

## TYÖLLISTETYSTÄ TOIMIJAKSI

Työllistettynä Itä-Pasilan asukastalossa ja kohtaamispaikka Askeleessa

Tenho Tamminen  
Opinnäytetyö, syksy 2011  
Diakonia-ammattikorkeakoulu,  
Diak Etelä, Helsinki  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomi (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Tamminen, Tenho. Työllistetyistä toimijaksi. Työllistettynä Itä-Pasilan asukastalossa ja kohtaamispaikka Askeleessa. Helsinki syksy 2011, 65 s., 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, DIAK Etelä, Helsinki. Sosiaalialan koulutusohjelma. Sosionomi (AMK).

Välityömarkkinoiden tavoitteena on sekä aktivoida että parantaa työelämästä syrjäytyneiden työllistymisen edellytyksiä. Kalliolan settlementti kolmannen sektorin toimijana tarjoaa vaikeasti työllistyville yhden väylän työllistyä. Kalliolan settlementti on vuonna 1919 perustettu monialayhdistys ja sen toiminta perustuu settlementtiarvoille.

Opinnäytetyö on työllistettyjen omiin kokemuksiin perustuva kvalitatiivinen ja työelämälähtöinen tutkimus. Teemahaastattelut toteutettiin kevään 2010 aikana ja haastatteluihin osallistui yhteensä seitsemän työllistettyä Asukastalosta ja Askeleesta. Haastatteluaineisto analysoitiin teemoittelemalla ja sisällönanalyysin avulla.

Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella kahden Kalliolan settlementin toimipaikan Itä-Pasilan asukastalon ja kohtaamispaikka Askeleen työllistämistoimintaa työllistettyjen näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää sekä työllistettyjen kokemuksia työllistämisjaksolta että työllistämistoiminnan merkitystä työllistettyjen elämälle. Tutkimuksessa pyrittiin myös selvittämään, miten Kalliolan työllistämistoimintaa voisi kehittää, sekä miten työllistettyjen voimaantumista ja toimijuutta voisi edistää.

Tutkimuksen tuloksina voidaan todeta, että Kalliolan työllistämistoiminnalla on yksilön toimijuutta ja voimaantumista edistäviä vaikutuksia. Kaikki haastatellut kokivat työllistämisjakson Kalliolassa positiiviseksi, tärkeäksi ja merkitykselliseksi elämälleen. Haastatteluaineiston mukaan työllistetyt ovat heterogeeninen joukko, jolla on erilaiset toiveet ja odotukset työllistämisjaksolta. Kalliolan työllistämistoiminnan kehittämisessä tulisi kiinnittää huomiota erityisesti perehdytyksen ja johtamisen selkeyteen. Työllistämisjakso ja työtehtävät tulisi myös suunnitella ja räätälöidä yksilöllisemmin kunkin omien voimavarojen ja henkilökohtaisten valmiuksien mukaan.

Avainsanat: välityömarkkinat, voimaantuminen, toimijuus, työllistetty

## ABSTRACT

Tamminen, Tenho

Empowerment by employment: As an employee in Kalliola Settlement's projects.

65p., 2 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Autumn 2011.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services. Degree: Bachelor of Social Services.

The goal of the intermediate labor market is to both activate and improve the conditions of people with problems finding a permanent job on the open labor market. Kalliola Settlement as an actor of the third sector offers employees a channel to obtain employment. Kalliola Settlement is a multi-function association founded in 1919 and its operation is based on the values by the settlement.

The goal of this study was to find out what kind of an effect the employment period in Kalliola had on the employees' lives and experiences from the point of view of the employees. The study strived to clarify both the experiences of the employees from the employment period and the significance of the social employment for the employee's life. The study also aimed to clarify how the employment activities of Kalliola Settlement could be developed from the perspective of the employed people.

The study was qualitative and based on the experiences of the employees. The theme interviews were conducted in the spring 2010; a total of seven employees from Asukastalo and Askel participated. Asukastalo and Askel are meeting points of Kalliola Settlement for all kinds of people e.g. immigrants, older people and intoxicant abusers. The data were analyzed thematically and with the help of the content analysis.

This study indicated that the employment activities were both individually activating and empowering. All of the interviewees felt that the employment period in the Kalliola Settlement was positive, important and significant for their lives.

Based on the interview material, it seems that the interviewees are a heterogenic group that had different wishes and expectancies from the employment period. More attention should be given to the employment actions in Kalliola, especially for the clarification of the areas of orientation, feedback and management. The employment period could also be planned and tailored more precisely according to every individual's strengths and personal abilities.

Keywords: intermediate labor market, empowerment, individually activating, employed

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 TYÖELÄMÄSTÄ SYRJÄYTYMINEN .....	9
2.1 Pitkäaikaistyöttömät .....	10
2.2 Mielenterveys- ja päihdekuntoutujat.....	12
3 KOHTI ELÄMÄNHALLINTAA.....	14
3.1 Voimaantumisen .....	14
3.2 Toimijuus ja toimijuuden modaliteetit .....	16
3.3 Kriisiteoria .....	18
4 VÄLITYÖMARKKINAT JA KOLMAS SEKTORI .....	20
4.1 Kalliolan settlementti .....	21
4.1.1 Kehittämisyksikkö.....	22
4.1.2 Askel .....	23
4.1.3 Asukastalo.....	23
4.2 Kuntouttava työtoiminta.....	25
4.3 Palkkatuetty työ.....	26
4.4 Työharjoittelu ja työelämävalmennus .....	26
4.5 Työkokeilu .....	27
5 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT .....	28
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	28
5.2 Opinnäytetyöprosessin eteneminen .....	28
5.3 Laadullinen tutkimus .....	29
5.4 Teemahaastattelujen toteuttaminen .....	29
5.5 Aineiston analyysi .....	32
6 TYÖLLISTETTYNÄ KALLIOLASSA.....	35
6.1 Työllistymispolku ja työllistämiskauden tavoitteet.....	35
6.2 Kokemuksia työllistämiskaudelta .....	37
6.3 Kalliolan työllistämistoiminnan kehittämishaasteet.....	43
6.3.1 Askel .....	44
6.3.2 Asukastalo.....	44

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	47
7.1 Voimaantumis- ja toimijuusprosessi työllistämisjaksolla.....	48
7.1.1 Kuohuntavaihe, täytyä-ulottuvuus .....	48
7.1.2 Reaktiovaihe, haluta-ulottuvuus .....	49
7.1.3 Korjaamisvaihe, tuntea-ulottuvuus .....	50
7.1.4 Uudelleen orientaatiovaihe, voida-ulottuvuus .....	51
7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	52
7.3 Pohdintaa, kehittämisehdotuksia ja jatkotutkimuksen aiheita.....	54
7.4 Ammatillinen kehittyminen.....	57
LÄHTEET .....	59
LIITE 1: Voimaantumisen ja toimijuuden kehittyminen.....	64
LIITE 2: Teemahaastattelurunko .....	65

## 1 JOHDANTO

Elämme yhteiskunnassa, jossa ihmisille iästä, sukupuolesta, asuinpaikasta, ammatista, toimeentulosta ja maailmankatsomuksesta riippumatta asetetaan yhä enenevässä määrin vaatimuksia; ihmisiä kehoitetaan olemaan aktiivisia, luovia, osallistuvia, elämästään vastuullisia, tilaisuuksiinsa tarttuvia, yhteyksiä luovia ja muutoksessa mukana olevia. Erilaiset instituutiot kehottavat ihmisiä muuttamaan niin olosuhteitaan kuin itseään yksityisen ja yhteisen hyvän nimissä. Parhaimmillaan nämä kehotukset kannustavat ihmisiä, pahimmillaan ne tuottavat epätoivoa ja ahdistusta, menettämisen pelkoa. (Miettinen 2008, 6; Hänninen, Kangas & Siisiäinen 2003, 7).

Suomen perustuslain (731/1999) mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Myös Raamatussa (1. Moos. 2:15) puhutaan työstä ja sen merkityksestä ihmisen elämälle. ”Herra Jumala asetti ihmisen Eedenin puutarhaan viljelemään ja varjelemaan sitä. ”Tee voimiesi mukaan se, mikä tehtävissä on”. (Saarn. 9:10).

Kolmas sektori tarjoaa heikommassa asemassa oleville yhden vaihtoehdon työllistyä. Osalle ihmisistä järjestöjen tarjoama työllistymismahdollisuus voi käytännössä olla ainoa realistinen vaihtoehto ja ensimmäinen askel työllistymisen suuntaan. Kalliolan settlementin toimipaikoissa, Itä-Pasilan asukastalossa ja Askel kohtaamispaikassa kaikilla työllistettävillä ei välttämättä ole ensisijaisena tarkoituksena työllistyä vapaille markkinoille. Opinnäytetyöni tarkoituksena on tarkastella Kalliolan settlementin työllistämistoimintaa kahdessa Kalliolan toimipaikassa Itä-Pasilan asukastalossa ja kohtaamispaikka Askeleessa. Pyrin opinnäytetyössäni selvittämään työllistettyjen kokemuksia siitä, millainen merkitys työllistämisyksiköllä Kalliolassa on ollut heidän elämäänsä. Tarkoitukseni on myös selvittää, miten Kalliolan työllistämistoimintaa voitaisiin kehittää edistämään työllistettyjen toimijuutta ja voimaantumista. Käytän myöhemmin työssäni Askel-kohtaamispaikasta nimeä Askel ja Itä-Pasilan asukastalosta nimeä Asukastalo. Monissa yhteyksissä puhutaan usein psyykkisesti tai työttömistä vajaa-kuntoisista, mutta olen pyrkinyt välttämään tämänkaltaista termiä, koska sillä on

negatiivisia assosiaatioita. Käytän sen sijaan käsitteitä vaikeasti työllistyvä ja pitkäaikaistyötön, jotka opinnäytetyössäni ovat pitkälti samaa tarkoittavia ilmauksia.

Työssäni teoreettisen viitekehyksen muodostavat luvussa kolme Kohti elämähallintaa esittävät voimaantumisteoria, toimijuus sekä kriisiteorian prosessikuvaus. Tarkastelen työelämästä syrjäytymistä vaikeasti työllistyvien pitkäaikaisyöttömien ja mielenterveys- ja päihdekuntoutujien näkökulmasta, sillä sekä Asukastalossa että Askeleessa työllistetyistä valtaosa kuuluu näihin ryhmiin. Myös välityömarkkinat ja sen eri muodot kuuluvat opinnäytetyöni keskeisiin käsitteisiin, sillä niiden yhteiskunnallinen tarkoitus on muodostaa vaikeasti työllistettävälle eräänlainen aktivoiva työllistymispolku avoimille työmarkkinoille. Keskeisimmät teoriatiedon lähteet opinnäytetyössäni ovat Juha Siitosen (1999) väitöskirja ”Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua” sekä Salme Mahla-kaarron (2010) sosiaalityön väitöskirja ”Subjektiksi työssä”. Toimijuutta tarkastelen pääosin Jyrki Jyrkämän (2007) teoksen ”Vanhuus ja sosiaalityö, sosiaalityö avuttomuuden ja toimijuuden välissä” sekä Mona Särkelän Pro gradu-tutkielman (2009) ”Miten huono-osainen voi olla osallinen?” näkökulmasta.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella kahden Kalliolan settlementin kehittämisyksikön alaisen projektin, Itä-Pasilan asukastalon ja Askelkohtaamispaikan työllistämistoimintaa sekä kartoittaa työllistettyjen kokemuksia työllistymisestään näissä toimipaikoissa. Tiedostan, että käsitteet osallisuus, syrjäytyminen, elämönhallinta ja sosiaalinen pääoma liittyvät tutkimusaiheeseen, mutta olen halunnut rajata työn aiemmin mainitsemiini voimaantumisteoriaan ja toimijuus-käsitteeseen. Toisaalta voimaantuminen ja toimijuus-käsitteet ovat monisyisiä ja ne mahdollistavat opinnäytetyössäni myös edellä mainitsemieni käsitteiden tarkastelun. Sovellan opinnäytetyöni tuloksien johtopäätösten tarkastelussa Johan Cullbergin vuonna 1991 käsittelemää kriisiteoriaa, jossa kriisiprosessi on jaettu shokki-, reaktio-, käsittely- ja uudelleen orientoitumisen vaiheeseen. (Helsingin yliopisto i.a.). Tarkastelen kriisiprosessin eri vaiheiden kautta työllistettyjen voimaantumista ja toimijuuden kehittymistä Kalliolassa suoritettuna työllistämisyksikön aikana.

Opinnäytetyöni aihetta sivuavia muita tutkimuksia ovat muun muassa Liisa Björklundin ja Henrietta Grönlundin (2009) tutkimus kirkon toiminnasta heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työllistäjänä. Björklundin ja Grönlundin (2009) tutkimuksessa selvitettiin kirkon organisaatioiden toimintaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työllistäjänä. Kirkon työnantajilta kysyttiin, minkälaisia kokemuksia heillä on työllistamisestä, miten he asennoituvat heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työllistämiseen sekä miten he arvioivat työllistämispalvelujen vaikuttavuutta oman organisaationsa kohdalla. Lisäksi tutkimuksessa arvioidaan suomalaisen työllisyyspolitiikan linjauksia heikossa asemassa olevien työllistamisestä etiikan kannalta ja kysytään, miten toimintavalmiuksia pyritään tukemaan sekä miten järjestelmän kannustimet toimivat työnhakijoiden ja työnantajien kannalta.



## 2 TYÖELÄMÄSTÄ SYRJÄYTYMINEN

Suomeen on muodostunut ryhmiä, jotka syystä tai toisesta eivät ole samassa työmarkkina-asemassa toisten kanssa. Syynä tähän on muun muassa etninen tausta, ikä, sukupuoli, päihde- tai mielenterveysongelmat, vammaisuus ja ammatin vanhentuminen. Näiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien tukemiseksi ja saattamiseksi tasavertaiseen asemaan muiden kanssa on jo pitkään haettu ja kokeiltu erilaisia toimenpiteitä. Työtä pidetään yleisesti ihmisten hyvinvoinnin ja sosiaalisen integraation kannalta tärkeänä osatekijänä. Sen on katsottu jäsentävän arkielämän rakennetta, luovan pohjaa itsetunnolle ja arvostukselle sekä antavan mahdollisuuksia sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja uusien asioiden oppimiseen. Itsensä toteuttaminen ja arvostuksen kokeminen luovat aktiivisuutta ja rytmittävät elämää. Työtä tehdessään ihminen pyrkii luontaisesti käyttämään omia kykyjään ja kehittämään itseään. (Aarnio 2003, 9; Kauppi 2006, 40.)

Työttömyys itsessään ei ole syrjäytymistä, vaikka työ nykyisin nähdään eräänä keskeisimpänä yhteiskuntaan kiinnittymisen välineenä. Syrjäytyminen käsitteenä puolestaan tarkoittaa prosessinomaista ja kasautuvaa huono-osaisuutta, jossa esimerkiksi työelämästä syrjäytyminen altistaa köyhyydelle, erilaisille sairauksille sekä perhe- ja päihdeongelmille. Työttömien syrjäytyminen yhteiskunnasta on moniongelmainen ilmiö. Keskeisin työmarkkinoilta syrjäytymisen syy on työttömyyden pitkittyminen, mihin johtavat useat eri elämäntilanteiden epäonnistumiset. Osa työelämästä pudonneita ihmisiä ajautuu sellaiseen elämäntapaan, joka eristää heidät entisestään yhteiskunnasta. Näillä ihmisillä on suurempia terveysriskejä, rajatummalla liikkumis- ja osallistumismahdollisuuksilla, ohuemmat mahdollisuudet osallistua yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja kokea yhteenkuuluvuutta sekä heikentyneet oikeudet tasa-arvoisesti ja inhimillisistä lähtökohdistaan käsin osallistua työelämäänsä. Pitkä työttömyys saattaa myös aiheuttaa itseluottamuksen puutetta, arkuutta, pelkoja, eristäytymistä, korkeaa kynnystä omien asioiden hoitamiseen, yksinäisyyttä sekä mahdollisesti perhe-, mielenterveys- ja alkoholiongelmia. Nämä kaikki heikentävät ihmisten kokonaishyvinvointia, johon työllistämisen kautta voidaan merkittävästi vaikuttaa. Työ ei ole ainoa, mutta yksi tehokas keino vähentää ihmisten riskiä sairastua,

jääda yksin, syrjäytyä ja köyhtyä. (Risikko, Oksala & Manner-Raappana 2007; Björklund & Grönlund 2009, 100.)

Sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat merkittävien pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistyvien ihmisten työllistäjä järjestökentässä. Kansalaisjärjestöjen toiminta on osoittautunut yhä tärkeämmäksi tekijäksi, kun kansalaisia integroidaan yhteiskuntaan ja työelämään sekä luodaan uusia työpaikkoja. Väli työmarkkinoiden kehittämisen kannalta järjestöt ovat merkittävä toimija ja potentiaali. (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto 2009.) Tämä on huomioitu myös uuden Jyrki Kataisen (2011) hallituksen ohjelmassa, jossa todetaan että järjestöillä on suuri merkitys suomalaiselle demokratialle, ihmisten hyvinvoinnille ja erityisesti heikoimmassa asemassa olevien henkilöiden sekä ryhmien elämänmahdollisuuksien tukijana. Hallitusohjelmassa luvataan turvata kolmannen sektorin toimintaedellytykset, jotta kaikkein vaikeimmin työllistyvien elämänhallintaa ja pysyvää työllistymistä avoimille työmarkkinoilla voidaan parantaa. (Valtioneuvosto 2011, 24, 47.)

Osalle ihmisistä järjestöjen tarjoama työllistymismahdollisuus voi käytännössä olla ainut realistinen vaihtoehto ja ensimmäinen askel työllistymisen suuntaan. Sille on luotava taloudelliset edellytykset niin työllistäjän kuin työllistetyinkin kannalta tulevaisuudessa. Työllistymisjaksoilla on ihmisille suotuisina vaikutuksina toimintakyvyn ja elämänhallinnan parantuminen sekä päihteiden käytön väheneminen. Sitä kautta heillä on jatkossa paremmat työllistymismahdollisuudet myös avoimille työmarkkinoille. (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto 2009.)

## 2.1 Pitkäaikaistyöttömät

Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston mukaan kesäkuun 2011 lopussa oli kaikkiaan 475 900 työnhakijaa, joista 252 500 oli työtöntä työnhakijaa. Työnhakijoista oli työssä olevia 111 200, joista 68 800 oli yleisillä työmarkkinoilla ja 42 400 sijoitettuna työ- ja elinkeinohallinnon tukitoimenpitein. Kesäkuun lopussa yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleita pitkäaikaistyöttömiä oli 57 300, mikä on 2 800 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Yli kaksi vuotta yhtäjaksoisesti työttömänä olleita näistä oli 22 700, mikä on 6 800 enemmän kuin vuosi sitten. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011b).

Työmarkkinoilla on erilaisia henkilöryhmiä, joiden mahdollisuudet työllistyä ja toimia itsenäisesti avoimilla työmarkkinoilla vaihtelevat henkilöiden toimintavalmiuksien, työkyvyn ja -motivaation perusteella. Pitkäaikaistyöttömyys heikentää monen ihmisen toimintakykyä ja elämänhallintaa. Pahimmillaan se johtaa pysyvään syrjäytymiseen. Yksilön toimijuus ei muodostu ainoastaan henkilön sisäisistä ominaisuuksista, vaan niihin vaikuttavat merkittävästi ulkoa tulevat resurssit kuten taloudellinen toimeentulo sekä muut osallistumisen ja vaikuttamisen edellytykset. Pitkäaikaistyöttömillä ja ammattikouluttamattomilla nuorilla on suuri riski syrjäytyä ja jäädä työmarkkinoiden ulkopuolelle. Myös päihdeongelma, etninen tausta, sukupuoli ja vammaisuus ovat ominaisuuksia, jotka voivat nousta esteeksi työllistymiselle ja pitkittyessään altistaa syrjäytymiselle. Laki määrittelee pitkäaikaistyöttömyyden yhden vuoden yhtäjaksoisesti jatkuneeksi työttömyysjaksoksi. (Grönlund & Björklund 2009, 17; Aarnio 2003, 14.)

Suuresta osasta passiivisista työttömistä, kuten vaikeasti työllistettävistä pitkäaikaistyöttömistä, on tullut työmarkkinoiden kannalta tarpeettomia. Nämä ihmiset ovat saattaneet hankkia koulutuksen ja ammattitaidon, mutta heidän kyvyilleen ei löydy enää tilaisuuksia työmarkkinoilla. Työnantajat eivät halua työllistää heitä, koska heidän tuottavuutensa on alentunut merkittävästi. Työllistymisen esteenä voivat olla puutteet työkokemuksessa, ammattitaidossa, terveydessä tai sosiaalisissa taidoissa. Pitkä työttömyys heikentää työnhakijoiden itsetuntoa ja luottamusta yhteiskunnan palveluihin. Vaikka moni selviää hyvin työttömyydestä, tarvitsevat heikoimmassa asemassa olevat pitkäaikaistyöttömät monenlaista tukea. (Grönlund & Björklund 2009, 17; Työministeriö 2007; Aarnio 2003, 14.)

Suomessa pitkäaikaistyöttömien osallisuutta lisääviä palveluja tarjoavat työvoimatoimistojen, Kelan ja kuntien yhteiset työvoiman palvelukeskukset, joista saa yleistä ohjausta ja neuvontaa, apua työnhakuun, sosiaali- ja lähityön palveluja, terveystalvia, tukea ammatilliseen kehittymiseen ja työllistymiseen, kuntoutusta sekä neuvontaa sosiaali- ja työttömyysturva-asioissa. Työvoiman palvelukeskuksiin on koottu vaikeasti työllistyvien palvelut. Moniammatillisen asiakaspalvelun keinoin edistetään yhdessä asiakkaan kanssa hänen työllistymismahdollisuuksiansa. Palvelussa yhdistyvät kunnan sosiaalityön ja terveydenhuollon

sekä työhallinnon ja Kelan asiantuntemus. (Työministeriö 2007; Kuntaliitto 2011.)

## 2.2 Mielenterveys- ja päihdekuntoutujat

Vaikeasti työllistyvien vajaakuntoisten päihdeongelmaisten ja syrjäytyneiden pitkäaikaistyöttömien ryhmä pysyy vuodesta toiseen suurin piirtein samansuuruisena. Heidän työllistymismahdollisuuksiinsa ei vaikuta paljon se, onko lama vai nousukausi. Sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat jo vuosien ajan toimineet aktiivisesti polkujen rakentamiseksi työelämään etenkin vaikeimmin työllistyville ja osatyökykyisille. Työ- ja elinkeinoministeriön työllistämistoimenpiteillä olleita kuvaavan työnvälitystilaston mukaan kesäkuun 2011 lopussa työ- ja elinkeinohallinnon tukityöllistämistoimenpiteiden piirissä oli 36 700 henkilöä, mikä on tuhatkuisataa enemmän kuin vuotta aikaisemmin. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011b.)

Mielenterveys ja mielenterveydenhäiriöt ovat monitahoisia asioita, joita on vaikea määritellä yleispätevästi. Mielenterveys on kuitenkin olennainen osa ihmisen psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista kokonaisuutta. Mielenterveyteen liittyy kyky kehittyä henkisesti ja emotionaalisesti, kyky solmia ja ylläpitää ihmissuhteita sekä kyky tuntea empatiaa. Mielenterveys ei ole pysyvä olotila, se voi vaihdella elämäntilanteen mukaan. Mielenterveyden häiriöistä puhutaan silloin, kun oireet rajoittavat toiminta- ja työkykyä tai osallistumis- ja selviytymismahdollisuuksia. Pahimmassa tapauksessa mielenterveyden häiriöt voivat vammauttaa henkilön lähes kokonaan ja sulkea yhteiskunnan toimintojen ja sosiaalisten suhteiden ulkopuolelle. (Kuntoutussäätiö i.a; Nurmi ym. 2006, 161.) Mielenterveyden häiriöt ovat lisänneet myös varhaisempaa eläkkeelle siirtymistä ja ne ovat tuki- ja liikuntaelinten sairauksien ohella yksi suurimmista työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttajista. (Eläketurvakeskus 2011).

Mielenterveyskuntoutujilla syrjäytymisen riski kasvaa, mikäli masennus tai muu psyykkinen sairaus jatkuu pitkään eikä sairaus mahdollista työkyvyn ylläpitämistä, koulutusta tai aktiivista työnhakua. Työnantajien asenteet psyykkisiä sairauksia kohtaan ovat usein myös negatiivisempia kuin esimerkiksi fyysisesti va-

jaakuntoisia kohtaan. Päihdekuntoutujien tilanne ei myöskään ole helppo. Pitkään päihteitä käyttänyt henkilö tarvitsee usein tukea arjessa selviytymisessä. Esimerkiksi ruoanvalmistus, kodinhoito, raha-asioiden hallinta, henkilökohtainen hygienia ja sosiaaliset taidot ovat monella päihdekuntoutujalla uudelleen opittavia asioita. Monella päihdekuntoutujalla on myös jokin mielenterveyden häiriö ja päinvastoin. (Grönlund & Björklund 2009, 17.)

Kansalaisjärjestöillä on merkittävä rooli ehkäisevässä päihdetyössä, jota toteutetaan valistamalla, tietoa välittämällä erilaisten projektien ja ohjelmien muodossa. Järjestöillä on Suomessa tärkeä rooli julkisen palvelujärjestelmän palvelutarjonnan täydentäjinä ja kansalaistoiminnan aktivoijina. Huomattava osa päihdehuollon erityispalveluista on järjestöjen ja yksityisten tuottamia. Järjestöillä on tärkeä rooli erilaisten kuntoutujalähtöisten toimintojen, kuten sosiaalisen työllistämistoiminnan tarjonnassa ja kehittämisessä samoin kuin vertaistoiminnassa. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2009.)

Työelämästä syrjäytyneisiin liittyen on tehty joitakin projekteja. Näistä mainitsemisen arvoisia ovat esimerkiksi Suomen punaisen ristin Spring–Equal kumppanuushanke. Vuosina 2001–2005 toteutettu Spring oli Euroopan sosiaalirahaston rahoittama EQUAL-kumppanuushanke, jossa kehitettiin uusia keinoja ja ratkaisumalleja syrjäytymisen ja epätasa-arvon ehkäisemiseksi ja poistamiseksi työmarkkinoilta. Toinen omaa opinnäytetyöni aihetta sivuava projekti on Tampereen A-kilta Ry:n ja Pirkanmaan TE-keskuksen päihdeongelmaisten ja syrjäytyneiden työllistämisen ja kuntoutusprojekti (2002). Projektin kohderyhmänä oli päihde- ja moniongelmaiset pitkään työttömänä olleet vaikeasti työllistettävät henkilöt. Työllistämisen ja kuntoutusprojekti osoitti, että päihdeongelmaisten työllistäminen kuntoutumisen myötä on mahdollista joidenkin kohdalla jopa avoimille työmarkkinoille.

### 3 KOHTI ELÄMÄNHALLINTAA

Tuija Kotiranta tarkastelee väitöskirjassaan ”Aktivoinnin paradoksit” (2008) aktivointia työttömien ihmisten näkökulmasta. Aktivoinnin tekee ongelmalliseksi se, että siinä työttömän kohtaloksi jää olla aktivoitava. Aktivointi on siis jo sanana ristiriitainen. Tutkimuksessaan Kotiranta haki vastausta siihen, millaisilla käsitteillä aktivointi-ilmiötä kannattaisi tarkastella. Suomessa työttömyyteen liitetään sekä aktivoinnin että kuntoutuksen käsitteet, mikä medikalisoii työttömyyttä hankalalla tavalla. Aktivoinnin sijaan tulisikin puhua esimerkiksi työllistymisen tukemisesta tai sen esteiden poistamisesta. Kotiranta tarkastelee väitöskirjassaan myös Empowermentin käsitettä. Hän näkee empowermentin ja aktivoitumisen tai aktivoinnin käsitteiden sisällön olevan niin lähellä toisiaan, että niitä voisi pitää lähes synonyymeinä. (Kotiranta 2008, 90, 168).

#### 3.1 Voimaantuminen

Voimaantumisen käsite tuli suosituksi 1980-luvun puolivälissä ihmisten hyvinvointia edistävien hankkeiden kautta. Empowerment-käsite on Suomessa tullut tunnetuksi 1990-luvulta lähtien. Suomenkielisiä vastineita tälle ovat mm. voimaantuminen, voimistuminen, valtautuminen, valtaistaminen ja toimijuus. Juha Siitonen (1999) määrittelee voimaantumisen prosessiksi, joka sisältää sekä henkilökohtaisen että sosiaalisen ulottuvuuden. Voimaantuminen tarkoittaa ihmisten omaehtoista itsensä auttamista. Se on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi, voimaa itsessään ei voi antaa toiselle. Voimaantumisteoriassa ihmistä pidetään aktiivisena, luovana ja vapaana toimijana, joka asettaa jatkuvasti itselleen erilaisia päämääriä, kuten toiveita, pyrkimyksiä, intentioita ja haluja omassa elämänprosessissaan. Voimaantumiseen liittyviä käsitteitä ovat muun muassa tiedostaminen, toimijuus ja emansipaatio. (Siitonen 1999, 117, 118.) Työttömyystilanteessa oikeanlainen työvoimapolitiittinen toimenpide, esimerkiksi sosiaalinen työllistäminen voi tukea vaikeasti työllistyvän voimaantumista.

Voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi, joka on yhteydessä ihmisen omaan haluun, omien päämäärien asettamiseen, luottamukseen omiin

mahdollisuuksiin sekä näkemykseen itsestään ja omista kyvyistään. Itseä ja omia mahdollisuuksia koskevat näkemykset rakentuvat keskeisiltä osin sosiaalisessa kanssakäymisessä. Voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, mutta siihen vaikuttavat sekä sosiaaliset suhteet että yhteiskunnalliset rakenteet. Voimaa ei varsinaisesti voi antaa toiselle, mutta yksilön voimaantumista voidaan hienovaraisesti tukea ulkoapäin sekä edesauttaa luottamuksen ja arvostuksen ilmapiirillä. Sisäisen voimantunteen rakentuminen on keskeistä ihmisen hyvinvoinnin, jaksamisen, elämänhallinnan ja toimijuuden kannalta. Kun ihminen on voimaantunut, hän kokee olevansa sisäisesti vahva ja on tasapainossa itsensä ja ympäristönsä kanssa. (Siitonen 1999, 84–85, 93; Kotiranta 2008, 87.)

Robert Adamsin (2003, 16, 40) näkemys on se, että voimaantuminen on yksilöllinen prosessi ja siihen voidaan vaikuttaa yksilö-, ryhmä-, ja yhteisötasolla. Toiset voivat saada voimaantumisen kokemuksia oivaltamisesta tai asioiden ymmärtämisestä, toiset puolestaan voivat saada voimaantumisen kokemuksia esimerkiksi työllistymisestä. Tavoitteena on, että yksilöt, ryhmät ja yhteisöt voivat yhdessä vaikuttaa omaan elämäänsä ja olosuhteisiinsa.

Voimaantumisen on todettu liittyvän ensinnäkin yksilöllisiin persoonallisiin tekijöihin, kuten itseluottamukseen, itsearvostukseen, sisäiseen kontrolliin, motivaatioon, kykyuskomuksiin, ajattelu- ja tunneprosesseihin sekä omien päämäärien realisoimiseen. Toiseksi sellaiset yksilölliset tekijät, kuten energisyys, päätöksentekotaidot, riskienottokyky ja kyky luottaa ovat yhteydessä siihen, kuinka yksilö toteuttaa toimijuuttaan tai kuinka hän ottaa vastuuta omasta toimintaympäristöstään. (Mahlakaarto 2010, 31.)

Empowerment-teoriassa on oletuksena, että voimaantumista tukevassa ympäristössä voi käynnistyä prosessi, jossa heikommassa asemassa oleville voi itsensä määrittelevästä, ulkoapäin ohjautuvasta ihmisestä kehittyä vähitellen oman elämänsä subjekti, joka määrittelee itse itsensä omien voimavarojensa kautta. (Siitonen 1999, 61, 95.) Väilyömarkkinoiden yhtenä tavoitteena on tukea yksilön psykososiaalista muutostyötä ja auttaa häntä voimaantumaan omien asioidensa hoitajaksi. Usein ihmisen identiteetti määritellään sen mukaan, miten muut ihmiset ovat hänet leimanneet. (Suomen punainen risti 2001–2005.)

Työllistämistoimintaan osallistuminen voi tarjota työllistetyille mahdollisuuden saada onnistumisen kokemuksia arvostavassa, toimintavapaassa ja luottavassa toimintaympäristössä. Askeleen ja Asukastalon työllistämistoiminta pohjautuu Kalliolan settlementin arvoihin, joista yksilön oikeuksien kunnioittaminen ja luottamus ihmisten kykyyn ratkaista itsenäisesti ongelmia ovat tärkeitä voimaantumista tukevia keinoja työllistämistoiminnassa.

### 3.2 Toimijuus ja toimijuuden modaliteetit

Toimijuuden käsite tulee sekä toiminnan psykologiasta että sosiologiasta. Kyse on yleisesti siitä, missä määrin yksilön ajatellaan pystyvän ohjaamaan omaa elämäänsä. Toimijuutta on määritelty muun muassa niin, että toimijana ihminen ei ole toisten tietämisen ja toimenpiteiden kohde, vaan hän tietää, taitaa, toimii ja tuottaa itselleen sopivalla tavalla. Toimijuus on taitoa aktiivisesti tulkita, muuttaa ja muokata omaa lähiympäristöään kohdattaessa haasteita tai ristiriitoja. Se ilmenee muun muassa aloitteellisuutena, osallisuutena, kykynä esittää mielipiteitä, taitona pyytää apua, luoda uusia ideoita ja ajatuksia sekä tunteena siitä, että voi vaikuttaa toimintaympäristöönsä. (Särkelä 2009, 8; Sosiaalikollega 2010.)

Heikommissa asemassa olevat ovat monesti tiettyjen yhteiskunnallisten lakien ja normien suhteen toimenpiteiden kohteita. Työvoimapolitiittisesti ajateltuna vaikeasti työllistyvät ovat aktivoinnin kohteita, joita aktivoinnin avulla yritetään saada takaisin kiinni työelämään. Olisi tärkeää muistaa, että ihminen toimii, tietää ja tuottaa itselleen sopivalla tavalla huolimatta aktivointitoimenpiteistä. Aktivointitoimenpiteistä päätettäessä olisi tärkeää kuunnella ihmisen omia toiveita ja haluja.

Ihmisille on etenkin vaikeissa elämäntilanteissa hyvin merkityksellistä se, että hän saa tilaisuuden jäsentää omaa kokemustaan ja tarkastella sen yhteyksiä ympäröivän maailman tarjoamiin olemisen ehtoihin. Ihminen voi oman elämänsä luomisessa arvostaa omaa kokemustaan ja lähteä omassa toimijuudessaan siitä liikkeelle. Anna Metteri tulkitsee Susanna Hyvärin väitöskirjassaan esitte-



lemää toimijuuden näkökulmaa näin: ”Jäsentämisen ja suhteuttamisen kautta vaikeakin elämäkokemus voi muuttua ihmisen voimaksi silloin, kun ihminen ei jää pelkästään individualistisen tulkinnan kehään, vaan tekee kokemuksestaan johtopäätöksiä toimintaan ja maailman muuttamiseen eli politisoii kokemuksensa. Tästä oman kokemuksen arvostamisesta ja politisoinnista avautuu toimijuuden näkökulma.” (Metteri 2004, 28–29.)

Välityömarkkinat voivat tarjota heikommassa asemassa olevalle yhden mahdollisuuden jäsentää omaa elämäänsä suhteessa ympäröivään maailmaan. Onnistunut kokemus tukityöllistymisestä voi parhaimmassa tapauksessa edistää ihmisen toimijuuden kehittymistä.

Toimijuudessa on kyse yhtäältä yksilön toiminnasta, sen luonteesta ja merkityksestä ja toisaalta siitä, mikä on yksilön, rakenteiden ja yhteiskunnallisten hallintoperiaatteiden välinen suhde. Toimijuus on osa yksilön subjektiutta, ja siihen vaikuttavat sosiaalisten suhteiden lisäksi valtasuhteet. Se on toiminnan mahdollisuuksia erilaisissa tilanteissa ja näin yhteydessä osallisuuden ja aktiivisen kansalaisuuden käsitteisiin sekä voimaantumiseen. Toimijuuden toteutuminen on yhteydessä ihmisen käytössä oleviin resursseihin, rajoittaviin pakkoihin eli yksinkertaisesti inhimillisiin toimintamahdollisuuksiin erilaisissa tilanteissa. Toimijuus kuvaa elämänhallintaa paremmin yksilön omakohtaista osallisuutta elämäänsä. (Seppänen, Karisto & Kröger 2007, 202; Särkelä 2009, 8.)

Jyrkämä (Seppänen, Karisto & Kröger 2007, 206–207) erottelee toimijuuden modaliteetteina, eli ulottuvuuksina toisistaan kuusi erillistä, mutta toisiinsa kytkeytyvää seikkaa: osata, kyetä, täytyä, voida, tuntea, ja haluta. Osata-ulottuvuus viittaa hyvin laajasti tietoihin ja taitoihin, erilaisiin pysyviin ominaisuuksiin, kun taas kyetä-ulottuvuudessa on kyse fyysisistä ja psyykkisistä kyvyistä. Haluta-ulottuvuus liittyy motivaatioon ja motivoituneisuuteen, tahtomiseen, päämääriin ja tavoitteisiin. Täytyä-ulottuvuuteen kuuluvat sekä fyysiset että sosiaaliset normatiiviset ja moraaliset pakot ja rajoitukset. Voida-ulottuvuus viittaa mahdollisuuksiin, joita kulloinenkin tilanne ja siinä ilmenevät erilaiset rakenteet tuottavat ja avaavat. Tuntea-ulottuvuus liittyy puolestaan ihmisen perusominaisuuteen arvioida, arvottaa, kokea ja liittää kohtaamiinsa asioihin ja tilanteisiin tunteitaan. Toimijuus on siten jotain, joka syntyy, muodostuu ja uusiu-

tuu näiden modaalisten ulottuvuuksien yhteen kietoutuvana kokonaisdynamiikkana. (Seppänen, Karisto & Kröger 2007, 206–207.)

Hyvät sosiaaliset suhteet muodostavat resurssin, joka vaikuttaa mahdollisuuksiin tyydyttää muita tarpeita. Ihmisellä tulee olla oikeus toimijuuteen ja oman subjektiivensa toteuttamiseen. Kaikille täytyy turvata mahdollisuus osallisuuteen omaa elämäänsä koskevassa päätöksenteossa. Jos yksilö ei pysty itse vaikuttamaan toimintaansa, elämäänsä ja kohtaloonsa, hän vieraantuu yhteiskunnasta ja sosiaalisista suhteista. (Särkelä 2009, 29–30.)

### 3.3 Kriisiteoria

Kriisit ja traumat ovat ihmisiä järkyttäviä, usein äkillisiä ja arkea rikkovia kokemuksia. Kriisissä oleva ihminen on elämäntilanteessa, jossa aikaisemmat kokemukset eivät riitä uuden, äkillisen tilanteen ymmärtämiseen, sen psyykkiseen hallitsemiseen ja siitä selviytymiseen. Kriisit ovat kuitenkin osa elämää ja ne ovat myös tärkeitä oppimis- ja kehittymistilanteita. Ihmisillä on kyky selviytyä kriiseistä, mutta henkilökohtaiset kokemukset, selviytymis- ja sopeutumiskeinot vaihtelevat suuresti yksilöiden välillä. Sosiaalityössä kohdattavia kriisejä ovat muun muassa avioero, sairastuminen, perheväkivalta, läheisen kuolema ja työttömäksi joutuminen. (Helsingin yliopisto i.a.)

Johan Cullberg (Helsingin yliopisto i.a.) jakaa kriisiprosessin neljään eri vaiheeseen, jotka ovat psyykinen shokki, reaktiovaihe, työstämis- ja käsittelyvaihe sekä uudelleen orientoitumisen vaihe. Shokki- ja reaktiovaihe kuvaavat kriisin akuuttia vaihetta, johon liittyy tiedon vastaanottamisen ja käsittelyn vaikeudet sekä heikentynyt ongelmanratkaisukyky. Luhistuminen ja suuntautuminen menneisyyteen kuuluvat myös olennaisena osana shokki- ja reaktiovaiheeseen. Työstämis- ja käsittelyvaiheessa ajatus suuntautuu vähitellen nykyhetkeen ja tulevaan. Uudelleen orientoitumisen vaiheessa kriisi alkaa olla ohi ja kriisistä on tullut osa elämää. Pitkittyneestä kriisistä saattaa seurata opittu avuttomuus, joka on usein asiakkaan huonon motivoituneisuuden takana. (Helsingin yliopisto i.a.)

Suomen mielenterveysseuran OVI-hankkeessa on sovellettu Cullbergin kriisi-teoriaa maahanmuuttoprosessin eri vaiheiden käsittelyssä. Itse sovellan kriisi-teoriaa opinnäytetyöni tulosten tarkastelussa ja pohdin sen eri vaiheiden kautta työelämästä syrjäytyneiden työllistämispolkua, työllistettyjen voimaantumisprosessia sekä toimijuuden ulottuvuuksia Kalliolan työllistämisjakson aikana.

#### 4 VÄLITYÖMARKKINAT JA KOLMAS SEKTORI

Työ- ja elinkeinoministeriö toteuttaa työvoimapolitiikkaa ja hallinnoi julkisia työvoimapalveluja. Sosiaali- ja terveysministeriölle kuuluu vastuu aktiivisesta sosiaalipolitiikasta, kuten kuntouttavasta työtoiminnasta, työhön kuntouttavasta sosiaalityöstä ja sosiaalihuoltolain mukaisesta työllistämisestä sekä vastuu työtömyysturvan lainsäädännöstä ja rahoituksesta. Ministeriöiden toiminnan tavoitteet ja lähtökohdat ovat osin erilaiset. Työ- ja elinkeinoministeriön tavoitteena on pitkäaikaistyöttömien työllisyyden ja työllistyvyyden edistäminen, kun taas sosiaali- ja terveysministeriön tavoitteena on kokonaisvaltaisempi osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen. Työ- ja elinkeinoministeriön osalta tavoite on siten selkeämmin työttömien aktivoinnissa kohti avoimia työmarkkinoita ja tuottavia kansalaisia, kun taas sosiaali- ja terveysministeriön osalta välityömarkkinat voidaan nähdä myös yksilön hyvinvointia vahvistavana tekijänä. Joissakin yhteyksissä välityömarkkinoista sosiaali- ja terveysministeriön osalta on käytetty termiä välittävät työmarkkinat. Näin ollen pitkäaikaistyöttömien palvelutarpeet sijoittuvat aktiivisen työvoimapolitiikan alarajan ja aktiivisen sosiaalipolitiikan ylärajan väliselle alueelle. (Juvonen & Vehkasalo 2011, 49.)

Välityömarkkinoiden eli sosiaalisen työllistämistoiminnan tavoitteena on tukea heikossa työmarkkina-asemassa olevia sekä edistää ja ylläpitää heidän työ- ja toimintakykyään. Toimialan muodostavat heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työllistävät tai heidän työllistymistään tukevat julkisen ja kolmannen sektorin yksiköt, työllistymistä tukevat hankkeet ja projektit, sosiaaliset yritykset, työpajat, tuotannolliset työkeskukset, sosiaalipalvelusäätiöt, aatteelliset yhdistykset sekä kehitysvammaisten työtoiminta- ja päivätoimintayksiköt. (Työpajatieto 2009.)

Välityömarkkinoiden tavoitteena on itsenäisyyden lisääminen, taloudellisen riippumattomuuden takaaminen sekä integroituminen yhteiskuntaan sen täysivaltaisena jäsenenä. Työllistäminen ei aina tarkoita täysiä työpäiviä tai työviikkoja, vaan työtunnit suunnitellaan jokaiselle henkilökohtaisesti omien voimavarojen ja tuen tarpeen mukaan. Työelämästä syrjäytyneitä ei sosiaalisella työllistämistoiminnalla välttämättä voida auttaa palaamaan takaisin vapaille työmarkkinoille,

mutta jo se että autetaan työllistettyä sopeutumaan nykyiseen elämäntilanteeseen, voi estää hänen tilanteen huonontumisen. Jokaisella tulisi olla oikeus tehdä työtä omien voimavarojen mukaan. Uuteen Jyrki Kataisen (2011) hallitusohjelmaan on kirjattu, että niille pitkään työttömänä olleille työnhakijoille, joilla ei ole todellista mahdollisuutta työllistyä avoimille työmarkkinoille pyritään luomaan pysyviä tapoja olla osallisena työelämässä. Hallituksen tavoitteena on luoda vaikeasti työllistyville ja vammaisille pysyvä palkkatuki. (Valtioneuvoston kanslia 2011, 47.)

Möttösen ja Niemelän (Kosonen 2008, 93) mukaan kansalaisjärjestöt ovat aktivoituneet kehittämään työllistymisen mahdollisuuksia. Järjestöillä on kosketuspinta huonossa työmarkkina-asemassa oleviin. Työllistämisen lähtökohtana on osallisuuden ja inklusion kehittäminen. Järjestöissä pystytään muokkaamaan työtä yksilön ja hänen henkilökohtaisten valmiuksien mukaan. Sosiaalinen työllistäminen voi parhaimmillaan olla osa suomalaista kansalaisyhteiskuntaa.

Kalliolan työllistämistoiminta välityömarkkinoilla sijoittuu enemmän sosiaali- ja terveysministeriön tavoitteiden suuntaisesti, sillä työllistämistoiminnan lähtökohdista on juuri osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen. Toisaalta Kalliola tukee ja kannustaa työllistettyjä myös työ- ja elinkeinoministeriön tavoitteiden mukaisesti kunkin työllistetyn yksilöllisistä lähtökohdista käsin.

#### 4.1 Kalliolan setlementti

Kalliolan setlementti vietti vuonna 2009 90-vuotisjuhlavuottaan. Kalliolan setlementti on yli kahdensadan päätoimisen työntekijän, lähes kahdensadan tunti-työntekijän ja yli sadan vapaaehtoistyöntekijän yhteisö. Se on Kalliolan Kannatusyhdistyksen ry:n, Kalliolan Nuoret ry:n ja Kalliolan Senioripalvelusäätiön yhteenliittymä. Sen keskeisiä työaloja ovat nuorisotyö, kansalaisopistotoiminta, lastensuojelutyö, päihdetyö, vammaistyö, seniorityö, sovittelutoiminta, vapaaehtoistyö ja kansalaistoiminta. Kalliolan setlementti on mukana omistajana myös sosiaaliseen asumistuotantoon keskittyvässä S-asunnot Oy:n ja sen tytäryhtiöiden Suomen Ässäkodit Oy:n ja Senioriasumisoikeus Oy:n toiminnassa. (Lemmetyinen 2009, 7.)

Toiminnassaan Kalliolan setlementti pohjautuu setlementtiarvoihin. Näistä keskeisimpiä ovat erilaisuuden hyväksyminen, luottamus ihmisen ja yhteisöjen kykyyn ratkaista itsenäisesti ongelmia, tasa-arvoisuus ja yksilön oikeuksien kunnioittaminen. Kalliolan setlementissä on viimeisten vuosien aikana keskitytty näiden arvojen jalkauttamiseen eli käytäntöön panemiseen arjen työssä. Poliittisesti Kalliola on sitoutumaton ja uskonnollisesti se toteuttaa avaraa ekumeenista ajattelua. (Lemmetyinen 2009, 7.)

Kalliolan setlementin toimipaikoissa sekä Askeleessa että Asukastalossa järjestetään työllistämistoimintaa kaikissa sen eri muodoissa. Kaikista vaikeimmin työllistyvät pitkäaikaistyöttömät sekä mielenterveys- ja päihdekuntoutujat aloittavat usein kuntouttavassa työtoiminnassa tai työelämävalmennuksessa, jonka jälkeen heillä on tiettyjen työvoimapolitiittisten edellytysten täytyessä mahdollista siirtyä palkkatuetuun työhön. Palkkatuetun työn tavoitteena on kehittää työllistettävän ammatillisia valmiuksia ja tukea työllistymistä avoimille työmarkkinoille.

#### 4.1.1 Kehittämisyksikkö

Kalliolan setlementillä on oma kehittämisyksikkönsä, joka vastaa Kalliolassa tuotettujen palvelujen ja erityisesti Kalliolan setlementissä tehtävän kansalais-toiminnan ja vapaaehtoistoiminnan kehittämisestä. Kalliolan kehittämisyksikkö on perustettu vuoden 2004 alussa. Sen tehtävänä on toimia yhdessä yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen kanssa hyvinvoinnin parantamiseksi, luoda edellytyksiä ihmisten osallisuudelle yhteiskunnassa sekä uudistaa setlementtityötä kehittämishankkeiden ja uusien toimintamallien avulla. Kehittämisyksikkö tukee kehittämistoiminnan ja hankkeiden suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Yksikkö tekee yhteistyötä kaikkien Kalliolan toimintayksiköiden kanssa ja osallistuu tarvittaessa niissä tehtävien kehittämishankkeiden suunnitteluun ja toteutukseen. Yksiköllä on laajat yhteistyösuhteet myös useisiin muihin organisaatioihin ja se on mukana monissa kumppanuushankkeissa muun muassa päihdejärjestöjen, kansalaisjärjestöjen ja korkeakoulujen kanssa. (Kalliolan setlementti 2009.)

#### 4.1.2 Askel

Espoon keskuksessa sijaitseva Askel on osa Kalliolan settlementin ja sen kehittämisyksikön toimintaa. Se on matalan kynnyksen kohtaamispaikka, jonka asiakas- kuntaan kuuluvat päihdeongelmaiset omaisineen sekä muuten vaikeassa elämäntilanteessa olevat ihmiset. Askel toimii yhteistyössä Espoon kaupungin kanssa ja sen toiminnan rahoittaa Raha-automaattiyhdistys. Vakituksia työntekijöitä Askeleessa on kolme: johtava sosiaalityöntekijä, sosiaaliohjaaja ja yhteisötyöntekijä. Toiminnassa on mukana myös vapaaehtoisia, opiskelijoita ja työllistettyjä. Askel on jo useamman vuoden ajan tarjonnut espoolaisille työttömille tukityöllistämipaikkoja. Askel toimii erityisesti heikommassa asemassa olevien työharjoittelupaikkana, jonne voi tulla joko työharjoitteluun, työelämävalmennukseen tai kuntouttavaan työtoimintaan. Askeleella on sopimus Espoon kaupungin kanssa kuntouttavan työtoiminnan tarjoamisesta pitkäaikaistyöttömille. Askeleen toiminnan perustana ovat settlementtiarvot. (Kalliolan settlementti 2009; Askel 2007; Arkonaho 2009, 18–19.)

Askel tarjoaa asiakkaiden käyttöön ”olohuoneen”, jossa voi viettää aikaa, lukea lehtiä, juoda kahvia, katsoa TV:tä sekä seurustella muiden asiakkaiden kanssa. Asiakkaiden käytössä on myös puhelin ja tietokone nettiyhteyksineen. Askeleen asiakastyössä tärkeää on positiivisen ja avoimen kontaktin luominen asiakkaaseen. Vuorovaikutus asiakkaan kanssa ei toimi haastatteluperiaatteella, vaan enemmänkin avoimien kysymysten, aidon läsnäolon ja aktiivisen kuuntelun avulla. Askeleen toimintaa varten on rakennettu palvelumalli, jonka lähtökohtana on toteuttaa palvelut niin, että asiakkaiden olisi mahdollisimman helppo saavuttaa ne ja niin, että ne eivät olisi päällekkäisiä tarjolla olevien palveluiden kanssa, vaan tarjoaisivat erilaisia vaihtoehtoja. Askeleen palvelumalli perustuu päihdesosiaalityöhön, yhteisöllisyyteen, vertaisapuun ja verkostotyöhön. (Arkonaho 2009; Kalliolan settlementti 2005; Askel 2007.)

#### 4.1.3 Asukastalo

Asukastalo on settlementtiarvoihin perustuva, asukkaiden omaa toimijuutta ja keskinäistä vuorovaikutusta tukeva kohtaamispaikka, kokoontumistila ja toimin-

tapiste, jota ylläpitävät Kalliolan settlementti ja Helsingin kaupunki. Asukastalon toiminta käynnistyi vuonna 2008 Raha-automaattiyhdistyksen projektiavustuksen hankkeena. Se vastaa toiminnoillaan paikallisista olosuhteista nouseviin haasteisiin ja on aktiivinen toimija asukkaiden hyvinvointia edistävässä asioissa. Käytännön esimerkkinä tästä voidaan mainita Asukastalon rakentava ja puolueeton rooli asukkaiden keskinäisten konfliktien sovittelijana ja ratkaisijana. Toiminnan perustana oleva yhteistoiminnallisuus ja vuorovaikutuksellisuus mahdollistavat vastavuoroisten suhteiden ja luottamuksen syntyä erilaisten ihmisten välillä, mikä voi osaltaan vahvistaa alueen sosiaalista pääomaa. (Itä-Pasilan asukastaloprojekti 2009, 1.)

Asukastalossa on kaksi vakituista työntekijää, joista toinen toimii hanke-vastaavana. Projektin toimitilan rahoittaa Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Sosiaaliviraston työntekijät osallistuvat oman työnsä puitteissa Asukastalon toimintaan. Alueen asukkaat sekä paikalliset järjestöt muodostavat toiminnan keskeiset resurssit. Asukastalon toiminnassa on mukana myös vapaaehtoisia, opiskelijoita ja työllistettyjä. Projekti on toteutettu laajana kumppanuus- ja yhteistyöhankkeena tarkoituksena vahvistaa ja lisätä julkisten toimijoiden ja järjestöjen keskinäistä sekä järjestöjen välistä yhteistyötä. Samalla on pyrkimys selkiyttää julkisen vallan ja järjestöjen välisen työn rajoja. (Asukastalo 2008, 5; Itä-Pasilan asukastaloprojekti 2009, 1.)

Työllistämistoiminta on vahvasti esillä Asukastalossa. Asukastalossa pyritään tukemaan heikommassa asemassa olevien työllistymistä tarjoamalla työllistetyille työnteon mahdollisuuksia sekä harjoittelu- ja työkokeilupaikkoja niitä tarvitseville. Yhteistyössä Helsingin kaupungin sosiaalilautakunnan kanssa pystytään työllistämään noin kolmesta viiteen helsinkiläistä työtöntä vuosittain. Toiminnalla tuetaan erityisesti mielenterveys- ja päihdekuntoutujien työhönpaluuta ja työsäöppimistä sekä maahanmuuttajien kotoutumista. Työllistämisellä täydenne-tään kaupunkilaisten palveluja ja asukkaiden hyvinvointia työllistämällä työttömät esimerkiksi Kalliolan settlementin sosiaalista työtä tekeviin yksiköihin. Asukastalo ottaa vuosittain vastaan noin neljä opiskelijaa ja työkokeilijaa. (Asukastalo 2008, 3.)



## 4.2 Kuntouttava työtoiminta

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta tuli voimaan 2001. Laki velvoittaa kunnat ja työ- ja elinkeinotoimistot yhteistyössä laatimaan aktivointisuunnitelman pitkään työttömänä olleelle henkilölle. Aktivointisuunnitelmassa määritellään keinot asiakkaan aktivoimiseksi koulutukseen tai työelämään. Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan käyttää yhtenä aktivointikeinona. Nuorilla määräaika aktivointisuunnitelman laatimiselle on lyhyempi kuin yli 25 vuotta täyttäneillä. Pyrkimyksenä on katkaista nuorten työttömyys ja syrjäytyminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Kuntouttava työtoiminnan tavoitteena on parantaa pitkään työttömänä olleen elämänhallintaa ja työllistymistä avoimille työmarkkinoille sekä edistää osallistumista työhallinnon toimenpiteisiin. Kuntouttava työtoiminta on vastikkeellista työtä erilaisilla työpajoilla, kierrätyskeskuksissa, järjestöissä tai vaikkapa kunnan vanhustenhuollon yksiköissä. Lain piirissä oleminen on sidottu työttömyyden perusteella saatuun työttömyysetuuteen tai toimeentulotukeen. Kuntouttavan työtoiminnan jakso kestää kolmesta kuukaudesta kahteen vuoteen ja sen osalta maksetaan työmarkkinatukea ja tarvittaessa toimeentulotukea. Lisäksi maksetaan yhdeksän euron ylläpitokorvaus toteutuneilta työtoimintapäivältä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010; Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2011.) Kuntouttavan työtoiminnan piirissä oli kesäkuun 2011 lopussa yhteensä 8 700 henkilöä, joka on hieman yli 1 000 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011b).

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tekemän tutkimuksen (2010) mukaan kuntouttava työtoiminta lisää pitkäaikaistyöttömien hyvinvointia, mutta johtaa vain harvoin työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Tutkimuksen mukaan kyse on enemmän sosiaalisesta kuin ammatillisesta kuntoutuksesta. Tutkimus osoitti, että kunnissa on tärkeää tuntea kuntouttavan työtoiminnan sosiaali- ja hyvinvointipoliittisia vaikutuksia pitkäaikaistyöttömien elämään. Kuntien aktivointitoimille tulisi asettaa myös näitä vaikutuksia koskevia strategisia tavoitteita. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2011.)

### 4.3 Palkkatuettu työ

Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työnantajalle palkkatukea työttömän henkilön palkkauskustannuksiin, jos työnhakija ei työllisty avoimille työmarkkinoille tai jos hän ei sijoitu koulutukseen. Tuki on harkinnanvaraista ja työ- ja elinkeinotoimisto harkitsee tapauskohtaisesti, milloin työnhakijan sijoittumista työhön voidaan edistää myöntämällä palkkatukea. Palkkatuen myöntämisen edellytyksenä on, että palkattava henkilö on työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana. Palkkatuetun työn tulee edistää työttömän sijoittumista avoimille työmarkkinoille, parantaa työttömän työnhakijan ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa sekä edistää pitkään työttömänä olleen pääsemistä avoimille työmarkkinoille. Palkkatukea voidaan myöntää työsopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen. Palkkatuella työllistetään ensisijassa pitkäaikaistyöttömiä, vajaakuntoisia, alle 25-vuotiaita nuoria ja työttömiä, joita uhkaa pitkäaikaistyöttömyys tai syrjäytyminen työmarkkinoilta. Palkkatukea voivat saada kunnat, yritykset ja muut yksityisen sektorin työnantajat, mm. yhdistykset, säätiöt ja kotitaloudet sekä sosiaaliset yritykset. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2007, 12; Työ- ja elinkeinotoimisto 2011a.)

### 4.4 Työharjoittelu ja työelämävalmennus

Työtön työnhakija voi osallistua työharjoitteluun tai työelämävalmennukseen, jonka tarkoituksena on perehdyttää työelämään sekä edistää työhönsijoittumista ja palaamista työelämään sekä parantaa ammattitaitoa. Harjoittelu- ja valmennusajalta maksetaan työttömyysetuutta ja ylläpitokorvausta, joko 9 tai 19 euroa päivältä. Alle 25-vuotiaiden osalta kyseessä on työharjoittelu ja sitä vanhempien osalta työelämävalmennus. Osalla työharjoittelu- tai työelämävalmennuspaikkaa etsivistä voi olla paljon aiempaa kokemusta työelämästä, mutta he ovat jonkin haitan tai vaikeuden, kuten allergian tai sairauden, vuoksi joutuneet vaihtamaan alaa tai ammattia. Työvoimatoimiston henkilöstö on yhteydessä työnantajiin ja etsii työharjoittelu- ja työelämävalmennuspaikkoja niitä tarvitseville. Monesti työnhakijat ovat myös itse yhteydessä työnantajiin ja pyrkivät etsimään harjoittelu- ja valmennuspaikkoja, jotka täyttävät työvoimatoimiston asettamat ehdot. (Työministeriö 2011c.) Työmarkkinatuen työharjoittelussa ja työelämä-

valmennuksessa oli kesäkuun 2011 lopussa yhteensä noin 12 000 henkilöä, mikä on noin 500 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011b).

#### 4.5 Työkokeilu

Työkokeilussa työpaikalla selvitetään asiakkaan soveltuvuutta työhön tai ammattiin sekä koulutus- ja työvaihtoehtoja. Työkokeilu voidaan järjestää esim. valtion virastossa, kunnan/ kuntayhtymän tehtävissä, yhteisön tai säätiön työtehtävissä tai yrityksessä. Työkokeiluun osallistuva ei ole työsuhhteessa työkokeilupaikan järjestäjään eikä työ- ja elinkeinotoimistoon. Myös yrittäjä, jolla ei ole palkattua henkilökuntaa, voi ottaa henkilön työkokeiluun. Työnantaja voi myös itse tarjota työkokeilupaikkoja oman alueensa työvoimatoimistolle. Yksi työkokeilujakso voi kestää puoli vuotta, mutta jaksoja voi olla useitakin peräkkäin. Työkokeilu ei ole työsuhde, joten se on työkokeilupaikan tarjoajalle riski. Työkokeilusta tehdään kuitenkin työnantajan, työvoimatoimiston ja työkokeiluun tulevan henkilön kesken kirjallinen sopimus, jossa sovitaan mm. kokeilun ajasta ja paikasta, työn sisällöistä ja tehtävistä sekä yhteyshenkilöstä työpaikalla. Työkokeilun aikana työnantaja seuraa ja opastaa työntekijää ja antaa hänestä kokeilun lopuksi arvion työvoimatoimistolle. Mikäli työnantaja kokeilun tuloksena päättää tarjota hänelle työsuhdetta, voi sen aloittamisen tueksi saada vielä apua työhön valmentamiseen. Työnantaja ei vastaa työkokeilussa olevan henkilön vakuuttamisesta, joten työministeriö on ottanut ryhmävastuuvakuutuksen työkokeilussa oleville. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011b; Elinkeinoelämän keskusliitto 2007, 7–8.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa kerron opinnäytetyöni lähtökohdista, eli opinnäytetyöprosessin etenemisestä, teemahaastattelujen toteutuksesta ja aineiston analyysistä. Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jossa aineiston keruu tapahtui teemahaastatteluiden avulla. Haastatteluaineisto analysoitiin teemoittelemalla ja soveltamalla laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysiä.

### 5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyöni tarkoitus on selvittää seitsemän työllistetyn kokemuksia työllistymisestään Asukastalossa ja Askeleessa. Tavoitteena on selvittää työllistettyjen omia käsityksiä ja kokemuksia siitä, mitä työllistämisyksikö Kalliolassa on merkinnyt työllistettyjen elämälle. Tarkoitukseni on myös selvittää, miten Askeleen ja Asukastalon työllistämistoimintaa voitaisiin edelleen kehittää vastaamaan työllistettyjen toiveita ja odotuksia sekä sitä, miten työllistettyjen voimaantumista ja toimijuutta voisi edistää työllistämisyksiköllä Kalliolassa.

### 5.2 Opinnäytetyöprosessin eteneminen

Opinnäytetyöprosessi eteni siten, että pääsin syksyn 2009 ja kevään 2010 työharjoittelujaksojeni aikana lähemmin tutustumaan Kalliolan settlementin kehittämisyksikön alaisen hankkeen, Asukastalon ja Askeleen toimintaan. Molemmissa toimipaikoissa työllistämistoiminta on vahvasti esillä ja työllistetyt ovat kiinteä osa työyhteisöä. Työharjoittelujaksojen aikana havainnoin ja osallistuin aktiivisesti työllistämistoiminnan kehittämiseen. Innostuin Kalliolan ja kolmannen sektorin työllistämistoiminnasta niin paljon, että halusin tehdä opinnäytetyöni yhteistyössä Kalliolan settlementin kanssa.

Tutkimuslupapyynnöt tutkimuksen tekemiseen järjestin asianmukaisesti ja tutkimuseettisesti oikein luvista päättävän toimielimen eli Kalliolan settlementin kehittämisyksikön kanssa ja tieteen pelisääntöjä kunnioittaen. Pysin opinnäytetyössäni kunnioittamaan haastateltavieni anonymiteettiä. Haastateltavien va-

paaehtoisuus osallistua tutkimukseen on tutkimuseettisesti tärkeää (Uusitalo 1991, 30). Kaikki haastateltavat ovat osallistuneet vapaaehtoisesti ja täysin omasta tahdostaan tutkimuksen toteuttamiseen.

Aineiston keruu tapahtui kevään 2010 sekä työharjoittelujakson aikana että sen jälkeen molemmissa yksiköissä. Haastattelin yhteensä seitsemää työllistettyä, joista kolme henkilöä oli ollut työllistettynä Askeleessa ja neljä henkilöä Asukastalossa. Haastatteluaineisto oli ainutlaatuinen ja se muodostui ihmisten oma-kohtaisista työllistymiskokemuksista kahdessa Kalliolan settlementin alaisessa projektissa.

### 5.3 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmä on laadullinen, kvalitatiivinen tutkimus. Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen ja ymmärtäminen. Tähän sisältyy ajatus siitä, että todellisuus on moninainen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa puhutaan aineistolähtöisestä analyysistä, joka tarkoittaa teorian rakentamista empiirisestä aineistosta. Objektivisuutta ei ole mahdollista saavuttaa perinteisessä mielessä, yleisesti todetaan että kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä pikemminkin löytää tai paljastaa tosiasioita, kuin todentaa jo olemassa olevia totuuksia tai väittämiä. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein myös varsin pieneen määrään tapauksia ja pyritään analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti. Kvalitatiivisissa tutkimuksissa suositaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ääni pääsevät esille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 152, 155, 224; Tuomi & Sarajarvi 2006, 19; Eskola & Suoranta 1998, 18–19.)

### 5.4 Teemahaastattelujen toteuttaminen

Haastattelu on sosiaalinen puhetilanne. Se on kahden henkilön välinen vuorovaikutustilanne, joka perustuu kielen käyttöön. Haastattelijan tutkimuksen kohteena on haastateltavan puheen sisältö. Haastattelu on tietyllä tavalla ainutlaa-

tuinen tiedonkeruumenetelmä, sillä siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Haastattelun etuna muihin tiedonkeruumuotoihin verrattuna on se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen. Haastattelussa on mahdollisuus nähdä vastaaja, hänen ilmeensä ja eleensä. (Hirsjärvi ym. 2009, 204–205.)

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytin teemahaastattelua eli puoli-strukturoitua haastattelua. Hirsjärven (2009, 208) mukaan haastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi, kun ei tiedetä, millaisia vastauksia tullaan saamaan, ja kun vastaukset perustuvat yksilön omaan kokemukseen. Teemahaastattelu on avoimuudessaan lähellä avointa eli syvähaastattelua. Siinä edetään tiettyjen etukäteen valittujen keskeisten teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Metodologisesti teemahaastattelussa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista, heidän asioille antamia merkityksiä sekä merkityksien syntymistä vuorovaikutuksessa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.)

Haastattelin yhteensä seitsemää aiemmin Asukastalossa ja Askeleessa ollutta työllistettyä kevään 2010 aikana. Haastateltavat jakautuivat siten, että Asukastalosta tuli yhteensä neljä haastateltavaa ja vastaavasti Askeleesta kolme haastateltavaa. Nuorin haastateltava oli iältään kolmekymmentä ja vanhin viisikymmentäseitsemän vuotta. Haastateltavien eli tiedonantajien valintaan on Tuomen ja Sarajärven (2006, 76) mukaan tärkeää kiinnittää huomiota ja valita sellaiset henkilöt haastateltaviksi, joilla on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä tai aiheesta. Valitsin molemmista paikoista tasapuolisesti miehiä ja naisia haastateltavikseni. Haastattelut tapahtuivat Askeleen ja Asukastalon tiloissa.

Rajasin haastateltavat tutkimusongelman mukaan siten, että kaikilla haastateltavilla oli taustalla joko päihde- tai mielenterveysongelma sekä pitkä työttömyys. Lisäksi valitsin haastateltavat siten, että kaikki seitsemän haastateltavaa olivat työllistymisjaksonsa jälkeen onnistuneet parantamaan omaa elämäntilannettaan aikaisempaan elämäntilanteeseensa nähden joko subjektiivisesti tai objektiivisesti arvioiden. Tästä yhtenä osoituksena oli se, että valitsemani työllistetyt olivat aktiivisesti yhteydessä Kalliolaan myös työllistämisjaksojen jälkeen ja kertoivat avoimesti elämäntilanteidensa kohenemisesta. Osalla haastatelluista voi-

maantuminen ja toimijuuden kehittyminen näkyi muun muassa työ- tai opiskelupaikkana työllistämisyksikön jälkeen, ja osalla puolestaan päihteiden käytön vähenemisenä ja normaalin vuorokausirytmien säilymisellä. Rajauksen tarkoituksena oli saada työllistämisyksiköltä erityisen hyvin onnistuneiden osallistujien kokemuksia siitä, miten työllistämisyksikö auttoi ja tuki heitä elämässä eteenpäin. Sovimme yhteisesti opinnäytetyön tilaajan Kalliolan setlementin kehittämissuhteen kanssa opinnäytetyöni rajauksesta. Haastateltavien valinnoissa ja ensimmäisissä yhteydenotoissa haastateltaviin suurena apuna olivat sekä Askeleen että Asukastalon henkilökunta.

Kvalitatiivisen aineiston keruussa käytetään aineiston riittävyyteen, kylläisyyteen viittaavaa, saturaation käsitettä. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkija alkaa kerätä aineistoa päättämättä etukäteen, miten monta tapausta hän tutkii. Vaikka haastateltavia olisi ollut pienehkö määrä, niin se ei tarkoita sitä, että aineistoa olisi vähän. Teemahaastattelun avulla kerätty aineisto on yleensä runsas. Mitä syvempi dialogi haastattelijan ja haastateltavan välillä on ollut, sitä rikkaampi on myös kertynyt materiaali ja muu muistiin tallennettu aines. Haastatteluja voidaan jatkaa niin kauan kuin haastattelut tuovat tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. Aineisto on riittävä silloin, kun samat asiat alkavat toistua haastatteluissa. Tällöin on tapahtunut saturaatio. (Hirsjärvi ym. 2009, 182; Hirsjärvi & Hurme 2008, 135.)

Haastattelut etenivät kaikki ennalta valittujen keskeisten haastatteluteemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Haastattelujen aihepiirit olivat kaikille haastateltaville samat, mutta haastattelut etenivät jokaisen haastateltavan kohdalla yksilöllisesti ja joustavasti dialogisessa vuorovaikutuksessa. Pyrin haastattelutilanteissa antamaan haastateltavilleni mahdollisuuden tuoda esiin heitä koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Osoitin haastattelujen aikana kiinnostukseni haastateltavieni vastauksiin ja tarvittaessa ohjasin heitä lisäkysymyksillä syventääkseni aineistoa siten, että se tukisi alkuperäistä tutkimustavoitettani. Haastattelujen kestot vaihtelivat kahdestakymmenestä viidestä minuutista reiluun tuntiin. Haastatteluaineiston suhteen saturaatio toteutui, sillä samat asiat alkoivat toistua haastatteluissa.

Haastatteluajankohdista sopiminen haastateltavien kanssa onnistui hyvin ja kaikki haastateltavat osallistuivat mielellään ja vapaaehtoisesti haastatteluun. Ennen haastattelujen alkua kerroin haastateltavilleni opinnäytetyöni tavoitteista ja tutkimuksen eettisyydestä. Pyrin haastatteluja tehdessäni toimimaan eettisesti oikein ja kerroin aina haastattelujen aluksi haastateltavilleni, että haastattelu on täysin luottamuksellinen eikä kenenkään haastateltavan henkilötietoja tule opinnäytetyössäni näkyviin. Kerroin heille, että kaikki haastatteluaineisto hävitetään opinnäytetyöni valmistuttua.

Kaikki haastattelutilanteet sujuivat hyvässä yhteistyöhengessä ja oli ilahduttavaa huomata, että haastateltavat kokivat opinnäytetyöni aiheen läheiseksi ja tärkeäksi itselleen. Haastateltavat eivät epäröineet puhua arkaluonteisista asioista, kuten alkoholin käytöstä, sairauksista eikä taloudellisesta tilanteestaan haastattelujen aikana. Haastatteluajankohtien sopiminen haastateltavien kanssa sujui ongelmitta, mutta joskus ennalta sovitut haastattelupäivät peruuntuivat viime hetkillä. Peruutusten sattuessa sovimme haastattelulle uuden ajankohdan. Muutaman kerran haastattelu keskeytyi haastateltavalle tulleen puhelun vuoksi, mutta tämän jälkeen jatkoimme haastattelua siitä, mihin olimme jääneet ennen keskeytystä.

## 5.5 Aineiston analyysi

Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen ydinasia. Siihen tähdätään jo tutkimusta aloitettaessa. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia hän saa tutkimusongelmiin. Aineiston käsittely ja analyysi aloitetaan mahdollisimman pian aineiston keruun jälkeen. Laadullisen tutkimuksen ongelmallisoin vaihe on tulkintojen tekeminen. Kaikkeen tieteelliseen ajatteluun kuuluu tärkeänä osana reflektioiva, teoreettinen ajattelu, joka erottaa sen luonnollisesta asenteesta ja arkiymmärryksestä. Tutkijan täytyy tutkimuksensa teoreettisena subjektina koettaa ymmärtää kohdettaan luoden siitä mielekkäitä teoreettisia tulkintoja. (Hirsjärvi ym. 2009, 221, 223; Eskola & Suoranta 1998, 147, 149.)



Laadullisessa tutkimuksessa analyysi koetaan usein vaikeaksi. Aineiston runsaus ja elämänläheisyys tekee analyysivaiheen mielenkiintoiseksi ja haastavaksi, mutta samalla ongelmalliseksi ja työlääksi. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 135; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 224). Kvalitatiivisen aineiston käsittelyn alkuvaiheessa joutuu sietämään epätietoisuutta siitä, mitä aineiston kanssa oikeastaan pitäisi tehdä. (Eskola & Suoranta 1998, 163). Aineistolähtöinen analyysi antaa aineiston itsensä kertoa, mitä se pitää sisällään muodostaen sen pohjalta teorian. Sisällönanalyysin avulla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa johtopäätöksiä varten. (Hannila & Kyngäs 2008, 9, 10; Tuomi & Sarajärvi 2006, 105, 110.)

Aineiston käsittelyyn ja analyysiin olisi hyvä ryhtyä mahdollisimman pian aineistonkeruuvaiheen jälkeen. Yksittäisiä tuloksia on pyrittävä katselemaan laajasta perspektiivistä ja kokonaisuuden valossa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 135.) Purin haastatteluaineiston puhtaaksikirjoittamalla eli litteroimalla aineiston sanasta sanaan haastatteludialogeineen. Monien mielestä haastattelujen litteroiminen on tutkimuksen teossa eniten aikaa vievä vaihe (Hirsjärvi & Hurme 2008, 140). Itseltäni yhden haastattelun litterointiin kului keskimäärin seitsemän tuntia ja purettua litteroitua tekstiä kertyi yhteensä viisikymmentäkuusi sivua.

Laadullisen aineiston käsittely käsittää monia vaiheita. Keskeisiltä osiltaan se on sekä analyysiä että synteisiä. Analyysissä eritellään, kuvaillaan ja luokitellaan aineistoa, synteisissä puolestaan pyritään luomaan kokonaiskuvaa ja esittämään tutkittava ilmiö uudessa perspektiivissä. Aineiston kuvaileminen on itse analyysin perusta. Aineiston kuvailemisessa pyritään kartoittamaan henkilöiden, tapahtumien tai kohteiden ominaisuuksia ja piirteitä. Aineiston luokittelu on myös olennainen osa analyysiä, siinä on kyse päättelystä. Aineiston luokittelu luo kehyksen, jonka varassa haastatteluaineistoa voidaan myöhemmin tulkita sekä yksinkertaistaa ja tiivistää. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 143–144, 147.)

Analyysin tekninen vaihe lähtee liikkeelle aineiston alkuperäisilmauksien pelkistämisestä. Aineistolta kysytään tutkimustavoitteiden mukaisia kysymyksiä. Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaisut ryhmitellään yhtäläisten ilmaisujen joukoiksi. Samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistetään samaan luokkaan ja annetaan niille niiden sisältöä kuvaava nimi. Ala- ja yläluokkien muodostamisen tutkija päättää

tulkintansa mukaan. Lopulta kaikki yläluokat yhdistetään yhdeksi kaikkia kuvaavaksi pääluokaksi. Näiden eri luokkien ja yhdistävien teemojen avulla pyritään vastaamaan tutkimusongelmiin. Analyysivaiheen jälkeen edetään johtopäätöksiin eli synteysiin, jossa pyritään tulkitsemaan aineistoa valitun viitekehyksen näkökulmasta. (Tuomi & Sarajarvi 2006, 102–103.)

Haastatteluaineiston litteroinnin jälkeen tulostin tekstit, jonka jälkeen luin ja reflektoin aineistoa useita kertoja ennen varsinaista analyysiä. Analyysivaiheessa pelkistelin, erittelin ja ryhmittelin aineistoa eri teemoihin tutkimustavoitteiden mukaisesti. Aloitin aineiston pelkistämisen siten, että muodostin haastatteluaineiston alkuperäisilmauksista erilaisia teemoja ja alaluokkia, jotka sitten ryhmittelin yläluokkiin opinnäytetyöni keskeisten käsitteiden mukaan. Yläluokiksi muodostuivat työllistettyjen kokemukset työllistämisjaksolta, Kalliolan työllistämistoiminnan kehittäminen ja työllistämisjakson merkitys työllistettävien elämälle. Tämän jälkeen muodostin yläluokista näitä yhdistäviä pääluokkia. Yhdistäviksi pääluokiksi valikoituivat opinnäytetyöni keskeisten tutkimustavoitteiden mukaisesti voimaantumisen ja toimijuuden kehittyminen Kalliolan työllistämisjaksolla. Työllistettyjen voimaantumisen ja toimijuuden kehittymistä Kalliolan työllistämisjaksolla olen kuvaillut havainnollistavan kuvion avulla. (LIITE 1.)

## 6 TYÖLLISTETTYNÄ KALLIOLASSA

Tässä luvussa esittelen haastatteluaineistosta esiin nousseet keskeiset tulokset. Kerron aluksi haastatteluun osallistuneiden elämäntilanteesta ennen työllistämisjaksoa sekä siitä, miten he ohjautuivat välityömarkkinoille ja työllistetyiksi Kalliolaan. Tämän jälkeen tuon esiin työllistettyjen kokemuksia Kalliolan työllistämistoiminnasta ja työllistämisjakson merkityksestä työllistettyjen elämälle. Lopuksi raportoin haastatteluaineistosta esiin nousseita työllistettyjen ehdotuksia Kalliolan työllistämistoiminnan kehittämiseksi.

Käsittelen tuloksia Askeleen ja Asukastalon osalta sekä yhteisesti että erikseen. Työllistämistoiminnasta esiin nousseita kokemuksia, työllistettyjen työllistymispolkua, tavoitteita työllistämisjaksolle ja työllistymisen merkitystä työllistettyjen elämälle tarkastelen molempien toimipaikkojen osalta yhteisesti. Sen sijaan Kalliolan työllistämistoiminnan kehittämistä työllistettyjen näkökulmasta käsittelen molempien toimipaikkojen osalta erikseen. Pysin siihen, että tutkimukseni tulosten tarkastelu on hyödyllistä ja tasapuolista molemmille toimipaikoille sekä Askeleelle että Asukastalolle.

### 6.1 Työllistymispolku ja työllistämisjakson tavoitteet

Kaikilla seitsemällä haastatelluilla oli ennen työllistymistään takanaan päihdeongelma ja pitkä työttömyys. Yhteensä neljä haastateltavaa kertoi kärsineensä myös mielenterveysongelmista, eli heillä oli kaksoisdiagnoosi. Tämän lisäksi yhdellä haastateltavalla oli mielenterveys- ja päihdeongelman lisäksi fyysinen sairaus, eli hänellä oli kolmoisdiagnoosi. Kaksoisdiagnoosin saanut henkilö kärsii esimerkiksi mielenterveysongelmista ja päihdeongelmasta; kolmoisdiagnoosin saaneella henkilöllä on lisäksi vielä joku somaattinen sairaus (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005).

Kaikilla haastatelluilla oli aiempia kokemuksia sekä työvoimapolitiittisista koulutuksista että välityömarkkinoilta. Haastatelluiden suhtautuminen välityömarkkinoihin ja työvoimapolitiittisiin koulutuksiin vaihteli sen mukaan oliko aktivointi ollut

velvoittavaa vai itseohjautuvaa. Välityömarkkinat ja siihen liittyvät eri työllistämismuodot eivät olleet kaikille haastatelluille tuttuja, silti yhteensä kolme haastatteluun osallistunutta muisti nimikkeen, jolla oli ollut työllistettynä Kalliolassa.

*Tulin tänne tuon Helsingin työvoiman palvelukeskuksen kautta, vai mikä se nyt oli nimeltään. Työharjoittelu se taisi olla. (H7)*

*Joo kuntoutumisen tuki se oli, sillä sapluunalla mä olin täällä töissä (H1)*

Kolmen haastatellun aiemmat kokemukset erilaisista aktivointitoimenpiteistä olivat kielteisiä. Loput neljä suhtautuivat työllistämistukitoimenpiteisiin pääsääntöisesti positiivisesti.

*Tässä on nyt ollu semmosia työvoimatoimiston kursseja, mistä nyt ei pääse mihinkään. (H3)*

*Nää tukitoimet.. ne on siinä mielessä niiku huonoja, et ne stumppaa ja hidastaa. (H1)*

*Mä oon kyl saanu apua näistä tällaisista tukitoimista ja byrokraattisista jutuista, mitkä on suuntautunu muhun. (H1)*

Useimmiten työllistymispolku oli haastateltavien kohdalla aloitettu joko työharjoittelu- tai työelämävalmennusjaksolla tai kuntouttavassa työtoiminnassa. Kahden haastatellun kohdalla työllistyminen Kalliolassa oli edennyt kuntouttavan työtoiminnan kautta palkkatuettuun työhön ja kahden haastatellun kohdalla työllistymispolku oli puolestaan alkanut ensin työharjoittelujaksolla ja edennyt sen jälkeen palkkatuettuun työhön. Yksi haastateltava kertoi olleensa kuusi kuukautta työharjoittelujaksolla Kalliolassa. Yksi haastateltava puolestaan kertoi käyneensä Kalliolassa aluksi Kalliolan vertaisryhmissä ja aloittaneensa sen jälkeen työskentelyn vapaaehtoisena ja edennyt edelleen työelämävalmennukseen. Itsenäisesti ja oma-aloitteisesti Kalliolaan kertoi työllistyneensä kaksi haastateltavaa. Loput viisi haastateltavaa olivat ohjautuneet Kalliolaan erilaisten aktivointitoimenpiteiden seurauksena. Työllistämisyksiköiden kestot Kalliolassa vaihtelivat kolmesta kuukaudesta kahteen vuoteen.

*Mä olin ensin työharjoittelussa ja sit mä olin työkokeilussa. Sen jälkeen mut työllistettiin. (H6)*

*Aluks mä niinku kävin täällä vertaisryhmissä ja muutenkin hengailin täällä. Sit mä olin siellä vapaaehtoistyössä ja sitte alettiin puhua siitä työvalmennuksesta. Siellä mä sit olin keväästä siihen syksyyn asti. (H4)*

Haastatelluista alle puolella oli joitakin konkreettisia tavoitteita työllistämisjaksolle. Tyypillisimmät tavoitteet liittyivät voimaantumiseen, kuten elämänhallinnan ja mielekkään tekemisen mahdollisuuksiin. Askeleessa työllistämisjaksolla olleista kahdella haastatellusta kolmesta oli työllistämisjaksolle asetettuja tavoitteita, kun vastaavasti Asukastalon haastatelluista vain yksi neljästä kertoi asettaneensa joitakin tavoitteita työllistämisjaksolle.

*Kyl mä toivoin, et mä olisin saanu sitä vuorokausirytmää ja muuta. Et tavallaan halusin saada niinku itteeni kuntoon, et se oli tavallaan sellaista kuntoutusta. (H4)*

*Mä toivoin, et mä olisin voinu sen työsuhteen aikana vahvistaa omia tietokoneen käsittelytaitoja, ku mä oon ollu työelämästä pois semmoset kuustoista vuotta. (H1)*

Neljä haastateltavaa totesi, ettei heillä ollut varsinaisia tavoitteita työllistämisjaksolle. Toisaalta kolme neljästä kertoi ajatelleensa, että työllistämisjakso voisi tuoda mukanaan jotain muutosta parempaan.

*Ei mulla semmosia suurempia tavoitteita ollu. Et oikeestaan aattelin nyt vähän tulla tekee jotain alkuun, jos se sit vaikka poikis jotain muuta hommaa. (H3)*

*Ei ollu siinä mielessä mitään tavoitteita, ku mä niinku tajusin et okei tää on tätä siivoushommaa ja et tää ei oo sitä mun alaa. (H5)*

## 6.2 Kokemuksia työllistämisjaksolta

Työllistettyjen työtehtävät Askeleen ja Asukastalon osalta eroavat hieman toisistaan, sillä Askeleen omakotitalomainen ympäristö mahdollisti monipuoliset ulko- ja pihatyöt sekä kesällä että talvella. Työllistettyjen työtehtäviin Kalliolassa molemmissa toimipaikoissa kuuluivat toimenkuvan, henkilökohtaisen kiinnostuksen ja osaamisen mukaan muun muassa siivous-, keittiö-, asiakaspalvelu- sekä oh-

jaus- ja neuvontatehtävät. Haastateltavat kertoivat olleensa Kalliolassa eri tehtävänimikkeillä, kuten siivoojana, emäntänä, aulapalvelu- ja asiakaspalveluhenkilönä. Tehtävänimikkeestä huolimatta suurin osa haastatelluista kertoi saaneensa tehdä monipuolisesti eri työtehtäviä, jotka tukivat työyhteisön päivittäistä toimintaa.

*Mä tein siel ihan kaikkee kahvinkeitosta ryhmävetoihin ja sit mun tehtävänä oli käydä infoomassa erilaisiin paikkoihin ja kertomassa Askeleesta. (H6)*

*Mä siivoilin täällä, sit tota perjantaisin tein ton keiton. Mä olin niiku jokapaikan höylä, sanotaan vaikka niin. (H5)*

*Mä keittelin kahvia ja vein roskaa.. ja sit tietysti ihmisten kanssa juttelin ja jotain pientä ulkohommaakin. (H3)*

Alla olevassa taulukossa on lueteltu sekä Asukastalon että Askeleen työtehtäviä. Suluissa on merkittyinä ne tehtävät, jotka kuuluvat vain kyseisen toimipaikan työtehtäviin. Muuten molempien toimipaikkojen osalta työtehtävät ovat yhtäläiset.

TAULUKKO 1. Työllistettyjen työtehtävät Kalliolassa

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siivous</li> <li>• Kahvinkeitto</li> <li>• Ruuanlaitto (Asukastalo)</li> <li>• Roskien vienti</li> <li>• Haravointi kesällä (Askel)</li> <li>• Lumityöt talvella(Askel)</li> <li>• Kiinteistönhoito (Askel)</li> <li>• Kaupassa käynti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhdessä oleminen ja tekeminen</li> <li>• Ohjaus- ja neuvontatehtävät</li> <li>• Ryhmien vetäminen</li> <li>• Läsnä oleminen</li> <li>• Kerhotoiminta</li> <li>• Tiedottaminen</li> <li>• Muut asiakaspalvelutehtävät</li> <li>• Kauneudenhoito (Askel)</li> </ul>
--	--

Kaikkien haastatelluiden mielestä työllistämisjakso Kalliolassa tuki elämänhallintaa. Haastatteluaineistosta nousi lähes poikkeuksetta esiin normaalin vuorokausi-rytmin palautuminen työllistämisjaksolla. Sekä Askeleen että Asukastalon työntekijöillä oli haastateltavien mielestä iso rooli normaalin vuorokausi-rytmin toteutumisessa. Haastatellut kertoivat muun muassa seuraavaa:

*Et siinä mä sain tavallaan sen rytmin kuntoon et mikä mul oli monta vuotta ihan sekaisin, et mä vaan nukuin päivät ja valvoin yöt. (H2)*

*Mä olin aika itsepäinen ja silleen et olin kyllä pomon puhuttelussa muutamaan otteeseen siitä et myöhästelin. Taisin kyl olla aika hankala valmennettava. (H4)*

Puolet haastatelluista piti tärkeänä sitä, että heillä oli mahdollisuus päihdekuntoutukseen ja vertaistukeen työllistämiskauden aikana. Mielekäs tekeminen päihitteettömässä ympäristössä vahvisti haastatelluiden minäkuvaa ja mahdollisti omien kokemusten politisoinnin eli käsittelyn.

*Mä kävin ite täällä vertaisryhmissä jatkuvasti ja sain muutenkin päivittäin olla tällaisessa vertaistuen piirissä päihitteettömässä ympäristössä. Kyl mä uskon, et sillä on ollu paljon tekemistä siinä et mä pysyin raittiina. (H4)*

*Päihdeongelma oli ainoa, josta mä jotain tiän. Mähän kävin ryhmässä silloin ja käyn edelleen. (H6)*

Haastatellut arvostivat Kalliolan avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä sekä tietynlaista vapautta työn tekemisessä, mikä ilmenee alla olevista vastauksista:

*Parastahan siinä oli se vapaus, et sai tehdä sitä mitä ihan oikeesti osas tehdä. Et tota sai niiku ottaa täyden vastuun siitä hommasta. (H6)*

*Ihastuin kyllä heti Askeleeseen, siellä oli semmonen kotoisa ja leppoisaa tunnelma. (H4)*

Suurin osa sekä Askeleen että Asukastalon haastatelluista koki, että työyhteisö oli välittävä ja kannustava. Molemmissa toimipaikoissa oltiin työaikojen suhteen tarvittaessa joustavia, mikäli työllistetyn henkilökohtainen elämäntilanne sitä edellytti. Haastateltavat antoivat hyvää palautta työntekijöille, erityisesti molempien toimipaikkojen vastaavat työntekijät saivat haastatelluilta kiitosta. Kalliolan yhteisöllisyys sekä arvostava ja kunnioittava ilmapiiri koettiin tärkeäksi asiaksi haastatelluiden keskuudessa.

*Veikkohan on hirveen semmonen.. hyvä kuuntelija ja yrittää auttaa mahdollisuuksiensa mukaan. (H5)*

*Mun oli niinku hirveen hankala sitoutua ja silleen. Sain kyl hirveen paljon tukea just Päiviltä ja Kalervolta. (H4)*

Neljä haastateltavaa kertoi avoimesti päihdeongelmistaan ja kaksi heistä kertoi retkahtaneensa jossain vaiheessa työllistämisyksikössä. Osa puolestaan oli vain jättänyt muutaman kerran saapumatta työpaikalleen. He kertoivat kuitenkin palanneensa aina takaisin retkahtamisen tai luvattomien poissaolopäivien jälkeen. Henkilökunta suhtautui haastatelluiden mielestä retkahtamiseen ja luvattomiin poissaoloihin ymmärtäväisesti, mutta ei kuitenkaan vähättelevästi.

*Mut pari kertaa mä repsahdin niiku ryyppäämään.. et semmosia mulla oli pari juttu.. mut ne oli niiku pari päivää vaan. Sit palasin vaan takas. (H5)*

*Olin kyllä pomon puhuttelussa muutamaan otteeseen siitä, että myöhästelin enkä tullu ja silleen. (H4)*

Suurin osa haastatelluista kertoi itseluottamuksen, sosiaalisten taitojen, aloitteellisuuden ja aktiivisuuden kehittyneen työllistämisyksikön aikana. Tämä tuli esiin esimerkiksi siinä, että työllistämisyksikön edetessä haastateltavat alkoivat esittää oma-aloitteisesti toiveita monipuolisemmista ja haasteellisimmista työtehtävistä.

*Mä yritin näyttää et mä kaipaisin enemmän vastuuta ja kerroin et mä kyl pystyn hoitamaan asioita ja silleen. (H4)*

*Tietystihän sitä jotain järkevää ja hyödyllistä hommaa mielellään teki.. sen hesarin lukemisen lisäksi. (H7)*

*Mä sain ainakin semmosii asioita selkiytettyä itselleni et mun vahvuus on ihmisten kohtaamisessa ja vuorovaikutustaidot koska tahansa kenen kanssa vaan. Vaikka ei puhuttaisi kunnolla suomea, ni sekään ei haittaa, aina saa yhteyden. (H1)*

*Kyl se niiku linkitty tavallaan siihen, et sit ku oli saanu sitä päivärhythmiä ni tuli sit sitä itsetuntoa ja semmosta niinku kiinnostusta uudestaan. (H5)*

Osa haastatelluista totesi, että heidän motivaationsa kasvoi työllistämisyksikön aikana. Sitä kautta myös sitoutuneisuus työyhteisön toimintaan parani. Motivaation kehittymistä auttoi erityisesti työstä saatu palaute. Neljä haastateltavaa kertoi saaneensa jotain positiivista palautetta työstään Kalliolassa.



*Se kertoo siit duunista, et asun Kontulassa ja mä matkustin sinne julkisilla kulkuneuvoilla yli kolme vuotta, puolitoista tuntia sivu. Et jos se ois ollu paskapaikka, ni se voi olla et mä olisin jättäny menemättä. (H6)*

*Mul oli alkuun niiku hankala sitoutua ja silleen.. mä en tiedä missä vaiheessa sit.. et ku mä pystyin sit loppuvaiheessa.. mut alussa ei varmaan kukaan uskonu. (H4)*

*Just ku oli itsetunto vähän nolliassa ja muuta, ni oli kyl hirveen kiva kuulla et asiakkaat tykkää. (H4)*

Kalliolan tarjoama tuki ja ohjaus, erityisesti velkaneuvonta koettiin tärkeäksi asiaksi haastatelluiden keskuudessa. Nykyisin Kalliolassa velkaneuvontaa ei virallisesti rahoituksen päättymisen vuoksi enää ole tarjolla, mutta työntekijät auttavat työllistettyjä tarvittaessa omien asioiden hoitamisessa.

*Aivan oleellinen seikka mun työsuhteen aikana oli se, et mä sain oikeat tiedot näistä talousasioista. Aluks mun työllistymismotiivi ei ollut niin hyvä kuin se olis voinu olla, koska mä olin talousasioista niin sekaisin ja tietämätön miten ne hoidetaan. (H1)*

Kaksi haastatellutta kertoi taloudellisen tilanteensa heikentyneen työllistämisen aikana. Työllistämisyksöltä saadut palkkatulot pienensivät muita sosiaali-etuksia, kuten asumistukea.

*Mä sain palkan ja sillä lailla.. et se oli ihan mukavaa. Ainoo vaan, et kaikki muut etuudet sitten lähti.. et sosiaalivirastosta ei sit saanu enää mitään ja asumistuet lopsahti ja tällaista. (H5)*

Lähes kaikki työllistetyt kokivat työllistämisyksien Kalliolassa tärkeänä ja merkityksellisenä elämänvaiheena. Vain yksi haastateltava totesi, että työllistämisyksillä ei ollut hänen elämälleen kovin suuri merkitys. Osa työllistetyistä olisi halunnut tai voinut jatkaa työllistämisyksillä suunniteltua pidempään.

*Se on mun elämälle ollu tosi iso merkitys, Kalliolalla ylipäättään. (H6)*

*Sain sen, et nyt on ainakin noita velkoja saanu maksettuu pois. (H3)*

*Kyl mä oisin viihtyny täällä pidempääkin. (H5)*

*Sehän lähti se mun työura kumminki sitte täältä liikkeelle.. et en tiä mitä sitä sit ois tapahtunu jos mä en ois tänne päässy. (H2)*

Vain yksi haastatelluista oli sitä mieltä, että työllistämiskäytännön merkitys hänen elämälleen ei ollut kovin suuri. Hän myönsi kuitenkin, että työllistämiskäytännöllä oli jonkinlainen elämänhallintaa edistävä vaikutus erityisesti säännöllisen vuorokausirytmin osalta.

*Just tätä jonkunlaista elämänhallintaa ja vuorokausirytmin parannusta, mut muuten sillä ei ollu kovin suuri merkitys.. eikä tästä nyt mitään hirveitä ylisanoja voi käyttää. (H7)*

Kuuden haastatellun mielestä työllistämiskäytännö Kalliolassa auttoi elämässä eteenpäin. Yksi haastateltava sai opiskelupaikan ja valmistui lähihoitajaksi. Kaksi haastateltavaa puolestaan onnistui työllistymään avoimille työmarkkinoille työllistämiskäytännön jälkeen. Yksi haastateltava löysi Kalliolan työllistämiskäytännön jälkeen harjoittelupaikan toisesta järjestöstä ja kaksi haastateltavaa ilmoittautui uudestaan työvoimapalvelujen piiriin.

*Kaikki on jotenkin vaan lokahtanu paikalleen, et mä oon aina menny ku flipperipallo ku ne on potkassu mut johonki oikeeseen suuntaan. (H6)*

*Kyl mä oon tosi kiitollinen, et pystyin lähtemään opiskelemaan ja valmistuin. (H4)*

*Se on harvinaista kumminkin et käy tollalailla ku mulle kävi.. et työllistämiskäytännö jatku niiku työsuhteeks.. et siinä on se juttu. (H2)*

Osa haastatelluista kertoi elämänhallinnan ja erityisesti vuorokausirytmien sekä aktiivisuuden säilyneen myös työllistämisyksikön jälkeen. Kaikki haastatellut kertoivat pitävänsä edelleen jollakin tasolla yhteyttä Kalliolaan ja osa käy Kalliolan toimipaikoissa edelleen joko muuten vain vaihtamassa kuulumisia tai vertaisryhmissä.

*Mul on hyvät muistot niiku sillä lailla.. et siit saakka ku mä lopetin täällä, ni mä oon jaksottanu mun kotielämän niiku siis ihan vaan vaikka ruoka-aikoihin.. et mul on joka viikko tai joka päivä jotakin. (H5)*

*Täähän on mulle vieläkin tärkeä paikka.. et käynhän mä vieläki täällä.. et tää on mulle ku toinen koti ja semmone, mistä mä saan semmosta voimaa siihen niiku, et mä pysyn raittiina ja pysyn täs uudes elämässä kiinni. (H4)*

*Tääl oli kivat työkaverit.. et oon vieläki heidän kanssaan yhteydessä. (H5)*

Alla olevaan taulukkoon on koottu yhteen keskeisimmät tekijät, jotka ovat tuoneet merkitystä työllistettyjen elämään työllistämisyksiköllä ja sen jälkeen.

#### TAULUKKO 2. Työllistämisyksikön merkitys elämälle

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Itsetunto vahvistui</li> <li>• Elämänhallinta, kuten vuorokausirythmi, aktiivisuus ja aloitteellisuus säilyivät myös työllistämisyksikön jälkeen</li> <li>• Työ- tai opiskelupaikka</li> <li>• Päihdekuntoutuminen jatkui työllistämisyksikön jälkeen</li> <li>• Sosiaaliset taidot vahvistuivat</li> <li>• Luottamus ja usko omaan kykyihinsä vahvistuivat</li> <li>• Sosiaalinen verkosto laajeni</li> </ul> |
|---|

#### 6.3 Kalliolan työllistämistoiminnan kehittämishaasteet

Haastatteluaineistosta nousi esiin useita kehittämissuhteita Kalliolan työllistämistoimintaan. Kehittämissuhteet liittyivät muun muassa perehdytykseen, johtamiseen sekä työtehtävien vastuullisuuteen ja monipuolisuuteen. Käsittelen molempien toimipaikkojen osalta kehittämishaasteita erikseen, vaikka osittain samoja kehittämisteemoja löytyy molemmista toimipaikoista. Toisaalta Askeleen

ja Asukastalon osalta haastatellut ovat kokeneet ja kuvailleet samoja kehittämissaasteita hieman eri tavoin.

### 6.3.1 Askel

Kaikki kolme Askeleessa työllistämisjaksolla ollutta haastatellutta toivoi johtamiseen ja työnjaollisiin rooleihin selkeyttä ja jämäkkyyttä. Lisäksi kaksi työllistettyä koki johtamisen hieman etäiseksi.

*Jos nyt ajattelee, ni varmaanki johtamistyyliässä olis kehitettävää. Sieltä peräkammarista koetetaan johtaa asioita, ni se ei ehkä välttämättä toimi. (H6)*

*Olihan se siinä, et ku oli monta mestaria, elikkä monta kokkia. Ei sitä sit aina tienny, et jos yhen mielestä asia tehdään näin, niin sit toisen mielestä tehdäänkin noin. (H3)*

*Henkilökunnalla oli aika paljon niiku semmosia omia juttuja, et tietysti hekin olivat silleen asiakkaiden kanssa.. mut he oli kuitenkin aika paljon siellä omissa huoneissaan. (H4)*

Kahden haastatellun mielestä työtehtävät olisivat voineet olla vastuullisempia ja monipuolisempia. Vuorovaikutus ja läsnäolo Askeleen asiakkaiden kanssa koettiin tärkeäksi, mutta haastatellut olisivat toivoneet työllistämisjaksolle vastuullisempia työtehtäviä perustehtävien lisäksi, etenkin työllistämisjakson keski- ja loppuvaiheessa.

*Olisin toivonut, et mul ois ollu joku oma projektijuttu tai vastuu.. et kyl sitä välillä venttas sitä kotiinpääsyy ku alko pitkästyttää. (H3)*

*Enemmän se oli sitä keskustelua ja hengailua, mikä tietysti on tärkeitä.. mut sit ois kuitenkin toivonu et ois ollu tavallaan ihan oma projektijuttu tai vastuu. (H4)*

### 6.3.2 Asukastalo

Kahden haastateltavan mielestä Asukastalon työllistämistoiminnan alkuvaiheen työhön perehdytystä tulisi kehittää. Yksi haastateltava totesi, että opiskelijoiden

ja harjoittelijoiden perehdyttämismvastuu oli delegoitu liaksi työllistettävien vastuulle.

*Mulle sanottiin vaan, et kyllähän sä nuo työt osaat. (H1)*

*No eipä juuri mitään perehdytystä ollu.. et se sit selvis ku sanottiin et sun työpöytä on sitten tossa. (H7)*

*Sit ku tänne rupes tulemaan noita kaiken maailman harjoittelijoita, siis opiskelijoita tai sitten näitä tukityöllistettyjä, ni sitten sanottiin et näytä sinä heille. (H5)*

Kaksi haastateltavaa olisi toivonut Asukastalon työntekijöiltä enemmän palautetta työstään. Toisaalta asiakkailta saatu palaute auttoi jaksamaan. Yksi haastateltava kertoi saaneensa palautetta työstään, ja että hänen osaamistaan arvostettiin.

*Olisin kyl toivonut enemmän palautetta, mut toisaalta se palaute tuli tästä atmosfääristä että se näky sitte iha suoraan asiakkaiden hymyssä. (H1)*

*En mä kyl paljoo, pahemmin saanu palautetta. (H5)*

*Sillo kehittämisprojektin aikana, ni mua kyl kuunneltiin. (H2)*

Kahden haastatellun mielestä työpäivät Asukastalossa olivat liian hektisiä ja työtehtävät päällekkäisiä. He kuvailevat asiaa seuraavasti:

*Jotkut päivät oli mun mielestä ylibuukattu tiedät sä.. et oli liian monta asiaa samalle päivälle. (H5)*

*Mä kärsin joskus siitä, et mä en pystynyt keskittymään yhteen asiaan kerralla. Yks kaks pitää singota johonki muualle ja sit aina jää niiku röpsälleen et sit olikin kymmenen juttua kesken. (H1)*

Kolme neljästä Asukastalon haastatellusta olisi toivonut lisää vastuuta työtehtäviin ja erityisesti enemmän omaan osaamiseensa räätälöityjä työtehtäviä.

*Mä oisin toivonu, et mä olisin voinu sen työsuhteen aikana vahvistaa mun atk-osaamista. Et jotenkin ois toivonu, et näis työharjoituksissa ja muissa aukeis sellainen räätälöity tapa.. mut tää juttu oli aika sirpaleinen. (H1)*

*Tietystihän sitä jotain järkevää ja hyödyllistä hommaa mielellään teki.. enemmänki ku mitä nyt tuli tuossa.. et se puol vuotta alko niiku riittää siinä, et se oli silleen enough. (H7)*

*Et suurimmaks osaks mä tein täällä niinku siivoustyötä.. ja et tota se oli vähän sinänsä raskasta.. ku mul on ihan muu ammatti kuminki. (H5)*

Alla olevaan taulukkoon on eritelty Askeleen ja Asukastalon osalta työllistämistoiminnan kehittämishaasteita.

TAULUKKO 2. Työllistämistoiminnan kehittämishaasteet Kalliolassa

Askel	Asukastalo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työtehtävien selkeys</li> <li>• Työnjaolliset roolit</li> <li>• Johtaminen</li> <li>• Työtehtävien vastuullisuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perehdyttäminen</li> <li>• Työtehtävät eivät aina suhteessa työllistetyn osaamiseen</li> <li>• Palautteen antaminen</li> <li>• Työtehtävien vastuullisuus</li> <li>• Päällekkäiset työtehtävät ja kiire</li> </ul>

## 7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa tarkastelen opinnäytetyöni keskeisiä tuloksia ja pohdin Kalliolan työllistämistoiminnan kehittämistä ja työllistettyjen voimaantumis- ja toimijuusprosessia Cullbergin vuonna 1991 kehittämän kriisiteorian, sekä Jyrkämän vuonna 2008 esittelemän toimijuuden modaliteettien eli ulottuvuuksien näkökulmasta. Pohdin myös tutkimukseni luotettavuutta, välityömarkkinoiden yhteiskunnallista merkitystä, eettisyyttä ja ammatillista kasvuani opinnäytetyöprosessin aikana.

Haastatteluaineistosta nousi esiin useita teemoja, jotka viittaavat siihen että Kalliolan työllistämistoiminnalla on yksilöä voimaannuttavia ja toimijuutta edistäviä vaikutuksia ja että työllistämisyksiköllä on ollut merkitystä työllistettyjen elämälle. Työllistetyt kertoivat esimerkiksi, että työllistämisyksikkö Kalliolassa paransi heidän elämänhallintaa, motivaatiota ja itsetuntemusta. Osalla työllistettyjä aloitteellisuus ja aktiivisuus lisääntyivät työllistämisyksikön aikana. Muutama haastattelusta kertoi sosiaalisten taitojensa kehittyneen ja itsetuntonsa kohentuneen työllistämisyksikön aikana. Haastatteluaineiston mukaan työllistämisyksikkö tuki myös päihdekuntoutumista. Osa työllistetyistä joko aloitti päihdekuntoutumisen tai päihteiden käyttö väheni oleellisesti työllistämisyksiköllä.

Toimijuuden kehittyminen edellyttää aktiivista ja yksilöllistä osallisuuden, motivaation sekä oman osaamisen tukemista. Toimijuuden modaliteetteina eli ulottuvuuksina on mahdollista pitää kuutta toisistaan erillistä, mutta toisiinsa kytkeytyvää seikkaa. Näitä ovat osata, kyetä, täytyä, voida, haluta ja tuntee - ulottuvuudet. Peruskysymyksiä toimijuuden tarkastelussa ovat ennen kaikkea, mitä ihminen, osaa, kykenee, haluaa, tuntee ja mitä hänen kulloisessakin tilanteessa täytyy tehdä tai olla tekemättä ja mitä juuri tämä tilanne mahdollistaa. (Seppänen, Karisto & Kröger 2007, 206–207; Jyrkämä 2008, 197.) Näihin neljään jälkimmäisiin ulottuvuuksiin voidaan vaikuttaa joko negatiivisesti tai positiivisesti työllistämisyksikön aikana. Onnistunut työllistymiskokemus voi parhaimmillaan vahvistaa yksilön sisäistä voimantunnetta ja edistää toimijuutta.

## 7.1 Voimaantumis- ja toimijuusprosessi työllistämisyksillä

Työllistetyt Kalliolassa ovat päihde- ja mielenterveystaustastaan huolimatta heterogeeninen joukko, jotka eroavat toisistaan muun muassa koulutuksen ja työkokemuksen (osata -ulottuvuus), samoin kuin fyysisten ja psyykkisten ominaisuuksiensa (kyetä -ulottuvuus) suhteen. Osalle työllistetyistä työllistämisyksö tarjoaa mahdollisuuden mielekkääseen tekemiseen ja voimaantumiseen, toisille työllistämisyksö puolestaan voi avata mahdollisuuden oman toimijuuden syvällisempään tarkasteluun. Työllistetyt saattavat työllistämisyksillä pohtia esimerkiksi sitä, minkälaisia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia työllistämisyksö yhtenä elämänvaiheena voi heille tarjota.

Toimijanäkökulmasta työllistetty voidaan nähdä aktiivisena ja tavoitteellisena toimijana, jonka alkuvaiheen tavoitteena sanktioiden pelossa on työllistämisyksöstä suoriutuminen. Myöhemmin sisäisen voimantunteen kasvaessa ja tietoisuuden lisääntyessä, työllistetyille voi herätä sekä luottamus että oivallus omiin kykyihinsä ja halu päästä elämässä eteenpäin. Parhaimmassa tapauksessa työllistämisyksö tarjoaa työllistetyille voimaantumisen kokemuksia, jotka voivat johtaa toimijuuden kehittymiseen. Tämä voi tarkoittaa osalle työllistymistä avoimille työmarkkinoille tai opiskelupaikan saamista, toisille vastaavasti elämänhallinnan kohenemista ja päihdekuntoutumisen jatkumista työllistämisyksön jälkeen.

### 7.1.1 Kuohuntavaihe, täytyä-ulottuvuus

Työllistettävän motivaatio, tahtotila ja työllistämisyksön tavoitteet saattavat kuohuntavaiheessa, eli työllistämisyksön alussa olla vähäiset tai jopa olemattomat. Työllistämistukitoimenpiteillä työllistetyt voivat kokea työllistymisen ainakin alkuun velvoittavana, kontrollin menetyksenä tai jopa sanktiona. Täytyä-ulottuvuuden piiriin kuuluvat sekä fyysiset että sosiaaliset, normatiiviset ja moraaliset esteet, kuten myös pakot ja rajoitukset. (Jyrämä 2008, 195). Työllistetyn motivaatio työhön ja työtehtäviin voi kuohuntavaiheessa olla vähäinen tai jopa olematon. Tällaisissa tapauksissa on erityisen tärkeää, että sekä työyhteisö että työllistetyn lähettävä taho tukevat, ohjaavat ja kuulevat työllistettyä. Työl-



listettävä ei saa olla pelkkä aktivointitoimien objekti, vaan hänet tulisi nähdä omaa toimintaansa ohjaavana subjektina. Sellaisilla työllistetyillä, jotka ovat omaehtoisesti hakeutuneet välityömarkkinoille, esimerkiksi Kalliolan työllistämistoiminnan piiriin, voi kuohuntavaihe työllistämisyksiköltä olla vähäinen tai jäädä pois kokonaan.

Kalliolassa työllistetyt ovat osa työyhteisöä ja he osallistuvat omalla työpanoksellaan työyhteisön perustehtävän toteuttamiseen. Kuohuntavaiheessa työllistetyiltä ei vielä voida odottaa täydellistä sitoutumista työyhteisön arvoihin ja toimintaan. Sen sijaan työllistetyt voi odottaa esimerkiksi saapuvan työpaikalleen. Haastatteluaineistosta nousi esiin, että työllistämisyksikön alkuvaiheessa osa työllistetyistä saattaa myöhästyä sovituista työajoista tai jäädä satunnaisesti jopa kokonaan saapumatta työpaikalle. Osa haastatelluista piti tärkeänä, että työyhteisö reagoi tällaisiin tapauksiin, esimerkiksi ottamalla asian puheeksi työllistetyn kanssa. Työllistettyä tulee ymmärtää alun kuohuntavaiheessa, mutta toisaalta he tarvitsevat empatian lisäksi myös selkeät rajat ja säännöt voidakseen edetä voimaantumisyksikössä ja edelleen seuraaville tasoille.

#### 7.1.2 Reaktiovaihe, haluta-ulottuvuus

Työllistämisyksikön reaktiovaiheessa työllistetty saattaa kokea itsensä edelleen väsyneeksi ja turhautuneeksi. Normaaliin vuorokausirytmiiin totutteleminen on yksilöllistä ja tämä tulisi huomioida työllistettyjen työaikoja sovittaessa. Reaktiovaiheessa on tärkeää, että työllistetty kokee kuuluvansa työyhteisöön ja hänen työpanostaan arvostetaan. Työllistettyä tulisi kannustaa, rohkaista ja antaa palautetta. On tavallista, että juuri reaktiovaiheessa työllistetty hakee omaa paikkaansa työyhteisössä. Tälle vaiheelle on tyypillistä myös halu asettaa tavoitteita ja päämääriä työllistämisyksikölle. (Jyrämä 2008, 195). Työyhteisö voi hienovaraisesti tukea ja ohjata työllistettyä sekä herätellä työllistetyn motivaatiota. Työllistettyjen omat tavoitteet ja päämäärät on tärkeää selvittää, jotta heille löydetäisiin mielekäs työtehtävä ja he tuntisivat itsensä tarpeelliseksi ja työyhteisön tasa-arvoisiksi jäseniksi.

Sosiaalisella vuorovaikutuksella ja sosiaalisella verkostolla on tärkeä osa yksilön motivaation kehittämisessä ja sitoutumisessa. Voimaantuminen on mahdollista ympäristössä, jossa korostuvat osallisuuden, arvostuksen ja hyväksynnän kokemukset. (Siitonen 1999, 84–85). Yksilön sisäisen voiman tunteen kehittyminen on yhteydessä sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja ympäristöön. Yksilön roolien selventämisellä työyhteisössä on todettu olevan positiivinen vaikutus yksilön voimaantumisen kokemisessa. Voimaantumisen on todettu olevan yhteydessä toimintaympäristön johtamiseen, asenteisiin ja aktiivisuuteen. (Mahlakaarto 2010, 30–32.)

Osaaminen on subjektin pysyvä, usein hankittu ominaisuus eli kompetenssi (Jyrkämä 2008, 194). Työllistettävien omat toiveet ja osaaminen työtehtävien suunnittelussa tulisi kuulla ja huomioida. Työyhteisön tulee ymmärtää, että työllistetyt ovat heterogeeninen joukko sekä työkokemus- ja koulutustaltaan että henkilökohtaisilta valmiuksiltaan. Yksilökohtainen tuki ja ohjaus sekä dialoginen vuorovaikutus ovat erityisen tärkeitä juuri reaktiovaiheessa, jossa on mahdollista herätellä haluta -ulottuvuutta ja tarjota työllistettävälle mahdollisuus toimijuuden kehittymiseen.

### 7.1.3 Korjaamisvaihe, tuntea-ulottuvuus

Mahlakaarto (2010, 31) toteaa työhyvinvointia käsittelevässä väitöskirjassaan, että merkittävänä voimaantumisen edellytyksenä on pysähtyminen, asioiden pohtiminen ja tiedostaminen syvemmillä tasolla. Hän kuvaa voimaantumista havahtumisen ja oivalluksen prosessina, mikä saa muutoksia ajatusten, tunteiden, merkitysten ja toiminnan tasolla. Reflektiivisyys, dialogi sekä oman tilanteen ja paikan määrittämisen mahdollisuus ovat tärkeitä oman kriittisen tietoisuuden avaajana ja voivat edesauttaa alistuneisuuden kokemuksesta irti pääsemistä.

Korjaamisvaiheessa työllistetty on useimmiten hyväksynyt tilanteensa ja on jo tottunut uuteen vuorokausiryhtiinsä. Hän saattaa etsiä itselleen uusia ja aiempaa haasteellisempia työtehtäviä sekä pohtia aidosti tulevaisuuttaan ja uutta suuntaa elämäänsä. Työllistetty kykenee myös tunnetasolla arvioimaan ja liit-

tämään työllistämisjaksolta esiin tulleita positiivia asioita omaan elämäänsä. Useimmiten työllistetyn motivaatio ja mielenkiinto sekä omien että työasioiden hoitamiseen on selvästi kohentunut, samoin luottamus omaan osaamiseen on vahvistunut. Tässä voimaantumis- ja toimijuusprosessin vaiheessa työyhteisöllä on mahdollista hienovaraisesti tukea ja ohjata työllistettyä oman elämänsä aktiiviseksi toimijaksi (Siitonen 1999, 84–85). Tietoisuuden kasvun ja itsestä tietoisiksi tulemisen on todettu olevan merkittävä osa voimaantumisprosessia. Voimaantuneella ihmisellä on tarkoitus ja suunta elämässään sekä visioita itsensä ja sosiaalisen ympäristön välillä. (Mahlakaarto 2010, 31.)

Korjaamisvaiheessa voi tulla eteen tilanteita, jossa työllistetty retkahtaa satunnaisesti päihteidenkäyttöön. Hän saattaa tällöin jäädä joksikin aikaa pois töistä. On tärkeää, että työllistettyä tuetaan ja voimaantumisen sekä toimijuuden kehittymisen edellytykset turvataan myös tällaisissa tapauksissa. Pahimmassa tapauksessa työllistetty ei kykene palaamaan työhönsä enää retkahtamisensa jälkeen ja hänen tavoittaminen ei enää onnistu. Työyhteisössä on hyvä olla riittävää mielenterveys- ja päihdetyön osaamista, jotta mahdollisiin retkahduksiin osataan suhtautua oikealla tavalla. Erityisesti Askeleessa toteutettu työparimalli, jossa ainakin toisella työntekijällä on omakohtainen päihdetausta tai kokemus ongelmakäytöstä, voi auttaa paitsi ymmärtämään retkahtamista niin myös edistämään luottamuksen syntymistä työllistetyn välillä.

#### 7.1.4 Uudelleen orientaatiovaihe, voida-ulottuvuus

Aktiivinen toimijuus edellyttää itsestä ulospäin suuntautuvaa ajattelua, jossa kyetään oivaltamaan että asioille voi tehdä jotakin ja omaan elämään voi vaikuttaa. (Mahlakaarto 2010, 64). Parhaimmassa tapauksessa uudelleen orientaatiovaiheessa työllistetty on voimaantunut ja kykenee ottamaan vastuuta itsestään ja toimimaan oman elämänsä subjektina. Työllistämisjakso on voinut lisätä yksilön luottamusta omiin kykyihin ja voimavaroihin. Voida-ulottuvuus viittaa mahdollisuuksiin, joita kulloinenkin tilanne ja siinä ilmenevät erilaiset rakenteet tuottavat ja avaavat. (Jyrkämä 2008, 196). On selvää, että työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei ole kaikille työllistettäville realistinen tavoite tai edes päämäärä. Siirtyminen avoimille työmarkkinoille edellyttää paitsi omaa tahtoa,

niin myös onnea ja erityisesti vaikeasti työllistyvillä työtä tarjoavia yrityksiä. Kaikki eivät yksinkertaisesti työllisty, vaikka halua ja tahtoa löytyisikin. Syy ei välttämättä ole ihmisessä itsessään, vaan myös yhteiskunnan rakenteissa.

On tärkeää, että työllistetyille voitaisiin tarjota jonkinlainen konkreettinen toimituksen kehittymistä ja voimaantumista tukeva jatkopolku työllistämisyksikön jälkeen. Mikäli uudelleen ohjautuminen välityömarkkinoille ei ole mahdollista, niin olisi hyvä että kaikkien työllistämisyksikön päättävien työnhakusuunnitelma päivitetäisiin ja heille tarjottaisiin mahdollisuus päihdekuntoutukseen ja vertaistukkeen myös työllistämisyksikön jälkeen. Parhaimmassa tapauksessa työllistetyn päihdekuntoutuminen jatkuu myös työllistämisyksikön jälkeen ja hän työllistyy avoimille työmarkkinoille tai pääsee opiskelemaan. Huonoimmassa tapauksessa työllistetty palaa takaisin vanhaan vuorokausiyrityksiinsä ja päihteiden ongelmakäyttäjäksi. Väliaikainenkin työllistyminen tulisi kuitenkin nähdä sijoituksena sekä yksilön että yhteiskunnan hyvinvointiin.

## 7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota tutkimusprosessin eri osa-alueisiin, kuten aineiston keräämiseen, analysointiin ja raportointiin. Laadullisessa tutkimuksessa analyysin tekeminen ja saatujen tulosten tulkinta on aina tutkijan subjektiivinen näkemys tunteineen ja intuitiivineen. Tutkijan täytyy tunnistaa eettisten kysymysten problematiikka, jotta hän voi tehdä eettisesti asiallista tutkimusta. Keskeinen jako voidaan tehdä tiedon hankinnan ja tiedon käytön välillä. Tutkittavien ja tutkijan välillä ei saa vallita sellaista riippuvuussuhdetta, joka voisi vaikuttaa olennaisesti tietojen antamisen vapaaehtoisuuteen. (Eskola & Suoranta 1998, 52, 54, 211.)

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kartoittaa teemahaastattelujen avulla työllistettyjen kokemuksia työllistymisestään kahdessa eri Kalliolan toimipaikassa Askeleessa ja Asukastalossa. Pysin tutkimuksessani myös selvittämään työllistämisyksikön merkitystä työllistettyjen elämään sekä työllistämistoiminnan kehittämistä Kalliolassa. Kaikki haastatellut osallistuivat vapaaehtoisesti tutkimuksen toteuttamiseen. Kerroin haastelluille ennen haastattelua mitä, kenelle ja miksi teen

kyseistä tutkimusta. Kalliolan työllistämisjaksolla mukana olleet osallistuivat mielellään haastatteluun, koska he tiedostivat tutkimuksen palvelevan Kalliolan työllistämistoimintaa ja tulevia työllistettyjä. Kerroin haastatelluille, että heidän nimensä eivät tule tutkimuksessa esille ja että haastatteluaineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Olen pyrkinyt tutkimuksessani antamaan todellisen kuvan tutkittavasta ilmiöstä. Olen työssäni tuonut esiin seitsemän Kalliolassa työllistettynä olleen työllistetyn kokemuksia siten, kuin he ovat itse haastattelutilanteissa kertoneet. Työllistetyt kertoivat avoimesti ja rehellisesti elämästään sekä kokemuksistaan Kalliolan työllistämisjaksolla.

Tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä eli reliaabeliutta ja validiutta tulisi voida arvioida jollakin tavoin. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta ja sen eri vaiheista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231–232, 310.) Tiedostan, että tutkimusteksti on raportin laatijan oma tulkinta tutkittavasta aiheesta ja lähteistä. Olen kuitenkin pyrkinyt noudattamaan opinnäytetyössäni sekä menetelmällistä, että kielellistä objektiivisuutta ja raportoimaan tutkimuksen eri vaiheista. Olen työssäni myös tuonut esiin laajasti erilaisia lähteitä ja tutkimuksia tutkittavasta ilmiöstä.

Tutkimusprosessin eettisyys kulkee tutkimuksen mukana aiheenvalinnasta tutkimusprosessin raportointiin. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 135, 138). Jouduin tutkimuksen luotettavuuden vuoksi tekemään joitakin kompromisseja eettisyyden suhteen. Haastatteluaineisto haastateltavineen oli suhteellisen pieni ja haastatteluiden elämäntarinat ovat tuttuja ainakin osalle Kalliolan työntekijöille sekä asiakkaille. Tämän vuoksi olisin halunnut jättää haastatteluiden suorista lainauksista kokonaan pois kaikki yksilöidyt merkinnät, joista yksittäisen haastateltavan olisi voinut tunnistaa. Toisaalta tutkimuksen luotettavuuden kannalta kyseiset merkinnät olivat välttämättömiä, joten päätin merkitä kunkin haastatellun yksilöllisesti numeroiden. Kiinnitin raportoinnissani kuitenkin huomiota suorien lainauksien valintaan, jotta haastateltavien anonymiteetti säilyisi.

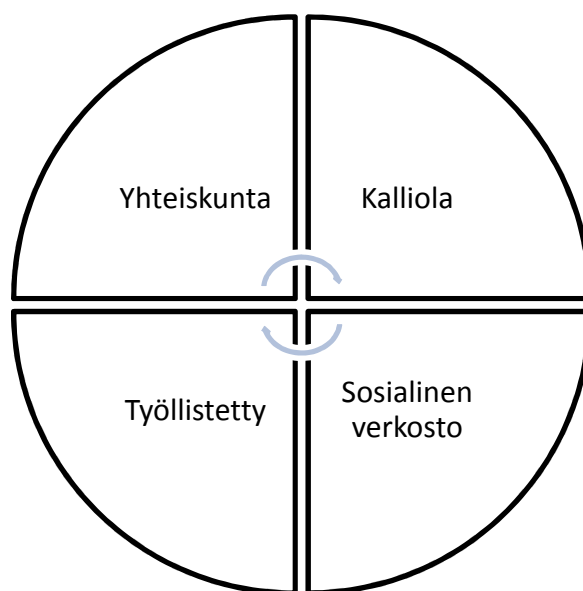
### 7.3 Pohdintaa, kehittämissuhteita ja jatkotutkimuksen aiheita

Yhteiskunnalle on sitä edullisempaa mitä vähemmän sosiaalipalveluille on tarvetta ja toisaalta mitä aikaisemmassa vaiheessa ongelmat voidaan hoitaa. (Pusa, Piirainen & Kettunen 2004, 21.) Yhteiskunnan näkökulmasta välityömarkkinoilla on useita positiivisia ulkoisvaikutuksia. Palvelun käyttö edistää heikommassa työmarkkina-asemassa olevien toimijuutta ja vähentää siten osaltaan sosiaali- ja terveyshuollon kustannuksia. Työvoimapulan lisääntyessä kaikkien, myös heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työpanos on tärkeää saada käyttöön. Järjestöjen työllistämistoiminta on sekä keino, että mahdollisuus saada osa potentiaalisesta työvoimareservistä käyttöön vapaille työmarkkinoille. Välityömarkkinoilla tulisi huomioida myös sosiaalinen näkökulma, sillä vaikka kaikki työllistettävät eivät työllistyisi vapaille työmarkkinoille, niin positiivisena ulkoisvaikutuksena työllistämistoiminnassa pitäisi nähdä myös kansalaisyhteiskunnan vahvistuminen ja työllistettyjen elämänhallinnan kohentuminen.

Kolmannen sektorin pitää kyetä ymmärtämään ihmistä hänen inhimillisistä lähtökohdistaan, eikä työllistämistoiminnan ainoa tavoite voi näin ollen olla työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Työllistetyn näkökulmasta työllistämisyksiköksi voidaan kokea ajankäytöllisesti antoisana, voimaantumista ja toimijuutta edistävänä sekä uusia mahdollisuuksia tarjoavana elämänvaiheena, vaikka integroituminen avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen ei toteutuisikaan. Kalliolassa työllistettyjä tuetaan yksilöllisesti ja inhimillisesti huomioiden kunkin työllistetyn yksilölliset lähtökohdat ja tavoitteet. Konkreettisesti tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työllistetyille tarjotaan mahdollisuus mielekkääseen tekemiseen yksilöllä arvostavassa ja kunnioittavassa työyhteisössä. Kalliolassa työllistettyjen sijoittumista avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen tuetaan ja kannustetaan ja osa työllistetyistä on onnistunutkin näissä tavoitteissa.

Toimijuuden kehittyminen työllistämisyksiköllä edellyttää kaikkien välityömarkkinatoimijoiden, eli työllistetyn, työllistävän tahon, sosiaalisen verkoston ja yhteiskunnan yhteistyötä. Sosiaalisella verkostolla tarkoitetaan sekä työyhteisön jäseniä että työllistetyn läheisiä. Alla oleva kuvio havainnollistaa eri toimijoiden välistä suhdetta työllistetyn voimaantumisen ja toimijuusprosessin kehittämisessä. Al-

kuperäinen malli on Adamsin (Adams 2003, 40), josta oheinen kuvio on tekijän muokkaama.



KUVIO 1. Voimaantumis- ja toimijuusprosessi eri toimijoiden välisenä suhteena

Kalliolan työllistämistoiminnassa tulisi tutkimustulosten mukaan kiinnittää huomiota työtehtävien mielekkyyteen ja räätälöidä työtehtävät yksilöllisesti työllistettyjen osaamista ja omia toiveita kunnioittaen. Työhön ja organisaatioon perehdyttämisen ja johtamisen tulisi olla selkeää ja johdonmukaista molemmissa toimipaikoissa sekä Askeleessa että Asukastalossa. Työllistettäville alkuvuodesta 2011, Espoon mielenterveysyhdistyksen EMY ry:n ja Kalliolan kanssa yhteistyönä, suunniteltu ja toteutettu pilottikoulutus työllistetyille voisi toimia kaikille uusille työllistettäville alkuvaiheen perehdytysfoorumina, jota voisi järjestää tarpeen mukaan muutaman kerran vuodessa. Työhön ja organisaatioon perehdytyksen lisäksi kyseisessä koulutuksessa voisi työllistetyille kertoa vaihtoehtoista työllistämisyksikön jälkeen. Työllistetyille Kalliolassa tulisi tarjota myös mahdollisuus kehityskeskusteluihin, joissa voitaisiin kartoittaa työllistettyjen tavoitteita ja päämääriä sekä selkiyttää työllistettyjen omia visioita työllistämisyksikön jälkeen.

Askeleen ja Asukastalon yhteistyötä työllistämistoiminnassa tulisi pohtia. Yhteistyö voisi tarjota työllistetyille enemmän vaihtoehtoja ja mahdollisuuden monipuolisempiin työtehtäviin erityisesti pidempikestoilla työllistämisyksiköillä. Kalliolassa tulisi myös pohtia velkaneuvonnan uudelleen organisoimista työllistetyille.

Voimaantumisen ja toimijuuden kehittymisen kautta voidaan saavuttaa sekä määrällisiä työllisyystuloksia että laadullisia inhimillistä hätää ja kärsimystä lieventäviä tuloksia. Silloin kun näköpiirissä ei ole työllistyminen avoimille työmarkkinoille, niin on ihmisarvon kannalta tärkeää että on oikeus osallistua muuhun yhdessä tekemiseen ja kokea sitä kautta olevansa arvokas. (Kananen & Salonen-Soulié 2003). Työllistämisyksikön uudelleen orientoitumisen vaiheessa olisi viimeistään tärkeää kertoa työllistetyille vaihtoehtoista ja mahdollisuuksista työllistämisyksikön jälkeen. Työllistämisyksikön jälkeen työllistetyt tulisi ohjata takaisin työvoimapalvelujen piiriin, mikäli he eivät ole onnistuneet löytämään työtä tai opiskelupaikkaa työllistämisyksikön aikana.

Opinnäytetyöni tarkasteli Kalliolan työllistämistoimintaa ja sitä, miten työllistämisyksikö Kalliolassa edisti työllistettyjen voimaantumista ja toimijuutta. Opinnäytetyön teemahaastattelut rajattiin Kalliolan toivomuksesta niihin työllistettyihin, jotka olivat onnistuneet työllistämisyksiköllään ja edenneet elämässään. Jatkotutkimusta ajatellen, olisi kiinnostavaa toteuttaa samantyyppinen tutkimus niille Kalliolassa työllistetyille, jotka eivät välttämättä subjektiivisesti tai objektiivisesti arvioiden ole onnistuneet saavuttamaan asettamiaan tavoitteitaan työllistämisyksiköllä tai onnistuneet etenemään elämässään työllistämisyksikön jälkeen. Kalliolan työllistämistoiminnan kehittämisen kannalta tämän tyyppinen tutkimus voisi antaa erilaisen tai ainakin vaihtoehtoisen näkökulman aiheen tarkasteluun.

Toinen jatkotutkimusaihe voisi olla Kalliolan työllistämistoiminnan vaikuttavuuden laajamittaisempi kvantitatiivinen ja vertaileva tutkimus. Olisi kiinnostavaa tarkastella Kalliolan työllistämistoimintaa ja roolia kolmannen sektorin välityömarkkinatoimijana suhteessa esimerkiksi julkisen tai yksityisen sektorin työllistämistoimintaan. Kiinnostavaa olisi myös selvittää, miten työllistetyt kokevat työllistämisyksikön eri sektoreilla ja mitä eroja esimerkiksi julkisen tai yksityisen sektorin työllistämistoiminnassa on suhteessa kolmannen sektorin ja Kalliolan



työllistämistoimintaan. Näistä saatuja tuloksia voisi hyödyntää välityömarkkinoiden ja Kalliolan työllistämistoiminnan kehittämisessä.

#### 7.4 Ammatillinen kehittyminen

Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnot ovat olleet käytännönläheisiä ja ne ovat antaneet hyvän pohjan ammatilliselle kehittymiselle. Opintoihin liittyneet työharjoittelut ovat auttaneet hahmottamaan ja soveltamaan teoriaa käytännössä. Työelämälähtöisyys Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnoissa on työharjoitteluiden lisäksi toteutunut myös opinnäytetyöprosessissa, joka on laajin ja haastavin opintoihin liittyvä yksittäinen työ. Opinnäytetyöni aihe tuli Kalliolan kehittämisyksiköltä ja se kiinnosti minua alusta lähtien. Lisäksi aihe on yhteiskuntapolitisesti ajankohtainen ja pitkäaikaistyöttömien asemaan on puututtu myös nykyisessä Jyrki Kataisen hallitusohjelmassa. Hallitusohjelman mukaan valtion työvoimapolitiikan tavoitteena on osaltaan ehkäistä syrjäytymistä. (Juvonen 2011, 32).

Opinnäytetyöprosessin yksi mielenkiintoisempia työvaiheita oli teemahaastatteluiden toteutus. Koin itseni etuoikeutetuksi saadessani kuulla ihmisten omakohtaisia elämäntarinoita ja onnistumisen kokemuksia Kalliolan työllistämisjaksolta. Olin haastattelutilanteissa aidosti läsnä omalla persoonallani ja suhtauduin kaikkiin haastateltuihin kunnioittavasti ja arvostavasti. Se välittyi haastattelutilanteissa luottamuksellisena ja avoimena dialogina. Työllistetyt kertoivat avoimesti elämästään ja kokemuksistaan Kalliolan työllistämisjaksolta. Ikäni tuoma elämäkokemus auttoi minua kenties ymmärtämään paremmin haastateltavieni elettyä elämää. Työharjoittelukokemus Kalliolasta puolestaan auttoi hahmottamaan työllistettyjen kokemuksia työllistämisjaksolta.

Olen kasvanut sekä ammatillisesti että ihmisenä opinnäytetyöprosessin aikana. Opinnäytetyöprosessi eri vaiheineen on ollut paitsi haastavaa niin myös palkitsevaa. Erityisen haastavaksi olen kokenut opinnäytetyöprosessin pitkäkestoisuuden eri tutkimusvaiheineen. Opinnäytetyöprosessi on vaatinut ja kehittänyt priorisointi- ja reflektointikykyä, kurinalaisuutta, päättäväisyyttä sekä keskenäisyyden sietämistä. Opinnäytetyön työstäminen on kehittänyt ammatillisuut-

tani ja auttanut ymmärtämään tutkimustiedon merkitystä sekä uuden tiedon luoja-  
jana että työelämän kehittämishankkeissa. Olen opinnäytetyötä tehdessäni pe-  
rehtynyt laajasti aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin.

Opinnäytetyö on lisännyt entisestään kiinnostustani ja ymmärrystäni välityö-  
markkinoihin ja niiden kehittämiseen työllistettyjen näkökulmasta. Toivon, että  
voin tulevaisuudessa hyödyntää opinnäytetyöprosessissa oppimiani asioita käy-  
tännön työtehtävissä välityömarkkinoilla ja edistää omalta osaltani tulevana so-  
siaalialan ammattilaisena työllistettyjen voimaantumista ja toimijuutta.

## LÄHTEET

- Aarnio, Olavi 2003. Pienet toimijat syrjäytymisen ehkäisyssä: Välittäjäorganisaatiot ESR-toiminnan uutena elementtinä. Viitattu 11.11.2009.  
[http://www.mol.fi/esr/fi/\\_yleiset/pienettoimijat.pdf](http://www.mol.fi/esr/fi/_yleiset/pienettoimijat.pdf)
- Adams, Robert 2003. Social work and empowerment. Third edition. Houndmills, Basingstoke, Hampshire and New York: Palgrave Macmillan.
- Arkonaho, Anne 2009. Askel askeleelta eteenpäin – Asiakkaiden kokemuksia matalan kynnyksen toiminnasta. Helsinki: Diakonia ammattikorkeakoulu.
- Askel 2007. Tervetuloa Askeleeseen. Painamaton esite.
- Asukastalo 2008. Toimintakertomus 2008. Lähde tekijän hallussa.
- Björklund, Liisa & Grönlund Henrietta 2009. Viitattu 2.1.2010. Kirkko heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä.  
[http://www.tem.fi/files/23016/TEM\\_28\\_2009\\_tyo\\_ja\\_yrittajyys.pdf](http://www.tem.fi/files/23016/TEM_28_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf)
- Elinkeinoelämän keskusliitto 2007. Vammaiset, vajaakuntoiset ja kuntoutujat työmarkkinoilla. Opas työnantajille. Viitattu 24.4.2010.  
[http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset\\_julkaisut/2007/Opas\\_tyonantajille.pdf](http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2007/Opas_tyonantajille.pdf)
- Eläketurvakeskus 2011. Kaikki työkyvyttömyyseläkkeensaajat sairauspääryhmittäin. Viitattu 3.9.2011. <http://tilastot.etk.fi/Dialog/SaveShow.asp>
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998 Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus
- Hannila, Päivi & Kyngäs Päivi 2008. Teemahaastattelu laadullisessa tutkimuksessa. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia. Hoitotyön koulutusohjelma. Viitattu 11.1.2010.  
<https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/38214/stadia-1210852529-2.pdf?sequence=1>
- Helsingin yliopisto i.a. Sosiaalityön työmenetelmät. Kriisissä olevat. Viitattu 29.8.2011.  
<http://www.helsinki.fi/sosiaalityo/tietoa/sosweb/sivut/kriisi.htm>
- Hiltunen, Raija 2002. Päihdeongelmaisten ja syrjäytyneiden työllistämisen ja kuntoutusprojekti. Loppuraportti vuosilta 2000–2002. Viitattu

- 18.12.2010. <http://www.tampereena-kilta.fi/dokumentit/Tyk-projektin%20loppuraportti%20311202.pdf>
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki : Kirjayhtymä
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hänninen, Sakari; Kangas, Anita; & Siisiäinen, Martti 2003 (toim.) 2003. Mitä yhdistykset välittävät: tutkimuskohteena kolmas sektori. Jyväskylä: Gummerus
- Itä-Pasilan asukastalo-projekti 2009. Väli­raportti syksy 2008 ja kevät 2009.
- Juvonen, Leena & Vehkasalo Ville 2011. Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Tuloksellisuustarkastuskertomus 229/2011. Viitattu 4.9.2011.  
[http://www.vtv.fi/files/2650/2292011\\_Pitkaaikaistyottomien\\_tyollistyminen\\_netti.PDF](http://www.vtv.fi/files/2650/2292011_Pitkaaikaistyottomien_tyollistyminen_netti.PDF)
- Jyrkämä, Jyrki 2008. Toimijuus, ikääntyminen ja arkielämä. Gerontologia. (4), 190–200.
- Kalliolan settlementti 2009. Kehittämistyö ja hankkeet. Viitattu 2.2.2011.  
<http://www.kalliola.fi/Kalliolansetlementti/Kehittamistyojahankkeet/Sivut/default.aspx>. Viitattu 4.12.2009
- Kauppi, Hannu 2006. "Does Inclusion Pay?" Evaluating Impacts and Cost-Effectiveness of Active Social Policy and Active Labour Market Policy on Inclusion. Ministry of labour. Final report. Viitattu 3.1.2010.  
[http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/en/90\\_publications/inclusion\\_pay\\_report.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/90_publications/inclusion_pay_report.pdf)
- Kosonen, Ulla 2008. Auttaminen ja autetuksi tuleminen Jyväskylän Katulähe­tyksessä. Jyväskylä: Kopijyvä
- Kotiranta, Tuija 2008. Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.
- Kuntaliitto 2011. Työvoiman palvelukeskukset. Viitattu 5.6.2011.  
<http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/aek/tyollisyys/palvelukeskukset/Sivut/default.aspx>
- Kuntoutussäätiö i.a. Mielenterveys. Viitattu 22.1.2010.  
<http://www.kuntoutussaatio.fi/terttu/tietopaketti/mielenterveys.html>
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001. 2.3.2001.

- Lemmetyinen, Timo 2009. Toiminnanjohtajan esipuhe. Teoksessa Jarmo Pelto-  
la (toim.) Yksilö, Yhteisö ja Yhteiskunta. Kalliolan settlementti 1919–  
2009. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino, 7.
- Mahlakaarto, Salme 2010. Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voi-  
maantumisen kehitysohjelmassa. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän  
yliopisto.
- Metteri, Anna 2004. Hyvinvointivaltion lupaukset ja kohtuuttomat tapaukset.  
Helsinki: Edita
- Miettinen, Kirsi 2008. Päihteidenkäyttäjä asiakkaana – Elämänhallintaa yhteis-  
työssä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala -  
Terveystieteiden edistämisen koulutusohjelma. Ylemmän ammattikorkea-  
koulun opinnäytetyö. Viitattu 2.1.2010.  
[https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/39024/jamk\\_1212994450\\_3.pdf?sequence=1](https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/39024/jamk_1212994450_3.pdf?sequence=1)
- Nurmi, Jan-Erik; Ahonen, Timo; Lyytinen, Heikki; Lyytinen, Paula; Pulkkinen,  
Lea & Ruoppila, Isto 2006. Ihmisen psykologinen kehitys. Porvoo:  
Wsoy
- Pusa, Olli; Piirainen, Keijo & Kettunen, Aija 2004: Johdatus sosiaalitaloustietee-  
seen ja sosiaalipalvelujen talouteen. Diakonia-ammattikorkeakoulu,  
Kuopion yliopisto. Viitattu 30.1.2011.  
[http://pieksamaki.diak.fi/files/diak\\_pmk/Sosiaalitalous/Johdatussostaltieteeseen.pdf](http://pieksamaki.diak.fi/files/diak_pmk/Sosiaalitalous/Johdatussostaltieteeseen.pdf)
- Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna  
1992 käyttöön ottama suomennos. Helsinki: Kirjapaja
- Risikko, Paula; Oksala, Ilkka & Manner-Raappana 2007. Sosiaalinen vajaakun-  
toisuus ja sosiaalisen työllistämisen tarve.  
<http://www.tvy.fi/content/view/187/53/>. Viitattu 7.12.2009.
- Seppänen, Marjaana, Karisto, Antti & Kröger, Teppo 2007. Vanhuus ja sosiaali-  
työ; sosiaalityö avuttomuuden ja toimivuuden välissä. Jyväskylä:  
PS-KUSTANNUS
- Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Kasvatus-  
tieteiden tiedekunta. Oulu: Oulun yliopisto. Väitöskirja.  
<http://herkules oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf>
- Kananen & Salonen-Soulié 2003. Kannustavan sosiaaliturvan haaste. Sosiaali-  
ja terveysministeriön selvityksiä. Helsinki: Edita

- Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Tiedote. Mielenterveys- ja päihdepalvelujen järjestämiseen halutaan oppia. Viitattu 21.3.2011.  
<http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/view/1207265>
- Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto 2009. Hallituksen esitys HE 138/2009 vp valtion talousarvioksi vuodelle 2010. Viitattu 22.1.2010.  
[http://www.stkl.fi/lausunto\\_29.9.2009.html](http://www.stkl.fi/lausunto_29.9.2009.html)
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 12.1.2010.  
[http://www.stm.fi/sosiaali\\_ja\\_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/kuntoutus/kuntouttava\\_tyotoiminta](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/kuntoutus/kuntouttava_tyotoiminta)
- Sosiaalikollega 2010. Lasten pystyvyyden ja toimijuuden tukeminen formaaleissa ja informaaleissa konteksteissa. (2010–2013) Viitattu 20.8.2011.  
<http://www.sosiaalikollega.fi/kaste/pohjois-pohjanmaa-lapsen-hyva-arki/lasten-pystyvyyden-ja-toimijuuden-tukeminen-formaaleissa-ja-informaaleissa-konteksteissa.pdf>
- Suomen perustuslaki 731/1999. 11.6.1999.
- Suomen punainen risti 2001-2005. Spring – EQUAL-kumppanuushanke. Työn voimaannuttava vaikutus. Viitattu 22.4.2010.  
<http://www.redcross.fi/ext/spring/tuotteet/taitaja/voimaannuttava.html>
- Särkelä, Mona 2009. Miten huono-osainen voi olla osallinen. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Pro-gradututkielma. <http://kans.jyu.fi/aineistot/Maisteriohjelman-gradut/Sarkela-Mona-Gradu.pdf>
- Tuomi, Joni & Sarajärvi, Anneli 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Gummerus.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos i.a. Järjestöjen tärkeä rooli. Viitattu 31.1.2011.  
<http://info.stakes.fi/NR/rdonlyres/392DE4AE-F796-4B04-A0B3-A8418A6A4A01/0/Mielenterveysjapaihdedetyontyosuunnitelma.pdf>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011. Kuntouttava työtoiminta lisää pitkäaikais-työttömien hyvinvointia, mutta ei työllistä. Viitattu 27.8.2011.  
[http://www.thl.fi/fi\\_FI/web/fi/tiedote?id=23954](http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tiedote?id=23954)
- Työministeriö 2007. Vaikeasti työllistyvien osallistaminen on taloudellisesti kannattavaa. Viitattu 20.09.2010.  
[http://www.mol.fi/mol/fi/06\\_tyoministerio/05\\_tiedotteet/2007-01-12-02/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/05_tiedotteet/2007-01-12-02/index.jsp). Viitattu 3.12.2009.

Työministeriö 2011a. Palkkatuki. Viitattu 5.6.2011.

[http://www.mol.fi/mol/fi/01\\_tyonantajat/06\\_2rekrytoinnin\\_tuki/02\\_palkkatuki/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp)

Työministeriö 2011b. Työllisyyskatsaus. Viitattu 4.7.2011.

<http://www.tem.fi/files/30458/KESA11.pdf>

Työministeriö 2011c. Työharjoittelu ja työelämävalmennus. Viitattu 4.7.2011.

[http://www.mol.fi/mol/fi/00\\_tyonhakijat/01\\_tyonhaku\\_suomessa/07\\_tyoharjoittelu\\_ja\\_tyoelamavalmennustuki/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/01_tyonhaku_suomessa/07_tyoharjoittelu_ja_tyoelamavalmennustuki/index.jsp)

Työministeriö 2011d. Työkokeilu työpaikalla. Viitattu 2.6.2011.

<http://www.mol.fi/toimistot/savonlinna/Verkkosivut/tyokokeilu.htm>

Työpajatieto 2009. Mitä on sosiaalinen työllistäminen? Viitattu 12.11.2009.

[http://www.yhdistystieto.fi/tyopajatieto/mita\\_on\\_sosiaalinen\\_tyollistaminen/](http://www.yhdistystieto.fi/tyopajatieto/mita_on_sosiaalinen_tyollistaminen/).

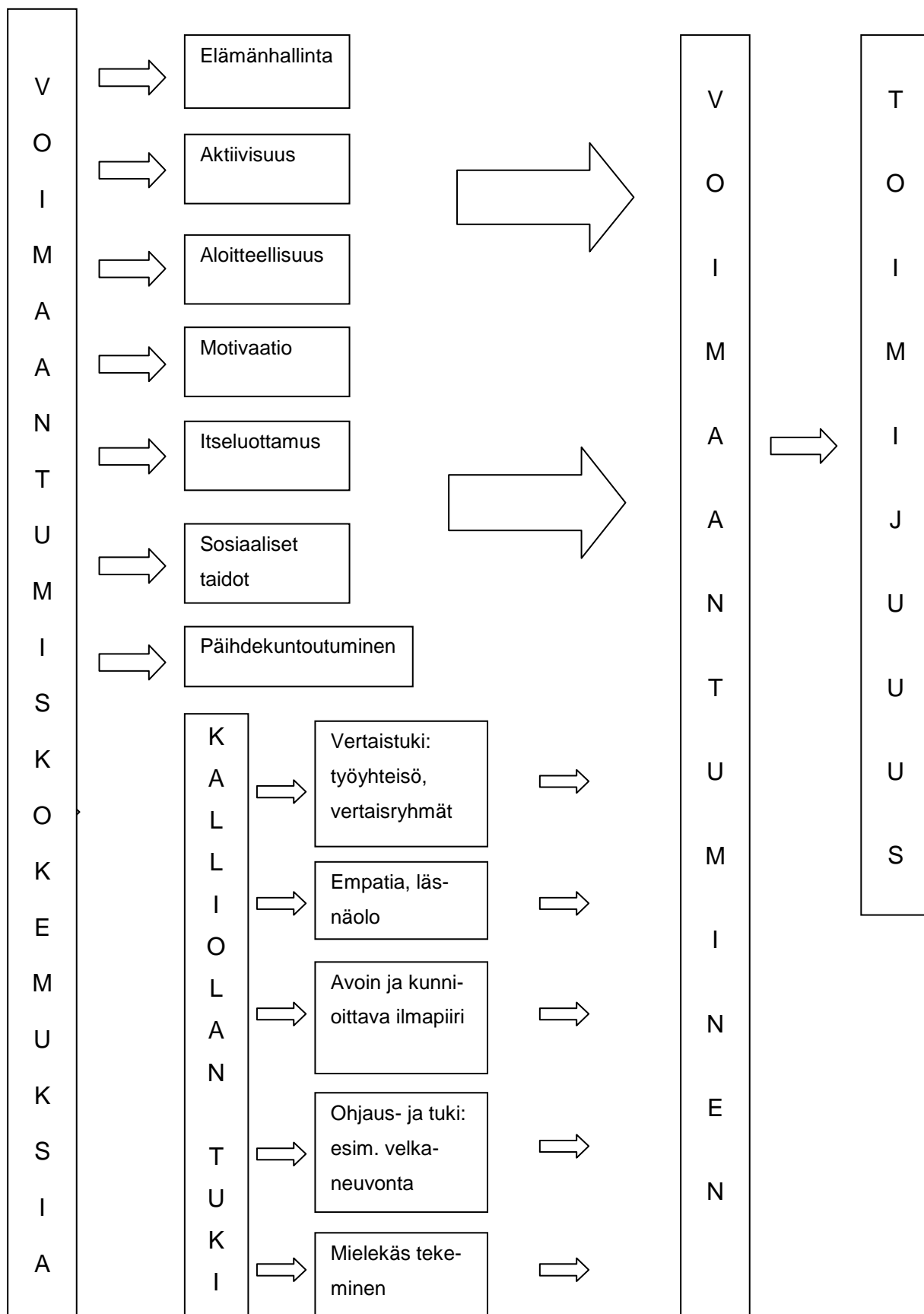
Uusitalo, Hannu 1991. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Helsinki: WSOY

Valtioneuvoston kanslia 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. Viitattu 1.7.2011.

<http://www.vn.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf332889/fi.pdf>

# LIITE 1: Voimaantumisen ja toimijuuden kehittyminen

Kuvio 1. Voimaantumisen ja toimijuuden kehittyminen työllistämisjaksolla





## LIITE 2: Teemahaastattelurunko

- 1 Taustatiedot
- 2 Millaisessa elämäntilanteessa olit kun työllistämiskaus alkoi?
- 3 Mitä oli tapahtunut sitä ennen ja kuinka pitkään olit ollut poissa työelämästä?
- 4 Mistä ohjautuit työllistämiskausolle (itsenäisesti/julkisen sektorin kautta)?
- 5 Mitä halusit tai tavoittelit aloittaessasi työllistämiskauden? Jos ei tavoitteita, niin missä vaiheessa työllistämiskauden aikana tavoitteet alkoivat hahmottua?
- 6 Uskoitko, että voisit saavuttaa asettamasi tavoitteet?
- 7 Mitä piti tapahtua, ennen kuin oli mahdollista saavuttaa/päästä tavoitteisiin?
  - Mitä esteitä piti voittaa?
- 8 Kerro tuntemuksistasi, kun aloitit työt toimipaikassa?
- 9 Työtehtävät työllistämiskausolla?
  - Tuntuiko työ tärkeältä?
- 10 Pääsitkö itse osallistumaan työtehtävien suunnitteluun?
- 11 Mitä mieltä olit työnohjauksesta? Saitko mielestäsi riittävästi palautetta työstäsi?
- 12 Mitä sait työltä?
  - Mitä toimipaikka pystyi antamaan/tarjoamaan?
- 13 Mitä asioita koet, että toimipaikassa voisi tai pitäisi mielestäsi parantaa?
  - Mikä oli parasta ja mitä kehitettävää?
- 14 Mitä työllistämiskaus on antanut sinulle?
  - Miten toimipaikka on ollut avuksi?
- 15 Mikä tilanne oli, kun työllistämiskaus loppui?
  - Miten elämä jatkui eteenpäin?
- 16 Mikä merkitys työllistämiskausolla on ollut elämällesi?
- 17 Miten työllistämiskaus on auttanut sinua elämässä eteenpäin?
- 18 Mikä mielestäsi on ollut työllistämiskauden osuus tässä?
- 19 Jos vertaat työllistämiskausoa esim. jossain muualla (yksityinen, kunnallinen) tekemääsi työhön/työllistämiskausoon, niin miten voisit vertailla näitä? Olivatko tavoitteet kenties erilaiset?
- 20 Mitä teet tällä hetkellä elämässäsi? Oletko tyytyväinen elämääsi juuri nyt?