



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Nina Tiainen & Oona Kentz

# Työvalmentajan rooli osatyökykyisen työllistymiseen tähtäävässä tuetun keikkatyön mallissa -Puuttuva pala hanke.

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi

sosiaalialan ohjelma

Opinnäytetyö

SX00BU42-3068

9.11.2020

Tekijä(t) Otsikko	Nina Tiainen & Oona Kentz Työvalmentajan rooli osatyökykyisen työllistymiseen tähtäävässä tuetun keikkatyön mallissa – Puuttuva pala – hanke
Sivumäärä Aika	28 sivua + 1 liite 15.9.2010
Tutkinto	Sosisnomi AMK
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	sosiaaliala
Ohjaaja(t)	tutkintovastaava Jyrki Konkka tutkintovastaava Tiina Lehto-Lunden
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli hankkia tietoa työvalmentajan roolista osatyökykyisen henkilön työhönvalmennusprosessissa. Metropolia Ammattikorkeakoulu sekä Etelä-Suomen Klubitalo Eskot ry:n aloittaman Puuttuva pala - hankkeen tarkoituksena on auttaa osatyökykyisiä mielenterveyskuntoutujia työllistymään tuettuun keikkatyöhön. Apuna tässä käytetään työvalmentajia. Aihe oli mielenkiintoinen ja yhteiskunnallisesti tärkeä, sillä mielenterveyden ongelmista, sekä muista syistä johtuvat pidempiaikaiset työttömyys- tai työkyvyttömyysjaksot tulevat yhä lähemmäs useampia meitä, joko omakohtaisesti, läheistemme- tai ystäviemme kautta.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin haastattelemalla työvalmentajina toimivia henkilöitä. Empiirisenä tutkimusmenetelmänä toteutettiin teemahaastattelut, joiden avulla selvitettiin työvalmentajien kokemuksia työvalmentajan roolista, osatyökykyisten työllistymisprosessissa. Teoreettisina lähtökohtina käytettiin sosiaalipedagogisen viitekehyksen mukaista toipumisorientaatiota ”recovery orientation”, voimaantumista ”empowerment” sekä osallisuutta. Näistä sosiaalipedagogisista käsitteistä käsin kuvataan työvalmentajan roolia ja valmennusprosessia, osatyökykyisen toipumista itsenäiseen työntekoon sekä kuulumista työyhteisöön ja sen kautta voimaantumiseen. Tutkinnallisen opinnäytetyömme loppuarvioinnissa osoitettiin, että työvalmentajan roolissa, osatyökykyisen ohjaamisessa sekä valmentamisessa on hyötyä pitkästä työkokemuksesta ja monipuolisesta työelämäyhteyksien tuntemisesta. Työvalmentajalla huomattiin olevan mahdollisuuksia esimerkiksi osatyökykyisen osaamisen, sitoutumisen ja sosiaalisten taitojen testaamiseen. Työvalmentaja kuvattiin haastatteluissa mahdollistajana sekä osatyökykyisen työhön liittyvien haaveiden ja mahdollisuuksien arviojana. Heidän rooliaan kuvattiin myös rinnalla kulkijaksi ja tukijaksi työllistymisprosessissa.</p> <p>Metropolia Ammattikorkeakoulun sekä Etelä-Suomen Klubitallot Eskot ry:n aloittamassa Puuttuva pala -hankkeessa ovat mukana keikkatyöhön haluavat osatyökykyiset sekä mahdolliset keikka- ja kesätyötä tarjoavat työntajat, kuten oppilaitokset, kaupungit, seurakunnat, TE-toimistot ja muut sidosryhmät.</p>	

Avainsanat	puuttuva pala, työvalmentaja, osatyökykyinen,
------------	---

Author(s) Title	Nina Tiainen & Oona Kenz The role of job coaches in assisting people who are unable to work full time, to return to part time casual employment - The missing piece projekt.
Number of Pages Date	28 pages +1 appendice 5 May 2010
Degree	Bachelor of Social Sciences
Degree Programme	social services
Specialisation option	social work
Instructor(s)	Jyrki Konkka degree equivalent Tiina Lehto-Lunden degree equivalent

### Summary of Thesis

The goal of our thesis was to acquire information about the role of a job coach helping a partially able person to get temporary work by a coaching process. We found this topic interesting and societal importance, as mental health problems and longer-term unemployment or periods of disability due to other reasons come closer for more and more of us. us all. Either due to your own or your loved ones.

The Missing - Piece project, started by Metropolia amk and Clubhouses Eskot ry, and involves part-working people who want to work temporary, as well as potential companys and summer work providers such as educational institutions, cities, parishes, TE - offices and other stakeholders. The theoretical starting points of our thesis are recovery orientation "recovery" in accordance with the Social Pedagogical Framework, as well as inclusion, "empowerment". With these social pedagogical concepts, we describe recovery for independent work as well as being part of the working community. We conducted a themed interview as an empirical research method based on experience-based responses from interviewing job coaches about the role of their job as coaches. Opening questions about the theme challenge posed charted the role of the job coach. In assessing the outcome of our research thesis, we found that the role of the job coach in guiding and coaching the part-able-workers is good for a long work experience in that field.

A job coach can test the commitment, competence and social skills of a part-able-bodied person. The job coach also acts as an enabler in assessing the dreams and opportunities associated with work of a part-able-bodied person. Work coaches experienced and described their roles alongside as a walker and supporter in the process of employing part-able-workers.

### Keywords

Missing piece project, role of a job coach, temporary work

## Sisällys

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	1
<b>2</b>	<b>Toimintaympäristö</b>	2
2.1	Puuttuva pala -hankkeen keikkatyön tavoite	3
2.2	Etelä-Suomen klubitalo Eskot ry	3
2.3	Kattojärjestö Vates-säätiö	3
<b>3</b>	<b>Teoreettiset lähtökohdat / tietoperusta</b>	4
3.1	Osallisuus	4
3.2	Voimaantuminen - empowerment	5

3.3	Toipumisorientaatio – recovery orientation	5
3.4	Työn merkityksen määrittelyä kokemuksena oman työn tärkeydestä	7
3.5	Opinnäytetyön toteutus	8
3.6	Tutkimusstrategia	8
3.7	Toteutus	10
3.8	Tutkimuksellisen aineiston hankinta	10
3.9	Kysymykset	12
<b>4</b>	<b>Eettiset näkökulmat</b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen analysointi ja lopputulos</b>	<b>16</b>
<b>6</b>	<b>Pohdinta ja johtopäätökset</b>	<b>22</b>
<b>7</b>	<b>Lopuksi</b>	<b>25</b>
	<b>Lähteet</b>	<b>27</b>
	Liitteet	
	Liite 1. Liitteen nimi	
	Liite 2. Liitteen nimi	

## 1 Johdanto

Työssä käyminen on yleisesti ottaen hyväksi myös mielenterveydelle. Työ tuo työntekijälle tuloja ja turvallisuuden tunnetta. Työssä käyminen lisää osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta ja antaa parhaimmillaan työntekijälle sosiaalista tukea. Työelämä on kuitenkin muuttunut viimevuosina haastavammaksi. Stressi ja mielenterveyden häiriöt aiheuttavat paljon sairauspoissaoloja ja ne ovatkin nousseet yleisimmäksi työkyvyttömyyseläkkeen aiheuttajaksi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan vuonna 2018 jopa 7400 työkäistä sai sairauspäivärahaa mielenterveyden häiriöiden perusteella, yhteensä 4,6 miljoonalta päivältä. (THL: 2018.) Suorien kustannusten lisäksi syntyy myös epäsuoria kustannuksia menetetyistä työpanoksesta. On siis sekä ihmisen itsensä että yhteiskunnan kannalta tärkeää pyrkiä tukemaan näiden työntekijöiden palaamista takaisin työelämään, silloinkin kun vointi mahdollistaa vain vähäiset työtuntimäärät.

Metropolia on yhdessä Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:n kanssa aloittanut vuosina 2019 – 2021 toteutettavan hankkeen ”Puuttuva pala – Tuetun keikkatyön malli” joka edistää ja kehittää työllisyyspolkuja tuettujen työllistämismuotojen ja avoimien työmarkkinoiden välille. Hankkeen tavoitteena on parantaa vaikeasti työllistettävien työ- ja toimintakykyä ja valmiuksia työelämään, sekä lisätä työllistymismahdollisuuksia keikkatyö-mallin avulla (Metropolia tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta). Hankkeessa työllistymisen mahdollisuutta keikkatöihin edesauttaa työvalmentajien käyttö.

Koimme tämän aiheen ja hankkeen mielenkiintoiseksi ja yhteiskunnallisesti tärkeäksi, sillä mielenterveyden ongelmat ja joko niistä, tai jostain muusta syystä johtuvat pidemmät työttömyys-/työkyvyttömyysjaksot tulevat yhä lähemmäs useimpia meistä, joko oma-kohtaisina kokemuksina tai ystäviemme ja läheistemme kautta. Työssä käymistä pidetään ihmisen perusoikeutena ja niin tärkeänä, että se on otettu mukaan YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen: ”Jokaisella on oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin sekä suojaan työttömyyttä vastaan” (YK:n Ihmisoikeuksien Yleismaailmallinen julistus, Artikla 23). Koska työelämä muuttuu aina vain vaativammaksi ja työntekijöiltä vaaditaan enemmän ja enemmän, voi unohtua se tosiseikka, että osatyökykyinen ihminen ei ole työkyvytön vaan työkykyinen kunhan työolosuhteita ja työaikoja muokataan hänelle sopivammiksi (THL).

Puuttuva Pala – hanke on lähtenyt vastaamaan tähän tarpeeseen. Ajatuksena on, että osatyökykyinen ihminen voisi tehdä keikkatyötä työehtosopimuksen mukaisella palkalla,

sellaisilla tuntimäärillä ja sellaisessa työssä, jossa hän kykenee toimimaan työkykyisenä. Tämä on myös yrityksille mahdollisuus kantaa yhteiskuntavastuunsa. Työhön palaaminen tauon jälkeen ei varmasti ole yksinkertaista ja siksi hankkeessa on mukana työvalmentajia, jotka tukevat alkuun pääsemisessä. ”Mikä on näiden työvalmentajien rooli osatyökykyisten työllistymisessä hankkeen kautta?” oli kysymys, joka hankkeen vastaaville syntyi ja yhdessä heidän kanssaan päätimme lähteä selvittämään tätä kysymystä.

Koska ESKOT ry:n toimintaperiaatteena on edistää nimenomaan mielenterveyskuntoutujien asemaa ja toimintamahdollisuuksia, sekä työllistymisen yleisiä edellytyksiä yhteiskunnassa ja koska mielenterveys näyttelee merkittävää roolia sekä työssä pysymisessä, että työkyvyttömyyden syntymisessä, päätimme myös omassa opinnäytetyössämme keskittyä pääasiallisesti mielenterveydellisistä syistä osatyökuuntoisten työntekijöiden työvalmentajina toimivien rooliin. Ryhmään kuitenkin kuuluu myös muista syistä osatyökykyisiä, mutta emme tässä opinnäytetyössämme sivua heitä.

## 2 Toimintaympäristö

Puuttuva pala -hankkeen toimintaympäristöä ovat osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä edistävät yritykset, yhteisöt, järjestöt ja muut yhteistyötahot. Hankkeessa ovat mukana keikkatyöhön haluavat osatyökykyiset, sekä potentiaaliset keikka- ja kesätyön tarjoajat kuten oppilaitokset, kaupungit, seurakunnat, TE-toimistot ja muut sidosryhmät. Malli otetaan aluksi käyttöön pääkaupunkiseudulla ja sitä on tarkoitus laajentaa myös muualle Etelä-Suomeen, sekä kansallisesti ja kansainvälisesti. Hanketta rahoittavat Euroopan sosiaalirahasto ESR ja Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus STEA. Metropolia AMK:n tärkein yhteistyökumppani hankkeessa on Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry (Metropolia tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta). Tässä toimintaympäristössä tarkoituksemme oli selvittää missä ja ketkä antavat työvalmennusta ja miten sitä käytännössä toteutetaan. Tarkoituksenamme oli myös selvittää, millaiseksi työvalmentajat kokevat roolinsa tehtävässään. Avasimme työssämme myös keskeisiä käsitteitä ja niihin liittyviä teorioita, joiden avulla työvalmentajien roolia on helpompi ymmärtää.

## 2.1 Puuttuva pala -hankkeen keikkatyön tavoite

Tuettu keikkatyö tarjoaa työnhakijoille mahdollisuuden kokeilla työelämävalmiuksia ja saada työkokemusta avoimilta työmarkkinoilta työehtosopimuksen mukaisella palkalla. Keikkatyön tarjoajille malli on hallinnollisesti kevyt tapa työllistää kohderyhmää ja kantaa yhteiskuntavastuuta. Yksilön, läheisten ja yhteiskunnan kannalta on tärkeää saada kaikkien työpanos käyttöön myös silloin, kun työtuntimäärä on pieni. Puuttuva pala -hankkeen tavoitteena on parantaa vaikeasti työllistettävien työ- ja toimintakykyä sekä valmiuksia työelämään. Hanke myös kasvattaa työnhakijoiden osallisuuden kokemusta tuetun keikkatyön mallin tarjoamien työllistymismahdollisuuksien kautta.

## 2.2 Etelä-Suomen klubitalo Eskot ry

“Klubitalo ESKOT ry:n tarkoitus on edistää mielenterveyskuntoutujien, sekä muutoin psykososiaalista tukea tarvitsevien asemaa, oikeuksia, osallisuutta ja toimintamahdollisuuksia sekä työllistymisen yleisiä edellytyksiä yhteiskunnassa. Yhdistys toteuttaa kansainvälisen klubitalojärjestön Clubhouse Internationalin (CI) hyväksymien laatusuositusten mukaista Fountain House-klubitalotoimintaa... Suomessa yhdistyksellä on seitsemän klubitaloa. Toiminta perustuu ihmisarvoa kunnioittavalle yhdessä tekemiselle. Klubitalon jäsenistöön kuuluu ihmisiä, joiden on vaikea työllistyä vapaille työmarkkinoille. Heistä suurin osa on kuntoutustuella tai eläkkeellä, mutta siitä huolimatta heillä olisi halukkuutta ja kykyä tehdä ainakin osa-aikaisesti töitä.” (Etelä-Suomen Klubitalo Eskot ry).

## 2.3 Kattojärjestö Vates-säätiö

Työvalmennuksen kattojärjestönä toimii Vates-säätiö, joka ”toimii asiantuntijaorganisaationa vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden yhdenvertaiseksi työllistymiseksi.” ([www.vates.fi](http://www.vates.fi))

Vates-säätiö on asiantuntijaorganisaatio, ei palveluntuottaja, eikä siellä tehdä työvalmennusta. Säätiön työntekijöiden tehtävänä on toimia asiantuntijan roolissa ja sitä kautta vaikuttaa asiantuntijana palvelujärjestelmässä kehittäen työvalmentajien ammattitaitoa. Asiantuntijaorganisaation tehtävänä on kehittää ja kouluttaa muita alalla toimivia organisaatioita, joissa toimii työvalmentajia, joiden tavoitteena on työllistää eri tavoin eri aloilla osatyökykyisiä henkilöitä, kertoi yksi haastateltavistamme.

### 3 Teoreettiset lähtökohdat / tietoperusta

Käytämme opinnäytetyömme sosiaalipedagogisina viitekehyksinä toipumisorientaatiota “*recovery orientation*” sekä voimaantumista “*empowerment*” ja niiden vaikutusta osallisuuden kokemukseen. Osallisuudella viittaamme tässä opinnäytetyössämme sosiaalipedagogisen osallisuuden käsitteeseen, eli ajatukseen osallisuudesta ja siitä, että “kuuluu johonkin”. (Nivala, E. & Ryyänen, 2013; Hämäläinen, J. 2008, 26)

#### 3.1 Osallisuus

Osallisuus ei määritelmänä ole yksilön ominaisuus eikä yksilön toimintaa, vaan jotain mikä toteutuu ihmisen ja yhteisön suhteessa. Usein keskitytään tarkastelemaan vain jotain puolta tästä suhteesta, eikä huomioida kaikkia osallisuuden tekijöitä. Sosiaalipedagogisen osallisuuskäsitteen hahmottelussa on pyrittävä tarkastelemaan suhdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Yksi mahdollisuus on jäsentää osallisuutta kolmen ulottuvuuden avulla. Ihminen on osallinen yhteisössä, kun hän:

- 1) on osa yhteisöä (eli kuuluu johonkin)
- 2) toimii osana (eli osallistuu)
- 3) kokee olevansa osa yhteisöä (eli tuntee kuuluvansa)

Osallisuuden toteutumisen edellytyksenä on kaikkien näiden kolmen kohdan toteutuminen. Osallisuus tarkoittaa yhteisön jäsenenä olemista ja toimimista sekä olemisen ja toimimisen synnyttämää kokemusta yhteisöön kuulumisesta omana itsenään. Osallisuudessa on mahdollista olla myös erilainen suhteessa muihin ja silti osa yhteisöä. Yhteisöllä tarkoitamme yhtä lailla pieniä, konkreettisia ja paikallisia lähiyhteisöjä kuin myös abstrakteja yhteisöjä, kuten yhteiskuntaa ja laajimmillaan ihmiskuntaa. Osallisuus voi siis toteutua suhteessa hyvin eriluonteisiin ja erikokoisiin yhteisöihin, jos ne vain mahdollistavat kuulumisen ja osallistumisen yhteisön elämään jossain merkityksessä, sekä kuulumisen tunteen kehittymisen. Saman ihmisen osallisuus eri yhteisöissä on yleensä eri vahvuista: jossakin yhteisössä se voi olla hyvin vahvaa ja toisessa samanaikaisesti lähes olematonta. (Nivala, E & Ryyänen, S. 2013; Hämäläinen, J. 2008. 26). Luukkalan (2019) mukaan leimatuksi tuleminen on pahempaa kuin onnettoman olemisen, on onnetonta olla masentunut ja ahdistunut, mutta pahinta on, jos siitä seuraa toiminnallisten ja sosiaalisten piirien ulkopuolelle jääminen. Ihminen voi tuntea itsensä ahdistuneeksi ja

masentuneeksi ilman että hänessä on mitään vikaa, mutta hänen käytöksensä muuttuu omituiseksi, jos hänet eristetään muista. Voidaan nähdä, että lähtökohtana onnellisuudelle onkin kytkeytyminen johonkin itseään suurempaan, sellaiseen mikä antaa elämälle tarkoituksen ja merkityksen ts. mielekästä tekemistä ja samoista asioista kiinnostuneita ihmisiä, merkityksellisyyttä. Monille ihmisille on hyvin tärkeää löytää oma ja mielekäs paikka työelämässä, mutta jos taidot puuttuvat, on vaikea löytää rohkeutta ja keinoja toteuttaa haaveensa. (2019.)

### 3.2 Voimaantuminen - empowerment

Voimaantumisella viitataan yksikön omaan prosessiin, jonka aikana ihminen oppii näkemään itsensä vahvempana ja uskaltaa laittaa itselleen uusia tavoitteita. Alun perin voimaantumisella tarkoitettiin alistetussa asemassa olevien ihmisryhmien aktiivisuuden ja vaikutusvallan vahvistamista. Voimaannuttamiseen, eli *empowermentiin* liittyy myös vallan käyttöä. Sosiaalitieteissä puhutaan ns. voimaannuttavasta aikaansaamisvallasta. *Empowermentiin*, eli voimaannuttamiseen käytetään aikaansaamisvaltaa. Aikaansaamisvaltaa käyttäessään ohjaajan vallankäytön tavoitteena on lisätä ohjattavan voimavaroja eli resursseja siten, että ohjattava tunnistaa omia intressejään ja voi toteuttaa niitä. Tällaista vahvistavaa aikaansaamisvaltaa kutsutaan sosiaalitieteissä resurssivallaksi. Kuten kaikkeen vallankäyttöön liittyy myös resurssivaltaan riskejä, sillä hyvästä tarkoituksesta huolimatta myös aikaansaamisvalta voi olla ohjattavalle yhtä lailla ”haitallista tai kielteistä alistamisvaltaa, kuin myönteistä ja edullista resurssivaltaa”. Parhaimmillaan tällä voimaannuttamisella kuitenkin edistetään ohjattavan omien tarpeiden toteutumista tarvittavaan suuntaan. (Hallamaa, J. 2017.)

### 3.3 Toipumisorientaatio – recovery orientation

Toipumisorientaatiolla eli termillä *recovery orientation* tarkoitamme tässä opinnäytetyössä palvelunkäyttäjän asemaa suhteessa työvalmentajaan. Palvelunkäyttäjä/osatyökykyinen nähdään toimijana, oman elämänsä asiantuntijana. Mielenterveyskuntoutuja on tähänastisissa hoitosuhteissa nähty potilaana ja yleensä hoidon objektina, johon hoitotaho on käyttänyt ammatillista asiantuntijavaltaa. Holhottuna olijan rooli on saattanut aiheuttaa hoidettavissa passivoitumista sekä ulkopuolisuuden ja merkityksettömyyden tunteita. Toipumisorientaatio-suuntauksen mukaan palvelunkäyttäjistä tulee tärkeä osallinen oman hoitonsa suunnittelussa ja valmennussuhteesta tulee enemmän yhteis-

työsuhteen kaltainen. Palvelunkäyttäjää kuullaan ja hänen mielipiteensä otetaan huomioon. Ajattelumalliin liittyy havainto, että ihmistä ei voida motivoida ulkoapäin painostamalla. Motivaatio toipumisen suuntaan voi löytyä, kun se lähtee osatyökykyisen omista tavoitteista ja mielenkiinnon kohteista. Kun huomaa itse pystyvänsä ja onnistuvansa, toiveikkuus omien voimavarojen ja mahdollisuuksien suhteen vahvistuu. Masentuneena ja ahdistuneena ihminen saattaa tehdä helposti huomaamattaan tai voimattomuuttaan valintoja, jotka hankaloittavat tilannetta entisestään. Positiivisen psykologian edustaja Martin Seligman (1992) kuvaa ilmiötä ”opittuna avuttomuutena”. Ihminen, joka on ”oppinut avuttomaksi” on yleensä onnistunut uskottelemaan itselleen, että hän ei tiedä eikä osaa, vaikka hän todellisuudessa olisi paljonkin kykenevämpi, kunhan vain uskoisi ja luottaisi itseensä. Tällaisesta opitusta avuttomuudesta voi myös poisoppia, mutta silloin kun omat voimat eivät riitä, tarvitaan rinnalla kulkijaa opastamaan ja tukemaan, jotta usko omiin kykyihin saadaan palautettua. (Jouni Luukkala 2019). Ohjauksella pyritään antamaan ohjattavalle apu, lisäresurssi, jonka avulla hän pystyy tekemään asioita, joita ei ilman lisäresurssia pystyisi. Jotta tällainen lisäresurssi olisi todellinen apu, täytyy ensin löytää tarve, johon lisäresurssi voidaan kohdistaa. Ohjauksella pyritään vahvistamaan ja parantamaan heikentyneitä fyysisiä ja psyykkisiä edellytyksiä sekä antamaan neuvoja ja tietoa. (Hallamaa, J. 2017.)

Yksilön ohjauksen tulee olla juuri tämän kyseisen yksilön tukemista ja ohjaamista hänelle sopivalla tavalla. Ohjauksessa voidaan hyödyntää psykoterapeuttisia teorioita, kuten ihmiskuvaa ja tietoa ihmisen psyykkisestä rakentumisesta ja muutoksesta, sekä auttavaa ja ohjaavaa vuorovaikutusta, mutta se pitää erottaa psykoterapialle tyypillisestä määrittelevästä ja diagnosoivasta vallasta työskentelykumppanuudeksi. Vuorovaikutuksessa pitäisi pyrkiä huomioimaan ohjattavan omaa kokemusmaailmaa ja ottaa se yhteisen pohdinnan aiheeksi. Näin ohjausta voidaan keskittää ohjattavan suuntaamiseen hänen omaan henkilökohtaiseen tulevaisuuteensa, oppimisen ja itsereflektion kautta. Ohjattava tuo ohjaustilanteeseen tietoa omasta tilanteestaan ja ongelmastaan ja ohjaaja ammatillista asiantuntijatietämystään, jonka avulla pyritään löytämään yhdessä ongelmaan ratkaisu. Tällaisessa niin sanotussa ohjauksellisessa kohtaamisessa tasapainotellaan ”kasvattajan paradoksin” kanssa, eli sen että vaikutetaan ohjattavaan riittävästi, ilman että hänen autonomiansa kärsii siitä. (Vehviläinen, S. 2014.) Onnistuneen yhteistoiminnan ”liimaksi” tarvitaan ohjaajan ja ohjattavan välille syntyvää luottamusta. Se miten osapuolten intressit kohtaavat, ja minkä tyyppiselle luottamukselle on edellytykset ohjaustilanteessa, vaikuttaa suuresti ohjaustilanteen onnistumiseen. Ohjaustilanteessa luottamus

perustuu vastavuoroisuuteen, eli siihen, että molemmat luottavat siihen, että toinen osapuoli haluaa olla luottamussuhteessa hänen kanssaan. Parhaassa tapauksessa ohjaus koetaan ”me-tilaiseksi toiminnaksi”, jossa molempien intressi ja tavoite ovat samat. Jos näin ei ole, voi hyvän lopputuloksen aikaansaaminen olla haastavaa. (Hallamaa, J. 2017). Jos yhteistyö perustuu valtaan, eli esimerkiksi siihen, että joku, vaikkapa Työ- ja elinkeinopalvelut vaatii osallistumista, on lopputulos todennäköisesti hyvin erilainen, kuin tilanteessa, jossa syntyy aito yhteiselle intressille ja luottamukselle perustuva, ohjattavan omia tavoitteita tukeva ohjaustilanne.

Pro gradu -työssään Toipumisteoreettinen näkökulma kuntoutumiseen - Mielenterveyskuntoutujien kokemuksia ja käsityksiä toipumisesta, sekä siihen vaikuttavista tekijöistä Anna Tonttila (2018) siteeraa Hännistä ja toteaa, että *Recovery* -ajattelun pohjana käytetään nykyään tietoa siitä, että myös mielenterveysongelmiin sairastuneilla ihmisillä on samanlaisia tarpeita ja haluja kuin muillakin (Hänninen 2012, 44 sit. Tonttila 2018). Tässä yhteydessä työnteon tärkeys nostetaan pinnalle muun ”normaalin yhteiskunnallisen toiminnan rinnalla”. Nämä ns. ”normaalit toiminnot” nostetaan kuntoutumisen keskeisiksi tavoitteiksi paranemisprosessissa, eikä mahdollisuuksina paranemisen jälkeen. Jotta hoito olisi hyödyllistä sen tulee edistää näitä päämääriä. (Shepherd ym. 2008, 4.)

#### 3.4 Työn merkityksen määrittelyä kokemuksena oman työn tärkeydestä

Työn merkitystä on pyritty havainnoimaan ja määrittelemään erilaisin keinoin ja termein. Kiinnostuksen kohteena ovat olleet yksilön arvot, motivaatio ja uskomukset. Keskeinen osa työmotivaation syntymistä on kokemus oman työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä. Työn merkityksellisyydellä tarkoitetaan laveasti määritellen ihmisen kokemusta oman työnsä tärkeydestä, tarkoituksesta ja merkittävydestä. (Sahimaa 2017.)

Nyky-yhteiskunnassa perinteiset merkityksellisyyden lähteet, kuten uskonto, ovat menettäneet painoarvoaan, ja sen myötä on työstä perheen ohella tullut yksi keskeisimmistä merkityksellisyyden lähteistä. Useimmissa työn merkityksellisyydestä kirjoitetusta määritelmistä nousee esiin kolme teemaa. Kun siis puhutaan merkityksellisestä työstä, sillä tunnutaan tarkoittavan yhtä tai useampaa näistä kolmesta asiasta:

- 1) Arvokkuus (significance), työssä itsessään on jotain arvokasta.
- 2) Hyvää tuottava päämäärä (broader purpose), työ tuottaa jotain arvokasta.

- 3) Itsensä toteuttaminen (self-realization), työntekijä pääsee sen kautta ilmaisemaan ja toteuttamaan itseään.

Työn arvokkuus ja merkityksellisyys tuntuvat siis syntyvän ennen kaikkea mahdollisuudesta toteuttaa itseään ja tehdä työnsä kautta jotain hyvää. (Frank Martela, 2018.)

### 3.5 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyömme lopputuloksen kannalta oli tärkeää valita sellainen tutkimusstrategia, jonka avulla oli mahdollista selvittää, miten työvalmentajat itse mieltävät osallisuuden ja voimaantumisen käsitteet sekä niiden mukaisen ohjaamisen. Miten heidän käsityksensä näkyy heidän ohjaustyössään? Voiko työvalmentaja omalla ohjauksellaan vahvistaa ohjattavan osallisuuden kokemusta? Näkeekö työvalmentaja ohjattavan vahvuudet ja voimavarat? Ja miten hän saa ohjattavaa kokemaan subjektiivista osallisuutta ja motivoitumaan?

### 3.6 Tutkimusstrategia

Opinnäytetyömme tutkimusstrategiana on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on etsiä ja kerätä tutkittavasta aihealueesta aineistoa, sekä analysoida ja käsitellä sitä. Analyysit ovat sidoksissa aineistoon. (Ojanen, Miia 2018).

Laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista koottu tieto. Haastattelulla tarkoitetaan tässä henkilökohtaista haastattelua, jossa haastattelija esittää kysymykset suullisesti ja kirjaa vastaukset muistiin itse. Kyselyssä taas tiedonantaja täyttää kyselylomakkeen itse. Haastattelun etuna on mahdollisuus tarkentaa ja syventää kysymyksiä sekä tarkistaa vastauksia. On myös mahdollista esittää kysymykset siinä järjestyksessä kuin tutkija katsoo aiheelliseksi haastattelutilanteen edetessä ja tarvittaessa muuttaa alkuperäistä järjestystä. Haastattelun tarkoituksena on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Haastattelija voi samalla toimia myös havainnoitsijana ja huomioida saamiensa vastauksien lisäksi sen, miten asia on sanottu.

Metsämuurosen (2008, 245-246) mukaan haastattelu sopii hyvin tiedonhankintamenetelmäksi, kun halutaan tarkkailla syvemmin joitain ennalta määriteltäviä aiheita, saada siitä yksityiskohtaisempaa tietoa.

Teemahaastattelu sijoittuu formaaliudessaan lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun väliin. Haastattelu ei etene tarkkojen, yksityiskohtaisten valmiiksi muotoiltujen kysymysten kautta kuten lomakehaastattelussa, vaan väljemmin kohdennettujen, ennalta suunniteltujen teemojen mukaan. Haastattelussa edetään kysymällä haastateltavilta suoraan sovittuun aiheeseen liittyviä kysymyksiä ja täydennetään niitä tarkentavilla kysymyksillä. Teemahaastattelu on astetta strukturoidumpi kuin avoin haastattelu, sillä siinä aiempien tutkimusten ja aihepiirien tutustumisen pohjalta valmistellut aihepiirit ja teemat ovat kaikille haastateltaville samoja, vaikka niissä liikutaankin joustavasti ilman tiukkaa etenemisreittiä. Eteneminen tapahtuu siten, että keskeiset teemat seuraavat toisiaan ja niihin liitetään tarkentavia kysymyksiä. Teemahaastattelu on käytännönläheinen menetelmä ja siinä pyritään huomioimaan suorien vastausten lisäksi ihmisten tulkinnat ja merkitys, jonka he antavat vastauksilleen. Metodologisesti teemahaastattelussa korostetaan nimenomaan ihmisten tulkintoja tutkittavasta asiasta sekä sitä, miten merkitykset syntyvät. Ihmisten vapaalle puheelle ja vuorovaikutukselle annetaan tilaa, vaikka ennalta päätetyt teemat pyritään keskustelemaan kaikkien tutkittavien kanssa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47-48, 66; Eskola & Suoranta 2000, 86-87.) Teemahaastattelun kysymykset ja niihin saadut vastaukset yhdistetään niitä ympäröivään viitekehykseen, eli siihen mitä tarkasteltavasta ilmiöstä jo tiedetään. Tämä auttaa hahmottamaan tutkittavaa ilmiötä ja samalla se antaa suuntaa haastattelulle.

Teemahaastattelun haasteena on saada jatkoanalyysien kannalta riittävä ja riittävän monipuolinen materiaali tulosten arviointiin. Laadullisissa tutkimuksissa pyritään kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa ja ymmärtämään tiettyä toimintaa, tilastollisia yleistyksiä tekemättä. Laadullisen analyysin tekemiseksi on tärkeä päättää, mikä nimenomainen aihe aineistossa kiinnostaa ja käyttää siihen liittyviä vastauksia analyysin pohjana (Tuomi & Sarajärvi 2017.) Tästä syystä on tärkeä löytää haastateltaviksi ihmisiä, jotka tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on omakohtaista kokemusta asiasta. Aineistonkokoamismenetelmänä voidaan käyttää esimerkiksi niin sanottua lumipallo-otantaa, jossa haastattelujen alkuvaiheessa tiedetään vain yksi tai muutama avainhenkilö, joka sitten johdattaa uusien haastateltavien pariin. Vaihtoehtoisesti voidaan käyttää niin sanottua eliittiotantaa, eli valitaan henkilöitä, joilta oletetaan saata-

van eniten tietoa. Kun haastattelut saavuttavat saturaation eli kylläntymisen, toisin sanoen tilanteen, jossa uudet tiedonantajat eivät enää tuo tutkimusongelman kannalta mitään uutta tietoa, voidaan katsoa, että aineistoa on saatu riittävästi tuomaan esiin sen teoreettisen peruskuvion, joka tutkimuskohteesta on mahdollisuus saada. Jotta kylläntymispiste voidaan saavuttaa, on oltava selvillä mitä aineistolta ollaan hakemassa. (Vilkkä, H. 2015.)

Opinnäytetyössämme pyrimme tuottamaan tietoa työvalmentajan roolista osatyökykyisen työntekijän työn ohjaamisessa ja sitä kautta hänen työllistymisensä onnistumisessa.

### 3.7 Toteutus

Opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella Puuttuva Pala -hankkeeseen liittyvien, osatyökykyisiä valmentavien työvalmentajien roolia laadullisin tutkimusmenetelmin. Lähestyimme työvalmentajia teemahaastattelun menetelmin. Haastattelimme työvalmentajia, jotka työskentelevät hankkeen yhteistyökumppaneilla, esim. Eskot ry:ssä, Niemikotisäätiön Valtti – valmennuksessa ja Vates-säätiössä. Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää ja ymmärtää työvalmentajan työnkuvaa, sekä työvalmentajalta vaadittavia ominaisuuksia suhteessa osatyökykyisen valmentamiseen. Kartoitimme, millainen työvalmentajan rooli on, minkälaista työvalmennusta on tarjolla, minkälaisia ominaisuuksia työvalmentajalta odotetaan, minkälaisissa toimintaympäristöissä/ työpaikoissa työvalmennusta on, sekä miten/ millä tavalla/ minkä kautta osatyökykyinen ohjautuu työpaikkaan/toimintaympäristöön, jossa työhön valmennetaan.

### 3.8 Tutkimuksellisen aineiston hankinta

Tutkimusaineiston hankinnan lähtökohtana olivat tutkimusongelmat tai tutkimustehtävä, joiden perusteella valitsimme aineistonkeruumenetelmät (vrt. Saarinen, Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tutkimukselliseen tiedonhankinta- ja tiedonkeruun menetelminä tutustuimme aiheeseen liittyvään teorian tietoon sekä aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Kartoitimme kohteita; eli missä organisaatioissa toimii työvalmentajia osatyökuntoisen valmentajana. Lähestyimme osatyökuntoisen kanssa työskenteleviä työvalmentajia yhteydenotolla, jossa tiedotimme Puuttuva Pala -hankkeen tavoitteesta, sekä periaatteesta ja opinnäytetyön lähtökohdista. Sovimme haastateltavaksi suostuvien kanssa haastattelun eettiset, laadulliset

sen tutkimuksen periaatteet, muun muassa haastattelumenetelmät, haastattelumateriaalin julkaisuun liittyvät käyttöluvat, sekä haastattelumateriaalin arkistoinnin tai hävittämisen. Hirsjärvi ym. (2004, 26-27) kirjoittavat laadullisista tutkimuskäytännöistä ja muistuttavat että hyvä tutkimuskäytäntö edellyttää, että tutkittavilta saadaan tutkimukseen osallistumisestaan asiaan perehtyneesti annettu suostumus (*informed consent*), millä pyritään estämään tutkittavien manipulointi tieteen nimissä. Perehtyneisyydellä tässä tarkoitetaan sitä, että tutkittavalle kerrotaan kaikki oleellinen tieto siitä, mitä tutkimuksen kuluessa tulee tapahtumaan, ja että tutkittava on informaation ymmärtänyt. Suostumuksella puolestaan tarkoitetaan sitä, että tutkittava kykenee tekemään rationaalisia arviointoja hänelle annettujen tietojen perusteella, ja että tutkittava osallistuu tutkimukseen vapaaehtoisesti. (Hirsjärvi ym. 2004, 26-27.)

Tavoitteenamme oli etsiä teoreettista tietoa osatyökuntoisen työvalmennuksesta, sekä tutustua konkreettisesti työnvalmentajan työnkuvaan kartoittamalla mahdollisia organisaatioita, jossa toteutetaan osatyökyisten henkilöiden työvalmennusta. Tavoitteenamme oli tutkia työnvalmentajan roolia osatyökuntoisen työn tekoon liittyvissä ohjauksellisissa, työvalmennukseen liittyvissä tilanteissa ja tavoitteissa, osa-alueilla, jotka nousivat valitsemistamme teorioista toipumisorientaatio eli *recovery orientation*, voimaantumisen eli *empowerment* ja osallisuus. Lähestyimme aihetta konkreettisesti laatimillamme haastattelukysymyksillä. Haastattelukysymyksillämme pyrimme avaamaan edellä mainittujen teorioiden tavoitteita, sekä saamaan tietoa toipumisorientaation, voimaantumisen ja osallisuuden teorioiden merkityksestä työnvalmentajien ohjaustehtävissä. Pyrimme selvittämään, miten tietoisia he ovat omasta teoreettisesta lähestymistavastaan sekä ohjausstrategiastaan, ja siitä mitkä teoreettiset tavoitteet työnvalmentaja on asettanut ohjaustehtävälleen.

Toteutimme yhteensä kolme haastattelua kolmelle eri henkilölle. Nauhoitimme ja litte-roimme haastattelut. Kaksi haastatteluista oli parihaastatteluja, joista toteutimme ensin yhden haastattelun ja saatujen vastausten syventämiseksi teimme samoille henkilöille noin kuukautta myöhemmin toisen, aihetta syventävän haastattelun. Jokainen haastattelu kesti noin tunnin. Haastateltavat olivat iältään n. 40-60-vuotiaita naisia. Heistä kaksi toimii työnvalmentajana tällä hetkellä ja yksi asiantuntijatehtävissä toimittuaan aiemmin useita vuosia työnvalmentajana. Kaikilla haastateltavilla oli sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto ja usean vuoden työkokemus. Kellään heistä ei kuitenkaan ollut työnvalmentajan ammattitutkintoa suoritettuna.

Tarkoituksenamme oli haastatella lisäksi myös itse hankkeessa mukana olevia työvalmentajia sekä Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinnon opettajaa. Kymmenistä yhteydenotoista huolimatta emme korona-ajan haasteiden ja meistä riippumattomien syiden vuoksi saaneet onnistumaan haastatteluita edes etätapaamisena. Opinnäytetyön aikataulun kiireellisyyden takia emme voineet jäädä odottamaan haastatteluja enää pidempään.

### 3.9 Kysymykset

Teemahaastattelu toteutettiin ennalta laadittujen kysymysten pohjalta. Kysymykset oli laadittu siten, että niitä voitiin haastattelutilanteessa täydentää ja tarkentaa. Toteutimme teemahaastattelut ennalta laadittujen kysymysten pohjalta. Haastattelurunko sisälsi seuraavat kysymykset:

Miten työvalmentajana toimiminen toteutuu tässä yrityksessä?

Mitä työvalmentajan tehtävä on?

Kouluttaudutaanko työvalmentajan tehtävään? Miten ja missä?

Miten työvalmentajan tavoitteet määritellään osatyökykyisen valmentamisessa?

Kenelle työvalmennus on tarkoitettu?

Mitä tavoitteita työvalmennuksella on?

Miten työvalmentaja mieltää osallisuuden määritelmän?

Miten osallisuus näyttäytyy työvalmentajan roolissa ja työvalmennuksessa?

Mikä merkitys osallisuudella on osatyökuntoisen ohjaamisessa?

Mihin ohjauksella pyritään ja mitä tavoitellaan?

Miten työvalmentaja toiminnassa näkyy osatyökuntoisen osallisuuden vahvistaminen/  
Näkökö se konkreettisenä toimintana, jos niin miten?

Miten työvalmentajan rooli/ työvalmennus näyttäytyy Recovery-määritelmän mukaisesti?

Miten työvalmennus huomioi osatyökuntoisen toipumisen suhteessa toipumisorientaatio näkökulmaan?

Nähdäänkö työvalmentaminen osallisuuden subjektiivisena vahvistumisena osatyökuntoisen työvalmennuksessa? Miten?

Miten työvalmennuksessa näkyy; jos näkyy osatyökuntoisen voimaantuminen?

Nähdäänkö työvalmentajan rooli vahvistajana?

#### 4 Eettiset näkökulmat

Tutkimuksen eettisellä kestävyydellä tarkoitetaan tutkimuksen laatua ja luotettavuutta. Tutkijan on huolehdittava siitä, että tutkimussuunnitelma on laadukas ja tutkimusasetelma sopiva sekä raportointi hyvin tehty. Hyvää tutkimusta ohjaakin eettinen sitoutuneisuus. Koko tutkimuksen uskottavuus perustuu siihen, että tutkijat noudattavat hyvää tieteellistä käytäntöä (*responsible conduct of research*). ”Tutkimusetiikalla tarkoitetaan eettisesti vastuullisten ja oikeiden toimintatapojen noudattamista ja edistämistä tutkimustoiminnassa, sekä tieteeseen kohdistuvien loukkausten ja epärehellisyydet tunnistamista ja torjumista kaikilla tieteenaloilla.” (TENK 2012.)

Pohdimme opinnäytetyömme toteuttamiseen liittyviä eettisiä ratkaisuja, joita meidän tuli huomioida liittyen teemahaastattelun suunnitteluun ja toteuttamiseen. Lähtökohtana teemahaastattelun toimintasuunnitelman toteuttamiselle oli, että suunnittelemamme ja toteuttamamme haastattelu olisi tieteellisen käytännön ja ohjeistuksen mukainen, eettisesti kestävä, tutkimusetiikan mukainen, sekä laadullinen ja luotettava. Tärkeänä velvollisuus-eettisenä sääntönämme pidimme osallistujien vapaaehtoisuutta ja siitä että heitä on riittävästi informoitu-tutkimuksestamme. Näin kunnioitamme yksilön ihmisarvoa ja anonymiteettia. Olemme informoineet haastateltavia tutkimusaineistomme käyttötarkoituksesta ja rajanneet sen suunnitelmamme mukaiseksi. Toteutuksemme lähtökohtana oli tutkimuksellinen näkökulmamme, johon tietämyksemme ja tutkimuksemme kulminoituu ja johon tutkimuksellinen kontekstimme kiinnittyy.

Toteutimme teemahaastattelut konkreettisenä tapaamisena sekä etäyhteydessä Teamsin kautta. Ennen teemahaastattelun toteuttamista pohdimme teemahaastatteluun liittyviä eettisiä kysymyksiä kuten lupa-asioita sekä sitä, miten teemahaastattelun aineisto dokumentoidaan ja miten teemahaastattelun materiaali käsitellään sekä miten äänitteeseen liittyvät aineistoa käsitellään. Lähestyimme haastateltavia sähköpostitse ja kerroimme mitä opinnäytetyömme aihe käsittelee, mitkä olivat tutkimuksellisen opinnäytetyömme tavoitteet ja minkälaisia menetelmiä mahdollisessa teemahaastattelussa käytämme. Tuomi, A & Sarajärvi, A (2018) kirjoittavat osallistujien oikeuksista ja vapaaehtoisuudesta, aineiston tallentamisesta sekä tutkittavien oikeuksista, jotka pysyvät samoina silloinkin, kun he ovat antaneet luvan haastatteluun ja identiteettinsä paljastamiseen. Opinnäytetyömme tutkimuksellinen valinta perustuu ajatukselle, jossa tuotetaan tietoa työvalmentajan roolista osatyökykyisen työllistymisprosessissa. Mielestämme yhteiskunnassamme osatyökykyisten määrän kasvu lisää tarvetta osatyökykyisen työvalmentajan työnkuvan tarkastelulle. (Mäkelä 1998; Kalkas 1995) kirjoittavat tutkijan vastuusta aiheen valinnassa etiikan valossa. Pohdimme, mitä katsantokantoja tutkittavassa aiheesta on eettisestä näkökulmasta mielekkäintä tarkastella. Stolte-Heiskanen (1987) kuvaa nykypäivän tieteen sidoksia yhteiskunnan taloudellisiin kasvumahdollisuuksiin sekä kansallisiin intresseihin.

Toteutimme tutkimusraporttimme niin, että yksittäisiä haastateltavia ei voida tunnistaa lopullisessa opinnäytetyössämme. Haastattelujemme tekstitiedostovaiheessa häivyttimme haastateltavien nimet ja muut tunnistetiedot. (Kuula 2011, 64.) Opinnäytetyömme valmistuttua hävitämme kaikki äänitallenteet, joita käsittelemme ainoastaan henkilökohteisesti. Näistä sitoumuksistani huolimatta saatu tutkimuslupa ei välttämättä ratkaise kaikkia tutkimuseettisiä ongelmia tai sisäiseen etiikkaan liittyviä kysymyksiä. (Kuula 2006, 129-133.)

Aineiston tallentamiseen liittyen on tärkeä pohtia, onko kaikki aineiston keruuseen liittyvät seikat huomioitu ja dokumentoitu riittävän tarkasti. Ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisen perustan muodostavat ihmisoikeudet. Tutkijan on huolehdittava, että osallistujat tietävät tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät. Osallistujilta on saatava vapaaehtoinen suostumus ja heillä on oltava oikeus ja mahdollisuus keskeyttää mukanaolonsa, milloin tahansa tutkimuksen aikana ja/tai kieltää kerätyn aineiston käytön tutkimusaineistona. Tutkimustiedot täytyy pitää luottamuksellisena, eikä niitä saa luovuttaa ulkopuolisille tai käyttää muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen. Tutkimukseen osallistuneiden tulee jäädä

nimettömäksi ja tätä suositellaan silloinkin, kun haastateltavat ovat antaneet luvan identiteettinsä paljastamiseen. (Tuomi, A. & Sarajärvi, A. 2018.)

Tutkimusaiheen valinta on eettinen kysymys. Tutkijan vastuulle jää aiheen harkitseminen myös etiikan valossa. Tutkijan on mietittävä miltä katsantokannalta tutkittavaa aihetta on mielekkäintä ja eettisintä tarkastella. (Mäkelä 1998.; Kalkas 1995.) Tiede on nykypäivänä yhdistetty taloudelliseen kasvuun ja kansalliseen intressiin, mikä voi tehdä siitä vallankäytön välineen. Silloin on vaarana, ettei enää etsitä ”suuria totuuksia” vaan myös käytännöllisiä tuloksia. Tässä valossa tiede saattaa yhteiskunnallisena hyödykkeenä olla myös haitallinen. (Stolte-Heiskanen 1987.)

Työstäessämme työvalmentajan rooliin liittyvää teoriatietoa, kertosimme myös tutkimustyöhön liittyviä eettisiä ohjeita ja tutustuimme muun muassa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan 2012 julkaisuun. Julkaisu määrittelee ohjeet tieteellisistä käytännöistä, joiden tarkoituksena on ehkäistä tieteellistä epärehellisyyttä, niissä organisaatioissa, jotka tuottavat eritasoisia tutkimuksia. Tutkimuksen uskottavuus perustuu tutkijoiden noudattamaan eettisesti hyvään tieteelliseen käytäntöön, vastuullisten ja oikeiden toimintatapojen noudattamiseen ja tutkimustoiminnan edistämiseen.

Aineiston raportoinnissa piti pohtia, onko tutkimuksen tarkoituksen kannalta olennaisia asioita kysytty, onko kerätty aineisto riittävän edustava, onko päättely ja luokittelu ollut loogista ja onko päättelyprosessi dokumentoitu ja tietysti sitä perustuvatko johtopäätökset tutkimusaineistoon.

Tutkimuksen julkaisemiseen liittyy paljon kysymyksiä, esimerkiksi kysymys siitä, onko käytetty aineistonkeräysmenetelmä paras mahdollinen juuri tähän tutkimukseen, vai olisiko jollain toisella menetelmällä saatu parempi ja kohdennetumpi tulos. Tai onko tutkimukseen valitut osallistujat tämän tutkimuksen kannalta mielekkäin ryhmä. Arvioimme tätä opinnäytetyöhömmme liittyvässä aineistomme analyysissä (Tuomi, A. & Sarajärvi, A. 2018). Jouduimme pohtimaan myös vakavasti opinnäytetyömme tulosten uskottavuutta, koska teemahaastatteluun osallistuneiden työvalmentajien määrä jäi suppeaksi ja otos niukaksi koronarajoitteiden takia, vaikka saimmekin haastatella pitkään alalla toimineita alan ammattilaisia. TENKI:n (2012) mukaan tutkimuksen eettisellä kestävyydellä tarkoitetaan tutkimuksen laatua ja luotettavuutta ja siksi pohdimmekin opinnäytetyöhömmme liittyvä aineiston analyysissä, onko teemahaastattelun otos tarpeeksi kattava, työvalmentajan roolin kuvaamiseksi. Tuomi, A & Sarajärvi, A (2018) kirjottavat tutkitun materiaalin

julkaisuun liittyvistä asioista, joista olemme pohtineet, muun muassa aineistokeruumenetelmäämme eli oliko teemahaastattelu paras tapa kerätä tietoa työvalmentajan roolista osatyökykyisen työhön valmennuksessa. Olisimmeko jollain toisella menetelmällä saaneet kattavamman tuloksen työvalmentajan roolista osatyökykyisen työhönvalmennusprosessista? Tähän palaamme opinnäytetyömme johtopäätöksissä.

Hyvää tutkimusta ohjaa eettinen sitoutuneisuus, jossa tutkijan olisi huolehdittava tutkimuksen laadullisuudesta ja siitä, että tutkimusasetelma on tutkittavaan asiaan sopiva ja ajankohtainen. TENKI:N mukaan hyvällä tutkimusetiikalla tarkoitetaan eettisen vastuullisuuden ja oikeiden toimintatapojen noudattamista.

## 5 Tutkimuksen analysointi ja lopputulos

Työvalmentajan tehtävää selvittäessämme, selvitimme miten alan koulutusta antavat opilaitokset kuvaavat työvalmentajan työtä, tehtäviä ja erityisammattitutkinnon sisältöä.

Työvalmentajan tehtävä on auttaa palvelunkäyttäjää etsimään hänelle sopivaa työpaikkaa. Työvalmentajan ohjauksen avulla palvelunkäyttäjä voi löytää omat vahvuutensa ja saa apua, jotta voi myös tuoda esille osaamistaan ja vahvuuksiaan työmarkkinoilla. Työvalmennusta voi hakea mm. TE-toimiston kautta. Työvalmentaja auttaa työpaikan etsimisessä, työhakemuksen tekemisessä, haastatteluun valmistautumisessa ja työsuhteen solmimisessa ja jos työpaikka kaikesta huolimatta jää saamatta, auttaa työvalmentaja analysoimaan hakutilannetta. Työvalmentaja voi myös auttaa alkuun työpaikalla. Työvalmentaja toimii niin kauan kuin tarvitaan, sekä työnantajan, että työntekijän tukena käytännön asioissa. Työvalmennusta voi ajatella prosessina määrättyjen ennalta määritettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Työvalmentaja toimii erityisesti sellaisten palvelunkäyttäjien kanssa, joille muutos- ja siirtymävaiheet ovat haasteellisia ja jotka tarvitsevat näissä vaiheissa tukea työelämään pääsemiseksi tai työhön palaamiseksi. (TE-keskus.)

Työvalmentajan työ on palvelunkäyttäjän kohtaamista ja vahvaa vuorovaikutusta, sillä työllistyminen on hyvin yksilöllinen prosessi yksilöllisessä elämäntilanteessa muistuttaa yksi haastateltavista. Ei ole yhtä yhteistä tapaa lähteä liikenteeseen tai työskennellä.

Työvalmentajat kokivat ja kuvasivat rooliaan mukana kulkijana ja tukijana. Työvalmentaja voi suorittaa työvalmentajan erikoisammattitutkinnon ”Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto”. Tämä ei ole pakollista, mutta suositeltavaa ja haastateltavien mukaan työnantaja yleensä kannustaa ja tukee sen suorittamista. Tutkinnon suorittamalla työvalmentaja voi vahvistaa omaa osaamistaan ja saada lisää konkreettisia työkaluja ja menetelmiä, sekä verkostoitua. Opintojen aikana voi erikoistua vammaisalaan tai mielenterveyden ja psykososiaalisen hyvinvoinnin tukemiseen. Ammattitutkinnon suorittamista tärkeämpää on kuitenkin työvalmentajan oma persoona ja elämäkokemus: ”Jos ei ole omia kokemuksia, on vaikea ymmärtää kaikkia asioita,” selkiyttää yksi haastateltavista. Tutkinnon suorittamalla työvalmentaja voi kuitenkin vahvistaa omaa osaamistaan ja saada käyttöönsä lisää konkreettisia työkaluja ja menetelmiä, sekä verkostoitua eri sidosryhmien ja muiden työvalmentajien kanssa. Koulutusta järjestävät muun muassa eri ammattikoulut.

Työvalmentajan koulutukseen vaaditaan pohjakoulutukseksi vähintään sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon tasoiset tiedot ja taidot, sekä täydentäviä ja syventäviä opintoja ja alan työkokemusta. Työvalmentaja tarvitsee hyvää tietopohjaa sekä hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja ja halua kehittää itseään. Aiemmin hankitusta kokemuksesta sekä laajoista tiedoista erilaisista mahdollisista koulutuksista ja tuista ovat työssä eduksi. Katso esimerkiksi Kuntoutus-, tuki ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto, Omnia ja työvalmentaja, Etelä-Savon ammattiopisto Esedu.

Työvalmentajat työskentelevät kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalveluissa sekä julkisissa, että yksityisissä organisaatioissa, järjestöissä ja työpajoissa. Työvalmentajat voivat toimia yrityksissä tai yksityisinä ammatinharjoittajina. Haastatteluissa ilmeni, että työssä onnistumiseksi on tärkeää, että työvalmentajalla on hyvä työelämän ja yhteiskuntarakenteen tuntemus ja että hän hallitsee monialaisen perustiedon ja sen soveltamisen. Hänen tulee myös olla valmis etsimään ja käyttämään uusinta alan tietoa ja kehittämään omaa ja työyhteisön toimintaa. Työ vaatii avointa suhtautumista asioihin ja uskoa siihen, että monet asiat ovat mahdollisia. Kyky aitoon läsnäoloon palvelunkäyttäjän kanssa nousi myös haastatteluissa tärkeäksi ominaisuudeksi.

Haastatteluista kävi myös ilmi, että työvalmennusta tarjoavat monet palveluntarjoajat ja valmennus räätälöidään valmennettavan tarpeiden mukaan yksilöllisen valmennussuunnitelman avulla. Valmennuksen toteuttaminen voi vaihdella eri palveluntarjoajien ja asiakasryhmien tarpeen mukaan.

Kysyttäessä haastateltavilta, miten työvalmentajana toimiminen toteutuu juuri heidän yrityksessään, he kertoivat, että työvalmennusta toteutetaan käyttäen hyväksi pitkää kokemusta muun muassa työkeskustoiminnasta sekä työvalmennuksesta. Valmennuksen tarkoituksena on organisoidusti tarttua nimenomaan valmentamiseen. Esimerkiksi alihankintatöiden kautta voidaan harjoitella ja testata sitoutumista, osaamista ja sosiaalisia taitoja. Tämänkaltaista toimintaa on yrityksessä ollut jo kauan, mutta vasta nyt on alettu puhua kyseisestä toiminnasta valmennuksena.

Toiminnan ohjaajina toimivat työvalmentajat. He varaavat aikaa siihen, että ehtivät auttamaan palvelunkäyttäjää haaveiden ja mahdollisuuksien pohtimisessa yksilöinä ja lisäksi tulevat ryhmävalmennukset, joissa harjoitellaan työelämässä tarpeellisia taitoja. Työvalmentaja voi myös auttaa etsimään sopivaa työpaikkaa sekä lähteä mukaan esimerkiksi TE-toimistoon ja muihin vastaaviin paikkoihin. Työvalmentajan toimintamallina ovat ratkaisukeskeiset kysymykset mitä, miten ja milloin. Näillä kysymyksillä pyritään saamaan ihminen itse vastaamaan kysymykseen vahvuuksistaan, siitä mitä hän itse kokee omaksi vahvuudekseen ja miten se näyttäytyy eri ympäristöissä ja tilanteissa.

Eräs haastateltava toi esiin koulutukseen liittyvän toimintamallin, metodin, jossa painotetaan ratkaisukeskeisten kysymysten merkitystä. Ratkaisukeskeisillä, avoimilla kysymyksillä pyritään saamaan ihminen itse vastaamaan kysymykseen esimerkiksi heikkouksistaan, toiveistaan ja kyvyistään. Haastateltava toi esiin sen, että samankaltaisia haasteita kohdataan työvalmennuksessa ja että työvalmennus lähtee ihmisen kyvykkyydestä ja motivaatiosta. Nämä osa-alueet ovat tärkeitä ja niitä tarvitaan niin työvalmentajana toimimisessa kuin myös osatyökykyisenä työllistymiseen. Haastateltava toi esiin myös yhtenäisen tavoitteen työvalmentajana toimivien ammatillisen kasvun ja tuen merkityksen, sekä osatyökykyisen työllisyyden tavoitteen. Yhteistyö asiantuntijaorganisaatioiden, työvalmennusta toteuttavien organisaatioiden, palvelunkäyttäjän, sekä työllistävien työnantajien kanssa koetaan tärkeäksi. Osapuolet sanoittavat osapuolten välistä tehtävän räätälöintiä.

Haastateltavat kertoivat, että työvalmentajan tehtävänä on myös tehdä kartoituksen jälkeistä valmennusta palvelunkäyttäjän kanssa. Esimerkiksi jos kartoituksessa havaitaan palvelunkäyttäjän mielenkiinto ja taidot tehdä tiettyä toivomaansa työtä, mutta hänellä on haasteena aamuhäätäminen, niin palvelunkäyttäjän kanssa sovitaan, miten häätämistä voitaisiin helpottaa ja tarvittaessa uni- ja päivärytmiä parantaa, konkretisoi haastateltava

asiaa. Tavoitteena on, että ennen kuin henkilö aloittaa työn niin hänellä olisi käsitys työajasta ja sen tärkeydestä sekä motiivi noudattaa sitä. Hänen tulisi myös motivoitua muuttamaan asioita, esimerkiksi siirtämään omaa nukkumaanmenoaikaansa, jotta voisi saavuttaa tavoitteensa. Ensimmäisellä tapaamiskerralla palvelunkäyttäjälle annetaan esitteitä ja materiaalia toiminnasta, niin että hän voi tutustua niihin rauhassa. Käyntejä voi olla yksi tai useampi viikossa, tai tarvittaessa vähemmänkin.

Haastatteluissa kävi ilmi, että työvalmennuksen keinoja ovat esimerkiksi CV:n tekeminen yhdessä, työkokeilun järjestäminen, työnhaussa auttaminen, yhteistyö TE-keskuksen kanssa, tutustuminen eri paikkoihin, hyvän päivärytmin saavuttaminen, sosiaalisuuden lisääminen. Konkreettisina keinoina haastateltavat mainitsivat myös erilaiset hyvinvointikurssit ja ATK-kurssit sekä tietoteknisten taitojen lisääminen. Mieli pyritään suuntaamaan työhön. Keinoina työvalmennuskursseilla käytetään muun muassa vahvuuskortteja, lomakkeita, toiminnallisia menetelmiä, verkostoihin osallistumista, palveluohjausta, keskusteluja. Palvelunkäyttäjän kanssa etsitään yhdessä ja tuetaan tarvittavia voimavaroja. Vertaistukiryhmissä voidaan tehdä toiminnallisia harjoitteita, rentoutumisharjoituksia, mielikuvaharjoituksia tai vaikkapa rakentaa oma ”*mind map*”, miellekartta.

Eräs haastateltava työvalmentaja muistuttaa palvelunkäyttäjän kuuntelemisen tärkeydestä, kohtaamisesta ja läsnäolosta. Hän painottaa ratkaisukeskeistä työtettä, jossa pyritään saamaan palvelunkäyttäjä sanoittamaan tarpeensa. Myös hän nostaa pinnalle palvelunkäyttäjän kykyjen ja vahvuuksien hakemista.

Konkreettisena keinona haastateltava kertoi, että kun mahdollinen työpaikka löytyy, voidaan aluksi pilkkoa työtä pienempiin osiin työntekijän työn helpottamiseksi. Palkkatuen hakeminen on hyvä tapa tukea työnantajaa, jos hänen pitää räätälöidä työtä tekijälleen sopivammaksi.

Tässä opinnäytetyössämme haastattelimme työvalmentajia, joiden asiakaskunta koostuu hankkeeseen sopivasti pääasiassa helsinkiläisistä mielenterveyskuntoutujista. Kuntoutujat tulevat palvelun piiriin monilta eri tahoilta kuten asumisyksiköistä, psykiatrisilta poliklinikoilta, oppilaitos- ja erityisoppilaitosyhteistyön kautta. Jos työvalmennuksessa kävisi ilmi, että tälle kohderyhmälle suunnattu valmennus ei olisi valmennettavalle sopivin mahdollinen, käytetään palveluohjausta muille toimijoille. Työvalmennuksen järjestäjä on kuitenkin itsenäinen toimija, eikä lähettävää tahoa välttämättä tarvita. Yleensä olemassa on kuitenkin yhteistyöverkosto.

Haastateltavat kertoivat, että palvelunkäyttäjä määrittelee itse, paljonko ja millaista tukea ja apua hän tarvitsee. Valmennuksen tavoitteena on tukea palvelunkäyttäjää työllistymään tai opintoihin ja kaikin puolin mielekkääseen toimintaan. Autetaan ihmistä luomaan itselleen hyvä elämä, jonka merkityksen jokainen määrittelee itse. Yhdessä valmentajan kanssa pohditaan, mihin voimavarat riittävät juuri nyt.

Haastattelussa kerrottiin, että palvelunkäyttäjälle tarjotaan yksilövalmennusta, jossa huomioidaan hänen toiveensa, tavoitteensa, vahvuutensa ja taitonsa. Olemassa olevia taitoja pyritään vahvistamaan. Tarjolla on lisäksi myös työvalmennuskurssi, joka on ryhmäkurssi.

Keskeisenä ajatuksena haastatteluissa oli ajatus siitä, että jokaisella pitäisi olla mahdollisuus töihin samoilla oikeuksilla ja velvollisuuksilla. Palkka, joka mahdollistaa normaalin elämän ja kuluttamisen sekä osallisuuden.

Haastateltavien mukaan valmennettavien osallisuus on heidän toimintansa ohjaava voima ja lähtökohta koko työlle. Osallisuuden vahvistaminen, se että on oman elämänsä subjekti ei objekti ja osallisuuden kokeminen on lähtökohta, jonka tavoitteena on ilon aihe siitä, että oma juttu on löytynyt. Osallisuutta tuetaan erilaisten mahdollisuuksien esiintuomisella.

Osallisuus näyttäytyy myös haastateltavan mukaan siinä ajatuksessa, että jokaisella on tarve kuulua johonkin. Työn merkitys on jokaiselle tärkeä ja oikeus työhön määritellään myös suomen Perustuslakiin perustuvaksi. Osallisuuden merkityksenä on ymmärrys siitä, että jokaisella on oikeus työhön ja työntekoon. Osallisuuden osa on myös se, että jokaisella on oikeus samanlaiseen palkkaan samasta työstä. Työntekijälle tulee maksaa palkka korvauksena tehdystä työstä. Työvalmennuksen ja Puuttuva Pala – hankkeen ydin onkin se että, työstä maksetaan palkka työehtosopimukseen mukaisesti. Työnantajalla taas on oikeus hakea palkkatukea osatyökykyisen palkkaamiseen.

Haastateltavat muistuttavat, että ohjaajalla tai valmentajalla on usein mielessä valmis ratkaisu, mutta pitäisi aina muistaa antaa asiakkaan itse saada ahaa-elämys ja päättää suunta toiminnalle. Asiakkaat lukevat herkästi valmentajan mielipiteitä. Yhdessä pohditaan, mihin valmennettavan voimavarat riittävät. Valmentajat kannustavat: ”kokeileminen kannattaa, ei ole häpeä jättää kesken. Työkokeilulla voi aloittaa eikä epäonnistuminen haittaa”.

Haastattelussa kannustettiin myös etsimään tai järjestämään paikkoja, jossa palvelunkäyttäjä voi testata omia taitojaan ja saada ohjaajien palautetta. Autetaan myös palvelunkäyttäjää olemaan realististi kannustavalla tavalla. Esimerkkinä haastateltava kertoi esimerkkitilanteen, jossa palvelunkäyttäjä haluaisi lentokapteeniksi. Palvelunkäyttäjän kanssa pohditaan, mikä motivoi häntä lentokapteenin työhön. Jos tämä työ ei yhteisen pohdinnan jälkeen tunnu realistiselta, innovoidaan vaihtoehtoisia töitä, missä olisi samoja kiinnostavia elementtejä, esimerkiksi taksinkuljettajan tai linja-auton kuljettajan työ. Haaveammatin kohdalla voidaan myös haastatella kyseistä työtä tekevää, jotta realisoitetaan mitä työssä tarvitaan. Esimerkkinä haastateltava mainitsi ajatuksesta päästä ”ranskalaiseksi meikkitaiteilijaksi, joka sitten muuttuukin ymmärryksen työn vaatimuksista kasvaessa, toiveeksi vaatemyyjän ammatista”.

Haastattelussa käytiin läpi myös työvalmentajan työssä tärkeitä asioita. Työvalmentajan työn taustalla on aina omat arvot ja asenteet. Näistä pitäisi itse olla hyvin tietoinen ja valmis työstämään omia arvojaan. Työvalmentajan tulisi pohtia, miten omat arvot- ja ajatukset näyttäytyvät työssä. Kuuntelenko ja kuulenko? Työvalmentajan työ on hyvin pitkälle ihmisten kanssa työskentelyä, työpaikalla olisi hyvä olla työyhteisö ja työnohjausta sillä työssä tapahtuu paljon ”itsensä kohtaamista”. Työnohjaajan tärkein työkalu on haastateltavan mukaan ”minä itse”. Moni tekee tätä työtä hyvin yksin, vaikka kyseessä on moniammatillinen ja usein ristiriitainen työ. Tukirakenne olisi työntekijän kannalta hyvin tärkeä, mutta kaikilla ei sitä ole.

Haastateltavat muistuttavat, että toipumisessa voi tulla takapakkia, jolloin suunnitelmia voidaan muuttaa esimerkiksi vähentämällä tunteja ja määrittelemällä yhteisiä ratkaisuja. Mielenterveysongelmat eivät näy päällepäin, mutta voivat hetkittäin näyttäytyä hyvin voimakkaasti. Näissä tilanteissa voi olla apuna myös koordinoitusti moniammatillinen yhteistyö esimerkiksi vammaispalveluiden, aikuissosiaalityön ja TE-keskuksen kanssa. Yhteistyötä tehdään myös työnantajan kanssa palveluntuottajan ja työnantajan kanssa sovitulla tavalla. Tässä yhteistyössä työvalmentajan roolina on omalla ammattitaidollaan sanoittaa työllistyvän taitoja ja tarpeita. Yhteistyössä avataan palvelunkäyttäjän eli tässä työllistyvän problematiikkaa sovitusti työnantajalle. Ei jätetä koskaan työnantajaa ja työllistyvää ”tyhjän päälle” vaan autetaan löytämään ratkaisuja tuen tarpeeseen, muistuttaa haastateltavamme. Palvelunkäyttäjää pitäisi myös auttaa välttämään liian monia epäonnistumisia.

”Rehellinen kannattaa olla jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, kuitenkin osaaminen ja kyvyt edellä, ei tuen tarve”. Parasta olisi pyrkiä miettimään jo etukäteen, miten molempia osapuolia voisi tukea, ehdottaa haastateltava. Aina pitää kuitenkin muistaa sopia kaikesta palvelunkäyttäjän kanssa, sillä työvalmentajaa sitoo vaitiolovelvollisuus.

Haastateltavat painottivat, ettei työvalmentajan koskaan pidä liikaa olettaa asioita, kun tapaa ihmisiä. Omat tulkinnat lähtevät helposti ohjaamaan toimintaa. Pysähtyminen ja ihmisen oman halun kuunteleminen vahvistavat parhaiten palvelunkäyttäjän osallisuutta. Työparityöskentely mainittiin myös hyvänä tapana työskennellä, silloin mahdollisuuksia on enemmän. Kasvun- ja tuen pintaa ei aina kaikkien kanssa synny ja ammattilaisena pitää olla rehellinen ja hyväksyä, jos yhteistyö asiakkaan kanssa ei toimi. Työntekijän vaihtaminen voi tällöin olla toimiva ratkaisu.

Kysyttäessä, miten haastateltavat näkevät voimaantumisen työssään, he kertovat sen näkyvän valmennettavan itsevarmuuden lisääntymisenä, itsetunnon kasvamisena, ulkoisen habituksen selkeänä muutoksessa, ilona onnistumisessa ja onnistumisen kokemuksesta.

Työvalmentajan ja valmennettavan yhteistyö on haastateltavien mukaan yhdessä iloittamista, yhdessä onnistumista, kannustamista, aidon ilon ilmaisemista, siitä että valmentaja on aidosti kiinnostunut valmennettavasta. Työvalmentajan työ ei sovi, jos ei ole aito. Oma persoona on haastateltavien mukaan pantava peliin ja lopulta on tarkoitus tehdä itsestään valmennettavalle tarpeeton.

Lopuksi esitimme haastateltavana oleville työvalmentajille tärkeän kysymyksen: Mistä he saavat voimavarat työhönsä? Tähän saimme vastauksen ”elämästä”, millä haastateltava tarkoitti sitä iloa, mikä syntyy onnistumisista yhdessä palvelunkäyttäjän kanssa työskentelystä ja tulosten ja onnistumisten näkemisestä.

## **6 Pohdinta ja johtopäätökset**

Tekemämme tutkimuksen ja haastattelujen valossa työvalmentajan rooli näyttäytyi prosessimuotoisena työvalmentajan ja osatyökykyisen välisenä yhteistyönä. Työvalmentajat kokivat roolinsa vahvasti myös tukijoina ja mukana kulkijoina. Heidän antamansa tuki perustui osatyökykyisen omiin, yhdessä selvitettyihin tarpeisiin. Valmentajat kokivat roolinsa tukevan palvelunkäyttäjää etsimään esimerkiksi hänelle sopivaa työpaikkaa ja että

ohjauksen avulla ja keinoilla palvelunkäyttäjät saattoi löytää omia vahvuuksiaan ja osaamistaan, joita hän sitten vastaavasti saattoi tuoda esiin työmarkkinoilla ja työnhakuprosessissaan.

Haastatteluissamme kävi ilmi, että työvalmennusta toteutetaan käyttäen hyväksi työvalmentajien omaa laajaa työelämän tuntemusta, sekä pitkää kokemusta työelämässä. Työvalmennuksen tarkoituksena on organisoidusti ohjata osatyökykyisiä työn eri osa-alueilla, esimerkiksi alihankintatöiden tekemisen kautta, ja samalla se mahdollistaa palvelunkäyttäjälle aidon työelämäkokeilun ennen varsinaiseen työhön hakeutumista. Haastateltavien mukaan valmennettavien osallisuus on heidän toimintansa ohjaava voima ja lähtökohta koko työlle. Palvelunkäyttäjän osallisuuden vahvistuminen koettiin haastateltavien mukaan vahvistavana kokemuksena myös heidän omaan tekemiseensä.

Harjoittelun kautta työvalmentajat testaavat osatyökykyisen sitoutumista, osaamista ja sosiaalisia taitoja. Työvalmentajat kertoivat haastateltaessa, että tämän kaltaista toimintaa on toteutettu jo pitkään, mutta nyt toiminnasta on alettu käyttää nimitystä työvalmennus.

Työvalmentajat kokivat osallisuuden tärkeäksi osaksi palvelunkäyttäjän työvalmennusprosessia. Osallisuuden merkitystä he kuvasivat palvelunkäyttäjän kuulumisena työympäristön ja sen muodostaman sosiaalisen yhteisön osaksi. Osallisuuden kokemuksen koettiin voimauttavan niin palvelunkäyttäjää, kuin myös työvalmentajaa. Haastateltavat toivat esiin, että palvelunkäyttäjän pitää antaa itse päättää suunta toiminnalle ja kokea ahaa-elämys, koska kokemuksen avulla myös kokemus osallisuudesta vahvistuu.

Voimaantuminen näyttäytyi palvelunkäyttäjän pystyvyyden lisääntymisenä hänen kehitysprosessinsa aikana. Haastateltavien vastauksista kävi ilmi, että voimaantuminen näkyi palvelunkäyttäjän koko olemuksessa, tekemisessä ja hänen itseluottamuksensa lisääntymisenä.

Haastateltavat kuvasivat toipumisorientaatioon liittyvää toipumista palvelunkäyttäjän kykyyn toimia itsenäisenä toimijana ja oman elämänsä asiantuntijana. Työvalmentaja kuuntelee palvelunkäyttäjää ja hänen toiveitaan pyrkien vahvistamaan tämän omaa näkemystä itsestään toimijana. Osatyökykyisen omat toiveet ja mielipiteet nähtiin keskeisinä asioina tässä prosessissa. Opinnäytetyömme tulosten perusteella työvalmentajan

rooli on osatyökyisen henkilön vahvuuksien löytämisestä ja onnistumisten tukemisesta sekä vierellä elämistä työvalmennuksen avulla.

Opinnäytetyöhön liittyviin kysymyksiin työvalmentajan roolista saimme meistä riippumattomista syistä vain suppean katsauksen, sillä vaikka olimme yhteydessä useampaan organisaatioon, emme meneillään olevan koronapandemian aiheuttamien tapaamisrajoitteiden ja toimijoiden tästä syystä lisääntyneen kiireen takia onnistuneet toteuttamaan useita luvatuista haastatteluista. Haastattelut peruuntuivat tai haastateltavat eivät ensikontaktin jälkeen vastanneet yhteydenottoihimme lukuisista yrityksistä huolimatta. Kokeneilta työvalmentajilta saamamme onnistuneet haastattelut kuitenkin myötäilivät johdonmukaisesti työvalmentajan roolin teoreettista kuvausta, sekä alan oppilaitosten kuvausta työvalmentajan erityisammattitutkinnosta. Kaikki haastateltavat olivat hämmästyttävän yksimielisiä työstään, sen haasteista, tarpeellisuudesta ja hyvistä puolista, vaikka luonnollisesti toivat oman lisänsä käytännön kokemustensa kautta. Näin ollen näyttää siltä, että työvalmentaja on ammattinimikkeenä varsin standardisoitu ja vastaa työnä sille asetettua ammatillista kuvausta.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli tuottaa tietoa työvalmentajan roolista Puuttuva pala -hankkeen – tuetun keikkatyön mallissa mukana oleville toimijoille, sekä Metropolian tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnasta vastaaville Puuttuva pala -hankkeen edustajille. Tarkoituksena oli lisätä tietoa sekä antaa materiaalia työvalmentajan roolissa toimimiseen sekä osatyökykyisen keikkatyöhön työllistymiseen liittyvään valmennusprosessiin, jotta kaikilla palvelunkäyttäjillä olisi yhtäläiset mahdollisuudet tasalaatuisen työvalmennukseen riippumatta palveluntuottajasta. Opinnäytetyöhömmä liittyvä haastattelu- materiaali jäi suppeaksi, mutta vastaavasti saamamme haastatteluvastaukset olivat perusteellisia ja syvällisiä ja pääsimme tarkentamaan niitä toisella haastattelukerralla. Teoreettinen otanta tuki haastatteluvastauksia ja sitä ajatusta, että kyseessä on standardoitu ammattinimike, jonka tavoitteet ovat toimijasta riippumatta suhteellisen yhtenevät.

Vaikka haastattelujen perusteella syntynyt lisätieto työvalmentajan roolista osatyökykyisen mielenterveyskuntoutujan työllistymisprosessissa jäi suppeaksi ja mahdollisuuksiemme näin tuottaa projektille merkittävää lisätietoa haastattelutulosten perusteella vähäiseksi, toteutimme kuitenkin opinnäytetyössämme meille annetun tavoitteen hankkia tietoa työvalmentajan roolista osatyökykyisen työvalmennuksessa. Tutkimusta analysoidessamme koimme, että teemahaastattelu ja siihen rungoksi tekemämme kysymykset olivat tutkimuksen tarkoituksen kannalta olennaisia ja riittäviä. Kerätty aineisto on

laadullisesti riittävän edustava, vaikka määrällisesti olisimme tarvinneet lisää haastateltavia. Päättelymme haastateltavien vastauksista ja teorian tiedosta on ollut loogista ja dokumentoitua ja johtopäätöksemme perustuvat sekä teoriaan että suoriin haastatteluvastauksiin. Olemme dokumentoineet tarkasti aineiston keräämiseen liittyvät tiedot ja saaneet haastatteluihin osallistuneilta työvalmentajilta heidän vapaaehtoisen suostumuksensa tutkimuksen tekoon ja heidän vastaustensa käyttämiseen siinä. Osallistujat ovat ennen haastattelua saaneet tietoonsa tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät.

Opinnäytetyömme herättää lisäkysymyksiä ja haastaa sitä kautta tutustumaan työvalmentajan työkuvaan nykyistä laaja-alaisemmin. Miten työvalmentajien roolit poikkeavat eri alalla toimivien työvalmentajien välillä? Millä tavalla työvalmentajan työnkuvaa voitaisiin kehittää eri työorganisaatioissa? Mahdollistaisiko työvalmennuksen kehittäminen osatyökykyisten työllistymistä eri ammattialueille. Työvalmentajien työn arvon ymmärtämistä lisäksi myös mahdollisuus haastatella palvelunkäyttäjiä, sillä heidän kokemuksistaan saisimme toisenlaisen näkökulman työvalmentajien työstä ja sen arvosta heille.

## 7 Lopuksi

Osallisuus on meille kaikille tärkeää, riippumatta siitä, mitkä haasteemme elämässä ovat. Toisilla haasteita on enemmän kuin toisilla ja niiden voittamiseksi tarvitaan enemmän ulkopuolista apua. Työ ja mahdollisuus työntekoon nähdään maailmanlaajuisesti ihmisen perusoikeutena ja merkittävänä tekijänä sekä hyvinvoinnin, että osallisuuden lisääntymisessä. Oikeus työhön katsotaan jopa niin tärkeäksi, että se on otettu mukaan YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen. (YK:n Ihmisoikeuksien Yleismaailmallinen julistus, Artikla 23).

Puuttuva pala - hanke on lähtenyt etsimään ratkaisua osatyökuntoisten auttamisessa löytämään heidän tämänhetkisiin mahdollisuuksiinsa sopivaa työmuotoa. Mielenterveysongelmat eivät katso ikää eivätkä sukupuolta tai yhteiskunnallista asemaa. Monella mielenterveysongelmista kärsivällä voi olla jo koulutus ja vuosien työelämäkokemus, mutta mielenterveysongelmat ovat saattaneet estää tai vaikeuttaa heidän toimimistaan työelämässä. Paluu työhön ei ole helppoa ja rinnalle tarvitaan vahvoja tukitoimia ja rinnalla kulkijoita. Monet mielenterveyskuntoutujat saattaisivatkin olla täysin työkykyisiä, kunhan heille räätälöitäisiin omalle jaksamiselle sopiva työpaikka ja heidän uskoaan omaan pys-

tymiseen lisättäisiin. Työvalmentajan rooli tässä prosessissa on merkittävä ja olisi hienoa, jos heidän käyttönsä mahdollistuisi mahdollisimman monen osatyökykyisen toipumisprosessissa.

Työvalmentajat käyttävät omaa persoonaansa ja osaamistaan, työelämän tuntemustaan sekä koulutustaan. Heidän roolinsa kannustajana, oman luottamuksen kasvattajana ja osallisuuden mahdollistajana on samalla vaativaa mutta varmasti myös heille itselleenkin antoisaa, joten tämän työmuodon kehittämiseksi ja lisäämiseksi on varmasti tarvetta.

Työvalmentajat käyttävät työssään myös voimaannuttavaa aikaansaamisvaltaa. Aina kun puhutaan vallankäytöstä, oli se sitten positiivista tai negatiivista, on muistettava olla äärimmäisen varovainen. Positiivinenkin valta, jonka tarkoitus on tehdä hyvää, saattaa kääntyä negatiiviseksi, jos työvalmentaja unohtaa osallistaa palvelunkäyttäjää itseään ja lähtee etsimään tälle valmiita ratkaisuja. Tätä tekemäämme opinnäytetyötä voisi täydentää kysymällä asiaa palvelunkäyttäjiltä itseltään. Millaisia kokemuksia heillä on työvalmennuksesta? Mitä he pitivät hyvänä ja huonona saamassaan työvalmennuksessa? Millaisia toiveita he valmennukselle asettaisivat? Oliko valmennuksesta heille todellista apua työllistymisen tai muun hyvinvoinnin lisääntymisen suhteen? Tästä olisi varmasti apua myös työvalmennuksen laadun mittaamisessa ja toiminnan kehittämisessä.

Toinen seikka, joka jäi opinnäytetyötä tehdessä askarruttamaan, oli työnantajan rooli. Kuinka paljon työnantajat kokivat saaneensa tukea työllistäessään ihmisen, jonka työpaikkaa täytyy muokata tälle sopivaksi? Saavatko työnantajat riittävästi tietoa siitä, mitä heidän pitäisi huomioida osatyökuntoista palkatessaan? Näemme nämä kysymykset tärkeinä, sillä huonoja kokemuksia pitäisi välttää ja siksi onkin tärkeää, että kaikilla osapuolilla on realistinen tieto ja ymmärrys siitä, mistä on kyse. Työnantajien näkökulmasta yhteiskunta vaatii kaikilta maksimaalista tuottavuutta ja siksi myös haavoittuvammassa tilanteessa olevien työllistymisen mahdollistamiseksi pitää työnantajaa tukea riittävästi, jotta hänen kannattaa kantaa yhteiskunnallinen vastuunsa tässä kysymyksessä.

Opinnäytetyömme kykeni vastaamaan kysymyksiin, jotka tehtiin sitä aloittaessa, mutta herätti samalla uusia kysymyksiä. Näihin kysymyksiin vastausten etsiminen saattaisi antaa työvalmentajien työhön uusia eväitä ja avata uusia mahdollisuuksia niin työvalmentajille kuin palvelun käyttäjillekin.

## Lähteet

<https://eskot.org/>

Hallama, Jaana. 2017. Yhdessä toimimisen etiikka

Hirsjärvi & Hurme. 2001. sekä Eskola & Suoranta. 2000. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 19.3.2020)

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajajärvi Paula. 2004. Tutki ja kirjoita. Tammi

Hämäläinen, Juha. 2013. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja Syrjäytymisen kallis hinta

Hänninen, Esko. 2012. Choices for Recovery Community-Based Rehabilitation and the Clubhouse Model as Means to Mental Health Reforms

Kalkas, H. 1995. Näkökulma hoitotyön tutkimuksen etiikkaan.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka, aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Luukkala, Jouni. 2019. Osalliseksi onnellisuudesta. Äänikirja, E-kirja: Duodecim

Martela, Frank. 2015. Valonöirit. Sisäisen motivaation käsikirja.

<https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hankkeet/puuttuva-pala>

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 3. Uudistettu painos. Helsinki: International Methelp

Mäkelä, K. 1987. Yhteiskuntatieteellisen tiedonhankinnan eettiset säännöt ja tietosuoja.

Nivala, Elina. Ryytänen Sanna. 2013. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia.

Ojanen, Miia 20xx: Laadullinen ja määrällinen tutkimus. Luento Metropolia-ammattikorkeakoulussa 25.20.2018.

Saaranen-Kauppinen Anita & Puusniekka. Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 19.3.2020)

Seligman, Martin. Optimistin käsikirja. 2012.

Sahimaa, Jaakko. 2017. Pro Gradu – tutkielma. Psykologiset perustarpeet ja työn merkityksellisyys työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden selittäjinä?

Shepherd, Geoff, Boardman, Jed & Mike Slade. 2008. Making recovery a reality. Sainsbury Centre for Mental Health, London

Stolte-Heiskanen. 1987. Tieteen etiikka ja tieteen legitimaatiokriisi.

TENK 2012

[www.thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys](http://www.thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi.2.uud.p.

Tonttila, A. 2018 Sosiaalityö/Kansalaisyhteiskunnan asiantuntijuuden maisteriohjelma Pro gradu tutkielma Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos Jyväskylän yliopisto

<https://www.vates.fi/vates/vates-lyhyesti.html>

Vehviläinen, Sanna. 2014. Ohjaustyön opas, yhteistyössä kohti toimijuutta

Vilka, Hanna. 2015. Tutki ja kehitä.4.uud.p.

YK:n Ihmisoikeuksien Yleismaailmallinen julistus, Artikla 23

## Tutkimuslupa

**Tutkimuksen nimi: Opinnäytetyö. Työvalmentajan rooli osatyökuntoisen keikkatyössä**

**Puuttuva pala – hanke**

**Opinnäytetyön toteuttaja: Metropolian ammattikorkeakoulu. Oona Kentz & Nina Tiainen. Sosiaalialan tutkinto-ohjelma. [oona.kentz@metropolia.fi](mailto:oona.kentz@metropolia.fi). [nina.tiainen@metropolia.fi](mailto:nina.tiainen@metropolia.fi) Opinnäytetyön vastaava ohjaaja: [tiina.lehto-lunden@metropolia.fi](mailto:tiina.lehto-lunden@metropolia.fi). [Jyrki.konka@metropolia.fi](mailto:Jyrki.konka@metropolia.fi)**

**Opinnäytetyön tutkimuslupaan liittyvä selvitys ja suostumus: Pia Miettinen  
Opettaja, TtM, sh, NTM. Tutkintovastaava. Kuntoutus-, ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto.  
Omnia Hyvinvointi ja liike-elämä.**

Olen saanut tiedotteen opinnäytetyön tavoitteesta ja ymmärtänyt sen. ´

Olen saanut riittävän selvityksen opinnäytetyön tavoitteesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot teemahaastatteluun mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta.

Osallistun teemahaastatteluun vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukselliseen opinnäytetyöhön osallistumisesta.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani teemahaastatteluun.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta.

**Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.**

**Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni teemahaastatteluun työvalmentajan roolista osatyökuntoisen työvalmennuksesta.**

**Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.**

\_\_\_\_\_

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Nimenselvennys: \_\_\_\_\_

Alkuperäinen allekirjoitettu teemahaastateltavan suostumus sekä kopio liitteineen jäävät opinnäytetyön arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan haastateltavalle.