

OPINNÄYTETYÖ

Työvalmennusprosessin yhteiskehittäminen ja tuetun keikkatyön käyttöönotto Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:ssä

Heidi Kokkonen

Yhteisöpedagogi (amk)
(210 op)

5 / 2021

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in NGO and Youth Work, Bachelor's Degree

Author: Heidi Kokkonen

Title: Vocational Training Process and Implementation of supported short term jobs in Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry

Number of Pages: 81 ja 6 attachment pages

Supervisor(s): Lecturer Tarja Jukkala (Humak)

Commissioned by: Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry / The missing piece - A model for supported short term jobs

The model will be a complementary model of action between the existing supported forms of employment and open labour market for people outside the labour market, long-term unemployed and other people in a weaker position on the labour market. Supported short term jobs offer an opportunity to try out one's working life skills and to get work experience on the open labour market with a wage in accordance with a collective agreement.

The topic of this thesis is the Vocational Training Process and implementation of supported short term jobs in Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry. Research problem is supported by short term jobs furthering elements and an inhibitory effects. Action research with co-creation and semi-structured interviews was done in the spring of 2021. Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry is organization for Clubhouses in southern Finland with seven Clubhouses. Recovery orientation and community spirit well-known is Clubhouses specialist. In the Clubhouse, members can practice working life skills in a safe environment. The Clubhouse is an equal community where members and employees are on an equal footing with each other. Global Corona Pandemic brought a change which is why co-creation was carried out in remote access with Microsoft Teams.

The Vocational Training Process consisted of nine co-creation sessions were concerned with the problem from supported term jobs coaching for supported jobs work before, during and after term jobs. Co-creation themes were training for short term jobs, the self-assessment of work ability and functioning, Social Security statement, community support framework, well-being at work, diverse changing working life, working instructions and digital inclusion. Mid-term evaluation is implemented with SOKRAs Experiences of Social Inclusion Scale, ESIS and with Finnish Clubhouses Coalition individual experiences of recovery.

The current state of the Vocational Training process at ESKOT was surveyed in co-creation. The output is a description of the job coaching process and a model for the unification of the supported employment coaching in the Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry. This thesis is a part of Supported Term Jobs Model publication.

Keywords: implication, social inclusion, partial capacity, co-creation, vocational training, Clubhouses, mental health rehabilitation, Recovery orientation

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TARKOITUS	7
	2.1 Työn tilaajan esittely ja lähtökohdat kehittämistyölle	7
	2.2 Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmät	9
3	MUUTTUVA TYÖELÄMÄ	12
4	TOIPUMISORIENTAATIO TYÖVALMENNUSSESSA	16
5	TYÖVALMENNUSPROSESSIN KUVAUS	19
	5.1 Työvalmennusprosessin osallistujien profiili	23
	5.2 Osallisuus työvalmennusprosessissa	23
	5.3 Klubitalon tuettu työllistyminen	25
6	ENNEN TYÖKEIKKAA	28
	6.1 Alkukartoitus	29
	6.2 Kykyviisari työ- ja toimintakyvyn itsearviointi	33
	6.3 Kohti Keikkatyötä- valmennusryhmä ja Kohti Keikkatyötä-työkirja	35
	6.4 Sosiaaliturvaselvitys	38
	6.5. Työohjeet ennen työkeikkaa	41
7	TYÖKEIKAN AIKANA	46
	7.1 Yhteisön tuki etäaikana	47
	7.2 Työohjeet työn aikana	49
	7.3 Työhyvinvointi ja työturvallisuus	49
	7.4 Työhyvinvointi Klubitalokontekstissa	53
8	TYÖKEIKAN JÄLKEEN	54
	8.1 Väliarviointi	54
	8.2 Toipumiskysely menetelmänä	56
	8.3 Osallisuuskysely menetelmänä	57

8.4 Työtaitokortit menetelmänä	62
9 TYÖVALMENNUSPROSESSIN YHTEISKEHITTÄMISEN ARVIONTI	63
10 JOHTOPÄÄTÖKSET	67
11 EETTISYYS	71
12 POHDINTA	73
LÄHTEET	76
LIITTEET	77

Liite 1: Klubitalostandardit

Liite 2: Alkukartoituksen / aloitushaastattelun kyselylomake

Liite 3: Sosiaaliturvaselvityksen muistilista

Liite 4: Loppuhaastattelun ja toipumiskyselyn kyselylomake

Liite 5: Linkit Osallisuuskyselyn aloitus- ja seurantakyselylomake, Kohti Keikkatyötä-työkirja

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia keikkaluontoisen työn tekemistä edistäviä tai estäviä tekijöitä keikkaluontoisen työn eri vaiheissa, ennen työn tekemistä, työn tekemisen aikana ja sen jälkeen. Toimintaa kutsutaan tuetuksi työksi ja tukea sekä valmennusta henkilö saa tässä mallissa ensisijaisesti työvalmentajalta. Kohderyhmänä ovat keikkaluontoiseen työhön haluaavat henkilöt, jotka tarvitsevat tukea työhön hakeutumisessa ja työn tekemisessä. Kohderyhmänä on Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:n jäsenet sekä työvalmentajat, joista koottu ryhmä osallistui tämän opinnäytetyön tekemiseen osallistumalla yhteiskehittämisen työpajoihin keväällä 2021. Keskeiset käsitteet liittyen opinnäytetyön teemoihin on lisätty selventämään eri kappaleiden osioita ja auttamaan lukijaa ymmärtämään käsitteiden kohdentuminen osa-alueisiin.

Opinnäytetyön tekijänä haluan osoittaa kiitokset yhteiskehittämisen ydinryhmälle, joka oli mukana kahdeksan viikkoa kestäneessä yhteiskehittämisen prosessissa. Kiitos myös muille prosessiin osallistuneille, jotka luennoivat tai tekivät alustuksen työpajoissa. Haastatteluista Klubitalojen opintovalmentajille sekä Puuttuva Pala- projektitiimille kiitos. Kiitos opiskelijakollegat ajatustenvaihdosta, varsinkin viime metreillä. Erityinen kiitos kotijoukoille, kärsivällisyydestä keskeneräisyyden kanssa, ja ystäville tukiessa tämän prosessin syntyä. Aihe oli laaja ja osa tutkimusaineistosta olisi kaivannut syvempää tutustumista. Asioita voi vielä syventää ja tuottaa niistä materiaalia lopulliseen julkaisuamme Puuttuva Pala- tuetun keikkatyön malliin.

Opinnäytetyön aikaan, kevättalvella ja keväällä 2021 maailmanlaajuinen koronapandemia oli Suomessa aktiivisessa vaiheessa. Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen aikana helmikuussa jopa liikkumisrajoituksia pääkaupunkiseudulle suunniteltiin Suomen hallituksessa. Julkiset tilat ja julkisiin tiloihin rinnastettavat tilat oli määrätty suljettavaksi, ja suurin osa Etelä Suomen Klubitalot ESKOT ry:n Klubitaloista toimi täysin etätoimintana. Tilanteen kehittyessä ESKOT ry:n Klubitalot myös määrättiin etätoimintaan. Tämä johti siihen, että ainoastaan erityistä tukea vaativia henkilökohtaisia tapaamisia voitiin taloilla järjestää. Yhteiskehittäminen järjestettiin etäyhteydellä hyödyntäen Microsoft Teams-ohjelmistoa. Tuetuille työkeikoille ei tilanteen vuoksi päästy, sillä niiden ei koettu olevan välttämätöntä toimintaa ja erityisen tuen määritelmä ei täytynyt tuettujen työkeikkojen kohdalla. Tämän johdosta työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä keskityttiin työvalmennuksen nykytilan analyysiin ESKOT ry:n Klubitaloilla työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä ja näitä saatuja tietoja soveltuvien osin lisättiin tuetun keikkatyön malliin.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TARKOITUS

2.1 Työn tilaajan esittely ja lähtökohdat kehittämistyölle

Puuttuva Pala-hankkeessa Metropolia Ammattikorkeakoulu ja Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry kehittävät Tuetun keikkatyön mallin. Hankkeessa luodaan uusi työmarkkinoille pääsyn malli nykyisten tuettujen työllistämismuotojen ja avoimien työmarkkinoiden välimaastoon. Metropolia Ammattikorkeakoulu (myöh. Metropolia) on pääkaupunkiseudulla toimiva monialainen ja kansainvälinen toimija, joka kouluttaa ammattilaisia kulttuurin, liiketalouden, sosiaali- ja terveysalan sekä tekniikan asiantuntijoita ja kehittäjiä. Metropolia ammattikorkeakoulu on merkittävä toteuttaja tutkimus-, kehitys- ja innovaatiohankkeissa. (Metropolia 2021.)

Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry (myöh. ESKOT ry) on seitsemän Klubitalon muodostama yhdistys, joka tukee osatyökykyisiä mielenterveyskuntoutujia työllistymisessä. Yhteisöllisyydestä tunnettu Klubitalo on paikka kohdata vertaisia, saada apua ja tukea sekä harjoitella työelämässä vaadittavia taitoja turvallisessa ympäristössä. Klubitalolla kävijät ovat työikäisiä kuntalaisia, oman Klubitalonsa jäseniä. Klubitalo on tasavertainen yhteisö, jossa jäsenet ja työntekijät ovat tasa-arvoisessa asemassa toisiinsa nähden. ESKOT ry on Etelä-Suomen alueella toimiva yhdistys, joka on perustettu vuonna 2001 mielenterveyskuntoutusta tarjoavan Helsingin Klubitalon taustaorganisaatioksi. Tammikuussa 2021 yhdistyksellä on seitsemän Klubitaloa Etelä-Suomen alueella, kaksi Helsingissä, Vantaalla Tikkurilassa, Nurmijärven Klaukkalassa, Imatralla, Lahdessa ja Tuusulanjärven Klubitalo Järvenpäässä. Vuoden 2020 lopussa jäseniä Klubitaloilla oli 2952 ja työntekijöitä yhdistyksellä 57 henkilöä. Klubitalojen toimintaa rahoittaa Sosiaali- ja terveysministeriön avustuskeskus STEA ja kunkin Klubitalon kotikaupunki/kunta. (Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry 2020; 2021.)

Hankkeen rahoittajina toimii Euroopan Sosiaalirahasto (ESR) ja Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA). Hankeaika on 1.9.2019 – 30.9.2021. Koronapandemian vuoksi Metropolia haki jatkoaikaa hankkeelle vuoden 2021 loppuun. Metropolia ammattikorkeakoulun työntekijät jatkavat hankkeessa vuoden 2021 loppuun saakka. Puuttuva Pala – tuetun keikkatyön malli- hankkeessa työskentelee kuusi työntekijää erilaisilla työtuntimäärillä. ESKOT ry:ltä hankkeessa työskentelee projektivastaava ja projektityöntekijä. Opinnäytetyön tekijänä työ-

kentelen Puuttuva Pala-hankkeessa projektityöntekijänä, ja olen ollut hankkeessa työssä opinäytetyön tekohetkellä lähes kahden vuoden ajan. Tarve opinäytetyölle on lähtenyt työelämän tarpeista ja on osa tuetun keikkatyön mallin jalkauttamista.

Keikkaluontoinen työ on lisääntynyt viime aikoina esimerkiksi opiskelijoiden keskuudessa, ja opiskelijat tekevät keikkaluontoista työtä opintojen ja erityisesti opintorahan tarjoamien mahdollisuuksien mukaan. Opiskelijoiden tekemä lisätyö on työtä, joka muutoin jäisi tekemättä. Keikkatöiden kautta saadaan arvokasta työkokemusta työelämästä. Keikkatyötä voisi tehdä myös henkilöt, jotka eivät halua tai pysty tekemään täysipäiväistä työtä, mutta jotka haluavat oman ammattitaidon tai työkyvyn vuoksi tehdä työtä. (Vehkaperä 2021; YLE 2021; Kyvyt käyttöön Extra 2020.)

Tuettu keikkatyö tarjoaa mahdollisuuden kokeilla omia työelämävalmiuksiaan ja saada työkokemusta avoimilta työmarkkinoilta. Keikkatyöntarjoajalle malli on kevyt tapa kohderyhmän, osatyökykyisten työllistämiseen ja yhteiskuntavastuun kantamiseen. Yksilön ja yhteiskunnan kannalta on tärkeää saada työpanos käyttöön myös pienissä, keikkaluontoisissa töissä, joista saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai palkkiota. (Hankesuunnitelma 2019.)

Tuettu työ on työllistymisen tukimenetelmä. Toimintamallilla edistetään työnhakijoiden yhdenvertaista työllistymistä ja vahvistetaan työnhakijoiden oikeutta osallisuuteen ja asemaan työmarkkinoilla. Tuetun työn työhönvalmennus tarkoittaa työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Tuetussa työssä työvalmentaja on ammattilainen, joka tukee henkilökohtaisesti työllistyvää ja työnantajaa myös työllistymisen jälkeen. (VATES 2019.)

Työkyky vaihtelee ihmiselämän eri vaiheissa. Työkyky liittyy työsuorituksiin eli henkilö on työkykyinen, kun hänen yksilölliset edellytyksensä ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Työkyky liittyy aina työntekijän tekemään työhön. **Osatyökykyinen** on henkilö, joka esimerkiksi sairauden, vamman tai elämänkriisin takia ei koe olevansa työkykyinen. Osatyökykyisyys voi olla myös tilapäistä. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön määritelmän mukaan osatyökykyinen on henkilö, jolla on käytössään osa työkyvystään ja halu tämän kyvyn käyttämiseen. Jos terveys ja muut yksilölliset tekijät ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa, henkilö ei ole osatyökykyinen, vaan työkykyinen. (THLh 2019.)

Puuttuva Pala-hankkeen taustasta haastattelin hankkeen projektipäällikkö Ulla Vehkaperää. Ullan mukaan, hankkeen taustalla on vuosien saatossa syntynyt ajatus työllistymisestä juuri osatyökykyisten kannalta. Miten osatyökykyiset pääsisivät takaisin työelämään ja työhön. Tuetun

työllistämisen paikkoja on saatavilla, mutta erilaisten toimenpiteiden kautta ei päästä työelämään kiinni. Mitkä voisivat olla keinot avoimille työmarkkinoille pääsyyn ja miten osatyökykyisiin liittyvää stigmaa eli häpeäleimaa voisi vähentää. Myös Klubitaloilla oli pohdittu asiaa, ja todettu että mikäli jäsen haluaisi työelämään esimerkiksi palkkatuen kautta, tulisi olla hyvässä kunnossa ja jaksaa tehdä töitä. Palkkatuki on kuitenkin hyvä kannustin työnantajalle. (Vehkaperä 2021; Kela 2021).

2.2 Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmät

Tutkimusongelmana ovat keikkatyötä edistävät ja estävät tekijät työvalmennusprosessissa. Ennen keikkatyötä, keikkatyön aikana ja keikkatyön jälkeen.

Puuttuva Pala-hankkeessa yhteiskehitetään tuetun keikkatyön malli osatyökykyisten, järjestöjen, keikkatyöntarjoajien ja muiden sidosryhmien kanssa. Tuetun keikkatyön malli sisältää keikkatyöntekijöiden ja -työntarjoajien rekrytoinnin, työtehtävien ja tarvittavan tuen arvioinnin ja muotoilun, keikkatyöntekijän työ- ja toimintakyvyn arvioinnin ja valmennuksen sekä perehdytyksen keikkatyöntekijälle, -työntarjoajille ja työyhteisöille. Lisäksi malli sisältää keikkatyön järjestämisen ja tukemisen ja verkoston rakentamisen (Hankesuunnitelma 2019.)

Turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin saaminen työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen oli ensiarvoisen tärkeä asia. Yhteiskehittämisen prosessissa hankittu tieto olisi saavutettu joiltain osin myös esimerkiksi kyselytutkimuksen kautta. Opinnäytetyön tekijänä ja kohderyhmän työni kautta tuntevana koin, että vuorovaikutteisuus ja yhteisöllisyys yhteiskehittämisessä ovat keinoja, joilla tulisin saamaan havaintoja laajemmalla näkökulmalla.

Yhteiskehittäminen on valittu Puuttuva Pala-hankkeessa keskeiseksi kehittämisen muodoksi. Yhteiskehittäminen, englanniksi co-creation on prosessi, jossa voidaan jatkojalostaa jo olemassa olevia toimintamalleja tai luoda uusia käytäntöjä ja kokemuksia yhdessä loppukäyttäjien kanssa. Käyttäjistä tulee passiivisen kuluttajan sijaan itse käytännön rakentaja. Puuttuva Pala-hankkeessa yhteiskehittäminen on Metropolian käyttäjälähtöiseen kehittämiseen sopiva toimintamalli palvelumuotoilun ohella ja myös Klubitalon standardit kuuluu jäsenet eli kohderyhmä edellä tapahtuva toiminta, eli kahden toimijan yhtenäinen ja keskeinen toimintamalli. Lyhyesti palvelumuotoilu on siis palvelujen innovointia ja kehittämistä muotoilun menetelmin, käyttäjälähtöisesti asiakkaalle soveltuvaksi. Palvelun tulisi olla helppo ostaa ja käyttää mutta myös

elämyksellinen ja merkityksellinen kokemus. (Mäkinen 2018, 34.; Koivisto 2007, 64.) Yhteiskehittäminen tavoittaa läpileikkaavasti asiantuntijoita, kohderyhmää ja osallistujia, eri toimijoita sekä kumppaneita. (Vehkaperä 2021; Ahstrand 2019.)

Klubitalojen toimintaa ohjaavat kansainvälisesti hyväksytyt periaatteet ja laatusuositukset, standardit. Näitä on yhteensä 36 kappaletta, jotka jakautuvat seitsemään osa-alueeseen: jäsenyys, henkilösuhteet, tilat, työpainotteinen päivä, työllistyminen, koulutus, talon toiminta sekä rahoitus, johto ja hallinto. Suomen Klubitalojen laatimat standardit löytyvät kokonaisuudessaan liitteestä 1. Yhteiskehittämisessä erityisesti standardit numerot 37 sopiva yhteiskehittämisen toimintamalliin: (Löijä, Hänninen toim. 2016., 222.; Suomen Klubitalot 2021.)

37. Klubitalolla on avoimia kokouksia ja toimintatapoja. Ne tukevat jäsenten ja henkilökunnan aktiivista osallistumista päätöksentekoon. Klubitalolla päätetään asioista, jotka koskevat hallintoa, toimintaperiaatteita sekä Klubitalon tulevaisuuden suuntalinjoja ja kehittämistä yleensä konsensusperiaatetta noudattaen.

Opinnäytetyön aiheen, työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen, luonteen takia päädyin tutkimaan asiaa laadullisena tutkimuksena toimintatutkimuksen menetelmin. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Laadullista tutkimusta voidaan toteuttaa monella erilaisella menetelmällä. Näissä menetelmissä yhteisenä piirteenä korostuu muun muassa kohteen esiintymisympäristöön ja taustaan, kohteen tarkoitukseen ja merkitykseen, ilmaisuun ja kieleen liittyvät näkökulmat. Toimintatutkimus on laadullisen tutkimuksen suuntaus, jossa käytännön toimijat ovat osallisena tutkimuksessa arkisessa ympäristössään. Toimintatutkimuksen kautta tutkitaan ja yritetään muuttaa vallitsevia käytäntöjä ja etsiä vastauksia ongelmiin tekemällä interventioita. Interventio on väliintulo, jonka tavoitteena on edistää ihmisen hyvinvointia ja terveyttä. Toimintatutkimus voi perustua ihmisten kokemuksiin, käsityksiin, näkemyksiin tai ryhmän käsityksiin ja näkemyksiin, tilan tai ilmapiirin esiintuomiseen, liikkeen tai toiminnan analyysiin (Jyväskylän Yliopisto 2020; Humanistinen ammattikorkeakoulu 2020; Kellberg 2018.)

Aineiston hankintamenetelmistä valitsin havainnoinnin yhteiskehittämisen tueksi. Havainnot ovat ihmisten toimintaan ja käyttäytymiseen kohdistuvaa ilmiön tutkintaa. Voidaan esimerkiksi havainnoida vuorovaikutustilanteita. Havaintoja tekevän tutkijan on pystyttävä erottamaan omat havaintonsa siitä, miten muut ihmiset kuvailevat tai kertovat omista havainnoistaan. Havaintoja voidaan dokumentoida tekemällä muistiinpanoja, valokuvaamalla, äänittämällä tai vi-

deoimalla. Havainnointitapa ja havainnoijan rooli voi vaihdella eri tutkimusotteissa, sillä havainnointia voi tehdä sisäpuolisesta tai ulkopuolisesta näkökulmasta suhteessa tutkimuskohteeseen. Sisäpuolisesta näkökulmasta tehty havainnointi voi muodostua osallistuvaksi havainnoinniksi, jossa tutkija toimii osana havainnoitavaa tilannetta ja yhteisöintä. Osallistuvaa havainnointia, joka toteutetaan osana yhteisöä, kutsutaan kenttätyöksi. (Jyväskylän Yliopisto 2015.)

Havainnoinnin lisäksi käytin menetelmänä teemahaastattelua. Haastattelut olivat puolistrukturoituja haastatteluja, joissa keskityttiin osallistujien omakohtaisiin kokemuksiin työvalmennusprosessin osa-alueista. Teemahaastattelusta lisää kappaleessa työvalmennusprosessin yhteiskehittäminen. (Jyväskylän Yliopisto 2020.)

Valitut menetelmät osoittautuivat oikeiksi. Luottamus rakentui tiiviin ryhmämme kanssa asteittain. Yhteiskehittämisen viikoittaiset tapaamiset sisältävät asiantuntijatyypiset alustukset / luennot yhdistettynä ryhmämme sisäiseen keskusteluun olivat pidetty toimintatapa. Luottamuksellisuus säilyi, kun sitouduimme vaitioloon prosessin eri vaiheissa. Merkittävänä luottamuksessa ja havainnoin todenpitävyydessä käytin Jamboard-alustaa antaen mahdollisuuden anonyymiin mielipiteiden ilmaisuun. Jamboard on Googlen tuottama digitaalinen, älykäs kirjoitustaulu, joka toimii reaaliaikaisesti Googlen palvelimella ja tuotokset tallentuvat pilveen. Jamboard mahdollistaa myös anonyymien käytön ilman kirjautumisia.

Haastattelin kaikkia työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen osallistuneita teemahaastatteluilla kahdesti prosessin aikana. Luvalla nämä haastattelut taltioitiin jatkotyöskentelyn ja raportoinnin helpottamiseksi. Yhteiskehittelyn tueksi haastattelin Puuttuva Pala-hankkeessa ESKOT ry:stä opintovalmentajia sekä työvalmentajaa. Näkökulman laajentaminen haastattelujen kautta oli hyvä tuki yhteiskehittämiselle. Tässä opinnäytetyössä mainitsen edellä mainitut haastattelut niistä materiaalia sisältäneissä osioissa. Työvalmennusprosessiin osallistuneiden henkilöllisyyden suojelemiseksi ja aihepiirin sensitiivisyyden vuoksi heidän nimiään, ammattiasemaansa tai asuinpaikkakuntaansa ei mainita. Kirjaan havainnot muodossa ”työvalmennusprosessiin osallistuneen henkilön mukaan.”. Tästä näkökulmasta sain opinnäytetyön tekijänä kiitoksen hakiessa tutkimuslupaa ESKOT ry:ltä.

3 MUUTTUVA TYÖELÄMÄ

Työelämästä käytävää keskustelua leimaa vahva vastakkainasettelu. Joko työnteko on pelkkää luovaa itsensä toteuttamista tai sitten se on nääntymistä valtavan työtaakan alla. Yksinkertainen kärjistäminen antaa väärän kuvan työpaikkojen arjesta, ja siitä millaista työn tekeminen voi olla. (Järvinen 2017, 17.)

Työelämän megatrendeista Hyvätyö.fi sivulla kerrotaan, että seuraavien vuosikymmenten aikana ikääntyvien ja ulkomaalaistaustaisten työikäisten väestön osuus kasvaa samalla, kun kaikista nuorimpien työntekijöiden määrä vähenee. Työpaikoilla henkilöstörakenteen monimuotoisuutta tulee edistää rekrytoimalla eri ikäisiä, erilaisista taustoista tulevia sekä työkyvyltään erilaisia työntekijöitä. Työnhaku tulee tehdä syrjimättömästi. Työpaikkojen käytännöt, asenneilmapiiri ja yhteiskunnan arvot tulevat tukea entistä paremmin monimuotoisuutta. Osaamisen kehittäminen työyhteisöissä tulee olla luonteva osa organisaatioiden jatkuvaa muutosprosessia ja kaikkia työntekijäryhmiä koskevaa työkykyjohtamista. Työkykyyn liittyviä tukitoimia on vahvistettava ja kaikissa työikäisten kohdalla tulee lisätä työkyvyn tukeen vaikuttavia tekijöitä terveydenhuollon ammattilaisten moniammatillisena ja monialaisena toimintana. Työntekijöiden velvoite hoitaa ikääntyviä omaisiaan yleistyy. Hoivavastuun toteuttamista tulisi helpottaa kehittämällä nykyisiä käytäntöjä ja luomalla uusia. (Hyvä työ 2021.)

Työelämä oli murroksessa digitalisaation myötä lähes koko 2010-luvun. Työelämä on muuttunut monella tapaa. Samaan aikaan kun tehokkuuden halutaan lisääntyvän, lisääntyy myös itsensä johtamisen tarve ja vapaus tehdä työtä. Työaikoihin liittyvät asiat ovat toki lainkin silmissä merkittäviä, mutta myös ennen koronapandemiaa oli keskustelussa asiantuntijatyypin työn tekemisen eri muodot. Jos henkilö on tuottavimmillaan virka-ajan ulkopuolella eikä koe työn tekemistä rasittavaksi, eikö se olisikin myös yrityksen etu. Etätyöskentely on herännyt paljon keskustelua ja sen hyötyjä ei ole huomattu. Yhteiskunta eli löyhissä kantimissa kahdeksasta neljään arjessa, vaikka myös Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Ari Väänänen toteaa S-ryhmän tuottaman Yhteishyvän numerossa 1/21 että yhteiskunnan modernisaatio tapahtui Suomessa reilun sukupolven aikana. Vertailuna muussa Euroopassa noin kolmen sukupolven aikana. (Yhteishyvä 1/2021, 18.)

Digitalisaatio on mahdollistanut monimuotoisen työelämän ja sen myötä myös tuonut uusia mahdollisuuksia työn tekemiselle. Erilaiset ”silpputyöt” ja ”jonkun muun hommat” ovat tulleet esille, kun työnkuvia on digitalisoitumisen myötä yhdistetty ja työtä helpotettu. Usein nämä

työtehtävät ovat aina jonkun ihmisen hoitamia. Kuulin tarinan vähän aikaa sitten siitä, että työpaikalla oli tapana kokoontua klo 10 aamulla kahville kahvihuoneeseen. Samalla pidettiin palaveri päivän tapahtumista ja jaettiin näitä ”silpputöitä” siinä sivussa. Aikaa kului ja perinteeksi muodostunut tapa katosi yllättäen. Myös ne ”ei kenenkään” hommat jäivät tekemättä. Työyhteisössä ihmeteltiin asiaa ja muutoksen taustalle päästiin, sillä että huomattiin kello 10 aamuruuhkan kahvihuoneen ovella lakanneen. Syykin selvisi. Vuosia, ellei vuosikymmeniä kahvin jokaikinen aamu keittänyt henkilö oli eläköitynyt. Hänellä oli tapana aloittaa kahvitauko 10 minuuttia aiemmin kuin muut ja laittaa kahvi tippumaan valmiiksi. Muut sitten saapuivat aina paria minuuttia vaille 10 valmiiksi tiputetun kahvin äärellä. Tästä työstä oli tullut, niin automaatio, ettei kukaan enää edes tiedostanut asian tapahtumista. Muutos kyllä huomattiin ja se vaikutti ihan konkreettisestikin työpaikalla. Ehkä väsyneimpinä työntekijöinä, mutta myös työpaikan ilmapiiriin, kun tärkeä ajatustenvaihto ja sosiaalinen kanssakäyminen väheni merkittävästi. Kuvatussa tilanteessa oli ”ei kenenkään homma”, jota myös Tuetun keikkatyön mallissa tehdyt työkeikat ovat olleet. Oikeita töitä, oikeissa paikoissa ja työpaikan hyvinvointia lisäten. Tuetun keikkatyön mallissa työkeikkoja on tehty huhtikuussa 2021 yli 300 tuntia. Osa töistä on tullut koronapandemian myötä erilaisina siivous- ja hygieniapartiotehtävinä.

Tuetun työllistymisen polku ohjaa usein työtehtävien räätälöintiin ja palkkatyöhön. Vaihtoehtona voi myös olla tuettu yrittäminen. Valmennus- ja ohjaustyön ammattilaiset tarvitsevat tukea osaamisen laajentamiseen, näkemystä laaja-alaisesti työelämän ilmiöistä ja työkyvyn tukemisen poluista. Jokainen haluaa olla merkityksellinen ja osallinen työelämässä. (Vehkaperä 2021.)

Merkityksellisyyden ja osallisuus kokemukseen tarvitaan mahdollisuuksia työelämään. Mahdollisuuksia saa mukauttamalla työtä. Tyypillisiä mukauttamistoimia ovat työaika, työmatkat, työpaikan tilat, henkilökohtainen työpiste, työvälineet ja teknologia, työn sisältö ja organisointi sekä ergonomia. Kohtuullisia mukautuksi tämän lisäksi ovat joustavat työajat ja lupa etätöihin, ylimääräiset lepotauot ja lepotilan järjestäminen, työpisteen sijoittaminen rauhallisempaan paikkaan, esteettömyys, parkkitilat, työtä helpottavien työvälineiden ja apuvälineiden hankkiminen, työtehtävien räätälöinti, sähköovert tai ruudunlukuohjelma. Kun työympäristöä mukautetaan, pystyy työskentelemään todellisen työkykynsä mukaisesti. Toiset saattavat tarvita tukea enemmän kuin toiset. Yhdenvertaisuus ei siis tarkoita kaikkien kohtelemista samalla tavalla. Työturvallisuuskeskus 2015,14.)

Positiivisen erityiskohtelun käsite on vuodesta 1999 kuulunut perustuslakiin (731/1999). Perustuslain kuudes pykälä kertoo yhdenvertaisuudesta seuraavasti. ”Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Positiivisen erityiskohtelun nimissä voidaan poiketa ja silloin voidaan poistaa syrjinnän vaikutusten poistamista, mutta myös tietyn ryhmän asemaa ja olosuhteita parantavia toimia yleensä. Monimuotoinen työelämä vaatii monimuotoiset menetelmät ”one size fits all” -ajattelu ei toimia. Monia toimintamalleja, menetelmiä ja työkaluja kehitellään. Tuetun työllistymisen työhönvalmennus, työn muotoilu, avoimille työmarkkinoille tapahtuvat siirtymät ja menetelmät niihin, sekä osatyökykyisiä henkilöitä merkittävästi työllistävät työhön integroivat yhteiskunnalliset yritykset. Valtakunnallinen tavoitteiden määrittäminen on erityisen tärkeää, ja lisäksi tulee tukea kehittämistyöhön osallistuvien järjestöjen ja yritysten luovaan työskentelyyn. (Kyvyt käyttöön extra 2020.)

Monimuotoinen työyhteisö on työtä mukauttava sekä erilaisia toimintatapoja ja keinoja hyödyntävä. Näin työkyvyltään erilaisten ihmisten kyvyt saadaan parhaiten käyttöön. Työnantajien arki on usein hektistä ja ohjaamisen resurssia ei osatyökykyiselle löydy. Rekrytointilanteessa työnantajaa mietityttää taloudelliset riskit, kuinka ohjaus työtilanteissa onnistuu eri ihmisten kanssa ja kuinka joustavia työntekijät ovat. Keskeistä on saada mahdollisuuksia toimia aidoissa työelämän ympäristöissä. Kokemuksen avulla rakennetaan kykyä toimia työyhteisön jäsenenä, työtehtävien hallitsemista ja oman osaamisen kehittämistä. Osatyökykyisten henkilöiden johtamiseen ei koeta liittyvän erityisiä haasteita. Kokemukset osatyökykyisistä ovat lisänneet työyhteisön monimuotoisuutta, energisyyttä, iloisuutta ja toisten huomioimista. Vaikka työtehtäviin kasvaminen voi kestää pidempään, silti kokemukset ovat olleet antoisia. Monimuotoisuus organisaatiossa on voimavara, joka mahdollistaa oikean henkilön oikeaan työhön ja lisää tuottavuutta lisäämällä luovuuden ilmapiiriä. Erilaisuuden hyödyntäminen, moniarvoisuus ja avoimus johtavat tuloksellisempaan työyhteisöön, joka on motivoitunut. Työnantaja, joka arvostaa erilaisuutta erottuu edukseen ja yritysten yhteiskuntavastuu konkretisoituu pienissäkin teoissa. (Kyvyt Käyttöön Extra 2020.) Työelämä on murroksessa. Koronapandemia vain vauhditti asiaa. Yritysten on entistä tarkemmin ansaittava paikkansa yhteiskunnassa ja oltava vastuullisia. Koronapandemian hygieniaturvallisuuden myötä jaetaan Vastuullinen tapahtuma -leimoja perinteisille kesätapahtumille. Vastuullinen työyhteisö huomionosoituksia voisi mielestäni jakaa osatyökykyisille henkilöille annettavista mahdollisuuksista olla osana työyhteisöjä.

Tie työelämään sivustolla Työ- ja elinkeinoministeriön erityisasiantuntija Patrik Tötterman kertoo, että tälläkin hetkellä selvityshenkilö Hannu Mäkinen laatii osatyökykyisten työllistämisen suomalaista mallia. Tässä työssä hyödynnetään kansainvälisiä kokemuksia. On huomattavaa, että osatyökykyisten työttömien määrä kasvoi marraskuusta 2019 marraskuuhun 2020 noin 10 prosentilla ja kaikkien työttömien määrä yli 20 prosentilla. Ero työttömyyden kasvussa oli merkittävä osatyökykyisten ja muiden välillä. Erityisasiantuntija Patrik Tötterman pohtii asian taustoja. Mahdollista on, että kun työnantajat vähentävät työvoimaa, eivät ne niin herkästi luovu osatyökykyisistä työntekijöistään. Taustalla voi olla myös työkyvyttömyydestä aiheutuvat menot. Näitä työnantaja voi joutua työkyvyttömyystilanteissa maksamaan osatyökykyisen irtisanomisen jälkeen. Tiukassa taloudellisessa tilanteessa yritykset ja muut työnantajat työllistivät osatyökykyisiä saadakseen siihen talodellista tukea. Työnantajat myös pohtivat ympäristöasioiden lisäksi sosiaalia kysymyksiä aiempaa tarkemmin. Sosiaalisille näkökulmille ovat ympäristöasiat tehneet tilaa keskusteluun. Jos yrityksen toiminnassa syntyy vaikutelma työehtojen polkemisesta, se voi vaikuttaa maineeseen merkittävästi. Huonoon työntajamaineeseen ei ole varaa.

Työllisyystilastossa näkyvä ero voi johtua myös siitä, että työttömyystilanteen heikentyessä osatyökykyisyyttä ei niin tarkasti kiireessä ehditty tilastoihin merkitsemään. Toisaalta osatyökykyisten työttömyyden muita hitaampi kasvuvauhti on ollut näkyvissä pidempäänkin, ja jo ennen koronavirusepidemian leviämistä. (Tie työelämään 2021.)

4 TOIPUMISORIENTAATIO TYÖVALMENNUKSESSA

WHO määrittelee (2013) mielenterveyden kyseisesti: ”Mielenterveys on hyvinvoinnin tila, jossa ihminen pystyy näkemään omat kykynsä ja selviytymään elämään kuuluvissa haasteissa sekä työskentelemään ja ottamaan osaa yhteisönsä toimintaan” (Mielenterveysseura 2019).

Mielenterveystyöllä tarkoitetaan yksilön psyykkisen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn sekä persoonallisuuden edistämistä. Mielenterveystyö on myös mielenterveyden häiriöiden sekä mielen sairauksien ehkäisemisestä ja lievittämisestä. Väestön elinolosuhteiden kehittäminen kuuluu mielenterveystyöhön niin, että elinolosuhteet ehkäisevät ennalta mielenterveydenhäiriöiden syntyä, edistävät mielenterveystyötä ja tukevat mielenterveyspalvelujen järjestämistä. (Mielenterveyslaki 1116/2004.)

Mielenterveysongelmat ovat yleisin syy jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Mielenterveyskuntoutuksen tavoitteena on parantaa työkykyä ja löytää selviytymiskeinoja työssä jatkamiseen. Useilla työpaikoilla on käytössä varhaisen puuttumisen mallit, jossa työkykyongelmiin puututaan ennen kuin ne kasvavat liian suuriksi. Sosiaalihuolto järjestää mielenterveyskuntoutujille asumispalveluita, kotipalveluita ja kuntouttavaa työtoimintaa. Lisäksi seurakunnat ja lukuisat järjestöt eli kolmas sektori tuottavat monipuolisia palveluja. (Mielenterveystalo 2020.; THLa 2020.)

Toipumisorientaatiosta on vähitellen tullut keskeinen viitekehys mielenterveyspalveluiden tuottamiseen ja järjestämiseen monissa maissa. Toipumisorientaatio on yleistynyt myös suomalaisessa mielenterveystyössä. Toipumisorientaatio on ajattelun ja toiminnan viitekehys, jossa painottuvat voimavarat, osallisuus, toivo, merkityksellisyys ja positiivinen mielenterveys. Keskeinen tavoite on toivon löytyminen, yhteyden saaminen muihin sekä merkityksellinen että toiveikas elämä. Henkilökohtainen toipumisprosessi johtaa tyydytystä tuovaan ja toiveikkaaseen elämään psyykkisen sairauden aiheuttamista rajoituksista huolimatta. (Nordlund 2018; Raivio 2020.) Klubitalot tarjoavat mielenterveyskuntoutujan arkeen tavoitteellista toimintaa, vertaistukea ja yksilöllistä ohjausta. Yhdessä tekeminen perustuu henkilökunnan ja jäsenten yhdenvertaisuuteen. (THLa 2020.)

Kansainvälinen Klubitaloliike sai alkunsa vuonna 1944 Yhdysvalloissa New Yorkissa mielisairaalaan kotiutettujen potilaiden toimesta, jotka päättivät pitää yhteyttä toisiinsa. Ryhmän nimeksi tuli WANA eli We Are Not Alone. Ryhmä sai rahoituksen vuonna 1948, jolla se hankki itselleen kokoontumispaikan eli Fountain Housen. (Mieleni minun tekevi 2016, 33.)

Suomen ensimmäinen klubitalo perustettiin 1995 Tampereelle. Vuonna 2021 Suomessa on 23 Klubitaloa. (Suomen Klubitalot 2021; Mieleni minun tekevi 2016, 32.) Fountain House New Yorkissa huolehti Klubitalojen kansainvälisen kehityksen tukemisesta vuoteen 1994 saakka. Vuodet 1995-2012 ICCD (International Center for Clubhouse Development) koordinoi Klubitalojen kehittämistä ja tutkimusta. Vuodesta 2013 eteenpäin järjestö on ollut Clubhouse International. Vuonna 2021 Klubitaloja on lähes 300 yli 30 maassa. (Mieleni minun tekevi 2016, 33.; Clubhouse International 2021.)

Esko Hänninen kuvaa Klubitalotoimintaa ohjaavat arvot toimittamassaan kirjassa ”Mieleni minun tekevi” (2016). Ohjaavia arvoja ovat ihmisarvo- ja oikeudet, vapaaehtoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä yhteisöllisyys. (Hänninen (toim.) 2016, 37.)

Vuoden 2021 maaliskuussa päättyneen Minun Tieni kokemusasiantuntijaksi-hankkeen kautta koulutettiin kokemusasiantuntijoita. Hankkeen päättyessä toiminta tuli osaksi Lahden Klubitalon toimintaa vuoden 2021 loppuun. Lahden Klubitalon kautta voi tilata kokemusasiantuntijan luennoimaan aiheista. Koulutetut kokemusasiantuntijat ovat Klubitalojen jäsenten erityisosaaamista ja kokemusasiantuntijaluennot ovat luonteeltaan keikkatyömaisia. Kokemusasiantuntija on henkilö, jolla on omakohtaista kokemusta mielenterveyden häiriöistä, päihdeongelmista tai muista elämäkriiseistä ja kokemusasiantuntijana voi toimia kokemusasiantuntijakoulutuksen jälkeen. (Lahden Klubitalo 2021.)

Kokemusosaamisella tarkoitetaan kokemuksen tuomaa ymmärrystä ja tietoa, jota hyödynnetään toisten ihmisten auttamiseksi, tukemiseksi tai heidän auttamis- ja osaamisvalmiuksiensa lisäämiseksi. Kokemusasiantuntijan tietoa tarvitaan kehittämään palveluita asiakkaiden tarpeita paremmin vastaaviksi ja tehokkaammiksi sekä muuttamaan asenteita ja lisäämään ymmärrystä. (THLa 2021; Lahden Klubitalo 2021.)

Kokemustoimijaksi tai -asiantuntijaksi voidaan kutsua ihmistä, jolla on omakohtaista kokemusta joko sairastavana, kokeneena, toipuneena, kuntoutuvana, palveluita käyttäneenä tai läheisenä/omaisena. Kokemusasiantuntija tietää, mikä häntä on auttanut ja mitkä tekijät ovat vaikuttaneet hänen tai läheisensä toipumiseen tai elämän muutokseen sekä siihen sopeutumiseen. Kokemustoimijat ja -asiantuntijat ovat saaneet koulutusta. (THLa 2021.)

Koulutettu kokemusasiantuntija on koulutuksen suorittanut henkilö, joka toimii kokemusasiantuntijana omakohtaista kokemusta hyödyntäen. Koulutuksen suosituskesto on vähintään 50 tuntia ja kesto vähintään 4 kuukautta. (KoKoA ry 2020.)

Pro gradu- tutkielmassaan sosiaalialan sosiaalipsykologian opiskelija Sanna Kärkkäinen nostaa esille seikkoja, jotka edistävät kokemusasiantuntijakoulutuksen käyneen henkilön työllistymistä sekä mikä on toipumisorientaation merkitys. Tutkielmassaan Kärkkäinen kertoo, että merkittäviksi asioiksi nousivat kokemusasiantuntijakoulutuksen tuoma vahvistus ja tuki jo koe- tuille asioille, toipumisorientaatiosta puhuminen, yhteiskuntaan osallistuminen ja tulevaisuuden näkymät, sekä koulutuksen vaikutukset omaan hyvinvointiin. Joissain tapauksissa koulutus voi antaa realistista kuvaa omasta jaksamisesta, myös työllistymisessä. Kokemusasiantuntija- toiminta nähtiin tapana osallistua yhteiskuntaan ja väylänä työelämään. Koulutus myös loi toivoa myös tulevaisuuden suhteen; koulutuksessa valmistuneet voivat toimia kokemusasiantun- tijatehtävissä. Yhteiskunnallisen osallistumisen lisäksi muiden tarinat sekä koulutuksen sosiaa- linen ulottuvuus kuvattiin erityisesti voimaannuttavina, sillä ne lisäsivät henkilön osallisuutta ja toimijuutta. (Kärkkäinen 2020, 80-81.)

5 TYÖVALMENNUSPROSESSIN KUVAUS

ESKOT ry:ssä työskentelee työvalmentaja-nimikkeellä työntekijöitä. Yhdellä Klubitalolla on yleisimmin kolme työvalmentajaa sekä opintovalmentaja ja Klubitalon johtaja. Klubitalon koon mukaan voi olla useampia työvalmentajia, ja he ovat integroituneet tiiviimmin tietyn yksikön toimintaan Klubitalolla. Tuetun keikkatyön mallin mukaiseen työvalmennusprosessiin työvalmentajat linkittyvät siis oman työnsä kautta. Työvalmentajan työhön ei ole yhtenäistä pohjakoulutusvaatimusta, ja työssä voi työskennellä esimerkiksi toimintaterapeutin, sairaanhoitajan, lähihoitajan tai sosionomin tai yhteisöpedagogin koulutuksella. Työvalmentajan työnkuva mukautuu siis oman Klubitalon työtehtävien ja yksiköiden mukaisesti sekä työvalmentajan omien vahvuuksien, persoonan ja kiinnostuksen mukaisesti.

Puuttuva Pala- hankkeen tavoitteena on kehittää tuetun keikkatyön malli hyödyntäen olemassa olevia ratkaisuja. Tavoitteena on, että työmarkkinoiden ulkopuolella sekä muiden heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työ- ja toimintakyky, työelämävalmiudet ja osallisuuden kokemukset vahvistuvat sekä osallistuminen työelämään ja työkokemukset lisääntyvät (Hankesuunnitelma.). Työvalmennusprosessin tavoitteena on saada rakennettua osaksi Puuttuva Pala – tuetun keikkatyön mallia työvalmennusprosessi, joka yhteiskehitetään käytännössä osatyökykyisten, keikkaluontoiseen työhön haluavien ja työvalmennuksen kanssa.

Työvalmentaja, työhönvalmentaja tukee työnhakijaa työnhakutaidoissa, työnhaussa ja työpäikällä. Työvalmentaja auttaa työtehtävien ja työnhakijan osaamisen kohtaamisessa sekä auttaa erilaisten tukien hakemisessa ja yhteensovittamisessa Työvalmentaja myös tukee kiinnittymään uuteen työympäristöön ja -yhteisöön. Työnantajalle työ(hön)valmentaja tarjoaa tukea tekijän ja työtehtävän kohtaamiseen, helpottaa rekrytointia ja auttaa myös työnantajaa erilaisten tukien hakemisessa jakamalla tietoa mahdollisuuksista. (VATES 2019.)



Kuva 1. Puuttuva Pala: yleisesite, Tuetun keikkatyön malli (Puuttuva Pala-hanke 2021.)

Seuraavassa kuvattu työvalmennusprosessi tuetun keikkatyön mallissa. Työvalmennusprosessia yhteiskehitettiin helmi-huhtikuussa 2021 Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:n Klubitaloilta kootun ryhmän kanssa. Mukana oli henkilöstöä ja jäseniä eri Klubitaloilta. Ryhmän koko oli kahdeksan henkilöä. Seuraavissa kappaleissa havainnoin työvalmennusprosessin eri vaiheita. Prosessin kuvauksen jälkeen olen kirjannut havainnot kunkin osa-alueen yhteyteen. Lopussa havainnoista on poimittu yhteen kehitysideoita opinnäytetyön loppuosaan. Prosessiin osallistujat sitoutuivat pitkään prosessiin ja teemojen mukaisesti edettiin työvalmennusprosessin vaiheiden läpi. Kiristyneiden koronarajoitusten vuoksi työkeikoille ei työvalmennusprosessiin osallistujien kanssa päästy. Osa prosessiin osallistuneista oli ollut mukana tuetun keikkatyön mallissa aiemmin ja osalla oli kokemusta keikkaluontoisesta työstä.

Osa yhteiskehittämisen elementeistä oli avoimia tilaisuuksia, joita järjestettiin Puuttuva Pala-hankkeen jalkauttamiseen kevään 2021 aikana sekä opiskelijayhteistyönä ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijan kanssa.

Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen aikataulutus oli seuraavanlainen:

- Opinnäytetyösuunnitelman esittely ESKOT ry johtotiimille (Klubitalojen johtajat)
- Pilottiin osallistuvien rekrytointi Klubitaloilta ja tutkimuslupa ESKOT ry:ltä sekä mahdolliset luvat ja alkukartoitukset osallistujilta (vk 5 ja vk 6)
- Kohti Keikkatyötä- työvalmennusprosessin yhteiskehittäminen alkaa tapaamisella
- Teemahaastattelu jokaisen osallistujan kanssa
- TEEMA 1: Kohti Keikkatyötä-työkirja, Kykyviisari ja alkukartoitus (opintovalmentajien malli)
- TEEMA 2: Kohti Keikkatyötä- valmennus: CV, SWOT-analyysi, hissipuhe
- TEEMA 3: Sosiaaliturvaan liittyvä tietous (tukien vaikutus palkkatuloihin) (avoin tilaisuus)
- TEEMA 4: Yhteisön merkitys, työturvallisuus ja työhyvinvointi, treenaaminen Klubitalolla
- TEEMA 5: Työtaitokorttien yhteiskehittäminen ja käyttö Keikkatyöhön valmentautumisessa (opiskelijayhteistyö, erillinen ilmoittautuminen)
- TEEMA 6: Muuttuva työelämä ja työnhakumahdollisuudet, palautteen kerääminen
- TEEMA 7: Työkeikat, työhjeen teko ja päivittäminen, palautteen kerääminen, työhjeen merkitys ja täsmäkeikkatyöhje, palautteen kerääminen
- Teemahaastattelu jokaisen osallistujan kanssa
- TEEMA 8: Kohti Keikkatyötä- työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen päättäminen, palaute keikkatöistä ja yhteiskehittämisestä, jatkosuunnitelmat yhteiskehittämisessä olleille

Työvalmennusprosessikaavion luonnostelin ennen työvalmennusprosessissa ja jaoin sen kolmeen osaan. Näitä teemoja seuraten edettiin yhteiskehittämisessä. Seuraavalla sivulla on **Kuva 2** luonnos Kohti (keikka) työtä- valmennusprosessista. Kuvat ennen työtä, työn aikana ja työn jälkeen.

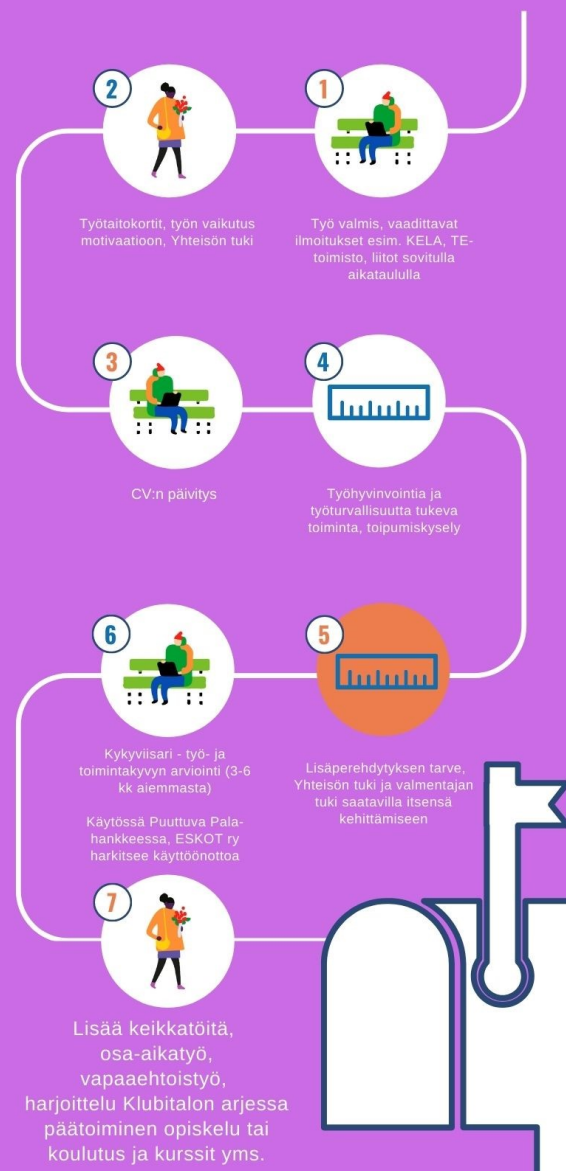
Työvalmennusprosessi (ennen työtä)



Työvalmennusprosessi (työssä)



Työvalmennusprosessi (työn jälkeen)



5.1 Työvalmennusprosessin osallistujien profiili

Työvalmennusprosessiin osallistujat ovat Etelä-Suomen läänin alueella asuvia työikäisiä henkilöitä. Ikähaitari on vuonna 2021 täyttävästä 28-vuotiaasta 65-vuotiaaseen. Sukupuolijakaumaa en tässä tutkimuksessa kerro osallistujien tunnistettavuuden välttämiseksi sekä siksi, että se ei tuo lisäarvoa tutkimukseen. Koulutuksina osallistujilla osalla on peruskoulun lisäksi lukio-opintoja ja ylioppilastutkinto, osalla ammatillisia koulutuksia sekä osalla ammattikorkeakoulutasoista koulutusta. Työkokemusta osallistujilta löytyy jokaiselta merkittävä määrä ja erityyppisistä töistä (osa-aikatyöt, kokoaikainen työ, keikkaluontoinen työ). Klubitalotoiminnassa osallistujat ovat olleet mukana 1,5 vuodesta aina 15 vuoteen saakka. Työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen osallistuneita henkilöitä oli kahdeksan. Lisää osallistujien profiilista kappaleessa 8.3. osallisuuskysely menetelmänä.

5.2 Osallisuus työvalmennusprosessissa

Osallisuuden kokemus lisää hyvinvointia, turvallisuutta, uskoa tulevaisuuteen ja omiin mahdollisuuksiin. Osallisuuden saavuttamisen tavoitteena on vähentää eriarvoisuutta, köyhyyttä, syrjäytymistä ja syrjintää. Osallisuutta lisäävät toimenpiteet voidaan sosiaali-, käyttäytymis- ja terveystieteellisen tutkimuksen mukaisesti jaotella osallisuuteen omassa elämässä, osallisuuden yhteisöissä ja vaikuttamisen prosesseissa ja osallisuus yhteisestä hyvästä. Oma elämässä osallisuus on mahdollisuus elää omannäköistä elämää ja määritellä mihin toimintaan tai palveluun osallistuu. Yhteisöissä osallisuus tarkoittaa mahdollisuutta kuulua itselle tärkeisiin ryhmiin ja yhteisöihin sekä vaikuttaa itselleen tärkeisiin asioihin ja myös saada tukea vaikuttamiseen. Yhteiseen hyvään osallisuudessa saadaan mahdollisuus yhdessä tekemiseen, mahdollisuus päästä nauttimaan yhteisestä hyvästä ja myös tuottaa ja jakaa yhteistä hyvää. Yhteinen hyvä on siis toimintaa ja arvoja, josta seuraa arvostusta, kiitosta ja yhteyttä muihin ihmisiin. (THLc 2021.)

Työelämäosallisuus on jokaisen oikeutta työhön. Työelämäosallisuuden edistämällä tarkoitetaan yksilön työllistymisvalmiuksia ja niiden edistämistä, kuntoutumista työmarkkinoille ja osallisuuteen sekä työmarkkinoiden toimintaan vaikuttamista. Työ on olennainen osa ihmisen identiteettiä, hyvinvointia ja osallisuutta yhteiskunnassa. Työelämäosallisuuden yleisenä ta-

voitteena on edistää ja tukea työllistymistä, työhön paluuta ja työssä jatkamista. Haasteet koskevat esimerkiksi osatyötyökykyisiä, vammaisia, maahanmuuttajia, nuoria, jotka ovat syrjäytymisvaarassa sekä pitkäaikaistyöttömiä. (THLe 2021.)

Osallisuuden edistämisen periaatteita on Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen THL:n mukaan seuraavat asiat. Näistä olen poiminut tähän työvalmennusprosessissa osallisuutta edistävät asiat. Suluissa toteutumisen prosessissa. (THLc 2021.)

- Ihminen voi osallistua toimintaan tai palveluun omaehtoisesti. (mukaan valitut saivat vapaaehtoisesti päättää osallistumisestaan)
- Osallistujan kanssa etsitään yksilöllisiä ratkaisuja. (prosessissa huomioitiin osallistujien yksilöllinen tilanne)
- Osallistuja kohdataan kunnioittaen ja kategorisoimatta. (prosessissa ja tulosten havainnoinnissa ei huomioitu eikä tuotu esille henkilön ammattiasemaa tai taustaa)
- Toimintaa tai palvelua kehitetään yhdessä. (yhteiskehittämisen periaatteet)
- Toiminta vahvistaa osallistujan vaikuttamismahdollisuuksia myös toiminnan ulkopuolella. (digiosallisuuteen ja vaikuttamismahdollisuuksiin kiinnitettiin huomiota)
- Ihminen pääsee osaksi itselleen tärkeää yhteisöä. (Klubitaloyhteisö mukana tukemassa)
- Ihminen pääsee nauttimaan yhteisestä hyvästä ja voi osallistua sen tuottamiseen ja jakamiseen tasavertaisena muiden kanssa. (tulosten vaikuttavuus tulevaisuudessa)
- Ihminen saa arvostusta, kiitosta ja yhteyksiä muihin ihmisiin. Yhteiskuntaryhmät kohtaavat. (kahdeksan viikkoa kestävä yhteinen tekeminen)
- Osallisuutta edistävät keinot juurtuvat osaksi jatkuvaa toimintaa. (toimintatapa omaksuttu jo Klubitaloilla ja sitä edelleen kehitetään)

Digitaidot ovat tämän päivän tärkeitä kansalaistaitoja, joita meistä suurin osa pystyy oppimaan. Oppiminen vaatii omaa motivaatiota, opastusta ja tukea ja digitaitojen avulla hoidetaan arjen asioita ja ollaan kiinni yhteiskunnassa. Digitaaloihin kuuluu laitteet, laitteiden käyttäminen, sisällön tuottaminen, tiedon hallinta, yhteistyöskentely yms. (eKlubitalohanke 2021.)

Koronapandemian myötä myös Klubitalotoiminta siirtyi verkkoon (Eklubitalolle). Muutos tapahtui kirjaimellisesti yhdessä yössä ja osa Klubitalon jäsenistä jäikin vaille päivittäistä yhteisöä. Digiloikkia tehtiin myös Klubitaloyhteisössä, kun jäsenet ja henkilöstö omaksuivat nopeasti uusia toimintamalleja. Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä korostuivat digitaidot,

sillä koronapandemian ja välimatkojen vuoksi viikoittaiset tapaamiset ja haastattelut toteutettiin digitaalisilla alustoilla, pääasiassa Microsoft Teams-alustalla verkkokokouksina. Prosessin eri vaiheissa käytettiin myös Zoomia ja sähköisiä alustoja. Avainasemassa oli uuden oppiminen, kiinnostuneisuus asiaan, sitoutuneisuus (kahdeksan viikon mittainen yhteiskehittäminen) ja vuorovaikutustaidot.

Mediakasvatusseura (2021) julkaisi oppaan tasapainoisesta digiarjesta, jossa vinkkejä mediataitojen kehittämiseen. Mediataidoista kerrotaan, että palvelujen digitalisoitumisen myötä kulluttajalla on oikeus vaatia tukea ja selkeitä palveluita. Joskus asiat voivat tuntua vieraalta ja niihin voi suhtautua epäillen. Uusien asioiden kokeileminen tuo rohkeutta ja uudet tekniset taidot ovat aina opeteltavissa. Läheiselle voi myös opettaa jonkin mediataidon. Nämä asiat toteutuivat ainakin työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä, sillä osallistujat ja alustajat olivat uuden mediataidon äärellä. (Mediakasvatus 2021.)

5.3 Klubitalon tuettu työllistyminen

Työvalmennuksen yhteiskehittämisen tavoitteena oli todentaa keikkatyömahdollisuuksien onnistuminen ja/tai työvalmennusprosessista suuntautuminen muuhun itseä kehittävään toimintaan, kuten vapaaehtoistyöhön. Tavoitteena oli myös avata keikkatyöhön ja työllistymiseen liittyvä termistö osana havainnointia. Termistö on haastava ja monitulkintainen, joten yksi iso osa oppinnäytetyötä on termistön käsittely.

Tuettu työllistyminen tarkoittaa työnhakijan työllistymistä normaaliin palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille henkilökohtaisen tuen eli työ(hön)valmentajan avulla. (THLd 2021.)

Työllä itsessään on myönteinen vaikutus mielenterveyteen. Sopivan haastavat työtehtävät varmistavat työstä mielekkyyden kokemuksen. Tärkeitä mielenterveyttä edistäviä osa-alueita ovat viestintä ja johtajuus. Johtamisen merkitys on keskeinen mielenterveyden vahvistajana. Johtajan tehtävänä on innostaa sekä edistää vuorovaikutusta ja avoimuutta. Innostava ja kannustava työote ehkäisee ongelmia ja auttaa puhumaan vaikeistakin asioista. Työmäärä on sopiva, kun henkilö kokee tärkeäksi ja tarpeelliseksi työnsä sekä työn tekeminen tuottaa iloa. (Karila-Hietala (toim.) 2019, 33.)

Opinnäytetyössään (YAMK) Valmentava johtaminen Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:ssä (2020) Tanja Kivikoski kertoo ajattelevansa, että ESKOT ry:n Klubitaloilla valmentavaa johtamista tekevät myös työntekijät jäsenten kanssa. Valmentavan johtamisen rinnalla voidaan puhua valmentavasta työotteesta. Kivikoski toteaa, että olisi mielenkiintoista tutkia, mikä on valmentavan työotteen vahvistumisen vaikutus jäseniin. Olisiko mahdollista siirtää työote työntekijältä jäseneneen ja vahvistaa jäsenen suhtautumista omaan elämäänsä aktiisena toteuttajana ja kohtajana. (Kivikoski 2021. 64.)

Ihmiset toimivat toistensa peileinä. Katsoessamme toista ihmistä, aivojemme peilisolut aktivoituvat ja kehomme voi tuntea samoin kuin henkilö, jota peilaamme. Peilisolujen ansiosta voimme kyetä empatiaan ja reagoida myötätuntoisesti toisten tunnetiloihin. Ihminen, jolla on esimerkiksi vaikeutta itsearvostuksen kanssa voi tulkita herkästi toisen viestit itsensä kannalta epäedullisiksi. On siis hyvä pyrkiä toimimaan tahdikkaasti ja hienovaraistesti, mutta rehellisesti muistaen aina, että emme voi tietää mitä toiset ovat joutuneet kokemaan. (Karila-Hietala 2019, 121.)

Klubitalon tuetussa työllistymisessä henkilökohtaisen tuen kesto voidaan määritellä yksilöllisesti. Jossain tapauksissa työllistymistä tavoiteltaessa tarve voi olla pitkäkestoinen tai jopa rajoittamaton. Henkilön mahdollisesti tarvitsema muu tuki kuten terveydenhuolto, muu psykososiaalinen tuki tai vammaispalvelut yhteensovitetaan tarvittavilta osin osaksi valmennusprosessia. Lähtökohtana on työnhakijan omat toiveet työllistymisestään ja työn sisällöstä sekä henkilön osaaminen ja taidot. Tuetun työllistymisen -mallissa tavoitteena on sellaisen työpaikan ja työtehtävän löytyminen, joka vastaa henkilön tavoitteita, voimavaroja, työkykyä ja terveydentilaa. Tuettu työllistyminen -prosessi sopii kenelle tahansa työllistyjälle, jonka työllistymiseksi tueksi työhallinnon tai muut palvelujärjestelmän toimenpiteet eivät ole riittäviä. (THLh 2021.)

ESKOT ry:llä käytössä oleva nykyinen työvalmennusprosessi, johon pohjautuu tässä kehittämistyössä kehitettävä keikkatyöprosessin ajatus. Työvalmennusprosessi tuettuun työhön sisältää

- Klubitaloon tutustumisen Klubitalon käytäntöjen mukaisesti ja jäseneksi liittymisen
- tavoitekeskustelun ja väliarvioinnin
- jäsenelle soveltuvien menetelmien valinnan, esimerkiksi työpainotteinen päivä ja työvalmennus Klubitalolla tai tuettu keikkatyö tai osallisuutta ja aktiivisuutta edistävä toimintaan kannustaminen esimerkiksi vapaaehtoistyöhön.

Väliarvioinnin kautta tutkitaan, onko kyseiset menetelmät vaikuttaneet. Työelämään siirtyessä Klubitalon tuki jatkuu vertaistukena. (ESKOT ry 2021.) MIELI 2009–2015-ohjelman ja sen MIEPÄS-toimeenpanosuunnitelman tavoitteiden mukaan klubitalotoiminta tulisi ottaa käyttöön koko Suomessa kuten myös tuetun työllistymisen menetelmät, ja lisäksi kuntoutujien kokemusasiantuntijuutta ja vertaistukea tulisi hyödyntää kaikessa palvelujen kehittämisessä. Klubitalomenetelmä kattaa kaikki nämä tavoitteet. (Hänninen (toim.) 2016, 111.)

Klubitalo on mielenterveyskuntoutujien ja -toipujien diagnoosivapaa yhteisö. Klubitalotoiminta perustuu standardeihin ja työpainotteiseen päivään. Klubitalon Työpainotteinen päivä on Suomen Klubitalojen laatusuosituksen (eli standardien) löytyy kuvattuna **liitteestä 1**.

Työvalmennusprosessin yhteiskehittäminen osallistujat kiteyttivät työpainotteisen päivän idean seuraavasti:

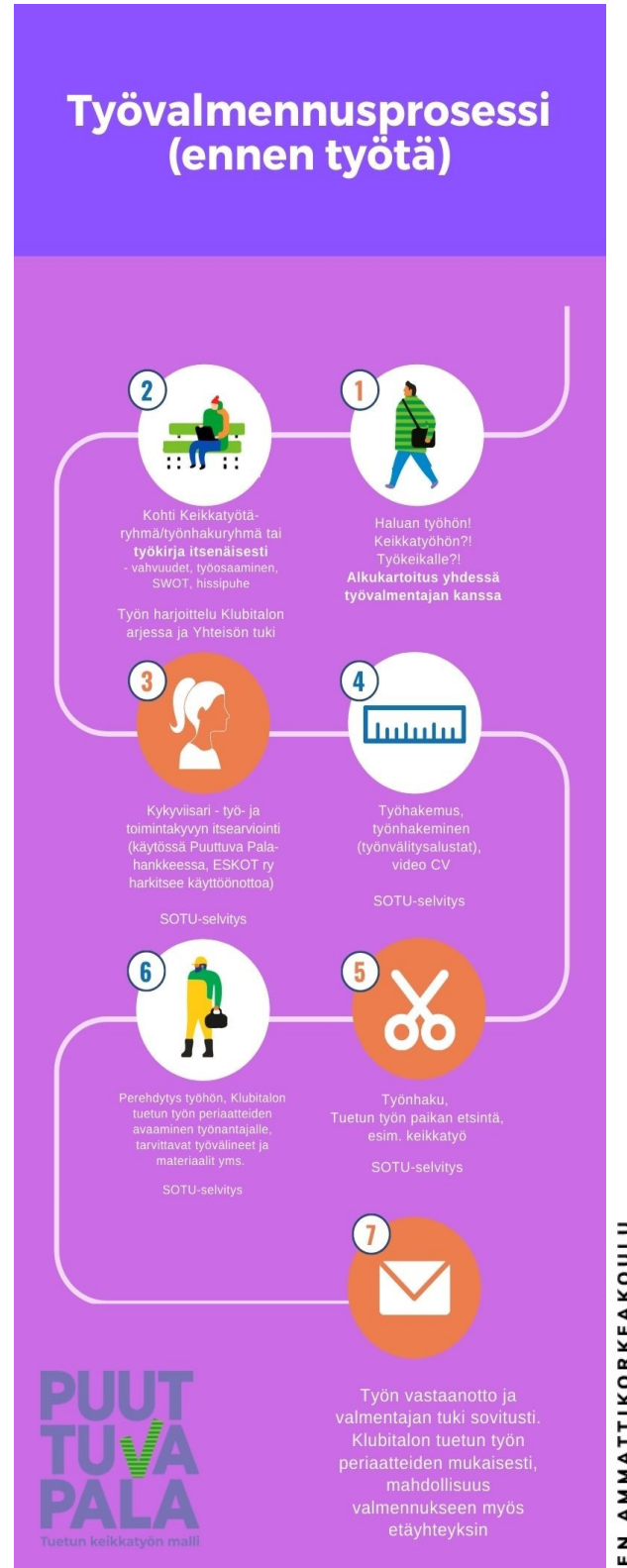
Työpainotteinen päivä antaa hyvät valmiudet harjoitella ja lisätä/oppia uusia työelämässä tarvittavia taitoja. Päivässä työtehtävät vaihtelevat tilanteen mukaan. Tehtäviä voivat olla mm. hallinto, markkinointi, asiakaspalvelu, talon yleisestä viihtyvyydestä huolehtiminen sekä erilaiset ohjelmistojen käyttöön liittyvät tehtävät

Valmentava työote on usein mielletty kuuluvaksi vain tavoitteelliseen urheiluun ja valmentamiseen. Valmentavaa työtettä on alettu käyttää yhä enemmän myös koulu- ja työmaailmassa. Yhteisöpedagogin toimintakentällä nuorisotyön osa-alueella on toteutettu valmennusta 4 x K + L toimintaperiaatteella (eli kohtaaminen, kunnioitus, kuuntelu, keskustelu ja luottamus) (Kolehmainen 2017, 194-204). Valmennuksessa tärkein tavoiteltava tila on luottamus. Kohtaaminen onnistuu vain, jos on luottamusta. Luottamus mahdollistaa avoimen kuuntelun ja keskustelun. Valmennusprosessi vaatii luottamusta yhteistyöhön, luottamusta omaan itsensä ja oppia myös pitämään itsestään sellaisena kuin on vertaamatta muihin. Itseensä luottaminen mahdollistaa oman polun rakentamisen. (Kolehmainen 2017, 204.)

6 ENNEN TYÖKEIKKAA

Työvalmennusprosessin yhteiskehittäminen alkoi samankaltaisesti kuten työvalmennuskin keikkatyöhön mennessä. Prosessiin haettiin mukaan keikkaluontoisesta työstä kiinnostuneita henkilöitä. Klubitaloilta mukaan prosessiin sai hakeutua siitä kiinnostuneet työvalmentajat ja heille työpareiksi jäsenet. Kaikilla prosessiin osallistuneilla oli siis kiinnostus keikkaluonteiseen työhön. Kiinnostus riittää myös työvalmennusprosessiin mukaan lähtemiseen Klubitalon tuetussa työssä. Prosessin eri vaiheet työllistymisestä kiinnostunut henkilö käy läpi sen mukaan mikä on tarpeenmukaista ja kunkin henkilökohtaiseen tilanteeseen soveltuvia.

Puuttuva Pala-hankkeen tuloksena on tarkoitus tuottaa työelämän ulkopuolella olevien ja pitkäaikaistyöttömien työ- ja toimintakykyä vahvistava tuetun keikkatyön malli, joka lisää hyvinvointia, tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta. Hankkeeseen osallistuu 100 keikkatyöhön haluavaa, joista 75 % työ- ja toimintakyky paranee ja 25 % tekee keikkatyötä. Hankkeen päättyessä malli on käytössä pääkaupunkiseudulla, ja mallia sekä testattuja työ- ja toimintakyvyn ja työtehtävien arviointeja on leviitetty Etelä-Suomessa, kansallisesti ja kansainvälisesti. (hankesuunnitelma 2019; Vehkaperä 2021.)



Kuva 3. Työvalmennusprosessi ennen keikkatyötä.

Työvalmennusprosessin yhteiskehittäminen on osa mallin jalkauttamista ja testaamista. Kahdeksan osallistujan voimin testasimme käytännössä mallin osia tukeen ja valmennukseen liittyen. Työvalmennusprosessiin osallistuvat tulevat Etelä-Suomen alueelta, ESKOT ry:n Klubitalojen sijaintien mukaisesti.

Ennen keikkatyötä työvalmennusprosessiin sisältyy

- alkukartoitus
- Kykyviisari työ- ja toimintakyvyn itsearviointi
- Kohti Keikkatyötä-ryhmän osallistuminen ja/tai Kohti Keikkatyötä-työkirja ja Työtaitokortit
- harjoittelu Klubitalon arjessa
- sosiaaliturvaselvityksen tekeminen,
- sopivan työn etsintä ja hakeminen,
- työn vastaanotto ja Klubitalon tuetun työn periaatteiden perehdytys sekä työnantajalle että työntekijälle.

6.1 Alkukartoitus

Alkukartoitus on työhön haluavan jäsenen kanssa käytävä keskustelu nykytilanteesta. ESKOT ry:n Klubitaloilla alkukartoitusta on tehty eri tavoin ja eri tilanteissa. Yhteinen ohjeistus työvalmennusprosessiin löytyy, mutta käytännössä kokemukset vaihtelivat taloittain, miten ohjeistusta on tulkittu ja käytännössä toteutettu. Esittelen seuraavaksi erilaisia käytössä olevia malleja ja työvalmennusprosessin testaamiamme kyselylomakkeita ja kokemuksia niistä.

Teema 1 työvalmennusprosessissa käsitteli alkukartoitusta. Teeman lähestymistapa oli valikointumisen mukaan työvalmennusprosessiin. Kävimme läpi, että mukaan prosessiin lähtemiselle ei vaadittu taustatietoja osallistujasta, ainoastaan kiinnostus aiheetta kohtaan riitti. Työaikajärjestelyjen vuoksi käytännössä työvalmentajien osalta tämä ajatusmalli ei täysin toteutunut, sillä kaikki asiasta kiinnostuneet eivät päässeet mukaan, vaan taloittain valittiin osallistujat. Perusajatus asiasta kiinnostuneisuuteen ja yhteiskehittämiseen kuitenkin toteutui jokaisen osallistujan kohdalla. Työvalmennusprosessin malli alkukartoituksesta toteutettiin henkilökohtaisin haastatteluin jokaisen osallistujan kohdalla 1-2 viikkoa työvalmennusprosessin alkamisesta, joka on myös prosessiin osallistuneiden henkilöiden mukaan tavallisesti ensimmäisen keskus-

telun ajankohta myös Klubitalojen arjessa. Alkukartoituksen pohjana käytettiin joidenkin ESKOT ry:n Klubitalojen opintovalmentajien käyttämää kyselypohjaa, jonka sisällön sain haastattelussa Klubitalon opintovalmentajien kanssa. Opintovalmentajilla käytössä olleessa alkukartoituksessa kysytään, miten henkilö on löytänyt Klubitalolle ja pyydetään kuvaamaan omin sanoin tilannettaan sekä sen jälkeen esitetään tarkentavia kysymyksiä opiskelu- ja työhistoriasta, arjesta, sosiaalisista suhteista, taloudesta ja hoitokontakteista. Tätä mallia käytin aloitushaastattelun pohjana jokaisen prosessiin osallistujan kohdalla. Lisäksi kysyin jokaiselta osallistujalta, onko hän tehnyt alkukartoitusta ESKOT ry:n Klubitalolla, miten etäaika on vaikuttanut elämän osa-alueisiin sekä yleisesti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista Klubitalolla.

Työvalmennusprosessiin osallistujien mukaan ESKOT ry Klubitalolla on myös erilaisia käytössä lomakkeita, joissa kysytty muun muassa tietojärjestelmien ja ohjelmistojen osaamista, henkilökohtaisia valmiuksia, suullisia ja kirjallisia osaamisia, kiireen sietokykyä, joustavuutta, henkistä ja fyysistä jaksamista, tiimityöskentelytaitoja, suoritettuja opintoja, kursseja ja koulutuksia. Toinen käytössä ollut jäsenkyselylomake, joka otetaan käyttöön jäsentutustujasta. Perustiedot jäsenestä, perehdytyspäivät, ammattitutkinto, työkokemuksen määrä vuosina, ruokavalio, kuvausluvut yms. ovat kuuluneet tähän kyselyyn. Kaksi osallistujaa muistaa asioita kysyttäneen paperilomakkeella, joista toinen kertoo lomakkeella kysymyksinä olleen nimen ja puhelinnumeron lisäksi haluttu yhteydenottotapa ja haluaako, että syntymäpäivät muistetaan. Lomakkeiden koettiin olevan ”aikansa eläneitä” ja päivittämättä, joten osallistujien mielestä ajankohtaisia asioita niissä ei kysytty. Yhtenäistä lomaketta, joka sopisi alkukartoitukseen ei ollut saatavilla.

Kysyttäessä alkukartoituksesta ei kukaan osallistujista osannut nimetä suoraan alkukartoitusta. Keskustelun kautta löydettiin yhteisiä nimittäjiä asioille, joita alkukartoituksessa on kerätty. Osa kertoi tehneenä Sales Force työkaluun kirjauksia henkilötiedoista ja käyttäneen siellä olevaa tavoitekeskustelulomaketta. Tanja Kivikoski (2021) kertoo opinnäytetyössään Valmentava johtaminen ESKOT ry:n Klubitaloilla tehdyistä tavoitekeskusteluista

Jäsenkyselystä selvisi, että vain 34 % klubitalojen jäsenistä oli tehnyt tavoitesuunnitelman.

Sales Force on Suomen Klubitalojen käytössä oleva asiakkuushallintaratkaisu, joka sisältää päivittäisen raportoinnin kullekin asiakkaalle sopivin menetelmin. Klubitalojen Sales Force on suomeksi ja räätälöity Klubitalon arjen raportointeihin. Sales Forceen luodaan jäsenprofiilit ja

sen kautta hoidetaan yhteydenpito ja raportointi. Fyysiselle Klubitalolle tullessaan jäsenet kirjautuvat sisään jäsennumerollaan ja käyntipäivä kellonaikoinen kirjautuu järjestelmään suoraan. Etäaikana tiedot syötetään käsin. (Sales Force 2021; Sales Force ohjeistus 2021.) Paperisten lomakkeiden koettiin olleen myös haastavia, että niistä ei pystynyt siirtämään tietoja Sales Forceen, sillä Sales Forcessa kysyttiin eri asioita. Sales Forcen tietueiden ei koettu olevan riittävän laajoja, että tietoja olisi voinut syöttää suoraan keskustelusta jäsenen kanssa järjestelmään. Sales Forcesta löytyviä kysymyksiä oli kahden osallistujan mukaan käytetty avain (eli ensimmäisen) keskustelun tukena.

Kävimme läpi alkukartoitukseen liittyviä lomakkeita ja kyselyitä työvalmennusprosessin osallistujien kanssa haastatteluissa. Opintovalmentajilla käytössä ollut malli oli kaikkien kahdeksan osallistujan mukaan toimiva. Alkukartoituksesta koettiin saavan tukea jäsenelle tavoitesuunnitelman tekoon. Tavoitesuunnitelma on Klubitalolla tehtävä keskusteluun pohjautuva kirjaus Sales Forceen ohjelmaan siitä, mikä on jäsenen tavoite Klubitalolla käymisessä tai vaikkapa arjen hallinnassa. Tavoitesuunnitelmassa kysytään tämänhetkistä tilannetta, tavoitteita, asioita, joissa kokee olevansa hyvä, millaisista työtehtävistä jäsen pitää ja suunnitelma siitä, miten voisi hyödyntää Klubitaloa. Tavoitesuunnitelmista todettiin seuraavaa:

Yksi osallistujista kertoi tehneensä tavoitesuunnitelman, jota oli päivitetty kolmen kuukauden välein. Osallistuja totesi aikavälin olleen sopiva, varsinkin korona-aikana.

”Hyvä väli, missä mennään, missä on menty eteenpäin, missä pitäisi muuttaa”.

Yksi osallistuja kertoi, että tavoitesuunnitelman teko luonnistuisi ilman alustusta, toiset tarvitsisivat mahdollisesti pohjustusta (tekemiseen). Henkilö on tehnyt paljon tavoitteita elämässään ja niihin on päästykin.

Viisi osallistujaa pohti sitä, ”mikä se tavoite on”. Yksi osallistujista pohti, että elämässä voi olla iso määrä tavoitteita, monissa eri asioissa esimerkiksi oppiminen. Tavoitesuunnitelman kautta voisi pilkkoa tavoitteita pienempiin osiin, kuten esimerkiksi itsetunnon kohottaminen tai eisanan sanomisen opetteleminen.

Kaksi osallistujista sanoi tehneensä tavoitesuunnitelman keskustelun tukemana. Yksi osallistujista kertoi, että jotta tavoitesuunnitelman kysymyksiin saatiin vastauksia, oli käyty perusteellisesti läpi oma elämäntilanne, osallisuus eli mitkä ovat aktivoivia tekijöitä, millainen on arjen tuki ja mitkä ovat Klubitalon lisäksi elämään kuuluvat muut sidosryhmät. Tavoitesuunnitelman

keskustelussa korostui arjenhallinta ja osallisuus. Kaksi osallistujista totesi, että tavoitesuunnitelman pohja palvelee tällaisenaan tilastointia, mutta ei jäsenen kanssa työntekeä. Tavoitesuunnitelmien seuranta herätti kysymyksiä myös osallistujissa ja mitä voi kirjata tavoitesuunnitelmaan. Tavoitesuunnitelman tarkkuus herätti mietintää kaikissa osallistujissa sekä syksyllä 2020 koettu Vastaamo-tietovuoto herätti huolta tietoturvasta Sales Forcessa.

Viiden osallistujan mielestä tavoitesuunnitelma on harhaanjohtava nimi, joka saattaa aiheuttaa ahdistusta, sillä tavoitesuunnitelma tehdään kirjallisena ja se voi vaikuttaa laajalta kokonaisuudelta, jossa sitoudutaan kauaskantoisiin asioihin. Myös kirjaukset Sales Forceen mietyttivät siitä, kuka pääsee käsiksi tietoihin ja kuka voi päästä tietoihin käsiksi. Tavoitesuunnitelmasta toivottiin helposti lähestyttävämpää muotoa, joka hyödyttäisi jäsentä ja lisäisi osallisuutta.

Kysyttäessä tavoitekeskustelujen tekemisestä, kerrottiin aikavälin olevan jäsenen mukaan sovitavissa. Tavoitesuunnitelman päivittämiselle ajankohdaksi ajateltiin 3-6 kuukautta ensimmäisen tavoitesuunnitelman tekemisestä. Ensimmäinen tavoitesuunnitelma ajoitettiin kuukauden päähän siitä, kun henkilö tulee Klubitalon jäseneksi ja pääsee tutustumaan käytännössä talon arkeen ja talon töihin. Etäaikana haastavuutta tavoitekeskusteluihin toi luonnollisen, talolla tapahtuvan kommunikoinnin puute, jonka kaikki osallistajat tunnistivat haasteeksi. Tästä yksi osallistujista heitti ilmoille kysymyksen etäaikana työskentelystä ja lisääntyneestä yksilön kanssa työskentelystä:

Yksilöohjauksen muoto! Kenen vastuulla on sopia tavoitekeskustelut?

Tavoitesuunnitelmia voisi lähestyä kohdentamalla niihin kyselyitä ennen tavoitesuunnitelman tekoa, tai yhtenäistämällä ja laajentamalla ohjaavia kysymyksiä. Kivikosken (2021) tutkimuksessa ilmeni tarve kehittää tavoitekeskusteluja, ja tässä luonnollinen kehittäjäryhmä olisivat jäsenet ja Klubitalon valmentajat. Tavoitteellisuus koettiin tärkeäksi Klubitalon arjessa jokaisen jäsenen kohdalla, ja tavoitekeskustelujen määrää voitaisiin lisätä ainoastaan siten, että jäsenet ja työntekijät kokevat jäsenkyselyt merkitykselliseksi. Tavoitekeskustelusta täytyy aina olla hyötyä jäsenelle ja sen tulee pystyä liittämään jäsenen arkeen siten, että tavoitteiden toteutumisista voidaan aidosti tukea Klubitalon arjessa. Tavoitteiden toteutumista tulee myös pystyä seuraamaan (Kivikoski 2021, 43–46.)

Ratkaisuna epäselvyyksiin voisi olla Kivikosken (2021) esittelemä tavoitetyöpaja, jossa tavoitteita ja tavoitekeskustelujen prosessia voisi pohtia taloittain. Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessäkin hyväksi havaittu toimintamalli työpajoista alustuksineen voisi olla hedelmällinen tilaisuus. Tavoitekeskustelua on esimerkiksi kehitetty Suomen Klubitalot ry:n toimesta jo useampia vuosia ja osa ESKOT ry:n klubitaloista on mukana myös tässä kehitystyössä. (Kivikoski 2021, 62.)

6.2 Kykyviisari työ- ja toimintakyvyn itsearviointi

Kykyviisari – työ- ja toimintakyvyn itsearviointi on Työterveyslaitoksen menetelmä, joka soveltuu kaikille työkäisille. Kykyviisarin avulla vastaaja voi selvittää omaa tilannettaan, vahvuuksiaan ja kehittämiskohteistaan. Kykyviisari perustuu Juhani Ilmarisen Työkykytalo-malliin, joka on tutkimukseen perustuva yhteenveto tekijöistä, joiden tiedetään keskeisesti vaikuttavan työkykyyn. Työkyky on työn ja ihmisen voimavarojen suhde. Kyselyä voi myös toistaa sopivin väliajoin, ja vertailla tuloksia. Kykyviisari on saatavilla useilla eri kielillä, myös selkokielellä. Kykyviisari työ- ja toimintakyvyn itsearvioinnin osa-alueita ovat esitietojen ja taustatietojen lisäksi hyvinvointi, osallisuus, mieli, arki, taidot ja keho. Menetelmä perustuu itsearviointiin, eli vastaajan omaan arvioon. Kykyviisari kehitettiin Työterveyslaitoksen Sosiaalinen osallisuus ja työ- ja toimintakyvyn muutos Solmu ESR-koordinaatiohankkeessa. Puuttuva Pala-hankkeessa käytössä oleva Kykyviisari on tullut rahoittajan, Euroopan sosiaalirahaston, tukemien toimintalinjauksen 5-hankkeiden toiveesta. Toimintalinjauksen 5 hankkeet sisältävät osallisuuden liittyviä hankkeita. (Kykyviisari 2021.; SOSTE 2019; Vehkaperä 2021.)

Työvalmennusprosessiin osallistuneiden mukaan kaikki kahdeksan henkilöä totesivat, että Kykyviisari voisi olla tietyissä tilanteissa toimiva kysely jäsenen tavoitesuunnitelman tekemisessä juuri niissä tilanteissa, kun tavoite ei ole vielä hahmottunut jäsenelle itselleen. Kysely on monipuolisesti eri elämän osa-alueisiin keskittyvä, mutta puolet vastaajista (4 henkilöä) eivät pitäneet kyselyä liian pitkänä tai laajana, jotta vastaaminen kärsisi. Kykyviisari todettiin myös kaikkien kahdeksan osallistujan mukaan toimivaksi myös siltä osin, että kyselyn pystyi täyttämään osissa, vastaukset tallentuivat järjestelmään automaattisesti ja kyselyä pystyi siten jatkamaan myöhemmin. Kyselystä sai myös puheeksiottoon aiheita, sillä kyselyn yhteenvetona Kykyviisarista saa palautteen, jossa on kaikki kyselyn osa-alueet ja niihin annetut vastaukset ilmaistu prosenttiosuuksiin (100 % on täysi toimintakyky). Palautteesta saa vahvuuksien lisäksi käsityksen omista kehittämiskohteistaan.

Hyvät ja selkeät kysymykset. Palaute oli ymmärrettävä ja selkeä.

Kykyviisarin ohjeistuksen mukaan työ- ja toimintakyvyn itsearviointia voi toistaa 3-6 kuukauden välein. Toistettavuutta ja vertailukelpoisuutta pidettiin toimivana asiana Kykyviisarissa.

Sitä (Kykyviisaria) voisi käyttää hyödyllisesti hakemaan tavoitetta, tulisi jonkunlainen tulos, avaava ja saisi yhteenvedon.
Voisi realisoitua asia konkreettisestikin, esim. fyysiset rajoitteet.



Kuva 4. Kykyviisari asiakastyössä yksilötasolla (Kykyviisari 2021.)

Kykyviisari toimii hyvin puheeksiottamisen välineenä. Tuloksia käsiteltäessä muista, että ristiriitatilanteet ovat usein mielenkiintoisia. Asiakkaan oma arvio tilanteestaan voi poiketa työntekijän arvioista, jolloin työntekijän tulee varmistaa ja kysellä asiakkaan oman arvion taustoista. Joskus käsiteltäväksi voi nousta vaikeitakin asioita. Kykyviisarin tulosten läpikäynti saattaa osoittaa, että joistakin osa-alueista tarvitaan lisätietoa arvioinnin syventämiseksi. (Kykyviisari 2021.)

Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen osallistajat pohtivat Kykyviisarin toimintaa käytännössä tekemällä työ- ja toimintakyvyn arviointi alkuvaiheessa työvalmennusprosessia. Kykyviisarin toiminta käytännössä herätti ajatuksia yhteiskehittämisen työpajassa. Huomiot koskivat muun muassa Kykyviisarin selkokielisen version kysymyksiä sekä tarkennuksia kysymyksiin talouteen liittyvissä asioissa, yhteiskuntaan kuulumisessa sekä tarkennuksia käytäntöihin lisätiedoista kysymyksissä, joita Kykyviisari tarjoaa ja vastaamatta jättämisen mahdollisuutta kysymyksissä. Nämä huomiot toimitettiin Kykyviisarille huhtikuussa 2021, kun sattumalta asiakastytyväisyyskysely aiheesta tuli Kykyviisarin käyttäjille. Huomiot toiminnasta toimitti perille tämän opinnäytetyön tekijä.

6.3 Kohti Keikkatyötä- valmennusryhmä ja Kohti Keikkatyötä-työkirja

Kohti Keikkatyötä-ryhmässä tutustutaan omiin vahvuuksiimme, toimintaympäristöömme ja työhön liittyviin ajatuksiin (toiveisiin, jännityksiin) sekä tuen ja valmennuksen tarpeisiin. Ryhmässä pohditaan keikkatyön merkitystä ja oman tilanteen soveltuvuutta keikkatyön tekemiseen. Keikkatyö-ryhmä sopii kaikille, jotka haluavat pysähtyä pohtimaan omaa tilannettaan ja hyvinvointia.

Keikkatyö-ryhmässä aiheet ovat valikoituneet ryhmien tärkeiksi kokemista aiheista ja Keikkatyö-ryhmää on kehitetty sitä mukaan, kun se on eri ESKOT ry:n taloilla järjestetty. Seuraavassa kappaleessa kerron tarkemmin Keikkatyö-ryhmän historiasta ja vaiheista.

Keikkatyö-ryhmä sai alkunsa syksyllä 2019, kun hankkeessa pohdittiin keikkatyövalmentamisen eri muotoja. Opiskelijat Metropolian toimintaterapian opiskelijat kävivät **Itä-Helsingin Klubitalolla** pitämässä ryhmän, joka kokoontui kolme kertaa, ja jossa ryhmäläiset pohtivat omia vahvuuksiaan ja ajatuksiaan työstä. Ryhmässä vierailtiin myös Klubitalon naapurissa, juuri valmistuneella Metropolian kampuksella.

Tämän ryhmän innoittamana, minut valittiin projektitiimistä viemään keikkatyö-ryhmiä käytäntöön ja kehittämään ryhmätyöskentelyä muille ESKOT ry Klubitaloille ja sen seurauksena järjestettiin uusi ryhmä **Nurmijärven Klubitalolla** ja Itä-Helsingin Klubitalolla tammi-helmikuussa 2020. Mukana oli työvalmentajia ja jäseniä ryhmää suunnittelemassa. Nurmijärven talolla ryhmässä vertaisohjaajana toimi **jäsen** yhdessä projektityöntekijän eli minun kanssani. Maaliskuussa 2020 startattiin Keikkatyö-ryhmä **Lahden Klubitalolla**, jossa saatiin pidettyä kaksi tapaamiskertaa kolmesta. Ryhmätyöskentelyn keskeytti maailmanlaajuinen pandemia,

tunnetaan siis tarkemmin nimellä Korona. Myös **Helsingin Klubitalolle** suunniteltu ryhmä peruuntui pandemian takia. Tuusulanjärven Klubitalolla ehdittiin talvella 2020 aikana toteuttaa työnhakuryhmää, johon myös hankkeesta pyydettiin kertomaan keikkatyöasioista. Korona veitti tämänkin suunnitelman, mutta Tuusulanjärvelle palattiin etäyhteyksin vielä asian tiimoilta.

Nopeasti tuli selväksi, että ryhmätyöskentelyä täytyy pohtia uusin keinoin ja menetelmin. Kesällä tilanne oli hieman parempi, ja ryhmä päästiin järjestämään pienimuotoisesti **Imatran Klubitalolla** vetäjänään Puuttuva Pala-hankkeen opiskelijaharjoittelija. Ryhmä sai nimekseen **Kykykahvit** ja ryhmätyöskentelyyn otettiin osaksi juuri valmistunut Tanja Rintalan opinnäytetyönä tehty **Kohti Keikkatyötä- työkirja omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistamiseen**. Syksyyn 2020 startattiin kehittämällä työkirjan mukaisesti etenevää ryhmätyöskentelyä toteutettavaksi ainakin osittain etäyhteyksin. Erilaisia malleja pohdittiin ja valmistauduttiin siihen, että ryhmätyöskentely toteutuu kokonaan etänä. Lahden Klubitalolla järjestettiin työnhakuryhmä, sillä keväältä oli jäänyt tarve jatkaa ja monipuolistaa työskentelyä. Lahden ryhmässä hankkeesta olimme mukana tukemassa, yhden kerran paikan päällä ja yhden kerran etäyhteydellä videon muodossa kertomassa vapaaehtoistyön merkityksestä oman osaamisen tukemisessa. Lahden kurssilta tuli mukaan myös henkilökohtainen SWOT-analyysi, jonka tuottivat **jäsen ja työvalmentaja työparina**. SWOT analyysi otettiin osaksi keikkatyö-ryhmää. Marraskuussa aloitettiin **Tikkurilan Klubitalolla** uudenmallinen keikkatyö-ryhmä, johon oli otettu mukaan vahvuustyöskentely, Keikkatyö-kirja, SWOT-analyysi sekä hissipuhe eli oman itsensä lyhyt esittely. Mukaan Tikkurilasta tuli myös Kohti Keikkatyötä- todistus, joka työstettiin yhdessä ryhmän kanssa ja johon idea tuli ryhmän työskentelystä. Koronatilanteen jälleen pahentuessa, ryhmä toteutettiin myös etäyhteyksin. Tammikuussa 2021 Kohti Keikkatyötä-ryhmä palasi juurilleen Itä-Helsingin Klubitalolle ja etäyhteyksin E-Klubitalon arkeen. Neljä tapaamiskertaa muotoutui lopulliseen malliin teemojen mukaisesti. (Kokkonen 2021.)

Kohti Keikkatyö-ryhmä koostuu neljästä tapaamiskertaa, joissa korostuu toipumisorientaation mukainen ajattelutapa, yhteisöllisyys, luottamus ja vuorovaikutus. Tapaamiskertojen teemoja ovat: **Kohti omia vahvuuksia, valmiuksia ja kiinnostuksen kohteita**

Oma ajankäyttö ja osaamiset

Omat kokemukset käyttöön

Käytännön työkalut ja Kohti Keikkaa?

Tanja Rintalan opinnäytetyö ja Kohti Keikkatyötä-työkirja löytyy Theseus-palvelusta. Kohti Keikkatyötä-valmennusmateriaali on toukokuussa 2021 jaossa kaikille halukkaita Puuttuva Pala-hankkeen nettisivuilla ja se tulee osaksi Tuetun keikkatyön malli -julkaisua.

Työvalmennusprosessissa mukana olleista osallistujista kaikki olivat tutustuneet Keikkatyöryhmään etukäteen. Osallistujille jaettiin tutustuttavaksi keikkatyöryhmää ohjaava Keikkatyökirja, jota osallistajat saivat tarvittaessa käyttää nyt tai tulevaisuudessa oman tilanteensa käsittelyyn.

Työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen osallistuneet käsittelivät Kohti Keikkatyötä-työkirjaa erityisesti **teema 2**:ssa, jossa paneuduttiin keikkatyöhön lähtevän henkilön valmiuksiin. Keikkatyökirja todettiin myös yhteiskehittämisessä oivaksi työvälineeksi erilaisiin tilanteisiin, kuten valmistautumiseen työkeikoille tai vaikkapa muihin elämän tärkeisiin tapaamisiin sekä itsensä kehittämiseen ja tutkiskeluun. Työkirja koettiin myös hyväksi puheeksioton välineeksi, ja täyttämisen ohkeen ehdotettiin tapaamisia työvalmentajan kanssa seurannan ja reflektoinnin vuoksi. Itsereflektion tukena ja osana työvalmentajan kanssa tapaamiset olisivat myös tavoitteellisia. Työkirjasta voisi myös valikoida tehtäviä omaan tilanteeseen sopivaksi ja myös tehtävien valinnasta voisi keskustella työvalmentajan kanssa. Nämä toisivat tavoitteellisuutta työskentelyyn. Haastavaksi koettiin rajaaminen, koska työkirja kokonaisuudessaan on laaja paketti sekä tulostusongelma mainittiin teknisenä haasteena. Tärkeimmiksi osa-alueiksi työkirjasta nousivat vahvuuksien tunnistaminen, jaksaminen, jotka auttavat rakentamaan omaa työpolkua ja haastatteluihin valmistautumista sivut 20-21 sekä sivu 19 työkeikkaan valmistautuminen muistilistana asioista, joita tulee huomioida ennen työkeikalle menoa. Kohti Keikkatyötä-työkirjan tulostettavaan versioon löytyy linkki liitteestä 5. Harjoittelemisen Klubitalon arjessa oli työvalmennusprosessin **teemassa numero 4** ja aihetta käsittelemisen myös luvussa 7.3. työhyvinvointi. Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen osallistajat kertoivat Klubitalolla treenaamisen sisältävän työtaitojen, sosiaalisten taitojen ja vastuun harjoittelua. Omien tavoitteiden kautta, joita jäsenillä on monenlaisia, voi treenata vaikkapa maalaamista tai englantia. Käytännössä treenaaminen on ihmisten kanssa vuorovaikuttamista ja toimintaa eli Klubitalon hommien tekemistä. Säännölliseen arkeen tähtäävän toiminnan harjoittelua sekä kotoa lähtemistä. Työllistymistään voi treenata it-taidoissa toimisto- ja viestintäryhmissä. Talon puhtaanapitoon liittyvä tehtävissä treenata siivoustyöhön liittyviä taitoja sekä kahvilassa ja keittiössä

pääsee harjoittelemaan taitoja, joista voi olla apua esimerkiksi ravintola-alalle työllistymisessä. Harjoittelu ja onnistuminen lisäävät myös itsevarmuutta.

Hyvinvointi- ja liikuntaryhmissä pääsee treenaamaan ja huoltamaan fyysistä ja psyykkistä kuntoa, joka parantaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista talolla ja palkkatöissä.

Jäsenillä on eri tavoitteita, joita voi treenata talolla. Tavoitteena voi olla säännöllinen arki, jollekin uusien ihmissuhteiden luominen ja kotoa lähteminen. Työllistymistä voi edistää treenaamalla it-taitoja toimisto- ja viestintäryhmissä. Talon puhtaanapitoon liittyvissä tehtävissä voi treenata siivoustyöhön liittyviä taitoja. Kahvilassa ja keittiössä pääsee treenaamaan taitoja, joista on hyötyä esimerkiksi ravintola-alalle työllistymisessä jne. Treenaaminen ja onnistuminen lisäävät myös itsevarmuutta. Hyvinvointi- ja liikuntaryhmissä pääsee treenaamaan ja huoltamaan fyysistä ja psyykkistä kuntoa, joka parantaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista talolla ja palkkatöissä.

Talolla opitaan uutta ja palautetaan mieleen/hyödynnetään jo aiemmin opittuja taitoja ja tietoja. Työpainotteinen päivä antaa hyvät mahdollisuudet treenata jo pelkästään omaa arjenhallintaa (siivoaminen, ruoan valmistaminen, vuorokausirytmien rytmittäminen, osallisuuden lisääminen, voimavarojen lisääminen)

Mikä on sitten työvalmentajan rooli Klubitalon arjessa? Tiivistäisin sen näin, että työvalmentaja ei anna suoria vastauksia ja ohjeita, vaan auttaa ratkaisemaan asioita, jotta myöhemmin voi hyödyntää omaa kokemustaan.

6.4 Sosiaaliturvaselvitys

Sosiaaliturvaan liittyvät monimutkaisuudet ovat laaja kokonaisuus. Aiheen massiivisuuden vuoksi olen tähän opinnäytetyöhön kerännyt yleisesti keikkatyöhön liittyvää tietoutta sosiaaliturvasta, ja eriteltyt siihen liittyviä, keikkatyötä edistäviä ja estäviä tekijöitä. Kokonaisuudesta saisi kokonaisen opinnäytetyön. Asia on kuitenkin erityisen tärkeä, ja se nousi tärkeäksi asiaksi myös työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä.

Puuttuva Pala – tuetun keikkatyön malli- hanke on luonut keikkatyötä varten tarkistuslistan helpottamaan erityisesti työvalmentajien työtä keikkatyöhön lähtevän henkilön tilanteen kartoittamisessa. Muistilistan on koonnut Puuttuva Pala-hankkeen työntekijät, opinnäytetyön tekijänä olen myös osallistunut muistilistan kokoamiseen. Puuttuva Pala – tuetun keikkatyön mallissa työkeikat ovat toimeksiantosopimuksia ja niistä maksetaan työkorvaus (palkkio). Muistilista löytyy liitteestä 3. (Puuttuva Pala-hanke 2021.)

Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä sosiaaliturvasta osallistujilla nousivat keskusteluun erityisesti seuraavat asiat. Keikkatyön tekemisen vaikutukset etuisuuksiin ja pitääkö ilmoitus tehdä joka työkeikan jälkeen esimerkiksi Kelaan. Lisäksi kysymyksiä herätti voivatko työkyvyttömyyseläkkeellä olevat henkilöt saada myös TE-toimiston palveluja, kuten päästä työkokeiluun, osallistua TE-toimiston järjestämille kursseille / työnhakuvalmennukseen.

Yhteenvedona sosiaaliturvasta työvalmennusprosessiin osallistujien mielestä oli, että kokonaisuus on vaikeasti sisäistettävä:

Sekava, haastavuus näissä asioissa on case-kohtaisuus

Kysyttäessä aiheuttaako raha-asiat huolta vastasi 5 työvalmennusprosessiin osallistuneista raha-asioiden aiheuttavan ainakin ajoittain huolta. Osallistuneista kaksi nimesi muiden perheenjäsenten vaikutuksen etuisuuksiin aiheena, joka aiheuttaa huolta. Kaksi osallistujista nimesi myös tarvitsevansa tukea raha-asioiden hoitamiseen edunvalvojan tai läheisen henkilön tukemana. Osallistujien toimeentulo muodostui takuueläkkeestä, kansaneläkkeestä, asumistuesta, toimeentulotuesta, työttömyyskorvauksesta, hoitotuesta sekä palkasta ja palkkioista. Työkyvyttömyyseläkettä kutsutaan puhekielessä myös käsitteillä sairauseläke ja sairauseläke. (KELA 2021). Aiheen sensitiivisyyden ja pienen otannan vuoksi en erittele tarkemmin kuka osallistujista sai mitään tuloa. Yhteenvedona voidaan kuitenkin todeta, että jo näinkin pienessä otannassa eri etuisuuksien kirjo on mittava.

Sosiaaliturvaa käsiteltiin luennolla **teema 3** muodossa maaliskuussa 2021. Mukaan oli kutsuttu luentotilaisuuteen ESKOT ry:n talojen jäseniä ja henkilöstöä. Aihe kiinnosti ja oli ajankohdainen sillä livenä luentoa oli kuuntelemassa lähes 40 osallistujaa ja tilaisuudesta tehdyn tallenteenkin on katsonut huhtikuun loppuun 2021 mennessä 20 kertaa. Todellisuudessa luku on

todennäköisesti suurempi, sillä tallennetta on katsottu Klubitaloilla yhdessä esimerkiksi Microsoft Teamsin välityksellä.

Sosiaaliturvaan liittävät asiat ovat aiheuttaneet huolta pidemmän aikaa Klubitalon jäsenten työllistymisessä, tarkemmin työssä käymisen ja etuisuuksien yhteensovittamisessa. Vuoden 2015 hallitus Juha Sipilän johdolla aloitti SOTE-uudistuksen eli sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen uudistuksen. Hallitusohjelmassa luvattiin selkeyttää sosiaaliturvajärjestelmää osatyökykyisten työllistymistä kannustavaksi, edistää vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia ja poistaa työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotulon kannustinloukkuja. Nämä uudet mahdollisuudet siis sopivat Klubitalojen jäsenten kuntoutumiseen ja osallistumiselle opintoihin sekä työelämään (Hänninen (toim). 2016, 26.)

Marinin hallitus on nostanut hallitusohjelmassaan keskeiseksi päämääräksi (Valtioneuvosto 2020.)

"Sosiaaliturvan uudistamisessa keskeistä on sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja toimeentulon turvaaminen sosiaalisten riskien kohdatessa"

Sosiaaliturvaa varten Marinin hallitus on perustanut komitean pohtimaan sosiaaliturvan uudistusta. Komiteassa käsitellään perusturvaa, ansioturvaa, toimeentulotukea sekä niiden välistä yhteyttä ja rahoitusta. Lisäksi pohditaan palveluiden nykyistä parempaa yhteensovittamista etuuksiin. Työssä on huomioitu erityisryhmät, jotka nykyjärjestelmässä jäävät väliinputoajiksi.

"Uudistuksen tavoitteena on ihmisen näkökulmasta nykyistä selkeämpi ja toimivampi järjestelmä, joka mahdollistaa työnteon ja sosiaaliturvan yhteensovittamisen muuttuvissa elämäntilanteissa. Sosiaaliturvan tulee osaltaan vastata ihmisten osallisuuden ja merkityksellisyyden tarpeisiin sekä tukea työllisyyttä, yrittäjyyttä, aktiivisuutta, ihmisen omatoimisuutta, osallisuutta ja elinikäistä oppimista kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on, että työn tekeminen on nykyistä kannattavampaa ja työtuloista jää ihmiselle selvästi ennakoitavissa oleva summa käteen. Sosiaaliturvan tulee taata ihmisille ennakoitava turva eri elämänvaiheissa ja elämäntilanteiden muutoksissa ilman tarpeettomia katkoja ja hallinnollisia esteitä. (Sosiaaliturvakomitea 2020.)

Nämäkään toimet eivät tähän mennessä ole ratkaisemassa ongelmaa eläkkeensaajan asumistuesta. Esimerkissä vuodelta 2017 Kela kertoo eläkkeensaajan asumistuesta esimerkin, jossa asumistukea saava henkilö ei työskentele eikä saa palkkatuloja. Tämä esimerkki voi harhaanjohtaa asumistuen saajaa, joka työskentelee joko osa-aikaisesti tai keikkaluontoisesti. (KELA 2017.)

Yleistä asumistukea pyritään kehittämään yksilöllisempään suuntaan. Tuen vaikutukset muihin etuuksiin huomioidaan. Osana perusturvan kokonaisuutta asumistuen tulisi mahdollistaa kaikille kohtuuhintainen ja riittävän laadukas asuminen. Tukea tulee kehittää siten, että työnteon kannusteet paranevat. Komitea selvittää **yleisen asumistuen** kehittämistarpeet erillisenä muista etuuksista. Asumisen tukemisella on kiinteä yhteys asuntopoliittikkaan.

Luennolla maaliskuussa, ja yleisesti ESKOT ry:n Klubitalolla on noussut keskusteluun eläkkeensaajan asumistuki ja sen vaikutus työstä saataviin tuloihin. Asiaan ovat tarttuneet ESKOT ry:n lisäksi VATES-säätiö sekä Mielenterveyden keskusliitto. Kannanotossaan 19.11.2020 VATES ja Mielenterveyden keskusliitto vaativat “Eläkkeensaajan asumistukeen saatava ansiotulon suojaosa” Kokemusasiantuntija Lasse Ojanen kertoo ansiotyön ja sosiaaliturvan yhteensovittamisen perusongelman: työn vastaanottaminen ei aina onnistu, sillä hän on kokenut tilanteen, jossa takaisinperintä on vienyt satoja euroja, kun (eläkkeensaajan) asumistukeen sidottu tuloaraja on ylittynyt muutamalla eurolla. Ojasen motivaatio tehdä töitä on korkealla ja työskentelyhistoriaa on kertynyt. VATES mukaan noin 65 000 suomalaista on Ojasen kanssa samassa tilanteessa. Työkykyä ja halua tehdä työtä on, mutta silti he kuuluvat osatyökykyisiin työelämän ulkopuolella. Ratkaisuna Mielenterveyden keskusliitto näkee joustavamman järjestelmän, joka mahdollistaa työn vastaanottamisen ilman pelkoa sosiaalietuuden menettämisestä tai takaisinperinnästä. Eläkkeensaajan asumistuesta puuttuu niin kutsuttu suojaosa, joka sisältyy yleiseen asumistukeenkin. Eläkkeensaajan asumistuen laskukaava on monimutkaisin osa-aikasissa töissä, keikkaluontoisissa töissä tai alle puoli kestävässä, toistuvissa työsuhteissa. Työtä tekevän tulisi osata arvioida etukäteen vuositulojensa kokonaismäärä. Käytännössä tämä on melko hankalaa. (Mielenterveyden keskusliitto 2020.)

Työn tekeminen edistää kuntoutumista ja yleistä hyvinvointia, halua työn tekemiseen on, joten tuntuu erikoiselta, että toipuminen vaikeutuu sosiaaliturvan monimutkaisuuden vuoksi.

6.5. Työhjeet ennen työkeikkaa

Työhjeista on saatavilla aika vähänlaisesti tietoa. Lähestyn siis työhjeita tässä kappaleessa erityisesti Klubitalojen näkökulmasta, jossa työhjeet ovat tavallinen osa toimintaa. Lisätietoja sain myös haastatteleamalla työhjeista tuetulla työkeikoilla olleita opiskelijoita sekä työvalmentajaa ja tuetun keikkatyön mallin työkeikoista vastannutta Katja Multasta.

ESKOT ry:n Klubitaloilla työohjeet toimivat Klubitalon työtehtävissä ohjeistuksina siihen, että kuka tahansa Klubitalon jäsen voisi yksin tai työparina tehdä Klubitalon töitä. Lähtökohtana on se, että aina jäsenen työpariksi ei ole saatavilla Klubitalon työntekijää, joten ohjeet Klubitalolla tapahtuvaan työtehtävään on oltava saatavilla. Klubitalostandardeissa työohjeet liittyvät olennaisesti standardeihin numero 9, 10 ja 11.

9. Klubitalossa on henkilökuntaa riittävästi tukemaan jäsenten osallistumista, mutta niin vähän, että talon toiminta vaatii jäsenten aktiivisuutta.

10. Klubitalon henkilökunnalla on yleisluontoinen työnkuva. Henkilökunnalla on yhteinen vastuu kaikesta toiminnasta. Klubitalon ulkopuoliset vastuut eivät saa häiritä ainutlaatuista suhdetta jäsenten ja henkilökunnan välillä.

11. Vastuu Klubitalon toiminnasta on jäsenillä ja henkilökunnalla ja viime kädessä Klubitalon johtajalla. Keskeistä tässä vastuussa on jäsenten ja henkilökunnan sitoutuminen kaikkeen Klubitalon toimintaan.

Etäpainotteisena, jota Klubitalojen arki ESKOT ry:n taloilla on pääsääntöisesti ollut, maaliskuusta 2020 ja edelleen jatkuen huhti-toukokuussa, jolloin tätä opinnäytetyötä kirjoitetaan, on siirrytty osittaisiin työohjeisiin Eklubitalolla ja muussa etätoiminnassa. Opinnäytetyössään Tuella työelämään – työympäristön vaikutus työstä suoriutumiseen Salminen, Tuomola ja Virtanen (2020) kertovat työohjeista keikkatyössä seuraavaa

”Hyvät ohjeet vaikuttivat positiivisesti työstä suoriutumiseen. Ohjeessa oli kuvattua mistä aloitetaan ja miten homma hoidetaan”. -keikkatyön valmentaja.

Keikkatyön järjestäjä oli tehnyt keikkatyöpaikalle kirjalliset työohjeet. Työohjeet kuvasivat kronologisessa järjestyksessä keikkatyön kulkua. Työohjeissa oli visuaalisena tukena kuvalliset ohjeet työssä käytettäville laitteille, kuten astianpesukoneelle ja imurille. Keikkatyön järjestäjä oli myös kokeillut työohjeita etukäteen ja tehnyt niihin tarvittavia muutoksia. Tarkoituksena oli ohjeiden ja oikein valittujen työvälineiden avulla tukea keikkatyöntekijän itseohjautuvuutta. Keikkatyöntekijä ja keikkatyön valmentaja kokivat keikkatyön tekemisen kannalta tärkeäksi, että työstä oli laadittu kuvallinen, selkeä ja paperinen ohje.

Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä oli tarkoituksena päästä toteuttamaan yksi tai kaksi tuettua keikkatyötä tai tuettua työtä yhteiskehittämisen aikana. Maailmanlaajuinen pandemian tuomien ja Suomen hallituksen ja aluehallintovirastojen asettamien rajoitusten vuoksi tilanne oli niin huono, että oli välttämätöntä tehdä ratkaisu, ettei työkeikkoja toteuteta tiukempien koronarajoitusten aikana. Oli myös todettava, ettei tuetun keikkatyön työkeikat Klubitalon ulkopuolella ole erityisen tuen tarpeessa olevien jäsenten tapaamista ja siten työvalmentajien työpanosta ESKOT ry:n Klubitalolla ei ollut käytettävissä työkeikoille.

Halusin kuitenkin käsitellä työhjeisiin liittyviä aiheita yhteiskehittämisessä ja käsitelimme asiaa **teema 7** eli toiseksi viimeisellä tapaamiskerralla. Alustamassa työpajassa meillä oli keikkatyössä ollut opiskelija, ja minä toisena alustana. Käsitelimme asiaa kahdesta näkökulmasta, asioita, jotka toistuvat työkeikasta riippumatta ja niihin voi etukäteen valmistautua sekä yllättäviä ja odottamattomia tilanteita, joita työkeikoilla voi tulla eteen. Lopuksi katsoimme Metropolian opiskelijoiden tuottaman videon ”Tuettu keikkatyö – mitä se on?” ja pohdimme sen sisältöä. Video on saatavissa Puuttuva Pala-hankkeen nettisivuilla sekä se tulee osaksi Puuttuva Pala – tuetun keikkatyön mallin julkaisua. Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä työkeikasta riippumattomia tekijöistä käsitelen tässä asiat, jotka soveltuvat ennen työkeikkaa.

Ennen työkeikkaa työhjeisiin liittyen työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen osallistuneet nostivat seuraavia asioita:

Työntekijöille on etukäteen annettu tietoa keikkalaisen tulosta sekä muistutettu jokaisen "velvollisuudesta" neuvoa tarvittaessa. Mahdollisesti työpaikalla on sovittu "mentori" johon voi tukeutua ensisijaisesti

Ennen keikan tekemistä hyvä muistaa, että työsopimus on tehty, veroasiat ja mahdollisten palkkatulojen vaikutus muihin etuuksiin on selvitetty. Jäsenelle on hyvä myös muistuttaa ilmoitusvelvollisuudesta etuisuuksien maksajalle

Avainten saaminen paikkaan, jo pelkästään oikean oven löytäminen työpaikalle. Työvalmentaja ja tt (työntekijä) voivat olla ihan yhtä hukassa. Muina haasteina voi tulla eteen työvaatteet kenkineen sekä se että muistaa ottaa kaiken mukaansa kun lähtee pois

Tarvittavien työvälineiden / -varustuksen hankinta. Eväät;
Jännitystä, innostusta keikalle lähdöstä;
Kirjallinen ja suullinen työhjeistus; lista työtehtävistä;
Että jäsenellä on yhteystiedot kehen voi olla yhteydessä, jos tulee ongelmatilanteita/kysyttävää.

Ennen työkeikkaa korostuvat osallistujien mielestä valmistautuminen työkeikkaan ja pohtiminen niiden asioiden kohdalla, mitä työkeikasta riippumatta voi todennäköisesti tulla eteen. Tuettujen keikkatöiden kohdalla voi usein olla tilanne, että etukäteen on epävarmuutta työtehtävistä eikä keikkatyön työnkuva ole välttämättä täysin tiedossa ennen paikalle saapumista. Keikkatyöt ovat luonnollisesti sellaisia, että ne tulevat tehtäväksi tarpeen mukaan eikä niitä ole välttämättä osoitettu kenenkään työntekijän tehtäväksi.

Tuettuja keikkatöitä toteutettiin koronapandemian aikana syksyllä 2020, jolloin työkeikkoja Metropolia ammattikorkeakoulun Myllypuron kampuksella. Työkeikoilla olleet opiskelijat ohjasivat keikkalaisia ja kertoivat työkeikkojen sujuvuudesta siten, että keikan aluksi he hakivat keikkalaiset sovitus ison kampuksen aulasta, josta siirryttiin yhdessä tilaan, jossa työ tehtiin. Aluksi annettiin työohjeet keikkatyöhön sekä tarvittaessa näytettiin esimerkkiä. Usealla työkailla selkeitä ohjeita ei ollut vaihtelevien työtehtävien vuoksi, joten työtehtävien järjestystä on pohdittu yhdessä. Ohjeistuksen jälkeen keikkatyön tekijä on tehnyt työtään omatoimisesti.

Koronapandemian aika on tuonut tullessaan myös uudenlaisia työtehtäviä esimerkiksi hygienian hoitamiseen julkisissa tai julkisiin tiloihin rinnastettavissa paikoissa, jossa liikkuu paljon ihmisiä. Tästä esimerkkinä olivat erilaiset Metropolia ammattikorkeakoulussa toteutetut hygieniapartioitehtävät, joista Metropolian opiskelijat kertovat seuraavaa:

Tärkeää oli aluksi varmistaa, että keikkatyö ei riko olemassa olevia sopimuksia tai järjestelyitä. Lisäksi yllättäen alkanut koronapandemia ja sen tuomat uudenlaiset hygieniatarpeet ja säädökset toivat myös omia haasteitaan. Tässä meillä oli kyllä etu, koska keikkatyömalli oli isompia toimijoita paljon joustavampi ja ripeämpi vaihtoehto. Turvaväleistä ja ryhmäkorajoituksista saatiin myös helpommin pidettyä kiinni näin keikkahommissa – keikkalaisten määrä kun oli yleensä 1–3 henkilöä joten turvavälit saatiin pidettyä hyvin ja jokaiselle myös riitti tarpeeksi tehtävää. Kaikki tämä oli tärkeää, kun suunniteltiin keikkoja ja työtehtävien soveltuvuutta. Lisäksi työnantajilta ja keikkalaisilta saatu palaute työkeikkojen käytännön suunnittelussa ja ohjauksessa oli mielestämme erityisen tärkeää.

Keikkaluontoista (tuettua) työtä ennen työvalmentaja voi esimerkiksi tutustua työntekijän kanssa Kohti Keikkatyötä-työkirjan sivun 17 keikkatyön liikennevaloihin, joihin voi kirjata keikkatyöhön liittyviä jännityksiä ja asioita, jotka innostavat ja mietityttävät. Kohti Keikkatyötä-työkirjan tulostettavaan versioon linkki löytyy liitteestä numero 5. Ennen työvalmennusprosessin yhteiskehittämistä järjestettiin Puuttuva Pala-hankkeen kautta työkeikkoja Metropolia ammattikorkeakoulun Myllypuron kampuksella.

Keikkojen vaikutuksesta ja työtehtävistä kertoo keikalla ollut jäsen Puuttuva Pala-hankkeen blogissa Keikkalaisen puheenvuoro: keikkatyö kriisiaikana talvella 2020-2021 seuraavasti:

Työkeikat Metropoliaassa ovat lisänneet vastuullisuuttani. Olen alkanut uskoa ihmisen kykyihin lisääntyvässä määrin. Tähän on vaikuttanut osaltaan vallitseva koronatilanne, poikkeusolot. On ollut hienoa voida tehdä jotakin, havaita, että minua tarvitaan ja että minuun luotetaan.

Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä pohdimme **teema 7** kohdalla myös yllättäviä ja odottamattomia tilanteita, joita voi työkeikalle mennessä tulla eteen. Yhteiskehittäminen on tuloksellista, sillä haastavien tilanteiden lisäksi osallistujat pohtivat myös ratkaisukeinoja tilanteisiin. Työpajassa pohdittiin keikkatyössä eteen tulevia tilanteita, joita voisivat olla sairastapaus, jossa keikkalainen paikkaisi yhtäkkiä toista henkilöä. Tällaisten tilanteiden varalle voisi olla koottu Klubitalolle ”rekrypankki”, jossa olisi sopivia työntekijöitä jaoteltuna vahvuuksien ja osaamisten mukaisesti eri työtehtäviin ja mahdollisesti henkilöille olisi annettu jo perehdytys työhön.

Toinen mahdollinen tilanne olisi työvälineiden rikkoutuminen kesken päivän, johon ratkaisuna olisi korvaavien työvälineiden hyödyntäminen keikkatyöpaikalla tai työtehtävien järjestyksen muuttaminen siksi aikaa, kun saadaan uusi työväline rikkoutuneen tilalle. Keikalla voi hyödyntää apuna tsekkauslistaa, eli suomeksi työohjetta, joka mainittiin myös mahdollisena apukeinoja, jos meinaa iskeä paniikki työkeikalla. Muuttuneessa tilanteessa olisi mahdollisuus soittaa työnantajalle tai keikkatyöstä vastaavalle yhteyshenkilölle, joka valmistautumisessa olisi tärkeä selvittää etukäteen, että keneen keikkalainen on yhteydessä haastavassa tilanteessa. Suunnitelman muutos työpäivän sisältöön; työtehtävät, aikataulut, muutokset työpaikan sijainnissa, mistä ohjeet uuteen paikkaan, erilaiset työtavat eri paikoissa, uudet erilaiset haasteet uuden paikan myötä esim. fyysiset haasteet tilojen vuoksi mainittiin myös asioiksi, joihin voisi varautua etukäteen kysymällä nimetyltä yhteyshenkilöltä. Lisää vinkkejä mainittiin olevan Kohti Keikkatyötä-työkirjassa osiossa työkeikkaan valmistautuminen sivulla 19. Kohti Keikkatyötä-työkirjan tulostettavaan versioon linkki löytyy liitteestä numero 5.

7 TYÖKEIKAN AIKANA

Täsmätyökykyinen on uusi termi. Nykyään halutaankin kiinnittää huomio jäljellä olevaan työkykyyn sen sijasta, että korostettiin työkyvyn puutetta termistöllä. (Martimo, 2020.)

”Kyse on siitä, että täsmäytetään työntekijän työkyky ja työtehtävän vaatimukset ja mahdollisuudet. Se muistuttaa, että kenestäkään meistä ei ole kaikkiin töihin, mutta kaikista on johonkin työhön.”

Työvalmennusprosessin aikana eli työssä

- käydään läpi työohje, aloitetaan työ ja tehdään työtä Klubitalon tuetun työn periaatteiden mukaisesti.
- valmennus työssä määräytyy työntekijän henkilökohtaisen tarpeen mukaisesti
- työohjeeseen liittyvät päivitettävät asiat ja korjaukset tehdään
- väliarviontia tehdään keskustelun ja palautteen kautta
- todetaan mahdollisen lisäperehdytyksen tarve.
- lopuksi työ merkitään suoritetuksi ja annetaan palaute.



Kuva 5. Työvalmennusprosessi keikkatyön aikana

7.1 Yhteisön tuki etäaikana

Työhyvinvointiin ja työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen on kiinnitetty huomiota monipuolisesti viime aikoina koronapandemian mukana tullessiin työn muutoksiin. YLE:n artikkelissa kerrotaan kuinka poikkeusaika sallii poikkeuksia myös työehdoissa, kun etätyöskentelyn määrä kasvoi maaliskuun 2020 jälkeen räjähdysmäisesti. YLE uutisoi myös 9.5.2020 julkaistun Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofoundin tutkimuksen ”Living, working and COVID-19: First findings – April 2020” mukaan Suomessa lähes 60 prosenttia työllisistä ilmoitti siirtyneensä etätöihin koronavirustilanteen vuoksi. (Eurofound 2020; YLE 2021.) Turun yliopiston loka-marraskuussa 2020 tekemän tutkimuksen mukaan yli puolet haluaisi jäädä pysyvästi etätöihin. Yhteensä etätöihin haluaisi jäädä 52 prosenttia, joista 29 prosenttia haluaisi olla etätöissä koko koronaepidemian keston ajan ja vain vajaa 20 prosenttia haluaisi jatkaa etätöissä. (YLE 2021; Turun Yliopisto 2021.)

Kuluneen vuoden aikana siis puolet kaikista työntekijöistä eli miljoona suomalaista ja heidän perheensä ovat tehneet etätöitä. YLE uutisoi aiheesta huhtikuussa 2021 otsikolla ”Uhraatko kodin neliötä etätoimistoksi? Pakkoetätyön kulut eivät kuulu työntekijälle”. (YLE 2021.) Koti on muuttunut etätyöpisteeksi ja se vaikuttaa koko perheen elämään etätyöläisen lisäksi. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä etätyöskentelyssä on ergonomian lisäksi, työturvallisuus ja stressin hallinta. Keittiön pöydän ääreen tai lastenhuoneeseen kasattu työpiste ei välttämättä ole ergonomisin ratkaisu, työnantajan ottama vakuutus ei korvaa, jos kahvikuppia hakiessa villasukissa liukastut portaissa ja kaadut. Stressiin vaikuttaa työnteko jatkuvasti etänä siten, että työstä ei pääse irrottautumaan, kun työkone ja työhön liittyvät asiakirjat ovat pahimmillaan samassa huoneessa koko ajan. YLE:n artikkelissa haastateltu Teknिकाan Akateemisten (TEK) toiminnanjohtaja Jari Jokinen mainitsee, että jatkossa työtilojen järjestäminen ei saa jäädä työntekijän velvollisuudeksi, vaan se on työnantajan vastuulla. Käytännössä suurin osa yritysten konttoreista sekä julkisista ja niihin rinnastettavista tiloista on kiinni ja työpaikalle sopii mennä ainoastaan perustellusta syystä, joten käytännössä etätyöskentely on ollut jo vuoden pakollista.. (YLE 2021.) Tämä sama tilanne koskee myös fyysisiä Klubitaloja, huhtikuussa 2021 tilanne koskettaa kaikkia ESKOT ry:n seitsemää Klubitaloa, jäseniä sekä henkilöstöä. Jokinen korostaa etätöiden hyviä puolia, mutta myös sitä, että tilanteeseen on jouduttu koronan takia valmistautumattomina. Nyt etätöitä ja paikkariippumattomuus alkavat kuitenkin vakiintua työmuodoksi. Etätyökäytäntöjen arvioidaan jäävän merkittävästi aiempaa yleisemmäksi pandemian jälkeen-

kin. Valtion etätöiden sääntöjä rakennetaan parhaimmillaan ja ehdotus monipaikkaisen ja paikkariippumattoman työn säännöiksi esitellään ensi kuussa hallitukselle. Työryhmää vetää valtiovarainministeriössä Hannu Mäkikangas. Koronapoikkeusolojen jälkeen valtiolla etätöet ovat aina vapaaehtoisia ja työtä voi aina tehdä työnantajan osoittamassa paikassa.

Vaikka edellä mainitut esitykset koskettavatkin valtion työtehtäviä, voi silti etätöiden tekeminen ja työelämän muutokset laajentua myös yksityiselle sektorille. Ainakin Klubitaloilla on väläytelty vihreää valoa sille, että eKlubitalotoiminnan halutaan jäävän pysyväksi työskentelytavaksi, ja yhteisön jäsenenä voi tehdä työpainotteisen päivän työtehtäviä myös etänä ja olla mukana yhteisön toiminnassa eKlubitalolla.

Työpainotteisen päivän määritelmää etäaikana kysyin myös työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen osallistujilta. Työpainotteisesta päivästä ja sen sisällöstä kerroin aiemmin luvussa 5.3. Klubitalon tuettu työllistyminen. Etäaikana osallistujat nimesivät työtehtäviksi e-Klubitalotoimintaan osallistumisen sekä Teamsin ja Facebookin käyttöä päivästä toiseen erilaisten tehtävien parissa. Vuoden etätöskentelyn aikana olen itsekin kokenut monta tilannetta, joissa Klubitalon jäsenet ovat täysin eristäytyneitä koteihinsa eivätkä tapaa läheisiään. Saadakseen yhteisön tukea, Klubitalon tapauksessa jopa työyhteisöön verrattavan tukiverkoston, oli monien jäsenten opeteltava käyttämään tietokoneen tai älypuhelimien toimintoja saadakseen yhteyden Klubitalolle. Osa jäsenistä joutui tekemään laitehankintoja, jotka vaikuttivat myös taloudelliseen tilanteeseen. Onneksi Suomen Klubitalot sai jaettavaksi lainakoneita viisi kappaletta jokaiselle Suomen olevalle Klubitalolle ja koneiden käyttämiseen sai tuen ja opastuksen Klubitaloilta. (STEA 2021.) Nettiyhteydet olivat myös hankintalistalla, ellei oman älypuhelimien nettiliittymä tarjonnut mahdollisuutta yhteyden jakamiseen. Jäsenet tekivät suuria digiloikkia ja muuttivat arkeaan siinä missä kaikki työntekijätkin. Muistan kommentin alkuajoilta, kun eräs Klubitalon työntekijä kertoi aloittaneensa etätöskentelyn luomalla elämänsä ensimmäisen Facebook-profiilin. Sama tilanne oli monella muullakin.

Huhtikuussa 2021 minä opinnäytetyön tekijänä olen suorittanut etätöskentelynä töitä yhden vuoden, yhden kuukauden ja 22 päivää. Sekä etänä opintoja syksystä 2019 saakka. Olen perustanut opiskeluja ja työntekoa varten useita työpisteitä vuodenajasta riippuen joko keittiöön, olohuoneen sohvalle, terassille tai pihalle. Olen tehnyt töitä ja opiskeluja kodin lisäksi mökiltä, autosta, lenkkipolun varrelta sekä Kymijoen varrelta. Vierestä olen seurannut työtovereiden, Klubitalolaisten ja opiskelijoiden selviytymistä etäajan yksinäisyydestä.

7.2 Työohjeet työn aikana

Keikkatyöstä Puuttuva Pala-hankkeen blogissa kuvaa keikkalainen seuraavasti:

Kriisiaikana nämä keikat ovat olleet kaivattu kädenojennus. Niistä on tullut taloudellista tukea, ihmisyhteyttä ja tukea kriisin kohtaamiseen. Jossain vaiheessa ajattelin esimerkiksi, että en uskalla mennä koronarokotukseen lainkaan, mutta nyt olen alkanut nähdä itseni enemmän osana yhteisöä ja kokea osallisuuden yhteisössä palkitsevaksi ja kantavaksi. En ole tuuliajolla.

Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä pohdimme osallistujien kanssa keikkatyöstä riippumatta toistuvia tekijöitä, ja näistä prosessiin osallistuneet nimesivät, että keikan aikana on hyvä olla mukana yhteystiedot ongelmatilanteita varten henkilölle, joka osaa auttaa muun muassa työvälineiden puuttuessa tai rikkoontuessa tai työtehtävien muuttuessa. Työkeikalla voi olla tilanne jossa, työpaikka, työkaverit ja työtehtävät vaihtuvat, joka saattaa enemmän jännittää kuin "tuttuun ja turvalliseen menemiseen". Tsekkauslistasta eli tuttavallisemmin työohjeesta voisi olla oiva apu työkeikalla, että keikkalainen muistaa tehdä kaiken. Tärkeää on myös (viimeistään) työkeikalla aikatauluttaa työtehtävät ja tauot, jotta sovittu työaika riittää työn tekemiseen. Taukojen muistaminen on tärkeää pidemmällä työkeikoilla, jotta suoriutuu työkeikasta väsymättä liikaa.

Katsoimme myös Metropolian opiskelijoiden tuottaman “Tuettu keikkatyö – mitä se on?” videon, ja keskustelimme siitä miten se vastasi ajatuksia tuetusta keikkatyöstä ja millaiseksi ajatus oli muotoutunut työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen aikana. (video: esimerkki tuetusta keikkatyöstä) Video herätti paljon ajatuksia osallistujissa sekä poimi useita jatkoideoita videoihin.

7.3 Työhyvinvointi ja työturvallisuus

Työhyvinvointi on kokonaisuus. Sen muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät työyhteisön ilmapiiri, työntekijöiden ammattitaitoinen ja motivoiva johtaminen. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen, sillä kun hyvinvointi kasvaa myös työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa sekä sairauspoissaolot vähenevät. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijälle. Työnantaja huolehtii työympäristön turvallisuudesta, työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta ja johtamisesta työpaikalla. Työntekijän vastuulla on omalta osaltaan oman työkykynsä ja

ammattillisen osaamisen ylläpitäminen sekä vaikuttaminen työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. Työhyvinvoinnin osia ovat terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio, johtaminen, työyhteisö ja työolot sekä yhteiskunta ja lähiyhteisö. (STM 2021; Työterveyslaitos 2021; Manka 2018.)

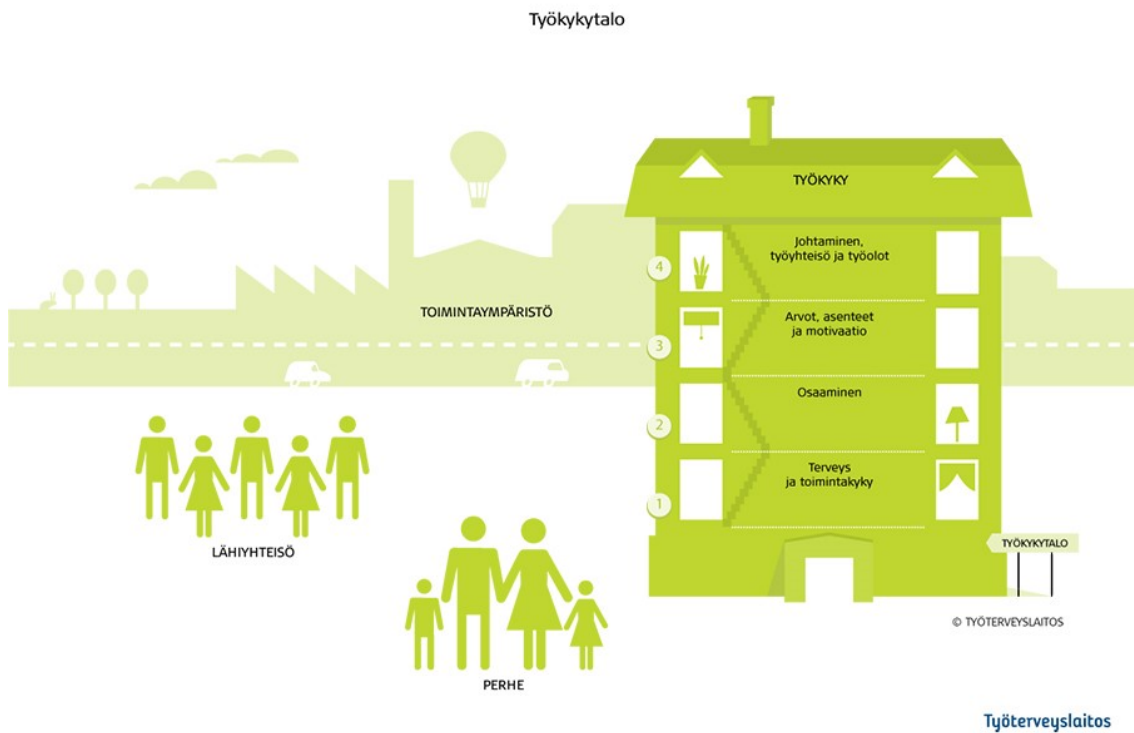
Työntekijän terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia koskevat keskeiset säädökset löytyvät Finlexistä. Keskeisimpiä näistä ovat perustuslaki, joka velvoittaa julkisen vallan huolehtimaan työvoiman suojelusta, työturvallisuuslaki, työsuojelu ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminta, työtaturma- ja ammattitautilaki, jossa keskeisenä tapaturmavakuutus, jonka ottamiseen työntekijöilleen työnantajalla on velvollisuus sekä työterveyslaki, työ sopimuslaki ja vuosilomalaki, opintovapaalaki ja vuorotteluvapaalaki. Alle 18-vuotiaille työntekijöille sovelletaan myös lakia nuorista työntekijöistä. (STM 2021; Finlex 2021.)

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät. Kaikki stressi ei ole haitallista. Keskeistä on, onko stressi tilapäistä vai jatkuvaa. Määräaikaista stressiä ihminen kestää paljon paremmin. Lyhytaikainen stressi ei yleensä aiheuta ongelmia, sillä se saa yksilön tekemään parhaansa. Pitkäaikainen stressi vaarallista fyysiselläkin tasolla.

Työkykyä voidaan myös kuvata talon muodossa. Työkykytalon on luonut Työterveyslaitos ja se on myös Kykyviisari pohjana. Työkyky on käsitteenä laaja ja moniulotteinen. Kykyviisari perustuu professori Juhani Ilmarisen (2006) kehittämä, jossa tutkimuksiin perustuva yhteenveto niistä tekijöistä, joiden tiedetään keskeisesti vaikuttavan työkykyyn. Työtä kuvaa talon 4.kerros ja kolme alempaa kuvaavat yksilön voimavaroja. Ihmisen hyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn. (Kykyviisari 2021; Työturvallisuuskeskus 2012.)

Tähän ajatusmalliin perustui myös työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen **teema numero 4** työhyvinvointi ja työturvallisuus sekä yhteisön tuki, jota käsittelemme luvussa 6.1. Alustamassa työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta oli Ulla Vehkaperä, joka on toimii toimintaterapian lehtorina Metropolia ammattikorkeakoulussa sekä on koulutukseltaan myös työnohjaaja. Teeman tarkoituksena oli ajatella työhyvinvointia erityisesti osatyökykyisen henkilön elämässä, työssä, Klubitalolla tai tuetussa keikkatyössä. Alussa nostettiin tärkeäksi arjen tekemisen

tasapaino, joka koostuu itsestä huolehtimisesta, vapaa-ajasta ja työstä (osa-aikatyö tai keikkatyö) tai tuottavasta toiminnasta. Tässä nostettiin esille se, että tuottava toiminta voi työn ohella olla esimerkiksi Klubitalon työpainotteinen päivä tai vapaaehtoistyö.



Kuva 6. Työkykytalo. (Työterveyslaitos 2018)

Työn tai tuottavan toiminnan sopiva kuormitus on tasapainossa silloin, kun mielekäs työ tuottaa hyvinvointia. Työtehtävän vaativuus ja työyhteisön tuki on kuvattu kiikkulaudalla työntekijän itsetuntemuksen, osaamisen ja motivaation kanssa. Seuraavaksi pohdimme miten nämä toteutuvat keikkatyössä. Keikkatyöhön linkittyy työn innostavuus ja kiinnostavuus, jotka tuottavat hyvinvointia. Tuetussa keikkatyössä on mahdollisuus kokeilla omia vahvuuksiaan ja työelämävalmiuksiaan sekä saada kokemusta avoimilta työmarkkinoilta. Tuettu keikkatyö ei ole pitkäaikaisen työllistämisen muoto, vaan mahdollisuus niille henkilöille, jotka haluavat vielä kokeilla onko minusta työhön. Keikkatyömallin avulla henkilö voi saada rohkeutta, motivaatiota ja positiivisia kokemuksia sekä lisätä omaa ongelmanratkaisutaitoaan ja oppia uutta. Tuetussa keikkatyössä voit valita itseäsi kiinnostavia työtehtäviä, yhteisöllisyys ja vuorovaiikutuksellisuus toteutuu uusissa ympäristöissä ja tekemisestä saa työkorvauksen ja merkinnän ansioluetteloon lisäksi merkityksellisen työn kokemuksen. Kaikki työ ei sovi kaikille, ja sitä on myös tuetun keikkatyön kautta mahdollista, ja sallittua kokeilla. (Vehkaperä 2021; Sosiaali- ja kuntatalous 2020.)

Juuri ilmestyneessä kirjassaan “Itsentuntemuksesta apua työhyvinvointiin” Marjo Pennanen & Leena Nuora nostavat esiin ihmisen muistin. Nykypäivän työelämässä ei pärjää ilman muistia, sillä tiedonkäsittelyn vaatimukset ovat korostuneet entisestään, sillä yhä useampi käsittelee suuria tietomääriä ja käyttää tietoteknisiä laitteita. Vaativissa tehtävissä työmuisti on keskeinen valine. Työmuisti viittaa muistijärjestelmään, jossa työstetään ja ylläpidetään tämänhetkisiä tehtäviä ja niissä tarvittavaa tietoa. Työmuistia tarvitaan muun muassa ajatteluun, lukemiseen, ongelmien ratkaisuun ja uuden oppimiseen. Työmuisti pystyy käsittelemään kerrallaan vain muutaman tietoyksikön ja ellei asioita kerrata ne eivät jää muistiin. Työmuisti kuormittuu erityisesti vaativissa työtehtävissä, jossa tietoa tulee liian paljon ja huomion pitää suunnata pois varsinaisesta työtehtävästä usein tai pitkäksi aikaa erilaisten keskeytyste, usean tehtävän yhtä aikaa suorittamisen tai häiriötekijöiden vuoksi. (Pennanen 2021, 80-81.)

Työn imu tarkoittaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imuun liittyy kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on kokemus energisyydestä, sinnikkyyttä ja halua ponnistelun kautta panostaa työhön. Omistautuminen on kokemus innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä, haasteellisuudesta ja merkityksestä työssä. Uppoutuminen on keskittymistä ja paneutumista työhön sekä siitä saatua nautintoa. Aika kuluu huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta. (Työn imu.fi 2021.)

Työn imua edistävät erilaiset työhön liittyvät voimavarat, auttavat työntekijää onnistumaan ja tekemään työn hyvin. Työn imun osia ovat tehtävään liittyvät voimavarat, joita ovat työn palkitsevuus, monipuolisuus ja kehittävyys. Työn järjestämiseen liittyviä voimavaroja, jotka ovat vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työroolien ja tavoitteiden selkeys sekä työaikojen joustavuus. Työyhteisöön ja vuorovaikutukseen liittyviä voimavaroja ovat työyhteisön tuki sisältäen esihenkilön tuen ja johtamisen selkeät käytännöt, oikeudenmukaisuuden, arkisen huomaavaisuuden, ystävällisyyden, palautteen ja arvostuksen sekä muiden kokeman työn imun. Organisaatioon liittyviä voimavaroja ovat työn varmuus, innovatiiviset toimintatavat, työn ja muun elämän yhteensovittaminen ja sitä tukevat käytännöt ja asenteet sekä työpaikan ilmapiiri. (Työn imu.fi 2021.)

7.4 Työhyvinvointi Klubitalokontekstissa

Teeman 4 yhteydessä pohdimme työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen osallistujien kanssa työhyvinvointia Klubitalolla. Tuettujen työkeikkojen puuttumisen pandemian vuoksi sekä oman työhyvinvoinnin tukemiseksi pohdimme mitä työpainotteinen päivä merkitsee osallistujille ja miten työhyvinvointiin voi omalla toiminnallaan vaikuttaa Klubitalon ja eKlubitalon arjessa. Esille yhteiskehittämisen osallistujien pohdinnassa nousi myös tuettu työ ja treenaaminen Klubitalolla. Klubitalolla työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi mainittiin

Klubitalon arjessa on ollut hyvinvointia tukevia asioita: esim. työnjaot, työohjeet (tietää mitä tekee);
 Kehittämispäivät, perjantaikahvit (kuulumisten vaihtoa) ja talokokoukset;
 Tutustumiset eri kohteisiin, saanut tukea ja apua Klubitalolta, liikuntaryhmät;
 Mediapaja kiinnostaa, Klubilehteen ilmoituksia, uutiskirjettä. Teamsissa ja Facebookin kanssa (tehdään yhdessä!);
 Työn rytmittäminen ja jaksaminen;
 Itselleen "työnjakoa" ja päivän rytmittäminen;
 Aamun suunnitelmat klo 10, aiemmin "aamukuulumiset". Tutustuttu erilaisiin alustoihin työnjakoihin liittyen;
 Keskustelut, talokokoukset, yhteisön merkitys;
 Ryhmät, jotka kiinnostaa: avointa ammattillisen opintojen kurssi: somen käytöstä. Luovan kirjoittamisen ryhmä --> rohkaisua viestintään

Etätyöskentelyn mukana tuomia rakenteita nimettiin seuraavasti:

Aamutyönjaot Teamsissa; aamukellonaika on toiminut;
 Etätyötaulu käytössä, esim. viikon standardin teko;
 Aamupostaus, jossa ryhmät ilmoitetaan (vakiintuneet ryhmät);
 Teknisiä työkaluja hyödynnetty: Canvalla tehdään viikko-ohjelmia

Yksittäinen työhyvinvointia lisäävä tekijä oli varsin yksinkertainen

Tietää mitä tekee

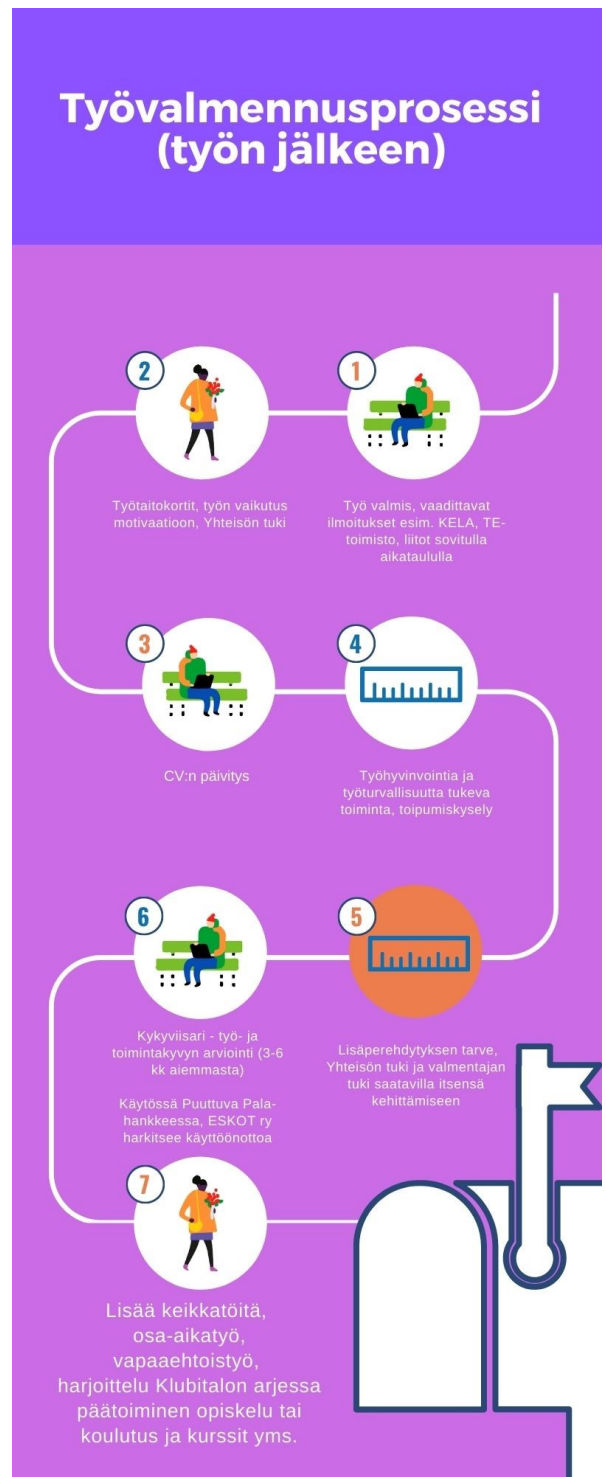
8 TYÖKEIKAN JÄLKEEN

Työn jälkeen selvitetään mahdolliset vaadittavat ilmoitukset, käydään läpi opitut asiat ja työtaidot yhdessä valmentajan kanssa ja kirjataan työ ansioluetteloon. Yhdessä pohditaan jatkopolkuja joko lisäkoulutuksiin tai yhteisön tuella treenaamiseen Klubitalolla. Työhyvinvointiin liittyjä teemoja pohditaan yhdessä ja tarvittaessa tehdään toipumiskysely. Kykyviisari työ- ja toimintakyvyn itsearviointi voidaan tehdä tarvittaessa.

8.1 Väliarviointi

Erilaisia arviointityökaluja on käytetty sekä Suomen Klubitaloilla että ESKOT ry:n Klubitaloilla. Esimerkkinä näistä on vuosittain toteutettava jäsenkysely, jossa teemoja käsitellään. Toipumiskysely ja SOKRAN osallisuusindikaattori ovat olleet kysytyjä teemoja viimeisimmässä ESKOT ry:n ja Suomen Klubitalojen toteuttamassa jäsenkyselyssä. (Rinkinen & Sedergren 2020, 36.)

Nämä kyselyt ovat tärkeitä ja työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä osallistujista neljä nimesi jäsenkyselyn erikseen. Jäsenkyselyt muistettiin pitkinä kokonaisuuksina, joihin vastaaminen koettiin tärkeäksi Klubitalon toiminnan ja kehittämisen vuoksi. Esille haastatteluissa nousi huoli siitä, että jäsenkyselyt ja Klubitalolla toteuttavat jäsentä hyödyttävät kyselyt tulisivat samoihin aikoihin, mikä vaikuttaisi osallistumishalukkuuteen. Tärkeäksi nostettiin jäsentä ja hänen tilanteensa seuranta hyödyttävien kyselyiden tekeminen ja niiden sijoittaminen sellaisiin ajankohtiin, jolloin muita esimerkiksi jäsenkyselyitä ei olisi työn alla.



Kuva 7. Työvalmennusprosessi keikkatyön jälkeen

Työohjeita pohtiessa työvalmennusprosessiin osallistujat nimesivät asioita, jotka toistuvat työkeikasta riippumatta. Tässä palautteen antaminen ja oikeus sen saamiseen nousivat osallistujien mielessä tärkeiksi asioiksi. Oman työn tekemisen ja työn jäljen arvioiminen ja kehittäminen on tärkeää. Minimissään väliarviointi voisi osallistujien mielestä olla keskustelu siitä, miten työkeikka sujui ja palautteen anto ohjatusti työnantajalle/työntarjoajalle ja työkeikan tekijälle itselleen. Keikkatyön työtehtävistä Tuella työhön - työympäristön vaikutus työstä suoriutumiseen (2020) Karjalainen, Tuomola ja Virtanen kertovat, että Tuetussa keikkatyössä ollut valmentaja koki joustavuuden olleen myös hyvä keikkatyön työtehtävien suorittamisessa, sillä keikkatyöntekijälle oli laadittu työtehtävistä selkeät ohjeet ja työtehtävien etenemisjärjestys oli listattu. Listan järjestys ei kuitenkaan ollut ehdottoman sitova, vaan työtehtävät sai suorittaa haluamassaan järjestyksessä. (Karjalainen, Tuomola & Virtanen 2020, 36.)

Työpäivä kannattaa lopettaa tietoisesti. Jos mahdollista varaa siihen 10-15 minuuttia, jonka aikana pohdit mitä olet saanut aikaiseksi, erityisesti onnistumiset kannattaa huomata. Samalla voit suunnitella seuraavan työpäivän, ja varmistaa, että sille on aikansa ja paikkansa, eikä asioita tarvitse murehtia vapaa-ajalla. Työpäivän tietoisesta lopettamisesta kannattaa muodostaa tapa, ja kun mielikin sen oppii, niin se hetki todella lopettaa työpäivän. (Pennanen 2021; 297 – 298.)

Pennasen antamat opit pätevät myös tuettuun keikkatyöhön. Keikkatyöpäivän tietoinen lopettaminen, ajan antaminen palautteelle ja keskustelulle (esimerkiksi edellä mainittujen kysymysten mukaisesti) antavat ajan ja paikan työkeikasta kokemuksen jakamiselle ja jatkosuunnitelmien tekemiselle.

Seuraavissa kappaleissa esittelen myös mahdollisuuksia palautteen kysymiseen, ja mahdollisuuksiin käyttää menetelmiä tuetun työkeikan jälkeen työtehtävien arviointiin ja työssä onnistumiseen aiemmin mainitun Kykyviisari työ- ja toimintakyvyn itsearvioinnin lisäksi.

8.2 Toipumiskysely menetelmänä

Toipumiskysely on Suomen Klubitalojen käyttämästä Sales Forcesta löytyvä kyselylomake. Toipumiskyselyn kysymyksiä on hyödynnetty aiemmin jäsenkyselyssä. Rinkinen ja Sedergren kertovat omassa opinnäytetyössään ”Toipumisen arvioinnin kehittäminen Mielenterveyskuntoutujien Klubitaloilla” (2020) jäsenkyselystä, että siihen vastaaminen herätti jäseniä pohtimaan omaa, henkilökohtaista toipumistaan. Toipumista mittaava osio otettiin sellaisenaan käyttöön asiakastietojärjestelmä Sales Forcessa. Ajatuksena toipumiskyselyssä oli, että sitä käyttämällä jäsenet voivat seurata omaa toipumisen kokemustaan säännöllisesti ja kysymyksiin vastaaminen voisi myös motivoida pohtimaan aktiivisemmin omaa toipumisprosessiaan. (Rinkinen & Sedergren 2020, 55.) Suomen Klubitalot ry:n Sales Forcessa olevan toipumiskyselyn kysymykset löytyvät liitteestä 4.

Työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen osallistuneista kaksi osallistujaa kahdeksasta kertoi tehneensä toipumiskyselyä. Kysyttäessä miksi ei ole tehnyt, kolme osallistujaa kertoi, ettei koskaan ole nähnyt kyselyä, sekä kolme osallistujaa kertoi, ettei ole saanut kyselyn tekemiseen ohjeistusta, milloin ja kuinka usein toipumiskysely tulisi tehdä. Ensimmäisen kysymyksen kohdalla kaikki osallistujat kummastelivat kysymyksen asettelua, sillä sen koettiin olevan vertailtava aiempaan kokemukseen. Toivottu aikaväli ja käyttötarkoitus pohdituttivat kaikkia osallistujia. Toipumiskysely koettiin pintapuolisena, kevyenä toteuttaa, mutta myös aihekokonaisuudet koettiin vaikeasti hallittavaksi. Kysyttäessä olisiko osallistujia helpottanut vastata kysymyksiin, mikäli he olisivat saaneet kysymykset etukäteen, kaikki osallistujat totesivat, ettei kokeneet tarvitsevansa kysymyksiä etukäteen, sillä se voisi aiheuttaa jopa ylianalysointia omien vastausten kohdalla. Yksi osallistujista kommentoi myös tehneensä vastaavanlaisia kyselyitä aiemmin.

Kykyviisarista tutuksi tullutta yhteenvetoa ja seurannan mahdollisuutta kaivattiin myös toipumiskyselyyn osallistujien mukaan. Yhteenvedon koettaisiin helpottavan seurantaa ja omaa toipumisen havainnointia. Kysyttäessä toipumiskyselyn aikataulua, eli kuinka usein toipumiskysely tulisi toteuttaa, osallistujat vastasivat aikatauluksi uusien jäsenten kohdalla 1-3 kk Klubitalolla käymisen alkamisesta ja pidempään Klubitalolla käyvien jäsenten kohdalla toipumiskyselyn toistamista keskimäärin 4 – 6 kuukauden välein. Haastatteluissa tuli ilmi ajatus siitä, että toipuminen voi olla hidasta, ja liian usein kysyttynä se voi aiheuttaa painetta ja jopa huonontaa tilannetta.

8.3 Osallisuuskysely menetelmänä

Osallisuuden kokemusta voidaan mitata Sokra-koordinaatiohankkeen kehittämällä osallisuusindikaattorilla (Experiences of Social Inclusion Scale, ESIS). Osallisuusindikaattori on kymmenen väittämän kokonaisuus. Väittämät kartoittavat merkityksellisyyden kokemusta, omiin toimintamahdollisuuksiin uskomista sekä sosiaalista vuorovaikutusta. Ääripäissä ovat osattomuuden kokemusta ja toinen osallisuuden kokemusta. (THLd 2021.)

Osallisuusindikaattoria voi hyödyntää väestötutkimuksessa, seurantatietoa tuottavana mittarina, keskustelun ja ajattelun herättäjänä tai toiminnan arvioinnissa. Osallisuuskysely on tarjolla menetelmänä Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) TL 5-hankkeiden käytössä. Toimintalinjauksen 5 hankkeisiin kuuluu myös Puuttuva Pala – tuetun keikkatyön malli-hanke. Osallisuusindikaattorin pääkysymys on ”Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Merkitse jokaisen väittämän kohdalla se vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten omaa kokemustasi”. Osallisuusindikaattorin väittämät löytyvät kokonaisuudessaan Terveiden ja Hyvinvoinnin laitoksen sivulta ”Osallisuusindikaattori mittaa osallisuuden kokemusta” (THLd 2021; Sokra 2021.)

Osallisuusindikaattoria siis voidaan käyttää yksilöiden osallisuuden kokemuksen mittaamiseen, ja mittauskertoja ollessa enemmän kuin yksi, voidaan tarkastella vastaajien kokemuksen muu-
tosta. Jos tarkastellaan useiden henkilöiden vastauksia, voidaan vertailla eri ryhmien keskiarvoja. (THLd 2021.)

Valitsin osallisuusindikaattorin eli osallisuuskyselyn työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen sen vuoksi, että siinä oli selkeästi käytettävissä aloitus- ja seurantakyselyt. Myös työvalmennusprosessin aikaväli toteutui riittävän laajasti. Aloituskyselyt teetettiin kaikille osallistujille helmikuun aikana ja seurantakyselyt huhtikuun kahden ensimmäisen viikon aikana vuoden 2021 keväällä. Osallisuuskyselyjen välillä oli siis henkilöstä riippuen noin puolestatoista kuukaudesta kahteen kuukauteen. Osallisuuskyselyn muita tuloksia työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä käsitellään myös luvuissa 5.1. työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen osallistujien profiili (ikäjakauma), 6.4. sosiaaliturvatietous (työssäolo ja talous) sekä 9 työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen arviointi (aloituskysely: odotukset toiminnalle ja seurantakysely: kokemukset toiminnasta).

SOKRAn osallisuusindikaattorin eli osallisuuskyselyn aloituskyselyssä työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen osallistajat kertoivat kokemuksistaan. Terveiden ja hyvinvoinnin lai-

tos THL kertoo osallisuusindikaattorista, että se on validioitu tähän muotoon eli näitä kysymyksiä ei saa muuttaa, ja erimuotoisilla kysymyspattereistoilla saatuja tuloksia ei voida suoraan vertailla. (THL 2021d.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL on määritellyt osallisuusindikaattorin käytöstä siten, että

”Osallisuusindikaattoria tulee käyttää sanatarkasti juuri tässä esitettyssä muodossa. Osallisuusindikaattorin pääkysymystä, ohjaavaa lausetta, vastausvaihtoehtoja, väittämiä tai niiden järjestystä ei saa millään tavalla muuttaa tai muunnella, eikä jättää pois.” (THL 2021d.)

Sanatarkasti aloituskyselystä työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen osallistujien vastaukset käsitellen luettelomaisesti. Osallisuuskyselyn aloituskysely: kuinka osallinen olet? Osallisuusindikaattorin kysymykset ovat kyselylomakkeen kysymys numero kolme (3). ”Olemme kiinnostuneita kokemuksistasi yleensä osallisuuteen liittyen. Valitse missä määrin olet väittämien kanssa samaa tai eri mieltä.” (Mallilomake: osallisuuskysely 2020.)

Tunnen, että päivittäiset tekemiseni ovat merkityksellisiä. Eri mieltä kaksi (2) osallistujaa, samaa mieltä viisi (5) osallistujaa ja täysin samaa mieltä yksi (1) osallistuja. Täysin eri mieltä tai ei samaa eikä eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Saan myönteistä palautetta tekemisistäni. Täysin eri mieltä yksi (1) osallistuja, samaa mieltä kuusi (6) osallistujaa ja täysin samaa mieltä yksi (1) osallistuja. Eri mieltä tai ei samaa eikä eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Kuulun itselle tärkeään ryhmään tai yhteisöön. Ei samaa eikä eri mieltä kaksi (2) osallistujaa, samaa mieltä viisi (5) osallistujaa ja täysin samaa mieltä yksi (1) osallistuja. Täysin eri mieltä tai eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Olen tarpeellinen muille ihmisille. Ei samaa eikä eri mieltä kaksi (2) osallistujaa, samaa mieltä neljä (4) osallistujaa ja täysin samaa mieltä kaksi (2) osallistujaa. Täysin eri mieltä ja eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Pystyn vaikuttamaan oman elämäni kulkuun. Täysin eri mieltä yksi (1) osallistuja, ei samaa eikä eri mieltä yksi (1) osallistuja, samaa mieltä neljä (4) osallistujaa ja täysin samaa mieltä kaksi (2) osallistujaa. Eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Tunnen, että elämälläni on tarkoitus. Täysin eri mieltä oli yksi (1) osallistuja, ei samaa eikä eri mieltä yksi (1) osallistuja, samaa mieltä oli viisi (5) osallistujaa ja täysin samaa mieltä oli yksi (1) osallistuja. Eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Pystyn tavoittelemaan minulle tärkeitä asioita. Eri mieltä oli yksi (1) osallistuja, ei samaa eikä eri mieltä yksi (1) osallistuja ja samaa mieltä kuusi (6) osallistujaa. Täysin eri mieltä tai täysin samaa mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Saan itse apua silloin, kun sitä todella tarvitsen. Täysin eri mieltä yksi (1) osallistuja, samaa mieltä viisi (5) osallistujaa ja täysin samaa mieltä kaksi (2) osallistujaa. Eri mieltä tai ei eri eikä samaa mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Koen, että minuun luotetaan. Samaa mieltä oli viisi (5) osallistujaa ja täysin samaa mieltä kolme (3) osallistujaa. Täysin eri mieltä, eri mieltä ja ei samaa eikä eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Pystyn vaikuttamaan joihinkin elinympäristöni asioihin. Ei samaa eikä eri mieltä yksi (1) osallistuja, samaa mieltä neljä (4) osallistujaa ja täysin samaa mieltä kolme (3) osallistujaa. Täysin eri mieltä tai eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.



Kaavio 1. Aloituskysely osallisuuskyselyn osallisuusindikaattori työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä. Kokemukset yleisesti osallisuudesta.

Sanatarkasti seurantakyselystä työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen osallistujien vastaukset käsittelen luettelomaisesti. Osallisuuskyselyn aloituskysely: kuinka osallinen olet? Osallisuusindikaattorin kysymykset ovat kyselylomakkeen kysymys numero kolme (3). ”Olemme kiinnostuneita kokemuksistasi yleensä osallisuuteen liittyen. Valitse missä määrin olet väittämien kanssa samaa tai eri mieltä.” (Mallilomake: osallisuuskysely 2020.)

Tunnen, että päivittäiset tekemiseni ovat merkityksellisiä. Eri mieltä yksi (1) osallistuja, ei samaa eikä eri mieltä kaksi (2) osallistujaa, samaa mieltä kolme (3) osallistujaa ja täysin samaa mieltä kaksi (2) osallistuja. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Saan myönteistä palautetta tekemisistäni. Ei samaa eikä eri mieltä yksi (1) osallistuja, samaa mieltä viisi (5) osallistujaa ja täysin samaa mieltä kaksi (2) osallistujaa. Täysin eri mieltä tai eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Kuulun itselle tärkeään ryhmään tai yhteisöön. Samaa mieltä viisi (5) osallistujaa ja täysin samaa mieltä kolme (3) osallistujaa. Täysin eri mieltä, eri mieltä tai ei samaa eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Olen tarpeellinen muille ihmisille. Samaa mieltä viisi (5) osallistujaa ja täysin samaa mieltä kolme (3) osallistujaa. Täysin eri mieltä, eri mieltä tai ei samaa eikä eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Pystyn vaikuttamaan oman elämäni kulkuun. Ei samaa eikä eri mieltä kaksi (2) osallistujaa, samaa mieltä neljä (4) osallistujaa ja täysin samaa mieltä kaksi (2) osallistujaa. Täysin eri mieltä tai eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

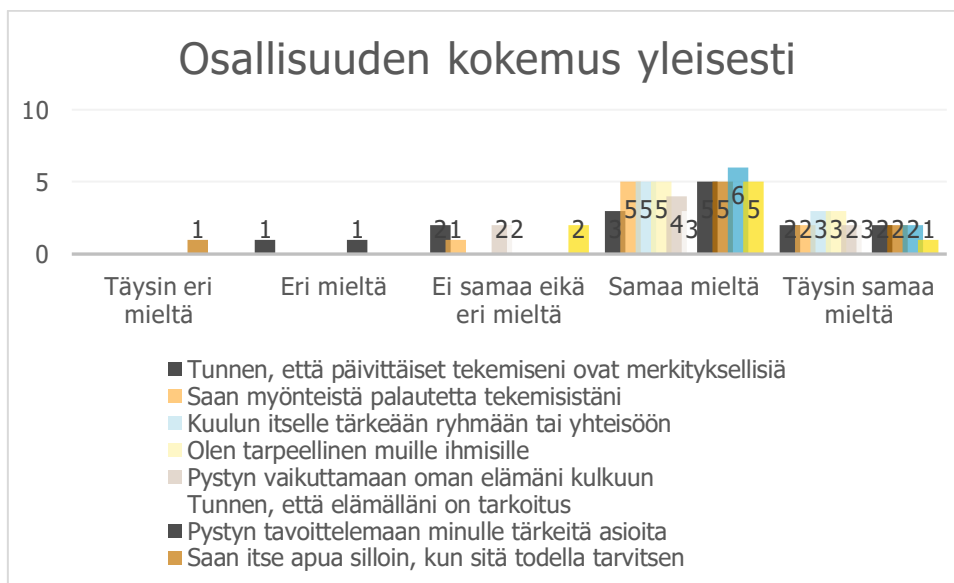
Tunnen, että elämälläni on tarkoitus. Ei samaa eikä eri mieltä kaksi (2) osallistujaa, samaa mieltä oli kolme (3) osallistujaa ja täysin samaa mieltä oli kolme (3) osallistujaa. Eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Pystyn tavoittelemaan minulle tärkeitä asioita. Eri mieltä oli yksi (1) osallistuja, samaa mieltä viisi (5) osallistujaa ja täysin samaa mieltä kaksi (2) osallistujaa. Täysin eri mieltä tai ei samaa eikä eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Saan itse apua silloin, kun sitä todella tarvitsen. Täysin eri mieltä yksi (1) osallistuja, samaa mieltä viisi (5) osallistujaa ja täysin samaa mieltä kaksi (2) osallistujaa. Eri mieltä tai ei eri eikä samaa mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Koen, että minuun luotetaan. Samaa mieltä oli kuusi (6) osallistujaa ja täysin samaa mieltä kaksi (2) osallistujaa. Täysin eri mieltä, eri mieltä ja ei samaa eikä eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.

Pystyn vaikuttamaan joihinkin elinympäristöni asioihin. Ei samaa eikä eri mieltä kaksi (2) osallistujaa, samaa mieltä viisi (5) osallistujaa ja täysin samaa mieltä yksi (1) osallistuja. Täysin eri mieltä tai eri mieltä ei ollut kukaan osallistujista.



Kaavio 2. Seurantakysely osallisuuskyselyn osallisuusindikaattori työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä. Kokemukset yleisesti osallisuudesta.

Yleisesti osallisuuden kokemus aloitusvaiheessa oli pääosin osallistujilla samaa mieltä tai erittäin samaa mieltä. Eniten eri mieltä osallistujat olivat väitteestä tunnen, että päivittäiset tekemiseni ovat merkityksellisiä aloituskyselyssä. Seurantakyselyssä enää yksi osallistuja koki, ettei päivittäiset tekemiset olleet merkityksellisiä. Ei eri eikä samaa mieltä oli tasaisesti sekä aloituskyselyssä että seurantakyselyssä. Aloituskyselyssä kysymyksiin ”kuulun itselle tärkeään ryhmään tai yhteisöön” ja ”olen tarpeellinen muille” osallistujat vastasivat ei samaa eikä eri mieltä. Kaksi henkilö kumpaakin kysymykseen. Seurantakyselyssä kysymykset: ”tunnen, että päivittäiset tekemisenä ovat merkityksellisiä”, ”pystyn vaikuttamaan oman elämäni kulkuun”, ”tunnen, että elämälläni on tarkoitus” ja ”pystyn vaikuttamaan joihinkin elinympäristöni asioihin”. Seurantakyselyssä kaikkiin näihin kysymyksiin vastasi kaksi osallistujaa. Tulkitta voisi,

että ainakin päivittäisten tekemisten merkityksellisyys oli neutraalilla tasolla seurantakyselyn jälkeen.

Osallisuusindikaattorin pisteityksen mukaisesti keskiarvo aloituskyselyssä oli 71,9 prosenttia ja seurantakyselyssä 77,2 prosenttia. Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen aikana osallistujien yhteislaskettu osallisuuden kokemus siis nousi 5,3 prosenttia.

8.4 Työtaitokortit menetelmänä

Työtaitokortit on Puuttuva Pala-tuetun keikkatyön malli-hankkeen tuottamat kortit. Työtaitokortit perustuvat AWC-FI-havainnointimenetelmään ja ne on toteutettu yhdessä Ideogrammi-työyhteisön kanssa, jonka toiminnan ydin on tukea ihmisten välistä kommunikaatiota ja vuorovaikutusta. AWC-FI on ympäristöön ja toimintaan sidottu menetelmä, jossa tutkitaan toimintaa autenttisessa ympäristössä. Kyseessä on työtehtävän analyysin karkea menetelmä, jolla saadaan selville, korostuuko työtehtävissä motoriset taidot, prosessuaaliset taidot tai viestintä- ja vuorovaikutustaidot. Voi valita itselleen sopivia työtehtäviä ja tunnistaa missä omat vahvuudet ovat sekä millaisissa tehtävissä pääsisi haastamaan omaa toimijuuttaan. Voisiko esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa harjoitella turvallisesti. Tähän ajatukseen kiteytyy myös Ilmarisen työkykyriskien ennakointi ja tutkimuksen erikoislääkäri Kari-Pekka Martimon (2021) ajatus täsmätyökyvystä: tarvittaessa työtä sopeutetaan työntekijän edellytyksiin, jotta työntekijöiden työ- ja toimintakykyä voidaan ylläpitää ja edistää. ”Kenestäkään ei ole kaikkeen työhön, mutta kaikista on johonkin työhön!” (Nyman 2021; Halonen & Pihlava 2020; IPS-malli 2021.)

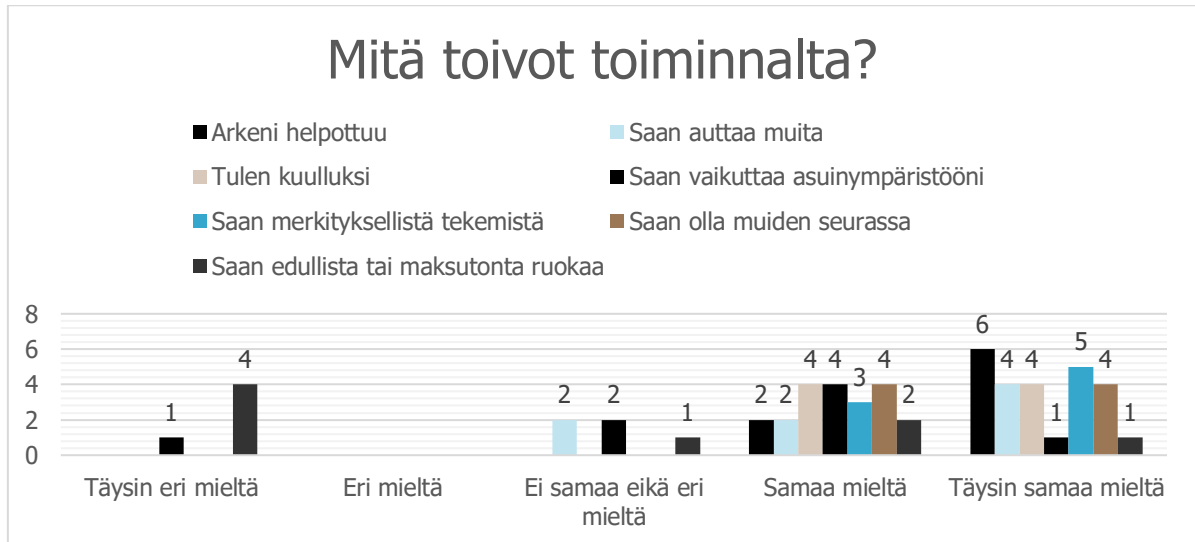
Vaikka Työtaitokortit ja AWC-FI työtaitojen arviointimenetelmä ovat keskeisiä elementtejä työvalmennusprosessissa, en niitä käsittele tässä opinnäytetyössä. Aiheesta tehdään työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen aikaan Metropolian ammattikorkeakoulun YAMK-opinnäytetyö, jonka olisi tarkoitus valmistua syksyn 2021 aikana. Osa työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen osallistuneista osallistui myös Työtaitokorttityöpajaan (**teema 5**) prosessin aikana.

9 TYÖVALMENNUSPROSESSIN YHTEISKEHITTÄMISEN ARVIOINTI

Osallisuuskyselyn odotukset toiminnalta, jota tässä tutkimuksessa kohdennettiin työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen sekä seurantakyselyn tulokset toiminnan toteutumisesta. Lisäksi käsittelen tässä kappaleessa muuta työvalmennusprosessiin osallistujien antamaa palautetta.

Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen alkuvaiheessa teemahaastattelun yhteydessä teimme osallisuuskyselyn kaikkien osallistujien kanssa. Osallisuuskyselyssä kysyttiin toiveita toimintaan liittyen. Rajasimme tässä toiminnan koskemaan työvalmennusprosessin yhteiskehittämistä ja siihen liittyviä toimintoja. SOKRAn mukaan osallisuusindikaattoria tulisi käyttää sähköisesti tai paperiversiona, mutta ei haastatellen. Päädyin kuitenkin tekemään kysymykset haastattelun yhteydessä, sillä samalla osallistujien kanssa saimme keskustella kysymyksistä. Eettisyys kappaleessa palaan tarkemmin menetelmiin ja mahdollisiin virheellisyyksiin.

Osallisuuskyselyn aloituskyselyn mukaisesti arjen helpottumisesta toiminnan myötä oli samaa mieltä kaksi (2) osallistujaa ja kuusi (6) osallistujaa oli täysin samaa mieltä. Muiden auttamisesta toiminnan myötä kaksi (2) osallistujaa oli ei samaa eikä eri mieltä, kaksi (2) osallistujaa samaa mieltä ja neljä (4) osallistujaa täysin samaa mieltä. Kuulluksi tulemista toiminassa olivat neljä (4) osallistujaa samaa mieltä ja neljä (4) osallistujaa täysin samaa mieltä. Asuinympäristöön vaikuttamista toiminassa osallistujista yksi (1) oli täysin eri mieltä, kaksi (2) osallistujaa oli ei samaa eikä eri mieltä, neljä (4) osallistujaa oli samaa mieltä ja yksi (1) osallistuja oli täysin samaa mieltä. Merkityksellistä tekemistä toiminassa toivoi kolme (3) osallistujaa, jotka olivat samaa mieltä ja viisi (5) osallistujaa, jotka olivat täysin samaa mieltä toiveen kanssa. Muiden seurassa olemista toiminnan kautta toivoivat kaikki osallistujat, joista neljä (4) oli samaa mieltä ja neljä (4) täysin samaa mieltä. Maksutonta tai edullista ruokaa toivoi kolme henkilöä, joista kaksi (2) ollen samaa mieltä ja yksi (1) täysin samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä maksuttoman tai edullisen ruoan toiveesta oli yksi (1) henkilö ja täysin eri mieltä neljä (4) osallistujaa.



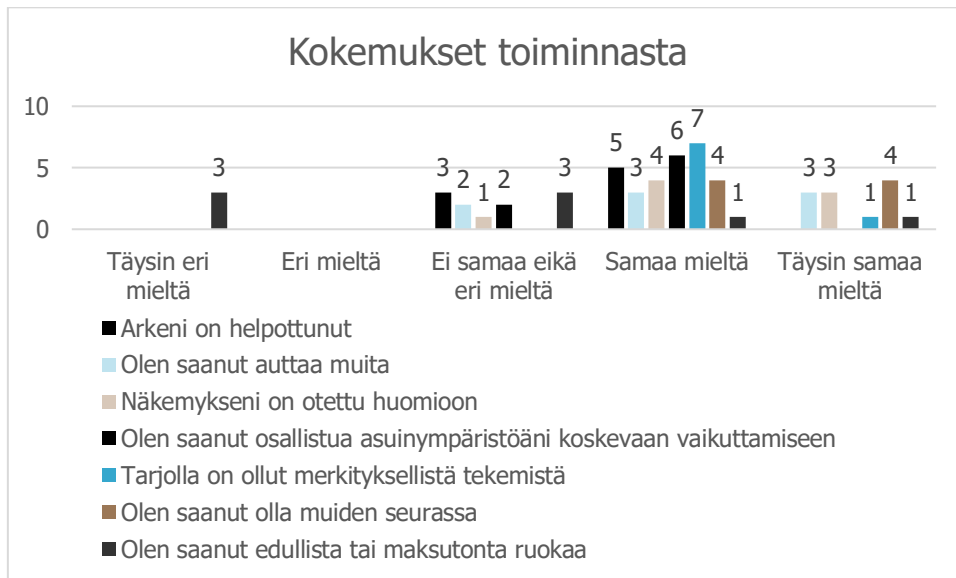
Kaavio 3. Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä osallisuuskyselyn aloituskysely, tulokset

Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen seurantakyselyssä kysyttiin toimintaan osallistumisesta kokemuksia. Kokemukset toiminnasta jakautuivat osallistujien kesken seuraavasti. Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen kautta osallistujista kolme (3) osallistujaa ei ollut samaa eikä eri mieltä arkensa helpottumisen kokemuksesta ja viisi (5) osallistujista koki olevansa samaa mieltä.

Muiden auttamisen kokemuksesta oli kaksi (2) osallistujaa ei samaa eikä eri mieltä, kolme (3) osallistujaa samaa mieltä ja kolme (3) osallistujaa täysin samaa mieltä. Näkemyksieni huomioon ottamisen kokemuksesta yksi (1) osallistuja oli ei samaa eikä eri mieltä, neljä (4) osallistujaa oli samaa mieltä ja kolme (3) osallistujaa täysin samaa mieltä. Olen saanut osallistua asuinympäristööni koskevaan vaikuttamiseen oli kaksi (2) osallistujaa ei samaa eikä eri mieltä ja kuusi (6) osallistujaa samaa mieltä.

Tarjolla on ollut merkityksellistä tekemistä kokemuksesta seitsemän (7) osallistujaa oli samaa mieltä ja yksi (1) oli täysin samaa mieltä. Olen saanut olla muiden seurassa kokemuksesta samaa mieltä oli neljä (4) henkilöä ja neljä (4) henkilö täysin samaa mieltä. Edullista tai maksutonta ruokaa kokemuksen antoi kolme (3) osallistujaa täysin eri mieltä, kolme (3) osallistujaa ei samaa eikä eri mieltä. Yksi osallistujista oli samaa mieltä ja yksi täysin samaa mieltä.

Viimeinen kysymys on hämäävä, sillä maksutonta tai edullista ruokailua ei ollut mahdollisuutta saada työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä, mutta Henri Alénin kampanjan kautta osallistujille pääkaupunkiseudulla tuli mahdollisuus saada maksuton lounas. Tempauskesta uutisoi muun muassa MTV 1.3.2021 otsikolla “Henri Alén kokkaa 1000 annosta vähävaraisille” (MTV 2021.)



Kaavio 4. Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä osallisuuskyselyn seurantakysely, tulokset.

Osallisuuskyselyn seurantakyselyssä oli myös ylimääräinen kysymys, jossa kysyttiin toiminnan sisällöstä “onko toiminta ollut?” kysymyksellä. Vastausvaihtoehdot olivat henkilökunnan suunnittelemaa ja ohjaamaa, henkilökunnan ja osallistujien yhdessä suunnittelemaa ja ohjaamaa vai osallistujien suunnittelemaa ja ohjaajaa. Puolet osallistujista, eli neljä (4) osallistujaa arvioivat toiminnan olleen henkilökunnan suunnittelemaa ja toteuttamaa ja neljä (4) osallistujaa arvioivat toiminnan olleen henkilökunnan ja osallistujien suunnittelemaa ja ohjaamaa.

Kysyttäessä hyödyllisimmäksi koettu osio työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä oli teema 1 eli Kohti Keikkatyötä-työkirja, Kykyviisari työ- ja toimintakyvyn arviointi sekä alkukartoitus. Hyödyllisimmät osa-alueet olivat tasaisesti kärjessä, joten ensimmäisen ja toisten teemojen välillä ei suurta eroa ollut. Toiseksi hyödyllisimmäksi nousivat sosiaaliturvatietous, työhyvinvointi, työturvallisuus, yhteisön tuki ja Klubitalolla treenaaminen sekä työohjeet. Kommentteja kysymykseen tuli kahdelta osallistujalta:

"Aloin miettimään omia vahvuuksia ja osaamistani"
 "Käsiteltiin käytäntöä ja sai ideoita omaan työhön"

Kysyttäessä kaivattiinko johonkin osa-alueeseen lisätietoa tai olisiko työvalmennusprosessiin kaivattu jotain lisää, kerrottiin kaipaavan lisää tietoa Muuttuvasta työelämästä ja työha-
 kumahdollisuuksista.

olisimme toivoneet selkeämpää erottelua (+/-) mitä tulee ottaa huomioon jos harkitsee esim kevytyrittäjyyttä tai toimeksiantoa työnantajan kanssa

Kysyttäessä saavutettiin tavoitteet eli löydettiin ratkaisuja yhteiskehittämisessä tutkimusongelmaan eli tuetun (keikka)työn estäviä ja estäviä tekijöitä. Kaikki osallistujat vastasivat kysymykseen kyllä. Yksi vastaajista kommentoi

sain motivaatiota alkaa tehdä keikkatyötä. Omalla kohdallani siis tavoite täyttyi

Jatkotoiveita oli jataka työvalmennuksen yhteiskehittämistä esimerkiksi teemaluennoilla, ja pienellä palasilla jäsenten ja työvalmennuksen kesken. Toivottiin kehittämispäivää tai kehittämistuokioita jatkossakin.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Keikkatyötä edistäviä asioita työvalmennusprosessissa havaittiin seuraavanlaisesti. Mahdollisuuden tarjoaminen työhön tuen ja valmennuksen merkeissä on tärkein edistävä tekijä. Keskeisesti työhön haluavalla tulisi olla selvillä omat taidot, osaaminen ja vahvuudet. Joissan tilanteissa niitä voi joutua hieman kaivelemaan. Merkittävä edistävä tekijä on tiedostaminen sen suhteen, että keikkatyön tekeminen on myös oman osaamisen lisäämistä. Yhteisön tuki, treenaamisen mahdollisuus Klubitaloympäristössä, Kykyviisarin kaltaiset omaa toipumista mittaavat mittarit helpottavat oman tilanteen tutkimista. Motivaatio ja työn merkityksellisyyden kokeminen myös edistää keikkatyön tekemistä. Osallisuuden kokemus, pystyvyyden tunne sekä uuden oppiminen edistävät toipujan integroitumista yhteiskunnan. Moni kokeekin saavansa yhteiskunnalta tukea ja haluavansa antaa takaisin yhteiskunnalle jotain työpanoksellaan. Vapaaehtoistyö on merkittävä reitti tehdä hyvää, saada kokemusta ja se edistää myös keikkatyöhön lähtemistä.

Keikkatyötä estäviä asioita sosiaaliturvan monimutkaisuus ja ennakkoinnin mahdottomuus. Työhön lähtijän pitäisi tietää etukäteen tarkkaan palkkatulot varmistaakseen ettei tule takaisinperintöjä. Keikkatyötä voi edistää oma vointi, jos ei jaksakaan (aina) tehdä töitä. Se estää näkemästä omia kykyjä ja osaamisia. Stigmatisointi ja ulkopuolisuuden tunne työyhteisöissä, jos työyhteisöä ei ole valmennettu ottamaan keikkatyöläinen vastaan. Työyhteisö voi viestiä, että keikkalainen vei muiden työt, vaikka asia ei näin olisi. Aiemmat huonot kokemukset voivat lisätä jännitystä ja pelkoja sekä tunnetta arvostuksen puutteesta. Epäselvät tai virheelliset työohjeet tai keikkatyön tekijää tukematon tuki ja valmennus voivat myös estää työn tekemistä. Tietoisuuden puute keikkatyömahdollisuuksista voi estää työhön hakeutumista. Henkilön vajaat työtaidot ja osaaminen kyseisestä työstä voivat estää työhön valinnan sekä fyysinen kunto ja jaksaminen voivat työn teossa muodostua esteeksi. Riittämätön tukiverkko ja aiempi väsyminen työssä voivat estää työhön hakeutumista ja digitaalisen osaamisen puute esimerkiksi ymmärrystä työnvälitysalustan, toimeksiantosopimuksen tai kevyttä kiemuroissa. Keikkatyömahdollisuuksien puute on itsessään estävä tekijä.

Työvalmentajan työnkuva, yksilövalmennuksen ja etävalmennuksen menetelmät ovat aiheita, jotka nousivat työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä jatkokehityskohteiksi. Niitä voisi tutkia jonkun toisen tutkimuksellisen kehittämistyön yhteydessä tai mahdollisesti vielä

Puuttuva Pala – tuetun keikkatyön malli-hankkeen hankeaikana. Näiden asioiden yhteiskehittäminen voisi tuoda lisätietoa keikkatyötä edistävästä tekijöistä.

Tavoitesuunnitelma työpajat oli asia, jota toivottiin työvalmennusprosessin aikana. Työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen jälkeen Suomen Klubitalot järjesti Klubitaloille työpajan aiheesta, jossa pohdittiin myös tavoitesuunnitelman nimeä. Työpajoihin osallistumisen jälkeen olisi hyvä tehdä ESKOT ry:n taloille yhteinen koonti työpajasta sekä päätös tavoitesuunnitelman oheisista työkaluista, kuten Mielenterveyden kädestä, toipumiskyselystä tai Kykyviisari työ- ja toimintakyvyn itsearvioinnista. Tavoitesuunnitelman aikataulutuksen talon arkeen sopivaksi sekä sen rakenne ja kirjaaminen olisi tärkeää, jotta kaikki taloilla olevat yhteisön jäsenet sitoutuisivat tekemiseen. Tavoitesuunnitelman tulisi myös olla jäsenelle hyödyllisempi kuin nykyinen Sales Forcen tilastointipohja.

Keikkatyö-ryhmä ja Kykyviisari tai ohjattu Kohti Keikkatyö-työkirjan tekeminen sekä sen jälkeen tavoitesuunnitelma voisi olla hyvä lähtökohta tuettuihin työkeikkoihin ”rekrypankille”. Rekrypankin ajatuksena olisi kerätä toipumisessaan siinä vaiheessa olevia henkilöitä, että työt ovat ajankohtaisia. Heitä voisi valmistaa työkeikkoihin, jotta nopeassa tilanteessa olisi tarjolla keikkalaisia, joiden kanssa olisi selvitetty keikkailuun liittyviä asioita kuten sosiaalietuuksien tilanne ja vaikutukset palkkatuloista. Lisäksi vahvuudet, osaamiset sekä tekniset tiedot ja taidot. Henkilöiden kanssa olisi myös treenattu mahdollisia jännittäviä tilanteita ja vuorovaikutustaitoja.

Sosiaaliturvatietouden keskeisimmäksi haasteeksi osoittautui muuallakin tunnustettu etuusjärjestelmän sekavuus, ja jokaisen henkilökohtaisen tilanteen vaikuttavuus. Estäväksi tekijäksi keikkatyöhön koettiin myös eläkkeensaajan asumistuki. Velkojen ja ulosottojen vaikutus etuisuuksiin ja tukiin suhteessa palkkatyön tekemiseen koettiin aiheeksi, josta kaivataan lisätietoa. Mahdollisesti luento tästä aiheesta ESKOT ry:n Klubitaloille olisi tarpeellinen.

Kyselyjen yhteydessä työvalmennusprosessin osallistujat pohtivat vuosittaisia jäsenkyselyitä ja niiden tärkeyttä. Kyselyt koettiin tärkeiksi ja toiminnan kehittämisen kannalta olennaisiksi. Pohdittiin kuitenkin jäsenkyselyjen ja jäsentä hyödyttävien kyselyjen eroa. Molempia kaivattiin, mutta olisi tärkeää aikatauluttaa kyselyt Klubitalon vuoteen siten, että niitä olisi tasaisin väliajoin eivätkä ne rasittaisi jäsenistöä liikaa. Yhtenäinen aikataulutus mahdollistaisi esimerkiksi tempausten järjestämisen ”tavoitesuunnitelma” tai ”Kykyviisariviikkojen” muodossa.

Työohjeiden kohdalla työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen osallistajat pohtivat jatkokehityskohteita erityisesti työohjevideoille. Videoihin toivottiin saavutettavuusasioita tekstitysten, nostojen ja työvaiheiden numeroinnin osalta sekä jatkovideoita esimerkiksi työnvälitysalustan asentamiseen älypuhelimeen ja sen käyttöön. Puuttuva Pala – tuetun keikkatyön malli-hankkeen aikana näitä ehtisi vielä toteuttaa.

Yhteisön tuki tavoitteiden saavuttamiseen koettiin tärkeäksi läpi Klubitalon arjen ja työvalmennuksen. Jäsenen tavoitteiden tullessa selkeiksi ja mitattaviksi, on tukeminen niiden toteuttamisessa myös helpompaa. Tavoitteita ja niihin sitoutumista kaivataan myös vapaaehtoistyöhön verrattavissa olevaan Klubitalon arkeen.

Työelämän megatrendit tulevat muuttamaan työikäisten hyvinvointia ja työkyvyn perustaa. Haasteisiin vaikuttaa viisi muutossuuntaa, jotka ovat ylitsepursuavuus, ennakoimattomuus, sidoksisuus, vaihtelevuus ja päivittämisen tarve. Ne merkitsevät muutospaineita paitsi työorganisaatioille ja työn välittäjäorganisaatioille (keikkatyöt), niin myös työterveyshuollolle. (Hyvä työ 2021.)

Klubitalo CV nostettiin esille keskusteluissa, johon voisi kirjata Klubitalolla tapahtuvan osaamisen kirjaamista muun muassa nyt työvalmennuksen yhteiskehittämisen yhteydessä aktiivisesti käytettyjä digitaalisia välineitä. Työkokemuksen puuttuessa myös Klubitalolla on hyvä tunnistaa ja mahdollisuus saada todistus osaamisesta / työtehtävien hallinnasta on tärkeää kertoa jäsenistölle.

Ajattelu- ja toimintatapojen muutos näkyy elämän ylikuumentumisena, jos elämään haalitaan lisää sisältöjä. Tarvitaan ennaltaehkäisevää priorisointia. Globaalit uhat ovat ennakoimattomia ja se merkitsee muutosvalmiuden tarvetta ja psykologisen turvallisuuden tarpeen lisääntymistä työelämässä. Työhön sisältyy erilaisia verkostoja, jotka muodostavat sidoksia, ja se vaikuttaa siihen millaisia toimintamalleja työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen osalta sovelletaan. Työurat etsivät uusia muotoja ja moninaistuvat. Työelämän vaihtuvat tarpeet edellyttävät joustavaa osaamista ja työllistymiskykyä. Työelämän muutos, joka on jatkuvaa, tuo tarpeen päivittää osaamistaan. Uuden oppimiseen tarvitaan joustavia tukirakenteita ja toimintamalleja, jotta päivittämisen tarve ei johtaisi työttömyyteen tai synnyttäisi psyykkistä kuormaa. (Hyvä työ 2021.)

Työelämä tulee olemaan murroksessa jatkossakin, ja eräänlaisen edelläkävijänä etätyöskentelyssä Klubitalot tarvitsevat muuntautumiskykyä myös tulevaisuudessa. On tärkeää keskittää

Klubitalon työ niihin asioihin, jotka hyödyttävät erityisesti talojen jäseniä eli heitä, joille yhteisön tuki on erityisen tärkeä.

2030-luvun alussa työn priorisointi ja karsiminen tulevat olemaan elämän mielekkyyden kannalta olennaisia kysymyksiä. (Hyvätyö.fi 2021).

Toimialalle tällä opinnäytetyöllä on merkitystä siten, että opinnäytetyössä ilmaistaan ajankohdaisia osatyökykyisyyteen ja täsmätyökykyisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Sekä edistäviä että estäviä. Ymmärrys työn murroksesta ja kohderyhmän tuntemista edesauttaa järjestökentällä toimivia henkilöitä. Koronapandemian ja digiosallisuuden tuomat asiat ovat uusia ja tutkimattomia, joten näkökulmaa näihin on tutkittu tässä työvalmennusprosessin yhteiskehittämisessä. Hanketyö ja yhteiskehittäminen ovat merkittäviä toiminnan muotoja nykypäivän järjestöissä. Järjestöjen toiminta on rahoitusten varassa ja kriteerien tiukentuessa yhä useamman järjestön on perusteltava entistä tarkemmin toimintansa merkityksellisyyttä sekä pyrittävä mittaamaan sitä. Toipumisorientaation mukainen Klubitalomallin toimintatapa tukee myös kokemusasiantuntijuutta, jota Klubitalolla kävijät edustavat. Kokemusasiantuntijuus Suomessa on pitkälti keikkatyötä tai hanketyötä.

Tätä opinnäytetyötä voi käyttää työvalmennuksen mallina ja se on osa Tuetun keikkatyön mallia, joka julkaistaan syksyllä 2021.

Tilaaajan kommentit, Puuttuva Pala-hankkeesta:

Heidi Kokkosen opinnäytetyö ”*Työvalmennusprosessin yhteiskehittäminen ja tuetun keikkatyön käyttöönotto*” on Puuttuva Pala - Tuetun keikkatyön malli -hankkeelle tärkeä monella tavalla ja kohdentui hankkeen tulosten juurruttamiseen. Ilman Kokkosen fasilitoimaa prosessia ei työvalmentajat ja jäsenet olisi niin paljon pystyneet yhdessä miettimään mitä tällainen tuettu keikkatyö voisi toimia klubitalolla ja millaista tekemistä se käytännössä keneltäkin vaatisi. Oli Kokkosen idea, että hankkeen asiantuntijat vierailevat ja alustavat Tuetun keikkatyön mallin eri vaiheista ja teemoista, jonka jälkeen ryhmä jatkoi teeman pohtimista ja luottamuksellista keskustelua Kokkosen ohjaamana. Tämän lisäksi Kokkonen on haastatellut osallistujia ja koonnut yhteen nämä palautteet ja näkökulmat. Kokkosella on erityinen taito tasapuolisen, kunnioittavan ja positiivisen ilmapiirin luomiseen, jolloin avoin keskustelu on mahdollista. Ja tämä hänellä onnistui erittäin hyvin näissä virtuaalisissa tapaamisissa. Kokkosen opinnäytetyö on arvokas myös hankkeen päätösvaiheessa, jolloin kokoamme verkkojulkaisuun Tuetun keikkatyön mallin ohjeet ja työkalut. Kiitos Heidi arvokkaasta työstäsi!

Ulla Vehkaperä, projektipäällikkö, Puuttuva Pala - Tuetun keikkatyön malli -hanke (ESR).

11 EETTISYYS

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry on koonnut ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta kuuluu tutkijalle itselleen, mutta myös korkeakoululle. Opinnäytetyötä tehdessä on oltava rehellinen, huolellinen ja avoin sekä kunnoitettava muiden tutkijoiden työtä. Tutkimus toteutetaan suunnitelman mukaisesti Eettisistä suosituksista löytyvän opiskelijan muistilistalle on koottu asiat, jotka ovat tärkeitä muistaa opinnäytetyöprosessissa. Käytän tätä listausta pohjana eettiseen pohdintaan tämän tutkimuksellisen kehittämistyön kohdalla. (ARENE 2020.)

Tutkimuksellisen kehittämistyön tekemiseen minulla ei ole esteellisyyttä, vaikka työskentelen ESKOT ry:llä. Työskentelen hanketyössä, joka eroaa merkittävästi arkisesta työvalmennuksesta, jota tutkin tässä opinnäytetyössä. Opinnäytetyöni aiheeseen olen perehtynyt pian kahden vuoden ajan hanketyössä ja opinnäytetyön aihe on lähtenyt työelämän tarpeista. Resurssit on huomioitu, olen saanut hyödyntää työni kautta kontakteja ja välineitä työn tekemiseen. Loppuvaiheessa kirjalliseen tuottamiseen olen myös käyttänyt aikaa jäämällä lomalle palkkatyöstäni.

Tutkimuseettisiin ohjeistuksiin olen tutustunut ennen opinnäytetyön alkua. Olen hakenut ja saanut tutkimusluvan ESKOT ry:n kehitysjohtaja Sami Ylitalolta sekä jakanut tiedoksi opinnäytetyön aikataulun ja opinnäytetyösuunnitelman ESKOT ry:n Klubitalojen johtajille, ja näin varmistanut henkilöstön mahdollisuuden käyttää työaika työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen. Olen tutustunut tietosuojaan liittyviin periaatteisiin ja pyytänyt suostumuksen kaikilta työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen osallistuneilta sekä erikseen haastatetuilta henkilöiltä. Jokaisen haastattelutilanteen kohdalla olen erikseen maininnut mainitaanko haastateltavan nimi tai ammattiasema.

Tutkimuslupaan merkitsin tiedon, että työvalmennusprosessiin osallistuneet työvalmentajat ja jäsenet eivät tule mainituksi opinnäytetyöraportissa siten, että heidän asuinpaikkakuntansa tai asemansa selviäisi. Asia on mainittu erikseen aihepiirin sensitiivisyyden vuoksi, ja siitä oli myös erityishuomio tehty tutkimuslupaa myönnettäessä. Tarvittavat sopimukset on tehty ja aineisto on Puuttuva Pala-tuetun keikkatyön mallin käytössä opinnäytetyön julkaisun jälkeen, tämän opinnäytetyön ollessa yksi tuetun keikkatyön mallin julkaisuista. Haastatteluaineistot ja kyselyiden tulokset hävitetään asianmukaisesti osallistujille kerrotun määräajan jälkeen. Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se lisätään Theseus-palveluun.

Läpinäkyvyyden ja luottamuksellisuuden varmistamiseksi työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen osallistuneet henkilöt saivat opinnäytetyön havainto-osiot luettavakseen ennen opinnäytetyön arvioitavan version palautusta. He saivat kommentoida tekstejä etukäteen sovitun aikataulun mukaisesti. Yhteiskehittämiseen osallistuneiden henkilöiden ja tilaajan edustajien kommentit otettiin huomioon opinnäytetyön lopullisessa palautusversiossa.

Työvalmennusprosessin yhteiskehittäminen järjestettiin välimatkojen ja vallitsevan koronapandemiatilanteen vuoksi täysin etäyhteyksin. Teemojen mukaisissa tapaamisissa sekä teema-haastatteluisissa hyödynnettiin Microsoft Teamsin yritysversiota, joka mahdollisti työskentelyn pienryhmissä ja työskentelyn tallentamisen. Anonymiteetin vuoksi käytettiin myös Google Jamboard- sähköistä muistitaulua ja Google Forms-kyselyä. Microsoft Teamsin rinnalla käytettiin myös Whatsapp-videopuhelua sekä osallistuessa Työtaitokorttien yhteiskehittämiseen myös Zoom Video Communicationsin pikaviestintäohjelmistoa. Kaikkiin digitaalisiin alustoihin annettiin perehdytys sekä opastettiin käytössä sekä Klubitalon hengen mukaisesti tuettiin toinen toisiamme ja opeteltiin yhdessä. Kaikissa tilanteissa korostettiin osallistujien vapaaehtoisuutta, kysymyksiin vastaamattomuuden mahdollisuutta sekä mahdollisuutta jättää yhteiskehittäminen kesken ilmoittamatta syytä opinnäytetyön tekijälle. Nämä asiat koin lisänneen luottamusta ryhmän jäsenten kesken sekä minuun tutkimuksen tekijänä.

Osallisuusindikaattorin käytössä rajattiin käyttö vain paperilomakkeisiin tai sähköisesti. Korostettiin vastaajan mahdollisuutta täyttää osallisuusindikaattori itse. Haastattelumuotoa ei ole tarkistettu, joten sen vuoksi kyselyn tuloksiin ei voi täydellisesti luottaa. Koronapandemian tuomien rajoitusten vuoksi päädyin tekemään kyselyt Microsoft Teamsin avustuksella heijastaen kysymyslomakkeen osallistujalle. Luottamuksellisuuden ja aiheen luonteen vuoksi koin, että vastaukset olivat osallistujan omia valintoja enkä pyrkinyt vaikuttamaan vastauksiin. Aiemmissa tapauksissa olen käyttänyt kyseistä menetelmää erilaisten kyselyjen tekemiseen ja harjoitellut sitä etten ohjaa vastauksissa vastaajaa. Kaikilla osallistujilla oli myös mahdollisuus jättää vastaamatta kysymyksiin halutessaan.

12 POHDINTA

Tutkimuksellinen kehittämistyö oli toinen ammattikorkeakoulun opinnäytetyö, jonka olen tehnyt. Aiemmassa tutkinnossani tein käsikirjamaisen tuotoksen, joka perustui mediafestivaalin tuottamiseen. Tämä opinnäytetyö, työvalmennusprosessin yhteiskehittäminen, oli erilainen lähtökohdiltaan, ihmisläheisempi sekä itselleni tutumpi aihe. Aiempaan opinnäytetyöhöni liittyvät ahdistavat tuntemukset nousivat esiin prosessin eri vaiheissa ja aiheuttivat hetkellistä lamautumista työn tekemiseen. Henkilökohtaisen ja yhteisön tuen ja tsemppauksen, ystävien lohduttavien sanojen ja aiheen merkityksellisyyden vuoksi jaksoin tehdä työn loppuun. Työvalmennusprosessin yhteiskehittämiseen osallistuneiden avoimuus, kiinnostuneisuus ja henkilökohtainen panos toivat merkityksellisyyttä työn tekemiseen.

Pohdintoja, joita työn tekemisen ohessa nousi olivat varsin käytännönläheisiä ja osittain varmasti myös tuttuja työvalmennuksessa ESKOT ry:n Klubitaloilla ja muualla. Tavoitesuunnitelmien ohessa heräsi ajatus tavoitesuunnitelmaviikosta tai ajankohdasta, jossa keskistetysti voisi toteuttaa tavoitesuunnitelmia jäsenten kanssa ja saada samalla tietoisuutta mahdollisuuksista. Tavoitesuunnitelman nimen muuttuessa houkuttelevammaksi, voisi suunnitelmia tehdä vapaamuotoisemmin esimerkiksi lenkin lomassa tai Whatapp-videopuhelulla. Sovitut käytännöt kirjaamisesta helpottavat tavoitteiden toteutumista. Kirjauksia voisi tehdä eri menetelmin ja sellaisiin alustoihin, joihin jäsenellä olisi pääsy. Tällä hetkellä mahdollisuutta ei ole. Tavoitesuunnitelmia ja tavoitteita haluttaisiin tehdä, sillä ne koetaan tuovan merkityksellisyyttä omalle tekemiselle.

Oman tekemisen merkityksellisyys toteutuu Klubitalon arjessa mielestäni hyvin. Vapaaehtoistyötä paljon tehneenä henkilönä koen Klubitalon arjen olevan vapaaehtoistyötä sen suurimmassa merkityksessä. Vapaaehtoisuus antaa mahdollisuuksia, joissa esimerkiksi tuloihin vaikuttavat asiat eivät ole este, vapaaehtoisuuden kautta saa uusia kokemuksia ja vastuuta. Vapaaehtoisuus perustuu vapauteen valita asioita, joita teet. Valinta on sitoutumista tehdä valittu vapaaehtoistyö. Työ sana vapaaehtoisuudessa viittaa siihen, että tekeminen on työhön verrattavaa ja vaatii sitoutuneisuutta. Sitoutuneisuus ja tehtävien tekeminen taas lisäävät vastuunkantoa ja siten työelämävalmiuksia. Oman, henkilökohtainen työurani olen luonut vapaaehtoistyön kontaktien ja monipuolisten työkokemusten kautta, ja nykyisen työni ohessa työllistän itseäni myös keikkatyöhön järjestökentälle vapaaehtoisten kouluttamiseen.

Klubitalo on paikka jäseniä varten, “jäsenten talo”. Ilman jäseniä ei ole toimintaa. On siis erityisen tärkeää kuunnella jäsenten toiveita toiminnan suhteen, jotta voidaan tarjota heille mahdollisimman hyvä tuki ja merkityksellisyys arkeen. Mielenterveysstrategia vuosille 2020-2030 kiteyttää tarpeen asioiden parantamiselle, sillä mielenterveyden häiriöiden hoito ja palvelut eivät ole kehittyneet samalla tavoin kuin fyysisten sairauksien. Mielenterveystoimijoilta vaaditaan yhteistä sitoutumista sekä voimavaroja, jotta Suomessa mielenterveyspalvelut voidaan saada muiden terveystalveluiden tasolle. Suomessa tarvitaan parempaa yhteistyötä hallinnonalojen, julkisen, yksityisen, kolmannen sektorin sekä kansalaistoiminnan välillä, jotta kaikki toimijat toimivat samaan suuntaan. Tarvitaan mielenterveyden häiriöitä ehkäisevää työtä sairaalahoidon ja kuntouksen välille. (THLb 2021.)

Yhteinen tekeminen ja yhteisön tuki ovat merkityksellisiä meille kaikille. Toisten tukeminen vaatii ymmärrystä tilanteesta ja omakohtaisuuden kokemusta. Siksi näen Lahden Klubitalon tekemän työn kokemusasiantuntijuuden eteen olevan yksi tulevaisuuden mahdollisuuksista. Erityisesti ESKOT ry:n Klubitalojen erottumisessa työntekijöiden välittämisessä työmarkkinoiden käyttöön. Yhteisö on tukenut koko etäjän ajan. Yhteisö tuli nopeasti arkeemme eKlubitalon kautta. Yhteisö tuli digiasioiden oppimisessa ja oivaltamisessa. Yhteisö tuki myös silloin, kun Vastaamon tietomurron kautta kymmenien tuhansien ihmisten arkaluontoisimmat tiedot siirtyivät ulkopuolisten tietoon. Turvallisuuden tunnettamme ja erityisesti tietosuojamme oli rikottu pysyvästi. Tilanne kosketti itseänikin hyvin läheltä, ja kuinka irvokasta onkaan, että opinnäytetyötäni viimeistellessä ilmeistyi Storyteliin äänikirja aiheeseen liittyen. Yhteisön tuki korostui mielessäni erityisesti.

Ymmärrystä lisää pysyminen asioiden äärellä tiivisti ja oman osani toin tällä työvalmennusprosessin yhteiskehittämisellä asettamalla osallistujat samaan asemaan toisiinsa nähden. Osallistujat osallistuivat yksilöinä, ja sen vuoksi jokainen osallistuja osallistui yhtäläisesti haastattelu-, kyselomakkeiden- ja yhteiskehittämisen tekemiseen. Osallistujat myös pääsivät vaikuttamaan tasavertaisesti työvalmennusprosessin yhteiskehittäjäaiheiden painotukset valikoituivat prosessiin osallistujien toiveiden mukaisesti. Sisältö tarkentui muun muassa työvalmennuksen nykytilan kartoitukseen aktiivisen kehittämistyön sijasta. Saavutettuja tuloksia voidaan soveltaa tutun keikkatyön malliin sopiviksi tietyiltä osin. Suuntaviivojen muuttuessa opinnäytetyön tekijänä koin tärkeäksi kuunnella kohderyhmän ajatuksia ensisijaisesti.



Pessimistisenä ihmisenä, kun oma lasi on aina puoliksi tyhjä, niin tämän prosessin sekä Puuttuva Pala-hankkeessa työskentelyn aikana, ja tietenkin myös opiskelun aikana olen itsekin opetellut ajattelemaan lasia enemmänkin puoliksi täynnä. Mahdollisuus opiskella yhteisöpedagogiksi merkittävän valmennuksen tuella on myös edistänyt tämän ajattelutavan muutosta, ja sen olen kokenut ehkä tärkeimmäksi opiksi koko merkityksellisen opintopolun aikana. – minä itte

LÄHTEET

- Ahlstrand, Anita. 2019. Osallistamisesta osallisuuteen – hyviä käytäntöjä yhdessä kehittäen. Hiiltä ja timanttia – opittajat pedagogiikan rajapinnoilla. Viitattu: 14.4.2021 <https://blogit.metropolia.fi/hiilta-ja-timanttia/2019/10/04/osallistamisesta-osallisuuteen-hyvia-kaytanta-ja-yhdessa-kehittaen/>
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytteiden eettiset suositukset. Viitattu: 25.4.2021. <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%20C3%84YTET%20C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Clubhouse Directory. 2021. Find a Clubhouse near you! Viitattu: 14.3.2021 <https://clubhouse-intl.org/what-we-do/international-directory/>
- Esimerkki tuetusta keikkatyöstä: arkistointia Myllypurossa keväällä 2021. https://www.youtube.com/watch?v=5_97SU26-Yc
- Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry. 2021. Viitattu: 1.2.2021 <http://eskot.org>
- Halonen Janett & Pihlava Jari. Työtehtävän ominaispiirteiden arviointi, AWC-FI. Suomalainen versio arviointimenetelmästä. Sandqvist J. (2008) Assessment of Work Characteristics, AWC, Version 1.1. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja. OIVA-sarja 17. Metropolia Ammattikorkeakoulu, Helsinki.
- Hankesuunnitelma. 2019. Puuttuva Pala – tuetun keikkatyön malli -hanke. Metropolia Ammattikorkeakoulu & Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry. ERS-hanke.
- Heikkinen, Hanne & Hotanen, Salla & Kotiniemi, Liisa. 2020. Töihin lähdessä? Opas palkkatulojen vaikutuksista sosiaaliturvaetuksiin. Opinnäytetyö. Sosiaalialan tutkinto-ohjelma. Sosionomi (AMK). Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu: 14.4.2021. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347120/theseus%20oppari%20PDF.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Hoikkala, Tommi & Kuivakangas, Johanna (toim.) 2017. Kenen nuorisotyö? Yhteisöpedagogiikan kentät ja mahdollisuudet. Teoksessa Kolehmainen, Marjo: Valmennustyöpajalla yhteisöpedagogin otteella – neljä kovaa koota ja iso ”ÄLL” Viitattu: 8.2.2021 <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2017/12/hoikkala-kuivakangas-kenen-nuorisotyö.pdf>
- Hyvätyö. 2021. Hyvinvointia työstä 2030. Työterveyslaitos Viitattu: 20.4.2021 <https://hyvatyo.ttl.fi/muutosvoimat/ajattelu-ja-toimintapojen-muutos>
- Hämäläinen, Kirsi (toim.) 2013. Valmennusosaamisen käsikirja. Suomen Olympiakomitea. Viitattu: 9.2.2021 https://www.suunnistusliitto.fi/system/wp-content/uploads/2016/01/2013_ValmennusosaamisenKasikirja_SuomenOlympiakomitea.pdf
- Humastinen ammattikorkeakoulu. 2020. Lehtori Kimmo Lind. Tutkimuksellinen kehittämistöiminta luento laadullisen tutkimuksen perusteet

- Hänninen, Esko (toim.) 2016, Mieleni minun tekevi. Mielenterveyskuntoutujien Klubitalot 20 vuotta Suomessa. Suomen Klubitalo ry. Viitattu: 14.3.2021 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130605/Mieleni_minun_tekevi_VERKKO%2010.5.2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- IPS-hanke: Tuetun työllistymisen miniseminaari 8.2.2021. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. Tallenne saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=5Dke2w5kT9E>
- Jyväskylän Yliopisto. 2020. Haastattelut. Viitattu: 15.4.2021 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/haastattelut>
- Jyväskylän Yliopisto. 2015. Havainnointi. Aineistonhankintamenetelmät. Viitattu 15.4.2021 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/havainnointi-eli-observointi-osallistuminen-ja-kenttaetyoe>
- Karila-Hietala, Ritva. 2019. Mielenterveys elämäntaitona. Mielenterveyden ensiapu 1®. MIELI Suomen Mielenterveys ry.
- Karjalainen, Eveliina & Tuomola, Heidi & Virtanen, Susanna. Tuella työelämään – Työympäristön vaikutus työstä suoriutumiseen. Opinnäytetyö. Toimintaterapian tutkinto-ohjelma. Toimintaterapeutti (AMK). Viitattu: 14.4.2021. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/349731/Karjalainen_Eveliina%2c%20Tuomola_Heidi%20%26%20Virtanen_Susanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- KELA. 2017. Työkyvyttömyyseläke. Viitattu: 14.4.2021 <https://elamassa.fi/tarpit/4-asiaa-jotka-vaikuttavat-elakkeensaajan-asumistuen-saamiseen/>
- Kivikoski, Tanja. 2021. Valmentava johtaminen Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:ssä. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveystieteiden uudistava johtaminen. Sosionomi (YAMK). LAB-ammattikorkeakoulu. Viitattu: 20.4.2021. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/427202/Valmentava%20johtaminen%2c%20Kivikoski.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Kjellberg, Liisa. 2018. Mielenterveyden edistämisen interventiot terveellä aikuisväestöllä. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus interventioiden sisällöistä, tekniikoista ja taustateorioista. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala. Terveyden edistäminen (YAMK) Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu: 14.4.2021 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/156459/Kjellberg_Liisa.pdf?sequence=1
- Koivisto, Mikko. 2007. Mitä on palvelumuotoilu? – muotoilun hyödyntäminen palvelujen suunnittelussa. Taiteen maisterin lopputyö. Taideteollinen korkeakoulu. http://www.kulmat.fi/images/tiedostot/Artikkelit/Lopputyo_TaM_MikkoKoivisto_2007.pdf
- Kokkonen, Heidi. Kohti Keikkatyötä-ryhmä 2.0. Puuttuva Pala – tuetun keikkatyön malli. Blogiteksti. <https://puuttuvapala.metropolia.fi/blogi/kohti-keikkatyota-ryhma-2-0/>
- Kokkonen, Heidi 2020. Kokemuksia etäkoulutuksesta. Ajankohtaista artikkeli. Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry. <https://eskot.org/ajankohtaista/17-12-2020-kokemuksia-etakoulutuksesta/>
- Kokkonen, Heidi & Pietilä, Niina. 2020. Kokemuksen kautta asiantuntijaksi ja kehittäjäksi. Blogiteksti. Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry & Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu: 19.2.2021 <https://puuttuvapala.metropolia.fi/blogi/kokemuksen-kautta-asiantuntijaksi-ja-kehittajaksi-2/>

- Kuusela, Laura & Saastamoinen, Tytti. 2021. Klubitalojen työympäristön työkykyä tukevat ominaisuudet. – Jäsenten kokemuksia. Opinnäytetyö. Toimintaterapian koulutusohjelma. Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu: 14.4.2021. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/373643/Kuusela_Laura_Saastamoinen_Tytti.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Kyvyt käyttöön Extra. 2020. Monimuotoinen työelämä on pieniä tekoja. VATES säätö. Kyvyt käyttöön-lehtisarja.
- Kärkkäinen, Sanna. 2020. Kokemuksia kokemusasiantuntijakoulutuksesta ja sen merkityksestä toipumisen näkökulmasta. Pro gradu tutkielma. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Sosiaalipsykologia. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/120389/K%C3%A4rkk%C3%A4inenSanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Laatusuositukset (standardit). 2021. Suomen Klubitalot ry. Viitattu: 14.4.2021 <https://suomenklubitalot.fi/tietoa-meista/laatusuositukset/>
- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 44/2006 <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2006/20060044>
- Martimo, Kari Pekka. 2021. Täsmätyökyky. Osa- vai täsmätyökykyinen. VATES ja Kiipula Tavoitteena työllistyminen webinaariluento 30.3.2021. Viitattu: 2.4.2021.
- Martimo, Kari-Pekka. 2020. Täsmätyökyky. Osittain vai riittävän työkykyinen? Ilmarinen blogi. Viitattu: 31.1.2021 <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan-tyokykyinen/>
- Mediakasvatus. 2021. Opas tasapainoiseen digiarkeen. Viitattu: 22.4.2021 <https://mediakasvatus.fi/digiperhe/2020/04/ala-anna-teknisten-mediataitojen-rajoittaa-elamaasi/>
- Metropolia ammattikorkeakoulu. 2021. Tutkimus, kehitys ja innovaatiot: hankkeet. Viitattu: 1.2.2021 <https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hankkeet>
- Mielenterveyden keskusliitto. 2020. Kannanotto: eläkkeensaajan asumistukeen on saatava ansiotulon suojaosa. Viitattu: 15.4.2021 <https://www.mtkl.fi/kannanotot/elakkeensaajan-asumistukeen-saatava-ansiotulon-suojaosa/>
- Mielenterveyslaki. 1990/1116 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116>
- Mielenterveystalo. 2020. Tukea työelämään. Viitattu: 19.2.2021 https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-opaat/opaat/tietoa_kuntoutuksesta/Pages/tukea_tyolaamaan.aspx
- Mäkinen, Milla. 2018. Palvelumuotoiluajattelemalla paremmaksi? Opas järjestö- ja yhdistystoimijoille. Ghangeagentia. Viitattu: 2.4.2021 <https://palvelumuotoiluajatuk-sia.wordpress.com/palvelumuotoiluajattelemalla-paremmaksi-opas/>
- Nordling, Esa. 2019. Mitä toipumisorientaatio tarkoittaa mielenterveystyössä? Aikakauskirja Duodecim. Viitattu: 9.2.2021 <https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2018/15/duo14435>
- Opintovapaalaki 273/1979 <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1979/19790273>
- Osatyökykyisille tie työelämään (OTE). 2019. Kaikki mukaan työelämään – kärkinhankkeen tulokset ja suositukset. Wirot-Mattila, Päivi & Tiainen, Raija. Sosiaali- ja terveysministeriö

- (STM) Viitattu: 20.4.2021 <https://stm.fi/documents/1271139/3022628/OTE+loppuraportti+LUONNOS+8.3.2019.pdf/c570acea-c1c5-1c1c-7a19-c893c0aabfb6/OTE+loppuraportti+LUONNOS+8.3.2019.pdf>
- Pietilä, Niina. 2021. Eläkkeensaajan asumistuki: esimerkki sosiaaliturvan metkuista. Rehablogi – Kuntoutuksen ja terveydenhuollon hyviä käytäntöitä kehittämässä. Viitattu: 17.4.2021 <https://blogit.metropolia.fi/uudistuva-sosiaalialan-osaaminen/2021/03/04/elakkeensaajan-asumistuki-esimerkki-sosiaaliturvan-metkuista/>
- Puuttuva Pala – tuetun keikkatyön malli. 2021. Metropolia ammattikorkeakoulu ja Etelä-Suomen Klubitatolot ESKOT ry. Viitattu: 2.2.2021 <http://puuttuvapala.metropolia.fi>
- Rinkinen, Sanna & Sedergren, Reetta. 2020. Toipumisen arvioinnin kehittäminen mielenterveyskuntoutujien Klubitaloilla. Uusyhteisöllisyys, osallisuus ja johtaminen. Sosiaaliala (YAMK) LAB-ammattikorkeakoulu ja Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen. (YAMK) Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu: 27.4.2021. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/334885/Rinkinen_Sedergren_Opinna%cc%88ytetyo%cc%884_2020%20%281%29%20%281%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Rintala, Tanja. 2020. Kohti Keikkatyötä- työkirja osaamisen ja vahuuksien tunnistamiseen. Opinnäytetyö. Sosionomi (AMK). Sosiaalialan koulutusohjelma. Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu: 4.4.2021. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/345587/Rintala_Tanja.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Rintala, Tanja. 2020. Kohti Keikkatyötä -työkirja, tulostettava. Viitattu 28.4.2021. https://drive.google.com/file/d/1N6Mr5P4PBUHFfjzvfCFIBaBikQtW_uNm/view
- Sosiaali- ja kuntatalous-lehti. 2020. Tuettu keikka on yksi mahdollisuus osatyökykyisten työllistämiseen. Marraskuu 2020. Viitattu: 19.4.2021 <https://www.yumpu.com/fi/document/fullscreen/62221581/sosiaali-ja-kuntatalous-marraskuu>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). 2019. Ministeri Pekonen: Työkykypalvelut kuuluvat kaikille työikäisille. Viitattu: 12.4.2021 <https://stm.fi/-/ministeri-pekonen-tyokykypalvelut-kuuluvat-kaikille-tyoikaisille>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). 2015. Osatyökykyiset työssä- toimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä. Nevala, Nina & Turunen, Jarno & Tiainen, Raija & Mattila-Wirot Päivi. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos. Viitattu: 20.4.2021 https://stm.fi/documents/1271139/1366077/STM_Osku_tutkimusraportti.pdf/d19bf119-70f8-427c-8201-b4e045c8b3a8/STM_Osku_tutkimusraportti.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). 2021. Työhyvinvointi. Viitattu: 11.4.2021 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). 2021. Työsuojelusäädöksiä. Viitattu: 10.4.2021 <https://stm.fi/tyosuojelu/saadokset>
- SOSTE ry. 2019. Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelut. Välityömarkkinoiden yhteistyöryhmä. SOSTEN julkaisuja 3/2019. SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry. Viitattu: 17.4.2021 <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2020/01/SOSTE-julkaisu-2019-Valityomarkkinat-ja-tarvelahtoiset-tyollisyyspalvelut.pdf>

- STEA Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus. 2020. Avustuspäätös: yhdenvertainen Eklubitalo-hanke. Suomen Klubitalot. Viitattu: 19.4.2021 <https://avustukset.stea.fi/organization/915>
- Suomen Klubitalot. 2021. Mikä on Klubitalo? 2021. Suomen Klubitalot. Viitattu: 8.2.2021 <https://suomenklubitalot.fi/tietoa-meista/mika-on-klubitalo/>
- Suomen Perustuslaki 731/1999. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1999/19990731>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THLa. 2020. Mielenterveyspalvelut. 2020. Viitattu: 9.2.2021 <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyspalvelut>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THLb 2021. Mielenterveysstrategia 2020-2030. Viitattu: 22.4.2021 <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/kansallinen-mielenterveysstrategia-2020-2030-lyhyesti>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THLc. 2021. Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet. Viitattu: 19.4.2021 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johdaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THLd. 2021. Osallisuudindikaattori mittaa osallisuuden kokemusta. Viitattu: 28.4.2021 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johdaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/tutkimus/osallisuusindikaattori-mittaa-osallisuuden-kokemusta>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THLe. 2020. Pitkään työttömänä olleiden työllistymisen tuki. Viitattu: 22.4.2021 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johdaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/pitkaan-tyottomana-olleiden-tyollistymisen-tuki>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THLf. 2020. Työelämäosallisuus. Viitattu: 19.4.2021 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johdaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THLg. 2021. Työkykyohjelma 2020-2023. Viitattu: 4.4.2021 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THLh. 2020. Työkyky ja osatyökyky Viitattu: 31.1.2021 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>
- Työeläke. 2021. Työkyvyttömyyseläke työkyvyn heiketessä. Viitattu: 17.4.2021 <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/tyokyvyttömyyseläke-työkyvyn-heiketessa/#80c97f15>
- Turun Yliopisto. 2021. Uutinen: Tutkijat selvittivät kokemuksia etätyöstä keväällä ja syksyllä 2020. Viitattu: 25.4.2021 <https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/tutkijat-selvittivat-kokemuksia-etatyosta-kevaalla-ja-syksylla-2020>
- Työterveyslaitos. 2021. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Viitattu: 20.4.2021 <https://www.ttl.fi/perehdytys-työhyvinvointiin-työterveyteen-ja-työturvallisuuteen/työhyvinvointi-yhteinen-asia/>

Työaikalaki 605/1996 <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1996/19960605>

Työsopimuslaki 55/2001 <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2001/20010055>

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150459>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001 <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2001/20011383>

Työturvallisuuskeskus. 2015. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Viitattu: 28.4.2021 https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_netti.pdf

Työturvallisuuskeskus. 2012. Työkyky on hyvinvoinnin perusta. Viitattu: 15.4.2021 <https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf>

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2002/20020738>

Valtioneuvosto. 2021. Sosiaaliturvan uudistaminen. Marinin hallitus. Hallitusohjelma. Viitattu 20.4.2021 <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/sosiaaliturvan-uudistaminen>

VATES. 2019. Tuettu työllistyminen. Viitattu: 9.2.2021 <https://www.vates.fi/vates/kehittamistoiminta/tuettu-tyollistyminen.html>

Vuosilomalaki 162/2005 <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2005/20050162>

Vuorotteluvapaalaki 1305/2002 <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2002/20021305>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

YLE Areena. 2021. Perjantai-dokkari: oman elämän piti alkaa. Viitattu: 20.4.2021 <https://areena.yle.fi/1-50653026>

YLE. 2020. Opintotuen kiristävät tulorajat pakottavat kieltäytymään töistä: "Miksi opiskelijoiden täytyy olla köyhiä", kysyy opiskeleva Hermann Harju. Artikkel. Viitattu: 14.4.2021 <https://yle.fi/uutiset/3-11264127>

YLE. 2021. Tuore tutkimus: Yli puolet haikailee etätöiden jatkamisesta koronapandemian jälkeen. Artikkel. Viitattu: 20.4.2021 <https://yle.fi/uutiset/3-11877319>

Haastattelut:

Aino Hollo, opintovalmentaja Itä-Helsingin Klubitalo ESKOT ry & Helka Belt Helsingin Klubitalo ESKOT ry. Haastattelija: Heidi Kokkonen

Jennie Nyman. Toimintaterapian lehtori, Metropolia ammattikorkeakoulu. Haastattelija: Heidi Kokkonen

Jaana Hoti, työvalmentaja Itä-Helsingin Klubitalo ESKOT ry & Katja Multanen, projektivastaava, Puuttuva Pala-tuetun keikkatyön malli -hanke. Haastattelija: Heidi Kokkonen

Ulla Vehkaperä. Toimintaterapian lehtori, Metropolia ammattikorkeakoulu. Projektipäällikkö, Puuttuva Pala-tuetun keikkatyön malli -hanke. Haastattelija: Heidi Kokkonen

Lisäksi haastatteluihin on osallistunut työvalmennusprosessiin osallistuneita henkilöitä sekä Puuttuva Pala-hankkeessa harjoittelussa olleita opiskelijoita.

LIITTEET

Klubitalotoiminnan laatusuositukset eli standardit. Klubitalomalli on kaikkiaan 37:n laatusuosituksen eli standardiin pohjautuva. Klubitalot sitoutuvat noudattamaan laatusuosituksia. Standardit ovat jäsenten perusoikeuksien määrittelyä ja eettinen ohjesääntö. Osa-alueet laatusuosituksissa ovat jäsenyys, henkilo-suhteet, tilat, työpainotteinen päivä, työllistyminen ja koulutus, talon toiminta, rahoitus, johto ja hallinto. Laatusuositukset löytyvät kokonaisuudessaan Suomen Klubitalot ry:n verkkosivuilta. (Suomen Klubitalot 2021.)

Alkukartoitus (perustuu ESKOT ry:n opintovalmentajien malliin):

Miten on löytänyt klubitalolle ja miksi on halunnut meille tulla?

Kuvaile omin sanoin tilannettasi ja sitä mihin asioihin kaipaat tukea?

Opiskelu- ja työhistoria (suoritetut/aloitetut tutkinnot, työkokemus, niihin liittyvät vahvuudet ja haasteet)

Arki (Miten arki sujuu? Millainen tavallinen/tyypillinen arkipäiväsi on? Mitä teet vapaa-ajalla? Mistä tykkäät/mitä harrastat? Mihin aikaan yleensä heräät?)

Sosiaaliset suhteet (Keiden kanssa vietät vapaa-aikaa? Asutko yksin? Kaipaatko yhteistä tekemistä/uusia ystäviä?)

Talous (Aiheuttavatko raha-asiat huolta? Mistä toimeentulo koostuu? Käytkö töissä? Mitä tulkia saat?)

Hoito (Jos/kun jäsen mainitsee jonkin oireen, kysyn, onko hän puhunut siitä kenenkään ammattilaisen kanssa tai onko saanut siihen apua. Oletko hoidon piirissä? Kehen voit olla yhteydessä, jos vointi huononee?)

TULOSELVITYS -muistilista

Muistathan huomioida palkan ja palkkioiden mahdollinen vaikutus muihin tuloihi, kun lähdet työkeikalle tai mihin tahansa uuteen työhön.

Käytä Kelan hyviä laskureita hyväksesi, tulojen arviointi on aina yksilöllistä:

<https://www.kela.fi/laskurit>

1. Tulot

eläke, kuntoutustuki (ansiotuloraja 837,59 e/kk, v. 2021)
toimeentulotuki (palkkatulosta tehdään enintään 150 €:n ansiotulovähennys, HUOM. katso Kelan toimeentulotuen laskuri!)
yleinen asumistuki (suojaosa 300€/kk, eli voit tienata tämän verran kuukaudessa bruttona eli ennen veroja, ilman, että tulot vaikuttavat tukeen)
eläkkeensaajan asumistuki (HUOM! Asumistuessa ei ole suojaosaa)
opintotuki (henkilökohtainen vuosituloraja kalenterivuodelle, voi tarkistaa verkossa Kelan asiointipalvelusta , tähän tarvitet pankkitunnukset)
työttömyysetuus (ansiosidonnainen päiväraha, peruspäiväraha tai työmarkkinatuki – suojaosa 300€/kk)
palkka (palkanmaksun edellytyksenä on työsuhde, se kannattaa aina tehdä kirjallisena)
työkorvaus (jos työntekijälle ei muodostu työsuhdetta työnantajaan tai työn välittäjään, palkan asemasta maksetaan työkorvaus. Tällöin työntekijälle ei kerry työstä eläkettä, mutta tulovero maksetaan normaalisti. Ilman työsuhdetta et ole sitoutunut tekemään muuta kuin sen työtehtävän, keikan, jota itse kulloinkin haet ja johon sinut valtaan. Työkorvauksesta käytetään joskus myös nimitystä palkkio. Esim. WorkPilotsin kautta tehtävästä keikkatyöstä maksetaan juuri työkorvausta.)

2. Tilaa verokortti tai esim. merkitse WorkPilotsin omaan profiliin veroprosentti. Voit tarkistaa veroprosentin [OmaVero](#) -palvelusta (tarvitset tähän pankkitunnukset)

3. Ilmoita tuen maksajalle tiedot palkasta tai työkorvauksesta / palkkiosta

Huom. Tulon maksajia voivat olla esimerkiksi

- Kela
- Työeläkevakuutusyhtiö (esim. Varma, Ilmarinen tai Keva)
- Työttömyysvakuutuskassa (YTK tai ammattiliittojen kassat)

Kelan sivuilla olevien laskurien avulla voit tarkistaa tulojen vaikutuksia Kelan maksamiin tukiin. Tarvittaessa ota yhteys Kelaan ja sovi soittoajasta.

Puuttuva Pala -hankkeessa käytämme keikkailuun tavallisimmin WorkPilots -työnvälitysalustaa.

Keikoista maksetaan tällöin työkorvausta. **WorkPilotsin** kautta tehdystä keikkatyöstä voit tulostaa todistuksen, jonka voit tarvittaessa lähettää Kelaan.

Täältä löydät ohjeet todistuksen tulostamiseen:

<https://workpilots.zendesk.com/hc/fi/articles/115003811149-Ty%C3%B6korvaus-ja-palkka>

Toipumiskyselyn kysymykset

1. Suhtaudun itseäni myönteisemmin
2. Koen, että pystyn tekemään elämäni koskevia päätöksiä
3. Koen, että pystyn luomaan toimivia ihmissuhteita
4. Koen olevani enemmän mukana yhteiskunnassa kuin sen ulkopuolella
5. Pystyn puolustamaan näkemyksiäni ja mielipiteitäni
6. Koen, että elämälläni on merkitys
7. Olen kasvanut ihmisenä elämäkokemukseni myötä
8. Pystyn hyväksymään menneisyyteni ja jatkamaan elämässä eteenpäin
9. Olen motivoitunut toipumaan ja voimaan paremmin
10. Koen, että olen tehnyt myönteisiä asioita elämässäni
11. Ymmärrän itseäni nykyisin paremmin
12. Pystyn ottamaan vastuun omasta elämästäni
13. Pystyn elämään aktiivista elämää
14. Koen, että pystyn vaikuttamaan asioihin omassa elämässäni
15. Minulla on aikaa tehdä asioita, joista pidän

Arviointiasteikon ollessa Likert-asteikko vaihtoehtoinaan

Täysin eri mieltä

Eri mieltä

Ei eri eikä samaa mieltä

Samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

Loppuhaastattelun kysymykset

Miltä vastaaminen toipumiskyselyyn tuntui? Olivatko kysymykset helppoja vastata?

Olisitko halunnut kysymykset etukäteen?

Miten toipumiskyselyä, Kykyviisari työ- ja toimintakyvyn itsearviointia, osallisuuskyselyn aloitus- ja seurantakyselyä ja tavoitesuunnitelman tekoa/päivittämistä voisi tehdä Klubitalon arjessa?

- a) uuden jäsenen kohdalla (jäseneksi tuloprosessin jälkeen)
- b) Klubitalolla jo käyneen jäsenen kohdalla

Onko jotain osa-aluetta, jota sinulta ei ole työvalmennusprosessin yhteiskehittämisen aikana kysytty, mutta jota olisit halunnut sinulta kysyttäneen?

Jotain muuta mitä haluat vielä kertoa?

Lopuksi ehdotukseni työkeikkojen arviointiin heti työkeikan päättymisen jälkeen. Kyseessä oleva malli on saatu käytännössä tuettujen työkeikkojen kaltaisesta työpajatoiminnasta ja olen mukauttanut sitä soveltuvaksi tuettujen työkeikkojen arviointiin.

1. Työtehtävät, joita olen tänään tehnyt

korostaa sitä, että päivän aikana tulee tehdyksi paljon erilaisia työtehtäviä ja että jokaisen työpanoksella on merkitystä.

2. Miltä tehtävän tekeminen tuntui?

esimerkiksi hymynaamoin käytettynä 😊 😐 😞

Kuvat helpottavat kommunikointia ja voi esimerkiksi pohtia, miksi valitsi kyseisen kuvan tänä päivänä.

3. Miten onnistuin tehtävässä? 😊 😐 😞.

työskentelyrauhaan vaikuttavat tekijät, kiire, jännitys yms.

4. Miltä työkeikan tekeminen tänään tuntui? 😊 😐 😞

Jos esimerkiksi ”ok” naama, voi keskustella oliko tuntemus tästä päivästä / työkeikasta johtuvaa.

Jotain muuta, mitä haluan sanoa päivästä?

LINKKEJÄ

Kohti Keikkatyötä-ryhmä ja työkirja: <https://puuttuvapala.metropolia.fi/blogi/kohti-keikkatyota-ryhma-2-0/>

Laatusuositukset eli standardit Klubitalotoimintaan: <https://suomenklubitalot.fi/tietoa-meista/laatusuositukset/>

Linkki Esimerkki tuetusta keikkatyöstä. Arkistointia Metropoliaassa. Video, Metropolia ammattikorkeakoulu 2021: https://www.youtube.com/watch?v=5_97SU26-Yc

Osallisuuskyselyn aloituskysely: Kuinka osallinen olet? https://thl.fi/documents/966696/3696543/MALLILOMAKE_Osallisuuskyselyn_aloituskysely.pdf/56a23eb5-939b-44af-6c33-fa83fa547237?t=1585572865194

Osallisuuskyselyn seurantakysely: Kuinka osallinen olet? https://thl.fi/documents/966696/3696543/MALLILOMAKE_Osallisuuskyselyn_seurantakysely.pdf/aaa6f6aa-7820-4749-f4fa-123c3ff60170?t=1585572907391