

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Sosiaalisesti kestävä kehitys Vaasan SPR- kirppiksellä

*määräaikaisen henkilökunnan osallisuus ja yhteisöllisyys – kohti
parempaa elämää ja tulevaisuutta

Sari Vahtera

Yhteisöpedagogi YAMK
(90 op)



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi YAMK

Tekijä: Sari Vahtera

Opinnäytetyön nimi: Sosiaalisesti kestävä kehitys Vaasan SPR-kirppiksellä

*määräaikaisen henkilökunnan osallisuus ja yhteisöllisyys – kohti parempaa elämää ja tulevaisuutta

Sivumäärä: 52 ja 3 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Pia Lundblom

Työn tilaaja(t): Suomen Punainen Risti, Länsi-Suomen piiri, SPR-Kirppis Vaasa / Tero Hintsa

Ihmisen toimijuuteen ja toimintakyvyn vahvistumiseen vaikuttavat ympäröivät olosuhteet, yhteiskunnan rakenteet sekä palveluiden sosiaaliset käytännöt. Osallisuuden kokemus vaikuttaa siihen millaisen osan mahdollisesta toimintakyvystään ihminen kykenee ottamaan käyttöönsä.

Sosiaalisesti kestävä kehitys on monesti unohtettu ekologisen ja taloudellisen kestävyuden rinnalla. Panostamalla sosiaalisten ongelmien ehkäisyyn, kuten toimintakyvyn edistämiseen, yhdenvertaiseen kohteluun ja osallisuuden vahvistamiseen, parannetaan elämänlaatua ja edistetään työllisyyttä.

SPR-Kirppis on työllistymistä edistävä toimija. Kirppiksellä on henkilökuntaa mm. palkkatuetussa työssä, työkokeilussa ja kuntouttavassa työtoiminnassa. Osalle työntekijöistä se on ensimmäinen oikea työpaikka.

Opinnäytetyössä käsiteltiin sosiaalisesti kestävästä kehitystä neljän pääteeman kautta, jotka pohjautuivat saatavaan tutkimustietoon sekä teoriaan sosiaalipedagogisessa viitekehyksessä. Nämä teemat olivat osaaminen, osallisuus, yhteisöllisyys sekä toimijuus & toimintakyky.

Kehittämistyö oli laadullinen tutkimus, jossa käytettiin kvantitatiivistakin menetelmää kyselytutkimuksen purkamisessa. Tein kyselyn *määräaikaiselle henkilökunnalle sekä teemahaastattelun vakituisen henkilökunnan. Kumpainenkin näistä mukaili yllä mainittuja teemoja. Kehittämiskysymyksiä analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä temaattista analyysia.

Tuloksissa nousi selkein vahvuus työpaikan ilmapiiri ja työn merkitys. Heikkouksina koettiin vakituisen henkilökunnan määrä eli vähyyttä suhteessa määräaikaiseen henkilökuntaan, määräaikaisen henkilökunnan työelämätaidot sekä osallistumisen mahdollisuudet.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä näkyväksi kirppiksen nykytilanteen vahvuudet ja heikkoudet. Työn tarkoituksena oli lisätä tietoa ja ymmärrystä työn ja työyhteisön kehittämiseen sekä vahvistamiseen sosiaalisesti kestävästä kehityksen erilaisin sisällöin vakituiselle henkilökunnalle, niin työnopastajille kuin työnjohdollekin.

Tämä kehittämistyö on tärkeä työkalu kaikkien Suomen Punaisen Ristin Länsi-Suomen piirin SPR-Kirppiksien (7 kpl) työn ja työyhteisöjen kehittämisessä. Tätä työtä voidaan hyödyntää myös muissa työllistymistä edistäviä palveluja tarjoavissa työpaikoissa sekä työpajoissa.

Asiasanat: sosiaalisesti kestävä kehitys, työllistymistä edistävät palvelut, osallisuus, yhteisöllisyys, toimijuus, toimintakyky

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Master's Degree, community educator

Author: Sari Vahtera

Title: Socially sustainable development at SPR flea market, *participation and communality of temporary personnel – towards better life and future

Number of Pages: 52 and 3 attachment pages

Supervisor(s): Pia Lundblom

Subscriber(s): West coast district of Finnish Red Cross, SPR flea market Vaasa/Tero Hintsu

The strengthening of a human beings human agency and functional ability is affected by surrounding circumstances, social structures and social practices of services. The experience of involvement has an impact on what part of ones possible functional ability a person is capable of putting to use.

Socially sustainable development has often been forgotten alongside ecological and economical sustainability. By investing in prevention of social problems with encouraging functional ability, equal treatment and substantiating participation will improve quality of life and benefits employment.

SPR flea market is an operator which advances employment. The flea market's personnel consists of people who are for instance working on wage subsidy, work trials or rehabilitative work. For some of the employees it is their the first real job.

In my thesis socially sustainable development was adressed through 4 main themes which were based on accesible studies and theory in the frame of reference of social pedagog. These themes were know-how, inclusion, communality and human agency & functional ability.

Development work was a qualitative study in which also quantitative method was used to deconstruct the questionnaire survey. I conducted the survey on temporary staff and theme interviewed full-time personnel. Both of these adapted to themes mentioned above. To analyze the development questions a thematic grounded theory analysis was used.

Atmosphere and significance of the work at workplace rose as clear strengths in the (questionnaire) results. The amount of full-time staff compared to temporary personnel, work skills of temporary personnel and possibilities to participate were considered as weaknesses.

Goal of the thesis was to make the flea market's current strengths and weaknesses apparent. Thesis's goal was to increase knowledge and understanding how to improve and strenghten working and the workplace with socially sustainable development in different kinds of content for the full-time personnel as well as work instructors and the management.

This development work is an important tool in improving work and work communities in all of the 7 Finland's Red Cross West coast district flea markets. It can also be utilized in other work places and workshops which offer services that enhances chances of getting employed.

Keywords: socially sustainable development, work try-out practices, inclusion, communality, human agency, functional ability

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	TUETTU TYÖLLISTYMINEN	8
2.1	Kohti työllisyyttä.....	8
2.2	Työelämätoimijuus	9
3	SOSIAALISESTI KESTÄVÄ KEHITYS	12
3.1	Agenda 2030 – YK:n Yleiskokouksen päätöslauselma 25. syyskuuta 2015 ...	13
3.2	Osallistava ja osaava Suomi- neuvottelutulos hallitusohjelmasta 3.6.2019...	14
3.3	Sosiaalinen pääoma	15
4	SPR-KIRPPIS.....	15
4.1	SPR-Kirppis työllistää	16
4.2	Vaasan SPR-Kirppiksen henkilökunta	16
5	SOSIAALIPEDAGOGINEN VIITEKEHYS	17
5.1	Osallisuus yhteisössä	18
5.2	Yhteinen hyvä	19
5.3	Sosiaalinen vahvistaminen	19
5.4	Vertaistuki on sosiaalista pääomaa	20
6	OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS.....	21
6.1	Tutkimustehtävä.....	21
6.2	Laadullinen tutkimusmenetelmä	21
6.3	Kyselylomake	22
6.4	Teemahaastattelut	24
6.5	Kohderyhmä	25
6.6	Aineiston analyysi.....	26
7	KEHITTÄMISTYÖN EETTISYYS.....	27
8	TULOKSET	28
8.1	Osaaminen & tulevaisuus	28
8.2	Yhteisöllisyys & osallisuus	31
8.3	Työ & työkyky	35
8.4	Sosiaalisesti kestävä kehitys & osaamisen tarve	37
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	39

9.1	Mahdollisuuksien vahvistaminen	39
9.2	Kehittämisajatuksia kirppiksen ennakointi- ja arviointityöskentelyyn	39
9.3	Oikea työpaikka	40
9.4	Motivointi	41
9.5	Tulevat hankkeet	44
10	TOIMENPIDESUOSITUKSET	45
11	POHDINTA.....	47
	LÄHTEET	49
	LIITTEET	53

1 JOHDANTO

Heikko työmarkkina-asema on yksilöllinen tilanne, mutta sitä määrittelee heikko tai olematon kiinnittyminen avoimille työmarkkinoille. Tilanne vaatii tällöin monialaista yhteistyötä valtion, kunnan ja kolmannen sektorin välillä, jotta palvelujen yhteensovittamisella löydetään paras mahdollinen yksilöllinen palvelu. Heikossa työmarkkina-asemassa olevat tulevat mukaan omien palveluidensa suunnittelutyöhön. Heille on annettava mahdollisuus päättää omista asioistaan sekä uskaltaa sanoa mielipiteensä. (Blomgren & Saikku 2019, 2-5.)

Tällä opinnäytetyöllä kehitetään Vaasan SPR-Kirppiksen työyhteisöä, huomioiden työpaikan työllistymisen edistämisen toimintatavat. Kehittämistyössä tarkastellaan vakituisen henkilökunnan toimintatapoja työn arjessa sekä määräaikaisen henkilökunnan kokemuksia oikeasta ja aidosta työpaikasta.

SPR-Kirppikset nähdään hyvää tekevänä, sillä ne ovat ekologisia kirppiksiä. Lahjoitettua tavaraa myydään edullisesti eteenpäin. Myyntitulot käytetään hyväntekeväisyystyöhön. Taka-alalle ja unohduksiin jää helposti henkilökunta. Henkilökunta, jonka ansiosta hyvät teot ovat mahdollisia, joka tekee ne päivittäiset konkreettiset asiat, jotta rahaa kertyy hyväntekeväisyyteen. Työllistymispalvelujen tarjoajana kolmannen sektorin toimijoilla on merkittävä rooli. Tämän vuoksi haluan avata näiden palveluiden sisältöä tarkastelulle.

Työskentelin Vaasan SPR-Kirppiksellä työnopastajana 2017-2018. Kirppiksen *määräaikainen henkilökunta (n. 40 hlöä silloin, tänä päivänä n. 60 hlöä) koostui työkokeilijoista, palkkatuetuista työntekijöistä, kuntouttavassa työtoiminnassa olevista henkilöistä, oppisopimusopiskelijoista, TE-palveluiden Uravalmennuksen harjoittelijoista sekä kotoutumiskoulutuksen kieliharjoittelijoista. Työntekijät olivat pääsääntöisesti pitkäaikaistyöttömiä, mielenterveys- tai päihdekuntoutujia, osatyökykyisiä, maahanmuuttajataustaisia tai työmarkkinoilla ikärasismia kohdanneita. Kaikki nämä loivat haasteita työyhteisöön tai ylipäänsä työyhteisön luomiseksi. Myös määräaikaisuus loi toiminnalle haasteita ja huomioni kiinnittyi määräaikaisen henkilökunnan ”tyhjän” päälle jäämisen työllistymisjakson päättyessä. Silloin jo nousi ajatus tästä kehittämistyöstä. Mitä hyväntekeväisyysjärjestö, joka tekee niin paljon auttaakseen vähäosaisia

tai muita akuutisti apua tarvitsevia, tekee auttaakseen ja tukeakseen omia työntekijöitään ts. määräaikaista henkilökuntaa. Mitä minä voin työnopastajana tehdä enemmän tai toisin? Nostan esiin ne toimet, joilla SPR-Kirppiksellä tänä päivänä määräaikaisen henkilökunnan kanssa työskennellään sekä haasteet, joita siinä tehtävässä nousee esille.

Ihmiselle kuuluu itsemääräämisoikeus ja oikeus vaikuttaa omaan elämäänsä. Nämä oikeudet koskevat myös työssä oloa. Heillä on oikeus osallistua, tuntea kuuluvansa osaksi työyhteisöä sekä päästä vaikuttamaan työpaikkansa asioihin. Kaipuu yhdessä tekemiseen ja ryhmään kuulumiseen ei ole kadonnut. Yhteisöllisyys tekee hyvää ihmiselle ja maailmalle. Elämme hektistä ja yksilökeskeistä aikaa, pätkätyöt yleistyvät, mutta työyhteisön kaipuu on silti suuri. Yhteisöllisyyden tunne muodostuu, kun kokee, että juuri tähän yhteisöön kuuluminen täyttää oman tarpeen. Tämän ytimessä ovat vuorovaikutus ja luottamus. Myös yhdessä tekemisen kautta saadut sosiaaliset suhteet lisäävät kuulumisen tunnetta ja onnellisuutta. Merkityksellinen työ motivoi työntekijöitä ja saa heidät sitoutumaan. On kaikkien etu, työntekijän, työnantajan sekä yhteiskunnan, että työ koetaan merkityksellisenä.

Minkä merkityksen juuri tämä työ antaa tekijälleen? SPR-Kirppiksen neljä arvoa ovat: 1. Auttaja lähellä sinua – Olemme hyvää tekevä ja kierrättävä joukkue! 2. Kaikki on luotu auttamaan – Toimimme yhdessä yhteiskunnan ja ympäristön apuna kierrättäen, ohjaten ja avustaen! 3. Löydä oma tapasi auttaa – Luomme positiivisia kohtaamisia ihmisten kesken! 4. Apua sinun avullasi – Tarjoamme monipuolista tekemistä ja merkityksellistä työtä! (Spr-kirppis 2020a). Voisiko nämä arvot tuoda perehdytykseen ja avata ne lähemmäs itse työtä, antaisiko se työlle merkityksen?

Opinnäytetyö on tehty laadullisena tutkimuksena, toimintatutkimuksellisella otteella. Tein määräaikaiselle henkilökunnalle kyselytutkimuksen ja vakitukselle henkilökunnalle teemahaastattelut. Tarkoituksena oli selvittää määräaikaisen henkilökunnan kokemuksia osallisuudesta ja yhteisöllisyydestä sekä miten vakituinen henkilökunta voi näitä kokemuksia tukea ja todentaa mahdollisuuksiksi.

Kehittämistyön tuloksia on tarkoitus hyödyntää koko SPR:n Länsi-Suomen piirin alueella, kaikilla kirppiksillä. Tuloksista on hyvä jatkaa työtä sosiaalisesti kestävä kehityksen suunnitelmaan esim. Valtakunnallisen työpajayhdistys ry:n Sosiaalisen työllistämisen laadunarviointimallia hyödyntäen. Tämän lisäksi kirppikset voivat yhdistää

suunnitelmaan PAIKKO-osaamistodistuksen käytön, johon osa vakituisesta henkilökunnasta onkin saanut jo koulusta. Blomgren ja Saikku toteavat (6/2019), että ammatillisille sekä palvelujen käyttäjille olisi hyvä järjestää osallisuutta ja itsemääräämisoikeutta koskevia koulutus- ja keskustelutilaisuuksia (THL 2019).

2 TUETTU TYÖLLISTYMINEN

2.1 Kohti työllisyyttä

Haasteena Suomessa on työllisyysasteen nostaminen. Työvoimasta on pulaa, jolloin syytä olisikin panostaa myös osatyökykyisten työllistämiseen tukemalla työelämän ulkopuolella sekä heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edellytyksiä. Toimintavalmiuksien lisääminen edellyttää toimia työllisyyden, kuntoutuksen ja työkyvyn kohentamiseksi. Nämä tulee nähdä sosiaalisena investointina, joka kasvattaa kilpailukyvyn ja talouden kasvua, mutta samanaikaisesti parantaa työllisyyttä ja työelämän laatua. Pitkään jatkunut työttömyys syrjäyttää ihmisiä työvoimasta pysyvästi ja rapauttaa ihmisten työ- ja toimintakykyä. (Oivo & Kerätär 2018, 16, 19, 63.)

Järjestökentällä ja välityömarkkinoilla, valtion ja kuntien rinnalla, on ollut tärkeä rooli työllistymistä edistävien sekä työssä selviytymistä tukevien palvelujen tarjoamisessa juuri niille henkilöille, joilla on vaikeuksia avoimille työmarkkinoille sijoittumisessa. Välityömarkkinoilla tarkoitetaan työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden väliin sijoittuvia työskentelymahdollisuuksia. Ne ovat matalan kynnyksen paikkoja työnhakijoille, jotka tarvitsevat ohjausta ja neuvontaa työllistymisensä tueksi. Välityömarkkinat ovat tärkeä osa vaikeasti työllistyvien palvelujärjestelmää. (Mt. 68.)

Pelkkä työ ei kuntouta ihmistä, jollei siihen lisätä kuntouttavia elementtejä. Pitkäaikaistyöttömän toimintakyvyn ongelmat ja kuntoutustarpeet ovat yksilöllisiä ja niihin voi sisältyä mm. ammatilliseen osaamiseen, työssä oppimiseen ja kykyyn oppia uutta, työkykyyn, työllistymishaluun ja työelämän sääntöjen ja vaatimusten omaksumiseen liittyviä haasteita. Osa tarvitsee enemmän henkilökohtaista ohjausta ja vierellä kulkipää. On vältettävä stereotyyppistä ja väheksyvää ajattelua. (Mt. 29, 31, 46.)

2.2 Työelämätoimijuus

Ihminen kuullaan ja nähdään toiminnassa. Osallisuuden kokemus vaikuttaa siihen, millaisen osan mahdollisesta toimintakyvystään ihminen pystyy ottamaan käyttöönsä. Hengissä ja terveenä pysymiseen sekä toimimiseen tarvitaan toimeentuloa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020)

Toiminnassa ihminen ilmaisee itseään ja harjoittaa valintojen kautta vapauttaan tahdon, kykyjen ja mahdollisuuksiensa avulla. Toimintaan liittyy myös puhe. Puhe tekee ihmisestä muille jotain enemmän kuin vain olemassa olevan, ja sitä tarvitaan, jotta voimme elää yhteisymmärryksessä muiden kanssa. Puheen lisäksi toiminta edellyttää moninaisuutta, kukaan ei ole samanlainen kuin toinen. Meitä yhdistää ihmisyyys. Toimiaksemme yhdessä meidän ei tarvitse olla samankaltaisia tai saman mielisiä, vaan moninaisuuden säilyttäminen on olennaista. (Nivala & Ryyänen 2019, 95-96.)

Yksilön toimintakykyisyyden ja toimijuuden vahvistumiseen vaikuttavat ympäröivät olosuhteet, yhteiskunnan rakenteet sekä palveluiden sosiaaliset käytännöt. Toimintamahdollisuudet ylläpitävät ja edistävät ihmisten toimintakykyisyyttä ja tosiasiallista toimijuutta, mikä aikaansaa ihmisten arvostusten mukaisia myönteisiä elämänmuutoksia ja siirtymiä. Todellisten toimintamahdollisuuksien edellytyksenä on kuitenkin paitsi kyky ja voima toimia, myös vapaus ja siihen liittyvä vastuu. (Mäntyneva & Isola 2019, 248.)

Sosiaalipoliittiset päämäärät ja keskeiset käsitteet	Sosiaalialan työn tavoitteita ja sisältöjä
Poliittiset oikeudet ja vapaudet Ihmisoikeuksien ja perustuslakien mukaisuus palveluissa (ammattietiikka)	Yhteisöllinen voimauttava ja valtauttava toiminta, Yhteisötyö osallistavana demokratiana ja kehittämisenä, Ihmiselämän arvokkuutta vaalivat palvelut
Taloudellinen vapaus	Lakisääteiset tuet ja harkinnanvaraisten tukien käyttö, Kykyisyyksien vahvistaminen (esim. talousneuvonta, velkaneuvonta)
Sosiaaliset mahdollisuudet	Palvelut ja toiminnot toimintamahdollisuuksina, Kykyisyyksien vahvistaminen (esim. toimintakyky, osaaminen, taidot), Voimavaralähtöisyys
Avoimuus ja demokraattinen päätöksenteko	Palvelut ja toiminnot sosiaalisen integraation ja koheesion edistämiseksi, Osallisuus- ja luottamussuhteiden vahvistaminen, Neuvottelu, yhteiskehittäminen
Perusturva	Kohtuullisen elämisen ja kulutuksen mukainen perusturva ja sosiaalipalvelut

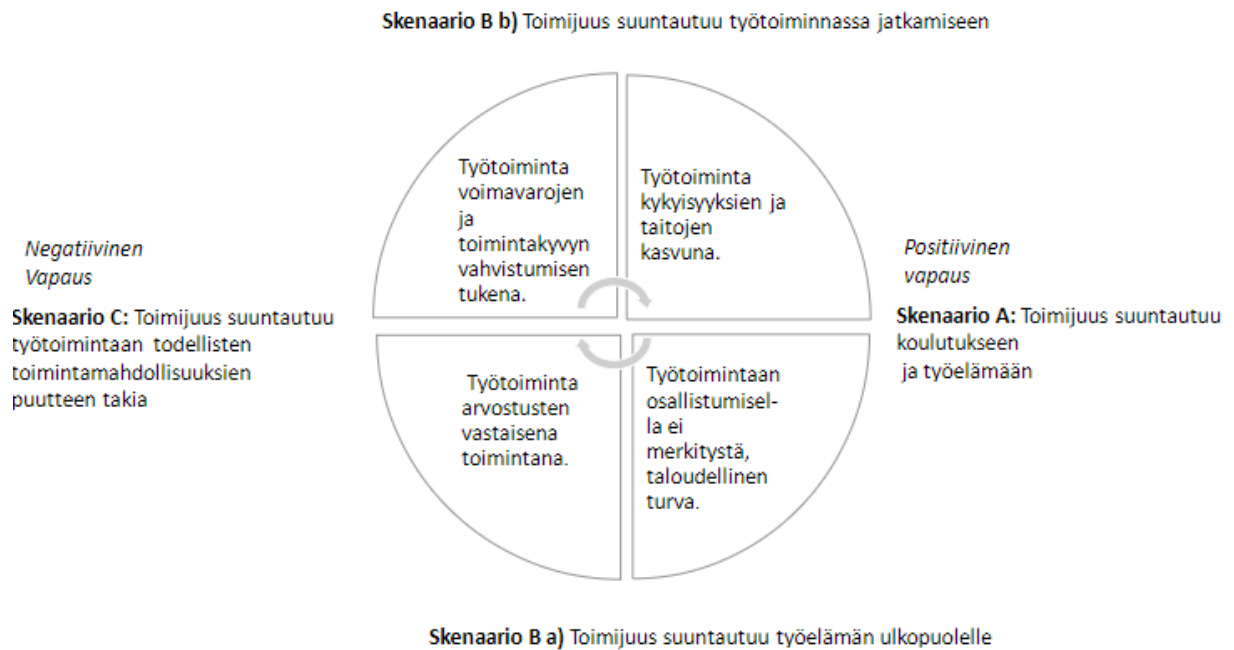
Taulukko 1: Yhteiskunnan sosiaalipoliittiset tavoitteet palvelujärjestelmän toimintamahdollisuuksien kehyksessä (Mäntyneva & Isola 2019, 249).

Edellytykset	Toimintamahdollisuuksien avaruus työtoiminnassa ja sosiaaliset käytännöt
Poliittiset oikeudet ja vapaudet	Yhteisöllinen työote (kokemus kuulluksi tulemisesta, jaettu toimijuus) Yksilön myönteinen tunnistaminen Vapaus osallistua julkiseen ja kansalaisyhteiskunnan toimintaan: retket, taidenäyttelyt, konsertit, vapaaliput tapahtumiin Monikulttuurisuus ja syrjäntäkielto
Materiaaliset resurssit	Työtoiminnassa jaettava ruoka-apu, aamiaiset, kierrätystavarat ja -vaatteet Velkaneuvonta, ensiapukurssi, työturvallisuuskortti, vapaaliput tapahtumiin Työtoiminnassa tehdyt oman työn päivän esineet Työtoiminnan tilat, työvälineet ja laitteet
Sosiaaliset mahdollisuudet	Työtoiminnan mahdollistajat (vastuullinen johto ja työntekijät) Kuntouttavan työtoiminnan intensiteetti ja riittävä kesto Työ- ja toimintakykyisyyksien kasvu Osaamisen vahvistuminen (opinnollistaminen) Osallisuus ja syrjäytymisen ehkäisy Myönteiset jatkumot ja siirtymät (ammattilliseen koulutukseen hakeutuminen) Työtoiminnan ohjaus (vastuullinen ohjaus) Omatyöntekijä Opintoihin liittyvä ohjaus ja neuvonta (tutustumiskäynnit oppilaitoksiin, tuki yhteishakuun) ja työtoiminnan opinnollistaminen Terveystarkastukset, terveydentilan selvitys, mahdollisuus kuntoutusohjaukseen, korvausholto Erilaiset työtoiminnan toiminnot: atk-kurssit, keskusteluryhmät, päihteidenkäyttäjien vertaisryhmät, vertaisohjaus, liikunnalliset harrastusmahdollisuudet (kuntosali, salibandy, kahvakuula, jumput), teatteriryhmä, ensiapukurssi, työturvallisuuskortti
Avoimuus	Osallisuuden kokemukset Avoimuus organisaation toiminnassa ja taloudessa
Perusturva	Sosiaalivakuutuksen minimiturva (Kela) Toimintarahat Bussilippu/matkakorvaus Sosiaaliturvajärjestelmä ja sen etuisuudet (toimeentulotuki) Asumistuki vuokra-asuntoon

Taulukko 2: Kooste työtoiminnasta toimintamahdollisuuksien näkökulmasta, mukailen Cox ja Pawar 2013; den Braber 2013 (Mäntyneva & Isola 2019, 253).

Motivaation löytyessä, toimijuus voi suuntautua uudelleen. Ihminen motivoituu tavoittelemaan jotain itselleen tärkeää esim. hallitsemaan päihteiden käyttöään. Kun toimijuus suuntautuu positiivisen vapauden kautta, yksilö hallitsee omia tavoitteitaan ja valintojaan, vaikka tarvitsisikin niiden tueksi muita, kuten rinnalla kulkijan. (Mt. 255.)

Taulukot 1. & 2. avaavat konkreettisin keinoin toimintamahdollisuuksien sisältöä. Vaikka niissä kirjoitetaan kuntouttavasta työtoiminnasta, voidaan ne sisällöllisesti yleistää koskemaan kaikkea työllistymistä edistävää toimintaa. Alla oleva Kuvio 1. kertoo toimijuuden suuntaumisesta, mitkä ovat toimijuuden päämäärät tai mahdollisuudet.



Kuvio 1: Toimintamahdollisuuksien avaruus ja toimijuuden suunnat (Mäntyneva & Isola 2019, 257).

3 SOSIAALISESTI KESTÄVÄ KEHITYS

Sosiaalisesti kestävä kehitys kulkee taloudellisen ja ekologisen kestävyiden rinnalla. Sosiaalinen kestävyys on jäänyt edellä mainittujen kahden muun jalkoihin ja erilaisissa tarkasteluissa ohueksi. Näiden kolmen välille olisi pystyttävä luomaan tasapaino, mikä ei kanna yksinään. Esim. mikä puhtaasti taloudellisesta näkökulmasta voi olla hyvää, voi sosiaalisen näkökulmasta olla huonoa. (Särkelä 2011, 144.)

Sosiaaliselle kestävyydelle ei ole olemassa vakiintunutta määritelmää. Mikko Kauton ja Laura Metson (2008) mukaan sosiaalinen kestävyys on tavoittelemisen arvoinen asia, vaikka yhteisesti hyväksyttyä määritelmää ei ole vielä olemassa. He toteavat, että yhteistä erilaisissa sosiaalisen kestävyiden määritelmässä ovat oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, ihmisten mahdollisuudet vaikuttaa omaan elämäänsä sekä ihmisten yhteisöllisen identiteetin ylläpito ja vahvistaminen. (Mt. 145.)

Sosiaali- ja terveystalouden strategian (Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020) tavoitteena on sosiaalisesti kestävä yhteiskunta, jossa ihmisiä kohdellaan yhdenvertaisesti, var-

mistetaan kaikkien osallisuus sekä edistetään jokaisen terveyttä ja toimintakykyä. Panostamalla sosiaalisten ongelmien ehkäisyyn, terveyteen sekä toimintakykyyn, parannetaan elämänlaatua ja lisätään työllisyyttä, tuottavuuden kasvua ja yritysten menestymistä sekä hillitään sosiaalimenojen kasvua. Työoloja on kehitettävä yhteistyössä henkilöstön ja johdon kanssa. Vastuu on kuitenkin aina työnantajalla. Johtaminen on työntekijöiden yhdenvertaisuudesta huolehtimisen ytimessä ja tästä on työnantajan pidettävä huolta. (Valtioneuvosto 2020.)

YK:n kestävän kehityksen raportissa (1992) on huomioitu hyvin sosiaalisesti kestävä kehitys. Littig ja Griessler (2005) tiivistivät raportin näkökulmat kolmeen tavoitteeseen: 1) kaikille ihmisille oikeus säädyliseen elämään (decent life), 2) yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus (social justice), 3) ihmisten osallisuus yhteiskunnan päätöksentekoon (participation of all relevant stakeholders). Näitä tavoitteita mukaillen voidaan sosiaaliselle kestävyydelle esittää seuraavat edellytykset sen toteutumiseksi:

- Riittävän toimeentulon, hyvinvointipalvelujen ja turvallisuuden takaaminen
- Resurssien ja toimintamahdollisuuksien oikeudenmukainen jakautuminen ja yksilön mahdollisuus vaikuttaa omaan elämäänsä.
- Osallisuus, yhteisöllisyys ja kiinnittyminen yhteiskuntaan.
(Alila, Gröhn, Keso & Volk, 2011, 7.)

3.1 Agenda 2030 – YK:n Yleiskokouksen päätöslauselma 25. syyskuuta 2015

Agenda 2030 kattaa 17 kestävän kehityksen tavoitetta ja 169 alatavoitetta. Niiden tarkoitus on kannustaa toimintaan ihmiskunnan ja maapallon kannalta ratkaisevan tärkeillä osa-alueilla. Se on toimintasuunnitelma ihmisten, maapallon ja hyvinvoinnin hyväksi. (kestavakehitys.fi.) Suomen lähtökohtana on, että koko yhteiskunta voi omalla toiminnallaan edistää ja rahoittaa kestävästä kehitystä: yksittäiset kansalaiset, yritykset, kunnat, valtio ja muut toimijat. Yksi käytössä oleva työkalu on Kestävän kehityksen yhteiskuntasitoutus: sitoutus2050.fi, jonka kautta yhteiskunnan eri toimijat voivat kukin sarallaan osallistua maailman yhteisen kehityssuunnitelman toteuttamiseen. (Ulkoministeriö 2020.)

Julistus / visio 9. osio:

Näemme mielissämme maailman, jossa jokainen maa pääsee osalliseksi kaikille kuuluvasta kestävästä talouskasvusta ja säällisistä työpaikoista

kaikille. Maailman, jonka kulutus- ja tuotantotavat sekä kaikkien luonnonvarojen – ilman ja maan, jokien, järvien, pohjavesiesiintymien ja merien – käyttö ovat kestäviä. Maailman, jossa demokratia, hyvä hallintotapa ja oikeusturva sekä kansallisella ja kansainvälisellä tasolla mahdollisuuksia tarjoava toimintaympäristö ovat olennaisia edellytyksiä kestäväälle kehitykselle, kuten kestäväälle ja kaikkia koskevalle talouskasvulle, sosiaaliselle kehitykselle, ympäristönsuojelulle ja köyhyyden sekä nälän poistamiselle. Maailman, jossa teknologian kehitys ja soveltamistavat ovat ilmaston kannalta suotuisia, kunnioittavat luonnon monimuotoisuutta ja noudattavat kestävä kehityksen periaatteita. Maailman, jossa ihmiskunta elää sopusoinnussa luonnon kanssa ja villieläimiä sekä muita eliölajeja suojellaan. (Kestavakehitys 2020)

Näistä 17:stä kestävä kehityksen tavoitteesta nostan opinnäytetyölleni tärkeimmät sekä muutaman niiden alla olevan alatavoitteen:

1. Poistaa köyhyys sen kaikissa muodoissa kaikkialta; taata kaikille sosiaaliturva ja vakuutusuoja sekä yhtäläiset oikeudet mm. taloudellisiin resursseihin, peruspalveluihin ja luonnonvaroihin.
3. Taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaiken ikäisille; mm. ehkäistä päihteiden väärinkäyttöä.
4. Taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet; varmistaa, että kaikki saavat päätökseen ilmaisen, tasa-arvoisen ja laadukkaan perus- ja keskiasteen koulutuksen. Varmistaa kaikille mahdollisuus edulliseen ja laadukkaaseen ammatilliseen ja kolmannen asteen koulutukseen.
8. Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja; saavuttaa täysi ja tuottava työllisyys ja säällinen työ kaikille.
10. Vähentää eriarvoisuutta maiden sisällä ja niiden välillä; edistää kaikkien sosiaalista, taloudellista ja poliittista osallistumista iästä riippumatta. (Kestavakehitys 2020.)

Agenda 2030 on tavoitteiltaan yleismaailmallinen, mutta näistä alatavoitteista saa tukea toiminnan suunnitteluun, kun mieltii ne koskemaan juuri omaa työyksikköään. Tavoitteet kuuluvat kaikille: valtioille, kunnille, yrityksille, kouluille ja jokaiselle meistä.

3.2 Osallistava ja osaava Suomi- neuvottelutulos hallitusohjelmasta 3.6.2019

Hallitus haluaa nostaa työllisyysasteen 75%:iin. Kuitenkin he itsekin toteavat, että tässä matkassa tulee olemaan haasteita: työikäinen väestö ikääntyy ja syntyvyys laskee. He toteavat, että tällöin on olennaista, että osatyökykyisten, vaikeasti työllistyvien sekä

maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä tuetaan. Keinoksi tähän tode-
taan hallintorajat ylittävä yhteistyö ts. valtio ja kunnat tuottavat työllisyyspalveluita
yhteistyössä yksityisten, kolmannen sektorin ja järjestöjen kanssa. Myös kolmannen
sektorin palkkatukea uudistetaan mm. niin, että siihen kytketään vahva yksilöllinen
tuki, työkyvyn kartoitus ja muut palvelut siten, että mallista tulee uusi tuki avoimille
työmarkkinoille siirtymiseen. (Valtioneuvosto 2020.)

3.3 Sosiaalinen pääoma

Sosiaalista pääomaa ei voida selittää aineellisella tai inhimillisellä pääomalla. Sosiaa-
linen pääoma ilmenee käyttäytymismuotoina, yhteysverkostoina, luottamuksena ja
luotettavuutena. Sosiaalinen pääoma on moraaliin vertautuva tekijä hyvän elämän to-
teuttamisessa, jossa kysymys on keskinäisten asioiden tunnustamisesta ja tunnistami-
sessa. Se on yhteiskunnan ominaisuus, joka heijastuu kaikkiin elämän osa-alueisiin,
mutta näkyy vahvimmin osallistumisessa ja työelämässä. Sosiaaliseen pääomaan kuu-
luvat yksilönoikeudet, jotka voidaan paikantaa tietyissä elämäntilanteissa annettavaan
sosiaaliturvaan sekä oikeuteen työhön ja oikeuksiin työssä. Siihen kuuluvat myös yh-
teisölliset oikeudet eli tyypillisimmin oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus. (Ara-
järvi 2011, 80-81, 88-89.)

4 SPR-KIRPPIS

SPR-Kirppikset ovat Suomen Punaisen Ristin Länsi-Suomen piirin omistama kirppu-
toriketju, jonka toiminta ulottuu viidelle eri paikkakunnalle Suomessa. SPR-Kirppis
myymälöitä on SPR Länsi-Suomen piirin alueella yhteensä seitsemän. Myymälöiden
tuotto käytetään paikalliseen auttamis- sekä vapaaehtoistyöhön. (Spr-kirppis 2020a.)

SPR-Kirppikset mainostavat toimintaansa Suomen edelläkävijöinä kirppistuotteiden
ammattimaisissa esillepanoissa ja siisteydessä. Valtakunnallisesti tuttuja ovat var-
masti SPR:n Kontti -tavaratalot. Kirppikset toimivat samoilla periaatteilla. Myymälöi-
hin lahjoitetut vaatteet ja tavara lajitellaan kirppismyymälöiden yhteydessä toimivissa
ajanmukaisissa lajittelutiloissa. (Spr-kirppis 2020a.)

Paikkana kirppis on lämminhenkinen ja kotoisa. Tämä varmasti tekeekin sen, että
kirppis on hyvin suosittu työpaikka ja sinne halutaan usein palata. Päivittäin saapuu

ihmisiä kyselemään työkokeilupaiikkaa itselleen, mielessään palkkatuettu työ tämän jälkeen. Monesti joutuu sanomaan ”ei oota”, paikkojen ollessa täynnä. Kaikilla on yhteiset työt, jotta myymälä toimii, lajittelu pelaa ja asiakkaat ovat tyytyväisiä. Kirppis on kierrätysmyymälä, joka tarjoaa myös työllistymistä edistäviä palveluita.

4.1 SPR-Kirppis työllistää

SPR-Kirppikset ovat työllistymistä edistävä toimija. SPR-Kirppikset toteavat nettisivuillaan työllistävänsä vuosittain useita satoja henkilöitä palkkatukityöhön, oppisopimuskoulutukseen, työkokeiluihin ja kuntouttavaan työtoimintaan. He lupaavat tarjota palkitsevaa ja monipuolista työtä asiakaspalvelun ja myynnin tehtävissä, vaate- ja tarvalajittelussa, varastointi- ja järjestelytehtävissä, siivous- ja puhdistuspalvelun tehtävissä, kassatehtävissä, toimistotyötehtävissä sekä nouto- ja kuljetuspalvelun työtehtävissä. (Spr-kirppis 2020b.) Käytän tässä opinnäytetyössä työllistetyistä ja työllistymistä edistävässä toimenpiteissä olevista henkilöistä termiä määräaikainen henkilökunta.

SPR-Kirppikset lupaavat, että olet osa työyhteisöä, jossa on tarjolla mielekästä työtä ja tekemistä osatyökykyisille, pitkään työttöminä olleille, työelämään palaaville, kuntoutujille ja uraansa aloittaville nuorille. Turvallisen ja yhteisöllisen työympäristön ja toiminnan avulla he haluavat antaa työntekijöille hyvät eväät, onnistumisen kokemuksia ja mahdollisuudet työllistyä jatkossa eteenpäin mm. kaupan alalle monipuolisiin myynti- ja asiakaspalvelutehtäviin. Osalle työntekijöistä SPR-Kirppis on ensimmäinen todellinen ja oikea työpaikka. (Spr-kirppis 2020b.)

4.2 Vaasan SPR-Kirppiksen henkilökunta

Kirppiksen henkilökunta koostuu viidestä henkilöstä, jotka kaikki kulkevat tässä työssä nimellä vakituinen henkilökunta tai työnopastaja/ohjaaja. Heillä kaikilla on oma vastuualueensa myymälässä, mutta yhteinen nimittäjä tässä työssä heillä on työnopastus. Sanastokeskuksen TEPA-termipankin määritelmän mukaan työnopastus tarkoittaa työntekijän tutustuttamista työtehtäviinsä, työmenetelmiin ja työvälineisiin sekä turvallisiin ja terveellisiin toimintatapoihin työssä (Sanastokeskus 2020). Henkilökuntaan kuuluu myös määräaikaisella sopimuksella olevaa henkilöstöä, jota yhdistää työllistymistä edistävät toimenpiteet, kuten kuntouttava työtoiminta, työkokeilu ja palkkatuettu työ.

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalipalvelu ja sitä ohjaa laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Tällä työtoiminnalla halutaan ehkäistä henkilön syrjäytymistä yhteiskunnasta. Parantamalla henkilön elämänhallintaa ja toimintakykyä, kuntouttava työtoiminta auttaa henkilöä pääsemään työhön, koulutukseen tai työvoimapalveluihin. Työtoimintaan osallistutaan minimissään 1pv/vko tai maksimissaan 4pv/vko. Työtoimintapäivät ovat yleensä 4-6 tunnin pituisia.

Työkokeilu on tavallaan työttömän työharjoittelua. Erinomainen tapa saada jalkaa oven väliin ja päästä näyttämään osaamistaan sekä motivaatiotaan työnantajalle ja tästä mahdollisesti edetä palkkatuettuun työhön. Työkokeilulla selvitetään joko osallistujan ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja tai tuetaan paluuta työmarkkinoille. Työkokeilussa voi olla maksimissaan 6 kuukautta yhdessä paikassa. Työpäivät voivat olla 2-5 päivää/viikko ja työtunnit 4-8h/pv.

Palkkatuetussa työssä työnantajalle myönnetään tukea työttömän palkkauskustannuksiin. Palkkatuen määrä määräytyy työttömyyden keston perusteella. Palkkatuetulla työllä on tarkoitus parantaa henkilön ammatillista osaamista sekä edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Palkkatuetun työn kesto on yrityksiin ja yhdistyksiin 12 kuukautta ja kunnille kahdeksan kuukautta. Osatyökykyisten kanssa voidaan soveltaa tätä. Työaika voi olla 100%, mutta se saa olla minimissään 18h/vko, jotta työsäoloehto täyttyy. Ajatuksena palkkatuetussa työssä on, että henkilö työllistyy työpaikkaan tämän jälkeen, mutta näin tämä käytännössä ei mene. Sama koskee myös SPR-Kirppiksiä, jotka työllistävät yleensä ainoastaan korkeimmalla mahdollisella palkkatuella. Toisin sanoen tämä tarkoittaa pitkäaikaista työttömyyttä eli työttömyyttä on kestänyt yhtäjaksoisesti kaksi vuotta tai enemmän. Sekä palkkatuettua työtä että työkokeilua ohjaa laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.

5 SOSIAALIPEDAGOGINEN VIITEKEHYS

Sosiaalipedagogiikka on kehittämistyöni tärkein viitekehys, joka tarjoaa teoreettista käsitteistöä työlleni. Sosiaalipedagogiikka tarkastelee ihmisen kasvua sosiaalisena ilmiönä, ihmisen kasvua yhteisöjen ja yhteiskunnan jäseneksi ja jäsenenä. Kasvun lisäksi huomion kohteena on kasvatus, eli pedagoginen toiminta, jolla sosiaalista kasvua tuetaan ihmisen elämänkulun eri vaiheissa. (Sosiaalipedagogiikka 2020.) Tutkin mm.

miten henkilökunta kokee työyhteisön. Missä määrin ja milloin he tuntevat osallisuutta.

Sosiaalipedagogiikan keskeisiä teemoja ovat täysipainoisen kansalaisuuden, yksilöiden ja yhteisöjen omaehtoisen toimintakyvyn ja tasapainoisen yhteiselämän vahvistumisen edellytysten ja keinojen tarkastelu kasvun ja kasvatuksen näkökulmasta. Sosiaalipedagogiikan toimintakenttää ovat myös yhteiskunnalliseen eriarvoisuuteen, syrjimiseen ja syrjäytymiseen liittyvät haasteet, niiden ennaltaehkäiseminen ja lievittäminen. (Sosiaalipedagogiikka 2020.)

	Olemus	Ihanne	Käsitteitä
Yksilö	ainutlaatuinen ja yhteisöllinen	potentiaalinen toteutuminen	subjektius, toimijuus, sivistys
Yhteisö	kasvun ja toiminnan ympäristö	yhteisöllisyys ja hyvä yhteiselämä	osallisuus, kuuluminen aito yhteisö
Yhteiskunta	yhteiselämän ja osallistumisen ympäristö	inhimillisempi ja tasa-arvoisempi yhteiskunta	socialisaatio, integraatio, emansipaatio, kansalaisuus

Taulukko 3: Sosiaalipedagogisen työn tasot ominaispiirteineen (Nivala & Ryyänen 2019, 29).

5.1 Osallisuus yhteisössä

Sosiaalipedagogisena käsitteenä osallisuus ymmärretään suhteena. Ihmisen toiminnallinen läsnäolo ja osallistuminen merkityksellisissä sosiaalisissa ja inhimillisissä suhteissa rakentavat kivijalkaa osallisuudelle. Näiden pohjalta hänelle voi kehittyä tunne yhteisöön kuulumisesta ja mahdollisuudesta vaikuttaa sekä tulla kuulluksi. Oma merkitys osallistujana sekä oma merkityksellisyys yhteisössä muovautuu vuorovaikutuksen kautta. Samalla vahvistuu ymmärrys, että tarvitaan muitakin osallistujia yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Osallistumista sekä kuulumista tarvitaan osallisuuden toteutumiseksi. (Nivala & Ryyänen 2019, 138-139.)

Osallisuuden sekä yhteiskunnallisen toimintakykymme ja sosiaalisen kestävyuden rakentaviksi peruselementeiksi on monasti tunnustettu riittävä toimeentulo, yhteisöön kiinnittyminen sekä aktiivinen toiminta. Osallisuutta on ajateltava prosessina, joka ei ole pysyvä ominaisuus, vaan siihen vaikuttaa elämänvaiheemme ja -tilanteemme. (Raivio & Karjalainen 2013, 13, 16.)

Yksilön ja ryhmien kokemuksiin osallisuudesta sekä osallisuuden toteutumiseen vaikutetaan yhteiskunnan toimenpiteillä ja toimilla. Julkiset sosiaali- ja terveyspalvelut sekä työllisyyspalvelut näistä tärkeimpinä. Erityisesti yhteiskunnallisesti toimintakykyrajoitteiset, kuten vammaiset, sairaat, kielitaidottomat, päihde- ja mielenterveys-taustaiset, tarvitsevat yhteiskunnalta osallisuuteen tukevia toimenpiteitä ja palveluja. Nämä ovat julkisen vallan velvoitteita sekä yksilön perusoikeuksia. (Mt. 28.) Jo entisen pääministerin Jyrki Kataisen hallitusohjelman ensimmäisessä painopistealueessa todettiin, että työmarkkinoille kiinnittyminen ja työn tekeminen ovat ensisijaiset ja kestävimmat keinot torjua köyhyyttä, eriarvoisuutta ja syrjäytymistä (Valtioneuvosto 2020). Toki tässä täytyy huomioida yksilölliset ongelmat, jotta ne eivät pääse kasautumaan, jolloin työn tekemiselle syntyy esteitä.

5.2 Yhteinen hyvä

Inklusiivinen yhteiskunta on ihmisten lähimpien verkostojen yhteisöjä, ja tällaiset eri yhteisöt rakentuvat alhaalta ylöspäin yhteiskunnaksi. Siinä on jatkuvaa rajankäyntiä eri yhteisöjen välillä, kuka kuuluu tai ei kuule meihin, ketkä saa kuulua meihin. Inklusiolla viitataan tasa-arvoiseen, moniääniseen ja erilaisuuden hyväksyvään yhteisöllisyyteen. Olennaista on keskinäinen luottamus ja ihmisten osallistumisen mahdollisuudet. Tässä ajatellaan myös ihmistä kansalaisena, joka haluaa vaikuttaa aktiivisesti elämäänsä, yhteisöihin ja sosiaalisiin verkostoihin. Ihmisten osallisuuden lisääminen edellyttää verkostoja, kumppanuutta sekä monipuolista sektorit ylittävää toimintaa. Tässä julkisten palvelujen, kolmannen sektorin ja yksityisten palvelujen kohtaamista tulisi kehittää. Tarvitaan yhteisiä arvoja ja tavoitteita, jotka ovat riittävän läpinäkyviä. (Gothóni, Hyväri, Kolkka & Vuokila-Oikonen 2016, 14, 17-18.)

5.3 Sosiaalinen vahvistaminen

Sosiaalinen vahvistaminen on kokonaisvaltaista elämänhallinnan tukemista. Se on ennalta ehkäisevää toimintaa yksilön ja yhteisön hyvinvoinnin varmistamiseksi. Se on

usein moniammatillista ja asiakaslähtöistä verkostoitumista paremman tulevaisuuden puolesta. (Mehtonen 2011, 13.) Jokainen meistä saattaa elämänsä varrella kaivata sosiaalista vahvistamista. Kun yksilö voi hyvin, on hän aktiivinen yhteisön jäsen ja tämä yhteisö tukee puolestaan yksilön hyvinvointia (Lundblom & Herranen 2011, 6). Kun yhteisö on vahva, on se kyvykäs auttamaan jälleen uusia yksilöitä ja yhteisöjä esim. vastaanottokeskukset, työpajat, kyläyhteisöt, työpaikat, perheet.

Sosiaalinen vahvistaminen kattaa tässä opinnäytetyössä ennalta ehkäisevän työn, varhaisen tunnistamisen ja tuen sekä korjaavan työn. Kirppiksellä tehtävä työ on kaikkea tätä. Ennalta ehkäisevässä on huomioitava, että erityiset tarpeet eivät vielä ole ongelmia, vaan jos erityistarpeita ei huomioida, elämästä voi tulla erilaisten ongelmien hallitsemata. Tarkoituksena on, että yksilö voi elää hyvää elämää huolimatta toimintakyvyn vajavaisuudesta tai tarjoamalla tukea, jotta päästään yli vaikeasta elämäntilanteesta. Varhaisessa tunnistamisessa puolestaan tarjotaan tukea matalalla kynnyksellä, jotta vältetään ongelmien kärjistymisen ja etsitään mahdollisuuksia tehdä asialle jotain. Tässä on kuitenkin syytä luottaa yksilön omaan asiantuntijuuteen elämästään ja voimavarojen havaitsemiseen, sillä vääränlainen tunnistaminen voi tuottaa syrjäytymistä, jota pyrittiin ehkäisemään. Korjaavassa työssä vahvistetaan elämänhallintaa ja löydetään voimaantumisen mahdollisuuksia mm. neuvonnan, ohjauksen, vertais- ja toiminnallisen tuen keinoin. (Nivala & Ryyänen 2019, 270-285.)

5.4 Vertaistuki on sosiaalista pääomaa

Työntekijöiden keskinäisen luottamuksen vahvuudet ja heikkoudet määrittävät yhteisöllisten kokemusten vahvuuden. Parhaimmillaan se edistää työhyvinvointia. Sosiaalinen tuki edistää työssä jaksamista ja ennaltaehkäisee stressiä. Ketään ei voida kuitenkaan pakottaa vertaistukeen, vaan sen tulee olla vapaaehtoista, kuten myös motivoituminen yhteiseen toimintaan. Useimmiten työpaikan harrastusryhmät tai muut vapaa-ajan toiminnot rakentuvat vertaistuen pohjalta. Ne edistävät työhyvinvointia sekä yhteisöllisyyttä ja samalla kasvattavat luottamusta. Tämä tukee keskinäistä vuorovaikutusta, tiedonkulkua ja osaamisen jakamista. (Hyväri 2016, 163, 166.)

6 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS

6.1 Tutkimustehtävä

Sosiaalisesti kestävä kehitys on hyvin ajankohtainen aihe ja itselleni tärkeä yli kahdenkymmen vuoden työkokemuksella nuorisotyöstä, lastensuojelutyöstä sekä työllistämisen ja työllistymisen saralta.

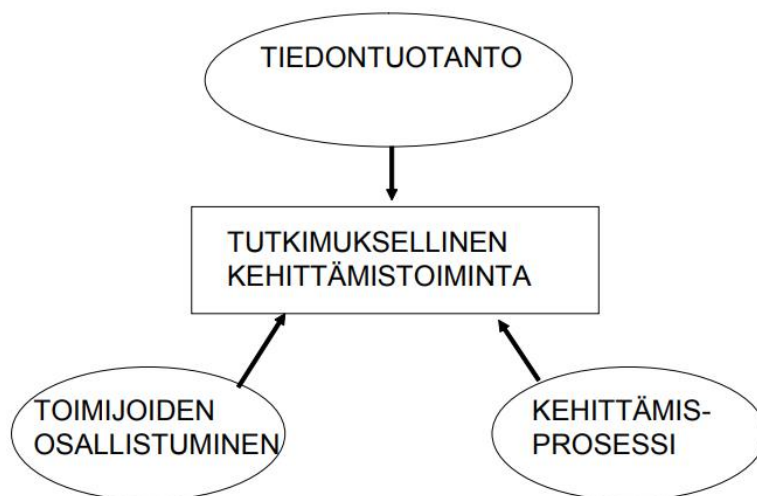
Työnopastajana SPR-Kirppiksellä työskennellessäni minussa heräsi ajatus, mitä hyväntekeväisyysjärjestö, joka tekee niin paljon auttaakseen vähäosaisia tai muita akuutisti apua tarvitsevia, tekee auttaakseen ja tukeakseen omia työntekijöitään ts. määräaikaista henkilökuntaa. Mitä minä voin työnopastajana tehdä enemmän tai toisin?

Tutkimustehtävänäni oli arvioida Vaasan SPR-Kirppiksen työllistymistä edistävissä palveluissa olevien henkilöiden osallisuutta, yhteisöllisyyttä, osaamista ja toimijuutta sekä käytäntöjä niiden toteuttamiseksi. Opinnäytetyö tuottaa tietoa käytäntöjen toimivuudesta. Tietoa voidaan hyödyntää työllistymistä edistävien palvelujen kehittämisessä.

6.2 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni on kehittämistyö toimintatutkimuksellisella otteella, ei tutkimus. Voidaan ajatella, että työ on jopa institutionaalinen etnografia, sillä olenhan konkreettisesti osallistunut toimintaan aiemman työkokemukseni pohjalta. Kyselyn ja teema-haastatteluiden myötä haluan työssäni muodostaa yhteistä ymmärrystä sosiaalisesti kestävä kehityksen näkemyksistä kirppiksellä. Tämä työ on osoitus oppineisuudestani humanistisella alalla, mutta myös kirppikselle organisaationa oppimismahdollisuus omaan kehittämistyöhön.

Kehittäminen voi pitää sisällään sekä uusien ideoiden keksimisen että niiden levittämisen ja vakiinnuttamisen. Tässä mielessä kehittäminen on luonteeltaan ennen kaikkea käytännöllistä asioiden korjaamista, parantamista ja edistämistä. Onnistunut kehittäminen saattaa levitä myös laajemmin muiden organisaatioiden ja toimijoiden käyttöön. Tässä mielessä kehittäminen tähtää myös uuden taidon ja tiedon siirtoon. (Toikko & Rantanen 2009, 16.)



Kuvio 2: Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan näkökulmat (Toikko & Rantanen 2009, 10).

Sosiaalipedagogiikan viitekehyksessä olen kuvannut kehittämistyöni taustoittavaa teoriaa. Yllä olen kuvannut myös lyhyesti mitä sosiaalisesti kestävästä kehityksestä ilmiönä tiedetään. Alla kuvaan metodeja, joita olen hyödyntänyt aineistoa kerätessäni. Esitän aineiston empiirisen tutkimuksen hengessä, jotta myös aineiston eettisyys säilyy.

6.3 Kyselylomake

Kyselytutkimuksella voidaan kerätä tietoa mm. yhteiskunnan ilmiöistä, ihmisten toiminnasta, asenteista ja arvoista. Aineistot koostuvat pääosin luvuista ja numeroista. Sanallisesti annetaan täydentäviä tietoja. (Vehkalahti 2014, 11.,13.)

Kyselytutkimuksessani perusjoukon muodosti määrääkainen henkilökunta (työvuorolistalla 58 nimeä). Otoksen muodostivat ne 31 henkilöä, jotka tavoitin ja jotka olivat halukkaita vastaamaan kyselyyn. Otos edustaa monipuolisesti perusjoukkoa, vaikka en tavoittanut kaikkia kuntouttavaan työtoimintaa osallistuvia (kaikkiaan seitsemän henkilöä), joten tulokset voidaan yleistää koskemaan perusjoukkoa.

Tein kyselylomakkeen Humanistisen ammattikorkeakoulun tarjoamalla Webropol-ohjelmalla. Koska tiedossani oli, että kaikilla henkilökunnasta ei ole käytössään sähköpostiosoitetta tai älypuhelinta, tein kyselystä julkisen linkin, jonka tallensin omalle

kotikannettavalleni, jota käytettiin vastausten keräämiseen. Jokaisen vastaajan lähetettyä vastauksensa, avasin linkin valmiiksi seuraavaa varten.

Eettisyyden säilyttämisen vuoksi kyselylomakkeessa ei kysytty nimeä tai sukupuolta, jolloin vastaaja olisi saattanut olla tunnistettavissa. Kyselylomakkeessa oli taustatietojen lisäksi valmiita väittämiä 31 kappaletta sekä niistä kolme väittämää, jotka vaativat lisäksi sanallisen täydennyksen. Kysely kulki nimellä kysely_SPR_2020. Alateemoja oli kolme: osaaminen & tulevaisuus (10 väittämää), yhteisöllisyys & osallisuus (11 väittämää) sekä työ & työkyky (10 väittämää). Jokaista väittämää arvioitiin asteikolla täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä.

Olin paikalla kyselyn kera kahtena päivänä (perjantaina ja maanantaina), jotta tavoitin mahdollisimman monta työntekijää. Sain työnopastajan työhuoneen käyttööni, jonne hain työntekijöitä yksi kerrallaan. Istutin heidät alas, kerroin kuka olen ja miksi olen siellä. Jos he halusivat antaa panoksensa kyselyyn, pyysin allekirjoituksella antamaan minulle kyselytutkimusluvan. Lupia allekirjoitettiin kaksi, yksi kumpaisellekin. Kerroin olevani läsnä huoneessa, mikäli tulee kysyttävää kyselyn aikana. Tämä oli hyvä, sillä erityisesti maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kanssa jouduin avaamaan väittämien sanastoa välillä hyvinkin laajasti. Yllättävän monella oli haasteita lähinäön kanssa, joten myös lukulasini olivat kovassa lainassa. Osalla oli tietokoneen käsittelyssä haasteita, mutta ne saatiin haltuun. Työntekijät olivat myös kiinnostuneita mitä Webropol-kysely tarkoittaa, minne vastaukset menevät ja ketkä ne näkevät. Kerroin niiden menevät sähköiseen järjestelmään, joka tekee vastauksista yhteenvedon, vain minun silmilleni, ja niistä koostan materiaalia opinnäytetyöhöni. Kerroin myös, että heidän vastauksistaan kokoon teemahaastattelukysymykset vakituiselle henkilökunnalle.

Ennen lomakkeen käyttöönottoa käytin sen vertaisarvioinnissa Hyria-säätiön Kuntoutus- ja valmennuspalveluissa, joilla on kierrätyskeskustoimintaa, jossa tarjotaan paikkoja kuntouttavaan työtoimintaan, työkokeiluun sekä opiskelijoille työssäoppimiseen eli he vastasivat oman kyselyni perusjoukkoa. Heillä on noin 90 asiakasta, joista 20 vastasi kyselyyni. Tällä halusin varmistaa kyselyn toimivuuden. Yksikön vastaavan Krista Vesterlundin mielestä kysymykset olivat oikein hyviä. He ovat itsekin käyttä-

neen omissa kyselyissään samantyyllisiä kysymyksiä. Krista kertoi, että heidän asiakkaansa olivat täyttäneet ne mielellään. Hän oli myös tyytyväinen asiakkailta saatuun palautteeseen lomakkeita tutkiessaan.

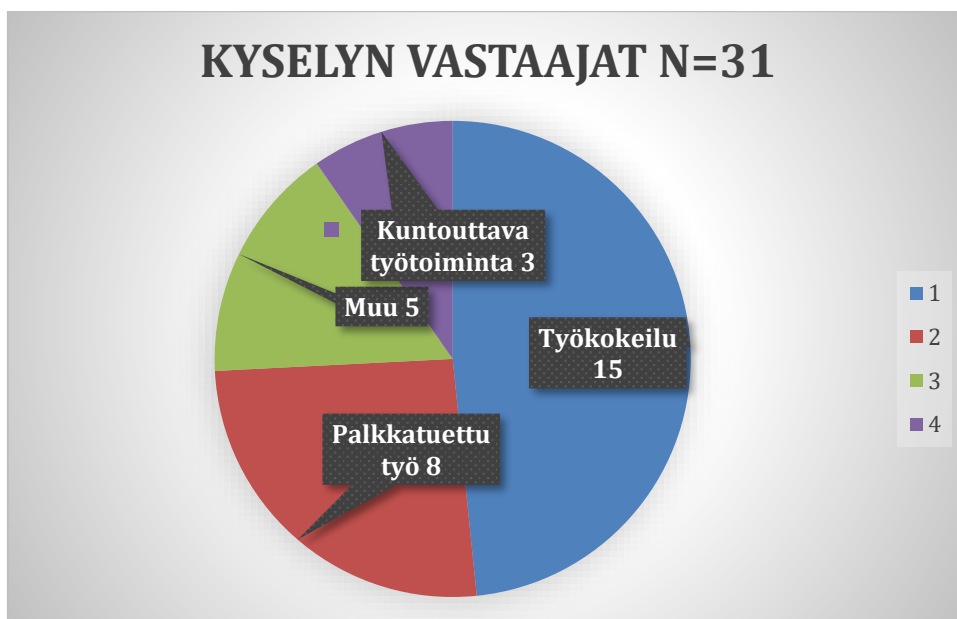
6.4 Teemahaastattelut

Teemahaastattelut toteutettiin yhden työpäivän aikana. Käytössämme oli jälleen yhden työnopastajan työhuone. Neljä viidestä vakituisesta työntekijästä oli minulle entuudestaan tuttu, joten emme tarvinneet pidempiä esittelyitä. Kertasin kuitenkin työni sisällön ja tarkoituksen ennen jokaista haastattelua. Nauhoitin haastattelut ja purin ne ensin itselleni paperille, josta vielä fläppipapereille hahmottaakseni teemat ja niiden osa-alueet selkeämmin.

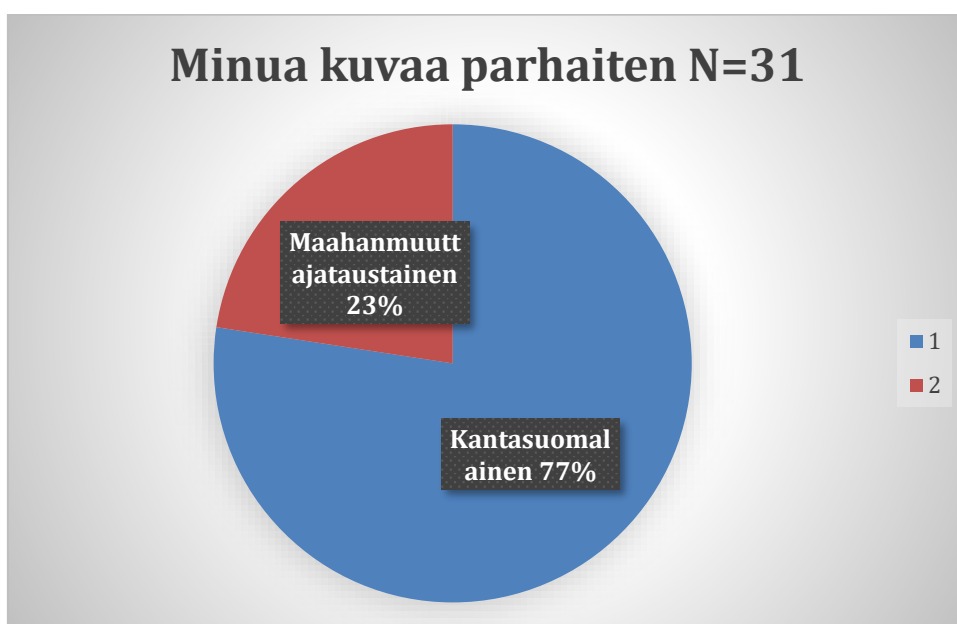
Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä. Haastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, jotka ovat ennalta tiedossa. Kaikki kysymykset ovat tyypistä (tosiasiakysymykset & mielipidekysymykset) riippumatta avonaisia. Teemahaastattelulla halutaan tehdä oikeutta todellisuuden moni-ilmeisyydelle. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 35-44, 128.)

Teemahaastattelukysymykset syntyivät määräaikaisen henkilökunnan kyselytutkimuksen pohjalta, ennen kaikkea pohdittavaksi haastatteluun, mutta myös, jotta sisältö säilyi samankielisenä. Käytin samoja alateemoja kuin kyselyssä, mukaan lukien kuitenkin kysymykset sosiaalisesti kestävästä kehityksestä sekä osaamisen tarpeesta.

6.5 Kohderyhmä



Kuvio 3: Kyselytutkimuksen vastaajat tehtävittäin.



Kuvio 4: Kyselytutkimuksen vastaajat taustoittain.

Kyselyyn vastanneiden määrä kahdessa päivässä oli 31 henkilöä. Työvuorolistalta las-
kin työntekijöitä olevan tällä hetkellä kaiken kaikkiaan 58 eli noin puolet vastasi kyse-
lyyni. En siis tavannut lainkaan henkilöitä, jotka ovat kuntouttavassa työtoiminnassa

muina päivinä kuin maanantaisin ja perjantaisin. Kuntouttavan työtoiminnan suunnitelma voidaan tehdä 1-4 päiväksi viikossa. Neljä maahanmuuttajataustaista henkilökuntaan kuuluvaa eivät kokeneet, että heidän kielitaitonsa riittäisi suomenkieliseen kyselyyn. Lisäksi neljä henkilöä jätti vastaamatta erinäisistä syistä johtuen mm. ensimmäinen ja viimeinen työpäivä, TE-palkkatuen evääminen sekä viimehetken mielenmuutos.

Vakituisen henkilökunnan teemahaastatteluihin kului yksi kokonainen työpäivä. Nauhoitin jokaisen haastattelun ja niihin kului 30-50min / haastateltava. Haastateltavia oli viisi henkilöä. Nauhoitusten ”ennen ja jälkeen” -keskustelut olivat myös hyvin hedelmällisiä, mutta niitä ei sovittu kirjattavan työhöni, sillä niiden sisältö lipui myös teemojen ulkopuolelle. Haastattelutilanteet olivat välillä haasteellisia useiden keskeytysten vuoksi määräaikaisen henkilökunnan tullessa kysymään erilaisia ohjeita ja apuja. Yritin itse keskittyä siihen mihin jäätiin ja pyrin jatkamaan haastattelua mahdollisimman sujuvasti keskeytyksistä huolimatta.

6.6 Aineiston analyysi

Kehittämiskysymyksiä analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä temaattista analyysiä. Temaattisessa analyysissä aineistosta kerätään ensin sitä ohjaavat johtoajatukset, joiden ympärille kootaan temaattisen ”kartan” (minulla fläppipaperit) avulla teemaan liittyvä kokonaisuus. Temaattinen analyysi on laadullinen analyysi, mutta on tilanteita, joissa on järkevää liittää analyysiin määrällisiä tuloksia, kuten olen kyselylomakkeen tulkinnoissa tehnyt. Temaattisessa analyysissä on kyse tutkijan aktiivisesta toiminnasta aineiston tulkitsemisessä eli millaiseen tulkintaan päädytään, riippuu ensisijaisesti tutkijasta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 142-143.)

Määräaikainen henkilökunta käytti kyselyn väittämässä vaihtoehtoja: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä sekä täysin erimieltä. Jätin tahallani pois vaihtoehdon ’en osaa sanoa’, sillä se olisi ollut liian helppo vaihtoehto ja jättänyt kyselyn tulokset latteaksi.

Kyselyssä nousi monta loistavaa alateemaa, mutta ei yhtään selkeästi huonoa alateemaa. Näin ollen nostin niistä vahvimmat sekä heikoimmat väittämät teemahaastatteluun.

Aineistoa analysoidessani minun tuli kuitenkin huomioida, että kaikilla työyhteisössä ei välttämättä ole samanlaisia ajatuksia kehittämisen tarpeesta. Osan ajatukset olivat selkeästi työn menetelmälliseen toteutukseen liittyviä, kun osa vuorostaan pohti menetelmien taustoihin ja mitä niillä saadaan aikaan liittyviä näkökulmia. Menetelmillä tarkoitan tässä sekä fyysisiä työnteon menetelmiä että sosiaalisia menetelmiä. Näitä näkökulmia olivat mm. työmenetelmien hyödyllisyys suhteessa ajankäyttöön ts. työnopastajien vähyys, mahdollisuudet toteuttaa uusia menetelmiä tuotannolliselta kannalta (kirppiksien täytyy tehdä tuottoa, joilla maksetaan mm. palkat ja vuokrat, mikä on silloin arvojärjestys, kirppiksen tuottavuus vai työnopastus).

7 KEHITTÄMISTYÖN EETTISYYS

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja erittäin mielenkiintoinen sekä merkityksellinen. Aihe on pinnalla niin hallitustasolla kuin eri kunnissa ja järjestöissäkin. Sitä on tutkittu suhteellisen paljon ja siksi rajasinkin työni koskemaan SPR-Kirppiksiä ja niistä erityisesti Vaasaa, josta itselläni on työkokemusta. Aiheen ollessa niin laaja-alainen, siitä ei kuitenkaan ole yksiselitteisiä tuloksia, joiden mukaan kuuluu edetä ja toimia. Tämä työ antaa toimenpide-ehdotuksia työn kehittämiseen SPR-Kirppiksillä.

Valitsemani aineiston keruun menetelmät toimivat erinomaisesti suhteessa tutkimustehtävääni ja laadulliseen tutkimustyöhön.

Jokaiselta työhön osallistujalta, niin määräaikaiselta henkilökunnalta kuin vakituiseltakin, pyydettiin kirjallinen haastattelu-/kyselytutkimuslupa. Näitä lupalomakkeita säilytettiin kotonani, kunnes opinnäytetyö oli valmis ja sille annettiin lupa julkaisemiseksi. Sen jälkeen ne vietiin työpaikalleni tietosuojapaperiroskiin tuhottavaksi. Tämä myös kerrottiin osallistujille. Osallistuminen oli kaikille vapaaehtoista ja se oli mahdollista keskeyttää näin halutessaan. Myös kohtaamistilanteissa noudatin hyvää tutkimusetiikkaa esim. esitellessäni itseni kerroin minne ja miksi tätä työtä tehdään ja miten säilytän materiaaleja. Kohtasin vastaajat arvostavasti ja kunnioituksella. Kyselytutkimus sekä teemahaastattelut toteutettiin vastaajien työpaikalla ja -aikana.

Kyselylomakkeessa ei kysytty nimeä tai sukupuolta, jotta vastaajien anonymiteetti säilyi. Vastaavasti vakituisen henkilökunnan kohdalla käytin titteliä työnopastaja/opastaja/ohjaaja, vaikka heillä tehtävät eriävätkin toisistaan. Tuloksissa en avannut mitä

pitää sisällään ”muu”-työtehtävä, sillä siellä oli yhtä monta vaihtoehtoa kuin vastaajaakin ja näin ollen se olisi tuonut vastaajan näkyväksi. Vaikka opinnäytetyön otsikossa on mainittu työpaikka ja paikkakunta, on hyvin epätodennäköistä, että yksittäinen henkilö olisi tunnistettavissa, koska vastaajia oli vain hieman yli puolet koko määräaikaisesta henkilökunnasta. Vakituisten henkilökunnan osalta haastatteluista sovittiin heidän esimiehensä kanssa jo opinnäytetyön sopimusta tehdessä eli kyseessä on kehittämistyö työpaikalle, jolloin läpinäkyvyys ei ole koettavissa haitalliseksi.

Työtä analysoin teemoittain. Nostin ensin määräaikaisen henkilökunnan vastauksista nousseet vahvuudet ja heikkoudet vakituisten henkilökunnan haastatteluihin teemoiksi. Vakituisten henkilökunnan haastattelut purin fläppipapereille teemoittain ja vastaajittain. Näin sain muodostettua vastauksille yhteisiä ominaisuuksia ja logiikkaa.

8 TULOKSET

Kuvaan tuloksilla kirppiksen nykytilanteen eli teemojen kautta nousseet vahvuudet ja heikkoudet. Teemat olivat osaaminen & tulevaisuus, yhteisöllisyys & osallisuus, työ & työkyky. Vakituisten henkilökunnan vastauksilla täydennetään näitä tuloksia. Näiden lisäksi on esitelty vakituisten henkilökunnan vastaukset kysymyksiin sosiaalisesti kestävästä kehityksestä ja siihen liittyvästä osaamisen tarpeesta.

8.1 Osaaminen & tulevaisuus

Kyselyyn vastanneiden selkeät vahvuudet väittämissä osuivat seuraaviin:

	N=31	%/hlöt	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Taitoni ovat kehittyneet tässä työssä			45,16% / 14 hlöä	29,03% / 9 hlöä	22,58 %	3,23 %
Olen saanut ideoita mihin työhön haluan tulevaisuudessa pyrkiä			32,26% / 10 hlöä	32,26% / 10 hlöä	25,80 %	9,68 %
Luotan mahdollisuuksiini			41,94% / 13 hlöä	45,16% / 14 hlöä	12,90 %	0 %

Taulukko 4: Vahvuudet osaaminen & tulevaisuus.

Näitä vahvuuksia katsoessa voidaan todeta, että määräaikaisella henkilökunnalla on erinomainen luottamus tulevaisuuteensa ja työ kirppiksellä on vahvistanut luottamusta omaan osaamiseen ja tulevaisuuteen.

Julkinen sektori, yritykset ja kolmas sektori voivat merkittävästi vaikuttaa siihen, että suomalainen osaaminen turvataan tulevaisuudessa. Käynnissä oleva työn murros on haaste suomalaiselle osaamiselle. Polku opinnoista työelämään ja sieltä eläkkeelle on murentumassa ja sen korvaa jatkuva oppiminen ja aktiivinen osallistuminen läpi elämän. Jos osaaminen ei vastaa kehitystä, se vaikuttaa niin yksilöön kuin yhteisöönkin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.)

Heikoimmat tulokset väittämissä olivat:

	N=31	%/hlöt	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen saanut työn kannalta hyödyllisiä kontakteja			10% / 3 hlöä	43,34 %	33,33% / 10 hlöä	13,33% / 4 hlöä
Olen saanut työnhaun kannalta hyödyllistä kokemusta			32,26 %	38,71 %	12,90 %	16,13% / 5hlöä
Olen saanut apuja/ neuvoja/ opastusta työn hakemiseen			22,58 %	35,48 %	32,26% / 10 hlöä	9,68% / 3 hlöä

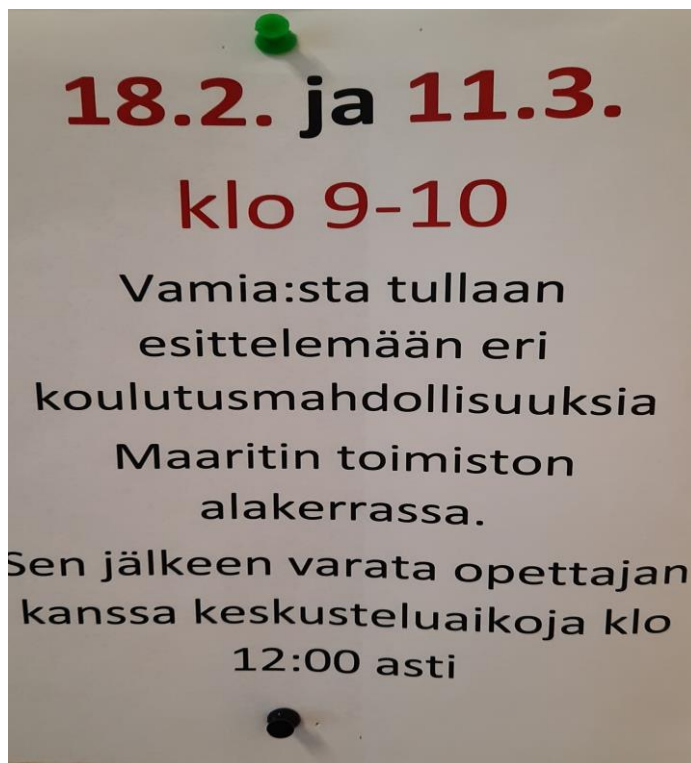
Taulukko 5: Heikkommat osa-alueet osaamisessa & tulevaisuudessa.

Nämä eivät ole huonoja lukuja, mutta ne osoittavat, että vakituisen henkilökunnan olisi hyvä katsella välillä määräaikaisen henkilökunnan tilannetta puhtaasti työnhakijan silmin. Tässä todennäköisesti peilautuu vakituisen henkilökunnan vähyys suhteessa määräaikaiseen henkilökuntaan eli työaika on riittämätön tarjoamaan tasapuolisesti tulevia työn tai opintojen hakuopastusta.

Yksilön mahdollisuudella kehittää osaamistaan ja työllistyä on mittaamattomia hyötyjä, kuten sosiaalisten verkostojen laajeneminen, oppimisen ilo ja oppimisen myötä vahvistuva itsetunto tai yhteisöön kuulumiseen antama merkityksellisyyden tunne ja sen vaikutus hyvinvointiin (Ranki 2020, 12).

Vakituisen henkilökunnan haastatteluissa nousi pohdintoja, että monesti uusille työntekijöille näytetään vain mitä tehdään ja miten tehdään, eikä sen enempää. Rinnalla kulkijan ja/tai yksilövalmentajan tarve nousi useammalla haastattelulla esiin. Koettiin, että määräaikaisen henkilökunnan työ kirppiksellä on enemmän aktivointia kuin työtä. Pidetään huolta päivärytmistä ja mahdollistetaan sosiaalisia suhteita kodin ulkopuolella. Vakituisen henkilökunnan vähyys suhteessa määräaikaiseen henkilökuntaan nousi jokaisessa haastattelussa. Joidenkin henkilöiden kanssa oli ehditty tekemään jatkosuunnitelmia viime metreillä ennen sopimuksen päättymistä. Vakituisen henkilökunnan suunnitelmissa oli ollut myös henkilövuokrausfirmojen kutsuminen

esittäytymään ja kertomaan palveluistaan. Yhden ammatillisen oppilaitoksen kanssa oli tehtykin yhteistyötä.



Kuva 1: Oppilaitosvierailut. Kuva kirppiksen seinältä. Kuva: Sari Vahtera

Haasteena vakituinen henkilökunta koki määräaikaisen henkilökunnan työelämätaidot. Sovituista kahvitauoista ei pidetä kiinni (kirppis tarjoaa kahvit ja sitä on tarjolla lähes koko työpäivän) ja tupakoidaan koko ajan huolimatta ohjeistuksesta. Vastoinkäymisten sattuessa jäädään heti sairauslomalle. Työelämätaidoilla tarkoitetaan työelämän pelisääntöjä, joihin sisältyy myös työpaikan säännöt. Työelämätaidot tarkoittavat myös yksilön aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta sekä asennetta ja vuorovaikutustaitoja. (Peda 2020.)

Vaikka kirppis koetaan määräaikaisen henkilökunnan keskuudessa mielekkääksi paikaksi tehdä työtä, niin vakituisen henkilökunnan mielestä monet määräaikaiset työntekijät kiertävät kehää: kuntouttava työtoiminta -> työkokeilu -> palkkatuettu työ -> kuntouttava työtoiminta jne.

Palkkatuetusta työstä ei suinkaan ole tarkoitus enää palata kuntouttavaan työtoimintaan, mutta moni kokee kirppiksen turvalliseksi ympäristöksi ja haluavat näin ollen palata vaikka kuntouttavaan työtoimintaan odottamaan, kunnes palkkatukioikeus on

palannut. Toki tässä TE-toimistolla ja sosiaalityöllä on vahva rooli päätöksen tekemisessä, mutta asiakkaan kokemat tarpeet ja itsemääräämisoikeus ovat etusijalla.

Työllistymisen kannalta tärkeimpinä tekijöinä nähdään yksilön motivaation herättäminen, osaamisen tunnistaminen ja sen kehittäminen. Osaamisen tunnistaminen voi olla asiakkaalle pitkä prosessi, joka edellyttää ohjaajalta aikaa tutustua asiakkaaseen. Tällöin yritetään tunnistaa asiakkaan piileviä vahvuuksia ja sanoittaa niitä. Tämä vaati ohjaajilta asiakkaan opastusta ja kannustusta. (Ranki 2020, 26.)

Kirppiksen tulee toimia yhteisöllisenä oppimisympäristönä, jossa työnteon ja siihen liittyvän valmennuksen avulla parannetaan yksilön valmiuksia hakeutua työhön tai koulutukseen. Työtehtäviä voidaan räätälöidä ja niitä voidaan opinnollistaa eli osamista dokumentoidaan työnhaun tueksi. (Ranki 2020, 26-27).

8.2 Yhteisöllisyys & osallisuus

Tämän osion väittämässä oli kolme väittämää, joissa vaadittiin myös sanallinen kuvaus. Sanallinen kuvaus oli näissä tarpeellinen, koska niistä saatiin tärkeää lisätietoa työhön (Vehkalahti 2019). Vahvuuksina väittämässä nousi erityisesti seuraavat:

	N=31	%/hlöt	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen yhdenvertainen työyhteisön jäsen			58,07% / 18 hlöä	29,03 %	12,90 %	0,00 %
Työkaverit ovat antaneet minulle itseluottamusta			41,93% / 13 hlöä	41,94% / 13 hlöä	12,90 %	3,23 %
Työlläni on merkitystä			55,17% / 17 hlöä	37,93% / 12 hlöä	0 %	6,90 %
Vuorovaikutus toimii työyhteisössäni			41,94% / 13 hlöä	38,71% / 12 hlöä	12,90 %	6 %

Taulukko 6: Yhteisöllisyyden & osallisuuden vahvuudet.

Näiden neljän erinomaisen tuloksen valossa, voidaan todeta, että työyhteisö ja työkaverit tukevat määräraikaisen henkilökunnan työhyvinvointia. Osallisuus työyhteisössä on myös maahanmuuttajataustaisille henkilöille kotoutumisen ja yhdenvertaisuuden perusta. Työn merkityksenä oli avoimissa vastauksissa kuvattu mm. asiakaspalvelu, kierrätys & hyväntekeväisyys ja itseluottamus. Näistä olin erityisen ilahtunut, sillä ne eivät ainoastaan keskittyneet sisäiseen minään, vaan sieltä nousi myös ulkoisia merkityksiä. Tätä voidaan tulkita henkilön kykyä tehdä työtä myös muita kuin itseään varten, nähdä kokonaisuuksia. Tämä on merkittävä taito avoimilla työmarkkinoilla.

Frank Martela toteaa blogissaan (2018): ” On kaksi asiaa, joiden kautta työn arvokkuus ja merkityksellisyys syntyvät: mahdollisuus toteuttaa itseään ja mahdollisuus tehdä työnsä kautta jotain hyvää”.

Työn merkitys pitää sisällään monitulkintaisen käsiteparin työ ja merkitys. Työn merkityksestä ei ole laadittu yhtä kaiken kattavaa teoriaa, jonka määritelmää työn merkityksestä hyödynnettäisiin yleisesti. Näin ollen työn merkityksen määritelmät vaihtelevat tutkimuskohtaisesti. Merkitys-sanaa käytetään arkikielessä runsaasti, eikä sitä siksi tarvitse usein määritellä erikseen. Toisin sanoen kysymyksille, mitä merkitys on ja miten se syntyy, ei ole yhtä oikeaa vastausta. Psykologisen näkemyksen mukaan havainnot merkityksestä koskevat yksilön subjektiivisia kokemuksia työstä ja sen tulkinnoista. Sosiologisen näkemyksen mukaan vastaavasti työn merkitys rakentuu yksilöä ympäröivien sosiaalisten ja kulttuuristen systeemien työlle antamasta arvostuksesta. (Viitasaari 2013, 20.)

Heikompina alateemoina nousivat:

	N=31	%/hlöt		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen päässyt osallistumaan työnsuunnitteluun			33 %	30,05 %	16,04% / 5 hlöä	20,63% / 6 hlöä	
Olen päässyt osallistumaan päätöksentekoon			24,14 %	41,38 %	10,34% / 3 hlöä	24,14% / 7 hlöä	

Taulukko 7: Heikommat osa-alueet yhteisöllisyydessä & osallisuudessa.

Työnsuunnittelua, johon osallistuttiin, kuvattiin avoimissa vastauksissa työaikoihin vaikuttamisella ja myymälän eri tuotteiden esillepanona. Päätöksentekoon osallistumisista oli kuvattu mielipiteensä ilmaisulla.

Maari Parkkinen toteaa Kuntoussäätiön blogissa (2017): ” Vain rehellisen dokumentoinnin avulla voidaan osoittaa kehittämistoiminnan luotettavuutta ja kykyä kehittyä. Kehittämistyössä ei ole kyse pelkästään onnistumisista, vaan myös epäonnistumisten kautta syntyvästä yhdessä oppimisesta ja oivalluksista.”

Kun vakituinen henkilökunta määrittelee määräaikaisen henkilökunnan sekä toimijoiksi että toiminnan kohteiksi, syntyy väistämättä epäselviä valta-asetelmia, joilla voi olla negatiivisia vaikutuksia määräaikaisen henkilökunnan osallisuuden kokemuksille. Tässä tarvitaan kykyä kuunnella ja väärässä olemisen taitoa. (Parkkinen 2017.)

Vaikka näissä osa-alueissa paljon erinomaista olikin, kaksi heikompaa väittämää ovat oleellisia työn sujuvuuden, vaikuttamisen ja oikeudenmukaisuuden kannalta. Onko osallistuminen ja yhteinen päätöksenteko näennäistä?

Alla oleva kuva kertoo kehittämisen ja osallisuuden mahdollistamisen halusta. Paperi on nimetty jatkuvan kehittymisen tauluna. Siinä kysytään, miten kehitän joulukuuta/tammikuuta. Olen kuvannut paperin maaliskuussa eli mitä on tapahtunut siinä välissä. Onko paperi unohdettu seinälle vai eikö sille ole ollut aikaa?

Jatkuva kehittäminen työpaikalla on tulevaisuuden suunnittelua, jota tehdään työpaikan tarpeista lähtien. Koska kehittäminen muuttaa ihmisten arkea, on tärkeää, että he pääsevät itse vaikuttamaan muutoksiin ja saavat toteutukseen esimiesten tuen. Vain aikaansaava kehittäminen on mielekästä. Kehittämistyötä kannattaa viedä vaiheittain eteenpäin, näin eri vaiheilla on suurempi mahdollisuus päästä tavoitteisiin, eikä kehittämistyö jää kesken. Tähän kannattaa panostaa sillä näin työpaikalle syntyy hyvän tuloksen mahdollistava yhdessä tekemisen kulttuuri. Kun ihmisten kykyjä saadaan esiin ja käyttöön, on tavoitteisiin helpompi sitoutua. Näin pääsee vaikuttamaan omaan työhönsä, mikä puolestaan lisää motivaatiota ja työhyvinvointia. Työskentelytapa jää elämään työyhteisöön ja kehittämistä opitaan toteuttamaan itsenäisestikin. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

JATKUVAN KEHITTÄMISEN TAULU (miten kehitän joukkoutta) → tammikuuta			
IDEAT	VASTU- HENKILO	AIKATAULU	TULOS
ARPAJAISIDEA	MAYMA	JOKA VIIKKO	
HINNOITELTUT VAATTEET, HETI MYMÄLÄÄN + KODINTEKSTIILI	MERJA	JATKUVAN	
POISTOVAATE- DEKKI - 70% → OMA VÄRI UHRETT			
VIENTI- JA NOUO LAPUT PALUTETAN KASSALLE	PERMANTO KUSKIT	JATKUVAN	
TOIVEL KASSA? SISUSTUSOSASTO	HILDA SABIRA		
PIIKKISEINÄT KÄYTTÖÖN LAKIT MINIMIN	LASITTELU	TAMMIKUUN LOPPUUN MOMMESSÄ	

Kuva 2: Jatkuvan kehittämisen taulu kirppiksen seinällä. Valokuva otettu maaliskuussa. Kuva: Sari Vahtera

Myös vakituinen henkilökunta koki ilmapiirin erinomaisena. Toimitaan tasapuolisesti, ketään jalustalle nostamatta. Opastetaan rennosti, muttei ryhdytä kaveriksi. Puhutaan suoraan ja puututaan epäkohtiin.

Tässäkin alateemassa nousi puheeseen työnopastajien vähyys. Sen todettiin vaikuttavan suoraan vuorovaikutukseen sekä tiedonkulkuun. Määräaikaisen henkilökunnan koettiin tarvitsevan niin paljoa apua ja tukea, että työnsuunnitteluun ja päätöksenteon osallistaminen luovat haasteita, etenkin ajallisesti. Ensisijaisena yhteisöllisyyden määreenä vakituinen henkilökunta koki positiivisen palautteen antamisen ja sen myötä motivoinnin. Kommentit ylhäältä johdetusta päätöksenteosta sekä työnsuunnittelusta ovat kuitenkin ristiriidassa tämän kanssa, etenkin motivoinnin suhteen.

Sitran muistiossa (maaliskuu 2020) haastatellut ohjaajat totesivat, että ilman asiakkaan luottamusta, työssä on vaikea onnistua. Luottamuksellisessa ja dialogisessa suhteessa on mahdollista keskustella avoimesti asiakkaan elämäntilanteesta ja tavoitteista. Henkilökohtaiset kohtaamiset rakentavat tätä luottamusta. (Ranki 2020, 25.)

8.3 Työ & työkyky

Vahvuuksina tässä alateemassa nousivat seuraavat väittämät:

	N=31	%/hlöt	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Tunnen oikeuteni ja velvollisuuteni työssäni			51,61% / 16 hlöä	41,94% / 13 hlöä	6,45 %	0,00 %
Osaamiseni on riittävä			46,66% / 14 hlöä	46,67% / 14 hlöä	6,67 %	0,00 %
Tunnen työni perustehtävän			70,97% / 22 hlöä	22,58 %	6,45 %	0,00 %
Hyödynnän vahvuksiani työssäni			58,06% / 18 hlöä	35,48% / 11 hlöä	3,23 %	3,23 %
Työkykyni ja voimavarani ovat riittävät tähän työhön			64,52% / 20 hlöä	32,26% / 10 hlöä	3,22 %	0 %

Taulukko 8: Työ & työkyky vahvuusalueet.

Nämä myös olivat erinomaisella tasolla olevia lukuja. Omien vahvuuksien tunteminen ja niiden tietoinen käyttö kulkevat käsi kädessä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kanssa. Mitä työkykyyn ja voimavaroihin tulee, täytyy muistaa, että työpäivät ovat räätälöityjä määräaikaisen henkilökunnan toimintakyvyn mukaan. Työllistymistä edistävien palvelujen tarkoituksena on tukea näitä voimavaroja, jotta ne kantavat myös avoimille työmarkkinoille, joissa työvaativuuden usein määrittelee työnantaja.

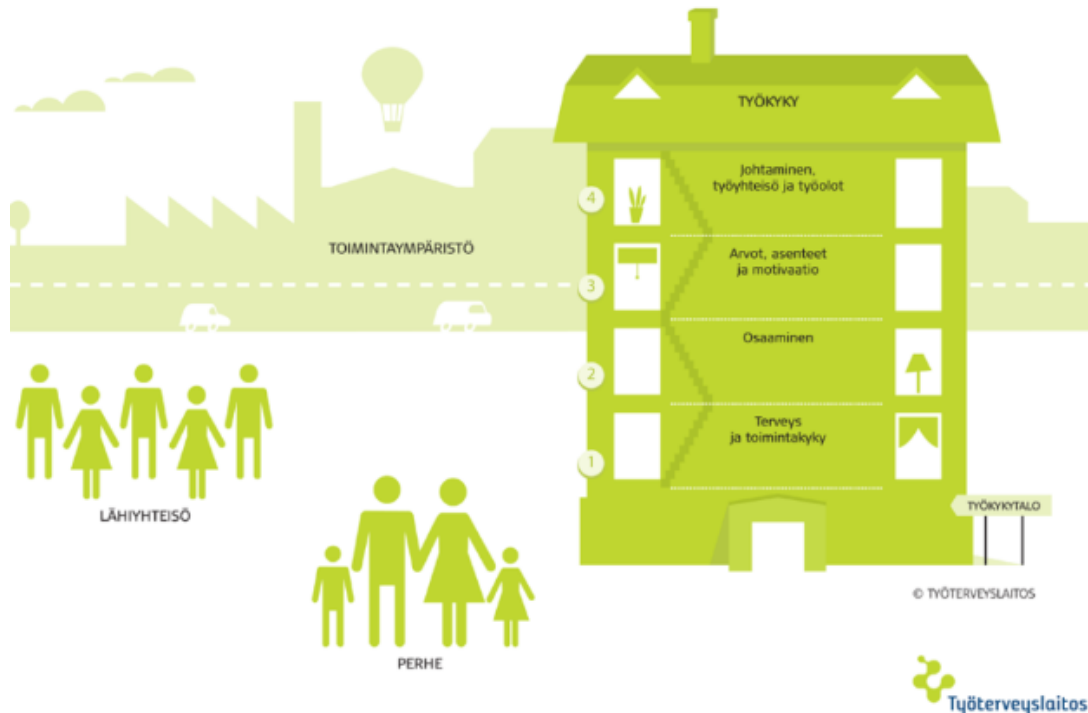
Heikompina osa-alueina vastauksissa nousivat seuraavat:

	N=31	%/hlöt	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työni motivoi minua			38,71 %	45,16% / 14 hlöä	9,68 %	6,45 %
Minua on opastettu työpaikallani useampiin työtehtäviin			41,93 %	25,81% / 8 hlöä	25,81% / 8 hlöä	6,45 %
Minua tuetaan ja kannustetaan uuden oppimiseen työssä			32,26 %	45,16% / 14 hlöä	12,90 %	9,68 %

Taulukko 9: Heikommalla osa-alueella työssä & työkyky.

Työkyvyn ylläpitäminen vaatii elinikäistä oppimista. Myös omat asenteet vaikuttavat työkykyyn. Kun työ on mielekästä ja sopivan haasteellista, vahvistaa se työkykyä. Työkykyasioiden (tyky) kehittämisestä on vastuu sekä velvollisuus esimiehillä ja johdolla.

Yksilö on vastuussa omista voimavaroistaan, mutta työnantaja voi tukea näiden kehittämisessä. Esimiehet ja johto puolestaan ovat vastuussa työstä sekä työoloista. Yksilöä ympäröi lähipiirin ja perheen verkostot sekä yhteiskunnan säännöt ja rakenteet. Kaikki nämä tai niiden puuttuminen vaikuttaa yksilön työkykyyn. (Työterveyslaitos 2020.)



Kuva 3: Työkykytalo. Talo pysyy pystyssä, kun kaikkia kerroksia kehitetään jatkuvasti työelämän aikana. (Työterveyslaitos 2020.)

MIELENTERVEYDEN KÄSI

RAVINTO JA RUOKAILU

- Mitä söit päivän aikana?
- Muistitko syödä välipaloja?
- Kenen kanssa söit?
- Söitkö rauhallisesti vai oliko kiire?

UNI JA LEPO

- Mihin aikaan menit nukkumaan?
- Nuikutko tarpeeksi?
- Nuikutko hyvin?
- Heräsitkö pirteänä?
- Oliko päivässäsi mukavia oleskeluhetkiä?
- Ehditkö rentoutua ja levätä?

IHMISSUHTEET JA TUNTEET

- Ketä tapasit tänään?
- Mitä teit perheen kanssa?
- Millainen mielialasi oli päivän aikana?
- Kerroitko jollekin tunteistasi?
- Jaksotko kuunnella ystävää?
- Mistä olit iloinen tai surullinen?

LIIKUNTA JA YHDESSÄ LIIKKUMINEN

- Miten liikutit päivän aikana?
- Liikutko jonkun kanssa?
- Millainen liikunta on parasta?
- Millaisen olon liikunta saa sinussa aikaan?

HARRASTUKSET JA LUOVUUS

- Mitä hauskaa teit?
- Teitkö jotain luovaa?
- Millaisesta tekemisestä saat mahtavan tunteen?
- Mikä on sinusta kaunistaa?
- Paljonko olti tietokoneella tai katsottu televisiota?
- Kenen kanssa harrasit?

ARVOT JA PÄIVITTÄISET VALINNAT

- Millaisia hyviä mieltä tuovia valintoja teit päivän aikana?
- Mitä arvostat ja pidät tärkeänä elämässäsi?

PÄIVÄN RYTMİ

mieli
Suomen Mielenterveysseuran logo

© Mielenterveyslaitos Kuvasto - hakkeet, Suomen Mielenterveysseura
mielenterveysseura.fi - mielenterveys.fi/lehittamissuunnit

Kuva 4: Mielenterveyden käsi kirppiksen seinällä. Kuva: Sari Vahtera

Vakituisen henkilökunnan haastatteluiden pohjalta välittyy vaikutelma, että työstä irrottautuminen on vaikeaa, koska monesti määräaikaisen henkilökunnan asiat kulkeutuvat päivän päätteeksi kotiin ja on haasteita nollata oma pää. Koettiin myös, että työnopastukselle ei jää aikaa, koska muita tehtäviä on niin paljon. Opastus vaatii aikaa, jos jokaiselle ei riitä samaa huomiota, syntyy kateutta.

Työnopastajat toivoivat pystyvänsä järjestämään enemmän kahdenkeskisiä juttelutuokioita määräaikaisen henkilökunnan kanssa, jolloin he mahdollistaisivat kuulemisen: miltä tuntuu, onko ideoita. Annettaisiin välittämisen kokemus.

Yllä oleva kuva Mielenterveyden kädestä kertoo halusta huomioida työntekijät kokonaisvaltaisesti. Valitettavasti kuva on seinällä muiden papereiden seassa. On jokaisen omalla vastuulla lukeako se vai ei. Tästäkin voidaan päätellä, että työnopastajien työ määrään ei mahdu tätä kokonaisvaltaista haltuunottoa. Toki toinen estävä tekijä saattaa olla määräaikaisen henkilökunnan vaihtuvuus, jolloin tätä ei yksinkertaisesti ehditä jokaisen kohdalla toteuttamaan. Tässä tehtävässä moniammatilliset verkostot ovat paikallaan työn tueksi ja sille työlle tulee ehdottomasti löytyä työaika. Tällöin määräaikainen työntekijä saa kuitenkin tarvitsemansa palvelun ja vakituinen työntekijä vertaistukea.

Työttömillä saattaa olla kokemuksia toistuvasti torjutuksi tulemisesta, jolloin ohjaajilta ja opastajilta vaaditaan pitkäjänteistä työtä työttömän asenteisiin vaikuttamiseen. Tähän työhön tarvitaan ennakkoluulotonta, suvaitsevaista ja myönteistä asennetta. Tulee olla aidosti läsnä ja kuunnella henkilön toiveita. (Ranki 2020, 27, 30.)

WHO:n määritelmän (2013) mukaan mielenterveys on hyvinvoinnin tila, jossa ihminen pystyy näkemään omat kykynsä ja selviytymään elämään kuuluvissa haasteissa sekä työskentelemään ja ottamaan osaa yhteisönsä toimintaan (Mieli 2020).

8.4 Sosiaalisesti kestävä kehitys & osaamisen tarve

Näitä kahta teemaa pohdittiin vain vakituisen henkilökunnan kanssa. Mitä heille tarkoittaa sosiaalisesti kestävä kehitys? Millaista osaamista he tarvitsevat yllä oleviin ala-teemoihin liittyen?

Sosiaalisesti kestävä kehitystä kuvattiin mm. ajan tasalla olemisena yhteiskunnallisessa menossa, mittareiden ja tiedon seuraamisena, jotta pystytään kehittämään, ih-

misten rohkaisemisena, jotta he uskaltavat hakemaan työpaikkoja tai opiskelupaikkoja, ymmärryksenä määräaikaisten työntekijöiden heikkouksista ja vahvuuksista, jotta kyetään vahvistamaan heidän mahdollisuuksiaan, sosiaalisia taitojaan sekä itsevarmuuttaan. Kuvattiin myös, että sosiaalisesti kestävä kehitys ei mieli nousu- ja laskusuhdanteita, vaan se on kehitystä, joka ei kuormita ihmisiä tai yhteiskuntaa.

Sosiaalisesti kestävä kehitys on vaikea määritellä muutamalla sanalla tai edes lauseella. Nyt on kyse kuitenkin ymmärryksen tuomisesta käytäntöön, miten näitä edellä mainittuja asioita toteutetaan arjessa.

Tähän liittyvästä osaamisen tarpeesta kysyttäessä yksi työnopastajista totesi, että armeijan aliupseerikurssi riittää eli jos on yhtään esimiesosaamista, niin muuta ei tarvita kuin oma persoona. Muiksi oppimistarpeiksi vakituinen henkilökunta koki IT-taidot, kielitaidon ja lakituntemuksen.

Ensimmäinen näistä toimii ehkä, jos haluaa pitää rivit ns. suorina. Omalla persoonalla työn tekeminen puolestaan kertoo ehkä ammatillisuuden puutteesta. Uskon vakaasti persoonallisuuden piirteiden hyödyntämiseen työssä, mutta alan oppineisuus yhdistettynä kokemukseen tuottaa varmintä tulosta. Jälkimmäisiin on varmasti saatavissa päivittäiskoulutuksia, mikäli myös työnantaja kokee ne tarpeelliseksi toimialalle.

Viidestä työnopastajasta vain yhdellä on sosiaali- tai kasvatustieteiden koulutus. Siksi nostan esiin kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinnon, jonka jälkeen voi toimia työvalmentajana. Yksi viidestä työnopastajasta on jo aloittanut ja toisen aloitus on suunnitteilla. Muilla opastajilla ei ollut omaa kokemusta koulutustarpeesta. Opiskelu työvalmentajaksi tapahtuu monimuotona ja kaikki tehtävät kytetään omaan työpaikkaan. Opinnot antavat valmiuksia mm. työelämäasiantuntijuuteen. Koulutus on täysosuma kirppikselle osaamisen syventämistä ja laajentamista ajatellen. Silti nostan esiin pohjakoulutuksen tärkeyden ammattialalle.

Kohtaamisen taidot henkilön ymmärtämiseksi ja tukemiseksi korostuvat. Myös muuttuvien lakien ja säädösten tuntemus sekä työmarkkinatilanteesta perillä oleminen kuuluvat osaamiseen. Vaihtuvien projektien ja hankkeiden, joilla halutaan tukea työttömiä, vuoksi työ edellyttää säännöllistä päivittämistä. (Ranki 2020, 30, 35.)

Osaamisen ennakointifoorumi arvioi tiedotteessaan (2019), että tulevaisuuden työelämässä tarvitaan entistä enemmän asiakaslähtöistä palveluiden kehittämisosaamista.

Lisäksi kestäväen kehityksen tuntemus on tärkeä tulevaisuuden perustaito. (Opetushallitus 2020.)

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

9.1 Mahdollisuuksien vahvistaminen

Työvälineitä ei SPR-Kirppiksen työnopastajilta puutu, kyse on niiden hyödyntämisestä parhaalla mahdollisella tavalla, ajan ja ymmärryksen antamisesta. Päivittäisen työnopastuksen lisäksi voidaan hyödyntää Kelan ammatilliseen kuntoutukseen opastamista, työnhakuvalmennusta, opiskelumahdollisuuksien kartoittamista, vaikka koulutuskokeilun kautta. Työ voi olla myös vapaampimuotoista, kuten vapaa-ajan toimintojen järjestämistä esim. työporukan sählyryhmä tai SPR:n oman ystävöiminnan hyödyntämistä. Meistä monet tarvitsevat ystävää tai haluavat olla ystävä, sillä vakavin onnellisuutta estävä tekijä on yksinäisyys.

Kun osallistuminen on vuorovaikutuksellista toimintaa, jossa etsitään ja toteutetaan yhteisiä tavoitteita, synnyttää se positiivisia suhteita yhteisön jäsenten välille ja luo pohjaa mukana olemisen ja oman merkityksellisyyden tunteille (Nivala & Ryyänen 2019, 140). Osallisuus lisääntyy mahdollisuuksia vahvistamalla. Kun toimet ovat mielekkäitä ja henkilön tarpeen mukaisia, vahvistavat ne hyvää tulevaisuutta.

9.2 Kehittämisaikatuksia kirppiksen ennakointi- ja arviointityöskentelyyn

Ennakointi ja arviointi kuuluvat työpaikan kehittämistyöhön. Perehdytyksen ohessa olisi hyvä nimetä määräaikaikaiselle henkilökunnalle rinnalla kulkija. Rinnalla kulkija voi tarvittaessa antaa ”tukiopetusta” työhön, mikäli työnopastajien aika on kortilla. Hyvä olisi myös tehdä alku- ja lopetuskartoitus: nykytilanteen kuvaus, mitä henkilö tarvitsee, mitkä ovat tavoitteet, minne on päästy, millaisia jatkosuunnitelmia tehdään, tarvitaanko siihen verkostoyhteistyötä, jotta se tukee tulevaisuuden suunnitelmia. Kartoituksella pystyttäisiin myös hahmottamaan työllistetyn toimintakykyä. Arvioiva työskentely helpottaisi henkilön tulevaa toimintaa sekä yhteistyötä TE-toimiston asiantuntijan kanssa. Työpaikalla voi myös mitata määräaikaikaisen henkilöstön osallisuuden kokemuksia vaikkapa kehityskeskusteluissa, joita ei ainakaan vielä määräaikaikaiselle henkilökunnalle ole pidetty. Taustatueksi kehityskeskusteluun voi pyytää työntekijää tekemään Sokran osallisuustestin (Osallisuustesti 2020).



Kuva 6. Mitä resilienssi on? (Työterveyslaitos 2020).

Joillakin on resilienssiä enemmän kuin toisilla eli psyykkisiä ominaisuuksia, joiden kautta toiset selviävät useistakin vastoinkäymisistä, kun taas toisille pienikin koettelemus voi olla liikaa. Vastoinkäymiset kuitenkin yleensä kasvattavat resilienssiä, kokemusta, että kyllä tästä selviydytään. Kykyä voi kasvattaa mm. elämäkokemusten myötä esim. voi miettiä miten selvisin aiemmasta koettelemuksesta, voi opetella tunnistamaan omia rajojaan sekä voimavarojaan ja opetella pyytämään ja vastaanottamaan tarvittaessa apua. Välillä on hyvä rikkoa omia rutiinejaan käydäkseen epämukavuusalueella. (Mieli 2020; Oivaltaen 2020.) Työelämän resilienssiä voi kasvattaa hyvällä työn suunnittelulla ja seurannalla sekä työyhteisön tuella.

9.3 Oikea työpaikka

Yhden työnopastajan haastattelussa nousi jatkopolutuksen haasteeksi, että määräaikainen työntekijä ei pärjännytkään avoimien markkinoiden työpaikassa. Mitä voitaisiin tehdä, että kirppis koetaan oikeaksi työpaikaksi? Mitä ovat ne pelisäännöt, joilla kirppiksellä pelataan? Mitkä ovat työelämän pelisäännöt? Työllistymistä edistävissä palveluissa työntekijät saavat helposti väärän kuvan työmarkkinoista ja mitä työelämä heiltä vaatii, mikäli työelämän säännöistä ei pidetä kiinni.

Työntekijöille on ainakin annettava mahdollisuus tehdä oikeaa työtä ja siinä työssä tulee olla sama vaatavuustaso kuin avoimilla markkinoilla. Tämän tulee koskea ainakin palkkatuettua työtä, sillä siitä työstä myös maksetaan oikeaa palkkaa.

Kirppiksellä tehtävän työn täytyy mahdollistaa työntekijöille tilaisuuden näyttää mihin he kykenevät. Siinä on oltava haasteita, siinä on oltava lupa epäonnistua sekä mahdollisuus oppia. Näitä työelämävalmiuksia voidaan kehittää työnopastajan valmentavalla työotteella. Tämä voidaan toteuttaa esim. keskusteluilla, joissa jäsennetään konkreettisesti, vaikka paperille kirjoittaen, työelämän askeleita. Valmentajan on pidettävä huolta, että keskustelut ovat tasavertaisia ja yksilöä kunnioittavia. Pakolaistaustaisten ohjaus -hankkeessa käytetyt Kohtaavan asiakastyön portaat toimivat myös tässä ja useassa muussakin kohdassa tässä opinnäytetyössä erinomaisesti toimintaohjeina.



Kuva 5: Kohtaavan asiakastyön portaat. Pakolaistaustaisten ohjaus -hanke. (Facebook 2020)

9.4 Motivointi

Jos näemme alati ympärillämme ongelmia, niillä on tapana lisääntyä. Mikäli kiinnitämme huomiota vahvuuksiin ja hyviin ominaisuuksiin, myös niillä on tapana kehittyä ja kasvaa. Elämäkirjoon kuuluvat positiiviset ja negatiiviset asiat, eikä kukaan meistä

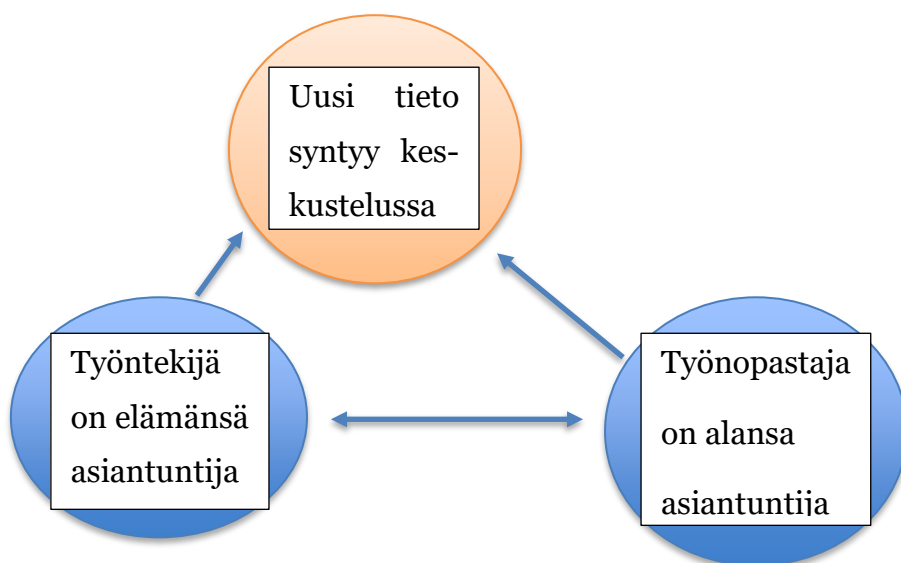
niiltä välty. Positiivisuuden kautta on vain helpompi nähdä mahdollisuuksia elämänsä matkalla.

Palautteen antamiseen on syytä kiinnittää huomiota, miten sen kenellekin esittää. Toiset pitävät, että positiivinen palaute esitetään julkisesti mahdollisimman suuren porukan edessä, toiset taas pitävät kahden kesken annetusta palautteesta. Miten päivittäisistä onnistumisista voisi viestiä? Millainen on itselle sopiva tapa antaa palautetta?

Jos joutuu antamaan negatiivista palautetta, kannattaa keskittyä, että tekee sen riittävän arvostavasti. Osa voi täysin lamaantua palautteen jälkeen, osa ei edes huomaa saaneensa sitä ja vain jotkut osaavat hyödyntää sitä kehittyäkseen. (Kurttila, Laane, Saukkola & Tranberg 2010, 77.)

Vakituinen henkilökunta koki määräaikaisen henkilökunnan motivoimisen yhtenä vahvuutenaan. He kertoivat tekevänsä sitä päivittäin ja keskusteluissa nousi, että motivointi lisää myös heidän motivaatiotaan. Määräaikainen henkilökunta kuitenkin koki, että työ ei niinkään paljoa motivoi, eikä uuden oppimiseen kannusteta. Onko tässä pohtimisen aihetta, miten nämä kaksi kohtaisivat?

Motivointi on keskustelua arjen toiminnasta ja siihen liittyvistä tehtävistä. Sitä voisi kutsua tavoitteelliseksi tuki- ja neuvontakeskusteluksi. Tunteita ei saa syrjäyttää, sillä ne ovat tietoa ja kertovat arvoista sekä ohjaavat järkeä valintojen tekemiseen ja sitä kautta motivoitumiseen. (Oksanen 2014, 13-14.)



Kuvio 5: Kaksi asiantuntijaa rakentaa uutta tietoa (Oksanen 2014, 57).

Jukka Oksanen (2007) on todennut, että työntekijältä vaaditaan monipuolisia valmiuksia, jotta hyvä yhteistyösuhde rakentuu. Ensimmäisenä on järkevä ajattelu, joka pohjautuu työntekijän koulutukseen ja kokemukseen, joista tiedot ja taidot ovat kertyneet osaksi ammattipersonaa. Toisena on ystävällisyys, joka herättää motivoivan keskustelun kannalta rakentavia tuntemuksia. Siihen kuuluvat hyvä kuuntelu, huomioon ottaminen ja kunnioitus. Kolmantena on myötätunto, johon kuuluu työntekijän ihmis-käsitys ja eettinen pohdinta. Ammatillisesti myötätunto on sekä sympatiaa että empatiaa. Ammatillisesta myötätunnosta voi sulkea pois rakkauden ja tarpeen olla läheinen. (Oksanen 2014, 117-119.)

Motivaatiota voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäistä motivaatiota ohjaa yksilön henkilökohtaiset tarpeet, kuten mielihyvä ja aikaansaannokset. Ulkoista puolestaan ohjaa ulkoapäin ympäristöstä tulevat tarpeet, kuten palkka tai työstä saatava arvostus. (Viitasaari 2013, 32-33.)



Kuvio 6: Miten edistät resilienssiä? (Työterveyslaitos 2020).

9.5 Tulevat hankkeet

Vakituisen henkilökunnan haastatteluissa nousi esille, että kirppis on hakenut kahta eri hankerahoitusta. Toisessa he ovat hankkeen toteuttajia yhdessä Kokkolan SPR-Kirppiksen kanssa ja toisessa hankkeen osatoteuttaja yhdessä mm. EduVamian ja Vaasan kaupungin kanssa.

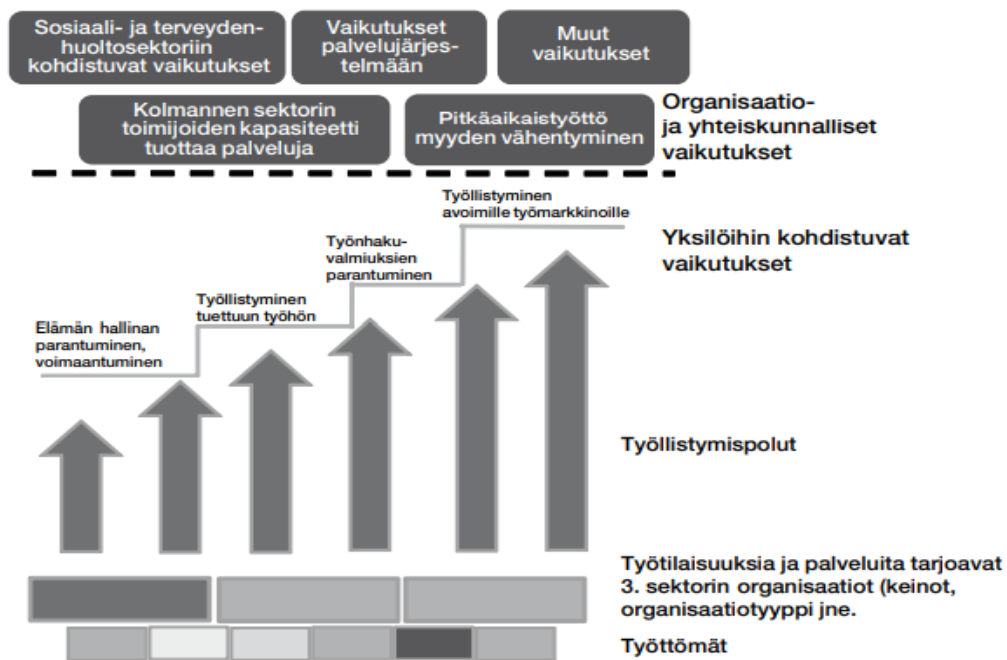
Ensimmäinen on työllisyyspoliittinen avustus Toivoa—hankkeeseen. (Toivoa = työkykyä, osaamista, intoa, voimaa ja onnistumista). Tällä avustuksella edistetään TE-toimiston määrittelemään kohderyhmään kuuluvien työttömien työnhakijoiden työllistymistä. Hankkeelta odotetaan merkittävää asiakasvolyymiä ja asiakasohjauksen tavoitteellisuutta. Hankkeeseen osallistujien tulee osallistumisensa aikana tai kolmen kuukauden kuluttua hankkeen päättymisestä löytää ratkaisuksi työn, yrittäjyyden, koulutuksen tai työllistymistä edistävän palvelun. Hankkeen rahoituksella on tarkoitus palkata kaksi työnopastajaa lisää sekä yksi työvalmentaja ja yksi työnsuunnittelija. Hanke tulee olemaan kolmevuotinen ja sen arvioitu aloitus on syksyllä 2020.

Toinen on TEO-hanke (Työkuntoa ja elinvoimaa osallisuudesta). Hankkeen rahoitusta on haettu EU:sta ja Pohjanmaan ELYstä. Hankkeen tavoitteena on tukea pitkään työelämän ulkopuolella olleiden työttömien työelämään tutustumista 1-5 päivän tutustumisjaksoilla. Työttömille tarjotaan myös vertaistukea tutustumisjaksojen aikana. Koska kirppis on tässä osatoteuttaja, ovat yhteistyökumppanit, kuten Vaasan kaupungin Työllistämispalvelut tässä yhtä suuressa roolissa. Tämäkin hanke tulee olemaan kolmevuotinen ja senkin arvioitu aloitus on syksyllä 2020.

Nämä hankkeet ovat loistava tapa lisätä ns. vakituisia resursseja kirppikselle, mutta ne teettävät myös lisätöitä. Hankkeet edellyttävät systemaattista suunnittelua ja säännöllistä raportointia. Miten nyt jo hyvin rajallisia resursseja kohdennetaan, kun hankkeilla tavoitellaan lisää määrääikaista henkilökuntaa. Onko hankkeissa huomioitu työnopastajien todellisen määrän tarve? Työn vaatimukset ja omat voimavarat vaikuttavat työn imuun. Työnopastajien jaksamiseen kannattaa kiinnittää huomiota. Työnopastajien työnohjaus voisi tässä olla paikallaan.

10 TOIMENPIDESUOSITUKSET

- Vakituisen henkilökunnan määrä suhteutetaan realistisesti määräaikaisen henkilökunnan määrään turvatakseen oikeanlaisen ja oikea-aikaisen tuen.
- Vakituisen henkilökunnan työnkuvat määritellään uudelleen ja kirjataan. Näin varmistetaan työmäärän jakautuminen ja varmistetaan työn laatu.
- Vahvistetaan vakituisen henkilökunnan sosiaali- ja kasvatustalouden osaamista koulutuksin.
- Tuetaan vakituisen henkilökunnan jaksamista työnohjauksella.
- Johdon ja esimiesten tuella tehdään vuosittain kirppiksen toimintasuunnitelma, joka varmistaa tasalaatuisuuden palveluissa ja varmistaa osaamisen kehittämisen. Suunnitelmassa huomioidaan erilaisten työllistymistoimenpiteiden erityispiirteet ja vaikuttavuustekijät ts. kuntouttava työtoiminta vs. työkokeilu tai palkkatuettu työ. Suunnitelma on käytettävissä myös vakituisen henkilökunnan perehdytystyökaluna, jos henkilökuntaa vaihtuu.
- Toimintasuunnitelmasta tehdään vuosittain toimintakertomus, jolla arvioidaan työn tuloksia.
- Vakituisen henkilökunnan verkostoituminen ja kumppanuuksien etsiminen toimintojen ja palvelujen kehittämiseksi. Tämä vahvistaa SPR-Kirppiksen asemaa palvelujen tuottajana sekä tuo positiivista näkyvyyttä ja tunnettavuutta.
- Kartoitetaan määräaikaisen henkilökunnan mahdollisuudet saada työllistymispalveluiden lisäksi myös sosiaali- ja terveystaloudellisia, kuten psykoterapiaa. Tämä toive nousi esiin myös vakituisen henkilökunnan teemahaastattelussa.
- Määräaikaiseen henkilökuntaan kuuluville tehdään aloituskartoitus heidän omista lähtökohdistaan ja päätösarviointi työllistämistä edistävien palvelujen päättyessä.
- Kartoitetaan mahdollisuudet aloittaa määräaikaisen henkilökunnan kehityskeskustelut.



Kuvio 7: Kolmannen sektorin toimijoiden rooli välityömarkkinoilla (Von Hertzen-Oosi & Vaittinen & Ruoppila & Virtanen 2010, 13).

1. PALVELUTUOTANTO	2. TYÖLLISTYMISEN AKTIIVINEN TUKEMINEN JA OHJAUS
<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijät tuotannon välineitä • Työntekijät itsenäisiä, eivätkä tarvitse kovinkaan paljon ohjausta tai muuta tukea -> organisaatio ei myöskään tarjoa varsinaista ohjausta ja muuta tukea jakson aikana • Varsinainen työllistäminen ei päätavoitteena vaan nimenomaan tehokas palvelutuotanto 	<ul style="list-style-type: none"> • Tavoitteena ensisijaisesti asiakkaan työllistäminen (joko omaan organisaatioon tai muualle) -> tavoitteena muutos työntekijän statuksessa • Tukityöllistetty henkilö tarvitsee tukea ja ohjausta työssään ja työllistymispolun selkeyttämisessä • Organisaatio tarjoaa huomattavasti enemmän tuki- ja ohjauspalveluita vaihtoehdossa 1
3. TYÖ- JA TOIMINTAKYVYN NOSTAMINEN	4. SEGMENTOIDUT PALVELUT ASIAKASRYHMITTÄIN
<ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaat kuntoutujia – erittäin heikossa työmarkkina-asemassa olevat • Järjestö ei varsinaisesti työnantaja -> enemmän kuntouttaa, kouluttaa, opettaa ja tukee 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisaatio on tuotteistanut palvelunsa eri asiakasryhmien tarpeisiin ja pystyy ottamaan tukityöllistettyjä kaikista kolmesta ryhmästä sekä tarjoamaan kullekin tarpeisiin vastaavaa tukea ja ohjausta

Taulukko 10: Organisaatioiden erilaiset roolit suhteessa välityömarkkinoihin (Von Hertzen-Oosi & Vaittinen & Ruoppila & Virtanen 2010, 14).

Kuvio 7. sekä Taulukko 4. avaavat hyvin kolmannen sektorin roolia välityömarkkinoilla ja mitä kukin tavoittelee työllistymistä edistäväillä toimenpiteillä. Näitä kirppiksen on syytä pohtia toimintasuunnitelman teossa.

11 POHDINTA

Määräaikaisen henkilökunnan elämäntarinat eivät ole aina niin auvoisia. Taustalla on usein suurempia haasteita, kuten päihderiippuvuutta tai mielenterveysongelmia ja näistä johtuvaa pitkäaikaistyöttömyyttä. Joidenkin elämänkohtalot ovat heittäneet heidät tänne vieraaseen maahan ja vieraaseen kulttuuriin. Heille kaikille yhteistä on työn tekemisen kulttuuri täällä, meillä, Suomessa, Vaasassa, johon SPR-Kirppiksen tehtävä on opastaa.

Sanotaan, että onnelliset ihmiset ovat optimisteja. He luottavat itseensä ja tekemiseensä, iloitsevat onnistumisista ja oppivat vastoinkäymisistä ja kääntävät ne mahdollisuuksiksi. Kun on ollut kaksi vuotta tai enemmän pois työelämästä, joko vastoin tahtoaan tai yllä mainittujen syiden vuoksi, on ehkä välillä haasteellista olla optimisti.

Halusin tehdä tämän opinnäytetyön SPR-Kirppikselle taatakseni SPR-Kirppiksien neljän arvon, 1. Auttaja lähellä sinua – Olemme hyvää tekevä ja kierrättävä joukkue! 2. Kaikki on luoto auttamaan – Toimimme yhdessä yhteiskunnan ja ympäristön apuna kierrättäen, ohjaten ja avustaen! 3. Löydä oma tapasi auttaa – Luomme positiivisia kohtaamisia ihmisten kesken! 4. Apua sinun avullasi – Tarjoamme monipuolista tekemistä ja merkityksellistä työtä!, paikkansa pitävyyden. En halua, että määräaikaiselle henkilökunnalle jää hyväksikäytetty olo tai he jäävät ”tyhjän päälle” työsuhteen päätyttyä, vaan että he kokevat sen voimavaraksi, ehkä jopa uuden aluksi, josta on hyvä ponnistaa eteenpäin.

En koe entisenä työnopastajana olevani oikea ihminen tekemään jatkosuunnitelmia SPR-Kirppiksille, mutta toivon, että esimiehet ottavat tosissaan sekä vakituisen että määräaikaisen henkilökunnan huomiot, jotka olen tässä opinnäytetyössäni esille nostanut. Opinnäytetyöni huomiot olivat vakituiselle henkilökunnalle paljolti yllätys ja siksi työni kehittääkin ammattialaa tuloksien näkyväksi tuomisen kautta. Esiin nostamani teoriat tukevat näitä tuloksia ja kehittämissuosituksia.

SPR Länsi-Suomen piiri ja Centria ammattikorkeakoulu ovat aloittaneet yhteistyön tiedon ja osaamisen jakamiseksi, sekä uusien ideoiden ja näkökulmien synnyttämiseksi ja jakamiseksi. Länsi-Suomen piiri ja kirppikset tarjoavat Centria-ammattikorkeakoulun opiskelijoille opinnäytteen aiheita sekä projektiopiskelumahdollisuuksia. Tuloksista on hyvä jatkaa työtä sosiaalisesti kestävästä kehityksen suunnitelmaan esim. Valtakunnallisen työpajayhdistys ry:n Sosiaalisen työllistämisen laadunarviointimallia hyödyntäen. Tämän lisäksi kirppikset voivat yhdistää suunnitelmaan PAIKKO-osaamistodistuksen käytön, johon osa vakituisesta henkilökunnasta onkin saanut jo koulutusta.

Toivottavasti he löytävät rohkean ja reippaan yhteisöpedagogiopiskelijan tekemään havainnoistani sosiaalisesti kestävästä kehityksen suunnitelman, tukemaan vakituisen henkilökunnan työtä haastavassa tehtävässään ja työkaluksi uuden vakituisen henkilökunnan perehdytykseen. Tällainen suunnitelma myös varmasti kirkastaisi SPR-Kirppiksien kuvaa, niin ulkoisesti kuin SPR:n sisäisestikin, hyväntekijänä.

Yhteisöpedagogeilla, erityisesti YAMK, on paljon annettavaa tällaisissa työelämän/-yhteisöjen kehittämisessä. Olemme yhteisöllisyyden ammattilaisia pedagogisella osaamisella varustettuna. Humanistisen ammattikorkeakoulun lehtori Tuija Mehtosen sanoin: ”Parempaa elämää ja tulevaisuutta tehdään yhdessä ihmisten kanssa ja yhteisöpedagogeilta sopii odottaa siitä vetovastuuta.” Koen myös, että minun roolini täällä kotikaupungissani, sosionomien luvatussa kaupungissa, on entistä suurempi. Minun sanomiseni ja tekemiseni eli työn jälki antavat viitteitä, kun työnantajat palkkaavat tulevia yhteisöpedagogeja. Koen olevani ikään kuin uudisraivaaja Pohjanmaalla.

” Yksi sortajan ja sorretun välisen suhteen peruspiirre on ohjailu, jolla tarkoitetaan yksilön valinnan vapauden rajoittamista ja pakottamista valitsemaan sortajan tarjoama vaihtoehto.” ~ Paolo Freire, Sorrettujen pedagogiikka

LÄHTEET

Agenda 2030. Viitattu 7.3.2020. <https://kestavakehitys.fi/agenda-2030>

Agenda 2030 – kestävän kehityksen tavoitteet. Viitattu 7.3.2020. <https://um.fi/agenda-2030-kestavan-kehityksen-tavoitteet>

Alila, Antti & Gröhn, Kari & Keso, Ilari & Volk, Raija 2011. Sosiaalisen kestävyuden käsite ja mallintaminen. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2011:1. Helsinki. 7. Viitattu 4.3.2020. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73333/URN%3aNB%3afi-fe201504224532.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arajärvi, Pentti 2011. Kestävä kehitys perus- ja ihmisoikeuksien raamissa. Teoksessa Anneli Pohjola & Riitta Särkelä (toim.) Sosiaalisesti kestävä kehitys. Helsinki. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, 80-81, 88-89.

Blomgren, Sanna & Saikku, Peppi 2019. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden osallisuus ja monialainen yhteistyö palveluissa. Tutkimuksesta tiiviisti 6. Tammikuu 2019. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 26.4.2020. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137500/URN_ISBN_978-952-343-285-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gothóni, Raili & Hyväri, Susanna & Kolkka, Marjo & Vuokila-Oikkonen, Päivi 2016. Inklusio ja yhteisöllisyys yhteisen hyvän toteutumisenä. Teoksessa Raili Gothóni, Susanna Hyväri, Marjo Kolkka & Päivi Vuokila-Oikkonen (toim.) Osallisuus yhteiskunnallisena haasteena – Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2. 14, 17-18. Viitattu 27.2.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/117560/Ty%c3%b6el%c3%a4m%c3%a4_7_9789524932752.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 1995. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino, 7. painos, 35-44, 128.

Hyväri, Susanna 2016. Vertaistuki, yhteisöllisyys ja työhyvinvointi. Teoksessa Raili Gothóni, Susanna Hyväri, Marjo Kolkka & Päivi Vuokila-Oikkonen (toim.). Osallisuus yhteiskunnallisena haasteena – Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2. 163, 166. Viitattu 27.2.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/117560/Ty%c3%b6el%c3%a4m%c3%a4_7_9789524932752.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Jatkuva kehittäminen työpaikalla. Viitattu 19.4.2020. https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat_2017/jatkuva_kehittaminen_tyopaikalla.7487.news

Kohtaavan asiakastyön portaat. Viitattu 18.4.2020. <https://www.facebook.com/pakolaisohjaus/photos/a.391520548328672/593118004835591/?type=3&theater>

Kurttila, Minna & Laane, Taina & Saukkola, Kirsi & Tranberg, Tiina 2010. Arvostus – valmentava kirja esimiehille. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. 77.

Lundbom, Pia & Herranen, Jatta (toim.) 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 26. 6. Viitattu 13.4.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38289/978-952-456-114-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=15>

Martela, Frank 2018. Merkityksellisen työn kolme elementtiä. Blogikirjoitus 23.4.2018. Viitattu 10.4.2020. <https://filosofianakatemia.fi/blogi/merkityksellisen-tyon-kolme-elementtia/>

Mehtonen, Tuija 2011. Sosiaalisen vahvistamisen osaaminen. Teoksessa Pia Lundblom & Jatta Herranen (toim.). Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 26. 13. Viitattu 13.4.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38289/978-952-456-114-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=15>

Mielenterveys, WHO:n määritelmä 2013. Viitattu 18.4.2020. <https://mieli.fi/fi/mielenterveysseura/organisaatio-ja-toiminta/strategia/mit%C3%A4-mielenterveys>

Mäntyneva, Päivi & Isola, Anna-Maria. 2019. Toimintamahdollisuuksien avaruus ja toimijuuden suunnat kuntouttavassa työtoiminnassa. Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön Tutkimuksen Aikakauslehti, 27(3), 246-263. Viitattu 13.4.2020. <https://journal.fi/janus/article/view/70286>

Neuvottelutulos hallitusohjelmasta Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Viitattu 8.3.2020. 127, 136. https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/sallistava-ja-osaava-suomi-sosiaalisesti-taloudellisesti-ja-ekologisesti-kestava-yhteiskunta

Nivala, Elina & Rynnänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka – kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. 2.painos. Gaudeamus. Printon Tallinna. 29, 95-96, 138-140, 270-285.

Oivo, Tuija & Kerätär, Raija 2018. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen – etuudet, palvelut, tukitoimet. Selvityshenkilöiden raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Helsinki. 16, 19, 29, 31, 46, 63, 68.

Oksanen, Jukka 2014. Motivointi työvälineenä. PS-Kustannus. Jyväskylä. 13-14, 57, 117-119.

Opetushallitus 2019. Työelämä muuttuu – miten koulutus vastaa? Osaamisen ennakoitfoorumi julkisti ehdotuksensa. Tiedote 4.4.2019. Viitattu 18.4.2020. <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2019/tyoelama-muuttuu-miten-koulutus-vastaa-osaamisen-ennakoitfoorumi-julkisti>

PAIKKO-osaamistodistus. Viitattu 4.3.2020. <https://www.paikko.fi/paikko-osaamistodistus/>

Parkkinen, Maari 2017. Kyky kuunnella ja väärässä olemisen taito – yhdessä kehittäminen vaatii tutkijalta heittäytymistä. Blogikirjoitus 17.8.2017. Viitattu 18.4.2020. <https://kuntoutussaatio.fi/2017/08/17/kyky-kuunnella-ja-vaarassa-olemisen-taito-yhdessa-kehittaminen-vaatii-tutkijalta-heittaytymista/>

Ranki, Sinimaaria 2020. (Toim.). Työttömien näkökulmia elinikäiseen oppimiseen – miten vastuu tulisi jakaa? Sitran muistio maaliskuu 2020. 12, 25-27, 30, 35. Viitattu 11.4.2020. <https://www.sitra.fi/julkaisut/tyottomien-nakokulma-elinikaiseen-oppimiseen/>

Raivio, Helka & Karjalainen, Jarno 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Teoksessa Taina Era (toim.) Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Julkaisuja 156. 13, 16, 28. Viitattu 27.2.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1

- Resilienssi. Viitattu 11.4.2020. <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/sairastuminen-voi-olla-kriisi/mit%C3%A4-re-silienssi>
- Resilienssi. Viitattu 11.4.2020. <https://oivaltaen.fi/resilienssi/>
- Resilienssi. Viitattu 25.3.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittamisen/mita-on-resilienssi/>
- Sokran osallisuustesti. Viitattu 25.3.2020. <https://www.osallisuustesti.fi/osallisuustesti/julkinen>
- Sosiaalipedagogiikka. Viitattu 27.2.2020. <http://www.sosiaalipedagogiikka.fi/sosiaalipedagogiikka/>
- Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia. Viitattu 27.2.2020. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73418/URN%3ANBN%3Afi-fe201504223250.pdf?sequence>
- SPR-Kirppis (a). Viitattu 27.2.2020. <http://spr-kirppis.fi/spr-kirppis/>
- SPR-Kirppis työllistää (b). Viitattu 27.2.2020. <http://spr-kirppis.fi/tyollistamme/>
- Särkelä, Riitta 2011. Osallisuus, vaikuttamismahdollisuudet ja sosiaalinen kestävyys. Teoksessa Anneli Pohjola & Riitta Särkelä (toim.) Sosiaalisesti kestävä kehitys. Helsinki. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, 144-145.
- Sosiaalisen työllistämisen laadunarviointimalli. Viitattu 4.3.2020. <https://www.tpy.fi/kehittaminen/sosiaalisen-tyollistamisen-laadunarviointimallist/>
- Syrjäytymistä, köyhyyttä ja terveysongelmia vähentävä poikkihallinnollinen toimenpideohjelma. Viitattu 27.2.2020. <https://valtioneuvosto.fi/en/project?tunnus=STM130:00/2011>
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta, näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampereen Yliopistopaino Oy, Tampere. 10, 16.
- Tulevaisuuspaneeli 2018. Jatkuvan oppimisen Suomi. Osaamisen tulevaisuuspaneelin kannanotto. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Kaskas Media Oy. Viitattu 17.4.2020. 4-5. <https://minedu.fi/documents/1410845/7127789/Jatkuvan+oppimisen+Suomi.+Osaamisen+tulevaisuuspaneelin+kannanotto/65054d4e-122e-46da-8fdf-f5795c57f188/Jatkuvan+oppimisen+Suomi.+Osaamisen+tulevaisuuspaneelin+kannanotto.pdf>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. 142-143.
- Työelämätaidot. Viitattu 26.4.2020. <https://peda.net/pori/perusopetus/koulujen-kotisivut/pl7/kuninkaanhaankoulu/opetus/oppiaineet2/arkisto/lukuvuosi-2015-2016/yhteiskuntaoppi/yhteiskuntaoppi-9a/nt2/tt>
- Työelämätoimijuus. Viitattu 13.4.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johdaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/mita-sosiaalinen-osallisuus-on>
- Työkykytalo. Viitattu 18.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Työnopastus. Viitattu 17.4.2020. <http://www.tsk.fi/tepa/fi/haku/ty%C3%B6nopastus>

Vehkalahti, Kimmo 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Oy Finn Lectura Ab, 11, 13.

Vehkalahti, Kimmo 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Viitattu 26.4.2020. 25. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vesterlund, Krista 2020. VS: Benchmarkkausapuja opinnäytetyöhön. Email krista.vesterlund@hyria.fi 22.2.2020.

Viitasaari, Anni-Maija 2013. Työn merkitys työkuntoutujan elämässä. Sosiaalipsykologia. Itä-Suomen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 11.4.2020. https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130857/urn_nbn_fi_uef-20130857.pdf

Von Hertzen-Oosi, Nina & Vaittinen, Elina & Ruoppila, Sampo & Virtanen, Petri 2010. Kolmannen sektorin työ- ja elinkeinohallinnolle tuottamien palveluiden ja järjestettyjen työtilaisuuksien vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 13/2010. Viitattu 19.4.2020. 13-14. https://kylat.ekarjala.fi/wp-content/uploads/2011/03/TEM_13_2010_netti.pdf

Yhteinen kehittäminen työpaikalla. Viitattu 19.4.2020. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/tyokalut_ja_kehittaminen/yhdessa_kehittaminen_tyopaikalla

LIITTEET

Liite 1: Kyselytutkimus- /haastattelulupa

HAASTATTELULUPA / KYSELYTUTKIMUSLUPA

Hyväksyn allekirjoituksellani, että Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelija (Yhteisöpedagogi YAMK) **Sari Vahtera** saa haastatella / tehdä kyselyn opinnäytetyöhönsä **”Sosiaalisesti kestävä kehitys Vaasan SPR-Kirppiksellä”** liittyen.

Kerätty materiaali säilytetään Vahteran kotona, kunnes tulokset ja vastaukset on analysoitu ja kirjattu opinnäytetyöhön. Tämän jälkeen kaikki materiaali tuhoetaan pysyvästi.

Määräaikaisen henkilökunnan kyselyt toteutetaan anonyymisti, eikä niistä ole henkilöt tunnistettavissa. Vakituisen henkilökunnan ollessa vähäinen, saattaa vastauksissa esiintyä tunnistettavuutta, mutta kysymykset pyritään esittämään yleisellä tasolla, kenenkään yksityisyyttä loukkaamatta.

Lisätietoja: Sari Vahtera 044 307.... sari.vahtera@humak.fi

Paikka ja päivämäärä:

___/___/___

Allekirjoitus ja nimenselvennys:

KIITOS YHTEISTYÖTÄ!

Liite 2: Kyselytutkimus

Kysely_SPR_2020

1. Olen

- Palkkatuetussa työssä
 Työkokeilussa
 Kuntouttavassa työtoiminnassa
 Oppisomusopiskelija
 Muu, mikä?

2. Minua kuvaa parhaiten, olen

- Kantasuomalainen
 Maahanmuuttajataustainen

3. Osaaminen ja tulevaisuus

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
1 Tämä työ on antanut minulle itsevarmuutta tulevaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Taitoni ovat kehittyneet tässä työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Olen saanut työnhaun kannalta hyödyllisiä kontakteja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Olen saanut työnhaun kannalta hyödyllistä kokemusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Olen saanut apuja/neuvoja/opastusta työn hakemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Tämä työ on vahvistanut minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Aion hakeutua vastaaviin tehtäviin tulevaisuudessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Olen saanut ideoita mihin työhön tulevaisuudessa halua pyrkiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Tavoitteeni ja vaihtoehdoni ovat selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 Luotan mahdollisuuksiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Työ ja työkyky

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
1 Tunnen oikeuteni ja velvollisuuteni työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Työni motivoi minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Minua on opastettu työpaikallani useampiin työtehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Minulla on monipuoliset työtehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Minua tuetaan ja kannustetaan uuden oppimiseen työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Osaamiseni on riittävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Valitsen vain minulle mukavia työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Tunnen työni perustehtävän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Hyödynnän vahvuuksiani työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 Työkykyni ja voimavarani ovat riittävät tähän työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>