



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

TARU LAISI

Työkokeilijan ensitapaaminen

Miten huomioida työkokeiluun liittyvät yleiset haasteet työkokeilijaa haastatellessa

KUNTOUTUKSEN OHJAAJAN TUTKINTO-OHJELMA
2023

Tekijä(t) Laisi, Taru	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä joulukuu 2023
	Sivumäärä 23	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi Työkokeilijan ensitapaaminen: Miten huomioida työkokeiluun liittyvät yleiset haasteet työkokeilijaa haastatellessa		
Tutkinto-ohjelma Kuntoutuksen ohjaus, AMK		
Tiivistelmä Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa Mannerheimin Lastensuojeluliiton Satakunnan piirille työkokeiluun tulevia varten esitietolomake ensitapaamiseen. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Mannerheimin Lastensuojeluliiton Satakunnan piiri. Opinnäytetyössäni etsin yleistä tietoa työkokeilusta sekä työkokeilijoiden että työpaikkaohjaajien kokemista yleisistä haasteista kirjallisuudesta löytyvän tiedon avulla. Tämän opinnäytetyön päätarkoituksena on tuoda tietoa ja ymmärrystä työkokeilijan mahdollisista haasteista sen lukijoille, ja näitä haasteita tutkimalla luoda esitietolomake MLL Satakunnan piirin työntekijöiden avuksi työkokeilijan ensitapaamiseen. Haasteita ymmärtämällä voi jo ensitapaamisessa kysyä oikeanlaiset kysymykset, jotta tiedetään työkokeilijan soveltuvuuden juuri Mannerheimin Lastensuojeluliiton Satakunnan piirille työkokeilijaksi.		
Avainsanat ammatillinen kuntoutus, esitietolomake, Mannerheimin Lastensuojeluliitto Satakunnan piiri, työpaikkaohjaaminen, työkokeilu, työkokeilun haasteet		

Author(s) Laisi, Taru	Type of Publication Bachelor's thesis	Date December 2023
	Number of pages 23	Language of publication: suomi
Title of publication First meeting with a work try-out participant: How to take into account the general challenges related to a work try-out when interviewing a work try-out participant		
Degree programme Rehabilitation counselor (AMK)		
<p>Abstract</p> <p>The aim of this thesis was to produce a pre-information form for the initial meeting for participants of work trials for the Mannerheim League for Child Welfare in the Satakunta region. The commissioner for this thesis is the Mannerheim League for Child Welfare in the Satakunta region.</p> <p>In my thesis, I searched for general information about work trials and the common challenges experienced by both work trial participants and workplace supervisors through literature review. The main purpose of this thesis is to provide information and understanding of the potential challenges faced by work trial participants to the readers, and by examining these challenges, create a pre-information form to assist the employees of MLL Satakunta in the initial meeting with work trial participants. By understanding these challenges, the appropriate questions can be asked during the initial meeting to determine the suitability of the work trial participant for the Mannerheim League for Child Welfare in the Satakunta region.</p>		
<p>Keywords</p> <p>vocational rehabilitation, interview framework, Mannerheim League for Child Welfare, Satakunta Region, workplace supervision, work trial, challenges of work trials</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS	6
3 MANNERHEIMIN LASTENSUOJELULIITTO	7
3.1 Mannerheimin Lastensuojeluliiton Satakunnan piiri	7
4 TYÖN TAUSTOITUS	8
4.1 Opinnäytetyön tavoitteiden kuvaus	8
4.2 Aineistonhallintasuunnitelma	9
5 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ	9
6 OPINNÄYTETYÖPROSESSI	10
7 TYÖKOKEILU	11
7.1 Rajoitukset työkokeiluun liittyen	12
7.2 Ammatillinen kuntoutus	13
7.3 Osatyökykyisyys	13
7.4 Työkokeilun purku	14
8 TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖN TUTKIMUKSESSA ESIIN NOUSSEET HAASTEET JA KEHITTÄMISIDEAT	14
8.1 Tutkimuksessa esille nousseet ideat	16
9 ONNISTUNUT TYÖKOKEILU	16
10 MOTIVAATION JA ITSETUNNON MERKITYS TYÖSSÄ	17
11 TYÖKOKEILIJAN ENSITAPAAMINEN	17
12 VALMIS ESITIETOLOMAKE	20
13 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	22
14 POHDINTA	23

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Toiminnallisen opinnäytetyöni päämäärä oli tuottaa Mannerheimin Lastensuojeluliiton Satakunnan piirin työntekijöille esitietolomake työkokeilijoiden ensitapaamiseen. Työssäni tutkin työkokeilussa yleisesti koettuja haasteita. Haasteita selvittämällä lähdin pohtimaan, mitä ensitapaamisessa tulisi huomioida ja kysyä työkokeiluun tulijalta, jotta haasteilta voitaisiin välttyä.

Idean opinnäytetyölleni sain Mannerheimin Lastensuojeluliiton Satakunnan piirin työntekijöiltä, sillä he kaipasivat haastattelurunkoa työkokeilijan ensitapaamiseen. Keskustelua kävimme siitä, miten olisi tärkeää jo haastattelussa saada selville työkokeilijan mahdolliset rajoitteet, ja miten niitä voisi huomioida. Lähdin selvittämään, onko julkaistu tutkimusta aiheeseen liittyen, ja löysinkin Työ- ja elinkeinoministeriön tuottaman tutkimuksen: ”Työkokeilu TE-toimiston palveluna - Asiakkaiden, työkokeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden kokemuksia työkokeilusta”. Tutkimus on mielenkiintoinen ja kattava, sillä otanta on lähes 10 000. Päätinkin hyödyntää työssäni tutkimuksessa ilmi tulleita haasteita (Mayer ym., 2019, s. 9.)

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa esiin nousseet haasteet työkokeiluun liittyen olivat muun muassa tehtävien suunnittelemattomuus, puutteellinen ohjaus, huonot työskentelyolosuhteet, työtehtävien määrä (joko liian paljon tai liian vähän), se että työkokeilijan työkyvystä, terveydentilasta tai valmiuksista ei tiedetä tarpeeksi ennen työkokeilun aloitusta, työkokeilijan heikko motivaatio ja sitoutuminen sekä työyhteisöön sopeutuminen esimerkiksi henkilökemioiden takia (Mayer ym., 2019, s. 93-97).

On tärkeää selvittää työkokeilijan osaaminen sekä kiinnostus hänelle tarjottavaan työkokeilutehtävään liittyen, sillä tehtävien tulisi vastata jo olemassa olevaa osaamista sekä ammatillista kiinnostusta työtä kohtaan (Unkila & Nevala, 2021). Toivonkin esitietolomakkeen tuovan apua, kun pohditaan työkokeilijan sopivuutta työkokeiluun MLL:n Satakunnan piirille. Jos jo ennen työkokeilun aloittamista saadaan selville, että

kyseisen organisaation tarjoamat työtehtävät eivät sovellu työkokeiluun tulevalle, säästetään niin työkokeilijan kuin työkokeilua tarjoavan tahonkin aikaa. Haluan kuitenkin muistuttaa, että esitietolomakkeen käyttö antaa vain osviittaa työn soveltuvuudesta, ja laajempaa tarkastelua voidaan suorittaa yhdessä työkokeilua järjestävän tahon, työkokeilijan sekä työnantajatahon kanssa tarkemmin. Ensitapaamisessa toteutettavan haastattelun avulla on tarkoitus myös kirvoittaa keskustelua työkokeilijan toiveista työkokeiluun liittyen, sekä tuoda hänen osaamisensa sekä työkokeiluun liittyvät rajoitteet ja tarpeet helpommin esille. Täytyy kuitenkin muistaa, että haastattelussa työkokeilija vastaa kysytyihin kysymyksiin oman mielensä mukaan, eikä välttämättä halua tuoda ilmi esimerkiksi erilaisia mahdollisia rajoituksiaan.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää esitietolomake työkokeilijan ensitapaamiseen MLL:n Satakunnan piirin työntekijöille, etsien kirjallisuudesta esiin tulleita ongelmia työkokeiluun liittyen. Ongelmia tiedostamalla kehitän esitietolomakkeen.

Työssäni tutkin Työ -ja elinkeinoministeriön julkaisemaa tutkimusta työkokeilusta Työ- ja elinkeinotoimiston palveluna. Tutkimuksen tuloksena ollaan saatu ilmi haasteita ja kehittämideoita liittyen työkokeiluihin. Näitä haasteita ja ideoita pohtimalla aikaansaamaan opinnäytetyön, jonka avulla MLL Satakunnan piirin työntekijät voivat työkokeilijan ensitapaamisessa sekä ohjaamisessa mahdollisimman paljon välttää näitä haasteita, ja toimia motivoivina, entistään parempina työkokeilijoiden ohjaajina.

Työssäni en etsi vain ongelmia, vaan myös tietoa miten päästä onnistuneeseen työkokeiluprosessiin. Yhtenä tavoitteena haluan pitää myös omaa oppimistani, sillä ammatillinen kuntoutus on opiskeluaikojeni alusta lähtien kiinnostanut, ja haluankin päästä syventämään tämän työn avulla omaa asiantuntemustani työkokeilijoiden tukemiseen ja ohjaamiseen liittyen, sekä erilaisten termien tuntemukseen. Kuntoutuksen ohjaajan opintojeni ohella olen suorittanut Satakunnan Ammattikorkeakoulun järjestämän työkykykoordinaattori-koulutuksen, ja toivonkin tämän opinnäytetyön tuovan minulle

konkreettista lisätietoa työkokeilusta. Työni olen rajannut koskemaan TE-palveluiden tuottamaa työkokeilua, enkä käsittele työssäni esimerkiksi palkkatuettua työtä.

3 MANNERHEIMIN LASTENSUOJELULIITTO

Mannerheimin Lastensuojeluliitto on yhteisö. Yhteisö koostuu Helsingissä sijaitsevasta keskusjärjestöstä, kymmenestä eri piirijärjestöstä sekä 537 (31.12.2022) paikallisyhdistyksestä (Mannerheimin Lastensuojeluliitto, n.d.-a). Käytän työssäni yleisesti käytettyä lyhennettä Mannerheimin Lastensuojeluliitosta, eli MLL:a. MLL on asian tuntija lapsiperheiden, lasten ja nuorten hyvinvointiin liittyvissä tekijöissä. MLL on yhteiskunnallinen vaikuttaja, joka toteuttaa vapaaehtoistyötä sekä kehittää ja toteuttaa erilaisia tukia lapsiperheiden arkeen. YK:n lasten oikeuksien sopimus toimii MLL:n toiminnan perustana (Mannerheimin Lastensuojeluliitto, n.d. -c).

MLL:n kolmivuotissuunnitelmaan (2021-2023) on kirjattuna miten yhteistyötä mm. kuntien, maakuntien, seurakuntien, yritysten ja eri yhdistysten välillä on kehitettävä. Nuorten mielenterveydelliset haasteet ovat lisääntyneet, usko tulevaisuuteen on heikentynyt sekä nuorten asema työmarkkinoilla ja työnjaossa. Kolmivuotissuunnitelmassa tuodaan esille myös se, miten on tärkeää kohdata erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä, mahdollistaa kokemuksia merkityksellisyydestä ja luoda yhteisöllisyyttä (Mannerheimin Lastensuojeluliitto, n.d.-b). Koenkin, että ottamalla työkokeilijoita mukaan piirin toimintaan, toteutuu kolmivuotissuunnitelmaan kirjattu tavoite merkityksellisyyden ja yhteisöllisyyden tunteen kokemuksen antamisesta.

3.1 Mannerheimin Lastensuojeluliiton Satakunnan piiri

MLL:n Satakunnan piirin toimisto sijaitsee Porissa. Piiri työllistää 13 työntekijää. MLL:n Satakunnan piirin toimintaan kuuluu (6/2023) Ystäväksi maahanmuuttaja äidille-toiminta, Lukumummi ja vaari-toiminta, Lastenhoitotoiminta, Aikuiskaveri -ja perhekummitoiminta, Nuoriso -ja kouluyhteistyö, sosiaalihuoltolain mukainen Tukihenkilö -ja tukiperhetoiminta, Selviydytään kiusaamisesta-toiminta,

Porkkanapesätoiminta, Perhekeskustoiminta ja Yhdessä perheenä – erossakin! -toiminta. (Mannerheimin Lastensuojeluliiton Satakunnan piiri, 2023).

4 TYÖN TAUSTOITUS

Sain Mannerheimin Lastensuojeluliiton Satakunnan piirin työntekijöiltä idean opinnäytetyölleni, sillä he kaipasivat haastattelurunkoa työkokeilijan ensitapaamiseen. Keskustelimme siitä, miten olisi tärkeää jo haastattelussa saada selville työkokeilijan mahdolliset rajoitteet, ja miten niitä voisi huomioida. Lähdin selvittämään, onko julkaistu tutkimusta aiheeseen liittyen, ja löysinkin Työ- ja elinkeinoministeriön tuottaman tutkimuksen: ”Työkokeilu TE-toimiston palveluna - Asiakkaiden, työkokeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden kokemuksia työkokeilusta”. Tutkimus on mielenkiintoinen, sekä kattava melkein 10 000 ihmisen otannalla (Mayer ym., 2019, s. 9.) Päätin hyödyntää työssäni tässä tutkimuksessa ilmi tulleita haasteita. Työterveyslaitoksen webinaari aiheesta: ”Työkokeilu työkyvyn ja työllistymisen tuen keinona” antaa minulle myös hyvin tietoa kehittämistarpeista työnantajan ja työpaikkahjaajan näkökulmasta käsin (Työterveyslaitos, 2023.) Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden Unkilan ja Nevalan kirjoittamasta blogikirjoituksesta saan myös tietoa, mitä erilaista tukea työnantaja tarvitsee työkokeiluun liittyen (Unkila & Nevala, 2021).

4.1 Opinnäytetyön tavoitteiden kuvaus

Tämän opinnäytetyön tavoite on tuoda tietoa työkokeilusta yleisesti Mannerheimin Lastensuojeluliiton Satakunnan piirin työntekijöille. Päämääränä on tunnistaa keskeiset haasteet työkokeilijoiden ohjaamisessa, seikkoja joiden avulla työkokeilusta tulee onnistunut, sekä luoda selkeä kaikkia palveleva esitietolomake työkokeilijan ensitapaamiseen.

On tärkeää tunnistaa keskeiset haasteet työkokeilijan ohjaamiseen liittyen selvittämällä mitkä kaikki tekijät vaikeuttavat ohjaustyötä. Tämän avulla on helpompi lähteä

kehittämään erilaisia kohdennettuja ratkaisuja haasteisiin. Etsin aikaisempia tutkimuksia aiheesta, ja käytän omaa asiantuntijuuttani liittyen MLL:n Satakunnan piirin toimitiloihin. Olen työskennellyt piirillä kohta kaksi vuotta, ja tunnen toimitilat hyvin. Toimitilat tulee ottaa huomioon liikuntarajoitteisten henkilöiden kulkemisen vuoksi.

Syksyn 2023 aikana työstän opinnäytetyön rungon, ja sen on tarkoitus valmistua loppulliseen muotoonsa joulukuun 2023 loppuun mennessä.

4.2 Aineistonhallintasuunnitelma

Opinnäytetyössäni olen kiinnittänyt huomiota aineistonhallintaan varmistaakseni luotettavuuden ja jäljitettävyyden. Olen dokumentoinut kaikki käyttämäni lähteet huolellisesti Apa 7-viittausohjeiden mukaisesti. Lähteet ovat tallennettuna myös erilliselle paperille, mikä helpottaa tarvittaessa niiden tarkistamista.

Lisäksi olen säännöllisesti varmuuskopioinut opinnäytetyö-tiedoston työni edistyessä, jotta vältän mahdolliset tietojen menetykset. Tämä varmistaa työni säilymisen, ja ehkäisee pelkoa työni katoamisesta. Varmuuskopiointitoimenpiteet olen toteuttanut niin pilvipalveluun, kuin ulkoiselle kovalevylläkin.

Lisäksi olen tulostanut opinnäytetyötäni säännöllisesti, mikä on tarjonnut fyysisen kopion työstäni. Tämä käytäntö ei ainoastaan toimi ylimääräisenä varmuuskopiona, vaan myös mahdollistaa työn tarkastelun, arvioinnin ja omien muistiinpanojen sekä huomioiden merkkäämistä muun muassa korostuskynällä, myös fyysisessä muodossa.

5 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ

Kun aloitetaan opinnäytetyö-projekti, on hyvä pohtia itseään kiinnostavia aiheita, sekä tietysti sitä, minkälainen lopputuotos palvelee opinnäytetyön tilaajaa. Ajatukseni oppaasta MLL:n Satakunnan piirin työntekijöille työkokeilijan ohjaamisesta lähtikin ilmeisestä tarpeesta, jonka oli havainnut eri keskusteluiden yhteydessä

työskennellessäni MLL:n Satakunnan piirillä. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on luoda tarkoituksen mukainen tapahtuma tai tuote, joka on tehty ennalta määritetylle kohderyhmälle käytettäväksi (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 38-40). Toiminnallisessa opinnäytetyössä käytännön toteutus yhdistyy sen raportointiin, ja käytössä on eri tutkimusviestinnän keinot, joiden avulla saadaan luotua esimerkiksi ammatilliseen käyttöön tarkoitettu opas (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 9.) Opinnäytetyöni lopputuotos onkin tietylle kohderyhmälle, MLL:n Satakunnan piirin työntekijöille esitietolomake työkokeilijan ensitapaamiseen.

Teoriapohjan lisäksi toiminnallinen opinnäytetyö vaatii lisätietojen selvittämistä kohderyhmältä. Tämän voi tehdä esimerkiksi haastattelemalla aiheista; miksi työni on tärkeä, minkälainen lopputuotos on toivottava ja mitä kaikkea tuotteen, eli tässä tapauksessa haastattelurungon työkokeiluun tulijalle, olisi hyvä sisältää (Vilkkä & Airaksinen, 2023, s. 57-61).

6 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

Idean opinnäytetyölleni sain jo 2022 syksyllä. Idea hautui mielessäni useamman kuu-kauden, ja tarkemmin lähdin opinnäytetyötäni työstämään keväällä 2023. Ajatuksisani oli tehdä MLL Satakunnan piirin työntekijöille opas, joka käsittelee laajasti erilaisia työttömyyteen ja ammatilliseen kuntoutukseen liittyviä termejä. Tarkoituksena oli tuoda työssä esiin muun muassa pitkäaikaistyöttömien mahdolliset sosiaaliset ja mielenterveydelliset ongelmat, sekä työnantajapuolen oikeudet. Jo suunnitteluvaiheessa tiedostin, että minun tulee rajata aihetta.

Syksyllä 2023 tartuin opinnäytetyön tekoon tosissani. Aihe rajautui koskemaan Työ- ja elinkeino-toimiston kautta tuleviin työkokeilijoihin, työkokeiluissa yleisesti koettuihin haasteisiin, sekä siihen miten haasteilta voisi olla mahdollista välttyä, jos jo ensitapaamisessa työkokeilijalta osattaisiin kysyä oikeanlaiset kysymykset. Oikeanlaisilla kysymyksillä tarkoitan sitä, että jo ennen työkokeilun aloittamista saataisiin tietää mahdolliset rajoitukset työskentelyyn liittyen. Haluan työssäni käyttää omaa

asiantuntijuuttani tietäessäni työkykykoordinaattori-koulutukseni, sekä kuntoutuksen ohjaaja-opintojeni kautta mahdollisista työkykyyn vaikuttavista rajoitteista. Kun pohditaan oikeanlaista työnkuvaa työkokeilijalle, tulee ottaa huomioon niin sosiaaliset kuin fyysisetkin rajoitteet. Vaikeat sosiaaliset rajoitteet voivat hankaloittaa erilaisiin toimintoihin osallistumista, fyysiset rajoitteet voivat olla hankalia, sillä esimerkiksi toimitilat MLL:n Satakunnan piirin toimistolla eivät ole täysin esteettömiä.

Aloitin työni etsimällä niin painetusta kirjallisuudesta, e-kirjoista, erilaisista artikkeleista kuin tieteellisistä tutkimuksista tietoa yleisesti työkokeiluun liittyen. Pohdin, miten saisin syvyyttä ja tarkoituksenmukaisuutta haastattelurungolle, jonka teen työkokeilijoiden ensitapaamiseen. Halusin haastattelurungon olevan tarkkaan harkittu kokonaisuus niin, että haastattelu hyödyttää niin MLL:n Satakunnan piiriä, kuin sinne tulevia työkokeilijoita. Ymmärsin, miten on tärkeää tiedostaa yleisesti työkokeiluun liittyviä haasteita. Haasteet tiedostamalla ja oikeanlaiset kysymykset kysymällä, voidaan mahdollisesti jo ensitapaamisessa huomata, jos MLL Satakunnan piiri ei ole työkokeilijalle optimaalisin paikka eri rajoitteet huomioiden.

Työssäni kerron yleisesti työkokeilusta, ammatillisesta kuntoutuksesta, osatyökykyisyydestä, työkokeilun purkamisesta, Työ- ja elinkeinoministeriön tuottaman tutkimuksen kautta nousseista haasteista työkokeiluun liittyen sekä motivaation ja itsetunnon merkityksestä. Haasteita tarkastelemalla luon työni lopuksi esitietolomakkeen.

Opinnäytetyötä tehdessäni olen oppinut paljon työkokeilusta, sillä työtä tehdessäni olen lukenut paljon aiheeseen liittyviä artikkeleita, kirjallisuutta, tutkimuksia, opinnäytetöitä ja jopa keskustelupalstoja, joista toivoin työni alussa saavani ideoita siitä, mitä minun tulisi ottaa opinnäytetyössäni huomioon.

7 TYÖKOEILU

Työkokeilu voidaan järjestää erilaisissa tilanteissa. Jos henkilöllä ei ole ammatillista koulutusta tai hän harkitsee alan tai ammatin vaihtamista. Tavoitteena on selvittää,

kiinnostaako henkilöä kyseinen ala tai ammatti, sekä mahdolliset uramahdollisuudet. Työkokeilu voi olla myös mahdollisuus, jos henkilö on ollut poissa työmarkkinoilta esimerkiksi työttömyyden tai lastenhoidon takia. Työkokeilulla pyritään arvioimaan, minkälainen hänen osaamisensa on, ja mitä mahdollista tukea hän tarvitsee palataksseen työelämään (TE-palvelut, 2023).

Työkokeilun kestoa muokataan yksilöllisesti, sillä asiakkaiden tilanteet ja työkokeilun tavoitteet vaihtelevat. Työkokeilu voi kestää enintään 12 kuukautta, saman työnantajan palveluksessa korkeintaan kuusi kuukautta. Kunnan järjestämässä työkokeilussa kesto voi olla 12 kuukautta, mutta samaa työtehtävää saa kokeilla enintään kuusi kuukautta. Työkokeilun päivittäinen ja viikoittainen työaika sovitetaan henkilön tilanteen mukaan. Usein 1-3 kuukauden sopimus on riittävä. Työkokeilua voi järjestää enintään viitenä päivänä viikossa ja 4-8 tuntia päivässä. Mikäli kokeiltavat tehtävät liittyvät vuoro- tai viikonlopputyöhön, työaika voi sijoittua myös näihin aikoihin (TE-palvelut, 2023).

7.1 Rajoitukset työkokeiluun liittyen

Henkilöasiakasta ei suositella ohjattavaksi työkokeiluun, jos siitä seuraisi järjestäjälle etuja, jotka voisivat vääristää yritysten tai yksityisten elinkeinonharjoittajien välistä kilpailua. Mikäli kyseessä on tehtävä, joka edellyttää huumausainetestä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 6 §:ssä, henkilöasiakasta ei ohjata työkokeiluun, ellei hän esitä vaadittua todistusta. Työskentely lasten kanssa liittyvissä tehtävissä, jotka vaativat rikostaustan selvittämistä lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) mukaisesti, ei myöskään ole mahdollista, mikäli henkilöasiakas kieltäytyy tällaisten tehtävien vastaanottamisesta. Työkokeilu ei voi alkaa kahden viikon kuluessa kuuden kuukauden kestäneen työkokeilun päättymisestä, ellei henkilöasiakas nimenomaisesti pyydä tätä (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012 7§).

7.2 Ammatillinen kuntoutus

Ammatillisen kuntoutuksen tarvetta tulee arvioida viimeistään siinä kohtaa, kun on tiedossa henkilön mahdollinen työ- ja/tai opiskelukyvyn heikkeneminen lähitulevaisuudessa. Ammatillisen kuntoutuksen avulla voidaan ehkäistä mahdollinen tuleva työkyvyttömyys. Sen avulla voidaan mahdollistaa myös työssä pysyminen, tai työelämään palaaminen (Autti-Rämö ym., 2016, s. 169.) Kela ja työeläkelaitokset järjestävät ammatillista kuntoutusta, jos vamman tai sairauden vuoksi on uhkana työkyvyttömyys. Tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset vastaavat ammatillisen kuntoutuksen kustannuksista, jos kuntoutuksen tarve johtuu liikennevahingosta, työtapaturmasta tai ammattitaudista. Tällöin noudatetaan työtapaturma- ja ammattitautilainsäädäntöä ja liikennevakuutuslainsäädäntöä (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, n.d).

Kela järjestää ammatillista kuntoutusta nuorille ja aikuisille, jotka eivät ole kiinnittyneet työelämään, työikäisille joilla työ- tai opiskelukyky on oleellisesti heikentynyt ja nuorille joiden toimintakyky on oleellisesti heikentynyt. Toimintakyvyn heikentymiseen ei tarvita diagnoosia. He, jotka ovat vakiintuneita työelämään, ja yrittäjänä toimivat voivat saada työeläkekuntoutusta (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, n.d).

7.3 Osatyökykyisyys

Osatyökykyisellä henkilöllä tarkoitetaan sellaista henkilöä, jonka työkyky on voinut alentua esimerkiksi pitkään jatkuneen työttömyyden, pitkäaikaissairauden, elämäntilanteen tai vamman vuoksi (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, 2022.) Osatyökykyisyyttä aiheuttavat pitkäaikaissairaudet ovat useimmiten erilaiset tuki- ja liikuntaleikkisairaudet sekä masennus. Kun osatyökykyiselle saadaan räätälöityä hänelle sopivia työtehtäviä, osatyökykyisyys muuttuu työkykyisyydeksi (Terveystieteiden laitos, 2021).

”Täsmätyökykyinen” terminä on lisääntynyt. Jonkin aikaa sitten osatyökykyisestä henkilöstä käytettiin termiä vajaakuntoinen, nykyisin kuullaan puhuttavan paljon osatyökykyisistä, mutta täsmätyökykyisyys terminä on valtaamassa alaa. Täsmätyökykyisyys-termillä korostetaan henkilön jäljellä olevaa työkykyä. Kun otetaan henkilön jäljellä oleva työkyky huomioon ja kohdennetaan tämä työkyky oikeanlaisiin tehtäviin,

on mahdollista löytää täsmätyökykyiselle sopiva työpaikka (Keyriläinen & Lappalainen, 2023, s.13.)

7.4 Työkokeilun purku

Työkokeilun voi purkaa joko Työ- ja elinkeino-toimisto, työkokeilija tai työkokeilun järjestäjä. Työkokeilijan purkaessa sopimuksen, mutta voi vaikuttaa hänen työttömyysetuutensa saamiseen. Työkokeilun järjestäjä voi purkaa sopimuksen, kunhan syynä ei ole syrjintä tai muu epäasiallinen syy. Työkokeilun purkamisesta tulee ilmoittaa kirjallisesti kaikille osapuolille. Työ- ja elinkeino-toimisto voi purkaa sopimuksen myös, jos työkokeilijalle kertyy niin paljon poissaoloja, että se vaikuttaa hänelle asetettujen tavoitteiden toteutumiseen, tai jos työkokeilija on ilmoittamatta pois työkokeilusta yhtäjaksoisesti viiden päivän ajan (TE-palvelut, 2023).

8 TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖN TUTKIMUKSESSA ESIIN NOUSSEET HAASTEET JA KEHITTÄMISIDEAT

Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut vuonna 2019 kattavan tutkimuksen TE-toimiston asiakkaiden, työkokeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden kokemuk-
sista työkokeilusta. Tutkimukseen osallistui melkein 10 000 henkilöä (Mayer ym., 2019, s. 9.)

Koska työssäni tarkastelen työkokeilun haasteita, nostan tutkimuksesta esiin vain siihen liittyviä tuloksia. Tutkimuksen avulla selvisi, miten työkokeilijat ovat toivoneet enemmän sitä, että työpaikalla keskusteltaisiin etukäteen työkokeilijan tulosta. Toiveena oli myös saada mieluisia työtehtäviä koko ajaksi, eikä pelkästään hanttihommia. Myös puolin ja toisin annettavaa palautetta toivottiin loppukeskustelun avulla (Mayer ym., 2019, s.93-94).

Tutkimuksen mukaan työkokeilijat ovat pitäneet heikentävinä asioina työkokeiluis-
saan mm. työkokeilutehtävien suunnittelemattomuutta, sitä että haastavuustaso

tehtävissä ei vastaa omaa osaamista, puutteellista ohjausta, tiloja ja laitteistoja ja taukojen puuttumista. Myös huonot työskentelyolosuhteet, liian paljon tai liian vähän tehtäviä tai sellaisia tehtäviä, joista ei mainita sopimuksessa pidettiin työkokeilussa haasteena. Tutkimuksessa mainittiin myös kokemuksen tunne siitä, että on työpaikalla vain ilmaisena resurssina, sekä siitä miten on hankala löytää sosiaalisesti oma paikkansa työntekijöiden keskuudessa (Mayer ym., 2019, s.93-94).

5.2 Työkokeilupaikkojen esille tuomat haasteet ja tarpeet

Tutkimuksessa selvisi, miten työnantajalla voi olla vääriä ajatuksia työkokeilijan työkyvystä ja osaamisesta ennen työkokeilun aloitusta. Keskeisimpinä haasteina työnantajat ovat pitäneet työkokeilijan huonoa sitoutumista työkokeiluun sekä heikkoa motivaatiota. TE-toimiston kanssa toteutuva yhteistyö ollaan koettu joustamattomaksi ja hankalaksi. Hankalan yhteyden vuoksi moni työnantaja ei ole ollut tietoinen, mitä heiltä työkokeilupaikkana odotetaan. Myöskin ongelmatilanteissa yhteydenotto TE-toimistoon sekä työkokeilijan erilaiset haasteet, rajoitteet, valmiudet, osaaminen ja terveydentila koettiin hankalaksi (Mayer ym., 2019, s.95-97).

Työkokeilijoiden työelämävalmiudet voivat olla heikkoja, heillä voi olla sosiaalisia ja terveydellisiä ongelmia. Työnantajat ovat kokeneet hankalaksi vastata työkokeilijan tuen tarpeeseen, jos työkokeilijalla on problematiikkaa psyykkisessä tai fyysisessä terveydessä tai elämönhallinnassa, tai jos työkokeilija on liian heikkokuntoinen työkokeiluun (Mayer ym., 2019, s.95-97).

Tutkimuksen avulla saatiin selville myös se, miten on koettu haastavaksi löytää työkokeilupaikan tehtäviin soveltuvia henkilöitä, tai miten työtehtävät saadaan järjestettyä työkykyä vastaaviksi monipuolisiksi tehtäviksi. Haasteita ovat tuoneet myös työkokeilupaikkojen erilaiset luvanvaraiset työt, hiljaiset ajat työpaikalla sekä jos työkokeilujakso on lyhyt. Myös työkokeilijan motivaatio on voinut olla alhainen taloudellisen tilanteen vuoksi. Jos työkokeilija on osallistunut työkokeilupaikassaan tehtäviin, jotka ovat paikan toiminnan kannalta tärkeitä, ja äkillisesti työkokeilu katkeaa syystä tai toisesta, on tämä tuottanut hankaluuksia työkokeilua tarjoaville paikoille. Myös henkilökemiat ovat tuottaneet hankaluuksia, liittyen erilaisiin asemiin (työkokeilija vs. työntekijä.) (Mayer ym., 2019, s. 97).

8.1 Tutkimuksessa esille nousseet ideat

Tutkimuksen kohteena oli TE-toimistojen kautta toteutuva työkokeilu. Poimin tutkimuksesta työkokeilupaikkojen ilmi tuomia ideoita työkokeiluun liittyen, jotka voivat olennaisesti liittyä työhöni, ja juuri MLL Satakunnan piirille työkokeiluun menijälle.

Yleisimpiin ehdotuksiin toimivamman yhteistyön lisäämiseksi työkokeilupaikat kertoivat siitä, miten TE-toimiston olisi hyvä kertoa työkokeilijalle tarkemmin työkokeiluun liittyvistä seikoista. Toiveena oli myös se, että työkokeilupaikan näkemykset työkokeiluun liittyen otettaisiin paremmin huomioon, ja prosessin sujuvuus TE-hallinnon kanssa tulisi olla mutkattomampi, yhteneväisempi ja joustavampi. Myös se, että työkokeilijan perusvalmiudet erilaisiin työtehtäviin olisi tiedossa jo ennen työkokeilun aloitusta, koettiin tärkeäksi (Mayer ym., 2019, s. 98-101).

TE-toimistolta toivottiin tukea työkokeilijoille sellaisiin haasteisiin, jotka eivät liity suoranaisesti työkokeiluun, sekä sitä, että työkokeiluun liittyvät erilaiset pelisäännöt tulisi olla TE-toimiston ohjeistamana työkokeilijalle ennen työkokeilun alkua (Mayer ym., 2019, s. 98-101).

9 ONNISTUNUT TYÖKOKEILU

Onnistuneeseen työkokeiluun vaikuttaa moni asia. Kun työkokeiluun mennään ammatillinen osaaminen ja kyvyt edellä ja niitä arvostetaan, työ tuntuu merkitykselliseltä, on omien arvojen mukaista, työmäärä ja työn kuva on työkokeilijalle räätälöity sopivan haastavaksi, ja työyhteisössä on sallittua onnistua sekä kokea vastoinkäymisiä ja vaikeuksia ja niistä on mahdollista avoimesti keskustella, omaan työtahtiin ja taukoihin on mahdollisuus vaikuttaa, ja pidetään säännöllisesti työnohjauspalavereja, työkokeilun on mahdollista onnistua. Myös säännöllisen päivärytmin toteutuminen arjessa on todettu tukevan työhön paluuta sekä työelämässä pysymistä (Työterveyslaitos, 5.5.2021, s. 19-20).

10 MOTIVAATION JA ITSETUNNON MERKITYS TYÖSSÄ

Kun ihmisellä on hyvä stressinhallintakyky ja terveys, hän tuntee vahvaa elämänhallinnan tunnetta. Tämän kaltaisilla henkilöillä vaativat työtehtävät lisäävät hyvinvointia. Henkilöt, joilla on heikko elämänhallinnan tunne taasen kokevat vaativat työtehtävät hyvinvointia haittaavaksi tekijäksi (Sinokki, 2016, s. 12.) Jokaisella meistä on oma henkilökohtainen käsityksemme työstä – osa meistä haluaa käyttää työhön mahdollisimman vähän energiaa, jotta sitä jäisi vapaa-ajalle. Toiset meistä haluavat haastavan ja monipuolisen työn. Jokainen meistä tulkitsee oman työnkuvansa kiinnostavuuden henkilökohtaisella tasolla: toisen mielestä sama työnkuva voi olla tylsä tai liian vaativa, toisen mielestä mielenkiintoinen (Sinokki, 2016, s. 86).

Työmotivaation synnyssä tärkeää on se, että työntekijä kokee tekevänsä merkityksellistä työtä. Se, että kokee hallitsevansa työtehtävänsä, on tietoinen omasta suoriutumisestaan sekä saa vaikuttaa itse työn tekemisen tapaan vaikuttavat suotuisasti työmotivaatioon (Sinokki, 2016, s.13.) Kun työntekijä saa palautetta omista työsuorituksistaan, kokee olevansa arvokkaana osana työyhteisöä ja ymmärtää työn mahdollisen merkityksen yhteiskunnalle, lisää tämä työntekijän hyvinvointia (Sinokki, 2016, s. 15). Motivaation löytyminen työhön voi olla haasteellista, jos henkilö on omasta mielestään väärällä alalla (Sinokki, 2016, s.13). Myös isojen työtehtävien edessä, joiden aloittaminen tuntuu hankalalta, motivaatio voi olla kadoksissa. Näissä tapauksissa työtehtävän pilkkominen eri osiin voi toimia motivoituneemman asenteen perustana (Sinokki, 2016, s. 63).

11 TYÖKOKEILIJAN ENSITAPAAMINEN

Kun työkokeiluun haluava henkilö on ottanut yhteyttä, työnantajan edustaja selvittää työkokeiluun haluavan henkilön taustatietoja häneltä itseltään. On hyvä keskustella siitä, miksi työkokeilija haluaa juuri kyseiseen organisaatioon työkokeiluun, minkälainen työhistoria ja koulutustausta hänellä on, minkälaisia kiinnostuksen kohteita

hänellä on, mikä hänen tavoitteensa on sekä keskustella mahdollisista työtehtävistä (Työterveyslaitos, 5.5.2021, s. 31.) Näistä aiheista

Viralliset tilanteet, esimerkiksi työhaastattelut, voivat olla todella jännittäviä tilanteita, jos vastassa on useampi ihminen, ja tunnelma on jäykkä. Ihminen, joka on mahdollisesti ollut eristäytyneenä kauemman aikaa kotonaan, tai vain vähillä sosiaalisilla kontakteilla voi mahdollisesti jännittää tilannetta vieläkin enemmän. Tilanteen pelkoa voisi helpottaa, jos ennen tapaamista soitetaan ystävällinen puhelu, jossa esimerkiksi mainitaan mistä ovesta tapaamiseen voi kulkea, ja kerrotaan että tapaamista odotetaan kovasti. On myös tärkeää sanoa, että jos jokin kysymys tuntuu haastateltavasta vaikealta tai hän kokee että ei halua henkilökohtaisista syistä vastata, se on täysin sallittua. On tärkeää kertoa myös se, että haastattelu tehdään kaikkien edun vuoksi: Tietämällä muun muassa työkokeilijan tavoitteista, rajoitteista ja mielenkiinnonkohteista, voidaan pohtia, soveltuuko organisaatio kyseiselle henkilölle optimaalisimmaksi työkokeilu- paikaksi.

Itse haastattelun alkaessa, on hyvä esitellä itsensä sekä mahdolliset muut haastatteluun osallistuvat henkilöt, ja ehkä hetken aikaa jutella arkipäiväisistä asioista, vaikka siitä perinteisestä säästä. Näin mahdollisesti haastatteluun tulijan, miksei haastattelijankin jännitystä saadaan purettua. Ennen esitietolomakkeen täyttööä, on hyvä kertoa mahdollisimman laajasti organisaation toiminnasta erityisesti siellä tehtävien töiden kannalta. Jännittävässä tilanteessa voi olla vaikea keskittyä, ja osittain kertomus voi mennä ohikin, mutta asiaan voi palata myöhemminkin.

Jos ensitapaaminen on sovittu niin, että kirjallinen sopimus on tarkoitus allekirjoittaa TE-toimiston edustajan, työkokeilijan ja työkokeilupaikan tarjoajan välillä, on mielestäni hyvä täyttää esitietolomake ennen sopimuksen allekirjoitusta. Esitietolomakkeen tarkoituksena on saada selville, onko työkokeilija kiinnostunut ja motivoitunut työkokeilusta MLL:n Satakunnan piirissä, sekä työkokeilupaikan on esitietolomakkeen pohjalta helpompi sanoa, voivatko he tarjota työkokeilijalle soveltuvaa työtä.

TE-toimiston sopimukseen työkokeilusta merkitään henkilötietojen lisäksi työkokeilun viikoittainen kesto, henkilön joka vastaa työkokeilun valvonnasta työpaikalla, työkokeilun tavoitteet sekä tehtävät joita työkokeilija suorittaa työkokeilunsa aikana (TE-

palvelut, 2023). Liitteenä 2 on tämä sopimus. Sopimus on siis hyvin suppea, verrattuna luomaani esitietolomakkeeseen.

Työ -ja elinkeinoministeriön tutkimuksesta poimin esiin tulleita työkokeilussa koettuja haasteita niin työkokeilijan kuin työkokeilupaikan tarjoajankin näkökulmasta. Esitietolomaketta tehdessäni pohdin erityisesti niitä haasteita, jotka ovat relevantteimmat MLL:n Satakunnan piirin toimintaan ja siellä työskentelyä ajatellen.

Tutkimuksessa kerrottiin, miten työkokeilijat olivat toivoneet itselleen mieluisia työtehtäviä. Haastattelussa olisikin hyvä heti alkuun kertoa, mitä työtehtäviä työkokeilijaa varten olisi tarjolla, jonka perusteella hän osaisi sanoa, kokisiko ne mieluisiksi ja miten tehtäviä voisi mahdollisesti muokata mieluisammiksi.

Esiin nousi myös toive loppukeskustelusta, jossa voitaisiin puolin ja toisin antaa palautetta. Haastattelussa voisikin kysyä, kokeeko haastateltava haluavansa väli- tai lopparviointia. Esiin tulleita haasteita olivat myös työkokeilijan huono sitoutuminen ja motivaatio sekä kokemus siitä, että on saanut joko liian paljon tai liian vähän tehtäviä. Mielestäni olisikin hyvä kysyä työkokeilijan motivaatiota työkokeilulle, sekä mikä motivaatioon vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti.

Tutkimuksessa nousi esiin myös se, miten joissakin tapauksissa työkokeilupaikan tarjoaja ei ollut ennen työkokeilun aloittamista tietoinen työkokeilijan osaamisesta ja työkyvystä, eikä työkokeilija aina kokenut, että työn haastavuus vastaisi hänen omaa osaamistaan. Siksi ensitapaamisella onkin hyvä kysyä työkokeilijan aikaisempaa työkokemusta, koulutustaustaa, osaamista, harrastuksia ja mielenkiinnonkohteita. Näitä kysymällä voidaan saada oivalluksia juuri hänelle soveltuvista ja mieluisista työtehtävistä. Myös työkokeilijan rajoitteista on hyvä kysyä, sillä ne etukäteen tietämällä voidaan hänelle annettuja työtehtäviä mukauttaa hänelle sopivimmiksi. Osa tutkimuksen haastatteluun osallistuneista oli kertonut myös puutteista taukojen suhteen – onkin hyvä kertoa minkälainen taukokäytäntö työssä on, ja kysyä minkälaisena hän sitä pitää. Esimerkiksi jotkin sairaudet voivat vaatia pitämään useammin taukoja kuin muut, ja kysymällä mielipidettä taukojen määrästä, voi haastateltavan olla helpompi kertoa, jos kokee niitä tarvitsevänsä useammin.

Osa työkokeilijoista oli kokenut ohjauksen olevan puutteellista. Onkin tärkeää kysyä, minkälaista ohjausta työkokeilija kaipaa, sekä onko hänellä aiempia kokemuksia hänen työnsä ohjaamisesta, sekä pyytää kertomaan mikä niissä meni hyvin tai huonosti.

Tutkimuksessa esiin nousi myös se, kuinka on tärkeää tietää työkokeilijan perusvalmiudet koskien erilaisia työtehtäviä (Mayer ym., 2019, s. 98-101.) MLL:n Satakunnan piirillä työkokeilijana työskennellessä, tarvitaan joko fyysisiä valmiuksia lasten ja nuorten kanssa toimiessa, valmistellessa erilaisia tapahtumia esimerkiksi tarjoilujen tekemisessä ja esille laitossa, tai IT-taitojen omaamista. Siksi haastattelussa on tärkeää kysyä myös näistä. Työkokeilijat ovat myös toivoneet enemmän sitä, että työpaikalla oltaisiin kerrottu etukäteen muulle työyhteisölle työkokeilijan tulosta. Mielestäni onkin tärkeää kysyä ensimmäisellä tapaamisella, haluaako hän että esimerkiksi hänen mahdollisista rajoituksistaan kerrotaan muulle työyhteisölle jo ennakoon. Tämä voi mahdollistaa sen, ettei työkokeilijan tarvitse kertoa jokaiselle erikseen, jos ei pysty osallistumaan esimerkiksi tiettyjä fyysisiä ponnistuksia vaativiin töihin.

Koska myös työkokeilutehtävien suunnittelemattomuus oltiin koettu haasteeksi, olisi tärkeää kysyä, miten haastateltava pystyy itse johtamaan omaa toimintaansa, tai miten hän suhtautuu ”hiljaisiin aikoihin”, jos työtehtävä odottaa vasta tuloaan.

Työkokeilun tarjoajan on tärkeää, myös tutkimuksen tuloksien nähden saada tietää, mitä työkokeilija odottaa työkokeilultaan. Mielestäni kysymys on hyvä esittää viimeisenä, sillä se on niin laaja, ja voi saada aikaan paljon keskustelua.

12 VALMIS ESITIETOLOMAKE

Valmis esitietolomake alkaa haastattelijan muistuttamisella siitä, mitä ennen haastattelua kannattaa kertoa: ”Haastattelun aluksi on tärkeää kertoa MLL Satakunnan piirin toiminnasta, työkokeilijalle mahdollisesti suunnitelluista työtehtävistä, sekä haastattelun tarkoituksesta: yhdessä vahvuuksia ja tarpeita pohtimalla saadaan työkokeilusta muokattua parhaiten niin työkokeilijaa kuin organisaatiota palveleva kokonaisuus.”

Kysymykset, joita esitietolomakkeessa kysytään:

- Minkälaisia työtehtäviä haluaisit/Koetko mieluisiksi sinulle tarjotut työtehtävät?
- Mikä vaikuttaa työtehtävien mielisuuteen?
- Onko sinulla aikaisempaa työkokemusta? Jos, niin mistä?
- Onko sinulla koulutustaustaa? Mitä?
- Mielenkiinnon kohteesi, harrastukset?
- Oletko sitoutunut työkokeiluun MLL:n Satakunnan piirillä? Mikä vaikuttaa motivaatioosi positiivisesti?
- Missä koet olevasi hyvä?
- Miten arvioit työkykyäsi tällä hetkellä?
- Onko sinulla jotain rajoituksia työntekoon liittyen? (Fyysiset rajoitukset, apuvälinetarve, ääniyliherkkyys, tarpeita taukojen suhteen?)
- Minkälaiset IT-aidot sinulla on?
- Minkälaista ohjausta kaipaat?
- Miten toimit, jos saat työtehtäväsi päätökseen, eikä seuraavaa työtehtävää ole tiedossa? Koetko tilanteen epämukavaksi?
- Miten hallitset isot kokonaisuudet työtehtäviin liittyen? Koetko työtehtävien pilkkomisen pienempiin tehtäviin auttavan sinua työssäsi?
- Haluaisitko väli- ja/tai loppuarvioinnin ohjaajasi kanssa?

- Haluatko muun työyhteisön tietävän jotain taustasi tai mahdollisista työskentelyyn liittyvistä rajoitteista? Jos haluat, haluatko kertoa itse, vai haluatko nämä tiedot kerrottavan työyhteisölle ennen työkokeilun alkua?
- Mitä odotat työkokeilulta?

Valmis esitietolomake löytyy liitteestä 2.

13 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyössäni olen suosinut tuoreimpia lähteitä ja välttänyt käyttämästä yli 10 vuotta vanhoja lähteitä. Tällä varmistetaan, että kaikki esitetyt tiedot perustuvat ajanmukaiseen tutkimukseen ja tietoon. Olen hankkinut tietoa ainoastaan arvostetuista lähteistä, kuten tieteellisistä julkaisuista, alan asiantuntijoiden artikkeleista sekä virallisten organisaatioiden julkaisuista. Tämä takaa, että käyttämäni tiedot ovat korkeatasoisia ja arvioitua tietoa.

Tutkimusetiikan peruskäsitteisiin kuuluvat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuullisuus, kuten eurooppalaisessa tutkimuseettisessä ohjeistuksessa on määritelty. Olen kiinnittänyt opinnäytetyössäni huomiota hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen, mikä käsittää erilaiset toimintatavat varmistaakseni tutkimukseni laadun. Hyvät tieteelliset käytänteet ovat olennainen osa organisaation laatujärjestelmää tutkimus- ja tiedeyhteisössä (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja, 2023). Koska työni lähtökohdaksi on toiminut Työ -ja elinkeinoministeriön tuottama tutkimus, olen voinut hyvillä mielin luottaa sieltä saatuun tutkimustietoon.

14 POHDINTA

Opinnäytetyötä suunnitellessani tavoitteet työlleni olivat turhankin korkealla. Halusin luoda MLL:n Satakunnan piirin työntekijöille oppaan laadukkaasta työkokeilijan ohjaamisesta, tutkia työkokeilussa yleisesti koettuja haasteita ja luoda haasteita tutkimalla esitietolomakkeen työkokeilijan ensitapaamiseen. Rajasin aiheen kuitenkin koskemaan työkokeilussa koettuihin haasteisiin, joiden perusteella loin haastattelurungon työkokeilijan ensitapaamiseen. Olin edennyt työni suunnittelussa pitkälle, ennen kuin lähdin etsimään tutkittua tietoa työkokeilun haasteista. Niitä oli yllättävän vaikea löytää, mutta onneksi Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimukseen oli osallistunut runsas (n. 10 000 henkilön) joukko. Tarvitsin työni tueksi muitakin lähteitä haasteisiin ja työkokeilun onnistumiseen liittyen. Yleistä tietoa oli hankala löytää, sillä lähes kaikki artikkelit tai tutkimukset pohjautuivat jonkin tietyn organisaation tuottaman työkokeilun tutkimiseen. Työterveyslaitoksen webinaari sekä Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden koostamasta blogista löysin kuitenkin lisätietoa aiheeseen liittyen.

Sain esitietolomakkeen sisällöstä palautteen MLL:n työntekijältä, joka toimii työkokeilijoiden ohjaajana. Hänen mielestään esitietolomake oli juuri sellainen, kuin oli toivonutkin. Vaikka esitietolomakkeessa kysytään henkilökohtaisiakin kysymyksiä esimerkiksi terveydentilasta, on jatkossa helpompi käsitellä mahdollisesti arkojakin aiheita, sillä kysymykset on määritelty ennakkoon, ja myös haastateltava on tietoinen, että kysymykset kysytään kaikilta, eikä ota niitä sen vuoksi henkilökohtaisesti.

On mielenkiintoista saada tulevaisuudessa tietää, miten esitietolomakkeen käyttö on toiminut, ja onko sen käytön avulla saatu toivottuja tuloksia, eli pystytty jo ennen työkokeilun alkua kartoittamaan työkokeilijan soveltuvuus MLL:n Satakunnan piirille työkokeiluun.

LÄHTEET

Autti-Rämö, I., Salminen, A., Rajavaara, M. & Ylinen, A. (2016). Kuntoutuminen. Duodecim.

Keyriläinen, M. & Lappalainen, K. (2023). Työkykyohjelma 2019-2023, loppuraportti. Työ – ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:21. Haettu 5.6.2023 osoitteesta [Työkykyohjelma 2019–2023 : Loppuraportti - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Mannerheimin Lastensuojeluliiton Satakunnan piiri. (2023). Yhteystiedot. Haettu 5.6.2023 osoitteesta [Yhteystiedot | MLL:n Satakunnan piiri](#)

Mannerheimin Lastensuojeluliitto. (n.d.-a). Organisaatio. Haettu 25.5.2023 osoitteesta [Organisaatio - Mannerheimin Lastensuojeluliitto \(mll.fi\)](#)

Mannerheimin Lastensuojeluliitto. (n.d.-b). MLL:n kolmivuotissuunnitelma 2021-2023. Haettu 25.5.2023 osoitteesta [MLL:n kolmivuotissuunnitelma 2021–2023 - Mannerheimin Lastensuojeluliitto](#)

Mannerheimin Lastensuojeluliitto. (n.d.-c). MLL:n strategia. Haettu 25.5.2023 osoitteesta [MLL:n strategia - Mannerheimin Lastensuojeluliitto](#)

Mayer, M., Eskelinen, J., Laasonen, V., Nyman, J., Valtakari, M., Ranta, T. & Ylikoski, M. (2019). Työkokeilu TE-toimiston palveluna. Asiakkaiden, työkokeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden kokemuksia työkokeilusta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:16. Haettu 10.11.2023 osoitteesta [Työkokeilu TE-toimiston palveluna \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Sinokki, M. (2016). Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma.

Sosiaali - ja terveysministeriö. (n.d). Ammatillinen kuntoutus. Haettu 17.11.2023 osoitteesta [Ammatillinen kuntoutus - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#)

TE-palvelut. (2023). Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Haettu 16.11.2023 osoitteesta [Työkokeilun käytännöt ja säännökset - TE-palvelut](#)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (12.5.2022). Osatyökykyisille tie työelämään OTE (2016-2018). Haettu 5.6.2023 osoitteesta [Osatyökykyisille tie työelämään \(OTE\) 2016 - 2018 - THL](#)

Terveyskylä.fi. (28.8.2021). Kuntoutumistalo. Työkykyinen, työkyvytön vai osatyökykyinen? Haettu 5.6.2023 osoitteesta [Työkykyinen, työkyvytön vai osatyökykyinen? | Kuntoutumistalo | Terveyskylä.fi \(terveyskyla.fi\)](#)

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Haettu 18.11.2023 osoitteesta [Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa \(tenk.fi\)](#)

Työterveyslaitos. (5.5.2021). Työkokeilu työkyvyn ja työllistämisen tuen keinona [webinaarin materiaalipaketti]. Issuu. Haettu 22.11.2023 osoitteesta [Työkokeilu työkyvyn ja työllistämisen tuen keinona by Työterveyslaitos - Issuu](#)

Unkila, K., Nevala, N. (12.5.2021). Työnantaja tarvitsee työkokeilussa tietoa ja tukea. Työterveyslaitos. [Työnantaja tarvitsee työkokeilussa tietoa ja tukea | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Vilka, H. & Airaksinen, T. (2003). Toiminnallinen opinnäytetyö. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

LIITE 1

Tulosta lomake

Tyhjennä lomake



SOPIMUS TYÖKOKEILUSTA TYÖPAIKALLA

Työ- ja elinkeinotoimisto voi ohjata henkilöasiakkaan työkokeiluun työpaikalle ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi tai työmarkkinoille paluun tukemiseksi. Työkokeilu perustuu asiakkaan palvelutarpeeseen. Työkokeiluun voi aloittaa sopimuksen tekemisen jälkeen.

Sopimusnumero	Työkokeilun järjestäjä		
Y-tunnus	Työ- tai virkasuhteessa olevan henkilöstön määrä	Puhelin	
Osoite		Postinumero	Postitoimipaikka
Henkilö, joka vastaa työkokeiluun osallistuvan ohjauksesta ja valvonnasta	Puhelin	Sähköposti *)	
Työkokeiluun osallistuva henkilö			Henkilötunnus
Sähköposti *)			Puhelin
Osoite		Postinumero	Postitoimipaikka
Työttömyysetuuden maksaja			
Työ- ja elinkeinotoimisto			Puhelin
Osoite		Postinumero	Postitoimipaikka
Onko kysymys tehtävistä, joiden suorittamiseksi työkokeilun järjestäjä edellyttää yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 6 §:ssä tarkoitetun huumausainetestistä koskevan todistuksen esittämistä? <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> kyllä			
Onko kysymys lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) mukaisista tehtävistä? <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> kyllä			
Onko työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tarkoitettu työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työpaikkaselvitys tehty ja ovatko ne ajantasaiset? <input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei, miksi ei			

*) TE-toimisto lähettää sähköpostia vain salattuna.

Työ- ja elinkeinotoimisto, työkokeilun järjestäjä ja työkokeiluun osallistuva henkilö ovat tehneet sopimuksen työkokeilusta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) nojalla seuraavin ehdoin: 1. Työkokeilu järjestetään <input type="checkbox"/> ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttämiseksi <input type="checkbox"/> työmarkkinoille paluun tukemiseksi
2. Työkokeilun tavoitteet (yksilöity kuvaus)
3. Tehtävät, joita työkokeiluun osallistuva suorittaa työkokeilun aikana (yksilöity kuvaus):
4. Työkokeilu toteutetaan (kesto voi olla saman järjestäjän työkokeilussa enintään 6 kuukautta tai jos järjestäjänä on kunta, enintään 6 kuukautta samoissa tehtävissä) / 20 - / 20

LIITE 1

Lomakkeen alkuun	
5. Työkokeilun viikoittainen kesto (päivää/viikko)	Työkokeilun päivittäinen kesto (tuntia/päivä)
Työkokeilu toteutetaan seuraavina viikonpäivinä (esim. ma-pe tai ma, ke, pe): _____	
Työkokeilun ajoittuminen (esim. pääsääntöisesti klo 9-15, yhtenä viikkona iltatyötä klo 17-19):	
6. Työkokeilun suorituspaikka	
7. Työkokeilun järjestäjä sitoutuu huolehtimaan työkokeiluun osallistuvan ohjauksesta ja valvonnasta koko työkokeilun ajan.	
8. Työkokeilun järjestäjä sitoutuu antamaan työkokeilun päätyttyä työ- ja elinkeinotoimistolle arvion työkokeiluun osallistuvan henkilön soveltuvuudesta työhön, ammattiin tai alalle sekä, jos työkokeilu on järjestetty työmarkkinoille paluun tukemiseksi, työelämävalmiuksien ja osaamisen kehittämistarpeista. Jos palaute annetaan lomakkeella TEM6.90, antaa TE-toimisto sen työkokeiluun osallistuneelle.	
9. Työ- ja elinkeinotoimistolla on oikeus tarvittaessa tutustua työkokeilupaikan olosuhteisiin.	
10. Muut työ- ja elinkeinotoimiston asettamat työkokeilun toteuttamisen tai siihen osallistuvan kannalta tarpeelliset ehdot	
<p>Työkokeiluun osallistuvan oikeusasema ja työkokeilun järjestäjän velvollisuudet työkokeilun aikana määräytyvät julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 4 luvun 7-11 §:n mukaisesti seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työkokeiluun osallistuva henkilö ei ole työsuhteessa työkokeilun järjestäjään eikä työ- ja elinkeinotoimistoon. - Työkokeiluun osallistuvaan henkilöön sovelletaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia (609/1986) ja yhdenvertaisuuslakia (21/2004) - Työkokeilun järjestäjä vastaa työkokeiluun osallistuvan henkilön työturvallisuudesta siten kuin työturvallisuus-laisissa (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) säädetään. Työ- ja elinkeinoministeriö järjestää työkokeiluun osallistuvalla ryhmävastuuvakuutuksen. Työkokeilussa sattuneesta tapaturmasta tai siinä saadusta ammattitaidusta suoritetaan korvaus valtion varoista vastaavin perustein kuin työtaturma- ja ammattitautilaisissa (459/2015) säädetään työtaturmasta ja ammattitaidusta, jollei henkilöasiakkaalla ole oikeutta vähintään samansuuruiseen korvaukseen muun lain nojalla. - Työkokeilussa sovelletaan työaikalain (872/2019) 24 §:n säännöksiä päivittäisistä tauoista ja 30 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta. - Työkokeilussa sovelletaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:ää, 4 §:n 1 ja 2 momenttia, 5 §:n 1, 2 ja 4 momenttia, 6 §:ää, 7 §:n 1-3 momenttia, 9, 10, 14 ja 15 §:ää, 5 ja 6 lukua, 21 §:n 2 momenttia sekä 22 ja 24 §:ää. - Työkokeilun järjestäjä ei voi siirtää tästä sopimuksesta johtuvia velvoitteitaan muulle taholle - Työkokeilun järjestäjän on ilmoitettava työkokeiluun osallistuvan henkilön nimi sekä tiedot työkokeilua koskevan sopimuksen ehdoista luottamusmiehelle tai muulle henkilölle, joka edustaa työkokeilun järjestäjän palveluksessa olevia työntekijöitä. - Työkokeilun järjestäjän on ilmoitettava työkokeiluun osallistuvan henkilön poissaolopäivät työttömyyssetuuden maksajalle - Työ- ja elinkeinotoimisto tekee päätöksen työkokeilua koskevan sopimuksen purkamisesta, jos työkokeiluun osallistuva on ollut luvatta poissa yhdenjaksoisesti viisi kokeilupäivää tai jos poissaoloja on muutoin niin paljon, etteivät työkokeilulle asetetut tavoitteet täyty. Tällaisista poissaoloista työkokeilun järjestäjän pitää ilmoittaa myös TE-toimistolle. - Työ- ja elinkeinotoimistolla ja työkokeilun järjestäjällä on oikeus purkaa työkokeilua koskeva sopimus muusta syystä kuin poissaolojen perusteella ilmoittamalla siitä kirjallisesti muille osapuolille. Sopimuksen purkaminen ei kuitenkaan saa perustua laissa kiellettyyn syrjintäperusteeseen tai muuhun epäasialliseen syyhyn. 	

Sopimuksen allekirjoitukset ja nimenselvennykset

Paikka ja päiväys	Työkokeilun järjestäjän allekirjoitus
	Nimenselvennys
Työkokeilun järjestäjän asema yhteisössä	
Paikka ja päiväys	Työkokeiluun osallistuvan henkilön allekirjoitus
	Nimenselvennys
Paikka ja päiväys	Työ- ja elinkeinotoimiston edustajan allekirjoitus
	Nimenselvennys

Tämän sopimuksen kappaleet:

1. Työkokeiluun osallistuvalla henkilölle 2. Työkokeilun järjestäjälle 3. Työ- ja elinkeinotoimistolle

LIITE 2

Esitietolomake työkokeilijan ensitapaamiseen

Haastattelun aluksi on tärkeää kertoa MLL Satakunnan piirin toiminnasta, työkokeilijalle mahdollisesti etukäteen suunnitelluista työtehtävistä sekä haastattelun tarkoituksesta: yhdessä vahvuuksia ja tarpeita pohtimalla saadaan työkokeilusta muokattua parhaiten niin työkokeilijaa, kuin organisaatiota palveleva kokonaisuus.

Minkälaisia työtehtäviä haluaisit/Koetko mieluisiksi sinulle tarjotut työtehtävät?

Mikä vaikuttaa työtehtävien mielisuuteen?

Onko sinulla aikaisempaa työkokemusta? Jos, niin mistä?

Onko sinulla koulutustaustaa? Mitä?

Mielenkiinnon kohteesi, harrastukset?

Oletko sitoutunut työkokeiluun MLL:n Satakunnan piirillä? Mikä vaikuttaa motivaatioosi positiivisesti?

Missä koet olevasi hyvä?

Miten arvioit työkykyäsi tällä hetkellä?

LIITE 2

Onko sinulla jotain rajoituksia työntekoon liittyen? (Fyysiset rajoitukset, apuvälinetarve, ääniyliherkkyys, tarpeita taukojen suhteen?)

Minkälaiset IT-aidot sinulla on?

Minkälaista ohjausta kaipaat?

Miten toimit, jos saat työtehtäväsi päätökseen, eikä seuraavaa työtehtävää ole tiedossa? Koetko tilanteen epämukavaksi?

Miten hallitset isot kokonaisuudet työtehtäviin liittyen? Koetko työtehtävien pilkkomisen pienempiin tehtäviin auttavan sinua työssäsi?

Haluaisitko väli- ja/tai loppuarvioinnin ohjaajasi kanssa?

Haluatko muun työyhteisön tietävän jotain taustasi tai mahdollisista työskentelyyn liittyvistä rajoitteista? Jos haluat, haluatko kertoa itse, vai haluatko nämä tiedot kerrottavan työyhteisölle ennen työkokeilun alkua?

Mitä odotat työkokeilulta?



MANNERHEIMIN
LASTENSUOJELULIITON
Satakunnan piiri