



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

ASIAKKAIDEN KOKEMUKSIA AVAIN- SÄÄTIÖN TYÖHÖNVALMENNUS- PALVELUISTA

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipedagoginen aikuistyö
Opinnäytetyö
Kevät 2015
Tuija Auranen
Silva Ketonen
08SPAI12

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

AURANEN, TUIJA
KETONEN, SILVA:

Asiakkaiden kokemuksia Avain-säätiön
työhönvalmennuspalveluista

Sosiaalipedagogisen aikuistyön opinnäytetyö, 48 sivua, 9 liitesivua

Kevät 2015

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, ja sen toimeksiantajana toimi Avain-säätiö. Avain-säätiö tuottaa työhönvalmennuspalveluja Lahden kaupungin sosiaalitoimen-, TE-toimiston- sekä eri vakuutusyhtiöiden asiakkaille.

Tarkoituksena oli antaa Avain-säätiölle arvokasta tietoa työhönvalmennuspalveluiden toimivuudesta ja mahdollisista kehittämiskohteista. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää haastattelun ja kyselyn avulla avotyötoimintaa järjestävien työnantajien sekä Lahden sosiaalitoimen kautta tulleiden asiakkaiden kokemuksia Avain-säätiön työhönvalmennuspalveluista.

Opinnäytetyön teoriaosuus koostuu sosiaalipedagogiikan, sosiodynaamisen ohjauksen, työhönvalmennuksen, vammaisuuden ja vajaakuntoisuuden käsitteiden määritelmistä. Myös aiempia tutkimuksia on esitelty teoriaosuudessa. Tutkimusaineistoa kerättiin loka-marraskuussa 2014 ja aineiston analysointi tehtiin marraskuussa 2014. Haastattelut analysoitiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia käyttäen ja kyselylomakkeet analysoitiin kokoamalla tulokset kaavioita käyttäen.

Tutkimustuloksista selvisi, että avotyötoimintaa tarjoavat työnantajat olivat pääosin tyytyväisiä yhteistyöhön Avain-säätiön kanssa. Selvitimme avotyöntekijöiden mahdollisuuksia työllistyä palkkatyöhön, ja kyselyyn saimme vastaukseksi muutaman estävän syyn: suurin este on taloudellisten resurssien vähyys. Avotyöntekijät eivät myöskään täytä palkkakriteereitä ja heidän työntekoaan pitää valvoa enemmän kuin varsinaisessa palkkatyössä olevia työntekijöitä. Haastattelujen perusteella Avain-säätiön asiakkaat, jotka tulevat Lahden kaupungin sosiaalitoimen kautta, ovat hyvin tyytyväisiä saamiinsa palveluihin ja kehittämiskohteita on heidän näkökulmastaan hyvin vähän.

Asiasanat: sosiaalipedagogiikka, sosiodynaaminen ohjaus, työhönvalmennus, vammaisuus, vajaakuntoisuus

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

AURANEN, TUIJA
KETONEN, SILVA:

Career coaching experiences of the
clients of Avain-säätiö

Bachelor's Thesis in social pedagogy for work with adults, 48 pages, 9 pages of
appendices

Spring 2015

ABSTRACT

This thesis is qualitative and working life oriented research that was conducted in collaboration with Avain-säätiö. Avain-säätiö provides career coaching services for clients of social services, employment offices and several insurance companies.

The objective of the research was to provide valuable information to Avain-säätiö regarding the functionality of their career coaching services and outline potential areas of development. A further aim was to find out clients' experiences of career coaching services of Avain-säätiö. The research methods used were interview and a survey of clients. The clients of Avain-säätiö included the clients of social services in Lahti and the employers organizing community employment in Lahti region. The theoretical part of this thesis explains the following terms: social pedagogy, sociodynamic counselling, career coaching and disability. It also showcases previous research undertaken on the subject.

The research data was gathered in October and November 2014, and the analysis of the data was made in November 2014. The interviews were analyzed with a data-driven content analysis and the survey was analyzed by collecting the data into diagrams.

The results reveal that employers who provide community employment are in most part satisfied with collaboration with Avain-säätiö. We examined the possibilities of employees working in community employment to gain contractual work and discovered few reasons that made it impossible.

The main reason it does not happen is the lack of financial resources. The employees are also perceived being unable to meet job criteria and their work must be monitored more closely than that of contractual employees. According to the interviews, the clients of social services are very satisfied with career coaching services of Avain-säätiö, and they see only little room for improvement.

Key words: social pedagogy, sociodynamic counselling, career coaching, disability

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	SOSIAALIPEDAGOGIIKKA JA SOSIODYNAAMINEN OHJAUS	3
2.1	Sosiaalipedagogiikka	3
2.2	Sosiodynaaminen ohjaus	4
2.2.1	Sosiodynaaminen prosessi	5
3	TYÖHÖNVALMENNUS	7
3.1	Työhönvalmennuksen määritelmä	7
3.2	Työhönvalmennuksen asiakkaat	8
3.3	Työhönvalmennuksen tavoitteet	9
3.4	Työhönvalmennusprosessi	10
3.5	Asiakkaiden työllistyminen	10
4	VAMMAISUUS JA VAJAAKUNTOISUUS TYÖLLISTYMISEN HAASTEENA	12
5	AIEMMIN TEHTYJÄ TUTKIMUKSIA TYÖHÖNVALMENNUKSESTA	15
6	AVAIN-SÄÄTIÖ	18
6.1	Avain-säätiön tarjoamat palvelut	18
6.2	Avain-säätiön asiakkaat	19
7	TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TOTEUTUS	20
7.1	Tutkimuskysymykset, tarkoitus ja tavoite	20
7.2	Tiedonhankinnan kuvaus	21
7.3	Laadullinen tutkimus	21
7.3.1	Teemahaastattelu	22
7.3.2	Kyselylomake	23
7.4	Tutkimusprosessin eteneminen	24
7.5	Aineiston analysointi	25
8	KOKEMUKSET AVAIN-SÄÄTIÖN TYÖHÖNVALMENNUSPALVELUISTA	28
8.1	Odotukset työhönvalmennuspalveluista	28
8.2	Vaikutusmahdollisuudet	29
8.3	Tyytyväisyys työhönvalmennukseen ja ohjaukseen	30
8.4	Osallistuminen ryhmätoimintoihin	30

8.5	Kehitysehdotukset	31
9	YHTEISTYÖ AVAIN-SÄÄTIÖN KANSSA JA TYÖLLISTYMINEN PALKKATYÖHÖN	32
9.1	Yhteistyön aloittaminen	32
9.2	Ennako-odotukset yhteistyöstä	34
9.3	Työhönvalmentajan tuen riittävyys	35
9.4	Avotyöntekijöiden hyöty yritykselle	36
9.5	Yhteydenpidon riittävyys	37
9.6	Sovituista asioista kiinni pitäminen	38
9.7	Yhteistyön kehittäminen	39
9.8	Avotyöntekijän työllistyminen palkkatyöhön	40
10	LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	41
11	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	43
	LÄHTEET	45
	LIITTEET	49

1 JOHDANTO

Yksi ihmisen perusoikeuksista on oikeus työhön ja toimeentulon hankkimiseen. Palkallinen työ edistää osallisuutta ja taloudellista itsenäisyyttä. Se tarjoaa ihmiselle mahdollisuuden rakentaa omaa hyvinvointia ja estää köyhyyttä ja syrjäytymistä. Vammaisten henkilöiden työllistyminen on kuitenkin paljon vaikeampaa, kuin muiden ihmisten. Siitä kertoo vammaisten henkilöiden työllisyysaste, joka on paljon alhaisempi kuin vammattomien henkilöiden. Ensimmäisen työpaikan löytäminen ja uran aloittaminen on erityisen vaikeaa, jolloin uhkaksi muodostuu pysyvä työttömyys. Vammaisten henkilöiden mahdollisuus vaikuttaa elintasoonsa ja vahvistaa yhteiskunnallista osallisuuttaan estyy heidän syrjäytyttyään työelämästä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014b, 89–90.)

Vammaisen henkilö usein käy peruskoulun ja toisen asteen ammatillisen koulutuksen ja siirtyy sen jälkeen työkyvyttömyyseläkkeelle. Moni heistä olisi kuitenkin työtaidoiltaan ja työkyvyltään kykenevä myös työsuhteiseen työhön. Työllä on usean ihmisen elämässä merkittävä kuntouttava rooli, koska sen avulla hän kiinnittyy paremmin osaksi yhteisöään. (Cronberg 2009, 8.)

Teimme opinnäytetyömme Avain-säätiölle, joka tuottaa työhönvalmennuspalveluja. Työhönvalmennus on palvelu, jossa autetaan henkilöä valmistautumaan ja siirtymään työelämään sekä pysymään siellä. Työhönvalmennettavaa ohjataan, tuetaan ja neuvotaan työllistymisessä. Työhönvalmennuksella pyritään siis parantamaan henkilön mahdollisuuksia työelämässä. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 12–13.)

Tutkimuksen tarkoituksena on antaa Avain-säätiölle arvokasta tietoa työhönvalmennuspalveluiden toimivuudesta ja mahdollisista kehittämiskohteista. Tavoitteena on selvittää haastattelun ja kyselyn avulla avotyötoimintaa järjestävien työnantajien ja Lahden sosiaalitoimen kautta tulleiden asiakkaiden kokemuksia Avain-säätiön työhönvalmennuspalveluista.

Tarve tutkimukselle tuli toimeksiantajalta, jolle ei aiemmin ole tehty vastaavanlaisia laadullisia tutkimuksia. Avain-säätiölle on tärkeää kehittää toimintaansa ja saada palautetta toiminnastaan ja tehdystä työstään.

Työhönvalmennuksen kehittämiseksi ja tarkastelulle on tällä hetkellä myös yhteiskunnallinen tarve, kun julkisessa keskustelussa etsitään keinoja työssä jaksamiseen, työurien pidentämiseen ja työelämässä menestymiseen (Lampinen & Pikkusaari 2012, 3). Yhteiskunnallisen muutoksen seurauksena työhönvalmennukselta vaaditaan siirtymistä tuotantolähtöisyydestä palvelukeskeisyyteen ja vahva asiantuntemus ja ammatillisuus korostuvat entisestään (Laatukäsikirja 2012).

Halusimme tehdä opinnäytetyömme tästä aiheesta, koska meillä molemmilla on aikaisempaa kokemusta pitkäaikaistyöttömistä ja osatyökykyisistä asiakkaista. Toinen meistä osallistui opintojensa aikana projektin toteuttamiseen pitkäaikaistyöttömien kanssa ja toisella on työkokemusta vammaistyöstä. Tutkimusaiheen tarkempi rajaus tuli toimeksiantajalta, koska Avain-säätiöllä on tarvetta juuri tämän asiakasryhmän kokemusten tutkimiseen.

2 SOSIAALIPEDAGOGIIKKA JA SOSIODYNAAMINEN OHJAUS

Sosiaalipedagogiikan yleinen tehtävä on sosiaalinen kasvatus, joka tukee ihmistä kasvamaan osaksi yhteiskuntaa ja toimimaan toisten ihmisten kanssa. Sen erityistehtävänä on syrjäytyneiden ja onnettomien ihmisten kasvatuksellinen tukeminen heidän arjessaan niin, että he pystyvät kehittämään omaa ja yhteisönsä elämää inhimillisemmäksi ja täydemmäksi. (Kurki & Nivala 2006, 13.)

Kaikilla ihmisillä on samat perustarpeet, mutta mahdollisuudet niiden toteuttamiseen ovat erilaiset. Jokainen tarvitsee vettä ja ravintoa elääkseen, suojaa ja vaateista selviytyäkseen, mutta ihmisellä on myös muita tarpeita, joita pidetään inhimilliseen elämään kuuluvina perustarpeina. Yksi niistä on tarve tehdä työtä. (Ulkoasiainministeriö 2014.) Työhönvalmennuksessa pyritään parantamaan ja edistämään henkilöiden mahdollisuuksia työllistymisessä tai löytämään jokin muu kestävä ja mieluisa ratkaisu työelämän ulkopuolella olemiseen. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 12–13.)

2.1 Sosiaalipedagogiikka

Sosiaalipedagogiikan käsitettä ei voi selittää yksiselitteisesti eikä täsmällisesti, vaan siitä on erilaisia määritelmiä ja tulkintoja. Näitä tulkintoja muovaavat aina traditio, sosiaalipedagogiikkaan kuuluva keskusteluperinne ja kunkin aikakauden yhteiskunnallinen todellisuus. (Hämäläinen & Kurki 1997, 13.) Kyse on ensisijaisesti ajattelutavasta, joka on luonteeltaan normatiivista suhtautumista sosiaalisiin kysymyksiin (Kurki 2002, 36). Sosiaalipedagogiseen ajatteluun ja toimintaan kuuluu aina myös kriittinen suhtautuminen traditioon ja vallitseviin oloihin yhteiskunnassa. Sosiaalipedagogiikan käsite siis elää ja kehittyä jatkuvasti. (Hämäläinen & Kurki 1997, 13.)

Sana pedagogiikka tarkoittaa yleisesti kasvatusoppia. Sosiaalinen-sanalla on useampia merkityksiä, mutta yleensä sillä tarkoitetaan yhteiskunnallisuutta, yhteisöllisyyttä, ihmisten välistä vuorovaikutusta, vähäosaisten auttamista ja ihmisten solidaarisuutta toisiaan kohtaan. (Hämäläinen & Kurki 1997, 15.)

Sosiaalipedagogisessa ajattelussa ja toiminnassa pyritään tunnistamaan pedagogiset osatekijät sosiaalisten ongelmien syntymiseen, ilmenemismuotoihin ja vaikutuksiin. Ongelmien ehkäisemiseksi ja lievittämiseksi pyritään hahmottamaan pedagogisia strategioita niin yksilöiden elämässä kuin yhteiskunnallisellakin tasolla. Kyse on siis pedagogisiin toimintaperiaatteisiin ja inhimillisen kasvun mahdollisuuksiin liittyvästä dynaamisesta ajattelutavasta, toisin sanoen sosiaalisen hädän ja hyvinvoinnin edellytysten hahmottamisesta ja kohtaamisesta. (Hämäläinen & Kurki 1997, 14.)

2.2 Sosiodynaaminen ohjaus

Sosiodynaaminen ohjaus on yksi sosiaalipedagogisessa toiminnassa käytetty työmuoto. Työhönvalmennuksessa on paljon sosiodynaamisia piirteitä, joten seuraavaksi käsittelemme aihetta tarkemmin.

Sosiodynaamisen ohjauksen kehitti alun perin Vance Peavy ammatinvalinnan ohjaukseen, mutta nykyisin sitä käytetään myös muissa auttamistyön konteksteissa (Väistö 2007, 12). Sosiodynaamisen ohjauksen lähtökohtana on kiinnostus näkökulmiin eli ajattelemisen ja tuntemisen tapoihin. Kyse ei siis ole siitä, että tutkittaisiin mitä ihmisen sisällä tai käytöksessä on vialla. (Peavy 2006, 25.)

Sosiodynaamisen ohjauksen tarkoituksena on auttaa ihmistä tunnistamaan omia saavutuksiaan, vahvuuksiaan ja mahdollisuuksiaan. Sen tärkeänä tehtävänä on tukea ihmistä vahvistamaan omia voimavarojaan päästäkseen elämässään eteenpäin. Merkitysten ja kokemusten kuvauksia käytetään tärkeimpinä motivaation lähteinä ja ne muodostavatkin perustan, jonka pohjalta puhutaan ja viestitään toisten ihmisten kanssa. (Peavy 2006, 25–26.)

Sosiodynaamisessa ohjauksessa ohjattavalle tarjotaan tukea omien kokemusten ja niihin yhteydessä olevien merkitysten ilmaisemisessa. Hänelle annetaan myös emotionaalis-sosiaalista tukea, empatiaa ja luottamusta. Hänen kanssaan viestitään dialogisesti, joka sisältää kärsivällisen, tunkeilemattoman kuuntelun ja älykkään keskustelun. Hänelle annetaan tarvittavat tiedot ja häntä autetaan löytämään

tarpeelliset verkostot ja resurssit. Hänen elämäänsä suunnitellaan yhdessä ja arvioidaan uusia ideoita ja näkökulmia huolellisesti. Myös valinnanvapautta, ainutlaatuisuutta ja voimavarojen kehittämistä korostetaan. Tärkeintä on yhteistyö, jonka fokuksena on ohjattavan ongelmien ratkaiseminen. (Peavy 2006, 38.)

2.2.1 Sosiodynaaminen prosessi

Sosiodynaaminen prosessi voi olla valtava voimanlähde niin ohjaajalle kuin ohjattavallekin. Ihminen, joka pitää itseään kykenemättömänä tai vajavaisena, voi hämmästyä, kun hän ohjauksen avulla tulee tietoiseksi omista vahvuuksistaan. Kyse on siis ihmisen minäkuvan uudistamisesta ja tarkoitus onkin auttaa häntä passiivisuuden tai avuttomuuden sijaan näkemään itsensä selviytyjänä. (Peavy 2006, 26.)

Ohjaajan tehtävänä ei ole analysoida ja muuttaa ihmisen persoonallisuudessa olevia puutteita eikä keksiä pikaratkaisuja hänen mieltään askarruttaviin asioihin. Sosiodynaamisessa prosessissa pyritään välttämään holhoavaa ja alentuvaa asennetta. Siinä korostetaan osallistumista ja itsensä luomista, ei neuvomista tai rikkiäisen korjaamista. Tuloksellisinta on, jos ohjaajan ja ohjattavan välille muodostuu vuorovaikutuksellinen, avoin, yhteistyötä korostava ja neuvotteluun perustuva suhde. Tällaisessa suhteessa molempien äly ja luovuus toimivat yhdessä ja lisäävät ohjattavan edistymistä. (Peavy 2006, 55.)

Sosiodynaamisessa prosessissa sekä ohjaaja että ohjattava ovat aktiivisia tietäjiä. Kumpikin osapuoli tietää parhaiten, mutta eri asioita. Ohjaaja on asiantuntija siinä, miten oppimisen kannalta parhaat olosuhteet luodaan ja kuinka ihmisten kanssa viestitään taitavasti. Ohjattava taas on oman elämänsä asiantuntija. (Peavy 2006, 56.)

Sosiodynaamisen ajattelun mukaan auttamisen ydinasia on älykäs keskustelu. Se on viestintää, jossa ohjaaja ja ohjattava tekevät yhteistyötä ymmärtääkseen ja ratkaistakseen ohjattavan esiintuomia ongelmia. Ohjaaja ei pidä itseään yliverlaisena asiantuntijana, jolla on kyky ratkaista ohjattavan ongelmat. Ohjaaja ei myöskään oleta, että parhaat ratkaisut löytyvät ohjattavalta itseltään ja ne

löytyvät, kunhan häntä vaan tuetaan löytämään ne. Älykäs keskustelu tehostaa kummankin osapuolen älyä ja luovuutta niin, että ne toimivat parhaalla tavalla ohjattavan ongelmien ratkaisemiseksi. Se on siis keino, jolla saadaan aikaiseksi yhteisymmärrystä, oivalluksia ja ohjattavan elämää koskevia etenemissuunnitelmia. (Peavy 2006, 88.)

3 TYÖHÖNVALMENNUS

Työhönvalmennus on toimenpide, joka kuuluu Suomessa vaikeasti työllistyvien työllistämistoimintaan ja ammatilliseen kuntoutukseen. Työhönvalmennusta toteutetaan pääosin kuntayhtymien ja kuntien toimesta. Sitä kehitetään ja toteutetaan monissa, erityisesti Euroopan sosiaalirahaston rahoitteisissa, kehittämishankkeissa ja projekteissa. (Harkko, Härkäpää & Lehikoinen 2013, 9–10.)

3.1 Työhönvalmennuksen määritelmä

Työhönvalmennus kuvaa palvelua, jossa työllistymiseensä apua tarvitsevaa ihmistä autetaan valmistautumisessa ja siirtymisessä työelämään tai pysymään työelämässä tilanteiden muuttuessa. Tavoitteena on ohjata, tukea ja neuvoa työllistymisessään tukea tarvitsevaa henkilöä sovittuja tavoitteita kohti. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 12–13.)

Työhön sovittautumista ja työelämään valmentautumista kuvataan monilla toisiaan lähellä olevilla käsitteillä. Erilaista tekemistä kuvataan samoilla käsitteillä ja joskus erilaisten käsitteiden nimissä tehdään samanlaista toimintaa.

Epäselvyyksiä ja päällekkäisyyksiä liittyy eniten käsitteiden työhönvalmennus ja työvalmennus käyttöön. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 10.) Työhönvalmennusta sovelletaan erilaisin tavoittein ja erilaisissa tilanteissa, minkä vuoksi yhtenäistä määritelmää työhönvalmennukselle ei ole (Harkko ym. 2013, 10).

Työhönvalmennus on yleisimmin käytetty käsite yhdestä ja samasta toiminnasta ja käytämme sitä tässä opinnäytetyössä.

Työhönvalmennuksella kehitetään asiakkaan työkykyä ja osaamista (Valtakunnallinen työpajayhdistys 2014). Työhönvalmennuksen tavoitteita ovat työn oppiminen käytännössä, työkyvyn ja taitojen edistäminen, työssä tarvittavien ammatillisten taitojen hankkiminen yksilöllisen ohjelman avulla, suoriutumisedellytysten ja elämänhallinnan parantaminen sekä työllistyminen avoimille työmarkkinoille. (Harkko ym. 2013, 10.)

Työhönvalmennus on ohjausta, joka voi perustua yksilölliseen tai ryhmämuotoiseen toteutukseen. Ohjauksen tulisi olla yksilöllistä ja perustua yksilön tavoitteisiin, valmiuksiin ja motivaatioon. (Harkko ym. 2013, 136.) Ohjauksessa annetaan aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Ohjaustyö on parhaimmillaan ohjaajan ja ohjattavan neuvottelua, joka edistää keskustelun keinoin ohjattavan kykyä parantaa elämäänsä halutulla tavalla. (Onnismaa 2007, 7.)

Ohjausta tulisi tarkastella myös fyysisen ja psyykkisen kunnon ja työkykyyn vaikuttavien ongelmien sekä työllistymisen näkökulmasta. Kun pyritään vastaamaan samanaikaisesti moniin tavoitteisiin, se voi johtaa siihen, ettei kuntoutussuunnitelman seurantaan, yksilölliseen ohjaukseen ja muuhun tukemiseen pystytä toteutusvaiheessa tarpeeksi paneutumaan. (Harkko ym. 2013, 136, 140.)

3.2 Työhönvalmennuksen asiakkaat

Suomen perustuslaissa (731/1999) 18§ sanotaan, että jokaisella on lain mukaan oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan ammatilla, työllä tai elinkeinolla. Julkinen valta huolehtii työvoiman suojelusta ja sen tehtävänä on edistää työllisyyttä ja pyrkiä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Ketään ei saa myöskään ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan iän, sukupuolen, kielen, alkuperän, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Suomen perustuslaki 731/1999, 6§).

Asiakkaat ohjautuvat työhönvalmennukseen eri elämäntilanteista. Asiakas voi olla sairauslomalla, kuntoutustuella, työkyvyttömyyseläkkeellä tai muussa työvoiman ulkopuolisessa tilanteessa. TE-hallinnon työhönvalmennusasiakkaat pitävät yhtenä tärkeimpänä tavoitteena kokopäiväisen ansiotyön saamista, mutta osalle myös työkokeilu, osapäiväinen ansiotyö tai työssäoloharjoittelu ovat tavoitteita. Kelan työhönvalmennukseen osallistuvat asiakkaat pitävät tärkeänä tavoitteena

fyysisen ja psyykkisen kunnan kohentumista, työssäolo- ja elämäntaitojen harjoittelua sekä työharjoittelua. (Harkko ym. 2013, 133, 135.)

3.3 Työhönvalmennuksen tavoitteet

Ohjauksen tavoitteena on auttaa ohjattavaa löytämään ja lopulta käyttämään omia voimavarojaan tavoitteellisesti hyväkseen (Onnismaa 2007, 7). Kela, työeläkelaitos sekä työ- ja elinkeinohallinto (TE-hallinto) toteuttavat työhönvalmennusta Suomessa, ja näiden lisäksi sitä toteutetaan eri muodoissa muun muassa kuntayhtymien ja kuntien toimesta. Myös lukuisat projektit ja kehittämishankkeet toteuttavat työhönvalmennusta. (Harkko ym. 2013, 10.)

Työhönvalmennus on osa vaikeasti työllistyvien työllistämistoiminnan ja ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä. Työhönvalmennuksen tavoitteena on parantaa sellaisten henkilöiden työelämävalmiuksia, joilla on ongelmia selviytyä työmarkkinoilla ja töissä. (Harkko ym. 2013, 9.) Nimitämme heitä tässä osatyökykyisiksi.

Osatyökykyisellä henkilöllä on sairautensa tai vammansa takia haasteita työmarkkinoilla. Työmarkkinoilta on ensisijaisesti etsittävä sellaisia mahdollisuuksia, joissa sairaus tai vamma ei aiheuta tuottavuuden tai työkyvyn alentumista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014b, 7.)

Osatyökykyisillä on paljon työvoimapotentialiaalia, jonka käyttöä tulisi edistää. Kun opiskelu- ja työkyvyttömyys etenee liian pitkälle, se korjautuu hitaasti ja edellyttää osin suuriakin toimenpiteitä. Tämän vuoksi työkyvyttömyyteen tulisi puuttua ajoissa ja oikeaan aikaan. Työllistyminen on tärkeää osatyökykyisille, sillä se edistää merkittävästi elämänhallintaa. Vuonna 2011 Suomessa oli lähes 260 500 työkyvyttömyyseläkeläistä, joista osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli noin 10 prosenttia. Joka vuosi työkyvyttömyyseläkkeelle jää noin 25 000 henkilöä. Syinä osatyökyvyttömyyteen ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveysongelmat. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 6.)

3.4 Työhönvalmennusprosessi

Työhönvalmennus on prosessi, jossa työskennellään etukäteen laadittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Valmennus voi olla sekä yksilöllistä että yhteisöllistä, pitkäjänteistä ja kokonaisvaltaista ohjausta ja tukea.

Työhönvalmennus on yksi osa verkostotyöskentelyä ja palvelukokonaisuutta. Asiakkaalle annetaan mahdollisuus kehittää tietojaan ja osaamistaan, sekä hänelle mahdollistetaan onnistumisen kokemukset. (Pekkala 2005, 29.)

Työhönvalmennus jakaantuu eri asiakasryhmien tarpeiden mukaan usealle eri tasolle. Jokaisella tasolla on omat selkeät erityispiirteensä. Työhönvalmennuksella pyritään työllistämään työsuhteeseen työ- ja toimintakykyisiä työttömiä ja vajaakuntoisia, tukemaan puutteellisia työtaitoja ja -valmiuksia valmentavalla työhönvalmennuksella ja kuntouttamaan yksilöä kuntouttavalla työhönvalmennuksella. (Pekkala 2005, 7.) Työttömyysaste on kaksi kertaa suurempi vajaakuntoisilla kuin muilla työttömillä (Organisation for economic co-operation and development 2010, 53).

3.5 Asiakkaiden työllistyminen

Kehitysvammaisten Tukiliiton mukaan avotyötoimintaan osallistuu noin 2 300 kehitysvammaista ihmistä. Se on ehdottanut, että avotyötoiminta olisi aina määräraikaista, koska avotyö harvoin johtaa palkkatyöhön. (Avotyötoiminta 2015.)

Organisaatiokulttuuri määrittelee sen, miten yrityksen johto ja henkilöstö toimivat ja miten erilaisten ihmisten resursseja hyödynnetään yrityksen toiminnassa.

Henkilöstön erilaista taustaa, taitoja ja luonteenpiirteitä voi hyödyntää luovassa kehitystyössä. Erilaisuus saattaa muodostua kuitenkin taakaksi, jolloin se vaatii muilta työntekijöiltä ylimääräistä ohjausta ja aikaa. Tällöin henkilöstöllä voi olla negatiivisia asenteita tukityöllistettyjä kohtaan. (Kauko-Valli & Niittykangas 2009, 82.)

Tukityöllistettyjen integroiminen työyhteisöön vaatii harkittuja vuorovaikutusmenetelmiä ja vaivannäköä, mutta sopeutuminen työyhteisöön on mahdollista, kunhan työnantajat ottavat huomioon heidän erilaisuutensa. Työtehtävät määräytyvät tukityöllistettyjen taitojen ja kykyjen mukaan, mikä vaatii muilta

työntekijöiltä viitseliäisyyttä, suvaitsevaisuutta sekä tahtoa ja kykyä kohdella vajaakuntoisia sekä pitkäaikaistyöttömiä tasavertaisesti muiden kanssa. (Kauko-Valli & Niittykangas 2009, 83–84.)

Työhönvalmennuksessa on myös ongelmakohtia sekä kehittämistarpeita. Asiakkaan henkilökohtaista ohjausta tulisi korostaa, määrittellä selkeämmin avoimille työmarkkinoille työllistyminen sekä korostaa seurannan merkitystä. (Harkko ym. 2013, 139–140.) Työhönvalmennus luo paljon mahdollisuuksia, mutta on tärkeää muistaa myös valmennusten mukanaan tuomat vastuut (Hassinen 2005, 17).

4 VAMMAISUUS JA VAJAAKUNTOISUUS TYÖLLISTYMISEN HAASTEENA

Kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia ja jokaisella on oltava samanlaiset mahdollisuudet elää ja toimia yhteiskunnassa. Minkäänlainen syrjintä ei ole sallittua. Todellisuudessa vammaisten ihmisten täysimääräinen oikeuksien ja vapauksien käyttäminen tai velvoitteiden täyttäminen ei ole mahdollista. Vallitsevat asenteet ja rakenteelliset esteet yhteiskunnassa rajoittavat vammaisten ihmisten itsemääräämisoikeutta, itsenäistä suoriutumista ja yhteiskunnallista osallisuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014b.)

Osallisuus tarkoittaa mukanaoloa ja vaikuttamisen mahdollisuutta. Huolenpito ja yhteisesti rakennetusta hyvinvoinnista osalliseksi pääseminen on myös osallisuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014a.) Osallisuus toteutuu, kun ihminen voi harrastaa ja tehdä työtä sekä ottaa osaa yhteiskunnan toimintaan tasarvoisesti muiden kanssa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014b, 90). Sosiaalinen osallisuus ymmärretään työelämään osallistumiseksi (Raunio 2006, 9–11).

Yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) 5§:ssä määritellään vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantaminen. Tämän mukaan työn tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön koulutukseen tai työhön pääsemiseksi, työrullalla etenemiseksi ja työssä selviämiseksi. Erityisesti tulee ottaa huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta.

Vammaisuus on vaikeasti määriteltävä käsite ja se yhdistetään helposti kärsivään, heikkoon ja apua tarvitsevaan henkilöön, joka on vain passiivinen huolenpidon kohde (French & Swain 2008, 9). Henkilö leimataan helposti kokonaisvaltaisesti vammaiseksi, vaikka kyseessä on vain henkilön yksi ominaisuus (Laine, Hyväri & Vuokila-Oikonen 2010, 174). Vammaisuuden diagnosointi on ajan saatossa kehittynyt yhä tarkemmaksi, jolloin vammaryhmät jatkuvasti muuttuvat ja lisääntyvät. Erilaisten toimintahäiriöiden, sairauksien, vammaisuuden ja työvoimapolitiittisen käsitteen vajaakuntoisuus välillä oleva raja on häilyvä.

Arjessa havaittu palvelujen ja tuen tarve ei useinkaan riitä palvelujen saamiseksi, vaan siihen tarvitaan lääkärin tekemä diagnoosi. Tällainen diagnoosikeskeisyys voi muodostua ongelmaksi henkilöille, joiden vammaisuus on näkymätöntä ja heitä on vaikea sijoittaa selkeästi mihinkään vammaisryhmään. Heillä voi olla esimerkiksi ADHD tai asperger. (Laine ym. 2010, 176.)

Vammaisten ihmisten asemaa ja elinoloja yritetään parantaa Suomen hallituksen tekemällä vammaispoliittisella ohjelmalla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014b). Tavoitteena on mahdollistaa vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus, syrjimättömyys ja osallisuus yhteiskunnassa. Ohjelman mukaan jokaisella on oltava samanlaiset mahdollisuudet elää ja toimia yhteiskunnassa. Erityisesti opetuksessa ja koulutuksessa tulisi kiinnittää huomioita tarvittavaan ohjaukseen ja tukeen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014b, 23.)

Vammaispoliittisessa ohjelmassa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014b, 79) on myös määritelty, että vammaisten nuorten hakeutumista työelämään ja koulutukseen on tuettava nykyistä paremmin. Näin ollen heidän opinto- ja ammatinvalintaohjaustaan sekä ammattillisen erityisopetuksen yhteyksiä on parannettava ja vahvistettava. Vammaisilla henkilöillä on myös oltava oikeus kouluttaa itsensä uuteen ammattiin.

Erja Misukka (2009) on tutkinut, mitä työ merkitsee kehitysvammaisille. Työlle annetut merkityssisällöt jakautuivat yhteisyys-, elintaso-, suhteet- ja itsensä toteuttaminen -suuntautuneisuuksiin. Myös itsenäisyyden tunteen saavuttaminen ja sen tukeminen, työnohjaajien tärkeys, työ- ja toimintakeskuksessa tehtävään työhön liittyvä arvostus ja osallisuuden kokemus koettiin merkityksellisinä asioina. Työn tekeminen edesauttaa osallisuuden kokemuksen syntymistä, ennaltaehkäisee syrjäytymistä ja tukee yhteiskuntaan integroitumista. (Misukka 2009, 126, 134.)

Myös vammaisuuden rinnalla käytettävää työvoimapolitiittista vajaakuntoisuuden käsitettä on vaikea määritellä, koska sitä voi tulkita monin eri tavoin. Käsite saatetaan mieltää negatiivisena, mutta sen tarkoituksena on korostaa vajetta työstä suoriutumisessa ja työkyvyssä. (Kukkonen 2009, 51.) WHO:n määritelmän mukaisesti vajaakuntoisuus tarkoittaa yksilön kyvyttömyyttä tai rajoittuneisuutta

tehtävien tai toimintojen suorittamisessa, joita hänen sosiaalinen ympäristönsä hänelle asettaa (World health organization, 1980, 2).

Vajaakuntoisuuden aiheuttajia voivat olla selkeästi diagnosoitavien syiden, kuten asianmukaisesti todettu vamma, sairaus tai vajavuus, lisäksi myös pitkäaikaistyöttömyys, päihdeongelma tai sosiaalinen syy. Henkilö voidaan luokitella vajaakuntoiseksi, jos hänen syrjäytymiskehityksensä on edennyt tarpeeksi pitkälle täyttääkseen vajaakuntoisuuden määritelmän. (Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus 2001, 27.) Vajaakuntoisuus syntyy, kun sairaus, vamma tai vajaavuus vaikeuttaa saada työtä, edetä työssään tai säilyttää työnsä (Kukkonen 2009, 54).

5 AIEMMIN TEHTYJÄ TUTKIMUKSIA TYÖHÖNVALMENNUKSESTA

Kela rahoitti vuonna 2013 tutkimuksen ”Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet”, joka tarkastelee ammatilliseen kuntoutukseen liittyvää työhönvalmennusta. Tutkimuksen ovat tehneet yhdessä Lapin yliopisto ja Kuntoutussäätiö (Harkko, Härkäpää & Lehikoinen 2013) ja siinä tarkastellaan työhönvalmennuksen toteutusta, tuloksia ja kohdejoukkoa. Tutkimustietoa kerättiin haastattelujen, lomakekyselyjen ja rekisterien avulla työhönvalmennuksen asiakkailta, työhönvalmentajilta, työnantajilta sekä palveluntuottajilta.

Harkon ym. (2013) tutkimuksessa selvisi, että TE-hallinnon asiakkaat kokevat työkykynsä huomattavasti paremmaksi kuin Kelan asiakkaat. Tavoitteet työllistymiselle liittyivät avoimille työmarkkinoille työllistymiseen sekä elämähallinnan parantamiseen. Puutteita kerrottiin olevan muun muassa kuntoutumisen seurannassa, ohjauksessa ja työllistymisen ja koulutuksen tukemisessa. Työhönvalmennus koettiin yleisesti hyödylliseksi, vaikka työllistymistulokset olivat vaatimattomat. Työhönvalmennuksesta saatiin joka tapauksessa hyötyä, kuten vuorokausirytmien löytyminen, sosiaalisten taitojen parantuminen ja verkostojen lisääntyminen. Harkko ym. toteavat, että työhönvalmennuksella voitaisiin tukea työllistymistä, jos selkiytetään työelämän tavoitteita ja vahvistetaan palveluntuottajien osaamista työnantajayhteistyössä, työn etsinnässä ja yleisesti ohjauksessa.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö tilasi kuntakartoituksen, jossa selvitettiin työhönvalmennuksen, työtoiminnan ja sosiaalihuollon työllistymisen järjestämisen ja organisointitapaa kunnissa. Internet-kysely tehtiin helmikuussa 2013, ja sen kohderyhmänä oli kuntayhtymien ja kuntien sosiaalijohto. Tutkimuksessa selvisi, että kehitysvammalain mukaista työhönvalmennusta ja työtoimintaa sekä kuntouttavaa työtoimintaa järjestää yli 80 % kunnista. Sosiaalihuoltolain mukaista vammaisten henkilöiden työtoimintaa järjestää 72 % ja työllistymistä tukevaa toimintaa järjestää 55 % kunnista. Palvelut painottuvat työtoimintaan työllistämisyksiköissä ja esimerkiksi työhönvalmentajien palveluja on harvoin tarjolla. (Klem 2013.)

Palveluiden tavoitteena on tarjota mielekästä tekemistä ja ylläpitää asiakkaiden toimintakykyä ja tutkimuksen mukaan nämä tavoitteet saavutetaan hyvin. Jotta voitaisiin saavuttaa etenemistavoitteita, selvityksen perusteella tulisi räätälöidä enemmän työpaikkoja, tukea työnantajia, asiakkaiden työkyvyn tulisi parantua, kuntien tulisi parantaa resurssejaan työhönvalmennuksessa ja kehittää työtoimintaa enemmän työelämään suuntaavaksi. Vastaajat kokivat ongelmaiseksi palvelujärjestelmän ja lainsäädännön. Nämä olivat heidän mielestään vaikeaselkoisia ja pirstaleisia, jonka vuoksi lakia tulkitaan kirjavasti ja toimintakäytännöt poikkeavat kunnittain. Asiakkaille haluttaisiin tarjota palveluja heidän omien tarpeidensa mukaan, eikä esimerkiksi työmarkkinastatuksen tai diagnoosin mukaan. Tämän lisäksi yhteistyötä tulisi kehittää eri toimijoiden välillä, erityisesti työ- ja elinkeinotoimiston ja sosiaalitoimen välillä. (Klem 2013.)

Katri Similä teki tutkimuksen (2013) alle 35-vuotiaista Kelan työhönvalmennuksessa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa selvitettiin, minkälaisia alle 35-vuotiaat asiakkaat olivat sosiodemografisten piirteidensä mukaan. Tämän lisäksi selvitettiin, kuinka paljon asiakkaat eroavat toisistaan taustatiedoiltaan, työmarkkinatilanteiltaan, itse arvioidulta työkyvyltään, osallistumismotivaatioltaan tai terveydentilaltaan. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös tekijöitä, jotka liittyvät työhönvalmennuksen jälkeiseen työkyvyttömyyseläkkeeseen.

Similän (2013) tutkimuksessa selvisi, että tilastollisesti ryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja koetussa terveydentilassa, työkyvyn tulevaa kehitystä koskevissa arvoissa tai työhönvalmennuksen hyötyarvioissa. Eläkkeellä olevat erosivat tilastollisesti merkittävästi toisenlaisessa tilanteessa olevista. Eläkeläisillä oli enemmän työkokemusta, korkeampi motivaatiotaso työhönvalmennusta kohtaan sekä aktiivisempi työmarkkinatilanne työhönvalmennuksen jälkeen. Koko vastausjoukolla työhönvalmennuksen hyötyarviot olivat korkealla. Työkyvyttömyyseläkkeellä olevia tarkastellessa esiin nousi heidän heikko työkyky, ennen työhönvalmennuksen alkamista oleminen jo eläkkeellä ja työhönvalmennuksen tavoitteiden toteutumattomuus.

Työhönvalmennuksen jälkeen oli havaittavissa positiivisia muutoksia asiakkaiden työmarkkinatilanteessa. Tutkimuksen perusteella voitiin päätellä, että heikoimman

työkyvyn omaaville tulisi tarjota erilaisia ammatillisen kuntoutuksen menetelmiä. Tulisi miettiä myös keinoja, joilla kuntoutustuella ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevien motivaatiota työhönvalmennusta kohtaan pystyttäisiin kohottamaan. (Similä 2013, 59.)

Tarja Nikkilä (2011) teki Lahdessa ylempään ammattikorkeakoulututkintoonsa liittyvän opinnäytetyön ”Työhönvalmennuksen laatukäsikirjan kehittämishanke Avain-säätiössä.” Kehittämishanke keskittyi työhönvalmennuspalvelujen laadun kuvaamiseen ja kehittämistarpeiden löytämiseen. Sen tarkoituksena oli asiakastyytyväisyyden lisääminen ja korkean laadun varmistaminen. Tavoitteena oli käynnistää laadun kehittäminen ja selkiyttää työntekijöille laadun merkitystä omassa työssään laatukäsikirjan avulla.

Laatukäsikirjan tekemiseen osallistui Avain-säätiön työhönvalmentajat ja kehittämistyössä hyödynnettiin toiminnallisia ja osallistavia menetelmiä. Tutkimuksen aineisto pohjautui havaintoihin, muistioihin ja laatupalavereissa syntyneisiin dokumentteihin. Lopuksi työhönvalmentajille tehtiin avoin kysely hankkeen arvioimiseksi. Sen tulosten mukaan hanke auttoi hahmottamaan paremmin omaa työtä ja yhdenmukaisti työskentelyä. (Nikkilä 2011.)

Opinnäytetyössä oli kyse asiakastyytyväisyyden lisäämisestä työntekijöiden toiminnan selkiyttämisen kautta. Me tutkimme opinnäytetyössämme asiakkaiden kokemuksia ja pyrimme löytämään kehittämiskohteita niiden avulla.

6 AVAIN-SÄÄTIÖ

Etelä-Hämeen Vammaistalossäätiö perustettiin vuonna 1985. Sen tarkoituksena oli edistää kuntainliiton alueella vammaisten työ- ja asumisvalmiuksia. Erityishuollon toimintaympäristön muutosten vuoksi vuonna 2000 säätiön toiminta laajennettiin maanlaajuiseksi, jolloin nimi muutettiin Avain-säätiöksi. (Avain-säätiö 2014)

Avain-säätiö sijaitsee Lahdessa ja siellä työskentelee esimiehen lisäksi kuusi työhönvalmentajaa, seitsemän puhevammaisten henkilöiden tulkkia ja yhteisönohjaajaa sekä muutama hanketyöntekijä. Vuonna 2014 Avain-säätiöllä oli 41 asiakasta Lahden sosiaalitoimen kautta.

Työhönvalmentajan tehtävänä on tukea ja ohjata asiakasta henkilökohtaisesti koko valmennuksen ajan, joka voi kestää muutamasta viikosta vuosiin.

Työhönvalmennus voi sisältää koulutuskokeiluja, tutustumisia oppilaitoksiin, työkokeilu- tai avotyötoimintajaksoja. Työhönvalmentajat tukevat asiakkaitaan kokonaisvaltaisesti, esimerkiksi avustamalla arjen asioissa. Heille järjestetään myös ryhmätapaamisia eri teemoilla 1–2 kertaa kuukaudessa. Näissä tapaamisissa voidaan esimerkiksi leipoa, katsoa elokuvia tai harrastaa liikuntaa. Tärkeintä tapaamisissa on asiakkaiden toisiltaan saama vertaistuki. (Savitie 2014.)

6.1 Avain-säätiön tarjoamat palvelut

Avain-säätiö järjestää kuntoutumista tukevia sosiaalipalveluja eri tavoin tukea tarvitseville henkilöille, minkä tarkoituksena on edistää asiakkaiden osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia omaan elämäänsä. Avain-säätiön järjestämä työhönvalmennuspalvelu on suunnattu henkilöille, joilla on tarve yksilölliseen tukeen työelämä- ja opiskelunvalmiuksien parantamiseksi. Asiakkaalle tehdään yksilöllinen suunnitelma, jonka pohjalta hänelle pyritään löytämään mieluinen työ- tai opiskelupaikka. (Työhönvalmennus 2014.)

Avain-säätiön työhönvalmennuspalveluissa käytetään soveltaen tuetun työllistämisen menetelmää. Asetettuihin tavoitteisiin pyritään työhönvalmentajan yksilöllisen tuen avulla. Palvelukokonaisuuden rakentaminen aloitetaan

alkuhaastattelulla, palvelutarpeen arvioinnilla sekä työkyvyn ja osaamisen kartoituksella. Tämän jälkeen asiakkaalle etsitään eri vaihtoehtoja ja laaditaan ura- tai koulutussuunnitelma. Asiakasta avustetaan työhaastatteluissa ja työsopimusten teossa. Kaikkien toimintojen tavoitteena on asiakkaan työllistyminen, pääseminen työkokeiluun, avotyötoimintaan tai opiskelemaan. Tavoitteen toteuduttua laaditaan jatkosuunnitelma sekä kerätään asiakkaalta palaute. (Avain-säätiö 2014.)

6.2 Avain-säätiön asiakkaat

Avain-säätiön työhönvalmennusasiakkuus edellyttää toimeksiantoa TE-toimistolta, kunnan sosiaalitoimelta, vakuutus kuntoutus VKK:lta tai joltain muulta toiminnan maksavalta taholta (Työhönvalmennus 2014). TE-toimiston kautta tulevat asiakkaat ovat työttömiä työnhakijoita, yleensä pitkäaikaistyöttömiä tai osatyökykyisiä. Heidän kanssaan työhönvalmennus on laaja-alaista ja suoraan työllistymiseen tähtäävää. (Savitie 2014.)

Kunnan sosiaalitoimen lähettämät asiakkaat tulevat usein vammaispalveluiden kautta ja he ovat työkyvyttömyyseläkkeellä. Avain-säätiön asiakaskunta koostuu pääosin sosiaalitoimen asiakkaista. Asiakkaat voivat olla kehitys- tai cp-vammaisia, aivovamman saaneita, halvaantuneita tai mielenterveyskuntoutujia. Heistä suurin osa on miehiä. Vuonna 2014 Lahden Avain-säätiön työhönvalmennukseen sosiaalitoimen kautta ohjautuneita asiakkaita oli 41, joista miehiä 29 ja naisia 12. Avotyötoimintaa tarjosi 34 työnantajaa vuonna 2014. (Karesvaara 2014.)

Vakuutusyhtiön kautta ohjautuvia asiakkaita on hyvin vähän, korkeintaan seitsemän henkilöä vuodessa. Vakuutusyhtiö maksaa asiakkaalle määräaikaiseläkettä, sairauspäivärahaa tai kuntoutustukea. Työhönvalmennuksen tavoitteena on löytää asiakkaalle työ- tai koulutuskokeilupaiikka. (Savitie 2014.)

Avain-säätiön asiakkaiden avotyötoimintapaikkoja on pääosin palvelu- ja teollisuuden aloilla ja työtehtävät ovat avustavia työtehtäviä. Käytännössä nämä työt ovat esimerkiksi kiinteistöhuolto-, keittiö-, siivous-, varasto- ja tehdastöitä. (Savitie 2014.)

7 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TOTEUTUS

Aloitimme opinnäytetyöprosessimme maaliskuussa 2014 etsimällä toimeksiantajan tutkimuksellemme. Seuraavaksi keskityimme keräämään teoretietoa tutkimuksemme pohjaksi. Syksyn aikana suoritimme teemahaastattelut ja kyselyt sekä pidimme suunnitelmaseminaarin. Loppuvuoden aikana analysoimme tutkimusaineiston ja viimeistelimme opinnäytetyöraporttimme. Luovutimme valmiin opinnäytetyön arvioitavaksi ohjaajallemme helmikuun 2015 alussa ja pidimme julkaisuseminaarin saman kuukauden lopussa.

Tutkimuksemme on laadullinen tutkimus, jonka aineistonkeruumenetelminä käytimme teemahaastattelua ja kyselylomaketta. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin, jonka jälkeen aineisto analysoitiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia käyttäen. Kyselylomakkeet analysoimme määrällistä analyysia käyttäen.

7.1 Tutkimuskysymykset, tarkoitus ja tavoite

Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat:

1. Minkälaisia kokemuksia Lahden sosiaalitoimen kautta tulleilla asiakkaila on Avain-säätiön työhönvalmennuspalveluista?
2. Miten avotyötoimintaa tarjoavat työnantajat kokevat yhteistyön Avain-säätiön kanssa?
3. Mitkä ovat estäviä tekijöitä avotyötoimintaan osallistuvien työllistymisessä palkkatyöhön?

Opinnäytetyön tarkoituksena on antaa Avain-säätiölle arvokasta tietoa työhönvalmennuspalveluiden toimivuudesta ja mahdollisista kehittämiskohteista. Tavoitteena on selvittää haastattelun ja kyselyn avulla avotyötoimintaa järjestävien työnantajien ja Lahden sosiaalitoimen kautta tulleiden asiakkaiden kokemuksia Avain-säätiön työhönvalmennuspalveluista.

7.2 Tiedonhankinnan kuvaus

Tutkimuksemme keskeisiä käsitteitä ovat: sosiaalipedagogiikka, sosiodynaaminen ohjaus, työhönvalmennus, vammaisuus ja vajaakuntoisuus. Hankimme tietoa useista eri lähteistä ja tietokannoista, kuten Melindasta, Google Scholarista ja Theseuksesta. Pyrimme myös löytämään useita englanninkielisiä lähteitä ja rajasimme hakutulosten käytön alle kymmenen vuotta vanhoihin teoksiin, lukuun ottamatta muutamaa poikkeusta. Opinnäytetyössä käytettävät tutkimukset ovat pro gradu -tasoisia tai väitöskirjoja.

7.3 Laadullinen tutkimus

Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Ajatuksena on, että todellisuus on moninainen, eikä sitä voi jakaa selkeisiin osiin. Tapahtumat vaikuttavat aina toisiinsa ja sen vuoksi kaikki on mahdollista. Laadullisessa tutkimuksessa kohdetta tutkitaan siis mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 157.)

Laadullisen tutkimuksen yksi tyypillisistä piirteistä on, että ihmistä suositaan tiedon keräämisen välineenä. Tutkija luottaa keskusteluihin ja omiin havaintoihinsa enemmän, kuin mittausvälineillä saatavaan tietoon. Tutkijan tärkein tavoite onkin paljastaa jotain odottamatonta. Lähtökohtana ei siis ole teorian testaaminen, vaan aineiston laaja ja yksityiskohtainen tarkasteleminen. (Hirsjärvi ym. 2007, 160.) Tämän vuoksi halusimme tavata tutkittavamme

henkilökohtaisesti ja haastatella heitä saadaksemme mahdollisimman kokonaisvaltaisen kuvan heidän kokemuksistaan.

Laadullisen tutkimuksen tutkimusprosessin painopiste sijaitsee teorian, käsitteistön ja aineiston vuorovaikutuksessa, eikä teorian muotoilussa. Aineiston hankkiminen, käsitteellistäminen ja analysoiminen kulkevat rinnakkain ja niiden erottaminen toisistaan on hankalaa. Prosessi kannattaakin nähdä abduktiona eli päättelyprosessina, jossa teoria ja käytäntö vuorottelevat johtopäätösten muodostamisessa. (Pitkäranta 2014, 33.)

Laadullisessa tutkimuksessa suositaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat pääsevät esille ja tutkimuksen kohderyhmä valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksena. Myös tutkimussuunnitelmaa voidaan muuttaa joustavasti tutkimuksen edetessä ja saatu aineisto käsitellään aina ainutlaatuisina tapauksina. (Hirsjärvi ym. 2007, 160.) Tutkimuksemme osallistujat valittiin sen mukaan, ketkä osaavat tuoda parhaiten ilmi mielipiteitään, rajoituksistaan huolimatta.

Yleisimmät aineistonkeruumenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat kysely, haastattelu, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin pohjautuva tieto. Näitä menetelmiä voidaan käyttää vaihtoehtoisina, eri tavalla yhdisteltyinä tai rinnakkain tutkimusongelman mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 73.)

Laadullisten ja määrällisten tutkimusmenetelmien erottelusta ollaan luopumassa ja nykyisin keskitytään siihen, millaisten menetelmien avulla tutkija saa parhaiten vastaukset tutkimuskysymyksiinsä. Näin ollen laadullinen ja määrällinen tutkimusote voivat yhdistyä samassa tutkimuksessa. (Syrjäläinen, Eronen & Värri 2007, 7.) Me olemme käyttäneet tutkimukssamme laadullista menetelmää haastattelujen muodossa ja määrällistä menetelmää kyselyn muodossa.

7.3.1 Teemahaastattelu

Lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto on teemahaastattelu. Siinä on tyypillistä, että haastattelun aihealueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkkaa järjestystä ja muotoa ei ole suunniteltu. (Hirsjärvi ym. 2007, 203.) Haastattelun

päätavoite on saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta asiasta. Etukäteen valitut teemat perustuvat tietoon tutkittavasta ilmiöstä eli ei ole tarkoituksenmukaista kysyä haastateltavalta mitä tahansa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77.)

Etuna haastattelun käytössä on ennen kaikkea joustavuus. Haastattelun tekijällä on aina mahdollisuus toistaa kysymys, korjata väärinkäsitykset, selventää esittämäänsä kysymystä ja keskustella haastateltavan kanssa. Myös kysymykset voi esittää siinä järjestyksessä, kuin ne tuntuvat luontevilta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.)

Haastattelujen avulla halusimme selvittää, minkälaisia kokemuksia Lahden sosiaalitoimen kautta tulleilla asiakkailta on Avain-säätiön työhönvalmennuspalveluista. Olimme määritelleet etukäteen kuusi teemaa ja niiden sisälle tarkentavia kysymyksiä. Teemojen mukaisesti selvitimme asiakkaiden ennako-odotuksia asiakkuuden alkaessa, odotusten muuttumista asiakkuuden aikana, mahdollisuutta vaikuttaa omiin palveluihin, tyytyväisyyttä työhönvalmentajiin ja ohjaukseen, ryhmätoimintojen toimivuutta ja lopuksi kehitysehdotuksia Avain-säätiön toiminnasta (Liite 1).

Teemahaastatteluun osallistui kuusi Lahden sosiaalitoimen kautta tullutta Avain-säätiön asiakasta ja toteutimme haastattelut yksilöhaastatteluina. Osallistuimme molemmat jokaiseen haastatteluun ja analysoimme haastatteluista saadun aineiston yhdessä.

7.3.2 Kyselylomake

Kyselyssä aineistoa kerätään standardoidusti ja kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta (Hirsjärvi ym. 2007, 188). Kyselylomakkeemme kysymykset olivat tarkkaan harkittuja ja laadittu vastaamaan tutkimuskysymyksiimme.

Kyselytutkimuksen avulla voidaan saada laaja tutkimusaineisto, koska tutkimukseen voi osallistua paljon henkilöitä ja heiltä voidaan kysyä useita

kysymyksiä. Menetelmänä se on hyvin tehokas, koska tutkija säästää sillä paljon aikaa ja vaivaa. (Hirsjärvi ym. 2007, 190.) Vaarana kyselylomakkeen käytössä on, että tutkimushenkilöt eivät vastaa niihin tai avoimet kysymykset ovat hyvin niukkasanaisia (Tuomi & Sarajärvi 2002, 76).

Kyselyn avulla halusimme saada selville, miten avotyötoimintaa tarjoavat työnantajat kokevat yhteistyön Avain-säätiön kanssa ja mitkä ovat estäviä tekijöitä avotyötoimintaan osallistuvien työllistymisessä palkkatyöhön.

Kyselylomakkeessa oli kaksi avointa kysymystä, jotka koskivat yhteistyön aloittamista Avain-säätiön kanssa ja sen kehittämistarvetta.

Kuusi asteikkokysymystä liittyi ennakko-odotuksiin yhteistyöstä, tyytyväisyyteen työhönvalmentajista ja työntekijöiden palkkausmahdollisuuteen. Vastaajilla oli mahdollisuus valita neljästä vastausvaihtoehdosta: täysin eri mieltä, osittain samaa mieltä, täysin samaa mieltä tai en osaa sanoa. Lisäksi jokaiseen kysymykseen oli mahdollisuus kommentoida myös vapaasti (Liite 2). Meille ja toimeksiantajallemme oli tärkeää, että vastausvaihtoehdoissa oli ”en osaa sanoa”-kohta, jotta kyselyn tulokset olisivat mahdollisimman luotettavat. Tulokset vääristyvät, jos vastaaja pakotetaan valitsemaan vaihtoehto, joka ei täysin vastaa hänen mielipidettään.

7.4 Tutkimusprosessin eteneminen

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Lahden sosiaalitoimen kautta tulleet asiakkaat, jotka käyttävät Avain-säätiön työhönvalmennuspalveluita sekä avotyötoimintaa tarjoavat työnantajat. Tutkimuksessa selvitimme vastaajien kokemuksia Avain-säätiön työhönvalmennuspalveluista. Selvitimme myös Avain-säätiön pyynnöstä, miksi avotyöntekijät eivät työllisty palkkatyöhön. Pidimme Lahden sosiaalitoimen kautta tulleille asiakkaille teemahaastattelut ja avotyötoimintaa tarjoaville työnantajille lähetimme kyselylomakkeet.

Keskustelimme haastateltavien valinnasta Avain-säätiön työhönvalmentajien kanssa ja päädyimme siihen, että työhönvalmentajat valitsevat haastateltavat, koska Avain-säätiön asiakkaiden toiminta- ja kommunikaatiokyky vaihtelee niin

paljon. Työhönvalmentajat pystyivät arvioimaan asiakkaidensa toimintakykyä ja mahdollisuuksia vastata haastattelukysymyksiin, koska he ovat työskennelleet asiakkaidensa kanssa jo pitkään. Työhönvalmentajat valitsivat itse haastateltavat, mutta luotimme siihen, että valinnat olivat puolueettomia. Avain-säätiö ei tarvitse tutkimustuloksia esimerkiksi rahoittajia varten, vaan puhtaasti oman toimintansa kehittämiseksi.

Valmistautuessamme haastatteluihin, otimme huomioon kohderyhmän haasteellisuuden ja varauduimme puhumaan selkokielellä sekä muotoilemaan esittämämme haastattelukysymykset monella eri tavalla. Olimme kumpikin paikalla jokaisessa haastattelussa, vaikka haastattelun vetovastuu oli vain toisella. Seuraajan roolissa oleva oli valmiina avustamaan toista, jos eteen tuli yllättävä tilanne. Kysyimme myös työhönvalmentajilta neuvoja asiakkaiden kohtaamiseen.

Haastattelut toteutettiin Avain-säätiön toimitiloissa Lahdessa, jossa käytössämme oli rauhallinen kokoustila. Jokaiseen haastatteluun oli varattu aikaa tunti, koska halusimme luoda kiireettömän ilmapiirin. Haastattelutilanteessa paikalla olivat vain haastateltava ja tutkijat.

Työhönvalmentajat jakoivat henkilökohtaisesti tekemämme kyselylomakkeet saatekirjeineen jokaiselle avotyötoimintaa järjestävälle työnantajalle, joita oli yhteensä 34. Kyselylomakkeen mukana annettiin palautuskuori postimerkkeineen ja vastaukset pyydettiin lähettämään Avain-säätiölle. Vastausaikaa annettiin noin kaksi viikkoa, jonka jälkeen työhönvalmentajat vielä muistuttivat työnantajia tutkimuksen tärkeydestä ja kannustivat vastaamaan kyselyyn.

7.5 Aineiston analysointi

Haastatteluiden analysointiin olemme käyttäneet aineistolähtöistä sisällönanalyysia, jossa määrittelimme yhden ison pääluokan ja tämän alle alaluokkia (Kuvio 1). Alaluokkien alle kokosimme haastatteluista saamamme aineiston suorina lainauksina (Liite 4). Laitoimme analysointitaulukkoon kaikki suorat lainaukset, mutta tulosten käsittelyosiossa nostimme esille vain tärkeimmät välttääksemme toistoa.

ALALUOKKA	PÄÄLUOKKA
Odotukset	Asiakkaiden kokemuksia Avain- säätiön työhönvalmennus- palveluista
Vaikutusmahdollisuudet	
Tyytyväisyys työhönvalmentajiin ja ohjaukseen	
Osallistuminen ryhmätoimintoihin	
Kehittämisehdotukset	

KUVIO 1. Sisällönanalyysin pääluokka ja alaluokat

Tuomen ja Sarajärven (2002) mukaan aineistolähtöisessä analyysissä tavoitteena on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Aineistosta valitaan analysoitavat asiat tutkimuksen tehtävänasettelun ja tarkoituksen mukaisesti. Analysoitavat asiat eivät ole etukäteen harkittuja tai sovittuja. Analyysin toteuttamiseen ei siis vaikuta aiemmin hankitut tiedot tai teoriat. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 97.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi on kolmivaiheinen prosessi, jossa aineisto redusoidaan eli pelkistetään, aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään ja lopuksi tehdään abstrahointi eli luodaan teoreettiset käsitteet. Pelkistämävaiheessa aineistosta karsitaan kaikki tutkimuksen kannalta epäolennainen pois. Aineisto voidaan pelkistää esimerkiksi litteroimalla. Ryhmittelyvaiheessa koodatut alkuperäisilmaukset käydään tarkasti läpi ja aineistosta etsitään samaa kuvaavat käsitteet. Sen jälkeen ne ryhmitellään, luodaan luokiksi ja nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Abstrahointivaiheessa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja perustetaan sen perusteella teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110–114.)

Sisällönanalyysi pohjautuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään kokemuseräisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkökulmaa tutkittavasta asiasta. Tutkija pyrkii ymmärtämään mitkä asiat ovat tutkimuskohteille merkittäviä, joten tärkeintä on pyrkiä näkemään tutkittavat heidän omasta näkökulmastaan kaikissa analyysin vaiheissa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 115.)

Kyselylomakkeissa käytimme määrällistä analysointia. Tarkistimme aineiston, jotta lomakkeissa ei ollut virheellisiä vastauksia tai muuten puutteellisia lomakkeita (Kyselyyn perustuvan tutkimuksen suorittaminen 2007).

Ensimmäisenä erittelimme ja listasimme avoimien kysymysten vastaukset sekä asteikkokysymysten vastausten lisäkommentit. Tämän jälkeen käytimme tilastollisesti kuvaavaa analyysia (Kuvio 2) ja luokittelimme asteikkokysymysten vastaukset (Tilastollisesti kuvaava analyysi 2015). Lopuksi teimme vastauksista tilastolliset kaaviot, jotka on esitelty tutkimuksen loppupuolella lisäkommenteineen.

Vastausvaihtoehdot:	1	2	3	4
Ennako-odotukset yhteistyöstä Avain-säätiön kanssa ovat toteutuneet	1	2	14	1
Työhönvalmentaja tukee riittävästi työntekijöitä	0	3	11	4
Työntekijöistä on hyötyä yritykselle	0	5	11	2
Olen valmis palkkaamaan työntekijän	7	3	2	6
Yhteydenpito työhönvalmentajien kanssa on riittävää	1	2	14	1
Sovituista asioista on pidetty kiinni	2	0	15	1

KUVIO 2. Asteikkokysymysten vastausten luokittelu

8 KOKEMUKSET AVAIN-SÄÄTIÖN TYÖHÖNVALMENNUSPALVELUISTA

Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme oli: ”Minkälaisia kokemuksia Lahden sosiaalitoimen kautta tulleilla asiakkailta on Avain-säätiön työhönvalmennuspalveluista?” Vastauksen tähän kysymykseen selvitimme teemahaastattelun avulla.

8.1 Odotukset työhönvalmennuspalveluista

Kysyimme haastateltavilta, minkälaista palvelua he odottivat saavansa Avain-säätiöltä ennen asiakkuuden alkamista. Usealla haastateltavalla ei ollut lainkaan odotuksia palvelun suhteen, koska heillä ei ollut etukäteen juurikaan tietoa Avain-säätiön toiminnasta. Tärkeimmäksi vastauksien perusteella nousi kuitenkin työpaikan löytäminen.

Vähän oli odotuksia. Miten tää menee eteenpäin tälle.

Kunhan vaan töitä.

Selvitimme haastateltavien ennako-odotusten toteutumista ja omien toiveiden huomioon ottamista. Vastauksista kävi ilmi, että työhönvalmentajat ovat kuunnelleet heidän toiveitaan, mutta aina toiveita ei ole pystytty toteuttamaan. Haastateltavat kertoivat kuitenkin ymmärtävänsä, että työpaikan saaminen ei ole aina työhönvalmentajasta kiinni. Joka tapauksessa he olivat tyytyväisiä Avain-säätiön palveluihin ja kokivat, että heidän toiveitaan oli kuunneltu.

Siis täähän oli niinku ihan outo, et en mä ollut kuullukaan tämmösestä. Etukäteen ei ollu minkäänlaista tietoa, et mikä tää on. Enimmäkseen positiivista. Kun mietin, mitä negatiivista voisi olla, ehkä tää se, etten mä oo aina päässy sinne minne mä olen halunnut. Mutta se ei oo ollu aina työhönvalmentajasta kiinni.

Tässä suhteessa kyllä, mutta ainahan se ei ole mahdollista, että jos ei oteta sinne työpaikkaan niin ei oteta, mutta työhönvalmentaja kuuntelee kyllä aika hyvin.

8.2 Vaikutusmahdollisuudet

Selvitimme, millä tavalla haastateltavat olivat saaneet vaikuttaa avotyöpaikkansa valintaan. Vastauksista selvisi, että avotyöpaikat olivat valikoituneet yhteistyössä haastateltavan ja työhönvalmentajan kanssa ja haastateltavat kokivat vaikutusmahdollisuutensa hyväksi. Avotyöpaikan valinta voi tapahtua haastateltavien mukaan monella tavalla. Asiakas voi itse ehdottaa mieluista avotyöpaikkaa, jolloin työhönvalmentaja on yhteydessä kyseiseen avotyöpaikkaan. Myös työhönvalmentaja voi ehdottaa asiakkaalle avotyöpaikkaa ja asiakas voi suostua ehdotukseen tai kieltäytyä kyseisestä avotyöpaikasta. On myös mahdollista työllistyä jo valmiiksi tuttuun avotyöpaikkaan, kuten eräs haastateltava kertoi.

Sain. Sain ite vaikuttaa. Mä sanoin työhönvalmentajalle, että haluan sinne ja se soitti sinne. Ja sit me käytiin siellä tutustumassa ja sit se tärppäs ja oon ollut siellä nyt kuukauden.

Mä toivoin, että pääsisin kiinteistöhommiin ja pääsin niihin kans.

Ei, kun se oli entinen mun tuttu työntekijä kenen kanssa mä oon ollutkin. Nyt on toinen pomo menossa. (Ollut työpaikassaan jo kolme vuotta, ennen kuin tuli Avain-säätiön asiakkaaksi.)

Kysyttäessä haastateltavilta, saivatko he vaikuttaa työhönvalmentajansa valintaan, kaikki vastasivat kieltävästi. Vastauksista kävi ilmi, että työhönvalmentaja oli määrätty heille Avain-säätiön toimesta.

E-en. Tuli vaan ja se oli xxx.

Ei, määrättiin.

Kysyimme haastateltavilta, mitkä asiat pitäisi tehdä eri tavalla, jotta he voisivat vaikuttaa enemmän omiin palveluihinsa. Vastauksien mukaan Avain-säätiön palveluihin oltiin tyytyväisiä ja omat vaikutusmahdollisuudet koettiin hyvinä, eivätkä haastateltavat osanneet sanoa kehitysehdotuksia tähän asiaan liittyen.

Vastauksissa painottui tavoite työllistymiselle, joka on haastattelujen perusteella suurin tavoite.

Ei nyt tule ainakaan mieleen.

Eihän mulla ole oikeestaan tässä mitään muuta ku se työllistyminen on se isoin tavoite.

8.3 Tyytyväisyys työhönvalmennukseen ja ohjaukseen

Selvitimme, miten yhteistyö työhönvalmentajien kanssa on sujunut ja ovatko haastateltavat saaneet riittävästi ohjausta. Vastauksien perusteella yhteistyöhön oltiin tyytyväisiä ja haastateltavat ovat saaneet ohjausta riittävästi. Erityisesti kiitosta annettiin siitä, että työhönvalmentajat käyvät työpaikoilla kyselemässä kuulumisia tasaisin väliajoin. Yksi haastateltava kertoi myös ymmärtävänsä työhönvalmentajan työkiireet, koska asiakkaita on paljon. Apua on ollut tarjolla aina tarpeen tullen ja työhönvalmentajien työstä on välittynyt positiivinen kuva haastateltaville.

Mun mielestä niin paljon ku oon tarvinnu, oon saanu.

Siellä aina työssä käy kysymässä, miten menee työmaalla ja tällee.

Tosi hyvin. Oon ollut tosi tyytyväinen työhönvalmentajaan. Aina ku mä oon jotain tarvinnu, oon aina saanu apua. Avain-säätiön toiminta on palvelu mua. Ihan positiivinen kuva mulla on tästä.

No hyvin. Joskus on ollut niin kiirettä, ettei oo kerenny käymään (työhönvalmentaja). Kun meitä on niin monta tässä.

8.4 Osallistuminen ryhmätoimintoihin

Kysyimme haastateltavilta, ovatko he osallistuneet Avain-säätiön järjestämiin ryhmätoimintoihin. Selvitimme syitä osallistumiseen tai osallistumattomuuteen. Suurin osa heistä oli osallistunut kesäretkille, mutta muihin ryhmätoimintoihin oli osallistuttu vähemmän. Ajanpuute oli syynä monen osallistumattomuuteen, koska monella on iltaisin jotain muuta menoa tai sitten ei vaan enää jaksa lähteä

ryhmätoimintoihin työpäivän jälkeen. Eräs haastateltava kertoi, että monilla eri järjestäjillä on tarjolla runsaasti erilaisia vapaa-ajan harrasteita, eikä kaikissa ehdi käymään. Peli- ja elokuvaillat koettiin mukavina puuhina ja tärkeintä ryhmätoiminnoissa oli kavereiden ja ohjaajien tapaaminen.

En oikeen oo ku, mä mietin, että osallistunko vai en, mutta en kerkee ku, mun vammaispalveluillakin on kaikenmaailman juttuja.

En, en oo käyny. Mutta kesäretket ja joulujuhlat, niissä mä oon sitte käyny.

Oon mä silloin tällöin ollu mukana semmosessa. Parasta on peli-illat ja elokuvaillat ja tämmöstä. Kivointa on ehkä kaverit ja ohjaajat.

Ne on ollu sinä päivänä, et mä oon ollu töissä tai jotakin. Ne ei oo vaan osunu sitte.

8.5 Kehitysehdotukset

Selvitimme, mitä haastateltavat halusivat muuttaa Avain-säätiön toiminnassa. Suurin osa haastateltavista koki, että mitään ei tarvitsisi muuttaa. Haastateltavat kokevat saaneensa kaiken, mitä ovat tarvinneet. Kehittämisehdotuksia saatiin vain yksi, joka koski tuntiseurantalomakkeiden täyttämistä ja toimittamista Avain-säätiölle. Tästä voimme päätellä, että haastateltavat ovat tyytyväisiä Avain-säätiön toimintaan.

Ei nyt tuu mieleen, että ois mitään, mitä pitäis muuttaa.

Hmm... Eeen mä oikeen osaa sanoo. Mä oon saanu kaikki, mitä mä oon oikeestaan tarvinu, että... ja mä oon ollut niin vähän täs sillee kummiski.

Ehkä just nämä... semmoset, et laput (tuntiseurantalomakkeet) häviäis kokonaan pois, ettei niitä lappuja tarvis aina täytellä. Jotenkin muuten vois muokata sitä. Olis paljon helpompaa, ettei tarvis aina.

9 YHTEISTYÖ AVAIN-SÄÄTIÖN KANSSA JA TYÖLLISTYMINEN PALKKATYÖHÖN

Kaksi viimeistä tutkimuskysymystämme oli: ”Miten avotyötoimintaa tarjoavat työnantajat kokevat yhteistyön Avain-säätiön kanssa?” ja ”Mitkä ovat estäviä tekijöitä avotyötoimintaan osallistuvien työllistymisessä palkkatyöhön?” Näihin haimme vastausta kyselylomakkeen avulla.

Avain-säätiö tekee yhteistyötä 34 työnantajan kanssa, jotka tarjoavat avotyötoimintaa työhönvalmennettaville. Toimitimme kyselylomakkeen jokaiseen työpaikkaan ja saimme takaisin 18 vastausta, joista 15 oli palvelualan ja kolme teollisuusalan työpaikkaa. Työpaikoista puolet oli alle 10 henkilöä työllistäviä yrityksiä ja puolet oli yli 10 henkilöä työllistäviä yrityksiä. Avoimiin kysymyksiin tuli runsaasti vastauksia, joiden perusteella saimme kattavan kuvan työnantajien ajatuksista ja mielipiteistä.

9.1 Yhteistyön aloittaminen

Selvitimme kyselyssä avoimen kysymyksen muodossa, mikä on saanut vastaajan lähtemään yhteistyöhön Avain-säätiön kanssa. Vastauksista selvisi, että monessa tapauksessa Avain-säätiö oli itse ottanut yhteyttä työpaikkaan ja kysynyt mahdollisuutta työllistää työhönvalmennettava. Muutamalle työnantajalle Avain-säätiön toiminta oli jo entuudestaan tuttua, joten uuteen asiakassuhteeseen oli helppo ryhtyä. Joissain tapauksissa avotyöntekijä on otettu aluksi työkokeiluun, jonka jälkeen työsuhdetta on ollut mahdollisuus jatkaa, jos kaikki on mennyt hyvin.

Vastauksista selvisi myös työyhteisöjen halu tukea avotyötoimintaa ja muutamalla yrityksellä on ollut aiemminkin tukityöllistettyjä eri tahojen kautta. Myös yritysten omat asiakkaat ovat esittäneet toiveita avotyöntekijän työsuhteen jatkamisesta, koska ovat olleet tyytyväisiä heidän työskentelynsä.

Avain-säätiön työntekijä otti meihin yhteyttä tarjotakseen työharjoittelijaa. Olemme aina hyvin avoimin mielin tekemässä tällaista yhteistyötä.

Avain-säätiöstä on otettu yhteyttä yritykseen ja tarjottu työntekijää. Yritys ottanut työntekijöitä aluksi kokeiluun ja jos kaikki on sujunut hyvin, on työntekijä voinut jatkaa halutessaan.

Yhteydenotto Avain-säätiön taholta ja työyhteisössämme on vahvana näkemys tukea henkilöitä, joilla jostakin syystä heikommat mahdollisuudet työllistyä (meillä on myös muilta tahoilta ”ohjattuja” henkilöitä työkokeiluissa ym. eripituisia jaksoja).

Yrityksen aikaisempi omistaja oli yhteistyössä Avain-säätiön kanssa. Asiakkaiden toivomuksesta jatkoin yhteistyötä. (Ovat tyytyväisiä työntekijään.)

Vastauksissa korostui yhteiskunnallinen näkökulma, kokeilun ja auttamisen halu. Lisäksi yritykset kokivat myös hyötyvänsä avotyöntekijöistä avustavana työvoimana, esimerkiksi hoitoalalla. Vastajien omat kokemukset aiemmista työpaikoista olivat myös vaikuttaneet avotyöntekijöiden työllistämiseen. Vastauksissa oli myös esimerkki siitä, että avotyöntekijä oli jo valmiiksi tuttu henkilö ja hänet tiedettiin hyväksi työntekijäksi. Avotyöntekijät ovat myös edullista työvoimaa, joka edesauttaa heidän työllistymistään.

Osallistuminen yhteiskunnalliseen tehtävään. Avustava työvoima.

Kokeilunhalu sekä yhteisen hyödyn haku opiskelijan/yrityksen välillä.

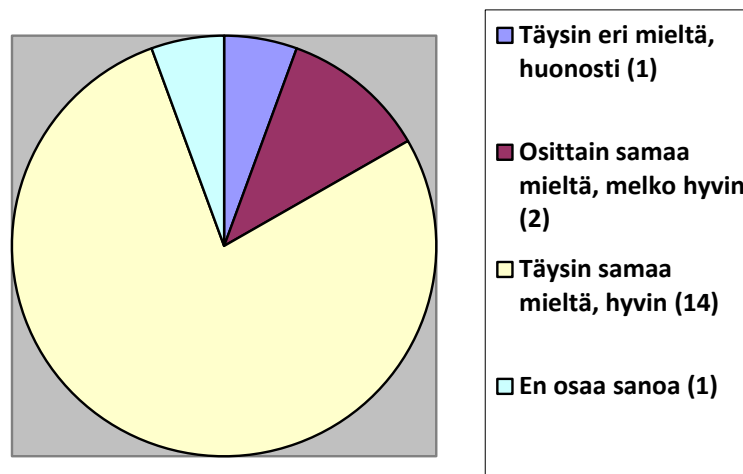
Olen työskennellyt vanhainkodissa ja sitä kautta varmaankin ajattelin antaa yhdelle mahdollisuuden työskennellä yrityksessäni.

Tarve saada lisäkisiä hoitajien avuksi ja koska meillä oli mahdollista tarjota töitä.

Tiedettiin etukäteen, kuka työntekijä olisi tulossa Avain-säätiön kautta. Tiedettiin hänet hyväksi työntekijäksi. Tämä ei maksa meille mitään.

9.2 Ennakko-odotukset yhteistyöstä

Kysyimme työnantajilta, miten heidän ennako-odotuksensa yhteistyöstä Avainsäätiön kanssa ovat toteutuneet (Kuvio 3). Vastaajista selkeä enemmistö (14) oli sitä mieltä, että ennako-odotukset olivat toteutuneet hyvin. Kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että ennako-odotukset olivat toteutuneet melko hyvin. Yksi vastaajista valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että ennako-odotukset yhteistyöstä olivat toteutuneet huonosti.



KUVIO 3. Ennakko-odotukset yhteistyöstä

Lisäkommenteissa vahvistui entisestään, että yhteistyön toimivuuteen ollaan hyvin tyytyväisiä ja ennako-odotuksia ei ole juurikaan ollut.

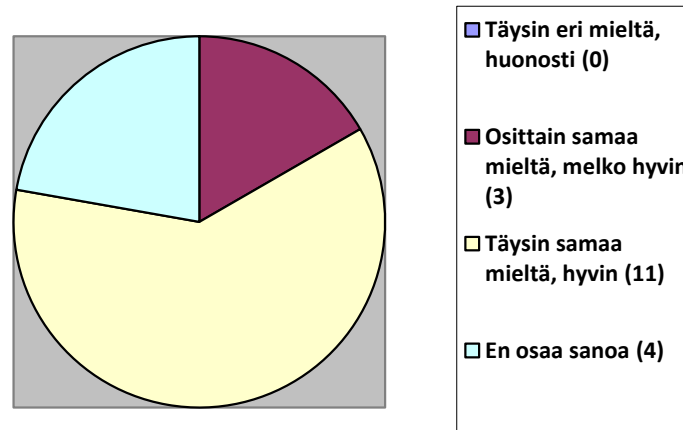
Oikeastaan ei ole ollut ennako-odotuksia.

Yhteistyö on toiminut todella hyvin.

9.3 Työhönvalmentajan tuen riittävyys

Kysyimme, tukeeko työhönvalmentajat riittävästi avotyöntekijöitä (Kuvio 4).

Suurin osa vastaajista (11) oli sitä mieltä, että työhönvalmentajat antavat tarpeeksi tukea avotyöntekijöille. Kolme vastaajaa oli osittain sitä mieltä, että tukea annetaan riittävästi. Neljällä vastaajalla ei ollut mielipidettä tuen riittävydestä. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että tukea ei saisi tarpeeksi.



KUVIO 4. Työhönvalmentajan tuen riittävyys

Lisäkommentit tukivat sitä, että työhönvalmentajien tuki avotyöntekijöille on riittävää, joten tarvetta lisätuelle ei ole. He olivat tyytyväisiä siihen, että avotyöntekijöitä käydään usein katsomassa työpaikoilla. On myös henkilöitä, jotka hoitavat asiansa omatoimisesti, jolloin työhönvalmentajalla on pienempi rooli hänen asioidensa hoitamisessa.

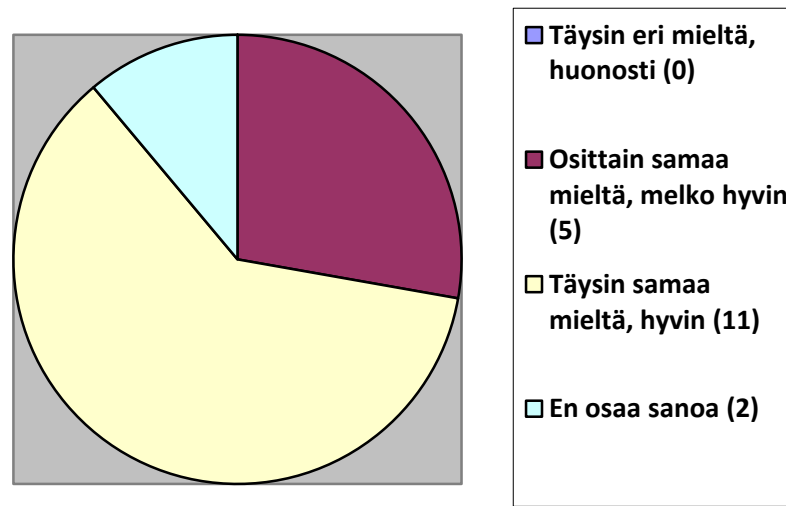
Käyvät usein katsomassa paikanpäällä miten työntekijä pärjää.

Henkilö hoitaa itse asiansa.

Saavat hyvän tuen.

9.4 Avotyöntekijöiden hyöty yritykselle

Selvitimme, onko avotyöntekijöistä hyötyä yritykselle (Kuvio 5). Suurin osa vastaajista (11) oli sitä mieltä, että työntekijöistä on hyötyä yritykselle. Yksikään vastaaja ei ollut sitä mieltä, että työntekijästä ei olisi hyötyä yritykselle. Viisi vastaajaa kertoi työntekijöistä olevan jollain tavalla hyötyä. Kaksi vastaajaa ei ottanut kantaa asiaan.



KUVIO 5. Avotyöntekijöiden hyöty yritykselle

Lisäkommenteissa painottui se, että työntekijöistä on hyötyä yrityksille. Työntekijät hoitavat asiansa sovitusti ja yrityksen asiakkaat ovat tyytyväisiä saamaansa palveluun. Myös sijaiskustannukset pysyvät matalampina, kun käytetään avotyöntekijöitä. Kääntöpuolena nähtiin, että työntekijät vaativat paljon valvomista ja ohjausta, ettei kenellekään satu mitään.

Kyllä, sovitut asiat hoituu ja asiakkaatkin ovat tyytyväisiä.

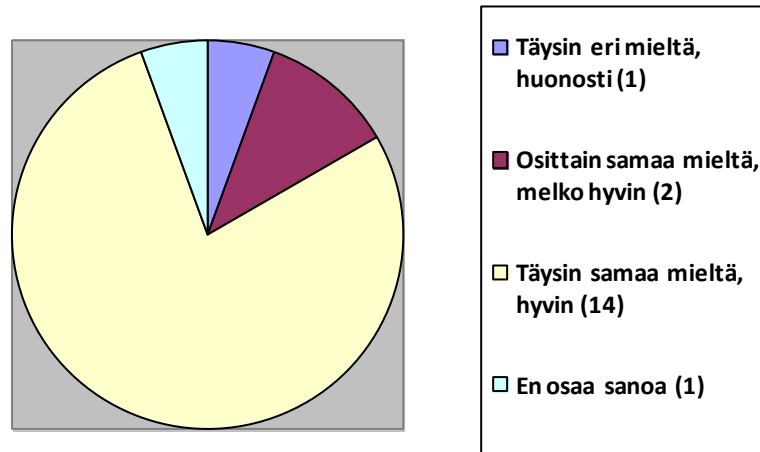
On ollut hyötyä (molemmiin puoleinen).

Vaatii valvomista sekä ohjausta, ettei satu mitään.

Paikkaa sijaiskustannuksissa.

9.5 Yhteydenpidon riittävyys

Kysyimme, onko yhteydenpito työhönvalmentajien kanssa ollut riittävää (Kuvio 6). Enemmistö vastaajista (14) oli sitä mieltä, että yhteydenpito on täysin riittävää. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että yhteydenpitoa on liian vähän. Kaksi vastaajaa oli osittain sitä mieltä, että yhteyttä pidetään riittävästi. Yksi vastaaja ei ottanut kantaa asiaan.



KUVIO 6. Yhteydenpidon riittävyys

Lisäkommenteissa yhteydenpidon koetaan olevan pääosin riittävää. Yhteyttä pidetään tarvittaessa ja sopivassa suhteessa. Joidenkin kanssa yhteydenpito on päivittäistä, toiset haluavat nähdä joka toinen kuukausi ja yksi vastaajista kertoi, että tapaa työhönvalmentajaa vain pari kertaa vuodessa.

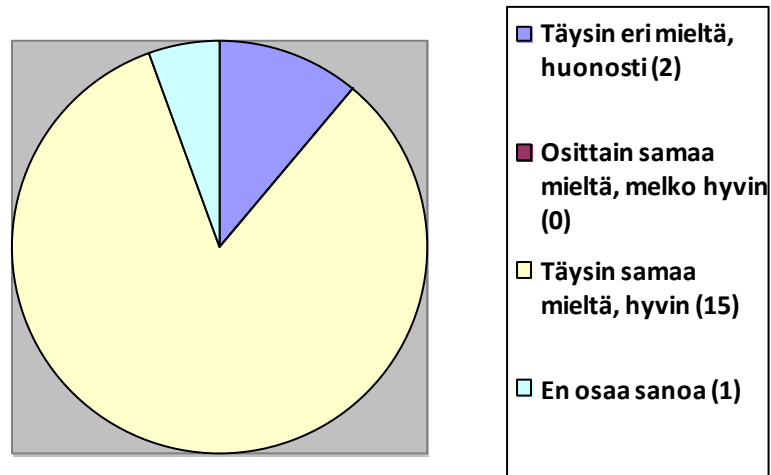
Yhteydenpito on päivittäistä.

En tapaa kuin 1-2 kertaa vuodessa.

Ehkä voisi olla joka toinen kuukausi.

9.6 Sovituista asioista kiinni pitäminen

Kysyimme, onko sovituista asioista pidetty kiinni työhönvalmentajien kanssa (Kuvio 7). Suurin osa vastaajista (15) oli sitä mieltä, että sovituista asioista on pidetty hyvin kiinni. Kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että sovituista asioista ei ole pidetty kiinni. Yksi vastaaja valitsi ”en osaa sanoa”-vaihtoehdon.



KUVIO 7. Sovituista asioista kiinni pitäminen

Lisäkommenteissa korostui, että sovituista asioista oli pidetty kiinni hyvin.

Lisäkommenteissa saimme yhden ytimekkään vastauksen. Tästä voimme päätellä, että Avain-säätiö tekee työnsä sovitulla tavalla.

Kyllä kiinni on pidetty.

9.7 Yhteistyön kehittäminen

Selvitimme avoimen kysymyksen muodossa, miten vastaaja kehittäisi yhteistyötä Avain-säätiön kanssa. Vaikka yhteistyön avoimuuteen ja riittävyteen oltiin tyytyväisiä, saimme runsaasti erilaisia kehitysehdotuksia. Yksi vastaaja ajatteli, että työvoimaa voisi kierrättää. Vastauksissa toivottiin myös ajokorttikoulutusta avotyöntekijöille ja tietoa tarjolla olevista avotyöntekijöistä ja heidän ammattiosaamisestaan.

Työvoiman kierrätys?

Tällä hetkellä yhteistyö on hyvin avointa ja runsasta. Ei tule kehitettävää mieleen.

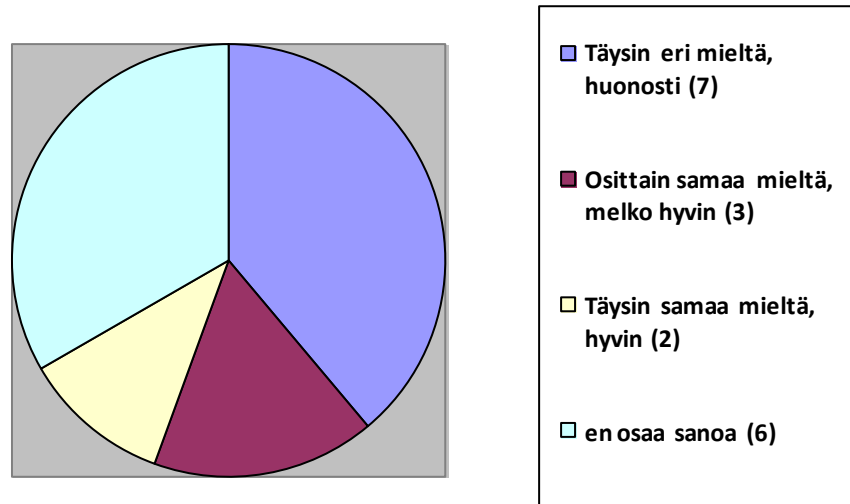
Ajokorttikoulutus 1/2 EU.

Yhteistyö on jo toiminut kiitettävällä tavalla, joten en osaa sanoa.

Ehkä keskustelua enemmän minkälaisia henkilöitä olisi tarjolla. Mitä eri ammattiryhmiä?

9.8 Avotyöntekijän työllistyminen palkkatyöhön

Kysyimme, olisiko vastaaja valmis palkkaamaan työntekijän yritykseensä (Kuvio 8). Vastauksissa oli hajontaa, joiden perusteella seitsemän vastaajaa ei olisi valmis palkkaamaan työntekijää. Kolme vastaajaa oli osittain sitä mieltä, että palkkaus voisi olla mahdollinen. Kaksi vastaajaa olisi valmis palkkaamaan työntekijän. Kuusi vastaajaa ei osannut sanoa palkkausasiansa mitään.



KUVIO 8. Avotyöntekijän työllistyminen palkkatyöhön

Vastauksissa korostui, että palkkausmahdollisuutta ei ole tiukan taloustilanteen vuoksi. Yksi vastaaja kertoi kuitenkin palkanneensa jo yhden työntekijän. Eräs vastaaja totesi myös, että työntekijät eivät täytä palkkakriteerejä ja tämän vuoksi palkkaus ei ole mahdollista. Vastauksista käy kuitenkin ilmi, että palkkaaminen voisi olla ajankohtaista, jos taloudellinen tilanne joskus paranee.

1 on palkattu jo. ☺

Ei voida palkata yrityksen palkkalistoille, koska työtehtävät ovat rajallisia.

Ei voi palkata, kun ei ole ylimääräisiä palkkarahoja käytettävissä budjetissa.

Eivät täytä palkkakriteerejä.

10 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Keskeinen osa tieteellistä tutkimusta on luotettavuuden arviointi, koska tutkimukselle on asetettu tiettyjä sääntöjä ja arvoja, joihin tutkijan tulisi pyrkiä. Keskeinen käsite tutkimuksen arvioinnissa on validiteetti. Mittarin validiteetilla tarkoitetaan sen pätevyyttä mitata juuri sitä, mitä sen on tarkoitus mitata ja sen on tehtävä se riittävän kattavasti ja tehokkaasti. Mittaria on osattava käyttää oikeaan kohteeseen ja oikealla tavalla. Jos tutkimusasetelma on lähtökohdiltaan virheellinen, se vaikuttaa ratkaisevasti tutkimuksen kokonaisvaliditeettiin. (Mittarin validiteetti 2008.) Olemme onnistuneet mielestämme hyvin oman mittarimme eli kyselylomakkeen luomisessa ja sen avulla olemme saaneet vastaukset tutkimuskysymyksiimme riittävän kattavasti.

Teimme tutkimuksemme Suomen Akatemian määrittämän hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, jotta tutkimuksemme olisi uskottava ja luotettava. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tutkijat noudattavat tarkuutta ja rehellisyyttä jokaisessa tutkimusvaiheessa. Tutkimus-, tiedonhankinta- ja arviointimenetelmiä sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisesti. Tutkimus tulee myös suunnitella, toteuttaa ja raportoida huolellisesti ja tarkasti. (Hyvä tieteellinen käytäntö 2007)

Tutkijan on selitettävä ymmärrettävällä tavalla tutkimuskohteilleen tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät. Tutkimukseen osallistuminen täytyy olla vapaaehtoista, tutkittava voi koska tahansa keskeyttää mukanaolonsa tutkimuksessa ja hän voi myös tutkimuksen jälkeen kieltää itseään koskevan aineiston käyttämisen. Tutkijan täytyy olla varma, että tutkimuskohteet tietävät oikeutensa ja ymmärtävät tutkimuksen tarkoituksen. Tutkimustietoja ei luovuteta ulkopuolisille ja niitä ei käytetä muuhun kuin sovittuun tarkoitukseen. Osallistujien nimettömyys on taattava, elleivät he ole antaneet lupaa paljastaa henkilöllisyyttään. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 128–129.)

Haastateltaville oli selvitetty etukäteen pääpiirteittäin tutkimuksen tavoite ja tarkoitus. Heille tarkennettiin vielä haastatteluiden alussa yksityiskohtaisesti, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja anonymia. Korostimme myös haastattelutilanteiden luottamuksellisuutta ja kerroimme hävittävämmä

aineiston heti analysoinnin jälkeen, eikä tallenteita kuule kukaan ulkopuolinen. Painotimme haastateltaville myös, että tutkimuksemme tulokset pysyvät sukupuolineutraaleina. Kerroimme, että tutkimuksen tulokset ovat saatavilla Avain-säätiöstä keväällä 2015. Kyselyyn osallistujille kerroimme yllä mainitut asiat kyselylomakkeen mukana toimitetussa saatekirjeessä. Palautuneita kyselylomakkeita ei saatettu ulkopuolisten tietoon ja ne tuhottiin heti analysoinnin jälkeen.

Analysoimme tutkimustulokset huolellisuutta ja tarkkuutta noudattaen. Tutkimuksemme luotettavuutta lisätäksemme analysointiin osallistui molemmat tutkijat. Pidimme huolta siitä, että haastatteluista ja kyselyistä saatu tutkimusaineisto käsiteltiin kokonaisuudessaan. Halusimme suojata myös työhönvalmentajien yksityisyyttä, joten tutkimuksen tuloksista ei käy ilmi, kenestä työhönvalmentajasta haastateltava puhui. Heidän nimensä on korvattu työhönvalmentaja-sanalla tai xxx-merkinnällä, riippuen asiayhteydestä.

Tutkimusprosessin aikana kunnioitimme toimeksiantajaamme sekä tutkimukseen osallistuneita henkilöitä olemalla avoimia ja rehellisiä prosessin tarkoituksesta, etenemisestä ja tuloksista. Tämän avulla tutkimuksemme sai lisää luotettavuutta ja eettistä perustaa.

11 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyömme aihe valittiin yhteistyössä toimeksiantajamme kanssa, mikä loi selkeän kehyksen koko prosessille. Yhteistyö toimi mutkattomasti ja saimme tukea toimeksiantajaltamme prosessin jokaisessa vaiheessa. Keskustelimme myös avoimesti eri toteutustavoista, minkä avulla saimme koottua molempia osapuolia tyydyttävän kokonaisuuden.

Tutkimuksemme on tärkeä toimeksiantajallemme, joka pystyy kehittämään jatkossa toimintaansa tutkimuksemme avulla. Avain-säätiölle ei vastaavanlaisia laadullisia tutkimuksia ole aikaisemmin tehty, joten tämä on vasta alku tutkimustyölle. Sillä on niin monta eri asiakasryhmää, että jatkotutkimuksille on varmasti tarvetta, jotta saadaan selkeä kokonaiskuva sen asiakkaiden kokemuksista.

Avotyötoimintaa järjestäville työnantajille toteutettu kysely tuotti tutkimukseemme monipuolista ja tärkeää aineistoa. Avoimiin kysymyksiin vastattiin informatiivisesti ja kehitysehdotuksia annettiin useita. Saimme vastauksia myös toimeksiantajaamme erityisesti askarruttaneeseen kysymykseen avotyöntekijöiden työllistymisestä palkkatyöhön. Toimeksiantajallamme oli ennen tutkimuksen tekoa ajatus siitä, että työllistämisen suurin este on taloudellisten resurssien vähyys. Tutkimuksemme osoitti tämän todeksi, mutta tämän lisäksi esille nousi muitakin palkkausta estäviä tekijöitä. Vastaajat kokivat, että avotyöntekijät eivät täytä palkkakriteereitä ja heidän työntekeään pitää valvoa enemmän kuin varsinaisessa palkkatyössä olevia työntekijöitä.

Tutkimuksemme tulosten mukaan sosiaalitoimen kautta tulleet Avain-säätiön asiakkaat ovat hyvin tyytyväisiä saamiinsa palveluihin ja kehittämiskohteita on heidän näkökulmastaan hyvin vähän. Omien kokemustemme perusteella osasimme hieman ennakoida haastatteluryhmämme haasteellisuutta ja tulosten mahdollista yhdenmukaisuutta. Pyrimme esittämään haastattelukysymykset mahdollisimman selvästi ja kannustamaan haastateltavia vastaamaan laajasti ja yksityiskohtaisesti. Tämän vuoksi oli aiheellista, että käytimme kahta eri tutkimusmenetelmää kahdelle eri kohderyhmälle. Meille oli tärkeää tutkia sekä avotyöntekijän että avotyötoimintaa tarjoavan työnantajan kokemuksia Avain-

säätiön työhönvalmennuspalveluista. Näin saatiin tarpeeksi laaja aineisto vastaamaan tutkimuskysymyksiimme.

Jatkotutkimuksen voisi tehdä siitä, miten TE-keskuksen ja vakuutusyhtiöiden kautta tulevat asiakkaat kokevat Avain-säätiön työhönvalmennuspalvelut. Tämän avulla voisi saada kokonaisvaltaisemman kuvan asiakkaiden tyytyväisyydestä. Toisena jatkotutkimuksen aiheena voisi olla TE-toimiston, sosiaalitoimen ja vakuutusyhtiöiden yhteistyön toimiminen Avain-säätiön kanssa. Tämän kautta yhteistyöstä pystyisi löytämään kehityskohteet ja tekemään tarvittavat muutokset.

Tutkimusprosessimme oli monivaiheinen ja kesti hieman pidempään kuin olimme suunnitelleet. Tämä johtui elämäntilanteidemme ja kiireisten aikataulujemme yhteensovittamisen haasteellisuudesta. Työskentelyssämme myös näkyi, että vasta harjoittelemmme tutkimuksen tekemistä ja kokemusta asiasta on todella vähän. Jos tekisimme opinnäytetyön uudestaan, panostaisimme enemmän teemahaastattelun suunnitteluun. Haastattelut itsessään menivät hyvin, mutta jälkikäteen ajateltuna suunnitteluun olisimme voineet käyttää enemmän aikaa. Käyttäisimme myös enemmän hyväksi ohjaavan opettajan ohjausta, koska välillä etenimme hieman liian suurin askelin eteenpäin, ilman ohjaajan täyttä hyväksyntää. Saimme häneltä joka tapauksessa tarvittaessa apua ja palautetta eri työvaiheissa. Vaikka tekisimme varmasti monia asioita hieman eritavalla ja eri järjestyksessä, kaikesta huolimatta olemme tyytyväisiä tutkimuksen toteutukseen ja siitä saamiimme tuloksiin.

LÄHTEET

Aspvik, U. 2003. Psyykkisesti vajaakuntoisten avotyötoiminta: toiminnan kehittämisprosessi ja merkitys osallistujien elämänlaadulle [viitattu: 2.11.2014]. Saatavissa: <http://herkules.oulu.fi/isbn9514271289/isbn9514271289.pdf>

Avain-säätiö. 2014. Avain-säätiö [viitattu 21.8.2014]. Saatavissa: <http://www.avainsaatio.fi/toplinks/avainsaatio/>

Avotyötoiminta. 2015. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry [viitattu 21.1.2015]. Saatavissa: <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyo--ja-paivatoiminta/tyotoiminta/avotyotoiminta/>

Cronberg, T. 2009. Työhönvalmentajia tarvitaan. Teoksessa Suviranta, R. (toim.) Työ ja osallisuus. Diakonia ry, Kirkkohallitus & Diakonia ja yhteiskuntatyö, 7-9.

French, S. & Swain, J. 2008. There but for Fortune. Teoksessa French, S. & Swain, J. (toim.) Disability on Equal Terms. Lontoo: Sage Publication.

Harkko, J., Härkäpää, K., Lehikoinen, T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Tampere: Juvenes Print.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Hyvä tieteellinen käytäntö. 2007. Suomen akatemia [viitattu 29.12.2014]. Saatavissa: <http://www.aka.fi/fi/A/Tutkijalle/Rahoituksen-kaytto/Eettiset-ohjeet/1-Hyva-tieteellinen-kaytanta/>

Hämäläinen, J. & Kurki, L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo: WSOY.

Karesvaara, P. 2014. Työhönvalmentaja. Avain-säätiö. Haastattelu 5.5.2014.

Kauko-Valli, S. & Niittykangas, H. 2009. Sosiaalinen yrittäjyys: näkökulmia ja tuloksia N:o 177/2009. Jyväskylän yliopisto Taloustieteiden tiedekunta.

Klem, S. 2013. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:23 [viitattu 8.1.2015]. Saatavissa:

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-27231.pdf

Kukkonen, T. 2009. Vastuun uusjako: Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Kurki, L. 2002. Persoona ja yhteisö. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

Kurki, L. & Nivala, E. 2006. Hyvä ihminen ja kunnan kansalainen. Tampere: Juvenes Print.

Kyselyyn perustuvan tutkimuksen suorittaminen. 2007. Virtuaali ammattikorkeakoulu [viitattu 23.1.2015]. Saatavissa: 2007.<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289345955/1194290010211.html>

Laatukäsikirja 2012. Työvalmennus – tuotantolähtöisyydestä palvelukeskeisyyteen. Punainen talo [viitattu 22.1.2015]. Saatavissa: http://www.sovatek.fi/liitteet/punainen_talo_laatukasikirja.pdf

Laine, T., Hyväri, S. & Vuokila-Oikkonen, P. 2010. Syrjäytymistä vastaan. Helsinki: Tammi.

Lampinen, P. & Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemältä. Kerava: Savion Kirjapaino Oy.

Misukka, E. 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle: ”- en ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään”. Kuopio: Kopijyvä.

Mittarin validiteetti. 2008. KvantiMOTV [viitattu 21.1.2015]. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html#validiteetti>

Nikkilä, T. 2011. Työhönvalmennuksen laatukäsikirjan kehittämishanke Avainsäätiössä. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteiden laitos.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö: aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

Organisation for economic co-operation and development. 2010. Sickness, disability and work: breaking the barriers [viitattu 1.11.2014]. Saatavissa: http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf

Paanetoja, J. 2005a. Vajaakuntoisten ja vammaisten asema työehtosopimusmäärästen näkökulmasta. Helsinki: Vates-säätiö.

Paanetoja, J. 2005b. Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille. Helsinki: Vates-säätiö.

Peavy, R. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.

Pekkala, T. (toim.) 2005. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet. 4.painos. Edita Prima Oy.

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jokioinen: e-Oppi Oy.

Raunio, K. 2006. Syrjäytyminen - Sosiaalityötä kiinnostavia näkökulmia. Vaajakoski: Gummerus.

Savitie, P. 2014. Työhönvalmentaja. Avain-säätiö. Haastattelu 5.5.2014.

Similä, K. 2013. Alle 35-vuotiaat Kelan työhönvalmennuksessa. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta [viitattu 8.1.2015]. Saatavissa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/88958/Simil%C3%A4.Katri.pdf?sequence=2>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:37. Osatyökykyiset työssä-ohjelma [viitattu 8.9.2014]. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-28163.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014a. Osallisuuden edistäminen [viitattu 6.9.2014]. Saatavissa: http://www.stm.fi/hyvinvointi/osallisuuden_edistaminen

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014b. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015 [viitattu 25.8.2014]. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12157.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2001. Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus. Helsinki: Edita Oyj.

Suomen perustuslaki, 731/1999.

Syrjäläinen, E., Eronen, A. & Värri, V. 2007. Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Juvenes Print.

Tilastollisesti kuvaava analyysi. 2015. Jyväskylän yliopiston Koppa [viitattu 23.1.2015]. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/tilastollisesti-kuvaava-analyysi>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työhönvalmennus. 2014. Avain-säätiö [viitattu 21.8.2014]. Saatavissa: <http://www.avainsaatio.fi/palvelut/tyohonvalmennus/>

Ulkoasiainministeriö. 2014. Mitkä ovat ihmisen perustarpeet? [viitattu 22.1.2015]. Saatavissa: <http://global.finland.fi/public/default.aspx?contentid=164064>

Valtakunnallinen työpajayhdistys. 2014. Työpajapalvelut [viitattu 25.7.2014]. Saatavissa: <http://www.tpy.fi/tyopajatoiminta-suomessa/tyopajapalveluista/>

Väistö, R. 2007. Työntekijä oman työnsä kehittäjänä. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

World health organization. 1980. International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps [viitattu 8.8.2014]. Saatavissa: http://whqlibdoc.who.int/publications/1980/9241541261_eng.pdf

Yhdenvertaisuuslaki, 21/2004.

LIITTEET

LIITE 1: Teemahaastattelu

Ennakko-odotukset Avain-säätiön asiakkuuden alkaessa

- Minkälaista palvelua/ohjausta odotit saavasi Avain-säätiöltä?

Odotusten ja toiveiden muuttuminen asiakkuuden aikana

- Miten ennako-odotuksesi ovat toteutuneet?
- Miten toiveesi on otettu huomioon?

Mahdollisuus vaikuttaa omiin palveluihin

- Millä tavalla olet saanut vaikuttaa työpaikkasi valintaan?
- Entä siihen, kuka on työhönvalmentajasi?
- Mitkä asiat mielestäsi pitäisi tehdä erilailla?

Tyytyväisyys työhönvalmentajiin ja ohjaukseen

- Miten sinua on ohjattu?
- Miten yhteistyö työhönvalmentajasi kanssa on sujunut?

Ryhmätoiminnot / vertaistuki

- Mihin ryhmätoimintoihin olet osallistunut?
- Miksi / miksi et?

Avain-säätiön toiminnan kehittämis ehdotukset

- Mitä haluaisit muuttaa Avain-säätiön toiminnassa?

LIITE 2: Kyselylomake

Yhteistyö Avain-säätiön kanssa

Toimiala: Palveluala Teollisuusala

Henkilöstön määrä: Alle 10 henkilöä Yli 10 henkilöä

Mikä on saanut yrityksesi lähtemään yhteistyöhön Avain-säätiön kanssa?

	1	2	3	4
Ennako-odotukset yhteistyöstä Avain-säätiön kanssa ovat toteutuneet				
Kommentti:				
Työhönvalmentaja tukee riittävästi työntekijöitä				
Kommentti:				
Työntekijöistä on hyötyä yritykselle				
Kommentti:				
Olen valmis palkkaamaan työntekijän				
Kommentti:				
Yhteydenpito työhönvalmentajien kanssa on riittävää				
Kommentti:				
Sovituista asioista on pidetty kiinni				
Kommentti:				

Vastausvaihtoehtojen selitys:

- 1 Täysin eri mieltä, huonosti
- 2 Osittain samaa mieltä, melko hyvin
- 3 Täysin samaa mieltä, hyvin
- 4 En osaa sanoa

Miten kehittäisit yhteistyötä Avain-säätiön kanssa?



LIITE 3: Saatekirje

Hyvä työnantaja

Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Lahden ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä yhteistyössä Avain-säätiön kanssa ja pyydämme Teitä vastaamaan opinnäytetyöhön liittyvään kyselyyn.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää tuettua työtoimintaa järjestävien työnantajien tyytyväisyyttä yhteistyöhön Avain-säätiön kanssa. Tämän kyselyn lisäksi haastattelemme Lahden sosiaalitoimen kautta tulleita asiakkaita ja selvitämme myös heidän näkökulmaansa Avain-säätiön toimintaan.

Voitte vastata kyselyyn nimettömänä ja tutkimuksen tulokset ovat saatavilla keväällä 2015 Avain-säätiöltä.

Vastauksenne on meille arvokas, koska mitä enemmän saamme vastauksia, sitä luotettavampi tutkimus on.

Ohessa on kyselylomakkeen lisäksi palautuskuori, jossa voitte lähettää vastauksenne 2.11.2014 mennessä.

Kiitos jo etukäteen vastauksestanne ja mukavaa syksyä!

Tuija Auranen
Silva Ketonen
Lahden ammattikorkeakoulu

LIITE 4: Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

SUORAT LAINAUKSET	ALALUOKKA	PÄÄLUOKKA
<p>Kunhan vaan töitä.</p> <p>Ei ollut mitään sellasta.</p> <p>Mä olen ollut ihan positiivisesti tyytyväinen tähän Avain-säätiön palveluun ja tota mä aloitin tässä 2008. Ja sain heti työpaikan melkein. Vakituista työpaikkaa en ole saanut, mutta siihen on tyydytty.</p> <p>En mää tienny mitään siitä.</p> <p>Vähän oli odotuksia. Miten tää menee eteenpäin tälle.</p> <p>Ei ollut mitään odotuksia.</p>	<p>Ennakko-odotukset</p>	<p>Asiakkaiden kokemuksia Avain-säätiön työhönvalmennus-palveluista</p>

<p>Ei ollut mitään sellasta.</p> <p>Siis tähän oli niinku ihan outo, et en mä ollut kuullukaan tämmösestä. Etukäteen ei ollu minkäänlaista tietoa, et mikä tää on. Enimmäkseen positiivista. Kun mietin, mitä negatiivista vois olla, ehkä tää se, etten mä oo aina päässy sinne minne mä olen halunnut. Mutta se ei oo ollu aina työhönvalmentajasta kiinni.</p> <p>Aika tuttua porukkaa sillee. Tää on sillee, että aika mukavia on henkilökunnat. Sitten kun on tottunu monessakin olemaan mukana näissä ohjelmissa.</p> <p>Jotain oon. Ei tule mitään mieleen.</p> <p>Tässä suhteessa kyllä, mutta ainahan se ei ole mahdollista, että jos ei oteta sinne työpaikkaan niin ei oteta, mutta työhönvalmentaja kuuntelee kyllä aika hyvin.</p>	<p>Odotusten muuttuminen ja toteutuminen</p>	<p>Asiakkaiden kokemuksia Avainsäätöön työhönvalmennuspal-veluista</p>
---	--	--

<p>Avotyöpaikan valintaan:</p> <p>Mä en nyt muista, että sellasta.</p> <p>Sain. Sain ite vaikuttaa. Mä sanoin työhönvalmentajalle, että haluan sinne ja se soitti sinne. Ja sit me käytiin siellä tutustumassa ja sit se tärppäs ja oon ollut siellä nyt kuukauden.</p> <p>Mä toivoin, että pääsisin kiinteistöhommiin ja pääsin niihin kans.</p> <p>Joo, saan mä ite sillee vaikuttaa.</p> <p>Ei, kun se oli entinen mun tuttu työntekijä kenen kanssa mä oon ollutkin. Nyt on toinen pomo menossa. (Ollut työpaikassaan jo kolme vuotta, ennen kuin tuli Avain-säätiön asiakkaaksi.)</p> <p>Työhönvalmentaja on ehdottanut ja mä oon hyväksynyt.</p> <p>Työhönvalmentajan valintaan:</p> <p>E-en. Tuli vaan ja se oli xxx.</p> <p>En saanu.</p> <p>Ei, määrättiin.</p>	<p>Vaikutusmahdollisuudet</p>	<p>Asiakkaiden kokemuksia Avain-säätiön työhönvalmennuspalveluista</p>
--	-------------------------------	--

<p>Parannettavaa vaikutusmahdollisuuksiin:</p> <p>Ei nyt tule ainakaan mieleen.</p> <p>Eihän mulla ole oikeestaan tässä mitään muuta ku se työllistyminen on se isoin tavoite.</p>		
<p>Mun mielestä niin paljon ku oon tarvinnu, oon saanu.</p> <p>Siellä aina työssä käy kysymässä, miten menee työmaalla ja tälle.</p> <p>Ihan hyvin on työhönvalmentaja auttanu mua. Ei oo ainakaan, mitä mä nyt oon näitten kahdeksan vuoden aikana ollu Avain-säätiön asiakkaana, tullu sellasta että tarvis enempää (ohjausta).</p> <p>Tosi hyvin. Oon ollut tosi tyytyväinen xxx:n. Aina ku mä oon jotain tarvinnu, oon aina saanu apua. Avain-säätiön toiminta on palvelu mua. Ihan positiivinen kuva mulla on tästä.</p> <p>On toiminu.</p>	<p>Tyytyväisyys työhönvalmentajiin ja ohjaukseen</p>	<p>Asiakkaiden kokemuksia Avain-säätiön työhönvalmennuspalveluista</p>

<p>No hyvin. Joskus on ollut niin kiirettä, ettei oo kerenny käymään (työhönvalmentaja). Kun meitä on niin monta tässä.</p> <p>Hyvin. Silloin tällöin tavataan</p>		
<p>Een mä oo niihin osallistunut.</p> <p>En oikeen oo ku, mä mietin, että osallistunko vai en, mutta en kerkee ku, mun vammaispalveluillakin on kaikenmaailman juttuja.</p> <p>En, en oo käyny. Mutta kesäretket ja joulujuhlat, niissä mä oon sitte käyny.</p> <p>Oon mä silloin tällöin ollu mukana semmosessa. Parasta on peli-illat ja elokuvaillat ja tämmöstä. Kivointa on ehkä kaverit ja ohjaajat.</p> <p>Oon kesäretkillä ollu.</p> <p>Ei oo töiden jälkeen enää jaksanu.</p> <p>Ne ei oo jotenkin sopinu mun ajankohtaan sitte. Ne on ollu sinä päivänä, et mä oon ollu töissä tai jotakin. Ne ei oo vaan osunu sitte.</p>	<p>Osallisuus ryhmätoimintoihin</p>	<p>Asiakkaiden kokemuksia Avainsäätöön työhönvalmennuspalveluista</p>

<p>Ei nyt tuu mieleen, että ois mitään, mitä pitäis muuttaa.</p> <p>Hmm... Eeen mä oikeen osaa sanoo. Mä oon saanu kaikki, mitä mä oon oikeestaan tarvinu, että... ja mä oon ollut niin vähän täs sillee kummiski.</p> <p>Ei tuu mieleen.</p> <p>Ehkä just nämä... semmoset, et laput (tuntiseurantalomakkeet) häviäis kokonaan pois, ettei niitä lappuja tarvis aina täytellä.</p> <p>Jotenkin muuten vois muokata sitä.</p> <p>Olis paljon helpompaa, ettei tarvis aina...</p>	<p>Kehittämisehdotuksia</p>	<p>Asiakkaiden kokemuksia Avainsäätiön työhönvalmennuspalveluista</p>
--	-----------------------------	---