



samk

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

ANU HYYTINEN

**Pitkäaikaistyöttömien työnhakijoiden kokemuksia muutok-
sista työkyvyssään ja työkykyä tukevista tekijöistä ”Tunnista
työkykysi työelämään” -hankkeessa**

KUNTOUTUKSEN OHJAUKSEN KOULUTUSOHJELMA
2021

Tekijä Hyytinen, Anu	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä toukokuu 2021
	Sivumäärä 44	Julkaisun kieli suomi
<p>Julkaisun nimi Pitkäaikaistyöttömien työnhakijoiden kokemuksia muutoksista työkyvyssään ja työkykyä tukevista tekijöistä ”Tunnista työkykysi työelämään” -hankkeessa</p>		
<p>Tutkinto-ohjelma Kuntoutuksen ohjauksen koulutusohjelma</p>		
<p>Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Nokian Väliasema ry:n kanssa, joka on välityömarkkinoilla toimiva yhdistys. Yhdistyksen toiminnan tarkoitus on toteuttaa hanketta ”Tunnista työkykysi työelämään”. Hankkeen kohderyhmänä ovat pitkäaikaistyöttömät, käsittäen myös maahanmuuttajat, osatyökykyiset, nuoret alle 29 v. ja aikuiset yli 60 v.</p> <p>Opinnäytetyössä selvitettiin pitkäaikaistyöttömän kokemusta työkyvystään ja siinä tapahtuneita muutoksia. Opinnäytetyössä selvitettiin mitkä tekijät hankkeessa tukivat pitkäaikaistyöttömän työkykyä heidän itsensä kokemana. Tutkimuksessa käytettiin laadullista lähestymistapaa. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluilta seitsemältä hankkeeseen osallistuneelta henkilöltä. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä teoriaohjaavasti ja aineistolähtöisesti. Työkyvyn tarkastelun viitekehystenä käytettiin työkykytalo-mallia.</p> <p>Haastateltavat kokivat työkykynsä pääosin kohentuneen hankkeen aikana. Pitkäaikais-sairauden vaikutus työkykyyn tuli näkyväksi. Hyvän fyysisen kunnan koettiin tukevan työkykyä. Muisti, keskittymiskyky ja ongelmanratkaisukyky kohentuivat. Elämäntilan-teen tuomista haasteista huolimatta myönteinen suhtautuminen tulevaan vahvistui. Sään-nöllinen vuorokausi- ja viikkorytmi tukivat työkykyä. Riittävän palautumisen koettiin vahvistavan työkykyä. Ammatillinen osaaminen vahvistui ja omien vahvuuksien sekä kehittämistarpeiden tunnistaminen lisääntyivät hankkeessa työskentelyn myötä. Pysty-vyyden tunne työelämässä suoriutumisesta vahvistui.</p> <p>Työkykyä tukeneita tekijöitä hankkeessa olivat yksilöllinen ohjaus, toimiva työyhteisö ja tavoitteelliset työtehtävät. Yksilöllinen ohjaus käsitti haastateltavien tilannetta ja työl-listymisen tavoitteita selkiyttäviä keskusteluja. Termi luottamus työyhteisössä kuvaa haastateltavien kokemusta toimivasta työyhteisöstä. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyö-dyntää tuetun työllistymisen palvelujen kehittämisessä.</p>		
<p><u>Asiasanat</u> pitkäaikaistyöttömät, työkyky, välityömarkkinat, tuettu työllistyminen</p>		

Author Hyytinen, Anu	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2021
	Number of pages 44	Language of publication: Finnish
Title of publication Changes in work ability and supporting factors: Experiences of long-term unemployed in the project "Know your work ability"		
Degree program Degree program in Rehabilitation Counselling		
<p>The thesis was conducted with the association Nokian Väliasema ry which operates on intermediate labor market. The association aims to reach the objectives of the project called "Know your work ability at working life". The main target groups of the project are long-term unemployed people, immigrants, people who can work part-time, young people under 29 years and adults over 60 years old.</p> <p>The thesis' objective was to determine how long-term unemployed people themselves see their work ability, the changes in it and which factors support their work ability. A qualitative research approach was chosen. 7 thematic interviews were conducted to collect research data. The collected data was analyzed using methods of information analysis. Work Ability House Model served as a reference to assess work ability.</p> <p>The participants to the interview stated that their work ability had increased during the project. Effects of a chronic disease became visible. A good physical condition was seen as a supporting factor for work ability. Memory, concentration skills and ability to resolve problems were enhanced. Notwithstanding the challenges caused by the life situation participants saw the future in a more positive light. Regular daily and weekly routines supported their work ability as well as enough time to recover. Professional competences improved and own strengths and development needs became more transparent during the process. The feeling to be able to manage in working life got stronger.</p> <p>The methods to support the work ability were the following: individual counselling, a good functional cooperation and target-oriented assignments. Individual counselling included discussions on clarifying everyone's situation and objectives in employment. The concept of trust between the members in a work community was considered important when creating a functional workplace. The results of this study could be used when developing supported employment services</p>		
<u>Key words</u> long-term unemployed, work ability, intermediate labor market, supported employment		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT	6
2.1 Pitkäaikaistyötön käsitteenä	6
2.2 Pitkäaikaistyöttömyyden taustalla olevia yksilötekijöitä	7
2.3 Työttömien mahdollisuudet kuntoutuksellisiin toimenpiteisiin	9
2.4 Välityömarkkinat	10
3 TYÖKYKY	12
3.1 Työkyvyn ulottuvuudet	12
3.1.1 Työkykyalomalli	12
3.2 Työkyvyn kokemukseen läheisesti liittyviä käsitteitä	14
3.2.1 Työkuormituksesta palautuminen	14
3.2.2 Pystyvyyden tunne motivaatiotekijänä	15
3.2.3 Luottamus työyhteisössä	16
4 NOKIAN VÄLIASEMA RY	16
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	19
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	20
6.1 Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä	20
6.2 Aineiston keruu	21
6.3 Aineiston analysointi	22
7 TULOKSET	24
7.1 Kokemus työkyvystä ja siinä mahdollisesti tapahtuneista muutoksista	24
7.1.1 Terveys ja toimintakyky	24
7.1.2 Osaaminen ja oppiminen	28
7.1.3 Arvot, asenteet ja motivaatio	30
7.1.4 Työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen	33
7.2 Työkykyä tukeneita tekijöitä ”Tunnista työkykysi työelämään ” -hankkeessa	35
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	38
8.1 Kokemus työkyvystä ja siinä mahdollisesti tapahtuneista muutoksista	38
8.2 Työkykyä tukeneita tekijöitä hankkeessa	40
8.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	41
8.4 Oman oppimisen tarkastelua	43
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Kysymykset pitkään työttömänä olleiden työkyvyn tukemisesta ovat hyvin ajankohdaisia. Eduskuntaryhmien yhteisessä kannanotossa todettiin, että työttömien työkykyä ei tueta riittävästi. Työttömien työkyvyn, hoidon ja kuntoutuksen palveluntarpeen tunnistaminen on puutteellista. Osalle työttömistä avoimille työmarkkinoille työllistymisen kynnys on liian korkea. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Eduskuntaryhmien kannanotto perustuu selvityksiin, joita on tehty osana hallituksen kärkihanketta ”Osatyökykyisille tie työelämään”. Tuija Oivo ja Raija Kerätär ovat selvittäneet pitkään työttömänä olleiden henkilöiden polkua takaisin työelämään. Pitkäaikaistyöttömällä on usein monelle eri hyvinvoinnin osa-alueelle ulottuvia vaikeuksia. Työllistymisen edistämisessä tarvitaan hallinnon rajat ylittävää yhteistyötä ja etenevän prosessin toteutumisessa tarvitaan vastuullisen asiakasohjauksen toimintatapaa. (Oivo & Kerätär 2018, 27-28, 45.)

Nokian Väliasema ry toteuttaa työllisyyspoliittista hanketta nimeltään ”Tunnista työkykyä työelämään”. Opinnäytetyössäni perehdyn hankkeeseen osallistuvien pitkäaikaistyöttömien työnhakijoiden kokemukseen työkyvystään ja työkyvyssä mahdollisesti tapahtuneisiin muutoksiin. Lisäksi selvitän, mitkä tekijät hankkeessa tukevat osallistujien kokemuksen mukaan heidän työkykyänsä. Nokian Väliasema voi hyödyntää toimintansa kehittämisessä tutkimuksen tuomaa kokemuksellista tietoa työkyvystä ja sitä tukeneista tekijöistä.

Opinnäytetyössäni tarkastelen työkykyä Työterveyslaitoksessa kehitetyn Työkykytalon avulla. Malli kuvaa työkykyä ja sen eri ulottuvuuksia moniulotteisesti; ihmisen voimavaroja, työn sisältöä ja vaatimuksia sekä työkyvyn yhteyttä työpaikan ulkopuoliseen ympäristöön. (Järvikoski, Takala, Juvonen-Posti & Härkäpää 2018, 56.)

Työttömyys on monitahoinen yhteiskunnallinen ja yksilöllinen ilmiö. Yhteiskunnan tasolla julkiselle taloudelle syntyy isoja kustannuksia mm. verotulojen menetyksen muodossa. (Alasalmi ym. 2019, 91.) Yksilötasolla työttömyydellä on arvioitu olevan pääasiassa haitallinen vaikutus terveyteen ja hyvinvointiin. Syy-seuraussuhde tässä vaihtelee, työttömyys voi johtaa terveyden heikkenemiseen ja päinvastoin työttömyyden taustalla voi olla alentunut terveys. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut 2020a.)

Romppainen korostaa tutkimuksessaan työttömien olevan hyvin moninainen ryhmä. Hän nostaa esille työttömien oman kokemuksen ja toiveiden huomioimisen merkityksen heille suunnattujen palveluiden suunnittelussa. (Romppainen 2018, 9.) Hult esittää tutkimuksessaan terveyden merkittävimmäksi työttömien työkykyyn yhteydessä olevaksi tekijäksi. Edelleen nousi esille fyysinen aktiivisuus, joka oli tutkimuksen mukaan ainoa työttömyyteen yhdistettävissä oleva elintapatekijä. (Hult 2019, 9.)

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT

2.1 Pitkäaikaistyötön käsitteenä

Pitkäaikaistyöttömyydelle ei ole yksiselitteistä määritelmää. Pitkäaikaistyöttömyyden määritelmä perustuu kumottuun lakiin julkisesta työvoimapalvelusta. Tässä pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan työnhakijaa, joka on ollut vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä työnhakijana tai jolla on ollut toistuvia työttömyysjaksoja yhteensä vähintään vuoden ajan ja työttömyyden luonne on kokonaisuudessaan toistuvaa. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002(kumottu), 1 luku 7§.) Edellisen korvannut laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012) ei määrittele pitkäaikaistyöttömyyttä. Tilastokeskus määrittelee pitkäaikaistyöttömän henkilöksi, jonka työttömyys on kestänyt yhtäjaksoisesti vuoden tai pidempään (Suomen tilastollinen vuosikirja 2020).

Pitkäaikaistyöttömän -käsitteellä voidaan tarkoittaa heikossa työmarkkina-asemassa olevia ryhmiä; pitkäaikaissairaat ja vammaiset henkilöt, mielenterveyskuntoutujat ja

päihdeongelmaiset, sekä henkilöt, joiden työkyky on alentunut sosiaalisten syiden vuoksi. Pitkäaikaistyöttömyyden -käsitteellä voidaan tarkoittaa vaikeasti työllistyviä henkilöitä. Vaikeasti työllistyviä voivat olla nuoret, joilla ei ole ammatillista koulutusta ja toisaalta ikääntyvät työnhakijat, joiden koulutus ja työkokemus eivät vastaa enää työelämän tehtäviä. Vaikeasti työllistyviin henkilöihin voivat lukeutua eri syistä osa maahanmuuttajataustaisista työnhakijoista sekä henkilöitä etnisistä vähemmistöistä. (Ilmonen, Kerminen & Lindberg 2011, 7.)

2.2 Pitkäaikaistyöttömyyden taustalla olevia yksilötekijöitä

Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittäneessä tutkimuksessa työllisyyden hoidon virkailijat ja työnhakijat näkivät työllistymisen esteet samansuuntaisesti. Tutkimuksessa todetaan, että esteet liittyvät usein sellaisiin tekijöihin, jotka eivät tule esille asiakastietojärjestelmien kautta. Työllistymisen esteet ovat virkailijoiden mukaan toisaalta sellaisia, joita ei voi merkitä asiakastietoihin ja toisaalta sellaisia, joihin eivät TE-toimiston työllistymistoimenpiteet auta. (Terävä, Virtanen, Uusikylä & Köppä 2011, 37-38.) Osalla työnhakijoista on oppimisvaikeuksia, joita ei ole aikuisikään mennessä tunnistettu. Epäily oppimisvaikeuksista tulee esille henkilöiden kieltäytyessä toistuvasti tarjotuista koulutuksista. (Terävä ym. 2011, 35.) Työnhakijat mainitsivat tärkeimmiksi työttömyyden syiksi terveyden ja iän. Seuraavia syitä mainittiin olevan motivaatio työllistyä ja työmarkkinatilanne. Lisäksi esteinä nähtiin ammatillisen kokemuksen ja osaamisen puute ja perhesyyt. Perhesyitä olivat yksinhuoltajuus ja omaishoitajuus. (Terävä ym. 2011, 37-38.)

Mia Behm on pro gradu -tutkielmassaan haastatellut pitkäaikaistyöttömiä heidän kokemistaan työllistymisen esteistä ja elämänhallintaa tukevista tekijöistä. Esteenä työllistymiselle koettiin omien työnhakutaitojen puutteellisuus, vaikeaksi koettiin myös suhteuttaa omaa osaamista tarjolla olevien työtehtävien vaatimuksiin. Muuttunut terveydentila koettiin esteeksi, osalla toimintakyky oli heikentynyt työttömyyden aikana. Perheen ja työn yhdistäminen koettiin ongelmalliseksi. Omaa osaamista vastaavien työpaikkojen saatavuus oli ongelmallista ja työpaikoista oli kilpailua. Työelämän muutokset ja työnantajien muuttuneet vaatimukset koettiin esteiksi työllistymiselle. (Behm 2016, 66-69.)

Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita kartoittaneessa tutkimuksessa työllisyyden hoidon virkailijat tuovat esille, että TE-toimiston asiakkaat haluavat usein yrittää työllistymistä itsenäisesti liian pitkään. Työllistymisen pitkittyessä saatetaan todeta, että työnhakijalla on sellaisia työllistymistä estäviä tekijöitä, joita hän ei ole itse tunnistanut ja tiedostanut. Esimerkkinä mainitaan puutteet osaamisessa. Työvoimaviranomaiset pyrkivät tehostamaan palveluita aivan työttömyyden alussa ja 500 työttömyyspäivän kohdalla. Haastatellut virkailijat toivat esille, että oikeastaan otollisin aika palveluille olisi noiden ajankohtien välissä. (Terävä ym. 2011, 58-59.)

Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimuksen tiivistelmässä kiteytetään työttömyyden taustalla olevat tekijät kolmeen osioon; työmarkkinoiden rakenne, ammattitaito sekä työ- ja toimintakyky. Nämä osa-alueet yhdistäväksi käsitteeksi ehdotetaan työmarkkinakelpoisuutta. (Sepponen, Wilén & Kiviniemi 2012.)

Edellä on tullut useasti esille, että työttömät ja pitkäaikaisestikin työttömät ovat varsin heterogeeninen joukko. Oamk:n tutkimuksessa tuodaan esille Pohjois-Savon ELY-keskuksen ylitarkastajan Kimmo Tiaisen kommentti, jonka mukaan esim. pitkäaikais-työttömille suunnattujen ohjaavien koulutusten työllistämisaikutus on ollut heikko. Tulos on ollut heikko, vaikka koulutusten sisällöt ovat olleet oleellisia työllistymisen kannalta; työnhakuvalmiuksien kehittäminen ja työelämävalmiuksien lisääminen. Sepponen & kumpp. nostavat esille työttömän elämismaailman tuntemisen merkityksen yksilöllisten ratkaisujen löytämiseksi. (Sepponen ym. 2012, 17-18.) Koulutuksissa tulisi olla enemmän ”reflektiivistä omien ajattelu- ja toimintamallien tutkimista” (Sepponen ym. 2012, 18).

Manka & Manka käsittelee työhyvinvoinnin kirjassaan psykologisen pääoman kasvatamisen keinona itsensä kehittämistä. Itsereflektiossa ihminen suuntaa tarkkaavuuden omien kokemusten tutkimiseen, tavoitteena on lisätä tietoisuutta sisäistä ilmiöistä ja kokemuksista, joissa on osallisena. Reflektiivisessä toiminnassa havainnoidaan omaa toimintaa ja suhtaudutaan siihen tarkastellen ja puntaroiden. (Manka & Manka, 171.)

2.3 Työttömien mahdollisuudet kuntoutuksellisiin toimenpiteisiin

Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA-komitea) selvityksessä nostetaan esille kuntoutusjärjestelmämme jakaantuminen useaan osajärjestelmään, jonka hallitseminen ammattilaisillekin on haasteellista. Komitean mukaan kuntoutuksen tulisi olla mahdollisuus kaikille, joiden työ- ja toimintakyky on joko tilapäisesti tai pysyvästi alentunut. Syyt alenemaan voivat liittyä terveyteen, sosiaalisiin tekijöihin ja vaikeaan elämäntilanteeseen tai osaamiseen. SATA-komitean selvityksessä esitetään, että työttömien ammatillisen kuntoutustarpeen selvittäminen kuuluu ensisijaisesti TE-palveluiden vastuulle. Varsinaisen ammatillisen kuntoutuksen järjestäminen on Kelan tai työeläkelaitosten tehtävänä. TE-palveluiden järjestämän ammatillisen kuntoutuksen todetaan olevan toissijaista Kelaan ja työeläkelaitoksiin nähden. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 62-64.)

Juvonen-Posti nostaa artikkelissaan Kuntoutuksen uudistamiskomitean (2017) esittämiä työttömien kuntoutuspalveluiden saattavuutta koskevia ehdotuksia. Ehdotusten mukaan uudistamiskomitean tavoitteena on yhtenäistää työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen ja näin edistää työttömien pääsy tarvettaan vastaavien kuntoutuspalveluiden piiriin. Tavoitteena on työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen mahdollisimman varhain. (Juvonen-Posti 2020)

Työ- ja elinkeinotoimiston toimintaa ohjaa laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012). Työnhakijoille tarjotaan julkisina työvoimapalveluina työnvälityspalveluita, tieto- ja neuvontapalveluita, osaamisen kehittämispalveluita ja yritystoiminnan käynnistämisen- ja kehittämispalveluita. Lisäksi laissa määritellään toteutettavaksi henkilöasiakkaan palveluprosessiin liittyvät asiantuntija-arvioinnit. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012, 1 luku 2§)

TE-palveluista on mahdollista saada tukea työllistymiseen erilaisissa tilanteissa; jos on ollut perhevapaalla pidempään kotona ja palaamassa työelämään, työttömyys on pitkittynyt tai työllistymistä vaikeuttaa vamma tai sairaus. Tukimuotoja ovat esimerkiksi palkkatuki, työ- tai koulutuskokeilu, työhönvalmentajan tuki tai maahanmuuttajien

kotoutumispalvelut. Työnantaja voi saada järjestelytukea niin että vamman tai sairauden tuoma haitta työnteossa poistuu. (TE-palveluiden www-sivut 2021)

Palkkatuki on te-palveluiden työnantajalle myöntämä harkinnanvarainen taloudellinen tuki työttömän työnhakijan palkkakustannuksiin. Palkkatuki maksetaan työnantajalle mutta tuen myöntämisen perusteena on aina työllistettävän työnhakijan palveluntarve. Palkkatuen tarkoituksena on parantaa työllistettävän henkilön ammatillista osaamista ja parantaa hänen mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille. TE-palvelut voi myöntää tukea työnhakijalle, jonka sairaus tai vamma alentaa hänen työn tuottavuuttaan. Tukijakson pituus ja tuen määrä vaihtelevat riippuen palkattavan henkilön työttömyyden kestosta sekä sairauden tai vamman vaikutuksesta työsuoritukseen. Palkkatuen määrä ja pituus riippuvat myös työnantajasta. Yhdistykset ja sosiaaliset yritykset voivat saada suurempaa tukea kuin ns. tavanomaiset työnantajat. (TE-palveluiden www-sivut 2021)

TE-palveluiden työkokeilussa henkilö voi selvittää ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojaan tai mahdollisuuksiaan palata työmarkkinoille. Työkokeilun järjestäjä on työmarkkinoilla toimiva työnantaja ja yhdistyksissä tai työpajalla tehtävä työ on mahdollista. Työkokeilun järjestäjä vastaa henkilön ohjauksesta ja valvonnasta eikä henkilö ole työsuhteessa työkokeilun järjestäjään. Työkokeilussa tehdään kyseisessä työpaikassa yleisesti työsuhteessa tehtäviä töitä. Työkokeilu voi olla pituudeltaan 12kk, mutta samalla työnantajalla tai samassa tehtävässä enintään 6kk. Päivittäinen työaika voi olla 4-8 tuntia. (TE-palveluiden www-sivut 2021)

2.4 Välityömarkkinat

Sosiaali- ja terveysministeriön raportissa (2011) Työelämäosallisuuden lisäämisestä todetaan, ettei välityömarkkinoilla ole yhtä yhteisesti sovittua määritelmää. Työ- ja elinkeinohallinnossa välityömarkkinat käsittävät määräaikaista työmahdollisuuksia palkkatuetussa työsuhteessa tai työmarkkinatoimenpiteenä. Toisin kuin avoimilla työmarkkinoilla, välityömarkkinoiden työmahdollisuuksia tarjoava toiminta on mahdollista yhteiskunnan tarjoaman rahoituksen turvin. Välityömarkkinoilla toimii

esimerkiksi erilaisia työmahdollisuuksia tarjoavia yhdistyksiä ja säätiöitä. (Ilmonen, Kerminen & Lindberg 2011, 18.)

Välityömarkkinoilla toimivien työnantajien odotetaan tarjoavan työnhakijalle normaalityömarkkinoita enemmän työnohjausta ja tukea. Toiminnan tavoitteena on lisätä työnhakijan työelämävalmiuksia ja osaamista, jotta siirtyminen avoimille työmarkkinoille mahdollistuisi. Kyseessä on siis jotain mikä on työttömyyden ja työllisyyden välissä. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportissa Työelämäosallisuuden lisääminen todetaan, että tutkimusten mukaan välityömarkkinat eivät ole merkittävästi edistäneet työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Välityömarkkinoiden toiminnan tuloksena on ollut työmarkkinoilta syrjäytymisen ehkäisy ja toimintakyvyn ylläpito. (Ilmonen ym. 2011, 18.)

Mielenkiintoinen ja välityömarkkinoiden luonnetta avaava näkökulma löytyy termistä siirtymien työmarkkinat. Välityömarkkinoita koskevissa kirjoituksissa nousee lähdekirjallisuutena esille Günther Schmid. Hän toi esille termin ”transitional labour markets”, siirtymien työmarkkinat, uutena eurooppalaisena työllisyyden hoidon strategiana. (Schmid 1998,1). Asko Suikkanen on jatkanut siirtymien työmarkkinoiden selvittelyä Suomen oloihin. Hän on tehnyt selvitystyön välityömarkkinoista SATA-komitean pyynnöstä v. 2008. Ihmisen elämänsä aikana on työllistymiseen liittyviä siirtymiä erilaisten elämän nivelvaiheiden välillä. Siirtymät liittyvät kriisiin ja muutokseen, jolloin henkilö tarvitsee tukea työllisyyteensä. Nivelvaiheita ovat siirtymät koulutuksesta työhön, siirtymät erilaisten työllisyysstatusten ja sopimusten välillä (esim. palkkatuki), siirtymät kotona tehtävästä työstä (hoivatyö) kodin ulkopuoliseen työhön, työttömyyden ja työllisyyden välillä sekä siirtymät työllisyyden ja eläkkeen välillä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 9.)

Välityömarkkinoiden toiminnot muodostuvat sekä aktiivisesta sosiaalipolitiikasta että aktiivisesta työvoimapolitiikasta. Ihmisen toimintakyvyn ja elämänhallinnan kohentamiseen pyritään sosiaalihuoltolain mukaisin keinoin. TE-hallinnon keinoin pyritään tarjoamaan ihmisille heidän työmarkkina-asemaansa parantavia ja avoimille työmarkkinoille pääsyä edistäviä toimenpiteitä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 9.)

3 TYÖKYKY

3.1 Työkyvyn ulottuvuudet

Kerätär (2016) tuo esille ruotsalaisen filosofi Per-Anders Tenglandin käsityksen työkyvystä. Työkykyä kuvaamaan tarvitaan kaksi käsitettä; yleinen työkyky ja spesifi työkyky. Yleistä työkykyä tarvitaan työhön, mitä suurin osa ihmisistä pystyisi tekemään asianmukaisen perehdytyksen jälkeen. Spesifiä työkykyä tarvitaan työtehtäviin, jotka vaativat tekijältään tiettyä ammatillista koulutusta. Molemmissa työkyvyn käsitteissä lähtökohtana on työtehtävien kohtuullisuus ja hyväksyvä työympäristö. Työllistymiskyky voidaan käsittää laaja-alaisena näkökulmana tekijöistä, jotka vaikuttavat henkilön mahdollisuuteen työllistyä. Työllistymiskyky koostuu yksilöön, yksilön välittömään ympäristöön ja sosiaaliseen tilanteeseen liittyvistä tekijöistä sekä yksilöä ympäröivään yhteiskuntaan ja työolosuhteisiin liittyvistä tekijöistä. (Kerätär 2016, 31-33.)

3.1.1 Työkykytalomalli

Työkykyä on pitkään arvioitu sairausperusteisesti, on tarkasteltu haittaako jokin sairaus työntekoa. Lääketieteellisen painatuksen sijaan työkyky avautuu nykyään moniulotteisena kokonaisuutena. Työkyvyssä tarkastellaan työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen tasapainoa. Yksilö on osa yhteisönsä, myös työn ulkopuolinen elämä vaikuttaa työkykyyn. (Lundell ym. 2011, 54.)

Sosiaalivakuutusjärjestelmän etuudet ohjaavat mieltämään työkyvyn ja työkyvyttömyyden lähinnä sairausperusteisesti. Etuuksia arvioitaessa työkyvyn heikkenemisen perusteiksi katsotaan sairaus, vika tai vamma. Seurauksena on ollut, että useat työelämässä olevat ongelmat nähdään yksilön työkyvyn ja suoriutumisen ongelmiksi. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 115)

Opinnäytetyössäni tarkastelen työkykyä työkykytalomallin mukaan. Työkykytalomallin taustalla on käsitys ihmisestä psykofyysis-sosiaalisena kokonaisuutena, ihmisessä on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Tässä mallissa kuvataan työkyvyn kokonaisuutta ikään kuin talona ja sen eri kerroksina. Talo ei ole tyhjiössä vaan

sijoittuu vuorovaikutteisesti lähiverkostoon ja ympäröivään yhteiskuntaan. Työkyvyn eri osa-alueet ovat vuorovaikutuksessa keskenään. (Lundell ym. 2011, 55.) Yksilön voimavaroja kuvataan mallin kolmessa alimmaisessa kerroksessa ja neljäs kerros kuvaa työhön liittyviä tekijöitä. (Gould ym. 2006, 23.)

Työkykytalomallin **ensimmäinen kerros** on terveys ja toimintakyky. Terveiden ja työkyvyn suhde on monitahoinen, eikä vamma tai sairaus ilman muuta merkitse heikentymää työkyvyssä. Työkykytalomallin toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä selviytyä työnvaatimuksista niin ettei työ uhkaa hänen psyykkistä tai fyysistä hyvinvointia. (Lundell ym. 2011, 60,62.) Terveiden- ja hyvinvointilaitoksen sivuilla todetaan toimintakykyä jaoteltavan useilla tavoilla. Jaottelu voi olla fyysinen, psyykkinen, kognitiivinen ja sosiaalinen toimintakyky (Terveiden ja hyvinvointilaitoksen www-sivut 2020b)

Työkokemuksen lisääntyessä henkilön kompensatiokeinot selviytyä hyvin työtehtävistä voivat lisääntyä. Terveysteen ja toimintakykyyn voi vaikuttaa elintapoihin liittyvillä vallinnoilla. Voimme kiinnittää huomioita elimistön palautumiseen kuormituksesta niin työssä kuin vapaa-ajalla. (Lundell ym. 2011, 60,62.)

Työkykytalomallin **toisen kerroksen** sisältöä on oppiminen ja osaaminen. Nykyisessä työelämässä oppimisen merkitys korostuu, kehittyvä teknologia muuttaa työtehtävien luonnetta ja toimintaympäristöä työpaikalla. Työelämä ja hyvä työkyvyn ylläpitäminen edellyttävät läpi työuran kulkevaa osaamisen uudistamista. (Lundell ym. 2011, 62-63.)

Työn vaatimat perusvalmiudet saadaan koulutuksen avulla mutta merkittävä osaaminen hankitaan työelämässä oppien. Työkokemus tuo varmuutta ammatilliseen osaamiseen, tämä varmuus voi vähentää työn psyykkistä kuormitusta ja auttaa jaksamisessa. (Lundell ym. 2011, 62-63.)

Työkykytalomallin **kolmannessa kerroksessa** tarkastellaan arvoja, asenteita ja motivaatiota suhteessa työhön. Edellä mainittuja käsitteitä on vaikeaa tarkkarajaisesti erottaa toisistaan. Tässä viitekehyksessä arvot ilmaisevat ihmisen perusnäkömystään siitä, mikä hänelle on tärkeää elämässä ja työelämässä. Arvot vaikuttava asenteiden ja

motivaation taustalla. Asenteet ilmaisevat ihmisen suhtautumista itseensä, työhön ja työelämän eri toimijoihin. (Lundell ym. 2011, 64.)

”Motivaatio vaikuttaa siihen, millaisiin asioihin ihminen käyttää voimavarojaan ja kuinka sinnikkäästi hän ponnistelee saavuttaakseen työnsä tavoitteet” (Lundell ym. 2011, 64). Motivaation kannalta on merkityksellistä sopivatko työpaikan arvot yhteen työntekijän arvojen kanssa, onko yhteistä tavoittelemisen arvoista päämäärää? (Lundell ym. 2011, 64).

Työkykytalon **neljännessä kerroksessa** kohtaavat yksilön voimavarat ja työnsisältö sekä työympäristö. Organisaation johdolla ja esimiehillä on merkittävä vastuu ja mahdollisuus vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin ja työyhteisön toimivuuteen. (Lundell ym. 2011, 67.)

Työkyvyn kokonaisuus muodostuu yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten välistä tasapainosta. Vastuu työkyvystä voidaan ajatella olevan yksilöllä, työyhteisöllä ja työorganisaatiolla sekä ympäröivällä yhteiskunnalla. Yhteiskunnan järjestämisvastuulla on toimiva palvelurakenne, esimerkiksi koulutusjärjestelmä, terveydenhuolto ja sosiaaliturva. (Lundell ym. 2011, 69.)

3.2 Työkyvyn kokemukseen läheisesti liittyviä käsitteitä

Nostan esille opinnäytetyöni tutkimusaineiston perusteella työkyvyn kokemukseen läheisesti liittyvät käsitteet. Tarkasteltavia käsitteitä ovat työkuormituksesta palautuminen, motivaatioon liittyvä pystyvyyden tunne sekä luottamus työyhteisössä.

3.2.1 Työkuormituksesta palautuminen

Palautuminen työn kuormittavuudesta pitää yllä työntekijän hyvinvointia. Ongelmat palautumisessa ovat uhka terveydelle. (Kinnunen 2017, 141.) Palautumisen prosessissa voidaan tarkastella sen fyysistä ja psykologista puolta. Fyysinen elpyminen on tapahtunut, kun ihmisen kuormituksessa stressin vaikutuksesta virittynyt keho palaa perustasolle. Psykologinen palautuminen on tapahtunut, kun ihminen itse tuntee

itsensä tarpeeksi levänneeksi työtehtävien aiheuttamasta kuormituksesta. (Manka & Manka 2016, 181.) Yleisesti voidaan ajatella palautumista tapahtuvan, kun kuormitusta aiheuttanut stressitekijä on poistunut (Kinnunen & Mauno 2009, 139).

Kinnunen ja Feldt jakavat psykologisen palautumisen mekanismit neljään osaan; psykologinen irrottautuminen, rentoutunut olotila, taidon hallintakokemukset ja kontrolli vapaa-ajalla. Psykologinen irrottautuminen tapahtuu, kun ihminen ei mieti työhön liittyviä asioita ja velvollisuuksia. Työasioiden pohtiminen pitää yllä tiedollista virittämistä, tällöin ovat meidän samat psyko-fysiologiset järjestelmät kuormittuneina kuin töissä ollessakin. Rentoutunut olotila voidaan saavuttaa tietoisella harjoituksella tai vapaa-ajan toimintojen yhteydessä, esimerkiksi musiikkia kuuntelemalla tai luontoympäristössä kävellen. Taidon hallintakokemuksia tarjoavat vapaa-ajan toiminnot, joiden kautta voi kokea itsensä päteväksi. Voi opetalla uutta kieltä tai käsityötekniikkaa tai perehtyä muutoin jonkin kiinnostavaan aihealueeseen. Palautumista edistää, jos voi mahdollisimman paljon päättää itse, kuinka vapaa-aikaansa käyttää. Sopiva kontrollin mahdollisuus vapaa-ajalla voi lisätä ihmisen pystyvyyden ja pätevyuden tunnetta, mikä edesauttaa psykologista palautumista. (Kinnunen & Feldt 2009, 18-19.) Tutkimusten mukaan sosiaalisten kontaktien arvellaan edistävän palautumista mm. vuorovaikutukseen liittyvän tuen saannin perusteella (Siltaloppi & Kinnunen 2009, 103).

3.2.2 Pystyvyyden tunne motivaatiotekijänä

Latinankieliseltä perustaltaan motivaatio liittyy liikuttamiseen ja liikkumiseen. Motivaatio sisältää sekä voimaa ja energiaa että toiminnan suunnan. Toiminnan tavoite vaikuttaa siihen kykeneekö ihminen käyttämään energiaa tavoitteen saavuttamiseksi. (Härkääpää, Valkonen & Järviöskö 2016, 75.)

Pystyvyyden tunne on merkittävä ihmisen toimintaan vaikuttavana ja siihen motivoivana tekijänä. Toiminnan aloittaminen ja ylläpitäminen mahdollistuvat, kun ihminen kokee pystyvänsä suoriutumaan edessä olevasta tehtävästä. (Härkääpää ym. 2016, 77.) ”Pystyvyyden tunne vaikuttaa sekä toiminnan aloittamiseen, siihen sitoutumiseen ja myös toiminnan jatkamiseen silloinkin, kun kohdataan vastoinkäymisiä” (Härkääpää ym. 2016, 77).

3.2.3 Luottamus työyhteisössä

Organisaation toiminnan ja hyvinvoinnin kehittämiseen olevat resurssit voidaan jakaa kolmeen erilaiseen pääomaan; taloudelliseen-, henkiseen- ja sosiaaliseen pääomaan. Työyhteisön sosiaalinen pääoma koostuu työyhteisön jäsenten avoimesta vuorovaikutuksesta, yhteisesti hyväksytyistä säännöistä, yhteisistä arvoista, selkeästä tiedon kulkusta ja selkeästä johtamisesta. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 13-16.) Luottamuksen kehittymiseen työyhteisössä voidaan vaikuttaa mm. edellä mainittujen tekijöiden avulla. (Mäkipesta & Niemelä 2005, 25).

Työyhteisössä luottamus näkyy vastuullisuutena, jokainen kantaa vastuuta omasta tekemisestään sekä työyhteisön toiminnasta kokonaisuutena. Avoimuuden lisääntyminen työyhteisössä lujittaa edelleen luottamusta. Luottamuksen ilmapiirissä on mahdollisuus kokea olonsa turvalliseksi, turvallisuus lisää hyvinvointia. Työyhteisössä vahvistuu hyvä yhteishenki, tiedon kulku ja uuden oppiminen. Työyhteisö, jossa vallitsee hyvä luottamus, pystyy ratkaisemaan ongelmia ja työstämään mahdollisia ristiriitoja. Keskinäisen luottamuksen lisäksi sen ulottuvuutena on itseluottamus. Itseensä luottava työyhteisön jäsen kertoo mielipiteensä. Erilaisten näkökulmien vaihto taas vahvistaa avointa vuorovaikutusta. Syntyy luottamusta vahvistava myönteinen kehä. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut)

4 NOKIAN VÄLIASEMA RY

Nokian Väliasema ry on välityömarkkinoilla toimiva yhdistys. Yhdistyksen tämän hetken toiminnan tarkoitus on toteuttaa työllisyyspoliittista (TYPO) hanketta ”Tunnista työkykysi työelämään”. Hanke on työ- ja elinkeinotoimiston rahoittama kolmivuotinen hanke vuosille 2019-2021. Nokian Väliasemalla ja hankkeen toteutuksessa työskentelee kolme henkilöä; hankevastaava, yksilöohjaaja ja ammattialaohjaaja. (Nokian Väliasema ry:n toimintasuunnitelma vuodelle 2019.)

Hankkeen kohderyhmä on pitkäaikaistyöttömät, joka käsittää myös maahanmuuttajat, osatyökykyiset, nuoret alle 29 v. ja aikuiset yli 60 v. Työttömyyden syyt ovat yksilöllisiä ja moninaisia, näitä voi olla esimerkiksi vanhentunut tai vähäinen koulutus, työkokemuksen niukkuus, sairaudesta tai vaikeasta elämäntilanteesta johtuvat haasteet sekä työuran katkeaminen esimerkiksi paikkakunnan vaihdoksen vuoksi. Hankkeeseen voi työllistyä koko Pirkanmaan alueelta. (Nokian Väliasema ry:n toimintasuunnitelma vuodelle 2019.) Pitkäaikaistyötön työnhakija käsite kuvaa parhaiten hankkeeseen osallistuvan henkilön tilannetta.

Osallistujat ovat hankkeessa aluksi te-palveluiden tuetun työllistämisen työkokeilussa. Yksilöllisen tavoitteen mukaan työskentely hankkeessa voi jatkua työkokeilun jälkeen palkkatuetussa osa-aikaisessa työsuhteessa. Hankkeen tarkoituksena on tarjota työyhteisö, missä omaa työkykyä voi tunnistaa sekä tarjota työyhteisö, mikä ohjaa ja tukee aktiiviseen työnhakuun. Nokian Väliaseman hankkeen tavoite on löytää yhteistyössä työnhakijan kanssa ”työllistymisen näkökulmasta oikea-aikainen ratkaisu jokaiselle Väliasemalle työllistyneelle henkilölle” (Nokian Väliasema ry:n toimintasuunnitelma vuodelle 2019).

Nokian Väliasema toimii välityömarkkinoilla tarjoten siirtymävaiheen työpaikkoja. Työtehtäviä on usealta eri ammattialalta; kuljetustyöntekijä, ajojärjestelijä, rakennustyöntekijä, ompelija, kutoja, verhoilija, keittiötyöntekijä, kierrätystyöntekijä, asiakaspalvelija, IT-työntekijä, siistijä sekä markkinointi- ja viestintähenkilö. Työpisteet sijaitsevat pääosin Väliaseman tiloissa. Rakennus- ja remonttityö toteutetaan asiakkaiden kohteissa, samoin kuljetustyö tehdään tilausten mukaan. Kukin ammattiala vaatii aiempaa työkokemusta tai koulutusta ja kiinnostuneisuutta alaan. Väliaseman www -sivuilla on työtehtävistä kuvaukset sekä hakukriteerit. Pyrkimyksenä on, että kukin työtehtävä vastaisi mahdollisimman hyvin ja monipuolisesti avoimien työmarkkinoiden työnsisältöjä. (Nokian Väliaseman www -sivut 2020.)

Hankkeeseen voi ohjautua Pirkanmaan kuntien TE-toimistojen ja työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (Typ) kautta tai kaupunkiseudun työllisyyspalveluiden (Typa) ohjaamana. Hankkeen työntekijöihin voi olla suoraan yhteydessä. Hankkeessa tehdään omaa rekrytointia mm. välittämällä tietoa toiminnasta erilaisten

tapahtumien yhteydessä. Nokian Väliaseman kotisivuilta saa toiminnasta kattavasti tietoa. (Nokian Väliasema ry:n toimintasuunnitelma vuodelle 2019)

Väliasemalle työllistymisen tai työkokeilun mahdollista aloitusta edeltää työhaastattelu. Työhaastattelussa kartoitetaan työnhakijan osaamista, tavoitteita ja motivaatiota. Työhaastattelussa arvioidaan auttaako Väliasemalle työllistyminen tavoitteen saavuttamista. (Nokian Väliaseman www -sivut 2020.)

Nokian Väliaseman toimintamalli hankkeessa koostuu 50% työskentelystä valitussa tehtävässä ja toinen 50% muodostuu tuettuun työnhakuun liittyvistä toimista. Jako ei ole ajallinen vaan kertoo näiden osa-alueiden yhtä tärkeästä tavoitteesta ja merkityksestä. Merkittävä osuus tuetussa työnhaussa on ohjauksella ja keskusteluilla yksilöohjaajan kanssa. Yksilöllinen paneutuminen pitkäaikaistyöttömän työnhakijan tilanteeseen mahdollistaa oikean jatkopolun löytymisen. (Nokian Väliasema ry:n toimintasuunnitelma 2019.)

Työskentely hankkeen työtehtävissä tapahtuu vuorovaikutteisessa työyhteisössä. Työntekijän työelämätaidot vahvistuvat, hän tunnistaa omaamistansa ja kehittämistarpeita, työelämässä selviäminen tulee näkyväksi. Ammatillinen osaaminen vahvistuu koulutusta vastaavassa työtehtävässä. Tavoitteiden toteutumista ja suunnitelman etenemistä arvioidaan säännöllisesti noin 3 kk välein. Koko työyhteisö kokoontuu säännöllisesti neuvotteluun missä tiedotetaan ajankohtaisista asioista ja keskustellaan työyhteisön toimintaan ja työn sujuvuuteen liittyvistä asioista. Mahdollisia ongelmia ratkotaan yhdessä ja avoimen kommunikation säilymiseen panostetaan. (Nokian Väliasema ry:n toimintasuunnitelma vuodelle 2019.)

Hankkeen aikana työnhakijan rinnalla, työllistymistä tukemassa, kulkee muitakin palveluja. Väliasemalla on omaa koulutusta vaihtuvista teemoista. Työnhakijoiden tieto lisääntyy yhteiskunnan tarjoamista palveluista; mm. Kela, TE- toimistot, velkaneuvonta, terveydenhuolto, työttömien terveystarkastukset ja yrityspalvelut. Opastusta saa esimerkiksi edellä mainittujen tahojen sähköisiin palveluihin. Väliasemalla ohjataan yhteistyöhön henkilöstöpalvelu yritysten kanssa ja aktiivisen työnhaun ylläpitoon. Maahanmuuttajille on tarjolla tukea suomen kielen oppimiseen. Oppilaitosyhteistyötä tehdään ammatillisten tutkintojen osien suorittamiseksi, oppisopimuskoulutuksessa ja

ammattikorttikoulutuksissa. Yritysyhteistyö sisältää yritysvierailuja sekä avointen ja piilotyöpaikkojen kartoitusta. Hakiessaan työpaikkaa työntekijä voi saada Nokian Väliasemalta työnantajan suosituksen. (Nokian Väliasema ry:n toimintasuunnitelma vuodelle 2019.)

Väliasemalla työnhakija tunnistaa vähitellen vahvuutensa ja kehittämisalueensa. Ratkaisuksi löytyy jokin muu kuin työttömyyden jatkuminen. Ratkaisu henkilön omassa työllistymisen polussa voi olla mm. opiskelu eri muodoissaan, työ avoimilla työmarkkinoilla, palkkatuettu työ, tukityöllistyminen toisaalle, itsensä työllistäminen yrittäjänä tai ohjaus terveydenhuoltoon tarkempiin terveyden ja työkyvyn selvittelyihin. (Nokian Väliasema ry:n toimintasuunnitelma vuodelle 2019.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää pitkäaikaistyöttömien työnhakijoiden kokemus työkyvystään ja työkyvyssä mahdollisesti tapahtunutta muutosta heidän osallistuksessaan hankkeeseen ”Tunnista työkykysi työelämään”.

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata mitkä tekijät hankkeessa, pitkäaikaistyöttömän työnhakijan kokemana, ovat tukeneet hänen työkykyänsä. Nokian Väliasema voi hyödyntää tutkimuksen esiin nostamaa kokemuksellista tietoa työkyvystä ja sitä tukeneista tekijöistä toimintansa kehittämisessä. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää tuetun työllistymisen palvelujen kehittämisessä.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten pitkäaikaistyöttömät työnhakijat kokevat työkykynsä (terveys ja toimintakyky; osaaminen ja oppiminen; arvot, asenteet ja motivaatio; työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen) ja siinä mahdollisesti tapahtuneet muutokset osallistuessaan Nokian Väliasema ry:n ”Tunnista työkykysi työelämään” -hankkeeseen

2. Mitkä tekijät ”Tunnista työkykysi työelämään” -hankkeessa ovat tukeneet pitkäaikaistyöttömän työnhakijan työkykyä heidän itsensä kokemana?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä

Toteutin opinnäytetyöni laadullisella tutkimusmenetelmällä. Laadullisella tutkimuksella voidaan tutkia merkityksiä, jotka ovat ihmisten välisiä ja sosiaalisia. Tutkimuksella voidaan tavoittaa ihmisten kokemuksiin liittyviä merkityksiä. (Vilkkä 2015, 75.) Minun kiinnostuksen kohteeni on pitkäaikaistyöttömän kokemus työkyvystään ja siinä mahdollisesti tapahtuneista muutoksista.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat ”Tunnista työkykysi työelämään ” -hankkeeseen osallistuvat pitkäaikaistyöttömät henkilöt. Hankkeen aikana osallistujat vaihtuivat, osallistumisen pituuden määrittä yksilöllinen tavoite. Tutkimusaikana hankkeessa oli yhteensä 12 osallistujaa ja heistä 7 osallistuivat haastatteluihin. Hanketyöntekijöiden mukaan pandemiatilanne vaikeutti hankkeeseen rekrytointia.

Tutkimushaastattelun aluksi jokainen haastateltava täytti taustatietolomakkeen (Liite 2). Haastateltavista oli naisia 5 ja miehiä 2 henkilöä, 4 haastateltavaa 7:stä asettuivat ikäjakaumassa välille 30-50 vuotiaat. Taustatietolomakkeen kaikissa kolmessa ikäryhmässä oli haastateltavia.

Peruskoulun tai kansa- ja kansalaiskoulun oli käynyt 3 henkilöä, peruskoulun lisäksi 4 henkilöllä oli ylioppilastutkinto. Ilman ammatillista koulutusta ilmoitti olevan 2 haastateltavaa, ammattikoulu- tai korkeakoulututkinto oli 5:llä henkilöllä. Työskentelestä avoimilla työmarkkinoilla oli kulunut aikaa keskimäärin 4.5 vuotta. Väliaseman hankkeessa osallistujat olivat olleet mukana 2-12 kk, keskiarvo hankkeeseen

osallistumisessa tutkimus hetkellä oli 5.5 kk. Aiempiin työllistämisen tuen palveluihin oli osallistunut 6 haastateltavaa. Heidän mainitsemia tukitoimia olivat; kuntouttava työtoiminta, TE-toimiston järjestämä hanke, palkkatukijakso, työhön valmennus, työkokeilu ja työharjoittelu.

6.2 Aineiston keruu

Laadullisen tutkimuksen aineistoa voidaan kerätä monin tavoin. Tutkittaessa aihetta, jota ei voi ulkoapäin havainnoida on perusteltua kerätä aineistoa haastattelemalla. Tutkimusaineistoni muodostaa ihmisten kokemukset, joten valitsin haastattelun aineistonkeruumenetelmäksi. (Vilkkä 2015, 78)

Teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa edetään tutkimuksen viitekehyksestä nousseiden tema-alueiden mukaan. Haastattelun kuluessa voidaan haastateltavalta kysyä tarkentavia ja syventäviä kysymyksiä. Teemahaastattelulla voidaan kerätä tutkimusaineistoa missä nousevat esille ihmisten tulkinnat asioista ja heidän niille antamat merkitykset. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88.) Tutkimustehtäväni on tuoda esille haastateltavien kokemus heidän työkyvystään ja siinä mahdollisesti tapahtuneesta muutoksesta.

Työkyvyn tarkastelun viitekehyksenä käytän työkykyalomallia. Teemahaastattelun kysymykset on laadittu työkykyalomallia soveltaen (Liite 3.) Opinnäytetyössä ovat liitteinä haastateltaville etukäteen annettava työkyvyn kuvaamisen apuna käytettävä työkykyalomalli (Liite 1.) Näin varmistin, että haastateltavilla oli mahdollisimman yhtenäinen käsitys työkykykäsitteen sisällöstä ja saamani vastaukset käsittelivät tutkimustehtävääni. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88-90.)

Teemahaastattelussa haastattelija käy etukäteen mietityt aihepiirit läpi mutta aihealueiden painotus voi vaihdella kunkin haastateltavan kanssa. Tämä mahdollistaa syvällisenkin teemojen käsittelyn. (Eskola & Vastamäki 2015, 27-30.)

Tein yhden pilottihaastattelun haastattelurungon toimivuuden kokeilemiseksi. Sisällytin pilottihaastattelun aineistoon koska haastattelu onnistui ja haastateltava antoi suostumuksensa saadun materiaalin käytöstä tutkimuksessa.

Toteutin haastattelut Nokian Väliaseman tiloissa kesän 2020 aikana. Äänitin haastattelut tablettitietokoneen helppo äänitys -ohjelmalla. Äänitteet onnistuivat teknisesti hyvin, äänitteet olivat pituudeltaan keskimäärin 45 minuuttia. Litteroinnin aluksi arvoon jokaiselle haastateltavalle numeron väliltä 1-15 haastateltavien tunnistettavuuden vähentämiseksi. Minulla ei ollut aluksi selvillä, kuinka monta haastateltavaa saan tai tarvitsen riittävän tutkimusaineiston kokoamiseksi.

Käytössä ovat seuraavat tunnukset: H8, H10, H6, H3, H4, H2 ja H5. Pysin tekemään litteroinnin seuravana päivänä haastattelusta, että tilanne olisi hyvin muistissani. Litteroitua tekstiä 7 teemahaastattelun jälkeen kertyi 31 kappaletta A4 sivun liuskaa, 1.5 rivivälillä. Kirjasin tyyppinä oli new times roman ja fonttikokona 12. Tekstin kirjoitin word -tekstinkäsittelyohjelmalla.

6.3 Aineiston analysointi

Tutkimusaineiston sisällönanalyysillä on mahdollista analysoida kirjalliseen muotoon saatettu haastatteluaineisto järjestelmällisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysillä voidaan muodostaa tutkittavasta aiheesta tiivistetty kuvaus. Tästä kuvauksesta voidaan edelleen muodostaa tutkimuksen johtopäätökset. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.)

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni vastaan käsittelemällä aineistoa sisällönanalyysillä teoriaohjaavasti. Teoriaohjaava sisällönanalyysi perustuu aineiston luokitteluun aiemman käsitejärjestelmän mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127.) Opinnäytetyössäni ensimmäisen tutkimuskysymyksen käsitejärjestelmän muodostaa työkykytalomalli.

Toiseen tutkimuskysymykseen vastaan sisällönanalyysillä aineistolähtöisesti. ”*Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkijan tavoitteena on löytää tutkimusaineistosta esimerkiksi jonkinlainen toiminnan logiikka tai tutkimusaineiston ohjaamana*

jonkinlainen tyypillinen kertomus, tyyppikertomus” (Vilkkä 2015, 105). Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla etsin tekijöitä, jotka ovat tukeneet pitkäaikaistyöttömän työkykyä heidän itsensä kokemana. Aineistosta etsimäni toiminnan logiikka on työkyvyn tuki ja siihen vaikuttaneet tekijät.

Sisällönanalyysissä pelkistetään ja tiivistetään auki kirjoitettua haastatteluaineistoa. Aineiston tiivistämisessä etsitään tutkimusongelman mukaisia ilmauksia. Samaa asiaa kuvaavat ilmaukset voidaan merkitä eri väreillä aineistoon. Nämä ilmaukset ryhmitellään samankaltaisuuden mukaan ryhmiksi. Ryhmitellyistä tiivistetyistä ilmauksista muodostetaan alaluokkia. Alaluokille annetaan sen sisältöä kuvaavat nimet. Aineistoa tiivistetään edelleen tarpeen mukaan muodostaen yläluokkia, pääluokkia ja yhdistäviä luokkia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122-127.)

Toteutin luokittelun word-tekstinkäsittelyohjelmalla. Koodaamisvaiheessa tiivistin aineistoa. Poimin aineistosta tutkimuskysymyksiin liittyviä alkuperäisiä ilmauksia. Annoin ilmauksille sanallisen koodin/tiivistetyn ilmauksen. Erottelin tiivistetyt ilmaukset aihepiireittäin värikoodeilla, kirjasin tiivistetyt ilmaukset word-tekstinkäsittelyohjelman kommentit kenttään. Listasin saamani tiivistetyt ilmaukset aihepiireittäin ja muodostin niistä taulukot. Taulukossa ryhmittelin tiivistetyt ilmaukset alaluokkiin ja edelleen yläluokkiin.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta toteutin sisällönanalyysiä teoriaohjaavasti. Jäsensin muodostamani ala- ja yläluokat teoriaohjaavasti työkykyalomallin neljään kerrokseen (terveys ja toimintakyky; osaaminen ja oppiminen; arvot, asenteet ja motivaatio; työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen). Näistä muodostuivat pääluokat. Raportoin tulokset työkykyalomallin mukaisella jaolla. (Taulukko 1.)

Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla toteutin sisällönanalyysin aineistolähtöisesti. Pääluokka ei palautunut teoriaan vaan se muodostui toisen tutkimuskysymyksen teemasta; työkykyä tukeneita tekijöitä hankkeessa.

Taulukko 1. Esimerkki aineiston luokittelusta.

Tiivistetty ilmaus/ Koodi 1	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
joustava työyhteisö, mahdollisuus kehittyäH8, H5	Työyhteisön jäsenten taidot ja kyvyt käytössä		
toimenkuvaa voi muokata omien vahvuuksien mukaanH8			
työyhteisössä yhteinen keskustelu yksilöiden osaamisesta ja vahvuuksista (työt jakautuvat sopiville tekijöille) H10			
työyhteisön jäsenten yhteisvastuullisuus työtehtävistä H10, H5	Sujuva ja vastuullinen yhteistyö	Työkykyä tukeva työyhteisö	Työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen
yhteistyössä ongelmanratkaisuaH10			
yhdessä työvaiheiden suunnitteluaH10			
työyhteisössä jaetaan tietoaH5	Kannustava ilmapiiri		
työyhteisö, missä tulee hyväksytyksi sellaisena kuin onH6			
jäsenistään välittävä työyhteisöH6, H2			
kannustava työilmapiiriH5			
työyhteisössä hyvä ilmapiiriH2			

7 TULOKSET

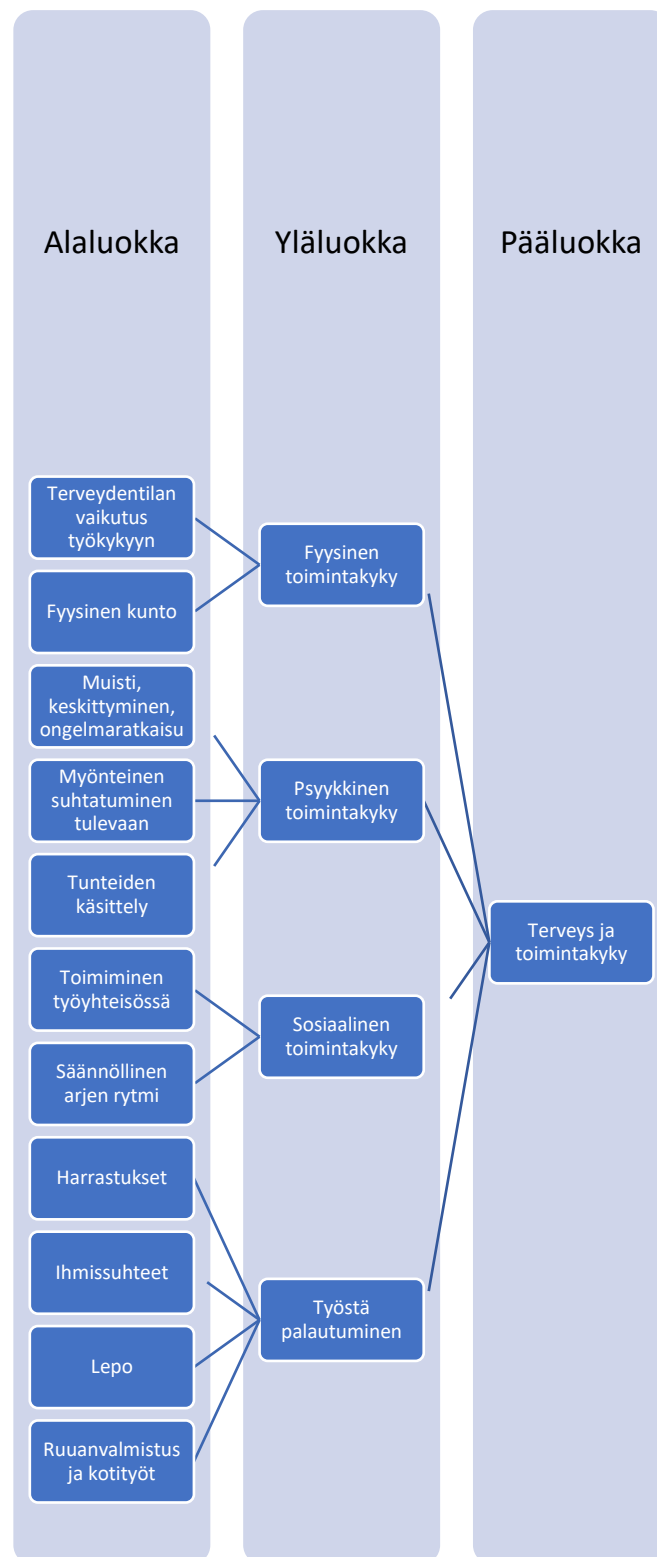
7.1 Kokemus työkyvystä ja siinä mahdollisesti tapahtuneista muutoksista

7.1.1 Terveys ja toimintakyky

Käsittelin aineiston sisällön analyysillä teoriaohjaavasti etsiessäni vastausta ensimmäiseen tutkimuskysymykseen; Miten pitkäaikaistyöttömät työnhakijat kokevat työkykynsä ja siinä mahdollisesti tapahtuneet muutokset osallistuessaan ”Tunnista työkykyä työelämään” -hankkeeseen.

Pääloukkana tässä on työkykyalomallin mukaisesti terveys ja toimintakyky. Tutkimusaineiston perusteella muodostin neljä yläluokkaa: fyysinen, psyykinen ja

sosiaalinen toimintakyky sekä työstä palautuminen. Yläluokan fyysinen toimintakyky alaluokkina ovat; terveydentilan vaikutus työkykyyn ja fyysinen kunto. Yläluokan psyykkinen toimintakyky alaluokkina ovat; muisti, keskittymiskyky ja ongelmanratkaisu; myönteinen suhtautuminen tulevaan elämänhaasteista huolimatta sekä tunteiden käsittely. Yläluokan sosiaalinen toimintakyky alaluokkina ovat; toiminen työyhteisössä ja säännöllinen arjen rytmi. Yläluokan työstä palautuminen alaluokat ovat; harrastukset, ihmissuhteet, lepo sekä ruuanvalmistus ja kotityöt. (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Pääluokka terveys ja toimintakyky, sen yläluokat ja alaluokat.

Osalla haastateltavista oli pitkäaikaisia sairauksia. Osa ilmoitti olevansa fyysisesti terveitä. He, keillä oli pitkäaikaissairaus, joko parhaillaan etsivät tai olivat jo löytäneet

kompensaatiokeinoja selviytyä sairauden kanssa. Hankkeessa työskennellessä mahdolliset haasteet työkyvyssä tulivat näkyviksi. Aineistossa näkyi fyysisen kunnon myönteinen merkitys työkykyyn. Haastateltavat olivat aktiivisesti hoitaneet kuntoaan joko hyötyliikunnalla tai harrasteliikunnalla. He kokivat itsensä työpäivän aikana virkeiksi.

Yläluokan psyykkinen toimintakyky alla on tiedonkäsittelyn toiminnoista muisti, keskittymiskyky ja ongelmaratkaisu. Muistin ja keskittymiskyvyn koettiin kohentuneen työssäoloaikana. Työkokemuksen myötä mahdollistui luova ongelmanratkaisu, jonka avulla oli mahdollista löytää mm. kehoa säästäviä toimintatapoja työssä.

”Keskityn paremmin kuin ennen. Työt ovat auttaneet siinä. Otan vastuuta enemmän työn kokonaisuudesta, suunnittelee tulevien päivien töitä. Muisti on parantunut myös. Kun ottaa vastuun, ei ole välinpitämätön. Pitää hoitaa asiat.”H5

Alaluokka myönteinen suhtautuminen tulevaan sisältää haastateltavien pääsääntöisesti myönteisen suhtautumisen tulevaan, elämän haasteista huolimatta. Kuormittavissa elämäntilanteissa aktiivinen toiminta ja keskustelut ovat tuoneet selkeyttä. Työttömyydestä huolimatta esille tuli positiivinen tunne työelämän avautumisesta jatkossa. Edelliseen vahvasti liittyy tunteiden käsittely. Haastateltavat toivat esille hankalia tunteita, joiden kanssa on työssä tultava toimeen. Toisaalta toimettomana kotona olemisesta seurasi henkistä kuormittumista. Kotielämän huolet havaittiin tuovan tunnekuormaa työpäivään ja vaikuttavan negatiivisesti työkykyyn.

Yläluokan sosiaalinen toimintakyky alle olen muodostanut alaluokan säännöllinen arjen rytmi ja toimiminen työyhteisössä. Säännöllinen työssäkäynti toi säännöllisen vuorokausi- ja viikkorytmin. Samoin työaika ja vapaa-aika erottuivat tuoden esimerkiksi viikonlopuille vapaapäivän toiminnot. Säännöllinen rytmi auttoi oman arjen toimintojen toteuttamisessa, asioita sai tehdyksi kotonakin paremmin. Oma rooli työyhteisössä koettiin merkittäväksi kokonaisuuden kannalta, tämä vahvisti yhteisöllisyyden tunnetta.

”Ei saa mitään aikaiseksi siellä kotona, vaikka olisi kuinka paljon tekemistä, ei vaan saa tehdyksi. On päivärytmi, lähtö kotoa ja paluu.” H10

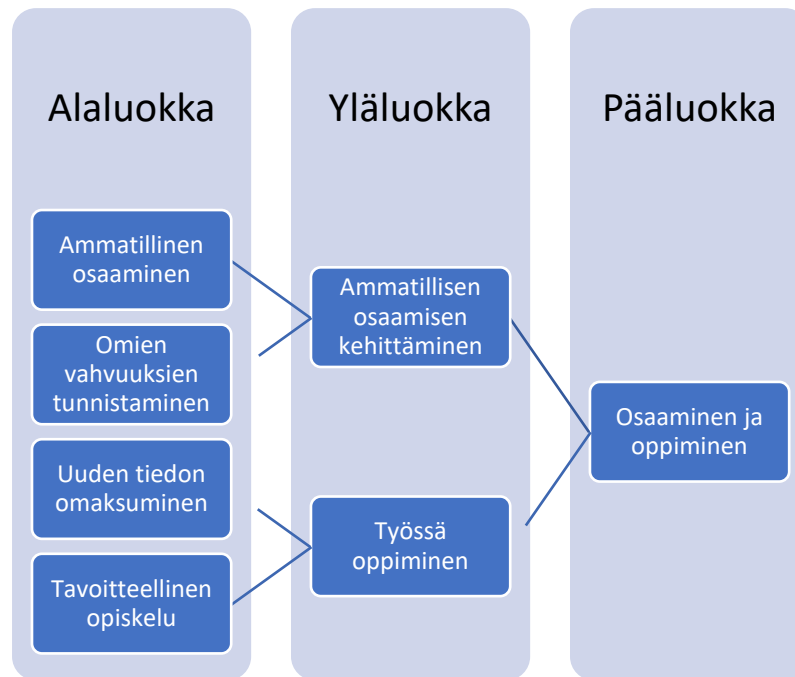
Haastateltavat kuvaavat palautumista osana terveyttä ja toimintakykyä. Eräskin haastateltava tuo esille lyhyemmän (6t) työpäivän mahdollistavan sen, että voimavaroja jää myös palautumiseen vapaa-ajalla. Harrasteet mainitaan palauttavina tekijöinä, näistä yleisemmin liikunta ja pihan sekä puutarhanhoito. Alaluokka lepo pitää sisällään kotona rentoutumista, sosiaalisesta kuormittumisesta palauttavaa yksinoloa, ulkoilua ja päiväunia. Lukeminen ja lemmikkien seurassa vietetty aika voidaan nähdä rentoutumisen keinoina, vaikka ne ovat myös harrasteita. Läheiset ihmissuhteet koettiin palautumista edistävinä; aineistossa mainitaan lapsen kanssa puuhailu, perheen kanssa vietetty aika ja ystävät. Työpäivästä palautumista edistivät lisäksi kotityöt ja ruuanlaitto.

”...tarvitsen paljon omaa aikaa, että pystyn latautumaan seuraavaan päivään... kyllä minä ystäviäkin tapaan. Laitan ruokaa, pidän ruuan valmistamisesta, siinä menee monta tuntia.” H3

”Palautumaan auttaa rento kotona oleminen, sosiaaliset suhteet, ulkoilu, ruuanlaitto” H2

7.1.2 Osaaminen ja oppiminen

Työkykyalomallin mukaisesti toisen kerroksen pääluokkana on osaaminen ja oppiminen. Tutkimusaineiston pohjalta jaoin osaamisen ja oppimisen pääluokan edelleen kahteen yläluokkaan; ammatillisen osaamisen kehittäminen ja työssä oppiminen. Ammatillisen osaamisen kehittämisen alaluokkina ovat ammatillinen osaaminen ja omien vahvuuksien tunnistaminen. Työssä oppimisen alaluokkina ovat uuden tiedon omaksuminen ja tavoitteellinen opiskelu. (Kuvio 2).



Kuvio 2. Pääluokka osaaminen ja oppiminen, sen yläluokat ja alaluokat.

Alaluokassa ammatillinen osaaminen haasteltavat toivat esille Väliaseman sopivan haasteelliset työtehtävät, joiden avulla oma ammattitaito on vahvistunut. Koulutusta vastaavassa työtehtävässä on voinut käyttää aiemmin hankittua tietoa ja taitoa. Haasteltavat kuvasivat luottamuksen tunnetta suhteessa omaan ammattitaitoon.

”...ja olen voinut tosi konkreettisesti kaikkia näitä asioita toteuttaa tässä työssä. Mitä olen tehnyt edellisessäkin työssä” H8

Alaluokkaan ammatillinen osaaminen olen luokitellut haasteltavien kokemukset, kuinka hankkeen työtehtävät ovat edellyttäneet omakohtaista työn- ja ajankäytön suunnittelua. Työtehtävien vaatimustaso on noussut osaamisen myötä. Työtehtävien haasteellisuutta voitiin lisätä itsenäisen vastuun ja työskentelyn myötä.

”Työtehtävät oli haastavampia kuin odotin. Ja minäkin olen tehnyt ihan uusia juttuja, mitä en arvannutkaan että pääsisin tekemään. Sai tavallaan aika nopeastikin sellaista vastuuta ottaa asiakkaita” H2

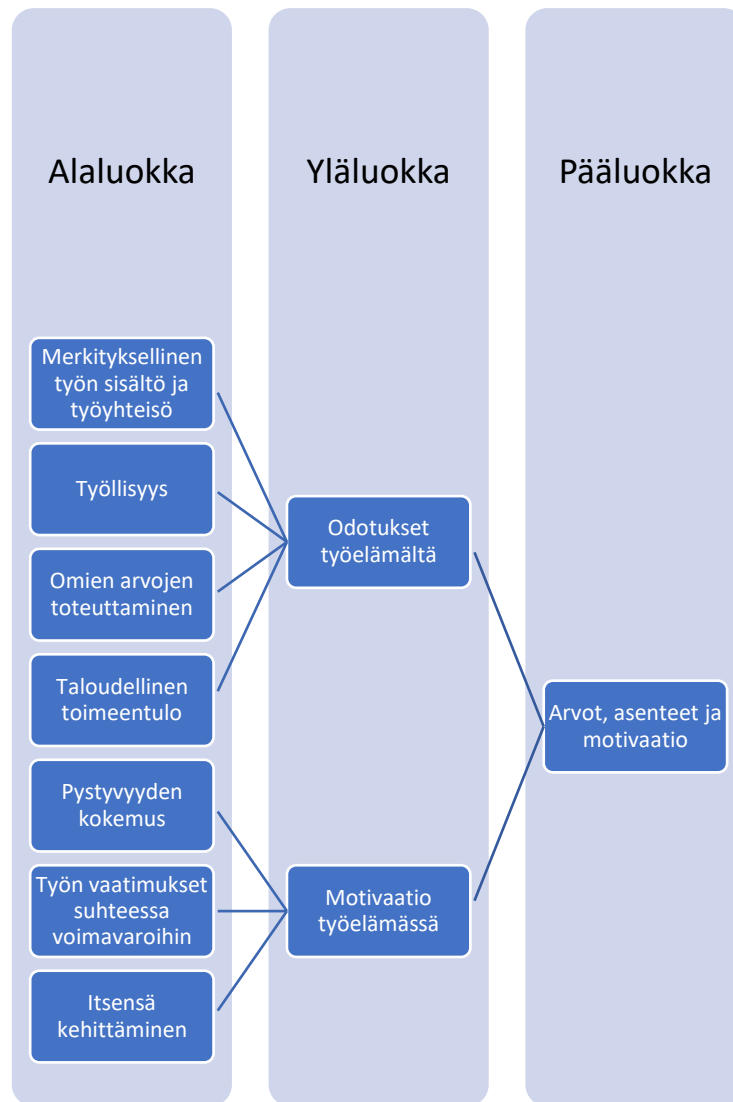
Alaluokassa omien vahvuuksien tunnistaminen haasteltavat kuvasivat tunnistaneensa hankkeen aikana omaa osaamistaan. Tämä tunnistaminen on mahdollistanut työnhakukentän laajentamisen ja uudelleen arvion. Hankkeessa työskennellessä on valittu opiskeluala vahvistunut. Vahvuuksien tunnistamisen rinnalla aineistosta löytyy omien kehittämistarpeiden tunnistamista. On pohdittu omia ajattelu- ja toimintamalleja, jotka ovat työllistymisen esteenä.

Alaluokkaan uuden tiedon omaksuminen olen luokitellut aineistosta kokemukset työyhteisön ja työtehtävien antamista virikkeistä uuden oppimiseen. Uuden työtekniikan oppiminen toi onnistumisen kokemuksen. Kokemus uuden oppimisesta oli avannut henkisesti mahdollisuuden opiskelusta jatkopolkuna. Esille tuli toisaalta kokemus uuden oppimisen hidastumisesta iän myötä.

Osalla oli tavoitteena tutkinto-opiskelu hankkeen jälkeen, tämä tavoite on vahvistunut. Opiskelu vaatii rahoittajatahon, esimerkiksi TE-hallinto tai työeläkelaitokset. Esille tuli, ettei opiskelu ole mahdollistunut taloudellisten syiden vuoksi.

7.1.3 Arvot, asenteet ja motivaatio

Sisällönanalyysissä muodostin pääluokan arvot, asenteet ja motivaatio alle seuraavat yläluokat; odotukset työelämältä ja motivaatio työelämässä. Odotukset työelämältä yläluokan jaoin seuraaviin alaluokkiin; merkityksellinen työn sisältö ja työyhteisö, työllisyys, omien arvojen toteuttaminen ja taloudellinen toimeentulo. Motivaatio työelämässä yläluokan jaoin alaluokkiin pystyvyyden tunne, työn vaatimukset suhteessa voimavaroihin ja itsensä kehittäminen. (Kuvio 3).



Kuvio 3. Pääluokan arvot, asenteet ja motivaatio rakenne, sen yläluokat ja alaluokat.

Odotukset työelämältä yläluokan sisältö kertoo haastateltavien asenteista suhteessa työelämään. Merkityksellinen työn sisältö ja työyhteisö sisältävät haastateltavien mainintoja odotuksista, että työ vastaisi omaa osaamista ja koulutusta. Työn sisällön tulisi kiinnostaa tekijäänsä pitkällä tähtäimellä. Työn sisällön lisäksi odotuksena oli merkityksellinen työyhteisö, työyhteisö missä viihtyy ja mihin voi tuntee kuuluvansa. Läheisesti edelliseen alaluokkaan liittyy omien arvojen toteuttaminen. Arvot kertovat tärkeistä asioista odotusten taustalla, näitä olivat itsensä toteuttamisen mahdollisuus työssä, työn arvoluonteinen ominaisuus sinällään ja halu siirtää omaa työkokemuksen myötä kertynyttä osaamista nuoremmille.

”... saisi tehdä haluamaansa, omaa koulutusta ja osaamista vastaavaa työtä. Ja kokea sen mielekkääksi ja olisi sellainen jatkumo työuralla. Ja itsensä toteuttaminen on erittäin tärkeätä.” H8

” Sitten että se(työ) olisi sellainen paikka missä on hyvä olla. Se on ehkä sitä toimeentuloakin tärkeämpää ...se isoin asia, että se olisi sellainen työyhteisö, johon tuntee kuuluvansa ” H6

Haastateltavat odottivat työllistyvänsä hankkeen jälkeen joko suoraan tai opiskelun jälkeen. Luonnollisesti haasteltavien odotus työelämältä oli riittävä toimeentulo. Riittävä taloudellinen toimeentulo sisälsi mahdollisuuden toteuttaa muita merkityksellisiä asioita elämässä, esimerkiksi sosiaalista elämää ja harrasteita.

Pystyvyyden tunne tässä tutkimuksessa pitää sisällään vahvistuneen kokemuksen, että itsellä on mahdollisuus selviytyä työelämässä. Osa haasteltavista puhuivat havainnostaan, kuinka työskentely Väliasemalla on osoittanut heille, että työelämässä pärjääminen on mahdollista. Tässä he mainitsevat itseluottamuksen lisääntymisestä.

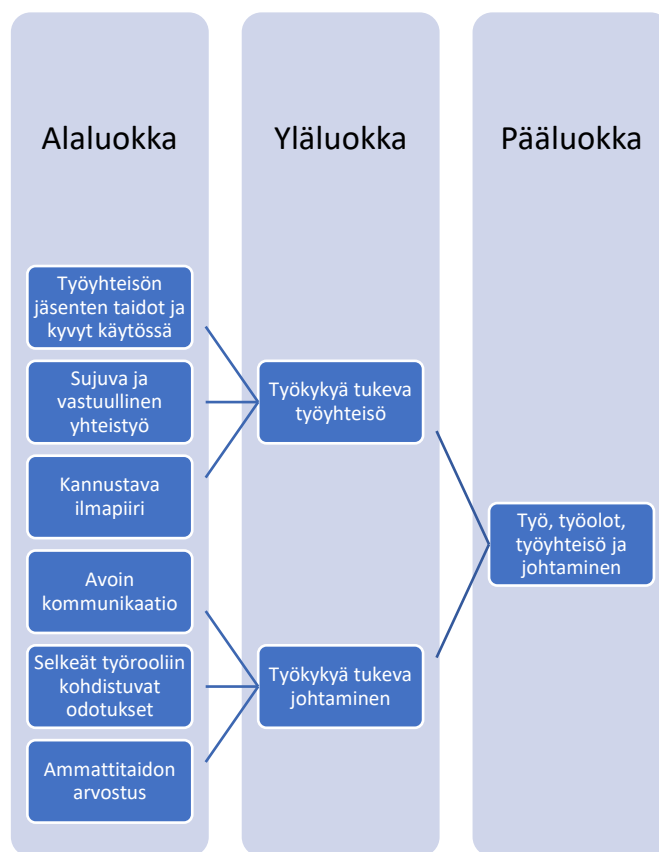
”Minulle on tärkeää, että on ylipäätään varmuutta ja toimintakykyä, että selviytyy (työelämässä ja arjessa)” H2

Olen nimennyt seuraavan alaluokan työn vaatimukset suhteessa voimavaroihin. Se on jatkumoa pystyvyyden kokemukselle. Tässä haastateltavat puhuivat, kuinka on hyvin tärkeää todella huomioida oma jaksaminen, antaa itselle siihen lupa. He toivat esille aiemman kokemuksen, jolloin ovat työskennelleet enemmän kuin ajankohtaiset voimavarat olisivat mahdollistaneet.

Haastateltavat toivat esille itsensä kehittämiseen liittyvää aineistoa. He käyttivät ilmaisuja tunnistaminen, haasteisiin vastaaminen ja pohdinta tarkastellessaan kriittisesti resurssejaan suhteessa työn vaatimuksiin. Aikaa itsensä kehittämiseen työn näkökulmasta oltiin valmiita käyttämään vapaa-ajallakin. Itsensä kehittämisen esteinä työelämässä nähtiin tiukkaan määritellyt työprosessit, niiden koettiin estävän luovuuden mahdollisuuden.

7.1.4 Työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen

Teorian mukaisesti tässä on pääluokkana työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen. Yläluokat ovat työkykyä tukeva työyhteisö ja työkykyä tukeva johtaminen. Yläluokan työkykyä tukeva työyhteisö alaluokiksi muodostuivat; työyhteisön taidot ja kyvyt käytössä; sujuva ja vastuullinen yhteistyö; kannustava ilmapiiri. Yläluokan työkykyä tukeva johtaminen alaluokiksi muodostuivat; avoin kommunikaatio, selkeät työrooliin kohdistuvat odotukset sekä ammattitaidon arvostus. (Kuvio 4).



Kuvio 4. Pääluokka työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen, sen yläluokat ja alaluokat.

Vastatessaan tämän osion kysymyksiin haastateltavat kertoivat mikä heille on työkyvyn kannalta merkittävää työyhteisössä, töiden organisoimisessa ja johtamisessa. He toivat näitä asioita esille peilaten omaa kokemustaan hankkeen työyhteisöön, töiden organisointiin ja johtamiseen.

Työkykyä tukeva työyhteisö alaluokassa työyhteisön jäsenten taidot ja kyvyt käytössä haastateltavat käyttivät ilmaisua joustava työyhteisö. Tässä he puhuivat työyhteisöstä missä on mahdollista kehittyä. Toimenkuvaa on mahdollista muokata omien vahvuuksien mukaan. Työyhteisössä käydään keskustelua yksilöiden osaamisesta ja vahvuuksista, siten työt jakaantuvat tarkoituksenmukaisesti. Sujuva ja vastuullinen yhteistyö pitää sisällään työyhteisön jäsenten yhteisvastuullisuutta työtehtävien toteuttamisessa. Yhteistyössä ratkaistaan ongelmia ja suunnitellaan työvaiheet. Työyhteisössä jaetaan tietoa.

”Yhdessä ratkaistaan ongelmia, suunnitellaan työvaiheita.” H10

Yläluokka työkykyä tukeva työyhteisö sisältää kannustavan ilmapiirin. Tähän olen luokitellut ilmaisuja hyvä, hyväksyvä ja kannustava työilmapiiri sekä jäsenistään välittävä työyhteisö.

”Voi olla oma itsensä. ... Ei ole kyräilyä. Ilmapiiri on hyvä, ei kateutta tai vertailua. Jos on huono ilmapiiri ei sitä itsekään voi hyvin” H10

”Olen kokenut työyhteisön hyväksi. Heti kun tulin oli sellainen olo, että minut otetaan hyvin vastaan. Kaikki tekevät asioita yhdessä” H2

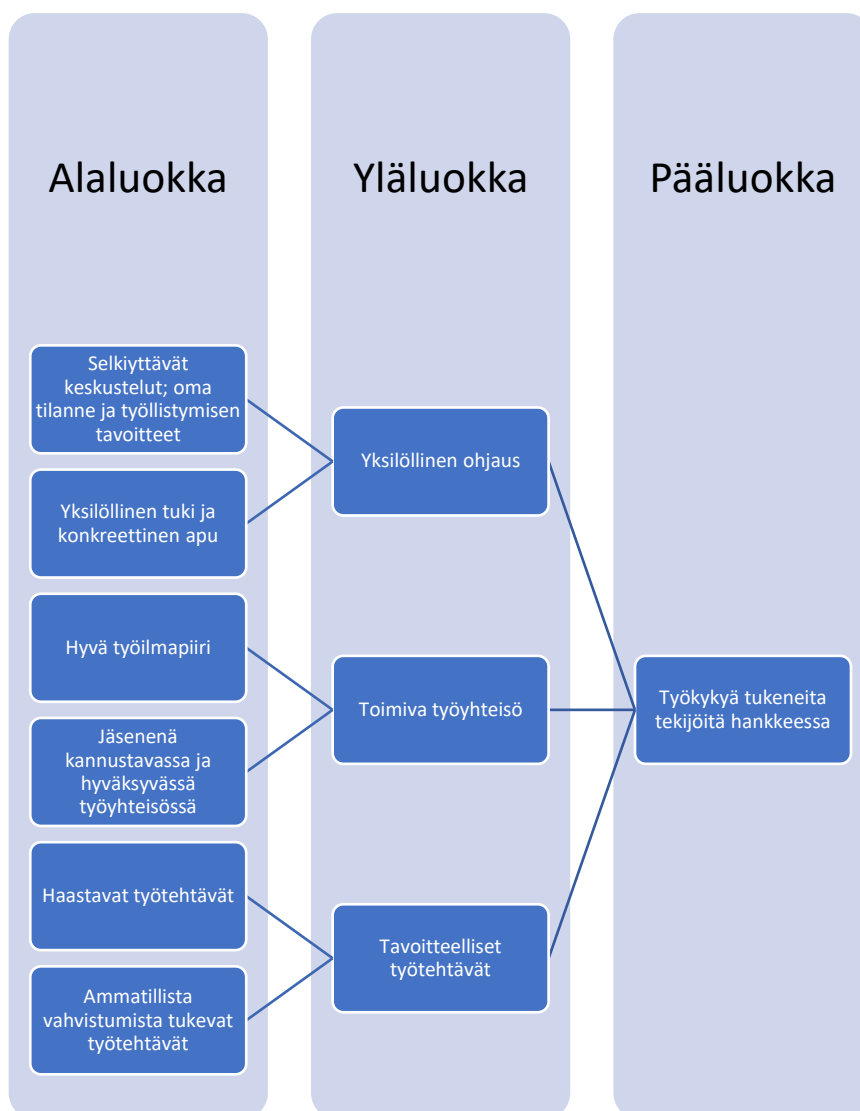
Työkykyä tukevan johtamisen alaluokka, avoin kommunikaatio, pitää sisällään haastateltavien kommentit hyvän keskusteluyhteyden tärkeydestä työntekijöiden ja esimiehen välillä. Selkeät työrooliin kohdistuvat odotukset sisältävät selkeän tiedonkulun ja ohjeistuksen työtehtävien suorittamiseksi. Aineistossa tuli esille kokemus tämän selkeyden puutteesta.

” ...on projekteja päällekkäin. Se on vähän hämmentävää mikä pitää tehdä ensiksi ja välillä jää keskeneräisiä projekteja” H2

Johtajalla on tarvittava auktoriteetti ja hän toimii itse niin kuin edellyttää työpaikalla toimittavan, on esimerkkinä työyhteisössä. Ammattitaidon arvostuksen alaluokka pitää sisällään esimiehen luottamuksen työntekijän ammattitaitoon. Luottamus tuo itsestä vastuuta suunnitella työtehtävien toteuttamisen ja mahdollisuuden toteuttaa luovaa ongelmanratkaisua työskentelyssä.

7.2 Työkykyä tukeneita tekijöitä ”Tunnista työkykyä työelämään ” -hankkeessa

Käsittelin aineiston sisällön analyysillä aineistolähtöisesti etsiessäni vastausta toiseen tutkimuskysymykseeni; mitkä tekijät hankkeessa ovat tukeneet haastateltavien työkykyä heidän itsensä kokemana? Pääluokkana on työkykyä tukeneita tekijöitä hankkeessa. Yläluokkina ovat yksilöllinen ohjaus, toimiva työyhteisö ja tavoitteelliset työtehtävät. Yläluokka yksilöllinen ohjaus muodostuu seuraavista alaluokista. Selkiyttävät keskustelut ohjaajien kanssa; työkykyä tukevana keskustelun sisältönä ollut oma tilanne ja työllistymisen tavoitteet. Toinen alaluokka on yksilöllinen tuki ja konkreettinen apu. Yläluokan toimiva työyhteisö alaluokkina ovat hyvä työilmapiiri ja jäsenenä kannustavassa ja hyväksyvässä työyhteisössä. Yläluokan tavoitteelliset työtehtävät alaluokkina ovat haastavat työtehtävät ja ammatillista vahvistumista tukevat työtehtävät. (Kuvio 5).



Kuvio 5. Pääluokka työkykyä tukeneita tekijöitä hankkeessa, sen yläluokat ja alaluokat.

Yksilöohjauksen koettiin tukevan työkykyä. Keskusteluissa yksilöohjaajan tai esimiehen kanssa oli mahdollista selkiyttää ajatuksia työllistymisen tai opiskelun suunnitelmista. Keskusteluiden avulla tapahtui työkyvyn ja omien kehittämistarpeiden tunnistaminen.

”Se lähtee kaikki tästä tunnistamisesta. Olen hirveän iloinen, että yhdessä (yksilöohjaaja) ollaan ne kehittämistarpeet tunnistettu”H8

Yksilöohjaajan koettiin paneutuvan juuri omaan ainutlaatuihin tilanteeseen, jolloin yhteinen ajatustenvaihto suunnitelmista oli mahdollista. Yksilöohjaajalta ja esimieheltä saatu tuki koettiin oleelliseksi, tuen avulla eteneminen kohti omia tavoitteita tuntui mahdolliselta. Haastateltavat kertoivat tutkineensa yhdessä ohjaajan kanssa työpaikkailmoitusten sisältöä. He ovat saaneet tarvittaessa apua työnhaussa. Keskustelut ohjaajan kanssa ovat auttaneet priorisoimaan hoidettavia asioita ja edelleen tarttumaan käytännön toimiin.

”Yksilöohjaaja ihan oikeasti paneutuu siihen henkilöön, kuinka sille henkilölle löydetäisiin opiskelu- tai työpaikka”H10

Yleisesti työilmapiiriä kuvataan hyvänä, sellaisena missä itsekkin voi hyvin. Työyhteisöön kuulumisen koetaan tärkeäksi työkyvyn kannalta. Aineistossa käytetään ilmausta ”pääsin työyhteisöön”, ei siis itsestäänselvyys. Työyhteisön jäsenten taholta on koettu hyväksyntää, kannustusta ja tukea.

”Sitten juuri tämä ilmapiiri täällä on positiivinen ja kannustava, se on iso asia...Täällä kaikki otetaan mukaan ja hyväksytään sekä kannustetaan toisiamme”H6

”Varmaan se, kun on ollut kivoja työkavereita. Vaikka on eri ikäisiä, taidoiltaan eritasoisia. Silti ollut yhtenäinen, hommat on hoidettu, ei ole jäänyt asioita roikkuun”H10

Työtehtävät on koettu riittävän haastaviksi. Uuden oppimista on tapahtunut. Työskennellessä on voinut arvioida omaa työkykyä. Hankkeessa on voinut kokeilla useampaa työtehtävää. Haastattelut toteutettiin koronapandemian aikana, jolloin hankeen osallistujien määrä oli pienempi kuin yleensä mutta työtehtävien lukumäärä pysyi lähes ennallaan. Ammatillista vahvistumista on tapahtunut omaa koulutusta vastaavissa työtehtävissä. Työtehtävien vaatimustasoa on voinut nostaa yksilöllisen tavoitteen mukaan lisäämällä itsenäistä asiakaspalvelua tai antamalla kokeneemmalle henkilölle ohjausvastuuta työpisteessään.

”Olen päässyt aika laajastikin tekemään (eri työtehtävät) ... Se on sinällään ihan mielekästä. Olen tyytyväinen, että pääsee laajemminkin katsomaan mitä työelämä muillakin aloilla on” H3

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

8.1 Kokemus työkyvystä ja siinä mahdollisesti tapahtuneista muutoksista

Työkykyalomallin ensimmäinen terveyden ja toimintakyvyn kerros muodostaa perustan yksilön työkyvylle. Aineistossani hyvä fyysisen kunto kuvattiin vaikuttavan myönteisesti työkykyyn. Hult (2019) on tutkimuksessaan todennut fyysinen aktiivisuuden olevan ainoa työttömyyteen yhdistettävissä oleva elintapatekijä. Haastateltavat kokivat harraste- ja hyötyliikunnan tuovan virkeyttä työpäivään.

Osalla haastateltavia oli pitkäaikaisia ongelmia terveydentilassa. Koettu muutos työkyvyssä oli kompensatiokeinojen löytyminen sairauden kanssa selviytymiseen. Hankkeen aikana osittainen työkykyisyys tuli näkyväksi, realistinen jatkopolun suunnitelma tuli mahdolliseksi.

Psyykkisen toimintakyvyn osalta koettu muutos työkyvyssä oli muistin ja keskittymiskyvyn kohentuminen sekä ongelmanratkaisukyvyyn parantuminen. Tutkimuksessa kuvautui haastateltavien pääosin myönteinen suhtautuminen tulevaan elämän haasteista huolimatta. Aktiivinen toiminta ja keskustelut ulkopuolisen kanssa olivat tätä kokemusta vahvistaneet. Työyhteisön ja työtehtävien käytyä tutummaksi jaksaminen työssä lisääntyi ja jännittäminen vähentyi.

Koettu muutos sosiaalisessa toimintakyvyssä; säännöllinen vuorokausi- ja viikkorytmi vahvistui sekä työajan ja vapaa-ajan erottuminen auttoivat arjen toimintojen toteutumisessa. Työyhteisössä toimiminen sai varmistusta ja vahvistumista.

Lundell ym. (2011) liittävät työkykyalomallin terveyden- ja toimintakyvyn kerrokseen kuormituksesta palautumisen työkykyä uudistavana tekijänä. Tutkimuksessani haasteltavat puhuivat vapaa-ajan aktiivisista palautumiskeinoista. Kinnunen ja Feldt (2009) kuvaavat psykologisen palautumisen tapahtuvan vapaa-ajan toiminnoissa usean mekanismin välityksellä. Tutkimuksessani palautumista kuvattiin tapahtuvan kiinnostavien ja mielekkäiden vapaa-ajan toimintojen parissa, rentoutuen ja läheisten ihmisten parissa. Tutkimusaineistossani on palautumiseen liittyvä tärkeä huomio. Sopiva työpäivän pituus (6t) mahdollisti sen, että voimavarat riittivät vapaa-ajalla tapahtuvaan palautumiseen.

Osaamisen ja oppimisen kerros sisältää runsaasti koettua muutosta työkyvyssä. Sopivan haasteellisten työtehtävien myötä on ammattitaito vahvistunut. Hankkeen aikana haastateltavat ovat tunnistaneeet vahvuuksiaan ja kehittämistarpeitaan. Haastateltavat toivat esille, että uusien asioiden oppiminen on kohentunut ja varmuus lisääntynyt siitä, että opiskelu on jatkossa mahdollista. Oma kiinnostus ja soveltuvuus valittuun opiskelualaan on vahvistunut.

Työkykyalomallin arvojen, asenteiden ja motivaation kerroksessa haastateltavat kuvaavat odotuksia työelämältä. Työtehtävien odotetaan vastaavan omaa osaamista ja koulutusta. Odotuksena on työyhteisö, jonka voi kokea merkitykselliseksi ja siihen voi tuntea kuuluvansa. Työelämään liitetään seuraavat arvot; työ on arvo sinällään, itsensä toteuttaminen ja oman osaamisen siirtäminen nuoremmille.

Koettu muutos työkyvyssä on pystyvyyden tunteen vahvistuminen; itseluottamuksen lisääntyminen ja vahvistunut kokemus työelämässä pärjäämisestä. Pystyvyyden tunne on merkittävä tekijä motivaation taustalla (Härkäpää ym. 2016). Ajattelen pystyvyyden tunteen olevan yksi merkittävä tekijä, johon työllistymisen tuen palveluissa on tärkeää kiinnittää huomioita. Koettu muutos työkyvyssä on oman jaksamisen rajojen tunnistaminen. Haastateltavilla tämä rinnastui aiempaan kokemukseen työelämästä, jolloin omat voimavarat jäivät huomioimatta. Usko omaan työllistymiseen Väliaseman hankkeen jälkeen on vahvistunut

Kerätär (2016, 31-32) tuo väitöskirjassaan esille ruotsalaisen filosofi Per-Anders Tenglandin näkemyksen yleisen ja spesifisen työkyvyn lähtökohdista. Yksilön

työkyvyn lähtökohtana on työtehtävien kohtuullisuus ja hyväksyvä työympäristö. Toimintasuunnitelman mukaan (Nokian Väliasema ry:n toimintasuunnitelma 2019) työskentely ”Tunnista työkykysi työelämään ” -hankkeessa tapahtuu vuorovaikutteisessa työyhteisössä. Luokittelin haastateltavien kokemukset työkyvystään, työolosuhteiden näkökulmasta, työkykytalomallin kerrokseen työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen. Haastateltavat kuvasivat työkykyä tukevaa työyhteisöä, missä vallitsee kannustava ilmapiiri. Yhteistyö on sujuvaa ja kukin kantaa vastuunsa perustehtävän toteutumisesta. Työkykyä tukevassa työyhteisössä sen jäsenet voivat hyödyntää osaamistaan. Haastateltavien kokemuksen mukaan työkykyä tukevassa johtamisessa välittyy ammattitaidon arvostus ja avoin kommunikaatio. Tämän tutkimuksen mukaan työkykyä tukevassa johtamisessa työrooliin ja toimenkuvaan liittyvät odotukset ovat pääosin selkeitä.

8.2 Työkykyä tukeneita tekijöitä hankkeessa

Työkykyä tukeneet tekijät hankkeessa jaoin tutkimuksen analyysissä kolmeen yläluokkaan; yksilöllinen ohjaus, toimiva työyhteisö ja tavoitteelliset työtehtävät. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimuksessa (Sepponen ym. 2012, 17-18.) tuodaan esille yksilöllisen ohjauksen merkitys työttömille suunnatuissa koulutuksissa. Ohjauksessa tulisi tavoittaa työttömän elämismailma ja ohjata tarkastelemaan omia ajattelu- ja toimintamalleja.

Tutkimukseni haastateltavat toivat esille ohjaajan kanssa käytyjen yksilökeskustelujen merkityksen oman jatkopolun hahmottumisessa, osa käytti ilmaisua reflektoida tässä yhteydessä. Haastateltavat kuvasivat selkiyttäviä keskusteluja missä omaa tilannetta ja työllistymisen tavoitteita voitiin yhdessä tarkastella. Manka (Manka & Manka 2016, 171.) käyttää tässä yhteydessä ilmaisua reflektiivinen toiminta. Haastateltavat saivat yksilöllisessä ohjauksessa myös konkreettista apua erilaisten hakuprosessien eteenpäin viemiseksi.

Työkykyä tukeneita tekijöitä hankkeessa oli toimiva työyhteisö. Käsitteet työyhteisön sosiaalinen pääoma (Mäkipeska & Niemelä 2005, 13-16) ja luottamus työyhteisössä (Työturvallisuuskeskuksen [www-sivut](http://www.sivut)) kuvaavat tutkimukseni yläluokan toimiva

työyhteisö sisältöä. Haastateltavat ovat kuvanneet kannustavaa, hyväksyvää ja tukea antavaa työyhteisöä. Johtaminen on tukenut koko työyhteisön avointa kommunikaatiota, joka on mahdollistanut myös ristiriitojen käsittelyn.

Hankkeen tavoitteelliset työtehtävät on kolmas työkykyä tukeva tekijä. Hankkeen työtehtävät koettiin riittävän haasteellisiksi ja vaatimustasoa oli mahdollista lisätä itsenäisemmällä työnkuvalla. Työtehtäviä oli muokattu yksilöllisen tarpeen mukaan, esimerkiksi kehittämällä ohjaukseen tai kehittämiseen liittyvä työnkuva.

8.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Eettisten näkökulmien huomiointi ja pohdinta liittyy kaikkiin tutkimukseen. Eettisten kysymysten huomioiminen tulee läpäistä koko tutkimusprosessin suunnittelusta lähtien. Ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen tärkeimmät eettiset kysymykset liittyvät mahdollisen tutkittavan asianmukaiseen informointiin tutkimuksesta. Tutkittava antaa informoinnin perusteella suostumuksensa osallistumisestaan ja saa tiedon tutkimukseen osallistumisen luottamuksellisuudesta, seurauksista ja yksityisyyden suojaamisesta. Informoinnista on selvittävä riittävästi tutkimuksen luonne ja tarkoitus. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 19-20.)

Opinnäytetyöni tutkimusosuudessa keräsin aineistoa haastatteluilla. Tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä on oikeus osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti ja hänellä on oikeus keskeyttää osallistuminen milloin tahansa ilman erityistä perustelua. On erityisen tärkeää selvittää haastateltaville, että heillä ei ole velvollisuutta osallistua tutkimukseen, eikä kieltäytymisestä seuraa mitään negatiivista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7-8.)

Tutkimukseen osallistuminen saa aiheuttaa tavanomaista, kuten arkipäivän tilanteisiin liittyvää henkistä rasitusta ja tunteiden kokemista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7-8.) Kysyn haastateltavilta heidän kokemustaan työkyvystä. Aihe on haastateltaville ajankohtainen ja varmasti nostaa erilaisia tunteita mieleen. Toisaalta tutkimuksen aihe on haastateltavien arkipäivää. He osallistuvat parhaillaan hankkeeseen, jonka teemana on työkyvyn tunnistaminen. Sairaanhoidajana olen oppinut havainnoimaan

henkilöiden sanatonta viestintää ja tunneilmaisua. Käytän tätä osaamista tehdessäni haastatteluja. Nokian Väliasema ry:n hallitus on kokouksessaan 4/2020 käsitellyt lupahakemukseni opinnäytetyön tekemisestä ja antanut luvan toteuttaa opinnäytetyö.

Tutkimuksen informaatiossa tulee kertoa mitä osallistuminen konkreettisesti tarkoittaa. Minun on myös kerrottava saamani tutkimusaineiston käsittelystä myös tutkimuksen jälkeen. Hävitän saamani materiaalin aineiston analysoinnin jälkeen. Dokumentit jäävät ainoastaan tekemääni opinnäytetyöraporttiin. Suojaan tutkimukseen osallistuvien henkilöiden yksityisyyden, muutan haastateltavien ilmaisut yleiskielelle. Opinnäytetyön liitteenä (Liite 4.) on saatekirje haastatteluun osallistuville. Kirje sisältää informaation tutkimuksesta sekä kirjallisen suostumuksen saadun haastattelu materiaalin käyttämiseen tutkimuksen aineistona.

Olen perehtynyt Satakunnan ammattikorkeakoulun Satakorkean tutkimuseettisen toimikunnan kokoamiin ohjeisiin ihmistä koskevan tutkimuksen eettisistä periaatteista. Arvioni mukaan opinnäytetyöni ei vaatinut tutkimuseettisen toimikunnan eettistä ennakkoarviointia. Kaikissa tutkimussuunnitelmissa on kuitenkin pohdittava eettisiä riskejä ja suunniteltava toiminta haittojen ja vahinkojen välttämiseksi. (Satakunnan ammattikorkeakoulun tutkimuseettinen toimikunta samk.fi www-sivut 2020.)

Tutkimuksessani on olemassa riski, että haastateltavat tunnistetaan tulososiossa olevista suorista lainauksista. Tuloksia raportoidessa kiinnitin tähän erityistä huomioita. Valitsin huolella suorat lainaukset ja häivytin niistä tunnistettavat ilmaukset. Opinnäytetyöni tutkimusaineiston muodostavat teemahaastattelut. Taustatietokysymykset avaavat osaltaan tutkimuksen kontekstin, mihin saatuja tuloksia voidaan peilata. Taustatietokysymyksissä kysyin mm. henkilön koulutustaustaa. Riskinä oli, että jotakin koulutustaustaa ilmenisi vain yhdellä haastateltavalla. Esitin taustatiedot mahdollisimman yleisellä tasolla kuitenkin niin että asianmukainen informaatioarvo säilyi.

Tutkimuksessa saamani tulokset ovat suuntaa antavia. Haastatteluun osallistuneet kokivat osallistumisensa hankkeeseen hyödyllisenä. He suhtautuivat haastatteluun hyvin myönteisesti. Mietin minkälaiseksi tulos olisi muodostunut, jos haastateltavat olisivat olleet tyytymättömämpiä hankkeen antiin. Haastateltavat saivat etukäteen kopion työkykyalomallista (Liite 1). Pääsimme haastattelussa nopeasti tutkimuksen teemojen

käsittelyyn. Toisaalta etukäteistieto saattoi ohjata heitä kertomaan siitä mitä arvelivat minun haluavan kuulla.

Minä olen tehnyt aiemminkin yhteistyötä Nokian Väliasema ry:n kanssa. Toteutin kuntoutuksen ohjauksen opintoihini liittyvän kurssin haastattelutehtävän Väliasemalla. Minulle oli muodostunut myönteinen käsitys hankkeen toiminnasta. Olin tietoinen tästä ennakkoasenteestani tehdessäni haastatteluja. Haastattelijana kehityin aineiston keruun edetessä. Kokemattomuus tutkimushaastattelujen toteutuksessa on voinut rajoittaa haastatteluiden aluksi aineiston keruuta.

8.4 Oman oppimisen tarkastelua

Kiitos hienojen haastateltavien, minulle avautui työkyvyn kokemuksen yksilöllisyys. Työkykyyn liittyvät teemat olivat yhteisiä. Jokaisen haastateltavan kohdalla nämä teemat saivat kuitenkin yksilöllisen painotuksensa ja merkityksen henkilön kokemusmaailmassa. Yksilöllinen on kertomus myös työttömyyden taustalla, toisenlaisessa tilanteessa narratiivinen tutkimusote olisi ollut hyvin kiehtova.

Sain arvokkaan kokemuksen tutkimusprosessista. Oli jännittävää ja palkitsevaa toteuttaa tehtyä suunnitelmaa. Keskustelin haastateltavien kanssa juuri siitä mistä suunnitelman mukaan pitikin. Tulosten analyysiä tehdessäni tutkimussuunnitelman ja viitekehysten merkitys alkoivat selvitä minulle. Todellakin, ilman kysymyksiä ei saa vastauksia.

Opinnäytetyön edetessä yritin ratkaista itse tutkimukselleni asettamaa ongelmaa. Analyysiä tehdessäni huomasin asioita, joita työn alussa, ilman nykyistä tietämystä, en osannut ennakoida. Haastateltavien työkyvyn tarkastelu oli elävää, reflektiivistä. Kokemus työkyvystä kulki limittäin työkyvyn muutoksen kanssa. Vaikeaa oli ratkaista kuinka erottaa työkyvyn kuvaus ja siinä tapahtunut muutos toisistaan. Ohjaajani ja opponenttini esittämien näkökulmien avulla päädyin nykyiseen ratkaisuun. Tuloksissa on työkyvyn kuvaus ja siinä tapahtunut muutos juuri niin limittäin kuin se aineistossa on. Johtopäätöksissä olen vasta nostanut esiin hankkeeseen osallistuneiden kokemusta

erityisesti työkyvyssä tapahtuneesta muutoksesta. Lopulta tämä ratkaisu tuntui luontevalta. Kohdallani prosessi ei ollut helppo, pystyvyyden tunne oli koetuksella.

Kokeilemalla kehittämisen ja kokeilemalla kehittymisen sykli on esiintynyt useamman eri kurssin sisällöissä opintojeni aikana. Tämä syklisyys tuli esille haastateltavien kuvauksissa hankkeessa työskentelystä. Tehdään työtä ja pysähdytään säännöllisesti tarkastelemaan työkykyä ja tavoitteita, pyritään toteuttamaan tarvittavia muutoksia ja työskennellään sitten edelleen. Kuntoutuminen ja oppiminen ovat muutosta, muutos etenee toisiaan seuraavien vaiheiden jatkumona. Minulle tulevana kuntoutuksen ohjaajana tämä on työni yksi perusta.

Tutkimukseni haastateltavat kokivat hyödyllisenä työskentelyn hankkeen työtehtävissä. Työttömyyden seurauksena ammatillinen osaaminen, itseluottamus ja työryhmässä toimiminen kaipaavat vahvistumista. Välityömarkkinoiden kaltaisille riittävän haastaville työpaikolle ja työtehtäville olisi mielestäni kysyntää työllisyyden hoidon kentällä.

Luottamus työyhteisössä koettiin tässä tutkimuksessa merkittävänä työkykyä tukevana tekijänä. Luottamus ja osallisuus työyhteisössä työkyvyn ja työhyvinvoinnin näkökulmasta ovat tärkeitä tutkimuksen aiheita edelleen.

LÄHTEET

Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V-V., Kekäläinen, A., Keskinen, p., Ruuskanen, O-P. & Vuori, L. 2019. Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019. Viitattu 3.5.2020. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161296/16-2019-Tyottomyyden%20laajat%20kustannukset%20yhteiskunnalle.pdf>

Behm, M. 2016. Pitkäaikaistyöttömän koetut työllistymisen esteet ja elämänhallintaa tukevat tekijät. Pro Gradu -tutkielma, Itä-Suomen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden laitos. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20160470/urn_nbn_fi_uef-20160470.pdf

Eduskuntaryhmien yhteinen kannanotto: Voimavarat työkyvyn ja työllistymisen tukemiseen. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Viitattu 10.12.2019. <https://tem.fi/-/1271139/eduskuntaryhmat-sitoutuivat-edistamaan-osatyokykyisten-asemaa-tulevalla-hallituskaudella>

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Valli, R.(toim.) & Aaltola, J.(toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. PS-kustannus: Jyväskylä, 27-43.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet - Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus (ETK), Kansaneläkelaitos (Kela), Kansanterveyslaitos (KTL) ja Työterveyslaitos (TTL).<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu -Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsingin yliopisto: Helsinki University press

Hult, M. 2019. The work ability and health of unemployed persons -Focuseing on promoting factors. Academic dissertation. Kuopio, University of Eastern Finland. Dissertations in Health sciences. Viitattu 3.5.2020. https://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-3165-8/urn_isbn_978-952-61-3165-8.pdf

Härkäpää, K., Valkonen, J. & Järviskoski, A. 2016. Kuntoutuksen motivaatio ja sitoutuminen. Teoksessa Autti-Rämö, I., Salminen, A-L., Rajavaara, M. & Ylinen, A. (toim.) Kuntoutuminen. Kustannus Oy Duodecim: Helsinki, 74-82.

Ilmonen K., Kerminen, P. & Lindberg, E. 2011. Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia -Asiantuntijaryhmän ehdotukset heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuuden lisäämiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki

Juvonen-Posti, P. 2020. Mikä muuttuu työikäisten kuntoutuksessa uudistamiskomitean työn myötä? Viitattu 1.1.2021. <https://tietyoelamaan.fi/mika-muuttuu-tyoikaisten-kuntoutuksessa-uudistamiskomitean-tyon-myota/>

- Järvikoski, A., Takala, E-P., Juvonen-Posti, P. & Härkäpää, K. 2018. Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä. Helsinki: Kela. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13/2018. Viitattu 12.4.2021. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/278322>
- Kerätär, R. 2016. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän: monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Oulun yliopiston tutkijakoulu, Oulun yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta. Viitattu 18.8.2019. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526210865.pdf>
- Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) 2017. Tykkää työstä -työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 127-147.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2009. Työn kuormituksesta palautuminen. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) 2009. Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopiston psykologien laitos, 7-27.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. 2009. Yhteenvedo ja johtopäätökset. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) 2009. Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopiston psykologien laitos, 139-152.
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916 muutoksineen. Viitattu 8.12.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>
- Laki julkisesta työvoimapalvelusta (kumottu) 30.12.2002/1295 muutoksineen. Viitattu 16.7.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/2002/20021295>
- Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarelma-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos
- Manka, M-L & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent oy. Verkkokirja. Viitattu 7.8.2020. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b10](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b10)
- Nokian Väliasema ry toimintasuunnitelma vuodelle 2019. Kirjallinen materiaali saatu henkilökohtaiseen käyttöön opinnäytetyötä varten.
- Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen -etuudet, palvelut ja tukitoimet. Selvityshenkilöiden raportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Viitattu 12.4.2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161151/STM%20rap%2043%202018%20Osatyökykyisten%20reitit%20työllisyyteen.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Romppainen, K. 2019. Studies on two interventions among the unemployed -Outcomes of a particular health service and vocational training. Academic dissertation. University of Tampere. Faculty of social sciences. Viitattu 3.5.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103501/978-952-03-0763-9.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY

Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2020. Satakunnan ammattikorkeakoulun tutkimuseettinen toimikunta. Viitattu 12.4.2020. <https://www.samk.fi/satakorkeatutkimusetiikka/>

Schmid, G. 1998. Transitional labour markets: A New European employment strategy. Discussion Papers, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Berlin. Viitattu 16.7.2019. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/12885/ssoar-1998-schmid-transitional_labour_markets_a_new.pdf?sequence=1

Selvitystyö välityömarkkinoiden mahdollisuuksista tukea vaikeasti työllistyvien työelämään osallistumista ja työmarkkinoille pääsyä -Selvityshenkilö Tarja Filatovin raportti työministeri Lauri Ihalaiselle. 2013. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM raportteja 7/2013. Viitattu 25.7. 2019. <https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Selvitysty%C3%B6+v%C3%A4lity%C3%B6markkinoiden+mahdollisuuksista+tukea+vaikeasti+ty%C3%B6llistyvien..25012013.pdf>

Sepponen, K., Wilén, T. & Kiviniemi, L. 2012. Työttömyyden pitkittyminen on monen tekijän summa -Tutkimus pitkäaikaistyöttömyyteen johtavista tekijöistä ja työmarkkinoille kuntouttamisesta. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut. Viitattu 29.7.2019. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47372/oamk_tkjulkaisu_50.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Siltaloppi, M & Kinnunen U. 2009. Vapaa-aika ja palautuminen. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) 2009. Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopiston psykologien laitos, 99-113.

Sosiaaliturvan uudistamiskomitea SATA-komitea. 2009. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön selvityksiä 2009:62. Viitattu 21.7.2019. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73327/URN%3ANBN%3Afi-fe201504226092.pdf?sequence=1>

Suomen tilastollinen vuosikirja 2020. Tilastokeskus. Viitattu 21.3.2021. http://www.stat.fi/til/tyti/2020/13/tyti_2020_13_2021-03-04_kat_002_fi.html

TE-palveluiden www-sivut. 2021. Viitattu 21.3.2021. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/index.html

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut. 2020a. Hyvinvointi ja terveyserot. Viitattu 3.5.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/tyollisyys>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut 2020b. Mitä toimintakyky on? Viitattu 16.4.2020 <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Terävä, E., Virtanen, P., Uusikylä, P. & Köppä, I. 2011. Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 23/2011. Viitattu 26.7.2019. <https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Vaikeasti+ty%C3%B6llistyvien+tilannetta+ja+palveluita+selvitt%C3%A4v%C3%A4+tutkimus+19052011.pdf>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannus-osakeyhtiö Tammi: Helsinki

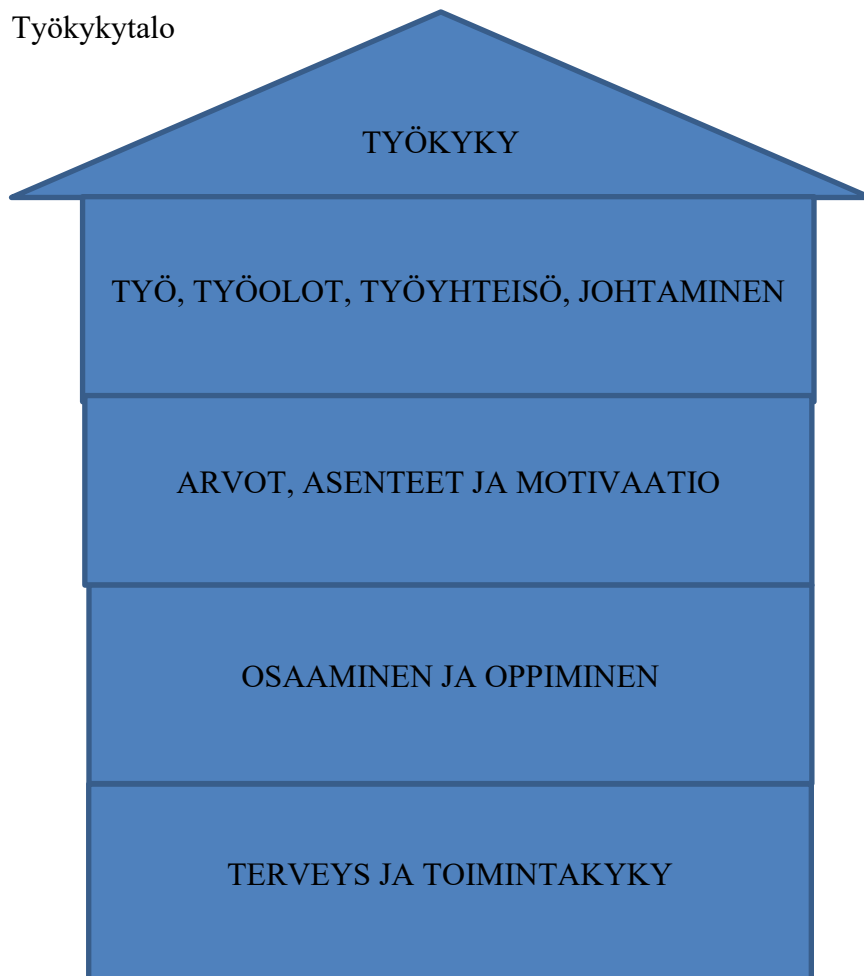
[Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Viitattu 7.12.2019.](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarviointin_ohje_2019.pdf)
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarviointin_ohje_2019.pdf

Työturvallisuuskeskus. Digijulkaisut: Luottamuksen rakentaminen työyhteisön vuorovaikutuksessa. Viitattu 28.8.2020.https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/luottamuksen_rakentaminen_tyoyhteison_vuorovaikutuksessa

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus

Työkykyalomalli annetaan haastateltaville etukäteen, lisäksi kuva on mukana haastattelussa.

Työkykytalo



Taustatietokysymykset (haastattelun aluksi)

1. Sukupuoli

2. Ikä

1 -30

2 30-50

3 50-

3. Peruskoulutus

1 Peruskoulu tai keskikoulu

2 Ylioppilas

3 Osa peruskoulua

4 Muu, mikä?

4. Ammatillinen koulutus

1 Ei ammatillista koulutusta

2 Ammattikoulu tai vastaava

3 Korkeakoulu/ammattikorkeakoulu

4 Muu, mikä?

5. Työhistoria

1 En ole ollut työssä

2 Olen ollut viimeksi töissä vuonna

6. Milloin aloitit Nokian Väliasemalla?

_____viikkoa sitten

_____kuukautta sitten

7. Oletko aiemmin osallistunut työllistymisen tuen hankkeisiin?

1 En

2 Kyllä vuonna _____

3 Missä?

Teemahaastattelun kysymykset

Kerro kokemuksiasi tunnista työkykysi työelämään -hankkeesta.

Mitä odotuksia sinulla oli, kun aloitit hankkeessa?

-Miten odotuksesi ovat täyttyneet?

Mikä kokemuksesi mukaan hankkeeseen osallistumisessa on hyödyttänyt sinua eniten? Miksi se on hyödyttänyt sinua eniten?

Mikä kokemuksesi mukaan hankkeeseen osallistumisessa on hyödyttänyt sinua vähiten? Miksi se on hyödyttänyt sinua vähiten?

Työkyky

Mitä työkyky sinulle merkitsee?

-Millaiseksi koet työkykysi tällä hetkellä?

Mikä on sinun oma kokemuksesi työkykyysi vaikuttavista tekijöistä?

-Työkykyäsi edistävät tekijät?

-Työkykyäsi heikentävät tekijät?

Minkä erityisesti arvelet tukevan työkykyäsi tässä hankkeessa?

Muutos työkyvyn osa-alueilla

Kun ajattelet tilannettasi ennen ja jälkeen hankkeeseen osallistumisen, miten koet, että tilanne on muuttunut?

-suhteessa työkykyysi?

-suhteessa terveydentilaasi?

- onko jotain terveydellisiä ongelmia?

-suhteessa fyysiseen kuntoosi?

- arjen toimintojen kannalta
- minkälaiseksi koet olosi yleensä työpäivän aikana? Virkeäksi? Väsyneeksi?

-suhteessa palautumiseen työpäivästä?

- mikä tukee palautumistasi työpäivän jälkeen?

-suhteessa muistiin ja keskittymiskykyysi?

- minkälaisia havaintoja olet tehnyt muististasi ja keskittymiskyvystäsi työskennellessäsi hankkeen työtehtävissä?

-suhteessa uusien asioiden oppimiseen?

-suhteessa ammatilliseen tietoon ja taitoon?

-suhteessa opiskelun mahdollisuuteen?

- lyhyemmät kurssit esim. korttikoulutukset? Tutkinnon osat?
- uuden ammatin opiskelu tai jatko-opiskelu?

-suhteessa kokemukseesi työelämästä?

- minkälaisena koet työn vaatimukset suhteessa voimavaroihisi?
- mitä odotat työelämästä?

-suhteessa siihen minkälaisiin asioihin käytät aikaa arjessa?

- minkälaiset asiat tuovat voimavaroja ja auttavat jaksamaan?

-suhteessa siihen mikä on sinulle merkittävää työyhteisössä?

- minkälainen on oma kokemuksesi hankkeesta työyhteisönä? Ollessasi Nokian Väliasemalla?

-suhteessa kokemukseesi työn järjestelyistä ja johtamisesta?

- mikä sinulle on tärkeää työn järjestelyissä ja johtamisessa?

-suhteessa työllistymiseesi?

Palaute Nokian Väliasemalle (Palaute ei sisälly opinnäytetyöhön)

Miten kehittäisit Nokian Väliasema ry:n hanketta niin että se paremmin tukisi työkykyäsi/työllistymistäsi (jos kehittäisit)?

Mitä muita mahdollisia (tuki)palveluja toivoisit hankkeeseen sisällytettävän, joita siihen ei vielä sisälly?

Onko sinulla muutosehdotuksia Nokian Väliaseman toimintaan? Mitä?

Mitä muuta mahdollisesti haluaisit tuoda esille aiheeseen liittyen?

Arvoisa Haastateltava!

Olen kuntoutuksen ohjaaja opiskelija Satakunnan ammattikorkeakoulusta. Teen opin-
näytetyötä pitkäaikaistyöttömän työnhakijan kokemuksesta työkyvystään ennen ja jäl-
keen osallistumisen Nokian Väliaseman hankkeeseen ”Tunnista työkykysi työelä-
mään”. Tarkoitukseni on kuvata pitkäaikaistyöttömän omaa kokemusta työkyvystään
ja siinä mahdollisesti tapahtuneesta muutoksesta. Tarkoituksena on myös selvittää
mikä Nokian Väliasemalla on mahdollisesti vaikuttanut omaan työkykyyn. Tutkimuk-
sen antia voidaan hyödyntää Väliaseman toiminnan kehittämisessä.

Tietoa aiheesta kerään haastatteluilla. Haastattelut toteutetaan Nokian Väliasemalla ja
aikaa haastatteluun on hyvä varata aikaa 1 tunnin. Haastattelun apuna ja runkona käy-
tän työkykytalo-mallia, johon voi halutessaan tutustua etukäteen. Haastatteluun ei
muutoin tarvitse mitenkään valmistautua ennakolta.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Äänitän haastattelut tiedonkeruun su-
juvoittamiseksi, äänitteet ovat vain minun hallussani koko tutkimuksen ajan. Henkilö-
tietoja en kerää eikä yksittäistä haastateltavaa voi kirjallisesta raportista tunnistaa. Ää-
nitteet hävitän asianmukaisesti, kun opinnäytetyö on valmis. Opinnäytetyö on myö-
hemmin luettavissa Theseus -tietokannassa mikäli estettä julkaisulle ei ilmene.

Pyydän, että lupaudut tutkimushaastatteluun. Sinulla on arvokasta kokemuksen tuo-
maa tietoa työttömyydestä ja työkyvystä sekä työkykyyn vaikuttavista tekijöistä.

Kiitos jo etukäteen osallistumisestasi tutkimukseen. Mikäli haluat lisätietoja tutkimuk-
seen liittyen, voit olla minuun yhteydessä.

Ystävällisin terveisin

Anu Hyytinen

XXXXXXXXXX

XXXXXXXXXX

Suostumus opinnäytetyön haastatteluun osallistumisesta

Osallistun ” Pitkäaikaistyöttömän työnhakijan kokemus työkyvystään ennen ja jälkeen osallistumisen Nokian Väliasema ry: n hankkeeseen Tunnista työkykysi työelämään” -tutkimukseen.

Minulle on kerrottu tutkimusmateriaalin salassapitoasioista ja yksityisyyteni suojaamisesta sekä opinnäytetyön julkaisuun liittyvistä asioista sekä tutkimuksen tarkoituksesta.

Olen tietoinen, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja halutessani voin keskeyttää osallistumiseni.

Annan suostumukseni tutkimushaastatteluun ja sen käyttämiseen tutkimusaineistona.

Aika ja paikka

Allekirjoitus ja nimen selvennys