

Ryhmän tuella työkokeiluun

- osatyökykyisen työnhakijan kokemuksia Silta työhön -projektin ryhmävalmennuksesta

Anna Kemppinen
Pro gradu -tutkielma
Itä-Suomen yliopisto
Filosofinen tiedekunta
Kulttuurintutkimuksen
koulutusohjelma
Kulttuurintutkimus
Joulukuu 2014

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO – UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

Tiedekunta – Faculty		Osasto – School	
Filosofinen tiedekunta		Humanistinen osasto, Suomen kieli ja kulttuuritieteet	
Tekijät – Author			
Kemppinen Anna			
Työn nimi – Title			
Ryhmän tuella työkokeiluun – osatyökykyisen työnhakijan kokemuksia Silta työhön -projektin ryhmävalmennuksesta			
Pääaine – Main subject	Työn laji – Level	Päivämäärä – Date	Sivumäärä – Number of pages
Kulttuurintutkimus – Kulttuuriantropologia	Pro gradu -tutkielma	<input checked="" type="checkbox"/>	15.12.2014
	Sivuvainetutkielma	<input type="checkbox"/>	
	Kandidaatin tutkielma	<input type="checkbox"/>	
	Aineopintojen tutkielma	<input type="checkbox"/>	
Tiivistelmä – Abstract			
<p>Euroopassa vuosia jatkunut taloudellinen epävarmuus ja kasvava työttömyys ovat nostaneet julkisen keskustelun keskiöön puheen työelämän murroksesta, kestävyysvajeesta ja syrjäytymisestä. Osana laajempaa työurien pidentämisestä Suomessa käytävää keskustelua on herätty myös eri tavoin osatyökykyisten ja vammaisten ihmisten työelämään tukemiseen. Aspa-säätiön Silta työhön -projektissa (STM/ESR) osatyökykyisille työnhakijoille on pyritty tarjoamaan tukea avoimille työmarkkinoille työllistymiseen yhdistämällä ryhmävalmennus tuettuun työkokeiluun.</p> <p>Tutkielman tarkoituksena on tunnistaa erityisesti ryhmävalmennuksen hyötyjä projektissa mukana olleiden työnhakijoiden työkokeilussa pärjäämiselle heidän omia kokemuksiaan keräämällä. Monimenetelmäisessä tutkielmassa tutkimusaineistona käytettiin työnhakijoilta syksyllä 2013 kerättyä koulutuspalautetta, tutkielmaa varten kerättyä lomakekyselyä sekä työkokeiluun ja ryhmävalmennukseen osallistuneiden työnhakijoiden teemahaastatteluja. Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen: aineisto analysoitiin laadullisen analyysin ja teemoittelun keinoin.</p> <p>Kohderyhmälle työttömyys oli näyttäytynyt erityisesti yksinäisyyden ja sosiaalisten suhteiden vähyden kautta, mikä osaltaan lisää riskiä syrjäytyä työelämästä entistä enemmän. Ryhmäpäivien funktiona oli voimavarojen ja työelämätaitojen vahvistaminen tulevaa työkokeilua varten. Päivissä keskityttiin työnhakijoiden kykyihin, vahvuuksiin ja onnistumisen kokemuksiin. Tutkielman tulosten perusteella ryhmävalmennuksen etuina voidaan nähdä sen tarjoama mahdollisuus kokemusten jakamiseen ja vertaistukeen. Vertaisuudella tunnistettiin merkitystä myös yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden kokemukselle. Ryhmäpäivissä käsitellyistä aiheista työhyvinvointi nousee merkittävimmäksi työkokeilussa onnistumista ajatellen. Työelämätaidoissa erityistä muutosta on tunnistettu palautteen antamisen ja vastaanottamisen kohdalla sekä uskalluksena lähteä uusiin tilanteisiin.</p> <p>Työnhakumotivaation puutteen voidaan tunnistaa kohderyhmässä liittyvän nimenomaan epäonnistumisen kokemukseen omista toiminnan mahdollisuuksista. Jos työnhaku ei ole tuottanut toivottavaa tulosta, alkavat omat keinot ja toiminta työn saavuttamiseksi tuntua rajallisilta. Muilta ryhmäläisiltä saadulla kannustuksella koettiin olevan jonkin verran merkitystä myös motivaatiotasoon. Ryhmävalmennuksen tuloksia ja vaikutuksia ajatellen työnhakijan omalla lähtökohtaisella motivaatiotasolla on merkitystä siinä, miten vastaanottavaisia he olivat ulkopuoliselle kannustukselle.</p> <p>Haastatellut työnhakijat kokivat ryhmäpäivien sijoittamisen työkokeilun yhteyteen positiivisena asiana. Työllistymisen haasteiden voidaan nähdä madaltuvan, kun työkokeiluun lähtevien työnhakijoiden valmiuksia vahvistetaan ja voimavaroista sekä työssä jaksamisesta huolehditaan jo ennen työkokeilun alkua. Parhaimmillaan ryhmäpäivät voivat toimia paikkana myös työelämän kannalta olennaisten sosiaalisten taitojen oppimiseen.</p> <p>Vaikka projektissa yksittäisen kohderyhmän tasolla saatetaan saada hyviä tuloksia, ja yksilötason työttömyyden haasteisiin voidaan onnistua löytämään ratkaisuja, koko kohderyhmän työllistymiseen liittyvät ongelmat, kuten työmarkkinoiden joustamattomuus ja asenteet eivät ratkea yhden projektin aikana. Silta työhön -projektin koko toiminnan taustalla on ajatus sekä yksilöiden työllistymisen tukemisesta että asenteiden muokkaamisesta kohti yhdenvertaisia ja reiluja työmarkkinoita.</p>			
Avainsanat – Keywords			
Ryhmävalmennus, työelämäosallisuus, osatyökykyinen			

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO – UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

Tiedekunta – Faculty		Osasto – School	
Philosophical Faculty		The School of Humanities	
Tekijät – Author			
Kempainen Anna			
Työn nimi – Title			
Group support for work try-out – how have jobseekers with partial work ability experienced Bridge to work -project's group coaching?			
Pääaine – Main subject	Työn laji – Level	Päivämäärä – Date	Sivumäärä – Number of pages
Cultural studies – Cultural Anthropology	Pro gradu -tutkielma	<input checked="" type="checkbox"/>	15.12.2014
	Sivuinnettututkielma	<input type="checkbox"/>	
	Kandidaatin tutkielma	<input type="checkbox"/>	
	Aineopintojen tutkielma	<input type="checkbox"/>	
Tiivistelmä – Abstract			
<p>The economic uncertainty and rising unemployment levels that have pestered Europe for the past few years have brought social exclusion, changes in working life and public sustainability gap into discussion. In Finland as part of a wider pension reform the discussion has also moved towards supporting people with partial work ability or disabilities to working life. Aspa Foundation's Bridge to work project (STM/ ESF) aims to provide support for these groups with combining group coaching to work try-outs in open labor market.</p> <p>The purpose of this study is to identify what kind of benefits the job seekers have experienced during their work try-out periods after taking part to the group coaching. The study was executed by using mixed methods. The research material consists of literary feedback of the group coaching which was collected during autumn 2013. The material also includes a survey and themed interviews executed during summer and autumn 2014. The study is qualitative and the research material was analyzed mainly by using qualitative analysis.</p> <p>The target group has experienced unemployment particularly as loneliness and lack of social relations. For its part this increases the risk of social exclusion from working life. The main focus of the group coaching was to strengthen the job seeker's abilities and working life skills before they took part of the work try-outs. The results of this study show that the benefits of group coaching are the opportunities to share experiences and to have peer support. The peer support was found important for the feelings of social inclusion. The most important of the main topics to this target group was the occupational well-being. The changes in working life skills were seen as better skills to give and to receive feedback and also as courage to take part of and go to new situations.</p> <p>Lack of motivation to search jobs and to apply to them relates to the frequent experiences of failure in this field. If the job searching hasn't produced the desired results the means to become employed start to feel limited. The encouragement that the peer support and other group members provided was seen to have some effect on the motivation levels. When considering the effects and results of the group coaching on the job seeker's success during the work try-out the starting level of motivation is significant.</p> <p>The interviewed job seeker's had experienced the timing of the group coaching to be positive. The challenges during the work try-out the target group usually faces can be lowered by offering support before the start. The support should be aimed at strengthening the working life skills and the positive look on the abilities and skills the job seeker's already have. It's also necessary to offer the job seeker's knowledge and methods they can use to take care of their well-being. At best the group coaching can also serve as a place to learn the social skills necessary for coping at the workplace and skills need during the job interviews.</p> <p>Even though the project can offer support and receive good results with individuals the challenges people with partial work ability or disabilities face during unemployment and while searching a job are related also to the changes that have occurred in working life. The lack of flexibility at the labor market and the sometimes prejudiced attitudes towards the people with disabilities can't be solved only by a temporary project. The ideal should be to shift attitudes towards equal and fair labor market.</p>			
Avainsanat – Keywords			
Group coaching, working life inclusion, partial work ability			

1. JOHDANTO.....	1
2. TUTKIELMAN TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....	3
2.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	3
2.2. Toimijuus ja kyky toimia yhteiskunnassa.....	6
2.3. Monimuotoinen osallisuus.....	8
2.4. Osallisuus syrjäytymisen vastadiskurssina	9
3. TUTKIMUSAINESTOT JA ANALYYSI	12
3.1. Monimenetelmäisyys ja laadullinen analyysi	12
3.2. Aineiston keruu.....	14
3.3. Ryhmävalmennuksesta kyselylomakkein kerätyt aineistot	16
3.4. Teemahaastattelut	17
3.5. Aineiston analyysin toteutus.....	19
4. MUUTTUVA TYÖELÄMÄ – KAIKKI KÄDET TÖIHIN.....	21
4.1. Työttömyys yhteiskunnallisesta näkökulmasta	21
4.2. Kohderyhmän ja käsitteiden määrittelyä: kuka on osatyökykyinen?	23
4.3. Mitä työelämä meiltä vaatii? – kohderyhmän erityishaasteet.....	25
4.3. Välityömarkkinat osatyökykyisten ja vammaisten työllistäjänä	28
4.4. Kohti monimuotoisempaa työelämää	30
5. SILTA TYÖHÖN -PROJEKTIN RYHMÄVALMENNUS	32
5.1. Työhönvalmennuksen tuella työelämään	32
5.2. Ryhmäpäivät osana Silta työhön -projektia.....	33
5.3. Ryhmävalmennuksen aiheiden hyödynnettävyys työelämässä	36
5.4. Työssä jaksamisen ja voimavarojen tukeminen	39
5.5. Työnhakijoiden tunnistamat muutokset työllistymismotivaatiossa.....	44
6. VERTAISTUKI TYÖHÖNVALMENNUSRYHMÄSSÄ.....	49
6.1. Vertaisuuden kokemus.....	49
6.2. Kokemusten jakaminen työelämään paluun tukena	53
6.3. Vertaistoiminta ja sosiaaliset suhteet.....	56

7. TYÖSSÄ – ITSENÄISENÄ TOIMIJANA YHTEISKUNNASSA.....	63
7.1. Työttömyyden tunteet ja työn merkitys	63
7.2. Koetut työllistymisenhaasteet	66
7.3. Työkokeilu reittinä työelämään	68
7.4. Ryhmävalmennuksen tuki työkokeiluun	72
8. JOHTOPÄÄTÖKSET.....	75
LÄHDELUETTELO	79
LIITTEET	1

1. JOHDANTO

Työväestön ikääntymisen myötä työurien pidentämisestä on tullut yhteiskuntapoliittinen tavoite. Suomessa on herätty siihen, että työvoimaa menetetään ennenaikaisesti eläkkeelle myös työkyvyn alentumisen vuoksi. Työllisyyspolitiikan kuumiksi aiheiksi ovatkin 2000-luvulla nousseet nuorisotyöttömyys, työkyvyttömyyseläkkeet ja pitkäaikaistyöttömät. Myös vammaisten ihmisten ja osatyökykyisten työnhakijoiden työmarkkinoille osallistumisen mahdollisuuksia halutaan Suomessa parantaa erilaisia tukimuotoja kehittämällä. Tämän tutkimuksen teemana on pohtia osatyökykyisten työnhakijoiden työelämään osallistumisen mahdollisuuksia ja kehitettyjen tukimuotojen toimivuutta.

Yleensä ei voida osoittaa yhtä syytä siihen, miksi ihminen ei ole löytänyt kykyjään vastaavaa työtä tai yksittäistä keinoa, jolla nämä ongelmat voitaisiin ratkaista. Työ- ja elinkeinoministeriön TE-palveluille tekemässä kyselyssä (Avikainen, ym. TEM-analyysijä 2010/28) TE-toimistot näkivät, että avoimille työmarkkinoille työllistymistä voitaisiin parantaa parhaiten lisäämällä työhönvalmentajapalveluja, yhdistämällä työhönvalmennusta ja palkkatuettua työtä sekä työnantaja- ja yritys yhteistyötä lisäämällä (TEM raportti 2013/7: 40). Aspa-säätiön Silta työhön -projektin toimintamallien lähtökohtana on osaltaan pyrkimys vastata näihin tarpeisiin.

Tässä tutkielmassa pyrin tarkastelemaan Silta työhön -projektissa vuonna 2013 Kotkassa ja Hyvinkäällä järjestetyn ryhmämuotoisen työhönvalmennuksen tarjoamaa tukea osallistuneiden työnhakijoiden työkokeiluun ja työllistymiseen. Silta työhön -projekti on Aspa-säätiön kehittämishanke, jota on toteutettu Euroopan sosiaalirahaston (Sosiaali- ja terveysministeriö, STM/ESR) rahoituksella vuosina 2012–2014 pääkaupunkiseudulla, Kotkassa ja Hyvinkäällä. Projekti tarjoaa osatyökykyisille, vammaisille ja vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville ihmisille tukea työllistymiseen. Projektin toimintamalleina ovat yksilöllinen ohjaus, ryhmämuotoinen työhönvalmennus ja tuetut työkokeilut avoimilla työmarkkinoilla. Tavoitteena on tukea ihmisiä yhdenvertaisuuteen ja osallisuuteen yhteiskunnassa työn kautta.

Työelämään orientoituminen ja itsetunnon löytyminen voivat olla pitkiä prosesseja ennen kuin elämässä vastoin käymisiä kokenut ihminen on valmis ottamaan täyden vastuun omasta työstään (Idström – Stenroos 2013: 8). Työttömyys vaikuttaa usein heikentävästi ihmisen henkisiin, fyysisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin voimavaroihin, joten ulkopuolinen tuki ja kannustus voimavarojen kasvattamiseen on monille tarpeen. Tutkielmassa tarkoituksena on tunnistaa

erityisesti ryhmämuotoisen valmennuksen hyötyä mukana olleiden työnhakijoiden työkokeilussa pärjäämiselle. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta osatyökykyisten, vammaisten ja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden työelämässä pysymisen tai sinne pääsyn mahdollisuuksia on tarpeen edistää. Huonoimmassa tapauksessa pitkittyneeseen työttömyyteen liittyy pysyväkö syrjäytyminen työmarkkinoilta (Parpo 2007: 61). Työttömyydestä ja mahdollisesta syrjäytymisestä yhteiskunnalle koituvat kustannukset ovat taloudellisesti mittavat, mutta lisäksi syrjäytyminen pitäisi nähdä uhkana yksilön hyvinvoinnille ja hyvinvointiyhteiskunnalle. Avoimille työmarkkinoille integroimisen taustalla on ajatus reiluista työmarkkinoista ja tasa-arvosta. Kaikkien ihmisten ja ryhmien yhdenvertainen kohtelu työelämässä edellyttää, että kaikilla on mahdollisuus työllistyä tuottavaan työhön, ja että kaikille maksetaan samasta työstä sama palkka. (TEM raportti 2013/7: 28.)

Tutkielmassa saatavaa tietoa on mahdollista hyödyntää osatyökykyisten ja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden työelämään osallistumisen tukimuotoja kehitettäessä, jotta yhä useammalle osatyökykyiselle tai pitkään työelämästä poissaolleen työnhakijalle pystyttäisiin tarjoamaan riittävästi tukea työllistymisen mahdollistamiseksi. Työmarkkinoiden kehittämistarpeen taustalla on ajatus yhdenvertaisuudesta. Lähestyn aihetta toimijuuden ja osallisuuden näkökulmasta. Kohderyhmän, vammaisten ja osatyökykyisten työnhakijoiden kohdalla, työelämässä mukana oleminen ja palkan saaminen on mitä suurimmassa määrin yhteiskunnallista osallisuutta ja yhdenvertaisuutta.

2. TUTKIELMAN TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ

2.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tässä tutkielmassa keskityn Silta työhön -projektin ryhmämuotoiseen työhönvalmennukseen sekä projektin aikana työkokeiluun osallistuneiden henkilöiden kokemuksiin projektin tarjoamasta tuesta heidän työllistymisen haasteisiinsa. Näkökulma on erityisesti ryhmävalmennuksessa opittujen tai vahvistettujen taitojen hyödyllisyydessä työkokeilun kannalta sekä muiden työnhakijoiden kanssa jaettujen kokemusten, vertaistuen, merkityksessä työelämään paluun tukemisessa. Millaista tukea osallistujat kokivat ryhmävalmennuksen tarjonnan heidän työllistymisenhaasteisiinsa? Koettiinko ryhmävalmennukseen osallistumisella olleen vaikutusta työkokeilussa onnistumiseen?

Kokemukset ovat yksilöllisiä, mutta ne syntyvät vuorovaikutuksessa yksilön sosiaalisen ja kulttuurisen taustan sekä aikaisempien kokemusten kanssa (Ramazanoglu – Holland 2002: 128). Kokemus voidaan määritellä henkilökohtaiseksi tapahtumaksi, joka syntyy ympäristön ärsykkeiden ja yksilön itsensä välisen vuorovaikutuksen seurauksena. Osatyökykyisten työnhakijoiden kokemuksia keräämällä saadaan tietoa projektin toiminnan vaikutuksista työnhakijoiden näkökulmasta.

Olen itse toiminut vuodet 2013–2014 Silta työhön -projektissa projektityöntekijänä ja syksyn 2013 ryhmävalmennusten ohjaajana sekä Kotkassa että Hyvinkäällä. Näin ollen projektin toimintatavat, mukana olleet työnhakijat ja ryhmäpäivien tapahtumat ovat minulle entuudestaan tuttuja. Ajatus ryhmävalmennuksen merkityksen ja työnhakijoiden kokemusten tutkimiseen heräsi projektissa vasta keväällä 2014, joten ryhmäpäivien aikana syksyllä 2013 ei tutkielman teko ollut vielä tiedossa. Varsinaista osallistuvaa havainnointia en siis ole ryhmäpäivien aikana tehnyt, mutta koen tutkimuskohteen hyvän tuntemuksen olevan etu tutkielman kannalta.

Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymistä on tutkittu eri näkökulmista. Suomessa on keskitytty enimmäkseen erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistämistä tukevan palvelun näkökulmaan (Ala-Kauhaluoma – Härkäpää 2006: 15). Sosiaalitieteiden näkökulmasta tehtyjä ammattikorkeakoulu ja pro gradu -tasoisia opinnäytetöitä on valmistunut myös erilaisista työttömien kuntouttavista ryhmistä. Aktivoinnin ja ryhmäyttämisen ajatuksen rinnalla Silta työhön -projektin ryhmävalmennuksen sisällössä pyrittiin keskittymään vahvasti työkokeilussa tarvittavien tietojen ja taitojen tukemiseen. Valmennuksen aihepiirien tarkoituksena oli tarjota välineitä

projektin kautta järjestettyä työkokeilua varten, joten suora yhteys työelämään ja avoimille työmarkkinoille suuntautuvaan toimenpiteeseen tekee valmennuksesta kiinnostavan tutkimuskohteen.

Tutkielman avulla pyritään tunnistamaan ryhmämuotoisen työhönvalmennuksen tarpeellisuus projektin kohderyhmän kannalta sekä kartoittamaan valmennuksen kehittämiskohtia. Kohderyhmän oman äänen saaminen kuuluviin on tärkeä osa projektin kehitystyötä ja hankkeen toimintamallien arvioinnin näkökulmasta ensiarvoisen tärkeää. Silta työhön -projektin ryhmävalmennusta järjestettiin vuonna 2013 kahdella paikkakunnalla, joita tämä tutkielma käsittelee tapaustutkimuksena. Molemmilla paikkakunnilla ryhmänohjaajina toimivat samat projektin työntekijät ja ryhmäpäivät rakentuivat samojen aiheiden sekä toiminnallistehdävien kautta. Koska tutkielman kohteena ovat ryhmävalmennukseen osallistuneiden henkilöiden kokemukset valmennuksen aihepiirien hyödynnettävyydestä työelämään, en ole yhtenevien kokemusten kohdalla pyrkinyt analyysissä erottelemaan paikkakuntia toisistaan. Olennaisesti eroavien kokemusten tai ryhmädynamiikkaan liittyvien huomioiden kohdalla olen maininnut myös paikkakunnan.

Tutkielman kohderyhmänä ovat olleet vuonna 2013 projektissa mukana olleet osatyökykyiset tai heikossa työmarkkina-asemassa olevat työnhakijat. Kohderyhmä on pieni kahdenkymmen henkilön ryhmä, joten myös vastaajien anonymiteetin suojelemiseksi en ole lähtenyt erottelemaan erityisesti paikkakuntia analyysissä toisistaan. Joitakin kiinnostavia ryhmätoimintaan ja ryhmädynamiikkaan liittyviä kysymyksiä on herännyt aineistosta, jolloin Hyvinkään ja Kotkan ryhmien käsittely erillään on oleellista, mutta työnhakijoiden työllistymismotivaatioon, voimavaroihin tai kokemuksiin vertaistuesta ryhmien erottelulla aineiston analyysissä ei näytä olevan merkitystä kokemusten samankaltaisuuden vuoksi. Työnhakijoiden kanssa on toteutettu samat toimenpiteet, ryhmävalmennuksien aiheet sekä menetelmät ovat olleet samat ja molemmilla paikkakunnilla ryhmävalmennuksissa kouluttajina ovat toimineet Silta työhön -projektin projektityöntekijät, joten voidaan olettaa koulutuksen sisältöihin liittyvien kokemusten olevan samankaltaisia paikkakunnasta riippumatta. Enemmän eroavaisuuksia löytyy todennäköisesti yksilötason kokemuksista työnhakijoiden erilaisten taustojen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien kautta. Näiden eriävien kokemusten nostaminen tarkasteluun on tutkielman luotettavuuden kannalta merkityksellistä.

Vaikka tutkielmassa pyritään selvittämään erityisesti ryhmävalmennuksen merkitystä mukana olleille työnhakijoille, on sen tarjoaman tuen erottaminen projektin muusta ohjauksesta haastavaa.

Pohdin analyysissä osaltaan myös ryhmävalmennuksen suhdetta projektin tarjoamaan muuhun tukeen sekä toimintamallin merkitystä kokonaisuutena työnhakijoiden kokemuksen kautta.

Työelämään osallistuminen on yksilön sekä yhteiskunnan kannalta merkittävä osa myös hyvinvoinnin edistämistä. Millaisia toimijuuden ja yhteiskuntaan osallistumisen mahdollisuuksia osatyökykyiset tai vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevat työnhakijat kokevat tai tunnistavat työttömyytensä aikana? Laajemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa tutkielman liittäminen osatyökykyisten ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden työelämään osallistumisen esteisiin on olennaista.

Lähestyn tutkimusaihetta siis osallisuuden ja toimijuuden käsitteiden kautta. Tutkimuksessa olennaista on kokemusperäinen tieto siitä, miten projektin ryhmävalmennukseen osallistuneet työnhakijat kokevat työttömyyden. Koetaanko jo työkokeilussa olo osallistumisena työelämään? Osallisuus on tavalla tai toisella olennainen näkökulma erityisryhmien toimintaa ja yhteiskunnallisia käytäntöjä tutkittaessa. Näen toimijuuden olevan osallisuuteen pohjautuva käsite ja sen sisältämä tavoite. Vuorovaikutteisuutensa vuoksi osallisuuden keskeisenä edellytyksenä ovat toimijat itse. Toimijuutta tarkastelen työelämän, yhteiskunnan rakenteiden ja työkyvyn kannalta. Määrittelen käsitteitä tarkemmin tutkielman viitekehystenä. Tutkielman kohderyhmästä käytän työnhakija tai osatyökykyinen työnhakija -nimikettä. Työnhakija on käsitteenä aktiivinen ja positiivisemmin sävyttynyt kuin työtön tai heikosti työllistytävä henkilö. Työnhakijana ihminen määrittyy aktiivisen roolin kautta: hän on toimija, joka pyrkii kohti työelämää.

Analyysin kohteena tutkielmassa ovat Silta työhön -projektissa mukana olleilta työnhakijoilta kerätyt kokemukset ja näkemykset. Aineiston olen kerännyt ryhmäpäivien koulutuspalautteena, ryhmävalmennuksen aiheita ja voimavaroissa sekä motivaatiossa tapahtuneita muutoksia selvittävällä puolistrukturoidulla haastattelulomakkeella sekä haastattelemalla ryhmävalmennukseen ja työkokeiluun osallistuneita työnhakijoita. Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen: kerään aineiston ja käsittelen sitä laadullisilla menetelmillä. Tutkimus paikantuu koskemaan tiettyä rajattua ihmisjoukkoa, tiettyä paikkaa ja tapahtumaa. Tutkimukseni on teoriasidonnaista, jolloin teoria viitoittaa tutkimusasetelmaa sekä analyysiprosessia.

Syvennän seuraavaksi teoreettista viitekehystä. Luvussa kolme esittelen laajemmin aineiston sekä tutkimusmenetelmän ja analyysin etenemisen. Luku neljä keskittyy yhteiskunnallisen kontekstin luomiseen ja tutkielman sijoittamiseen osaksi työelämän muutoksesta käytävää tieteellistä sekä

yhteiskunnallista keskustelua. Lisäksi määrittelen luvussa tarkemmin kohderyhmää ja esittelen lyhyesti avointen työmarkkinoiden rinnalle syntyneitä välityömarkkinoita, joiden pyrkimyksenä on toimia osatyökykyisten, vammaisten tai heikossa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden siirtymävaiheena kohti avoimia työmarkkinoita. Ennen varsinaiseen analyysiin ja tuloksiin siirtymistä pohdin myös avointen työmarkkinoiden kehittämistä kohti monimuotoisempia työyhteisöjä ja työelämää yhtenä ratkaisuna kohderyhmän työelämäosallisuuden edistämiseksi.

2.2. Toimijuus ja kyky toimia yhteiskunnassa

Yhteiskuntatieteissä on perinteisesti mietitty yksilön ja yhteiskunnan välistä suhdetta. Ilmiönä toimijuuden tarkastelussa on kyse ihmisten käyttäytymisestä ja toiminnasta, niiden luonteesta ja merkityksestä (Jyrkämä 2008: 191). Sosiologiassa toimijuuden käsite on liitetty Anthony Giddensiin (1984), joka määrittää toimijuutta valitsemisen, vaikuttamisen ja vallan kautta. Toimijan valta ilmenee mahdollisuutena toimia toisin, eli puuttua ja muuttaa asiantiloja tai pidättäytyä toiminnasta (Giddens 1984: 14–15). Giddens näkee yhteiskunnalliset rakenteet sosiaalisten järjestelmien ajallisiksi ja paikallisiksi tuotoksiksi, joita ihmiset uusintavat erilaisissa toimintakäytännöissä. Tarkastelen toimijuutta Giddensin määrittelyn kautta, jonka mukaan kaikki toimijuus on kiinni tietyissä yhteiskunnallisissa rakenteissa. Yhteiskunnassa tietynä ajankohtana vallitsevat mahdollisuusrakenteet sekä sosiaalinen ja kulttuurinen järjestys luovat yksilöiden toiminnalle ja valinnoille tietynlaiset mahdollisuudet, ehdot ja rajoitukset (Nieminen 2011: 46).

Toimijuuden käsitteen pohdinnan kohteena ovat olleet toimivan yksilön, yhteiskunnallisten rakenteiden ja lainalaisuuksien väliset suhteet eli ohjaako yksilö ja missä määrin toimintaansa omilla valinnoillaan vai ohjaavatko sitä rakenteet ja eritasoiset lainalaisuudet. Jyrkämän mukaan erilaiset sosiaaliset kategoriat kuten ikä, sukupuoli, kulttuurinen tausta ja yhteiskuntaluokka voidaan tulkita toimijuuden suhteen rakenteita aktualisoiviksi tekijöiksi. Sosiaalisten kategorioiden perusteella ihmisiin kohdistuu erilaisia yhteiskunnallisia määrittelyjä ja odotuksia, jotka rajaavat sitä, millaiset toimijuudet kullekin yksilölle ovat mahdollisia. (Jyrkämä 2008: 192.) Esimerkiksi vammaisille ihmisille asetetut työelämään osallistumisen odotukset eroavat selvästi valtaväestöstä.

Onko työttömyys työttömän oma vapaa valinta? Yksilöt eivät toimi passiivisesti rakenteiden ohjaamina, vaan tekevät valintoja ja ratkaisuja sen mukaan, minkä näkevät itselleen tavoiteltavaksi ja mahdolliseksi (Jyrkämä 2008: 192). Työttömän omat valinnat, kuten aktiivisuus työhaussa,

vaikuttavat työllistymiseen, mutta merkittäviä työttömyyden pitkittymisen tausta- ja riskitekijöitä ovat henkilön elinolosuhteet, ikä, koulutusmahdollisuudet ja taloudellinen tilanne sekä työpaikkojen saatavuus (Luhtasela 2009: 16). Työttömät voivat tehdä valintoja oman työllistymisensä edistämiseksi, mutta eivät irrallaan työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan luomista mahdollisuuksista.

Toimijuuden käsitteellä viitataan yleensä myös yksilöiden kapasiteettiin tehdä päätöksiä ja toteuttaa niitä (Gordon 2005: 115). Toimijuuden peruskysymys koskettaa kulloisenkin tilanteen mahdollistaman toiminnan ohella keskeisesti sitä, mitä ihminen osaa, kykenee, haluaa ja tuntee (Nieminen 2011: 46). Toimijuus ilmentyy yksilön itseluottamuksena ja vahvana itsetuntona sekä motivaationa osallistua. (Nivala 2008: 174–175). Prosessin taustalla ovat tunteet vaikuttamisen mahdollisuudesta ja kuulluksi tulemisestä. (Niiranen 1997: 187.) Tutkimukseni kohderyhmän, vammaisten, osatyökykyisten tai vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden paikka työmarkkinoilla on marginaalinen. Vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työelämään osallistumisesta käsittelevissä tutkimuksissa on osoitettu, että palvelujärjestelmän tarjoamista mahdollisuuksista huolimatta nämä asiakasryhmät eivät pääse kiinnittymään työelämään, vaikka se on heillä tavoitteena (Ollikainen 2008: 7). Sosiaaliset, taloudelliset ja yhteiskunnalliset rakenteet ohjaavat ja määrittävät osatyökykyisten työnhakijoiden työelämään osallistumisen mahdollisuuksia.

Kulttuurintutkimuksessa on kiinnitetty huomiota erityisesti yksilöiden välisiin eroihin ja näiden erojen epätasa-arvoisiin järjestyksiin. Yhteiskunnallisessa valtakeskustelussa käydään jatkuvasti rajanvetoa luonnollisen ja marginaalin välillä: minkälainen toiminta on normaalia ja tavoiteltavaa, ja minkälainen on ei-toivottua, rangaistavaa tai sanktioitavaa. Samaa rajanvetoa käydään jatkuvasti määriteltäessä työllistymispalveluiden kohderyhmiä ja toiminnan tavoitteita. Työttömät ovat työelämän ja autonomian näkökulmasta yhteiskunnallisessa marginaalissa, vammaiset ja osatyökykyiset ovat työllistymispalveluiden marginaalin marginaalissa. (Ollikainen 2008: 69.)

Jos mietitään erityisesti työelämässä toimimista tai työhön pääsyä joutuvat yksilöt ottamaan toiminnassaan huomioon monenlaisia rajoittavia, rakenteelliseksi eri tavoin tulkittavia tekijöitä ja käytäntöjä. Osatyökykyisyyteen liittyviä vaikeuksia ja mahdollisuuksia rajoittavat työmarkkinoiden perusolettamukset kysynnästä ja tarjonnasta, työvoiman hinnasta. Työkyvyn olennainen menetys, osatyökykyisyys tai työkyvyttömyys asettaa työntekijän heikompaan kilpailuasetelmaan jo työtä haettaessa (Lehto 2011: 9). Pohdin tutkielman edetessä tarkemmin osatyökykyisten ja heikossa

työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden paikkaa työmarkkinoilla, kehitystä kohti monimuotoista työelämää sekä analysoin haastattemieni työnhakijoiden kokemuksia heidän työllistymisensä haastekohdista. Kokemukseni mukaan tämän hetkisten työmarkkinoiden hierarkkinen rakenne rajoittaa haastattemieni työnhakijoiden toiminta- ja työllistymismahdollisuuksia.

Kulttuuriset, materiaaliset ja sosiaaliset resurssit sekä konkreettiset toiminnot ja teot muokkautuvat kokemuksiksi. Kokemusten kautta yksilö oppii, millainen hän on, mitä hän osaa ja mihin hän pystyy. Nämä kokemukset taas suuntaavat toimijuutta. (Åkerblad 2011: 20.) Toistuvat eriarvoisuuden kokemukset vaikuttavat toimijuuden mahdollisuuksiin ja sen rajoituksiin. Ihmiset kohtaavat hetkiä, jolloin avoimia työpaikkoja ei ole, työhakemukset eivät tuota tulosta ja tukityöllistämisen määrärahat ovat lopussa. Millaista toimijuutta kuvatus kaltaisessa toimettomassa, umpikujalta tuntuva tilanteessa voidaan löytää?

Toimijuuden voidaan katsoa olevan osallisuuteen pohjautuva ja sen sisältämä tavoite. Se on yhdistelmä yksilön toiminnallista valmiutta ja osallisuuden kokemuksen vahvistumisen kautta lisääntyvää aktiivisuutta (Nivala 2008: 174–175). Toiminnassa osallisuuden tunne ja aktiivisuus voidaan nähdä kehänä, jossa osallisuuden tunne motivoi toimijaa osallistumaan, mikä taas lisää yksilön tunnetta osallisuudesta (Kivistö 2014:43). Tutkielman kohderyhmä ei työnhausta ja aktiivisuudesta huolimatta ole onnistunut pysyvästi työelämään pääsyssä. Työttömyyden pitkittyessä myös elämänhallinnan tunne on koetuksella, kun tulevaisuuden suunnittelu, itsenäistyminen ja esimerkiksi perheen perustaminen eivät tunnu realistisilta vaihtoehdoilta. Työttömyys koetaan passiivisena, pysähtyneenä välitilana, jonka vaikutukset näkyvät kaikilla elämänalueilla. Palkkatyön kautta yhteiskunnan ylläpitäminen on keskeinen osa yksilön aktiivista yhteiskuntaan osallistumista ja osallisuutta.

2.3. Monimuotoinen osallisuus

Osallisuus ja yhteiskunnasta syrjäytyminen ovat ajankohtaisia käsitteitä, ne kuuluvat politiikan iskulauseisiin Suomessa ja Euroopassa. Osallisuus on suomennos englanninkielen käsitteistä ”social inclusion”, joka muotoiltiin 1990-luvun puolivälissä Euroopan Unionin yleiseksi tavoitteeksi. Puheella osallisuudesta haluttiin kääntää katset erityisesti nuorten työttömien syrjäytymisen ehkäisemiseen, palkkatyölle vaihtoehtoisten integroitumisen tapojen etsimiseen ja kansalaisten yhdenvertaisten toimintamahdollisuuksien lisäämiseen (Mattila-Aalto 2012:

Työryhmäavaus). Yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutumiseksi erilaisissa yhteiskunnallisissa konteksteissa vaaditaan kykyä ja mahdollisuutta ottaa osaa (Kivistö 2014:43).

Osallisuuden ja syrjäytymisen vaikutukset nähdään kokonaisvaltaisiksi ihmisen hyvinvoinnin kannalta ja niihin pyritään vaikuttamaan monella taholla aina yhteiskunnalliseen päätöksen tekoon asti. Osallisuuden käsite on läsnä lähes aina ihmisten toimintaa tutkittaessa, mikä tekee käsitteestä laajan ja moninäkökulmaisen. Mari Kivistö (2014: 42-57) on pohtinut nimenomaan vammaisten ihmisten osallisuutta ja avannut käsitettä laajasti väitöskirjassaan. Tämän tutkielman kannalta mielenkiintoisinta on tarkastella osallisuutta työmarkkinoiden näkökulmasta ja syrjäytymisen vastadiskurssina.

Toimijuusteoreettisessa tutkimuksessa osallisuuden ymmärretään rakentuvan yhteiskunnallisissa vuorovaikutusprosesseissa (Mattila-Aalto 2012: Työryhmäavaus). Vuorovaikutteisuutensa vuoksi osallisuuden keskeisenä edellytyksenä ovat toimijat itse. Osallisuus on osallistumisen mahdollistama tunneperustainen ja yhteenkuuluvuuteen pohjautuva kokemus, jossa ihminen voi vaikuttaa itseään ja ympäristöään koskeviin asioihin ja toimia siinä aktiivisesti ja sitoutuneesti. Osallisuus näyttäytyy sekä yksilöllisyyden että yhteisöllisyyden samanaikaisena tunnistamisena. (Kivistö 2014: 48.) Millaisia rajoituksia työelämäosallisuuteen osatyökykyiset ja vammaiset työnhakijat kohtaavat?

2.4. Osallisuus syrjäytymisen vastadiskurssina

Osallisuuden käsite on syntynyt vastinparina syrjäytymisen ja sosiaalisen eksluusion käsitteille (Kivistö 2014: 51). Syrjäytyminen on laeva ilmiö, jolla tarkoitetaan usein laajaa psyykkis-aineellista ongelmakokonaisuutta, henkistä putoamista yhteiskunnan normaalien käytäntöjen ulkopuolelle tai erilaisia päihderiippuvuuksia ja rikollisuuden muotoja (Myrskylä 2012: 2). Syrjäytymistä on pidetty eurooppalaisessa syrjäytymiskeskustelussa köyhyyteen liittyvänä osallistumis- ja toimintamahdollisuuksien puutteena (Lämsä 2009: 25). Lämsän (2009) mukaan syrjäytymistä voidaan pitää jatkumona, joka alkaa elämänhallinnan vaikeuksina, jatkuu avuttomuutena ja päättyy syrjäytymiseen yhteiskunnasta.

Käsitteenä syrjäytyminen on koettu vaikeaksi eikä sille ole löydetty yhtä ja yleisesti hyväksyttyä määritelmää julkisissa, poliittisissa tai akateemisissa keskusteluissa (Vuokila-Oikonen – Mantela

2010: 3). Syrjäytymiskeskustelua on käyty yhteiskunnan, sosiaalisten ryhmien sekä yksilön näkökulmasta (Järvinen – Jahnukainen 2001: 127). Yksilötasolla syrjäytymisen yhteydessä puhutaan moniongelmaisuudesta, kuulumisesta riskiryhmään ja huono-osaisuuden kasaantumisesta (Suonsivu 2011: 182–184). Syrjäytymisen on katsottu ilmenevän tällöin eri ulottuvuuksilla: syrjäytymisenä palkkatyöstä, sosiaalisista suhteista (työyhteisö, perhe, ystävät) sekä vallasta (Järvinen – Jahnukainen 2001: 129). Sosiaalisten ryhmien tasolla syrjäytymistä lähestytään usein nimenomaan vaikeassa tilanteessa elävien ihmisryhmien, esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien, kautta (Järvinen – Jahnukainen 2001: 127).

Sosiaalinen syrjäytyminen kuvaa käsitteenä huono-osaisuuden kasautumista, ja sen heijastuksia useille eri elämänalueille. Se on muun muassa työttömyyttä, harrastamattomuutta, kouluttamattomuutta ja pahimmillaan myös ulkopuolisuutta yhteiskunnan palveluista (Kivistö 2014: 51). Työttömyyttä ei voida suoraan pitää osatyökykyisten tai vammaisten työnhakijoiden syrjäytymisen riskiä lisäävänä tekijänä, mutta se on kuitenkin usein alku prosessille, joka johtaa toimeentulon vaikeuksien kautta puutteisiin elinoloissa. (Juhila 2006: 52-54.) Taloudellinen epävarmuus ja käytettävissä olevien varojen vähyys eivät mahdollista esimerkiksi harrastuksiin osallistumista, mikä sulkee työttömänä olevan joidenkin sosiaalisten verkostojen ulkopuolelle. Työttömyyteen liittyy taloudellisten ongelmien lisäksi usein myös terveydellisten ja sosiaalisten ongelmien kasautuminen sekä kokemukset yksinäisyydestä ja sosiaalisten verkostojen vähydestä. Työttömyys ei kuitenkaan ole kaikille samanlainen kokemus ja sen tarkastelussa olisikin syytä kiinnittää huomiota sekä yksilöllisellä että yhteiskunnallisella tasolla työstä syrjäytymisen aiheuttamiin ongelmiin (Kivistö 2014:51).

Syrjäytymistä voi tarkastella yksilöä yhteiskuntaan yhdistävien siteiden heikkoutena (Saari 2010: 209). Sosiaali- ja työllisyyspolitiikan näkökulmana syrjäytymisen vastapari osallisuus määritellään nimenomaan palkkatyöhön osallistumisena (Luhtasela 2009: 41). Yhteiskuntajärjestelmästä käsin tarkasteluna kansalainen on syrjäytynyt tai ainakin vakavan syrjäytymisuhanalainen, mikäli häntä ei voida paikantaa systeemissä: koulutuksessa, TE-palveluiden aktivointitoimenpiteissä, kuntoutuksessa, työssä jne. (Mattila-Aalto 2012: Työryhmäavaus). Projektin työnhakijat ohjautuivat mukaan TE-palveluiden tai työvoimanpalvelukeskusten (TYP) kautta, missä heidän nähtiin olevan erityisen tuen tarpeessa työllistymisen suhteen. Varsinaisesta yhteiskunnallisesta syrjäytymisestä ei tutkielman kohteena olevien työnhakijoiden kohdalla ole syytä puhua. Pitkään jatkunut tai toistuva työttömyys sekä työkokemuksen vähäisyys ja osatyökykyisyys merkitsivät kuitenkin sitä, että kohderyhmän yhteiskunnallinen asema oli projektiin tullessa työn marginaalissa.

Marginaaliin liittyy myös ajatus syrjäytymisestä ja vieraantumisesta. Syrjäytymisestä puhuttaessa tulisi pohtia, mistä esimerkiksi työttömät ovat syrjäytyneitä. Työelämä pitää ihmisen kiinni yhteiskunnassa, mutta mitä pitempään työttömyys kestää, sitä enemmän yksilön uskotaan ajautuvan normaalin ulkopuolelle (Ollikainen 2008: 67-68.) Projektin kohderyhmän voidaan nähdä olevan siis syrjässä työstä ja työelämäosallisuudesta. Heidän kiinnittymisensä työelämään avoimille työmarkkinoille ei ole yksilöllisistä haasteista johtuen onnistunut. Tästä näkökulmasta projektissa mukana olleella työnhakijakohderyhmällä syrjäytymisen riskin voidaan nähdä kasvaneen. Myös työnhakijat itse ovat aineistossa nostaneet syrjäytymiskehityksen esiin omalla kohdallaan huolestuttavana asiana.

Osatyökykyisten ja vammaisten ihmisten työelämästä ulossulkemista voidaan pitää yhteiskunnan toiminnan seurauksena (Kivistö 2014: 52). Kohderyhmän työllistymisen vaikeudet liittyvät usein jo ensimmäisen työpaikan löytämiseen ja työuran aloittamiseen, jolloin työttömyys uhkaa jäädä pysyväksi olotilaksi. Myös työkyvyttömyyseläkettä voidaan tarjota työelämään osallistumiseen nähden ensisijaisena vaihtoehtona, vaikka yhteiskunta keskeinen näkemys korostaa yhteiskuntaan integroitumista nimenomaan työn kautta. Eläkkeelle ohjaaminen johtaa osattomuuteen työelämästä ja sitä kautta johtaa helposti syrjäytymiseen myös muusta yhteiskunnan toiminnasta (STM raportti 2011/4: 8-9). Tällöin osatyökykyiselle työnhakijalle ei anneta aitoa mahdollisuutta löytää paikkaansa järjestelmän osana, vaan tämä osa ihmisistä ulossuljetaan mahdollisuudesta vaikuttaa elintasoonsa työn kautta sekä mahdollisuudesta vahvistaa osallisuuttaan yhteiskunnassa. (Kivistö 2014: 53).

3. TUTKIMUSAINEISTOT JA ANALYYSI

3.1. Monimenetelmäisyys ja laadullinen analyysi

Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen tarkkarajainen erottaminen toisistaan on käytännössä vaikeaa ja usein ne myös täydentävät toisiaan. Tutkielman kannalta on kuitenkin mielekästä valita jompikumpi ainakin päämetodologiaksi. Tutkielmani on laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena on ymmärtää, tunnistaa ja selittää Silta työhön -projektin ryhmävalmennusta tapaustutkimuksena. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusote soveltuu hyvin tutkimukseen silloin, kun ihmisten kokemukset ovat tutkimuksen tiedon lähteenä. Perustelen tutkimusotteen valintaa tarkoituksella saada tietoa valmennuksessa mukana olleiden työnhakijoiden yksilöllisiä kokemuksia tarkastelemalla.

Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan tarkoituksena on kuvata jotain ilmiötä tai tapahtumaa tai ymmärtää tiettyä toimintaa ja antaa sille teoreettisesti mielekäs tulkinta (Tuomi Sarajärvi 2009: 85). Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2008: 161) määritelmän mukaan laadullisen tutkimuksen luonteeseen kuuluu kokonaisvaltainen tiedon hankinta ja aineiston kokoaminen todellisissa tilanteissa. Tässä tutkielmassa keskitytään yhteen tapaukseen ja pyritään analysoimaan siitä kerättyä aineistoa mahdollisimman perusteellisesti sekä sitomaan tapaus yhteiskunnalliseen keskusteluun työmarkkinoista ja työelämästä syrjäytymisestä. Tarkoituksena ei ole saada tilastollisesti yleistettävää tietoa, vaan ennemmin tapaustutkimukselle ominaista tietoa pienen joukon kokemuksista ryhmävalmennuksen tuesta heidän työelämäpyrkimyksilleen.

Monimenetelmäisyys tai menetelmätriangulaatio tarkoittaa saman ilmiön tarkastelua useasta eri suunnasta (Metsämuuronen 2008: 60). Menetdit voivat olla toisiaan täydentäviä tai kokonaan eri näkökulmaa valottavia. Metsämuurosen mukaan triangulaation etuja ovat aineiston validointi, täydentäminen ja syventäminen tarkemman kokonaiskuvan saamiseksi tutkittavasta ilmiöstä. Monimenetelmäisyyden hyöty tässä tutkimuksessa oli, että se mahdollisti laajemman aineiston keruun ja monipuolisemman tulkinnan yhdestä tapauksesta sekä pienestä kohderyhmästä. Laadullisen tutkimuksen yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely ja havainnointi, joita voidaan käyttää yhdisteltyinä, erikseen tai vaihtoehtoisesti (Tuomi – Sarajärvi 2009: 71).

Hirsjärven ja Hurmeen mukaan laadullisessa tutkimuksessa käytetään metodeja, joissa tutkittavien ääni ja kokemukset pääsevät esille. Tähän on pyritty tutkielmassa toteuttamalla aineistonkeruu sekä puolistrukturoiduilla haastattelulomakkeilla että teemahaastatteluilla (Hirsijärvi – Hurme 2008: 160). Laajentamalla menetelmien käyttöä ja yhdistämällä eri menetelmiä saadaan esiin laajempia näkökulmia ja voidaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta (Hirsijärvi – Hurme 2008: 38). Koska tässä tutkimuksessa tutkittavien joukko on jo valmiiksi hyvin rajallinen ja mahdollisten haastateltavien määrä pieni, voidaan ennen teemahaastatteluja kerätyillä haastattelulomakkeilla saada tärkeää taustatietoa ryhmään osallistuneiden työnhakijoiden näkemyksistä.

Lomakehaastattelulla ei perinteisesti ole kovinkaan paljon tekemistä laadullisen tutkimuksen kanssa, mutta sen käyttäminen tutkimusmenetelmänä on mahdollista (Tuomi – Sarajärvi 2009: 74-75). Kyselylomaketta tehdessä on tärkeää huomioida, että kysytään tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun kannalta tarkoituksenmukaisia kysymyksiä. Tämä tarkoittaa sitä, että jokaiselle kysymykselle tulee löytyä perustelu tutkimuksen viitekehystä eli tutkittavasta ilmiöstä jo aiemmin tiedetystä (Tuomi - Sarajärvi 2009: 77).

Laadullisen aineiston käsittelyyn on erilaisia menetelmiä. Yksinkertaisin tapa analysoida aineistoa on hyödyntää tutkijan intuitiota ja aineistolähtöisesti nostaa kirjoituksista esille kiinnostavia kokonaisuuksia. Onnistuakseen analyysi vaatii kuitenkin vuorovaikutusta myös teoreettisen viitekehysten kanssa. Tutkielman aineiston analyysi on pohjimmiltaan teoriasidonnaista analyysiä, jolloin aineistosta tehtävien havaintojen taustalla on jokin johtolanka yleisemmästä. Eskolan (2001: 137) mukaan teoriasidonnaisessa analyysissä on joitakin tiettyjä teoreettisia yhteyksiä, mutta analyysiyksiköt valitaan aineistosta, kuten aineistolähtöisessä analyysissä. Teoriasidonnainen analyysi on abduktiivista päättelyä, jossa aikaisempi tieto toimii analyysin apuna ja ohjaa sen kulkua. Aineistolähtöisen ja teoriasidonnaisen analyysin ero perustellaan lähinnä päättelyn logiikan avulla (Eskola 2001: 137.) Projektin työntekijänä ja ryhmäpäivien ohjaajana minulla on jo olemassa olevia ennakkokäsityksiä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä, jolloin puhtaasti objektiivista aineistolähtöistä analyysia on vaikea toteuttaa.

Analyysini perustuu osaltaan tutkielman aineiston kokoamisessa käytettyihin teemoihin, mutta lisäksi analyysivaiheessa on noussut esiin tutkimuskysymysten kannalta mielekkäitä uusia teemoja. Laadullisessa analyysissä aineiston teemoittelu tarkoittaa aineiston pelkistämistä tutkimusongelman mukaisten kysymysten avulla. Tarkoitin teemoittelulla tässä sitä, että analyysivaiheessa tarkastellaan sellaisia aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle tutkittavalle

(Hirsijärvi – Hurme 2008: 173). Pysin muodostamaan empiirisestä aineistosta ryhmävalmennuksen tukea kuvaavia teemoja, ja ymmärtämään näiden teemojen kautta tutkittavien näkökulmaa. Lopputulos on näiden teemojen mahdollisimman systemaattinen esittely (Saari 2010: 148). Ominaista kvalitatiiviselle aineistolle on sen monitasoisuus ja kompleksisuus (Alasuutari 2007: 84). Tässä mielessä aineistoni on tyypillinen kvalitatiivinen aineisto, jota pystyy tarkastelemaan monien eri näkökulmien kautta.

3.2. Aineiston keruu

Silta työhön -projektiin haettiin mukaan työnhakijoita, joiden työllistyminen omin avuin tai TE-palveluiden ja työvoimanpalvelukeskusten (TYP) tarjoaman tuen avulla ei ollut syystä tai toisesta onnistunut. Vuonna 2013 asiakastyötä tehtiin Kotkassa ja Hyvinkäällä yhteensä 25 projektiin mukaan lähteneen työnhakijan kanssa, joista 22 henkilöä osallistuivat projektin ryhmävalmennukseen ainakin yhden päivän ajan. TE-palveluiden määritelmän mukaan jokainen näistä työnhakijoista oli osa Silta työhön -projektin kohderyhmää eli osatyökykyinen, vammainen, heikossa työmarkkina-asemassa oleva tai vaikeasti työllistyvä henkilö. Ikäjakauma työnhakijoilla oli suuri, sillä nuorin mukana ollut henkilö oli 20-vuotias ja vanhin 58-vuotias. Hyvinkäällä kaikki projektin ryhmävalmennukseen ja työkokeiluihin osallistuneet työnhakijat olivat miehiä ja myös Kotkassa 15 hengen ryhmästä yhdeksän oli miehiä.

Projektiin mukaan lähteneiltä työnhakijoilta kerättiin kokemuksia projektissa mukana olosta ja projektin toimenpiteiden onnistumisesta erilaisin kyselyin pitkin vuotta 2013. Kokemusten kerääminen suoraan osallistuneilta työnhakijoilta on tärkeä osa kehittämisprojektin toimintaa ja toiminnan raportointia. Tähän tutkielmaan on soveltuvin osin käytetty projektin ryhmämuotoisesta työhönvalmennuksesta viimeisenä koulutuspäivänä syksyllä 2013 kerättyä kirjallista koulutuspalautetta sekä tutkielmaa varten kesä-heinäkuussa 2014 kerättyä lomakekyselyaineistoa kokemuksista ryhmävalmennuksen vaikutuksista työnhakijoiden voimavaroihin ja työllistymismotivaatioon. Pääaineistona käytän ryhmävalmennukseen ja projektin kautta työkokeiluun osallistuneiden työnhakijoiden teemahaastatteluja, joiden tavoitteena on selvittää tarkemmin työnhakijoiden kokemuksia ryhmäpäivien kehittämisen kohteista sekä aiheiden siirrettävyydestä työelämään paluun tueksi.

Kerätyn koulutuspalautteen ja lomakekyselyn käyttämisestä teemahaastattelujen tausta-aineistona sekä niiden vertailusta tekee mielenkiintoista sama kohderyhmä ja samat vastaajat. Haastekohtana voidaan nähdä se, kuinka paljon ryhmävalmennuksen aiheista ja niiden siirrettävyydestä työkokeiluun on vielä mahdollista muistaa puolen vuoden tai vuoden jälkeen. Toisaalta myös muutokset mukana olleiden työnhakijoiden työmarkkina-asemassa tai elämässä ylipäänsä voivat vaikuttaa henkilöiden kokemuksiin myös projektissa mukana olosta ja projektin toiminnan vaikutuksista heidän elämäänsä. Kyselyaineistot toimivat vertailukohtana ja tietoa syventävänä aineistona haastattelujen rinnalla. Kyselyissä on myös osittain päällekkäisiä kysymyksiä suhteessa toisiinsa sekä tutkimuksen rajauksen ja tutkimusongelman ulkopuolelle meneviä teemoja, joiden tarkastelun jättänyt pois aineistoa analysoidessani.

Tutkimuksen kohderyhmään on tutkimuksen lähtökohtien ja tutkimusongelman kannalta valittu ne työnhakijat, jotka osallistuivat vähintään 2 päivänä projektin ryhmävalmennukseen ja joille löydettiin projektin kautta työkokeilupaiikka. Yhtenä kriteerinä on ollut myös työkokeilun toteutuminen vähintään kuukauden mittaisena, jotta työnhakijalla on ollut mahdollisuus sopeutua työyhteisöön ja työtehtäviin sekä kehittää näkemystä projektin toimintatapojen siirrettävyydestä ja niiden tarjoamasta tuesta työkokeilun aikana.

Taulukko 1 tutkielman kohderyhmä

n=25

Projektissa mukana olleet työnhakijat					
Paikkakunta	Työnhakijat yhteensä	Osallistuminen ryhmävalmennukseen vähintään 2 päivänä	Osallistuminen työkokeiluun syksyllä 2013	Lomakekyselyn kohderyhmä	Teema-haastattelu kutsu
Kotka	15	14	12	14	9
Hyvinkää	10	6	8	6	6

Ryhmäpäivistä kerättyyn koulutuspalautteeseen on kuitenkin vastannut myös sellaisia työnhakijoita, joille työkokeilupaiikkaa ei löydetty tai jotka keskeyttivät työkokeilun projektin aikana. Kohderyhmän pienuuden vuoksi myös projektin ryhmävalmennuksen aiheiden merkitystä työkokeiluun tai työllistymiseen sekä työnhakijoiden tunnistamia muutoksia voimavaroissa ja työllistymismotivaatiossa selvittänyt lomakekysely lähetettiin työnhakijoille, jotka olivat osallistuneet aktiivisesti ryhmävalmennukseen, mutta joiden työkokeilu oli jostain syystä keskeytynyt tai jäänyt toteutumatta. Lomakekyselyn kysymystenasettelua pohdittaessa

hyödynnettävyys yleensä työelämässä on otettu näkökulmaksi työkokeilun rinnalle. Kysymykset käsittelevät olennaisesti enemmän ryhmäpäivien aihepiirejä, vertaistukea sekä omia voimavaroja ja motivaatiota, joten työkokeilun toteutumisella ei vastausten kannalta ole tässä aineiston osassa yhtä keskeistä merkitystä.

Tavoitteena on ollut saada kohderyhmästä ja aineistosta sen verran laaja, että kokemuksia ryhmävalmennuksesta voidaan luotettavasti tarkastella. Ryhmävalmennuksen aiheisiin liittyvä lomakekysely lähetettiin 20 työnhakijalle ja haastattelukutsu heistä viidelletoista. Nämä viisitoista työnhakijaa olivat ryhmäpäivien lisäksi olleet projektin aikana työkokeilussa vähintään 2 kuukautta. Näin ollen haastatteluaineistolla pyritään syventämään tutkielman näkökulmaa kohti ryhmässä käsiteltyjen aiheiden tarjoamaa tukea työnhakijoiden työkokeilussa jaksamiselle ja työkokeiluiden onnistumiselle.

3.3. Ryhmävalmennuksesta kyselylomakkein kerätyt aineistot

Tutkielman aineistona käytettävää koulutuspalautetta (liite 1) pyydettiin osallistujilta koulutuksen viimeisenä eli kolmantena päivänä, Kotkassa 1.10.2013 ja Hyvinkäällä 31.10.2013. Koulutuspalautteen kysymykset, kuten koulutussisällötkin, olivat molemmilla paikkakunnilla samat. Koulutuspalautteeseen vastasi paikkakunnilla yhteensä 18 henkilöä, jotka osallistuivat viimeisenä päivänä ryhmävalmennukseen. Palautetta annettiin nimettömänä ja ilman sukupuolta tai ikää määrittäviä tunnustietoja. Analyysiosioissa olen merkinnyt koulutuspalautteesta nostetut sitaattit KP 2013 -tunnuksella.

Palautelomakkeen kysymykset käsittelevät koulutuksen hyviä puolia, uuden oppimista, kehittämisen kohtia, kokemuksia Silta työhön -projektin työntekijöiden tarjoamasta tuesta sekä odotuksia alkavalle työkokeilulle. Kysymykset olivat avoimia ja ne annettiin kirjallisesti. Paikkakunnista riippumatta työnhakijat olivat kokeneet ryhmämuotoisen työhönvalmennuksen hyvin samankaltaisesti, joten koulutuspalautteesta sai suoraan nostettua esiin tiettyjä teemoja sekä myöhemmin toteutettua lomakekyselyä että teemahaastatteluja varten. Koulutuspalaute toimii tässä tutkielmassa tausta-aineistona, joka valottaa työnhakijoiden kokemuksia heti valmennuksen jälkeen. Suurin osa osallistujista ei ollut palautetta antaessaan vielä aloittanut työkokeiluaan, mutta palautteessa arvioitiin sen hetkistä tunnetilaa myös työkokeiluun lähtöön liittyen.

Kesäkuussa 2014 Silta työhön -projektissa mukana olleille ja ryhmämuotoiseen työhönvalmennukseen vähintään kahtena päivänä osallistuneille työnhakijoille lähetettyyn puolistrukturoituun haastattelulomakkeeseen (myöhempänä lomakekysely, liite 2) vastasi kymmenen (10) työnhakijaa eli puolet kohderyhmästä. Yhteensä kyselyitä lähetettiin kahdellekymmenelle henkilölle. Kaikki vastanneet olivat osallistuneet Silta työhön -projektin ryhmämuotoiseen työhönvalmennukseen vähintään kahtena päivänä, seitsemän heistä Kotkassa ja kolme vastaajaa Hyvinkäällä. Vastaajista kolme oli naisia ja seitsemän miehiä. Vastaajista seitsemän oli osallistunut aikaisemmin myös jonkin muun tahon järjestämään ryhmävalmennukseen työttömyytensä aikana. Puolet vastaajista (5) oli iältään 25–44-vuotiaita, mutta kaikki vastaajat osuivat ikävälille yli 18- ja alle 55-vuotiaat.

Kaikille lomakekyselyyn vastanneille työnhakijoille oli löytynyt Silta työhön -projektin tukemana työkokeilupaiikka, mutta lomakkeessa ei määritelty tarkemmin, oliko työkokeilu toteutunut suunnitellusti vähintään kahden kuukauden mittaisena. Kyselyllä pyrittiin selvittämään ryhmävalmennuksesta työnhakijoille jääneitä mielikuvia sekä heidän kokemustaan projektin tarjoamasta tuesta syksyllä 2013. Millaisia muutoksia osallistuneet työnhakijat olivat huomanneet omassa hyvinvoinnissaan, käyttäytymisessään sosiaalisissa tilanteissa sekä työllistymismotivaatiossaan syksyn 2013 aikana?

Lomakekysely valittiin keväällä 2014 toiseksi aineistonkeruun menetelmäksi, koska tutkielmaa varten haluttiin tavoittaa mahdollisimman monta kohderyhmään kuuluvaa vastaajaa vielä projektin varsinaisen asiakassuhteen päättymisen jälkeen. Haastattelulomakkeissa käytettiin sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymysten käyttäminen perustuu kokemukseen projektin kohderyhmän haasteista avoimiin kysymyksiin vastaamisessa, jolloin avoimilla kysymyksillä kerättävän aineiston koko voi jäädä pieneksi. Monivalintakysymysten yhteyteen jätettiin kuitenkin tilaa myös tarkentaville kommenteille ja kysymyksille, mikäli sellaisia vastaajilla heräisi. Analyysissä lomakekyselystä esiin nostetut sitaatit on merkitty LK 2014 -tunnuksella.

3.4. Teemahaastattelut

Projektissa mukana olleiden työnhakijoiden subjektiivisia näkemyksiä projektissa mukana olosta ja työllistymisen haasteista kartoitettiin tutkimuksessa teemahaastatteluaineiston avulla.

Haastateltavana oli henkilöitä, jotka olivat osallistuneet vähintään kahtena päivänä ryhmämuotoiseen työhönvalmennukseen ja vähintään 2 kuukauden ajan Silta työhön -projektin kautta järjestyneeseen työkokeiluun. Haastattelukutsu (liite 3) lähetettiin lomakekyselyn liitteenä kesäkuussa 2014 viidelletoista henkilölle, jotka täyttivät nämä haastateltaville asetetut kriteerit. Heistä haastateltaviksi suostui 5 henkilöä eli 1/3 osa kohderyhmästä.

Tutkimuksen teemahaastattelut toteutettiin elo-syyskuussa 2014 Hyvinkäällä, Kouvolassa ja Kotkassa. Hyvinkäällä haastattelut toteutettiin samassa tilassa kuin ryhmävalmennus, joten paikka oli työnhakijoille tuttu ja se yhdistettiin projektin toimintaan. Tämän koettiin helpottavan muistamista ja esimerkiksi muita ryhmäläisiä pystyttiin muistelemaan sen mukaan, missä he olivat ryhmässä istuneet. Kouvolassa haastattelu toteutettiin haastateltavan kotona ja Kotkassa Silta työhön -projektin työntekijän toimistossa. Molemmat paikat olivat haastateltaville ja myös haastattelijalle tuttuja, sillä projektin yksilöohjausta oli toteutettu työnhakijoiden kanssa samalla tavoin.

Haastattelun aluksi haastateltavalle kerrottiin tutkielman tarkoitus ja aineistonhankinnan menetelmät sekä selvitettiin, miksi kyseinen henkilö on kutsuttu haastatteluun. Haastateltavat täyttivät ennen haastattelun aloittamista kirjallisen suostumuksen haastatteluun osallistumisesta. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ääninauhurilla ja haastatteluiden kestot vaihtelivat 46 minuutin ja 1 tunnin 15 minuutin välillä. Haastattelut etenivät ennalta suunniteltujen teemojen ja niihin liittyvien aiheiden mukaan, mutta vastaajasta riippuen teemoja käsiteltiin hieman eri järjestyksessä keskustelun luonnollisen etenemisen mukaan. Vastausten pituus vaihteli haastateltavien välillä ja näin ollen osalle haastateltavista täytyi esittää useampia tarkentavia kysymyksiä kuin toisille.

Haastattelun etuna lomakekyselyyn nähden on sen joustavuus. Kohderyhmän haasteet (oppimisen ja hahmottamisen vaikeudet, fyysiset rajoitteet) huomioiden osalle vastaajista haastattelukysymyksiin vastaaminen on osoittautunut lomakekyselyä helpommaksi vaihtoehdoksi. Haastattelussa on mahdollisuus tarvittaessa toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoa ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa (Tuomi ja Sarajärvi 2009: 73). Teemahaastattelu voidaan toteuttaa avoimuudeltaan puolistrukturoituna eli niin, että haastattelu etenee tiettyjen ennalta valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten mukaan, mutta kaikkia kysymyksiä ei välttämättä tarvitse esittää samassa järjestyksessä tai samanlaisilla sanamuodoilla (Tuomi - Sarajärvi 2009: 75). Teemahaastattelun avulla pystyttiin myös

syventämään lomakekyselyiden avulla saatuja tietoja. Ennalta valitut teemat helpottivat kysymysten asettelua ja tarpeen mukaan haastattelussa pystyi esittämään tarkentavia kysymyksiä vastaajalle.

Teemahaastattelussa edetään tiettyjen keskeisten etukäteen valittujen ja tutkimuksen viitekehykseen liittyvien teemojen mukaan. Haastattelurunko (liite 4) rakentui koulutuspalautteesta ja lomakekyselyistä saatujen vastausten sekä tutkimuskysymysten pohjalta. Haastattelun teemoja olivat projektin tuki ja työhönvalmennus, työelämä ja työllistymisen haasteet, työkokeilun merkitys sekä vertaistuki.

3.5. Aineiston analyysin toteutus

Tutkimuksessa aineistosta tehtävät tulkinnat voidaan nähdä kaksitasoisiksi. Ensimmäisen asteen tulkinta on tutkittavien arkipäivän ilmiöiden tulkintaa ja toisen asteen tulkinta on teoreettisten tulkintojen tekemistä arkipäivän ilmiöstä. (Eskola – Suoranta 1998: 148.) Temaattinen analysointi vaatii toistuvan ja intensiivisen tutustumisen aineistoon. Aineiston analysointi eteni vaiheittain ja liikkeelle lähdin Silta työhön -projektissa syksyllä 2013 kerätyn koulutuspalautteen ja kesäkuussa 2014 toteutetun lomakekyselyn teemoittelulla ja jäsentelyllä, mutta käsittelin tässä vaiheessa kumpaakin lomaketta omana erillisenä kokonaisuutenaan.

Kaikki avoimet vastaukset pelkistettiin ja teemoiteltiin. Lomakekyselyssä olevat monivalintakysymysten vastaukset pidin omien teemojensa alla. Kirjoitin erilliset raporttimalliset muistiinpanot molemmista kyselyaineistoista, joiden pohjalta jäsentelin aineistosta esiin nousevia teemoja hyväksi käyttäen teemahaastattelurungon. Tutkimuskysymysten kannalta mielenkiintoisten lähtöteemojen lisäksi kyselylomakkeita analysoidessa nousi esille lukuisia mielenkiintoisia näkökulmia, joita haastatteluissa oli syytä syventää.

Teemahaastattelut toteutin elo-syyskuussa 2014. Haastatteluaineistot litteroin heti syyskuussa haastattelujen jälkeen. Litteroinnin tarkkuus määrittyy tutkimusongelman ja metodisen lähestymistavan perusteella. Tässä tutkielmassa kiinnostus kohdistui haastattelussa esiin nouseviin asiasisältöihin, jolloin kovin yksityiskohtainen litterointi ei ole tarpeen. (Hirsijärvi – Hurme 2008: 140.) Aineiston litteroinnissa kirjasin ylös haastattelijan ja haastatellun puheenvuorot sanatarkasti, jolloin litteroitua aineistoa kertyi 72 sivua. Suppein haastattelu oli 11 sivua ja laajimmat 17 sivua.

Litteroinnin kautta aineisto tuli tutuksi ja ihmisten kokemukset alkoivat muodostua kokonaisuuksiksi.

Aineiston analysoinnissa on tärkeää ensin päättää, mikä kyseisessä aineistossa on kiinnostavaa. Haastatteluaineistojen analyysin kulku rakentui toistuvista vastauksien lukemisesta, ryhmittelystä ja teemoittelusta. Tutkielmassa käsiteltäviksi ja syvennettäviksi nousseet teemat toistuvat kaikissa aineistoissa, joten analyysivaiheessa olen myös yhdistänyt kaikki aineistot teemojen mukaisiksi kokonaisuuksiksi. Tutkimuskysymysten ja teoreettisen viitekehyksen kannalta tutkielman pääteemoiksi nousivat ryhmävalmennuksen merkitys ja sen aiheiden hyödynnettävyys työelämän kannalta, vertaistuki ja kokemusten jakaminen ryhmässä sekä työkokeilu reittinä työelämään. Näiden pääteemojen kautta olen analysoinut ja tulkinnut aineistoa teoreettisen viitekehyksen tukemana.

Eskolan ja Suorannan opastuksen mukaan kvalitatiivisen aineiston analysointia ei välttämättä kannata jättää pelkästään tematisoinnin nimissä järjestetyksi sitaattikokoelmaksi, sillä tällä tavoin ei päästä kovin syväälle menevään analyysiin ja johtopäätöksiin (Eskola – Suoranta 1998: 180). Pyrinkin viemään analyysiäni syvemmälle tyypittelyn avulla. Tällä tarkoitan sitä, että olen tarkastellut eri aineistoissa esiin nousevia kokemuksia suhteessa toisiinsa ja pyrin löytämään näin analysoimalla yhteisiä piirteitä, jotka määrittävät kohderyhmää. Lisäksi pyrin tunnistamaan tyyppikokemuksesta mahdollisesti poikkeavia tapauksia. Teemasta tai tyypistä poikkeamat pakottavat meidät ajattelemaan aineistoa uudesta näkökulmasta ja purkamaan yleistyksiä (Hirsijärvi – Hurme 2008: 176).

4. MUUTTUVA TYÖELÄMÄ – KAIKKI KÄDET TÖIHIN

Pohdin tässä luvussa työelämässä tapahtuneita muutoksia sekä palkkatyön merkitystä ensisijaisena työn tekemisen muotona ja sen kohderyhmälle aiheuttamia haasteita. Jotta osatyökykyisten ja pitkään työttömänä olleiden työmarkkinoille kiinnittymisen vaikeuksia voitaisiin ymmärtää, on ymmärrettävä, mitä nykyinen työelämä meiltä vaatii. Jäsentelen tässä osiossa myös toivottavaa muutosta kohti monimuotoista työelämää sekä tämän hetkisten välityömarkkinoiden merkitystä kohderyhmän työllistäjänä. Pyrin tätä kautta esittelemään tämän tapaustutkimuksen yhteiskunnallista kontekstia. Annan kohderyhmäni kokemuksille kuitenkin sitaattien kautta tilaa myös tässä osiossa. Tarkoitus myös tuoda esiin kohderyhmän ääntä, jolloin haastateltujen omat kokemukset kuvaavat ja jäsentävät myös omaa teoreettista pohdintaani.

4.1. Työttömyys yhteiskunnallisesta näkökulmasta

Työttömyydellä on pahaenteinen kaiku ihmisten mielissä. Julkisessa keskustelussa työttömyyttä voidaan maailmanlaajuisen talouskriisin, kestävyysvajeen, syrjäytymisen ja työelämän murroksen näkökulmista 2010-luvulla. Euroopassa vuosia jatkunut taloudellinen epävarmuus sekä Suomessa työllisyyden rakennemuutos vaikuttavat tällä hetkellä työpaikkojen määrään ja työnantajien haluun työllistää ihmisiä. Työnhakijan työllistyminen riippuu luonnollisesti työnetsintään vaikuttavien tekijöiden lisäksi työvoiman kysyntää määrittävistä tekijöistä (Hämäläinen 1999: 41).

Viimeisten vuosikymmenten yhteiskunnallista muutosta on luonnehdittu sanomalla, että koko teollinen ja moderni kulttuuri on murroksessa. Tätä muutosta tai murrosta on kutsuttu useilla käsitteillä, kuten postmodernisaatio (Bauman 1996) ja jälkitraditionaalinen yhteiskunta (Giddens 1995). Länsimaisissa yhteiskunnissa jonkin entisen tilalle, päälle ja sisään on tullut uudenlaisia taloudellisia, sosiaalisia ja poliittisia rakenteita ja toimintatapoja. Näillä muutoksilla nähdään olevan vaikutusta ihmisten arkielämään ja toiminnan mahdollisuuksiin, erityisesti yksilön ja yhteiskunnan välisen suhteen määräytymisessä. (Lindh 2013: 42.)

Toimintaympäristömme muutokset ovat entistä nopeampia ja entistä arvaamattomampia, niihin sopeutuminen vaatii suurta muuntautumiskykyä (Heiskanen – Saaristo 2011: 28). Myös työelämän on nähty olevan muutoksessa, jossa perinteinen työelämään sijoittuminen ja siellä pysyvän palkkatyösuhteen saaminen sekä siinä pysyminen, ei ole enää itsestään selvää. Pysyvät työsuhteet

ovat vähentyneet ja määräaikaiset sekä osa-aikaiset työsuhteet yleistyneet. Ihmiset eivät entiseen tapaan voi luottaa palkkatyöhön osallistumiseen ja sen myötä elämän järjestymiseen. (Lindh 2013: 42-43.)

Suomalaisten käsitys palkkatyön tärkeydestä on jotain sosiokulttuuriseen järjestykseen kuuluvaa. Palkkatyön hallitseva malli peittää alleen vaihtoehtoiset tavat ajatella työtä ja työn tekoa, mikä vaikeuttaa yhteiskunnassa tapahtuneiden työn tekemisen tapojen muutosten tunnistamista (Meriläinen 2011: 144). Työn kautta yhteiskuntaan osallistuminen ja työn arvostus ovat keskeisiä asioita kulttuurissamme, joiden kautta myös luodaan normaalia. Työn tekeminen osoittaa meille itsellemme ja muille meidän olevan normaaleja kansalaisia. Työttömyys on tällaisen ajattelun mukaan tila, josta pyritään pääsemään pikaisesti pois. (Taira 2006:11.)

”Työ on vähä semmosta et se on vähän niinkun määritelty silleen et ihmisen kuuluu tehdä työtä yhteiskunnassa sitä ei oikein suvaita et on työtön silleen et pitää osallistua tähän yhteiskunnan rakentamiseen ja sit on vähän et jos ei oo töitä ni on vähän hylkiö et mitäs toi tossa et pitäis töihin päästä tai mennä töihin.” H:1

Myös haastattelemani työnhakijat kokivat nimenomaan palkkatyön olevan tärkeä yhteiskuntaan osallistumisen muoto ja sitä kautta myös osallisuuden edellytys. Ilman työtä ihminen on hylkiö, jota muut työelämään osallistuvat yhteiskunnan jäsenet elättävät. Osallisuuden näkökulmasta palkalliseen työhön osallistuminen ja verojen maksaminen ovat normin mukaista toimintaa.

Tilanne työmarkkinoilla on vaikeutunut 1990-luvulta lähtien ja kilpailu työstä koventunut. Työttömyyden kesto on pidentynyt ja osalle väestöä työttömyydestä on muodostunut pysyväkö olotila (Parpo 2007: 12). Työn vakauden vähentyessä työntekijöiden taloudellinen ja sosiaalinen epävarmuus lisääntyvät. (Lindh 2013: 44.) Seurauksena tästä on lisääntyvä yhteiskunnallinen pahoinvointi, joka konkretisoituu muun muassa pitkään jatkuneeseen rakenteelliseen työttömyyteen ja syrjäytymiskehitykseen (Meriläinen 2011: 144).

Työtä ja työelämässä mukana olemista arvostetaan Suomessa yhteiskunnallisesti korkealle, mutta työtä ei tulisi tarkastella pelkästään yhteiskunnallisena velvollisuutena ja välttämättömän toimeentulon välineenä. Raija Julkusen mukaan työ on myös yksilön oikeus, itsensä toteuttamisen väline ja täyden kansalaisuuden mekanismi (Julkunen 2008: 127). Työn tekeminen ja työelämään osallistuminen vaikuttavat tutkimusten mukaan myönteisesti yksilön terveyteen ja hyvinvointiin,

hyvinvointi syntyy työstä. Työttömyyden vaikutus on päinvastainen ja sen voidaan nähdä johtavan syrjäytymiseen ja yhteiskunnallisen osallisuuden puutteeseen. (Suonsivu 2011: 182–184.)

Suomessa työ näyttää jo nyt jakautuvan epätasaisesti sekä alueittain eri puolilla Suomea että yksilöiden kohdalla. Toiset tekevät aina vain enemmän töitä ja osa ihmisistä jää kokonaan työelämän ulkopuolelle. Erityisen huolestuttavaa tämä kehitys on nuorisotyöttömyyden ja osatyökykyisten tai vammaisten henkilöiden kohdalla. Suomen väestön ikärakenne on muuttumassa niin, että työikäisen väestön osuus vähenee. Suomen tulevaisuuden menestys sekä hyvinvointivaltion kestävä rahoitus ovat riippuvaisia korkeasta työllisyysasteesta. (Hallitusohjelma 2011: 3.) On tärkeää, että Suomessa löydetään keinoja, joilla saadaan nuoret nopeasti koulutuksen jälkeen työelämään, työttömät takaisin työmarkkinoille ja työurat pitenemään myös työuran loppupäästä. Myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen vähentäminen sekä osatyökykyisten työpanoksen saaminen entistä tehokkaammin työmarkkinoiden käyttöön on kansantaloudellisesti merkittävä pyrkimys.

4.2. Kohderyhmän ja käsitteiden määrittelyä: kuka on osatyökykyinen?

Tässä tutkielmassa tarkoitan käsitteellä ”osatyökykyinen” henkilöä, jonka työkyky on osittain heikentynyt vamman tai sairauden vuoksi. Käsitettä käytetään korvaamaan työvoimapolitiikassa aikaisemmin käytettyä vajaakuntoinen -nimitystä, joka poistui vuonna 2013 lakimuutoksen yhteydessä. Nykyisin voimassa olevassa lainsäädännössä puhutaan henkilöstä, jonka vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012 7 luvun 5 §). Osatyökykyiseksi tai vajaakuntoiseksi määrittely edellyttää lääkärin tai muun asiantuntijan lausuntoa vammasta, sairaudesta tai vajavuudesta (STM raportti 2011/4: 7-8).

Käsite osatyökykyinen voi olla kuitenkin jossain tilanteissa harhaanjohtava, koska sillä viitataan usein vammaan tai sairauteen ilman, että otetaan kantaa työkykyyn. Työkyky liittyy kuitenkin aina työsuorituksiin ja on määriteltävissä vain henkilön yksilöllisten ominaisuuksien ja työn vaatimusten välisen tasapainon kautta. Työkykyä tulee aina arvioida suhteessa tehtävän asettamiin vaatimuksiin, jolloin vammaisen tai pitkäaikaissairas henkilö voi olla tapauskohtaisesti joko työkykyinen, osatyökykyinen tai työkyvytön. (STM raportti 2013/37: 7.) Vamma tai sairaus ei siis automaattisesti tarkoita, että henkilö olisi osatyökykyinen tarjolla olevaan työhön tai tehtävään. Työkyvyn

käsitteeseen voidaan laajasti sisällyttää terveys, koulutus ja osaaminen, motivaatio, työtyytyväisyys, yksilön voimavarat, arvot ja asenteet (Suonsivu 2011: 15).

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta määrittelee vaikeasti työllistyvän työnhakijan *työttömäksi työnhakijaksi, joka on saanut työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivältä tai jonka oikeus työttömyyspäivärahaan on päättynyt työttömyysturvalain 6 luvun 7 tai 9 §:ssä tarkoitetun enimmäisajan johdosta* (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012 1 luvun 7 §). Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä sekä työnhakijaa, joka on työttömyyden toistuvuuden ja kokonaiskeston perusteella rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen. Pitkäaikaistyöttömän ja vaikeasti työllistyvän henkilön määritelmät perustuvat työttömyyspäivien kertymään eivätkä kerro suoraan mitään työttömyyden pitkittymisen syistä (STM raportti 2011/4: 7-8).

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmään luokitellaan henkilöitä, joiden työmarkkina-asema voidaan tietyn ryhmäjäsenyyden perusteella nähdä keskimääräistä huonommaksi. Tällaisia ryhmiä ovat erimerkiksi pitkäaikaistyöttömät, fyysisesti tai psyykkisesti osatyökykyiset henkilöt, maahanmuuttajat, kehitysvammaiset henkilöt ja ammattikouluttamattomat nuoret. (Ala-Kauhaluoma – Härkäpää 2006: 3-4.) Osatyökykyisen ja heikossa työmarkkina-asemassa olevan sekä vaikeasti työllistyvän työnhakijan määrittelyt voivat olla osittain päällekkäisiä. Kyseessä on hyvin heterogeenin ryhmä ihmisiä. Ryhmään kuuluu nuoria ja ikääntyneitä, ammattitaitoisia ja koulunsa keskeyttäneitä, fyysisesti ja psyykkisesti sairaita tai vammaisia henkilöitä (Lehto 2011: 25).

Työttömän omat valinnat vaikuttavat työllistymiseen, mutta merkittäviä pitkäaikaistyöttömyyden tausta- ja riskitekijöitä ovat henkilön elinolosuhteet, ikä, koulutusmahdollisuudet ja taloudellinen tilanne sekä työpaikkojen saatavuus (Luhtasela 2009: 15). Työelämään pyrkivien osatyökykyisten työllistymisen haasteena voidaan nähdä myös työnantajien kokemat osatyökykyisten työllistämiseen liittyvät riskit sekä asenteet. Työn mukauttamisen kustannuksia saatetaan pelätä ja sairausajan palkkakustannuksia sekä mahdollisia sijaisjärjestelyjä pitää riskinä työllistää osatyökykyinen henkilö. Lisäksi alentuneelle työkyvyille sopivia työtehtäviä ja osa-aikaisia työsuhteita ei ole Suomessa riittävästi tarjolla.

Tämän tutkielman kannalta keskeistä on, että projektiin mukaan lähteneiden työnhakijoiden ja tätä kautta myös tutkimuksen kohderyhmän henkilöiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei

syystä tai toisesta ole omin avuin onnistunut, vaikka he omasta mielestään ovat olleet motivoituneita pääsemään tai palaamaan töihin. Projektiin mukaan tulleiden henkilöihin tuen tarpeet ja työllistymisen haasteet olivat hyvin moninaiset ja monien työnhakijoiden kohdalla myös päällekkäiset. Suurin osa projektissa mukana olleista työnhakijoista oli pitkäaikaistyöttömiä. Työttömyyden pitkittymisen syistä tyypillisimpinä voidaan pitää työkokemuksen puutetta avoimilta työmarkkinoilta sekä puutteellisia työnhakutaitoja ja työelämävalmiuksia. Sosiaalisissa tilanteissa koetut vaikeudet näkyvät työhaussa esimerkiksi työhaastattelutilanteissa jännittämisenä, jolloin työhön pääsy ilman ulkopuolista tukea voi olla erityisen haastavaa. Mahdollisesti työkykyyn tai työssä jaksamiseen vaikuttavista haasteista yleisimpiä olivat erilaiset mielenterveyden haasteet, oppimisen vaikeudet, tarkkaavaisuus- ja kielen kehityksen häiriöt sekä erilaiset fyysiset rajoitteet ja liikunta- ja aistivammat.

4.3. Mitä työelämä meiltä vaatii? – kohderyhmän erityishaasteet

Oikeus työhön on yksi vanhimmista perusoikeuksistamme. Lähtökohtana on perustuslain (731/1999) 18.2 §, jonka mukaan julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Suomessa kuitenkin jo 90-luvun lama jätti jälkeensä rakennetyöttömyyden, ja tämän päivän yhtenä suurimpana yhteiskunnallisena haasteena voidaan nähdä kasvava nuorisotyöttömyys ja pysyväisluonteisesti työelämän ulkopuolelle jäävien ryhmien syntyminen. Rakennemuutos, työtehtävien siirtyminen aloittain ja alueittain, aiheuttaa työttömyyttä, joka pitkäaikaiskehityksenä voi johtaa syrjäytymiseen yhteiskunnasta. (Suonsivu 2011: 182–184.) Suomi on haja-asutettu maa, jossa työvoima ja työpaikat eivät aina maantieteellisesti kohtaa toisiaan. Lisäksi sosiaalinen syrjäytyminen ja koulutuksen puute tai epäsopivuus aiheuttaa rakenteellista työttömyyttä. (Koskela 2012: 3.)

Työttömyyden pitkittyminen on luonut työmarkkinoille useita vaikeasti työllistyviä työnhakijaryhmiä (Hämäläinen 1999: 1). Työelämän tehokkuus- ja tuottavuusvaatimukset asettavat haasteita henkilöille, joiden työn tuottavuus ei eri syistä ole keskimääräisellä tasolla (STM raportti 2011/4: 8). Näihin vaikeasti työllistyviin ryhmiin kuuluvat osatyökykyiset, vammaiset ja heikossa työmarkkina-asemassa olevat työnhakijat, jotka ovat Silta työhön -projektin kohderyhmää. Perustuslain 18.2 §:n julkisen vallan työllisyyden edistämisvelvollisuuden taustalla on tärkeä pyrkimys estää pysyvästi työtä vailla olevien ryhmien muodostuminen (Niemi 2013: 32), mutta tutkimusten mukaan osalle työvoimaa työttömyys on muodostunut pysyväksi olotilaksi (STM

raportti 2011/4: 8). Suomessa oikeutta työhön pyritään edistämään hankerahoituksella esimerkiksi nuorten yhteiskuntatakuuta toteuttamalla sekä osatyökykyisten ja maahanmuuttajien työelämään osallistumista tukemalla.

Työelämässä ja laajemmin työmarkkinoilla tapahtuneet rakenteelliset muutokset ovat vaikuttaneet yksilötason selviytymisedellytyksiin monella tasolla (Lindh 2013: 43). Työntekijältä vaadittu valmius mukautua työmarkkinoiden tarpeisiin aiheuttaa monia yksilön kannalta negatiivisia tunteita ja seurauksia: vaikeutta suunnitella elämää, oman osaamisen ja kyvykkyyden kyseenalaistamista sekä rajoittavien ja syrjivien käytäntöjen kohtaamista (Åkerblad 2011: 29).

”-- et jos mä joskus johonkin ihan oikeeseen pitkäaikaiseen työsuhteeseen pääsen, mikä ei välttämättä koskaan oo mahdollista --” H:3

Työvoimalle asetettavat osaamis- ja työkykyvaatimukset ovat kasvaneet, ja tämän tiedostavat myös projektissa mukana olleet työnhakijat. Kun työttömien määrä kasvaa jatkuvasti ja huono taloudellinen tilanne saa työvoimaa tarvitsevatkin työnantajat varovaisiksi työntekijöiden palkkaamisen suhteen, eivät työnhakijat usko ja luota enää omiin työllistymismahdollisuuksiinsa. Erityisesti vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden kohdalla pysyvän palkkatyön saaminen ei näyttäyty realistisena mahdollisuutena tulevaisuudessakaan, vaikka työllisyystilanne paranisi.

Yhteiskunta, sen instituutiot sekä yhteisölliset toimintatavat ovat keskeisiä tekijöitä elämäntilanteille, joista muotoutuu rajoituksia yksilöiden toimintamahdollisuuksille. (Salonen – Oksanen 2011: 9). Sellaiset tekijät kuin koulutus, työ ja asuminen vaikuttavat olennaisesti elämänhallintaan ja mielekkyyden kokemukseen (Melin – Blom 2011: 194). Suurelle osalla tutkielman kohderyhmästä normaaliksi koettu reitti elämänvaiheesta toiseen ja koulutuksesta työhön, ei ole toteutunut. Avointen työmarkkinoiden työntekijälle asettamat vaatimukset ovat osoittautuneet liian suuriksi, jotta työllistyminen olisi ollut mahdollista.

Lindh nimeää työelämätoimijuuteen vaikuttavaksi keskeiseksi muutostekijäksi työn sisällöissä ja organisoinnissa tapahtuvat muutokset, jotka vaikuttavat työkyvyn käsitteellistämiseen. Hänen näkemyksensä mukaan ihmisten selviytymiselle työelämässä ja suoriutumiskyvylle asetetaan uudenlaisia haasteita. (Lindh 2013: 46.)

”Ja sit ne vaatimukset on niin kauheen kovia et en mie pysty sellasin, ei must oo siihen vaikka mä haluisinkin” H:3

Saman kehityksen ja työmarkkinoiden vaatimustason kasvun ovat tunnistaneeet omalla kohdallaan myös projektissa mukana olleet työnhakijat. Näihin kasvaviin vaatimuksiin vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden tuntuu olevan entistä vaikeampi vastata. Vaikka työvoiman markkinaehtoinen kysyntä kasvaisi suhteessa tarjolla olevaan työvoimaan vahvastikin, aina on ihmisiä, jotka jäävät työmarkkinoiden ulkopuolelle. (TEM raportti 2013/7: 92.)

Nykyinen työ ja työn luonne vaativat työntekijältä usein itsenäisyyttä, vahvaa osaamista ja luotettavuutta sekä monipuolisia valmiuksia ja kykyjä. Yhä enemmän huomiota kiinnitetään työnhakijan työelämävalmiuksiin. Näitä valmiuksia arvostetaan joskus jopa enemmän kuin varsinaista ammatillista osaamista. Kun työnantajat hakevat sosiaalisesti taitavia ”hyviä tyyppejä”, he vaativat työnhakijalta osaamista, johon on vaikea kouluttautua (TEM raportti 2013/7: 27). Työn suorittaminen vaatii työntekijältä ominaisuuksia, jotka ovat ennen kuuluneet pelkästään arkielämän piiriin. Yksilön persoonalliset ominaisuudet, sosiaalisuus ja kommunikatiivisuus, vaikuttavat yhä enemmän työllistymiseen ja työelämässä pärjäämiseen. (Lindh 2013: 47.)

2000-luvun työelämätoimijuudelta edellytetään, että yksilö kykenee hyödyntämään kaikkia kykyjä, tietoja ja taitoja (fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen, ammatillinen) omaan käyttöönsä ja työnantajan tarpeisiin (Lindh 2013: 47). Haastatellut työnhakijat kokivat työelämän vaativaksi työssä jaksamisen kannalta ja ylipäänsä työelämään mukaan pääsyn kannalta. Työllistymisen edellytyksiksi katsottiin sitkeä yrittäminen ja motivoitunut asenne työnhakuun, oma-aloitteisuus, täsmällisyys ja sitoutuminen työhön:

”Mun mielestä ne avoimet työmarkkinat vaatii hyvin paljon. Se vaatii tosi motivoitunutta asennetta --” H:3

”Kyl se käytännössä vaatii siihen omaan työhön ja työpaikkaan semmosta sitoutumista, vastuun ottamista omista tekemisistään siellä.” H:4

Työelämän muutos ja uudenlainen lähestymistapa työelämätoimijuuteen rajoittavat vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia. Heikossa työmarkkina-asemassa olevilla työnhakijoilla on usein myös suppeammat mahdollisuudet koulutukseen ja urakehitykseen.

Suomessa huolehditaan aiheellisesti kestävyysvajeesta, huoltosuhteesta ja väestön ikääntymisen mukanaan tuomasta työvoiman määrän vähenemisestä. Ilman riittävää työvoiman tarjontaa talous näivettyy ja hyvinvointi kuihtuu (TEM raportti 2013/7: 25). Hyvinvointivaltiomme ylläpito edellyttää kansalaisten korkeaa työllisyysastetta. Meillä ei yksinkertaisesti ole varaa siihen, että osa kansalaisista syrjäytyy kokonaan työelämän ulkopuolelle (Niemi 2013:37).

Työn muutos kuitenkin kohdistaa kysyntää kapeampaan ihmisjoukkoon, kun tehokkuusvaatimukset kasvattavat myös työntekijälle asettuja osaamisvaatimuksia. Samaan aikaan pitäisi saada isompi joukko työhön, vaikka työn tuottavuuden ja työntekijälle asetettujen työkykyvaatimusten nousuvaade uhkaa syrjäyttää yhä isomman osan ihmisiä työelämästä (TEM raportti 2013/7: 26). Pelottava mahdollisuus on suomalaisen yhteiskunnan polarisoituminen uudistuskäyttöön menestyjiin ja taantuviin häviäjiin. Sukupolvelta toiselle periytyvä köyhyys ja syrjäytyminen eivät takaa kaikille tasaveroisia mahdollisuuksia elämään ja osallisuuteen. (Suonsivu 2011: 182-184.)

4.3. Välityömarkkinat osatyökykyisten ja vammaisten työllistäjänä

Osalle ihmisistä työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei ole helppoa tai edes mahdollista yksilölliset työllistymisen haasteet huomioiden. Näiden ihmisten työelämään osallistumisen edistämiseksi yhdeksi ratkaisuksi on nähty välityömarkkinat. Välityömarkkinat on varsin uusi termi, jolla ei ole vielä kaikkien sitä käyttävien hyväksymää vakiintunutta sisältöä. Työ- ja elinkeinohallinnossa välityömarkkinoilla tarkoitetaan työttömille tarjottavia määräaikaista työmahdollisuuksia joko palkkatuetussa työsuhteessa tai ilman työsuhdetta työmarkkinatoimenpiteinä. Välityömarkkinoiden työskentelymahdollisuudet sijoittuvat avointen työmarkkinoiden ja työttömyyden väliin (Suikkanen 2008: 10). Nykyiset välityömarkkinat muodostuvat kuntien, koulutusorganisaatioiden, säätiöiden, järjestöjen, yhdistysten, työpajojen ynnä muiden tuottamista ja järjestämistä palveluista (TEM raportti 2013/7: 9-10). Olennaisin ero välityömarkkinoilla tarjolla olevan työn ja normaalityömarkkinoilla tarjolla olevan palkkatuetun työn välillä on se, ettei välityömarkkinoiden työmahdollisuuksia olisi olemassa ilman yhteiskunnan taloudellista tukea. (STM raportti 2011/4: 18).

”Kyllä tää projektissa mukana olo vahvasti mun ajatusta että mä sinne avoimille työmarkkinoille haluan töihin.” H:1

”No se ainakin mulla on et en mie mihinkään vapaisiin pääsis eikä oteta --” H:5

Haastatteluissa työnhakijoiden ajatukset työelämään osallistumisesta vaihtelivat yksilöiden välillä. Projektissa mukana olon nähtiin vahvistaneen avoimille työmarkkinoille ja palkkasuhteeseen työllistymisen ajatusta. Joillekin itsenäisen työnhaun kautta avoimille työmarkkinoille työllistymisen mahdollisuudet näyttäytyivät olemattomina. Nämä henkilöt eivät uskoneet siihen, että kilpaileminen vapaista työpaikoista ja sitä kautta työllistyminen avoimille työmarkkinoille olisi osatyökykyiselle henkilölle mahdollista.

Välityömarkkinoiden pääasiallinen kohderyhmä ovat työmarkkinoilta syrjäytyneet henkilöt, joiden motivaatio, toimintakyky ja sosiaalinen selviytyminen ovat heikentyneet pitkäaikaisen työttömyyden seurauksena (Tupo 2 -työryhmän mietintö 2006: 30). Välityömarkkinoilla työtön työnhakija voi parantaa työelämävalmiuksiaan ja osaamistaan parantaakseen mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille. Välityömarkkinoiden syntyminen ja niiden tarve lähteekin pitkälti siitä, että tällaisessa tilanteessa välityömarkkinat voisi tarjota pysyväisluonteisen työmahdollisuuden (Suikkanen 2008: 11).

Välityömarkkinoiden lähestymistavassa voi nähdä ongelmallisena sen, että hallinnollinen lähestymistapa keskittyy palveluiden kehittämiseen suhteessa työttömien työnhakijoiden jopa yksilöllisiin haasteisiin. Välityömarkkinoita tulisi kehittää kohti mahdollisuuksia järjestävää ja avoimille työmarkkinoille siirtymiä tukevaa ajattelua. (Suikkanen 2008: 12.) Välityömarkkinoita ei pitäisi kehittää avoimista työmarkkinoista eriytyneenä palvelujärjestelmänä, joka pikemminkin vähentää ihmisten työelämään osallistumista ja osallisuutta kuin tukee heidän työhön sijoittumistaan. Työllistämistoiminnan tulisi tapahtua yhteistyössä työnantajien kanssa ja tähdätä toteuttamaan yksilötasolla laillista oikeutta työhön. (Suikkanen 2008: 25.)

Välityömarkkinatyön lisääminen ei kannata, jos pyrimme lisäämään nykyisen toiminnan määrää, koska siirtymät välityömarkkinoilta avoimelle sektorille ovat ohuita ja toiminta on lähes kokonaan julkisen rahoituksen varassa (TEM raportti 2013/7: 29). Yhteiskunnan rakenteiden näkökulmasta työttömyyden vähentämisessä ja syrjäytymisen ehkäisyssä keskitytään tällä hetkellä yksilön yhteiskuntaan integrointiin, eikä yhteiskunnan kehittämiseen sellaiseksi, joka voisi tarjota työtä jokaiselle kykyjään ja taitojaan vastaavasti (Luhtasela 2009: 16). Palkkatyön merkitys yksilölle on suurempi kuin vain toimeentuloa koskeva asia: sen on osa ihmisen identiteettiä ja roolia yhteiskunnan jäsenenä. Avoimilla työmarkkinoilla tehtävän palkallisen työn edistäminen ja

mahdollistaminen erilaisille ihmisille on heidän yhteiskuntaan osallistumisensa ja osallisuutensa edistämisen kannalta oleellista.

4.4. Kohti monimuotoisempaa työelämää

Avoimille työmarkkinoille työllistyminen on tutkielman kohderyhmän toiveena. Työnantajien ja työyhteisöjen asenteet sekä työelämän joustamattomuus ovat kuitenkin usein osaltaan työllistymisen esteenä. Yksi haastattelemani työnhakija esitti oman toiveensa työelämän muutoksen suunnasta:

”Et työllistettäis eri elämäntilanteessa olevia ihmisiä mahdollisimman paljon, just nimenomaan vammaisia ja maahanmuuttajia, musta se ois tosi tärkeää et erilaiset ihmiset pääsis töihin.” H:3

Tämän näkökulman myötä päädyin pohdiskelemaan yhdenvertaisen työelämän edellytyksiä. Muuttuva yhteiskunnallinen toimintaympäristö ja uudenlaiset työntekijäryhmät asettavat työelämässä vallitsevat institutionaaliset, sosiaaliset ja kulttuuriset raja-aidat uudelleen tarkastelun kohteiksi (Nieminen 2011: 12). Suomessa työuralla menestyminen vaikuttaa ratkaisevasti ihmisten taloudellisen ja sosiaalisen aseman muodostumiseen (Suonsivu 2011: 186). Työelämän muutoksessa niin kansallisen politiikan toimijat, työnantajat kuin työyhteisöt ja yksittäiset työntekijätkin joutuvat kukin tahollaan pohtimaan sitä, miten uudenlaiset työn tekemisen tavat ja erilaiset työntekijät asettuvat osaksi työyhteisöjen olemassa olevia sosiaalisia suhteita, käytäntöjä ja normeja (Nieminen 2011: 12).

Monimuotoisuuden edistämisen tavoitteena on lisätä vähemmistöjen osallisuutta työelämässä. (Alho – Viitamaa-Tervonen – Juuti 2007: 5.) Monimuotoisuus työelämässä on laaja käsite, jolla tarkoitetaan erilaisista työntekijöistä koostuvia työyhteisöjä sekä erilaisuuden muodostamaa kokonaisuutta työmarkkinoilla. Suomalaiset työyhteisöt ja yhteiskunta ovat lähtökohtaisesti monimuotoisia, mutta ennusteiden mukaan monimuotoisuus työpaikoilla tulee entisestään kasvamaan väestön ikääntymisen myötä. Ihmisten erilaisuus näkyy sukupuolen, iän, etnisen taustan, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden ja myös uskonnon perusteella. (Haapanen 2007: 4.) Edellä mainittuihin tekijöihin perustuva syrjintä on kielletty yhdenvertaisuuslaissa (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004 6 §). Yhdenvertaisuus työelämässä tarkoittaa kaikille yhtäläisiä

mahdollisuuksia kehittyä työssään, kouluttautua ja edetä urallaan, mutta ennen kaikkea se merkitsee työntekijöiden tasapuolista kohtelua.

Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus kietoutuvat tiiviisti yhteen. Samat oikeudet ja velvollisuudet ovat yhdenvertaisen työelämän edellytys. Työelämässä yhdenvertaisuus toteutuu oikeutena työhön ja toimeentuloon riippumatta ihonväristä, sukupuolesta, terveydentilasta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Myös uralla etenemisen ja koulutusmahdollisuuksien näkökulmasta edellä mainituista syistä ketään ei saa asettaa perusteetta huonompaan asemaan muihin verrattuna (Alho – Viitamaa-Tervonen – Juuti 2007: 8). Yhdenvertaisuuden perusedellytyksenä ja vähimmäisvaatimuksena on syrjimättömyys. Tiettyä ihmisryhmää kohtaan koetut ennakkoluulot ja stereotyyppit voivat kuitenkin leimata yksilön ryhmään kuulumisen perusteella ilman, että yksilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tai työkykyyn tutustutaan.

Vammaisten ihmisten, mielenterveyskuntoutujien tai muuten heikossa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden työllistymistä eivät vaikeuta pelkästään ryhmiä kohtaan koetut ennakkoluulot, vaan myös rakenteellinen epätasa-arvo. Tällä tarkoitetaan sitä, että monilla ryhmillä ei aina ole käytännössä mahdollisuutta kilpailla työmarkkinoilla tehokkaasti esimerkiksi vamman tai sairauden mukanaan tuoman työkyvyn aleneman vuoksi. Rakenteellisen epätasa-arvon purkaminen on vaikeaa, koska kyse on tutuiksi tulleista käytännöistä. (Alho – Viitamaa-Tervonen – Juuti 2007: 12-13.) Silta työhön -projektin koko toiminnan taustalla on ajatus sekä yksilöiden työllistymisen tukemisesta että asenteiden muokkaamisesta kohti yhdenvertaisia ja reiluja työmarkkinoita. Tähän pyritään työhönvalmennuksen ja työyhteisöjen kouluttamisen keinoin.

Yhteiskunnan ja työmarkkinoiden muutokset heijastuvat myös yritysten toimintaan. Asiakaskunnan ja saatavilla olevan työvoiman monimuotoistuminen vaikuttaa yhä enemmän myös pk-yritysten liiketoimintaan ja työyhteisöjen rakenteisiin. Ne yritykset ja yhteisöt, jotka tiedostavat sekä asiakkaidensa että oman henkilöstönsä monimuotoisuuden voivat saavuttaa merkittäviä kilpailuetuja. (TEM monimuotoisuusopas 2009/2: 7-8.) Eri tutkimusten mukaan vammaisista ja osatyökykyisistä henkilöistä löytyy merkittävä työvoimareservi, joka on Suomessa pääosin hyödyntämättä (STM raportti 2011/4: 8-9). Lähivuosina on työelämän muutosten hallinnan kannalta oleellista se, miten hyvin olemassa olevat voimavarat saadaan hyödynnettyä sekä miten työelämän eriyttäviä suuntauksia saadaan hallittua niin, että erot vahvemmassa ja heikommassa työmarkkina-asetmassa olevien kansalaisten välillä pysyvät kohtuullisina (Suonsivu 2011: 185).

5. SILTA TYÖHÖN -PROJEKTIN RYHMÄVALMENNUS

5.1. Työhönvalmennuksen tuella työelämään

Työhön kuntouttavaa ja työelämään valmentavaa toimintaa on Suomessa toteutettu eri muodoissa ja useilla nimillä jo useiden vuosikymmenten ajan. Näiden palveluiden tarkoituksena on edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevien tai sellaisiksi ajateltujen henkilöiden työllistymistä, työelämään sijoittumista ja siellä pysymistä. Tavoitteena on, että myös ne henkilöt, jotka ovat jääneet, jättäytyneet, jätetty tai jäämässä pois avointen työmarkkinoiden ansiotyöstä saisivat mahdollisuuden henkilökohtaiseen ja riittävään tukeen. (Pikkusaari 2012: 13.)

”Se työhönvalmennus on semmosta, millä sitä työelämään pääsyä voi edistää.” H:2

Projektissa mukana olleet työnhakijat näkivät työhönvalmennuksen merkityksen heidän kannaltaan nimenomaan työelämään pääsyä edistävänä toimintana. Silta työhön -projektissa (ESR, STM) toteutetun yksilöohjauksen ja ryhmävalmennuksen tavoite oli kokonaisuutena työelämä- ja työnhaku taitojen edistäminen sekä työllistymisen tukeminen avoimille työmarkkinoille. Ollikaisen (2008: 53) mukaan työhönvalmennuksella voidaan tarkoittaa melkein mitä tahansa vammaisille, osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille suunnattua toimintaa, jonka tavoitteet vaihtelevat hyvästä elämästä pysyvään työpaikkaan.

Työttömyyden pitkittyessä ja työnhaun ollessa vaikeaa ulkopuolisen tuen sekä kokemusten jakamisen tarve kasvaa. Projektin toteuttamassa ryhmämuotoisessa työhönvalmennuksessa korostetaan työnhakijan omia vahvuuksia ja onnistumisia työelämään pääsyn tukipilareina. Ryhmäpäivien osallistujat olivat osatyökykyisiä henkilöitä tai muuten vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia työnhakijoita. Heidän työelämään pääsytään helpottamiseksi suunniteltu ryhmävalmennus kytkettiin osaksi työkokeilua, joka kuuluu TE-palveluiden toimenpiteisiin. Työkokeilun tavoitteena on selvittää vaihtoehtoja ammatinvalinnalle tai tukea paluuta työmarkkinoille (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012 4 luvun 5 §).

Työhönvalmennusryhmät kokoontuivat kolme kertaa molemmilla paikkakunnilla, kuusi tuntia kerrallaan. Ryhmäläisten ikä- ja sukupuolijakauma sekä osallistujien työllistymisen haasteet vaihtelivat, mutta yhdistävänä päämääränä työnhakijoilla nähtiin olevan työelämään palaaminen tai sinne ensimmäistä kertaa pääseminen. Koulutuspäivien tavoitteena oli tukea ja vahvistaa

työnhakijan aktiivista roolia työn hakemisessa sekä lisätä tietoa työelämän pelisäännöistä ja työhyvinvoinnista. Valmennuksessa osallistujia kannustettiin pohtimaan omia vahvuuksia, työelämävalmiuksia ja ammatillisuutta. Ryhmäpäivät jakaantuivat kolmeen pääteemaan, joita olivat työnhaku, työelämävalmiudet ja työhyvinvointi. Ryhmässä käsiteltävät aihepiirien nähtiin olevan kohderyhmän tuentarpeiden kannalta merkityksellisiä. Ryhmäpäivissä teemoja käsiteltiin toiminnallisten menetelmien avulla yksilö, pari- ja ryhmätyöskentelyn muodossa.

5.2. Ryhmäpäivät osana Silta työhön -projektia

Työnhakijoille kesällä 2014 lähetetyssä lomakekyselyssä heitä pyydettiin kuvailemaan ryhmäpäivien ilmapiiriä ja muita ryhmäläisiä sekä valmiiden väittämien että avokysymyksen avulla. Lähes kaikki vastanneet työnhakijat olivat paikkakunnasta riippumatta kokeneet päässeensä hyvin ryhmään mukaan. Ainoastaan yksi vastaaja Kotkasta ei osannut arvioida oliko hän onnistunut pääsemään ryhmän jäseneksi, mutta hänkään ei kokenut kohdanneensa ongelmia ja piti kaikkia muita ryhmäläisiä mukavina. Hän kuvaili itseään hieman ”privaatiksi persoonaksi”, joka ei viihdy ryhmätilanteissa. Tähän liittyen hän koki myös itsestään muille kertomisen haastavaksi, vaikka osallistuikin vapaaehtoisesti kaikkiin kolmeen ryhmäpäivään. Yhdeksän kymmenestä vastaajasta oli siis kokenut olevansa osa ryhmää ja viihtyneensä päivissä. Yhtä moni vastaaja koki sitoutuneensa ryhmään ja siellä tehtäviin harjoituksiin. Vastaajista kuusi oli kokenut ryhmätilanteen jännittäväksi.

Lomakekyselyaineistossa molempien paikkakuntien ryhmiä kuvailtiin ”mallikkaaksi” ja ”hyväksi ryhmäksi” ja yksi vastaajista kuvaili ryhmäpäiviä ”tosi mukaviksi hetkiksi”. Myös syksyllä 2013 kerätyssä koulutuspalautteessa ryhmän yhteenkuuluvuutta keuhuttiin molemmilla paikkakunnilla. Lomakekyselyyn vastanneista kymmenestä työnhakijasta kahdeksan koki voineensa tuoda esiin omia mielipiteitään ryhmässä ja voineensa olla myös eri mieltä muiden kanssa. Hieman yli puolet vastaajista koki saaneensa muilta ryhmäläisiltä päivien aikana tukea ja ymmärrystä kertomiinsa työllistymisen haasteisiin. Ryhmäpäivien parhaana puolena avoimissa kysymyksissä nousi selvästi esiin mielipiteiden sekä kokemusten jakaminen työsaannin vaikeudesta. Ryhmäpäivissä uskallettiin olla myös eri mieltä, ja erityisesti Hyvinkäällä erilaisia mielipiteitä työhön ja työkokeiluun tuli päivien aikana esiin. Vaikka asioista oltiin välillä eri mieltä, ryhmähenki säilyi. Ryhmän ohjaajia kuvailtiin sopivan kannustaviksi ja aikaisempiin ryhmävalmennus kokemuksiin verrattuna Silta työhön -projektin lähestymistapaa keuhuttiin erilaiseksi.

”Mun mielestä tää oli hyvin järjestetty koulutus ja sitte tykkäsin aina tänne tulla ja tää (tila) muutenkin on sellanen viihtyisä ja vähän eri tavalla te piditti sitä koulutusta vähän eri teemoilla ja systeemeillä, tykkäsin tulla aina tänne.” H:2

Ryhmävalmennus koettiin koulutukseksi, johon oli mukava tulla. Tila ja päivien teemat erosivat aikaisemmista kokemuksista. Lähestymistapojen ja ”systeemien” erilaisuutena nähtiin erityisesti ryhmätehtävien ja toiminnallisten tehtävien tekeminen. Osa haastatelluista työnhakijoista ei ollut kokenut Silta työhön -projektin ryhmävalmennuksen aiheiden varsinaisesti edistäneet heidän työkokeilussa pärjäämistään tai työllistymismahdollisuuksiaan. Ryhmävalmennuksen merkitys osana projektia jakoi mielipiteitä. Kolme viidestä haastatellusta koki, että valmennuksesta saatu tieto oli jo tuttua, mutta kokemuksena ryhmään osallistuminen nähtiin positiivisena. Ryhmäpäivien merkitykseen vaikutti kokemus siitä, ettei läpi käydyistä aiheista oltu saatu konkreettisia ratkaisuja omiin työllistymisen haasteisiin.

”Mä sanoisin tota niin et välttämättä sillä ei ois kuitenkaan ollut niin suurta vaikutusta siihen projektissa mukana oloon, vaikka oli ryhmävalmennus ja vaikka täällä oli, mutta siis jossain määrin...mut sit jossain määrin taas siitä oli hyötyä et näki näitä muita mut silleen niinku konkreettisia ratkaisuja työllistymiseen täältä ei löytynyt. Enemmän semmosta yhteisten asioiden puimista.” H:1

Muut kaksi haastateltua sen sijaan kokivat valmennuksen itselleen tärkeäksi osaksi projektia, jota ilman koko projektin tarjoama tuki olisi jäänyt vajavaiseksi. Kokemusten jakaminen nähtiin ryhmäpäivien tärkeimpänä antina kaikissa eri aineistoissa ja myös niiden haastateltujen kohdalla, jotka eivät olleet saaneet ryhmävalmennuksesta varsinaista tiedollista tai konkreetista hyötyä työllistymiseensä. Kokemusten jakaminen muiden kanssa ja ”yhteisten asioiden puiminen” eli samassa elämäntilanteessa olevien kanssa työllistymisen haasteista puhuminen nähtiin tietoa merkityksellisemmäksi.

”No ilman ryhmää ois ehkä vähän sellanen tunne tullut et se ois jäänyt vähän tää homma vajavaiseksi, se kokemusten jakaminen ois jäänyt pois.” H:2

”Hyvä, että tällaisia järjestetään” KP 2013

”Te loitte semmosta uskoa meihin ja semmosta itsevarmuutta lisää.” H:2

Nämä haastatellut näkivät ryhmäpäivät oleellisena osana projektia, ja kokemusten jakamisen erityisen tärkeänä. Samassa työelämätilanteessa olevien henkilöiden kanssa puhuminen ja yhteiseksi koettujen asioiden läpikäyminen voidaan nähdä merkityksellisenä osallisuuden kokemuksen ja sitä kautta itsevarmuuden ja tulevaisuususkon kannalta. Se, että haastateltavat kokivat ryhmässä käytävän läpi yhteisiä asioita, kertoo hyvästä ryhmähengestä. Osallisuuden kokemuksen kannalta samaistuminen muihin ryhmäläisiin ja vertaistuen saaminen haastavassa elämäntilanteessa voidaan nähdä aineistossa merkittäväksi. Analysoin kokemusten jakamisen merkitystä vertaisten kanssa tarkemmin seuraavassa analyysiluvussa.

Kaikki haastateltavat kokivat voivansa suositella ryhmävalmennusta kokemuksena myös tutuilleen tai muille työttömille työnhakijoille. Kohderyhmäksi tunnistettiin työnhakijat, jotka tarvitsevat tukea työelämään paluuseen, motivaatioon ja sellaiset henkilöt, jotka tarvitsevat tukea arkeensa:

”No sellanen, joka on epävarma ja pitäis työllistyä työmarkkinoille ni sais tästä vähän tuntumaa ja motivaatiota lisää ja tietoa siitä et miten vois paremmin työllistyä. Kokemattomalle, epävarmemmalle työntekijälle, joka ei oo vielä päässyt työnsyrjästä kiinni se sellaselle mä suosittelisin näit koulutuksia. Sais lisää varmuutta ja potkua.” H:2

Projektin ja ryhmävalmennuksen tavoitteiden kannalta on oleellista, että mukana olleet työnhakijat tunnistivat valmennuksen avoimille työmarkkinoille suuntaavana eivätkä kuntoutuksena. Tuen tarjoaminen nimenomaan avoimille työmarkkinoille pääsyyn on ollut valmennuksen järjestämisen lähtökohtana. Ryhmävalmennuksen nähtiin sopivan henkilöille, jotka kipeimmin tarvitsevat tukea jatkotyöllistymiseen, ja jotka tarvitsevat hyviä neuvoja ja ohjeita, miten työmarkkinoilla pitää toimia.

”Mun kaltaisille ehkä jollein vielä vaikeemmalle et pitää olla vielä huonommassa asemassa ku mie – nii ja kumminkii semmosille mitkä on vielä vierastanut töitä mitä me puhutaan, jotka on semmosia mitkä oikein vierastaa töitä et on mieluummin kotona” H:5

Haastatellut näkivät nämä itseään huonommassa asemassa olevat työttömät nimenomaan henkilöiksi, joilla oli ongelmia motivaation kanssa sekä hyvin vähän työkokemusta. Ryhmävalmennuksen suosittelamista henkilöille, joiden työllistymisen haasteet ovat samankaltaisia tai vielä korostuneempia kuin haastateltujen omat haastekohdat voidaan pitää melko normaalina ajatusmallina. Vaikka oma tuentarve työllistymiseen tunnistetaan joltain osin, voidaan toisaalta

löytää myös työttömiä, joilla asiat ovat vielä huonommin. Ryhmävalmennuksen voidaan tästä kuitenkin tunnistaa jollain tasolla vastanneen motivaation ja työkokemuksen puutteen sekä epävarmuuden aiheuttamiin työelämän haastekohtiin.

5.3. Ryhmävalmennuksen aiheiden hyödynnettävyys työelämässä

Lomakekyselyllä kerätystä aineistosta vastaajat arvioivat työhönvalmennuksen aiheiden tärkeyttä oman jaksamisensa ja työkokeilussa tai työnhaussa onnistumisensa kannalta. ”En osaa sanoa” - vastauksia ei tähän kysymykseen tullut. Erittäin tärkeiksi aihepiireiksi vastaajat näkivät työnhaku asiakirjojen ja työhaastattelun läpi käymisen sekä työhyvinvoinnin. Työhyvinvointi osiossa näkökulmana oli työssä jaksaminen ja työn merkitys työnhakijoiden itsensä kannalta. Myös aihepiiri ”minä työntekijänä” koettiin erittäin tärkeäksi. Sen tavoitteena oli tunnistaa omia kykyjä ja vahvuuksia sekä käydä läpi onnistumisen kokemuksia työssä.

Taulukko 2: Ryhmävalmennuksen aiheet

(n=10)

Ryhmävalmennuksen aiheiden merkitys työkokeilussa tai työnhaussa onnistumiselle	Ei tärkeä	Jonkin verran tärkeä	Melko tärkeä	Erittäin tärkeä	En osaa sanoa
Työnhaku asiakirjat	1	2	2	5	0
Työelämän vaatimusten mukainen käytös	2	3	3	2	0
Minä työntekijänä	1	1	3	5	0
Työn sisältö ja työnantajien vaatimukset työntekijälle	0	1	5	4	0
Työhyvinvointi	1	1	2	6	0

Työelämän vaatimusten mukaisella käytöksellä kyselyssä tarkoitetaan esimerkiksi työajan noudattamista, pukeutumista, työyhteisön pelisääntöjä ja ammatillisuutta. Näiden asioiden läpi käyminen valmennuksessa on koettu yleisesti jonkin verran tärkeäksi. Ehkä tältä osin aikaisempi työkokemus ja erilaisissa valmennuksissa mukana olo vaikuttaa asioiden tuntumiseen jo tutulta ja mahdollisesti itsestään selviltä osalle työnhakijoista.

Vuoden 2013 koulutuspalautteen perusteella ryhmäpäivissä onnistuttiin lisäämään tietoa työkokeilusta ja työelämästä yleensä sekä tarjoamaan ideoita työnhakuun. Ryhmäpäivät myös lisäsivät työnhakuun tarvittavia voimavaroja:

”Antoi puhtia etsiä työtä” KP 2013

Myös keskustelu- ja vuorovaikutustaitojen koettiin lisääntyneen ryhmässä toimiessa. Suurin osa ryhmäpäiviin osallistuneista työnhakijoista koki kuitenkin ryhmävalmennuksen aiheet itselleen tutuiksi. Erityisesti taulukossa näkyvä työelämän vaatimusten mukainen käytös tai työelämävalmiudet koettiin aiheista vähiten tärkeäksi. Työelämävalmiuksien ja myös työnhaun kokeminen tutuksi selitettiin aikaisemmalla osallistumisella ryhmämuotoisiin työnhakuvalmennuksiin, saatuun yksilövalmennukseen sekä pitkällä työkokemuksella.

”Aika pitkälti oli tuttuja asioita. Olen myös aikaisemmin käynyt työnhakukurssin, joten kyseessä oli ehkä enemmänkin muistin virkistystä.” (KP 2013)

”Käytännössä näissä kaikissa eri valmennuksissa on ollut sama sisältö.” H:4

”Vähän liiankin tuttuja kun mulle on, mä oon niin pitkään ollut töissä.” H:5

Aikaisemmilla työnhakukursseilla, joihin vastaajat olivat osallistuneet, oli ollut pitkälti samanlaiset aihepiirit kuin Silta työhön -projektin ryhmäpäivissä. Näin ollen ryhmän tiedollinen anti koettiin tutuksi. Yhdellä vastanneista työnhakijoista edellisestä valmennuksesta oli kulunut vain puoli vuotta, joten aiheiden kokeminen tutuksi ei ole ihme. Hän koki kuitenkin tämän ryhmävalmennuksen olleen vapaamuotoisempi ja viihdyttävämpi sekä sisältäneen enemmän ryhmätyöskentelyä kuin aikaisemmat työhönvalmennukset.

Lomakekyselyssä mukana olleita työnhakijoita pyydettiin arvioimaan ryhmävalmennuksen ja työkokeilun aikana syksyllä 2013 tapahtuneita muutoksia voimavarojen, motivaation ja sosiaalisten suhteiden osalta. Kaikissa osioissa muutoksia koettiin tapahtuneen jonkin verran positiiviseen suuntaan. Suurimmaksi vaikuttajaksi Silta työhön -projektin ryhmävalmennuksen ja työkokeilujen aikana tapahtuneisiin muutoksiin koettiin hyvät ohjeet ja vinkit sekä rohkeuden kasvu ja kannustus, jota ryhmäpäivissä sai sekä muilta ryhmäläisiltä että ohjaajilta.

”Ihmissuhde ongelmat ja stressi, joka niistä tuli.” LK 2014

Kuitenkin yhden vastaajan kohdalla muutoksia parempaan ei ollut tapahtunut syksyille ajoittuneiden ihmissuhdeongelmien ja niistä aiheutuneen stressin vuoksi. Ryhmävalmennuksessa fokus on ollut työelämään suuntaavan tuen antamisessa, jolloin henkilökohtaisessa elämässä tai terveydessä tapahtuviin vastoinkäymisiin ei pystytty tarjoamaan ryhmässä tukea.

Toinen vastaaja oli pohtinut vuoden 2013 aikana tapahtuneita muutoksia sekä niihin vaikuttaneita asioita useammalta kannalta. Hän koki, että vaikka hän uskoi paremmin jaksamiseensa ja koki uusiin tilanteisiin menon entistä helpompana, muutosta tulevaisuuteen uskomisessa ei ollut tapahtunut. Hän selitti onnistumisen kokemusten puuttumisen vaikuttavan erityisesti motivaatioon ja itsen arvotukseen työntekijänä:

”Koen, että muutosta ei ole tapahtunut itsearvostuksessa tai tulevaisuuteen uskomisessa. Onnistumisen kokemusten puute vaikuttaa.” LK 2014

Onnistumisen kokemuksilla on erityinen merkitys toimijuuden kannalta. Ihmisen elämässään kokemat vastoin käymiset vaikuttavat itsetuntoon ja siihen, miten hän toimii vastaavissa tilanteissa jatkossa. Jos omatoiminen työnhaku ei ole tuottanut tulosta eikä projektin kautta järjestyneeseen työkokeilupaiikkaan työllistyminen ole onnistunut, voi usko työllistymiseen tulevaisuudessa horjua.

Ryhmävalmennuksen viimeisenä päivänä syksyllä 2013 kerätyssä koulutuspalautteessa valmennuksen hyväksi puoleksi tunnistettiin työelämään ja työnhakuun liittyvän tiedon lisääntyminen, vaikka vuotta myöhemmin ryhmävalmennuksen suurimmaksi hyödyksi tunnistettiin kokemusten jakaminen tiedollisen puolen sijaan. Tiedollinen puoli ei ehkä ollut työttömyyden kokemuksen kannalta yhtä merkittävä kuin mahdollisuus olla osa ryhmää ja jakaa työttömyyteen liittyviä tunteita vertaisten kanssa. Koulutuspalautteessa osa ilmaisi aiheiden tuttuuden ja kokemuksen ”vanhan kertauksesta”, mutta myös uutta opittiin kaikista kolmen koulutuspäivän teemoista. Uuden oppimiseen liittyvässä avoimessa kysymyksessä yhteensä 1/3 vastaajista oli tunnistanut tiedon lisääntyneen työelämätaitoihin ja työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä. Paikkakunnissa ei tässä suhteessa ollut eroa. Koulutuspalautteessa yksi vastaaja oli kiteyttänyt ryhmästä saaneensa uuden opin näin:

”Opin mitä on työhyvinvointi ja miten työelämässä toimitaan.” KP 2013

Teemahaastattelussa ryhmävalmennuksen aiheiden merkitystä pyrittiin vielä tarkentamaan, mutta haastatteluun osallistuneille yksittäisten aiheiden merkityksen muistelemisen oli haastavaa vuosi varsinaisen valmennuksen jälkeen. Kuitenkin myös teemahaastattelussa yksittäisistä aiheista hyödyllisimmäksi nousi työhyvinvointi, minkä voi kohderyhmän kohdalla nähdä melko odotettavana tuloksena. Osalla kohderyhmästä esiintyvät mielenterveyden ongelmat ovat monesti yhteydessä voimavarojen vähyyteen ja myös fyysiset rajoitteet altistavat työuupumukselle, jos työtehtäviä ja työaikaa ei ole mitoitettu oikein.

5.4. Työssä jaksamisen ja voimavarojen tukeminen

Kaikissa aineistoissa työhyvinvointi nousee ryhmävalmennuksen aihepiireistä merkittävimmäksi työkokeilussa onnistumista ajatellen. Työhyvinvointi osion tavoitteena oli selvittää osallistujille, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sekä opastaa heitä tunnistamaan mahdolliset työuupumuksen riskitekijät. Työhyvinvointia pyrittiin ryhmäpäivissä tarkastelemaan laaja-alaisesti työpaikkaan, työyhteisöön ja yksilöön itseensä liittyvinä tekijöinä. Koulutuspalautteessa (KP 2013) työnhakijat kertoivat oppineensa paljon uutta työhyvinvoinnista, työelämässä pärjäämisestä eri näkövinkkeleistä sekä saaneensa uusia ajatuksia, miten jaksaa työssä.

”Näkemyksellisyyttä ja voimia työelämään” LK 2014

”Rohkaisu, että itselläni on vielä jotain voimavaraa työnhakuun” LK 2014

Ryhmäpäivien hyötyä oman työllistymisen kannalta koettiin voimavarojen kasvamisen kautta. Sekä Kotkassa että Hyvinkäällä työnhakijat olivat saaneet ryhmäpäivistä rohkaisua ja voimavaroja työnhakuun ja työelämään yleensä. Voimavarojen puute on sekä toimijuutta että osallistumisen mahdollisuuksia selvästi rajoittava tekijä. Jos henkilön jaksaminen ei riitä aktiiviseen omatoimiseen työnhakuun, jää hän auttamatta avointen työmarkkinoiden ulkopuolelle. Työttömyyden pitkittyessä myös usko omatoimisen työnhaun onnistumiseen vähenee ja ulkopuolisen tuen tarve kasvaa.

Kohderyhmää ajatellen työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta huolehtiminen voidaan nähdä erittäin tärkeänä. Tuleva työpaikka tai työtehtävä voi vaatia uudenlaista ajanhallintaa ja voimavaroja

verrattuna työttömänä oloon. Teemahaastattelussa eräs työnhakija oli nähnyt ylipäänsä kohderyhmän työttömyyden syynä voimavarojen puutteen:

”--väliinputoajat, ne jotka ei jaksa.” H:1

Työelämästä ja yhteiskunnallisesta osallisuudesta jäävät sivuun ne ihmiset, jotka eivät omien voimavarojen vähyyden vuoksi jaksa kiireisen työelämän paineissa. Erityisesti avoimilla työmarkkinoilla työssä keskitytään tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen, joka voi asettaa osatyökykyiselle työntekijälle enemmän paineita kuin mihin hän pystyy vastaamaan.

”Se työhyvinvointi on mulle aika merkityksellinen aihe.” H:3

Työkokeilun onnistumisen ja myöhemmän työelämään kiinnittymisen kannalta on tärkeää opastaa pitkään työelämästä poissaolleita työnhakijoita tunnistamaan mahdolliset työuupumuksen riskitekijät. Haastatellut työnhakijat kokivat myös omista henkilökohtaisista syistä työhyvinvoinnista puhumisen tärkeäksi. Mielenkiintoisesti ja ehkä hieman yllättävästi työhyvinvointi oli koettu myös ryhmävalmennuksessa käsitellyistä aiheista vieraimmaksi, vaikka haastatellut olivat osallistuneet aikaisemminkin valmennukseen:

”Sitä työhyvinvointia on aika vähän käsitelty yleensäkin et en muista aikasemmin.”

H:4

Kesän 2014 lomakekyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan omissa voimavaroissa ja hyvinvoinnissa tapahtuneita muutoksia ympyröimällä itselleen sopivimmat vaihtoehdot valmiista väittämistä. Väittämiä olivat omiin kykyihin uskomisen, omien vahvuuksien tunnistaminen, itsen arvostus työntekijänä, onnistumisen tunteen kokeminen, jaksaminen sekä stressin sietokyky. Puolet vastaajista oli tunnistanut muutoksia kaikkien väittämien kohdalla. Suurin osa vastaajista arvioi kaikkien väittämien kohdalla tapahtuneen edes jonkin verran muutosta. Omien vahvuuksien tunnistamisessa lähes kaikki vastaajat olivat havainneet muutosta. Melko paljon tai paljon muutosta oli havaittu lisäksi itsen arvostuksessa työntekijänä, onnistumisen tunteen kokemuksissa sekä jaksamisessa.

Erityisen positiivisena voidaan nähdä muutokset onnistumisen tunteen kokemuksissa. Kokemukset ja tilanteet, joissa henkilön on mahdollista onnistua hyvin ja joista saadaan positiivista palautetta, lisäävät itseluottamusta ja antavat voimaantumisen kokemuksia.

”-- jos kehutaan ni se motivoi jatkamaan lisää työntekoa.” H:2

Epäonnistumisen ja riittämättömyyden tunteet lamaannuttavat, kun taas voimaantuminen ja itsetunnon kasvaminen voidaan nähdä kehityksenä kohti toimijuutta. Usko omaan kykyihin ja mahdollisuuksiin on kiinteästi yhteydessä aktivoitumiseen. Lähes puolet kyselyyn vastaajista oli tunnistanut melko paljon tai paljon muutosta onnistumisen tunteissa, minkä voidaan nähdä vaikuttaneen myös yhtä suuriin muutoksiin itsen arvostuksessa työntekijänä.

Taulukko 3: Voimavarat ja hyvinvointi

(n=10)

Muutokset voimavaroissa	En osaa sanoa	Ei muutosta	Jonkin verran muutosta	Melko paljon muutosta	Paljon muutosta
Stressin/ paineen sietokyky	1	3	4	1	1
Jaksaminen ja itsestä huolehtiminen	1	2	4	3	0
Onnistumisen tunteen kokeminen	0	1	5	2	2
Itsen arvostus työntekijänä	0	2	4	2	2
Omien vahvuuksien tunnistaminen	0	1	5	3	1
Omiin kykyihin uskomisen	2	0	6	1	1

”Ei muutoksia” vastauksia oli yhteensä 9 ja ”en osaa sanoa” vastauksia 4. Voimavarojen ja hyvinvoinnin kohdalla muutoksia oli kokenut edes jonkin verran noin puolet vastaajista. Neljä vastaajaa, jotka olivat johonkin väittämään ympäröineet ”ei muutosta” tai ”en osaa sanoa”, olivat kuitenkin vähintään yhden väittämän kohdalla myös tunnistaneet muutosta.

Haastatteluissa työssä jaksamista ja työhyvinvointia pohdittiin työmäärän ja työajan sekä oman olemassa olevan työkyvyn kautta. Työssä jaksaminen edellyttää sellaisia työtehtäviä, joita jaksaa tehdä ja joihin oman työkyvyn puitteissa pystyy. Muutaman haastateltavan kohdalla tämä tarkoittaisi osa-aikatyötä. Jos ajatellaan tuottavassa palkkatyössä työskentelyä normaalin kahdeksan tunnin mittaisia työpäiviä tehden, ei osa haastateltavista kokenut oman jaksamisensa riittävän

avoimille työmarkkinoille koskaan. Työkyvyttömyyseläkettä ei kuitenkaan nähty toivottavana vaihtoehtona, vaan toisaalta työelämässä olon nähtiin luovan päivään rytmiä ja sopiva työmäärä sekä mielekkäät työtehtävät voisivat nimenomaan lisätä voimavaroja.

”Mä koen et mä oon silleen tietyissä raameissa työkykyinen ja tietyissä raameissa työkyvytön, koska mä en pysty kaikkea työtä tekemään mut mä en todellakaan haluais työkyvyttömyyseläkkeelle näin nuorena.” H:3

Työkyvyttömyyseläkkeelle, täysin työvoiman ulkopuolelle ohjautuminen ei näyttäydy haastatelluille mielekkäänä vaihtoehtona, vaikka oma osatyökykyisyys tunnustetaan. Myös yhteiskunnallisen osallisuuden kannalta henkilön toteaminen työkyvyttömäksi on ongelmallista. Palkkatyöhön osallistuminen nähdään Suomessa erittäin tärkeänä ja sen kautta määritellään sekä osallisuutta että täysivaltaista kansalaisuutta. Voidaanko työkyvyttömyyseläke nähdä siis paikkana paitsi työvoiman ulkopuolella myös syrjäytymisenä täysivaltaisesta osallisuudesta?

”--mun oma työssä jaksaminen, riittääkö se? No se on kysymysmerkki, mut toivon että riittää.” H:1

Työelämän vaatimuksiin vastaamisen kannalta haastateltuja mietitytti erityisesti oman jaksamisen ja työkyvyn riittäminen. Työtehtävien ja työajan räätälöiminen sopivaksi sekä voimavarojen vahvistamiseen tuen ja tiedon tarjoamisen kautta voivat edistää työelämään osallistumisen mahdollisuuksia.

Ryhmäpäivien työhyvinvointi osuuden merkitys tunnustettiin työkokeilun lisäksi myös työnhaun kannalta ja se nähtiin tästä näkökulmasta tärkeänä osana ryhmäpäiviä. Työttömyyden pitkittyminen vaikuttaa voimavaroihin lannistavasti. Työnhaku, joka ei tuota minkäänlaisia tuloksia vähentää itseluottamusta ja turhauttaa.

”No totta kai aina välillä tulee semmonen itseluottamuksen puute et ei perhana soikoon tästä tuu mitään, meinaa mennä hermot vähän. Et se on mentävä vaikka läpi harmaan kiven, ei siinä muu auta. Pitää uskoa ja luottaa itseensä.” H:2

Haastatellut olivat kokeneet työttömyytensä aikana myös uskon menetystä koko työnhakua kohtaan. Toimijuuden kokemuksen kannalta itseluottamuksen ja tulevaisuususkon merkitys korostuu. Ne

haastatellut, jotka olivat edelleen työttömänä, korostivat kuitenkin olevansa edelleen motivoituneita työllistymään ja saaneensa ryhmäpäivistä lisää itsevarmuutta. Oleellista haastateltujen työelämätoimijuuden kannalta on, että heidän asenteensa omaa tilannettaan kohtaan oli aikaisemmista vastoinkäymisistä ja ”hermon menetyksistä” huolimatta edelleen positiivinen.

Haastatteluhetkellä työssä oleville työnhakijoille hyvällä työilmapiirillä koettiin olevan suuri merkitys. Työssä ollessa ja työkokeilun aikana työhyvinvointia ajateltiin työyhteisön näkökulmasta. Jos työpaikalla olisi ongelmia työilmapiirissä ja työyhteisön hyvinvoinnissa, vaikuttaisi se myös haastateltujen omaan jaksamiseen.

”No täytyy kyl sanoa et jos ei ois noin hyvä työilmapiiri niin ei siin välttämättä samalla tavalla jaksais.” H:4

Työhyvinvointi osion yhteydessä ryhmävalmennuksissa käytiin läpi myös työn merkitystä osallistuneille työnhakijoille. Työn merkityksen pohtiminen on tärkeää sekä työssä jaksamisen että motivaation kannalta. Miksi minä haluan töihin? Mikä työssä on minulle tärkeää? Erilaiset työn tekemisen tavat ja tavat suhtautua työhön vaikuttavat omaan työssä jaksamiseen, joten omakohtainen työn merkityksen pohtiminen on voimavarojen ja motivaation kannalta oleellista. Työhyvinvointi ei ole vain uupumuksen tai väsymyksen oireiden puuttumista, vaan myös positiivista suhtautumista työhön ja työn imua.

Ryhmävalmennuksessa työstä ja sen merkityksestä puhuttaessa tarkoitettiin nimenomaan palkkatyötä. Työn merkitys puhutti ryhmäpäivissä, ja sen pohdintaan liittyvät tehtävät sekä keskustelut olivat jääneet haastateltaville mieleen myös vertaisuuden kokemuksen kannalta.

”Meillähän oli se, että mitä arvostat eniten rahaa, työn rikkautta tai jotain tämmöstä ni siinähan me oltiin ryhmässä vähän eri mieltä et mikä on niinku tärkeetä. Mulle se työn viihtyvyys on se juttu, mutta rahaa pitää kyllä saada kanssa, että se on tullut lisäksi et ei enää viitti ilmatteeksi tehdä töitä, vaikka se ois vaatimatontakin työtä, mutta kyllä siitäkin pitäis palkka saada kuitenkin.” H:1

Haastatelluista suurin osa koki työssä itselleen merkityksellisimmäksi työn viihtyvyyden, mutta työkokeilujakson jälkeen myös palkan merkitys oli edelleen korostunut. Ryhmäpäivissä erilaisia mielipiteitä työn merkitykseen liittyen ilmaistiin keskusteluissa ja erityisesti osalla nuoremmista

työnhakijoista oli hyvin jyrkkä suhtautuminen palkattoman työn tekemiseen, jollaiseksi he työkokeilunkin kokivat. Työnteon mielekkyys riippuu yksilön osaamisen ja työn vaatimusten tasapainosta, yksilön terveydestä ja voimavaroista sekä yksilön asenteista, arvoista ja motivaatiosta (Suonsivu 2011: 184). Hyvinvointi ja elämässä pärjääminen edellyttävät, että ihminen pystyy toimimaan ja kokemaan tekemisensä mielekkäänä. Työn merkityksellisyys vaikuttaa aina myös työstä saatavaan tyydytykseen. Työn sisällöllä on olennainen merkitys siihen, miten mielekkääksi ja innostavaksi työntekijä työnsä kokee. Jos työ vastaa työntekijän omia sisäisiä mielenkiinnonkohteita, sopii arvoihin ja persoonallisuuteen, on helppoa olla sitoutunut työhönsä. (Viitala 2003: 135.)

Omien voimavarojen kannalta työn viihtyvyys ja työtehtävien mielekkyys nähtiin ensisijaisen tärkeiksi, mutta työkokeilu ja palkattoman työn tekeminen ovat kokonaisvaltaisen työelämäosallisuuden kannalta edelleen ongelmallisia. Vasta palkkatyössä työntekijä on kansalaisena maksamassa veroja palkastaan eikä elä yhteiskunnan tuen varassa tai hänellä on mahdollisuus toimia kuluttajana itse tienaanillaan varoilla. Yhdistettynä mielekkäät työtehtävät ja niistä palkan saaminen tunnustettiin työhön pääsyn ja työn teon motivaation lähteiksi.

5.5. Työnhakijoiden tunnistamat muutokset työllistymismotivaatiossa

Motivaatiossa on kysymys siitä, miten käyttäytyminen saa alkunsa, pysyy yllä ja lakkaa. Lisäksi tarkastellaan sitä, millä voimalla ja mihin suuntaan käyttäytyminen kohdistuu sekä miten sitkeästi käyttäytymistä ylläpidetään. Motivoitunut käyttäytyminen on aina päämäärähakuista ja tarkoituksen mukaista, joten motivaatiota voidaan pitää vahvana osana toimijuutta. (Juuti 2006: 37–38.) Motivaatio perustuu asenteille, arvoille ja elämänkatsomukselle ja työmotivaation tarkastelu nähdään merkittävänä tekijänä, kun pohditaan työllistämiseen tähtäävien palveluiden vaikuttavuutta (Viitala 2003: 135). Erityisesti pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden kohdalla motivoituminen työnhakuun mahdollisesti vuosien yrittämisen jälkeen voi olla haastavaa.

Taulukko 4: Työelämään paluu ja motivaatio

(n=10)

	En osaa sanoa	Ei muutosta	Jonkin verran muutosta	Melko paljon muutosta	Paljon muutosta
Muutokset työllistymismotivaatiossa					

Usko suunnitelmien toteutumiseen/tulevaisuuteen	3	1	4	2	0
Suunnitelmiin sitoutuminen	2	1	3	4	0
Tavoitteiden asettaminen	4	0	4	2	0
Tulevaisuuden suunnittelu	2	0	5	3	0
Motivaatio työnhakuun	3	1	2	3	1

”Tietysti tää pitkäaikainen työttömyys jonkin verran en mä nyt tiedä masentaako se mut aina välillä oon alakuloinen et toivoisin et ois jatkossa jotain työkuvioita kuitenkin kun mulla on koko ajan kova halu sinne työmarkkinoille.” H:3

Projektiin mukaan lähteneet työnhakijat olivat asettaneet tavoitteekseen työllistymisen avoimille työmarkkinoille. Mahdollisen työllistymisen näkökulmasta oman halun ja tavoitteiden asettamisen kautta ilmenevä motivaatio on ensisijaisen tärkeää. Työttömyyden pitkittyminen vaikuttaa kuitenkin haitallisesti sekä työnhakuun uudelleen motivoitumiseen että voimavaroihin ja elämänhallintaan.

Työelämään paluuta ja työllistymismotivaatiota tarkastellessa tapahtuneiden muutosten arviointi tuntui olevan hankalin pohdittava lomakekyselyyn vastanneille, sillä ”en osaa sanoa” vastauksia tuli motivaatioon liittyviin kysymyksiin huomattavasti enemmän kuin voimavaroja tai sosiaalisia tilanteita arvioitaessa. Väittäminä motivaatioon liittyvissä kysymyksissä oli motivaatio työnhakuun, tulevaisuuden suunnittelu, tavoitteiden asettaminen, suunnitelmiin sitoutuminen ja usko suunnitelmien toteutumiseen sekä tulevaisuuteen. Tässä kohdassa jonkin verran muutosta ja melko paljon muutosta vastauksia oli lähes saman verran. Ainoastaan yksi vastaaja oli kokenut paljon muutosta motivaatioon liittyvissä väittämissä. Hän oli kokenut löytäneensä projektissa mukana ollessaan uutta puhtia työnhakuun:

”Muutoksia on ollut eniten työn haun motivaation suhteen.” LK 2014

”Nyt pitäis motivoitua siihen työnhakuun kyllä –Mä tarviisin tota noin intoa enemmän, oon ehkä vähän silleen laiska mut mun pitäis saada ittestä vähän enemmän irti –”H:1

Työnhakuun motivoituminen ei ollut kuitenkaan yhtä vastaajaa lukuun ottamatta vastaajille itsestään selvää. Työnhakuun koettiin tarvittavan enemmän intoa ja motivaatiota. Yleisesti ottaen teemahaastatteluihin osallistuneet työnhakijat kokivat oman työllistymismotivaationsa korkeaksi,

vaikka omatoiminen työnhaku koettiin haastavaksi ja siihen kaivattiin edelleen lisää innostusta. Motivaation puutetta selittää se, työllistyminen koettiin vaikeaksi nykyisen työllisyystilanteen ja työpaikkojen vähyyden vuoksi.

”Niin, mieluummin mie olen töissä jos vaan mahdollista mut nyt tää tilanne täällä on vaan niin tällänen et ei sille mahda mitään mut et toiset ei halua tehdä töitä et ne on mieluummin kotona.” H:5

Osa haastatelluista oli myös tunnistanut suuriakin motivaatioeroja ryhmäläisten välillä ryhmäpäivien aikana. He kokivat, etteivät kaikki ryhmässä jakaneet heidän tavoitettaan työllistyä. Oman tilanteen haastavuus näyttäytyi enemmän ulkoisten syiden kuin työllistymismotivaation puutteen kautta.

Melko paljon muutosta työllistymiseen liittyviin suunnitelmiin sitoutumiseen oli tunnistanut lähes puolet vastaajista. Tämä on huomattavasti vähäisempi määrä vastaajia kuin ryhmävalmennukseen ja sen tehtäviin sitoutumista kokeneista työnhakijoista (9/10 vastaajaa). Silta työhön -projektissa ryhmävalmennukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, mutta työkokeilusta työnhakijat tekivät sopimukset TE-palveluiden ja työnantajan kanssa, jolloin esimerkiksi työkokeilun keskeytymisestä saattoi olla seuraamuksia. Lisäksi lomakekyselyyn vastattaessa kesällä 2014 projektin aikaiset suunnitelmat olivat jo muuttuneet, jos työkokeilupaikkaan työllistyminen ei ollut onnistunut. Tulevaisuuden suunnittelussa suurin osa vastaajista (8/10) oli tunnistanut edes jonkin verran muutosta.

Tavoitteiden asettamisen arvioinnin vaikeutta voidaan selittää oman työllisyystilanteen epävarmuudella. Lähes puolet vastaajista ei osannut sanoa oliko tavoitteiden asettamisessa tapahtunut muutosta syksyn 2013 aikana tai sen jälkeen. Jos työkokeilupaikkaan työllistyminen ei onnistunut projektin kautta, voi työelämätavoitteiden keksiminen uudelleen tuntua turhautavalta. Toimijuuden ja motivaation yhteys on selkeä. Päämäärät ja tavoitteiden asettaminen ovat keinoja ihmisen toiveiden täyttämiseksi, ne ohjaavat ja synnyttävät toimintaa. Jos ihminen ei voi saavuttaa ihannoimiaan ja arvostamiaan päämääriä, kuten työtä, hän turhautuu ja stressaantuu. (Juuti 2006: 39.) Motivaation puutteen työnhakuun pitkään työttömänä olleiden kohderyhmässä voidaan tunnistaa liittyvän nimenomaan kokemukseen omista toiminnan mahdollisuuksista. Jos työnhaku ei ole tuottanut toivottavaa tulosta, alkavat omat keinot, mahdollisuudet työllistyä ja toiminta sen saavuttamiseksi tuntua rajallisilta.

Lomakekyselyn avokysymyksessä yksi vastaajista halusi selittää ”en osaa sanoa” vastauksiaan motivaatioon liittyen. Hän oli kokenut motivaationsa työelämään olleen lähtökohtaisesti korkea, joten hän ei nähnyt valmennuksella olleen vaikutusta omalla kohdallaan:

”En ole koskaan ollut ’työn vieroksuja’, joten minulla ei ole ongelmia työntekoon motivoitumisen suhteen.” LK 2014

Työkokeilupaikan järjestyminen Silta työhön -projektin kautta koettiin yhtenä saavutettuna tavoitteena, joka edisti myös voimavarojen ja motivaation muutoksia. Yksi työnhakija koki hänen elämänsä vakiintuneen ja muuttuneen vuoden 2013 aikana paljon: hän työllistyi Silta työhön -projektin kautta järjestyneeseen työkokeilupaikkaansa, muutti omaan asuntoon ja elää parisuhteessa. Työkokeilun aikana motivaatiota nosti ajatus, että työkokeilupaikkaan voisi olla mahdollista työllistyä palkkatöihin:

”Kyl se motivoi jatkamaan siinä työkokeilussa, kun oli semmonen pienikin tuntuma et tänne vois päästä töihin” H:4

Valmennusryhmässä jaettujen kokemusten lisäksi myös Silta työhön -projektin työntekijöiden, jotka toimivat ryhmäohjaajina, tarjoamalla tuella oli tunnistettu olleen vaikutusta motivaatioon joidenkin ryhmävalmennukseen osallistuneiden työnhakijoiden kohdalla.

”Ystävälliset projektityöntekijät ja vuoropuhelu heidän kanssaan edistivät omaa jaksamista ja motivaatiota.” LK 2014

Halun ja motivaation työn tekoon nähtiin lähtevän itsestä, mutta ryhmäohjaajien koettiin kannustaneen sekä innostaneen osallistujia kohti työelämää. Työnhakijan omalla lähtökohtaisella motivaatiotasolla oli kuitenkin merkitystä siinä, miten vastaanottavaisia he olivat ulkopuoliselle kannustukselle. Myös tavoitteiden asettamisen ja tulevaisuus uskon kohdalla yksi työnhakija koki uskovansa valmennuksen jälkeen paremmin mahdollisuuksiinsa työllistyä avoimille työmarkkinoille.

”Joo lisäs se hyvinkin paljon motivaatiota ja sit uskoa et sinne avoimille työmarkkinoille kannattaa pyrkiä.” H:3

Ryhmävalmennuksen tarjoama kannustus avoimille työmarkkinoille pyrkimiseen voidaan nähdä henkilön toiminnan ohjauksen kannalta merkitykselliseksi. Jos työnhakijan usko omiin mahdollisuuksiinsa työllistyä avoimille työmarkkinoille on jo rajallinen, voi sinne pyrkimisessä epäonnistuminen edelleen lannistaa. Toiminnan kannalta uskon lisääntyminen on merkittävää: ihminen ei lähtökohtaisesti pyri hakemaan töitä, jos ei usko voivansa saavuttaa jotain toiminnallaan. Aktiivisen toimijan roolin kannalta kykyjen, uskon ja motivaation lisääminen voidaan nähdä ryhmävalmennuksen perimmäisenä tarkoituksena. Varsinaisesti työhönvalmennuksen aiheilla ja tai konkreettisilla tehtävillä ei nähty olleen motivaatioon yhtä suurta vaikutusta kuin ohjaajien ja muiden ryhmäläisten tarjoamalla kannustuksella. Näin ollen motivaatiotasoon vaikuttamisen kannalta ryhmävalmennus näyttäytyy yksilöohjausta tärkeämmäksi.

6. VERTAISTUKI TYÖHÖNVALMENNUSRYHMÄSSÄ

6.1. Vertaisuuden kokemus

Vertaisuus käsitteenä kuvaa sitä, että vertaisen osaaminen tai tieto perustuu omakohtaiseen kokemukseen jostakin erityisestä elämäntilanteesta, tässä tapauksessa työttömyydestä (Laimio – Karnell 2010: 16).

”Onhan se tietysti tärkeää et huomaa et on niitä muitakin, jotka vähän samalla tavalla ajattelee.” H:2

Yksilöllä on tarve vertailla omia ominaisuuksiaan, mielipiteitään ja kykyjään toisten vastaaviin, jotta hän saa tarkemman käsityksen myös omista ominaisuuksistaan (Salmivalli 1998: 24–26). Samalla tavalla ajattelevien ja samassa tilanteessa olevien työnhakijoiden kanssa keskustelemalla ei koe olevansa ainoa, jolla on ollut elämässä vastoinkäymisiä. Paikkakunnasta riippumatta ryhmäpäivistä kerätyissä kokemuksissa työnhakijat olivat kokeneet valmennuksessa hyväksi erityisesti ryhmän tarjoaman vertaistuen ja yhteisöllisyyden.

Usealla Silta työhön -projektin ryhmävalmennukseen osallistuneella työnhakijalla oli aikaisempaa kokemusta työnhakuvalmennusryhmistä. Työnhakuvalmennuksissa pääasiallisena tavoitteena on työnhaku- ja työelämätaitojen opettelu, mihin myös Silta työhön -projektin ryhmävalmennuksissa pyrittiin tarjoamaan välineitä. Vaikka ryhmävalmennuksessa vertaisuuden ajatus tunnistettiin ja kokemusten jakamisen koettiin olevan ryhmän suurinta antia, ei ryhmän ajatus sitä suunnitellessa ollut vertaistukiryhmänä toimiminen. Ryhmävalmennuksen vertaisuusnäkökulma tai kokemusten jakamisesta puhuminen vertaistukena on lähtöisin valmennukseen osallistuneilta työnhakijoilta, jotka syksyllä 2013 kerätyssä koulutuspalautteessa nimesivät vertaistuen yhdeksi ryhmän hyvistä puolista. Teemahaastattelussa työnhakijoita pyydettiin määrittelemään vertaistukea ja vertaisuutta heidän omasta näkökulmastaan tarkemmin.

”Siinä pystyy auttaa muita ihmisiä siitä tulee hyvä olo, jos pystyy niinku parantaa muitten oloa ja tämmöstä elämistä, ja sit itekin siitä tulee hyvä mieli.” H:1

Vertaistuki koettiin toista tukevaksi toiminnaksi, jossa kohdataan samassa tilanteessa olevia ihmisiä, mikä vähentää yksinäisyyden tunnetta. Ryhmässä yritetään päästä yhdessä elämässä

eteenpäin huonoista hetkistä huolimatta. Haastatteluissa näkökulmaksi nousi vahvasti myös muiden auttamisesta ja tukemisesta itselle tuleva hyvä olo. Toisten auttamisen koettiin mahdollistuvan vertaisryhmässä kokemuksia jakamalla.

Projektin kohdalla ryhmävalmennuksessa jaettiin kokemuksia nimenomaan työelämään liittyen sekä keskityttiin työnhakijoiden omiin vahvuuksiin ja kykyihin toiminnallisten menetelmien kautta.

”Tiesi et kuitenkin kaikki käytännössä samassa tilanteessa ja et jokaisella on käytännössä samat edessä.” H:4

”Kai me samalla viivalla suurin piirtein kaikki oltiin, sillä hetkellä ainakin.” H:5

Haastatteluissa vertaisuus näyttäytyi nimenomaan samassa tilanteessa olona. Mukaan tulleilla työnhakijoilla oli taustallaan eripituisia työttömyysjaksoja, mutta lähes kaikki olivat sillä hetkellä lähdössä työkokeiluun. Joillain tasolla he olivat työllistymisen ja työelämän kynnyksellä. Tieto siitä, että ryhmän muut osallistujat olivat samankaltaisessa tilanteessa kuin henkilö itse, helpotti myös ryhmään tuloa. Vertaisuudessa painottuu samankaltaisten kokemusten merkitys, joiden jakaminen muiden kanssa tukee jaksamista.

”No osittain oli ja osittain ei (vertaisia). Et siel oli mun mielestä jotenkin niin, et osa niistä ihmisistä oli samanhenkisiä mun kanssa mut sit osa oli vähän silleen... tietysti siellä oli niin eri ikäsi ihmisii ja sit eri lähtökohdistakin ni osa oli sit silleen ettei ehkä ihan löytynyt sitä vertaistukea mut kyllä silleen päällisin puolin tuntu et se oli ihan hyvä porukka.” H:3

Ryhmävalmennukseen osallistuneet kokivat ryhmässä olleen sekä samanhenkisiä että erilaisia ihmisiä, jolloin kaikkia muita ryhmäläisiä ei koettu vertaisiksi. Sekä Kotkan että Hyvinkään ryhmä oli muun muassa koulutus- ja työtaustoiltaan, elämäkokemukseltaan ja iältään heterogeeninen, minkä jotkut haastatelluista näkivät vaikututtavan vertaisuuden tunteeseen. Yhdistävänä tekijänä haastatteluissa nousi esiin työttömyys sekä projektissa mukana olo ja se, että kaikilla oli vielä työkokeilu edessä.

”Kyl se aika pitkälti et monesta paisto läpi et ne tarvii sen työpaikan tai silleen et elämää vähän järjestykseen et oikeesti pääsee normaaliin elämään kiinni” H:4

Normaaliin elämään kiinni pääsemisen tai elämässä eteenpäin pääsemisen nähtiin mahdollistuvan työllistymisen kautta. Ryhmäläiset tunnistivat toisistaan työttömyyden tuoman jonkinlaisen elämänhallinnan tai rytmin puutteen. Ryhmävalmennuksen hetkellä kaikkien nähtiin olleen suurin piirtein samalla viivalla. Elämässä eteenpäin pääsemistä kuvailtiin haastatteluissa myös työelämän pitkäjänteisyyden puutteena: ryhmäläisiltä puuttuu paikka, missä he haluavat ja voivat tehdä töitä.

”Ehkä se ikä ei oo siinä (vertaiseksi kokemisessa) se tärkein homma vaan se on se elämäkokemus, ehkä semmonen työssä motivointi, semmonen pitkäjänteisyys. Ehkä sen niinku huomaa että näillä henkilöillä ei ollut sellasta, et puuttuu tämmönen, niinku multakin puuttuu, niinku paikka missä haluaa tehdä työtä.” H:1

Ryhmien laajan ikä jakauman nähtiin jokin verran vaikuttaneen vertaisuuden tunteeseen, mutta erot elämäkokemuksessa ja työllistymismotivaatiossa sen sijaan tunnistettiin vertaisuuden kannalta oleellisiksi. Muutamit haastatellut työnhakijat nimesivät haastattelussa ryhmästä jonkun yhden henkilön, jonka kanssa he olivat kokeneet vahvempaa yhteenkuuluvuutta. Hyvinkään ryhmässä kahdella haastateltavalla tunne oli ollut molemmin puolinen, sillä he nimesivät oma-aloitteisesti toisensa. Tutkijana ja ryhmävalmennuksen ohjaajana tämä oli mielenkiintoinen huomio, sillä ryhmävalmennuksen aikana nämä kaksi henkilöä eivät olleet varsinaisesti istuneet lähellä toisiaan, tehneet ryhmätöitä yhdessä tai erityisesti keskustelleet keskenään. He kokivat vertaisuutta nimenomaan elämäkokemuksen ja samanlaisten työelämään liittyvien ajatusten ja arvojen sekä taustan kautta:

”Se yks kaveri, mikä tuolla päädyssä istui, ni mä koin häntä kohtaan semmosta yhtäläisyyttä. Samanlaisia ajatuksia meillä oli ja vähän samanlaiset taustatekijätkin”
H:2

Molempien paikkakuntien ryhmissä koettiin selkeitä eroja ryhmäläisten välillä erityisesti työkokemuksessa, erilaisissa mielipiteissä ja asenteissa työn merkityksestä itselle sekä motivaatiotasossa. Erityisen jyrkät tai negatiiviset mielipiteet työelämää kohtaan koettiin häiritseviksi. Lisäksi muiden ryhmäläisten matalampi motivaatiotaso työelämää kohtaan pistettiin merkille erityisesti Kotkan ryhmän kohdalla. Haastatteluihin osallistuneet työnhakijat kokivat lähtökohtaisesti oman motivaatiotasonsa korkeaksi verrattuna osaan muista ryhmävalmennukseen osallistuneista.

”Siel oli niin erilaisia ajatuksia siitä työllistymisestä et joitakin se kiinnosti ja sit jotkut ei ollut niin kovin kiinnostuneita kuitenkaan. Ihan selkeesti oli motivaatiossa eroa --” H:3

”Tuntu vähän et siellä ei kaikki ollut yhtä motivoituneita, et vaikka tää on tärkeätä ni ei kuitenkaan halunnut töihin.” H:5

Työllistymiseen ja työn merkitykseen liittyvät mielipide-erot koettiin molemmilla paikkakunnilla erityisesti ryhmähenkeä ja vertaisuuden tunnetta vähentävinä tekijöinä. Jos henkilö kokee projektissa mukana olon, työkokeiluun lähtemisen ja työelämään pyrkimisen itselleen tärkeäksi tavoitteeksi, voi muiden nihkeämpi suhtautuminen tai motivaationpuute vaikuttaa myös omaan tunteeseen tavoitteiden tärkeydestä tai uskosta niiden toteutumiseen. Motivaatiotason erot ovat merkittäviä tietysti myös henkilöiden työllistymismahdollisuuksien kannalta.

Silta työhön -projektin työhönvalmennusryhmän tarkoituksena oli toimia sekä tiedon että kokemusten jakamisen tilana projektissa mukana oleville työnhakijoille. Kokemusten jakamisen ja toiminnallisten tehtävien funktiona oli voimavarojen, motivaation ja sosiaalisten taitojen vahvistaminen tulevaa työkokeilua varten. Motivaatioon kannustamisen kohdalla voidaan pohtia, kuinka paljon toisten alhaisempi motivaatiotaso on vaikuttanut koko ryhmän toimintaan. Se ei kuitenkaan suoraan noussut aineistossa esiin ryhmän toimintaa tai valmennuksen onnistumista vähentäneenä asiana, vaan se oli vaikuttanut lähinnä kokemukseen vertaisuudesta. Vaikka muiden ryhmäläisten erilaiset asenteet ja mielipiteet tunnistettiin, ei niiden koettu kuitenkaan erityisesti haitanneen ryhmän toimintaa. Erilaiset mielipiteet oli nähty myös itseä kasvattavana kokemuksena:

”Sit tietenkin oli kiva huomata et erilaisetkin mielipiteet tavallaan muakin kasvatti ihmisenä et oli vertaistukea.” H:2

Kolmen tapaamiskerran aikana ei vielä syvempää ryhmäytymistä tai yhteiskokemusta päässyt muodostumaan, jotta esimerkiksi arkielämän vaikeuksista tai vamma- ja sairauspohjaisista työllistymisen haasteista olisi avoimesti keskusteltu.

”No onhan siinä semmosta, kun on vähän outoja ihmisiä ni ei sitä ihan kaikkea viiti sanoo kyllä suoraan ettei juttu leviä – ” H:1

Henkilökohtaisista ja usein arkaluontoisista asioista puhuminen edellyttää turvallista ja luotettavaa paikkaa, jota vastavuoroinen jakaminen edistää (Laimio – Karnell 2010: 18). Ryhmä olisi tarvinnut useampia tapaamiskertoja, jotta todellinen luottamuksellinen suhde ryhmän jäsenten välille olisi syntynyt. Lisäksi, vaikka lyhytkestoisissa ryhmäpäivissä siedettiin tunnistetut arvo- tai asenne-erot sekä erilaiset motivaation ja osallistumisen tasot olisivat nämä erot todennäköisesti vaikuttaneet pidemmän päälle ryhmien toimintaan.

Vertaisuudella on merkitystä myös osallisuuden kokemukselle. Muiden pitkään työelämästä poissaolleiden kanssa uskalletaan keskustella myös työttömyyden herättämistä negatiivisista tunteista. Samassa tilanteessa olevien henkilöiden kanssa omat kyvyt ja taidot sekä työllistymisen haasteet näyttäytyvät samankaltaisina. Oman työkyvyn näkeminen merkitykselliseksi voi vahvistaa tunnetta, että minusta on hyötyä ja minulla on tarjottavaa työelämässä, mikä parhaassa tapauksessa motivoi ja kannustaa työnhakua ja pyrkimystä kohti työtä.

6.2. Kokemusten jakaminen työelämään paluun tukena

Ryhmätyötaitojen oppiminen ja toisten näkemykset sekä ajatukset työstä tunnistettiin syksyllä 2013 kerätyssä koulutuspalautteessa ryhmävalmennuksen hyväksi puoliksi. Ajatukset kokemusten jakamisen merkityksestä eivät olleet muuttuneet muita aineistoja kerätessäni vuonna 2014, vaan kokemusten jakaminen nähtiin edelleen ryhmävalmennuksen suurimpana hyötynä niin lomakekyselyssä kuin haastatteluissakin. Lomakekyselyyn vastanneista kymmenestä työnhakijasta seitsemän koki ryhmävalmennuksessa jaettujen työllistymiseen ja työnhakuun liittyvien kokemusten olleen hyödyllisiä työkokeilussa tai työnhaussa yleensä.

”Ne (kokemukset) antavat näkemyksellisyyttä ja voimia työelämään, samalla tavalla ajattelevien kanssa kokee, ettei ollutkaan ainoa omine ajatuksineen” LK 2014

Kokemusten jakamisen merkitys on tunnistettavissa voimaantumisen ja osallisuuden kautta. Osallisuus näyttäytyy sekä yksilöllisyyden että yhteisöllisyyden samanaikaisena tunnistamisena, kokemuksena yhteenkuuluvuudesta samassa tilanteessa olevien henkilöiden kanssa. Omien ajatusten kertominen muille, vuorovaikutus samanlaisia työllistymisen haasteita kohdanneiden työnhakijoiden kanssa luovat ryhmän kesken tunnetta kuulumisesta ryhmään.

”Se kokemusten jakaminen aina antaa jotain semmosta energiaa lisää.” H:1

Kokemusten jakamisesta saatu hyöty on erityisesti voimaantumisessa sekä työnhakuun että työelämään ja vertaisuuden kokemuksessa. Samalla tavalla ajattelevien kanssa työnhakija kokee, ettei olekaan ainoa omien ajatustensa kanssa. Lisäenergia, voimaantuminen ja motivaatio kannustavat myös omien toimijuuden mahdollisuuksien tunnistamiseen ennen työkokeiluun menoa.

Kaksi vastaajaa Kotkasta eivät osanneet lomakekyselyssä sanoa oliko kokemusten jakamisesta ollut hyötyä työkokeilun kannalta ja yksi ei nähnyt itselleen kokemusten jakamista mitenkään merkityksellisenä, mutta tunnisti sen mahdollisesti joitakin työnhakijoita tukevan. Sen sijaan kaikki kyselyyn vastaajat Hyvinkäältä ja toki suurin osa Kotkan vastaajista olivat tunnistaneet kokemusten jakamisesta olleen heille hyötyä työkokeilun kannalta.

”No siinä oli tota se, että me keskusteltiin näistä just kuinka hankalaa se on saada töitä muistaakseni. Mä en ihan tarkkaan enää muista mistä me keskusteltiin mut tota se niistä kokemuksista mitä itellä niillä on ollut ni se on ehkä se juttu.” H:1

”Oli kiva havaita muitten mielipiteitä työn saannin vaikeudesta” LK 2014

Teemahaastatteluisissa ryhmävalmennuksessa käytyjen keskustelujen muistaminen oli enää haastavaa. Ryhmäpäivistä oli tässä vaiheessa kulunut jo lähes vuosi, joten haastatellut pohtivat asiaa itselleen jääneiden mielikuvien pohjalta. Työn saannin vaikeudesta ja siihen liittyvistä kokemuksista keskustelu muiden ryhmäläisten kanssa oli jäänyt selvimmin haastatelluille ja myös lomakekyselyyn vastanneille mieleen.

”Onhan niitä kohtalontovereita paljonkin, jotka ei oo työllistyneet, jopa paljon huonommassakin asemassa olevia kuin meikäläinen et se jollain tavalla on lohduttanut – on ollut ihan kannustavaakin, rakentavia keskusteluita.” H:2

Työttömyyden tunteiden ja työttömyyden syiden pohdinnassa ei ryhmäpäivissä menty kovin syvälle, mutta ”kohtalontovereidien” löytäminen toi lohtua ja kannustusta omaan tilanteeseen. Toisten kokemuksiin pystyttiin samaistumaan ja rakentavista keskusteluista saatiin energiaa, mikä osaltaan vaikutti yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden kokemukseen. Vertaisilta saatiin myös rohkaisua omien voimavarojen tunnistamiseen sekä uusia näkökulmia omaan tilanteeseen:

”Ehkä se et kun täällä oli se ryhmä ne muutkin ihmiset heidänkin kokemuksetkin on multa puuttuneet ja sain heiltä jotain muuta ajateltavaa itseäkin nähden.” H:2

Osallisuuden näkökulmasta kokemusten jakaminen lisää yhteisöllisyyttä ja tukee työnhakijoita heidän työttömyytensä aikana. Ryhmässä samaistuttiin henkilöihin, joilla oli samankaltaisia kokemuksia tai samankaltainen työttömyystausta, vaikka varsinaiset diagnoosit tai työttömyyden syyt eivät olleet ryhmässä keskustelun kohteena. Ryhmässä näkökulma pyrittiin pitämään jokaisen omien vahvuuksien ja taitojen vahvistamisessa.

”-- siihen mä voisin samaistua enemmän et hän kerto kuinka vaikeeta on ollut olla pitkän aikaa pois töistä” H:1

Pitkän työttömyyden mukanaan tuomat vaikeudet ja tunteet olivat helppo samaistumisen kohde ryhmässä. Kokemusten jakaminen vähentää ei-toivottua yksinäisyyden tunnetta ja avuttomuutta työttömyyden kaltaisessa elämäntilanteessa (Vahtivaara 2010: 22). Kokemus siitä, ettei ole ainut tässä yhteiskunnassa, joka ei ole onnistunut työllistymään vähentää koettua yksinäisyyttä ja omaan itseen kohdistuvia epäonnistumisen tunteita.

Yhteisöllisyyden ja voimaantumisen tunteen ohella ryhmävalmennuksessa käydyt keskustelut myös kannustivat työnhakuun ja konkreettisten vinkkien tai vastausten saaminen muilta työelämään liittyviin kysymyksiin nähtiin ryhmävalmennuksen punaisena lankana. Kokemusten kuuleminen sellaisista tilanteista, joita ei itsellä ole vielä tullut eteen, mutta jotka oleellisesti liittyvät työelämään, koettiin hyödyllisiksi työkokeilun kannalta. Haastateltavat näkivät saaneensa myös konkreettisia selviytymismalleja uusiin tilanteisiin, joita mahdollisesti työelämässä voi vielä omalle kohdalle tulla eteen. Lomakekyselyssä ryhmässä jaettujen kokemusten hyöty tunnistettiin erityisesti työhaastattelujen, työnhaun ja työyhteisössä selviytymisen kannalta sekä yleensä työkokeilussa pärjäämisen tukena. Ryhmävalmennuksessa saatuja neuvoja koettiin voivan hyödyntää myös tuen tarjoamisessa omille työttömänä oleville tutuille.

6.3. Vertaistoiminta ja sosiaaliset suhteet

Sosiaali- ja yhteiskuntatieteet tutkivat vertaistukiryhmiä yhteisöllisyyden näkökulmasta ja osana yhteiskunnallista keskustelua, esimerkiksi osallisuuden, vaikuttamisen ja voimaantumisen näkökulmista (Jyrkämä 2010: 26). Yksilön osallisuuden kokemuksen kannalta merkittäviä tekijöitä ovat luottamus omiin mahdollisuuksiin ja kykyihin sekä sosiaaliset suhteet ja luottamus muihin ihmisiin (Laimio – Karnell 2010: 10). Tässä tutkielmassa jatkan vertaistuen kytkemistä osallisuuteen ja aktiiviseen osallistumiseen ryhmäpäivissä koetun vertaisuuden ja kokemusten jakamisen hyvien puolien esiin nostamisella.

Puutteet sosiaalisissa suhteissa johtavat yksinäisyyden kokemuksiin. Sosiaalinen yksinäisyys on tulosta epäonnistuneeksi koetusta liittymisestä johonkin sosiaaliseen yhteisöön. Ihminen tarvitsee vertaisia ja hyväksyntää, yhteenkuuluvuutta toisten samankaltaisten ja samoin ajattelevien kanssa. (Tiikkainen 2011: 68.)

”Kyllä mä välillä oon yksinäinen.” H:3

Haastatellut työnhakijat olivat kokeneet yksinäisyyttä työttömyytensä aikana. Aikuisiällä ihmisten tärkeimmät yhteisöt ovat oman perheen ja ystävien lisäksi usein työkaverit, joiden kanssa vietämme suurimman osan päivästä. Työttömänä ollessa tämä merkittävä osa sosiaalista verkostoa puuttuu.

”No just se ettei tarvii koko ajan olla yksin. Et ehkä se ryhmäpäivien suurin anti oli se vertaistuki.” H:3

Ryhmäpäivät tarjosivat työttömyyden keskellä paikan, jossa mukana olleet pääsivät jakamaan omia ajatuksiaan muiden kanssa sekä keskustelemaan myös arkipäivän asioista. Keskustelu vertaisten, samassa tilanteessa olevien ihmisten, kanssa tunnistettiin merkittävimmäksi osaksi ryhmäpäiviä.

Yksinäisyys on subjektiivinen ja yleensä kielteinen kokemus. Haastateltavat olivat kokeneet yksinäisyyttä myös työnhaun ja työllistymisen ongelmatilanteissa. Osalla heistä käytössä oleva tukiverkko rajoittui viranomaisiin, kuten työvoimanpalvelukeskuksen tai TE-hallinnon virkailijaan sekä muutama lähimaiseen tässä haastavassa elämäntilanteessa.

”En mä silleen niinku sukulaisia nää eikä mulla oo kavereitakaan oikeestaan yhtään et semmosta se on yksinoloa.” H:1

Elämä koettiin pitkälti yksinolona. Osalla haastatelluista oli enemmän läheisiä perhesuhteita kuin toisilla, mutta kaikki olivat kokeneet yksinäisyyttä työttömyytensä aikana. Työttömyyden herättämistä tunteista tai ongelmista voitiin puhua parhaimmille kavereille tai parisuhteessa, mutta läheisiä kaverisuhteita koettiin olevan liian vähän eikä osa haastatelluista kokenut saavansa kannustusta työllistymiseen tai työnhakuun olemassa olevista sosiaalisista verkostoistaan.

Haastatteluissa esiin noussut yksinäisyyden kokemus yhdistettynä työttömyyteen liittyy vahvasti myös tunteeseen syrjäytymisestä. Työttömyyden koetaan luovan erilaisuutta suhteessa yhteiskuntaan ja tätä kautta synnyttävän yksinäisyyden tunnetta. Haastatteluun osallistuneista useampi koki huolta omasta tulevaisuudestaan ja työllistymismahdollisuuksistaan nimenomaan syrjäytymiskehityksen näkökulmasta. Yksinäisyyden yhteiskuntapoliittinen tarkastelu kytkeytyy luontevasti syrjäytymisestä käytävään keskusteluun (Saari 2010: 209).

Ryhmävalmennuksen kannalta on mielenkiintoista, että lomakekyselyyn vastanneista ja haastatteluun osallistuneista henkilöistä useat olivat kokeneet ja kokivat edelleen sosiaaliset tilanteet ja ryhmässä työskentelyn itselleen haastaviksi. Yksi vastaajista kertoi vältelleensä ryhmätilanteita kouluajoilta asti, sillä hänellä oli tausta koulukiusattuna. Myös pari muuta vastaajaa kokivat ryhmätilanteet ja muiden edessä puhumisen ahdistavina. Sosiaalisten taitojen puutetta tai ryhmätilanteiden välttelyä voidaan pitää yhä enemmän ryhmätyöskentelytaitoja korostavan työelämän ja työn haun kannalta erityisen ongelmallisena. Nykyajan liike-elämässä, jossa arvostetaan erityisesti tiimityöskentelyä, joustavuutta ja asiakaskeskeisyyttä, tunnetaidot nousevat yhä tärkeämpään asemaan työpaikoilla (Goleman 1999: 44–45).

Lomakekyselyaineistossa muutoksia sosiaalisissa tilanteissa käyttäytymisessä arvioitiin monivalintakysymyksiin uusiin tilanteisiin menon, ihmissuhteiden solmimisen, toisiin ihmisiin luottamisen, palautteen vastaanottamisen, palautteen antamisen ja ryhmätyötaitojen kautta. Erityisen positiivisena voidaan nähdä muutokset uusiin tilanteisiin menossa: uskallus lähteä uusiin tilanteisiin oli parantunut, mikä työllistymisen kannalta voi helpottaa esimerkiksi uuteen työpaikkaan menoa ja työhaastattelussa pärjäämistä.

Taulukko 4: Sosiaaliset taidot

(n=10)

Muutokset sosiaalisiin tilanteisiin menossa	En osaa sanoa	Ei muutosta	Jonkin verran muutosta	Melko paljon muutosta	Paljon muutosta
Ryhmätyötaidot	0	3	4	3	0
Palautteen antaminen	0	3	1	5	1
Palautteen vastaanottaminen	0	3	2	4	1
Luottamus toisiin ihmisiin	0	1	6	2	1
Ihmissuhteiden solmiminen	0	3	4	2	1
Uusiin tilanteisiin meno	0	2	6	0	2

Suurin osa vastaajista arvioi kaikkien väittämien kohdalla tapahtuneen edes jonkin verran muutosta (23 vastausta eri väittämiin). Melko paljon ja paljon muutosta huomattiin tapahtuneen erityisesti paremmissa taidoissa antaa ja vastaanottaa palautetta. Näissä molemmissa muutoksia tunnisti puolet vastaajista. Työelämän ja vuorovaikutussuhteiden näkökulmasta palautteen antamisen ja vastaanottamisen taidot voidaan nähdä erityisen tärkeitä. Ryhmäpäivissä käytyjen keskustelujen aikana ja myös kerätyssä koulutuspalautteessa erityisesti positiivisen palautteen saamisen koettiin molemmilla paikkakunnilla edistävän työssä viihtymistä, minkä lisäksi sen voidaan nähdä vaikuttavan itsetuntoon. Hyvän palautteen saamista toivottiin myös omasta työskentelystä työkokeilupailta:

”Ainakin, että työkokeilussa saisi hyvää palautetta” KP 2013

Ryhmätyötaidoissa työnhakijat olivat arvioineet tapahtuneen yllättävän vähän muutosta, ottaen huomioon ryhmäpäivien toiminnallisuuden. Teemahaastattelussa kehittämisehdotuksena yksi työnhakija toivoi työhönvalmennukseen vielä enemmän ryhmätöitä, sillä hänelle ne olivat erityisen mielekkäitä. Kaksi vastaajista koki erityisesti uskalluksensa lähteä uusiin tilanteisiin parantuneen, mikä työllistymisen kannalta voi helpottaa esimerkiksi uuteen työpaikkaan menoa ja työhaastattelussa pärjäämistä.

Yleisesti sosiaaliset taidot voidaan määritellä sosiaalisesti hyväksyttäväksi opituksi käyttäytymiseksi, joka luo edellytyksiä ihmisen rakentavaan vuorovaikutukseen toisten kanssa (Kauppila 2005: 125). Sosiaalisia taitoja voidaan pitää opittuina. Sosiaalisesti taitavaksi katsotaan

yksilön käyttäytyminen, joka konkreettisissa tilanteissa johtaa myönteisiin sosiaalisiin seuraamuksiin, kuten työhön pääsyyn tai työyhteisöön sopeutumiseen. (Salmivalli 2005: 79-80.) Tarvitsemme näitä taitoja sopeutuaksemme ryhmiin ja toimiessamme vertaisten kanssa. Kyse on siis positiivista vuorovaikutusta edistävästä käyttäytymisestä, joka usein johtaa hyväksytyksi tulemiseen vertaisryhmässä. (Salmivalli 1998: 19.)

Sosiaalisten taitojen vajavuudet ovat yhteydessä myös itsetuntoon ja itseluottamukseen (Kauppila 2005: 129). Huonot kokemukset lapsuudessa ja nuoruudessa, kuten koulukiusaaminen voivat aiheuttaa vetäytymistä ja ryhmätilanteiden välttelyä, jolloin sosiaaliset taidot voivat jäädä puutteellisiksi. Toisaalta tutkielman kohderyhmää ajatellen myös psykologiset ongelmat, kuten masennus, sosiaalinen ahdistus ja yksinäisyys voivat estää sosiaalisten taitojen kehittymistä varhaisvaiheessa (Kauppila 2005: 129).

”- - kai sitä on joutunut ihan opettelemaan siihen et olis sosiaalisempi et yritän sanoo et kun on ollut koulukiusattuna ni totta kai se vaikuttaa aika paljon, et nyt ei oo kovin sosiaalinen sitten ja se aika paljon vaikeuttaa työelämään siirtymistä et ku toi on tommonen hiljanen ja vähän erikoisen olonen ni ei me sitä voida ottaa töihin.” H:4

Työnhakijat itse kokivat sosiaalisten taitojen puutteen vaikuttavan omiin työllistymisen mahdollisuuksiinsa. Työhaastatteluissa hiljainen tai sosiaalisilta taidoiltaan ”erikoisempi” työnhakija ei tule valituksi. Projektin aikana ja myös tutkimushaastatteluissa useat työnhakijoista kertoivat aikaisemmista huonoista tai ahdistavista kokemuksista ryhmässä, koulukiusaamisesta tai ryhmä- ja esiintymistilanteiden välttelystä. Varhaiset kokemukset kiusaamisesta vaikuttavat olevan usein yhteydessä mielenterveysongelmiin, koulutuksen keskeytymiseen ja sosiaaliseen syrjäytymiseen nuoruudessa (Olsen – Tägtström 2013: 24). Vaikka ryhmätilanteita ei yleisesti ottaen koettu miellyttäväiksi, Silta työhön -projektin ryhmävalmennuksesta jäänyt kokemus oli osallistujille enimmäkseen positiivinen.

”No kyllä itelle jäi ainakin semmonen olo että oon ihan tyytyväinen et just se kun tosiaan ite ei ehkä ryhmätilanteessa osaa odottaa paljon taas sitten kun ei niissä... tai niitä enemmän tai vähemmän välttelee” H:4

”Se oli vähän outoo ku mä en oo oikein koskaan silleen tykännyt ryhmätöistä kouluajanakaan ni mie karsastin niitä silloin, tollasia, mut menihän se.” H:5

Haastateltavat kertoivat tulleen ryhmäpäiviin melko matalin odotuksin, koska eivät kokeneet ryhmässä toimimista itselleen mieluisana. Kuitenkin kokemus tästä työhönvalmennuksesta oli ollut hyvä ja siihen oltiin tyytyväisiä. Tähän voidaan nähdä vaikuttaneen myös se, että muiden ryhmäläisten koettiin olleen samassa tilanteessa kuin työnhakija itse. Kun muiden koetaan olevan ”samalla viivalla” ei muita ryhmäläisiä koeta yhtä helposti uhkaavina tai ahdistavina.

Koska työelämän ja työyhteisöjen toimintatavat ovat muuttuneet ryhmä- ja/tai tiimipohjaisiksi, yhdessä olemisen ja vuorovaikutuksen taidot ovat nousseet yhä suurempaan arvoon työtaitojen rinnalle. Työelämästä syrjäytymisvaarassa ovat erityisesti ne työnhakijat, jotka eivät tiedä, miten selviytyä sosiaalisissa verkoissa. Sosiaalisten taitojen ja työelämässä menestymisen välillä on selvä positiivinen suhde: hyvät taidot merkitsevät kykyä työskennellä ryhmä- ja tiimiyhteistyössä sekä kykyä ymmärtää ja eläytyä toisten työntekijöiden asemaan. (Kauppila 2005: 159.) Jotta näitä taitoja voitaisiin oppia, tarvitaan ryhmiä, joissa on mahdollista ilmaista omia mielipiteitään turvallisesti.

”No kyl siin on ollu vähän pakko opetella toiminaan ryhmässä” H:4

Parhaimmillaan ryhmäpäivät voivat toimia paikkana työelämän kannalta olennaisten sosiaalisten taitojen oppimiseen. Haastatellut työnhakijat olivat kokeneet sekä ryhmäpäivien että työkokeilun opettaneen toimimaan ryhmässä jopa ”vähän pakolla”. Työllistymisen kannalta on olennaista, että työnhakija kykenee työskentelemään muiden kanssa ja itsenäisesti, noudattamaan annettuja ohjeita sekä pyytämään ohjausta tarvittaessa. Näitä taitoja pyrittiin ryhmävalmennuksen aiheilla vahvistamaan.

Usealle projektissa mukana olleelle työnhakijalle erityisesti sosiaalisten tilanteiden vaikeus oli osoittautunut työllistymisen haasteeksi, esimerkiksi työhaastattelutilanteissa jännittämisenä. Monilla taustalla vaikuttivat aikaisemmat huonot kokemukset ryhmässä toimimisesta sekä mielenterveyden haasteet, kuten masennus, jolloin yhteys sosiaalisiin verkostoihin on usein vähäistä. Vähäiset sosiaaliset verkostot ja ystävyys suhteet vaikeuttavat myös työelämän kannalta oleellisten ryhmätaitojen harjoittelua, jolloin harjoittelumahdollisuuksien tarjoaminen ohjatun vertaisryhmän kautta on perusteltua. Mikko Aallon mukaan tarvitsemme ryhmiä, joissa virheistä ei sanktioida, vaan joissa ihmiset uskaltavat oppia ja esittää keskeneräisiäkin ideoita ilman pelkoa epäonnistumisesta. Turvallinen ryhmä tuottaa myös muuta hyvää kuin itseilmaisun vahvistumista,

se motivoi, rohkaisee omana itsenä olemista, lisää erilaisuuden sietokykyä ja hyödyntämistä. (Aalto 2002: 29.)

”Kohdataan niitä samassa tilanteessa olevia ihmisiä ja sitte yritetään yhdessä päästä elämässä eteenpäin vaikka ois huonoja hetkiä.” H:1

Työhönvalmennusryhmässä kuunnellaan toisia sekä jaetaan omia ajatuksia ja tunteita. Vertaisista muodostuva ryhmä voidaan kokea turvallisempana paikkana ilmaista omia tunteja ja ajatuksia työttömyydestä kuin esimerkiksi työyhteisö, jossa ollaan työkokeilussa. Samassa tilanteessa olevien kanssa vaikeudet koetaan jaettavina asioina, joista yritetään päästä yhdessä eteenpäin. Tuen saaminen työttömyyden aikana koettiin ylipäänsä tärkeäksi.

”Se on aika tärkeä juttu että saa tukea sitte, jos on vähän huonoja päiviä tai hyviä päiviä silleen et saa tukea. Sitä tukea voi tarjota kuka tahansa, ei se oo vaan semmonen yks henkilö.” H:1

Haastateltujen kokemuksen mukaan tukea työelämään liittyvissä kysymyksissä voi tarjota kuka vain. Tästä näkökulmasta vertaisuudella voidaan kuitenkin tunnistaa enemmän etuja kuin viranomaistaholta annetut ohjeet. Osallisuuden näkökulmasta tunne yhteenkuuluvuudesta on tärkeää.

”No kyl se korostuu et vaikka olis joku kaveripiirikin ni kyllä siinä työttömänä enemmän tuntee itteään yksinäiseksi ku silleen on vähän syrjässä et siinä on aina se... et hyvä et ne puuttuu tohon syrjäytymiseenkin mut siihe pitäis puuttua enemmän” H:4

Haastatellut kokivat työttömyyden hyvin vahvasti yhteiskunnasta syrjäyttäväksi tekijäksi. Vaikka työttömällä olisi kavereita tai muita sosiaalisia suhteita, työttömänä ollaan poikkeavassa tilassa suhteessa yhteiskuntaan. Tästä näkökulmasta vertaisuus näyttää erityisen tärkeänä: työnhakija on osallinen ryhmässä, jossa kaikki muut ovat samassa erilaisuuden tilassa suhteessa yhteiskuntaan. Työhönvalmennusryhmän perimmäinen tavoite osallisuuden näkökulmasta oli tukea työnhakijoiden itsetuntoa sekä työkokeilussa tarvittavia taitoja ja työyhteisöön sopeutumista. Lisäksi työttömyyden aikana koettuun yksinäisyyteen, mahdolliseen syrjäytymiskehitykseen ja työelämään liittyviin kysymyksiin vastaamiseen tarjottiin projektissa tätä kautta vertaistukea ja ohjausta.

Ryhmämuotoisen vertaistoiminnan keskeisiksi merkityksiksi voidaan tunnistaa kokemusten jakaminen ja vaihto, identiteetin selkiytyminen ja vahvistuminen, voimaantuminen, yhteisöllisyys ja ystävyys. Oman työntekijä identiteetin kehittyminen edellyttää vuorovaikutusta, eli yksilö tarvitsee toisia ihmisiä, ryhmää, jotta hänen kokemuksensa itsestä työnhakijana ja työntekijänä vahvistuisi. Tätä tutkielmaa varten kerätyssä aineistossa työnhakijat ovat tunnistaneeet omalla kohdallaan vastaavia merkityksiä projektin ryhmämuotoisesta työhönvalmennuksesta. (Seegercrantz 2009: 11.)

7. TYÖSSÄ – ITSENÄISENÄ TOIMIJANA YHTEISKUNNASSA

7.1. Työttömyyden tunteet ja työn merkitys

Työelämään kuuluminen on osa aktiivista kansalaisuutta ja ajateltua normaalia, mallitarinaa, jota tuotetaan puheessa mediassa, institutionaalisissa käytännöissä ja arjessa. Julkisessa puheessa työttömät lasketaan yleensä yhdeksi homogeeniseksi ryhmäksi, joka on päätenyt tähän yhteiskunnallisesti paheksuttavaan tilanteeseen omista lähtökohdistaan.

”Työttömyydestä puhutaan aika paljonkin mediassa. Ne ihmiset ei tajua sitä työttömyyden syvintä olemusta ni et leimataan ihmisiä et ne on laiskoja ja niitten pitä mennä töihin ja ettiä enemmän töitä ni ihmiset ei tajua sitä työttömyyttä mitä se on. Ei sitä niin vaan päästä töihin.” H:2

Haastatellut työnhakijat tunnistivat puheen laiskoista työttömistä, joiden työllistyminen on lähinnä kiinni omasta aktiivisuudesta työnhaun suhteen. Tällainen ulkoapäin tuotettu puhe voi tuntua sen kohteena olevista henkilöistä hyvin leimaavalta ja yhteiskunnallista erilaisuutta tuottavalta. Tutkielman kohderyhmässä työttömyys näyttäytyi suurimmalta osalta negatiivisessa valossa, mutta yksi haastateltava pohti työttömyyden kokemusta myös hieman toiselta kannalta.

”Työttömyys luo vähän semmosta epävarmaa tunnetta, ei oo jatkuvuutta. Mutta siitäkin voi löytää hyviäkin puolia mut sit pitää olla hyviä harrastuksia et saa päivän kulumaan. Ei se mikään maailmanlopun asia ole työttömyys. Jos siitä nyt jonkun hyvän asian voi löytää ni on se ehkä helpohkoa elämää, mut siihen ei saa tottua.” H:2

Työttömyys ei ole maailman lopun asia. Sen voi nähdä olevan jollain tavalla helpohkoa elämää, jos on mielekkäitä harrastuksia ajan kuluksi ja sen verran taloudellisia resursseja, että harrastaminen on mahdollista. Tähän helpohkoon elämään ei kuitenkaan haastatellun mukaan saa tottua, sillä yhteiskunnassa työhön osallistuminen on tärkeä osa yhteiskunnassa osallisena oloa. Työttömyys koetaan turvattomuutena ja elämän epävarmuutena sekä rahan puutteena. Haastatellut työnhakijat kokivat yhteiskunnallisen paineen kannustavan heitä kohti työelämää, mutta sinne pääsemisen edistämiseen saatu tuki ja omat taidot tai valmiudet eivät olleet riittäneet.

”Varsinaisesti mä koen olevani poikkeavassa tilassa, tilanteessa silleen just siitä työnteosta et pitäis jaksaa puurtaa töitä...et se on tota silleen vähän niinku yhteiskunnassa määritelty että se kuuluu tähän elämiseen käydä tekemässä töitä.” H:1

Työttömyys koettiin poikkeavana tai pysähtyneenä tilana suhteessa normaaliin, joka näkyi ulospäin lannistumisena, turvattomuuden tunteena ja epävarmuutena. Yhteiskunnallisen määrittelyn mukaan jokaisen yhteiskunnan jäsenen on käytävä töissä. Toimijuuden ytimeen kuuluu tunne omista kyvyistä ja osaamisesta. Toistuvat epäonnistumisen kokemukset työn haussa ja työelämään pääsyssä syventävät epävarmuuden kokemusta. Jos useampikaan yritys, esimerkiksi uudelleen kouluttautuminen tai tuettuihin toimenpiteisiin osallistuminen, ei auta työelämään kiinnittymisessä toimijuutta alkaa leimata tietynlainen eksyksissä olemisen kokemus. (Åkerblad 2011: 35.)

”Mä haluan töihin sen takia et mul olis päivisin joku rutiini et mä lähen jonnekin ja tuun jostakin etten mä vaan kaikkii päivii oo tääl kotona, mä tylsistyn ja sit jos ei mul moneen kuukauteen tai vuosiin oo mitään niin siin saattaa käydä niin et mä syrjäydyn ja sitä mä en todellakaan halua.” H:3

Päivärytmin ja rutiinin puuttuminen tuntuivat tylsistymisenä sekä tekemisen puutteena. Kohderyhmälle työttömyys oli näyttäytynyt erityisesti yksinäisyyden ja sosiaalisten suhteiden vähyyden kautta. Työttömyyden ja päivärytmin puuttumisen kuukausia tai jopa vuosia koettiin olevan elämää, joka johtaa syrjäytymiseen yhteiskunnasta ja sosiaalisista suhteista. Työn nähtiin tuovan mukanaan mahdollisuuksia laajentaa sosiaalisia verkostoja työyhteisön lisäksi monentasoisiiin sosiaalisiin suhteisiin harrastusten ja jopa parisuhteen löytymisen kautta. Työllistymisen nähtiin ratkaisuna ja mahdollistajana elämässä eteenpäin pääsemiseen. Työn merkityksen elämän jäsentämiselle sekä rytmin löytämiselle nähtiin olevan suuri. Haastateltavat kokivat työn mahdollistavan itsenäistymisen ja omaan asuntoon muuttamisen, parisuhteen ja perheen perustamisen.

”Puuttuu semmonen elämän rikkaus tai semmonen. Et ei oo perhettä ni ei oo semmosta niinkun ihmisenä kasvamista välttämättä oo ollut –” H:1

Työ voisi tuoda mukanaan perheen ja itsenäisemmän elämän sekä kasvamisen ihmisenä. Tulkitsen haastateltavan tarkoittavan tällä ihmisenä kasvamisella omaehtoista elämää, jossa hänellä olisi mahdollisuus elää täysivaltaisena yhteiskunnan jäsenenä ilman työttömyyden mukanaan tuomaa

epävarmuutta. Pitkittyneen työttömyyden mukanaan tuoma pysähtyneisyyden tila näyttäytyi keski-ikää lähestyvien haastateltavien kohdalla nimenomaan parisuhteen ja perhe-elämän puuttumisena sekä itsenäistymisen ja omasta elämästä vastuunkantamisen vaikeutena.

”Siinä vois tietenkkin toi oma itsenäistyminenkin kehittyä, oman asunnon hankkiminen, tämmönen lopullinen itsenäistyminen. Päätä auki enemmän ja sit tulis semmonen elämälle hyvä rytmi. Ja ehkä myöskin jatkuvuuden kannalta ni oikean naisenkin löytäminen. Semmonen ihan peruspaketti, että saatais jatkuvuutta elämälle ja semmosta turvallisuuden tunnetta, että on joku naisenkin, kaveri, joka tukee mua.”

H:2

Työelämään osallistuminen mahdollistaa yksilön itsemääräytyneisyyden ja vapauden toimia arjessa kuluttajana (Ollikainen 2008: 68). Kohderyhmässä oli useampia 25-45-vuotiaita henkilöitä, jotka projektiin tullessaan asuivat edelleen vanhempiensa kodissa. Haastateltujen ikä vaikutti toiveisiin ja kokemuksiin tässä kohtaa. Noin 40-vuotiaat haastateltavat kokivat työttömyyden jarruttaneen erityisesti itsenäistymistä ja parisuhteen löytämistä sekä oman perheen perustamista. Talouden näkökulmasta myös eläkkeen kertymisestä oltiin huolestuneita. Yhteiskunnallisten tukien varassa eläminen ja säännöllisten tulojen puute rajoittavat yksilön mahdollisuuksia oman tulevaisuuden suunnitteluun. Nuorempia haastateltavia huolestutti raha-asioissa harrastamattomuus ja siihen liittyvä sosiaalisten suhteiden vähyys sekä kokonaisuutena oma tulevaisuus. Pitkään jatkuvana työttömyys nähtiin riskinä lopulliseen työelämästä syrjäytymiseen.

”Ei se työttömyys syrjäytä mut kyl se mua, jos mä suoraan sanon, ni se mua huolestuttaa aika paljon. Kyl mä ymmärrän et on nuorisotyöttömyyttä ja kaiken ikäsiä ihmisiä on työttömänä hirveen paljon. Et tota ei se mua se työttömyys silleen syrjäytä mut kyllä se mua aika vahvasti huolestuttaa ja mietityttää mun tulevaisuus.” H:3

Tulevaisuudesta huolehtiminen ja omien työllistymismahdollisuuksien pohtiminen liittyivät tiiviisti huoleen yhteiskunnan ulkopuolisuudesta ja syrjäytymisestä. Työttömyyteen liittyä ajatus syrjäytymisestä ja vieraantumista. Työelämä pitää ihmisen kiinni yhteiskunnassa, mutta mitä pitempään työttömyys kestää, sitä enemmän yksilön uskotaan ajautuvan normaalin ulkopuolelle (Ollikainen 2008: 68.) Syrjäytyminen aktiivisesta työelämästä jättää helposti ihmiset monin muinkin tavoin osattomiksi (Suonsivu 2011: 186).

”Työttömyys on vähän semmonen pysähtynyt tila, sitte vähän niinku sulkeutuu tän yhteiskunnan ulkopuolelle.” H:1

Työttömyyden luomat vierauden ja ulkopuolisuuden tunteet voivat olla hyvinkin kipeitä. Tilanne, jossa ei ole tietoa seuraavasta työ- tai koulutuspaikasta, seuraavasta toimeentulon lähteestä tai siitä, mikä toiminta parantaisi työllistymismahdollisuuksia, koetaan turvattomaksi.

”Kyllä mä silleen et normaalia elämää on se et oon töissä ja on jotain harrastusten tynkää ja sosiaalisia suhteita jonkin verran sen oman parisuhteen lisäksi.” H:4

Normaaliksi elämäksi haasteltavat määrittivät työssä käynnin, harrastukset, parisuhteen sekä muut sosiaaliset verkostot esimerkiksi kaverisuhteet. Haasteltavista projektin kautta työkokeilupaiikkaansa työllistyneet henkilöt kokivat nyt jollain tasolla elävänsä tällaista normaalia elämää.

Suomalainen työkuulttuuri muovaa myös ihmiskäsitystä, sitä millaisena näemme työttömät ihmiset ryhmänä tai millaisia ominaisuuksia liitämme työntekijään. Tätä kautta työ vaikuttaa voimakkaasti yksilön koko elämään, terveyteen ja hyvinvointiin. Toisaalta taas työttömyys leimaa ihmistä negatiivisesti ja vaikuttaa muun muassa itsetuntoon ja identiteettiin sekä näkemykseen omasta roolista yhteiskunnassa. Mukana olleet työnhakijat halusivat mukaan työelämään, koska kokivat sen tuovan mukanaan myös tuntemuksen yhteiskuntakelpoisuudesta.

7.2. Koetut työllistymishaasteet

Yleisesti erilaiset työllistymisen esteet voivat kasaantua ja näin aiheuttaa haasteita pysyvälle työelämään kiinnittymiselle. Haastatellut työnhakijat näkivät ensisijaisesti työnhaun epäonnistumisen ja työkokemuksen puutteen suurimpina työllistymisen haasteinaan. Pitkän ja tuloksettomana yrittämisen jälkeen työnhakuun motivoituminen on vaikeaa.

”No mä en oo täytyy rehellisesti sanoo etten oo hirveesti noita työkkärin kautta seurannut niitä viime aikoina -- en mä oo päässyt ees haastatteluihin et sielt tulee vaan että kiitos osallistumisesta et tällä kertaa teitä ei valittu että älkää lannistuko vaan yrittäkää uudestaan.” H:1

Työnhaku on monivaiheinen tapahtuma. Ensin on löydettävä itselle sopivat työpaikat, tehtävä hyvä ja erottuva hakemus, jonka jälkeen työnhakija pääsee mahdollisesti esittelemään itseään henkilökohtaisemmin haastattelussa. Jos työnhaussa ei koskaan pääse hakemuksen lähettämistä pidemmälle, ei välttämättä myöskään saa perusteluja sille, miksi ei ole tullut valituksi. Haastatelluista työnhakijoista hyvin harvalla omatoiminen työnhaku oli tuottanut tulosta, jolloin projektin kautta tarjoutunut mahdollisuus työhaastatteluun ja sitä kautta työkokeiluun nähtiin osaltaan jo saavutettuna tavoitteena.

”Nii en mie silleen ku en mie pystykään kaikkee tekemään et mä oon aina antanut vapaat kädet et ne sieltä työkkäristä tai kuntoutusyksikön kautta ettii.” H:5

Kaikille mukana olleille työnhakijoille omatoiminen työnhaku ei ole ollut mahdollista puutteellisten atk-taitojen tai vammasta tai rajoitteesta johtuvan toimintakyvyn vuoksi. Tällöin työpaikkojen löytämisessä ja työllistymisessä ollaan TE-palveluiden tai muun ulkopuolisen tahon varassa. Useat haastatelluista kokivat työnantajien palkkaavan ihmisiä, joilla työkokemusta jo on. Tällöin työkokemuksen kartuttaminen on vaikeaa. Työttömyyden pitkittyessä ja iän myötä kokemuksen puute korostuu työllistymisen esteenä.

”Ehkä mulla on vähän liian korkeet tavoitteet silleen mun koulutuksen kautta, mulla ei koulutuksen jälkeen oo ollu töitä niinku heti sen perään ni vaikee sitä on sit saada enää vaativia töitäkään että se on se probleema” H:1

Suoraan koulusta työllistyminen on vaikeaa, mutta sen katsottiin olevan paras reitti nopeaan kiinnittymiseen työmarkkinoille. Toisaalta osatyökykyisyyden tai vammaisen työnhakijan kohdalla sopivien työtehtävien löytäminen on erityisen haasteellista työpaikkailmoituksissa työntekijälle asetettavien vaatimusten vuoksi. Näin ammatillisen koulutuksen jälkeen ei edes löydetä työtehtäviä, joihin hakeminen koettaisiin mahdollista ja joissa kartuttaa työkokemusta.

”-- et mä oikeestaan arvasin jo silloin ku mä valmistuin et se mun työllistyminen tulee olemaan hyvin haasteellista.” H:3

Suomessa työpaikkojen alueellinen tarjonta, alakohtainen kysyntä sekä työnantajien halu työllistää osatyökykyisiä ja vammaisia ihmisiä voidaan tunnistaa ulkoisiksi työllistymisen haasteiksi. Omien työllistymisen haasteiden arviointi ja omien puutteiden tunnistaminen on vaikeaa kelle tahansa.

Ihmiset pyrkivät selittämään pettymyksen, epäonnistumisen ja häpeän tunteen aiheuttamia asioita järkeenkäyvillä teoreettisilla tosiseikoilla sekä yleistämään ongelmia (Kauppila 2005: 30).

Työllistymisen epäonnistuminen ja työttömyyden pitkittyminen koetaan leimaavaksi, epäonnistumiseksi, johon syiden etsiminen omien kykyjen ja taitojen sijaan työelämän rakenteista tai työttömien määrästä on helpompaa. Työllistymisenhaasteiden kokeminen ulkoistettuna on inhimillinen piirre, mutta haastatellut työnhakijat pohtivat realistisesti työelämän asettamien esteiden ohella myös omiin kykyihin ja omaan motivaatioonsa liittyviä haastekohtia. Toimijuuden mahdollisuuksien ja rajoitusten näkökulmasta nämä molemmat puolet, sisäiset kyvyt ja ominaisuudet sekä ulkoiset työelämän rakenteet, vaikeuttavat kohderyhmän työllistymistä. Aktiivisuus työnhaussa sekä työkokemuksen puute vaikuttavat olennaisesti työllistymismahdollisuuksiin, mutta merkittäviä työttömyyden pitkittymisen taustatekijöitä ovat osatyökykyisille ja vammaisille sopivien palkallisten työtehtävien ja osa-aikatöiden vähyys.

7.3. Työkokeilu reittinä työelämään

Kun työllistyminen omin avuin avoimille työmarkkinoille ei ole onnistunut tai se koetaan erityisen haasteelliseksi, päädytään yleensä TE-palveluiden kautta erilaisten tukevien toimenpiteiden piiriin. Aktiivisen työvoimapolitiikan, kuten työkokeiluiden, tavoitteena on passiivisen työttömyysturvan sijaan tarjota työttömille vaihtoehtoja, jotka lopulta johtaisivat avoimille työmarkkinoille työllistymiseen (TEM raportti 2013/7: 28). Aktiivisiin palveluihin luetaan palkkatuilla työllistetyt, työ- ja koulutuskokeilussa olevat, vuorotteluvapaatyöpaikkaan työllistetyt, työvoimakoulutuksessa olevat, valmennuksissa olevat, työttömyysetuudella omaehtoisesti opiskelevat sekä kuntouttavassa työtoiminnassa olevat. Aktiivisen työvoimapolitiikan palveluilla pyritään estämään työmarkkinoilta syrjäytymistä ja alentamaan rakenteellista työttömyyttä erityisesti pitkäaikaistyöttömien kohdalla (SVT: Työnvälitystilasto: TEM verkkojulkaisu). 2000-luvulla työllisyyden edistämisen pääpaino on ollut nimenomaan aktiivisten toimenpiteiden lisäämisessä passiivisten rahamääräisten etuuksien sijaan (Niemi 2013: 29).

”On joo, se työkokeilu mulle ihan sopiva reitti työelämään. Mut ehkä pitäis kokea enemmän sellasia onnistumisen tilanteita ja saada vähän rohkeutta lisää ja kokemusta lisää ni sitä kautta sais sit hyvän työpaikan.” H:2

Yleisesti ottaen haastateltavat kokivat työkokeilun hyvänä reittinä työelämään, kunhan työnantajalla olisi todellinen tarve ja halu myös jakson jälkeen työllistää työnhakija palkallisiin töihin. Omatoimisen työnhaun onnistumiseen kaivattiin enemmän onnistumisen kokemuksia työelämässä, jotta rohkeus ja työkokemus karttuisivat. Näitä hyviä kokemuksia myös työkokeilujaksot voisivat kartuttaa.

Viittasin analyysissä jo aikaisemmin työnhakijoiden kokemukseen työn merkityksestä ja sen vaikutuksista motivaatioon sekä työssä jaksamiseen. Viihtyisä työilmapiiri, mielekkäät työtehtävät ja palkka koettiin työssä merkityksellisiksi tekijöiksi, minkä lisäksi työn kautta saavutettava tunne yhteiskuntakelpoisuudesta ja osallisuudesta kannustavat pyrkimään työelämään. Tämän tutkielman kannalta mukana olleiden työnhakijoiden kokemukset työkokeilusta reittinä työelämään sekä ryhmävalmennuksen siihen tarjoamasta tuesta ovat oleellisia. Työkokeilupaikan järjestämistä mukana olleille työnhakijoille pidettiin haastatteluissa projektin tärkeimpänä toimena työllistymisen edistämiseksi. Työllistyminen palkkatöihin oli tavoitteena suurimmalla osalla projektiin mukaan lähteneistä työnhakijoista, mutta yksilöllisistä haasteista johtuen työelämään pääsy tai sinne kiinnittyminen ei ollut onnistunut. Erilaisiin TE-palveluiden aktiivitoimenpiteisiin ja valmennuksiin osallistumisesta monilla työnhakijoilla oli aikaisempaa kokemusta: ne tuntuivat olevan ensisijaisesti tarjottu vaihtoehto.

”Mua harmittaa se et pitää aina jatkuvasti mennä johonkin uuteen työhönvalmennukseen ku mä olisin ajat sitten halunnut päästä palkkatukitöihin mutku ei vaan pääse mihinkään. Elämä on uuden oppimista aina välillä mut kylhän nyt ois kiva noiden työhönvalmennusten jälkeen oikeen työllistyäkin.” H:2

Silta työhön -projektiin osallistuneet työnhakijat ovat niin sanottua työllistymiseensä erityistä tukea tarvitsevaa ryhmää, jolle myös TE-palveluiden aktiivisia palveluita on tarjottu työllistymisen edistämiseksi. Suoraan avoimille työmarkkinoille työllistymiseen tukevia vaihtoehtoja kaivattiin erityisesti silloin, kun taustalla oli tunne TE-palveluiden kuntouttavien ja valmentavien palveluiden tuttuudesta ja jo erilaisten toimenpiteiden läpi käymisestä. Osatyökykyisten ja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden kohdalla puhutaan työttömyyden ”pyörövi-
ilmiöstä” eli palvelusta ja toimenpiteestä sekä valmennuksista toiseen siirtymisestä ilman avoimille työmarkkinoille kiinnittymistä. Työvoimapolitiittisten toimien piirissä on ihmisiä, jotka palaavat lukuisten toimien jälkeen aina uudelleen työttömäksi työnhakijaksi (TEM raportti 2013/7: 46). Työelämän näkökulmasta ei-toivotut henkilöt muodostavat työttömien työnhakijoiden ryhmän

sisälle marginaalin, jolle työllistyminen on erityisen haastavaa. Työllistymistä tukevat palvelut ottavat osatyökykyiset ja vammaiset henkilöt periaatteessa sisään, mutta konkreettiset toimenpiteet tämän ryhmän työllistymiseksi ovat näennäisiä. (Ollikainen 2008: 67.)

Kohderyhmässä pidempään työttömänä olleet työnhakijat olivat monesti henkilöitä, joille tällainen eri palveluiden välillä seilaaminen oli tuttua ilman todellista pidempää kiinnittymistä avoimille työmarkkinoille palkkatyöhön. Heille oli tuttua esimerkiksi palkkatuetusta työstä takaisin kuntoutukseen siirtyminen ilman varsinaista työkyvyn tai olosuhteiden muutosta.

”No silleen täs oli eri tavalla, ku kaikissa noissa, tommoset työnhakuvalmennukset, ni niissähän ei toteuteta sitä, että hankitaan niinkun työkokeilupaiikka ja harvoin pääsee käymään läpi sitä työkokeilua et mikä siinä on hyvää, mikä huonoa ja tällästä.” H:4

Silta työhön -projektin ryhmävalmennuksen kannalta sen kytkeytyminen työkokeiluun nähtiin oleellisena ja harvemmin toteutuvana asiana. Myös työkokeilun kannalta koettiin uutena asiana se, että työnhakijoilla oli mahdollisuus käydä läpi työkokeilussa esiin nousevia kysymyksiä ja kokemuksia.

Eläminen epävakassa työmarkkinatilanteessa liittyy tietynlaiseen haavoittuvuuteen, epävarmuuteen (Åkerblad 2011: 34). Erilaisissa kuntouttavissa palveluissa ja valmennuksissa oleminen voidaan ymmärtää häilyväksi välitilaksi, jossa ollaan yhteiskuntaan ankkuroitumisen (palkkatyön) ja täydellisen irrallisuuden (syrjäytyminen) välillä.

”Työkokeilu on vähän jotain työssä olon ja työttömyyden väliltä. Se välissä oleminen, vaikuttaa silleen et ei voi olla oikein varma asioista, miten nää nyt tästä etenee. Oonko mä täällä nyt pitkään töissä vai saanko mä täältä lähtee tossa parin kuukauden tai viikon päästä. Semmosta epävarmuutta.” H:1

Haastatellut työnhakijat kokivat työkokeilun olevan samankaltainen palkkatyön ja työttömyyden välitila. Työkokeilussa ollaan toimenpiteessä, mutta vakaamman palkkatyöpaikan luoman statuksen ulottumattomissa. Työttömyyden kokemuksesta tuttu epävarmuus jatkuu, kun ei voida olla varmoja työkokeilujakson pituudesta tai pysyvämmästä työllistymisestä.

Haastatellut työnhakijat pitivät työkokeilua yhtenä reittinä työelämään omatoimisen työnhaun rinnalla. Kuitenkin hyvänä reittinä työkokeilu koettiin vain silloin, kun työnantajalla on työkokeilujakson jälkeen todellinen tarve ja mahdollisuus työllistää esimerkiksi palkkatukitoihin tai pysyvämpään työsuhteeseen. Työttömänäkin oleva henkilö ei hakeudu toimenpiteisiin ellei hän koe jollain tasolla hyötyvänsä niistä (Hämäläinen 1999: 21-22).

”Semmosen paikan ku löytää, et tykkää siitä työstä ni se palkkakin siitä niinku ajan myötä viel kertyy että semmonen näkemys mulla on asiasta.” H:1

Työkokeiluun nähtiin liittyvän myös rahassa mittaamattomia hyötyjä, joihin kuuluvat esimerkiksi työelämän kautta syntyvät sosiaaliset kontaktit sekä avoimilla työmarkkinoilla karttunut työkokemus. Mielekkäitä työtehtäviä oltaisiin valmiita tekemään myös jonkin aikaa ilman palkkaa näistä syistä. Mielekkään työn löytäminen nähtiin ensisijaisena palkkaan nähden. Haastateltava näki, että jos hän pääsisi tekemään itselleen mielekkäitä työtehtäviä, joissa hän voisi osoittaa jaksavansa, pystyvänsä ja viihtyvänsä, myös työnantaja voisi tämän myötä olla valmis maksamaan hänelle palkkaa.

Työkokeilun kautta työllistyneillä työnhakijoilla työkokeilun hyväksi kokemiseen liittyi tietysti oma onnistunut kokemus:

”Kyl se silleen oli niinkun hyvä reitti et... et siin tulee niinkun tutuksi sen työpaikan ja työporukan kanssa ni se on helpompi päästä sinne kun on ollut siellä vähän aikaa -- siinä vaiheessa, kun pääsee siihen taloon sisään ja sen työporukan kanssa tulee toimeen – ja et on tarpeellinen kaveri.” H:4

Työkokeilun kautta myös työnantajan riski työllistää on pienempi, kun uusi työntekijä on jo työyhteisölle tuttu ja hänen työkyvystään sekä työtehtäviin sopivuudestaan on kokemusta. Työkokeilujakso koettiin nimenomaan näytönpaikaksi omista kyvyistä ja tarpeellisuudesta työnantajalle.

7.4. Ryhmävalmennuksen tuki työkokeiluun

Ryhmävalmennuksesta kerätyssä koulutuspalautteessa kysyttiin työnhakijoiden tuntemuksia työkokeiluun lähtemisestä syksyllä 2013. Työkokeiluun lähdettiin hyvällä ja iloisella mielellä, vaikkei moni vastaaja kovin suuria odotuksia työllistymiselle välttämättä uskaltanut asettaa. Yksi työnhakija kuitenkin kertoi odottavansa työkokeilulta nimenomaan pysyvämpääkin työllistymistä. Työkokeilu katkaisi monelle työnhakijalle pitkän työttömänä olon, joten myös jännitystä oli ilmassa:

”Jännittää aika paljon ennen töihin menoa.” KP 2013

Suurin osa vastaajista odotti työkokeilulta nimenomaan mielenkiintoisia ja monipuolisia työtehtäviä, sopivasti haasteita ja hyvää työilmapiiriä. Lisäksi toivottiin hyvää palautetta itsestä työntekijänä, kun tavoitteena oli yrittää parhaansa ja näyttää oma osaaminen työnantajalle. Palautteen saaminen on tärkeää omien kehittämiskohtien tunnistamiseksi, mutta positiivinen palaute myös vahvistaa kokemusta itsestä työntekijänä. Uusiin työtehtäviin menon koettiin tuovan lisää osaamista ja uutta työkokemusta sekä opettavan uusia asioita omasta ammatista ja työtehtävistä.

Ryhmävalmennuksen ja työkokeilun jälkeen toteutetuissa haastatteluissa ryhmävalmennuksen nähtiin tukeneen työkokeilua. Aihepiirien nähtiin liittyneen hyvin työelämään ja avanneen työkokeiluun liittyviä kysymyksiä, vaikka jotain oli jäänyt vielä hampaankoloonkin. Käsiteltyjen aiheiden ja muiden ryhmäläisten kokemuksia oli jossain määrin pystytty hyödyntämään myös oman työkokeilun aikana.

”Kyllä se tavallaan tuki sitä mun työkokeilua ihan mukavasti. Sai ehkä jotain semmosta tsemppiä, rohkeutta lisää, että kannusti jaksamaan sitten siellä työkokeilussa.” H:2

Ryhmävalmennus helpotti työkokeiluun lähtemisen jännitystä, tsemppasi ja kannusti työssä jaksamiseen. Työnhakijoiden omien voimavarojen kasvattaminen työkokeilujaksoa varten on tärkeä tavoite valmennuksessa. Ryhmävalmennus oli projektin toiminnassa suunniteltu ajoittumaan juuri ennen työkokeilun alkua, jotta työnhakijoille päästiin tarjoamaan tukea vielä työelämävalmiuksien vahvistamiseen ja työssä jaksamiseen.

”Mun mielestä se ryhmävalmennus osu just sopivaan ajankohtaan et mun mielestä oli tosi hyvä et se oli siinä just ennen työkokeilun alkua.” H:3

Haastatellut työnhakijat kokivat ryhmäpäivien sijoittamisen työkokeilun yhteyteen positiivisena asiana. Työkokeilun ja ryhmävalmennuksen ajallista suhdetta pohdittiin kuitenkin työkokeilua tarjonneiden työnantajien ja projektin välillä. Yhdellä ryhmän työnhakijoista työkokeilu alkoi kuitenkin samoihin aikoihin ryhmävalmennuksen kanssa, joten muutaman viikon välein sijoittuvat ryhmäpäivät hän vietti työkokeilupaikan sijaan ryhmässä. Työkokeilun ajankohta määrittyi tässä tilanteessa työnantajan tarpeen perusteella. Ryhmävalmennus oli vapaaehtoinen osa projektia, mutta työnhakija koki sen kuitenkin itselleen tarpeelliseksi ja hän halusi osallistua, vaikka työkokeilu hänen kohdallaan jo alkoikin muita aikaisemmin. Näkökulmana hänellä oli saada työkokeilun aikana työpaikan ulkopuolista tukea työssä jaksamiseen sekä mahdollisuus keskustella muiden kanssa ja prosessoida työkokeilussa vastaan tulevia asioista.

”Hyvä jos voi ulkopuolisen kanssa päästä puhumaan asioista et jos siellä työpaikalla tulee jotain tai et miten jaksottaa sen oman jaksamisensa kanssa asioita.” H:4

Hän koki oman työkokeilunsa sijoittumisen ryhmäpäivien kanssa samalle ajan jaksolle toisaalta hyvänä asiana, sillä käytännössä paljon työkokeiluun ja työhön liittyviä kysymyksiä heräsi vasta työkokeilun aikana.

”Kyl se tavallaan oli ihan hyvä et oli siellä työkokeilussa jo siinä vaiheessa et se oli sellasii kuitenkin et siin (valmennuksen) alkupäässä oli niitä työkokeiluun valmentavia kysymyksiä et siinä kohtaa oli ite vähän et jaa mitä tähän nyt voi vastata ku on ollut ite jo täällä. Ehkä ois ollut parempi et olis alkanut se työkokeilu vasta valmennuksen jälkeen. Et siin niinkun, siinä ois ollut sitten vähän aikaa mieltii niitä aiheita mut ei siinä itelle niinku käytännössä työkokeiluun tai työhön meno oo itelle sellanen mitä rupee mieltii sinne mennessä et yleensä niitä kysymyksiä herää siinä vaiheessa kun siellä on jokin aikaa ollut.” H:4

Toisaalta ryhmäpäivien näkökulma oli vahvasti työkokeilun pelisääntöjä valottava, joten hänen kohdallaan niistä aiheista ei enää ollut hyötyä. Työkokeilun ja valmennuksen yhdistämisen kannalta hän kuitenkin koki, että myös hänen kohdallaan valmennukseen osallistuminen ennen työkokeilua olisi ollut paremmin ajoitettu vaihtoehto. Haastatellut työnhakijat kokivat valmennuksen

sijoittumisen ennen työkokeiluun lähtöä oikea-aikaiseksi oman tuen tarpeensa kannalta. Yleensä TE-palveluiden kautta järjestyvien työkokeilujen yhteyteen ei ole saatavilla erillistä valmennusjaksoa. Työkokeiluun lähtemiseen liittyviin kysymyksiin vastaamisen, voimavarojen kasvattamisen ja työssä jaksamisen tukemisen kannalta mukana olleet työnhakijat olivat kokeneet hyötynensä tällaisesta mahdollisuudesta.

8. JOHTOPÄÄTÖKSET

Yleensä työelämään valmentavat toimet on nähty osana kuntoutusta ja erillisenä varsinaisista avoimille työmarkkinoille suuntaavista toimenpiteistä. Kuitenkin ryhmävalmennuksen yhdistämisellä avoimille työmarkkinoille suuntaavan konkreettisen työkokeilun yhteyteen voidaan nähdä monia positiivisia puolia. Tutkielman tulosten perusteella ryhmävalmennuksen etuina suhteessa yksilölliseen ohjaukseen voidaan nähdä sen tarjoama mahdollisuus kokemusten jakamiseen ja vertaistukeen. Ryhmävalmennus ei kuitenkaan korvaa yksilöohjauksen tarvetta, mutta työelämään liittyvien sosiaalisten taitojen sekä osallisuuden kokemuksen kannalta ryhmäpäivät näyttävät merkityksellisinä.

Mukana olleiden työnhakijoiden kokemukset ovat olleet kannustavia tällaisen toiminnan kehittämistä ja jatkamista ajatellen. Työssä ja työkokeilussa jaksamiseen huomion kiinnittäminen ennen varsinaisen kokeilujakson alkua on ollut oleellista työnhakijoiden voimavarojen kannalta. Lisäksi positiiviset muutokset sosiaalisissa taidoissa, kuten rohkeudessa lähteä uusiin tilanteisiin sekä kyvyssä antaa ja vastaanottaa palautetta, ovat tiimityötä ja ”hyviä tyyppejä” korostavan työelämän näkökulmasta merkityksellisiä työllistymisen edistämiseksi. Työelämän ja työkokeilun kannalta työssä jaksamisen ja voimavarojen tukemisen sekä työntekijäidentiteetin vahvistaminen onnistumisen kokemuksiin keskittymällä osoittautuivat ryhmäpäivien aiheista merkityksellisimmiksi.

Kun työkokeiluun tarjotaan ulkopuolista tukea ja ohjausta, työkokeilun kautta työelämään kiinnittymisen mahdollisuudet paranevat. Työnhakijoiden omakohtaisten työllistymisen haasteiden voidaan nähdä madaltuvan, kun työkokeiluun lähtevien työnhakijoiden valmiuksia vahvistetaan ja voimavaroista sekä työssä jaksamisesta huolehditaan jo ennen työkokeilun alkua. Projektissa ryhmävalmennusta suunniteltaessa ei keskitytty erityisesti ajatukseen ryhmäyttämistä tai vertaisuudesta, vaan ajatuksena oli opastaa työnhakijoita oman osaamisen tunnistamiseen ja sitä kautta heidän työntekijäidentiteettinsä vahvistaminen. Työelämävalmiuksien tukemisessa lähtökohtana olivat yksilöiden omat kokemukset ja näiden jakaminen muiden työnhakijoiden kanssa. Kokemusten jakamisen ja ryhmän aktiivisuuden kautta valmennus muodostui kuitenkin eräänlaiseksi vertaistukiryhmäksi ja kokemusten jakamisen paikaksi. Ryhmä oli monille sosiaalisten verkostojen vähyyden takia paikka, jossa jakaa kokemuksia ja tulla kuulluksi.

Työelämäosallisuus on työelämävalmiuksien oppimista ja vahvistumista sekä voimaantumista työnhakuun ja työssä jaksamiseen. Näihin tarpeisiin ryhmäpäivien aiheilla pyrittiin vastaamaan. Ryhmämuotoisen valmennuksen tarjoaminen työllistymiseensä erityistä tukea kaipaaville ryhmille näyttäytyy erityisen merkittävänä kokemusten jakamisen luoman yhteenkuuluvuuden tunteen kannalta. Yksinäisyys ja sosiaalisten verkostojen vähyys lisäävät työttömyyden ohella kohderyhmän riskiä syrjäytyä työelämästä entistä enemmän.

Ryhmävalmennukseen osallistuneiden työnhakijoiden motivaatiotason erot vaikuttivat ryhmän vertaisuuden kokemuksiin. Osan työnhakijoista ei nähty ryhmävalmennuksen toiminnan tavoitteista huolimatta olevan sillä hetkellä motivoituneita pyrkimään ja työskentelemään avoimilla työmarkkinoilla. Kohderyhmässä on myös henkilöitä, jotka ovat työkyvyttömyyseläkkeellä tai jotka ovat sinne projektissa mukana olon jälkeen hakeutuneet. Nämä henkilöt eivät välttämättä enää tavoittele työllistymistä sairautensa tuomien rajoitteiden vuoksi, mutta osallistuminen ryhmän toimintaan voi tukea myös heidän toimintakykyään ja hyvinvointiaan. Ryhmään osallistumalla voidaan vahvistaa yhteiskunnallisen osallisuuden tunnetta vertaiskontaktien ja kokemusten jakamisen kautta.

Ryhmämuotoinen valmennus voidaan nähdä tehokkaana yksilölliseen valmennukseen verrattuna, kun voidaan tukea useampaa ihmistä samanaikaisesti. Kun valmennuksen näkökulma suunnataan osallistujien vahvuuksiin ja onnistumisen kokemuksiin, ei erilaisilla diagnooseilla ole osallistujien kannalta merkitystä. Toiminnallisten tehtävien ja ryhmävalmennuksen aihepiirien näkökulma oli vahvasti työelämäorientoitunut ja osallistujien omiin onnistumisen kokemuksiin sekä osaamiseen keskittyvä, joten osallistujan varsinaisella diagnoosilla ei koettu yleisesti olleen merkitystä. Vaikka projektin kohderyhmä oli taustoiltaan hyvin heterogeenistä, heidän työelämään liittyvät tavoitteensa ja haasteensa olivat kuitenkin kohtuullisen samankaltaisia. He olivat myös kokeneet valmennuksen hyödyt työkokeilun kannalta samankaltaisesti taustoistaan tai osallistumispaikkakunnasta riippumatta.

Ryhmävalmennusta suunniteltaessa kohderyhmän työelämään paluuseen liittyvät erityistarpeet pyrittiin ottamaan huomioon. Työnhakijat olivat kokeneet aihepiireistä hyödyllisimmäksi työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tunnistamisen sekä oman ammattialan työtehtävien ja työnantajien vaatimusten ymmärtämisen. Valmennuksen jatkokehittämistä ajatellen osa työnhakijoista kuitenkin toivoivat vielä erilaisten vammaryhmien työllistymisen haasteisiin erityisesti pureutuvia tehtäviä sekä lisätietoa sosiaalisista suhteista työyhteisössä.

Tutkielman kannalta kohderyhmän heterogeisuus näkyy haastateltujen työnhakijoiden kohdalla. Laaja ikäjakauma vaikuttaa työnhakijoiden elämän- ja työkokemuksen määrään sekä vertaisuuden kokemuksiin ryhmässä. Aikaisemman työkokemuksen määrä ja työttömyyden kesto näkyvät esimerkiksi kokemuseroina ryhmävalmennuksen aiheiden tuntemuksessa ja aikaisempiin valmennuksiin osallistumisessa. Vertaistuen kannalta oleelliseksi voidaan aineistossa huomata samankaltaiset elämäkokemukset ja arvomaailma suhteessa työelämään, jotka vaikuttavat siihen ketkä ryhmäläiset on koettu vertaisiksi. Myös projektin jälkeinen työmarkkina-asema on tunnistettavissa haastateltavien puheessa työttömyydestä ja työllistymisen haasteista.

Muiden työnhakijoiden kokemukset ja omien tuntemusten jakaminen luovat positiivista ryhmähenkeä, joka auttaa jokaista kohti omia tavoitteitaan. Ryhmä luo parhaimmillaan positiivisen ja kannustavan ilmapiirin, minkä lisäksi työnhakijoiden on hyvä huomata, ettei kukaan ole haasteidensa kanssa yksin. Erehtyminen ja epäonnistuminen työssä ja työnhaussa ovat osa elämää. Hyvä ryhmähenki auttaa jaksamaan silloin kun tekee tiukkaa, ja ryhmävalmennuksella pyritään motivoimaan myös niitä, jotka ovat painineet omien työllistymisen haasteidensa kanssa jo pitkään yksin.

Palautteissa ja kehittämissuhteissa tällaisia ryhmäpäiviä toivottiin lisää. Ongelmaksi muodostuu kuitenkin se, että projektityöskentelyssä on yleensä jo lähtökohtaisesti kyse lyhytaikaisesta tarkoituksesta toimintamallista. Ryhmävalmennuksella tähdätään työttömien työnhakijoiden aktivointiin ja työelämätaitojen vahvistamiseen, ja vasta työkokeilu voidaan nähdä toimenpiteenä, jossa mahdollisuus työllistymiseen konkretisoituu. Ryhmävalmennuksen hyötyjen osoittaminen ja mittaaminen vakuuttavasti on haastavaa. Työnhakijan työelämäosallisuudessa tapahtunutta muutosta voidaan määrällisesti arvioida lähinnä ryhmäpäivien jälkeisenä työkokeilupaikkaan työllistymisenä tai koulutukseen hakeutumisenä.

Kuitenkin subjektiivisesti koettu hyöty on monesti laadullista, jolloin työelämävalmiuksien vahvistuminen, jaksamisessa ja hyvinvoinnissa tapahtuneet muutokset sekä tavoitteiden selkiytyminen tulisi ottaa huomioon palveluiden vaikuttavuutta arvioitaessa. Työllistymisen tukemiseen tähtäävien palveluiden kehittämisen näkökulmasta erilaisten kehittämissuhteiden loppuarvioinnit harvoin vaikuttavat varsinaisesti käytännön politiikkaan. Tutkimusta vaikuttavuudesta ja työnhakijoiden kokemuksista on tehty lähinnä opinnäytetyötasoisesti. Työnhakijoiden äänen saaminen kuuluviin myös työllisyyspalveluja kehitettäessä olisi tärkeää.

Silta työhön -projektin kohdalla kyse oli yhdestä työkokeilujaksosta, johon projektin valmennuksella pyrittiin tarjoamaan tukea. Vaikka projektissa yksittäisen kohderyhmän tasolla saatetaan saada hyviäkin tuloksia, ja yksilötason työttömyyden haasteisiin voidaan onnistua löytämään ratkaisuja, koko kohderyhmän työllistymiseen liittyvät ongelmat, työmarkkinoiden joustamattomuus, asenteet eivät ratkea yhden projektin aikana. Oikea-aikaisten ja aidosti asiakaslähtöinen palvelu saattaisi kuitenkin olla ratkaisu useimmissa tilanteissa, jos aikaa pysähtymiseen olisi (Ollikainen 2008: 66). Tämän tutkielman yhtenä näkökulmana on kartoittaa osallistujien kokemuksia, jotta ryhmätoiminnan ajatusta voitaisiin perustellen saattaa myös yleisempään käyttöön.

Kun pohditaan miten vaikuttaa työelämästä syrjäytymiseen, on paikallaan miettiä minkälaisia toiminnan mahdollisuuksia erityisryhmille yhteiskunnassa tarjotaan. Sosiaalisten kategorioiden kautta ihmisiin kohdistuu erilaisia yhteiskunnallisia määrittelyjä ja odotuksia, jotka rajaavat sitä, millaiset toimijuudet kullekin yksilölle ovat mahdollisia. Esimerkiksi vammaisille nuorille saatetaan tarjota työkyvyttömyyseläkettä tai eri tavoin osatyökykyisille henkilöille välityömarkkinoiden toimenpiteitä avoimilla työmarkkinoille työllistymisen sijaan.

Henkilökohtaisista lähtökohdista toimijuus näkyy yksilön itseluottamuksena ja motivaationa osallistua. Ryhmävalmennuksen tuloksia ja vaikutuksia ajatellen työnhakijan omalla lähtökohtaisella motivaatitasolla on merkitystä siinä, miten vastaanottavaisia he olivat ulkopuoliselle kannustukselle. Työnhakijoiden näkökulman suuntaaminen omiin kykyihin, onnistumisen kokemuksiin sekä voimavaroihin on olennaista työelämätoimijuuden kannalta. Työttömän täytyy tuntee, että hän tulee kuulluksi ja että hänen on mahdollista omalla toiminnallaan vaikuttaa työllistymiseensä. Parhaassa tapauksessa ryhmässä kokemusten jakamisen ja vertaistuen kautta syntyy tunne yhteenkuuluvuudesta ja osallisuudesta.

LÄHDELUETTELO

Aalto, Mikko 2002. Parjaavasta kolautteesta korjaavaan palautteeseen. Ryttylä: My Generation.

Ala-Kauhaluoma, Mika – Härkäpää, Kristiina 2006. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Alasuutari, Pertti 2007. Laadullinen tutkimus. 6. painos. Tampere: Vastapaino.

Alho, Linnea – Viitamaa-Tervonen, Outi – Juuti, Pauli 2007. Mahmoud, Mertsu ja Maija. Monimuotoinen työyhteisö ja syrjimätön työn arki. Julkaisija SAK, EK, STTK ja AKAVA. Helsinki: Edita. Luettu 7.11.2014.

Verkkajulkaisu saatavilla: https://www.tem.fi/files/29243/Mahmoud_Mertsu_Maija.pdf

Avikainen, Ahti – Kerminen, Päivi – Korhonen, Tiina – Murto, Mikko – Peura, Jari 2010. Työhönsuorittamisesta työn tarjoamiseen – työhönsuoritusten käyttöä koskeva selvitys ja kehittämissuositukset. Työ- ja elinkeinoministeriö TEM-analyysija 2010/ 28. Helsinki.

Baumann, Zygmunt 1996. Postmodernin lumo. Tampere: Vastapaino.

Eskola, Jari 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus. 133-157.

Eskola, Jari – Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Giddens, Anthony 1984. The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration. Polity Press, Cambridge UK.

Giddens, Anthony 1995. Elämää jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa. Teoksessa Beck, Ulrich – Giddens, Anthony –Lash, Scott. Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio. Tampere: Vastapaino.

Goleman, Daniel 1999. Tunneäly työelämässä (suom.) Kankaanpää, Jaakko. Helsinki: Otava.

Gordon, Tuula 2005. Toimijuuden käsitteen dilemmoja. Teoksessa Ihmistieteet tänään. Meurman-Solin, Anneli – Pyysiäinen, Ilkka (toim.). Helsinki: Gaudeamus. 114-130.

Haapanen, Ari 2007. Monimuotoisuusbarometri 2007 – ikä ja monikulttuurisuus haasteena ja voimavarana. MONIKKO -hanke (ESR). Työterveyslaitos. Helsinki. Luettu 7.11.2014.

Verkkajulkaisu saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/tasa-arvo_ja_monimuotoinen_tyoelama/mita_on_monimuotoisuus/Documents/Monimuotoisuusbarometri%202007.pdf

Hallitusohjelma 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011. Valtioneuvoston kanslia. Helsinki.

Heiskanen, Tarja – Saaristo, Liisa 2011. Modernin ajan yksinäisyys. Teoksessa Kaiken keskellä yksin. Yksinäisyyden syyt, seuraukset ja hallintakeinot Heiskanen, Tarja – Saaristo, Liisa (toim.). Jyväskylä: PS-kustannus. 15-30.

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi oppimateriaalit.

Hämäläinen, Kari 1999. Aktiivinen työvoimapolitiikka ja työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos (ETLA). Helsinki: Taloustieto Oy.

Idström, Anna – Stenroos, Marko 2013. Johdanto. Teoksessa Oikeita töitä – Vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen toimivia käytäntöjä Ruotsista, Tanskasta, Virosta ja Suomesta (toim.) Idström, Anna – Stenroos, Marko – Uimonen, Minna. Helsinki: ASPA-julkaisuja 1/2013. 5-18.

Juhila, Kirsi 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.

Julkunen, Raija 2008. Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Juuti, Pauli 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Jyrkämä, Jyrki 2008. Toimijuus, ikääntyminen ja arkielämä – hahmottelua teoreettis-metodologiseksi viitekehyyksi. *Gerontologia* 22 (2008): 4, 190-203.

Jyrkämä, Oili 2010. Vertaistukiryhmä käyntiin! Teoksessa Laatikainen, Tanja (toim.) 2010: Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPAn julkaisuja. 25-49.

Järvinen, Tero – Jahnukainen, Markku 2001. Kuka meistä onkaan syrjäytynyt? Marginalisaation ja syrjäytymisen käsitteellistä tarkastelua. Teoksessa Suutari, Minna (toim.) Vallattomat marginaalit – yhteisöllisyyksiä nuoruudessa ja yhteiskunnan reunoilla. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja. Helsinki: Yliopistopaino. 125- 151.

Kauppila, Reijo 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot: vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kivistö, Mari 2014. Kolme ja yksi kuvaa osallisuuteen. Monimenetelmällinen tutkimus vaikeavammaisten ihmisten osallisuudesta toimintana, kokemuksena ja kielenkäyttönä. Lapin Yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Rovaniemi.

Koskela, Antti 2012. Miten purkaa rakennetyöttömyyttä? SAK:n julkaisu 2012/7. Helsinki 29.11.2012. Luettu 14.12.2014. Verkkajulkaisu saatavilla:
<http://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/esitteet-ja-julkaisusarja/miten-purkaa-rakennetyottomyytta-2012-11-29>

Laimio, Anne – Karnell, Sonja 2010. Vertaistoiminta –kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Laatikainen, Tanja (toim.) 2010: Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPAn julkaisuja. 9-19.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012. Annettu Helsingissä 28.12.2012.

Lehto, Markku 2011. Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilön raportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

Lindh, Jari 2013. Kuntoutus työn muutoksessa – Yksilön vajavuuden arvioinnista toimintaverkostojen rakenteistumiseen. Akateeminen väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Luhtasela, Leena 2009. Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Lisensiaatin tutkimus. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Helsingin yliopisto. Julkaisematon. (viitattu 25.9.2014). Saatavilla: <http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=e7fa5820-ad67-4a88-9e11-1ee31427325c>

Lämsä, Anna-Liisa 2009. Tuhat tarinaa lasten ja nuorten syrjäytymisestä. Lasten ja nuorten syrjäytyminen sosiaalihuollon asiakirjojen valossa. Väitöskirja. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta. Oulun yliopisto.

Mattila-Aalto, Minna 2012. Osallisuus käsitteenä ja käytäntönä. Työryhmäavaus kuntoutus työelämäosallisuuden rakentajana 22.3.2012. Verkkojulkaisu, luettu 30.9.2014. <http://www.kuntoutussaatio.fi/files/818/mattila-aalto.pdf>

Melin, Harri – Blom, Raimo 2011. Yhteiskunnallinen eriarvoisuus. Teoksessa Oksanen, Atte – Salonen, Marko (toim.) Toiminnallisia loukkuja. Hyvinvointi ja eriarvoisuus yhteiskunnassa. Tampere: Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. 194-213.

Meriläinen, Heidi 2011. Palkkatyöyhteiskunnan vaihtoehdot. Teoksessa ”Yrittäkää edes!” Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Toim. Jokinen, Eeva – Könönen, Jukka – Venäläinen, Juhana – Vähämäki, Jussi. Tutkijaliitto. Tampere: Juvenes Print. 143-162.

Metsämuuronen, Jari 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia -sarja 4. 3.uud.p. Jyväskylä: Gummerus.

Myrskylä, Pekka 2012. Hukassa – Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? EVA-analyysi nro 19. Elinkeinoelämän valtuuskunta 1.2.2012.

Niemi, Heidi 2013. Perusoikeus työhön. Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2013. 29-38.

Nieminen, Suvi 2011. Kuulumisen politiikkaa. Maahanmuuttajasairaanhoitajat, ammattikuntaan sisäänpääsy ja toimijuuden ehdot. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere: Yliopistopaino Oy.

Niiranen, Vuokko 1997. Kuntalaisten osallistuminen ja kunnallinen demokratia. Teoksessa Kivinen, Tuula – Kinnunen, Juha – Niiranen, Vuokko – Hyvärinen, Sari (toim.) Kuntalaisten arviot ja osallisuus sosiaali- ja terveystalouteihin. Kuopion yliopiston julkaisuja. 137–188.

Nivala, Elina. 2008. Kansalaiskasvatus globaalien ajan hyvinvointiyhteiskunnassa – kansalaiskasvatuksen sosiaalipedagoginen teoriankehys. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Parpo, Antti 2007. Työllistymisen esteet. Helsinki: STAKES.

Pikkusaari, Suvi 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Kiipulasäätiö, KoutsiHäme -projekti. Turenki: Kiipulasäätiö.

Ollikainen, Anne-Mari 2008. Marginaalin marginaalissa? Vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt työllistymispalveluiden reunoilla. Helsinki: VATES-säätiö.

Olsen, Terje – Tägström, Jenny (edit.) 2013. Introduction. Teoksessa For that which grows – Mental Health, Disability Pension and Youth in the Nordic Countries. An Anthology. Nordic Centre for Welfare and Social Issues. Stockholm.

Ramazanoglu, Caroline – Holland, Janet 2002. Feminist Methodology: Challenges and Choices. SAGE Publications Inc. US.

Saari, Juho 2010. Yksinäisten yhteiskunta. Helsinki: WSOYpro.

Salmivalli, Christina 2005. Kaverien kanssa: vertaissuhteet ja sosiaalinen kehitys. Jyväskylä: PS-kustannus.

Salmivalli, Christina 1998. Koulukiusaaminen ryhmäilmionä. Helsinki: Gaudeamus.

Salonen, Marko – Oksanen, Atte 2011. Yksilölliset ja yhteiskunnalliset ansat. Teoksessa Oksanen, Atte – Salonen, Marko (toim.) Toiminnallisia loukkuja. Hyvinvointi ja eriarvoisuus yhteiskunnassa. Tampere: Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. 7-13.

Segercrantz, Ulrika 2009. Ryhmäanalyysin haasteet. Teoksessa Lindroos Heidi – Segercrantz, Ulrika (toim.) Yksilöksi ryhmässä. Helsinki: Gaudeamus. 11-19.

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) raportteja ja muistioita 2013/37. Osatyökykyiset työssä - ohjelma. Osatyökykyisten työllistymistä edistävien säädösmuutostarpeiden ja palvelujen arviointi. Helsinki 2013.

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) raportteja ja muistioita 2011/4. Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia. Asiantuntijaryhmän ehdotukset heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuuden lisäämiseksi. Helsinki 6.4.2011.

Suikkanen, Asko 2008. Selvitystyö välityömarkkinoista. SATA-komitean julkaisuja. Päivitetty 4.5.2009.

Suomen perustuslaki 731/1999. Annettu Helsingissä 11.6.1999.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työnvälitystilasto (TEM). Tietokantataulukko: Työ- ja elinkeinoministeriön työttömyystietoja maakunnittain. [verkkajulkaisu, luettu 2.6.2014].

Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Painettu EU:ssa.

Taira, Teemu 2006. Työkulttuurin arvomuutos työttömien kerronnassa. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Tiikkainen, Pirjo 2011. Yksinäisyys teorioiden valossa. Teoksessa Kaiken keskellä yksin. Yksinäisyyden syyt, seuraukset ja hallintakeinot Heiskanen, Tarja – Saaristo, Liisa (toim.). Jyväskylä: PS-kustannus. 59-76.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tupo 2 työryhmän mietintö. Väyliä työhön. Työhallinnon julkaisu 361.

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) raportteja 2013/7. Selvitystyö välityömarkkinoiden mahdollisuuksista tukea vaikeasti työllistyvien työelämään osallistumista ja työmarkkinoille pääsyä. Selvityshenkilö Tarja Filatovin raportti työministeri Lauri Ihalaiselle 28.1.2013. Helsinki. Verkkojulkaisu saatavilla: http://www.tem.fi/files/35574/TEMrap_7_2013.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) 2009/2. Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. Luettu 7.11.2014. Verkkojulkaisu saatavilla: https://www.tem.fi/files/26219/Monimuotoisuusopas_suomi.pdf

Vahtivaara, Julia-Maarie 2010. Kokemustieto –vertaistuesta vaikuttamiseen. Teoksessa Laatikainen, Tanja (toim.) 2010: Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPAn julkaisuja. 21-23.

Viitala, Riitta 2003. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

Vuokila-Oikkonen, Päivi – Mantela, Jaana 2010. Syrjäytyminen ja sosiaalinen pääoma –käsitteiden määrittely CDS-hankkeessa. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla: http://cds.diak.fi/ff_customcss/Tiedostot/Materiaalit/images/Syrj_ytyminen_ja_sosiaalinen_p_oma.pdf

Yhdenvertaisuuslaki 21/2004. Annettu Helsingissä 20.1.2004.

Åkerblad, Leena 2011. Prekaari työmarkkinatilanne ja toimijuus. Teoksessa ”Yrittäkää edes!” Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Toim. Jokinen, Eeva – Könönen, Jukka – Venäläinen, Juhana – Vähämäki, Jussi. Tutkijaliitto. Tampere: Juvenes Print. 19-36.

LIITTEET

LIITE 1 Koulutuspalaute 2013

1. Osallistuin seuraaviin työhönvalmennuskoulutuksiin:

1.pv 2.pv 3.pv

2. Mikä koulutuspäivissä oli hyvää?

3. Mitä uutta opin koulutuspäivistä?

4. Mitä koulutuspäivissä olisi voinut tehdä toisin tai mitä voisi vielä kehittää?

5. Miten olet kokenut yhteistyön tähän mennessä Silta työhön-projektin työntekijöiden kanssa?
(tuki, apu, vuorovaikutus, yhteydenpito)

6. Mitä odotat tulevalta työkokeilujaksolta ja millä mielellä olet lähdössä kyseiseen työpaikkaan?
Tai jos olet jo aloittanut työkokeilun niin miltä se on tuntunut?

LIITE 2 Lomakekysely 2014

Ympyröi oikea vaihtoehto.

Taustatiedot:

Sukupuoli

a. nainen

b. mies

Ikä

a. 15–24 vuotta

b. 25–44 vuotta

c. 45–54 vuotta

d. 55–65 vuotta

1. Osallistuitko Silta työhön -projektin järjestämään ryhmämuotoiseen työhönvalmennukseen ja ohjaustapaamiseen vähintään yhtenä päivänä?

a. Kyllä, osallistuin _____ (missä kaupungissa osallistuit?)

b. En osallistunut

Jos vastasit b. En osallistunut, kysely päättyy tähän.

2. Oletko aiemmin osallistunut jonkun muun tahon järjestämään ryhmämuotoiseen työhönvalmennukseen tai työnhakuvalmennukseen?

a. Kyllä

b. En

3. Tuntuiko sinusta, että pääsit hyvin ryhmän jäseneksi, ”porukkaan mukaan”?

a. Kyllä

b. Ei

b. En osaa sanoa

Jos vastasit b. Ei tai c. En osaa sanoa, millaisia ongelmia kohtasit?

Ryhmähengen arviointi

4. Miten kuvailisit ryhmää ja/tai muita ryhmäläisiä?

Ympyröi kaikki väittämät, jotka sinun kohdallasi kuvaavat ryhmäpäivien ilmapiiriä:

a. Koin olevani osa ryhmää ja viihtyvänä

b. Koin ryhmätilanteen jännittäväksi

c. Koin muut ryhmäläiset ja/tai ohjaajat luotettavina, voin kertoa itsestäni asioita ilman pelkoa niiden leviämisestä

d. En sitoutunut ryhmään ja/tai ryhmässä tehtäviin harjoituksiin

e. Koin voivani ilmaista mielipiteitäni ja olla myös eri mieltä muiden kanssa

f. En kokenut ryhmäpäiviä itselleni hyvänä paikkana jakaa omia kokemuksiani

g. Sain tukea ja ymmärrystä jakamiini työllistymisen haasteisiin muilta ryhmäläisiltä päivien aikana

Mitä muuta haluaisit sanoa ryhmäpäivistä? Miten haluaisit kommentoida yllä olevia väittämiä a.-g.?

Ryhmävalmennus ja työkokeilu

5. a) Koetko, että ryhmävalmennuksessa jaetuista työllistymiseen sekä työnhakuun liittyvistä kokemuksista oli sinulle hyötyä työkokeilussa tai työnhauksussa yleensä?

a. Kyllä b. Ei c. En osaa sanoa

5. b) Millaisia hyviä puolia kokemusten jakamisella mielestäsi on?

5. c) Millaisissa tilanteissa voit jatkossa hyödyntää ryhmässä jaettuja työllistymiskokemuksia?

6. Millaisia muutoksia huomasit tai olet huomannut hyvinvoinnissasi ja jaksamisessasi syksyn 2013 aikana ja sen jälkeen?

Ympyröi itsellesi sopivin vaihtoehto jokaiseen väittämään.

Voimavarat ja hyvinvointi	Ei muutosta	Jonkin verran muutosta	Melko paljon muutosta	Paljon muutosta	En osaa sanoa
Omiin kykyihin uskominen	1	2	3	4	0
Omien vahvuuksien tunnistaminen	1	2	3	4	0
Itsen arvostus työntekijänä	1	2	3	4	0
Onnistumisen tunteen kokeminen	1	2	3	4	0
Jaksaminen ja itsestä huolehtiminen	1	2	3	4	0
Stressin/ paineen sietokyky	1	2	3	4	0

7. Millaisia muutoksia huomasit tai olet huomannut ajatuksissasi tai käyttäytymisessäsi sosiaalisissa tilanteissa syksyn 2013 aikana ja sen jälkeen?

Ympyröi itsellesi sopivin vaihtoehto jokaiseen väittämään.

Sosiaaliset tilanteet	Ei muutosta	Jonkin verran muutosta	Melko paljon muutosta	Paljon muutosta	En osaa sanoa
Uusiin tilanteisiin meno	1	2	3	4	0
Ihmissuhteiden solmiminen	1	2	3	4	0
Luottamus toisiin ihmisiin	1	2	3	4	0
Palautteen vastaanottaminen	1	2	3	4	0
Palautteen antaminen	1	2	3	4	0
Ryhmätyötaidot	1	2	3	4	0

8. Millaisia muutoksia huomasit tai olet huomannut työllistymismotivaatiossasi syksyn 2013 aikana ja sen jälkeen?

Ympyröi itsellesi sopivin vaihtoehto jokaiseen väittämään

Työelämään paluu	Ei muutosta	Jonkin verran muutosta	Melko paljon muutosta	Paljon muutosta	En osaa sanoa
Motivaatio työnhakuun	1	2	3	4	0
Tulevaisuuden suunnittelu	1	2	3	4	0
Tavoitteiden asettaminen	1	2	3	4	0
Suunnitelmiin sitoutuminen	1	2	3	4	0
Usko suunnitelmien toteutumiseen/tulevaisuuteen	1	2	3	4	0

9. Minkä koet olleen suurin vaikuttaja tapahtuneissa muutoksissa? Tai minkä ajattelet vaikuttaneen siihen, ettei muutosta ole tapahtunut?

Työelämävalmiudet

10. Löytyikö sinulle työkokeilupaikka Silta työhön -projektin kautta?

a. Kyllä

b. Ei

11. Mitkä ryhmämuotoisen työhönvalmennuksen aiheet koit oman jaksamisesi ja onnistumisesi kannalta tärkeinä työkokeilua ja/tai työnhakua ajatellen?

Ympyröi itsellesi sopivin vaihtoehto jokaiseen väittämään.

Työelämävalmiudet	Ei tärkeä	Jonkin verran tärkeä	Melko tärkeä	Erittäin tärkeä	En osaa sanoa
Työnhaku asiakirjat, hyvä työhaastattelu	1	2	3	4	0
Työelämän vaatimusten mukainen käytös (<i>esim. työaika, vaitiolovelvollisuus, pukeutuminen ammatillisuus, työyhteisön pelisäännöt</i>)	1	2	3	4	0
Minä työntekijänä (<i>omat kyvyt, vahvuudet ja onnistumisen kokemukset</i>)	1	2	3	4	0
Työn sisältö ja työnantajien vaatimukset työntekijälle	1	2	3	4	0
Työhyvinvointi (<i>työssä jaksaminen ja työn merkitys itselle</i>)	1	2	3	4	0

12. Mitä aiheita olisit kaivannut vielä lisää, jotta oma jaksamisesi olisi lisääntynyt?

13. Mitkä aiheet voisivat vielä edistää työhön pääsyn onnistumista?

LIITE 3 Haastattelukutsu ja suostumuslomake

Kutsu tutkimushaastatteluun

Haastattelujen tarkoituksena on saada tietoa siitä, miten Silta työhön -projektin ryhmävalmennus on pystynyt vastaamaan mukana olleiden työllistymiseen liittyviin kysymyksiin sekä kuinka hyvin ryhmäpäivien tietoa ja kokemuksia on voinut hyödyntää työkokeilun aikana. **Haastattelussa esitetyt kysymykset ovat avoimia ja niihin vastataan oman kokemuksen sekä ajatusten perusteella, oikeita tai väriä vastauksia ei ole.** Haastattelutilanteessa paikalla on vain haastateltava ja haastattelija. Haastatteluilla pyritään syventämään kyselylomakkeista saatavia tietoja, minkä lisäksi osallistumalla haastatteluun sinulla on mahdollisuus nostaa esiin mielipiteitäsi ja sinua työhaussa askarruttavia asioita. **Osallistumalla olet mukana kehittämässä toimintaa! Järjestän osallistujille haastattelun yhteyteen kahvitarjoilun.**

Haastatteluun kutsun Silta työhön -projektissa vuonna 2013 mukana olleita työnhakijoita Kotkasta ja Hyvinkäältä, jotka ovat osallistuneet vähintään kahtena päivänä ryhmäpäiviin sekä olleet vähintään 2kk ajan työkokeilussa syksyllä 2013. Haastattelut ovat osa projektityöntekijä Anna Kemppisen Silta työhön -projektille sekä Itä-Suomen yliopistolle tekemää pro gradu -tutkielmaa. **Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista.**

Haastattelun kesto on noin 1 tunti ja haastattelu nauhoitetaan ääninauhurilla, joka mahdollistaa haastattelun analyysin myöhemmin. Kaikki tähän tutkielmaan liittyvät vastaukset ja tiedot käsitellään luottamuksellisesti ja niin, ettei yksittäistä henkilöä tulla valmiista raportista tunnistamaan. Haastateltavalla on oikeus keskeyttää vastaaminen ja osallistuminen milloin tahansa ilman perusteluja tai jälkivaikutuksia. Kaikki kerätty aineisto hävitetään tutkielman valmistuttua.

Haastattelut toteutetaan **Kotkassa** työpisteelläni osoitteessa Kauppakatu 3 A, 48100 Kotka. **Hyvinkäällä** ja **Kouvolassa** haastattelupaikka sovitaan erikseen haastattelun aikataulusta päätettäessä.

Jos haluat osallistua haastatteluun, täytä alla oleva suostumuslomake ja palauta se erillisessä ”suostumuslomake” vastauskuoressa (postimaksu maksettu, joten postimerkkiä ei tarvita). Palauta suostumuslomake eri kuoressa kuin kyselylomake nimettömyyden varmistamiseksi. Voit myös ilmoittaa halustasi osallistua haastatteluun **sähköpostilla tai puhelimitse. Odotan vastauksianne 4.8.2014 mennessä, kiitos!**

Yhteistyöstä ja osallistumisestanne kiittäen,

Anna Kemppinen

Silta työhön -projekti

anna.kemppinen@aspa.fi

puh. 040 589 8890

Suostumus tutkimushaastatteluun osallistumiseen

Tutkielma:

Ryhmävalmennuksen tuella työkokeiluun – Osatyökykyisen työnhakijan kokemuksia Silta työhön -projektin työhönvalmennusryhmästä

Aspa-säätiö, Silta työhön -projekti (ESR, STM)

projektityöntekijä Anna Kemppinen

Kulttuuritutkimuksen koulutusohjelma/ Itä-Suomen yliopisto

Suostun Anna Kemppisen suorittamaan tutkimushaastatteluun ja siihen, että haastattelussa antamani tietoja käytetään kyseisen tutkielman tarpeisiin. Haastattelu nauhoitetaan ääninauhurilla.

Minulle on selvitetty yllä mainitun tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja luottamuksellista. Voin halutessani peruuttaa tai keskeyttää osallistumiseni tai kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta missä vaiheessa tahansa ilman perusteluja. Osallistumisen keskeyttäminen ei aiheuta jälkiseurauksia. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia.

Tutkimusaineistoa tulee käyttää niin, ettei henkilöllisyyttäni voida valmiista tutkielmasta tunnistaa. Olen tietoinen, että tutkielman tulokset esitetään ja raportoidaan kirjallisena valmiissa tutkimusraportissa. Suostun siihen, että valmis tutkielma on julkinen ja se julkaistaan osana Aspa-säätiön tiedottamista sekä Silta työhön -projektin loppuraporttia. Tutkielman valmistuttua haastattelumateriaali tulee hävittää.

Minulla on oikeus saada lisätietoja tutkielmasta ja Silta työhön -projektista missä vaiheessa tahansa. Minulla on oikeus saada valmis tutkielma itselleni PDF-muodossa sen valmistuttua.

Yhteystiedot haastatteluajan sopimista varten:

Nimi

Osoite

Puh. tai s-posti

Aika ja paikka

Allekirjoitus

LIITE 4 Teemahaastattelurunko

Projektin tuki ja työhönvalmennus

- Mikä motivoi lähtemään mukaan Silta työhön -projektiin?
- Millainen ohjaus oli sinulle tarpeellisinta? Olisiko pelkkä yksilövalmennus tai pelkät ryhmäpäivät riittäneet sinun kohdallasi?
- Oletko osallistunut aiemmin ryhmävalmennukseen?
- Suosittelisitko Silta työhön -projektin ryhmävalmennusta?
- Miten ryhmäpäiviä voisi vielä kehittää?

Työelämä ja työllistymisen haasteet

- Mitä työ sinulle merkitsee?
- Minkä koet suurimpana työllistymisen haasteenasi?
- Miten ryhmävalmennuksen aiheet vastasivat työkokeiluun tai työelämään liittyviin kysymyksiisi ja tarpeisiisi?
- Oletko saanut lisää motivaatiota työnhakuun Silta työhön -projektin aikana? Millä oli tähän suurin vaikutus?
- Herättikö ryhmävalmennus sinussa uusia ajatuksia itsestäsi työntekijänä?

Työkokeilun merkitys

- Koetko työkokeilun itsellesi hyvänä reittinä työelämään pääsyssä?
- Mitä muutoksia huomasit elämäntilanteessasi työkokeilun aikana?
- Oliko ryhmävalmennuksella vaikutusta työkokeiluun lähtemiseen?
- Vahvistivatko ryhmäpäivät uskoasi omista mahdollisuuksistasi ja kyvyistäsi työskennellä avoimilla työmarkkinoilla
- Mitä muuta olisit tarvinnut työllistymisesi edistämiseen?

Vertaistuki

- Mitä vertaistuki sinulle tarkoittaa? Millaista hyötyä siitä voisi sinulle olla?
- Koitko olevasi vertainen muiden ryhmäläisten kanssa?
- Millaisiin työelämän kysymyksiin sait tukea muiden ryhmäläisten kokemuksista?