisäapua työllistymiseen. Useampi haastateltava kertoi kuitenkin haasteista, joista oli maininnut työvuotensa aikana mentorilleen ohimennen. Ongelmaan tarttuminen oli kuitenkin jäänyt vähäiseksi, ja työntekijä jäi asian kanssa yksin. Omista haasteista kertominen voikin olla hyvin vaikeaa, ja siksi mentorin herkkyys ottaa asioita puheeksi ja viedä niitä eteenpäin on merkittävässä asemassa. Tämä voi kuitenkin olla mentorille vaikeaa, ja sen vuoksi myös Paikka auki -työntekijöiden tulisi olla avoimia omien haasteidensa suhteen.

Paikka auki -avustusohjelmaa koordinoi Nuorten ystävät ry:n viisihenkinen tiimi, josta yksi henkilö toimii Helsingin seudulla ohjelmakoordinaattorina. Ohjelmakoordinaattorin tehtävänä on muun muassa neuvoa, auttaa ja tukea sekä mukana olevia järjestöjä että Paikka auki -ohjelmalla työllistettyjä työntekijöitä. Häneen voi olla yhteydessä sähköpostitse tai puhelimitse. (Paikka auki 2020.) Useat haastateltavat eivät tienneet tästä mahdollisuudesta. He olivat työvuotensa aikana toivoneet, että Paikka auki -ohjelmassa olisi ollut henkilö, jolle soittaa, tai joka olisi ottanut heihin yhteyttä työvuoden aikana. He olisivat halunneet keskustella siitä, miten työvuosi on sujunut, ja miten he voisivat edistää omaa jatkotyöllistymistään työvuotensa jälkeen. Eräs haastateltava pohti, että tällainen ammatillinen keskustelu olisi voinut auttaa häntä oivaltamaan jotakin, mihin hän ei työvuotensa aikana kyennyt yksin. Joillekin haastateltaville työvuoden loppupuoli olikin stressaavaa aikaa, koska jatkosuunnitelmista ei ollut tietoa. Haastateltavat kokivat, että Paikka auki -avustusohjelman tarjoamasta lisäavusta ja muusta tuesta olisi voitu tiedottaa heille jo työhaastattelussa tai työvuotensa alkupuolella.

Haastatteluista nousi esiin myös se, että yksi haastateltava ei saanut asianmukaista perehdytystä työarjen hektisyyden vuoksi. Joissakin tapauksissa myös mainittiin, että perehdytys oli ristiriidassa työnkuvan kanssa. Perehdytys ja ohjaus muine työnantajan velvoitteineen ovat työllistävän järjestön vastuulla (STEA 2018, 43). Asianmukaisen mentorin puuttumisella oli selkeä negatiivinen vaikutus työvuoden onnistumiseen. Sillä ei ollut merkitystä, oliko mentori esimies, lähiesimies tai työkaveri, kunhan Paikka auki -työntekijä sai häneltä riittävästi tukea ja palautetta.

*”Toivoisin sitä että työnantaja ymmärtäisi, miten tärkeää se on se palautteen saaminen, koska ainakin mä ajattelen että riippumatta siitä missä mä olen töissä, mä tiedostan sen että mul on erittäin vaikea työllistyä. Mä haluan tehdä työni sullei jos muut tekee sen 100 prosenttia, niin mä haluan tehdä sen 110 prosenttia.”*

Paikka auki -työsuhteeseen valittu työntekijä voidaan palkata joko koko- tai osa-aikaiseksi työntekijäksi (STEA 2018, 42). Haastateltavat olivat pääasiassa tyytyväisiä viikkotyötuntien määrään. Osa haastateltavista kuitenkin kertoi, että heille oli ollut haasteellista pysyä sovitussa työtunneissa. Työtehtäviä oli järjestössä enemmän, kuin he ehtivät tekemään työpäi-

vän aikana. Toisinaan esimies kehotti ottamaan vapaata myöhemmin ylitöiden tasaamiseksi. Joissakin järjestöissä saattoi myös olla niin sanottu sesonkiaika, jolloin työtä oli välillä paljon, ja joinakin aikoina oli hiljaisempaa. Nämä työntekijät kokivat hankalaksi lähteä työpaikaltaan ajoissa kotiin. Moni heistä toikin esiin haastattelussa kaipaavansa vahvempaa ohjausta ja apua työn jaksottamisessa ja suunnittelussa niin, etteivät päivät menisi ylityön tekemiseksi.

Useampi haastateltava kertoi työpaikkansa mahdollistavan osallistumisen erinäisiin koulutuksiin, aamupalatilaisuuksiin, messuihin ja verkostotapaamisiin. Osa haastateltavista osallistui niihin aktiivisesti ja koki niiden olevan erityisen merkittäviä tulevaisuuden työllistymisen kannalta. He kokivat, että näiden tapahtumien avulla oppi uusia asioita ja tutustui ihmisiin, joihin voi ammatillisesti verkostoitua. Yhdelle haastateltavalle ei kuitenkaan oltu tarjottu ollenkaan tällaista mahdollisuutta. Toinen haastateltava ei uskaltanut vähäisen minäpystyvyytensä vuoksi tarttua koko työvuotensa aikana näihin koulutusmahdollisuuksiin. Haastattelemamme Paikka auki -työntekijät olivat siksi keskenään eriarvoisessa asemassa alalla verkostoitumisen ja itsensä kehittämisen suhteen. Vapaaehtoinen, ennalta määritetty mahdollisuus osallistua esimerkiksi kolmeen tapahtumaan tai koulutustilaisuuteen voisi siksi sisältyä Paikka auki -työvuoteen. Tällöin työpaikat kannustaisivat työntekijää osallistumaan tapahtumiin esimerkiksi varmistamalla, että tämän kalenterista löytyy riittävästi tilaa. Strukturoidumpi työvuosi edesauttaisi näin Paikka auki -työntekijöiden kokemusten ja ammatillisen osaamisen kartuttamista.

Osa työntekijöistä suunnitteli, miten he voisivat tulevaisuuden työpaikassaan mahdollisesti lisätä tunteja työviikoonsa. Heidän mielestään sen pitäisi kuitenkin tapahtua suunnitellusti ja ajan kanssa. Useampi haastateltava kertoi saaneensa itse suunnitella, miten työtunnit jakautuvat viikolle, ja he olivat kokeneet sen oman hyvinvointinsa kannalta tärkeäksi. Toisille oli tärkeää palautumisen kannalta saada ylimääräinen vapaapäivä työviikkoon, kun taas toiset olivat tyytyväisiä siitä, että tunnit on jaettu tasaisesti koko työviikolle. Onkin siis suositeltavaa keskustella työntekijän kanssa hänen tarpeistaan ja jaksamisestaan jo heti työvuoden alussa, jotta työn kuormittavuus ei vaikuttaisi hänen hyvinvointiinsa.

Useammassa haastattelussa nousi esiin myös tarve saada ohjausta ja käytännön apua työpaikkojen hakemiseen. Useampi esimies olikin sanonut, että työaikaa voi käyttää työnhakuun ja työhaastatteluihin. Yksi haastateltava olisi kuitenkin tarvinnut mentorin apua omien kykyjensä ja osaamisensa kartoittamiseen. Haastatteluissa nousi esiin myös TE-palvelujen verkkosivujen monimutkaisuus. Muutamassa tapauksessa esimies oli keskustellut työntekijöiden kanssa jatkosta ja selvittänyt yhdessä heidän kanssaan tähän liittyviä mahdollisuuksia positiivisin tuloksin. Näissä tapauksissa esimiehen tартtuminen asiaan onkin ollut merkittävän tärkeässä roolissa työntekijän jatkotyöllistymisen kannalta.

Haastateltavien mukaan Paikka auki -avustusohjelmalta tuli liikaa sähköposteja, eikä saatuihin viesteihin siksi jaksettu perehtyä kovin hyvin. Sähköpostien välityksellä kutsuttiin työntekijöitä esimerkiksi erinäisiin työpajoihin, tapahtumiin tai koulutustilaisuuksiin. Haastateltavat olivat tyytyväisiä siihen, että koulutukset eivät olleet pakollisia. Kaikki haastateltavat mainitsivat kuitenkin elokuussa 2019 Linnanmäellä järjestetyn yhteisen tapahtuman. Parille haastateltavalle ei ollut tullut tietoa tästä tapahtumasta ollenkaan, tai se oli tullut liian myöhään, ja he pitivät tätä hyvin harmillisena asiana. Tapahtumaan osallistuneet haastateltavat antoivat Linnanmäki-tapahtumalle paljon positiivista palautetta. Täsmäkoulutuksia, kuten CV-pajaa, haastateltavat eivät pitäneet yhtä merkityksellisinä.

Koska sekä tarve Paikka auki -kontaktihenkilölle että vertaistukitapaamisten merkitys nousivat haastatteluissa esiin, näistä tiedottamisen onnistumisen voisi kenties jatkossa yrittää varmistaa, ja esimerkiksi siirtää muun tiedotuksen pääosin joukkosähköpostituksen sijasta Paikka auki -verkkosivuille tai sosiaalisen median kanaville. Toisaalta sähköpostitiedotus voi olla paras keino tavoittaa Paikka auki -työntekijöitä, mutta ongelmana on se, että he kokevat jo nyt sähköpostia tulevan liikaa. Mikäli tukitoimintamahdollisuuksiin liittyvää viestintää siis lisättäisiin, lisääntyisi samalla myös sähköpostien määrä. Kenties ratkaisuna voisi olla esimerkiksi se, että Paikka auki -työntekijää perehdytettäessä hänelle kerrotaisiin myös kontaktihenkilöstä ja annettaisiin tämän yhteystiedot. Paikka auki -avustusohjelman tukitoimintamahdollisuuksia olisikin hyvä tuoda ilmi työntekijöille jo työvuoden alkuvaiheessa. Lisäksi on hyvä varmistaa, että kaikki Paikka auki -työntekijät on lisätty sähköpostilistoille, jotta ilmoitus esimerkiksi vertaistapaamisesta ei jäisi tulematta.

## 6.5 Yhteenveto

Kaikkien Paikka auki -työntekijöiden mielestä mentorilla oli merkittävä vaikutus työvuoteen. Ne haastateltavat, joilla oli myönteinen Paikka auki -työkokemus, näkivät mentorin roolin ratkaisevana tekijänä työvuotensa onnistumisen kannalta. Nekin haastateltavat, joille mentorin tuki oli jäänyt vähäisemmäksi, olisivat kaivanneet tukihenkilöä ja palautteen antajaa. Mentorilla oli myös työllistymistä voimallisesti edistävä vaikutus. Mentorin ja työyhteisön tuoman osallisuuden ja vuorovaikutuksellisuuden kokemisen myötä useat haastateltavat olivat myös innostuneet opiskelusta ja itsensä kehittämisestä. Nämä seikat yhdessä verkostoitumistilaisuuksien sekä työpaikan koulutusmahdollisuuksien kanssa autoivat ratkaisevassa määrin haastateltavien ammatillisen tulevaisuuden selkiytymistä. Ne työntekijät, joilla oli kokemusta osallisuudesta, nostivat sen esiin erittäin myönteisenä asiana. Yksi haastateltava, jolta osallisuuden kokemus oli jäänyt puuttumaan, kertoi kaivanneensa osallisuuden kokemusta työvuotensa aikana. Työnkuvan epäselvyys ja osallisuuden puutteen tuoma yksinäisyys heikensivät halua jatkotyöllistyä.

Myös työnkuvan riittävä haasteellisuus ja monipuolisuus edistivät Paikka auki -työntekijöiden tulevaisuuden suunnitelmien kirkastumista. Sekä mahdollisuus kokeilla rohkeasti erilaisia työtehtäviä että näissä työtehtävissä onnistuminen vahvistivat haastateltavien minäpystyvyyttä. Tämä avasi heidän käsitystään omasta itsestään työntekijänä, ja antoi rohkaisua oman työidentiteetin kehittämiseen. Myös hanketyön monipuolisuus mahdollisti erilaisten työtehtävien kokeilemisen ja toimi näin hyvänä alustana minäpystyvyyden kehittämiseksi.

Niiden haastateltavien kohdalla, joilla oli vähäinen minäpystyvyys, kaivattaisiin mentorilta erityistä herkkyyttä vähäisen minäpystyvyyden tunnistamiseen. Vähäistä minäpystyvyyttä voi olla vaikea tunnistaa, joten sen vuoksi jatkuva vuorovaikutus mentorin ja työntekijän välillä on avainasemassa. Työntekijä, jolla on vähäinen minäpystyvyys, voi kokea uudet työtehtävät uhkana ja miettiä ainoastaan epäonnistumista. Tällöin hän ei myöskään kykene itse näkemään ratkaisua ongelmaan, ja ammatillinen kehittyminen voi jäädä vähiin. Vähäistä minäpystyvyyttä kokeva haastateltava toi esiin harmituksensa siitä, ettei hän ollut puhunut tarpeeksi mentorilleen omista peloistaan kokeilla uusia asioita. Mentorin onkin hyvä aktivoida vähäistä minäpystyvyyttä kokevaa työntekijää ja tarvittaessa järjestää hänelle jokin matalan kynnyksen tilaisuus tai tehtävä, jossa työntekijä varmasti onnistuu ja pystyy näin kasvattamaan minäpystyvyyttään. Mentori tai muu työpaikan työntekijä voi esimerkiksi mennä työntekijän kanssa yhdessä koulutus- tai verkostoitumistilaisuuksiin, jolloin työntekijä saa onnistumisen kokemuksi.

Kaikilla haastateltavilla oli tavoitteenaan ammatillisesti vakaa tulevaisuus ja työllistyminen. Suurimmalla osalla haastateltavista oli lisäksi tavoitteena itsensä ammatillinen kehittäminen joko korkeakoulupaikan tai muiden koulutusmahdollisuuksien muodossa. Paikka auki -työvuoden myötä lähes kaikki haastateltavat löysivät ammatillisen kutsumuksensa, ja heidän uskonsa tämän tavoitteen toteutumiselle oli vahvistunut. Paikka auki -työvuosi oli edistänyt haastateltavien myönteistä suhtautumista sekä työntekoon että siihen, miten he näkevät itsensä työntekijänä.

Kaksi haastateltavaa ei pystynyt Paikka auki -työkokemuksensa myötä asettamaan konkreettisia välitavoitteita. Heidän osaltaan Paikka auki -työkokemus ei ollut edistänyt ammatillisten tavoitteiden kirkastumista, vaan työvuosi saattoi jopa lisätä epävarmuuden tunnetta oman työllistymisen suhteen. Osa haastateltavista olikin jäänyt kaipaamaan Paikka auki -avustusohjelman ja -työntekijöiden välistä vuorovaikutusta. He olisivat toivoneet Paikka auki -kontaktihenkilöä, joka ottaisi heihin yhteyttä, tai johon he voisivat olla yhteydessä. Haastateltavat eivät olleet tietoisia siitä, että Paikka auki -avustusohjelmalla on kontaktihenkilö, jonka tehtävänä on auttaa työntekijöiden sisällössä, jatkopolun hahmottamisessa ja urasuunnittelussa. Yhteydenotto ja keskustelumahdollisuus olisivat useiden haastateltavien mukaan edistäneet tulevaisuuden ammatillista hahmottamista, ja varhainen yhteydenotto olisi voinut auttaa kehittämään meneillään olevaa työvuotta ja siihen liittyviä työmahdollisuuksia. Kon-



taktihenkilö olisi myös tuonut työntekijöille turvallisuuden tunnetta ja mahdollisesti auttanut hahmottamaan seuraavia ammatillisia askeleita työvuoden päätyttyä.

Useat haastattelijat kertoivat Paikka auki -sähköpostia tulevan liikaa, mutta osalle haastateltavista tieto Paikka auki -työntekijöiden yhteisestä tapaamisesta oli kuitenkin tullut liian myöhään. Kaikki, jotka olivat olleet tässä tapaamisessa, olivat pitäneet tapaamisesta, ja näkivät sen antavan heille vuorovaikutuksellisuuden myötä vertaistukea omaan työvuoteensa. Ne työntekijät, jotka saivat tietää tapaamisesta liian myöhään, jäivät kaipaamaan tätä kokemusta.

Lähes kaikille haastateltaville oli tarjottu Paikka auki -työpaikalta monipuoliset koulutus-, tutustumis- ja verkostoitumismahdollisuudet. Nämä mahdollisuudet auttoivat myös tulevaisuuden suunnittelussa ja ammatillisten tavoitteiden kirkastumisessa. Kuitenkin yhdelle haastateltavista näitä mahdollisuuksia ei oltu tuotu esiin. Myös eräs haastateltava koki lähes mahdollottomana uskaltautua näihin tilaisuuksiin, vaikka hän olisi halunnut osallistua niihin. Strukturoitu työvuosi, joka sisältäisi sovitun mahdollisuuden osallistua yhteensä esimerkiksi kolmeen koulutus- tai verkostoitumistilaisuuteen, saikin haastateltavien keskuudessa kannatusta.

## 7 Pohdinta

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää Paikka auki -työntekijöiden näkemyksiä ammatillisen tulevaisuutensa suhteen sekä tutkia niitä tekijöitä, jotka estivät tai edesauttoivat näitä suunnitelmia minäpystyvyyden näkökulmasta. Työttömyys ja osatyökykyisyys ovat jatkuvia puheenaiheita, ja tämän opinnäytetyön tekemisen myötä tietomme näistä kysymyksistä lisääntyi. Kun kaiken lisäksi opinnäytetyötä kirjoittaessamme Suomea ja koko maailmaa kohtasi koronaepidemia, työttömyyden kohtaaminen ja työskentelytapojen moninaistuminen tuli erityisen läsnä olevaksi teemaksi. Kun lisäksi kirjastot ja koulut sulkeutuivat, teorettinen viitekehuksemme oli onneksi jo valmiina, ja olimme myös haastatelleet kaikki tätä tutkimusta koskevat Paikka auki -työntekijät. Opinnäytetyöseminaarimme Sanna Puhakan kanssa sujui loistavasti Zoom-työkalun kautta poikkeusolosuhteista huolimatta.

Opinnäytetyömme myötä oivalsimme, miten erilaisista taustoista ja tilanteista tulevia ihmisiä Paikka auki -avustusohjelma tavoittaa. Lisäksi huomasimme haastateltavillamme olevan voimakas halu työntekoon ja osallisuuden kokemukseen yhteiskunnassamme. Erityisesti minäpystyvyyden käsite jäi sekä teorettisesta viitekehuksestämme että haastatteluaineistostamme mieleemme. Vähäisellä minäpystyvyydellä on merkittävän suuri vaikutus yksilön motivaatioon, toimintavalmiuksiin ja osallisuuden kokemiseen. Oli hienoa nähdä, että useimpien haastateltaviemme kohdalla minäpystyvyyden kokemus oli voimistunut huomattavasti Paikka auki -työsuhteen myötä. Lisäksi tulimme tietoisiksi myönteisen palautteen voimasta. Vaikka tie-

simme ennestään palautteen antamisen ja saamisen olevan tärkeää, palautteen merkitys yksilön ammatillisessa voimaantumisessa korostui tutkimuksessamme.

Tutkimuksellinen haastattelemine oli meille uudenlainen ja miellyttävä kokemus. Meille tuli yllätyksenä se, miten syvällisistä ja haavoittavista asioista haastateltavamme olivat valmiita puhumaan. Jokainen haastateltava ja haastattelutilanne oli hyvin yksilöllinen, ja pyrimme kohtaamaan jokaisen haastateltavan kunnioittavalla ja arvokkaalla tavalla. Haastattelutilanteissa oli välillä kyyneleitä, ja välillä hersyvää naurua. Haastateltavat kertoivat itsekin hyötynensä haastattelustamme, sillä se oli auttanut heitä jäsentämään omaa työvuottaan. Osa haastateltavista koki merkitykselliseksi sen, että sai osallistua opinnäytetyömme tekemiseen, ja useat kokivat tärkeäksi sen, että haastattelumme myötä heillä oli joku, joka kuuntelee heitä. Myös tilaisuus olla mahdollisesti mukana vaikuttamassa Paikka auki -avustusohjelman kehittämiseen innoitti haastateltavia.

Pohdimme myös työnhakuprosessin haastavuutta, joka nousi esiin usean haastateltavan kohdalla. Useat haastateltavat kokivat, että työpaikkojen hakualustat, kuten TE-toimiston sivut, ovat vaikeaselkoisia. Näiltä sivuilta voi olla hankala löytää työpaikkaa, ja useat työpaikat eivät löydy koulutusta vastaavilla nimikkeillä. Koska työpaikan hakemisessa on usein kilpailuasetelma, työhakemuksen tekeminen sekä haastattelutilanteet ovat monelle vaikeita. Itsensä esiin nostaminen ja omien vahvuuksien korostaminen työhaastattelussa vähäisen minäpystyvyyden näkökulmasta onkin vaikeaa tai lähes mahdotonta. Tämän vuoksi Paikka auki -avustusohjelman kaltaiset työllisyyttä lisäävät avustusohjelmat matalamman kynnyksen työmaailmaan astumisessa ovat erityisen merkityksellisiä. Paikka auki -avustusohjelma antaa myös turvallisuuden tunnetta työntekijöille, sillä työvuosi antaa mahdollisuuden työidentiteetin kehittämiseksi ja työkokeilulle ilman valtavia suorituspaineita.

Paikka auki -avustusohjelman yhteistyöhenkilömme Hans Mäntylä oli alusta alkaen avustavassa ja kannustavassa roolissa. Hän motivoi meitä tekemään perusteellisen opinnäytetyösuunnitelman, ja saimme häneltä aina tarvittaessa ohjaavaa ja asiantuntevaa palautetta. Mäntylä myös tavoitti haastateltavat tätä tutkimusta varten. Opinnäytetyötä tehdessä oli mukava tietää, että Mäntylän kanssa sai tarvittaessa reflektoida opinnäytetyöhön liittyviä vaiheita. Opinnäytetyösuunnitelman tekovaiheessa saimme Mäntylältä kannustavaa ja asiantuntevaa ohjausta, ja tämän myötä opinnäytetyömme sai siivet. Mutkaton yhteistyö Mäntylän kanssa vei opinnäytetyötämme jouhevasti eteenpäin. Koimme, että opinnäytetyömme on arvokas, ja että meihin suhtaudutaan luottamuksellisesti.

Opinnäytetyötä kirjoittaessamme meille aukesi mahdollisuus yhdistää molempia kiinnostavat näkökulmat. Kadria kiinnosti ensin enemmän nuorten työttömyys, kun taas Riikka oli kiinnostunut kaiken ikäisten ihmisten osatyökykyisyydestä. Yhteisenä kiinnostuksen kohteena meillä molemmilla oli kuitenkin näkökulma työttömyydestä työllistymiseen, eli ”osallisuudesta oival-

lukseen”. Haastateltavamme koostuivat sopivasti sekä työttömistä että osatyökykyisistä. Myös yhteistyössämme täydensimme mutkattomasti toisiamme. Olemme hyvin erilaisia tekijöitä, ja yhteistyön myötä löysimme toistemme vahvuudet. Riikalla oli opinnäytetyömme aiheeseen liittyen taustanaan muun muassa viestinnälliset opinnot sekä psykologian opintoja, ja Kadrilla oli kenttäkokemusta kaiken ikäisten, mutta erityisesti nuorten aikuismielenterveyskuntoutuji-en parista. Molemmat pääsivät kokeilemaan myös haastattelijan roolia, ja annoimme toisillemme kannustavaa palautetta lisäten toistemme minäpystyvyyttä. Teimme kaikki haastattelut yhdessä, ja koimme tämän kaikista hedelmällisimmäksi menetelmätavaksi. Jokaisen haastattelun jälkeen pääsimme refleктоimaan haastattelukokemuksiamme ja nostamaan esiin omia oivalluksiamme.

Aikaisemmista Laurea-opintokokonaisuuksista mieleemme painuneet asiat olivat hyödyksi tätä opinnäytetyötä kirjoittaessa. Huolellinen perehtyminen teoreettiseen viitekehykseemme tuki analyysivaiheen kirjoittamista. Myös ammatillinen reflektointi oli vahvasti esillä tätä opinnäytetyötä kirjoittaessa. Sidoimme aikaisemmin oppimaamme sekä opinnäytetyön myötä oivaltamaamme saumattomasti yhteen. Näin tiedollinen osaamisemme lisääntyi tavoitteenamme kehittää asiantuntijuuttamme koskien työttömyyttä yhteiskunnassamme. Opinnäytetyön tekeminen oli myös hauskaa, ja opimme paljon sekä opinnäytetyömme aiheesta että toisistamme ihmisinä. Kumpikaan ei vaihtaisi mahdollisuutta pois saada tehdä opinnäytetyö yhdessä yksin tekemisen sijaan.

Toivomme, että tästä opinnäytetyöstä olisi hyötyä sekä Paikka auki -avustusohjelman koordinaattoreille että Paikka auki -yhteistyöjärjestöille. Olemmekin saaneet opinnäytetyöstämme hienoa palautetta, ja se koetaan kiinnostavana ja ehdottomasti hyödyllisenä Paikka auki -avustusohjelman kannalta. Opinnäytetyömme laitetaan myös jakeluun Paikka auki -kanavia pitkin. Se sisältää haastateltaviemme esiin tuomia kokemuksia ja ideoita, joiden avulla Paikka auki -avustusohjelma ja -yhteistyöjärjestöt voisivat mahdollisesti kehittää toimintaansa. Saamme palautteen mukaan näitä kehitysehdotuksia tullaan pohtimaan Paikka auki -koordinaattoreiden kesken. He ovat myös toivoneet meidän esittelevän työmme heille Skypen tai Teamsin kautta.

Paikka auki -työntekijöitä haastateltaessa ilmeni myös, miten hienosti moni yhteistyöjärjestö ottaa huomioon työllisyyden edistämiseen liittyvät tekijät. Useissa järjestöissä osatyökykyiset ja työttömät otetaan lämmöllä ja asiantuntijuudella vastaan, ja työntekijöiden kanssa kuljetaan työvuosi alusta loppuun yhdessä. Tämä tuottaa parhaimmassa tapauksessa työntekijöissä voimakasta ammatti-identiteetin kasvua sekä vakinaisempaa työllistymistä.

Koska Paikka auki -työntekijät näkivät mentorin roolin erittäin merkittävänä, mahdollisena jatkotutkimusaiheena voisi olla Paikka auki -työvuosi mentoreiden näkökulmasta. Olisi mielenkiintoista selvittää, miten mentorit näkevät Paikka auki -työntekijöiden työvuoden kasvu-

tarinan ja kehityskaaren omista kokemuksistaan käsin. Jokainen haastateltavamme toi ilmi sen, miten he arvostavat Paikka auki -avustusohjelmaa sekä sen mukanaan tuomaa työllistymisen mahdollisuutta. Nekin haastateltavat, joiden työvuosi ei ollut onnistunein, olivat silti kiitollisia Paikka auki -avustusohjelman tarjoamasta työkokeilusta. Toivomme, että myös tämä asia tulee ilmi opinnäytetyössämme.

## Lähteet

### Painetut

Anttila, P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet. Helsinki: Akatiimi Oy.

Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. 2013. Helsinki: Talentia.

Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*. 84:2, 191–215.

Björklund, L. & Sarlio-Siintola, S. Inhimilliset toimintavalmiudet suomalaisessa hyvinvointipolitiikassa. Julkaisussa: Hiilamo, H. & Saari, J. (toim.) 2010. Hyvinvoinnin uusi politiikka. Johdatus sosiaalisiin mahdollisuuksiin. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 37–49.

Cozby, P. C. & Bates, S. C. 2015. *Methods in Behavioral Research*. 12. painos. New York: McGraw-Hill Education.

Ford, M. E. 1992. *Motivating humans. Goals, emotions and personal agency beliefs*. Lontoo: Sage Publications.

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. *Voimaantuminen työyhteisön haasteena*. Helsinki: WSOY.

Heiskala, R. 2000. *Toiminta, tapa ja rakenne. Kohti yhteiskuntateoreettista synteesiä*. Tampere: Vastapaino.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hoggett, P. 2002. Democracy, Social Relations and Ecowelfare. Teoksessa Cahill, M. & Fitzpatrick, T. (toim.) *Environmental Issues and Social Welfare*. Oxford: Blackwell, 140–158.

Hohman, M. 2012. *Motivational Interviewing in Social Work Practice*. New York: The Guilford Press.

- Hunsley, J. & Lee, C. 2014. *Introduction to Clinical Psychology*. 2. painos. New Jersey: Wiley.
- Isola, A.-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. THL:n julkaisu 33/2017. Helsinki: Suomen Yliopistopaino Oy.
- Juti, R. 1999. Tahtoa ja uskoa. Teoksessa Niiniluoto, I. & Sintonen, M. (toim.) *Tahto*. Filosofia tutkimuksia Tampereen yliopistosta 61. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 212–221.
- Järvilehto, S. & Kiiski, R. 2009. *Oman hyvinvoinnin lähteillä*. Ohjaajan käsikirja. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Kotiranta, T. 2008. *Aktivoinnin paradoksit*. Jyväskylä studies in education, psychology and social research. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Lahikainen, A. R. & Pirttilä-Backman, A.-M. 2001. *Sosiaalipsykologian perusteet*. Keuruu: Ota-va.
- Laming, D. 2004. *Understanding Human Motivation. What Makes People Tick?* Cornwall: Blackwell Publishing.
- Lister, R. 2004. *Poverty*. Cambridge: Polity Press.
- Martela, F. & Ryan, R. 2015. The Benefits of Benevolence: Basic Psychological Needs, Beneficence, and the Enhancement of Well-Being. *Journal of Personality* 2015, 1–15.
- Mattila-Holappa, P. 2018. *Mental Health and Labour Market Participation Among Young Adults*. Studies in Social Security and Health. Kelan julkaisu 152/2018. Helsinki: Kela.
- Merton, R. K., Fiske, M. & Kendall, P. L. 1956. *The Focused Interview. A Manual of Problems and Procedures*. Glencoe, IL: Free Press.
- Pakarinen, J. 2018. Osatyökykyisyys ja työkyvyttömyys. Teoksessa Kajanoja, J. (toim.) *Työllisyyskysymys*. Helsinki: Into Kustannus Oy, 203–216.
- Pohjanheimo, E. 2015. *Työyhteisön vuosi*. Sosiaalipsykologinen selviytymisopas. Helsinki: Talentum.
- Pyörälä, E. 1995. Kvalitatiivisen tutkimuksen metodologiaa. Teoksessa Leskinen, J. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla*. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus, 11–22.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9–36.

Sen, A. 1999. Development as Freedom. Oxford: Oxford University Press.

Somerkivi, P. 2000. ”Olen verkon silmässä kala.” Vammaisuus, kuntoutuminen ja selviytymisen sosiaalisen tuen verkostoissa. Kuopion yliopisto, sosiaalitieteiden laitos.

Vuorela, M. 2008. Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Vuorento, M. & Terävä, K. 2014. Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen. Kirjallisuuskatsaus ja haastattelututkimus 48/2014. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

#### Sähköiset

Ackerman, C. 2018. What is Self-Efficacy Theory in Psychology? Viitattu 9.10.2019.  
<https://positivepsychology.com/self-efficacy/>

Bandura, A. 1994. Self-efficacy. Encyclopedia of human behavior 4. New York: Academic Press. <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html>

Jyväskylän yliopisto 2010. Tutkimuksen toteuttaminen. Viitattu 20.10.2019.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen>

KvaliMOTV 2019. Tapaustutkimus. Viitattu 7.10.2019.  
[https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5\\_5.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_5.html)

KvantiMOTV 2003. Otos ja otantamenetelmät. Viitattu 4.10.2019.  
<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/otos/otantamenetelmät.html>

Mieli 2020. Mitä on resilienssi? Viitattu 20.4.2020. <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/sairastuminen-voi-olla-kriisi/mit%C3%A4-resilienssi>

Mäntylä, Hans. 2019. Paikka auki -työntekijäkysely (2) 06/2019. [https://paikka-auki.fi/\\_files/200000305-e6976e6979/TT-kysely\(2\)%20TULOKSET%2006%202019.pdf](https://paikka-auki.fi/_files/200000305-e6976e6979/TT-kysely(2)%20TULOKSET%2006%202019.pdf)

Paanetoja, J. 2017. Osan työkyvystään menettänyt työntekijä ja työehtosopimusmääräykset. Selvitysraportti 2017:14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79295/RAP2017-14-selvitysraportti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paikka auki 2019a. Paikka auki -avustusohjelma. Mitä tämä kaikki tarkoittaa? Viitattu 7.10.2019. <https://www.paikka-auki.fi/mika-on-paikka-auki-ohjelma/>

Paikka auki 2019b. Avustusohjelman kautta Paikka auki -työntekijäksi. Viitattu 16.10.2019. <https://www.paikka-auki.fi/haluatko-paikka-auki-tyontekijaksi/>

Paikka auki 2020. Koordinaatiotiimi. Viitattu 3.4.2020. <https://www.paikka-auki.fi/koordinaatiotiimi/>

Rikala, S. 2018. Masennus, työkyvyttömyys ja sosiaalinen eriarvoisuus nuorten aikuisten elämäntilanteissa. Yhteiskuntapolitiikka 83 2018:2.

[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136255/YP1802\\_Rikala.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136255/YP1802_Rikala.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

STEA 2018. Paikka auki II -osatyökykyisten ja nuorten työllistämisen avustusohjelma. Viitattu 2.4.2020.

<https://www.stea.fi/documents/2184241/2579445/STEA+avustusohjelmat+2018+Paikka+auki+II.pdf/c90fab2b-3dd0-74f0-7e48-f4eafd6f1e62/>

STM 2019. Mikä osatyökykyisyys? Viitattu 10.10.2019. <https://stm.fi/osatyokykyisyys/mika-osatyokykyisyys->

Suomen mielenterveys ry 2019. Työttömyys voi aiheuttaa epävarmuutta elämään. Viitattu 12.10.2019. [https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-](https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/ty%C3%B6tt%C3%B6myys-voi-aiheuttaa-ep%C3%A4varmuutta-el%C3%A4m%C3%A4n)

[el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/ty%C3%B6tt%C3%B6myys-voi-aiheuttaa-ep%C3%A4varmuutta-el%C3%A4m%C3%A4n](https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/ty%C3%B6tt%C3%B6myys-voi-aiheuttaa-ep%C3%A4varmuutta-el%C3%A4m%C3%A4n)

TENK 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 6.10.2019. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019a. Mitä sosiaalinen osallisuus on? Viitattu 7.10.2019. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/mita-sosiaalinen-osallisuus-on->

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019b. Osallisuus. Viitattu 18.10.2019.

<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>



Liite. Saatekirje ja haastatteluteemat

Hei!

Olemme Laurea Tikkurilan sosionomiopiskelijoita ja teemme opinnäytetyötämme yhteistyössä Nuorten Ystävät ry:n kanssa. Tarkoituksenamme on selvittää Paikka auki -työvuoden vaikutuksia Paikka auki -työntekijöiden tulevaisuuden suunnitelmiin. Etsimme teemahaastatteluun Paikka auki -työsuhteessa olleita henkilöitä Uudenmaan alueelta. Pyydämme Sinua osallistumaan ja tuomaan tärkeitä kokemuksellista näkökulmaa työvuoteesi liittyen. Teemahaastattelu toteutetaan haluamassasi paikassa ja valitsemanasi ajankohtana tammikuussa 2020.

#### A. Paikka auki -työvuosi kokonaisuutena

- odotukset ja niiden toteutuminen, itsensä toteuttamisen mahdollisuudet Paikka auki -työssä, työnkuvan sopivuus
- näkemys itsestä työntekijänä, sekä Paikka auki -työsuhteen mahdollisesti mukanaan tuomat muutokset tähän näkemykseen
- tämänhetkinen työ- tai opiskelutilanne Paikka auki -työvuoden jälkeen

#### B. Kokemuksia Paikka auki -työpaikassa

- luottamuksen, mielekkyyden, tarpeellisuuden ja yhteisöllisyyden merkitys työpaikalla
- vuorovaikutuksen näkökulma, palautteen ja avun saaminen, verkostoituminen
- koulutus- ja työmahdollisuuksiin liittyvän tiedon saaminen

#### C. Ajatukset tulevaisuuteen liittyen

- tulevaisuuden suunnitelmat
- oman tulevaisuuden selkiytyminen, unelmat, pelot, tämänhetkiset tulevaisuuden suunnitelmat suhteessa omiin unelmiin
- Paikka auki -työvuoden vaikutus tulevaisuuden suunnitelmiin ja ajatuksiin omaan elämään vaikuttamisesta
- tekijät, jotka auttoivat / olisivat auttaneet Paikka auki -työvuoden aikana tulevaisuuden suunnitelmien selkiytymistä tai toteutumista

Haastatteluaineistoa käytetään opinnäytetyöhömmä ja henkilökohtaiset haastattelut raportoidaan nimettöminä. Tutkimus julkaistaan Laurean tietokannoissa sekä soveltuvin osin Paikka auki -hankkeen kanavissa. Haastattelut äänitetään, mutta halutessasi kirjoitamme vain muistiinpanoja. Haastattelun voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa, ja jokaiseen kysymykseen vastaaminen on vapaaehtoista. Huolehdimme siitä, että antamistasi vastauksista poistetaan sellaiset tiedot, joiden perusteella olisit myöhemmin tunnistettavissa. Haastatteluaineisto hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Mikäli haluat lisätietoja haastattelusta, voit ottaa yhteyttä sähköpostitse osoitteeseen riikka.palo@student.laurea.fi

Kiitokset mahdollisesta osallistumisestasi ja hyvää alkanutta vuotta!

Riikka Palo & Kadri Olenius