

Työhönvalmennuksen asiakkaiden kokemuk- sia vertaisvalmentajatoiminnasta

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

2022

Anna Hurri

Tiivistelmä

Tekijä Hurri, Anna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 19+2	Valmistumisaika 2022
Työn nimi Työhönvalmennuksen asiakkaiden kokemuksia vertaisvalmentajatoiminnasta		
Tutkinto Sosionomi (AMK)		
Toimeksiantajan nimi ja organisaatio Päijät-Soten vammaispalvelujen päiväaikaisen toiminnan työhönvalmennus		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Päijät-Soten vammaispalvelujen päiväaikaisen toiminnan työhönvalmennuksen vertaisvalmentajatoimintaa. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työhönvalmennuksen asiakkaiden kokemuksia vertaisvalmentajatoiminnasta ja tuottaa tietoa vertaisvalmentajatoiminnan merkityksestä. Opinnäytetyön tutkimustehtävänä oli työhönvalmennuksen asiakkaiden kokemukset vertaisvalmentajatoiminnasta.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusta ja aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui strukturoitu haastattelu eli lomakehaastattelu. Haastatteluun osallistui seitsemän asiakasta ja asiakkaiden haastattelu tapahtui yksilöhaastatteluina. Haastattelun vastausten analyysimenetelmänä käytettiin värikoodausta.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista selvisi, että vertaisvalmentajista on ollut asiakkaille monenlaista apua. Vertaisvalmentajilta saadut neuvot, tuki ja kannustus koettiin tärkeänä. Esimerkiksi työssä jaksamiseen on saatu vertaisvalmentajalta apua. Toisena tärkeänä asiana koettiin työmatkoihin saatu tuki. Vertaisvalmentaja on kulkenut asiakkaan kanssa yhdessä työmatkoja, saattanut bussipysäkille, neuvonut oikean pysäkin tai auttanut bussikortin lataamisessa. Vertaisvalmentajatoimintaan oltiin tyytyväisiä ja asiakkaat olivat saaneet vertaisvalmentajalta sellaista apua, jota oli kaivattukin.</p>		
Asiasanat työhönvalmennus, vertaistuki, vertaisvalmentaja		

Abstract

Author Hurri, Anna	Type of Publication Bachelor`s Thesis	Published 2022
	Number of Pages 19+2	
Title of Publication Study of the observations and experiences of job coaching customers about peer support system		
Name of Degree Bachelor of Social Services		
Name and organization of the client Päijät-Sote job coaching services for disabled individuals		
Abstract <p>The purpose of the thesis was to improve the peer support system of Päijät-Sote job coaching services for disabled individuals. The purpose of the thesis was to gather information from the participants of the peer support system and to review how significant this support is for them. The research task of the thesis was gathering firsthand information from the participants about their experiences of the peer support system by conducting interviews.</p> <p>The research method used was qualitative research and information was gathered by conducting a structured interview. Seven participants were interviewed individually. The analysis method used for the data was color coding.</p> <p>The results of this study showed that the participants benefited in many ways from the peer support. The guidance and advice that they provided was seen as very important. For example they helped in everyday work situations and were beneficial for their overall workplace wellbeing. Another important thing was that participants got different kinds of help with their work commute for example they had showed how to top up a bus card and guided them to the right bus stop. The participants were content with the peer support system, and they got the kind of help that they needed.</p>		
Keywords job coaching, peer support, peer support system		

SISÄLLYS

1	Johdanto.....	1
2	Vertaistuki sosiaali- ja terveysalalla.....	2
2.1	Vertaisuus, vertaistoiminta ja vertaistuki	2
2.2	Ammatillinen työ ja vertaistuki.....	2
2.3	Vertaistuen muodot.....	3
3	Päijät-Soten vammaispalvelut.....	4
3.1	Työhönvalmennus	4
3.2	Tuettu työtoiminta ja tuettu työ.....	5
3.3	Vertaisvalmentajatoiminta.....	5
4	Opinnäytetyön toteutus	7
4.1	Tutkimusmenetelmä	7
4.2	Aineiston keruu.....	7
4.3	Aineiston analyysi.....	8
5	Tulokset.....	10
5.1	Vertaisvalmentajan tapaamiset.....	10
5.2	Vertaisvalmentajilta saatu tuki	10
5.3	Vertaisvalmentajan tapaamiset verrattuna työhönvalmentajan tapaamisiin.....	11
5.4	Toiveet vertaisvalmentajatoiminnan tapaamisiin	11
6	Pohdinta	13
6.1	Tulosten tarkastelua	13
6.2	Luotettavuus ja eettisyys.....	14
6.3	Johtopäätökset	15
	Lähteet	17

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Liite 2. Saatekirje

1 Johdanto

Vertaistoiminta on samanlaisessa tilanteessa olevien tai samanlaisia asioita kokeneiden ihmisten keskinäistä tukea, apua ja kokemusten jakamista. Vertaistoiminta on kokemuksellista asiantuntijuutta, jonka arvoina ovat tasa-arvoisuus ja toisten ihmisten kunnioittaminen. Vertaistoimintaa voidaan järjestää monin eri tavoin ja eri tahojen toimesta. Sosiaali- ja terveyspalveluissa vertaistuki voi toimia yhtenä osana, koska kokemuksellinen asiantuntijuus ja tieto täydentää ammatillista asiantuntijuutta. (Toimeksi.fi 2020.)

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Päijät-Soten vammaispalvelujen päiväaikaisen toiminnan työhönvalmennus. Työhönvalmennus tarjoaa tukea työllistymiseen vammaisille ja osatyökykyisille työnhakijoille (Phhyky 2019). Työhönvalmentajien työtehtävänä on edistää työnhakijan työelämätaitoja- ja valmiuksia ja auttaa työnhaussa sekä tarjota työnantajille monipuolisia työntekijämahdollisuuksia (Työhönvalmennuksen esite 2018).

Päijät-Soten vammaispalvelujen päiväaikaisen toiminnan työhönvalmennuksessa on käytössä vertaisvalmennusmalli, joka on otettu käyttöön vuonna 2018 Pähee OTE-hankkeen kokeilun myötä. Työhönvalmentajien työpareina on vertaisvalmentajia, jotka ovat käyneet vertaisvalmentajan koulutuksen. (Riikonen ym. 2020.) Vertaisvalmentajat ovat työhönvalmennuksen asiakkaiden tukena ja apuna esim. asioinneissa, työmatkojen ja työtehtävien opettelussa ja työyhteisöön liittymisessä (Työhönvalmennuksen esite 2020).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Päijät-Soten vammaispalvelujen päiväaikaisen toiminnan työhönvalmennuksen vertaisvalmentajatoimintaa. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työhönvalmennuksen asiakkaiden kokemuksia vertaisvalmentajatoiminnasta ja tuottaa tietoa vertaisvalmentajatoiminnan merkityksestä. Opinnäytetyön tutkimustehtävänä on työhönvalmennuksen asiakkaiden kokemukset vertaisvalmentajatoiminnasta. Opinnäytetyön laadullisen tutkimuksen tulosten avulla Päijät-Soten vammaispalvelujen päiväaikaisen toiminnan työhönvalmennus voi kehittää vertaisvalmentajatoimintaa vieläkin asiakaslähtöisemmäksi.

2 Vertaistuki sosiaali- ja terveysalalla

2.1 Vertaisuus, vertaistoiminta ja vertaistuki

Vertaisuus, vertaistoiminta ja vertaistuki- termejä käytetään monesti samassa yhteydessä. Vertaisuus kuvaa ihmisten välistä suhdetta ja vertaisuutta synnyttävät ihmisten samankaltaiset elämäntilanteet ja kokemukset. Vertaistoiminta sisältää kaiken toiminnan, mitä vertaistukeen sisältyy ja ajatuksen siitä, että kukaan ei ole ongelmien kanssa yksin. (Mikkonen & Saarinen 2018, 20–22.)

Vertaistuen ydin on vastavuoroisuus (Harvinaiset-verkosto). Keskinäinen apu ja auttaminen siinä missä voi on vastavuoroisuutta ja kun pystyy auttamaan muita, oma itsetunto vahvistuu (Laimio 2017, 20). Vertaistuessa samantapaisia asioita elämässään kohdanneet jakavat toisilleen kokemuksia ja saavat sosiaalista tukea, uudenlaisia näkökulmia ja toivoa. Vertaistuessa saa tietoa muiden ihmisten selviytymiskeinoista samanlaisissa tilanteissa ja se auttaa ymmärtämään omaa kokemusta ja että muillakin on ollut samanlaisia haasteita. (THL 2020a.)

Mikkosen ja Saarisen (2018, 22–26) mukaan vertaistuki mielletään usein vapaaehtoistoinnaksi, jota se ei kuitenkaan ole, vaan se on vertaisten omaehtoista keskinäistä toimintaa. Vapaaehtoistoinnassa tuki on yksisuuntaista eli sinulta minulle ja omat kokemukset eivät ole tukisuhteen pääosassa. Yleensä vapaaehtoinen ei myöskään ole vertainen, vaan tulee viiteryhmän ulkopuolelta. Vertaistuki on vastavuoroista minulta sinulle ja sinulta minulle tukea. Vertaistuessa vertaiset toimivat omaksi ja toistensa hyväksi ja ovat keskenään samalla tasolla.

Vertainen ”kulkee vierellä” juuri sen aikaa, kun on tarpeen. Vertaisten kohdatessa ei välttämättä tarvita edes sanoja, koska heitä yhdistävät samat kokemukset. Omat kokemukset ovatkin tukisuhteen perusta. Vertaistuessa luottamuksellinen ympäristö mahdollistaa vuorovaikutuksen, tunteiden ilmaisemisen ja käsittelyn, omien kokemusten kertomisen ja toisten kuulemisen. Vertaistuessa opitaan myös muiden kokemuksista ja löydetään selviytymiskeinoja. (Mikkonen & Saarinen 2018, 20–22.)

2.2 Ammatillinen työ ja vertaistuki

Viime vuosina sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset ovat alkaneet huomata vertaistuen merkityksen tukea tarvitsevien elämässä. Vertaistuki ei korvaa ammatillista työtä, mutta täydentää sitä. Ammatillisella on vertaistuessa käytettävissä ammattitaitonsa ja tietonsa, kun taas vertaisella omat kokemuksensa. (Mikkonen & Saarinen 2018, 187–189.)

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia toimii esimerkiksi julkisten ja puolijulkisten organisaatioiden piirissä, osuuskunnissa, järjestöissä, yhdistyksissä, säätiöissä ja seurakunnissa. Vertaistuki mahdollistuu monenlaisissa yhteyksissä samoin kuin ammattilaisten ja vertaisten yhteistoiminta, kun ammattilaisen ja vertaisen yhteistyö on onnistunutta, niin asiakas saa sekä ammattiavun että vertaistuen. Ammatillinen työ ja vertaistoiminta eroavat siinä, että ammattilaiset tukevat ihmisen hyvinvointia ja vertaiset tukevat toisiaan oman hyvinvointinsa lisäämiseksi. Vertaistuki ulottuu sinnekin missä ammatillisella tuella ei ole resursseja. (Mikkonen & Saarinen 2018, 29–30.)

2.3 Vertaistuen muodot

Vertaistuella on monenlaisia muotoja ja vertaistoimintaa kehitty kaikkialle missä tukea tarvitaan (Mikkonen & Saarinen 2018, 50). Vertaistuki voi toteutua kasvokkain, puhelimitse tai internetin välityksellä (Penttinen 2019, 13). Vertaistukitoimintoja ovat esim. yksilötukitoiminta, ryhmätoiminnat, verkkoryhmät, puhelintukilinjat ja kokemusasiantuntijoiden antamat palvelut ja tuki (THL 2020a).

Vertaistukiryhmät voivat olla avoimia tai suljettuja. Avoimeen ryhmään voi tulla silloin kuin itselle sopii, mutta suljettu ryhmä kokoontuu sovittuina aikoina ja edellyttää ryhmäläisiltä sitoutumista tapaamisiin. (Vertaistalo.fi 2020.) Vertaistukiryhmässä voi olla vain vertaisia, tai sillä voi olla koulutettu vertaisohjaaja tai ammattilainen vetämässä ryhmää (Penttinen 2019, 13).

Vertaisryhmätoiminnan tavoitteena on ryhmäläisten keskinäinen tukeminen ja toimintaan liittyvä ehdoton luottamuksellisuus (Mikkonen & Saarinen 2018, 188). Vertaistukiryhmiä järjestetään useille eri kohderyhmille kuten esimerkiksi eri sairauksia sairastavien, toipuvien tai läheisten ryhmät. Ryhmiä järjestetään yhdistysten lisäksi myös julkisella sektorilla esimerkiksi päihde- ja mielenterveyspalveluissa sekä lastensuojelussa. (THL 2020a.)

Nykypäivänä verkkovertaistuen merkitys on suuri ja vertaistukea etsitään ja saadaan usein verkkopalvelun välityksellä esimerkiksi ryhmä- tai yksityiskeskusteluna (Harvinaiset-verkosto). Internetin tai sosiaalisen median vertaistukiryhmissä tai yhteisöissä on yleensä ylläpitäjä tai muu valvoja (Vertaistalo.fi 2020).

3 Päijät-Soten vammaispalvelut

3.1 Työhönvalmennus

Päijät-Soten vammaispalvelujen päiväaikaisen toiminnan työhönvalmennus tarjoaa tukea työllistymiseen vammaisille ja osatyökykyisille työnhakijoille (Phhyky 2019). Osatyökykyinen on ihminen, jolla on työkyvystään vain osa käytössä. Osatyökykyisyydestä ei ole olemassa yhtenäistä määritelmää, sillä osatyökykyiset ovat hyvin monimuotoinen ryhmä. Esimerkiksi vammaiset, pitkäaikaissairaat, vakavasta sairaudesta toipuvat tai elämän kriisin kokeneet voivat olla osatyökykyisiä. Tilanne voi olla ohimenevä tai pysyvä. (THL 2019.)

Arvioiden mukaan työikäisistä suomalaisista noin 1,9 miljoonalla on jokin vamma tai pitkäaikaissairaus. Näistä suomalaisista noin vähän yli puoli miljoonaa kokee, että sairaus tai vamma vaikuttaa heidän työhönsä ja työllistymismahdollisuuksiin. Osatyökykyisistä, jotka ovat työikäisiä, vain noin 40–60 % on töissä. Suomen työllisyysaste on herättänyt huolta päättäjissä ja hallitusohjelmaan on lisätty työkykyohjelma, jossa on alettu kehittämään osatyökykyisten työkyvyn tunnistamista ja ohjauspalveluja. (Hotokka 2020.) Työtehtävien, työaikojen ja työolojen muutoksilla osatyökykyisten työpanos saadaan käyttöön (THL 2019).

Työhönvalmentajien työtehtäviin kuuluu edistää työnhakijan työelämätaitoja- ja valmiuksia sekä auttaa käytännön työnhaussa ja tarjota työnantajille monipuolisia työntekijämahdollisuuksia. Työhönvalmennus on maksuton palvelu työnhakijalle ja työnantajalle ja tähtää työllistymiseen palkkatyöhön. (Työhönvalmennuksen esite 2020.)

Työhönvalmentaja voi olla asiakkaan apuna esim. sopivan työpaikan etsimisessä, erilaisten tukien hakemisessa, uuteen työpaikkaan ja työyhteisöön tutustumisessa ja työtehtävien harjoittelemisessa. Alussa uudessa työpaikassa työhönvalmentajan tuki on tärkeää, kun työtä ja työruutiineja opetellaan asiakkaan kanssa yhdessä. Työhönvalmentaja on asiakkaan tukena koko työsuhteen ajan, mutta myös muun työyhteisön käytettävissä. (Työhönvalmennuksen esite 2020.)

Työhönvalmentaja kuuntelee työnantajan toiveet ja odotukset ja työtehtäviä räätälöidään tarpeen mukaan kaikille osapuolille sopivaksi. Työhönvalmentaja auttaa työnantajaa työntekijän perehdytyksessä ja myös erilaisten tukien hakemisessa esimerkiksi osatyökykyisen palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki. (Työhönvalmennuksen esite 2020.)

Työnantaja voi hakea TE- toimistosta palkkatukea osatyökykyisen työnhakijan palkkauskustannuksia varten. Vuonna 2022 palkkatuen enimmäismäärä yritykselle on 1400 €/kk ja palkkatuki voi olla enintään 30 %, 40 % tai 50 % palkkauskustannuksista. (TE-palvelut 2022a.) Työnantaja voi myös hakea TE- toimistosta työolosuhteiden järjestelytukea, jos työssä jo

olevan tai palkattavan työntekijän sairauden tai vamman vuoksi tarvitaan uusia kalusteita tai työvälineitä, apua toiselta työntekijältä tai muutostöitä työpaikalla. (TE-palvelut 2022b.)

3.2 Tuettu työtoiminta ja tuettu työ

Tuetussa työtoiminnassa työskennellään päiväaikaisen toiminnan toimipisteiden ulkopuolella tavallisilla työpaikoilla ja asiakkaalle tehdään henkilökohtainen työllistymissuunnitelma ja tarvittavat työskentelyohjeet. Työn ohjaus tapahtuu ohjaajan tai työhönvalmentajan tuella. Tuetussa työtoiminnassa tavoitteena on, että määräaikaisen työharjoittelujakson jälkeen asiakas voi löytää oman alansa ja työllistyä. (Päijät-Sote.)

Tuetussa työssä asiakas saa työhönvalmentajalta tukea työnhakuun ja työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Yhdessä työntekijän, työnantajan ja työhönvalmentajan kanssa sovietaan yksilöllisestä ohjauksesta, työohjeista ja tukikäynneistä työpaikalla. Työhönvalmentaja on työnhakijan ja työnantajan tukena työllistymiseen liittyvissä asioissa sekä myös työtehtävien muuttuessa ja työnantajan vaihtuessa. Tuetussa työssä asiakas on työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa työnantajaan, kun taas tuetussa työtoiminnassa asiakas ei ole työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa toiminnan järjestäjään. Kummassakin palvelussa asiakkaan on mahdollista saada sekä vertaisvalmentaja että ryhmämuotoinen vertaisvalmennus. (Päijät-Sote.)

3.3 Vertaisvalmentajatoiminta

Päijät-Soten vammaispalvelujen päiväaikaisen toiminnan työhönvalmennuksessa vertaisvalmentajatoiminta- ja koulutus on saanut alkunsa vuosina 2016–2018 Pähee-OTE hankkeesta, jossa edistettiin vammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllistymistä. Pähee OTE-hanke oli osa Osatyökykyisille tie työelämään eli OTE kärkihanketta. (Grönstrand 2018.) OTE- kärkihankkeen tavoitteina oli, että osatyökykyiset pääsevät työhön, koulutukseen, kuntoutukseen tai saavat työllistämistä edistäviä palveluja (THL 2020b).

Kuntiin palkattujen työhönvalmentajien myötä vammaisten ihmisten työskentely palkkasuhteissa on kasvanut vauhdilla. Erityisesti työsuhteen alussa vammaisilla henkilöillä saattaa olla joitakin tuen tarpeita, joihin työhönvalmentajan aika ei aina välttämättä riitä. Pähee-OTE-hanke vastasi tähän haasteeseen ja aloitti vammaisille henkilöille suunnatun vertaisvalmentajakoulutuksen. Pähee OTE-hankkeen projektisuunnittelijat halusivat uusia malleja työhönvalmennukseen ja asiakasosallisuuteen. Ennen hanketta kokemusasiantuntijoita on ollut esimerkiksi asumispalveluissa. (Grönstrand 2018.)

Vertaisvalmentajakoulutukseen valitulta henkilöltä täytyy löytyä motivaatiota ja halua auttaa. Myös luotettavuus ja sitoutuneisuus ovat tärkeitä ominaisuuksia vertaisvalmentajan

työssä menestymiseksi. Vertaisvalmentajakoulutuksen käyneillä on kaikilla aiempaa kokemusta joko työharjoittelusta tai palkkatyöstä. Hankkeen projektisuunnittelijan mukaan he pyrkivät valitsemaan työhön meneville asiakkaille sellaisen vertaisvalmentajan, jolla on kokemusta samasta työstä, etenkin jos sen katsotaan olevan merkityksellistä vertaistyöskentelyn onnistumiseksi. (Grönstrand 2018; Ruuth 2022.)

Vertaisvalmentajien koulutuksessa perehdytään vertaisvalmentajan työnkuvaan ja käydään läpi työhönvalmennuksen käytännön tilanteita ja periaatteita. Koulutuksen käynyt vertaisvalmentaja voi tukea henkilöitä, jotka tarvitsevat tukea esimerkiksi työn aloituksessa tai työtehtävien muuttuessa. Vertaisvalmentaja voi olla apuna myös työmatkan opettelussa tai auttaa verokortin hankinnassa. (Grönstrand 2018.)

Työhönvalmennuksessa vertaisvalmentajat ovat työhönvalmennustiimin jäseniä ja jokaisella työhönvalmentajalla on oma työpari vertaisvalmentajien joukosta. Vertaisvalmentajat osallistuvat työhönvalmennuksen tiimikokouksiin viikoittain ja ovat myös mukana kouluttamassa uusia vertaisvalmentajia työhönvalmentajien ja koordinaattorin kanssa. Vertaisvalmentajille maksetaan työstään palkkio ja heitä työskentelee myös Lahden Palvelutorilla. (Ruuth 2020.)

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Tutkimusmenetelmä

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus valikoitui opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi. Vertaisvalmentajatoiminta on Suomessa niin uutta, että siitä ei löydy juurikaan aikaisempia tutkimuksia. Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen perustana on olemassa olevan elämän kuvaaminen ja sitä on tarkoitus tutkia mahdollisimman kaikenkattavasti. Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisenä piirteenä on, että aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa ja tietoa kerätään ihmisiltä. (Hirsjärvi ym. 2009, 157–160.)

Hirsjärven ym. (2009, 157–160) mukaan tutkimuksen tekijän omat havainnot ja keskustelut tutkittavien kanssa ovat luotettavampaa tietoa kuin mittausvälineillä (esimerkiksi kynä-paperi-testit) hankittu tieto. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan tarkoituksena on löytää odottamattomia seikkoja. Lähtökohtana onkin aineistomateriaalin monipuolinen ja perinpohjainen tarkastelu, eikä teorian tai hypoteesien testaus. Tutkimuksen tekijä ei voi päättää sitä, mikä on tutkimuksen kannalta merkityksellistä.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmällä. Tutkittavat tapaukset käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa suositaan tutkimusmetodeja, joissa tutkittavien henkilöiden näkökulmat ja ääni tulevat esille esimerkiksi teemahaastattelu, ryhmähaastattelut, osallistuva havainnointi ja erilaisten dokumenttien diskursiiviset analyysit. Laadullisen tutkimuksen tutkimussuunnitelma kehittyy tutkimuksen edetessä ja se toteutetaan joustavasti ja sitä voidaan muokata olosuhteiden mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 160.)

Tutkimuksen kohdejoukko valittiin tarkoituksenmukaisesti eli tutkimukseen osallistuivat asiakkaat, joilla on tai on ollut aiemmin vertaisvalmentaja. Tutkimusmetodia valittaessa oli tärkeää, että asiakkaiden kokemukset ja näkökulmat vertaisvalmentajatoiminnasta tulisivat esille, joten siihen henkilökohtainen haastattelu sopi hyvin.

4.2 Aineiston keruu

Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui strukturoitu haastattelu eli lomakehaastattelu. Asiakkaiden haastattelu tapahtui lomaketta apuna käyttäen yksilöhaastatteluina. Lomakehaastattelu on kätevä tapa aineiston keräämiseen, kun tutkimusongelma ei ole kovin laaja-alainen ja tavoitteena on hyvin rajattua esimerkiksi yhtä asiaa koskevien mielipiteiden tai kokemusten kuvaaminen (Vilka 2015, 123).

Lomakehaastattelussa kysymysten ja väitteiden muoto ja esittämisjärjestys on ennalta määrätty. Tällöin saatu tieto on vertailukelpoista ja tietojen käsittely tapahtuu nopeasti. Strukturoitu haastattelu soveltuu aineiston keruuseen, kun haastatteluun osallistujia on useita ja he edustavat jokseenkin yhtenäistä joukkoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 203.)

Haastattelun kysymyksiä aiheena oli kokemukset vertaisvalmentajatoiminnasta ja ne valittiin yhdessä toimeksiantajan kanssa. Kysymyksiä valikoitui haastattelulomakkeeseen neljä kappaletta (liite 1). Haastattelu haluttiin pitää selkeänä ja suhteellisen lyhyenä. Haastateltavat valittiin tarkoituksen mukaisesti. Työhönvalmentajat kysyivät asiakkailta, joilla on tai ollut aiemmin vertaisvalmentaja, haluavatko he osallistua tutkimukseen. Haastatteluun osallistuvilta ei kysytty mitään henkilötietoja, vaan haastattelu keskittyi ainoastaan kokemuksiin vertaisvalmentajatoiminnasta. Haastatteluun osallistuminen oli täysin vapaaehtoista.

Haastatteluun kysyttiin yhdeksää asiakasta, joista lopulta seitsemän asiakasta halusi osallistua. Haastateltaville toimitettiin ennen haastattelua saatekirje (liite 2). Haastattelut toteutettiin henkilökohtaisesti loppuvuodesta 2021 marraskuun ja joulukuun aikana. Jotkut asiakkaista saivat haastattelun kysymykset ennalta jo tutustuttavaksi ja osa vasta haastattelun alussa. Haastatteluja nauhoitettiin ja osa kirjoitettiin paperille, koska kaikki asiakkaat eivät halunneet nauhoitusta.

4.3 Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysiprosessin keskeinen osa on litterointi. Litteroinnissa puhe puretaan nauhoilta kirjoitettuun muotoon. Se, miten tarkkaan litterointi tehdään, vaikuttaa millaisiin kysymyksiin tutkimuksessa ollaan hakemassa vastauksia. Haastatteluaineistoissa ollaan yleensä kiinnostuneita haastateltavien näkökulmista ja mielipiteistä, joten tällöin haastattelun sisältö on tärkein. (Kallio.) Hyvin tehty litterointi on tärkeää aineistoa järjesteltäessä ja luokiteltaessa. Liian suuripiirteinen litterointi voi jättää pois analyysin kannalta tärkeitä asioita, kun taas liian yksityiskohtainen litterointi on vaikeasti luettavaa. (Nikander 2010, Kallion mukaan.)

Opinnäytetyössä kolmen asiakkaan haastattelun vastaukset olivat jo valmiiksi kirjoitetussa muodossa paperilla. Vastaukset siirrettiin sähköiseen muotoon tietokoneelle. Neljän asiakkaan haastattelut purettiin nauhoituksista kirjoitettuun muotoon. Haastattelut olivat aika lyhyitä, joten nauhoitukset purettiin sana tarkasti tekstiksi. Joissakin haastatteluissa puhuttiin myös muista aiheista, mutta litterointi sisälsi vain kysymyksiä vastaavat vastaukset. Lopulta kaikkien asiakkaiden haastattelut olivat litteroituna ja yhdessä tiedostossa. Yhteensä haastattelujen analysoitavaa tekstiä kertyi noin kolme sivua.

Opinnäytetyön vastausten analysoinnissa hyödynnettiin värikoodausta, jossa samankaltaiset vastaukset merkittiin tekstistä samalla värillä. Värikoodauksessa aineistoa pyritään tiivistämään ja yksinkertaistamaan yhdistelemällä samaa asiaa merkitsevät tai yhteisen teki-jän sisältämät vastaukset (Kananen 2014, Paukkosen 2020,12 mukaan). Kaikki haastatteen neljän kysymyksen vastaukset siirrettiin taulukoihin ja käsiteltiin värikoodaamalla, jolloin vastausten analysoiminen oli selkeämpää ja helpompaa (taulukko 1).

Taulukko 1. Esimerkki värikoodauksesta

<p>Kysymys: 2. Millaista tukea tai apua olet vertaisvalmentajalta saanut? (poimintoja vastauksista)</p> <p>Värikoodaus: Vihreä: keskustelemista Keltainen: konkreettista apua Sininen: tukemista, tsemppausta, kannustusta</p>
Juttelua, kannustusta ja yleisiä neuvoja.
Bussikortin lataamisessa. Mennään bussilla yhdessä.
Olen saanut apua bussimatkoihin, vertaisvalmentaja neuvoi missä pysäkillä jään pois ja yhdessä menty bussimatkoja.
Keskustelua on ollut. Vertaisvalmentaja kyseli kuulumisia ja kuinka töissä on mennyt, onko kaikki okei.
Tukea saanut siihen, että on pystynyt jatkamaan työssä, siltä on saanut aina selkeän tsemppauksen.

5 Tulokset

5.1 Vertaisvalmentajan tapaamiset

Haastattelun ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin mitä asiakas ja vertaisvalmentaja tekevät yhdessä, kun he tapaavat. Eniten vastauksista nousi esiin keskusteleminen vertaisvalmentajan kanssa. Keskustelujen aiheena suurimmaksi osaksi olivat työasiat, esimerkiksi kuinka työskentely työpaikalla on sujunut. Lisäksi puheenaiheena oli miten viikonloppu mennyt tai miten viikko lähtenyt käyntiin. Myös vapaa-ajan asioista, kodista ja lemmikeistä puhuttiin vertaisvalmentajan kanssa. Osa asiakkaista on tavannut vertaisvalmentajaa työpaikalla, mutta osa myös muualla. Vertaisvalmentajan kanssa on käyty yhdessä esimerkiksi ravintolassa syömässä.

Toisena tärkeänä asiana nousi selkeästi esiin vertaisvalmentajalta työmatkoihin saatu apu. Bussikortin lataamiseen oli saanut apua useampikin asiakas. Vertaisvalmentaja on saattanut bussipysäkille tai bussimatkoja töihin on kuljettu yhdessä vertaisvalmentajan kanssa. Yhdessä on myös viety työaikalistoja työhönvalmentajalle.

Opeteltiin yhdessä bussimatka ja sitten käytiin läpi korttien lataus ja mitä pitää olla sitä ennen.

5.2 Vertaisvalmentajilta saatu tuki

Haastattelun toisessa kysymyksessä selvitettiin, että millaista tukea tai apua asiakas on vertaisvalmentajalta saanut. Vastauksista tuli esiin jo osin samoja asioita kuin ensimmäisen kysymyksen vastauksissa. Suuressa osassa vastauksia mainittiin keskustelut vertaisvalmentajan kanssa. Vastauksissa mainittiin esimerkiksi, että vertaisvalmentaja on kysellyt kuulumisia.

Asiakkaat ovat saaneet vertaisvalmentajalta neuvoja työn tekemiseen ja tuki, kannustus sekä tsemppaus mainittiin useammassakin vastauksessa. Myös työssä jaksamiseen vertaisvalmentajalta on saatu tärkeää tukea. Tämän toisenkin kysymyksen useissa vastauksissa tuotiin esille vertaisvalmentajalta saatu apu työmatkoihin ja bussikortin lataamiseen.

Keskustelua on ollut. Vertaisvalmentaja kyseli kuulumisia ja kuinka töissä on mennyt, onko kaikki okei.

Tukea saanut siihen, että on pystynyt jatkamaan työssä, siltä on saanut aina selkeän tsemppauksen.

5.3 Vertaisvalmentajan tapaamiset verrattuna työhönvalmentajan tapaamisiin

Kolmannessa kysymyksessä selvitettiin, miten vertaisvalmentajan tapaamiset eroavat työhönvalmentajan tapaamisista. Vastauksista kävi ilmi, että vertaisvalmentajan kanssa käydyt keskustelut olivat vapaamuotoisempia esimerkiksi kuulumisien kyselyä ja miten töissä on mennyt.

Yksi asiakas vastasi, että puhuu henkilökohtaisemmista asioista mieluummin työhönvalmentajan kanssa. Toisen asiakkaan mukaan kummallekin sekä työhönvalmentajalle että vertaisvalmentajalle pystyy puhumaan omia asioita. Vastauksista selvisi myös, että työhönvalmentaja on auttanut työasioissa ja Kela-asioissa ja vertaisvalmentaja työmatka-asioissa.

*On niissä silleen eroa, että työhönvalmentajan kanssa muistaa kysyä työlis-
tat ja kaikki. Henkilökohtaisemmat asiat menee työhönvalmentajalle suo-
raan.*

*Nii eihän vertaisvalmentajan kanssa mietitä, että mikä olisi seuraava työ-
paikka.*

5.4 Toiveet vertaisvalmentajatoiminnan tapaamisiin

Neljäntenä kysymyksenä selvitettiin, mitä uutta tai erilaista asiakkaat toivoisivat vertaisvalmentajan tapaamisiin. Eli miten vertaisvalmentajatoimintaa voisi kehittää asiakkaiden mielestä. Useampi asiakas vastasi, että on tyytyväinen tähän nykyiseen malliin, tapaamisia vertaisvalmentajan kanssa on ollut sopivasti ja tapaamiset ovat sujuneet hyvin. Yhdessä vastauksessa vertaisvalmentajilta ja työhönvalmentajilta toivottiin useammin käyntejä. Yhden asiakkaan toiveena oli myös, että vertaisvalmentaja voisi saattaa esimerkiksi hammaslääkäri tai lääkärikäynneille.

Olen tyytyväinen nykyiseen malliin.

Mä sain siitä apua mitä halusin, tapaamisia oli sopivasti.

Ei tule oikein mitään mieleen. Olen ollut tyytyväinen tähän mitä nyt on ollut.

Tapaamiset on sujunut hyvin.

Yhdeltä asiakkaalta tuli kehittämissuositus, että vertaisvalmentajan kanssa sovittaisiin aina etukäteen uusi tapaamisaika, niin kuin työhönvalmentajan kanssa. Asiakas koki, että seuraavat tapaamiset olivat jääneet vähän auki. Toisena asiakkaan toiveena oli, että jos on jotain työhön liittyvää tietoa, niin myös vertaisvalmentajan kautta tiedon saisi ja vertaisvalmentaja pitäisi ajan tasalla.

On jääny vähän auki seuraavat tapaamiset ja sillä tavalla ois kiva, jos tätä vois kehittää. Samalla tavalla niin kuin työhönvalmentajan kanssa aina sovitaan siitä seuraavasta tapaamisesta.

6 Pohdinta

6.1 Tulosten tarkastelua

Vertaisvalmentajien koulutuksessa käydään läpi monenlaisia tilanteita, joissa asiakas voi tarvita vertaisvalmentajan tukea ja kannustusta esimerkiksi työn aloitusvaiheessa tai työtehtävien muuttuessa. Vertaisvalmentajan apu työsuhteen alussa voi olla puhelin soitto aamulla, varmistetaan että asiakas on herännyt ja lähdössä töihin tai työmatkan opettelua yhdessä asiakkaan kanssa, kun reitti ei vielä ole asiakkaalle tuttu. Vertaisvalmentaja voi olla asiakkaan apuna myös esimerkiksi virastoissa asioinneissa. (Grönstrand 2018.)

Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että vertaisvalmentajista on ollut asiakkaille monenlaista apua. Suuressa osassa vastauksessa mainittiin vertaisvalmentajan kanssa käydyt keskustelut, joissa puheenaiheena olivat kuulumiset, työasiat ja myös vapaa-ajan asiat. Vertaisvalmentajilta saadut neuvot, tuki ja kannustus tulivat myös esille useissa vastauksissa. Esimerkiksi työssä jaksamiseen on saatu vertaisvalmentajalta tärkeää tukea, kannustusta ja tsemppausta. Toisena tärkeänä tukena koettiin työmatkoihin saatu apu. Vertaisvalmentaja on kulkenut asiakkaan kanssa yhdessä työmatkoja, saattanut bussipysäkille, neuvonut oikean pysäkin tai auttanut bussikortin lataamisessa.

Ammattilaisten ja vertaisten roolien ollessa selvät, pystyvät molemmat keskittymään omiin vahvuuksiin asiakkaiden tukemiseksi. Kun ammattilaisten ja vertaisten yhteistyö on sujuvaa ja toimii rinnakkain niin asiakas saa sekä ammattiavun että vertaistuen ja tällöin päästään yleensä hyviin tuloksiin tuen tarvitsijan kannalta. (Mikkonen & Saarinen 2018, 28–29.)

Vertaisvalmentajan ja työhönvalmentajan erot nähtiin siinä, että työhönvalmentaja auttaa työasioissa ja vertaisvalmentaja työmatka-asioissa. Vertaisvalmentajan kanssa myös keskusteltiin vapaamuotoisemmin kuulumisista, työasioista ja kotiasioista. Yhden vastaajan mukaan työhönvalmentajalle on helpompi puhua henkilökohtaisemmista asioista kuin vertaisvalmentajalle, kun taas toisen vastaajan mukaan kummallekin voi puhua yhtä hyvin omista asioista.

Vertaisvalmentajatoimintaan oltiin useassa vastauksessa tyytyväisiä. Asiakkaat olivat saaneet vertaisvalmentajalta sellaista apua, jota oli kaivattukin. Muutamia kehittämiskohteitakin löytyi. Yhdessä vastauksessa toivottiin vertaisvalmentajilta ja työhönvalmentajilta enemmän käyntejä ja toisessa vastauksessa toivottiin, että vertaisvalmentaja voisi saattaa lääkärikäynneille. Eräässä vastauksessa toivomuksena oli, että vertaisvalmentajan kanssa sovitaisiin aina seuraava tapaaminen samoin kuin työhönvalmentajan kanssa. Lisäksi toivottiin, että jos asiakkaan täytyy tietää jotain työhön liittyvää, niin vertaisvalmentajakin kautta voisi tämän tiedon saada ja vertaisvalmentaja pitäisi asiakkaan ajan tasalla.

6.2 Luotettavuus ja eettisyys

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joita ovat huolellisuus, rehellisyys ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimuksen ja sen tulosten arvioinnissa. Hyvän käytännön mukaista on myös tutkimuslupien hakeminen ja joillain aloilla myös eettisen ennakkoarvioinnin tekeminen. Muiden tutkijoiden työtä kunnioitetaan viittamaalla heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla. (TENK)

Opinnäytetyöhön osallistuvilla pitää etukäteen antaa tietoa opinnäytetyön tarkoituksesta, tekijästä ja tutkimusaineiston käsittelytavoista. Tietosuojailmoitus on aina laadittava henkilötietoja kerätessä. Henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava lainsäädäntöä, joista merkittävimpanä on EU:n yleinen tietosuoja-asetus. (LAB- ammattikorkeakoulu 2020.)

Opinnäytetyön haastattelussa ei kerätty tai tallennettu kenenkään henkilötietoja ainoastaan kokemuksia vertaisvalmentajatoiminnasta. Henkilötietoja käsiteltiin pelkästään haastattelu-aikoja sopiessa. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen kaikki henkilötiedot, nauhoitukset ja muut opinnäytetyön tekemistä varten kerätyt tiedot poistetaan lopullisesti.

Opinnäytetyön alkuvaiheessa tutkimukselle haettiin tutkimuslupa. Lisäksi selvitettiin opinnäytetyöhön liittyvät tietosuoja-asiat ja tehtiin tietosuojailmoitus. Ennen haastattelua haastateltavalle toimitettiin saatekirje, jossa kerrottiin tiedot opinnäytetyöstä ja sen sisällöstä. Lisäksi ennen jokaista haastattelua pyydettiin haastateltavaa allekirjoittamaan suostumus osallistumisestaan. Haastatteluun osallistuminen oli täysin vapaaehtoista ja osallistuminen tutkimukseen oli mahdollista keskeyttää milloin tahansa sekä myös suostumus tutkimukseen oli mahdollista peruuttaa milloin tahansa.

Laadullisessa tutkimuksessa tärkeää on arvioida tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta. Tutkimuksen tulokset eivät saa olla epäluotettavia ja tutkimukseen valituilla menetelmillä on voitava tutkia sitä, mitä on tarkoituskin tutkia. (Koppa 2021.) Tutkimuksen toteuttamista ja tutkimuksen luotettavuutta ei voi pitää erillisinä osina laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden mittapuuna on tutkimuksen tekijä ja hänen rehellisyytensä, koska tutkimuksessa arvioidaan tutkijan teot, valinnat ja ratkaisut. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessaan tutkijan täytyy arvioida jokainen tekemänsä valinta. (Eskola & Suoranta 2000, Vilkan 2015, 196–197 mukaan.)

Vilka (2015, 197) toteaa, että tutkijan on tehtävä luotettavuuden arviointia teoriaan, tutkimiseen, tutkimusaineiston ryhmittelyyn, luokitteluun, analyysitapaan, tulkintaan, tuloksiin ja johtopäätöksiin liittyen koko tutkimuksen ajan. Tutkijan täytyy perustella ja kuvata, mistä joukosta jokin valinta on tehty, mitä nämä ratkaisut ovat olleet ja miten lopullisiin ratkaisuihin

päädyttiin. Tutkijan täytyy arvioida myös tekemiensä ratkaisujen toimivuutta tai tarkoituksen mukaisuutta tavoitteiden kannalta. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehty tutkimus on aina ainutkertainen ja sitä ei voi toistaa sellaisenaan.

Aineiston keruu menetelmänä lomakehaastattelu vaikutti toimivalta ja sopivalta keinolta tähän tarkoitukseen saada selville kokemuksia vertaisvalmentajatoiminnasta. Haastattelun aikana pystyin tarvittaessa tekemään asiakkaille tarkentavia kysymyksiä aiheista, jotka esimerkiksi itsenäisesti täytettävässä kyselytutkimuksessa olisi ollut mahdotonta. Haastatteluista kertyi litteroinnin jälkeen noin kolme sivua analysoitavaa materiaalia. Jälkeen päin ajateltuna aineistosta olisi saanut laajemman ja monipuolisemman, jos haastateltavia asiakkaita olisi ollut vielä enemmän tai haastattelukysymyksiä olisi ollut enemmän. Ennen haastatteluja oli vaikea arvioida kuinka paljon seitsemän asiakkaan haastatteluista ja neljästä kysymyksestä kertyi litteroitavaa ja analysoitavaa materiaalia.

Päädyimme toimeksiantajan kanssa siihen, että enintään 10 asiakkaan haastattelulla aineisto pysyisi vielä hallittavissa. Halukkuutta tutkimukseen osallistumiseen kysyttiin yhdeksältä asiakkaalta, joista seitsemän halusi osallistua. Oli todella mukavaa, että tutkimukseen halusi osallistua niinkin moni asiakas. Haastattelut olivat todella antoisia ja haastattelututkimus oli tähän kokemuksen tutkimiseen juuri sopiva tutkimusmenetelmä.

Ensimmäisen kysymyksen (*Mitä teette yhdessä, kun tapaat vertaisvalmentajan*) ja toisen kysymyksen (*Millaista tukea ja apua olet vertaisvalmentajalta saanut*) asettelu olisi voinut olla eri lailla, koska nyt toiseen kysymykseen saattoi tulla jo vastaus ensimmäisessä kysymyksessä. Viidentenä kysymyksenä olisi voinut olla esimerkiksi, miltä asiakkaasta tuntui tai mitä hänelle merkitsi vertaisvalmentajan antama tuki.

Opinnäytetyön etenemistä on kuvattu opinnäytetyössä ja käytettyjen menetelmien osalta on perusteltu, että miksi juuri ne on valittu tähän tutkimukseen. Haastattelujen materiaali on analysoitu huolellisesti, jotta vastaajien näkemykset tulevat esiin siten kuin he ovat asioista kertoneet. Vastausten analysoimista on havainnollistettu taulukon avulla ja tuloksia on elävöitetty haastatteluista otetuilla lainauksilla. Lainauksista on jätetty pois kaikki sellaiset tiedot, joista vastaajan voisi tunnistaa.

6.3 Johtopäätökset

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Päijät-Soten vammaispalvelujen päiväaikaisen toiminnan työhönvalmennuksen kanssa. Tarkoituksena oli kehittää vertaisvalmentajatoimintaa ja tavoitteena oli selvittää työhönvalmennuksen asiakkaiden kokemuksia vertaisvalmentajatoiminnasta. Mielestäni opinnäytetyön tavoite toteutui, sillä sain kerättyä

vertaisvalmentajatoiminnasta kokemuksia seitsemältä työhönvalmennuksen asiakkaalta, joilla on tai on ollut aiemmin vertaisvalmentaja.

Tutkimuksen tulosten perusteella vertaisvalmentajista on ollut työhönvalmennuksen asiakkaille monenlaista hyötyä ja suuri merkitys. Asiakkaat ovat saaneet tukea vertaisvalmentajilta niin työmatkoihin kuin työssä jaksamiseen. Vertaisvalmentajatoimintaan oltiin myös tyytyväisiä ja siitä oli saatu sellaista apua, jota tarvittiinkin. Työhönvalmentajat yhdessä vertaisvalmentajien kanssa täydentävät todella hyvin toisiaan työhönvalmennuksen palvelussa.

Vertaisvalmentajatoiminnan kehittämistä voisi jatkaa tutkimalla niiden yritysten näkökulmaa ja kokemuksia, joissa vertaisvalmentajat ovat olleet työhönvalmennuksen asiakkaiden tukena ja apuna. Eli miten yritykset ovat kokeneet vertaisvalmentajien työn merkityksen heidän työntekijälleen ja koko työyhteisölle.

Lähteet

Grönstrand, E. 2018. Nyt tulevat vertaisvalmentajat. Ketju-lehti 6.6.2018. Viitattu 4.10.2021. Saatavissa <https://ketju-lehti.fi/aiheet/tyo/nyt-tulevat-vertaisvalmentajat/>

Harvinaiset-verkosto. Monimuotoinen vertaistuki. Viitattu 29.3.2022. Saatavissa <https://harvinaiset.fi/vertaistukea/monimuotoinen-vertaistuki/>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hotokka M. 2020. Osatyökykyisten työllisyyttä tahdotaan kohentaa. ”Jos ihminen haluaa tehdä töitä, miksi sitä ei hänelle suoda?” Viitattu 9.2.2022. Saatavissa <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/osatyokykyisten-tyollisyytta-tahdotaan-kohentaa-jos-ihminen-haluaa-tehda-toita-miksi-sita-ei-hanelle-suoda>

Kallio, A. Litterointi. Tietoarkisto. Viitattu 3.3.2022. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>

Koppa, Jyväskylän yliopisto. 2021. Tutkimuksen toteuttaminen. Viitattu 10.4.2022. Saatavissa <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toeuttaminen>

LAB-ammattikorkeakoulu. 2020. Tietosuojaohjeistus opiskelijoille. Viitattu 11.4.2022. Saatavissa <https://elab.lab.fi/sites/default/files/category-page/2021-02/Tietosuojaohjeistus%20opiskelijoille.pdf>

Laimio, A. 2017. Koulutan vertaisryhmän ohjaajia. Viitattu 9.2.2022. Saatavissa https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opasrja_2_2017_Laimio_netiversio.pdf

Mikkonen, I. & Saarinen A. 2018. Vertaistuki sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Tietosaynoma Oy.

Paukkonen, I. 2020. Alopecia areataa sairastavien kokemuksia sairauteensa saamastaan tuesta. LAB-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 23.2.2022. Saatavissa <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/346323/Opinn%c3%a4ytety%c3%b6%20Alopecia%20areata%20viimeisin.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Penttinen, T. 2019. Voimaa vertaistuesta. Viitattu 23.3.2022. Saatavissa <https://ibd.fi/wp-content/uploads/2019/08/P%C3%A4%C3%A4juttu-3-19.pdf>

Phhyky. 2019. Päiväaikaisen toiminnan palvelukoordinaatio. Viitattu 5.10.2021. Saatavissa <https://www.phhyky.fi/fi/perhe-ja-sosiaalipalvelut/aikuiset/vammaisten-palvelut/palvelukuvaukset/paivaaikaisen-toiminnan-palvelukoordinaatio/>

Päijät-Sote. Työhönvalmennus. Viitattu 19.3.2022. Saatavissa <https://pajjat-sote.fi/apua-ja-tukea-arkeen/vammaisille/paiva-ja-tyotoiminta/tyohonvalmennus/>

Riikonen, A., Savitie P. & Sihvonen, R. 2020. Vierasblogi. Tuetusti oikeaan työhön. Viitattu 28.9.2021. Saatavissa <https://www.vates.fi/blogi/vierasblogi-tuetusti-oikeaan-tyohon>

Ruuth, E. 2020. Työhönvalmennuksen vertaisvalmentaja. Viitattu 5.10.2021. Saatavissa <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/tyohonvalmennuksen-vertaisvalmentaja>

Ruuth, E. 2022. VS: Opinnäytetyöni tilannekatsaus. Sähköpostiviesti. Vastaanottaja Hurri, A. Lähetetty 25.4.2022.

TENK. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 16.10.2021. Saatavissa <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

TE-palvelut. 2022a. Palkkatuen kesto ja määrä. Viitattu. 31.3.2022. Saatavissa <https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/palkkatuki/palkkatuki-kesto>

TE-palvelut. 2022b. Työolosuhteiden järjestelytuki. Viitattu 31.3.2022. Saatavissa <https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/tukea-rekrytointiin/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki>

THL. 2020a. Kokemusasiantuntijuus ja vertaistuki. Viitattu 4.10.2021. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyspalvelut/kokemusasiantuntijuus-ja-vertaistuki>

THL. 2020b. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) 2016-2018. Viitattu 4.10.2021. Saatavissa <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/osatyokykyisille-tie-tyoelamaan-ote->

THL. 2019. Osatyökykyisyys. Viitattu 9.2.2022. Saatavissa <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>

Toimeksi.fi. 2020. Vertaistoiminta. Viitattu 9.4.2022. Saatavissa <https://www.toimeksi.fi/kanalais-ja-yhdistystoimijoille/vertaistoiminta/>

Työhönvalmennuksen esite. 2020. Info työnhakijalle. The Osaaja Työssään. Työhönvalmennus, vammaispalvelut, Phhyky.

Työhönvalmennuksen esite. 2018. Info Työnantajalle. The Osaaja Työssään. Työhönvalmennus, vammaispalvelut, Phhkyky.

Vertaistalo.fi. 2020. Vertaistuen muodot. Viitattu 23.3.2022. Saatavissa <https://www.terveyskyla.fi/vertaistalo/tietoa-vertaistuesta/vertaistuen-muodot>

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

HAASTATTELUKYSYMYKSET

Opinnäytetyö Anna Hurri

1. Mitä teette yhdessä, kun tapaat vertaisvalmentajan?
2. Millaista tukea tai apua olet vertaisvalmentajalta saanut?
3. Miten vertaisvalmentajan tapaamiset eroavat työhönvalmentajan tapaamisista?
4. Toivoisitko jotain erilaista tai uutta vertaisvalmentajan tapaamisiin?

Liite 2. Saatekirje

Hei työhönvalmennuksen asiakas!

Olen Anna Hurri ja opiskelen sosionomiksi LAB- ammattikorkeakoulussa Lahdessa. Opinnäytetyöni aiheena on kerätä työhönvalmennuksen asiakkaiden kokemuksia vertaisvalmentajatoiminnasta.

Haluaisin haastatella opinnäytetyöhöni **Sinua työhönvalmennuksen asiakas, jolla on vertaisvalmentaja**. Haluaisin kuulla, millaisia kokemuksia sinulla on ollut vertaisvalmentajan tapaamisista. Millaista apua ja tukea olet saanut ja mitä toivoisit lisää vertaisvalmentajatoimintaan.

Opinnäytetyöni tutkimuksen pohjalta voidaan työhönvalmennuksen vertaisvalmentajatoimintaa kehittää asiakaslähtoisemmäksi. Tähän haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja haastattelu on myös mahdollista keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Haastattelujen tiedot kerätään vain opinnäytetyötäni varten ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömästi. Haastatteluun osallistujia ei voi myöskään tunnistaa vastauksista.

Tutkimuksen tulokset esitellään opinnäytetyössäni, joka valmistuu loppuvuoden 2021 aikana. Vastaan mielelläni opinnäytetyötäni koskeviin kysymyksiin. Minuun voi olla yhteydessä puhelimitse xxxx tai sähköpostitse xxxx.

Ystävällisin terveisin

Anna Hurri, sosionomiopiskelija



