



Mertsi Berg
Glenn Blomerus
Milla Hurme

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)
Sosionomi (AMK), diakoniatyö
Opinnäytetyö, 2023

**TYÖKOKEILUT VAHVISTAMASSA OSATYÖKYKYISTEN OSALLI-
SUUTTA JA HYVINVOINTIA**

TIIVISTELMÄ

Mertsi Berg

Glenn Blomerus

Milla Hurme

Työkokeilut vahvistamassa osatyökykyisten osallisuutta ja hyvinvointia

67 sivua, 6 liitettä

Kevät 2023

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosionomi (AMK), diakoniatyö

Opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää työarjen huomioiden ulkopuolelle jääneitä tekijöitä, jotka ovat vahvistaneet osatyökykyisten voimaantumista, sisäistä motivaatiota ja hyvinvointia työssä. Tavoitteena on vaikuttaa työkokeiluiden onnistumiseen. Tutkimuksessa löytyneen tiedon avulla työnohjausta sekä johtamista voidaan kehittää vahvistamaan osatyökykyisten itseohjautuvuutta ja hyvinvointia.

Tutkimuksessa esitellään, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet sisäisen motivaation muodostumiseen osatyökykyisillä itseohjautuvuusteorian mukaan. Tutkimuksessa selvitimme, miten autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys vaikuttivat työkokeilijoilla sisäiseen motivaatioon kehittymiseen ja hyvinvointiin. Tutkimuskysymyksemme oli: Mikä on työkokeilun merkitys osatyökykyiselle?

Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus. Aineistoa tuotettiin haastattelemalla osatyökykyisten työharjoitteluun osallistuneita henkilöitä. Tutkimusaineisto koostui neljän työkokeilijan, kolmen työpaikkaohjaajan ja kahden esihenkilön haastattelusta, jotka toteutettiin dialogista haastattelumenetelmää mukaillen. Haastattelut toteutettiin etäyhteyksin avulla ja tallennettiin aineiston tarkastelua sekä litterointia varten. Haastatteluista nousi esille teemat, joita tarkastellaan induktiivisen sisällönanalyysin avulla.

Tutkimuksessa tuli esille työkokeilun hyödyt osallisuuden ja hyvinvoinnin kannalta. Autonomian, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden tuomat hyödyt näkyivät työkokeilua tekevien hyvinvoinnin lisääntymisenä. Mitä enemmän työkokeilija kokee autonomiaa, kuten työhön hakeutumista ja työelämäänsä haluamista, sitä paremman sisäisen motivaatitason hän saavuttaa. Valinnan vapaus nousi esille vahvimaksi osatyökykyisten autonomian tunteen lähteeksi. Osatyökykyisten oikea-aikainen osallisuuden tukeminen ja työkokeiluiden mahdollistaminen on ollut moniammatillisen kolmannen sektorin verkostotyön tulosta. Tämä moniammatillinen yhteistyö on mahdollistanut perustan, missä osatyökykyisen omaehtoinen osallisuuden tavoittelu voi kasvaa.

Yhteisöllisyyden tunne on hyvinvointia vahvasti tukeva asia. Tutkimuksessa yhteisöllisyys tuki merkittävällä tavalla työkokeilijan hyvinvointia ja voimaantumista. Osatyökykyiset nimesivät henkisen hyvinvoinnin kasvaneen ja se näkyi osatyökykyisten arjessa iloisuutena. Työkokeilut ovat vahvistaneet osatyökykyisen itse-tunnon ja voimaantumisen tunnetta, jonka myötä osallisuus lisääntyi koulutus- sekä työmyönteisyyden kasvaessa.

Kehitysideana on työkokeilun kartoitusmenetelmä, jonka tarkoituksena on muun muassa täsmentää työkokeilun tavoitteet ja niiden toteutumista molempien osapuolten tarpeiden kannalta.

Asiasanat: autonomia, itseohjautuvuus, kyvykkyys, osallisuus, yhteisöllisyys, osatyökykyinen, työkokeilu

ABSTRAC

Mertsi Berg

Glenn Blomerus

Milla Hurme

Work trial strengthening the inclusion and well-being of people with partial work ability

67 p., 6 appendices

Spring 2023

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's degree in Social Services

Diaconial Work Bachelor of Social Services

The purpose of our thesis was to find factors that have been left out of notice of everyday work scrutiny, which have strengthened the empowerment, intrinsic motivation and well-being of people with partial work ability at work. The goal is to influence the success of work trials. With the help of the information found in the study, work supervision and management can be developed to strengthen the self-direction and well-being of people with partial work ability.

We will go through what factors have influenced the formation of intrinsic motivation in people with partial work ability according to the Self-Determination theory. In the study, the effects of autonomy, capability and relatedness on intrinsic motivation in work trials, as well as the factors that increased the self-direction at work trials. The research question was: What is the significance of a work trial for people with partial work ability?

The thesis was a qualitative study. Material was collected by interviewing people who had a role in work trials. The research data consisted of interviews with four work trials, three workplace instructors and two supervisors. The interviews were conducted using a dialogic method. The interviews were conducted remotely and recorded for the purpose of reviewing and transcribing the material. The interviews highlighted themes that we examined through inductive content analysis.

The study revealed the benefits of the work trial regarding inclusion and well-being. The benefits brought by autonomy, capability and relatedness were reflected in increased well-being among the people doing work trials. The more autonomy a work trial person experiences, such as applying for a job and wanting to enter the world of work, the better the intrinsic motivation level he or she will achieve. Freedom of choice emerged as the strongest source of autonomy for

people with partial work ability. Timely support for the inclusion of people with partial work ability and enabling work trials has been the result of multiprofessional third-sector network work. This multiprofessional cooperation has enabled a foundation where the self-motivated pursuit of inclusion of people with partial work ability can grow.

A sense of relatedness is something that strongly supports well-being. In the research, relatedness significantly supported the well-being and empowerment of work experimenters. Work trials named an increase in mental well-being, and this was reflected in the everyday life of them as cheerfulness. Work trials have strengthened the sense of self-esteem and empowerment of people with partial work ability, which increased inclusion as positive attitudes towards education and work grew.

As a development idea, we present a work trial mapping method, the purpose of which is, among other things, to specify the objectives of the work trials and their implementation in terms of the needs of both parties.

Keywords: autonomy, self-direction, capability, inclusion, communality, partial work ability, work trials

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 OSATYÖKYKYISYYS JA VÄLITYÖMARKKINAT	5
2.1 Osatyökykyisyys ja täsmätyökykyisyys	6
2.2 Osatyökykyisten työllistäminen	8
2.3 Osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoilla	9
2.4 Väilityömarkkinoiden kehitys ja tehtävät	10
3 OSALLISUUS	12
3.1 Osallisuus hyvinvoinnin tukena	13
3.2 Hyvinvointi teorioita	15
3.3 Sosiaalinen osallisuus	16
3.4 Yksilö ja osallisuus	17
4 ITSEOHJAUTUVUUS	19
4.1 Itseohjautuvuuden etu	19
4.2 Itseohjautuvuusteoria	21
4.2 Minit teoriat itseohjautuvuusteoriassa	23
4.4 Itseohjautuvuuden ominaisuuksia	28
4.5 Itseohjautuvuuden hyödyntäminen	29
5 HELSINGIN SEURAKUNTIEN TYÖLLISTÄMISHANKKEET	30
5.1 Työtä kohti -projekti	30
5.2 Kykyportaat	32
5.3 Työraiteet	34
6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE SEKÄ TUTKIMUSKYSYMYKSET	36
7 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ JA YHTEISTYÖKUMPPANIT	37
7.1 Mikaelin ja Vartiokylän seurakunnat sekä Helsingin Klubitalo	37
8 TUTKIMUSMENETELMÄLLISET RATKAISUT	39
8.1 Aineiston keruu ja aineiston litterointi	40
8.2 Teemoittelusta luokitteluun	42

9	TYÖKOKEILUT OVAT VAHVISTANEET OSATYÖKYKYISTEN HYVINVOINTIA JA OSALLISUUTTA.....	44
9.1	Yhteisöllisyyden merkitys työmotivaatiota tukemassa.....	44
9.2	Autonomian merkitys työmotivaatiota tukemassa	46
9.3	Psykologisten perustarpeiden toteutuminen hyvinvoinnin tukena	47
9.4	Kirkko työkokeiluiden järjestäjänä ja kirkon yhteiskuntavastuu	50
10	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	52
10.1	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	52
10.2	Johtopäätökset.....	56
10.3	Moniammatillinen yhteistyö tukemassa osatyökykyisiä.....	58
10.4	Kehittämisidea	59
10.5	Yhteistyö tutkimuskumppaneiden kanssa	61
10.6	Sosionomi-diakonin ammatillinen kasvu	62
10.7	Sosionomin ammatillinen kasvu.....	63
	LÄHTEET.....	65
	LIITE 1. Osatyökykyisen haastattelukysymykset	69
	LIITE 3. Esihenkilöiden haastattelukysymykset	73
	LIITE 4. Suostumuslomake.....	75
	LIITE 5. Alkukartoituslomake	76
	LIITE 6. Loppukartoituslomake	78

1 JOHDANTO

Valitsimme opinnäytetyömme aiheen, koska kuka tahansa meistä voi olla jossain vaiheessa elämäänsä osatyökykyinen. Stressi, vaikeat elämäntilanteet, kuten avioero, läheisen kuolema tai muut hankalat elämäntilanteet voivat tehdä meistä osatyökykyisen. Suomessa on suuri määrä osatyökykyisiä, jotka haluaisivat tehdä työtä. Työn murros ja yhä lisääntyvät työelämän vaatimukset kasvattavat osatyökykyisten joukkoa entisestään. Yhteiskunnassa tarvitaan erilaisia polkuja osatyökykyisille, jotta he pääsevät takaisin työelämään, ja yksi niistä poluista ovat olleet kirkon erilaiset työllistämishankkeet. (Ylinen, 2021).

Lähdimme tutkimaan, miten osallisuus ja sen tuoma hyvinvointi kehittyivät osatyökykyisten tultua työkokeiluun. Teoriapohjamme tutkimukselle on Self-Determination Theory, joka tunnetaan Suomessa Itseohjautuvuus teoria- nimellä. Teorian mukaan autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys vaikuttavat hyvinvointiin. Opinnäytetyössämme tutkimme, mitkä tekijät vaikuttavat sisäiseen motivaatioon ja näin vahvistavat työkokeilijan halua pyrkiä elämässä eteenpäin. Ulkoinen motivaatio, joka on muuttunut sisäiseksi motivaatioksi tiedon ja ymmärryksen sekä arvomaailmaan juurtumisen kautta, tuli esille työkokeilijan lisääntyneenä itseohjautuvuutena. Tämä ilmenee haluna hakeutua kokoaikaiseen työhön tai koulutukseen, joka näkyy osallisuuden lisääntymisenä (Ryan & Deci 2000).

Vates-säätiön mukaan Suomessa oli vuonna 2020 noin 35 800 osatyökykyistä työtöntä työnhakijaa. Työhön tai työmahdollisuuksiin sairaus tai vamma vaikuttaa oman arvion mukaan 600 000 henkilön kohdalla. Heistä työelämän ulkopuolella on 200 000. Vuonna 2021 Suomessa oli noin 186 000 työkyvyttömyyseläkkeen saajaa. Heistä viidennes oli alle 35-vuotiaita. Suurimmat syyt työkyvyttömyyseläkkeisiin ovat mielenterveysongelmat sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. (Vates, i.a.)

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kuvata työkokeilun merkityksiä Helsingin seurakunnan Mikaelin ja Vartiokylän seurakunnissa. Tarkoituksenamme oli tutkia työkokeilijoiden motivaatiota lisääviä merkityksiä sekä merkityksiä, jotka ovat

jääneet työarjen huomioiden ulkopuolelle. Teoriapohjamme tutkimukselle oli Self-Determination Theory, joka tunnetaan Suomessa Itseohjautuvuusteorian nimellä. Teorian mukaan autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys vaikuttavat työllistymisprosessissa motivaatiota edistävästi (Ryan & Deci, 2000). Opinnäytetyössämme syvennymme siihen, mitkä tekijät ovat vahvistaneet sisäistä motivaatiota ja mitkä tekijät ovat lisänneet voimaantumista työkokeilun aikana. Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus, jonka menetelmänä oli dialoginen teemahaastattelu.

Haastateltavamme ovat olleet mukana Helsingin seurakuntien työllistämishankkeissa vuosina 2018–2022 Mikaelin ja Vartiokylän seurakunnissa. Haastatelimme aiheita varten neljää työkokeilijaa, kolmea työpaikkaohjaajaa ja kahta esihenkilöä. Tarkoituksenamme oli saada tietoa siitä, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet työkokeilujen onnistumiseen.

Halusimme kuulla työkokeilijoiden ääntä, mutta pidimme myös työpaikkaohjaajien ja esihenkilöiden näkemyksiä tärkeinä. Näiden näkemysten ja havaintojen tarkoitus oli auttaa tulevaisuudessa kehitettäessä työkokeilua ja työpaikkaohjaajien koulutusta Helsingin seurakuntayhtymässä.

2 OSATYÖKYKYISYYS JA VÄLITYÖMARKKINAT

Jokainen ihminen on tarpeellinen työelämässä. Työelämä on kuitenkin entistäkin haastavampi ja vaatii useita erilaisia taitoja. Etenkin sosiaaliset taidot ovat tärkeitä ja ne kuuluvat perusvalmiuksiin, jotka tulee hallita ammattitaitovaatimusten lisäksi. Osatyökykyisillä saattaa olla haasteita sosiaalisissa taidoissa pitkän työttömyyden tai sairauden vuoksi. Välityömarkkinat tarjoavat sosiaalisten taitojen harjoittelupaikan matalalla kynnyksellä. Työelämä voi rohkaista uskomaan omiin kykyihin ja sitä kautta voimaannuttaa ihmistä etsimään uutta paikkaansa vapailta työmarkkinoilta tai koulutuksesta. Työttömyys maksaa yhteiskunnalle miljoonia ja tuottaa inhimillistä kärsimystä, mikäli osatyökykyisten osaamista ei saada hyödynnettyä.

Heikoimmassa työllisyysasemassa olevia tulee tukea ja kannustaa eri menetelmillä työmarkkinoille. Yhteiskunnassa on luotava konkreettisia työpaikkoja, pysyviä rakenteita sekä suunnitella tukitoimenpiteitä siten, että osatyökykyiset pystyvät osallistumaan yhteiskuntaan tasaveroisesti. Yksittäinen henkilön on hankalaa nähdä itsensä erilaisten käsitteiden kautta. Työllistämisen edistämisen kannalta jo ydinkäsitteitä on runsaasti ja se luo ihmisille käsityksen järjestelmän monimutkaisuudesta. Mikäli ratkaisua vaativa asia tuntuu oikein hankalalta, voidaan päätöksen tekoa pitkittää pohtimalla loputtomiin käsitelmäärittelyjä. Järjestelmän, ammattilaisten ja yksittäisten henkilöiden kannalta käsitteiden tulisi palvella käytäntöä työn sujuvoittamiseksi eikä toisin päin (Ray, 2021, s.36.)

Suomalaista palvelujärjestelmää on kehitetty pitkän ajan kuluessa. Sen lähtökohdiana on universaalisuusperiaate, jonka mukaan palveluja tulee jakaa tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden periaatteiden mukaisesti. Helposti käy kuitenkin niin, että henkilö löytää itsensä palvelujärjestelmän aukkokohtista. Järjestelmä taipuu kokonaisuutena hyvin silloin, kun henkilöllä on jokin yksi selkeä haaste tai ongelma. Mikäli henkilön suhde työmarkkinoihin ei ole selvä tai hänellä on useita erilaisia tuen tarpeita tai diagnooseja, järjestelmästä tulee kankea (Ray, 2021, s.35.)

2.1 Osatyökykyisyys ja täsmätyökykyisyys

Ihmisen työkyky vaihtelee elämän eri vaiheissa. Osatyökykyisyys voi olla myös tilapäistä. Työkyky on sidoksissa työtehtäviin eivätkä osatyökykyiset ole yhtenäisen joukko. Henkilö on täysin työkykyinen silloin, kun hänen yksilölliset edellytyksensä ovat tasapainossa työn vaativuuden kanssa. Osatyökykyiset ja heidän työpanoksensa saadaan käyttöön suunnittelemalla työtehtävät oikein tai muuttamalla työoloja. Pienetkin muutokset voivat tehdä henkilöstä työkykyisen. (THL, i.a.-a)

Ihmiset tarvitsevat työelämässä fyysistä-, psyykkistä- ja sosiaalista toimintakykyä. Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan fyysistä suorituskykyä ja terveystuntoa. Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan niitä voimavaroja, joilla henkilö

selviää arjestaan ja kriisitilanteista. Siihen liittyy elämänhallinta, mielenterveys, kyky vastaanottaa ja käsitellä tietoa sekä kyky suunnitella elämäänsä ja tehdä sitä koskevia ratkaisuja. Sosiaalinen toimintakyky taas muodostuu yksilön ja sosiaalisen verkoston, ympäristön, yhteisön tai yhteiskunnan välisessä vuorovaikutuksessa. (Työturvallisuuskeskus, i.a.)

Työelämän rakenne on muuttunut ja muutos jatkuu. Kevyet ja rutiininomaiset tehtävät automatisoituvat ja siirtyvät IT-teknologian tuottamiksi. Nykyisin työ vaatii jatkuvaa uuden opettelua sekä muutosvalmiutta. Työelämään liittyy epävarmuus, suuret tehokkuus- ja osaamisvaatimukset. Nämä kuluttavat voimia niin paljon, että esimerkiksi masentuneiden on niistä vaikea enää suoriutua. Yli miljoonalla suomalaisella on joki tuki- ja liikuntaelin sairaus. Erilaiset työjärjestelyt hyödyttävät liikuntaelinvaivasta kärsiviä selviytymään työstään. Myös ergonomian kehittäminen, liikunnan harrastaminen ja terveelliset elintavat vähentävät työn kuormittavuutta. (Työturvallisuuskeskus, i.a.)

Maailma on kovasti muuttuvainen. Opinnäytetyötämme aloitettaessa osatyökykyisyys oli vallitseva termi, mutta alle vuodessa se on jo vaihtunut täsmätyökykyisyyteen. Täsmätyökykyisyydelle ei ole yhtenäistä määritelmää, vaan se kattaa monipuolisen joukon ihmisiä. Näitä voivat olla kehitysvammaiset, elämänkriisin kokeneet, pitkäaikaistyöttömät sekä henkilöt, joiden työ- ja toimintakyky on alentunut. Yleisemmin työkykyä heikentävät masennus ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Olennaista on, että työtehtäviä ja työaikoja mukautetaan siten, että ettei työkyvyn alentuma haittaa työntekoa. Lisäksi on hyvä muistaa, että meistä jokainen voi olla jossain elämänsä vaiheessa täsmätyökykyinen. (Livesäätiö, i.a.) Täsmätyökykyinen on parempi termi kuin osatyökykyinen, sillä se kuulostaa arvostavammalle. Täsmätyökykyisyys ei alleviivaa henkilön puutteita, vaan tuo esiin, että työtehtäviä täsmäyttämällä henkilö on osaava ja tarpeellinen työyhteisön jäsen.

2.2 Osatyökykyisten työllistäminen

Työllisyysasteen nosto on Suomen talouden kannalta tärkeää. Tämä tarvitsee toteutuakseen sen, että myös osatyökykyisillä on mahdollisuus työntekoon ja yhteiskunnan rakentamiseen. Tällä hetkellä osatyökykyisten työttömyys maksaa yhteiskunnalle noin 500 miljoonaa euroa vuodessa. Arvioiden mukaan työelämän ulkopuolella olevista osatyökykyisestä henkilöstä 65 000 kokee olevansa työkykyisiä ja heillä on motivaatiota työllistymiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022-a.)

Erilaisilla toimenpiteillä on etsitty ratkaisuja auttaa osatyökykyisten työllistymistä ja työssä jaksamista. Tätä on toteutettu tarjoamalla tuettuja palveluja työkyvyn ylläpitämiseksi. Keinoja haetaan kokeiluhankkeista uusien toimintamallien ja palvelun käyttöönottamiseksi. Nämä toimenpiteet koskevat pääasiassa työttömiä. Toimet ovat laaja-alaisia ja niissä etsitään ratkaisuja osatyökykyisten työkyvyn ja työllistämisen tueksi. Tarkoituksena on tunnistaa osatyökykyisten tuen tarve, edistää työpaikkojen syntymistä osatyökykyisille ja tarjota osatyökykyisille oikea-aikaisia ja yksilöllisiä työkyvyn ja työllistämisen mahdollisuuksia. Työnantajille tul- laan kehittämään palveluja osatyökykyisten rekrytoinnin helpottamiseksi. Toi- missa keskitytään osatyökykyisten työllistymisen esteiden purkamiseen ja työllisyyttä edistäviin toimiin. Samalla on tarkoitus ehkäistä työttömyyden pitkittymistä (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022.-b.)

Nykyiset työllistämispalvelut eivät tunnista osatyökykyisten yksilöllisiä tilanteita riittävästi. Tästä syystä työllistämistulokset ovat usein heikot. Vaikuttamisinvestoinnin osaamiskeskus on kehittänyt mallin, joka auttaa osatyökykyisten parem- massa tunnistamisessa ja siten heille voidaan suunnitella henkilökohtaisempia palveluja. Mallin avulla voidaan arvioida paremmin toiminnan tuloksellisuus ja laskea tästä saatu yhteiskunnallinen hyöty. Riippumatta henkilön taustoista tai rajoitteista oikealla suunnittelulla ja suhtautumisella voidaan löytää työmahdolli- suuksia, joissa rajoitteista huolimatta ollaan työkykyisiä. Työkykyä ei tule pitää henkilön ominaisuutena, vaan se on suhteessa työtehtäviin. Sopivan työn ja te- kijän kohdatessa osatyökykyisyys katoaa ja tilalle tulee työkyky (Työ- ja elinkei- noministeriö, 2022-b.)

2.3 Osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoilla

Suomessa tarvitaan poliittisia toimia ja työnantajien tietoisuutta palkkatuista. Suomessa on samaan aikaan pula työntekijöistä ja työpaikoista. Tämä koskee useita eri aloja. Kohtaanto-ongelmaan yksi ratkaisu on saada kaikki työhön kykenevät osatyökykyiset töihin. Kohtaanto-ongelma tarkoittaa tilannetta, jossa työvoima ja työpaikat eivät kohtaa. Vaikka osatyökykyiset eivät ole yhtenäinen joukko, heillä on monenlaista osaamista ja koulutusta. Osittainen työkyky tarkoittaa, että henkilöllä on työkykyä. Sopivan työn löytyessä henkilö on 100 % työkykyinen. Osa henkilöistä tarvitsee kuitenkin jonkin asteista tukea. Eläketurvakeskuksen mukaan työkyvyttömyysetuutta osaetuutena saavista 80 % käy töissä. Työnantajille tarvitaan lisää tietoa ja tukea osatyökykyisten palkkaamiseen. Myös asennemuutosta tarvitaan, jotta jokainen kykenevä ja halukas henkilö pääsisi töihin. (Haatainen, 2022.)

Työllä on myös merkitystä ihmisen hyvinvoinnin kannalta. Yhteiskunnan hyvinvoinnin ja kestävyysnäkökulmasta kaikkien työpanosta tarvitaan. Suomella on kansainvälisiä velvoitteita. Suomi on sitoutunut toimeenpanemaan YK:n yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista. Tähän sopimukseen kuuluu osallisuus työelämään. Osatyökykyisten työkyvyn edistäminen ei yksistään riitä, vaan sen lisäksi tarvitaan poliittisia toimia, joilla työkyky on mahdollista ottaa käyttöön työpaikoilla. Mukaan tarvitaan myös uudenlaista koulutuspolitiikkaa ja uudistusta sosiaaliturvaan. (Haatainen, 2022.)

Osatyökykyisissä on valtavasti piilossa olevaa potentiaalia, mitä ei olla pystytty yhteiskunnassa hyödyntämään riittävästi. Osaksi hyödyntämisen esteenä voi olla työnantajan tietämättömyys osatyökykyisyydestä tai jopa mahdolliset henkilökohtaiset ennakoasenteet osatyökykyisiä kohtaan. Työnantajilla ei ole selvästi myöskään tiedossa minkälaisia tukitoimia yhteiskunta tarjoaa osatyökykyisten palkkaamisesta. (Ray, 2021, s.35.)

2.4 Välityömarkkinoiden kehitys ja tehtävät

Välityömarkkinoilla tarkoitetaan erilaisia matalan kynnyksen työmahdollisuuksia, joita voivat olla esimerkiksi työkokeilu- ja palkkatukijaksot. Näiden tarkoitus on vahvistaa työkykyä ja auttaa ihmisiä suuntautumaan kohti vapaita työmarkkinoita. Suomalaisessa yhteiskunnassa välityömarkkinoiden esimerkit ovat tulleet ulkomailta. Euroopan rakennerahastojen ohjelmat ja toimintalinjat ovat ohjanneet kehitystä. Ensin kehitettiin työosuustoimintaa ja 1990-luvun puolen välin jälkeen syntyi käsite sosiaalisesta yrityksestä. Hallituksista riippuen välityömarkkinoiden kehitystä pidettiin tarpeellisena tai toisinaan ne jäivät vähemmälle huomiolle. Kuitenkin yhteisötalouteen ja yhteiskunnallisiin yrityksiin liittyviä hankkeita käynnistettiin osana muita työllistämishankkeita. Suomessa yhteiskunnallisten yritystoiminnan rakenteita on kehitetty nopeasti, mutta niiden hyödyntäminen on jäänyt vähäiseksi. Tätä on jarruttanut visioiden ja strategian puuttuminen, lyhytjännitteisyys, pirstaleisuus ja riippuvuus (ESR-)projektirahoituksesta. (Fagerlund ym., 2021, s. 23–24.)

Välityömarkkinoita säätelevät Työ- ja elinkeinoministeriö, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö sekä opetus- ja kulttuuriministeriö. Välityömarkkinoiden tavoitteena on lisätä ihmisten osaamista, antaa tukea voimavaroihin ja vahvistaa jo olemassa olevaa ammattitaitoa. Julkisella sektorilla on tähän useita tukimuotoja sekä palveluja. Palveluja ovat mm. kuntouttava työtoiminta, työkokeilut, työhönvalmennus ja palkkatuetty työ. Kunnat, erilaiset säätiöt, järjestöt ja hankkeet ovat välityömarkkinoiden toimijoita. Kyse ei ole pelkästään julkisen sektorin toimenpiteiden kokonaisuudesta vaan myös kolmas sektori toimii välityömarkkinoilla. Mukaan voivat tulla lisäksi yksityiset yritykset tarjoamalla työkokeilupaiikkoja tai työllistämällä heitä erilaisilla palkkatuilla. Välityömarkkinat ovat iso kokonaisuus, jossa useat sektorit toimivat yhteistyössä heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten tilanteen parantamiseksi. (SOSTE, 2019.)

Välityömarkkinat toimivat parhaiten silloin, kun heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden reitti kulkee tukitoimien kautta opiskelemaan tai avoimille työmarkkinoille. Mikäli henkilö ei työllisty tai pääse opiskelemaan, tulee välityömarkkinoiden palvelua uudistaa. Palvelujen on oltava yksilöllisesti räätälöityjä ja niiden

on tähdättävä pysyvään työllistymiseen. Välityömarkkinat ovat isossa osassa heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä edistävää palvelua. Lisäksi välityömarkkinoiden tulee edistää työttömien osallisuutta, osaamista ja toimintakykyä. Työllisyys voidaan saavuttaa pienin toimin. Suomessa on ollut vuosikausia hyvin työkeskeinen kulttuuri. Tästä syystä työllistyminen on tärkeä kysymys. Työttömyydestä voi seurata suurta osattomuuden tunnetta eikä ratkaisut siihen ole yksinkertaisia. Vaikka henkilön oma toiminta olisi aktiivista, ei hyvä lopputulos ole varmaa. Nuoren henkilön työhistoria voi koostua palkattomista harjoiteluista ja työkokeiluista. Välityömarkkinat ovat tärkeä työvoimapoliittinen alue, jolla pyritään löytämään ratkaisuja moniulotteisiin ja haastaviin ongelmiin. Pitkittyneen työttömyyden ja heikon työmarkkina-aseman taustalla on useita syitä, joihin tulee etsiä ratkaisuja. (SOSTE, 2019.)

Välityömarkkinoilla olevan ihmisen tarpeet on usein moninaisia ja tarpeita voi olla useita yhtä aikaa. Välityömarkkinoilla olevat ihmiset ovat erilaisia ja heidän yksilölliset tarpeensa tulee tunnistaa työllistymistä suunniteltaessa. Tarpeet liittyvät osaamiseen, voimavaroihin ja työmarkkinoilla toimimiseen. Voimavaroihin liittyvät tarpeet eivät liity pelkästään työllistymiseen vaan ovat osa laajempaa kokonaisuutta. Puutteet voimavaroissa näkyvät toimintakyvyssä ja hyvinvoinnissa. Tämä heijastuu työmarkkina-asemaan ja työelämässä pärjäämiseen. Osaamiseen liittyvät tarpeet ovat välttämättömiä työllistymisessä, sillä ilman osaamista, koulutusta tai tutkintoa työelämä jää vajavaiseksi. Henkilöiden tulee hallita myös ansioluettelon teko, työnhakemisen taito ja työhaastattelussa toimiminen. Osa-työkykyisellä saattaa olla haasteita myös fyysisen ja psyykkisen terveyden kanssa. Riittävän terveydentilan saavuttaminen on keskeistä, jotta työttömyyteen voidaan vaikuttaa. Varsinkin pitkäaikaiseen työttömyyteen liittyy useita terveydellisiä riskejä ja haasteita elämänhallinnassa. (SOSTE, 2019.)

Työelämässä pärjääminen edellyttää yhä enemmän sosiaalisia taitoja. Kyky työskentelyyn sosiaalisissa tilanteissa on tulevaisuudessa entistä merkittävämpää. Siksi sosiaalisten taitojen kehittäminen on keskeistä välityömarkkinoilla. Näin on varsinkin nuorilla, pitkäaikaistyöttömillä ja mielenterveyskuntoutujilla, joilla voi olla isojakin haasteita sosiaalisissa taidoissa. Sosiaalisten taidot ehkäisevät ylisukupolvista työttömyyttä. Sosiaaliset taidot suojaavat usein syrjäytymiseltä ja ne

vahvistavat asemaa työmarkkinoilla. Samalla syntyy laajempaa yhteiskunnallista luottamusta. Tähän liittyy keskeisesti osallisuus ja tunne osallisuudesta. Osallisuuden kokemuksella on suoria ja epäsuoria vaikutuksia toimintakykyyn ja hyvinvointiin. Osallisuutta pidetään merkittävänä kysymyksenä välityömarkkinoilla. Samoin kuin terveys ja sosiaalinen luottamus, osallisuus on voimistava tekijä, joka voi kannatella ihmistä pitkälle ja vahvistaa muita välityömarkkinoilla olevan ihmisen voimavaroja. Mikäli välityömarkkinoilla oleva henkilö kokee elämänsä tarkoitukselliseksi ja hän suuntautuu rohkeasti tulevaisuuteen, sitä todennäköisemmin hänelle tulee onnistuneita siirtymiä työelämässä. (SOSTE, 2019.)

3 OSALLISUUS

Osallisuus tulee nähdä eräänlaisena hyvinvointia lisäävänä ihmisoikeutena yhteiskunnassa. Se voidaan jakaa yksilölliseen ja yhteisölliseen hyvinvointiin (THL, i.a.-d.) Suomalaisessa yhteiskunnassa ihmisen minäkäsitys ja omanarvon tunne liitetään helposti osallisuuteen työelämässä, vaikka se ei ole ainut osallisuuden ja osallistumisen muoto yhteiskunnassa. Sosiaaliset aktiviteetit ja harrastaminen lisäävät elämän merkityksellisyyden tuntua ja osallisuutta. Osallisuus vähentää syrjäytymisen riskiä ja tuottaa ihmiselle sekä henkistä että materiaalista hyvinvointia (THL, i.a.-b.) Hyvinvointiteorioita on useita. Opinnäytetyössämme käsittelemämme hyvinvointi pohjautuu Ryanin & Decin psykologisten perustarpeiden teoriaan, johon syvennymme tarkemmin itseohjautuvuus luvussa. Viittaamme myös Erik Allardtin ja Martha Nussbaumin hyvinvointiteorioihin. Teorioista selviää, että ihmisen hyvinvointi koostuu useista eri tekijöistä (Allardt, 1976, s. 32–49: Nussbaum, 2011.)

3.1 Osallisuus hyvinvoinnin tukena

Osallisuus yhteiskuntaan ja hyvinvointiin tulee olla jokaisen oikeus. Osattomuus työelämässä ja arjessa heikentävät hyvinvointia ja lisäävät yhteiskunnallista eriarvoisuutta, yksinäisyyttä ja huono-osaisuutta. Vahvistamalla osallisuutta ihminen voimavaraistuu, vaikka prosessi edistyisi hitaastikin. Osallisuutta voidaan pitää osana sosiaalista kuntoutusta, jossa ensimmäisinä askelina voivat olla elämänhallinnan parantuminen ja sosiaalisen toimintakyvyn vahvistaminen. Nämä ovat olennaisia asioita, jotta henkilö on valmis vapaille työmarkkinoille. (Böckerman, 2018, s. 231–238.)

Kaikki osallisuuden osatekijät tukevat ihmisen hyvinvointia ja parantavat toimintamahdollisuuksia. Tunne osallisuudesta vähentää syrjäytymisen mahdollisuutta ja parantaa ihmisen henkistä hyvinvointia. (Van den Broeck ym., 2016, s. 1204). Osallisuudesta ja toimintamahdollisuuksista on useita teorioita. Tutkimuksesamme tuomme esille Deci & Ryanin teorialat sekä viittaamme Allardtin ja Nussbaumin teorioihin. Teorioissa tuodaan esiin ne hyvinvoinnin osatekijät, joiden tulee täyttyä, jotta ihminen on toimintakykyinen työelämässä ja arjessa. Yhteisöllisyys on yhdessä autonomian ja kyvykkyyden kanssa merkittävimmät myönteisesti motivaatioon ja hyvinvointiin vaikuttavat tekijät. (Ryan & Deci 2017, s. 3–19).

Hyvinvoinnin osatekijät jaetaan tavallisesti kolmeen osaan: terveyteen, materiaalliseen hyvinvointiin ja koettuun hyvinvointiin tai elämänlaatuun. Hyvinvointi-käsitteellä tarkoitetaan sekä yksilötason että yhteisötahon hyvinvointia. Yhteisötasolla hyvinvointiin liitetään mm. elinolot, työllisyys ja työolot sekä toimeentulo. Yksilöllisellä tasolla tämä tarkoittaa sosiaalisia suhteita, itsensä toteuttamista, onnellisuutta ja sosiaalista pääomaa. (THL, i.a-d.)

Yksi hyvinvointia tukevista tekijöistä on osallisuus, joka voidaan jakaa kolmeen eri kategoriaan. *Ensimmäisenä* kategoriana on osallisuus omassa elämässä, jolla tarkoitetaan, että on mahdollisuus elää omannäköistään elämää; ihmisellä on mahdollisuus määritellä, mihin toimintaan tai palveluun osallistuu. Kaikki

työkokeilijat olivat työkokeilussa vapaaehtoisesti ja he olivat ylpeitä siitä, että heidät oli hyväksytty työkokeiluun. (THL, 2022.)

Toisena kategoriana on osallisuus yhteisöissä ja vaikuttamisen prosesseissa. Näillä tarkoitetaan, että on mahdollisuus kuulua itselleen tärkeisiin ryhmiin ja yhteisöihin sekä on mahdollisuus vaikuttaa itselleen tärkeisiin asioihin; lisäksi on mahdollisuus saada apua tai tukea vaikuttamiseen. (THL, 2022.)

Kolmantena osallisuuden kategoriana on osallisuus yhteisestä hyvästä. Tällä tarkoitetaan, että on mahdollisuus yhdessä tekemiseen ja on mahdollisuus päästä nauttimaan kaikesta yhteisestä hyvästä sekä on myös mahdollisuus osallistua yhteisen hyvän tuottamiseen sekä jakamiseen. (THL, 2022.)

Osallisuus yhteisestä hyvästä tarkoittaa, että ihmisellä on oikeus kuulua johonkin ja kuulluksi tulemista erityisesti häntä itseään koskevissa päätöksissä. Näin ollen myös osatyökykyisillä pitää tarjota mahdollisuus osallistua häntä itseään koskevien päätösten valmisteluissa muun muassa työtehtävien ja niiden sisällön suunnittelussa.

Ihmisen osallistuttua työllistymisohjelmiin, hänen elintasonsa yleensä nousee ainakin jonkin verran. Tulotason lisääntyessä hänen on mahdollista entistä paremmin esimerkiksi harrastaa liikuntaa ja tehdä terveellisempiä valintoja ravitsemuksen suhteen. Useimmat tukityöllistämispaidat tarjoavat myös sosiaalisesti aktiivisen ympäristön. Näissä on mahdollista saada uusia sosiaalisia kontakteja, jopa ystävyysuhteita. Sosiaaliset suhteet parantavat henkistä hyvinvointia. (THL, 2022.)

Mikäli työpaikoilla osataan suunnitella työtehtävät työllistetyille sopiviksi, hänen itsetuntonsa ja kokemuksensa osallisuudesta kasvaa. Samalla ihmisen hyvinvointi lisääntyy. Työtehtävät suunniteltiin työkokeiluissa etenkin aluksi hyvin väljästi, jotta ihmisen kokemus omasta kyvykkyydestään vahvistuisi.

3.2 Hyvinvointi teorioita

Ihmisen hyvinvointiin vaikuttavat useat seikat. Hyvinvoinnin edellytyksiä on Erik Allardtin hyvinvointiteorian mukaan elintaso (Having), yhteisyyssuhteet (Loving) ja itsensä toteuttaminen (Being). Allardtin mukaan ihmisen on aineellisten resursien vuoksi mahdollista harrastaa, kouluttautua ja pitää huolta terveydestään. Yhteisyyssuhteissa resurssit keskittyvät ihmissuhteiden muodostumiseen. Itsensä toteuttamisessa tulee esille ihmisen kokemus arvokkuudesta ja osallisuudesta yhteiskunnassa. (Allardt, 1976, s. 32–49.)

Martha Nussbaumin toimintamahdollisuusteoria pitää hyvinvoinnin edellytyksinä terveyttä, ruumiillista koskemattomuutta, aisteja ja ajattelua, tunteita, itsenäistä päättelyä, osallisuutta, leikkiä ja oman ympäristön hallintaa. Työllistyminen tai tukityöllistyminen edistää ihmisen henkistä hyvinvointia yhteisöllisyyden kautta ja työtehtävistä riippuen myös fyysistä terveyttä. Uusi ympäristö antaa uusia virikkeitä ja ajattelumalleja jatkuvan kotona olon sijaan. Arjen rytmitys antaa säännöllisyyttä elämään. Mikäli henkilön työtehtävät ovat oikein mitoitettuja ja hyvin suunniteltuja, tämä tukee ihmisen ympäristön hallintaa. (Nussbaum, 2011.)

Deci ja Ryan pitävät itseohjautuvuusteorian pohjalta autonomiaa, kyvykkyyttä ja yhteisöllisyyttä hyvinvoinnin edellytyksinä (Ryan & Deci, 2017). Työllistyminen tukee ihmisen tunnetta olla arvostettu, hyväksytty ja luotettava. Nämä tekijät vahvistavat hänen sisäistä motivaatiotaan, eli hänen autonomiansa lisääntyä. (Salmimies, 2008, s. 92–93.)

Taloustilanteen parannuttua hänen on helpompi hallita elämänsä ja tehdä siinä itsenäisiä päätöksiä. Mikäli hänen on mahdollista vaikuttaa omien työtehtäviensä suunnitteluun tai toteutukseen, hänen autonomiansa vahvistuu työyhteisössä. Työtehtävien ollessa henkilölle sopivia, hän tuntee kyvykkyyttä. Työllistetyillä saattaa olla myös erityistaitoja, joita käyttää työyhteisössä. Tämä lisää kyvykkyyden tuntoa entisestään. Työpaikat ovat usein työyhteisöjä. On erittäin tärkeää saada työyhteisöön tulevalle henkilölle tunne, että hän on tervetullut ja osa yhteisöä. Häntä tulee kannustaa työtehtävissä ja ottaa mukaan yhteiseen, mahdollisti

myös vapaa-ajalla tapahtuvaan toimintaan. Näin hän kokee osallisuutta yhteisestä hyvästä.

3.3 Sosiaalinen osallisuus

Sosiaalinen osallisuus käsitettä käytetään yleensä syrjäytymisen vastakohtana, mutta määritelmä ei ole vakiinnutettu. Käsite on laaja-alainen ja sen juuret ovat yhteiskuntatieteissä. Sosiaalipoliittisesta näkökulmasta sosiaalinen osallisuus käsitetään valtion velvollisuudeksi mahdollistaa ja tukea kansalaisten yhteiskunnallista toimijuutta. (THL, i.a.-c.) Valtion lisäksi Euroopan unioni tukee jäsenvaltioiden työllisyyttä sekä taloudellista ja sosiaalista yhteyttä (Euroopan sosiaalirahasto, i.a.). Euroopan sosiaalirahasto on ollut mukana myös kirkon työllistämishankkeissa antamassa rahoitusta projekteihin.

Raivion ja Karjalaisen (2013) mukaan sosiaalinen osallisuus mielletään sekä arvo tavoitteeksi ja keinoksi torjua köyhyyttä, ehkäistä syrjäytymistä, edistää oikeudenmukaista sekä yhdenvertaista ja tasa-arvoista yhteiskuntaa (Leemann & Härmäläinen, 2016, s. 589). Suomalainen yhteiskunta on edelleen hyvin työkeskeinen. Työelämän ulkopuolelle jääminen voi tuoda ihmiselle syrjäytymisen kokemuksia, varsinkin jos työttömyys pitkittyy.

Osallisuuden edistäminen on yksi tärkeimmistä keinoista, kun ehkäistään syrjäytymistä ja köyhyyttä. Yhteisössä mukanaolo ja siinä vaikuttamisella on suora yhteys ihmisen hyvinvointiin ja terveyteen. Esimerkiksi sosiaalisesti aktiivisilla ihmisillä on pienempi riski sairastua vakaviin sairauksiin. Sosiaaliset verkostot ja osallisuus vähentävät syrjäytymistä ja hyvinvointivajetta. Mikäli hyvinvointivajetta esiintyy jollakin sosiaalisen ulottuvuuden alalla, syrjäytymisriski lisääntyy. Usein siihen liittyy sosiaalista, taloudellista ja terveydellistä osattomuutta. Osallisuuden tunne syntyy, kun henkilö on osallisena yhteiskunnassa työn, opiskelun tai sosiaalisen aktiviteetin kautta. Osallisuus ilmenee tasavertaisuutena, arvostuksena, luottamuksena ja mahdollisuutena vaikuttaa yhteisössä. (THL, i.a.-b.)

Työ ja ammatti määrittelevät osaltaan ihmisen identiteettiä ja paikkaa yhteiskunnassa. Työelämän ulkopuolelle jääminen jättää ihmisen vaille siteitä työyhteisöön ja sitä kautta yhteiskuntaan. Tämä voi johtaa sosiaaliseen syrjäytymiseen mikä vaikuttaa osaltaan henkilön terveyteen ja hyvinvointiin. Kaikkein haavoittuvimmassa osassa ovat vähemmistöryhmät kuten vammaiset tai eri kielitaustaa omaavat henkilöt. Yhteiskunnan palveluilla, esimerkiksi työllisyyspalveluilla, on suuri rooli osallisuuden edistämisessä. Osallisuutta vahvistavat myös järjestöt, yhdistykset ja seurakunnat. Osallisuutta on mahdollista edistää lisäämällä vaihtoehtoisia koulutuspolkuja, edistämällä maahanmuuttajien yhteiskuntaan integroitumista ja varmistamalla kaikille riittävä toimeentulo. Lisäksi tulee luoda monimuotoisia työmarkkinoita, edistää työelämään pääsyä, luoda ehjiä palvelukokonaisuuksia ja kokeilla uudenlaisia osallisuutta tukevia toimia työelämässä. (THL, i.a.-b.)

3.4 Yksilö ja osallisuus

Ihmisen minäkäsityksen luonne muodostuu siitä, miten ihminen kokee ja ilmaisee itsensä sosiaalisessa ympäristössään. Minäkäsityksen ja identiteetin sosiaalinen luonne ilmenee sosiaalisen vuorovaikutuksen tuotteena, seurauksina ja ne vaikuttavat siihen, millaiseksi ihmisten sosiaalinen vuorovaikutus muodostuu. Ihminen tulkitsee vuorovaikutusympäristöään, mutta ei silti omaksu suoraan muiden näkemyksiä. Minäkäsitykseen vaikuttavat silti ihmissuhteemme ja omat kokemuksemme niistä. Myös oma kulttuuri ja ryhmäjäsenyytemme vaikuttavat siihen, miten minäkäsitys syntyy. Ihmisen mahdollisuudella osallistua ympäristönsä toimintaan on vahva yhteys ihmisen minäkuvaan ja sen muodostumiseen. (Helkama ym., 2015, s.166–169, s. 182.)

Toiminnan orientaatioteorian mukaan erilaiset motivaatio-orientaatiot vaikuttavat siihen, miten yksilö näkee ja kokee ympäristöstään viestejä. Orientaatiotyylisiä riippuen viestit joko vahvistavat autonomian tunnetta tai tuntuvat pakonomaisilta. Henkilö voi myös kokea, ettei hänellä ole vaikutusmahdollisuuksia tilanteisiin ja näin hän kokee motivaation puutetta. (Ryan & Deci, 2017, s. 216–219.) Työnohjauksellisissa tilanteissa oma orientaatiotyyli vaikuttaa, miten jokainen tulkitsee

saman kuullun viestin. Samalla viestillä voi olla henkilöstä riippuen eri tulkinta kuullusta puheesta ja sen myötä myöskin erilaiset vaikutukset tulevaan toimintaan.

Silloin kun ihmisen minäkuva on myönteinen, hänen itsetuntonsa on hyvä. Tämä vaikuttaa mielenterveyteen, hyvinvointiin ja vuorovaikutukseen muiden ihmisten kanssa. Vaikka ihmisen itsetunto on melko pysyvä, se voi vaihdella joillakin ihmisillä jokapäiväisten kokemusten myötä. Ihmisen itsetunto voi olla eksplisiittinen eli pääteltävissä oleva, implisiittinen eli selvästi ilmaistu tai nämä voivat vaihdella keskenään ja olla jopa ristiriidassa keskenään. Lisäämällä onnistumisen kokemuksia päivittäisessä elämässä ihmisen itsetunto lisääntyy. Hyvä työyhteisö voi tukea ja voimaannuttaa työntekijää. (Helkama ym., 2015, s. 179–180.)

Huonojen tai syrjityksi tulemisen kokemusten johdosta voi ihmiselle kehittyä huono itsetuntemus. Henkilöllä voi hyvinkin olla erilaisia taitoja ja osaamista, mutta nämä eivät ole kaikissa olosuhteissa päässeet esiin. Tukityöllistetyllä saat-
taa olla piileviä kykyjä esimerkiksi käsityötaidoissa ja näiden hyödyntäminen työyhteisössä lisää ihmisen itsetuntemusta omista taidoistaan. Taito on voinut olla henkilölle hyvinkin tärkeä ja päästessään käyttämään kykyjään ihmisen kokemus elämän merkityksellisyydestä kasvaa. Kirkko on arvoyhteisö. Henkilön toimiessa yhdessä muiden kanssa arvoiltaan samanlaisessa yhteisössä kuin mikä on hänen oma arvomaailmansa, elämän merkityksellisyys lisääntyy.

4 ITSEOHJAUTUVUUS

Self-Determination theory nimellä ei ole virallista suomennosta. Teoria tunnetaan Suomessa nimillä itseohjautuvuusteoria, itsemäärämisteoria ja itsemääräytymisteoria. Opinnäytetyössämme käytämme termiä itseohjautuvuusteoria. Miniteoriat, joista itseohjautuvuusteoria koostuu, eivät ole virallisia suomennoksia. Käytämme miniteorioiden yhteydessä virallista englannin kielistä lyhennettä teorian nimen perässä.

Tässä luvussa esittelemme itseohjautuvuusteorian, joka koostuu kuudesta miniteoriasta. Lisäksi käsittelemme itseohjautuvuutta terminä sekä pohdimme sen tuomaa etuja ja hyödyntämismahdollisuuksia työelämässä. Valikoimme itseohjautuvuus teorian, koska motivaatio ja motivaation laatu vaikuttaa meihin kaikkiin ihmisiin, niin työelämässä kuin vapaa-ajallakin. Valmentavassa johtamisessa itseohjautuvuudella on iso merkitys. Valmentavassa johtamisessa neuvojen ja käskyjen sijaan painotutaan kyselemiseen, kuuntelemiseen ja motivointiin. (Koski, 2018.)

4.1 Itseohjautuvuuden etu

Osatyökykyisen kannalta on etu päästä kokeilemaan omia itseohjautuvuus taitojaan, pelkäämättä virheitä omassa työssään. Mikäli työyhteisössä ja erityisesti esihenkilöllä on vallitsevana kulttuurina työpaikalla jyrkkä linja virheiden tekemiselle, estää virheiden pelko, mahdollisuutta kokeilla erilaisia tai uusia tapoja suoriutua omista työtehtävistään. Osatyökykyisen kannalta olisi ensiarvoisen tärkeää saada itseohjautua ja kokeilla erilaisia toimintatapoja työtehtävistä suoriutumiseen. Tämä mahdollistaa osatyökykyisen parempia mahdollisuuksia johtaa itseään ja motivoitua jatkamaan työelämässä tai vaihtoehtoisesti hakeutumaan koulutuksen pariin saadakseen tarvittavan ammattitaidon. Pitkällä tähtäimellä osatyökykyisen oman tulevaisuuden kannalta olisi tärkeää saada positiivisia kokemuksia työllistämisen aikana, että

osatyökykyinen osaisi itseohjautuvasti ja sisäisen motivaation vahvistumisen myötä hakeutua tulevaisuudessa työelämään. (Martela & Jarenko, 2017a, s. 12.)

Itseohjautuvuus on välttämätöntä nykyisessä työelämässä. Väliportaan esihenkilöitä vähennetään ja työntekijän omavastuu kasvaa. Työelämästä ovat katoamassa rutiinitehtävät ja mitä enemmän työt suuntautuvat asiantuntijuus- ja kehittämistyöhön, sitä suuremmaksi käy itseohjautuvuuden merkitys. Osatyökykyisillä saattaa pitkästä työelämästä poissaolosta johtuen olla laskenut toimintakyky. Päästäkseen työelämään mukaan, tulee osatyökykyisen itsetuntoa ja itseohjautuvuutta vahvistaa. Itseohjautuvuusteorian mukaan ihminen on luonnostaan itseohjautuva, mutta motivaatioon voidaan vaikuttaa. Itseohjautuvuusteoria kertoo, miten tämä tapahtuu.

Työyhteisössä ihmisellä tulee olla omaa motivaatiota, tietoa työnsä päämääristä ja riittävää koulutusta pystyäkseen olemaan itseohjautuva. Hänen tulee kyetä ohjaamaan itseään ajanhallinnan ja muun resurssien suhteen. Esihenkilöiden puolelta taas johtamiskulttuurin on muututtava valmentavaksi. Tämä tuo työyhteisölle mahdollisuuden kehittyä eteenpäin.

On kolme keskeistä syytä, miksi itseohjautuvuus on lyömässä läpi juuri tällä hetkellä työelämässä. Ensimmäinen syy liittyy toimintaympäristöön. Globalisaatio, tiedonkulun nopeutuminen muun muassa mantereiden välillä ja automatisaatio ovat mahdollistaneet toimintaympäristön kompleksisuuden ja nopeasti muuttuvaksi. Pärjätäkseen muuttuvissa ympäristöissä työorganisaation on oltava muuntautumiskykyinen ja ketterä, jonka vuoksi vanha perinteinen rakenne on usein esteenä. (Martela & Jarenko, 2017a, s. 11.)

Toinen syy liittyy työn luonteeseen. Rutiinityö on nykyään vähentynyt työmuoto ja yhä useampi työ sekä työtehtävä vaatii luovaa asiantuntijuutta ja itsenäistä päätöksentekoa, johon ylhäältä käskyttäminen soveltuu huonosti. (Martela & Jarenko, 2017a, s. 11.)

Kolmas syy liittyy teknologiaan. Moderni informaatioteknologia mahdollistaa sellaisia hajautettuja rakenteita, mitkä eivät olisi mahdollista ilman nykYTEKNOLOGIAN tuomia mahdollisuuksia. (Martela & Jarenko, 2017a, s. 11.)

Työtehtävien siirtyminen asiantuntijuuteen ja itsenäiseen päätöksentekoon vaatii työntekijältä oma-aloitteellisuutta sekä itsensä johtamista. Osatyökykyisen kannalta on tärkeää oppia itsenäistä työntekoa ja ajanhallintaa. Tämä mahdollistaisi osatyökykyisen itsenäisen toiminnan sekä mahdollisuuden tehdä itsenäisiä päätöksiä omissa työtehtävissään sekä muokata työtapojaan. On ensiarvoisen tärkeää työkuntoutujan kannalta saada työsuhteen aikana onnistumisen kokemuksia itsenäisistä päätöksistään huomataksaan, että työkuntoutujan itseohjautuvuus vahvistuu ja hän ymmärtää selviänsä omana itsenään työelämässä. (Martela & Jarenko, 2017a, s. 11.)

Käytännön työelämässä kolme tärkeintä taitoa ovat tällä hetkellä ovat itsensä johtaminen, sosiaalinen kyvykkyys ja luovuus. Itsenä johtamisen tärkeys korostuu koko ajan muuttuvassa työelämässä ja vaatii työntekijältä enemmän myös itsenäisten päätösten tekemisessä. Kun työntekijöillä on enemmän vastuuta itsenäisten päätösten tekemisessä, vaatii se myös johtajilta kykyä luottaa alaistensa päätöksiin. (Kallonen & Kuhmonen, 2021, s. 18.)

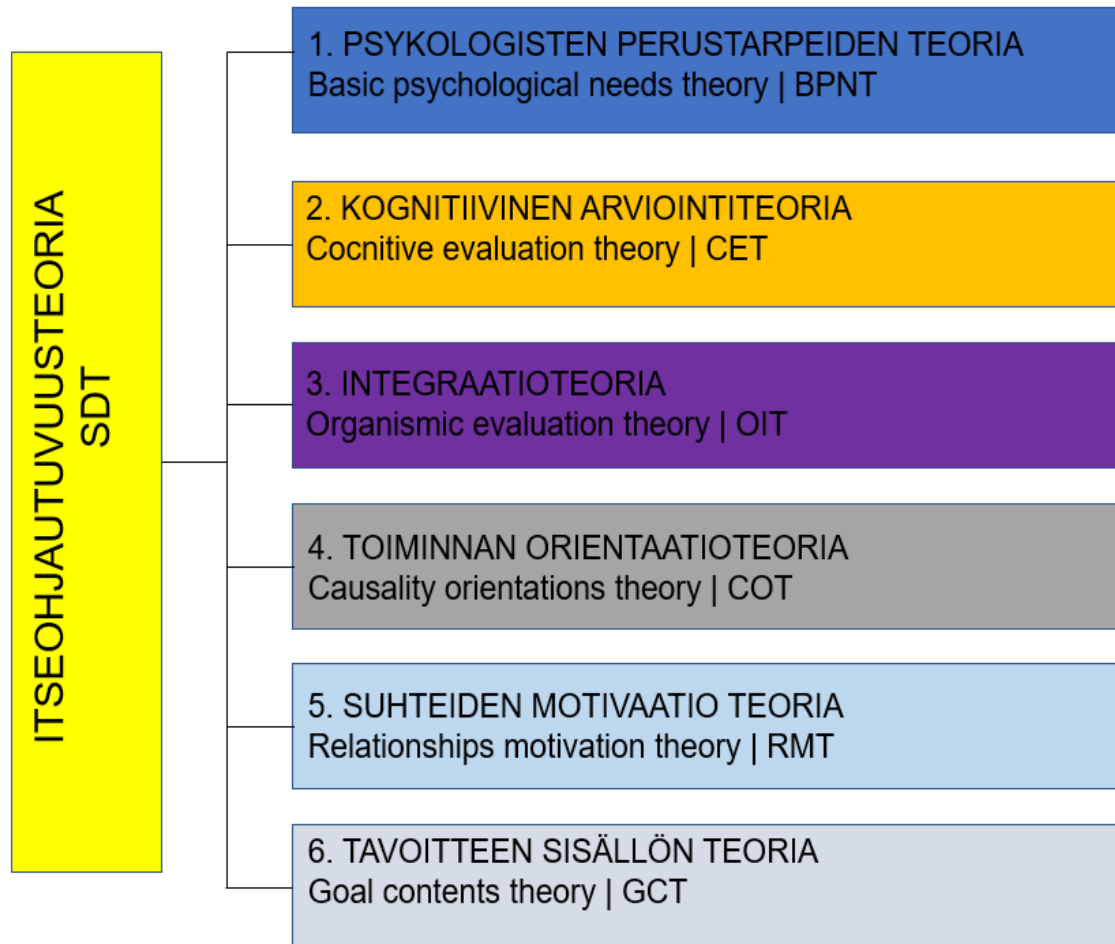
4.2 Itseohjautuvuusteoria

Self-Determination theoryn ovat kehittäneet psykologian professorit Edward L. Deci ja Richard M. Ryan. Itseohjautuvuusteoria on monien tutkimusaineistojen pohjalta luotu motivaatiota selittävä teoriakokonaisuus. Teorian punaisena lankana on ajatus siitä, että ihminen on aktiivinen ja itseohjautuva autonomiaan pyrkivä organismi, jolla on luonnostaan sisäsyntyinen motivaatio (Ryan & Deci, 2017, s. 3–19). Yksinkertaisesti sanottuna, ihminen on luonnostaan itseohjautuva. Teoria kertoo, mitkä asiat vaikuttavat sisäisen motivaation syntyyn ja saavat aikaiseksi omakohtaisen kiinnostuksen aiheeseen, jolloin työskentely itsessään on palkitsevaa, eikä ulkoinen tavoite ole tarpeen.

Teorian mukaan ihmisen psykologisten perustarpeiden täytyessä hyvinvointi lisääntyy. Ryanin ja Decin mukaan psykologisia perustarpeita ovat autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Teoriassa motivaatiota peilataan ulkoisen- ja autonomisen motivaation avulla. Autonomista motivaatiota on teorian mukaan kahdenlaista, sisäistä / luontaista motivaatiota (intrinsic motivation) - ja ulkoista motivaatiota, joka on integroitunut sisäiseksi motivaatioksi. Teoriassa tarkastellaan ulkoisten tekijöiden vaikutuksia sisäisen motivaation integroitumiseksi (Ryan & Deci, 2017, s. 3–19). Autonominen motivaatio (autonomous motivation) on teorian mukaan luontaista ja syntyperäistä, missä toiminta on jo itsessään palkitsevaa ja voimaannuttavaa. Ihmisellä on tunne siitä, että toiminta on hänen itsensä hyväksymää ja omaehtoista toimintaa, joka on omien arvojen ja uskomusten mukaista (Ryan & Deci, 2017, s. 3–19).

Itseohjautuvuusteorian yhteydessä autonomiaa ei tule sekoittaa riippumattomuuteen, itsemääräämisoikeuteen tai laajemmin individualismiin. Teoriassa autonomia tarkoittaa oman käyttäytymisen säätelyä. Autonomian käsite liittyy integraation prosessiin ja siihen liittyvän voimaantumisen tunteeseen ja toiminnan kokonaisuuden kokemuksiin (Ryan & Deci, 2017, s. 97). Omaehtoisuus kuvaa teorian mukaista autonomiaa hyvin.

4.2 Miniteoriat itseohjautuvuusteoriassa



Kuvio 1. Itseohjautuvuusteorian kuusi miniteoriaa (Ryan & Deci 2017)

Itseohjautuvuusteoria käsittelee kuuden miniteorian (Kuvio 1) kautta sitä, kuinka ja miksi ulkoiset tekijät vaikuttavat ihmisen sisäisen eli autonomisen motivaation muodostumiseen.

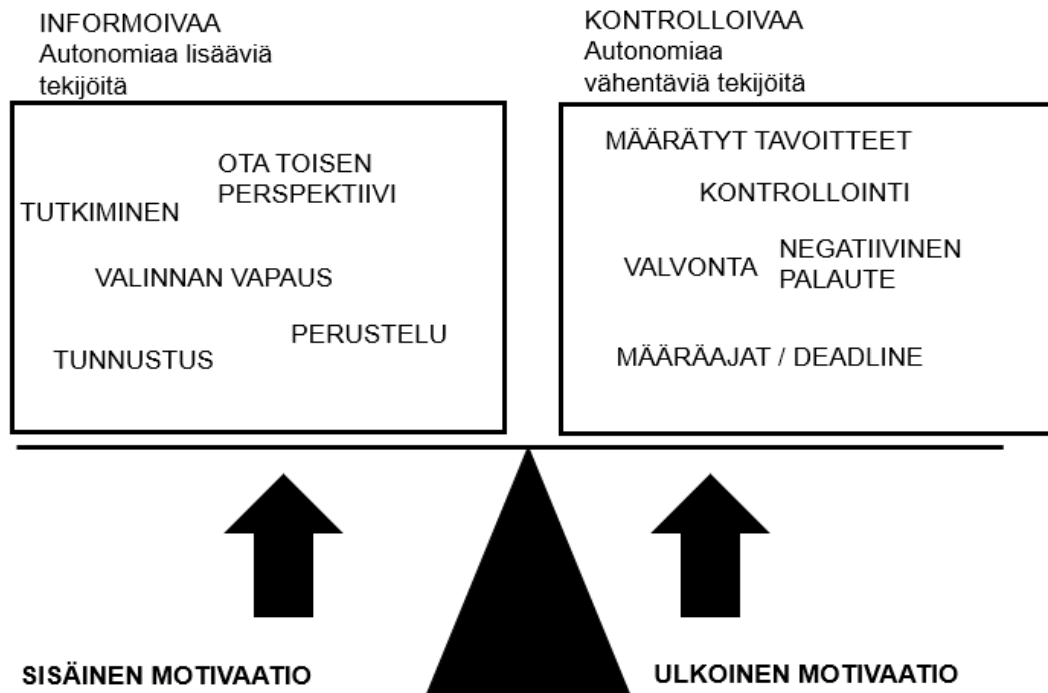
Psykologisten perustarpeiden teorian (BPNT) mukaan ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta, omaehtoisuus / autonomia (autonomy), kyvykkyys (competens) ja yhteenkuuluvuus / yhteisöllisyys (relatedness). Teorian mukaan nämä perustarpeet ovat välttämättömiä ihmisen henkiselle kasvulle ja henkiselle hyvinvoinnille. Tarpeiden täyttyminen ei ainoastaan vaikuta motivaatioon vaan yleisesti hyvinvointiin, elinvoimaan ja vireyteen. Psykologisten perustarpeiden

täyttyessä ennustaa se työhön sitoutumista, työssä suoriutumista sekä psykologista terveyttä ja hyvinvointia. (Ryan & Deci, 2017, s. 216–219).

Psykologiset perustarpeet ovat luonnollisia ja universaaleja eivätkä kulttuurisidonnaisia tai hankittuja. Ne eivät välttämättä ole tiedostettuja tai arvostettuja tavoitteita niin, ettei niihin pyritä, mutta psykologisten perustarpeiden täyttymättömyys tulee esille negatiivisesti henkisessä hyvinvoinnissa (Ryan & Deci, 2017, s. 239–262).

Omaehtoisuus / autonomia (autonomy) on omien arvojen ja halujen mukaista käyttäytymistä ja tekemistä, jotka tulevat omasta tahdosta ja ovat oman hyväksynnän alaisia. Kyvykkyys (competence) on omiin kykyihin luottamista eri tilanteissa sekä oman osaamisen kautta vaikuttamisen tunteeseen. Kyvykkyyden tunne tuo iloa ja jaksamista. Yhteenkuuluvuus / yhteisöllisyys (relatedness) on tunnetta ja kokemusta mukaan ottamisesta ja mukaan liittymisestä. Tunnetta että ihmisestä välitetään ja hyväksyntää ryhmässä, jossa hän on. Hoiva, empatia, inkluusio ja rakkaus ovat tunteita tähän perustarpeeseen liittyviä tunteita (Ryan & Deci, 2017, s. 239–262).

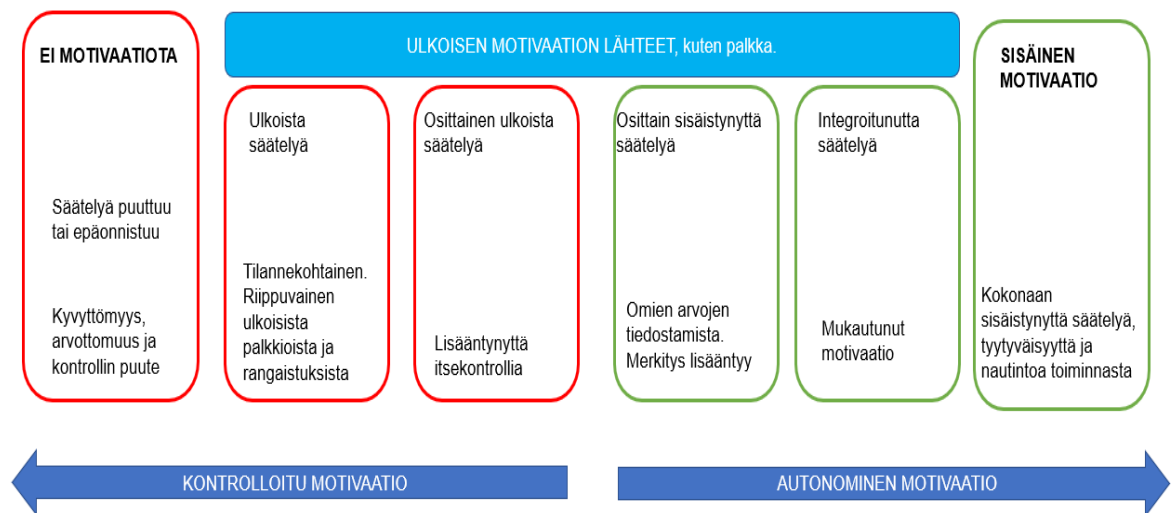
Kognitiivinen arviointiteoria (CET) tarkastelee sisäistä motivaatiota ja sitä miten ulkoiset tekijät, jotka ovat itsestään riippumattomia vaikuttavat sisäiseen motivaatioon vähentävästi. Ulkopuoliset kontrolloivat tekijät kuten valvonta, rangaistuksen uhka, negatiivinen palaute, palkkiot ja kilpailu vähentävät ihmisen autonomiaa ja näin toiminnalla itsesään ei ole niin suurta merkitystä kuin rangaistuksella tai palkinnolla. Toiminnassa se näkyy niin, että toivottuun lopputulokseen päästään mahdollisimman vähin keinoin. Sisäistä motivaatiota tukeva ulkopuolinen, eli *informoivat* tekijä kuten valinnan vapaus, kokeilevan työskentelyn tukeminen, tunnustus ja perustelu lisäävät autonomian tunnetta ja motivaatiosta muodostuu sisäistä (Ryan & Deci, 2017, s. 147–150). Painopiste on näin toiminnassa itsessään ja se tuntuu palkitsevalta (Kuvio 2).



Kuvio 2. Sisäinen- ja ulkoinen motivaatio (Deci Ryan, 2017, mukailen)

Kuvion vasen puoli kertoo, mitkä tekijät tukevat tai vahvistavat sisäisen motivaation lisääntymistä. Kuvion oikea puoli taas kertoo, mitkä tekijät lisäävät ulkoisen motivaation lisääntymistä.

Integraatioteoriassa (OIT) tarkastellaan kuinka ulkoinen motivaatio voi muuttua sisäiseksi motivaatioksi. Teorian mukaan ulkoisesta motivaatiosta voi tulla sisäistä prosessissa, jossa ulkoiset arvot sisäistetään vaiheittain ja integroidaan omaan arvomaailmaan ymmärryksen kautta. Teoriassa prosessi etenee kuuden vaiheen kautta (Ryan & Deci, 2017, s. 179–198).



Kuvio 3. Motivaation säätely (Ryan & Deci, 2017, mukaillen)

Ulkoisen motivaation muuttuminen sisäiseksi motivaatioksi esitetään (Kuvio 3). eri vaiheina jossa toinen pää kuvaa, kun ihmisellä ei ole motivaatiota ja toinen pää kertoo, kun motivaatio on kokonaan sisäistynyt. Kontrolloidun motivaation vaiheisiin liittyvät kokonaan ulkoisesti säädetty motivaatio, jossa rangaistukset ja palkkiot säätelevät ihmisen elämää. Autonomista motivaation vaiheisiin mentäessä ihminen kokee toiminnan merkitykselliseksi itselleen ja sitoutuu ulkopuolisiin tavoitteisiin helpommin. Integroitunut motivaation vaiheessa ulkoinen motivaatio on muuttunut osaksi omaa arvomaailmaa. Sisäisen motivaation vaiheessa ulkoiset motivaation tekijät ovat muuttuneet sisäiseksi ja ihminen tuntee tyytyväisyyttä ja nautintoa tekemisestä (Ryan & Deci, 2017, s. 179–198).

Toiminnan orientaatioteoria (COT) kertoo, kuinka ihmisten omilla orientaatiotyyleillä on vaikutusta sisäiseen motivaatioon. Orientaatiotyyleihin

vaikuttavat ihmisen kasvuolosuhteet ja ympäristö. Oman kasvuhistoria myötä muodostuu erilaisia tulkintoja tilanteista, jotka tukevat tai vaikeuttavat motivaatio-orientaatiota (Ryan & Deci, 2017, s. 216–219).

Motivaatio tyylejä eli motivaatio-orientaatioita on kolme. Autonomisessa orientaatiossa ihminen vastaanottaa autonomiaa tukevia signaaleja, he tiedostavat sisäisen kiinnostuksensa sekä tarpeensa ja toimivat näin hyvin autonomisesti. Kontrolloitu orientaatio, kun ihminen etsii ympäristöstään tai itsestään kontrolloivia signaaleja sekä vihjeitä ja nämä tulkinnat säätelevät käyttäytymistä suuntaan, jota ohjaa pakko, palkkiot ja vaatimukset eli ulkoiset autonomiaa vähentävät tekijät. Kolmas orientaatiotyyli toiminnan orientaatioteoria mukaan kuvaa ihmistä, joka tuntee, ettei heillä ole vaikutusmahdollisuuksia elämässä tilanteiden lopputulemiin ja voivat näin kokea motivaation puutetta (Ryan & Deci, 2017, s. 216–219).

Orientaatioteorian mukaan ihminen ei ole yhtä ainutta orientaatiota vaan eri tasoisesti kaikkea kolmea orientaatiota tilanteesta riippuen. Self-determination theoryn mukaan ulkopuoliset tekijät tilanteissa eivät yksin vaikuta ihmisen motivaation laatuun vaan se on kasvu- ja elinympäristön muokkaaman orientaatiotyylin ja ulkopuolisten tekijöiden yhteinen summa (Ryan & Deci, 2017, s. 216–219).

Suhteiden motivaatioteoria (RMT) käsittelee ihmissuhteiden laatua ja seurauksia. Teoria kertoo kuinka psykologisten perustapeiden yhteenkuuluvuus / yhteisöllisyys (relatedness) ohjaa ihmistä haluamaan läheisiin ihmissuhteisiin, joka näkyy luottamuksena ja turvallisuuden tunteina ja näin myös hyvinvoinnissa (Ryan & Deci, 2017, s. 292–300). Mitä enemmän ihminen kokee omaehtoisuutta / itsenäisyyttä (autonomy) parisuhteessa yksilöllisistä eroista, käyttäytymistavoista tai jopa tiedostamattomista arvoista tai ennakkoluuloista huolimatta, sitä suurempi todennäköisyys tuntea enemmän läheisyyttä ja turvallisuutta. Parisuhteen tyytyväisyys ja psykologisten perustarpeiden täyttyminen saa positiivisen vaikutuksen hyvinvoinnin lisääntymiseen (Ryan & Deci, 2017, s. 302).

Tavoitteen sisällönteoria (GCT) tarkastelee, onko ihmisen elämän tavoitteet ulkoisesti tai sisäisesti ohjautuneita. Ihmisten pyrkimykset voidaan jakaa karkeasti kahteen ryhmään, sisäiseen (intrinsic) ja ulkoiseen (extrinsic) (Ryan & Deci, 2017, s. 272–279). Sisäisesti ohjautuva ihminen tavoittelee hyvää yhteisölleen, vuorovaikutussuhteisiin sekä henkiseen kasvuun. Ulkoisesti ohjautuva ihminen tavoittelee muun muassa varakkuutta, kuuluisuutta ja imagoa. Tavoitteen sisällönteoria osoittaa vaikutuksen heikommasta hyvinvoinnista, kun ihminen tavoittelee ja pyrkii ulkoisesti ohjautuneisiin tavoitteisiin, kun taas sisäisesti ohjautuneiden ihmisten elämä lisää hyvinvointia (Ryan & Deci, 2017, s. 272–279).

4.4 Itseohjautuvuuden ominaisuuksia

Käytettäessä termiä itseohjautuvuus on kyseessä yksilön ominaisuus, kun taas itseorganisoitumisella tarkoitetaan ryhmän ominaisuutta. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan henkilön kykyä toimia omaehtoisesti ilman ulkopuolista kontrollia ja kontrollin tarvetta. Jotta voimme puhua itseohjautuvasta henkilöstä, on hänen oltava itsemotivoitunut. Eli hänellä tulee olla halu pysyä liikkeessä ja tuottaa asioita ilman ulkopuolista painetta. Toiseksi henkilöllä tulee olla päämäärä eli käsitys siitä, minkälaista tavoitetta kohti hän itseohjautuu. Kolmanneksi henkilöllä on oltava tarvittava osaaminen päämääränsä toteutumiseen. Mikäli tarvittavat taidot puuttuvat, henkilö tarvitsee niin paljon tukea, että itseohjautuvuus ei pääse toteutumaan. Työtehtävän teknisten osaamisen lisäksi tämä tarkoittaa erityisesti kykyä johtaa itseään eli ajanhallinnan, tehtävien asetannan, resurssien hallinnan ja priorisoinnin taidon hallintaa, jotka perinteisesti työntekijä on usein voinut ulkoistaa omalle esihenkilölleen. Itseorganisoitumisella on yksi organisoitumisen tapa, missä ylhäältä valmiiksi annetut rakenteet on minimoitu. Ei ole valmiiksi päätettyjä komentoketjuja, kiinteitä rooleja, jäykkiä hierarkioita tai tiettyä esihenkilöä, keneltä pitää kysyä lupa kaikkiin päätöksiin. (Martela & Jarenko, 2017a, s. 12).

Itseohjautuvassa työkuulttuurissa tavoitteena on innostunut ja oma-aloitteisuuteen kykenevä työyhteisö. Itseohjautuvuus tulee esiin yksilöihin liittyvissä asioissa,

joissa mietitään työelämään liittyviä haasteita, kuten miten yksilö kykenee tulevaisuudessa itseohjautuvuuteen tai kuinka henkilöstöä motivoidaan itseohjautuvuuteen. Tämä vaatii yritykseltä tahtotilaa, johtamisen muuttamista valmentavaksi, yleisestä johtamistavan muutosta sekä muutosta viestintätapoihin. Itseohjautuminen ei poista esihenkilöiden työkenttää, mutta sen painopiste muuttuu valmentavaksi. Tulevaisuuden työntekijöille itseohjautuvuus voi olla määräävä seikka työpaikkaa valittaessa. (Saranen, 2020.)

4.5 Itseohjautuvuuden hyödyntäminen

Johtajuutta tulisi keskittää enemmän ihmisten johtamiseen, niin yksilö- kuin ryhmätasollakin, asioiden johtamisen sijasta. Tärkeimpinä tekijöinä onnistumisen mahdollistumisessa on tarvittavista resursseista huolehtiminen, palautteen antaminen, riittävä osaaminen, tuki ja palkitseminen, myös työympäristön hyvä ilmapiiri sekä yhteistyön sujuvuus ovat tärkeitä tekijöitä ihmisten johtamisessa. Tavoitteena on innostaa ja saada työntekijät inspiroitumaan oman työn kehittämisessä. (Kallonen & Kuhmonen, 2021, s. 20.) Mikäli saadaan työntekijät innostumaan oman työnsä kehittämisestä, niin työn kehittäminen tapahtuu itseohjautuvasti. Työnantaja tai esihenkilöt eivät oleta, että työntekijällä joko on tai ei ole itseohjautuvuutta. Työpaikan tulisi mahdollistaa itseohjautuvuuden lisääntyminen. Mikäli itseohjautuvuus terminä halutaan yksinkertaistaa, silloin kyseessä on yksinkertaisesti kyse siitä, että otetaan sydän ja aivot mukaan työpaikalle. Tämän tyyppistä itseohjautuvuuden mallia voidaan johtaa hyvinkin perinteisillä johtamisenmalleilla. Itseohjautuvuuden lisääntyessä, sitä vähemmän esihenkilö ja johto hallinnoivat työtä. (Martela & Jarenko, 2017b, s. 314.)

Esihenkilöille saattaa muodostua esteeksi luovuttaa omaa johtamistaan työntekijöidensä vastuulle. Itse johtamiseen tarvittava määrä johtamista ei vähene, vaan se itseasiassa jakautuu usealle eri henkilölle. Yksi keskeisimmistä itseohjautuvuuden hyödyistä saadaan, kun hyödynnetään päätöksenteossa henkilöstön osaamista ja resursseja. Mikäli kaikki tilanteet viedään pienen porukan päätettäväksi ja kun niistä kerrotaan henkilöstölle, on tilanne usein ohi. (Martela & Jarenko, 2017a, s. 17). Mikäli henkilöstön täytyy viedä asioita

hyväksyttäväksi erilaisissa hyväksymisketjuille, jää henkilöstön kyky toimia järkevästi ja kokeilla uusia tekemisen muotoja. Henkilöstöllä on paras osaaminen työntekemisestä käytännössä ja paras tietotaito työnkehittämisestä. Luovuus ja ongelmanratkaisut ovat asioita, joita ei voi väkisin johtaa. Kukaan ei kehitä omaa työtään, mikäli sisäistä motivaatiota ja myönteisiä tunteita ei saa omasta työstään. Rutiininomaisesta työstä pystyy selviytymään huonollakin olotilalla, ja joskus tämän takia työnantaja saattaa laiminlyödä henkilöstön hyvinvointia ja työssä viihtymistä. (Martela & Jarenko, 2017a, s. 17.)

5 HELSINGIN SEURAKUNTIEN TYÖLLISTÄMISHANKKEET

Helsingin seurakunnissa on ollut vuosina 2015–2022 kolme työllistämishanketta. Näiden kaikkien tarkoituksena on ollut heikossa työmarkkina-asemassa olevien tukeminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Osatyökykyisille on tarjottu määräaikaista, yleensä noin puolen vuoden mittaisia työsuhteita. Viikoittainen työaika on ollut tuntimäärältään pieni, yleensä 5–20 tuntia. Hankkeissa on ollut tarkoitus voimaannuttaa työkokeilijoita niin, että heillä olisi voimavaroja siirtyä joko opiskelemaan tai vapaille työmarkkinoille.

5.1 Työtä kohti -projekti

Vuosina 2015–2019 Helsingin seurakuntayhtymässä oli Työtä kohti -projekti. Sen tarkoituksena oli luoda malli ja toimivia rakenteita osatyökykyisten tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämisen tukemiseen Helsingin seurakuntayhtymässä. Tavoitteena oli edistää yhdenvertaisuutta, luoda työpaikkoja ja tehdä yhteistyötä työllisyyttä edistävien toimijoiden kanssa. Projektissa etsittiin myös ratkaisuja siihen, miten Helsingin seurakuntayhtymän yksiköitä kannustetaan työnantajana palkkaamaan osatyökykyisiä ja heikossa työmarkkina-asemassa olevia sekä toimimaan välityömarkkinoilla. Vuoden 2017 puolivälissä

tuettu työllistäminen muodostui pysyväisluonteiseksi. Kesään 2017 mennessä projektissa työllistyi 34 henkilöä eri mittaisiin työsuhteisiin. Työsuhteet olivat osajamääräaikaista. Palautteen perusteella työsuhteet ovat antaneet työllistetyille lisää uskoa omaan kykyihinsä ja itseluottamusta. Vuonna 2018 seurakuntiin tehtiin 32 työsopimusta 28:lle eri henkilölle. Työllistäviä seurakuntia oli 15. Seurakuntien rohkaiseminen projektiin tiedettiin haasteelliseksi ja seurakuntia rohkaistiin mukaan korostamalla työllistämistoiminnan etuja ja positiivisia vaikutuksia tiedotuksen ja koulutuksen avulla. Työllistämistoiminnasta kokemusta omaavia työntekijöitä rohkaistiin tulemaan mukaan suunnittelutyöryhmään mukaan. Samalla korostettiin diakonisen kirkon kokonaistehtävää. (Helsingin seurakunnat, henkilökohtainen tiedonanto 12.10.2022.)

Koko projektin aikana työllistettiin noin sata henkilöä. Erilaisia työnkuvia oli mukana toistakymmentä. Uusia jatkosopimuksia solmittiin saman verran mm. Kehäpalkkatuella. Kehä-keskuksen tehtävänä on maksaa TE-toimistojen myöntämiä tukia kuten palkka- ja starttitukia ja tuottaa kehittämis- ja hallintopalveluja ELY-keskuksille ja TE-toimistoille. Projektin aikana muokattiin ja kehitettiin peruskoulutusmalli työllistämistoiminnalle. Monilla määräaikainen työsuhde on muuttunut pidemmäksi työsuhteeksi tai oli syntynyt jatko-polutusta esimerkiksi koulutukseen. Asiakaspalautteen perusteella lähes kaikki olivat pitäneet työllistymisjaksoa positiivisena kokemuksena ja heidät oli otettu hyvin seurakunnissa vastaan. Työtehtävät olivat olleet sopivia ja työkokeilijoita oli ohjattu, mutta samalla koettiin, etteivät he kuuluneet täysin työyhteisöön. Lisäksi toivottiin vielä enemmän ohjausta ja keskustelua työllistymisen alkaessa. Useampi henkilö mainitsi halustaan jatkaa työssä pidempään. (Helsingin seurakunnat, henkilökohtainen tiedonanto 12.10.2022.)

Seurakuntien työntekijöille suunnattu työpaikkaohjaajan ja työllistämistoiminnan ABC-koulutus sai hyvää palautetta. Sitä pystyi hyödyntämään kaikki ammattiryhmät ja koulutusta pidettiin laadukkaana. Intoa ja motivaatiota työllistämistoimintaan löytyi, mutta aika ei riittänyt asioiden selvittämiseen eikä opitun soveltamiseen. Tietotaso välityömarkkinoista jää usein seurakunnan työntekijän oman aktiivisuuden varaan. Osatyökykyisten työllistämistä ja työllistymisen tukemista tulee kehittää suunnitelmallisesti seurakuntayksiköstä käsin. Ainakin yhdellä

henkilöllä työyksikössä tulee olla asiantuntijuutta ja aikaa ohjaukseen sekä verkostotyöhön, koska työllisyyden kenttä muuttuu jatkuvasti. (Helsingin seurakunnat, henkilökohtainen tiedonanto 12.10.2022.)

5.2 Kykyportaati

Itä-Helsingin alueelle on kasaantunut runsaasti huono-osaisuutta ja työttömyyttä. Vuonna 2016 alueen työttömyysaste oli 16,7 % kun muualla Helsingissä se oli 12,4 %. Alueella on runsaasti toimeentulotukea saavia henkilöitä ja alueella asuu maahanmuuttajia, joiden on hankalaa saada työpaikkoja avoimilta markkinoilta (Helsingin seurakunnat, Kykyportaati hankkeen loppuraportti, henkilökohtainen tiedonanto 15.1.2023; Euroopan sosiaalirahasto, 2020) Vuosina 2018–2020 Helsingin seurakunnissa oli Kykyportaati, vuorovaikutus työ- ja toimintakyvyn virittäjänä- hanke. Sen tarkoituksena oli sosiaalinen osallisuus ja köyhyyden torjunta sekä työelämän ulkopuolella olevien työ- ja toimintakyvyn parantaminen. Tavoitteena oli lisätä Itä-Helsingin alueella työkykyä ja osallisuutta lisäävää toimintaa. Toiminnan tärkeimpiä asioita oli työelämän ulkopuolella olevien ihmisten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen kasvokkain ja vuorovaikutuksen kautta.

Hankkeeseen kirjautui 43 henkilöä, joista 24 oli 18–29-vuotiasta työpajalla, 14 oli 30–54-vuotiasta ja viisi yli 54-vuotiasta (Voimavaravalmennusryhmissä). Naisia oli 29 ja miehiä 14. Hankkeessa oli tarjolla työpaikkoja, voimavaravalmennusta ja henkilökohtaista tukea. Samalla kehitettiin kokemusvertaisuuteen perustuva Työllisyyskoutsin toimintamalli pitkäaikaistyöttömien tukemiseen. Seurakunnan työntekijät saivat työllistämistoiminnan koulutusta sekä työllisyysverkostojen esittelytilaisuuksia. Työpajatoimintaan osallistuneet ohjaajat kävivät viikoittain keskusteluja työskentelyssä esiin tulleista seikoista. Hankkeen kohderyhmään kuuluivat itäisen Helsingin alle 30-vuotiaat nuoret, joilla ei ollut koulutusta tai he olivat syrjäytymisvaarassa. Mukana olivat myös pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat ja heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt, joilla oli vajeita työ- ja toimintakyvyssä. (Helsingin seurakunnat, Kykyportaati hankkeen loppuraportti, henkilökohtainen tiedonanto 15.1.2023; Euroopan sosiaalirahasto, 2020.)

Työpajajaksoilla pyrittiin lisäämään osallistuvien toiminta- ja työkykyä, kuten päivärytmin normalisointia, omatoimisuuden ja itseohjautumisen lisääntymistä sekä sosiaalisten taitojen parantumista. Lisäksi annettiin tietoa ammatillisista opintopoluista ja työelämään hakeutumisesta. Osallistujat olivat mukana ryhmätoiminnassa, liikuntapäivissä ja muissa toiminnallisissa tapahtumissa. Voimavaravalmennusryhmiä järjestettiin kolme ja niiden osallistujat olivat pääasiassa pitkäaikaistyöttömiä tai työkyvyttömyyseläkkeellä olevia. Heille syy kurssille osallistumiseen oli sosiaalisten suhteiden ja arjen- ja elämänhallintataitojen lisääminen. Monilla esiintyi myös masennusta, tarvetta saada viikkonsa sisältöä sekä vertaistukea. (Helsingin seurakunnat Kykyportaat hankkeen loppuraportti, henkilökohtainen tiedonanto 15.1.2023; Euroopan sosiaalirahasto, 2020.)

Moni ryhmään kuuluva aloitti uuden harrastuksen, osallistui sosiaaliseen ryhmätoimintaan tai aloitti opiskelut. Muutama pääsi myös palkkatöihin. Henkilöt kokivat, että heidän fyysinen ja psyykinen kuntonsa oli noussut. Hankkeessa onnistuttiin luomaan nuorille työpaikkoja Matteuksen kirkon hävikkiruokaravintolassa. Hankkeessa tehtiin yhteistyötä Stadin ammattiopiston kanssa. Muita kumppaneita olivat Helsingin Klubitalo ja Helsingin monialainen työvoimapalvelu (TYP). Suullisen palautteen perusteella nuoret kokivat, että ruuanlaittotaitojen lisäksi oli tärkeää edistää sosiaalisia ja psyykkisiä voimavaroja, arjenhallintataitoja kuten taloutta, ihmissuhteita, rohkeutta ja työelämän pelisääntöjä.

Nuoret olivat taustaltaan hyvin erilaisia. Jotkut olivat pitäneet välivuoden, mutta myös vakavia masennus- ja päihdeongelmia esiintyi. Näihin tarvittiin laaja-alaista ja pitkäaikaista tukea. Nuorten motivointi ja työllistyminen vaativat pitkäaikaista rinnalla kulkemista ja realistisuutta. Hyvänä tuloksena voidaan pitää normaalistumista tilanteeseen nähden, tavoitteiden selkenemistä ja uskallusta lähteä tavoittelemaan niitä. Hankkeen päättyessä 14 henkilöä ilmoitti työttömyyden jatkuvan ja loput siirtyivät joko opiskelemaan, työelämään, ryhtyivät työnhakuun tai jättäytyivät kokonaan työelämän ulkopuolelle (Helsingin seurakunnat, Kykyportaat hankkeen loppuraportti, henkilökohtainen tiedonanto 15.1.2023.)

5.3 Työraiteet

Työraiteet-hankkeen tavoitteena on heikossa työmarkkina-asemassa olevien työttömien helsinkiläisten työllistymisedellytysten parantuminen ja työ- tai koulutuspäikan löytyminen Helsingin seurakunnissa tapahtuvan työkokeilun ja jatkoopetuksen kautta. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa osallistujien elämänhallintaa ja osallisuuden kokemusta henkilökohtaisesti annettavan tuen ja yhteisövalmennuksen avulla. Hankkeessa kehitettiin keikkaduunimallia ja tuettiin seurakuntien työpaikkaohjaajien osaamista ja hyvinvointia. (Euroopan sosiaalirahasto, 2022.)

Vuosina 2020–2022 Helsingin seurakuntayhtymässä toteutettiin Työraiteet, seurakunnat työllistymisen tukena- hanke. Sen päätavoitteena oli tuetun työelämäpolun rakentaminen kohti opintoja tai työtä. Menetelminä käytettiin työkokeilua, yhteisövalmennusta ja henkilökohtaista tukea. Kohderyhmänä olivat 18–29-vuotiaat nuoret sekä pitkäaikaistyöttömät ja/tai osatyökykyiset 30–44-vuotiaat ja yli 54-vuotiaat henkilöt. Asiakasyhteistyötä tehtiin Stadin ammatti- ja aikuisopiston, Helsingin kaupungin tuetun työllistämisen työvalmentajien, TE-virkailijoiden sekä Helsingin työllisyyspalveluiden kanssa. Hankkeessa oli 67 henkilöä, joista työkokeilijoita oli 52. Hankkeen lopetti 41 henkilöä, joista puolet jatkoi koulutukseen tai työelämäänsä. 11 henkilöä lopetti ilman jatkotoimenpiteitä. Työpaikkoina oli seitsemän seurakuntaa ja kolme lounaskahvila- työpajaa. (Helsingin seurakunnat, Työraiteet hankkeen loppuraportti, henkilökohtainen tiedonanto 15.1.2023; Euroopan sosiaalirahasto, 2022.)

Jokaisen työkokeilijan kanssa kartoitettiin alkutilanne ja mietittiin jatkosuunnitelma. Etukäteen sovitussa tapaamisissa työkokeilija ja hanketyöntekijä pohtivat mahdollisia kouluttautumis- ja työllistymisvaihtoehtoja sekä miettivät, miten näiden esteitä voidaan poistaa. Lisäksi työkokeilijat ottivat osaa yhteisö- ja vertaisvalmennusryhmään. Näiden ryhmien tarkoitus oli tukea työelämä- ja elämänhallintataitoja. Ryhmät kokoontuivat viisi kertaa, ja näissä pohdittiin elämänkaarta, arvoja ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena oli kokeilla ryhmiä, joissa osallistujat ovat yhdenvertaisessa asemassa oppimisen ja voimaantumisen suhteen. Valmennusprosessissa voimaantuminen ja valtaantuminen ovat dialogissa

keskenään, jolloin syntyy henkilökohtaista ja yhteisöllistä kasvua. Työkokeilijoille järjestettiin myös ryhmätyöpäiviä, jolloin täydennettiin työnhakutaitoja ja tehtiin opintokäyntejä. (Helsingin seurakunnat, Työraiteet hankkeen loppuraportti, henkilökohtainen tiedonanto 15.1.2023.)

Seurakuntien työntekijöille tarjottiin työpaikkaohjauksen valmennuskoulutuspäivät yhteistyössä Live Palveluiden kanssa. Työntekijöillä oli käytössään Teams-kanava, jossa oli ajankohtaista materiaalia ohjaamisen tukemiseen. Yhtenä hankkeen tavoitteista oli Duunituki-keikkatyömallin jatkokehittäminen. Mallissa tarjotaan osa-aikatyön kautta työelämään vähitellen palaaville mahdollisuus kokeilla omaa työkykyään ja työelämäntaitojaan. Keikkatyötä varten kartoitettiin työllistämisen verkostotahoja. Aikaisemmin oli jo tehty yhteistyötä Helsingin ja Espoon HUS IPS-tiimien ja Mikaelin seurakunnan välillä. (Helsingin seurakunnat, Työraiteet hankkeen loppuraportti, henkilökohtainen tiedonanto 15.1.2023.)

Työraiteet-hankkeella oli suoria vaikutuksia 19 henkilön elämään, jotka jatkoivat suoraan työelämään tai opiskelemaan. Oman motivaation oman elämän parantamiseen koettiin olevan kasvussa. Työpolkusuunnitelma ja uudet välineet pitkäaikaistyöttömyyden ja osattomuuden tunteen ratkaisemiseksi koettiin tärkeinä. Työttömiksi tai työnhakuun ryhtyneiden tilannetta oli vaikeampi arvioida. Suuri osa hankkeeseen ohjatuista henkilöistä tarvitsi laajaa tukea ja ohjausta. Varsinkin nuorten tilanne koettiin haastavaksi Mukana olleet seurakunnat ja työpaikkaohjaajat saivat lisätietoa työelämään ohjaavista toimista ja kokemusta ohjausta työstä. Korona vaikeutti hanketta. (Helsingin seurakunnat, Työraiteet hankkeen loppuraportti, henkilökohtainen tiedonanto 15.1.2023.)

6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE SEKÄ TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tarkoituksenamme on löytää työarjen huomioiden ulkopuolelle jääneitä tekijöitä, jotka ovat vahvistaneet osatyökykyisten voimaantumista, sisäistä motivaatiota ja hyvinvointia työssä. Tavoitteenamme on vaikuttaa työkokeiluiden onnistumiseen. Tutkimuksessa löytyneen tiedon avulla työnohjausta sekä johtamista voidaan kehittää vahvistamaan osatyökykyisten itseohjautuvuutta ja hyvinvointia.

Tutkimustiedon avulla voidaan kehittää työpaikkaohjaajien koulutusta erityisesti osatyökykyisten ohjaamisen tarpeista. Työnohjaukselliset asiat on ollut merkityksellisiä työkokeiluun osallistujan motivaation kannalta. Osatyökykyisten määrä työnhakijoina saattaa lisääntyä tulevaisuudessa, sillä työn vaatimukset kasvavat edelleen.

Käymme läpi, mitkä merkitykselliset tekijät ovat vaikuttaneet sisäisen motivaation muodostumiseen osatyökykyisillä itseohjautuvuusteorian mukaan. Tutkimuksessa selvitämme, miten autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys vaikuttivat työkokeilijoilla sisäiseen motivaatioon kehittymiseen ja hyvinvointiin.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykseksi muodostui:

Mikä on työkokeilun merkitys osatyökykyiselle?

- a. Mitkä tekijät vahvistivat osatyökykyisen sisäisen motivaation lisääntymistä työssä?
- b. Minkälaiset tekijät ovat lisänneet voimaantumista ja hyvinvoinnin lisääntymistä osatyökykyisillä työssä?

Haluamme tulosten myötä saada selville, miten osatyökykyisten työkokeiluita saataisiin paremmin palvelemaan osatyökykyisten tarpeita ja odotuksia työkokeiluita kohtaan. Tutkimuksemme tuloksiamme voivat hyödyntää muutkin toimijat tai työnantajat, joilla on osatyökykyisten työkokeiluita omilla työpaikoillaan.

7 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ JA YHTEISTYÖKUMPPANIT

Tässä luvussa esittelemme opinnäytetyömme yhteistyökumppanimme ja tutkimusympäristömme. Opinnäytetyömme alussa seurakunnat olivat erillisiä, mutta vuoden 2023 tammikuussa ne yhdistyivät Mikaelin seurakunnaksi. Seurakunnissa on tapahtunut työkokeiluja hankkeiden kautta. Yhteistyössä on ollut mukana Helsingin Klubitalo sekä TYP. TYP tarkoittaa työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu, joka on kunnan, TE-toimiston ja Kelan yhteinen toimintamalli. TYPin tarkoituksena on asiakkaiden työllistymispalveluiden tarjoaminen asiakkaiden palvelutarpeet huomioiden. (TE-palvelut, 2023.) Hankkeet ja yhteistyötahot ovat edes auttaneet työkokeilun juurruttamista seurakuntien toimintaan, ja siitä on tullut osa seurakunnan arjen toimintoja. Opinnäytetyössämme olemme olleet säännöllisesti yhteydessä yhteistyökumppani seurakuntiin ja kirkon koulutuspalveluihin. Ajatuksena on ollut seurata tutkimuksemme hyödynnettävyyttä yhteistyökumppanimme näkökulmasta.

7.1 Mikaelin ja Vartiokylän seurakunnat sekä Helsingin Klubitalo

Opinnäytetyön työelämäkumppanina olivat Mikaelin ja Vartiokylän seurakunnat. Mikaelin seurakuntaan kuuluvat Mellunkylä, Kontula, Vesala, Mellunmäki, Kurkimäki, Kivikko ja Östersundom. Seurakunnalla on kaksi kirkkoa, jotka sijaitsevat Kontulassa ja Östersundomissa. Östersundomin kirkko on Helsingin alueen vanhin kirkko. Mikaelin seurakuntaan kuului vuoden 2020 lopussa noin 16 304 jäsentä, mikä on 40,2 % alueen asukkaista (Helsingin seurakunnat, i.a.-a). Alue on sosioekonomisesti Helsingin pienituloisimpia alueita ja diakoninen työote näkyy seurakunnassa vahvasti. Vartiokylän seurakuntaan kuuluu Vartioharju, Itäkeskus, Puotila ja Puotinharju. Seurakuntaan kuului vuonna 2020 noin 7940 jäsentä, mikä on 45,3 % alueen asukkaista. Seurakuntaan kuuluu yksi kirkko Vartioharjussa sekä Puotilan kappeli. Seurakunnat yhdistyvät vuoden 2023 alussa ja niiden toimintoja yhdistetään tulevaisuudessa. (Vartiokylän seurakunta, i.a.)

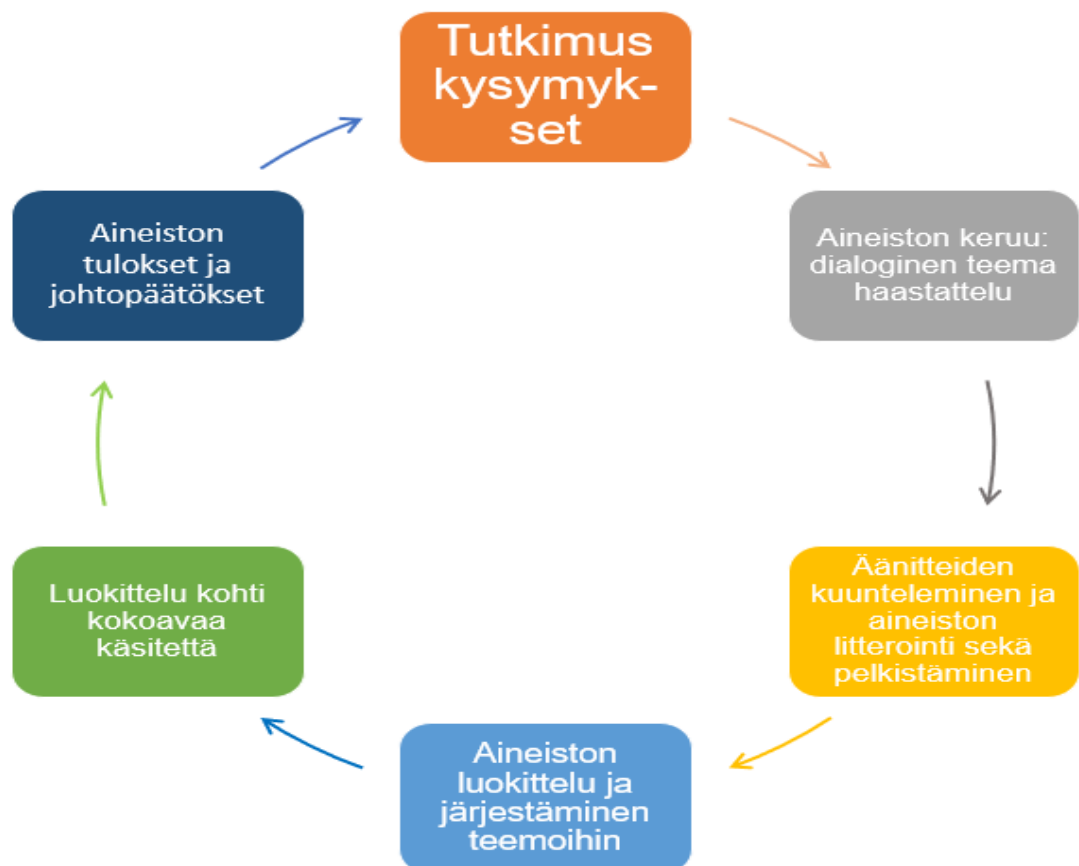
Työllistetyt ovat osallistuneet Mikaelinkirkossa sekä suntioiden- että lapsityöntiimeihin. Vartiokylässä työllistetyt ovat olleet vain lapsityön tiimissä. Mikaelin suntiotiimissä on ollut vakituisena 5–9 työntekijää sekä esihenkilö. Mikaelin suntiotiimissä on ollut vuosina 2018–2022 kahdeksan työkokeilijaa. Suntiotiimissä työkokeilijat ovat pääasiallisesti hoitaneet omaa siivousaluettaan, osallistuneet kesän peruspesuihin, hoitaneet avoimen perhekerhon kahvilaa sekä toimineet avustavissa keittiötöissä. Vartiokylässä työllistetyt ovat tehneet iltapäiväkerhon välipalatarjoilut ja hoitaneet keittiön ja ruokailutilan siivouksen.

Kirkon valmentavissa työpaikoissa tuetaan ja rohkaistaan tukityöllistettyä siirtymään avoimille työmarkkinoille. Mikaelin ja Vartiokylän seurakunnissa työllistetyt saavat tutustua omiin voimavaroihinsa ja vahvuuksiinsa. Samalla tuetaan arjenhallintaa antamalla työllistetyille mahdollisuus sosiaalisiin verkostoihin, onnistumisen kokemuksiin ja päivärytmiin. Tavoitteena on lisätä henkilön omatoimisuutta ja itseohjautuvuutta. Pyrkimyksenä on tukea kokonaisvaltaista työ- ja toimintakykyä. Tehtävät ovat olleet hyvin pienimuotoisia ja niissä on pyritty hyödyntämään henkilön aikaisempaa osaamista. Työkokeiluissa on ollut esimerkiksi henkilöitä, joilla on ollut puusepän tai käsityöalan koulutusta. Heille on tarjottu erilaisia korjaustöitä. Kirkko on toimintaympäristöineen hyvin monimuotoinen paikka, joten työtehtäviä on helppo löytää.

Mikaelin ja Vartiokylän seurakunnat ovat tehneet pitkäaikaista yhteistyötä Helsingin Klubitalon kanssa. Klubitalon kautta on tullut useita työkokeilijoita, joilla on ollut haasteita mielenterveyden kanssa. Vuorovaikutus kirkon ohjaajien ja Klubitalon henkilökunnan kanssa on ollut avointa ja pitkäjänteistä. Seurakunnat ovat tehneet yhteistyötä myös Live ammattiopiston, HUS:n työvalmennusryhmien ja TE-toimiston kanssa. (Helsingin seurakunnat, henkilökohtainen tiedonanto, 12.10 2022.)

8 TUTKIMUSMENETELMÄLLISET RATKAISUT

Opinnäytetyössämme tutkimme kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä osatyökykyisten työllistämisen merkityksiä (Hakala 2018, s. 20–22). Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda laadullisen tutkimuksen menetelmin työkokeiluun liittyvän arkisen maailman välittömien havaintojen tavoittamattomissa olevia asioita (Vilkkä, 2015, s. 98). Aineiston keräämisen toteutimme teemahaastattelua ja dialogista haastattelumenetelmää mukaillen. Kerätyn aineiston analyysissä käytimme induktiivista sisällönanalyysimenetelmää. Induktiivinen tarkoittaa aineistolähtöistä menetelmää (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 110). Haastatteluiden kysymykset ovat nähtävissä liitteinä (Liitteet 1–3). Tässä luvussa kuvaamme aineiston keruun ja analysoinnin eri vaiheita (Kuvio 4).



Kuvio 4. Tutkimuksen vaiheet. (Tuomi & Sarajärvi, 2002).

8.1 Aineiston keruu ja aineiston litterointi

Aineiston hankinnan menetelmänä käytimme haastatteluissa teemahaastattelun menetelmää ja dialogista haastattelumenetelmää. Dialogisessa menetelmässä haastateltavalla ja haastattelijalla on suora ja henkilökohtainen kontakti tarkasteltavana olevaan aiheeseen. Dialogisessa menetelmässä on tärkeää saada luottamussuhde rakennettua ja keskusteleva ilmapiiri luotua haastateltavan kanssa. Dialoginen haastattelumenetelmä on keskustelua ennalta valitun aiheen tiimoilta, missä molemmilla osapuolilla on mahdollisuus keskustella ja kyky kuunnella. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 80–81.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä mahdollistaa merkityksien maailman tarkastelun, joka on ihmisten välinen ja sosiaalinen. Teemahaastattelussa merkitykset muodostavat merkityskokonaisuuksia. Merkityskokonaisuudet ilmenevät ihmisistä lähtöisin olevia ja myös ihmisiin päättyviksi tapahtumiksi kuten toimintana, ajatuksina ja päämäärien asettamisena. (Vilka 2015, s. 118.)

Haastatteluissa meidän kannaltamme tärkeintä oli saada haastateltavilta mahdollisimman paljon tietoa ja emme pitäneet haastattelua tietokilpailuna, että meille kelpaisi vain oikeat vastaukset. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 75.) Teemahaastattelu mahdollistaa haastattelijalle vapauden vastata kysymyksiin ja tuoda omia henkilökohtaisia kokemuksiaan paremmin esille. Haastattelun aikana haastateltavalla oli mahdollisuus tarvittaessa pyytää tarkennusta tai lisätietoja, esimerkiksi mitä kysymys tarkoittaa tai mitä kysymyksellä halutaan saada selville. Haastattelijoina meillä oli myös mahdollisuus pyytää lisätietoja, johonkin tiettyyn kysymykseen, mikäli vastaus esimerkiksi oli suppea.

Haastattelut toteutimme yksilöhaastatteluina neljälle osatyökykyiselle, kahdelle esihenkilölle ja kolmelle työpaikkaohjaajalle. Yksilöhaastattelu mahdollisti haastateltavien vapauden kertoa omista kokemuksistaan ja merkityksistään, jotka liittyivät osatyökykyisten työllistämisprosessiin. Esihenkilöt valikoituivat Helsingin seurakuntayhtymän seurakunnista, missä oli työkokeilijoita ollut mukana työllistämisprosessissa. Työpaikkaohjaajilla oli ollut eri määrä työkokeilijoita ohjattavana ja työpaikkaohjattavat valikoituvat haastateltaviksi

henkilökohtaisesta roolista työkokeilijoiden ohjaamisesta. Työkokeilijoiden osalta haastateltaviksi valikoituvat ne, jotka halusivat osallistua haastatteluun.

Haastattelut pyrittiin toteuttamaan Teams-verkkoalustan avulla ja haastattelut tallennettiin Teamsin mahdollistamalla tallentamisen työkalulla. Teamsin kautta saimme haastateltua kaiken kaikkiaan seitsemää henkilöä. Kaksi työkokeilijoista, eivät halunneet osallistua haastatteluun Teamsin välityksellä, vaan he halusivat haastattelukysymykset paperilla. Heidän kohdallaan, emme voineet toteuttaa dialogista haastattelumenetelmää ja heidän vastauksensa jäivät muita työkokeilijoita verrattaessa suppeammaksi.

Haastatteluiden jälkeen aloitimme aineiston käsittelyn litteroinnin eli puhtaaksi kirjoittamisen. Aineistoa kertyi kaiken kaikkiaan 165 minuuttia ja 13 sekuntia sekä sivumäärällisesti 61 sivua tekstimateriaalia (Taulukko 1). Aineiston litteroinnin teimme mahdollisimman sanatarkasti (Hirsjärvi & Hurme 1993, 108–110). Litteroin tekeminen oli työlästä ja aikaa vievää, litteroinnin saimme tehtyä viikossa. Litterointia tehdessä tulisi ottaa ulkopuolisen rooli, että saisi tarkasteltua haastateltavien todellisuutta ulkopuolisen asemasta (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 106). Otimme litteroituun materiaaliin ulkopuolisen rooli, jotta saisimme hieman etäisyyttä tutuksi tulleetseen aineistoon.

Taulukko 1. Haastatteluaineiston määrä ensimmäisessä vaiheessa

Haastateltava	Sivumäärä, Arial fontti 12	Sanojen määrä	Kesto min:s
Esihenkilö 1	10	3 324	37:24
Esihenkilö 2	9	2 844	33:30
Työpaikkaohjaaja 1	5	1 264	16:08
Työpaikkaohjaaja 2	7	2 298	24:51
Työpaikkaohjaaja 3	4	1 070	17:44
Työkokeilija 1	12	3 871	34:35
Työkokeilija 2	6	1 633	21:17
Työkokeilija 3	4	718	-
Työkokeilija 4	4	425	-
Yhteensä	61	17 447	165:13

8.2 Teemoittelusta luokitteluun

Seuraavassa vaiheessa aloitimme haastateltavien ilmaisuiden pelkistämisen. Poistimme oman puheemme ja tiivistimme haastatelluiden sisällön sekä ilmaukset helpommin käsiteltävään muotoon. Aineiston pelkistämisessä käytimme Wordin mahdollistamia korostusvärejä. Siirsimme samanväriset pelkistykset omalle Word-tiedostolleen. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 112.) Tiivistämisessä karsitaan tutkimuksen kannalta epäolennainen tieto pois ja säilytetään tutkimuksen kannalta kaikki olennaiset ilmaukset. Tiivistämistä ohjaa tutkimuskysymys ja tutkimusongelma ja mihin tutkimuksella halutaan saada tietoa. (Vilkkä, 2015, s. 164.) Kumulatiivinen ilmaisuiden pelkistäminen mahdollisti luokittelun ja samankaltaisten ilmaisujen löytämisen sekä niiden hahmottamisen. Käytimme tutkimuksen kannalta olennaisia teemoittelu määritelmiä, mitkä sovimme ennen teemoittelun aloittamista. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimusmenetelmän menetelmä, missä etsitään merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia. Niiden tuottama tieto ei ole esitettävissä numerotietona vaan sanallisina tulkintoina. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 107–108.)

Seuraavana vaiheena oli aineiston ryhmittely samankaltaisiin käsitteisiin (Taulukko 2). Ryhmittelyssä samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi. Yhdistelimme käsitteitä, että saimme vastauksia tutkimuskysymykseemme ja tutkimustehtäväämme. Tarkoituksemme oli saada tulokset ja johtopäätökset tutkimastamme aiheesta sisällön avulla. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 112 & 115.)

Kyvykkyyden lisääntyminen
Osallisuuden vahvistuminen
Autonomian tarve ja lisääntyminen
Itseohjautuvuuden vahvistuminen
Yhteisöllisyyden vahvistuminen
Sisäisen motivaation lisääntyminen

Kyvykkyyden vähentyminen
Osallisuuden vähentyminen
Autonomian vähentyminen
Itseohjautuvuuden vähentyminen
Ulkoisen motivaation lisääntyminen
Kirkon yhteiskuntavastuu työllistäjänä

Taulukko 2. Teemoittelun perusteella nousseet analyysiyksiköt

Ryhmittelyn seurauksena nousseista teemoista tuli sisällönanalyysin analyysiyksiköitä (Tuomi ja Sarajärvi 2002, s. 112). Yhdistelemällä teoriapohjaa, aineistolähtöisyyttä ja valmiita malleja, mistä käytetään termiä abduktiivinen päättely. Näitä kolmea edellä mainittua yhdistetään toisiinsa pakolla, puolipakolla tai välillä jopa luovastikin. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 97.) Yhdistelyjen tuloksena saimme aivan uusia tuloksia sekä asioita. Saamamme tulokset esittelemme seuraavassa luvussa.

9 TYÖKOKEILUT OVAT VAHVISTANEET OSATYÖKYKYISTEN HYVINVOINTIA JA OSALLISUUTTA

Seuraavaksi esittelemme aineistosta tuotettuja tuloksia. Tuomme jokaisen sisällöllisen teeman omana lukunaan. Tuloksissa käytämme haastatteluihin osallistuneiden ilmauksia esimerkkeinä. Ilmaukset eivät ole alkuperäisiä, vaan ne ovat ensimmäisen vaiheen pelkistyskäsitteitä. Käytämme pelkistyskäsitteitä, koska emme halua kenenkään haastateltavan olevan tunnistettavissa esimerkiksi oman puhutun tai puhumansa murteen takia.

9.1 Yhteisöllisyyden merkitys työmotivaatiota tukemassa

Yhteisöllisyyden merkitys työmotivaatiossa lisääntyi merkittävästi. Työyhteisössä oleva, ylhäältä alas asti ulottuva, mutta osittain piilossa oleva myönteinen signaali työkokeilua kohtaan loi yhteisöllisyyden ilmapiiriä. Työkokeilijat haluttiin ottaa heti osaksi tiimiä ja heidän tulostaan työskentelemään organisaatioon kerrottiin niin työyhteisön yhteisillä viestintäkanavilla kuin seurakuntalaisillekin yhteisissä tilaisuuksissa. Heille kerrottiin, että he ovat osa seurakunnan sanoman vientiä. Tulokset osoittivat, että yhteisöllisesti toimittaessa työkokeilijoiden osallisuus ja hyvinvointi nousivat.

Kirkkoherrat ovat olleet tosi myönteisiä ja kannustavia, koska he näkevät työkokeilut erittäin tärkeinä.

Tiimeissä pidettiin yhteisiä kahvi- ja ruokataukoja, joihin työkokeilijat otettiin aina mukaan. Toisinaan myös vapaa-aikaa oli vietetty yhdessä. Vuorovaikutusta työkavereiden kanssa vaalittiin tiimissä ihan arkisissa työtilanteissa eikä virheistä tehty numeroa. Koska virheiden tekoa ei tarvinnut pelätä, työkokeilija pystyi itse hallitsemaan työntekoaan ja siinä käytettävää aikaa. Tärkeänä pidettiin sitä, että työkokeilijaa koki olevansa samanarvoinen muiden työtekijöiden joukossa, eikä heille tullut tunnetta ulkopuolisuudesta. Nämä toiminnot ovat lisänneet työkokeilijan omaehtoisuutta ja siitä on seurannut halu olla työssä mukana. Useissa

vastauksissa korostettiin, että töihin oli kiva tulla ja välillä sieltä ei edes olisi haluttu lähteä pois. Kaikki haastateltavat olisivat halunneet jatkaa työsuhdettaan kirkolla, koska yhteisöllisyys koettiin niin vahvasti positiivisena.

Ilmapiiri on tosi yhteisöllistä ja koin kuuluvani joukkoon. Se oli kyllä ihanaa.

Itselleni ei koskaan tullut sellaista tunnetta, että minua olisi jätetty ulkopuolelle. Sain kyllä tietää työyhteisön asioista.

On tärkeää, että sinut hyväksytään työyhteisön jäseneksi ja työpanostasi arvostetaan eikä väheksytä.

Yhteisöllisyyden tunne on lisännyt työkokeilijoiden itsetuntoa ja sitä kautta motivaatio työtehtävien suorittamiseen kasvoi. Henkilön saadessa lisää sosiaalisia taitoja ja rohkeutta, hän pystyi ohjaamaan itse työtään ilman, että hän tarvitsi tai halusi enää jatkuvaa ohjausta. Työkokeilujen loppupuolella ohjausta tarvittiin vain vähäisiä määriä tai ei lainkaan. Itsetunnon kasvu auttoi myös tulevaisuudessa työ- tai opiskelupaikan saamisessa. Kognitiivisen arviointiteorian CET mukaan kontrolloivia tekijöitä, kuten tiukkoja aikatauluja, häiritsevää valvontaa ja kilpailutilanteita ei ole ollut (Ryan & Deci, 2017, s. 147–150.) Valinnanvapaus työssä on tukenut sisäisen motivaation muodostumista. Tätä vahvasti perusteltu ohjaus sekä korostetusti oman työn suunnittelemisen mahdollisuus.

Avoin ja yhteisöllinen ilmapiiri ovat vahvistaneet autonomiaa. Tunne mukaan ottamisesta ja ryhmäytymisestä on vähentänyt sosiaalista epävarmuuden tunnetta. Työkokeilijat ovat kokeneet olevansa osa työyhteisöä. Autonomian ja yhteisöllisyyden kokemat tunteet ovat lisänneet työkokeilijoiden motivaatiota, mikä on näkynyt työssä jaksamisena. Yhteisöllisyys eli halu liittyä muiden ihmisten seuraan, antaa ja saada empatiaa sekä rakkautta on välittynyt työkokeiluissa erittäin hyvin. Työyhteisön ja tiimien diakonien asenne ja työote on tukenut yhteisöllisyyden tunnetta ja sen onnistumista. Tämä on osaltaan lisännyt työkokeilijoiden hyvinvointia ja terveyttä.

9.2 Autonomian merkitys työmotivaatiota tukemassa

Itseohjautuvuuden näkökulmasta autonomia eli omaehtoisuus luo motivaatiota itseohjautuvuuteen. Parhaimmillaan ulkoinen motivaatio siirtyy sisäiseksi motivaatioksi. Esimerkiksi työssä opitut taidot sisäistetään niin hyvin, että ne siirtyvät ihmisen henkilökohtaiseen elämään ja työelämään. Mikäli ihminen saa ohjauksessa hienovaraisia, autonomiaa tukevia signaaleja, hän tiedostaa sisäisen kiinnostuksensa sekä tarpeensa ja alkaa toimimaan itseohjautuvasti (Ryan & Deci, 2017, s. 35–237). Yksi haastateltavista kertoi, miten hänen työssään syntynyt motivaationsa siivoamiseen oli tiedon kautta siirtynyt sisäiseksi motivaatioksi ja tämä motivaatio siirtyi kotiin asti ja näin hänen oma arkensa helpottui.

Siivoustaitoni ja siivoushaluni olivat rehellisesti sanottuna huonot, hyvä kun kotinsa jaksoi edes siivota. Kotiinkin sain vietyä siivoamisen energisyyttä, kun työpäivät olivat sopivan lyhyitä.

Useimmat työkokeilijat saivat valita työkokeilupaikkansa itse. Toiset työkokeilijat ottivat itse puhelimitse tai sähköpostitse yhteyttä ja kertoivat halustaan tulla työkokeiluun. Työkokeilijan tullessa työpaikalle häneltä kysyttiin hienovaraisesti, mitä hän oli tehnyt aikaisemmin. Parhaimmillaan työtehtäviä suunniteltiin niin, että henkilön oma osaaminen voitiin hyödyntää.

Vastaajat kertoivat haastatteluissa, että heidän annettiin tehdä töitä omaan tahtiin. Valvontaa pidettiin vähäisenä perehdytyksen jälkeen ja työkokeilijoille mahdollistettiin oma tapa suoriutua työtehtävistä. Toisinaan työkokeilijan oli mahdollista osallistua työtehtävien suunnitteluun ja joskus oli mahdollisuus vaikuttaa jopa omiin työaikoihin. Jokaista ihmistä omine voimavaroineen ja osaamisineen pidettiin arvokkaana. Työyhteisöissä on pyritty tukemaan valinnanvapautta, kokeilevaa työskentelyä ja annettu mahdollisuuksien mukaan mahdollisimmat vapaat kädet toimia. Tämä toi näkyvää hyvinvointia osatyökykyisille.

Mielestäni se on tosi hyvä malli, että lähtee se halu kuntoutujasta itsestään

Sain tehdä työni itsenäisesti ja minuun luotettiin. Sain itse suunnitella työn tekemisen aikataulut päivittäin. Mitä teen milloinkin ja missä järjestyksessä.

Sain tehdä työtäni, ilman että joku olisi koko ajan tarkkailut selän takana.

Työkokeilut ovat tukeneet autonomian tunnetta hyvin. Omaehtoinen toiminta ja sen tukeminen ovat tuoneet ihmisille hyvää mieltä ja kokemusta kyvykkyydestä. Ihmiset ovat kokeneet, että he ovat saaneet päättää ainakin osittain omasta työstään ja työajastaan. Toisinaan on ollut myös mahdollista valita työtehtäviä. Vaikka työtehtävät olisivat olleet ennalta määrättyjä, annettiin työkokeilijalle mahdollisuus muokata niitä omien tarpeiden mukaisesti. Annettaessa ihmiselle mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviinsä, hän kokee osallisuutta yhteisössä sekä voivansa vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Tämä lisää ihmisen hyvinvointia. Itsensä johtaminen ja myös henkinen kasvu sisältävät ajatuksen, että ihmisellä on valinnanvapauteen liittyvä vastuu sekä itsestään ja teoistaan että toisista ihmisistä (Salmimies, 2008, s. 39).

Työn kiireetön ja stressitön ilmapiiri perehdytyksessä on auttanut työkokeilijaa sisäistämään työnkuvansa. Tämä on lisännyt työkokeilijoiden motivaatiotasoa. Työmotivaatiossa motivoiva voima syntyy, kun osaamisesi, kykysi ja taitosi vastaavat työtehtäviesi vaatimustasoa. Kun vielä tarpeesi muun muassa tarve olla arvostettu, hyväksytty, luotettu ja sosiaalisesti pidetty tyydyttävät edes kohtalaisesti, niin sisäinen motivaatiosi lisääntyy. (Salmimies, 2008, s. 92–93.)

9.3 Psykologisten perustarpeiden toteutuminen hyvinvoinnin tukena

Ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta, autonomia (autonomy), kyvykkyys (competens), ja yhteenkuuluvuus (relatedness). Nämä näkyivät työympäristössä eri tavoin. Psykologisten perustarpeiden täytyessä ennustaa se työhön sitoutumista, työssä suoriutumista sekä psykologista terveyttä ja hyvinvointia.

Mikäli vastaavasti tarpeet eivät täyty, tämä näkyy negatiivisesti (Ryan & Deci, 2017, s. 216–219).

Omaehtoisuus (autonomy) työkokeilussa näkyi monin tavoin. Työkokeilijat ovat itse halunneet hakeutua kirkolle töihin. Perehdytyksen jälkeen työkokeilijat ottivat melko itsenäisesti työtehtävät haltuunsa. Mahdollisuus vaikuttaa oman työpäivänsä sisältöön nosti innostuneisuutta ja toi päiviin vaihtelua. Hyvänä pidettiin, ettei kukaan ollut vahtimassa työstä suoriutumista vaan töitä sai tehdä rauhassa.

Sopivilla tehtävänkuvauksilla nostettiin ihmisen tunnetta kyvykkyydestä (competens). Henkilön omaa osaamista pyrittiin hyödyntämään mahdollisimman paljon. Aluksi työkokeilijan tuntimäärä pidettiin matalana, mutta myöhemmin sitä lisättiin voimavarojen kasvaessa. Tehtävät olivat aluksi melko helppoja, mutta halutessaan sai vaativampia tehtäviä. Näin työkokeilija koki kyvykkyydentunnetta jo perehdytyksestä alkaen, koska työtehtävät suunniteltiin vastaamaan sen hetkistä osaamistasoa. Palautteenantokulttuuria pidettiin mahdollisimman kannustavana ja eteenpäin suuntautuvana. Kyvykkyyden kokemiseen vaikutti myös se, että perehdytys oli rauhallinen ja sai tehdä töitä omaan tahtiin. Työkokeilijat suoriutuivat työtehtävistä omalla osaamistasollaan hyvin, mikä lisäsi kyvykkyyden tunnetta.

Perehdytys mitä sain, oli selkeää, rauhallista ja ei ollut kärkevää tyyliä ohjauksessa, enemmänkin semmoinen tasavertainen. Se oli mielestäni hyvä tapa perehdyttää uusi työntekijä, se lisäsi mielekkyyttä ja samalla motivoi myös.

Kun sitä oli niin monta vuotta tekemättä mitään, niin sitä epäröi vähän, että onko minusta enää työelämää? Kun huomasin, että minulla onkin voimavaroja niin se kasvatti motivaatiota ja lisäksi sain onnistumisen tunnetta työstä, niin ne molemmat yhdessä kasvattivat.

No siis valtaosalla tuntui, että niillä meni hyvin alusta loppuun ja oli myös niitä työntekijöitä, jotka selkeästi paransivat siinä matkan varrella.

Yhteenkuuluvuus (relatedness) työyhteisön jäsenenä oli tärkeimpiä asioita, mitä tutkimuksessamme tuli esiin. Kokemus siitä, että kuului joukkoon, osoittautui

suureksi voimavaraksi ja sisäisen motivaation kasvun lähteeksi. Yhteenkuuluvuus tuotti iloa ja ihmisarvon tunnetta henkilöille, jotka olivat olleet pitkään työelämän ulkopuolella. Myös tiimeissä koettiin iloa työkokeilijoista ja heidän tuomasta työpanoksesta.

Yksi iso muutos ollut se, että osa saattanut olla alussa tosi ujoja ja sulkeutuneita jos on vaikka pyydetty kahvitauolle. Niin ne eivät ole uskaltaneet puhua kahvipöydässä mitään. Sitten niistä on kuoriutunut tosi avoimia ja keskustelevia. Sitten ne jopa uskaltavat tehdä sitä työtä itsenäisesti ja lisäksi itsevarmuutta tullut lisää työntekoon.

Kun esimerkiksi mietitään kahvitaukoa, niin kaikki ketkä ovat sillä hetkellä työvuorossa kutsutaan yhteiseen kahvipöytään istumaan. Kahvipöydässä jätetään työasiat ulkopuolelle ja kysytään; "mitä sinulle kuuluu? Tai miten sinulla menee? On tosi tärkeätä, että ihmistä kohdellaan tasavertaisena ja kysellään kuulumisia sekä otetaan mukaan ruokapöydän äärelle keskustelemaan.

Työkokeilun aikana löydetty voimavarat ja onnistumisen tunteet ovat tuoneet voimaantumista. Haastattelumateriaalista ilmenee, että mitä enemmän työkokeilija kokee autonomiaa, kuten työhön hakeutumista ja työelämäänsä haluamista, sitä paremman sisäisen motivaatiotason hän saavuttaa. Mitä paremman sisäisen motivaatiotason työkokeilija saavuttaa, niin hänellä on sitä paremmat mahdollisuudet työllistyä tulevaisuudessa, koska työkokeilija on motivaation tilassa, jota ohjaavat arvot ja halu olla osa työelämää ja siitä johtuva merkityksellisyyden kokeminen.

Olen hakenut töitä ja tällä hetkellä olen työelämässä, mutta tämä työsuhte on loppumassa. On taas ajankohtaista etsiä uutta työpaikkaa.

Työkokeilun alkaessa kaikilla kyvykkyyden tunne ei ole ollut suurta, mutta se on melko nopeasti lähtenyt kasvamaan tunnustuksen, palautteen ja mukaan oton

myötä. Tämä on auttanut työkokeilijaa saattamaan loppuun työkokeilun onnistuneesti sekä kokeilemaan mahdollisuuksia työn tai opintojen parissa.

9.4 Kirkko työkokeiluiden järjestäjänä ja kirkon yhteiskuntavastuu

Helsingin seurakunnilla on ollut useita työllistymishankkeita vuosien varrella. Hankkeita on toteutettu ottamalla osatyökykyisiä ja alentuneen työkyvyn omaavia henkilöitä avustaviin työtehtäviin. Työtehtävät ovat olleet siivoukseen, välipalojen laittoon ja kirkon kahvion ylläpitoa. Hautausmaille on otettu työkokeilijoita työkokeiluun joko kirkon omien hankkeiden kautta tai työvoimatoimiston ehdottamana. Myös kieliharjoittelijoita on ollut eri tiimeissä. Useimmat työkokeilut on ollut kestoltaan 6 kuukautta. Tämä työ on osa kirkon sosiaalista vastuuta. Sen tarkoituksena on vähentää sosiaalisia ongelmia, tuoda lisää sosiaalista turvallisuutta ja olla osaltaan luomassa tasa-arvoisempaa yhteiskuntaa. Kirkon tulee näyttää moraalista esimerkkiä yhteiskunnassa ja huomioida seurakuntansa alueen asukkaiden tarpeet.

On mielestäni tärkeää, että jos ihminen jää sinne kotiin, niin eihän sitä kukaan mene sieltä hakemaan tai tarjoamaan töitä. On erityisen hyvä mahdollisuus, niin yhteiskunnalle kuin sille ihmiselle, että hän pääsee työkokeiluun. Se on varmasti hyvä asia yhteiskunnalle, työnantajille kuin myös työkuntoutujille. Hyvä asia kaikille osapuolille.

Ajattelen, että seurakunta ja kirkko on osa yhteiskuntaa sekä ollaan työnantaja siinä missä mikä tahansa muukin työnantaja. Ajattelen, että kirkko on hädänalaisia ihmisiä varten ja kaikkia varten sekä ollaan osa tätä yhteiskuntaa.

Helsingin seurakuntien strateginen lupaus on avata kirkon ovet olla, tulla ja toimia. Kirkon tulee puolustaa tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Kirkon on tarkoitus rakentaa toimijuutta ja yhteistyötä eri tahojen kanssa. Kirkko Helsingissä kantaa yhteiskunnallista vastuuta antamalla tilansa, verkostonsa, osaamisensa ja resurssinsa hädänalaisten auttamiseen (Helsingin seurakunnat, i.a.-b) Tämä kaikki on näkynyt Helsingin seurakuntien työllistämishankkeissa. Pitkäaikainen yhteistyö Helsingin Klubitalon kanssa on

kantanut runsaasti hyvää hedelmää. Strateginen lupaus on välittynyt henkilökunnan asenteisiin ja siten vahvistanut työkokeilujen onnistumista.

Mielestäni, jos strategiassa mainitaan, että autetaan heikompia, hädänalaisia ja kuljetaan rinnalla. Juuri työkokeiluiden mahdollistaminen on strategiaamme mukaista toimintaa ja kirkolla pitäisi olla enemmän työkokeilupaikkoja.

Ottaisin osatyökykyisiä lisää työkokeiluihin, silloin olemme lähellä seurakunnan ydintoimintaa. Silloin olisimme enemmän mukana yhteiskunnallisesti vaikuttavassa työssä.

Kun puhutaan rehellisesti, että jos kirkko ei avaa ovia kuntoutujille tai haastavassa elämäntilanteessa oleville, niin kuka sitten avaa? Me jaoimme yhteisen käsityksen, että meidän velvollisuutemme ottaa osatyökykyisiä meille työkokeiluihin.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on iso työnantaja ja työtehtäviltään monipuolinen. Kirkon mahdollisuudet ottaa vastaan eritasoisia ja erialojen työkokeilijoita ovat suuret. Tulevaisuudessa osatyökykyisyyden lisääntyessä evankelis-luterilaisella kirkolla on mahdollisuus saada myönteistä julkisuuskuvaa osallistumalla entistä enemmän ja näkyvämmiin yhteiskunnan eri osa-alueilla. Palkkatuettu työ on hyvä keino mahdollistaa osatyökykyisen asteittainen työmarkkinoille paluu. Palkkatuki työn vuosittain vaihtelevat määrärahat eivät vastaa todelliseen tarpeeseen. Osatyökykyisen mahdollisuus palkkatuettuun työhön voitaisiin turvata lainsäädännöllä ja näin ollen se olisi riippumaton palkkatukeen varatuista määrärahoista.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Pohdinnassa tuomme esille tutkimuksemme eettisyyttä ja luotettavuutta sekä esittelemme, kuinka oma ammatillisemme osaamisemme on kehittynyt työn tekemisen aikana. Lisäksi kerromme johtopäätöksemme ja miten työelämän yhteistyökumppanimme voisi niitä hyödyntää sekä millä keinoin työn vaikuttavuutta voisi entisestään parantaa. Tuomme esille myös kirkon pitkäaikaisen yhteistyökumppanin Helsingin Klubitalon, jonka pohjatyon johdosta työkokeilut ovat saaneet hyvän lähtökohdan.

Toivomme, että tutkimustamme voidaan soveltaa ja hyödyntää tulevaisuudessa osatyökykyisiä työllistettäessä ja työpaikkaohjaajien koulutusta kehitettäessä. Etsimme keinoja siihen, miten itseohjautuvuutta voidaan lisätä työpaikoilla ja sitä kautta tehdä työkokeilusta kaikille osapuolille myönteistä ja tuloksellista. Toivomme myös, että opinnäytetyömme herättää keskustelua osatyökykyisten työllistämisen tärkeydestä yhteiskunnassa ja tuo esiin mahdollisia uusia kehittämis ehdotuksia.

10.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Teimme opinnäytetyössämme yhteistyötä Mikaelin ja Vartiokylän seurakuntien kanssa. Olemme saaneet sekä Mikaelin seurakunnan että Vartiokylän seurakunnan kirkkoherroilta luvan tutkimuksen toteuttamiseen. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan ihmisille on annettava vapaus päättää, haluavatko he osallistua tutkimukseen ja kertoa, miten tutkimusta käytetään (Hirsjärvi ym., 1997, s. 25). Kerroimme haastateltaville opinnäytetyön aiheen, miten haastattelut tehdään ja mihin opinnäyte lopullisesti tulee. Haastatteluun osallistuvilta kysyimme luvan aineiston käyttöä varten vielä kirjallisesti (LIITE 4). Haastateltavilla oli missä tahansa vaiheessa oikeus keskeyttää tai lopettaa haastattelu.

Tutkimuksemme tavoitteena on vaikuttaa työkokeiluiden onnistumiseen. Tutkimuksessa löytyneen tiedon avulla työnohjausta sekä johtamista voidaan kehittää vahvistamaan osatyökykyisten itseohjautuvuutta ja hyvinvointia. Tarkoituksena on löytää työarjen huomioiden ulkopuolelle jääneitä tekijöitä, jotka ovat vahvistaneet osatyökykyisten voimaantumista, sisäistä motivaatiota ja hyvinvointia työssä. Neljän kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneen osatyökykyisen kautta saadaan tietoa, miten kuntouttavan työtoiminnan merkitykset koettiin omassa elämässä. Haastattelimme heidän lisäksi kolmea työpaikkaohjaajaa sekä kahta esihenkilöä. Etsimme myös mahdollisia piilomerkityksiä, joita ei välttämättä sanoitettu haastatteluissa. Haastattelut tapahtuivat Teamisissa, mutta kaksi työkokeilijaa halusi vastata kysymyksiin kirjallisesti. Haastattelut tallennettiin ja aineiston litteroinnin jälkeen tallenteet hävitettiin. Työkokeilijoille, työpaikkaohjaajille ja esihenkilöille oli omat kysymykset (Liitteet 1–3). Haastattelut olivat keskustelunomaisia, mutta tarvittaessa esitimme lisäkysymyksiä.

Haastattelukysymyksiä tehdessä pyritään muodostamaan kysymykset mahdollisimman neutraaleiksi, ilman haastattelijan omia ennakkoajatuksia tai käsityksiä aiheesta (Vilka, 2015, s. 127). Pyrimme muodostamaan haastattelukysymykset ilman omia asenteita tai ajatuksia aiheesta, että saisimme kysymyksistä neutraaleita. Kenenkään terveystiedot ja henkilöllisyys eivät tulleet esille ja anonymiteettisuoja oli ehdoton. Tämä koski kaikkia osapuolia. Emme tuoneet haastateltavien nimiä missään vaiheessa esille, haasteltavat aineistot numeroitiin, esimerkiksi osatyökykyinen 1 ja niin edelleen. Uskomme, että näin saimme mahdollisimman aitoja vastauksia. Haastateltaville oli mahdollisuus keskeyttää koska tahansa haastattelu, mikäli haastateltava niin olisi halunnut tehdä, mistä tahansa syystä johtuen. Haastateltavien tietosuojaa noudatettiin, niin että muilla ulkopuolisilla henkilöillä ei ollut pääsyä aineistoon.

Opinnäytetyöryhmässämme oli kolme jäsentä, joista yhdellä on työsuhde Helsingin seurakunnissa. Opinnäytetyötä tehdessämme meillä jokaisella oli opiskelijan rooli. Sitouduimme opinnäytetyön tekijöinä siihen, että kunnioitimme haastateltavien ihmisarvoa, yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta ja muita heidän oikeuksiaan. Yleinen periaate tutkimuksissa oli välttää aiheuttamasta

haasteltavina oleville ihmisille tai yhteisöille merkittäviä riskejä, vahinkoja ja haittoja. (Tietoarkisto, i.a.) Tiedostimme myös, että sitouduimme tähän prosessiin koko opinnäytetyömme ajan, eikä vain haastatteluiden ajan.

Tutkimuksessamme noudatimme tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Hankimme tarvittavat tutkimusluvut työelämäkumppaneilta. Tutkimus suunniteltiin, toteutettiin ja raportoitiin siten, että tietoaineistot tallennettiin tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK), i.a.). Viitteet ja lähteet kirjasimme asianmukaisesti. Raportoinnissa huomioimme, ettei haastateltavien persoona tullut missään vaiheessa esiin. Raportoinnissa otimme huomioon kaikille osapuolille mahdollisesti tulevat seuraamukset.

Luottamuksellisuus tutkimusaineistosta puhuttaessa tarkoittaa niitä sopimuksia sekä lupauksia, mitä on tehty aineiston käytöstä haastateltavien kanssa. Mikäli tutkija on haastateltaville luvannut, ettei aineistoa näe kuin tutkimuksen tekijät, tämä lupaus katsotaan lain mukaiseksi. Kyseessä on yksilöity tietoinen suostumus, kun tutkija on kertonut tutkimuksensa aiheesta sekä tavoitteesta. (Kuula, 2006, s. 88–89.)

Tutkimuksen luotettavuutta käsiteltäessä tutkimus jaetaan kolmeen osaan: uskottavuus, siirrettävyys ja vahvistuvuus. Uskottavuus luotettavuuden kriteerinä tarkoittaa sitä, että tutkijan tulee tarkistaa vastaavatko hänen käsitteellistyksensä tulkintansa tutkittavien näkemyksiä. Kuitenkaan ei ole varmaa, että tämä lisäisi tutkimuksen uskottavuutta, koska tutkittavat voivat olla sokeita omalle tilanteelleen tai kokemukselleen. (Eskola & Suoranta, 2008, s. 211–212.) Yksi tutkimuksen tekijä on ollut haastateltavien kanssa samassa työyhteisössä ja hänen arkiset kokemuksensa ovat yhtenäisiä tutkimustulosten kanssa. Muiden tutkijoiden tuotosten ja lähteiden käyttämisessä kunnioitetaan alkuperäistä tekijää ja hyvien käytänteiden mukaan merkitään käytetyt lähteet eikä toimita vilpillisesti (Tuomi & Sarajärvi 2002, s. 127–130).

Tutkimustulosten siirrettävyys on tässä tutkimuksessa mahdollinen, mutta vain osittain. Tähän on syynä se, etteivät yleistyksiset ole ihmisten erilaisista sosiaalisista todellisuuksista johtuen aina verrannollisia. Tutkimuksen vahvistavuudella tarkoitetaan sitä, että tulkinnot saavat tukea vastaavia ilmiöitä tarkastelleista tutkimuksista (Eskola ja Suoranta, 2008, s. 212). Täysin vastaavaa tutkimusta ei ole tehty, mutta Maija Haapio oli omassa opinnäytetyössään käsitellyt nuorten itseluottamuksen muutosta työkokeilun aikana. Hänen tutkimuksessaan oli mukana henkilöitä, joilla oli erilaisista syistä haasteita työllistymisen kanssa. (Haapio, 2019.) Tuloksemme ovat yhtenäisiä sen mukaan, että molemmissa tutkimuksissa koettiin tärkeäksi kuuluminen työryhmään, merkityksellinen työnteko ja työkokeilun mielekkyys.

Aineiston koonti osoittautui yllättävän haastavaksi työkokeilijoiden osalta. Osa hankkeissa olleista työkokeilijoista ei vastannut haastattelupyyntöön tai reagoi muutointaan yhteydenottoon millään tavalla. Useita henkilöitä perui jo sovitut haastattelut. Aihe oli hyvin arka ja henkilökohtainen. Haastattelujen tallentaminen pelotti monia ja saattoi olla osasy syy haastatteluista kieltäytymiseen. Mikäli henkilöllä oli mielenterveysongelmia, voimavarat vähäiset tai työkokeilun jälkeinen elämä oli vaikeutunut, haastatteluista yleensä kieltäydyttiin. Tämä saattoi vaikuttaa tutkimuksen lopputulokseen työkokeilijoiden osalta. Työpaikkaohjaajat ja esihenkilöt osallistuivat haastatteluihin mielellään.

Mahdollisena eettisenä ja tutkimuksen luotettavuuteen liittyvänä ongelmana oli työnantajapuolta haastateltaessa, että kokivatko he voivansa rehellisesti kertoa kaikista ongelmista, joita työkokeiluiden aikana oli tullut ilmi. Yhteiskuntavastuu on ollut osa Helsingin seurakuntien toimintaa. Mikäli työllistämisessä olisi ollut suuria haasteita, olisi tämän esiin tuominen saattanut olla vaikeaa. Tällaisissa tilanteissa oli tärkeää, että teimme selväksi haastattelussa, että haastateltavalla on täysi anonymiteettisuoja eikä se tieto, jota käytämme opinnäytetyössämme, ei identifioitu yhteenkään haastateltavaan.

Työpaikkaohjaajien kohdalla tilanne oli sama eettisyyden ja luotettavuuden suhteen. Pelkona oli, pystyivätkö he kaikkia asioita sanomaan ääneen edes anonymyminä. Työpaikkaohjaaja saattoi olla hankalassa välikädessä, sillä hän oli

sidoksissa sekä ohjattavaan, että esihenkilöönsä. Oli myös mahdollista, että haastateltava sanoi myönteisiä asioita suojatakseen työllistettävää.

10.2 Johtopäätökset

Kirkon tarjoamat toimenpiteet on lisännyt osatyökykyisten autonomian, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden tunnetta, jotka ovat hyvinvointia lisääviä tekijöitä Psykologisten perustarpeiden teorian (BPNT) mukaan. Hyvinvointi näkyy työssä ja arjessa jaksamisena, positiivisuutena ja pitkäjänteisyytenä. Osatyökykyiset nimesivät henkisen hyvinvoinnin kasvaneen ja se näkyi osatyökykyisten arjessa iloisuutena. Työkokeilut ovat vahvistaneet osatyökykyisen itsetunnon ja voimaantumisen tunnetta, minkä myötä osallisuus lisääntyi osatyökykyisten koulutus- sekä työmyönteisyyden kasvuna. (Ryan & Deci, 2017, s. 239–262.)

Silloin se ainakin vaikutti hyvin paljon mun tilanteeseen, että minä voin henkisesti paljon paremmin ja olin iloisempi sen työsuhteen jälkeen. Nythän minä olen töissä, niin voin oikein hyvin eikä mitään valittamista kaikin puolin. Nyt oon sitten töissä lasten parissa iltapäiväkerhossa.

Erityisesti osatyökykyisten tunne yhteisöllisyydestä, mukaan ottamisesta ja yhteen kuulumisesta tuli vahvasti esille. Tämä on myös odotettavaa, kun ottaa huomioon työympäristön kristillisen etiikan, johon kuuluu lähimmäisen tarpeiden huomioiminen ja hyvän edistäminen. Yhteisöllisyyden tunne on hyvinvointia vahvasti tukeva asia. Tutkimuksessamme yhteisöllisyys tuki merkittävällä tavalla työkokeilijan hyvinvointia ja voimaantumista. Ihmisen päästessä suunnittelemaan omaa elämäänsä ja kokemaan osallisuutta lähiyhteisössään, hänen hyvinvointinsa lisääntyy. Henkilön tulotason lisääntyessä hänellä on myös mahdollisuus osallistua yhteisen vapaa-ajan viettoon ja siten sosiaalinen osallisuus lisääntyy. (Ryan & Deci, 2017, s. 239–262.)

Kyvykkyyttä tuki tunne työyhteisöön kuulumisesta, joka näkyy kannustamisena ja tunnustuksen antamisena. Työtehtävät vastaavat työkokeilijoiden sen hetkistä osaamistasoa ja näin saavutetaan tunne kyvykkyydestä. Työtehtävät koetaan

myös osittain helpoiksi, jolloin on mahdollisuus haastaa osaamistaan. Työtehtävien vaativuutta lisätään työkokeilijan oman osaamisen ja kiinnostuksen lisääntyessä. Kyvykkyyden tunnetta vahvistaa työkokeilijan oma halu haastaa osaamistaan. Pitkäänkin työttömänä olleita työkokeilijoita saadaan rohkaistua työelämäänsä muokkaamalla työtehtävät heille sopiviksi. Rohkeus osallistua yhteiseen toimintaan niin työpaikalla kuin sen ulkopuolella lisääntyy kaikilla työkokeiluun osallistuneilla. (Ryan & Deci, 2017, s. 239–262.)

Autonomian tukeminen näkyy työyhteisössä, työtehtäviä saa tehdä itsenäisesti ja ilman tunnetta tarkkailuksi tulemisesta. Työkokeilijat saavat työstään tunnustusta sekä työyhteisön tuomaa tukea, joka on lisännyt autonomian tunnetta. Kognitiivisen arviointiteorian (CET) mukaan informoivat tekijät lisäävät autonomian tunnetta, joka vahvistaa sisäistä motivaatiota. Valinnan vapaus nousi esille vahvimaksi osatyökykyisten autonomian tunteen lähteeksi. Valinnan vapautta tuki omaehtoinen työkokeiluun haluaminen ja hakeutuminen. Osatyökykyisten oikea-aikainen osallisuuden tukeminen ja työkokeiluiden mahdollistaminen on ollut moniammatillisen kolmannensektorin verkostotyön tulosta. Tämä moniammatillinen yhteistyö on mahdollistanut perustan, missä osatyökykyisen omaehtoinen osallisuuden tavoittelu voi kasvaa. (Ryan & Deci, 2017, s. 147–150.)

Erittäin mielekäs ja erittäin hyvä, että on ollut aina kiva mennä töihin. Minähän olen ihan uusi ihminen sen työjakson jälkeen, että se kuraattorikin sanoi, että tuommoista sen työn pitäisikin .

Osatyökykyiset pitävät työkokeilua hyvänä arjen hallinnan ja päivärytmin kannalta. Integraatioteorian (OIT) mukaan arjen hallinta osatyökykyiselle on merkityksellinen taito joka tiedon ja ymmärryksen kautta sisäistetään osittain omaan arvomaailmaan. Tämä näkyy autonomisen motivaation lisääntymisenä, osatyökykyiset pyrkivät omaehtoisesti osallisuutta lisäävään toimintaan, joka tukee arjen hallintaa ja päivärytmiä. Tämä vähentää ihmisten syrjäytymisriskiä, mikä voi pahimmallaan muodostua sukupolvia ylittäväksi. (Ryan & Deci, 2017, s. 179–198.)

10.3 Moniammatillinen yhteistyö tukemassa osatyökykyisiä

Helsingin Klubitalo on opintoja, työllistymistä ja yleistä hyvinvointia tukeva yhteisö, joka on tarkoitettu helsinkiläisille, jotka kokevat mielenterveyden haasteita. Periaatteena on kuntoutuminen yhdessä oppimalla eikä tehtäviä tarvitse osata ennakoon. Tarkoitus on harjoitella ja kehittää osaamista yhdessä. Klubitalolla toimii työ- ja opintoyksikkö, joka tukee jäseniään työ- ja opintovalmiuksien kehittämisessä. Yksikkö ylläpitää talon omaa työllistämishjelmaa. (Klubitalo, i.a.)

Klubitalon tarjoamat mahdollisuudet kokeilla eri työtehtäviä on laajat. Klubitalolla on siivous- ja keittiöyksikkö, mahdollisuus harjoitella kirjanpito- ja digitaitoja sekä viestintää. He tuottavat sisältöä omille somesivustoilleen sekä omaa lehteä. Tarkoitus on tarjota mahdollisimman monta tilaisuutta harjoitella arjen selviytymisen taitoja sekä työelämätaitoja. Klubitalo valmentaa jäseniään sekä tuetuille- että vapaille työmarkkinoille. Tätä varten saa halutessaan työelämävalmennusta, missä harjoitellaan omaa ajanhallintaa, CV:n tekoa ja hissipuhetta. Klubitalolla on kolme opintovalmentajaa, jotka auttavat ihmisiä hakeutumaan opintoihin ja suoriutumaan niistä. Klubitalolla on myös mahdollisuus suorittaa eri opintokokonaisuuksien osa-alueita. Kaikki tämä tuo ihmisille kokonaisvaltaisia arjenhallintataitoja, jotka mahdollistavat siirtymisen työ- tai opintoelämään. Tärkeää on myös yhteisöllisyys, mikä kasvattaa ihmisen henkisiä voimavaroja ja aikaan voimaantumista (Minna Paloneva, sosionomi, Klubitalo henkilökohtainen tiedonanto 29.3.2023)

Klubitalon antamansa tuki ja pohjakoulutus jopa hyvin arkisista asioista, kuten ajanhallinnasta, on nostanut työkokeilijoiden onnistumisen mahdollisuuksia. Kokemukset Klubitalolla tehdyistä onnistuneista lyhyistä työjaksoista ovat nostaneet työkokeilijoiden itsetuntoa. Klubitalon lupaama apua työkokeilun käyntiin saattamiseksi on rohkaissut työkokeilijaa aloittamaan työllistymiskokeilun. Myös työnantajapuoli on saanut lupauksen, missä Klubitalon henkilökunta on paikalla niin kauan, kunnes työkokeilija voi itsenäisesti jatkaa työtään. Tämä on helpottanut työkokeilijoiden työhönottoa ja tukenut työpaikkaohjaajaa työssään. (Minna Paloneva, sosionomi, Klubitalo henkilökohtainen tiedonanto 29.3.2023)

10.4 Kehittämisidea

Työkokeiluiden järjestäminen oli koettu erittäin hyödylliseksi ja molempia osapuolia palvelevaksi kokonaisuudeksi. Haastatteluaineistosta nousi ilmi, että työkokeiluiden järjestämisestä oli puuttunut strukturoitu rakenne, missä työkokeilun kaikilla osapuolilla olisi ollut selvillä esimerkiksi työkokeilun tavoitteet. Työkokeiluiden aikana on saattanut tapahtua laajastikin vakituisen henkilöstön vaihdoksia johtuen ohjaajien työpaikan vaihdoista tai siirtymisestä toisiin työtehtäviin. Ennalta sovitut asiat eivät välttämättä ole uuden työntekijän tiedossa ja samoin hiljainen tieto on poistunut entisen työntekijän mukana. Näissä tilanteissa työkokeilijalla on alkanut epävarmuuden aikajaksoja, missä on pohdittu omaa työtään ja miten se muuttuu sekä muuttuuko ollenkaan?

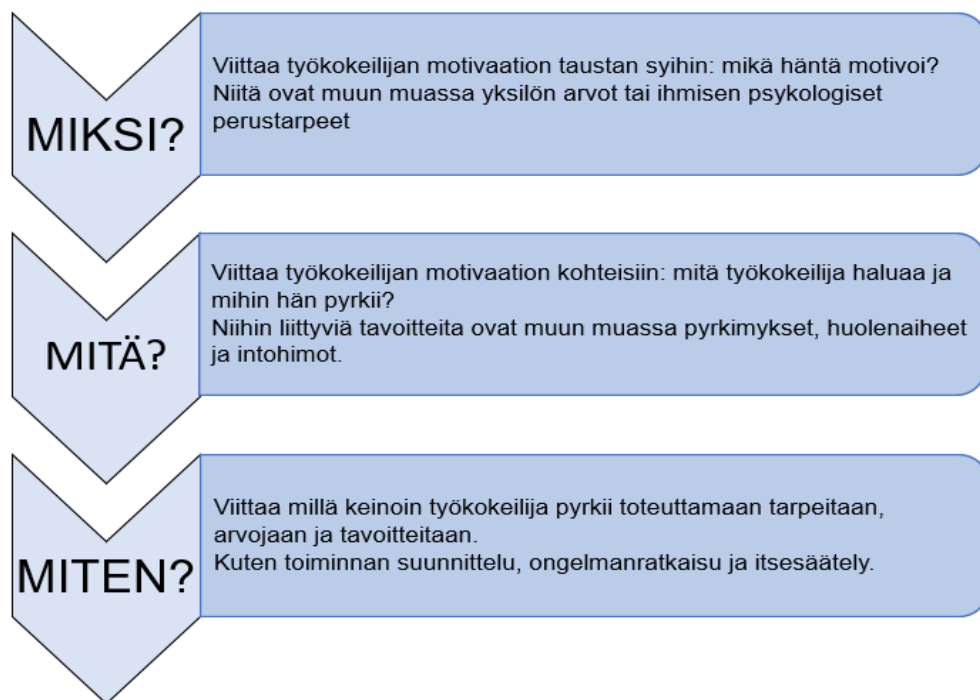
Ehdotammekin, että työkokeiluiden alkaessa tehtäisiin työkokeilijalle alkukartoitus (Liite 5), missä selvitetäisiin kirjallisesti muun muassa työkokeilijan vahvuudet työtehtävien hoitamiseen ja omat henkilökohtaiset tavoitteet työkokeilulle.

Työkokeilusta tulisi molempien osapuolten kannalta tavoitteellisempaa ja asetettuja tavoitteita olisi mahdollista katsella myöhemmin, eikä kaikki olisi muistin varassa. Osatyökykyisillä oli ollut työkokeiluiden aikana erilaiset lähtötasot muun muassa työelämätaidoissa ja henkilökohtaisissa voimavaroissa. Sen vuoksi jokaiselle työkokeilulle tulisi luoda yksilölliset työtehtävät mieluiten kirjallisena, jotta ne konkretisoituvat työkokeilijalle ja työpaikkaohjaajalle.

Työkokeilun loppupuolella voidaan käydä loppukartoitus (Liite 6), missä selvitetään muun muassa työkokeilulle annettujen tavoitteiden toteutumista. Toisille osatyökykyisille työkokeilun tavoite voi olla päivärytmin ylläpitämisessä, kun taas toisen osatyökykyisen työ- ja toimintakyky sekä osaaminen voivat mahdollistaa vastuullisetkin työtehtävät. Jokaiselle osatyökykyiselle voidaan suunnitella työpaikalla yksilölliset tavoitteet, joiden toteutumista tulee arvioida.

On ensiarvoisen tärkeää, että yksilötasolla työkokeilija tiedostaa henkilökohtaisesti, miksi hän tekee tätä työtä? Mikä oli työn tarkoitus ja mikä motivoi häntä? Ryhmätasolla ajateltuna on työkokeilijan tärkeää tiedostaa, mikä oli työyhteisön

yhteinen tavoite työssä. Alkukartoituksen tarkoituksena oli tuoda, niin työkokeilijalle kuin myös työpaikkaohjaajalle, selkeyttä työkokeiluun. Toisena tarkoituksena oli helpottaa työpaikkaohjaajan työkokeilijan ohjaamista työkokeilun aikana. Alkukartoituksella halutaan vahvistaa työkokeilijan motivaation lisääntymistä, kun työkokeilijalla oli selkeästi tiedossa, että miksi, mitä ja miten hän tekee työkokeilun aikana omaa työtään? (Kuvio 5).



Kuvio 5. Motivaatio käytännössä (Kylä-Setälä, 2021 mukaillen)

Lähes kaikki työkokeilut sekä Mikaelin että Vartiokylän seurakunnissa saatiin vietyä loppuun asti, joten työkokeiluja voidaan pitää onnistuneina. Tarkoituksena ei ollut henkilöiden välitön siirtyminen suoraan työelämään, vaan tuoda vahvistusta ja osaamista työelämää varten.

Myönteinen suhtautuminen kirkkoherrojen ja esihenkilöiden taholta sujuvoitti työkokeiluja. Työpaikkaohjaajien positiivinen asenne työkokeiluihin ja näkemys sosiaalisesta oikeuden mukaisuudesta antoivat hyvät lähtökohdat toiminnalle. Työpaikkaohjaajien ymmärrys elämän moninaisuudesta sekä toivoa ja

kannustusta antava perehdytys saattoivat työkokeilijat voimaantumisen alkuun. Myös muiden tiimiläisten antama yhteisöllisyyden kokemus oli isossa merkityksessä. Tämä asenne antoi hyvät lähtökohdat siirtyä kohti vapaita työmarkkinoita, kukin omien lähtökohtiensa kautta.

10.5 Yhteistyö tutkimuskumppaneiden kanssa

Opinnäytetyön yhteistyökumppaneiden kanssa tehtiin yhteistyötä koko opinnäytetyön prosessin ajan. Kävimme keskustelua opinnäytetyöstämme ja opinnäytetyön suunnitelman toteuttamisesta käytännön tasolla. Opinnäytetyö on myös esitellyt Helsingin seurakuntien koulutussuunnittelijoille. Opinnäytetyö tullaan lähettämään Kirkon koulutuskeskukselle, missä sitä voidaan hyödyntää etenkin esihenkilökoulutuksia suunniteltaessa. Yksi opinnäytteen tekijöistä on toiminut esihenkilötehtävissä ja työpaikkaohjaajana. Hän pystyy hyödyntämään suoraan opinnäytetyötä heti opintovapaansa jälkeen. Opinnäyte tukee myös muita opinnäytetyön tekijöitä mahdollisissa esihenkilötehtävissä.

Yhteistyökumppanimme suhtautuivat myönteisesti opinnäytetyön tekemiseen. Saimme yhteistyökumppaneiltamme sisäistä tietoa hankkeiden sisällöistä ja tuloksista, mikä helpotti opinnäytetyön tekemistä. Sisäinen tiedonanto hankkeisiin osallistuneilta diakoneilta mahdollisti hiljaisen tiedon saamisen opinnäytetyötämme varten.

Esittelimme opinnäytetyömme tuloksia kirkkoherroille ja työpaikkaohjaajille. Tulokset olivat odotetun kaltaisia, ne vahvistivat päätelmää yhteisöllisyydestä ja sen tuomasta merkityksestä työntekijöiden hyvinvointiin. Tulokset vahvistivat kirkon hyväksi todettujen arvojen ja toimintakulttuurin toimisen osatyökykyisiä työllistettäessä. Tulokset toivat esille, että työ on erittäin tärkeää osatyökykyisen kannalta ja kuinka tärkeää on koko työyhteisön myönteinen suhtautuminen työkokeilijaan. Yhdessä palautteessa pohdittiin, miten työyhteisöä voisi kouluttaa sensitiiviseen kohtaamiseen osatyökykyisen kanssa. Tämä koulutusidea kerrotaan koulutussuunnittelijoille. Erityisryhmien kohtaamiseen ei ole aiemmin ollut suntioiden

osalta riittävää koulutusta, eikä sitä ole toistaiseksi sisällytetty suntioiden osamisvaatimuksiin.

Kehittämisideamme otettiin yhteistyökumppaneiden puolelta vastaan myönteisesti. Heidän palautteensa perusteella lomake on selkeä ja vastaa heidän käyttötarkoitustaan. Heidän mielestään erityisesti loppukartoituksen tekeminen on tärkeää, kun mietitään tavoitteiden toteutumista. Lisäksi todettiin, että osatyökykyisen tavoitteet saattavat muuttua matkan varrella. Osassa palautteissa on vielä epäselvää, kenen vastuulla kartoitusten teko konkreettisesti on.

10.6 Sosionomi-diakonin ammatillinen kasvu

Diakonin ammattitaitovaatimuksiin kuuluu hädän tunnistaminen sekä heikompien ja hädänalaisten puolustaminen. Hänen tulee tukea apua tarvitsevaa ja edistää terveyttä ja hyvinvointia. Työn keskiössä on ihmisarvon puolustaminen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteuttaminen. Hänen tulee myös vaikuttaa yksilön ja yhteisöjen olosuhteiden parantamiseen (EVL., i.a.)

Kykymme ymmärtää, miten itseohjautuvuutta voidaan parantaa lähes jokaisessa työssä samalla metodilla, on tulevan työmme kannalta tärkeää. Opinnäytetyössä tuli näkyväksi, miten kokonaisvaltaista ihmiselle tarjottavan tuen tulee olla, jotta hänen hyvinvointinsa ja motivaationsa kasvaa. Se voidaan kuitenkin toteuttaa varsin pienillä teoilla. Jokaisen on tultava kohdatuksi omana yksilönään, omine lähtökohtineen ja tarpeineen. Autonomian, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden rakentaminen ei ole rakettitiedettä, mutta sitä on pidettävä tietoisesti yllä kaikilla tasoilla. Tulevana diakonina minun tulee puolustaa osatyökykyisten mahdollisuutta osallistua tasavertaisena yhteiskuntaan. Taito kohdata ihmiset ilman ennakkoaajatuksia täytyy olla liki sisäänrakennettuna tulevaa työtä ajatellen. Oli lähes häkellyttävää huomata, miten paljon työkokeilut ja niissä tapahtuva kiireetön kohtaaminen ovat työkokeilijoille merkinneet. Aion puolustaa osatyökykyisten mahdollisuutta työn tekemiseen tulevaisuudessakin.

10.7 Sosionomin ammatillinen kasvu

Opinnäytetyömme aikana olemme ymmärtäneet, miten isosta ja laaja-alaisesta osatyökykyisten joukosta on kyse. Tiedostamme, että osatyökyinen on ihminen, jolla on samanlaiset psykologiset perustarpeet kuin meillä jokaisella, kuten esimerkiksi osallisuuden kokeminen ja kokemus kuulumisesta johonkin yhteisöön. Tulevina sosiaalialan ammattilaisina tiedostamme, että saatamme kohdata osatyökykyisiä tarpeineen meidän omissamme työympäristöisämme. Meidän tulisi antaa osatyökykyisille mahdollisuuksia toteuttaa omia unelmiaan sekä haaveitaan, ilman omia ennakkoajatuksia tai jopa mahdollisia lokeroiteja osatyökykyisiä kohtaan. Ammattilaisina on valta ja myös velvollisuus tukea osatyökykyisiä sekä myös muita heikommassa asemassa olevia ihmisiä. Ammattilaisen oikein käyttämä valta tukee ja mahdollistaa muun muassa osatyökykyisten integroitumista osaksi yhteiskuntaa. Vallan väärin käytöllä voidaan saada suurtakin tuhoa aikaiseksi ja evätä toisilta ihmisiltä onnistumisen kokemukset sekä latistaa motivaatiota. Haluamme olla edistämässä yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja puolustaa haavoittuvassa asemassa olevia.

Myös kirkon kristillisestä arvomaailmasta opimme, että olemme kaikki samanarvoisia, yhdenvertaisia ja kaikki ansaitsemme tasapuolisen kohtelun ilman, että mikään ulkopuolinen tekijä tai seikka voisi vaikuttaa kohtaamiseen. Eettisinä periaatteina kirkon arvomaailma tarjoaa meille jokaiselle tuleville sosionomeille ja sosiaalialan ammattilaisille kehittymisen tai herkistymisen mahdollisuuksia omassa kohtaamisen tavassa sekä omassa eettisessä arvomaailmassamme. Omat eettiset arvomme kehittyivät ja herkistyivät opinnäytetyön myötä.

Opinnäytetyö ja opinnäytetyön tekeminen oli meille uusi sekä vieras asia entuudestaan. Opimme opinnäytetyön monivaiheisen tekemisen prosessin, joskus myös virheiden myötä. Saimme erityisesti uutta tietoa tutkimuksen tekemisestä, tiedonhausta ja tiedon käyttämisestä tutkimuksessa, erilaisista tutkimusmenetelmistä ja lisäksi haastatteluiden avulla opimme tutkimaan saavutettuja tuloksia. Tutkimuksellinen ja innovatiivinen kehittämisote vahvisti ja kehitti omaa ammatillista kehittymistä. Opinnäytetyön prosessin aikana ja tiiviin

työskentelemisen myötä olemme lähentyneet ihmisinä. Löysimme toistemme vahvuudet ja pystyimme hyödyntämään toistemme vahvuuksia. Opimme hyväksymään, ettei jokaisen tarvitse osata kaikkea ja jollakin meistä on jollakin osa-alueella enemmän osaamista. Aikataulutus ja sovituista asioista huolehtiminen oli ensiarvoisen tärkeää meille. Ryhmätyön tekemisessä oppi vastuullisuutta entisestään, koska oli vastuussa muille jäsenille omien sovittujen asioiden hoitamisesta sekä parhaalla osaamisen tasollaan.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. (1999). *Laadullinen tutkimus* (3., uud.p). Vastapaino.
- Allardt, E. (1976). *Hyvinvoinnin ulottuvuuksia*. WSOY.
- Böckerman, H. (2018). Sosiaalinen kuntoutus työelämäosallisuuden vahvistajana. Kostilainen, H., Nieminen, A. (toim.) *Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia*. (s. 231–245). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-307-0>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen* (8. uud. p.). Vastapaino.
- Euroopan sosiaalirahasto. (i.a.). Euroopan sosiaalirahasto. Saatavilla 10.4.2023 <https://www.esr.fi/>
- Euroopan sosiaalirahasto. (2020). Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. Saatavilla 15.1.2023 <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektiid=S21204>
- Euroopan sosiaalirahasto. (2022). Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. Saatavilla 24.1.2023 <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektiid=S21918>
- EVL. (i.a.). Diakonian viranhaltijan ydinosamiskuvaus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Saatavilla 15.3.2023 <https://kirkonydinosamien.fi/diakonian-viranhaltija.html>
- Fagerlund, S., Salmi, E., Savela-Vilmari, K., & Diakonia-ammattikorkeakoulu. (2021). *Yhteiskunnallinen yrittäjyys Suomessa: Malli osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-387-2>
- Haatainen, T. (16.2.2022). Osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoille. Valtioneuvosto. Saatavilla 15.1.2023 <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/osatyokykyisia-tarvitaan-tyomarkkinoille>
- Haapio, M. (2019). Omaa polkua etsimässä. Työkokeilijanuorten näkemyksiä ja kokemuksia Waste&Feast Snellu Cafessa [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019091718591>

- Hakala, J. (2018). Toimivan haastattelumenetelmän löytäminen. Teoksessa R. Valli, (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineistokeruu* (s. 22–24). Otava.
- Helkama, K., Myllyniemi, R., Liebkind, K., Ruusuvuori, J., Lönnqvist, J., Hankonen, N., Mähönen, T., Jasinskaja-Lahti, & Lipponen, J. (toim.). (2015). *Johdatus sosiaalipsykologiaan* (10. uud. p.). Edita.
- Helsingin Klubitalo. (i.a.). Mitä täällä tehdään. Saatavilla 24.1.2023 <https://www.helsinginklubitlo.eskot.org/mita-taalla-tehdaan/>
- Helsingin seurakunnat. (i.a.-a). Mikaelin seurakunta. Saatavilla 15.1.2023. <https://www.helsinginseurakunnat.fi/mikaelinseurakunta.html.stx>
- Helsingin seurakunnat. (i.a.-b). Kirkko Helsingissä - strategia. Saatavilla 16.3.2023 <https://www.helsinginseurakunnat.fi/artikkelit/kirkkohelsingissa-strategia>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (1993). *Teemahaastattelu*. Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (toim.). (1997). *Tutki ja kirjoita* (15.–17. uud. p.). Tammi.
- Kallonen, T., & Kuhmonen, A. *Jatkuva oppiminen – Työelämän tärkein taito*. (2021). (1. p). Kauppakamari.
- Koski, A. (12.2.2018). Valmentava johtajuus. [Video]. Diakle. <https://diakle.diak.fi/login/index.php>
- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka*. Gummerus.
- Kylä-Setälä, E. (2021). Arvot ja motivaation taidot. [PowerPoint-diat]. Diakle. <https://diakle.diak.fi/login/index.php>
- Leemann, L., Hämäläinen, R.-M. (2016). *Asiakasosallisuus, sosiaalinen osallisuus ja matalan kynnyksen palvelut. Pohdintaa käsitteiden sisällyöstä*. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2016102725606>
- Livesäätiö. (i.a.) Saatavilla 6.5.2023. https://www.livesaatio.fi/#filter=*
- Martela, F., & Jarenko, K. (2017a). Itseohjautuvuus tulee, oletko valmis. Teoksessa F. Martela & K. Jarenko (toim.), *Itseohjautuvuus miten organisoitua tulevaisuudessa?* (s. 11–13). Alma Talent.
- Martela, F., & Jarenko, K. (2017b). Kohti itseohjautuvampaa tulevaisuutta. Teoksessa F. Martela & K. Jarenko (toim.), *Itseohjautuvuus miten organisoitua tulevaisuudessa?* (s. 314–326). Alma Talent.
- Nussbaum, M. C. (2011). *Creating Capabilities: the human development*

- approach*. Belknap Press of Harvard University Press.
- Ray, K. (2021). Palvelujärjestelmä osatyökykyisyyden näkökulmasta. Teoksessa A. Korhonen, J. Lindberg, K. Ray, M. Pentikäinen, M. Riihelä (toim.) *Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä* (s. 32–40). (Vates-säätiö).
- Ryan, R., & Deci, E. (2017). *Self-Determination Theory, Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press.
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). *The “What” and “Why” of goal pursuits: Human needs and the self-termination of behavior*. *Psychological Inquiry*. s. 227–268. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_DeciRyan_PIWhatWhy.pdf
- Salmimies, R. (2008). *Onnistu itsesi johtamisessa*. WSOYpro.
- Saranen. (2020). Itseohjautuvuus työelämässä. Saatavilla 28.3.2023 <https://www.saranen.fi/blogi/itseohjautuvuus-tyoelamassa>
- SOSTE. Suomen sosiaali- ja terveys ry. (2019). Välityömarkkinat. Saatavilla 10.1.2023 <https://www.soste.fi/valityomarkkinat-ja-tarvelahtoiset-tyollisyyspalvelut/valityomarkkinat/>
- TE-palvelut. (14.3.2023). Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP). <https://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/typ>
- THL. (10.6.2022). Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johdaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>
- THL. (i.a.-a). Osatyökykyisyys. Saatavilla 24.1.2023. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>
- THL. (i.a.-b). Osallisuutta edistämällä vähennetään eriarvoisuutta. Saatavilla 14.2.2023 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/128983/Osallisuus_final_17.11.2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- THL. (i.a.-c). Sosiaalinen osallisuus. Saatavilla 17.2.2023 https://thl.fi/documents/966696/3775621/Tietopaketti_Sosiaalinen_Osallisuus.pdf/

THL. (i.a.-d). Hyvinvointi- ja terveyserot. Saatavilla 22.4.2023

<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>

Tietoarkisto. (i.a.). Tutkimusetiikka ihmistieteessä. Saatavilla 29.10.2022.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimus-etiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*.
Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (i.a.). Hyvä tieteellinen käytäntö.

Saatavilla 15.1.2023. <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022-a). Osatyökykyisten työllistymisen yhteiskun-

nallinen vaikuttavuus. Saatavilla 7.1.2023 <https://tem.fi/osatyokykyisten-tyollistymisen-yhteiskunnallinen-vaikuttavuus>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022-b). Työkykyohjelma. Saatavilla. 7.1.2023

<https://tem.fi/tyokykyohjelma>

Työturvallisuuskeskus. (i.a.). Osatyökykyisyys työyhteisössä. Saatavilla

24.1.2023 <https://ttk.fi/julkaisu/osatyokykyisyys-tyoyhteisossa/>

Van den Broeck, A., Ferris, D., Chang, C-H., & Rosen, C. (2016). A Review of
Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work.

Journal of Management. <https://core.ac.uk/download/pdf/34653492.pdf>

Vartiokylän seurakunta. (i.a.). Vartiokylän kirkko. Saatavilla 15.1.2023

<https://www.helsinginseurakunnat.fi/vartiokylankirkko.html.stx>

Vates. (i.a.). Osatyökykyiset numeroina. Saatavilla 12.4.2023 [https://www.vates](https://www.vates.fi/vates/medialle/osatyokykyiset-numeroina.html)

[tes.fi/vates/medialle/osatyokykyiset-numeroina.html](https://www.vates.fi/vates/medialle/osatyokykyiset-numeroina.html)

Vilka, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. Otava.

Ylinen, I. (1.10.2021). Hyvää tarkoittavat tukitoimet osatyökykyisille vievät toisi-

naan kauemmas työelämästä. <https://akava.fi/akavalainen/hyvaa-tarkoittavat-tukitoimet-osatyokykyisille-vievat-toisinaan-kauemmas-tyoelamasta/>

LIITE 1. Osatyökykyisen haastattelukysymykset

ENNEN TYÖSUHTEEN ALKUA

Kerrotko tilanteestasi ennen työllistämisen aloittamista?

Miten päädyit kirkolle työskentelemään? Saitko itse valita paikan?

Mitä kautta löysit paikan? Ehdotitko sitä itse?

Mikä motivoi sinua hakeutumaan työelämään?

Oliko sinulla ennakkokäsityksiä kirkossa työskentelystä?

Mitä tiesit seurakunnasta entuudestaan?

TYÖSUHTEEN AIKANA

Miten työn / työtehtävien edistymistä seurattiin?

Minkälaista palautetta sait työtehtävien tekemisestä?

Mitkä asiat motivoivat sinua työssäsi?

Minkälaiset mahdollisuudet sinulla oli suoriutua työtehtävistä?

Miten löysit omat tavat suoriutua työtehtävistä?

Miten virheisiin suhtauduttiin?

Minkälaisissa tilanteissa palaute annettiin?

Millä tavalla työtehtävistä suoriutumisesta seurattiin?

Miten koit työelämään ja aikatauluihin mukautumisen?

Minkälaiset tavoitteet työssä oli?

Minkälaiset mahdollisuudet olivat vaikuttaa työtehtävien suunnitteluun?

Mitkä asiat motivoivat sinua työssäsi?

Mikä päämäärä sinulla oli työssäsi?

Minkälainen osaaminen sinulla oli päämäärän tavoitteluun?

Miten työn suunnittelussa hyödynnettiin työntekijöiden osaaminen?

Minkälaiset taidot sinulla oli itsesi johtamiseen? Eli miten itse hallitsit ajankäyttöä, omia tehtäviäsi ja voimavarojasi.

Minkälaiseksi koet mahdollisuuden tavoitella vakituista työtä?

Minkälaisia esteitä koit vakituudessa työllistymisessä?

Miten uusiin työtapoihin suhtauduttiin? Saitko tehdä työtehtäviä uudella, omalla tavallasi?

Kuinka sovelsit työnohjauksesta saatua uutta tietoa?

Kuinka uusi tieto saavutti sinut? Millä tavalla uusista asioista kerrottiin sinulle?

Minkälaiseksi koit työelämää ja aikatauluun mukautumisen? Saitko vaikuttaa omiin työaikoihisi?

Miten työtoverit suhtautuivat sinuun?

TYÖSUHTEEN JÄLKEEN

Minkälaisia asioita tai arvoja opit, joista on hyötyä tänäkin päivänä?

Millaiseksi koet työnteon ajanjakson kirkolla olleen sinulle?

Oletko hakenut kokeilun jälkeen muualta töitä ja opiskelupaikkaa?

Mitä merkitystä osatyöllä oli nykyiseen elämäntilanteeseesi?

Minkälaisia muutoksia on tapahtunut sen jälkeen?

Mitkä olivat työllistämisen prosessin hyviä puolia?

Miten osatyökykyisten työllistämisen järjestämistä tulisi mielestäsi kehittää? Mitä toivoisit?

Minkälaisiin tukitoimiin työnantajan tulisi kiinnittää huomiota? Mitä kehitysideoita sinulla olisi?

LIITE 2. Työpaikkaohjaajien haastattelukysymykset

TYÖPAIKKAOHJAAMINEN

Minkälaista koulutusta sait työpaikkaohjaajan työtehtäviin?

Millä perusteilla työntekijät valittiin työpaikkaohjaajiksi? Halusitko siihen itse?

Miten itse motivoituit toimimaan ohjaajana? Mitkä asiat motivoivat sinua toimimaan työpaikkaohjaajana?

Minkälaiset mahdollisuudet sinulla oli perehdyttää uusi työntekijä työtehtäviinsä? Saitko valita oman tapasi?

Olitko tiimin ainoa ohjaaja, vai osallistuiko muita tiimin jäseniä ohjaukseen? Jouduitko sopimaan tehtävistä muiden työkavereiden kanssa?

Kannustiko tiimisi sinua ohjaajantyössä? Miten se tapahtui?

Millä keinoilla motivoit osatyökykyistä työssään?

Mitä ajattelet, että onko sinulla tulevaisuudessa motivaatiota toimia työpaikkaohjaajana? Minkä takia?

Miten koit aikataulutuksen?

OSATYÖKYKYINEN

Miten osatyökykyisten tiimiin ottaminen on vaikuttanut työilmapiiriin?

Miten näet osatyökykyisten työllistämisen osana seurakuntanne strategiaa?

Miten tiimin työtehtävät muuttuivat osatyökykyisten tulon jälkeen?

Miten näet osatyökykyisten työllistämisen osana yhteiskuntavastuuta?

Mikä helpottaisi tulevaisuudessa osatyökykyisten tiimiin ottoa?

Minkälaisia onnistumisen kokemuksia osatyökykyisen prosessissa tai vastaavasti epäonnistumisia on ollut?

Minkälaisia havaintoja teit osatyökykyisten muutoksessa, kun mietit heidän aloittamis- ja lopettamisajankohtaansa?

Miten työntekijänä otit osatyökykyisen huomioon mahdollisine erityistarpeineen?

TAVOITTEET JA PALAUTE

Kannustiko esihenkilö sinua ohjaajantyössä? Miten se tapahtui?

Mistä sait apua ohjaajantyöhön?

Miten työtäsi valvottiin?

Miten sait työstäsi palautetta?

Annettiinko sinulle tavoitteita?

Minkälaisia kehitysideoita seuraaville työntekijöille?

LIITE 3. Esihenkilöiden haastattelukysymykset

MOTIVAATIO JA TYÖHYVINVOINTI

Miten pidit työyhteisön työmotivaatiota yllä työyhteisössä?

Millä tavalla innostit ja kannustit tiimiä osatyökykyisten mukaan ottamiseksi?

Mistä syistä otitte tiimiinne osatyökykyisiä työntekijöitä? Mikä oli teidän motivaationne?

Miten osatyökykyisten palkkaaminen vaikutti tiiminne työhyvinvointiin?

JOHTAMINEN

Oliko sinulla itselläsi koulutusta osatyökykyisen ohjaamiseen?

Oliko sinulla muuta osaamista, jota pystyi tässä hyödyntämään? Käytettiinkö sitä?

Minkälaista muutosta huomasit tiimissä tai työyhteisössä tapahtuvan, kun työkokeilija oli ollut jonkin aikaa töissä?

Mistä sait tukea esihenkilötyöskentelyyn?

Miten esihenkilötyöskentelyäsi seurattiin? mitenkään vai saitko tehdä sitä omalla tavallasi?

Tiimistä tulee osatyökykyisten kautta monimuotoisempi. Miten tuitte tätä? Olisitteko toivoneet siihen apua?

Miten koitte perehdytyksen, oliko siinä haasteita vai sujuiko kaikki helposti?

Esiintyikö ajankäytössä haasteita?

Miten annoit palautetta osatyökykyisille? Entä rakentavaa palautetta?

Mitä ajattelette osatyökykyisten merkityksestä tiimissänne esihenkilön näkökulmasta?

Minkälaista palautetta sait esihenkilötyöstäsi?

OSATYÖKYKYINEN

Mistä saitte tietoa heistä, kuka ehdotti kokeilun aloittamista?

Oliko teillä mahdollisuus tavata tai haastatella tulevia työkokeilijoita?

Mikä saisi teidät tulevaisuudessa ottamaan enemmän osatyökykyisiä tiimiinne?

YHTEISTYÖ

Ketkä olivat yhteistyökumppaneitanne? Miten koitte kumppanuuden?

Saitko osallistua prosessin suunnitteluun jotenkin?

TALOUS

Oliko teillä valmiiksi koulutettu työpaikkaohjaaja vai jouduitteko mahdollisesti kouluttamaan hänet?

Saitteko vastinetta työpaikkaohjaajan koulutukseen, perehdytykseen ja paperitöihin kuluneelle ajalle? Entä taloudellisesta näkökulmasta?

Mitä taloudellista merkitystä osatyökykyinen työntekijä toi tiimiinne/seurakuntaanne? Saitteko esim. jotain tukia?

TAVOITTEET

Mitä tavoitteita olitte asettaneet työllistymishankkeille?

Onnistuitteko kaikissa tavoitteisenanne, joita olitte asettaneet työllistämishankkeille?

Miten osatyökykyisten palkkaaminen on suhteessa seurakuntanne strategiaan?

Minkälaisia vaikutuksia osatyökykyisten palkkaamisella oli seurakuntanne alueella ja asukkaille?

Pidätkö osatyökykyisten tiimiin ottoa osana kirkon yhteiskuntavastuuta?

Haluatteko sanoa vielä jotain?

LIITE 4. Suostumuslomake

SUOSTUMUS

Osatyökykyisten työllistämisen merkitys työllistetyille, ohjaajille ja esihenkilöille Helsingin Mikaelin- ja Vartiokylänseurakunnissa -opinnäytetyö aineiston kerääminen.

Olen saanut suullisesti riittävästi tietoa tekeillä olevasta opinnäytetyöstä, jonka tarkoituksena on tutkia työkokeilun merkitystä osatyökykyiselle sekä osatyökykyisten työllistämisen merkitystä työyhteisölle. Olen ymmärtänyt, että aineisto kerätään haastattelemalla, joka digitaalisesti nauhoitetaan ja kirjallisesti puretaan. Lisäksi olen tietoinen, että haastattelusta kerättävä aineisto käsitellään luottamuksellisesti hyvän tutkimuskäytännön mukaisesti. Aineisto säilytetään suojattuina tiedostoina ja kirjallinen aineisto lukitussa tilassa. Haastattelun voi tehdä anonymisti eikä henkilötietoja kerätä.

Haastattelussa tuotettua aineistoa voi hyödyntää ainoastaan tässä opinnäytetyössä.

Kyllä__ ja Ei__

Haluan, että aineiston kirjallinen versio toimitetaan minulle sähköisesti:

Kyllä__ ja Ei__

Sähköposti: _____

Paikka ja aika

Suostun osallistumaan opinnäytetyöhön

Opinnäytetyön tekijät:

AMK-opiskelija, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Milla Hurme

AMK-opiskelija, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Merts Berg

AMK-opiskelija, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Glenn Blomerus

LIITE 5. Alkukartoituslomake

ALKUKARTOITUS

Päivämäärä: _____

Työkokeilijan taustatiedot

Työkokeilijan nimi:

Työkokeilun alkamis- ja päättymisajankohta:

Työkokeilun kesto:

Työpaikan taustatiedot

Työpaikkaohjaajan nimi:

Esihenkilön nimi:

Työkokeilun suorittamiskohde:

Työnkuva ja keskeisimmät työtehtävät työkokeilun aikana:

Minkälaisia tavoitteita tai odotuksia työnantaja asettaa työkokeilulle:

Työkokeilijan olemassa oleva osaaminen ja taidot työtehtävistä suoriutumiseen:

Minkälaisia uutta osaamista tai taitoja työkokeilija, kokee tarvitsevansa työtehtävistä suoriutumiseen?

Minkälaisia odotuksia tai tavoitteita työkokeilija asettaa työkokeilulle?

Tulevaisuuden suunnitelmat työkokeilun päättymisen jälkeen?

Työpaikkaohjaaja ja työkokeilija täyttävät lomakkeen yhdessä.

Alkukartoituksia on tehty kaksi kappaletta, kummallekin osapuolelle omansa.

LIITE 6. Loppukartoituslomake

LOPPUKARTOITUS**Päivämäärä:** _____**Työkokeilijan taustatiedot**Työkokeilijan nimi:
_____Työkokeilun alkamis- ja päättymisajankohta:
_____Työkokeilun kesto:
_____**Työpaikan taustatiedot**Työpaikkaohjaajan nimi:
_____Esihenkilön nimi:
_____Työkokeilun suorittamiskohde:

Miten työkokeilun työnkuva ja keskeisimmät työtehtävät vastasivat alkukartoituksen suunnitelmia? Lisäksi miten, niistä suoriuduttiin työkokeilun aikana?

Miten työkokeilun tavoitteet ja odotukset täyttyivät työkokeilun aikana?

Minkälaista muutosta tapahtui työkokeilijan olemassa oleviin osaamiseen ja taitoihin työkokeilun aikana?

Minkälaisia uusia taitoja ja osaamista työkokeilija kartutti työkokeilun aikana ja miten ne hyödyttävät työkokeilijaa tulevaisuudessa?

Miten työkokeilijan asettamat odotukset ja tavoitteet toteutuivat työkokeilun aikana? Oppiko työkokeilija, jotain uusia taitoja tai kehittyikö hänelle uutta osaamista, mitä ei oltu alun perin asetettu?

Minkälaiset tulevaisuuden suunnitelmat työkokeilijalla on ja miten työkokeilu vaikutti niihin?

Jotain muuta, mitä tulisi huomioida?

Työpaikkaohjaaja ja työkokeilija täyttävät lomakkeen yhdessä

Loppukartoituksia on tehty kaksi kappaletta kummallekin osapuolelle omansa