



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Niina Ikola

Ikääntyneiden työnhakijoiden kokemuksia Focus Työpolut ja Työtalo -valmennuspalveluista

Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimiston palvelupilotti

Opinnäytetyö
Kevät 2022
Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Niina Ikola

Työn nimi: Ikääntyneiden työnhakijoiden kokemuksia Focus Työpolut ja Työtalo - valmennuspalveluista: Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimiston palvelupilotti

Ohjaaja: Tiina Hautamäki

Vuosi: 2022

Sivumäärä: 46

Liitteiden lukumäärä: 2

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten valmennuspalveluihin osallistuminen on edistänyt ikääntyneiden työnhakijoiden työllistymistä sekä millaisia kokemuksia 55–64-vuotiailla työnhakijoilla on valmennuspalveluihin osallistumisesta. Lisäksi tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa Pirkanmaan TE-toimistolle valmennuspalveluissa olevien 55–64-vuotiaiden työnhakijoiden tilanteesta. Yhteistyötahona työssä toimi Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimisto. Opinnäytetyössä käytetään Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimistosta lyhennettä TE-toimisto.

TE-palvelupilotti on muun muassa työ- ja elinkeinotoimiston toteuttama palveluohjelma, joka sisältää kaksi erilaista palveluohjelmaa: Focus Työpolut- sekä Työtalo-valmennuspalvelut. Pirkanmaan TE-palvelupilotin tavoitteena on esimerkiksi tunnistaa heikossa työmarkkina- asemassa olevien työnhakija-asiakkaiden palvelutarpeet, edistää palvelupolkuja sekä siirtymiä työllistymisen vaiheissa lähemmäksi kohti työelämää sekä edistää järjestäjäkumppanuuksien kehittymistä.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Opinnäytetyössä haastateltiin viittä 55–64-vuotiasta työnhakijaa, jotka ovat osallistuneet valmennuspalveluihin vuosina 2019–2020. Kaikki haastateltavat ovat Pirkanmaan alueelta. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna. Aineiston analysoimisessa käytettiin aineiston teemoittelua.

Tuloksista käy ilmi, että valmennuspalveluissa saatu vertaistuki sekä kokemusten jakaminen samassa tilanteessa olevien osallistujien kanssa koettiin tärkeänä. Henkilökohtaisen valmentajan ohjauksessa arvostettiin rohkaisevaa työtettä, yksilöllisen ohjauksen toteutumista sekä valmentajan kykyä ottaa huomioon kursseilla eri ikäiset ja erilaisissa elämäntilanteissa olevat osallistujat. Lisäksi tulosten perusteella voidaan todeta, että pientenkin toimien avulla, kuten esimerkiksi CV:n tai muiden työnhakutaitojen päivittämisellä, on mahdollista edetä lähemmäs kohti avoimia työmarkkinoita.

¹ Asiasanat: TE-toimisto, ikääntyneet työntekijät, työttömyys, valmennuspalvelut, palvelupilotti

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Bachelor of Social Services

Author: Niina Ikola

Title of thesis: Experiences of aged jobseekers with Focus Työpolut and Työtalo coaching services: Service pilot of the employment and economic development office

Supervisor: Tiina Hautamäki

Year: 2022

Number of pages: 46

Number of appendices: 2

The aim of the thesis was to research how participating in coaching services has promoted the employment of ageing jobseekers, and what kind of experiences jobseekers aged 55–64 have on participating in coaching services. In addition, the aim was to produce new information for the employment and economic development office in Tampere region about the situation of jobseekers aged 55–64 in coaching services. The thesis was carried out in association with the employment and economic development office in Tampere region. In the thesis, an abbreviation TE office is used for the employment and economic development office in Tampere region.

The TE service pilot is, amongst other things, a service program implemented by the employment and economic development office, which includes two different service programs: Focus Työpolut and Työtalo coaching services. The aim of the TE service pilot in Tampere region is, for example, to identify the service needs of jobseeker-customers in a weak labor market position, to promote service paths and transitions closer towards working life during the employment phases and to promote the development of organizing partnerships.

The thesis is qualitative research. Five jobseekers aged 55–64 who have participated in coaching services in 2019–2020 were interviewed for the thesis. All interviewees were from the Tampere region. The research was carried out as a themed interview. The thematization of material was used in the analysis of data.

The results show that the peer support received in the coaching services and the sharing of experiences with participants in the same situation were perceived as important. In the guidance of the personal coaching, the encouraging approach to work, the implementation of individual guidance and the coach's ability to take participants of different ages and different life situations into account in the courses were appreciated. Furthermore, the results show that even small measures, such as updating CVs or other job search skills, have the potential to move closer towards the labour market.

¹ Keywords: TE office, ageing workers, unemployment, coaching services, pilot project

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	6
2 IKÄÄNTYNEIDEN TYÖLLISYYS.....	8
2.1 Suomen väestön ikärakenne.....	8
2.2 Iän määritelmiä yhteiskunnassa	10
2.3 Iän merkitys työelämässä.....	12
2.4 Ikäjohtamista vai työurajohtamista	12
2.5 Ikäsyrrjintä ja sen ehkäisy	13
3 HANKKEET JA IKÄOHJELMAT OSANA IKÄÄNTYNEIDEN TYÖLLISTÄMISTÄ	16
3.1 Työelämähankkeita yhteiskunnassa.....	16
3.2 Ikäjohtamiseen liittyviä malleja ja käytäntöjä	17
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN.....	19
4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tausta	19
4.2 TE-palvelupilotteina Focus Työpolut ja Työtalo -valmennuspalvelut	20
4.3 Aineiston keruu.....	22
4.4 Teemahaastattelu.....	24
4.5 Aineiston analysointi.....	25
4.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	26
5 TULOKSET	28
5.1 Kokemuksia Focus Työpolut ja Työtalo -valmennuspalveluista	28
5.2 Henkilökohtainen valmentaja valmennuspalveluissa.....	30
5.3 Valmennuspalvelujen elinkaari	31
5.4 Kehitysehdotuksia ja tulevaisuudennäkymiä	33
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	37
7 POHDINTA.....	40
LÄHTEET	42

LIITTEET	46
----------------	----

1 JOHDANTO

Suomen väestön ikärakenne vanhenee. Pääkkösen (2020, s. 71) mukaan työurien pidentäminen ja ikääntyneiden 55–64-vuotiaiden työllisyysasteen nostaminen on 2000-luvulla ollut Suomessa ja koko EU:ssa tärkeä yhteiskuntapoliittinen tavoite. Suomessa työuria halutaan pidentää, koska työikäisten määrä vähenee ja eläkeläisten määrä lisääntyy. Hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämiseen tarvitaan veronmaksajia. Ikääntyneiden kohdalla tämä tarkoittaa, että heidän tulisi pysyä työelämässä aiempaa pidempään ja siirtyä myöhemmin eläkkeelle.

Ikääntyvien työnhakijoiden työllisyyden parantamiseksi on toteutettu yhteiskunnan taholta erilaisia hankkeita ja projekteja. Yksi niistä on sosiaali- ja terveysministeriön kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030, jonka keskeisinä vaikuttavuustavoitteina on muun muassa suunnata ennaltaehkäiseviä ja toimintakykyä parantavia toimia iäkkäälle väestölle ja riskiryhmille sekä pidentää ikääntyvien työikäisten toimintakykyä ja työuria (Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), 2020). Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö toteuttaa yhdessä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa työkykyohjelmaa, jonka tarkoituksena on tukea osatyökykyisten työttömien ja pitkäaikaistyöttömien työhön pääsyä ja työssä pysymistä, ehkäistä työttömyyden pitkittymistä ja työkyvyttömyyttä sekä lisätä heikossa työmarkkina-asemassa olevien työelämäosallisuutta. Työkykyohjelma on osa hallitusohjelmaa ja se toteutetaan vuosina 2019–2023.

Työllisyyden parantamiseksi on toteutettu myös erilaisia kumppanuuspilotteja. Työ- ja elinkeinoministeriössä toteutettiin vuosina 2019–2020 24 kumppanuuspilottia (Työ- ja elinkeinoministeriö, 27.1.2021). Pilotteihin kuului työllistymistä tai lähemmäs työelämää kohti ohjaavien hankkeiden lisäksi kuusi yrityspalvelupilottia, ostopalvelukokeilu ja TE-toimiston oman prosessin kehittämiseen tähtäävä pilotti. Tarkoituksena oli kerätä tietoa TE-palveluiden tekestä yhteistyöstä eri toimijoiden kanssa palvelujen kehittämiseksi ja oppien jakamiseksi. Pirkanmaan TE-palvelupilotti on yksi näistä kumppanuuspiloteista.

Pirkanmaan TE-palvelupilotti sisältää kaksi erilaista palveluohjelmaa: Focus Työpolut- sekä Työtalo -valmennuspalvelut. Pirkanmaan TE-toimiston henkilöstöohjeen (sisäinen tietolähde, 2019) mukaan TE-palvelupilotin tavoitteena on muun muassa tunnistaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien työnhakija-asiakkaiden palvelutarpeet, lisätä osaavan työvoiman saatavuutta sekä edistää palvelupolkuja ja siirtymiä työllistymisen vaiheissa lähemmäksi työelämää.

Tässä opinnäytetyössä perehdytään Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimiston palvelupilottiin, joka koostuu Focus Työpolut sekä Työtalo -valmennuspalveluista. Työn kohderyhmänä ovat Pirkanmaalla asuvat 55–64-vuotiaat työnhakijat, jotka ovat osallistuneet kyseisiin valmennuspalveluihin. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten valmennuspalveluihin osallistuminen on edistänyt ikääntyneiden työnhakijoiden työllistymistä sekä millaisia kokemuksia 55–64-vuotiailla työnhakijoilla on kyseisistä valmennuspalveluista. Yhteistyötahona työssä toimii Pirkanmaan TE-toimisto.

Opinnäytetyön kohderyhmäksi valikoituivat 55–64-vuotiaat työnhakijat, koska olen työni kautta törmännyt usein 55–64-vuotiaiden työnhakijoiden työllistymiseen liittyviin haasteisiin. Lisäksi Focus Työpolut ja Työtalo ovat suhteellisen uusia valmennuspalveluja, joten 55–64-vuotiaiden työnhakijoiden kokemuksiin liittyviä tutkimuksia näistä palveluista ei vielä ole saatavilla. Aihe on ajankohtainen yleisellä tasolla myös siksi, että työuria pyritään pidentämään. Tutkimus tuottaa myös uutta tietoa Pirkanmaan TE-toimistolle valmennuspalveluissa olevien 55–64-vuotiaiden työnhakijoiden tilanteesta. Työssä haastatellaan työnhakijoita, jotka ovat osallistuneet valmennuspalveluihin vuosina 2019–2020.

Opinnäytetyö etenee siten, että toisessa luvussa käydään läpi teoriaosuutta, jossa perehdytään iän merkitykseen työelämässä sekä ikään liittyviin määritelmiin. Kolmannessa luvussa käsitellään erilaisia hankkeita ja ikäohjelmia osana ikääntyneiden työntekijöiden työllistämistä. Neljännessä luvussa esitetään opinnäytetyön toteuttamiseen liittyviä asioita. Viidennessä luvussa avataan aineiston analysoinnista saatuja tuloksia. Lopuksi esitellään johtopäätökset sekä pohdinta.

2 IKÄÄNTYNEIDEN TYÖLLISYYS

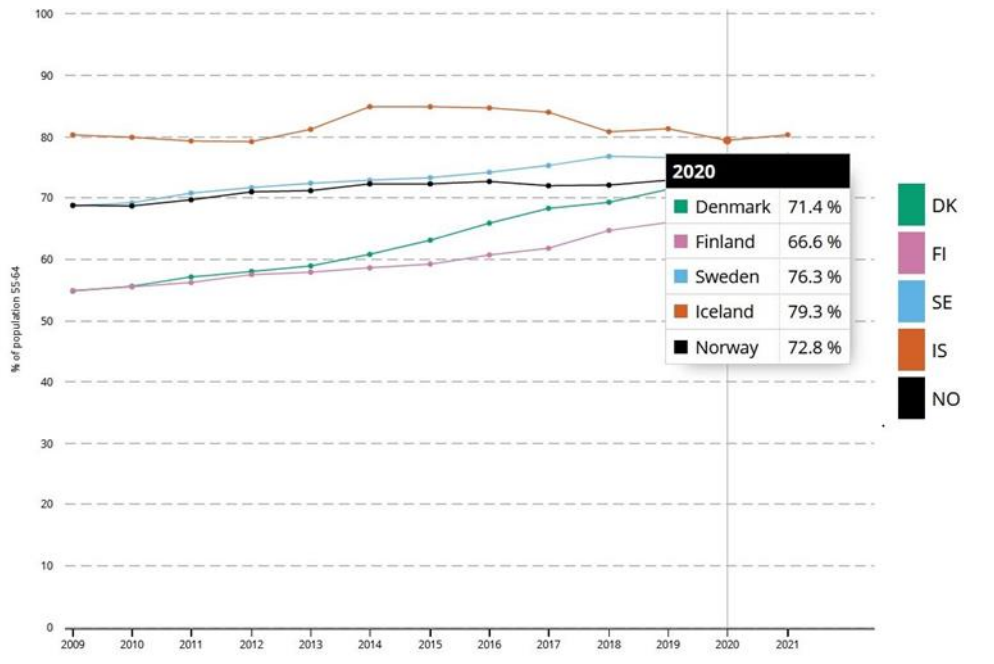
Tässä luvussa perehdytään iän merkitykseen työelämässä sekä ikään liittyviin määritelmiin eri näkökulmista. Lisäksi luvussa käsitellään ikäjohtamisen ja työurajohtamisen moninaisuutta. Viimeisen alaluvun sisältö koostuu ikäsyrynnästä sekä toimenpide-ehdotuksista ikäsyrynnän ehkäisyyn.

2.1 Suomen väestön ikärakenne

Merikannon (2015) mukaan Suomessa työelämää kuvaa tällä hetkellä räikeä paradoksi, joka on syntynyt eläkeiän nostamistavoitteiden ja samanaikaisesti jatkuvien laajojen YT-neuvotte-lujen välille. Ihmisiä yhtäältä veloitetaan ja kannustetaan tekemään työtä pidempään ja samalla erityisesti yli 50-vuotiaita työnnetään työelämän ulkopuolelle. Pohdinnassa onkin ollut, onko Suomeen syntymässä nyt 50–60-vuotiaina työttömiksi joutuneista muodostuva uusi eläkeköyhien luokka. Jämsén ja Kukkonen (2014, s. 20) toteavat väestön vanhenemisen olevan yhteiskunnan keskeinen ongelma. Suomen väestön ikärakenne vanhenee. Ongelmakeskeisessä keskustelussa keskeinen käsite on huoltosuhde ja sen lähikäsitteet aktiivinen ja passiivinen väestö. Yli 65-vuotiaat vanhuusiän saavuttaneet suomalaiset lasketaan lasten ja nuorten tavoin passiiviväestöön. Huoltosuhde vinoutuu, kun ikärakenne vääristyy.

Sosiaali- ja terveysministeriön (2020, s. 19) mukaan vuonna 2019 Suomessa oli 1,2 miljonnaa 65 vuotta täyttänyttä tai vanhempaa kansalaista. Joka viides suomalainen mies ja joka neljäs suomalainen nainen on 65 vuotta täyttänyt tai vanhempi. Joka sadas suomalainen on 90-vuotias tai vanhempi. Ikääntyminen koskettaa laajasti myös kansanterveyttä.

Erkkilän (2019) mukaan Suomessa yli 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä pohjoismainen vertailu osoittaa, että Suomessa ikääntyneiden työllisyys on selvästi heikoin. Eurostatin (2020) tilastot kertovat Suomessa 55–64-vuotiaiden työllisyysasteen olleen 66,6 % vuonna 2020, kun taas esimerkiksi Ruotsissa se oli 76,3 % ja Islannissa peräti 79,3 %. Suomessa myös työurat ovat kestoaltaan Pohjoismaiden lyhimät. Suomessa työuran kesto on keskimäärin 38,8 vuotta, kun taas Ruotsissa luku on 42,0. Islannissa vastaavat luvut ovat 44,9 ja Norjassa 39,7.



Kuvio 1. Työllisyysaste vuonna 2020 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä (Eurostat 2020).

Pääkkösen (2020, s. 71) mukaan työurien pidentäminen ja ikääntyneiden 55–64-vuotiaiden työllisyysasteen nostaminen on 2000-luvulla ollut Suomessa ja koko EU:ssa tärkeä yhteiskuntapoliittinen tavoite. Suomessa työuria halutaan pidentää, koska työikäisten määrä vähenee, syntyvyys laskee ja eläkeläisten määrä lisääntyy. Hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämiseen tarvitaan veronmaksajia. Ikääntyneiden kohdalla tämä tarkoittaa, että heidän tulisi pysyä työelämässä aiempaa pidempään ja siirtyä myöhemmin eläkkeelle (mts. 71). Myös Jabe (2015, s. 12) toteaa, että ihmisten tulisi tehdä pidempään töitä, jotta nykyinen elintaso kyettäisiin säilyttämään. Ruotsissa on laskettu, että ihmisten tulisi olla töissä 76-vuotiaaksi saakka. Muutoin on mahdollista, että esimerkiksi hyvinvointiyhteiskunnan palveluista jouduttaisiin tinkimään.

Jaben (2015, s. 61) mukaan Suomessa vanhuuseläkkeelle jääetään keskimäärin 63,6-vuotiaana. Syy alhaiseen keskimääräiseen eläkkeelle siirtymisikään johtuu työkyvyttömyyseläkkeelle joutuvien suuresta määrästä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääetään keskimäärin 52-vuotiaana. Työmarkkinatutkija Riikka Krause (2020) kirjoittaa, että Kevan ennusteen mukaan kunta-alalta jää lähivuosina eläkkeelle enimmillään 18 000 kuntatyöntekijää vuosittain. Seuraavan viiden vuoden aikana vanhuuseläkkeelle arvioidaan jäävän 11,4 prosenttia, osatyökyvyttömyyseläkkeelle 2,3 prosenttia ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle 2,5 prosenttia kunta-alan eläkevakuutetuista. Tämä tarkoittaa, että vanhuuseläkkeelle jää lähes 60 000 ja

työkyvyttömyyseläkkeelle lähes 25 000 kuntatyöntekijää. Vuoden 2030 loppuun mennessä kunta-alalta jää eläkkeelle yli 170 000 henkilöä eli joka kolmas kuntatyöntekijä. Tämän jälkeä eläköityminen hidastuu.

2.2 Iän määritelmiä yhteiskunnassa

Lundellin ym. (2011, s. 28–30) mukaan ikä määritellään tavallisimmin syntymäajan perusteella, jolloin puhutaan kalenteri-ikästä. Kalenteri-ikä ohella ikää kuvaavat esimerkiksi biologinen, psykologinen ja sosiaalinen ikä. Ihminen voi siis olla samanaikaisesti useamman ikäinen. Kalenteri-ikä eli kronologinen ikä kertoo, kuinka monta vuotta on kulunut syntymästä nykyhetkeen. Biologisessa iässä taas on kyse elimistön toimintakyvystä. Biologisen iän näkökulmasta ikääntyminen merkitsee elimistössä tapahtuvia biologisia, solutasolla havaittavia muutoksia. Biologinen vanheneminen vaikuttaa muun muassa kehon rakenteeseen, aistitoimintoihin, keskushermoston toimintaan sekä fyysiseen ja psyykkiseen toimintakykyyn.

Lundell ym. (2011, s. 32) kirjoittavat, että psykologisella tai koetulla iällä tarkoitetaan sitä, minkä ikäiseksi ihminen kokee itsensä kronologisesta iästään riippumatta. Psykologisen iän rinnakkaiskäsitteitä ovat subjektiivinen ikä ja persoonallinen ikä. Sosiaalinen ikä kuvaa eri ikävaiheisiin liitettyjä rooleja ja asemia yhteisössä. Sosiaaliseen ikään liittyy ikänormeja ja rooliodotuksia, jotka määrittävät, mitä eri-ikäisiltä edellytetään. Esimerkiksi lapsuus, nuoruus, aikuisuus ja vanhuus ovat ikäkausia, joihin liitetään tietynlaisia odotuksia.

Suomen ja Hakosen (2008, s. 40) mukaan kronologinen kalenteri-ikä ilmoittaa tarkan iän. Senioriteettiin sisällytetään tässä yhteydessä ikääntyvät ihmiset, joilla tarkoitetaan yli 45-vuotiaita ja ikääntyneistä puhutaan 55-vuotiaista lähtien. Kolmatta ikää elävät ne eläkkeelle siirtyneet, jotka eivät vielä ole neljännessä iässä eli iässä, jossa tarvitaan jo enemmän palveluja. Kalenteri-ikä on tarkka, mutta kapea-alainen ja voi johtaa nuoruutta ihannoivassa yhteiskunnassa iän salaamiseen leimautumisen pelossa (mts. 40). 1980-luvulla Tornstam (1982) lanseerasi voimavaranäkökulman ikääntymiseen. Tornstam korosti ikääntyvien merkitystä sekä työmarkkinoilla että vapaaehtoistyössä. Myöhemmin ikääntyvien myönteisiä puolia on nostettu esiin käsittein tuottava ikääntyminen ja kolmas ikä (Jämsén & Kukkonen 2014, s. 21).

Kalenteri-ikänsä sijasta yksilön ikäidentiteetti määräytyy yhä useammin elämäntyylin, kulutustottumusten ja harrastusten kautta (Lundell ym. 2011, s. 32). Ajatellaan, että ikä on kiinni asenteesta, ja että jokainen voi valita oman ikänsä. Tämä merkitsee iän yksilöllistymistä.

Ilmarinen (2006, s. 60) toteaa, että ikääntyminen ja vanheneminen ovat osittain eri asioita, vaikka sanoja arkikielessä käytetäänkin toistensa synonyymeina. Ikääntymisellä tarkoitetaan kronologista, kalenterin mukaan tapahtuvaa ikääntymistä, vanheneminen tarkoittaa vanhenemisen prosessia. Ikääntynyt työntekijä-termillä on kuvattu yli 55-vuotiasta työvoimaa. Perusteina on mainittu muun muassa, että kahdelle kolmasosalle yli 55-vuotiaista on yksi tai kaksi lääkärin toteamaa kroonista oiretta, jotka voivat vaikuttaa jaksamiseen ja työkykyyn. Tutkimusten mukaan 50–58-vuotiaat ihmiset kokevat työkykynsä muuttuvan merkittävästi.

Nykyihmisen pitkäikäisyyteen vaikuttavat paremmat elinolosuhteet ja hygienia, ennaltaehkäisevä terveydenhoito ja ravinto sekä sosiaalinen ja taloudellinen lainsäädäntö (Airisto 2010, s. 12). Yli 60-vuotiaista suurin osa on sekä henkisesti että fyysisesti erinomaisessa kunnossa, joten he asettuvat ikäkaareissa myöhempään keski-ikään ja venyttävät tällä tavoin keski-ikänsä. Ikäryhmä vanhenee eri tavalla kuin heidän vanhempansa (mts. 12). Myös Jabe (2015, s. 90) toteaa, että kun elinikä pitenee, keski-ikäsi kutsuttu ajanjakso siirtyy myöhemmäksi myös ihmisten mielikuvissa. Ennen 50-vuotiaita pidettiin jo vanhoina. Nyt he ovat keski-ikäisiä ja parhaimmillaan.

Ikääntymisen monimuotoisuutta kuvastaa käsitteiden moninaisuus (Jämsén & Kukkonen 2014, s. 14). Ikäihmisiä on moneksi ja monen eri ikäisiä, että yhtä sopivaa käsitettä voi olla vaikea löytää. Pohjoiskarjalaisessa ikäosaamiskeskustelussa on käytössä käsite ”ikäihminen”, joka on neutraali, suomenkielinen sana eikä leimaa kantajaansa. Lisäksi yleisessä käytössä ovat muun muassa ikääntyvä ja ikääntynyt, eläkeläinen, seniori ja vanhus, jotka kaikki tuovat oman vivahteensa ja sävynsä keskusteluun. Ihmiset suhtautuvat eri nimityksiin eri tavalla. Eliniän pidentymisen lisäksi myös yhteiskunnalliset ja kulttuuriset muutokset ovat muovanneet käsitteitä ja puheentapaa.

Kaikki ikäkäsitteet sisältävät ajatuksen, että ikääntyvät ovat tavalla tai toisella hyödyllisiä yhteiskunnassa (Jämsén & Kukkonen 2014, s. 21). Ne avaavat ikääntyvien aktiivisen toiminnan moninaisuutta ja aktiivisuuden positiivisia, taloudellisia, sosiaalisia ja henkilökohtaisia seurauksia. Tällaisia näkökulmia on myös kritisoitu siitä, että niiden tausta-ajatuksena on uusliberalistinen taloudellinen tehokkuuden ja hyödyllisyyden ajatus. Ihmisen on lunastettava olemassaolonsa yhteiskunnallisella hyödyllisyydellä.

2.3 Iän merkitys työelämässä

Suomen ja Hakosen (2008, s. 56) mukaan työnteon lopettaminen pelkästään iän perusteella on yksi 1900-luvun suuria keksintöjä. Kun teollisen yhteiskunnan eläkejärjestelmät alkoivat muotoutua, osoittautui vaivalloiseksi arvioida jokaisen vanhenevan työntekijän työkyvyttömyyttä erikseen. Kun ihmisen työkyky väheni suurin piirtein samassa tahdissa, oli rationaalisempaa käyttää standardisoitua eläkeikää. Näkökulmaa vaihtamalla työnteon lopettamista iän perusteella voidaan pitää sekä sosiaalisena saavutuksena että ikääntyvien syrjäyttämisenä ja taloudelliseen riippuvuuteen asettamisena.

Nykyistä yhteiskuntaa voidaan kuvata ikäeriytyneeksi (Jämsén & Kukkonen, 2014, s. 32). Ajattelemme, että ihmisen elämänkaari jakautuu kolmeen peräkkäiseen vaiheeseen: koulutuksen myötä jatkuvasti pidentyvään ja taloudellisesti epäitsenäiseen lapsuus- ja nuoruusikään, aktiiviseen työikään ja työelämän jälkeiseen eläkeikaan. Tällainen peräkkäisyysajattelu on vahvasti määritellyt sitä, miten ajattelemme ihmisen elämänsä ja sen vaiheistuksesta (mts. 32). Jämsén ja Kukkonen (2014, s. 33) toteavatkin, että ihmisen koulutus- ja työuraa tulisi tarkastella kehkeytyvänä ja katkoksia sisältävänä mosaiikkimaisena prosessina. Se ei ole suoraviivainen jatkumo, jolla on alku ja loppu. Yhteen työpaikkaan ja katkottomaan työuraan perustuva suoraviivainen ajattelu elää edelleen työelämän käytännöissä.

2.4 Ikäjohtamista vai työurajohtamista

Ikäjohtamisen (age management) käsite on alun perin syntynyt tarpeesta hallita väestön ikääntymiseen liittyviä uhkia (Lundell ym. 2011, s. 285). Työterveyslaitoksen (2014) määritelmän mukaan ikäjohtamisella tarkoitetaan yleisesti ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottamista päivittäisjohtamisessa siten, että nuoret, keski-ikäiset ja vanhemmat työntekijät voivat saavuttaa sekä organisaation että omat tavoitteensa. Käytännössä ikäjohtamisen kehittäminen tarkoittaa eri elämänvaiheisiin liittyvien riskien huomioimista ja eri-ikäisten vahvuuksiin liittyvien mahdollisuuksien hyödyntämistä. Työvoiman vanhetessa suomalaisilla työpaikoilla on enenevässä määrin kiinnitetty huomiota ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukemiseen (Työterveyslaitos, 2014). On otettu käyttöön ikäjohtaminen ja ikäohjelmia, jotka korostavat työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioimista työssä ja johtamisessa.

Ahosen ym. (2015, s.116) mukaan ikäjohtaminen on kuitenkin irtaantunut alkuaikojen kalenterinmukaisesta ikärajusta, yli 55-vuotiaista, kaiken ikäisiin. Ikäjohtaminen ei siis ole enää

ikäntyneiden vaan kaiken ikäisten johtamista. Eri-ikäisten johtamisessa ei ole suoraan kysymys tietyn ikäisistä työntekijöistä, vaan myös ikäpolvista, jotka ovat työuransa eri vaiheissa (mts. 116). Myös Lundell ym. (2011, s. 285) toteavat, että 2000-luvulla on yleistynyt näkemys, että ikäjohtamisen olisi kohdistuttava kaikkiin ikäryhmiin.

Ruokolaisen ja Vuoren (2019) mukaan ikäjohtamisesta ollaan hiljalleen siirtymässä kohti työurajohtamista. Työurajohtamisen yleistyminen työpaikoilla voi tarjota mahdollisuuden vähentää konkreettisia eri-ikäisiin kohdistuvia syrjiviä käytäntöjä ja toimintaa. Mikäli työpaikkojen toimet ja käytännöt ovat selvästi kohdennettuja ikäryhmän mukaan eli ikäeriytyneitä, tällöin voi olla mahdollista viestitettävän, että kyseiseen ikäryhmään liittyy erityisiä haasteita ja ongelmia. Työkykyä tulisi pikemminkin tukea huomioiden työntekijöiden yksilölliset vahvuudet, elämäntilanteet ja työuran vaihe (mt.). Ilmarisen (2006, s. 62) mukaan tutkimuksissa on osoitettu, että yksilöiden erot suorituskyvyssä ja arjen työsuorituksissa ovat suuremmat kuin ikäryhmien väliset erot. Työkokemuksen, koulutustason ja ammatin merkitys on ikää suurempi. Tämän vuoksi kaavamaiset ratkaisut ikääntyvien töiden järjestelyissä eivät toimi.

Toppinen-Tannerin (2019) mukaan työurajohtamisessa otetaan työntekijät mukaan työuransa suunnitteluun. Suunnitteluun osallistaminen vahvistaa näin työntekijöiden motivaatiota työhön sekä työuraan liittyviin tavoitteisiin. Näillä toimilla on siten mahdollista edistää työssä jaksamista sekä jatkamista. Ennakoiva ja työntekijän aktiivisuutta tukeva lähestymistapa vähentää myös tutkitusti työkyvyttömyyden riskiä erityisesti mielenterveyssyistä ja vahvistaa työntekijöiden henkisiä voimavaroja, tulevaisuuteen suuntautumista sekä työn imua.

2.5 Ikäsyrjintä ja sen ehkäisy

Ikäsyrjinnällä tarkoitetaan kalenteri-ikään perustuvaa ennakkoluuloista ja eriarvoistavaa kohtelua (Lundell ym. 2011, s. 40). Lainsäädäntö kieltää Suomessa syrjinnän. Pääkkösen (2020, s. 36) mukaan syrjintää käsitellään esimerkiksi tasa-arvolaissa, yhdenvertaisuuslaissa, työlaissa, perustuslaissa, rikoslaissa, työturvallisuuslaissa ja työsopimuslaissa.

Suomessa tuli vuoden 2015 alussa voimaan uusi yhdenvertaisuuslaki (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 3 luku 8 §), jossa syrjintä kielletään muun muassa iän perusteella. Lain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan jne. perusteella. Syrjintä jaetaan

välittömään ja välilliseen syrjintään. Välittömästä syrjinnästä on kyse esimerkiksi silloin, kun työntekijä irtisanotaan hänen ikänsä vuoksi (Pääkkönen 2020, s. 36).

Pääkkösen (2020, s. 26) mukaan Ruotsiin verrattuna suomalaisia ikääntyneitä palkansaajia sanotaan irti herkemmin. Ruotsissa otettiin vuonna 1974 käyttöön irtisanomisjärjestys, joka takaa yrityksessä pitkään palvelleille vahvan irtisanomissuojan. Irtisanomisjärjestyksen mukaan yritykseen viimeksi tulleet työntekijät täytyy irtisanoa ensimmäiseksi. Suomessa seniorityöntekijöillä ei ole vastaavaa suojaa, vaikka joidenkin työpaikkojen työehtosopimuksessa voi olla irtisanomisjärjestystä koskevia lausekkeita. Lainsäädännön vaikutukset näkyvät Ruotsissa vähäisempänä ikäsyrjintänä. Irtisanomissuoja vahvistaa työsuhdeturvaa ja neuvotteluasemaa, mikä heijastuu palkkoihin. Kun samassa emoyrityksessä työskentelevien ruotsalaisten ja suomalaisten työntekijöiden palkkoja on vertailtu, tulokset kääntyvät ruotsalaisten eduksi. Ikääntyneiden työntekijöiden palkka on Ruotsissa korkeampi kuin Suomessa (mts. 26).

Anna Pärnänen tutki väitöskirjassaan ikääntyneiden työllisyydessä tapahtuneita muutoksia ja ikäpolitiikkaa Suomessa (Pärnänen 2011; Pääkkönen 2020, s. 71–72). Hän selvitti, miten ikäpolitiikan tavoitteet pidemmistä työurista ja ikääntyneiden palkkaamisesta otetaan työpaikoilla vastaan. Tulosten mukaan kaikissa kymmenessä organisaatioissa, joissa hän toteutti haastatteluja, suosittiin rekrytoinnissa pääsääntöisesti nuoria. Ikä menetti merkityksensä vain tilanteissa, joissa etsittiin työntekijää johtavaan asemaan tai erikoisosaamista vaativaan tehtävään. Pärnäsen mukaan vanhempia työnhakijoita suosittiin palvelualoilla silloin, kun asiakaskunnan keski-ikä oli korkeahko ja työntekijöiden ikärakenteen haluttiin vastaavan asiakaskunnan ikärakennetta. Tällöinkin suosittiin noin 40-vuotiasta, harvoin tätä vanhempaa (mts. 71–72).

Pärnäsen tutkimuksessa tärkeimmiksi syyksi suosia nuoria osoittautui organisaation korkea keski-ikä (Pärnänen 2011; Pääkkönen 2020, s. 72). Ikärakenne tuntui pakottavan suuntaamaan rekrytoinnin nuoriin, jotta organisaatio pystyisi turvaamaan tarvittavan työvoiman tulevaisuudessa ja varmistamaan tietotaidon siirtymisen eteenpäin. Eläkeikää lähentelevien kouluttautumiseen ei yritysten mielestä kannattanut panostaa. Nuoria suosittiin, koska heidän palkkatoiveensa oli alhaisempi kuin ikääntyneiden. Toinen syy oli pyrkimys minimoida mahdolliset työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset. Kolmas syy liittyi työntekijän jaksamiseen ja osaamiseen. Haastatellut uskoivat, että nuoret jaksavat paremmin kiihkeää työtahtia ja fyysisistä rasitusta (mts. 72).

Miten ikäsyrijintää työmarkkinoilla sitten voitaisiin ehkäistä? Pääkkösen (2020) mukaan ikäsyrijinnän ehkäisyyn liittyviä toimia voisivat olla esimerkiksi anonyymi rekrytointi, työnantajien määräaikainen sivukulujen poistaminen kun työnantaja palkkaa yli 55-vuotiaan, irtisanomisjärjestys Ruotsin mallin mukaan, lisä- ja täydennyskoulutus ikääntyville, sekä yksilölliset palvelut ikääntyneille työnhakijoille ja pitkäaikaistyöttömille. Esimerkiksi Helsingin kaupungilla on käytössään osassa rekrytoinnissa anonyymi rekrytointitapa. Helsingin rekrytointi (21.1.2021) mukaan anonyymien rekrytoinnin avulla halutaan edistää hakijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua sekä henkilöstön monimuotoisuutta. Anonyymissa rekrytoinnissa työhakemuksista piilotetaan näkyvistä kaikki henkilöön viittaava tieto, kuten esimerkiksi hakijan nimi sekä syntymäaika. Helsingin anonyymi rekrytointi pilotoitiin vuonna 2020 ja hyvien kokemusten ansiosta se on saanut jatkoa myös vuonna 2021.

3 HANKKEET JA IKÄOHJELMAT OSANA IKÄÄNTYNEIDEN TYÖLLISTÄMISTÄ

Tässä luvussa esitellään muutamia yhteiskunnan taholta toteutuneita ikääntyneisiin liittyviä hankkeita sekä yksityisissä yrityksissä toimivia malleja ja käytäntöjä, joiden tarkoituksena on muun muassa parantaa ikääntyneiden työntekijöiden työhyvinvointia ja tämän myötä pidentää myös työuria.

3.1 Työelämähankkeita yhteiskunnassa

Ikääntyvien työnhakijoiden työllisyyden parantamiseksi on toteutettu erilaisia hankkeita ja projekteja. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriö (2020) on koordinoanut Työelämä 2020 hankkeen ja vuosittain toteutuvan työolobarometrin. Sosiaali- ja terveysministeriöllä (2020) on käynnissä kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030 sekä työkykyohjelma, jota toteutetaan yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa. Lisäksi yksityisillä yrityksillä on käytössään erilaisia ikäjohtamiseen liittyviä malleja ja käytäntöjä. Tässä luvussa käydään läpi muun muassa näitä hankkeita sekä yksityisissä yrityksissä toimivia ikääntyneisiin työntekijöihin liittyviä käytäntöjä.

Työelämä 2020 hanke oli työ- ja elinkeinoministeriön koordinoima verkostoyhteistyöhön perustuva hanke. Hankkeen tavoitteena oli muun muassa kannustaa ja innostaa työpaikkoja työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämiseen, vahvistaa työelämätoimijoiden verkostoyhteistyötä ja mahdollisuuksia tukea työpaikkojen siirtymistä kehitysvaiheesta toiselle, rohkaista työpaikkoja tekemään erilaisia johtamiseen, toimintatapoihin, osaamiseen ja toimintakulttuuriin liittyviä kokeiluja sekä jakamaan kokemuksiaan muille (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020). Yhteistyössä mukana oli yli 80 työelämätoimijaorganisaatiota, 15 alueverkostoa sekä 13 toimialaohjelmaa. Työelämähankkeen toimikausi sijoittui ajalle 1.1.2016 – 31.8.2019.

Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö tuottaa vuosittain työolobarometrin, joka kuvaa suomalaisen työelämän tilaa työpaikoilla (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020). Barometrissä seurataan työntekijöiden näkemyksiä työstään. Tulokset perustuvat palkansaajien haastatteluihin, joissa kysytään muun muassa töiden organisoimisesta, työaika- ja palkkausjärjestelmistä, työssä oppimisesta ja vaikutusmahdollisuuksista, syrjinnästä, kiusaamisesta ja väkivallasta työpaikoilla, työkyvystä ja terveydestä sekä työmarkkinanäkymistä. Ennakkotiedot julkaistaan vuoden alussa ja loppuraportti syksyisin.

Eräs Tampereen yliopiston toteuttama ikääntyneisiin liittyvä tutkimushanke oli GEREC:in (Gerontologian tutkimuskeskus) tutkimus nimeltään Kohti kaksitahti-Suomea. Tutkimushankkeen rahoitti KONEen säätiö sekä työsuojelurahasto. Hankkeessa seurattiin ikääntyneiden (50v+) työttömien arkea tuoreeltaan töiden loppumisen jälkeen. Yritys-CASENA hankkeessa toimi Suomen Posti (Gerontologian tutkimuskeskus, i.a.). Kyselyihin perustuvan osatutkimuksen tavoitteena oli selvittää +50-vuotiaiden ja sitä vanhempien Postin työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia henkilöstövähennysten aikana sekä selvittää, minkälainen oli heidän työtyytyväisyytensä ja millaisia ajatuksia heillä oli työssä jatkamisesta. Hanke toteutettiin vuosina 2015–2018 (Tampereen yliopisto, i.a.).

Myös sosiaali- ja terveysministeriöllä on käynnissä kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030, jonka keskeisinä vaikuttavuustavoitteina on suunnata ennaltaehkäiseviä ja toimintakykyä parantavia toimia iäkkäälle väestölle ja riskiryhmille sekä pidentää ikääntyvien työikäisten toimintakykyä ja työuria (Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), 2020). Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö toteuttaa yhdessä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa työkykyohjelmaa, jonka tarkoituksena on tukea osatyökykyisten työttömien ja pitkäaikaistyöttömien työhön pääsyä ja työssä pysymistä, ehkäistä työttömyyden pitkittymistä ja työkyvyttömyyttä sekä lisätä heikossa työmarkkina-asemassa olevien työelämäosallisuutta. Työkykyohjelma on osa hallitusohjelmaa ja se toteutetaan vuosina 2019–2023.

3.2 Ikäjohtamiseen liittyviä malleja ja käytäntöjä

Jaben (2015, s. 135) mukaan Suomessa on monia esimerkkejä yrityksistä, jotka ovat luoneet hyviä käytäntöjä panostaessaan senioreihin. Esimerkiksi hananvalmistaja Oras on onnistunut nostamaan henkilöstönsä eläköitymisikää seitsemällä vuodella. Se on tehty erityisellä senioriohjelmalla. Toimitusjohtaja Pekka Kuusniemen mukaan kokemukset ovat olleet erittäin hyviä. Eläkeikä Oras Oy:ssä on nyt 64 vuotta ja vielä myöhempään tähdätään. Senioriohjelmaan otetaan 55 vuotta täyttäneet työntekijät. He ovat tehneet retkiä ja heille kuuluu kolme ohjattua työ- ja hyvinvointipäivää vuodessa sekä vapaapäiviä. Näin ennaltaehkäistään sairastumisia. ”Tämä mahdollisuus perustuu erittäin korkeaan moraaliin työntekijöiden osalta ja työnantaja puolestaan voi luottaa alaisiinsa. Kulut maksaa työnantaja, mutta se on aivan varmasti ollut investoinnin arvoista”, kertoo Kuusniemi.

Monialayritys Berner Oy on saanut Sitran sekä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön myöntämän Työelämä palkinnon (Jabe 2015, s. 137). Palkinto myönnetään erityisistä ansioista ikääntyvien työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Bernerillä senioriohjelma aloitettiin vuonna 2008 miettimällä, mitkä asiat tuovat haasteita työelämän loppuvaiheessa niin työnantajille kuin työntekijöillekin ja miten työntekijöitä voitaisiin tukea jaksamaan vanhuuseläkkeelle asti. Tämän jälkeen Berner Oy:ssa kehitettiin esimerkiksi senioripankki, työaikajärjestelyitä sekä erilaisia henkilöstön työkykyä parantavia toimenpiteitä. Tulokset ovat olleet hyviä. Keskimääräinen eläkkeellelähtöikä on noussut kolmella vuodella ja sairauspoissaolot ovat vähentyneet (mts. 96). Jabe (2015, s. 142) toteaa, että Berner Oy:n henkilöstöpäällikkö Heli Rissasen (nyk. eläkkeellä) mukaan Bernerillä ikäjohtamisesta ei enää puhuta erikseen, sillä luonnollinen osa hyvää johtajuutta on ikäsidoon naisten tekijöiden ja tarpeiden huomioiminen. Ihmisillä on työuransa aikana erilaisia vaiheita. Senioriteetti on yksi näistä.

Myös Helsingin kaupunki on saanut ikäohjelmistaan Työelämäpalkinnon (Jabe 2015, s. 101). Kaupungilla on erilaista koulutusta ja työkykyohjelmia, jotka on suunnattu erityisesti senioreille. Meneillään on esimerkiksi työhyvinvoinnin kehittämishanke Hyvä ikä 60+. Sen avulla varttuneemmalle henkilöstölle tarjotaan mahdollisuuksia vahvistaa omaa työkykyään muun muassa kuntoremontin avulla.

län ja kokemuksen tuomaa ammattitaitoa arvostetaan myös Speed Group Oy:ssa. Speed Group Oy on yli 20-vuotias kuljetusalan yritys. Jaben (2015, s. 158) mukaan kaikki miespuoliset työntekijät ovat yli 50-vuotiaita ja naisistakin kolmasosa. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä on ollut noin 65 vuotta. Viimeksi yritykseen on palkattu ammattitaitoiset ja motivoituneet 57- ja 62-vuotiaat henkilöt. Rekrytoinnit ovat osoittautuneet onnistuneiksi ja rekrytoitujen vankalla kokemuksella on käyttöä. Speed Oy valittiin vuonna 2014 Suomen parhaaksi +50 työpaikaksi.

Sekä nuorten, että ikääntyneiden työssä jaksamista edesauttavat mielekäs työ, toimiva työympäristö, hyvä työyhteisön ilmapiiri, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä toimivat työntekijöiden väliset sosiaaliset suhteet (Jabe 2015, s. 193). Jabe (2015, s. 96) korostaa lisäksi tarvittavan yrityskulttuurin muutosta, jossa nuoruuden ihannoimisen sijaan haetaan vahvuuksia elämänkokemuksesta ja hyödynnetään hiljaista tietoa, jota ikääntyneillä työntekijöillä on runsaasti.

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Tämän luvun sisältö koostuu tutkimuksen tavoitteesta ja taustasta sekä yhteistyötahon esittelystä. Luvussa käydään läpi aineiston keruu ja analysointitapa. Viimeisessä alaluvussa perehdytään tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen.

4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tausta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten valmennuspalveluihin osallistuminen on edistänyt ikääntyneiden työnhakijoiden työllistymistä sekä millaisia kokemuksia 55–64-vuotiailla työnhakijoilla on kyseisistä valmennuspalveluista. Opinnäytetyön kohderyhmäksi valikoituivat 55–64-vuotiaat työnhakijat, koska olen työni kautta törmännyt usein 55–64-vuotiaiden työnhakijoiden työllistymiseen liittyviin haasteisiin. Focus Työpolut ja Työtalo -valmennuspalvelut ovat lisäksi suhteellisen uusia valmennuspalveluja, joten 55–64-vuotiaiden työnhakijoiden kokemuksiin liittyviä tutkimuksia näistä palveluista ei vielä ole saatavilla. Aihe on ajankohtainen yleisellä tasolla myös siksi, että työuria pyritään pidentämään. Tutkimus tuottaa uutta tietoa Pirkanmaan TE-toimistolle valmennuspalveluissa olevien 55–64-vuotiaiden työnhakijoiden tilanteesta. Työssä haastatellaan työnhakijoita, jotka ovat osallistuneet valmennuspalveluihin vuosina 2019–2020. Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat kaksi tutkimuskysymystä: 1. Miten valmennuspalveluihin osallistuminen on edistänyt ikääntyneiden työnhakijoiden työllistymistä? ja 2. Millaisia kokemuksia 55–64-vuotiailla työnhakijoilla on valmennuspalveluihin osallistumisesta?.

Yhteistyötahona opinnäytetyössä toimii Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimisto, eli Pirkanmaan TE-toimisto. Työ- ja elinkeinoministeriön (27.5.2022) mukaan työ- ja elinkeinopalvelut (TE-palvelut) on työ- ja elinkeinopalveluja järjestävä ja tuottava valtion viranomainen. Työ- ja elinkeinotoimistot kuuluvat elinkeinoministeriön hallinnonalaan. TE-palveluissa keskitytään tukemaan työnhakijoiden nopeaa työllistymistä, parantamaan osaavan työvoiman saatavuutta ja turvaamaan yritysten toimintaedellytyksiä. Suomessa toimii 15 alueellista TE-toimistoa, jotka tarjoavat TE-palveluita omilla toiminta-alueillaan. Pirkanmaan TE-toimisto on yksi näistä viidestätoista toimistoista. TE-toimistoissa työskentelee yhteensä noin 3000 alansa ammattilaista. Lisäksi TE-toimistossa tehdään laajaa yhteistyötä alueellisten ja valtakunnallisten toimijoiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa.

TE-toimiston tehtäviin kuuluvat lakisääteiset tehtävät ja viranomaistehtävät, kuten esimerkiksi palvelutarpeen arviointi, erilaisten lausuntojen antaminen sekä selvityspyyntöjen tekeminen. Pirkanmaan TE-toimiston henkilöstöohjeen (sisäinen tietolähde, 3.6.2019) mukaan TE-toimisto tekee lisäksi päätöksiä muun muassa palkkatuesta, työ-, koulutus- ja yrittäjyyskokeiluista sekä ammatillisen kuntoutuksen prosesseista (TE-palvelujen osalta).

4.2 TE-palvelupilotteina Focus Työpolut ja Työtalo -valmennuspalvelut

TE-palvelupilotti on muun muassa työ- ja elinkeinotoimiston toteuttama palveluohjelma, joka sisältää kaksi erilaista palveluohjelmaa: Focus Työpolut- sekä Työtalo -valmennuspalvelut. TE-palvelupilotti käynnistyi marraskuussa 2019. Pilotti toimi alkujaan vuosina 2019–2020, mutta toiminta sai jatkoa ja se on toteutunut myös vuosina 2021–2022. Vuonna 2021 TE-palvelupilotti uudistettiin yhdeksi valmennuspalvelukokonaisuudeksi ja sen nimeksi jäi Focus Työpolut -valmennuspalvelut. Tässä opinnäytetyössä perehdytään vuosien 2019–2020 aikavälillä käynnissä olleisiin Focus Työpolut ja Työtalo -valmennuspalveluihin.

TE-palvelupilotin tavoitteena on Pirkanmaan TE-toimiston henkilöstöohjeen (sisäinen tietolähde, 2019) mukaan muun muassa tunnistaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien työnhakija-asiakkaiden palvelutarpeet, lisätä osaavan työvoiman saatavuutta, edistää palvelupolkuja sekä siirtymiä työllistymisen vaiheissa lähemmäksi työelämää, edistää asiakaslähtöisten ja vaikuttavien palvelumarkkinoiden kehittymistä sekä edistää järjestäjäkumppanuuksien kehittymistä. Työ- ja elinkeinoministeriön (2020) mukaan valmennuspalvelujen ohjelmat ovat suunnattu kaikenikäisille asiakkaille, jotka hyötyvät pidempikestoisesta palvelusta. Niiden tavoitteena on luoda räätälöityjen ratkaisujen avulla asiakkaille yksilöllisiä polkuja työelämään sekä reittejä työhön, yrittäjyyteen tai opiskeluun. TE-toimiston henkilöstöohjeen (sisäinen tietolähde, 8.11.2019) mukaan palvelu on lisäksi rakennettu yksittäisten palvelujen sijaan kokonaisuudeksi, joka sisältää julkisen työvoima- ja yrityspalvelu lain (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012) mukaisia palveluja, joita ovat esimerkiksi osaamiskartoitukset, valmennukset, työ- ja koulutuskokeilut, lyhyet koulutukset sekä opinnollistaminen.

Pirkanmaan TE-toimiston henkilöstöohjeen (sisäinen tietolähde, 3.6.2019) mukaan nykyisen TE-palvelupilotin erona aikaisempiin valmennuspalveluihin on muun muassa se, että palveluntuottajilla on mahdollisuus muodostaa useamman palveluntuottajan yhteenliittymiä, joka taas mahdollistaa uusiin innovaatioihin ja yhteistyömuotoihin. Palveluntuottajat vastaavat laajemmin asiakkaan palveluista ja asiakkaalla on mahdollisuus saada kaikki palvelu samasta

paikasta. Lisäksi julkinen ja yksityinen toimija voivat yhdessä edistää asiakkaan etua entistä tiiviimmällä yhteistyöllä.

Valmennuspalveluun osallistuminen tapahtuu tavallisimmin TE-toimiston virkailijan ohjauksen kautta. Valmennuspalveluihin osallistumisaika oli vuosina 2019–2020 maksimissaan kaksi-toista kuukautta. Valmennuspalvelu päättyy asiakkaan työllistymiseen tai muuhun ratkaisuun, esimerkiksi opiskelun tai yritystoiminnan aloittamiseen. Mikäli asiakas ei ollut työllistynyt tai aloittanut esimerkiksi opintoja tai yritystoimintaa kahdentoista kuukauden aikana, palvelu päättyi maksimiajan tullessa täyteen.

Pirkanmaan TE-toimiston TE-palvelupilotin tavoitteena on lisäksi vahvistaa julkisten ja yksityisten toimijoiden yhteistyötä ja saada kokemusta Public Private Partnership (PPP) hankkeesta. Tässä opinnäytetyössä sivutaan Public Private Partnership aihetta, mutta ei syvennytä aihepiiriin laajemmin. Public Private Partnership (PPP) tarkoittaa hankintamallia, jossa julkinen ja yksityinen toimija toteuttavat yhteistyössä julkisia hankkeita. Tenhusen (2007, s. 5) mukaan PPP-ohjelma on Suomessa kääntynyt myös JYY-malliksi (julkisen ja yksityisen yhteistyö). Näistä on käytetty myös nimityksiä kumppanuushanke, elinkaarimalli, yksityisrahoitusmalli tai PFI-malli (Private Finance Initiative). Pirkanmaan TE-toimiston henkilöstöohjeen (sisäinen tietolähde, 2019) mukaan TE-palvelupilotti perustuu kyseiseen hankintamalliin.

Euroopan Komission raportin mukaan PPP-ratkaisujen hyötyjä on esimerkiksi, että julkinen toimija ei tarvitse rahoitusta investointiin, jos hanke voidaan toteuttaa yksityisellä rahalla sekä yksityinen sektori kykenee toteuttamaan hankkeen nopeammassa aikataulussa kuin julkinen toimija. Lisäksi innovatiiviset palveluratkaisut ja kannusteet tai sanktiot johtavat parempaan palvelun laatuun sekä resurssien käyttö tehostuu (Tenhunen 2007, s. 29–30) (European Commission, Guidelines for Successful Public-Private Partnerships, March 2003).

PPP-hankintamallikuvio tuo kuitenkin hyötyjen lisäksi myös haasteita. Jütting (1999, s. 8) kirjoittaa, että koska yksityinen sektori ei ole suoraan hallituksen ohjauksessa, se voi toimia suhteessa erilaisin tavoittein ja säännöin. Yksityiset palveluntarjoajat voivat myös valita palvelut, joita he tarjoavat sekä määritellä omat linjaukset laatuun (Berman 1997; Jütting 1999, s. 8).

Focus Työpolut -palveluohjelmaa toteuttavat Pirkanmaan TE-toimiston kanssa yhteistyössä työnhaun ja uraohjauksen ammattilaiset ForeAmmatti (Foredata), Omapaja, Cimson Koulutuspalvelut, Cimson Henkilöstöpalvelut sekä Uratehdas (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020). Pirkanmaan TE-toimiston henkilöstöohjeen (sisäinen tietolähde, 29.10.2019) mukaan Focus Työpolut -valmennuspalvelussa painottuvat ryhmämuotoiset palvelut sekä työnantajayhteistyö. Palvelu alkaa ryhmämuotoisesti infosta, josta siirrytään yksilökohtaisesti alakohtaisiin ryhmiin. Focus Työpolut -valmennuspalvelu tekee laajaa yhteistyötä eri työnantajien verkostossa. Focuksen tavoitteena on auttaa asiakasta löytämään esimerkiksi työpaikkoja tai työkokeilupajakoja avoimilta työmarkkinoilta, järjestää alakohtaisia uravalmennuksia ja kevytyrittäjyyteen liittyviä kursseja sekä auttaa erilaisten koulutusten löytämisessä. Valmennuspalvelussa asiakas saa oman henkilökohtaisen valmentajan, joka kartoittaa asiakkaan kanssa yhdessä asiakkaan tilanteen. Tavoitteena on löytää asiakkaan tarpeisiin sopivia palveluita, jotka auttavat asiakasta työllistymään tai pääsemään lähemmäksi työmarkkinoita esimerkiksi täydennyskoulutuksen avulla.

Työtalo palvelukokonaisuutta toteuttavat yhteistyössä Pirkanmaan TE-toimiston kanssa Mielin ry, Sopimusvuori ry, SunUra Oy, Työvalmennussäätiö Syke sekä alihankkijaroleissa Verve Oy ja Cimson Koulutuspalvelut Oy. Työtalo valmennuspalvelussa on lisäksi välityömarkkinatoimijoiden yhteistyö samassa palvelussa (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020). Pirkanmaan TE-toimiston henkilöstöohjeen (sisäinen tietolähde, 29.10.2019) mukaan Työtalossa painottuu yksilövalmennus sekä esimerkiksi työkokeilupajan löytyminen yritys yhteistyön kautta. Palvelu alkaa henkilökohtaisen valmentajan tapaamisella, jonka jälkeen pidetään ryhmämuotoisia palveluita. Työtalo valmennuspalvelu sisältää neljä palvelulinjaa: Työnhaku palvelulinja (työnhakutaidot), koulutus palvelulinja (opinnollistaminen esimerkiksi työpaikoissa), taito palvelulinja (motivointia, työelämävalmiudet) sekä yrittäjä palvelulinja (mahdollisuudet ja muodot). Asiakkaan palvelun kulku räätälöidään asiakkaan oman tilanteen mukaan.

4.3 Aineiston keruu

Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Lapin ammattikorkeakoulun (i.a) mukaan laadullinen menetelmä viittaa tutkimukseen, jossa käytetään ihmisten omin sanoin kirjallisesti tai suullisesti tuottamaa aineistoa tai sellaista kirjallisessa muodossa olevaa aineistoa, joka perustuu tutkijan ihmisten käyttäytymisestä tekemiin havaintoihin. Hirsjärven ym. (2009, s. 161) mukaan lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen. Tähän sisältyy ajatus, että todellisuus on moninainen. Laadullinen

tutkimusmenetelmä sopii hyvin opinnäytetyöhöni, koska tarkoituksena oli saada tutkimustietoa eri elämäntilanteessa olevien asiakkaiden omista, todellisen elämän kokemuksista valmennuspalveluihin osallistumisesta. Yleisesti todetaan myös, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä pikemmin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia (totuus) väittämiä (mts.161). Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2009, s. 164) toteavat lisäksi, että tutkimukselle pidetään tyypillisenä myös sitä, että kohdejoukko valitaan tarkoituksen mukaisesti ja tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja näin ollen tutkimuksen edetessä suunnitelma muotoutuu joustavasti.

Tavoitteenani oli haastatella seitsemää erilaisessa elämäntilanteessa olevaa Pirkanmaalaista 55–64-vuotiasta työnhakijaa. Haastateltavien löytäminen osoittautui kuitenkin haastavaksi, koska osa työnhakijoista oli ollut niin vähän aikaa kyseisissä valmennuspalveluissa, joten he eivät enää muistaneet valmennuspalvelun sisällöstä tarkasti. Sain kuitenkin tehtyä viisi haastattelua. Vaikka haastattelujen määrä jäi tavoitemäärää vähäisemmäksi, sain viidestä haastattelusta tärkeää tutkimustietoa aineiston analysointia varten. Kaikki haastateltavat olivat Pirkanmaan alueelta ikähaarukassa 55–64 vuotta. Jokainen haastateltava oli myös erilaisessa elämäntilanteessa, joten sain kerättyä työhön monipuolista aineistoa. Aineistonkeruu toteutettiin opinnäytetyössäni teemahaastattelun muodossa.

Ennen opinnäytetyön aloittamista hain tutkimusluvan työ- ja elinkeinoministeriöstä. Kun tutkimuslupa-asiat olivat kunnossa, olin yhteydessä TE-toimiston palvelupäällikkö Leena-Maria Surakkaan sekä analyytikko Miika Hakalaan, joiden kanssa pidimme Teams palaverin opinnäytetyöhön liittyen. Miikan avulla sain TE-toimiston asiakastietokannasta perattua kaikki opinnäytetyöni rajaukseen sopivat asiakkaat, jotka olivat osallistuneet Focus Työpolut sekä Työtalo -valmennuspalveluihin. Asiakastietokannasta ei kuitenkaan ollut mahdollista rajata asiakkaita sen perusteella minä vuonna asiakkaat olivat osallistuneet valmennuspalveluihin. Kävin asiakastietokantaa läpi manuaalisesti ja tarkistin olivatko asiakkaat osallistuneet valmennuspalveluihin vuosina 2019–2020. Tämä vaihe oli työläs ja vei runsaasti aikaa. Kun olin löytänyt opinnäytetyöni kriteereihin sopivia asiakkaita, olin heihin aluksi yhteydessä puhelimitse, jossa kerroin tutkimuksesta, sen vapaaehtoisuudesta sekä opinnäytetyöprosessista. Mikäli asiakas oli kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen, lähetin heille sähköpostitse teemahaastattelurungon (liite 1), jotta haastateltavilla olisi halutessaan mahdollisuus pohtia teemoja ennakkoon, saatekirjeen (liite 2) sekä tietosuojaselosteen. Lisäksi laitoin ehdotuksen

sopivasta haastatteluajankohdasta. Koronapandemiasta johtuen kaikki haastattelut toteutettiin Teams-etäyhteyssovelluksen välityksellä.

4.4 Teemahaastattelu

Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna. Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 86) toteavat, että haastattelun etuna on usein joustavuus. Haastattelija kykenee esittämään lisäkysymyksiä sekä käymään keskustelua haastateltavan kanssa, sillä tärkeintä on saada mahdollisimman paljon tietoa tutkimuskysymykseen liittyen. Haastattelutilanteissa kävimme läpi teema-alueet, mutta teemoihin liittyvät kysymykset eri järjestyksessä ja sitä mukaa kun keskustelu eteni luontevimmin. Hirsjärvi ym. (2009, s. 208) kirjoittavatkin teemahaastattelussa olevan tyypillistä, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka järjestys puuttuvat. Hirsjärven ja Hurmeen (2001, s. 47–48) mukaan teemahaastattelu on asetta strukturoidumpi kuin avoin haastattelu, sillä siinä aiempien tutkimusten ja aihepiiriin tutustumisen pohjalta valmistellut aihepiirit, teemat, ovat kaikille haastateltaville samoja, vaikka niissä liikutaankin joustavasti ilman tiukkaa etenemisreittiä. Mikäli haastattelutilanteissa ilmeni, ettei haastateltavalla ollut kokemusta tietyistä aihepiiristä, ohitin kysymyksen ja siirryimme seuraavaan teemaan.

Vastaajien keski-ikä oli 58,6 vuotta. Jokaisella viidellä haastateltavalla oli vähintään ammattipistotason tutkinto suoritettuna. Haastateltavista henkilöistä kaksi oli osallistunut Focus Työpolut -valmennuspalveluun ja kolme haastateltavaa Työtalo palveluun. Kaikki haastateltavat olivat Pirkanmaan alueelta.

Teemahaastattelurunkoa sekä teema-alueisiin liittyviä kysymyksiä pohtiessani hyödynsin työstä saamaani kokemusta Focus Työpolut ja Työtalo -valmennuspalveluista. Työssäni olen muun muassa ohjannut asiakkaita kyseisiin valmennuspalveluihin sekä keskustellut asiakkaiden kanssa, jotka ovat osallistuneet näihin palveluihin. Keskustelujen tiimoilta olen saanut hieman jo ennakkoon palautetta asiakkaiden kokemuksista. Teemahaastattelurungon toteuttamiseen sain hyviä neuvoja palvelupäällikkö Leena-Maria Surakalta sekä opinnäytetyöni ohjaavalta opettajalta Tiina Hautamäeltä.

Haastattelussa oli yhteensä neljä eri teemaa. Ensimmäisessä teemaosuudessa käytiin läpi kokemuksia Focus Työpolut sekä Työtalo -valmennuspalveluista. Seuraavassa teemassa kyseltiin kokemuksia henkilökohtaisesta valmentajasta valmennuspalveluissa.

Kolmannessa teemassa aiheena oli valmennuspalvelujen palvelukaari, jossa tiedusteltiin haastateltavien kokemuksia muun muassa siitä, kuinka valmennuspalvelut ovat edistäneet heidän työllistymistä edistäviä tavoitteitaan sekä milloin ja miten valmennuspalvelu oli kunkin haastateltavan tilanteessa päättynyt. Viimeisessä teemassa kartoitettiin millaisia ajatuksia osallistujille jäi päällimmäisenä mieleen valmennuspalveluihin osallistumisesta sekä pohdittiin tulevaisuuden suunnitelmia.

Kun haastattelut olivat valmiit, aloin litteroimaan aineistoa. Litterointi tarkoittaa ääni- tai videotallenteella olevan puheen muuttamista kirjoitetuksi tekstiksi (Semantix, 2022). Tietoarkiston (i.a) mukaan litterointi on keskeinen osa laadullisen aineiston haltuunottoa ja analyysiprosessia. Haastattelujen kesto vaihteli kolmestakymmenestä minuutista tuntiin. Litteroinnista kertyi noin 37 sivua puhtaaksikirjoitettua materiaalia. Aineistoa litteroidessa kirjoitin puheen auki sanatarkasti puhutulla puhekielellä. Omasta puheestani kirjoitin auki ainoastaan kysytyt kysymykset. Muut aiheesta sivunneet keskustelut jätin litteroimatta.

4.5 Aineiston analysointi

Aineiston analyysitapana käytin aineiston teemoittelua. Eskolan ja Suorannan (2008, 174–180) mukaan teemoittelussa on kyse siitä, että aineistosta paikannetaan tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet eli teemat. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan teemoittelussa aineistosta nostetaan esiin tutkimustehtävän kannalta keskeisiä asiakokonaisuuksia ja usein esiintyviä tyypillisiä piirteitä. Tutkimusraportissa esitetään yleensä teemojen käsittelyn yhteydessä katkelmia aineistosta eli sitaatteja (Tietoarkisto, i.a.). Niiden tarkoituksena on havainnollistaa teemoittelua ja samalla tarjota lukijalle jälkiä siitä, mihin tutkija teemoittelunsa pohjaa.

Ruusuvuoren ym. (2010, s. 7) mukaan ennen varsinaiseen analyysiin siirtymistä aineistoon tutustutaan, sitä järjestetään ja luokitellaan. Nämä vaiheet luovat perustan aineiston kanssa keskustelemiselle eli analyttisten teemojen keskinäiselle vertailulle ja analyysiin perustuvien kokonaisuuksien tai teoreettisen mallien muodostamiselle. Aineiston analyysin ensimmäisessä vaiheessa litteroin haastatteluaineiston sekä luin aineiston useampaan kertaan läpi. Toisessa vaiheessa tiivistin aineistoa lyhentämällä haastateltavien vastauksia tiiviimpään muotoon. Kolmannessa vaiheessa värikoodasin aineistoa teemoittain haastattelurungon teemojen mukaisesti, jotta aineistosta erottuisi eri teemoihin liittyvät alueet

selkeämmin. Teemoja oli neljä ja ne olivat: kokemuksia Focus Työpolut sekä Työtalo -valmennuspalveluista, kokemuksia henkilökohtaisesta valmentajasta valmennuspalveluissa, valmennuspalvelujen palvelukaari sekä kehitysehdotuksia ja tulevaisuuden näkymiä.

Merkitsin esimerkiksi liilalla värillä aineistosta ne kohdat, jotka käsittelivät valmennuspalveluista saatuja kokemuksia yleisellä tasolla sekä sinisellä värillä ne asiat, jotka koskivat kehitysehdotuksia ja tulevaisuudennäkymiä. Tällöin värikoodattuun aineistoon oli helppo palata uudelleen mikäli oli tarve tarkistaa tai etsiä aineistosta lisätietoja tulosten analysointia varten. Ruusu vuori (2010, s.13) kirjoittaa, että vaikka analyysin eri vaiheet ovat eroteltu analyttisesti toisistaan, ne limittyvät tiiviisti toisiinsa ja tapahtuvat osittain päällekkäin. Tutkimuksen vaiheet eivät saumattomasti seuraa toisiaan ajallisena jatkumona vaan eri vaiheista palataan usein aiempiin kysymyksiin ja niitä edelleen arvioiden ja tarkentaen. Lopuksi, analyysin neljännessä vaiheessa tein kokonaan uuden dokumentin, johon keräsin tiivistetyn ja värikoodatun aineiston teemoineen sekä teemojen mukaiset aineistoesimerkit.

4.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Hyvään tieteelliseen käytäntöön sisältyy tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK, 7.7.2021) mukaan muun muassa, että tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan sekä siinä syntyneet tietoaineistot tallennetaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Lisäksi hankitaan tarvittavat tutkimusluvut. Opinnäytetyötä varten tehtiin opinnäytetyötä koskeva sopimus koulun ja yhteistyötahon kanssa sekä haettiin työ- ja elinkeinoministeriöstä tutkimuslupa. Laadin myös tietosuojaselosteen, joka lähetettiin jokaiselle haastateltavalle tutustuttavaksi ennen haastatteluun osallistumista. Haastateltavilta pyydettiin myös suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Jukolan (2016) mukaan usein tieteen objektiivisuus on liitetty yksittäisten tutkijoiden neutraaliuteen eli siihen, että he kykenevät puolueettomasti ja viileästi tarkastelemaan ilmiöitä ja tekemään tutkimusaineistoon pohjautuvia, loogisia päätelmiä ilman, että antavat omien arvonsa vaikuttaa lopputuloksiin. Objektiivisuus on siis yksilön ominaisuus ja siitä seuraa tuotetun tiedon arvovapaus. Opinnäytetyöprosessia aloittaessani pohdin opinnäytetyön aiheen eettisyyttä ja luotettavuutta, koska työskentelen itse alalla. Huomasin kuitenkin opinnäytetyön edetessä, että kykenin jättämään ns. työroolini taka-alalle ja keskittymään opinnäytetyöhön puolueettomana sekä tutkijan näkökulmasta katsottuna.

Ollessani yhteydessä haastateltaviin puhelimitse, kerroin heille haastattelusta, sen vapaaehtoisuudesta sekä opinnäytetyöprosessista. Hirsjärven ym. (2009, s. 25) mukaan on selvitetävää, miten tutkimukseen osallistuvien henkilöiden suostumus hankitaan, millaista tietoa heille annetaan ja millaisia riskejä heidän osallistumiseensa sisältyy. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston (Arene ry, i.a.) mukaan ihmistieteellisen tutkimuksen eettisiin periaatteisiin kuuluu tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuojat. Ennen tutkimukseen osallistumista lähetin haastateltaville sähköpostitse teemahaastattelurungon (liite 1), saatekirjeen (liite 2) sekä tietosuojaelosteen. Tietosuojaelosteessa on yksilöity tarkemmin esimerkiksi tietosuoja.

Ennen haastattelun aloittamista kävimme Teams-etäyhteyssovelluksen välityksellä läpi vielä suostumuslomakkeeseen liittyvät asiat. Kaikki Teamsin välityksellä tehdyt haastattelut tallennettiin. Säilytin tallenteita tietokoneessani tiedostossa, joka on salasanasuojattu. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen kaikki tallenteet ja muu materiaali hävitettiin asianmukaisesti. Haastatteluaineisto anonymisoitiin haastateltavien anonymiteettien vuoksi. Aineistosta poistettiin kaikki henkilötietoihin sisältyvä tieto. Henkilötietoja ovat esimerkiksi nimi ja sukunimi. Lisäksi haastateltavat on koodattu sekalaisessa järjestyksessä kirjaimin ja numeroin, jotta haastateltavia ei voida tunnistaa tuloksista. Esimerkkinä: (HaastateltavaNumero, valmennuspalvelu), esim. (H1, Työtalo). Merkitsin koodaukseen lisäksi valmennuspalvelun näkyviin, johon haastateltava oli osallistunut, mutta opinnäytetyön tarkoituksena ei ole tehdä vertailua valmennuspalveluiden välillä.

5 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön tutkimustulokset teemojen mukaisesti. Ensimmäisenä käydään läpi haastateltavien kokemuksia Focus Työpolut sekä Työtalo -valmennuspalveluista. Seuraavaksi käsitellään kokemuksia henkilökohtaisesta valmentajasta valmennuspalveluissa. Tämän jälkeen perehdytään valmennuspalvelujen palvelukaareen. Viimeisessä alaluvussa kartoitetaan, millaisia ajatuksia haastateltaville jäi päällimmäisenä mieleen valmennuspalveluihin osallistumisesta sekä avataan tulevaisuuden suunnitelmia.

5.1 Kokemuksia Focus Työpolut ja Työtalo -valmennuspalveluista

Haastatteluista ilmenee, että kaikki haastateltavat osallistuivat Focus Työpolut tai Työtalo -valmennuspalveluun TE-toimiston virkailijan ohjauksen kautta. Valmennuspalveluihin osallistumisaika vaihteli yhdestä kuukaudesta – kahteentoista kuukauteen. Suurin osa lähti mielenkiinnosta katsomaan, millainen palvelu on kyseessä. Haastateltavat toivoivat saavansa valmennuspalveluista muun muassa vinkkejä uusista työmahdollisuuksista sekä työkokeilu- ja koulutuspaikoista. Ainoastaan yhdellä haastateltavalla oli aiempia kokemuksia valmennuspalveluihin osallistumisesta.

Hain myös semmoista signaalia, että mitä muuta vois tehdä kun sitä mitä on tehnyt koko työuransa. (H1, Focus Työpolut)

Mä aattelin, että siitä olisi jotain hyötyä, että työtä löytäisi paremmin. Ja sitten niihin koulutuksiin, että jos sieltä löytyy jotakin uusia vinkkejä ja hyödyllisiä asioita ja sitten, että vie tätä mun tilannetta eteenpäin. (H5, Työtalo)

Mun mielestä se kuulosti hyvältä, että ne hankkii työkokeilupajakoja ja kartottaa mun vahvuudet ja heikkoudet. Koska mä oon alanvaihtaja. Sitten myöskin, että sieltä sais vinkkejä työpaikkoihin ja kenties työkokeiluun ja sitä kautta työllistyä. (H2, Työtalo)

Maailmanlaajuinen koronapandemiatilanne ilmeni yhden haastateltavan vastauksessa. Haastateltava oli joutunut koronapandemiasta johtuen väliaikaisesti työttömäksi.

Mä pistin hakuja työpaikkoihin säännöllisesti, mutta ilmoitettiin, että on suljettu, ei voida ottaa. Toisaalta mulla olisi ollut määräaikainen työ siellä mistä jäin työttömäksi, niin olisi ollut työpaikka kyllä jos se olisi ollut auki. Se meni vähän niin kuin sillain, että odotellessa tässä nyt tehdään tämmöistä. (H4, Focus Työpolut)

Suurin osa haastateltavista olivat pääosin tyytyväisiä palvelutarjontaan. Kahden haastateltavan vastauksissa nousi esiin tyytyväisyys valmennuspalvelussa järjestettyyn yrittäjyyteen liittyvään kurssiin.

Ja sitten se yrittäjyyskurssi, yrittäjyys on mulla tuolla selkärangassa niin mä halusin tehdä sen sen takia, että mä tiedän miten sitä nykyään opetetaan ja mitä siellä on uutta. Niin se tavallaan vahvisti sitä mun sisäistä yrittäjyyttä. En tarkoita, että haluan yrittäjäksi, mutta haluaisin sellaiseen työhön, jossa voin käyttää yrittäjyyskokemusta ja koulutusta hyväksi. (H5, Työtalo)

Et ainoa kurssi minkä olin tuolla Työtalossa mikä mun mielestä oli todella järkevä ja fiksu kurssi oli toi yritysredi tai yrittäjäredi. Eli siinä oli oman liiketoimintasuunnitelman tekeminen ja ammatinhaku, niin se oli mun mielestä oli asiallinen ja järkevä. (H2, Työtalo)

Yhden haastateltavan kokemuksen mukaan valmennuspalveluun sisältyvät kurssit olivat hyviä, mutta liian laaja-alaisia. Haastateltava toivoi, että kurseja kategorioitaisiin esimerkiksi henkilön koulutustason perusteella.

Ne kurssit oli liian laaja-alaisia, liian suurelle volyymille, eli pitäisi olla vaikka kaksikin tämmöistä sanotaanko nyt tasoa, että olisi sellaiset, jotka olisi vaan suorittaneet vaikka kansa- tai peruskoulun ja sitten seuraavat, joilla olisi joku korkeakoulututkinto. Eli sitä mä kyllä kritisoin, että vaikka ne kurssit oli hyviä niistä sai paljon kyllä, mutta paremmatkin ne voisi olla. (H5, Työtalo)

Haastateltavien vastausten perusteella valmennuspalveluihin osallistuttiin positiivisin ja odottavin mielin. Ainoastaan yhdellä haastateltavalla oli aiempaa kokemusta valmennuspalveluun osallistumisesta. Haastateltavan osallistumisesta oli kuitenkin jo sen verran aikaa, ettei hän kyennyt enää muistamaan valmennuspalvelun sisällöstä. Tämän vuoksi kysymykseen ei saatu vastauksia. Valmennuspalvelujen palvelutarjonta koettiin monipuoliseksi, mutta yhden haastateltavan kokemuksen mukaan kurssitarjonta oli liiankin laaja. Vastauksissa nostettiin myös esiin erityinen tyytyväisyys yrittäjyyteen liittyviin kursseihin.

5.2 Henkilökohtainen valmentaja valmennuspalveluissa

Keskustellessamme siitä, miten haastateltavat olivat kokeneet TE-palvelujen virkailijan edistyneen työllistymistään, osa haastateltavista koki TE-palveluissa olevan haasteena vähäinen työntekijämäärä sekä liian lyhyt palveluaika per asiakas.

Ehkä oman näkemyksen mukaan se työ on aika sellaista rikkonaista, että siellä on paljon sellaista ylimääräistä säliää, eli se perus työ mikä olisi löytää, että mitenkä asiakas ja yritys kohtaa niin sille ei oo aikaa. (H1, Focus Työpolut)

Sillä virkailijalla on kova kiire ja sitten täytyy vähän olla sellain, että mikä on sen tyyppistä työtä, että vaikka sä oot myyjä, niin et sä ihan kaikkea pysty myymään. Että ne yrittää mitä ehtii siinä ajassa, mutta niillä on niin lyhyt aika kun ne soittaa, ettei ne sieltä kauaa kerkiä puhumaan sieltä TE-toimistosta. Ehkä Suomessa on se ongelma, että tarttis paljon enemmän olla siinä väkeä. Ei se välttämättä oo aina sellain sormia napsauttamalla se työpaikka löydy siitä heti. Saattaa olla pitkäaikainen prosessi ja muuta. (H3, Työtalo)

Kun keskustelimme valmennuspalvelun henkilökohtaisen valmentajan ohjauksesta, haastateltavat toivat vastauksissaan esille henkilökohtaisen valmentajan auttaneen muun muassa erilaisten työpaikkahakusovellusten löytämisessä sekä antavan yksilöllisempää tukea työnhaussa.

Sitten se ohjaaja, niin se oli hyvä. Me yhdessä katottiin mitä vois löytyä, ja sitten hän antoi vinkkejä, että mistä eri linkeistä löytäisin mahdollisia töitä. Ihan pöydän ääressä katottiin juttuja. Oli mun mielestä enempi tämmöistä yksilölähtöistä. Et niin kuin se pitää ollakin, et siitä olisi mulle hyötyä. (H5, Työtalo)

Se vetäjä oli hyvä. Siellä oli enemmän semmoista keskustelua, niin sieltä tuli enemmän sitä käytännönläheistä asiaa. Se valmentaja kysyi ja tutki tarkkaan, että minkä tyyppistä työtä sä oot tehnyt ja sitten ehdotti, että käviskö sulle tämmönen työ. (H3, Työtalo)

Yhden haastateltavan kokemuksen mukaan valmennuspalvelun yksilövalmennus ei tuonut hänelle juurikaan uutta tietoa työllistymiseen liittyen. Lisäksi koronapandemialla oli haastateltavan mukaan vaikutusta tilanteessaan.

Siinä yksilövalmennuksessa tullut oikeastaan mitään uutta, että itehän mä ne pähkäilin ja kerroin vaan mitä mä oon tehnyt ja semmoista. Toisaalta siinä oli aikalailla haittana se korona-aika. Eli mun alan töitä ei ollut kun kaikki paikat ja noi oli suljettu, niin mulla oli aika mahdoton saada niitä töitä. (H4, Focus Työpolut)

Keskustellessamme henkilökohtaisen valmentajan ohjauksesta, haastateltavien palautteissa korostui henkilökohtaisen valmentajan ammattitaidon tärkeys sekä se, että valmentajalla on kykyä rohkaista osallistujia.

Se tärkein siinä palvelussa oli sen ohjaajan ammattitaito. (H5, Focus Työpolut)

Mulla tuli sillain, että kun työt loppu ja muuta kun olin sellainen työnarkomaani, niin sitten kun se masennuskin tuli, että sulta loppuu usko niin kuin siihen omaan. Sen jälkeen se kuusykkönen (61-vuotias), joka valmensi meitä kaikkia, että teillä on näkemystä, kokemusta, te osaatte ja tiedätte ja pystytte. Että tavallaan siitähän se lähtee, että sä luotat kykyihis. Pitää saada aikaiseksi sellainen oman arvonnosto siinä. Kyllä ne hyvin ammattitaitoisia ne Työtalon valmentajat oli. (H3, Työpolu)

Yhden haastateltavan kokemuksen mukaan henkilökohtaisesta valmentajasta ei juurikaan ollut apuja työpaikkahakemusten laatimisen suhteen. Lisäksi yksi haastateltavista koki pettyneensä valmennuspalveluun, koska haastateltavalle ei oltu tarjottu valmennuspalvelun aikana töitä. Valmennuspalvelun henkilökohtainen valmentaja oli vaihtunut palvelun aikana, ja samalla oli käynyt niin, että hakijan sähköpostiosoite ja oli jäänyt pois valmennuspalvelun sähköpostilistalta. Uusi henkilökohtainen valmentaja otti haastateltavaan yhteyttä, mutta haastateltava oli ilmoittanut valmentajalle päässeensä työvoimakoulutukseen, jolloin palvelu ei ollut enää haastateltavalle ajankohtainen.

Laitoin niitä hakemuksia ihan ilman valmennustakin. Oon tehnyt sitä jatkuvasti, vaikka oli määräaikainen työsuhde, niin siltikin mä hain pitempiaikaisia työsuhteita, ettei siihen niin kuin tavallaan sitä valmennusta tarvittu. (H4, Focus Työpolut)

Vastausten perusteella henkilökohtaisen valmentajan ohjauksessa tärkeimmiksi seikoiksi nostettiin valmentajan kyky rohkaista osallistujia sekä yksilöllinen tuki työnhaun suhteen. Yhden haastateltavan kokemuksen mukaan haasteena oli henkilökohtaisen valmentajan vaihtuminen kesken valmennuksen.

5.3 Valmennuspalvelujen elinkaari

Vastauksista ilmeni, että haastateltavilla oli valmennuspalveluissa hyvin erilaisia polkuja kohti työllistymistä. Keskustellessamme siitä, miten valmennuspalvelut ovat palvelleet työllistymistä koskevia tavoitteita, kaksi haastateltavaa koki, ettei valmennuspalvelu juurikaan

edistänyt heidän tilannettaan eteenpäin lopputuloksen suhteen, joka tarkoitti esimerkiksi uuden työ- tai koulutuspaikan löytämistä valmennuspalvelun aikana.

Yksi haastateltavista kertoi löytäneensä itse nykyisen työpaikkansa nettisivuston kautta. Haastateltava kertoi hyödyntävänsä työnhaussa aktiivisesti muun muassa LinkedIn verkkoyhteisöpalvelua. Toinen haastateltavista kertoi hakeneensa itsenäisesti TE-toimiston työvoimakoulutukseen, jonne tuli valituksi.

Yksi haastateltavista kertoi tavanneensa valmennuspalvelun ryhmävalmennuksessa ollessaan erään yrityksen edustajan, joka saapui kurssille esittelemään yrityksen toimintaa. Haastateltava pääsi keskustelemaan yrityksen edustajan kanssa kurssilla ja päätti tämän jälkeen laittaa työhakemuksen yrityksessä olevaan avoimeen työtehtävään. Haastateltava tuli valituksi kyseiseen työtehtävään ja työllistyi yritykseen.

Se tuli siihen ryhmävalmennukseen, kun meillä oli sellainen kurssi, oliko se viikon vai kahden viikon, nii se tuli sinne pitämään esitelmää näistä asioista. Ne oli pyytäneet sinne erilaisia vierailijoita eri aloilta. (H3, Työtalo)

Osa haastateltavista koki valmennuspalvelun kuitenkin vievän pientenkin askeleiden kautta eteenpäin kohti työllistymistä.

Valmentajan kautta mä sain aina kolmen kuukauden työllistymissuunnitelman päivitettyä TE-palveluun ja sitten CV:n sain uusittua ajantasaseksi ja Teamsia opin käyttämään, että kyllä siinä kaikkia sellaisia pikkujuttuja tuli mitä ei yksin olisi tullut tehtyä. Eli ajan tasalle sain sitä omaa taitooni nykyaikaan. (H4, Focus Työpolut)

Se määräaika tuli täyteen eli se vuosi tuli täyteen. Mä olisin kyllä jatkanut sen jälkeenkin, koska mun mielestä mä koin sen hyödyllisenä. (H5, Työtalo)

Vastauksista ilmeni jokaisen haastateltavan kohdalla olleen erilainen polku kohti työllistymistä. Yhden haastateltavan vastauksessa nousi esiin oman osaamisen kehittämisen tärkeys, esimerkiksi työnhaun asiakirjojen päivittämisen kautta. Lisäksi yksi haastateltava koki valmennuspalvelun hyödyllisenä, vaikka ei löytänytään valmennuspalvelussa ollessaan työtä tai koulutuspaikkaa.

5.4 Kehitysehdotuksia ja tulevaisuudennäkymiä

Haastatteluissa nousi esiin pääosin positiiviset kokemukset valmennuspalveluihin osallistumisesta. Kun keskustelimme siitä, millaista palautetta haastateltavat antaisivat valmennuspalveluiden toimivuudesta, haastateltavat toivat esiin vastauksissaan kehitysideoita muun muassa ryhmävalmennuksiin liittyen. Toisaalta toivottiin kategorisoidumpia kursseja esimerkiksi iän tai koulutuksen perusteella, mutta toisaalta taas nähtiin rikkautena se, että ryhmissä on paljon eri ikäisiä ja eri koulutustaustan omaavia henkilöitä.

Siinä pitäisi huomioida se, mitä ne ihmiset on tehnyt työkseen siihen mennessä, et jos siellä olisi vaikka sellainen, et olisi rajattu ikäryhmittäin, koska silloin siellä on suurin piirtein samanlaisella työkokemuksella, työuralla, samanlaisilla tavoitteilla olevia ihmisiä paikalla, niin se auttaisi. (H1, Focus Työpolut)

Kyllä se ihan henkisesti hyvä on, että on monen ikäistä, mutta siis jos tätä tavoitetta aattelee, että se olisi ollut vaikka ollut 55 tai 50+ tai 55+. Tavallaan olisi kohdistettu nimenomaan meihin se. Siinähan tuli paljon sitä opiskeluun ohjaamista, että miten haetaan mihinkin opiskelupaikkoihin. Siinä oli paljon sellaista mitä mä en tarvinnut. (H4, Focus Työpolut)

Parempihan se on, että on kaikenikäistä, ehdottomasti. Vuorovaikutus on ihan erilaista kuin, että sulla on oma grouppi siinä, joka on samaa sarjaa. Kyllähän sitä saa paljon enemmän irti, kun on eri näkemyksiä. (H2, Työtalo)

Haastateltavien vastausten mukaan valmennuspalveluissa saatu vertaistuki muilta samassa tilanteessa olevilta henkilöiltä koettiin tärkeänä.

Monet jotka osallistui siihen, niin ne kertoi omia kokemuksia ja näkemyksiä ja keskusteltiin niistä ja muuta, että se on vähän sellaista vuorovaikutusta, että mitä kullekin on tapahtunut. Sieltä tulee toisiltakin hyviä ajatuksia ja on vähän sellaista vertaistukeakin, kun siinä on niitä muitakin, tapaamisia ja palavereita porukalla niin kyllä siitä on ehdottomasti hyötyä. (H3, Työtalo)

Kun kuunteli niitten toisten ajatuksia työttömyydestä ja niistä toiveista ja sitä, että minkälaisia kokemuksia oli ollut, niin se oli tosi hyvä. Eli tavallaan se ryhmäkemia oli monesti tosi hyvä, vaikka me oltiin erilaisia. Et siitä oli hyötyä, kun kuuli niitten toisten ajatuksia. (H5, Työtalo)

Valmennuspalveluiden toimivuuteen liittyvässä keskustelussa, kaksi haastateltavaa toivat esiin, että valmennuspalvelun kesto olisi voinut olla lyhyempi. Vastausten perusteella

haastateltavat kokivat, että mikäli työuraa ja ikää on jo takanapäin, valmennuspalvelu voitaisiin toteuttaa lyhyempikestoisena.

Koko sen yhden kurssin, 10 päivän saldon olisi kaikki se asia mikä sieltä tuli esiin, niin sen olisi voinut hoitaa kahdessa päivässä, ehkä puolessatoista päivässä. (H2, Työtalo)

Silloin kun luovuin yrittämisestä, niin jos olisin silloin päässyt tämmöiseen niin se olisi ollut tosi hyvä juttu. Mutta kun on +60-vuotias, niin se alkaa olemaan jo vähän turhan pitkä valmennus sen ikäiselle. (H4, Focus Työpolut)

Yksi haastateltava toi vastauksessaan esille vallitsevan koronapandemiatilanteen, joka osaltaan vaikutti valmennuspalvelussa asioimiseen sekä kokemukseen valmennuspalveluun osallistumisesta.

Sitten tuli nämä koronat sun muut systeemit rupes pikku hiljaa nostamaan päätänsä, että se rajoitti sitä, siinä on iso merkittävä tekijä. Että ei voinut käydä siellä toimistolla Tampereella enempi. Teamsin kautta sitä jonkin verran hoidettiin. (H3, Työtalo)

Keskustellessamme siitä, millaisia ajatuksia haastateltaville jäi päällimmäisenä mieleen valmennuspalveluun osallistumisesta, suurin osa haastateltavista koki valmennuspalveluun osallistumisen positiivisena asiana. Kolme haastateltavaa viidestä vastasivat, että osallistuisivat vastaavanlaiseen palveluun uudelleen.

Työtalo oli siis ihana ideana, se oli ihan loistava. Se kyllä auttoi asiaa eteenpäin. (H2, Työtalo)

Semmoinen valmennus olisi tosi hyvä tämmöisille kuusikymppisille ja vähän nuoremillekin. Että tavallaan, haluanko mä jäädä eläkkeelle heti kun mä pääsen vai mitä mä haluan. Kyllä meilläkin on vielä semmoisia tavoitteita vielä tässä iässä. (H4, Focus Työpolut)

Kyllä mä oon sitä mieltä, että osallistuisin ihan varmasti uudelleen. Koin sen hyödylliseksi ja hyväksi. (H3, Työtalo)

Tulevaisuuteen ja työllistymiseen liittyvässä keskustelussa haastateltavien vastauksissa toistui kokemus iän tuomista haasteista työllistymisen suhteen. Yksi haastateltavista oli pohtinut yrittäjäksi ryhtymistä, mutta koki iän olevan esteenä yrityksen perustamiselle.

Jos olisin tosi nuori, niin sitten mä mieltisin ihan eri tavalla, että varmaan lähtisinkin yrittäjäksi mutta ei enää. Oon kuitenkin pitkään pääsääntöisesti ollut vaan isoissa firmoissa töissä. Kyllä jotkut niin on tehneet, mutta mulla ei oo energiaa aloittaa sitä firmaa alusta, opettelemaan tavallaan ihan uusi työura. (H1, Focus Työpolut)

Se on tietysti että ikä rupee vaan suojelmaan. Vaikka sitä sanotaan, että ei oo ikärasismia. Asennemuutos on iso asia, että sanotaan jotka on alaansa kauan tehnyt niin ei se taito mihinkään katoa. Vanhatkin vielä osaa sopeutua. Se on vaikeaa kun nuorilla taas ei oo tarpeeksi työkokemusta ja meillä taas on liikaa työkokemusta. (H3, Työtalo)

Mun ikäisellä on tosi hankala saada se työpaikka tai sitten täytyy olla jotain todella erikoisosaamista, että sen saa. Aiemmin niitä työhaastatteluja tuli hyvinkin helposti, mutta nyt se on kauheeta tahkoamista, että pääsee yhtään mihinkään. (H5, Työtalo)

Keskustellessamme tulevaisuuden suunnitelmista, yksi haastateltava piti tärkeänä työelämässä pysymistä, vaikka työskentelyala ei välttämättä olisikaan ollut täysin omaa alaa. Yhden haastateltavan vastauksessa korostui toive päästä takaisin työelämään, koska työttömänä olo tuntui siltä kuin olisi yhteiskunnan ulkopuolella. Myös koronapandemiolla oli ollut vaikutusta yhden haastateltavan tilanteessa työttömäksi jäädessään.

Mä teen nyt tätä nykyistä työtä niin kauan kun mulla kroppa kestää ja haen samalla oman alan työpaikkoja. (H2, Työtalo)

Kyllä mä töihin haluaisin, koska se on tavallaan yhteiskunnan ulkopuolella kun on työttömänä. Ja sitten haluaisi olla siinä kun tykkään työyhteisöstä ja työkavereista. Kyllä mä töitä yritän saada. (H3, Työtalo)

Jos ei olisi ollut korona-aikaa, niin kyllähän mä töissä olisin ollut ilman muuta. Oli suljettu ne paikat missä oon ollut töissä. Mä en oo pitkäaikaisesti työttömänä ollut ennen kuin nyt vasta tän koronan aikana. (H4, Focus Työpolut)

Viidestä haastateltavasta neljä työllistyi valmennuspalvelun aikana joko omalle työskentelyalalle tai kokonaan uudelle alalle. Kaksi työllistyneistä aloitti valmennuspalvelun aikana työvoimakoulutuksen. Yksi haastateltava aloitti työvoimakoulutuksesta valmistuttuaan oman alansa keikkatyöt. Toinen työvoimakoulutuksesta valmistunut ei saanut heti oman alansa työtehtäviä, mutta työllistyi määrääjäksi toiselle alalle. Jo työllistyneistä yksi haastateltava oli joutunut jäämään pois työelämästä terveydellisistä syistä ja oli haastattelun aikana

määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä. Lisäksi yksi haastateltava oli valmennuspalvelussa maksimiajan (12kk), mutta oli palvelun päätyttyä edelleen työtön.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa tarkastelen tutkimusaineistossa esiin tulleita kokemuksia ja peilaan niitä aiheita käsitteleviin aiempiin tehtyihin tutkimuksiin sekä kirjallisuuteen. Käsittelen johtopäätöksiä myös asettamieni tutkimuskysymysten kautta.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten valmennuspalveluihin osallistuminen on edistänyt ikääntyneiden työnhakijoiden työllistymistä sekä millaisia kokemuksia 55–64-vuotiailla työnhakijoilla on valmennuspalveluihin osallistumisesta. Tutkimuskysymykseen miten valmennuspalveluihin osallistuminen on edistänyt ikääntyneiden työnhakijoiden työllistymistä, vastausten perusteella voidaan todeta, että pientenkin toimien avulla kuten esimerkiksi CV:n tai muiden työnhakutaitojen päivittämisellä on mahdollista edetä lähemmäksi kohti avoimia työmarkkinoita.

Tutkimustulosten mukaan valmennuspalvelujen palvelutarjonnalla koettiin olevan merkitystä. Aineiston perusteella haastateltaville oli jäänyt mieleen erityisesti työnhakutaitojen päivittämiseen sekä yrittäjyyteen liittyvät kurssit, jotka koettiin positiivisena. Vastauksissa tuotiin esiin yrittäjyyskurssien muun muassa vahvistavan omaa sisäistä yrittäjyyttä sekä auttavan omien tietojen päivittämisen kautta tilanteessa, mikäli haastateltava pääsisi esimerkiksi työtehtävään, jossa olisi mahdollisuus hyödyntää yrittäjäkokemusta ja koulutusta. Lisäksi oman liiketoimintasuunnitelman toteuttaminen kurssilla koettiin mielekkäänä. Yksi haastateltava toi esiin vastauksessaan tavanneensa ryhmävalmennuksen aikana erään yrityksen edustajan, jonka kanssa keskusteltuaan haastateltava lähetti työhakemuksen yrityksessä olleeseen avoimeen työtehtävään. Haastateltava kertoi tulleen valituksi työtehtävään ja työllistyi yritykseen. Tämä osoittaa sen, että valmennuspalvelujen kurssien kautta osallistujilla on mahdollisuus luoda kontakteja työelämän edustajiin ja sitä kautta työllistyä avoimille työmarkkinoille.

Tutkimuskysymykseen millaisia kokemuksia 55–64-vuotiailla työnhakijoilla on valmennuspalveluihin osallistumisesta, vastauksissa korostui valmennuspalvelujen henkilökohtaisen valmentajan ammattitaidon tärkeys sekä yksilöllisen ohjauksen toteutuminen eli asioiden katsoamisen yhteisesti ns. pöydän äärellä. Tuloksista ilmeni myös, että henkilökohtaisen valmentajan ohjauksessa arvostettiin rohkaisevaa työtettä, valmentajan kykyä ottaa huomioon kurseilla eri ikäiset ja erilaisissa elämäntilanteissa olevat osallistujat sekä valmentajan taito osallistaa kaikki kurseilla olijat mukaan käsiteltävään aihepiiriin. Sundvall (2017) on tutkinut

muun muassa TE-toimiston valmennuspalvelujen vaikuttavuutta Uudellamaalla. Myös Sundvall (2017, s. 44) toteaa raportissaan, että valmennuspalveluihin osallistujat ovat kokeneet valmentajan kannustamisen roolin merkittäväksi työllistymisen edistämisen suhteen.

Tutkimustuloksissa nousi esiin positiivisena tekijänä valmennuspalveluissa saatu vertaistuki. Haastateltavat kokivat tärkeänä vertaistuellisen vuorovaikutuksen sekä kokemusten jakamisen samassa tilanteessa olevien osallistujien kanssa. Mikkonen ja Saarinen (2018, s. 20) kuvaavat vertaisuuden tarkoittavan ihmisten välistä suhdetta, jossa samankaltaiset elämäntilanteet ja kokemukset muodostavat vertaisuutta. Vuorovaikutus, omien kokemusten kertominen ja toisten kuuleminen mahdollistuu luottamuksellisessa ilmapiirissä. Myös Mehtola (2017, s. 7) toteaa, että yhteisten kokemusten jakaminen synnyttää vertaisuutta. Kokemukset vertaisuudesta ja osallisuudesta vaikuttavat ihmisen toimijuuteen ja kykyyn määrittää omat tavoitteensa.

Tuloksista kävi ilmi, että koronapandemiatilanne vaikutti osaltaan kokemuksiin valmennuspalveluun osallistumisesta. Yksi haastateltava oli jäänyt työttömäksi koska työpaikkoja oli suljettu koronatilanteesta johtuen. Vastauksissa ilmeni myös, että fyysinen asiointi valmennuspalvelun toimistolla oli rajoitettu koronatilanteesta johtuen, joten asiointia hoidettiin esimerkiksi Teams-etäyhteyssovelluksen avulla. Kaksi haastateltavista koki, että palvelu oli tästä syystä jäänyt heidän osaltaan puutteelliseksi, eivätkä he pystyneet hyödyntämään palvelua niin paljon kuin olisivat halunneet. Vastausten perusteella henkilökohtaista tapaamista pidetään tärkeänä, eivätkä sähköiset palvelukanavat kaikissa tilanteissa kykene korvaamaan henkilökohtaista tapaamista.

Kehittämiskohteet liittyivät enemmistön vastausten perusteella valmennuspalvelujen palvelutarjontaan. Kahden haastateltavan kokemuksen mukaan kurssit olivat liian laaja-alaisia, ja he toivoivat kurssien toteutettavan jatkossa kohdennetuiksi esimerkiksi iän tai koulutustason perusteella. Osa haastateltavista kuitenkin koki, ettei iällä tai koulutustasolla ollut tässä suhteessa merkitystä. Osan haastateltavien kokemuksen mukaan kursseista on mahdollista saada enemmän irti, kun osallistujat ovat eri ikäisiä ja erilaisilla koulutustaustoilla. Keskusteluissa haastateltavat pohtivat lisäksi ryhmässä olleiden työnhakijoiden erilaisuutta. Ryhmään osallistuneita työnhakijoita yhdisti työttömyys, mutta työttömäksi jäätiin eri syistä sekä kokemus työttömyydestä oli jokaisella omanlaisensa. Tätä tukee myös Kiviranta (2010). Kivirantan (2010, s. 13–15) mukaan eri-ikäisyys itsessään ei aiheuta eroja ihmisten välille, mutta se tuo tullessaan muun muassa erilaiset kokemukset ja toimintakyvyn. Yleistäen nuorilla on

vielä lyhyt ja kapea-alainen kokemus, joka tekee nuorten ryhmästä yhtenäisemmän. Koke-neilla työntekijöillä on useimmiten pitkä ja toisistaan poikkeava kokemus monenlaisista töistä ja tilanteista, joka saa aikaan sen, että heillä on enemmän eroja oman ikäryhmänsä sisälläkin (mts. 13–15). Muita kehittämiskohteisiin liittyviä palautteita annettiin muun muassa valmen-nuspalvelun kestosta, joka kahden haastateltavan kokemuksen mukaan oli liian pitkä. Haas-tateltavat kokivat, että kurssisisällöt olisi ollut mahdollista käydä läpi tiiviimmässä aikatau-lussa.

Tulevaisuuden suunnitelmiin liittyvissä vastauksissa haastateltavat toivoivat löytävänsä uu-den työ- tai koulutuspaikan. Lisäksi muille kun omalle työskentelyalalleen työllistyneet toi-voivat löytävänsä tulevaisuudessa oman alansa töitä. Lähes kaikkien haastateltavien vas-tauksissa korostui huoli iän tuomista haasteista työllistymisen suhteen. Keskusteluissa pohdittiin myös tulevaa eläkeikää. Eräs haastateltavista halusi tehdä vielä satunaisesti keikkatöitä eläkkeelle pääsemisen jälkeen. Eläketurvakeskuksen (2021) tilaston mukaan vuoden 2020 lopussa työeläkejärjestelmän piiriin kuuluneista 63–67-vuotiaista oli työssä 23 prosenttia. Tilastoissa huomioitavaa oli se, että valtaosa vanhuuseläkkeellä olevista ei näyttänyt tekevän töitä ensisijaisesti eläkkeen pienuuden vuoksi. Myös haastatteluaineis-ton perusteella voidaan todeta, että osa ikääntyneistä on edelleen fyysisesti hyvässä kun-nossa ja heillä on tavoitteena jatkaa työuraa mahdollisimman pitkään. Tässä suhteessa valmennuspalvelut voisivat toimia avainasemassa palvelujen kehittämisessä ikääntyneille myös eläkeikää ajatellen. Koska ikääntyvät työntekijät eivät kuitenkaan ole yhtenäinen ryhmä, palveluiden toteuttamiseen liittyy myös haasteita.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi oli pitkä ja se kesti kauemmin kuin alun perin oli tarkoitus. Prosessi oli kuitenkin mielenkiintoinen ja antoisa. Matkan varrella opinnäytetyön aihe vaihtui kertaalleen, mutta lopulta mielekäs aihepiiri löytyi kollegan vinkistä omaan työskentelyalaani liittyen. Opinnäytetyön aihepiirin rajaus oli työn edetessä haastavaa, koska yleisellä tasolla työelämään ja ikääntyneisiin liittyvää tutkimustietoa oli runsaasti saatavilla. Toisaalta taas tietoa oli saatavilla suppeasti, koska tutkimustieto ei kohdistunut juuri omaan tutkimusaiheeseen.

Laajemman haastattelun toteuttaminen olisi ollut mielenkiintoista, mutta vähäisten aikaresurssien vuoksi tämä ei olisi ollut mahdollista toteuttaa. Koska haastattelujen määrä jäi vähäiseksi, ei opinnäytetyöni tuloksia voida yleistää koskemaan kaikkia Focus Työpolut ja Työtalo -valmennuspalveluihin osallistuneita työnhakijoita. Koen opinnäytetyöni tuottavan kuitenkin uutta tietoa Pirkanmaan TE-toimistolle 55–64-vuotiaiden valmennuspalveluihin osallistuneiden työnhakijoiden kokemuksista. Tuloksista voi olla hyötyä myös valmennuspalveluiden tuottajille sekä palveluissa mukana olleille. Jatkotutkimusaiheena opinnäytetyölle voisi olla laajempi tutkimushaastattelu uudistetusta Focus Työpolut -valmennuspalvelusta, koska valmennuspalvelua on kehitetty ja uudistettu vuosien 2019–2020 jälkeen.

Opinnäytetyössä parasta antia oli haastatteluiden tekeminen. Aluksi pohdin aihepiiriä eettisestä näkökulmasta, koska työskentelen itse alalla ja pohdin, kuinka avoimesti haastateltavat vastaisivat haastattelukysymyksiin. Huoli oli kuitenkin turha, koska haastattelut sujuivat hyvin ja haastateltavat olivat hyvin avoimia vastauksissaan. Suunnittelin myös aluksi toteuttavani pelkästään lomakekyselyn, mutta olen tyytyväinen, että valitsin toteutustavaksi teemahaastattelun, koska teemahaastattelumenetelmällä sain haastateltavilta laajempia vastauksia kysymyksiin ja pystyin myös tarvittaessa tarkentamaan kysymyksiä sekä kysymään lisäkysymyksiä teemoihin liittyen. Erityisen tyytyväinen olen myös yhteistyötahon kanssa työskenteleeseen ja koen, että yhteistyö sujui erinomaisesti.

Sosiaalialan AMK-verkosto on määritellyt sosiaalialan ammattikorkeakoulutukselle kompetensseja. Sosiaalialan AMK-verkoston (2022) mukaan sosiaalialalla tarvittavaa osaamista kuvaavia kompetensseja ovat muun muassa sosiaalialan eettinen osaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen sekä tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen. Koen, että opinnäytetyöprosessi syvensi osaamistani ammattieettisistä periaatteista,

tutkimustyön tekemisestä sekä haastattelujen myötä myös vuorovaikutustaitojen harjaannuttamisesta.

Opinnäytetyön aihepiiri oli mielestäni alusta asti innostava, koska ikääntyminen ja työelämän muuttuminen koskettavat meitä jokaista. Työttömäksi jääminen esimerkiksi pitkän työsuhteen jälkeen on usein stressaava muutos elämäntilanteeseen. Tulosten perusteella valmennuspalvelut toimivat tässä suhteessa tärkeänä osana vertaistukea. Valmennuspalveluissa työnhakijoilla on mahdollisuus jakaa kokemuksiaan samassa tilanteessa olevien henkilöiden kanssa. Vertaistuki antaa myös uusia näkökulmia omaan tilanteeseen. Lundell ym. (2011, s. 25) mukaan työelämän muutosten seurauksena yhä harvemmalla ihmisellä on pysyvä työpaikka läpi työuran. Työelämään tuleville ja siellä jo oleville tämä merkitsee välttämättömyyttä hankkia uusia työelämässä käyttökelpoisia tietoja ja taitoja sekä kehittää jatkuvasti omaa toimintaansa. Oman osaamisen kehittäminen ei kuitenkaan tarkoita aina laajojen ja monimutkaisten asiakokonaisuuksien opettelemista, vaan pienilläkin toimilla on mahdollista päivittää omaa osaamistaan ajan tasalle.

LÄHTEET

- Ahonen, G., Husman P., Ikonen, R., Juuti, P., Koho, A., Käpykangas S., Laine, M., Larjomaa, E., Saarema-Thiel, T., Saari, E., & Wallin, M. (2015). *Julkista johtamista jalostamassa*. Työterveyslaitos. Otava.
- Airisto, L. (2010). *Eläköön 100 vuotta! Ikävallankumous vai suuri utopia?* Otava.
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene. (21.5.2018). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_ammattikorkeakoulujen-opinnaytetoiden-eettiset-suositukset.pdf?t=1526903222
- Erkkilä, J. (15.10.2019). *Yli 55-vuotiaiden työllistyminen vaikeaa – STTK esittää useita toimia*. <https://www.salkunrakentaja.fi/2019/10/tyollisyys-55-vuotiaat/>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2008) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- European Commission. *Guidelines for Successful Public-Private Partnerships*. March (2003).
- Eurostat. (2020). *Työllisyystilastot*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Senior_employment_increases.2C_youth_employment_tends_to_decrease
- Gerontologian tutkimuskeskus GEREC. (11.12.2018). *Laaja medianäkyvyys GERECin tutkimushankkeelle Kohti kaksitahti-Suomea*. <https://www.gerec.fi/laaja-medianakyvyys-gerec-in-tutkimushankkeelle-kohti-kaksitahti-suomea/>
- Helsingin kaupunki. (21.1.2021). *Anonyymi rekrytointi Helsingin kaupungilla*. <https://www.hel.fi/rekry/fi/valitse-helsinki/anonyymirekrytointi>
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2001). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Tammi.
- Ilmarinen, J. (2006). *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. Gummerrus.
- Jabe, M. (2015). *Ikä voimavarana*. CxO Academy 7. Ketterät Kirjat.
- Juhila, K. (i.a.) Tietoarkisto. *Teemoittelu*. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>

- Jukola, S. (2016). *Tieteen objektiivisuuden ehdoista*. <https://journal.fi/ajatus/article/view/67647>
- Jutting, J-P. (1999). *Public Private Partnership and Social Protection in Developing Countries: The Case of the Health Sector*. University of Bonn. Center for Development Research (ZEF). https://www.researchgate.net/profile/Johannes_Juetting/publication/228917813_Public-Private-Partnership_and_Social_Protection_in_Developing_Countries_The_Case_of_the_Health_Sector/links/0deec51aab5209f135000000.pdf
- Jämsén, A., & Kukkonen, T. (2014). *Ikä! Moninainen ikäosaaminen*. Grano.
- Kallio, A. (i.a.) Tietoarkisto. *Litterointi*. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>
- Kannisto, J. (2021). Eläkkeellä ja työssä. *Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007-2020*. Eläketurvakeskuksen tilastoja 15/2021. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143548/elakkeella-ja-tyossa-2020.pdf>
- Kauppinen, K. (2007). Ikä, ikääntyminen ja sukupolvien välinen vuoropuhelu. Teoksessa K. Kauppinen, & J. Evans (toim.), *MONIKKO – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä*, s.13-19. Työterveyslaitos.
- Kiviranta, R. (2010). *Onnistu eri-ikäisten johtamisessa*. WSOYpro.
- Krause, R. (2020). Eläköityminen jatkuu voimakkaana. *KT-lehti*, 2020. (2) <https://www.ktlehti.fi/lehdet/2020/2/elakoityminen-jatkuu-voimakkaana>
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>
- Lapin AMK. (i.a.). *Opinnäytetyön toteuttaminen*. <https://www.lapinamk.fi/fi/Opiskelijalle/Opinto-opas,-AMK-tutkinto/Opinnaytetyoohje/Opinnaytetyon-toteuttaminen#>
- Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Tii-Saarelma-Thiel, T., Ilmarinen, J. (2011). *Ikävoimaa työhön*. Jaarli.
- Mehtola, S. (2013) *Vertaisuus ja osallisuus*. Teoksessa A. Ojuri (toim.) *Vertaisryhmä. Väki-valtaa kokeneiden naisten osallisuuden ja voimaantumisen tukeminen*. Ensi- ja turvakotien liitto. https://issuu.com/ensi-jaturvakotienliitto/docs/vertaisryhma_v_kivaltaa_kokeneiden
- Merikanto, T. (15.12.2015). *Tutkijan näkökulma: Meillä on yhä enemmän köyhiä eläkeläisiä*. <https://yle.fi/uutiset/3-8505593>
- Mikkonen, I., & Saarinen, A. (2018). *Vertaistuki sosiaali- ja terveysalalla*. Printon.
- Pääkkönen, S. (2020). *Pätkiä & potkuja: Naisten kokema ikäsyrijintä työelämässä*. Avisado.

- Rantamaa, P. (2001). *Ikä ja sen merkitykset, lapsuudesta vanhuuteen: län sosiologiaa*. Vastapaino.
- Ruokolainen, M., & Vuori, J. (18.9.2019). *Työurajohtaminen auttaa purkamaan ikään liittyviä ennakkoluuloja*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/tyourajohtaminen-auttaa-purkamaan-ikaan-liittyvia-ennakkoluuloja>
- Ruusuvuori, J., Nikander, P., & Hyvärinen, M. (2010). *Haastattelun analyysi*. Vastapaino.
- Sarajärvi, A., & Tuomi, J. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. Tammi: Helsinki.
- Semantix (2020). *Mitä litterointi tarkoittaa?* <https://www.semantix.com/fi/litterointi>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2020). *Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030: Tavoitteena ikäkyvykäs Suomi*. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162462/STM_2020_31_j.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2020). *Työkykyohjelma*. <https://stm.fi/tyokykyohjelma>
- Sosiaalialan AMK-verkosto. (2022). *Sosiaalialan tutkinnot ja kompetenssit*. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/sosiaalialan-tutkinnot-ja-kompetenssit/>
- Sundvall, S. (2017). *TE-toimiston valmennuspalvelut työnhakuvalmiuksien vahvistajina*. Raportteja 64/2017. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/147776/TE-toimiston%20valmennuspalvelut.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suomi, A. & Hakonen S. (2008). *Kuluerästä voimavaraksi. Sosiokulttuurinen puheenvuoro ikääntymiskysymyksiin*. PS-kustannus.
- Tampereen yliopisto. (i.a.). *Kohti kaksi-tahti Suomea? Työurien pidennys, eläköitymisen polut ja eriarvoistuva vanhuus*. <https://www.tuni.fi/fi/tutkimus/kohti-kaksitahti-suomea-tyourien-pidennys-elakoitymisen-polut-ja-eriarvoistuva-vanhuus>
- Tenhunen, L. (2007). *Public Private Partnership (PPP) toimintamallit alueellisessa elinkeinostrategiassa: Case Innosteel*. Yrityssanoma.
- Toppinen-Tanner, S. (3.9.2019). *Kuusi kysymystä työurajohtamisesta*. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kuusi-kysymysta-tyourajohtamisesta>
- Tornstam, L. (1982). Resursbegreppet och åldrandet. Teoksessa L. Tornstam, B. Odén., & A. Svanborg, (toimi.), *Äldre i samhället – för, nu och i framtiden. Del 1: Teorier och forskningssantser* (s. 60-125). Liber förlag.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (2021). *Hyvä tieteellinen käytäntö*. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2020). *TE-palvelupilotti*. Haettu 30.3.2022, <http://toimistot.te-palvelut.fi/te-palvelupilotti>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2020). *Työelämä 2020 hanke*. <https://tem.fi/tyoelama-2020-2013-2019->
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2020). *Työolobarometri*. <https://tem.fi/tyoolobarometri>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (27.1.2020). *Raportti: Kumppanuusosaamista tulisi vahvistaa TE-palveluissa*. <https://tem.fi/-/raportti-kumppanuusosaamista-tulisi-vahvistaa-te-palveluissa>
- Vahtio, E.-L. (2006). *Avaa ikäluokat – Vapaudu johtamaan*. Edita.
- Valtiolle. (27.5.2020). *Työ- ja elinkeinotoimistot*. https://www.valtiolle.fi/fi-FI/Tyonantajat_ja_tyontekijat/Tyo_ja_elinkeinoministerio/Tyo_ja_elinkeinotoimistot
- Wallin, M. (2014). *Ikäjohtaminen Euroopassa. Näkemyksiä parhaista ikäjohtamiskäytännöistä EU27 maissa*. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116721/lka-johtaminen_Euroopassa.pdf?sequence=4
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelu

Liite 2. Saatekirje

Liite 1. Teemahaastattelu

OPINNÄYTETYÖN TEEMAHAASTATTELURUNKO

Taustatiedot

Ikä?

Sukupuoli?

Koulutustausta?

Työttömyyden kesto?

Mikä oli tilanteesi ennen valmennuspalveluun osallistumista?

Kuinka kauan aikaa valmennuspalveluun osallistumisesi kesti?

1. Teema: Kokemuksia Focus Työpolut sekä Työtalo -valmennuspalveluista

Mikä sai sinut osallistumaan valmennuspalveluun?

Millaisia ajatuksia/odotuksia/toiveita sinulla oli valmennuspalveluun osallistumisesta?

Millaiseksi koit valmennuspalvelun palvelutarjonnan?

Miten palvelutarjontaa tulisi mielestäsi parantaa?

Miten hyödyllisenä olet kokenut valmennuspalvelun? Jos olet aiemmin osallistunut vastaavanlaisiin palveluihin, niin miten vertaisit niitä keskenään?

2. Teema: Kokemuksia henkilökohtaisesta valmentajasta valmennuspalveluissa

Miten olet kokenut TE-palvelujen virkailijan edistäneen työllistymistäsi?

Miten koet valmennuspalvelujen henkilökohtaisen valmentajan edistäneen työllistymistäsi?

Minkälaista työllistymisen edistäminen olisi voinut olla ilman henkilökohtaista valmentajaa?

Minkälaista palautetta antaisit henkilökohtaisen valmentajan ohjauksesta?

3. Teema: Valmennuspalvelujen palvelukaari

Miten valmennuspalvelut ovat palvelleet juuri sinun työllistymistä koskevia tavoitteitasi?

Kuvaile omaa polkuasi/palvelukaartasi kohti työllistymistä?

Miten ja milloin valmennuspalvelu sinun osaltasi päättyi?

4. Teema: Kehitysehdotuksia ja tulevaisuuden näkymiä

Millaisia ajatuksia sinulle jäi päällimmäisenä mieleen valmennuspalveluun osallistumisesta?

Millaista palautetta antaisit valmennuspalveluiden toimivuudesta?

Osallistuisitko vastaavanlaiseen valmennuspalveluun uudelleen? Jos et, miksi? Jos kyllä, miksi?

Millaisena näet oman tilanteesi tulevaisuudessa työllistymiseen liittyen? Minkälaisia tulevaisuuden suunnitelmia sinulla on?

Liite 2. Saatekirje

Saatekirje

Hei,

Olen sosionomiopiskelija Seinäjoen ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä aiheesta: **Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimiston palvelupilotti: Ikääntyneiden työnhakijoiden kokemuksia Focus Työpolut ja Työtalo -valmennuspalveluista**. Työn kohderyhmänä ovat Pirkanmaalla asuvat 55–64-vuotiaat työnhakijat, jotka ovat osallistuneet palvelupilottiin. Toteutan opinnäytetyöni yhteistyössä Pirkanmaan TE-toimiston kanssa. Tutkimuksen tarkoituksena on saada tietoa, jonka avulla valmennuspalvelujen toimintaa voidaan tarpeen mukaan kehittää.

Pirkanmaan TE-toimistossa alkoi marraskuussa 2019 uudenlainen työ -ja elinkeinotoimiston palvelupilotti, johon sisältyvät Focus Työpolut sekä Työtalo -valmennuspalvelut. Palvelupilotin tarkoituksena on muun muassa vahvistaa julkisten ja yksityisten toimijoiden yhteistyötä, toteuttaa asiakkaille yksilöllisesti räätälöityjä palveluita sekä mahdollistaa erilaisten palvelujen saatavuus samasta paikasta. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten valmennuspalveluihin osallistuminen on edistänyt ikääntyneiden työnhakijoiden työllistymistä sekä millaisia kokemuksia 55–64-vuotiailla työnhakijoilla on kyseisiin valmennuspalveluihin osallistumisesta.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Tutkimus toteutetaan teemahaastatteluna, josta muodostuu tutkimusaineisto. Vastaukset anonymisoidaan, joten niistä ei voi päätellä henkilöllisyyttä. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja kerätty aineisto säilytetään tietosuojalainsäädännön edellyttämällä tavalla. Henkilötietoja ei luovuteta ulkopuolisille. Tutkimusaineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Kiitos osallistumisestasi! Mikäli sinulle tulee kysyttävää, vastaan mielelläni tutkimusta koskeviin kysymyksiin.

Ystävällisin terveisin

niina.ikola@seamk.fi