

RIIKKA KONTTINEN JA MARJUT VILLANEN

## **Mopolla moottoritielle**

---

**Työhyrrästä vauhtia nuorille,  
jotka eivät tiedä mitä pitäisi tehdä**

**Avain-säätiö 2007**

RIIKKA KONTTINEN JA MARJUT VILLANEN

# **Mopolla moottoritielle**

---

Työhyrrästä vauhtia nuorille,  
jotka eivät tiedä mitä pitäisi tehdä

**Avain-säätiö 2007**

## **Mopolla moottoritielle**

Työnhyrrästä vauhtia nuorille, jotka eivät tiedä mitä pitäisi tehdä  
Riikka Konttinen ja Marjut Villanen

Avain-säätiö

Rauhankatu 19

15110 Lahti

Julkaisutilaukset p. (03) 847 6500

ja (03) 734 6133 tai [www.avainsaatio.fi](http://www.avainsaatio.fi)

Ulkoasu: Katri Nietosjärvi

Kirjapaino Markprint Oy, Lahti 2007

ISBN 978-952-99087-7-6

# SISÄLLYS

<b>0 Käynnistys</b>	<b>4</b>		
<b>1 Harmaa vyöhyke mustavalkoisessa maailmassa</b>	<b>6</b>	5.4.2 ... ja itsetunnolla pääsee	31
		5.4.3 Opiskelu ja uudelleen kouluttautuminen	33
		5.4.4 Tiedotusta lisää!	35
		5.5.5 Yksittäisiä ajatuksia	36
		5.5.6 Työ tekijäänsä kiittää	38
<b>2 Työllistymisen moottoritie</b>	<b>9</b>	5.5.7 Ristiriitaisia ajatuksia työhönvalmennuksesta	39
<b>3 Mopolla moottoritielle?</b>	<b>12</b>		
<b>4 Asiakaskunta 2005</b>	<b>14</b>	<b>6 Mitä kuuluu nyt?</b>	<b>43</b>
4.1 Asiakkaiden ikä ja työhönvalmennuksen kesto	14	6.1 Valistuneita arvauksia tavoittamatta jääneiden tilanteesta	43
4.2 Ketä tutkimukseen tavoitettiin?	15	6.2 Puhelimessa ja internetissä kerrottuja kuulumisia	44
<b>5 Työhönvalmennus</b>	<b>21</b>	6.3 Haastateltujen nykytilanne	45
5.1 Mitä kautta työhönvalmennukseen tullaan ja miksi?	21	6.3 Fiiliksiä menneestä ja tulevasta kehityksestä	46
5.2 Mitä työhönvalmennus on	22	<b>7 Yhteistyökumppaneiden kokemuksia</b>	<b>53</b>
5.3 Mikä auttaa eteenpäin?	26	7.1 Lähettävien tahojen ajatuksia	53
5.3.1 Millä eväillä eteenpäin mennään?	28	7.2 Työnantajatahojen näkemyksiä	56
5.4 Ajatuksia työhönvalmennuksesta ja sen vierestä	29	<b>8 Loppukatsastus</b>	<b>60</b>
5.4.1 Rahalla saa...	30	<b>9 Lähteet</b>	<b>63</b>

## O KÄYNNISTYS

**T**yöllistymisen reitit ovat nykypäivänä moninaiset ja monimutkaiset. Koulutustarjontaa on paljon ja jo melko nuorena pitäisi tietää mille alalle lähtee suuntautumaan. Jatkuva epävarmuus, työpaikkojen siirtyminen ulkomaille, pätkätyöt, uupumus ja työelämän muutokset kertovat yhtä tarinaa nykypäivän työelämästä. Toinen tarina kertoo työvoimapulasta, joka kohtaa suurten ikäluokkien eläköitymisen myötä. Kohta työntekijöistä on huutava pula ja alkavat työntekijän markkinat. Työelämä on toisaalta täynnä mahdollisuuksia, toisaalta tulvillaan uhkia.

Mikä olisi minulle sopiva ala? Millä alalla on töitä vielä tulevaisuudessakin? Miten omilla valinnoilla voi vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa? Paljonko työstä maksetaan palkkaa? Olisiko *Haluatko miljonääriksi* sittenkin varmin tapa rikastua? Onko *Soppamies* tyyppillinen kokki työssään? Ja onko rakennusalan työ juuri sitä, mitä *Remontti-Reiska* tekee televisiossa sunnuntai-aamuisin? Yksi tupakka lyhentää elämää 5 minuuttia, mutta yksi työpäivä lyhentää sitä 8 tuntia, kuten sähköpostin välityksellä leviävä vitsi kertoo. Miksi siis ylipäänsä pitäisi tehdä työtä? Sehän voi aiheuttaa uupumusta ja epävarmuutta ja ilman työtäkin voi tulla

toimeen. Näiden ja monien muiden vaikeiden kysymysten eteen moni peruskoulunsa päättävä nuori joutuu. Pitäisi tehdä omaa elämää koskevia valintoja ja ratkaisuja, mutta aina se ei ole ihan yksinkertaista.

Työllistymistä hahmotetaan usein polun tai portaikon muodossa. Työllistymisportaikossa ajatellaan edettävän askelma kerrallaan, joskus eteenpäin, toisinaan taas taaksepäin. Työllistymisportaikko ei kuitenkaan tavoita sitä moninaisuutta, joka työllistymiseen tänä päivänä liittyy. Tässä tutkimuksessa työllistyminen on moottoritie. Työllistymisen moottoritieellä on lukuisia kaistoja, levähdysalueita ja liittymiä. Niiden kautta tie työllistymiseen etenee yksilöllisten reittivalintojen mukaisesti. Liikkuminen moottoritieellä edellyttää kovaa vauhtia, nopeaa reagointikykyä ja hyvää ajoneuvon hallintaa.

Itsepalvelu on arkipäivää lähes kaikissa virastoissa ja organisaatioissa. Pitäisi osata, viitsiä ja jaksaa etsiä juuri itselle sopivia vaihtoehtoja ja suunnata niitä kohti elämäntilanteesta ja omista resursseista riippumatta. Kaikilta tämä ei kuitenkaan onnistu. Joillekin moottoritie on liian kuuma. Toisilla vauhti hyytyy jo kiihdytyskaistalla. Työllistymisen moottoritie ei kaikille ole

mahdollisuuksien valtatie. Miten käy ihmisille, joiden pitäisi lähteä mopolla moottoritielle?

Tämä tutkimus on osa Avain-säätiön Työnhyrrä -projektin kehittämistavoitteita, joiden puitteissa on syntynyt jo kaksi raporttia. Heikki Seppälän *Se on pienestä kiinni*, ilmestyi vuonna 2004 ja Mari Saarelan *Ilkeitä ongelmia kesyttämässä* on julkaistu vuonna 2005. Mopolla moottoritielle on jatkoa näille raporteille. Kiinnostuksen kohteena on nyt Avain-säätiön Työnhyrrä -projektin vuosi 2005.

Tutkimuksen on toteuttanut Avain-säätiön ulkopuolinen taho, FaktaDuo Avoin yhtiö. Raportin kirjoittamisesta on vastannut YTM, ratkaisukeskeinen Adhd-valmentaja Riikka Konttinen. Aineiston hankintaan, haastattelujen toteuttamiseen ja tekstin kommentoimiseen on osallistunut lisäksi M.Soc.Sc Marjut Villanen. Tutkimuksen toteuttajien ulkopuolisuus tuo tutkimukseen oman, aikaisemmista raporteista poikkeavan näkökulman. Tutkimuksen tekijöillä oli ennen tutkimuksen toteuttamista vain vähän tietoa Työnhyrrän toiminnasta. Toimintaa katsottiin siis uusin silmin. Työnhyrrän kohderyhmän, pääasiassa peruskoulunsa päättäneiden 17–25 vuotiaiden nuor-

ten työllistymis- ja koulutusmahdollisuudet eivät oleet tutkimuksen alkaessa täysin tiedossa. Mitä mahdollisuuksia nuorille tänä päivänä ylipäänsä on tarjolla? Se selvisi pienen, tuonnempana kuvatun kokeilun myötä. Kokonaisuudessaan tutkimuksen toteutus on ollut uuden oppimista ja oivallusten syntymistä. Lukuisia kysymyksiä on herännyt. Joihinkin niistä löytyi vastaus, toisiin ei. Kysymysten ja oivallusten kautta etenee myös tämä tutkimusraportti. Raportin ote on keskustelevalta ja keskustelukumppanina on aineisto, jonka ääni toivottavasti kuuluu selvästi. Siihen ainakin on pyritty.

Ennen varsinaiseen asiaan siirtymistä on syytä kiittää työhönvalmentajia, Liisiä, Tarjaa, Tonia ja Tors-tia sekä Avain-säätiön johtoa, Tuija Åstedtia ja Juha Mettälää tutkimuksen toteuttamiseen antamastaan työpanoksesta ja avusta. Kiitos kuuluu myös Avain-säätiön yhteistyökumppaneille kyselyymme vastauksesta. Erityinen kiitos kaikille Työnhyrrän vuoden 2005 asiakkaille, jotka tavalla tai toisella osallistuivat tutkimukseen ja kertoivat kokemuksistaan. Ilman teitä tutkimus ei olisi onnistunut.

# 1 HARMAA VYÖHYKE MUSTAVALKOISESSA MAAILMASSA

**T**yönhyrrä -projektin taustalla ja työhönvalmennuspalvelun tarpeen synnyttäjänä on säätiönjohtaja Tuija Åstedtin mukaan ollut se, että maailma muuttuu yhä moniselitteisemmäksi. Valintojen tekeminen on vaikeaa, joskus jopa lamaanuttavaa. Osalle ihmisistä tällaisessa yhteiskunnassa selviytyminen ei onnistu omin voimin. He tarvitsevat tulkin tai oppaan, joka täsmentää ja selkiyttää heille tarjolla olevia lukuisia mahdollisuuksia ja auttaa tekemään omaa elämää koskevia valintoja. (Seppälä 2004, 4)

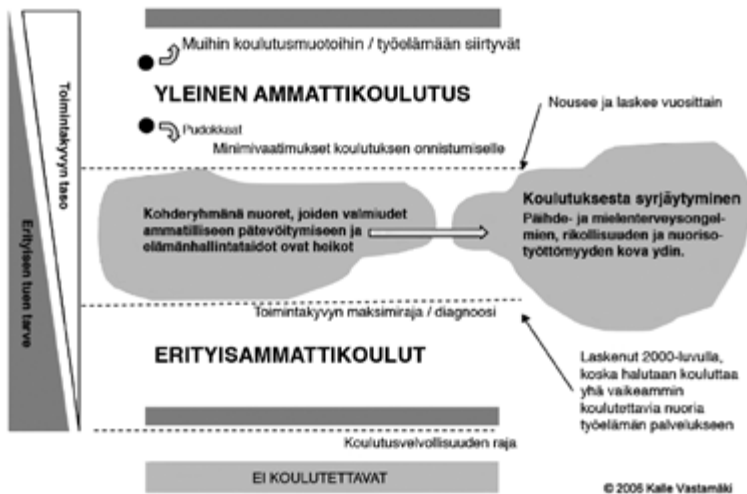
Palvelurakenne on todellista elämää mustavalkoisempi. Nuoret jaetaan usein selviytyjiin ja syrjäytyjiin ja jako on yksiselitteinen. Esimerkiksi koulun keskeyttäminen ei kuitenkaan aina merkitse syrjäytymiskierteen alkua. Toisaalta myöskään koulusta valmistuminen ei aina takaa työpaikkaa ja syrjäytymiskierteen väistämistä. (Seppälä 2004, 8) Tukisysteemien virkamieskoneiston toiminta perustuu paljolti siihen lähtökohtaan, että tuen hakijoilla on omatoimisuutta ja energiaa ongelmien selvittelyyn ja mahdollisuuksiin tarttumiseen. Tukea on kyllä saatavilla, mutta on muistettava, että kaikki nuoret eivät pysty olemassa olevaa tukea hyödyntämään. Osa ihmisistä ei yksinkertaisesti

osaa esittää asioitaan oikealla lomakkeella siten, kuin virkamieskoneisto edellyttäisi. Ihmisten oma-aloitteisuuden varaan rakennettujen palvelujen rinnalle tarvitaan palvelumalleja, joissa tuki on kiinteämpää ja rinnalla kulkeminen konkreettisempaa. (Saarela 2005, 5) Tukijärjestelmän tulisi ajoin joustaa asiakkaan tarpeen mukaan eikä edellyttää asiakkaalta joskus mahdotonta joustoa järjestelmän mukaiseksi.

Opequal -koordinaattori Kalle Vastamäki (2006) kuvaa havainnollisesti nuorten pitkää siirtymää työelämään ja sitä, mitä todellinen joustavuus ja tuki nuorille voisi käytännössä olla. Hänen luvullaan esitän kuvion 1, jossa kuvataan peruskoulunsa päättävän nuoren tilannetta ja työhönvalmennuksen työkenttää. Kuvion vasemmassa laidassa on kuvattu toimintakyvyn tasoa ja erityisen tuen tarvetta, jotka vaihtelevat yksilöllisesti ja ovat yhteydessä toisiinsa. Mitä alhaisempi toimintakyvyn taso, sitä suurempi on henkilön tarve erityiselle tuelle – ja päinvastoin.

Peruskoulunsa päättävän nuoren tulevaisuuden kannalta olennaiset rajat ovat ammattikoulujen pääsyaatimusten alaraja ja erityisammattikoulujen toimintakyvyn yläaraja, jotka määrittävät ammatilliseen

Kuvio 1. Työhönvalmennuksen työkenttä.





koulutukseen ja erityisammattikouluihin pääsyä. Jos toimintakyky ei ole niin alhainen, että erityisammattikoulu olisi mahdollinen, mutta toisaalta ei niin korkea, että se riittäisi yleiseen ammattikoulutukseen, ollaan harmaalla alueella näiden välissä. Ammattikoulujen vaatimustason minimivaatimukset samoin kuin erityisammattikoulujen edellyttämän toimintakyvyn maksimitaso vaihtelevat vuosittain. Suuntaus lienee kuitenkin se, että ensin mainittu nousee ja jälkimmäinen laskee. Näin väliinpuotoajien määrä väistämättä kasvaa ja riski syrjäytyä koulutuksesta lisääntyy.

Koulutuksesta syrjäytyminen voi johtaa myös muihin syrjäytymistä edistäviin ongelmiin. Vastamäki esittääkin, että nuorille annettavan tuen tulisi sisältää seuraavat neljä elementtiä vaihtelevissa ja yksilöllisissä järjestyksissä: *terveyden ja mielen terveyden saattaminen vaadittavalle tasolle, sosiaalinen tilanne ja sosiaaliset taidot, kielelliset ja kognitiiviset (oppimis-) taidot sekä motivoituminen ja ammatillinen ohjaaminen*. Näiden tukimuotojen erilaisilla kombinaatioilla voidaan nuorelle luoda polku koulutukseen ja ammatilliseen pätevytykseen.

Kuviossa on esitetty ammattikoulu-pudokkaat osana kohderyhmää. Myös ammatillisen koulutuksen jälkeen on putoamisen vaara olemassa. Tämä näkyy ainakin tämän tutkimuksen aineistossa. Ammatillisen koulutuksen minimivaatimusten raja vaihtelee paitsi vuosittain, myös koulutusaloittain. Voi siis käydä niin, että koulutukseen päästään ja ammattiinkin voidaan valmistua, mutta ala ei tunnu omalta tai työpaikkaa ei löydy.

Tästä seuraa myös mielenkiintoinen kysymys siitä, mikä on se vaatimustaso, jonka mukaan yksilöiden edellytyksiä selviytyä arvioidaan. Tarkoittaako opiskelusta selviytyminen aina sitä, että henkilö selviytyy myös sen ammatin vaatimuksista, joihin valmistuu? Tai tarkoittaako se, ettei selviydy opiskelusta aina myös sitä, että ei selviytyisi myöskään työstä? Itse vastaisin molempiin kysymyksiin ei. Opiskelun ja työn vaatimukset voivat olla hyvinkin erilaisia. Kaikille ei niin sanottu normaali opiskelu ja koulun penkillä istuminen sovi. Toisaalta viime aikoina on paljon keskusteltu myös siitä, vastaako koulutus kaikilla aloilla työelämän tarpeisiin. Erilaisten oppisopimus- ja näyttötutkintojärjestelmien kehittäminen edelleen varmasti palvelisi ainakin osaa tästä kohderyhmästä. Voisi ajatella – ja aineistosta tälle ajatukselle saa myös vahvistusta – että yksi ”väärän alan” koulutus on omiaan viemään opiskelun pitkäksikin aikaa. Erilaiset, vaihtoehtoiset tavat hankkia koulutus tulisi siis nostaa erityisen huomion kohteeksi. Kuten aikaisemminkin on todettu, yksi tulevaisuuden haaste on esimerkiksi oppisopimus-koulutuksen kehittäminen erityistä tukea tarvitsevien ryhmien kohdalla (Konttinen 2006, 38). Jos työvoimapula on lähitulevaisuudessa todellisuutta, on yksilöllisen tuen malleja kehitettävä edelleen, jotta ”harmaan alueen” potentiaalinen työvoimareservi saadaan käyttöön. Nykyisellään väliinpuotoajien määrä ja harmaan alueen laajuus näyttäisivät vain kasvavan.

## 2 TYÖLLISTYMISEN MOOTTORITIE

**O**nko työllistyminen polku tai portaikko, jossa edetään askelma kerrallaan? Työllistymisportaikkojattelu sovelletaan usein etenkin pitkään työttömänä olleiden kohdalla. Se voi sisältää esimerkiksi askelmat: *kuntoutusvaihe, ohjaava ja valmentava vaihe, ammatillinen vaihe ja työllistymisvaihe*. Näihin vaiheisiin lahtelaista työllistämistoimintaa yritettiin sijoittaa keväällä 2006 (mt.). Toimintaa oli kuitenkin hankalaa sijoittaa tähän portaikkoon. Toiminta tai asiakaskunnan tarpeet voivat sijoittua useammille eri askelmille. Toisaalta työllistymisen reitit ovat huomattavasti monimutkaisemmat. Näin on etenkin peruskoulunsa päättävien nuorten kohdalla. Yksilölliset erot, mahdollisuudet, haasteet ja valinnat aiheuttavat myös sen, että tie työllistymiseen ei kaikille ole samanlainen. Joidenkin ura etenee suoraan peruskoulusta ammatilliseen koulutukseen ja sen jälkeen työmarkkinoille. Toisille peruskoulun jälkeinen aika on päämäärätöntä kuljeskelua, jossa tulevaisuus näyttää epävarmalta tai vaihtoehtojen määrä lamaanuttua.

Mitä mahdollisuuksien moninaisuus sitten käytännössä tarkoittaa? Yritin selvittää sitä pienen kokeilun avulla. Vähän mielikuvitusta käyttäen kuvittelin itse-

ni tilanteeseen, jossa moni on peruskoulun päättymisen kynnyksellä. Käsitys työelämästä ja eri ammattien vaatimuksista on median vahvasti väärittämä. Omat kyvyt ja vahvuudet eivät ole vielä täysin selvillä. Tulevaisuuden suunnittelua ohjaa kaksi hyvää periaatetta: *emmätiedä ja ihansama*. Näillä eväillä lähdin haeskelemaan internetistä tulevaisuuteni koulutusala. Kokeilin aluksi mitä koulutustarjontaa löytyy peruskoulun käyneelle henkilölle Päijät-Hämeessä osoitteen **[www.koulutusnetti.fi](http://www.koulutusnetti.fi)** avulla. Sain pienellä vaivalla eteeni seuraavan listan:

*ammatilliseen koulutukseen ohjaava koulutus, audiovisuaalisen viestinnän perustutkinto, autoalan perustutkinto, catering-alan perustutkinto, elintarvikealan perustutkinto, hierojan ammattitutkinto, hiusalan erikoisammattitutkinto, hotelli- ja ravintola ala, kalatalouden koulutusohjelma, kondiittorimestarin erikoisammattitutkinto, kone- ja metallialan tutkinto, kotitalousopetus, koulunkäyntiavustajan perusammattitutkinto, laitoshuoltajan ammattitutkinto, leipurin ammattitutkinto, liikelouden perustutkinto, liikun-*

*nanohjauksen perustutkinto, logistiikan perustutkinto, lukio, luonto- ja ympäristöalan perustutkinto, matkailualan perustutkinto, muovi- ja kumitekniiikan perustutkinto, muu humanistisen ja kasvatustieteiden ammattillinen lisäkoulutus, muu sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan ammattillinen lisäkoulutus, nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen perustutkinto, peruskoululinja, pintakäsittelyalan perustutkinto, puhdistuspalvelujen perustutkinto, puhevammaisten tulkin erikoisammattitutkinto, puutarhatalouden perustutkinto, rakennusalan perustutkinto, ravintolakokinnon ammattitutkinto, siivoustekniikan erikoisammattitutkinto, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, suunnitteluassistentin perustutkinto, suurvalvontakokinnon ammattitutkinto, sähköalan perustutkinto, talotekniikan perustutkinto, kiinteistöhoitajien koulutusohjelma, LVI-asennuksen koulutusohjelma, tietojenkäsittelyn perustutkinto, turvallisuusalan perustutkinto, vaatetusalan perustutkinto, valmentaja ja kuntosuunnittelija perustutkinto.*

Osa koulutuksista ja ammattinimikkeistä on sentään entuudestaan tuttuja. Jos todellisuudessa olisin peruskoulun päättämävaiheessa, en varmasti tietäisi suurimman osan kohdalla edes sitä, millaisiin töihin ja ammatteihin näistä koulutuksista valmistutaan. Joka tapauksessa jo ensi yrittämällä eteeni aukesi lukuisia mahdollisuuksia.

Tämän haun ja sen tulosten perusteella minulle on kuitenkin vielä auki se, mikä näistä olisi sopiva paikka

minulle. Vai onko sopiva paikka sittenkin vielä joku muu, mikä ei tällä listalla syystä tai toisesta ollut. Seuraavaksi menen osoitteeseen [www.mol.fi/avo](http://www.mol.fi/avo). Teen haun, jossa ammattialoja etsitään esimerkiksi työn ominaisuuksien perusteella. Vastasin kysymyksiin ilman sen yksityiskohtaisempaa tietoa siitä, millaiseen työhön haluaisin. Tulevaisuuteni ammatiksi tarjoutui seuraavia ammatteja:

*agronomi, agronomi, analyytikko, asesepä, asianajaja, atk-suunnittelija, autonasentaja, biokemisti, biologi, copywriter, dramaturgi, eläinlääkäri, eräopas, fysiologi, fyysikko, geologi, hammashoitaja, hammaslääkäri, hammasteknikko, hitsaaja, insinööri, isännöitsijä, kalastusmestari, kelloseppä, kemisti, kielenkääntäjä, kirvesmies, konservaattori, kosmetologi, kotitalousneuvoja, koulutussuunnittelija, kriitikko, kultaseppä, kulttuurisihiteeri, kuluttajaneuvoja, kunnanjohtaja, kutoja, levyseppä-hitsaaja, lääkäri, maataloustyöntekijä, mainospäällikkö, markkinointipäällikkö, matemaatikko, matematiikan opettaja, mediasuunnittelija, meijeristi, merikapteeni, meteorologi, metsuri, metsänhoitaja, museoamanuenssi, myymälänhoitaja, myyntipäällikkö, nimismies, ohjelmoija, ompelija-artesaani, optikko, palopäällikkö, parturi-kampaaja, postinjakaja, proviisori, psykologi, puheterapeutti, puuseppä, radio- ja tv-asentaja, rajavartija, rakennusmestari, rakennusmies, ravivalmentaja, siivoustyönjohtaja, sosiaalijohtaja, sosiaalityöntekijä, suutari, tiedottaja, tietokoneasentaja, tietoliikenneasentaja,*

*toimittaja, tuomioistuinelämä, tutkija, tähtite-  
teittäjä, upseeri, urheiluvallmentaja, verhoilija, vähit-  
täiskauppias, yhteiskuntatutkija, ympäristönsuoje-  
lusasiantuntija, ympäristönsuojelutarkastaja, yrityslaki-  
mies, äidinkielen opettaja.*

Edellä ovat minulle ”parhaiten soveltuvat” alat. Kun samalta listalta löytyy niin kunnanjohtaja kuin metsuri-kin, alkaa valjeta se, mitä mahdollisuuksien paljous tarkoittaa. Tulevaisuuteni ammattia en kuitenkaan vielä löytänyt. Päätin siis vielä hieman pohtia kykyjäni ja kiinnostuksiani. Ammatillista ei juurikaan lyhenty-nyt, vaan edelleen sain toistasataa eri ammattia eteeni. Lista on tuskaisen pitkä ja tuntuu että olen mahdotoman tehtävän edessä.

Toki täytyy myöntää, etten aivan rehellisesti kysymyksiin vastannut. Täysin rehellisellä vastauksellakin vaihtoehtoja jäi vielä 68. Ne olivat minulle hyvin soveltuvat alat. Tutkija on yksi niistä ammattiteistä, joita ohjelma tässä vaiheessa tarjosi. Toisaalta listalta löytyi edelleen myös esim. *tullaaja, tukkumyyjä, tuomioistuinelämä, agronomi, analyytikko, fysiologi ja atk-suunnittelija*. Mahdollisuuksia on siis todellakin paljon. Enää pitäisi tietää mitä tekee fysiologi ja miten sellaiseksi pääsee. Pitemmälle tulevaisuusorientoitunut toki miettisi vielä fysiologin työllisyysnäky- miä 5–10 vuoden kuluttua. Tehtävä ei ole helppo. Kun ammattien ja oppilaitosvaihtoehtojen päälle lisätään vielä sanat *oppisopimus, monimuoto, näyttötutkin- to, elinikäinen oppiminen, iltalinja, työssäoppiminen, teoriaopinnot* jne. olen jo todella uupunut. Siitä huo-

limatta, että voin palata mielikuvitusretkeltäni takai- sin työpöydän ääreen, minua alkoi ahdistaa se mah- dollisuuksien määrä, joka tässä elinikäisen oppimisen maailmassa on tarjolla.

On hyvä, että oman alan etsinnän avuksi on kehitet- ty erilaisia testejä, hakuja ja apuvälineitä, mutta osan ihmisistä ne vievät vain syvemmälle suohon. Mahdoli- suuksien määrä voi olla ahdistava, pelottava ja lamaan- nuttava. Ei siis ihme, jos kaikkien ura ei peruskoulun jälkeen suoraan ja sujuvasti avaudu. Vaihtoehtoja on paljon ja valintojen tekeminen on vaikeaa. Oman alan löytäminen ei myöskään vielä tarkoita koulutuspaikan saamista, vaan on vasta ensimmäinen askel matkalla kohti ammatillista pätevyitymistä ja työtä.

### 3 MOPOLLA MOOTTORITIELLE?

**E**dellä on hieman havainnollistettu sitä, mitä mahdollisuuksien paljous voi tarkoittaa. Usein kuulee sanottavan leikkilisesti, ettei pidä lähteä mopolla moottoritiele. Joidenkin on kuitenkin pakko. Yhteishaussa on haettava ja jotain on tehtävä, jos aikoo tulla toimeen. Mahdollisuuksiin tarttuminen voi kuitenkin syystä tai toisesta olla mahdotonta. Tulevaisuus voi olla hyvinkin epäselvä. Silloin jää helposti jalkoihin tai saa viranomaiset kannoilleen.

Työhyrrän kaltainen palvelu on tarkoitettu niille, jotka ovat tässä tilanteessa. Työhyrrän tarkoituksena on 17–25 vuotiaiden syrjäytymisvaarassa olevien nuorten tukeminen heidän valitsemallaan työ- ja koulutusuralla. Tukea annetaan työhönvalmennuksen keinoin, kokonaisvaltaisesti ja räätälöidysti, asiakkaan lähtökohdista käsin. Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on se, millaisille nuorille Työhyrrä on antanut vauhtia vuonna 2005. Mitä asiakkaiden kanssa on tehty? Mitä asiakkaille kuuluu syksyllä 2006? Onko Työhyrrässä tehty työ auttanut asiakkaita eteenpäin?

Työhyrrää koskevissa aikaisemmissa raporteissa (Seppälä 2004 ja Saarela 2005) on käyty läpi asiakkaiden taustoja ja kuvattu niin sanottuja ilkeitä ongelmia. Raportit kuvaavat hyvin havainnollisesti sitä, ettei voi

puhua Työhyrrän asiakkaista yhtenäisenä joukkona. Kyseessä ovat nuoret, joilla on erilaiset taustat ja jotka painivat kukin omien, yksilöllisten ongelmiansa kanssa. Yksi asia on kuitenkin yhteinen. Kaikilla on jokin este tai hidaste niin sanotun normaalin työllistymisen tiellä. Joidenkin vauhti hyytyy, toisilla mopo karkaa käsistä.

Lähtökohtaisesti on tiedossa, että Työhyrrän – ja kaikkien muidenkin työllisyyttä edistävien projektien – asiakkailla on joku tai joitakin ongelmia, jotka vaikeuttavat normaalia työllistymistä tai koulutuspaikan hankkimista. Näihin ongelmiin kiinnitetään tässä tutkimuksessa vain vähän huomiota aineiston vinoutumaa pohdittaessa. Erityisen kiinnostuksen kohteena ovat positiiviset käännekohdat, pienet ja suuret onnistumiset matkalla kohti työllistymistä tai koulutusta. Totuutta ei tietenkään ole tarkoitus kaunistella tai väittää, että Työhyrrä on onnistunut auttamaan kaikkia eteenpäin. Tutkimuksen suunnittelussa ja aineiston keruussa on kuitenkin tarkoituksella pyritty kiinnittämään erityistä huomiota onnistumisiin, positiivisiin käännekohtiin, vahvuuksiin ja tulevaisuuden unelmiin.

Tutkimuksen aineistoa on kerätty monin eri tavoin. Pääasiallisen osan aineistosta muodostavat Työn-

hyrrän vuoden 2005 asiakkaiden haastattelut. Työhönvalmentajat ottivat puhelimitse yhteyttä vuoden 2005 asiakkaisiinsa ja kysyivät halukkuutta osallistua haastatteluun. Haastatteluihin tavoitettiin kaikkiaan 39 asiakasta. He täyttivät haastattelun yhteydessä lyhyen taustatietolomakkeen. Haastatteluista suurin osa toteutettiin henkilökohtaisina haastatteluina. 14 haastateltavaa osallistui ryhmähaastatteluun, jossa ryhmän koko vaihteli 2–5 henkilön välillä. Yksilö- ja ryhmähaastattelun lisäksi tarjottiin mahdollisuutta tulla haastatteluun sukulaisten tai ystävän kanssa. Tällä pyrittiin madaltamaan kynnystä osallistua. Joku tähän mahdollisuuteen tarttuikin. Muutama asiakas jätti tulematta sovittuun haastatteluun. Osa puhelimitse tavoitetuista asiakkaista ei halunnut tulla haastateltavaksi. Heistä 11 täytti internetissä kyselyn koskien asiakkuuttaan Työhyrrässä.

Kaikista asiakkaista oli käytössä myös työhönvalmentajien täyttämät tilastot. Haastatteluissa esiin nousevista asioista käsiteltiin työhönvalmentajien kesken ryhmähaastattelussa. Näiden lisäksi aineistoa kerättiin myös yhteistyökumppaneilta. Tutkimuksessa pyrittiin tavoittamaan kyselylomakkeen avulla sekä Työhyrrään asiakkaita lähettäviä tahoja, että niitä

tahoja, jotka ovat työllistäneet asiakkaita työharjoitteluihin, -kokeiluihin tai työelämävalmennuksiin.

Kaikkiaan raportin sisältö siis muodostuu edellä mainituista eri aineistoista. Raportti etenee siten, että aluksi kuvataan työhönvalmennuksen vuoden 2005 asiakkaita ja käydään läpi sitä keitä tutkimukseen tavoitettiin. Sen jälkeen kuvataan sitä, mitä työhönvalmentajat tekevät ja mitä työhönvalmennus on pitänyt sisällään. Tämän jälkeen käydään läpi asioita, jotka ovat auttaneet asiakkaita eteenpäin ja pohditaan erilaisia aineistosta esiin nousevia työhönvalmennukseen liittyviä teemoja. Lopuksi pohditaan asiakkaiden nykytilannetta ja tulevaisuudennäkymiä. Yhteistyötahojen näkemykset käydään läpi erikseen, omana osionaan.

Raportti on vahvasti aineistolähtöinen ja siinä edetään eri aineistoista esiin nousevien asioiden ehdoilla. Aineistoja käytetään limittäin ja päällekkäin siten, että olennaista on se, mitä eri aineistot esiin nousevista ja nostettavista asioista kertovat. Lopuksi yritetään kuroa lankoja yhteen ja sanoa muutama sana toiminnan tulevaisuuden suunnittelun pohjaksi.

## 4 ASIAKASKUNTA VUONNA 2005

**T**yönhyrrän asiakaskunnassa vuosien mittaan tapahtuneita muutoksia pohdittiin työhönvalmentajien ryhmähaastattelussa. Työhönvalmentajien tuntuma oli se, että vuoden 2005 asiakkaissa on aikaisempia vuosia enemmän henkilöitä, joilla on erilaisia mielenterveysongelmia, kuten masentuneisuutta tai paniikkihäiriöitä. Myös sosiaaliset ongelmat olivat tuntuman mukaan lisääntyneet vuoden 2004 asiakaskuntaan verrattuna. Toisaalta asiakkaiden ohjautuminen on aktivointisuunnitelmien myötä tullut organisoidummaksi.

Millaisia ihmisiä Työnhyrrän asiakkaana on vuonna 2005 ollut? Mistä asiakkaat ovat Työnhyrrään tulleet ja miksi? Näihin kysymyksiin keskitytään aluksi työhönvalmentajien tilastojen perusteella. Tilastointilomake on täytetty kaikkiaan 113 asiakkaasta. Näistä 29 henkilöä oli Hämeenlinnan toimipisteen asiakkaita ja loput 84 Lahden toimipisteen asiakkaita. Molemmissa toimipisteissä tilastointilomakkeita on täytännyt kaksi työhönvalmentajaa.

Jo melko varhaisessa vaiheessa tutkimusta Hämeenlinnan ja Lahden toimipisteiden asiakaskunnan eroavuudet alkoivat hahmottua. Kaupunkien työllisyystilanne on jonkin verran erilainen ja palvelun tarvein

siis perustuu hieman erilaisiin lähtökohtiin. Asiakkaiden ohjautumisreitti ja toiminnan rahoitus on niinkään erilainen eri toimipisteissä. Työhönvalmennuksen kesto on tällä on ainakin ollut selkeä vaikutus. Hämeenlinnan asiakkaista huomattavasti pienempi osa tavoitettiin haastatteluun, mikä sekin kertonee jotain asiakaskunnasta.

### 4.1 ASIAKKAIDEN IKÄ JA TYÖHÖNVALMENNUSKESTO

Työnhyrrän työhönvalmennus on tarkoitettu pääasiassa 17–25 -vuotiaille nuorille. Lahden toimipisteessä asiakaskunnan ikäjakauma asettuukin tälle 17–25 vuoden välille. Lahden asiakkaiden keski-ikä on palveluun tulohetkellä ollut 21 vuotta. Hämeenlinnan asiakkaiden ikäjakauma on ollut selvästi laajempi. Hämeenlinnassa asiakkaiden ikä on työhönvalmennukseen tulohetkellä vaihdellut 18–48 vuoden välillä, keski-ikä ollessa 24 vuotta.

Asiakkuuden kesto on vaihdellut Hämeenlinnan 2–13 kuukaudesta Lahden 1–36 kuukauteen. Hämeenlinnan asiakkailla työhönvalmennus on kestänyt keskimäärin 4,5 kuukautta, kun Lahdessa asiakkuuden kesto on keskimäärin puoli vuotta. Asiakkuuden tyypilli-

sin kesto on molemmilla paikkakunnilla ollut kolme kuukautta. Huomioitavaa kuitenkin on se, että osalla asiakkaista tuen tarve on todella pitkäaikaista ja asiakkuus voi kestää pitkiäkin jaksoja tai katketa välillä ja jatkaa sitten uudestaan.

Asiakkuuden kestoa pohdittaessa työhönvalmentajat toivat esiin sen, että Hämeenlinnassa kolmen kuukauden valmennus on ollut normaali toimintatapa keväästä 2003 lähtien. Asiakkuudet eivät siis ole voineet olla yhtä pitkiä kuin Lahdessa. Joissain tapauksissa pitkä valmennus kannattaa, sillä asiakkaan ongelmat voivat olla niin syvällä, että nopeita ratkaisuja ei yksinkertaisesti ole. Joskus asiakkaat voivat jäädä ”roikkumaan” asiakkuuteen, jolloin edistystä ei tapahdu ja on järkevää päättää asiakkuus ohjaamalla asiakas eteenpäin esimerkiksi hoidon tai muiden palveluiden piiriin.

#### **4.2 KETÄ TUTKIMUKSEEN TAVOITETTIIN?**

Alun perin, tutkimusta suunniteltaessa oli tiedossa, että kaikkia asiakkaita ei tulla tavoittaman enää noin vuoden kuluttua asiakkuudesta. Näin oli käynyt aikaisempienkin tutkimusten kohdalla ja niin kävi myös tässä tutkimuksessa. Työhönvalmentajien tilastoista yritettiin etsiä jonkinlaisia selityksiä tai syitä siihen, miksi tietyt asiakkaat tavoitettiin ja joitakin taas ei. Näitä selittäviä tekijöitä käydään seuraavaksi läpi. Tarkoituksena on antaa jonkinlainen kuva siitä, poikkeako haastatteluihin tavoitettujen asiakkaiden ryhmä jotenkin niistä, joita ei tavoitettu. Tämä tarkastelu siis kertoo jotakin aineiston vinoumasta. Asiakkaat on

jaoteltu sen mukaan tavoitettiin heidät ja jos tavoitettiin, lupautuivatko he haastatteluun.

Tilastotilomakkeiden perusteella voidaan sanoa, että asiakkaiden tavoitettavuutta selitti jokunenkin eri asia. Ensimmäinen liittyy asiakkuuden kestoan. Niillä, jotka tavoitettiin haastatteluihin, asiakkuus oli kestänyt pidempään. Tavoitetut asiakkaat ovat olleet työhönvalmennuksessa keskimäärin 8–9 kuukautta. Tavoittamatta jääneiden valmennus puolestaan on ollut selvästi lyhytkestoisempaa ja kestänyt keskimäärin 4 kuukautta.

Koulutus on myös yhteydessä siihen, tavoitettiin ko asiakkaat. Lähes kaikilla puhelimitse tavoitetuilla asiakkailla on peruskoulu suoritettuna ja valtaosalla on päättötodistus yleisopetuksesta. Joka kolmannella tavoittamatta jääneellä on päättötodistus erityisopetuksesta. Muutamalla tavoittamatta jääneellä oli peruskoulu keskeytynyt, mutta kaikilla haastatteluun osallistuneilla on ollut peruskoulu suoritettuna. Tämä on yksi huomionarvoinen asia pohdittaessa aineiston edustavuutta. Peruskoulun keskeyttäminen tosin on kaiken kaikkiaan Työhyrrän asiakaskunnassa melko harvinaista. Ammatillisen koulutuksen suhde asiakkaiden tavoitettavuuteen on esitetty kuviossa 2.

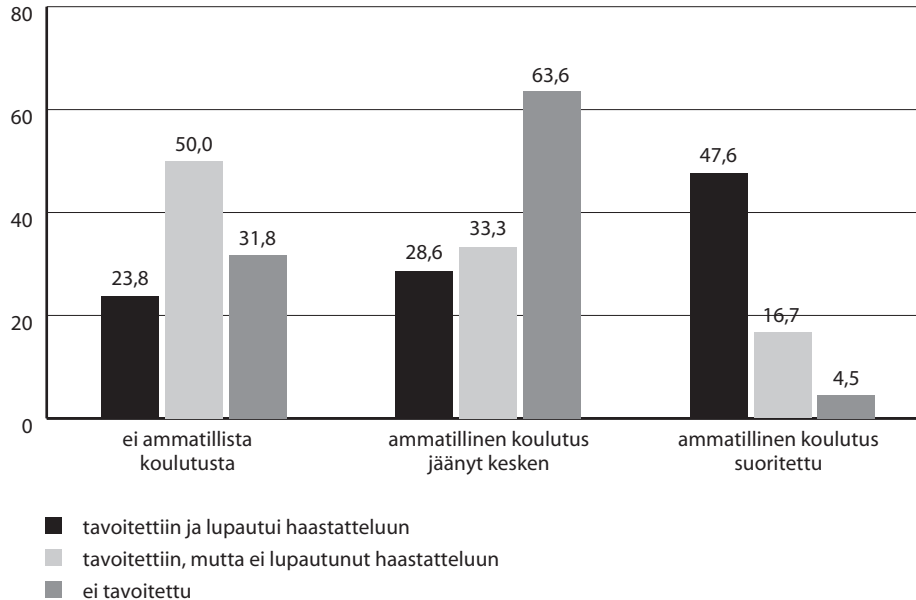
Kuviosta havaitaan, että tavoittamatta jääneillä asiakkailla on usein taustalla keskeytynyt ammatillinen koulutus. Sen sijaan haastatteluun lupautuneista lähes puolella oli ammatillinen koulutus suoritettuna. Haastatteluun haluttomista joka toiselta puuttuu ammatillinen koulutus. Ryhmien välillä on siis ammatillisen koulutuksen suhteen selvä ero. Koulutuksen



keskeytyminen voi johtua monesta eri syystä, mutta jotakin se varmasti kertoo henkilön opiskeluvalmiuksista. Toisaalta aikaisemminkin on tullut esiin se, että yksi ongelmallinen ryhmä ovat juuri ne henkilöt, jotka pääsevät ammatilliseen oppilaitokseen, mutta eivät onnistu suoriutumaan opiskelusta normaalien tukijärjestelmien avulla (Konttinen 2006, 37).

Koulutuksen suhteen on siis havaittavissa selviä eroja niiden välillä, joita tavoitettiin ja joita ei tavoitettu. Mitä muita tekijöitä tavoittamisen taustalla sitten voisi olla? Seuraavassa kuviossa on esitetty asiakkaiden ”ilkeitä ongelmia” sen mukaan tavoitettiinko asiakkaat. Kuviossa on esitetty niiden prosenttiosuudet, joilla on velkaantuneisuutta, päihdeongelmia, rikollisuutta tai

Kuvio 2. Ammatillinen koulutus ja asiakkaiden tavoittaminen (%).

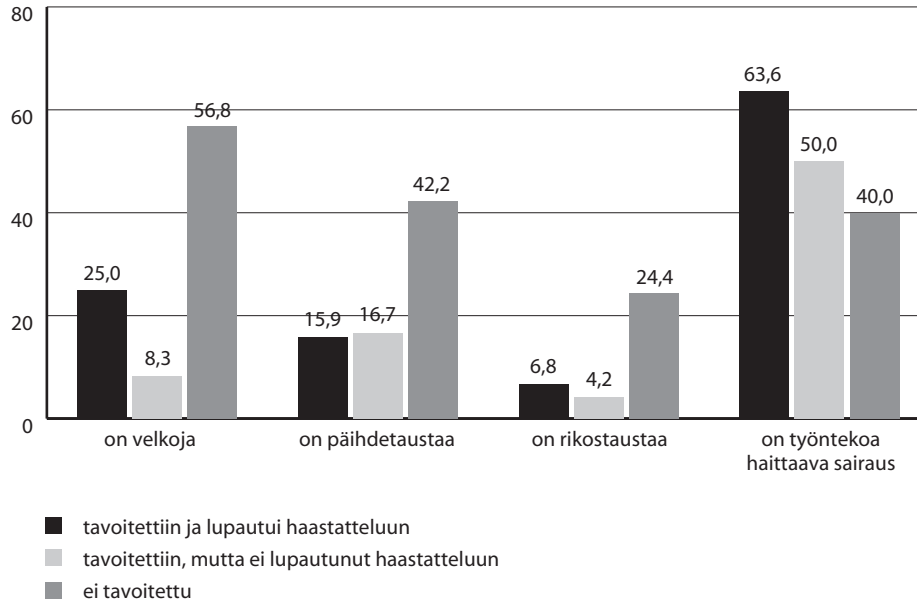


jokin työntekoa haittaava sairaus tai vamma.

Tämän kuvion jälkeen voi hyvin perustellusti sanoa, että ei ole ollut sattumaa, ketä asiakkaista tavoitettiin ja ketä ei. Tavoittamatta jääneiden taustalla on selvästi useammin ollut velkaantuneisuutta, päihdeongelmia tai rikollisuutta. Erityisen mielenkiintoista on, että jokin työntekoa haittaava sairaus tai vamma

on selvästi useammin niillä, jotka tavoitettiin ja jotka myös lupautuivat haastatteluun. Onko diagnosoitu sairaus perustellumpi syy tarvita työhönvalmennusta kuin esim. päihdeongelma, jolloin siihen myös sitoudutaan paremmin? Voi toki olla myös niin, että päihdeongelma on syntynyt jonkun diagnosoimattoman sairauden ”itselääkinnästä”. Akuutti päihdeongelma

Kuvio 3. Asiakkaiden taustalla olevat ”ilkeät ongelmat” ja asiakkaiden tavoittaminen (%).



on yleensä este työllistymiseen liittyville toimenpiteille, joten päihdeongelman jonkinasteinen ratkaisu olisi tällaisten asiakkaiden kohdalla aina ensimmäinen askel kohti työllistymistä.

Työhönvalmentajien näkemys oli, että näillä asioilla on selvä yhteys sitoutumiseen ja motivaatioon. Päihdeongelmilla on suuri vaikutus elämään ja elämänhallintaan. Velkaantuminen näkyy tavoittamattomuutena usein siksi, että velkaantuneilla asiakkailla on vaikeuksia saada puhelinnumeroita. Se, ettei asiakkaalle ole puhelinnumeroa oli yleisin syy siihen, ettei asiakkaita tavoitettu. Työhönvalmentajien näkemys oli se, että asiakkaiden velat ovat pääasiassa ns. virallisia, ulosotovelkoja, jotka liittyvät usein esimerkiksi vahingonkorvauksiin ja näin ollen niillä joissain tapauksissa on yhteys myös rikostaustaan.

Asiakkaan asumismuoto näyttäisi myös hieman vaikuttavan tavoitettavuuteen. Tavoittamatta jääneistä 60 % on asunut työhönvalmennuksen aikana yksin. Tavoitetuista yli puolet on asunut vielä lapsuudenkohdissaan. Vanhemmilla voikin olla jokin rooli siinä, kuinka työhönvalmennukseen ja oman elämän järjestämiseen motivoitutaan ja suhtaudutaan. Mielenkiintoinen kysymys onkin se, kenen ongelma nuoren päämäärättömyys ensisijaisesti on? Onko se vanhempien, viranomaisten vai nuoren itsensä ongelma?

Toimeentulon lähde selittää myös jonkin verran asiakkaiden tavoitettavuutta. Toimeentulotuki on viimesijainen toimeentulonlähde, joka kuvastaa sitä, että jokin esimerkiksi työmarkkinatuen saamisen ehto on jäänyt toteuttamatta. Kuviossa 4 on esitetty

yleisimpien toimeentulon lähteiden suhde asiakkaan tavoittamiseen.

Työmarkkinatuki on ensimmäistä kertaa työmarkkinoille tuleville, työttömyyspäivärahaa enimmäisajan saaneille tarkoitettu tukimuoto. Työhyrrän asiakaskunnassa työmarkkinatukea saavista yhdeksällä kymmenestä on ammatillinen koulutus suoritettuna. Työmarkkinatuen saajista vain muutama on siis ammatikouluttamaton. Ammattikouluttamattomalle alle 25-vuotiaille työmarkkinatuen saamisen edellytys on se, että hänen tulee aktiivisesti hakea koulutukseen sekä kevään että syksyn yhteishaussa. Ammatillisen koulutuksen suorittaneilla tuen edellytyksenä on se, että on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi työvoimatoimistoon. ([www.kela.fi](http://www.kela.fi))

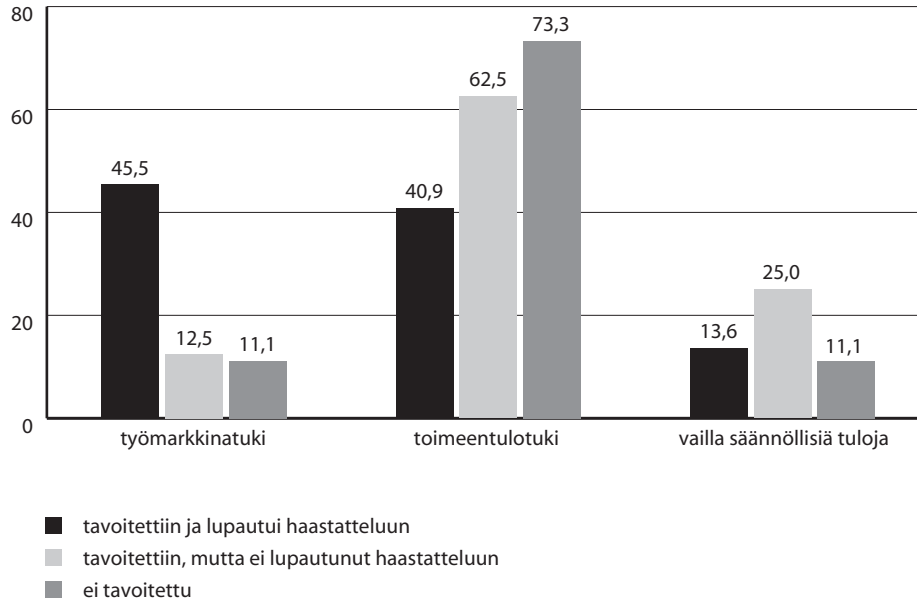
Tavoittamatta jääneistä asiakkaista suuri osa on ollut viimesijaisen toimeentulomuodon eli toimeentulotuen saajia. Toimeentulotuen saamisen ehtona on, ettei henkilö ole oikeutettu saamaan mitään muuta taloudellista tukea. Kun muistetaan, että valtaosalla tavoittamatta jääneistä ei ole ammatillista koulutusta voisi päätellä, että näiden asiakkaiden osalta yhteishaut ovat jääneet hakematta ja aktiivitoimiin osallistumatta, joten muita tukimuotoja ei ole käytössä. Yhtä avoliitossa asuvaa asiakasta lukuun ottamatta vailla säännöllisiä tuloja olevat asiakkaat asuvat kaikki vanhempiensa kanssa eli lapsuudenkodissa.

Edellisen tarkastelun perusteella voidaan todeta, että tutkimuksen aineisto on jollain tavoin vinoutunut. Haastatteluun on tavoitettu henkilöitä, joilla kaikilla on peruskoulu suoritettuna. Joka toisella haastattel-

lulla on myös ammattikoulu käytynä. Haastatteluun osallistuneilla on selvästi useammin jokin työntekoa haittaava sairaus tai vamma ja harvemmin päihde- ja rikollisuustaustaa, kuin tavoittamattomiin jääneillä. Haastatteluun tavoitetut asuvat useammin vanhempiensa kanssa ja heistä lähes puolet on saanut toimeentulonsa työmarkkinatuesta. Haastattelut ovat olleet

työhönvalmennuksen asiakkaana keskimääräistä pidemmän ajan. Se, millä tavoin tämä aineiston vinouma tarkalleen tutkimuksen tuloksiin vaikuttaa, jää arvailun varaan. Sitoutuminen, elämänhallinta ja motivaatio työllistymiseen ovat varmasti asioita, joihin edellä mainitut tekijät ovat yhteydessä. Olisi kuitenkin väärin sanoa, että haastattelussa on ollut keskimääräis-

Kuvio 4. Tulonlähde ja asiakkaiden tavoittaminen (%).



tä motivoituneempia ja sitoutuneempia asiakkaita, joiden elämänhallinta on paremmalla tasolla. Elämä voi hyvinkin olla mallillaan niillä, joita ei tavoitettu. Asuinpaikka, siviilisääty tai elämäntilanne on voinut muuttua ilman, että siihen liittyy sen suurempaa dra- matiikkaa. Toisaalta monien asiakkaiden elämässä tapahtuu paljon. Osalla haastatelluista oli vaikeuksia muistaa tai hahmottaa työhönvalmennuksen aikaisia asioita. Jos työhönvalmennus on ajoittunut ajankoh- taan, jolloin elämä on mennyt alamäkeen, ei tuota ai- kaa välttämättä haluta muistella eikä asiaa koskevaan haastatteluun osallistua. Mahdollisesti palvelusta tai projektista toiseen siirtyville on voinut myös jäädä hä- märeksi se, missä kaikessa he ovat olleet mukana ja mitä mikäkin palvelu on pitänyt sisällään.

Tässä vaiheessa on mainittava, että haastatteluun osallistuneilla ei ollut juurikaan pahaa sanottavaa saa- mastaan palvelusta. Hyvät kokemukset voivat osaltaan lisätä halua antaa palautetta, joten se on voinut lisä- tä halukkuutta tulla haastatteluun. Ei kuitenkaan voi sanoa, että haastattelussa olisi ollut jotenkin poikke- uksellisen myönteisesti palveluun suhtautuva joukko tai valikoituneesti asiakkaat, joilla on erityisen hyviä

kokemuksia palvelusta. Sitä ei aineiston perusteella voi tietää.

Joka tapauksessa haastatteluaineisto on varmasti jollain tavoin valikoitunutta. Tämä on syytä pitää mie- lessä haastatteluaineistoa käsitellessä, joskaan siihen ei ole tarpeen takertua, eikä lukijaa asiasta tämän jälkeen enää muistutella. Laadulliselle tutkimukselle tyypilli- sesti tarkoituksena on pyrkimys ymmärtää tutkittavaa kohdetta ja kertoa siitä jotakin aineistojen pohjalta. Asiakkailta saatujen aineistojen osalta (haastattelut sekä internet-kysely) on kyseessä siis näyte, jossa on mukana kaikkiaan 50 henkilöä 113 vuoden 2005 asi- akkaasta. Työhönvalmentajien tilastot puolestaan si- sältävät tilastoinnin kaikista asiakkaista ja niihin vii- tattaessa puhutaan työhönvalmennuksen vuoden 2005 asiakkaista. Haastatteluun osallistuneita, vuoden 2005 asiakkaita, kutsutaan jatkossa haastatelluiksi. Suuri osa haastatelluista ei enää ole Työhyrrän asiakkai- ta. Sanavalinnalla halutaan myös tietoisesti korostaa palvelun luonnetta uusien mahdollisuuksien tarjoaja- na eikä ihmisiä määrittävänä asiana. Kerran asiakas ei ole aina asiakas.

# 5 TYÖHÖNVALMENNUS

**S**euvaavassa tarkastellaan sitä palvelua, mitä Työhyvässä tarjotaan eli työhönvalmennusta. Aluksi muutama sana siitä, mistä asiakkaat työhönvalmennukseen tulevat ja minkä takia. Tarkastelussa on paitsi se, minkä takia työhönvalmennukseen alun perin tullaan, myös se mikä sai haastatellut tulemaan ensimmäisen käynnin jälkeen uudestaan. Sen jälkeen yritetään eri aineistojen avulla konkretisoida mitä on työhönvalmennus. Mitä työhönvalmentaja tekee ja millaisiin toimenpiteisiin työhönvalmennuksessa ryhdytään? Mikä on työhönvalmentajan rooli asiakkaiden työllistymisen polulla?

## 5.1 MITÄ KAUTTA TYÖHÖNVALMENNUKSEEN TULLAAN JA MIKSI?

Kuka asiakkaat on työhönvalmennuksen piiriin ohjannut? Kuten Seppäläkin (2004) totesi, palvelun piiriin tullaan yleensä jonkun viranomaisen ohjaamana. Tämä oli tilanne myös vuoden 2005 asiakkaiden kohdalla. Hämeenlinnassa ohjautuminen muuten kuin viranomaisteitse ei maksusitoumuksen takia ole mahdollista. Hämeenlinnan toimipisteen asiakkaat ovat tulleet pääsääntöisesti Työvoiman palvelukeskuksen kautta.

Työvoimatoimisto tai sosiaalitoimi oli niin ikään ohjannut joitakin asiakkaita työhönvalmennukseen.

Lahdessa vuoden 2005 asiakkaiden ohjautuminen on ollut hieman moninaisempaa. Työvoimatoimiston kautta on tullut lähes puolet asiakkaista. Sosiaalitoimisto tai kuntouttava työtoiminta on ohjannut palvelun piiriin joka viidennen asiakkaan ja sukulaisen tai tuttavien kehotuksesta on tullut joitakin asiakkaita. Loput ovat tulleet jotakin muuta kautta. Muita tahoja olivat esim. työnantaja, keskussairaala, opettaja, nuorisovastaanotto tai joku muu nuorille suunnattu palvelu tai projekti (esim. Domino, Kompassi, Kulttuurilla työhön). Muutama lahtelainen asiakas oli itse ottanut suoraan yhteyttä työhönvalmentajaan.

Työhönvalmennukseen tulon pääasiallinen syy löytyy työhönvalmentajien tilastoista. Tutkimukseen tavoitetut henkilöt kertoivat myös oman näkemyksensä siitä, miksi työhönvalmennukseen oli tultu. Työhönvalmentajien kirjaamia syitä palvelun tarpeelle olivat se, että asiakkaan *pitäisi löytää jotain tekemistä, saada tukea työkokeilu- tai opiskeluasioihin, työkokeilun tarve, vähäinen työkokemus* ja erään asiakkaan kohdalla *sukulaisen huoli tytön tulevaisuudesta*.

Työhönvalmennuksen ensisijainen tavoite on niin ikään kirjattu tilastointilomakkeeseen. Tavoite on työhönvalmentajien omin sanoin kirjoittama. Vastusten karkean koodauksen avulla selviää, että yleisin tavoite on ollut työkokeilun tai työharjoittelupaikan löytyminen. Työpaikka, ja joissain tapauksissa myös täsmentäen, ammatillista koulutusta vastaava työpaikka oli tavoitteena 10 asiakkaan kohdalla. Työelämävalmennusta haettiin muutamalle ja joidenkin kohdalla ensisijainen tavoite oli oman ammattialan löytyminen. Tavoitteeseen usein pyritään työkokeilun tai työharjoittelun kautta, joten jonkin verran eri tavoitteet kulkevat käsikkäin ja ovat päällekkäisiäkin. Opiskelu tai koulutus oli ensisijainen tavoite 8 asiakkaan kohdalla. Muutamalle asiakkaalle ensisijainen tavoite oli työkokemuksen kartuttaminen. Kaikki tavoitteet siis jollain tavoin liittyvät toisiinsa ja ovat pitkälti päällekkäisiä. Yksi tavoite voi olla keino toisen tavoitteen saavuttamiseen. Kantavana teemana ja selkeästi työhönvalmennuksen päätavoitteina ovat kuitenkin oman, mieluisan alan löytäminen ja työkokemuksen kartuttaminen.

Kysyttäessä haastatelluilta ja internet -kyselyyn vastanneilta, miksi he ovat tulleet työhönvalmennukseen, saatiin samansuuntaisia vastauksia. Vastauksia tähän kysymykseen saatiin kaikkiaan 50 henkilöltä, joista 66 prosenttia kertoi tulleen saadakseen apua työnsaantiin. 18 prosenttia kertoi tulleen kartoittamaan omia opiskelumahdollisuuksiaan. Noin joka kolmas haki tukea ja apua elämänsä järjestämiseen. 14 prosenttia kertoi yksinkertaisesti tulleen kun käskettiin.

Ensisijainen syy tulla työhönvalmennukseen on siis suurimmalla osalla ollut saada apua työnsaantiin tai opiskelumahdollisuuksien kartoittaminen. Samasta syystä asiakkaat ovat varmasti käyneet myös monissa muissa palveluissa, ainakin työvoimatoimiston palvelut olivat kaikille tuttuja. Niinpä kysyimme haastatelluilta myös mikä sai tulemaan ensimmäisen kerran jälkeen uudestaan. Osa tuli uudestaan yksinkertaisesti siksi, että oli sovittu uusi aika, jolloin tulla. Monet kertoivat tulleensa uudestaan, koska tuli tunne että heti alkoi tapahtua jotain ja asioita ryhdyttiin heti selvittämään. Osa kiinnosti nähdä millaisia työpaikkoja oli mahdollisesti jo löytynyt ja jotkut sanoivat tulleensa uudestaan ihan vain positiivisen ilmapiirin ja työntekijän kannustavan asenteen takia. Monille tuli jo ensimmäisen tapaamisen jälkeen tunne, että jotain konkreettista apua voisi omaan tilanteeseensa saada. Kahden eri haastateltavan toteamukset kuvaavat hyvin niitä syitä, joiden vuoksi ensimmäisen kerran jälkeen tultiin uudestaan:

*Se, että huomasi, että täällä otetaan tosissaan, että täällä etsitään työharjoittelupaikkoja.*

*Siitä tuli heti ryhdistäytyneet olo, että nyt alkaa asiat rullaamaan.*

## **5.2 MITÄ TYÖHÖNVALMENNUS ON?**

Mitä työhönvalmennus on ja mitä työhönvalmentaja asiakkaiden kanssa tekee? Tähän haettiin vastauksia

sekä työhönvalmentajilta että haastatelluilta. Työhönvalmentajat olivat kirjanneet tilastointilomakkeeseen oman lyhyen kertomuksensa siitä, mitä työhönvalmennus kunkin asiakkaan kohdalla on pitänyt sisällään. Samaa kysyttiin myös internet -kyselyssä ja haastatteluissa.

Vates-säätiön ja Valtakunnallisen työpajayhdistyksen määritelmän mukaan työhönvalmennus on:

*Yleiskäsite lähinnä erityistyöllistämisen yksiköissä ja työllistämistä tukevilla projekteissa toteutettavalle toiminnalle, jolla tuetaan ja edesautetaan heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien henkilöiden työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin.*

Tämä määritelmä kuvaa melko yleisellä tasolla ja ympäröivästä työhönvalmennusta. Toki työhönvalmennuksessa lähtökohtaisesti edesautetaan työllistymistä, mutta miten? Mitä kaikkea työhönvalmennus käytännössä on? Siihen paneudutaan aluksi työhönvalmentajien tilastojen avulla. Muutaman asiakkaan kohdalla työhönvalmennus on loppunut niin lyhyeen, että mitään toimenpiteitä ei ole tilastoon kirjattu. Valtaosan kohdalla työhönvalmennuksen sisältö on tiedossa. Työhönvalmennusta oli kuvattu melko lyhyesti, mutta sen sisällön moninaisuus käy hyvin ilmi esimerkiksi näistä työhönvalmentajien kirjaimista kommentaareista:

*Haettiin työvoimakoulutukseen, johon asiakas tuli valituksi. Ei mennyt, jonka johdosta asiakasta et-*

*sittiin pitkään. Tavoitettiin ja tuettiin koulutuksen aloittamisessa.*

*Järjestettiin työharjoittelu. Toimitettiin psykiatrisen hoidon piiriin.*

*Ammattialan selvittelyä, työharjoittelupaikkojen etsintää, lopuksi asiakkaan etsintää.*

*2 kk työelämävalmennus [...]. Pyydettiin työkkäriin kautta neuropsykologin ja psykologin tutkimuksiin. Käynnistettiin hoitosuhde. 1 kk työelämävalmennus [...], 1 kk [...]alalle, uusi työelämävalmennus [...], jossa edelleen. Kartoitetaan mahdollisuutta / tarvetta eläkkeeseen.*

*Selvitettiin työmarkkinatukioikeutta. Selvitettiin toimeentulotukea, velkoja ym. virallisia asioita, selvitettiin asuntoasioita, työkokeilu 6 kk.*

*Järjestettiin työkokeilupaiikka. Sovittiin työkokeilun jatkosta. Neuvottiin toimeentulotukiasioissa. Keskeytti työkokeilun, jatkoi peruskouluopintoja. Tuli uudelleen asiakkuuteen, työkokeilu 2 kk. Keskeytti, katosi.*

Edellä on muutamia esimerkkejä siitä, mitä työhönvalmennus on voinut pitää sisällään. Valmennuksen pääpaino on selkeästi alan ja mahdollisuuksien kartoituksessa sekä työkokeilu-, työharjoittelu- tai työelämävalmennuspaikkojen etsinnässä. Valmennus on



kuitenkin kaikkineen pitänyt sisällään monenlaista. Hoitoon ohjaus, työkyvyn kartoitus, oman alan etsintä, toimeentulo, asuminen, koulutukseen haku, velkaneuvonta, oppisopimusasioiden järjestäminen, koulutus-suunnitelmat, eläkeselvitykset jne. Työhönvalmennus on kaikkea tätä. Voisi sanoa, että työhönvalmentajan työssä yhdistyy elementtejä sosiaalityöntekijän, psykologin, salapoliisin, perheneuvojan, verkostomarkkinoijan, työvoimaneuvojan, personal trainerin, koulutussuunnittelijan, taksikuskin ja monen monen muun ammattiryhmän työnkuvista.

Kuten huomattiin, joissakin tapauksissa valmennus päättyy asiakkaan katoamiseen. Aina se ei tarkoita asiakkaan katoamista lopullisesti. Osa palaa vielä palvelun piiriin, toiset eivät. Jokunen valmennuksen keskeyttänyt asiakas tavoitettiin puhelimitse ja he kertoivat elämän olevan nyt ihan mallillaan. Keskeyttäminen ei siis aina tarkoita syrjäytymiskiarteeseen joutumista tai negatiivista käännettä elämässä.

Asiakkaan oma motivaatio on tärkeä edellytys työhönvalmennuksen onnistumiselle. Usein on kuitenkin niin, että jokin asiakkaasta riippumaton tekijä voi aiheuttaa työhönvalmennuksen vaikeutumisen, epäonnistumisen tai keskeytymisen. Jokin myönteinen tapahtuma voi puolestaan lisätä motivaatiota. Työhönvalmentajia pyydettiin kirjaamaan tilastoon, jos asiakkaan elämässä työhönvalmennuksen aikana tapahtui jotakin mainittavaa, joka vaikutti valmennukseen. Tällaisia tapahtumia oli monenlaisia, esimerkiksi: *muutto omaan asuntoon, avoliitto, raskaaksi tuleminen, sairastuminen, parisuhdeongelmat, lapsen*

*huoltajuuskiista, vanhempien kuolema, muutto toiselle paikkakunnalle, naimisiin meno, päihteiden käyttö, rikokset, äkillisten sairastumisten aiheuttamat sairaslomat, ystävän kuolema tai taloudelliset vaikeudet.*

Osalle asiakkaista on siis valmennuksen aikana tapahtunut hyvin suuria elämänmuutoksia, jotka väistämättä vaikuttavat myös työhönvalmennukseen. Joidenkin asioiden vaikutus voi olla myönteinen ja elämää tasapainottava, kuten seuraavassa:

*Tyttöystävä aloitti opiskelun ja alkoi vaatia asiakkaalta, että tämänkin pitäisi ”tehdä jotain”.*

Negatiiviset asiat puolestaan vievät energiaa tai vähentävät motivaatiota. Selvää on, että tällaisia asioita ei työhönvalmennuksessa voi täysin sivuuttaa. Esimerkiksi muutto omaan asuntoon on niin iso elämänmuutos, että sen myötä koko elämänrytmi pitää opetella täysin uudelleen. Joidenkin osalta se on myös muutos, johon on ensin totuteltava, ennen kuin muita suuria muutoksia kuten opiskelua tai työntekoa, voidaan realistisesti edes yrittää.

Mitä työhönvalmennus sitten asiakkaan näkökulmasta on ollut? Nettikyselyyn tulleissa vastauksissa työhönvalmennusta on määritetty seuraavasti:

*Kävimme harjoittelupaikassa ja työkkärissä. Juttelimme ja neuvottelimme.*

*Otimme selvää voimavaroistani, oikeuksistani ra-*

*hallisiin tukiin ja mitä voin opiskella.*

*Pohdimme mieluisaa alaa sekä jo valmiiksi alla olevan tutkinnon mahdollisuuksia.*

Haastatteluisa työhönvalmennusta kuvattiin aika ajoin hieman monisanaisemmin, mutta sisältö oli pääpiirteissään sama.

*Työvalmennus sisälsi alan valintaa, työpaikkojen etsimistä ja työhaastatteluja. Työhönvalmentaja oli haastatteluissa mukana. Oppisopimustakin mietittiin, mutta en halunnut opiskella vaan tehdä töitä. Työvalmennus sisälsi noin 2–3 käyntiä suunnilleen 3 kuukauden aikana. Työhönvalmentaja potki ja kannusti hakemaan työpaikkaa. Olin työharjoittelussa [...] jossa vakituistakin työtä olisi ollut tarjolla. Päädyttiin kuitenkin työhönvalmentajan kanssa siihen, että se ei ole mun alani. Sen jälkeen löytyi 1 kk harjoittelupaikka nykyisellä työnantajalla.*

*Enimmäkseen koettanut miettiä, mikä voisi olla sopiva homma mulle. Kaikkea on pitänyt sisällä, on puhuttu ihan kaikesta ja silleen. Ei ainoastaan työhön liittyvistä asioista. Melkein kuin kävisi psykiatrilla. Kaksi asiaa yhdessä.*

Työhönvalmennus on siis ollut ensinnäkin sitä, että on puhuttu kaikesta mahdollisesta. Oman alan etsiminen ja omien kykyjen ja vahvuuksien kartoittaminen

on ollut monille ensimmäinen työhönvalmennuksen toimenpide. Tärkeänä pidettiin sitä, että käydään läpi omia kiinnostuksia, vahvuuksia ja toiveita, ja harjoittelupaikkoja lähdetään sitten etsimään niiden pohjalta. Pelkkä keskustelu ja vaihtoehtojen pohtiminen ei kuitenkaan riitä, vaan erityisen tärkeää on se, että jotain konkreettista ryhdytään myös tekemään:

*Täällä tehtiin paljon enemmän, siellä vaan kirjoiteltiin koneelle ja mietittiin, että mitä tehtäis, jos jotain tehtäis.*

Usein yhteydenotto työnantajiin on vaikea ja pelottava asia. Siihen saatu apu nostettiin esiin monessa haastattelussa yhtenä työhönvalmennuksen sisältönä. Se, että joku virallinen taho soittaa työpaikoille ensin, on tärkeää siksi, että asiakkaat eivät itse joudu kullemaan kaikkia ei-vastauksia. Eräs haastateltu kertoi saaneensa silloin tällöin luurin korvaansa yrittäessään yhteydenottoa itse, eräs toinen ei ollut itse onnistunut saamaan harjoittelupaikkaa, mutta työhönvalmentajan avulla paikka kuitenkin aukesi.

Työhönvalmentaja on ollut tukena ja turvana myös työhaastatteluissa, joista monilla asiakkailta ei juuri ole aikaisempia kokemuksia. Moni piti tärkeänä ja itsestään selvästi juuri Avain-säätiön työhönvalmennukseen kuuluvana asiana sitä, että työhönvalmentaja käy työpaikalla työharjoittelun tai -kokeilun aikana. Haastatellut kokivat hyvänä sen, että joku käy säännöllisesti kyselemässä kuulumisia ja sitä, kuinka työnteko sujuu. Myös kaikenlaiset ongelmat on monien

mielestä helpompi kertoa tutulle työhönvalmentajalle, kuin esimerkiksi suoraan työnantajalle.

Kaikenlaisissa työhön liittyvissä sopimus- ja paperiasioissa työhönvalmentajan apu on ollut tarpeen. Joidenkin kohdalla se on tarkoittanut oppisopimusasioiden selvittelyä ja järjestelyä, toisille harjoittelun jälkeisen työsopimuksen kanssa avustamista. Kaiken kaikkiaan työharjoitteluihin ja -kokeiluihin liittyvät sopimusasiat hoitaa pääasiassa työhönvalmentaja. Myös koulutukseen ja taloudellisiin asioihin liittyvien paperiasioiden selvittelyssä työhönvalmentajalla on tärkeä rooli.

Työhönvalmentajan roolia kuvailtiin haastatteluisa muiden asioiden lomassa. Työhönvalmentajilla on laajat kontaktiverkostot ja paljon työpaikkoja tiedossa. Tämä vaikutelma jäi monelle haastattelulle, vaikka loppujen lopuksi aika harva työpaikka taitaa olla ennestään työhönvalmentajan tiedossa. Jotkut kertoivat, että työhönvalmentajilla on harjoittelupaikkoja selvästi enemmän, kuin esim. Työvoimatoimistossa. Muutamat kiittelivät yleisellä tasolla työhönvalmentajan kontakteja, joiden kautta työharjoitteluja on löytynyt. Jo se, että joku tietää mistä lähteä kysymään, tuntui olevan monille hyvin tärkeää, koska itsellä tällaista tietoa ei ole.

Työhönvalmentaja saattoi olla *perseellepotkija, enkeli tai tuki ja turva*. Korostuneesti nousi esiin työhönvalmentajan rooli kannustajana ja eteenpäin viejänä, joka ei lannistu eikä luovuta silloinkaan, kun asiakas itse niin tekee. Se, että notkahdusten ja takapakkien jälkeenkin työhönvalmentaja jaksaa uskoa asiakkaa-

seen ja paneutua hänen asiaansa, oli monille erityisen tärkeää. Joistakin haastatteluista jäi selvästi vaikutelma, että haastateltavat kyllä itsekin ymmärsivät, että olivat olleet ”hankalia asiakkaita” tai aiheuttaneet itse työharjoittelun keskeytymisen. Se, että siitä huolimatta sai tulla takaisin ja sai apua, oli monille uusi kokemus. Varmasti tämä osaltaan liittyy siihen, että Avain-säätiö ei jaa sanktioita tekemättömistä asioista, jolloin asiakkaille tulee helpommin tunne, että virheitäkin saa tehdä ja niiden jälkeen voi vielä tulla takaisin.

Ehkäpä osa tavoittamatta jääneistäkin asiakkaisista on jättänyt harjoittelun kesken, eikä ole sanktion pelossa enää uskaltanut vastata työhönvalmentajan puheluihin tai tulla takaisin. Peruuttamatta jääneet tapaamiset työhönvalmentajan kanssa olivat ainakin muutamaa haastateltua jääneet kaivelemaan ja valmennukseen palattiin nyt kun työhönvalmentaja kutsui asiakkaan haastatteluun tutkimusta varten. Jokunen vuoden 2005 asiakas siis palasi työhönvalmennukseen haastattelukutsun myötä syksyllä 2006.

### 5.3 MIKÄ AUTTAA ETEENPÄIN?

Mikä työhönvalmennuksessa on ollut sellaista, mikä on erityisesti auttanut eteenpäin? Tätä kysyttiin haastatteluissa. Yleensä vastaus liittyi työhönvalmentajalta saatuuun tukeen ja apuun. Rohkeuden ja itsetunnon lisääntyminen oli yksi merkittävä asia, joka oli auttanut eteenpäin. Rohkeus on lisääntynyt lähinnä positivistien työharjoittelujen ja -kokeilujen myötä. Kynnys työelämään on madaltunut ja työhaastatteluihin meno on tullut helpommaksi. Joku kertoi, että eteenpäin oli

auttanut työhönvalmentajan kontaktit ja räätälöity työkokeilu, jossa oppi tietämään mitä haluaa. Tuleminen hyväksytyksi ja autetuksi omana itsenään on monille ollut merkittävin eteenpäin auttava asia:

*Jos on ollut ns. kakkosluokan kansalainen, ja sitten huomaa, että joku pitää huolta näistäkin ja niilläkin on mahdollisuus saada omat asiansa kuntoon.*

*En olisi yksin enää uskaltanut tehdä mitään, ajattelin vain, että olen ihan huono.*

Laajamittainen työkyvyn kartoitus oli jonkun kohdalla ollut merkittävä askel eteenpäin, toinen katsoi erityisesti päässeensä eteenpäin työhönvalmentajan ehdottaman talouskoulun myötä.

Kaikesta mahdollisesta puhuminen on auttanut monia eteenpäin, lähinnä merkittävää on se, että joku on oikeasti kuunnellut ja ollut kiinnostunut. Omalla tavallaan surullista tarinaa kertoo seuraava vastaus kysymykseen, mikä erityisesti auttoi eteenpäin:

*Se, että mua kuunneltiin, että muhun uskottiin. Opettaja ei uskonut, vanhemmat eivät uskoneet, kukaan ei uskonut. Se, että joku ylipäättänsä viitti kuunnella ja auttaa.*

Huolestuttavaa tarinaa yhteiskunnastamme kertoo se, jos vasta parikymmppisenä työhönvalmennuksen asiakaana ihminen kokee ensimmäisen kerran, että häntä kuunnellaan ja häneen uskotaan. Varmasti useimmat

huomaavat omat heikkoutensa jo hyvin varhaisessa vaiheessa ilman, että niistä jatkuvasti muistutellaan. Monet haastatellut toivat esiin sen, että itse ei tahoton saada itsestään mitään irti tai ainakin kaikki omat yritykset tuntuivat kaatuvan johonkin. Sellaisessa tilanteessa tuki, kannustus ja rohkaisu ovat erityisen tärkeitä:

*No, mulla oli varmaankin se, että katsottiin tosi tarkkaan, kun mulla oli se tilanne niin hajallaan. Että oli joku, joka lähti yhdessä mun kanssa katsomaan, mitä tehdään. Henkilö, joka tuki. Ammattilainen, joka oli mukana. Se oli varmaan se, joka oli just se tärkein. Että oli joku, joka lähtee sun kanssa kattomaan eri juttuja.*

*Eteenpäin auttoi, että on henkilö, joka tekee aloitteen työnantajaan päin ja toisaalta se, että on joku toinen, jolta voi saada näkemystä siihen, mitä on tarjolla ja mihin voisi ottaa yhteyttä. Työelämä tuntui isolta massalta, johon ei päässyt omin avuin sisään.*

Tärkeää on, että työhönvalmennuksessa edetään oman aikataulun mukaan. Liikkeellelähtö työharjoittelun et-sinnässä oman aikataulun mukaisesti ja se, että työharjoittelu ei ollut mihin tahansa paikkaan, vaan sinne mikä itseä kiinnosti, mainittiin tärkeänä asiana. Varmasti sillä on myös suuri merkitys työharjoittelun tai -kokeilun onnistumisen kannalta. Muutamille merkittävin apu oli ollut se, että pääsi kokeilemaan olivatko

tietyt ammattialat sellaisia, kuin oli kuvitellut.

Työkokeilujen ja työharjoittelujen kautta on saatu uusia ystäviä ja kavereita. Se on joidenkin kohdalla ollut yksi niistä tärkeistä asioista, jotka ovat auttaneet eteenpäin. Rohkeuden ja itseluottamuksen lisääntyminen liittyy osaltaan myös uusien sosiaalisten suhteiden muodostumiseen. Mukava työyhteisö ja sitä kautta lisääntyneet sosiaaliset kontaktit ovat eräs tärkeä asia, joka työhönvalmennuksesta voi jäädä käteen.

Hyvin pienet, jopa itsestään selvyyksiltä kuulostavat asiat ovat olleet niitä asioita, jotka ovat erityisesti auttaneet asiakkaita eteenpäin. Asioista puhuminen, kuulluksi tuleminen, tuki ja konkreettinen apu asioiden selvittämisessä ja hoitamisessa nousivat esiin haastattelu toisensa jälkeen. Haastattelujen pohjalta voisi sanoa, että useimmat kyllä tietävät itsekin, että jotain pitäisi tehdä, mutta mitä ja miten onkin sitten jo vaikeampi kysymys. Työharjoittelujen ja työkokeilujen kautta itseluottamus ja rohkeus lisääntyvät ja sillä voi olla hyvin kauaskantoisia vaikutuksia. Eräs haastateltava kertoi nykyisin käyvän ihan jopa huvikseenkin työhaastatteluissa, joihin meno ennen kauhistutti ja ahdisti.

### 5.3.1 Millä eväillä eteenpäin mennään?

Tämän asiakasryhmän kohdalla suurin huomio kiinnittyy usein tekemättä jättämisiin, heikkouksiin ja osaamattomuuksiin. Tässä välissä haluan tuoda esiin näiden kolikoiden kääntöpuolet. Pelkän tuen ja kannustuksen avulla tämäkään joukko ei nimittäin elämässään eteenpäin mene. Heillä on myös paljon vah-

vuuksia, mielenkiinnon kohteita ja osaamista, joita työhönvalmentajia pyydettiin kirjaamaan tilastointilomakkeisiin. Tässä siis vielä muistutukseksi se, mikä ovat työhönvalmennuksen asiakkaiden erityisiä vahvuuksia, harrastuksia ja kiinnostuksen kohteita. Aloitetaan harrastuksista:

*auton korjailu, aerobic, kuntosali, punttitali, biljardi, koripallo, hiihto, autoilu, jalkapallo, jääkiekko, sähly, lentopallo, karate, askartelu, keilailu, yhdistystoiminta, kuvataiteet, koiran kanssa ulkoilu, musiikki, säveltäminen, soittaa bändeissä, käsityöt, liikunta, filosofia, taekwondo, kuntonyrkkeily, piirtäminen, lenkkeily, lukeminen, uinti, pyöräily, rullaluistelu, karaoke-laulu, ompelu, skeittaus, sulkapallo, taistelulajit, laskettelu...*

Harrastuksia on siis ihan yhtä lailla kuin keskiaverto työpaikassa. Melko lailla samansuuntaisen listan nimittäin saa kysymällä esimerkiksi työhyvinvointikyselyssä työssäkävyltä ihmisiltä heidän tärkeitä harrastuksiaan. Entäpä sitten Työnhyrrän asiakkaiden kiinnostuksen kohteet:

*kädentyöt, askartelu, nuoriso-ohjaajaksi, parturi-kampaaja, maantieto, meteorologia, luonnonvara-ala, työ lasten ja vanhusparissa, käsityöt, päiväkotityö, kahvila-apulaisen työ, keittiöpuoli, lasten- tai nuoriso-ohjaajaksi, myymälätekstauksen kurssi, lähihoitaja, puutarha-ala, eläintenhoito, eräoppaaksi, tavoitteena hevoshoitajan tutkin-*

*to, piirtäminen, graafinen ala, sähköpuoli, maalauspuoli, haluaa auttaa – joku humanitaarinen työ, eläintenhoito, homeopatia, luontaistuoteala, valvontatehtävät, visuaaliset ja luovat työt, kauneus- ja terveysala, järjestötyö, laivanvarustus.*

Monille aloille löytyisi siis alasta kiinnostuneita teki-  
jöitä. Lopuksi vielä työhönvalmentajien asiakkaistaan  
kirjaamia vahvuuksia ja erityisiä osaamisalueita:

*atk-aidot, autolla ajaminen, eläimet, musiikki, hyvät sosiaaliset taidot, ilmaisutaito, järjestysmies-  
kortti, vahva kielitaito, sosiaalinen, taiteellinen, tie-  
teellinen, luova, käsistään kätevä, lahjakas piirtäjä,  
liikunnallinen, tekee Mensan sekä muita ongel-  
manratkaisutehtäviä, tunnollisuus, yritteliäisyys,  
vahva musiikin harrastus.*

Samoja osaamisalueita ja harrastuksia oli usealla eri  
asiakkaalla, joten nämä listat voi kertoa kahdella tai  
kolmella, jos haluaa selville erilaisten osaamisalueiden  
kokonaismäärän. Nämä ovat asioita, joita on syytä aika  
ajoin miettiä ja joihin on syytä kiinnittää huomiota.  
Usein nuoria moititaan epärealistisista suunnitelmis-  
ta ja toiveista, mutta näitä listoja läpikäydessä tulee  
mieleen, että monenlaiseen löytyy myös potentiaalia  
ja osaamista. Miten tämä osaaminen saataisiin kana-  
voitua oikein? Miten se saataisiin hyötykäyttöön kou-  
lutuksen ja työelämän puitteissa? Tuki ja usko siihen,  
että vaikeuksista huolimatta osaamistakin on, ovat  
varmasti ensimmäisiä keinoja.

#### **5.4 AJATUKSIA TYÖHÖNVALMENNUKSESTA JA SEN VIERESTÄ**

Edellä on käyty läpi työhönvalmennuksen kenttää  
ja sitä, mitä työhönvalmennus on ja myös sitä, mikä  
työhönvalmennuksessa erityisesti auttaa eteenpäin.  
Kuten huomattiin, oltiin aikalailla yksinkertaisten ja  
konkreettisten asioiden äärellä.

Seuraavaksi pohditaan yksittäisiä asioita, joita haas-  
tatteluissa nousi esiin. Asiat koskevat työhönvalmen-  
nusta, työllistymisestä tai elämää yleensä. Käsiteltävät  
asiat ovat sellaisia, jotka ovat nousseet esiin aineistoa.  
Näitä teemoja ei siis mitenkään ollut rakennettu sisään  
haastatteluihin eikä niitä varsinaisesti kysyty. Joihinkin  
asioihin otti sivumennen kantaa useampi haastatelta-  
va, jotkut nousivat esiin muutamissa haastatteluissa  
ja se on arvailua, olisivatko ne nousseet useammin, jos  
niitä olisi erikseen kysyty.

Yhden yksittäisen haastateltavan kokemukset ja  
työhönvalmennusta koskevat pohdinnat olivat poik-  
keuksellisen ristiriitaisia ja osin myös kriittisiä. Poh-  
dinta oli syvällistä ja analyttistä, ja aiheet, joita esiin  
nousi, olivat hyvin mielenkiintoisia. Ne olivat kuiten-  
kin yhden ihmisen näkemyksiä, jotka poikkesivat sel-  
västi muusta aineistosta. Katson velvollisuudekseni  
tutkijana tuoda esiin myös nämä näkemykset ja aja-  
tukset, joten tämän yksittäisen haastateltavan poh-  
dintaa käsitellään lyhyesti erikseen muiden teemojen  
jälkeen kappaleessa ”ristiriitaisia ajatuksia työhönval-  
mennuksesta”.

Aluksi käydään kuitenkin läpi muita haastatteluissa  
esiin nousseita aihealueita kuten itsetunto, tiedottami-  
nen, kiitollisuus, opiskelu, ja uudelleen koulutautumi-

nen, sekä myös työhönvalmentajien ajatuksia näihin teemoihin. Liikkeelle lähdetään perustavanlaatuisesta asiasta, joka on monen muun asian taustalla – raha. Seuraavissa kappaleissa esitetään paljon kysymyksiä ilman vastauksia. Asioita on tarkoituksella kärjistetty. Tarkoitus ei ole syyllistää ketään vaan herättää ajatuksia ja keskustelua. Toivottavasti jostain löytyvät myös vastaukset näihin kysymyksiin.

#### 5.4.1 Rahalla saa...

Taloudellisilla asioilla on suuri merkitys elämänsuunnittelun ja -hallinnan kannalta. Jatkuva huoli toimeentulosta ja siitä, mistä ensi kuun vuokrat tai ruoat maksetaan, ei ole omiaan lisäämään oman tulevaisuuden suunnitteluun käytettävissä olevaa energiaa ja tarmoa. Haastattelussa nousikin esiin yhtenä merkittävänä asiana se, että talous ja muut elämän perusasiat saatiin kuntoon, jonka jälkeen voi ihan toisella tavalla keskittyä miettimään mitä tekisi. Voisi kärjistäen sanoa, että jos koko ajan pitää miettiä rahaa, ei mitenkään ehdi miettiä mitään muuta. Eräs haastateltava kuvasi nykytilannettaan seuraavasti:

*Taloudellinen tilanne on parantunut. Enää ei tarvitse koko ajan miettiä rahaa, vaikka pitääkin aina suunnitella mihin rahaa käyttää, että rahat riittää.*

Yksi huomionarvoinen asia on se, että erilaisten taloudellisten tukien saaminen edellyttää jatkuvaa omaaloitteista toimintaa. Pitää tietää mihin mikäkin paperi viedään, mitä liitteitä pitää olla mukana ja mihin

päivään mennessä, muuten voi olla, että rahaa ei tule perustarpeisiin ja sen jälkeen ei ole helppoa motivoida itseään liikkeelle. Paperiviidakossa selviytyminen onkin yksi suuri haaste, johon apua tarvitaan. Sen selvittäminen mistä lähdetään liikkeelle, että saadaan asunto ja rahaa sen maksamiseen, voi joskus tuntua ylitsepääsemättömältä kynnykseltä.

Useimpien kohdalla ei suinkaan ole kyse siitä, että ei haluaisi tai kiinnostaisi tehdä töitä tai kouluttautua vaan siitä, ettei todellakaan tiedä mistä aloittaa. Työpaikkoja ei peruskoulun päättäneille kouluttamattomille ole juurikaan jaossa ja jos onkin, vähintään työkokemusta pitää olla. Tämä todettakoon siksi, että usein kohderyhmään liitetään myös niitä stereotyyppisiä ajattelumalleja, että työttömyys johtuu laiskudesta tai haluttomuudesta tehdä töitä. Haastattelujen pohjalta voisi sanoa, että tämän – kuten niin monen muunkin kohderyhmän – kohdalla tämä yleistys on paitsi kohtuuton myös perusteeton.

Väärinymmärrykset ja virheelliset luulot voivat yksilötasolla vaikeuttaa elämän järjestämistä. Eräs haastateltava luuli olevansa karenssissa saatuaan edellisestä työharjoittelustaan useita työtodistuksia, koska harjoittelu oli tapahtunut useissa eri jaksoissa. Hän kertoi, että olisi pitänyt olla yksi todistus koko ajasta ja kun ei ollut, hän joutui karenssiin. Ilmeisesti karenssin taustalla oli yhteishakuun liittyvä selitys, mutta haastateltava itse oli varma, että syy oli työtodistuksissa. On hankalaa lähteä selvittämään tilannettaan, jos ei edes tarkalleen tiedä mistä on kyse.

Toinen esimerkki taloudellisen tilanteen moniulot-



teisuudesta on kertomus, jossa asunto oli mennyt alta, koska henkilön ainoa tulonlähde oli asumistuki. Sen hän oli käyttänyt ruokaan, jolloin vuokra oli jäänyt maksamatta ja oli seurannut häätö. Haastateltu kertoi olleensa ennen häätöä useita viikkoja sulkeutuneena asuntonsa, koska elämä oli tuntunut niin toivottomalta. Tämän jälkeen työhönvalmennuksen ensi askel oli jonotus asunnottomien sosiaalitoimiston ovelta, kadun varressa, hakemusnippu käsissä. Voi vain kuvitella kuinka nöyryyttävää se on asiakkaalle ollut. Hänen tilanteessaan kyseessä oli kuitenkin välttämätön askel matkalla kohti ”työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin”.

Työhönvalmennuksen tavoite ja rahoitus perustuvat siihen, että asiakkaille hankitaan työkokemusta harjoittelujen ja kokeilujen avulla, selvitetään opiskelumahdollisuuksia ja etsitään oikeaa alaa. Nämä ovat usein ne asiat, joita työhönvalmennuksen ja työllisyystoiminnan tuloksina mitataan ja joihin olisi päästävä. Kuinka moni työllistyi avoimille työmarkkinoille? Kuinka moni aloitti opiskelun? Kuinka moni on tukitöissä tai työharjoittelussa? Näihin kysymyksiin etsitään vastausta aina kun pohditaan tuloksia. Pitäisikö myös kysyä: kuinka moni sai katon pänsä päälle? Kuinka moni sai yhden syyn poistua kotoa? Kuinka monen itsetunto nousi ja rohkeus lisääntyi? Kuinka moni onnistui ensimmäistä kertaa elämässään viemään oikean paperin oikeilla liitteillä oikeaan aikaan oikeaan virastoon?

Jos, ja kun työhönvalmennuksen tavoite on työllistyminen ja työkokemuksen karttuminen, on kui-

tenkin lähdettävä liikkeelle perusasioista, jotka eivät ole kaikille itsestään selviiä. Joskus työhönvalmennus käynnistyy taloudellisten tukien selvittelyllä ja perusasioiden saattamisella kuntoon. Onko tämä työhönvalmennuksen tarkoitus? Onko työhönvalmentajien resursseja ja työnkuvaa määritettäessä huomioitu tämä joidenkin asiakkaiden kohdalla ensimmäinen, melko työläs vaihe? Jos ei, niin kenen töitä työhönvalmentajat tässä joutuvat tekemään? Kuten ehkä arvasittekin, vastausta en näihin kysymyksiin pysty antamaan. Halusin kuitenkin muistuttaa, että mopolla – sen enempää kuin mersullakaan – ei pääse moottoritielle, jos on tankki tyhjä!

#### **5.4.2 ...ja itsetunnolla pääsee**

Rahalla saa ja itsetunnolla pääsee. Kuten edellisessä kappaleessa kärjistäen totesin, ei työhönvalmennuksen tulosten mittaaminen aina ole yksiselitteistä. En usko, että olen ensimmäinen, joka tämän havainnon sivusta seuraten tekee. Haluan kuitenkin uhrata hie-man aikaa sen pohtimiseen, mikä on itsetunnon merkitys työhönvalmennuksen tuloksena.

Hyvin usein asiakkaille löydetään työharjoittelu tai -kokeilupaikka. Työ voi kestää päivän tai useita kuukausia. Sillä voi olla suuri merkitys asiakkaan tulevaisuuden ja työllistymisen kannalta, tai sen merkitys voi jäädä olemattomaksi tai vähäiseksi. Työkokeilun merkitys tulevaisuudelle voi siis vaihdella. Väittäisin kuitenkin, että on olemassa tulos, jolla on aina merkitystä. Se tulos on itsetunnon lisääntyminen. Kuukauden työsuhte vie eteenpäin kuukauden. It-



setunnon merkityksen kiteyttää eräs haastateltava seuraavasti:

*Se siinä on niin hyvä, että kun se toivo alkaa palata, niin itsekin alkaa keksimään uusia asioita, joita kohti voi alkaa suunnistamaan.*

Itsetunnon merkityksestä minulla ei ole edelliseen mitään lisättävää. Se antaa toivoa ja luo uskoa tulevaan. Itsetunto on asia, jonka nostan esiin siksi, että se nousi huomattavan usein esiin haastatteluissa vaikka mitään itsetuntoon liittyvää ei suoranaisesti kysytty. Itsetuntoon viitattiin useassa eri yhteydessä. Se nousi esiin puhuttaessa siitä, mitä työhönvalmennus on pitänyt sisällään tai siitä mikä erityisesti auttoi eteenpäin. Se saatettiin mainita puhuttaessa nykytilanteesta tai pohdittaessa sitä, missä ollaan viiden vuoden kuluttua. Seuraavat esimerkit kuvaavat sitä, miksi itsetunnon lisääntyminen on erityisen tärkeä asia.

*Nyt pystyy juttelemaan vieraille ihmisillekin kun on saanut rohkeutta ja itseluottamusta.*

*En mä olis aikasemmin tälläsessä tilanteessa [ryhmähaastattelu] uskaltanu avata edes suutani.*

*Työhönvalmentaja on aina ollut kannustava, että kyllä sä osaat ja pystyt, mä tiedän sen. Ja sitten sitä on itsekin alkanut ajattelemaan, että kyllä mä osaan.*

Huomionarvoista on se, että itsetunto lisääntyy paitsi onnistuneiden työkokemusten kautta myös siten, että joku on kiinnostunut siitä mitä osaan, mitä haluan ja missä olen onnistunut. Onnistumisen kokemukset ja hyväksytyksi tuleminen siis kohottavat itsetuntoa. Kysymys siitä, missä olet onnistunut tai missä olet hyvä, ei sinällään ole kovin kallis tai aikaa vievä toimenpide, mutta sillä voi olla suuri merkitys.

Itsetunnon merkitystä toiminnan tuloksena pohdittiin myös työhönvalmentajille järjestetyssä ryhmähaastattelussa. Siinä itsetunto oli teemana juuri haastatteluissa nousseiden kommenttien pohjalta. Työhönvalmentajat olivat yksimielisiä siitä, että itsetunto on iso saavutus. Monilla asiakkaila on erilaisia sosiaalisten tilanteiden pelkoja, joten on hyvin suuri askel, jos asiakas pystyy ottamaan itsenäisesti yhteyttä vieraisiin ihmisiin. Itsetunnon nousemisen onnistumisen kokemusten myötä todettiin olevan myös jonkinlainen piilotavoite kaiken toiminnan taustalla. Joidenkin asiakkaiden kohdalla kyse on siitä, että teoriassa tiedetään mitä pitäisi tehdä ja miten toimia, mutta käytännössä ei. Tuki käytännön toteutukseen voikin olla olennainen asia. Asiakaskunnassa selvästi yleistyntä paniikkihäiriö -diagnoosia pohdittiin myös itsetunnon näkökulmasta. Missä menee paniikkihäiriön ja arkuuden raja? Kyllähän työharjoittelu tai haastattelu hirvittää, jos niistä ei ole ennalta mitään kokemusta. *Jotkin asiat hirvittää, jos niistä ei tiedä mitään*, kuten eräs työhönvalmentaja totesi.

Itsetunnon kohdalla ongelmana on se, että sen merkitys on valtava asiakkaalle itselleen, mutta melko

pieni viranomaisille. Pohdittiin myös sitä, ettei huono itsetunto välttämättä edes käy ilmi työvoimatoimiston tai muun viranomaisen asiakkuudessa. Huonoa itsetuntoa voi jossain määrin peittää esimerkiksi välinpitämättömyydellä tai näennäisellä tietämättömyydellä. Lyhyen tapaamisen aikana itsetunnon puute ei siis välttämättä edes suoraan näy. Pitemmän asiakkuuden aikana sen luulisi tulevan ilmi ennemmin tai myöhemmin.

Itsetunnosta puhuttaessa todettiin, että yleisessä keskustelussa kaikki myötäilevät ja allekirjoittavat sen merkityksen, mutta siitä ei olla halukkaita maksamaan. Esitänkin kysymyksen kaikille, jotka nyökyttelevät hyväksyvästi, kun puhutaan itsetunnon tärkeydestä: paljonko olisit valmis maksamaan siitä, että uskallat puhua vieraalle ihmiselle? Jos työsi edellyttää, että puhut vieraille ihmisille, paljonko olisi vuosien varrella jäänyt palkkatuloa kertymättä, jos sinulta puuttuisi rohkeus avata suusi keskustelussa? Mitä maksaa hyvä – tai edes kohtuullinen – itsetunto?

### 5.4.3 Opiskelu ja uudelleen kouluttautuminen

Monilla haastatelluilla oli ammatillinen koulutus suoritettuna. Sen alan töitä, josta koulutus oli, ei kuitenkaan ollut tehty ehkä päivääkään. Uudelleen kouluttautuminen on siis arkipäivää jo parikymppisille ihmisille. Tätäkö elinikäinen oppiminen ja useamman ammatin hankkiminen tarkoittaa? Ei kai sentään. Seuraavassa muutamia ammatillisen koulutuksen suorittaneiden haastateltujen kommentteja koulutuksestaan:

*On mulla ammattikoulu suoritettuna, mutta en mä ole koskaan ollut sen alan töissä.*

*Aikaisempi koulutus on sellainen, johon vaan mennin, kun en muualla päässyt ja johonkin oli pakko mennä.*

*Ihan älytöntä, että pitäisi yläasteella pystyä valitsemaan mille alalle haluaa!*

*Se on sellainen koulutus, joka on tullut hankittua. En mä kuitenkaan sielultani ole mikään merkonomi.*

En tiedä kenen näistä kommentteista pitäisi olla eniten huolissaan. Ymmärrän koulutuksen jonkinlaisen itseisarvon. On hyvä, että on joku koulutus olemassa. Se on selvää. Mutta kannattaako yhtään sen enempää oppilaitosten kuin opiskelijoiden voimavaroja käyttää siihen, että mennään vaan johonkin kun johonkin on mentävä? Ongelmana on se, että tämän jälkeen kiinnostus mennä vielä toiseen koulutukseen voi olla vähäistä. Toisaalta sillekin koulutuspaikalle olisi voinut olla menossa opiskelija, jota oikeasti kiinnosti se ala. Jäikö joku ”sielultaan merkonomi” samaan aikaan ilman koulutuspaikkaa? Onko kaikkein kohdalla edes mahdollista se, että jo yläasteella tietää mitä ”isona” tekee? Pitäisikö koulutusjärjestelmässä olla lukion lisäksi joku välietappi, jossa tätä asiaa voisi miettiä? Pitäisikö ammatinvalinnan ohjausta kehittää?

Koulutuksen ja nykypäivän työelämän vastaavuudes-

ta on käyty myös paljon keskustelua. Joillekin aloille koulutettua henkilökuntaa ei tahdo löytyä. Toisaalta joillekin aloille koulutetaan ihmisiä, vaikka tiedetään, että työpaikkoja ei kaikille ole. Vastaako koulutus ja työelämä toisiaan? Eräs haastateltu pohtii käymänsä koulutuksen ja työelämän yhteyttä seuraavasti:

*En mä ole tyytymätön mun koulutukseen, vaan siihen työhön, johon siitä valmistuu. Se koulutus oli hyvä ja siitä on hyötyä monenlaisissa töissä, mut sen koulutuksen alkaessa tieto siitä mitä koulutus on ja siitä miten siitä tullaan valmiina työllistymään oli ristiriidassa. Kun se koulutus oli luovaa käsityötä, mut siitä valmistutaan töihin, joita pitää tehdä kiireessä koneella.*

Olemassa olevan koulutuksen hyödyntämisen ohella uudelleen kouluttautuminen on asia, jota ammattikoulun käyneiden työhönvalmennuksen asiakkaiden kanssa pohditaan. Oman alan etsiminen työhönvalmennuksen avulla ei siis missään tapauksessa koske ainoastaan niitä, joilla ei ole ammatillista koulutusta vaan lähestulkoon kaikkia. Yksi haastateltava oli Avain-säätiön kautta etsinyt ja löytänyt juuri koulutustaan vastaavaa rakennusalan työtä. Eräs kertoi, että opiskelua mietittiin, mutta hän itse halusi ensisijaisesti töihin. Hän kertoi, että nykyisessä työssä olemassa olevasta koulutuksesta on vähän apua, vaikka se onkin eri alalta.

Haastatteluihin sattui useampi (suurtalous)kokin koulutuksen saanut henkilö, joista kukaan ei ollut ko-

kin töissä ja ainakin yksi oli kouluttautumassa oppisopimuksella aivan toiselle alalle. En väitä, että kokin koulutus olisi jotenkin poikkeuksellisen usein taustalla, jos koulutusta vastaavia töitä ei ole tehty. Herää kuitenkin kysymys, onko tv-kokkien suosion kasvulla joku osuus asiaan? Äkkiseltään voisi ajatella, että se on tällä hetkellä aika ”muodikas” tai ”mediaseksikäs” ammatti. Osoitteessa [www.salpaus.fi](http://www.salpaus.fi) eli koulutuksen järjestäjän sivulla kerrotaan mihin suurtaloukokin tutkinnolla valmistuu:

#### *Työtehtävät*

*Suurtaloukokin tehtävänä on huolehtia asiakkaiden hyvinvoinnista osana catering-yritysten kokonaispalvelua. Hänellä on isojen kokonaisuuksien hahmottamiskykyä sekä taitoa ottaa aterioiden valmistamisessa huomioon niiden ulkonäkö, maku, turvallisuus ja terveydellisyys ja taloudellisuus.*

*Työpaikka voi olla henkilöstö- tai opiskelijaravintola, koulu, päiväkot, sairaala, palvelutalo, puolustusvoimat, kahvila, pito- ja juhlapalveluyritys sekä pikaruokapaikka.*

Edellä mainittuja työpaikkoja on vaikka kuinka paljon. Jos taustalla on ajatus siitä, että myös hohdokkaampi ura voisi olla mahdollinen, ei liene ihme, että ala houkuttelee. Yhä useampiin laitoksiin ja kouluihin taitaa kuitenkin nykyisin tulla ruoka keskuskeittiöstä valmiina eikä työ ravintolan kuumassa ja kiireisessä keittiössä iltamyöhällä varmaankaan ole kovin hohdokasta. Pe-

rustuuko siis ammatinvalinta todelliseen tietoon siitä, mihin ollaan menossa ja mihin siitä valmistutaan? Onko taustalla epärealistisia odotuksia? Vai onko taustalla vain pakko – pakko hakea johonkin ja pakko tehdä elämällä jotain – vaikka ei edes tiedä mitä?

Väistämättä tulee mieleen, että monet nuoret ovat miettineet peruskoulun jälkeen, mihin kouluun hakisivat ja miten se tapahtuu. Koulu on käyty, mutta tulevaisuus ei ole alkanut näyttää yhtään valoisammalta. Muutamaa vuotta myöhemmin he ovat jälleen samassa tilanteessa, miettimässä mihin kouluun hakisivat ja miten se tapahtuu. Tällä kertaa he tekevät sen kenties työhönvalmentajan avustuksella ja kannustuksella. Jälleen herää kysymys: kenen töitä työhönvalmentajat tässä tekevät? Pitäisikö jonkun muun, jo vähän aikaisemmin selvittää millä perusteilla koulutukseen haetaan ja mihin koulutuksesta valmistutaan?

Opiskeluvaikeudet ovat hankaloittaneet monen kouluttautumista ja olleet tärkeitä asioita myös pohdittaessa työhönvalmennuksesta saatua apua. Mahdollisten opiskeluvaikeuksien tiedostaminen ja huomioiminen on tärkeää pohdittaessa tulevaisuutta. Eräässä ryhmähaastattelussa opiskeluvaikeudet nousivat keskusteluun, kun puhuttiin siitä, mikä auttoi eteenpäin:

*1: Mä sain enemmän tarmoa kaikkien opiskelupaikkojen hakemisessa. Olen ihan itse hakenut paikkoja. Noi kouluhommat on sitten vähän silleen, kun on oppimisvaikeuksia ja lukihäiriöitä, niin ne ei silleen kiinnosta, ne työssäoppimisjutut olisi parhaita, jos niitä löytyisi, mutta kun niitä ei löydy,*

*niin joutuu opiskelemaan. Töissä oppii paremmin ja muistaa helpommin asiat. Se on helpompaa.*

*2: Vaikka mullakin on pari tutkintoa, niin on mullakin ollut ongelmia koulussa, saattaisi olla lukihäiriö, vaikka sitä ei olekaan koskaan todettu.*

*3: Samoin mulla.*

Lohdullista on se, että lukihäiriöiden ja oppimisvaikeuksien noustua yhä parempaan tietoisuuteen ihmiset, jotka tällaisista asioista kärsivät, ymmärtävät ettei kyse ole tyhmyydestä ja tiedostavat ne rajoitukset ja haasteet esim. opiskelussa, joita tällaiset ongelmat voivat aiheuttaa. Toisaalta on tietysti olemassa vaara, että opiskeluun liittyvät ongelmat pistetään lukihäiriön tai muun sellaisen piikkiin siinäkin tapauksessa, että ongelma olisi jossain muualla. Niin tai näin, jälleen kerran vaihtoehtoiset tavat kouluttautua nousevat esiin. Tekemällä oppiminen on yksi oppimisen laji, mutta onko se edelleenkin aliarvostettu ja resurssiltaan alimitoitettu tapa kouluttautua?

#### **5.4.4 Tiedotusta lisää!**

Kysyttäessä mitä työhönvalmennuksessa olisi voinut tehdä toisin, saatiin yleensä vastaus: *ei tule mitään mieleen*. Monesti tähän perään kerrottiin vielä, että omalla kohdalla kaikki toimi hyvin, eikä mitään olisi voinut tehdä toisin. Muutamilta haastatelluilta saatiin kuitenkin kaivettua esiin jokin kehitysehdotus toiminnan tulevaisuutta ajatellen. Lähes poikkeuksetta se kohdistui palvelusta tiedottamiseen. Pitäisi

olla enemmän esillä, että ihmiset osaisivat tulla aikaisemmin ja useampi tietäisi, että tällainen palvelu on olemassa. Tiedotusvälineet, koulujen ilmoitustaulut ja nuorten kokoontumispaikat mainittiin paikkoina, joissa tiedotusta voisi olla enemmän. Moni oli suositellut palvelua tuttavilleen tai sukulaisilleen, koska oli kokenut saaneensa apua omaan tilanteeseensa.

*Näkyvyyttä pitäis lisätä, ihmiset tuskailee ihan turhaan yksin. Auliimmin pitäis jakaa apua. On monia sellaisia nuoria, niinkun mä, jotka ei tarvii holhousta vaan sen alkusysäyksen. Se ei vie resursseja, mutta auttaa eteenpäin.*

Tiedotus nousi esiin myös yhteistyökumppaneiden kyselyssä yhtenä kehitettävänä asiana. Siksi siitä keskusteltiin myös työhönvalmentajien kanssa. Asia ei tullut keskusteluun ensimmäistä kertaa, vaan sitä on pohdittu aikaisemminkin. Asiakkaiden vastaanottamiseen liittyvät resurssit nousivat tietysti esiin pohdittaessa tiedotusta suoraan asiakkaille. Vääristyykö tilanne, jos asiakkaita tulee sekä omatoimisesti, että viranomaisten ohjaamana. Toisaalta kuka maksaisi palvelun, jossa ovet ovat avoinna kaikille?

Ongelmana tiedottamisessa yhteistyökumppaneiden suuntaan on ensinnäkin henkilöstön vaihtuvuus. Toimiiko eri organisaatioissa perehdytys niiltä osin, että tieto Työnhyrrän kaltaisista palveluista siirtyy uusille työntekijöille? Tiedottamisen kannalta keskeinen ongelma on se, onko lähettävällä taholla selkeä käsitys palvelusta ja siitä missä vaiheessa asiak-

kaita tulisi palvelun piiriin ohjata. Palveluun ohjaus nykyistä varhaisemmassa vaiheessa voisi aiheuttaa sen, että selvittäisiin vähemmillä tai kevyemmällä toimenpiteillä. Valtakunnallisestikin tulisi tiedottaa enemmän siitä, mitä työhönvalmennus on ja mihin sillä pyritään.

Työnantajien suuntaan tapahtuvaa tiedotusta vaikeuttaa se, että asiakkaat ovat hyvin erilaisia ja työpaikkojen haku pohjautuu yksittäisten asiakkaiden tarpeisiin ja lähtökohtiin. Toisaalta erilaisia työllistämistoimijoita, jotka etsivät asiakkailleen työpaikkoja yrityksistä on paljon. Tämä vaikeuttaa tiedottamista yrityksiin päin. Yrityksen voi olla vaikeaa hahmottaa mistä tahosta milloinkin on kyse ja minkälaisille henkilöille kukakin työtä etsii.

Kaiken kaikkiaan yleinen tiedottaminen siitä, että tällainen palvelu on olemassa, on hankalaa jo rahoituskellistenkin syiden vuoksi. Kyseessä ei ole ns. ”kansalaispalvelu”, jota voitaisiin automaattisesti tarjota kaikille halukkaille – ainakaan tässä vaiheessa. Jos siihen suuntaan mennään, että työhönvalmennuksessa olisi ns. avoimet ovet kaikille, olisi rahoitus saatava järjestettyä pysyväksi ja maksusitoumuksista riippumattomaksi. Se, onko tällainen mahdollista ja miten se olisi mahdollista, jäänee nähtäväksi. Varmasti muutamankin haastatellun esiin nostama tilanne, että ihmiset tuskailevat yksin ja vaipuvat syvemmälle ongelmiinsa, kun eivät tiedä tämänkaltaisen avun olemassa olosta, on totta.

### 5.5.5 Yksittäisiä ajatuksia

Haastatteluissa nousi esiin myös kolme erillistä, yksittäistä kehitysideaa. Ne olivat: *Avainsäätiön henkilöstövuokraus, oppisopimuskoulutuksen tukeminen ja vertaisryhmätoiminta, kuten keskusteluillat tai ryhmätapaamiset*. Henkilöstövuokraus on asia, jota on työhönvalmentajien mukaan aikaisemminkin ehdotettu Avain-säätiön palveluksi. Työhönvalmentajien mukaan yrityksistä tulee joskus viestiä, että tarvittaisiin työntekijöitä ja henkilöstövuokraus voisi olla yksi tapa vastata tähän tarpeeseen. Myös eräs haastateltu ehdotti henkilöstön vuokrausta yhdeksi Avain-säätiön palveluksi:

*No yksi on tietty se, että miksi ei tätä kautta voisi alkaa tekemään sellaista henkilöstön vuokrausjuttua. Että olisi samaa systeemiä tämä ja se henkilöstönvuokraus. Asiakas aloittaisi vaikka työharjoittelulla ja sen jälkeen pystyisi siirtymään sitten eteenpäin että olisi se henkilöstönvuokraus samassa paikassa. Jos työnantaja olisi tyytyväinen työharjoittelun jälkeen, niin se voisi sitten vuokrata sen työntekijän täältä.*

Periaatteessa henkilöstövuokraus olisi varmasti yksi mahdollinen tapa auttaa asiakkaita työllistymään työhönvalmennuksen jälkeen. Onko näin saatu työ pysyvää, se on tietysti kysymys erikseen. Tekemätöntä työtä tähän yrityksissä on jonkun verran ja työllistämisen kynnys voi yritykselle olla korkea (Konttinen 2006). Voisivatko erilaiset henkilöstövuokraus-ratkaisut

auttaa tähän tilanteeseen? Olennaista tietysti on se, että sekä työnantajan että työntekijän tilanne huomioidaan tällaisten ratkaisujen kehittämissä. Lisäksi on turvattava se, että tukea tarvitsevat myös saavat tarpeeksi tukea.

Oppisopimuskoulutuksen kehittämiseen on tällä hetkellä paljon paineita ja kysyntää. Sen kehittäminen erityisesti työnantajien ja yritysten näkökulmasta on yksi haaste. Oppisopimuskoulutus on yritykselle työllästä ja etenkin pienemmät yritykset katsovat, ettei heillä ole resursseja oppisopimusasioiden selvittelyyn (mt.). Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat ovat myös yksi ryhmä, jonka tarpeisiin oppisopimuskoulutus voisi entistä paremmin pyrkiä vastaamaan. Olisivatko nämä sellaisia tukitoimia, joihin Avain-säätiö voisi osallistua? Tälläkin hetkellä yksittäisten asiakkaiden kohdalla näin tapahtuu. Jos tällaista palvelua järjestettäisiin laajamittaisemmin, kenen tehtävä se olisi? Etenkin erityisten ryhmien osalta kyseessä on palvelu, joka liikkuu eri toimialojen välimaastossa. Kuuluisiko palvelun järjestäminen ja rahoitus koulutuksen, työvoimahallinnon vai kenties sosiaali- ja terveysalan toimialalle? Lienee niin, että kaikille se jollain tavoin kuuluu, mutta kenellä pitäisi olla päävastuu?

Vertaisryhmätoiminta oli myös yksi esiin noussut ajatus. Etenkin ryhmähaastatteluihin osallistuneet henkilöt pitivät hyvänä ajatuksena sitä, että samassa tilanteessa olevien kesken tavataan ja keskustellaan asioista. Yksinäisyys oli muutamien ongelmana ja uusia ystäviä ajateltiin mahdollisesti löytyvän jonkinlaisien keskusteluiltojen tai ryhmätapaamisten kautta.

Sosiaaliin tilanteisiin liittyvää harjoitusta voisi ryhmässä myös saada ja siksikin erilaisia ryhmätapaamisia pidettiin yhtenä mahdollisena palvelumuotona. Palvelun järjestäjän näkökulmasta ryhmätapaamiset olivat kannatettava ja aikaisemminkin esillä ollut ajatus. Haasteena ryhmätilaisuuksissa on kuitenkin aina se, millaiset aiheet saavat ihmiset sitoutumaan ryhmätapaamisiin. Kohderyhmän heterogeenisuus tuo myös haasteita edes jossain määrin homogeenisen ryhmän muodostamiselle. Onko kohderyhmäläisillä lukuisista eroavuuksistaan huolimatta kuitenkin aina joku yhdistävä tekijä, joka mahdollistaisi vertaisryhmätyöskentelyn? Palvelun lähtökohtana on yksilöllisyys ja monet asiakkaat ovat arkoja. Miten siis ryhmien muodostaminen ja vetäminen olisi mahdollista? Joillekin asiakkaille vapaamuotoinen ryhmä ilman vetäjääkin voisi toimia, toiset taas tarvitsevat selkeän aiheen ja tutun vetäjän tullakseen ryhmätapaamiseen. Niin tai näin, tämä on varmasti pohtimisen arvoinen asia ja palvelumuoto.

### 5.5.6 Työ tekijäänsä kiittää

Kiitollisuus on mielenkiintoinen asia. Se nousi esiin muutamissa haastatteluissa ja siitä keskusteltiin myös työhönvalmentajien kanssa. Pitääkö asiakkaiden tuntee kiitollisuutta työhönvalmennuspalvelusta? Päteekö työhönvalmennukseen vanha sanonta ”työ tekijäänsä kiittää”? Mitä ajatuksia avun saaminen herättää asiakkaissa?

Muutamit haastatellut pohtivat sitä, olivatko muistaneet kiittää työhönvalmentajaa kaikesta saamastaan

avusta. Eräs soitti haastattelun jälkeen työhönvalmentajalle ja kiitti häntä henkilökohtaisesti. Jokunen lähetti terveisinä kiitoksensa tietylle työhönvalmentajalle. Haastatellut siis selvästi ymmärsivät ainakin jälkikäteen, kuinka paljon heidän eteensä oli tehty. Varmasti haastattelukysymykset: *mitä työhönvalmennuksessa tehtiin ja mikä auttoi eteenpäin*, olivat omiaan edistämään asian pohtimista. Kaiken kaikkiaan työhönvalmentajat saavat harvoin suoraa kiitosta työstään. Varmasti tämä pätee myös moniin muihin auttajatahoihin.

Eräs työhönvalmentaja toi esiin sen, että koko systeemi perustuu siihen, että mennään paikasta toiseen ja tehdään mitä käsketään ilman sen suurempaa omaaloitteisuutta asiassa. Työhönvalmennuksen lähtökohdista on kuitenkin aina se, ettei työhönvalmentaja tee eikä päätä mitään asiakkaiden puolesta. Jos asiakas ei tahdo tehdä mitään, ei työhönvalmentaja voi myöskään tehdä mitään asiakkaan puolesta. Tällöin asiakkaalle voi tulla tunne, että mitään ei tapahdu eikä ole myöskään mitään mistä olla kiitollinen. Toisaalta kaikki eivät ole tottuneet siihen, että joku välittää heistä ja on valmis tekemään töitä heidän eteensä. Asiaan vaikuttaa varmasti myös se mitä kautta tai kenen kehotuksesta (tai käskystä) palvelun piiriin ollaan tultu.

Kiitollisuus -ajatuksen liittyy myös pohdinta työhönvalmennuksesta osana palvelujärjestelmää. Momenlaisia työhönvalmennusta järjestäviä yrityksiä ja toimijoita on olemassa. Aina työhönvalmennus ei kuitenkaan ole samanlaista ”täyden palvelun” työhönvalmennusta, jossa talous, alanvalinta, hoitoonohjaus,



neuvonta ja työnhaku kulkevat käsi kädessä saman palvelun sisällä. Osaavatko asiakkaita palveluun lähettävät tahot huomioida tämän palvelua arvioidessaan? Onko tällaisen palvelun tuotteistamiselle edellytyksiä? Nämä ovat kysymyksiä, jotka väistämättä kietoutuvat myös kiitollisuuteen. Jos asiakas arvostaa palvelua sen henkilökohtaisuuden ja joustavuuden vuoksi, mutta asiakas ei kuitenkaan ole palvelun maksaja, niin mitä reunaehtoja tämä asettaa palvelun tuottamiselle? Väistämättä herää myös kysymys siitä, miten tällaisia palveluja voidaan kilpailuttaa, kun palvelun sisältö voi eri asiakkaiden kohdalla olla hyvinkin erilaista.

Seppäläkin (2004, 35) tuo esiin sen, että palvelun on oltava asiakkaan suuntaan joustava ja yksilöllinen, mutta yhteistyökumppaneiden suuntaan kurinalainen ja ammatillinen. Miten tämä yhtälö on käytännössä saavutettavissa? Osalle asiakkaista palvelun tulos on mittaamattoman arvokas, mutta maksajalle sen arvo on vähäisempi. Toisaalta arvostetuin tai tavoitelluin tulos – työllistyminen avoimille työmarkkinoille – ei kaikille asiakkaille ole mahdollinen eikä millään tavalla realistinen. Selvää on, että asiakkaat ovat tyytyväisiä siitä, että on olemassa tällainen henkilökohtainen palvelu, jossa edetään asiakkaan ehdoilla. Selvää on myös, että ”kissa kiitoksella elää”. Kiitollinen ja hyvää palvelua saanut asiakas on yrityksen tulevaisuudelle tärkeä asia ja usein laadun kehittämisen lähtökohta. Miten työhönvalmennuksen tulevaisuutta ja laatua voidaan arvioida, kun laatu on maksajalle ja palvelun käyttäjälle eri mittareilla

mitattavaa? Tyytyväinen asiakas ei ole toiminnan tulevaisuudelle riittävä ehto.

### 5.5.7 Ristiriitaisia ajatuksia työhönvalmennuksesta

Kuten aikaisemmin mainitsin, yksi haastattelu poikkesi selvästi muista. Haastattelu kesti ennätyskelliset kaksi tuntia ja sen aikana työhönvalmennusta pohdittiin monipuolisesti ja esiin nousi hyvin ristiriitaisia ajatuksia. Käyn niitä tässä lyhyesti läpi. Seuraavat pohdinnat perustuvat siis yhteen haastatteluun. Voi olla, että joku muukin on vastaavia asioita miettinyt. Muissa haastatteluissa tämän tyyppisiä asioita ei kuitenkaan esiintynyt. Pohdintaa aiheutti työhönvalmentajan rooli, tiedon saanti palvelusta, kiitollisuus hieman edellisestä poikkeavalla tavalla, uudelleen kouluttautuminen ja asiakkuuden päättymisen.

Aluksi pohditaan hetki tiedon saantia palvelusta. Haastateltu pohti sitä, kun sai työvoimatoimistosta tiedon, että tällainen palvelu olisi mahdollinen:

*Tuntuu, että tietoa pantattiin [...] Tuli sellainen tunne, että tuli johonkin salaiseen.*

*Sanottiin, että voi olla ettet pääse sinne, kun on niin paljon tunkua. Kun soitin työhönvalmentajalle ensimmäisen kerran oli pelko siitä, mitä pitäisi sanoa, että pääsee ja mitä ei saa sanoa, että pääsee.*

Haastattelulle oli siis tullut käsitys, että palveluun päästäkseen tulee täyttää jotkut tietyt kriteerit. Mitä omista asioistaan ja ongelmistaan pitää kertoa tai olla kertomatta, että täyttää kriteerit ja pääsee palve-



lun piiriin? Kokemukseen palvelun ”panttaamisesta” liittyivät myös ajatukset palvelusta tiedottamisesta, jota jo edellä käsiteltiin. Onko lähettävillä tahoilla tarpeeksi tietoa palvelusta? Tälle asiakkaalle oli jäänyt käsitys, että ainakin palvelun saatavuudesta oli lähettäjätaholla väärä käsitys.

Tämän haastateltavan kokemukset palvelusta olivat monien pohdintojen jälkeen periaatteessa ihan hyviä ja palvelua oli myös suositeltu muille. Työhönvalmennus oli edennyt niin kuin yleensä. Työhönvalmentajan kanssa oli pohdittu omaa osaamista ja mahdollisia työkokeilu- ja työharjoittelupaikkoja. Niitä oli löytynytkin. Seuraavaksi haastateltu pohti sitä käytäntöä, jossa työhönvalmentaja käy työpaikalla tapaamassa asiakasta. Käytäntö tuntui hyvältä, koska työhönvalmentaja osasi kysyä sellaisia asioita, joita itse ei olisi osannut kysyä. Työhönvalmentaja auttoi myös virallisissa esimerkiksi työsuojeluun liittyvissä asioissa, joita harjoittelun aikana oli tullut vastaan. Mutta toisaalta:

*Mietitytti, miten työnantaja suhtautuu siihen, että virkailija on mukana. Ei sille työnantajalle ehkä edes ollu ihan selvää se, kuka tämä virkailija on ja miksi hän on mukana. [...] Tuntu, et se on epäluottamuksen osoitus, kun joku tulee tarkkailemaan että pysynkö mä ruodussa ja kasassa. Mietitytti se, ymmärtävätkö muut kuka tämä ulkopuolinen on, joka tulee tarkkailemaan ja miksi hän ilmestyy sinne.*

Tämän pohdinnan taustalla oli halu pitää omat työn-

hakuun liittyvät ongelmat ominaan ja pelko siitä, että muut saisivat tietää ongelmista. Koulujen työharjoitteluihin liittyy myös usein se, että ohjaava opettaja käy seuraamassa tilannetta työpaikalla. Työyhteisön ja työnantajan näkökulmasta tilanne ei kenties tässä ollut yhtään sen kummallisempi. Voi olla, että muut työntekijät eivät edes huomanneet tai noteeranneet työhönvalmentajan käyntiä, mutta haastateltua itseään se oli selvästi mietityttänyt paljonkin. Voiko työhönvalmennus olla siis palveluna leimaavaa tai hävettävää? Näin voisi ajatella ainakin tämän tapaamisen kohdalla. Valtaosa haastatelluista piti työhönvalmentajan käyntejä työpaikalla hyvinä ja tärkeinä. Ja niin tämäkin haastateltu, mutta hänen kohdallaan asia aiheutti myös hyvin ristiriitaisia tunteita.

Eräs erittäin mielenkiintoinen pohdinta koski tämän asiakkaan kohdalla juuri kiitollisuutta. Pitääkö asioita tehdä kiitollisuudesta? Kun on päässyt ”salaisen” palvelun piiriin ja saa apua, onko siitä oikeus kieltäytyä? Onko oikeus sanoa, ettei halua johonkin harjoitteluun vai pitääkö sinne mennä kiitollisuudesta kun joku auttaa? Jos on ”hankala asiakas” onko se kiittämättömyyttä? Täytyykö kiitollisuudesta tehdä kompromisseja omien toiveiden tai halujen suhteen? Näitä kysymyksiä pohdittiin pitkään. Kuten moni muukin haastateltava, myös tämä oli jostain syystä kieltäytyneet harjoittelupaikasta. Hän pelkäsi, ettei hän enää sen jälkeen saa apua, kun on ns. hankala asiakas eikä ota vastaan sitä mitä annetaan. Se, että asiakkaan annetaan itse valita harjoittelupaikkoja ja ottaa kantaa erilaisten vaihtoehtojen välillä, kuuluu Avain-säätiön

työhönvalmennukseen. Siinä ei tämän henkilön kohdalla sinällään ollut mitään poikkeuksellista. Varmasti kokemus siitä, että oli päässyt jonkin ”salaperäisen” ja vain harvoille tarkoitettun palvelun piiriin väritti tässä tapauksessa osaltaan kiitollisuuteenkin liittyvää pohdiskelua.

*Tuntu, että itse haluaa liikaa. Tuntu, että kun lopulta pääsi tänne, niin pitää ottaa kaikki apu vastaan.*

Hankala asiakas oli sanapari, joka haastattelussa nousi esiin muutamia kertoja haastateltavan toimesta. Hän kuvasi itseään hankalaksi asiakkaaksi, kun ei ottanut vastaan kaikkia tarjottuja työharjoittelupaikkoja. Hankala asiakas hän oli myös siinä, ettei suostunut uudelleen kouluttautumaan, koska oli jo yhden koulun käynyt. Hän kuvasi, ettei istu siihen muottiin, mitä nuoret yleensä tekee. Kotikaupunkiaan haastateltava kuvasi seuraavasti:

*Tuntuu, että tää kaupunki on kuin vankila, josta ei pääse pois. On voinut tulla vaikutelma, että oon ollut vaikea asiakas, kun oon ollut joustamaton, kun oon ollut niin arka. En ole suostunut edes ottamaan töitä [kaupungin] ulkopuolelta.*

Tämä oli mielenkiintoinen näkökulma. Työnsaantimahdollisuudet ja tulevaisuuden suunnitelmatkin olivat suuntautuneet muille paikkakunnille, mutta ne edellyttäisivät itsensä repäisemistä irti kaupungista,

joka on kuin vankila. Tutuilla kaduilla ja paikoilla voi siis olla näin voimakas ja jopa ahdistava vaikutus. Viimeinen pohdinta, jonka nostan tässä esiin koskee työhönvalmennuksen päättymistä. Haastateltu oli saanut joitakin harjoittelupaikkoja työhönvalmennuksen avulla. Niiden jälkeen hän oli itse löytänyt itselleen hieman pidemmän harjoittelun. Tuon harjoittelun jälkeen kynnys palata työhönvalmennukseen oli noussut suureksi, vaikka tarvetta palvelulle haastateltavan mielestä olisi vielä ollut. Hän pohti työhönvalmennuksen päättymistä seuraavasti:

*Työharjoittelun aikana ollaan yhteydessä ja se on hyvä, mut on outoa, kun asiakkuus loppuu kun harjoittelu loppuu. Asiakassuhde päättyy kun saa ”oikean työn”, vaikka on tiedossa että se on määräaikainen ja lyhyeksi ajaksi. Olisi hyvä, jos seuranta jatkuisi, koska tulee tunne, että ei voi tulla takaisin ja herää kysymys, että olenko epäonnistunut, kun joudun tulemaan takaisin. Kynnys palata on korkea.*

On toki ymmärrettävää, että kaikkialle ei työhönvalmentajien aika ja resurssit riitä. Näkemys on silti mielenkiintoinen. Edellisen sitaatin perusteella voisi ajatella, että ns. oikean työn päättymisen jälkeen voikin tapahtua uusi notkahdus, jos asiakas kokee epäonnistuneensa, kun ei selviydy vieläkään yksin. Mikä olisi se taho tai paikka, mihin tällaisessa tilanteessa voisi ottaa yhteyttä? Onko työhönvalmentaja oikea henkilö ja jos on, pitäisikö seurannan tosiaankin jatkua jollain tasolla

niin kauan kunnes asiakas on täysin ”omillaan”? Jokunen haastateltava sanoi ottavansa työhönvalmentajaan yhteyttä vielä vuodenkin kuluttua valmennuksesta, jos kyseessä oli asia, jonka kohdalla ei ole tiennyt keneltä muultakaan kysyä. Joillekin siis kynnys palata on matala, toisille taas hyvin korkea. Mikä olisi oikea tapa ja ajankohta päättää työhönvalmennus ilman, että asiakas kokee jäävänsä liian aikaisin omilleen?

Kuten edellä esitetystä käy ilmi, työhönvalmennus herättää monia ajatuksia ja monenlaisia tunteita. Itselleni heräsi lähinnä lukuisia kysymyksiä, joita olen edellä huolettomasti esittänytkin. Ne eivät ole ainoastaan retorisia kysymyksiä vaan kysymyksiä, joihin olisi löydettävä vastaus. Itse en ainakaan tässä vaiheessa osaa vastauksia esittää. Siirryinkin nyt pohtimaan sitä, mihin asiakkaat työhönvalmennuksen avulla ovat päässeet eli missä he ovat nyt. Erittäin mielenkiintoinen on myös tulevaisuus. Sekä asiakkaiden tulevaisuus että työhönvalmennuspalvelun tulevaisuus. Niihin mennään hieman tuonnempana.

## 6 MITÄ KUULUU NYT?

**Y**ksi tutkimuksen lähtökohta ja ennakko-ajatus oli selvittää mitä asiakkaille kuuluu nyt – siis tarkemmin sanottuna syksyllä 2006. Tähän saatiin vastaus 50 asiakkaalta nettikyselyssä tai haastattelussa. Muutama asiakas kertoi puhelimitse työhönvalmentajalle tämän hetken tilanteestaan. Tavoittamatta jääneiden osalta työhönvalmentajia pyydettiin kirjaamaan tilastointilomakkeeseen heidän viimeinen tietonsa asiakkaan tilanteesta. Käydään aluksi läpi tavoittamatta jääneiden tilanteita eli sitä, mikä on työhönvalmentajien viimeinen tieto näistä asiakkaista ja mitä heille voisi kuulua nyt. Selvää on, että kyseessä ovat siis aluksi parhaimmillaankin vain ”valistuneet arvaukset” asiakkaiden nykytilanteista.

### 6.1 VALISTUNEITA ARVAUKSIA TAVOITTAMATTA JÄÄNEIDEN TILANTEESTA

Aluksi siis mennään tavoittamatta jääneiden tilanteeseen. Tilastoihin kirjattiin lähes kaikkien asiakkaiden osalta kohta: mikä on viimeinen tieto siitä, mitä asiakkaalle työhönvalmennuksen jälkeen tapahtui? Kirjatut asiat voidaan jakaa karkeasti viiteen eri ryhmään:

pääsi koulutukseen, pääsi hoitoon, työssä, työttömänä ja ei tietoa.

Kaikkiaan kuusi asiakasta oli päässyt työvoimapolitiittiseen tai ammatilliseen koulutukseen. Muutamien kohdalla ei ollut tietoa siitä, oliko koulutus aloitettu vai ei, mutta sinne oli kuitenkin päästy. Kaksi asiakasta oli valmennuksen päättyessä jonkinlaisen psykiatrisen hoidon piirissä. Viisi asiakasta oli työhönvalmentajan viimeisen tiedon mukaan työssä. Näistä yksi oli palkkatukityössä ja yksi töissä ulkomailla. Näiden lisäksi kaksi asiakasta oli viimeisen tiedon mukaan työharjoittelussa tai työkokeilussa. Kaksi asiakasta oli kadonnut siinä vaiheessa, kun työharjoittelu olisi pitänyt aloittaa ja muutaman kohdalla valmennus oli päättynyt siihen, että asiakas oli itse yrittänyt etsiä työtä. Viisi asiakasta oli palannut työttömäksi työnhakijaksi työvoimatoimistoon ja näistä yksi oli viimeisen tiedon mukaan myös asunnottomana. Kaksi asiakasta oli tietojen mukaan muuttanut toiselle paikkakunnalle ja yksi ei ollut päässyt päihteistä eroon. Keskeytynyt peruskoulu, kuntouttava työtoiminta ja asiakuudesta katoaminen olivat yksittäisten asiakkaiden kohdalla viimeisiä tie-

toja. Eräs asiakas oli huhujen mukaan kuollut.

Tavoittamatta jääneet asiakkaat ovat siis jääneet hyvin erilaisiin tilanteisiin. On mahdotonta ottaa kantaa siihen, mikä näiden asiakkaiden tilanne on nyt. Onko päihdeongelmista päästy eroon? Onko hoito auttanut tai työsuhte jatkunut? Onko koulutus tuottanut tutkinnon? Vai ollaanko nyt kenties samassa tai huonommassa tilanteessa kuin ennen työhönvalmennusta? Sen voi kuitenkin sanoa, että hyvin erilaisiin tilanteisiin asiakkaat ovat työhönvalmennuksen jälkeen jääneet ja tavoittamatta jääneilläkin asiakkailla tilanne on saattanut edetä mihin suuntaan tahansa.

## **6.2 PUHELIMESSA JA INTERNETISSÄ KERROTTUJA KUULUMISIA**

Osa asiakkaista tavoitettiin, mutta he eivät halunneet tulla haastatteluun. Syytä haastattelusta kieltäytymiseen ei erikseen kyselyt vaan kieltäytymisen ajateltiin alun perinkin olevan jokaisen oikeus. Tutkimukseen osallistuminen oli kaikin puolin vapaaehtoista. Puhelimitse tavoitetuilta asiakkailta kysyttiin kuitenkin puhelimesta mitä heille kuuluu tällä hetkellä. Seuraavaksi muutama sana näistä asiakkaista.

Puhelimitse tavoitetuista asiakkaista yhdeksän oli työllistynyt ja asiat olivat kaikin puoli mallillaan. Muutama asiakas oli jäänyt tai jäämässä äitiyslomalle ja yksi oli työkokeilussa. Kahdella asiakkaalla oli kuntoutusprosessi kesken ja yksi oli sairaslomalla. Yksi tavoitetuista oli muuttanut toiselle paikkakunnalle ja suunnitteli oppisopimusopintoja, toinen oli lähtenyt valmentamaan koulutukseen syksyllä ja kertoi asioi-

den olevan hyvin. Eräs oli siirtynyt ohjaavaan koulutukseen ja yksi oli työttömänä muutamia harjoittelujaksoja lukuun ottamatta.

Kuten tavoittamatta jääneiden, myös puhelimitse tavoitetujen asiakkaiden kohdalla nykytilanteet vaihtelevat laajasti. Huomionarvoista on tietysti se, että puhelimitse tavoitetuista suuri osa on töissä. Tämä tukisi alussa, aineiston vinoutumista pohdittaessa esitettyä ajatusta siitä, että asioiden ollessa mallillaan ei olla halukkaita tulemaan haastatteluun muistelemaan aikoja, jolloin asiat eivät olleet hyvin. Muutama näistä asiakkaista lupasi täyttää internet-kyselyn, mutta tiedossa ei ole kuinka moni niin teki. Kaikkiaan 11 internet-vastauksesta kenties osa oli sellaisilta asiakkailta, jotka lupautuivat haastateltavaksi, mutta eivät kuitenkaan tulleet haastatteluun.

Internet-kyselyyn vastanneista viisi kertoi olevansa tällä hetkellä opiskelemassa. Kaksi oli töissä, yksi työkokeilussa, yksi työttömänä ja yksi sairaslomalla. Eräs vastaaja kertoi olevansa tällä hetkellä kiinnostunut työstä, mutta ei opiskelusta, joten tämä tarkoittanee sitä, että vastaaja on työttömänä työnhakijana. Jos aluksi aineiston vinoutumaa pohdittaessa haastatteluun todettiin valikoituneen jollain tavoin poikkeuksellinen joukko, voi tässä vaiheessa todeta, että kyseessä ei ehkä lopputuloksen kannalta ollut mitenkään erityisen poikkeuksellinen ryhmä. Myös tavoittamatta jääneiden ja puhelimitse tavoitetujen kohdalla näyttää siltä, että nykytilanne ei ole ainakaan aikaisempaa radikaalisti huonompi. Kuten aikaisemminkin on muistutettu, koulun tai työhönvalmennuksen keskeyttäminen on

monelle nuorelle vain yhden vaihtoehdon ja mahdollisuuden vaihtumista toiseen tai kolmanteen. Se ei välttämättä ole kohtalokasta eikä väistämättä tarkoita syrjäytymiskiarteeseen joutumista.

### 6.3 HAASTATELTUJEN NYKYTILANNE

Haastatteluissa käytiin läpi paitsi sitä, missä asiakkaat ovat nyt, myös joidenkin osalta hieman sitä, mitä kaikkea työhönvalmennuksen jälkeen on tapahtunut. Koska haastateltujen osalta tilanteesta on kattavin, oman käden tietoon perustuva kertomus nykytilanteesta, käytetään näiden vastausten läpikäymiseen hieman enemmän aikaa. Myös haastateltujen nykytilanne voidaan jakaa opiskeluun, työhön, työttömyyteen ja joihinkin muihin, yksittäisiin tilanteisiin. Nykytilanteen osalta asiakaskunta kaikkineen näyttäisi siis olevan melko yhtenäinen. Mitään yksiselitteistä, määräävää asiaa, johon työhönvalmennuksen jälkeen päädyttäisiin, ei voi sanoa.

Haastatelluista kaksi oli aloittanut iltalukion ja yhdellä oli suunnitelmassa lukion aloittaminen. Aina lukioonkaan ei siis mennä suoraan peruskoulusta, vaan ajatus lukiosta liittyy vasta myöhemmin kuvioon, kun tulevaisuuden ammattiala edellyttää lukion käymistä. Yliopisto-opinnot ja ammattikorkeakouluopinnot olivat suunnitelmassa muutamilla asiakkailla, ja heille ensimmäinen askel kohti tulevaisuuden ammattia on lukion käyminen.

Kaksiosta haastateltua kertoi olevansa tällä hetkellä opiskelemassa. Alat vaihtelivat hyvin laajasti. Osa opiskeli ammattikoulussa ja muutama ammatti-

korkeakoulussa. Yksi oli opiskelemassa täysin uudella paikkakunnalla, eli oli äskettäin myös muuttanut. Eräällä haastatellulla oli meneillään oppisopimuskoulutus, joka oli alkanut Avain-säätiön avustuksella. Kymmenkunta haastateltua oli työkokeiluista ja työharjoitteluista huolimatta edelleen työttömänä työnhakijana. Muutamilla oli selviä suunnitelmia tulevaisuuden suhteen, osa toivoi vain, että jotakin töitä löytyisi lähiaikoina. Monet näistä haastatelluista olivat edelleenkin työhönvalmennuksen asiakkaina eli työtä yritettiin edelleen etsiä työhönvalmentajan avulla. Yhden asiakkaan tilanne oli mennyt työhönvalmennuksen keskeyttämisen jälkeen selvästi huonompaan suuntaan. Hän oli työharjoittelun jälkeen jäänyt paitsi työttömäksi myös asunnottomaksi. Tulevaisuuden suunnitelmia hänellä tästä huolimatta oli enemmän kuin monilla muilla.

Kahdeksan haastateltua kertoi olevansa töissä. Muutama oli toistaiseksi voimassa olevassa, pysyvässä työsuhteessa, jokunen taas kertoi tekevänsä sijaisuuksia tai keikkaluontoisia töitä. Yksi oli tukityöllistettynä ja muutama työharjoittelussa. Yksi haastateltava keskittyi muuttoon ja musiikin tekemiseen. Yksi oli psykiatrisessa hoidossa ja sairaalomalla.

Tilanne oli joidenkin osalta selkiytynyt. Toisille omaa alaa ja paikkaa ei tahdo lukuisista erilaisista yrityksistä huolimatta löytyä:

*Ei opiskelua lisää, ei ole tarkoituksaan opiskella tällä hetkellä. Työharjoitteluja on ollut noin 4 tai 5, sen lisäksi yksi kurssi, johon kuului myös työ-*

*harjoittelu. Ne on olleet noin kuukauden mittaisia harjoitteluja. Eri aloilla harjoitteluja, koska mulla ei ole vielä omaa alaa selvillä. Kauppa, puistotyö, ihan laidasta laitaan. Vakituista työtä ei ole löytynyt, joitakin on ollut, joista itse olisi voinut ottaa vakituisen, mutta työpaikkaa ei ole ollut tarjolla.*

Vakituinen ja normaali työsuhde on toiveissa monilla muillakin. Eräs haastateltu kertoi tehneensä sijaisuuksia, mutta etsineensä kuitenkin koko ajan työtä, joka mahdollistaisi vähän pitkäjänteisemmän elämänsuunnittelun:

*Sijaisuuksia teen aina kun käsketään. Mutta olen mä kyllä aina silti kattonut netistä, että pääsisin silleen ihan kunnolla töihin. Että ei aina vaan soitettaisi edellisenä iltana, että tuletko huomenna töihin.*

Oman alan löytäminen, kuten aikaisemminkin mainittiin, on vasta ensimmäinen askel eteenpäin. Koulutuspaikan saaminen on monelle seuraava suuri haaste:

*Ammattikouluun koetan päästä, siellä jäin nyt varasijalle. Ei ole vielä työharjoittelupaikkaa. Yksi paikka olisi tossa parin kuukauden päästä, jos se paikka aukeaa. Suunnitelmia hakea ensi keväänä uudelleen opiskelemaan. Nyt työkkärissä asiakkaana. Olen kyllä vielä täälläkin. Käyn aina välillä juttelemassa.*

Se ettei halua tai viitsi tehdä mitään ei siis useinkaan ole syynä työttömyydelle. Tästä täytyy jälleen muistuttaa. Ammattialan löytymisestä voi alkaa pitkä ja tuskainenkin taival ensin kohti opiskelupaikkaa ja sitten valmistumista. Ei ole suurikaan ihme, jos ilman jatkuvaa kannustusta ja tukea matka katkeaa motivaation puutteeseen tai väsymykseen. Yksi merkittävä asia lienee usko tulevaisuuteen. Jonkinlainen visio tai unelma siitä, missä olen kymmenen tai vaikka viiden vuoden kuluttua. Unelmoinnilla sanotaan olevan suuri merkitys ihmisille. Nykyään jo peruskoulun yläasteen terveystiedossa kerrotaan unelmoinnin merkityksestä ja siitä, kuinka kaikilla meillä on lupa unelmoida ja pyrkiä muuttamaan haaveet ja unelmat tavoitteiksi, joita kohden kulkea. Seuraavaksi puhutaan uskosta tulevaisuuteen ja unelmista.

#### **6.4 FIILIKSIÄ MENNEESTÄ JA TULEVASTA KEHITYKSESTÄ**

Haastatteluun osallistuneet täyttivät taustatietolomakkeen, jossa kysyttiin taustatietojen lisäksi tuntemuksia ja ajatuksia siitä, mihin suuntaan elämä on tietyillä eri osa-alueilla mennyt ja mihin suuntaan se on tulevaisuudessa menossa. Samaa kysyttiin myös internet-kyselyssä. Mainittuja osa-alueita olivat *taloudellinen tilanne, terveys, ihmissuhteet, tyytyväisyys elämään kaiken kaikkiaan, työllisyystilanne ja motivaatio työnhakuun*. Kysymyksessä pyydettiin arvioimaan asioita aikajänteellä viimeiset kolme vuotta ja tulevat kolme vuotta. Tämän tyyppisen kysymyksen avulla voidaan kartoittaa jollain tasolla tulevaisuuteen liittyvää optimismia tai pessimismia sekä ns. fiilistasolla

menneen elämän kehityssuuntaa. Vastausvaihtoehdot oli annettu valmiiksi ja ne olivat: *huonommaksi, pysynyt / pysyy samanlaisena, paremmaksi*. Vastaukset on haastatteluun ja nettikyselyyn osallistuneiden 50 henkilön osalta esitetty taulukoissa 1 ja 2.

Vain harvoilla elämä on viimeisten vuosien aikana mennyt huonompaan suuntaan. Pääasiassa elämä on pysynyt samanlaisena, mutta kaikkein huomionarvoisin asia löytyy viimeisestä ruudusta. Kuusi vastaajaa kymmenestä on sitä mieltä, että heidän motivaation- ja työnhakuun on parantunut. Noin puolella tyytyväisyys elämään ja ihmissuhteet ovat niin ikään menneet parempaan suuntaan. Parannusta on siis tapahtunut elämässä ja etenkin työhauussa. Varmasti näiden vastausten taustalla piilee aikaisemminkin mainittu itse-

tunto ja uskon palautuminen omiin mahdollisuuksiin. Mihin suuntaan elämän sitten arvellaan menevän tulevaisuudessa?

Edelleen on selvää optimismia ilmassa. Lähes 70 prosenttia uskoo taloudellisen tilanteen parantumiseen tulevina vuosina ja 65 prosenttia on niin ikään optimistinen työllisyystilanteensa suhteen. Tyytyväisyys elämään sekä motivaatio työnhakuun menee arvion mukaan parempaan suuntaan noin joka toisella. Terveudessa sen sijaan ei odoteta kovin suuria muutoksia, joskin joka neljäs uskoo myös sen parantuvan nykyisestä. Muutamilla yksittäisillä vastaajilla arviot ihmissuhteiden ja elämäntyytyväisyyden osalta ovat pessimistisiä eli niiden osalta elämän uskotaan menevän huonompaan suuntaan. Taulukoiden antama

**TAULUKKO 1. MIHIN SUUNTAAN VASTAAJIEN ELÄMÄNTILANNE ON MUUTTUNUT VIIMEISTEN KOLMEN VUODEN AIKAN SEURAAVILLA OSA-ALUEILLA (%).**

	Huonommaksi	Pysynyt suunnilleen samanlaisena	Paremmaksi
taloudellinen tilanne	–	63,3	36,7
terveys	–	75,0	25,0
ihmissuhteet	–	52,6	47,4
tyytyväisyys elämään kaiken kaikkiaan	2,0	51,0	46,9
työllisyystilanne	4,1	51,0	44,9
motivaatio työnhakuun	4,2	35,4	60,4



**TAULUKKO 2. MIHIN SUUNTAAN VASTAAJAT ARVIOIVAT ELÄMÄNTILANTEENSA MUUTTUVAN TULEVIEN KOLMEN VUODEN AIKANA SEURAAVILLA OSA-ALUEILLA (%)**

	Nykyistä Huonommaksi	Pysyy suunnilleen samanlaisena	Nykyistä Paremmaksi
taloudellinen tilanne	–	32,7	67,3
terveys	–	73,5	26,5
ihmissuhteet	2,6	57,9	39,5
tyytyväisyys elämään kaiken kaikkiaan	20	46,9	51,0
työllisyystilanne	–	34,7	65,3
motivaatio työnhakuun	–	51,0	49,0

informaatio on hyvin mielenkiintoinen. Jatketaan asian tarkastelua vielä siten, että yhdistetään kahden edellisen taulukon informaatio yhteen taloutta, tyytyväisyyttä, työllisyyttä ja työnhakumotivaatiota koskevien arvioiden osalta. Saadaan taulukko 3, jossa menneen ja tulevan arviot voivat saada 9 erilaista yhdistelmää.

Ensimmäisellä rivillä esitetty vaihtoehto on ollut yleisin. Se kuvastaa sitä, että tilanne on mennyt parempaan suuntaan ja tulee vielä paranemaan. Huomattavan suuri osa vastauksista sijoittuu kaikilla osa-alueilla tälle riville, mikä kertoo tietysti myönteistä tarinaa. Pelkkää laskua tai paranemisen jälkeen taapahtuvaa huononnusta ei ole millään osa-alueella, mikä niin ikään on positiivinen asia. Melko yleinen

tilanne on se, että asiat ovat pysyneet ennallaan ja tulevat pysymäänkin ennallaan. Ennallaan pysynyt tilanne muuttuu usein myös paremmaksi etenkin talouden ja työllisyyden osalta. Parempaan suuntaan meno ja ennallaan pysyminen on myös melko yleinen yhdistelmä.

Optimismia on siis havaittavissa elämän eri osa-alueiden kohdalla. Työhönvalmennus -palveluun liittyen erityisen hienoa on se, että motivaatio työnhakuun sarakkeessa, neljällä vastaajalla kymmenestä tilanne sijoittuu kohtaan mennyt parempaan suuntaan ja tulee menemään entisestäänkin paremmaksi. Viime vuosina ennallaan pysyneen taloudellisen tilanteen odottaa lähitulevaisuudessa paranevan 36,7 prosenttia, mikä on niin ikään merkittävä ja varmasti työl-

**TAULUKKO 3. VASTAAJIEN ARVIOT MENNEESTÄ JA TULEVASTA TALouden, ELÄMÄNTYYTYVÄISYYDEN, TYÖLLISYYSTILANTEEN JA TYÖNHAKUMOTIVAATION OSALTA (%)**

tilanne on:	taloudellinen tilanne	tyytyväisyys elämään	työllisyys-tilanne	motivaatio työnhakuun
mennyt paremmaksi ja menee paremmaksi	30,6	34,7	28,6	41,7
parantunut ja pysyy nykyisenlaisena	6,1	12,2	16,3	18,8
pysynyt ennallaan ja paranee tulevaisuudessa	36,7	14,3	32,7	8,3
huonontunut, mutta pysyy nykyisenlaisena	-	-	-	4,2
pysynyt ennallaan, mutta huononee	-	2,0	-	-
mennyt huonommaksi, mutta paranee	-	2,0	4,1	-
parantunut, mutta huononee	-	-	-	-
pysynyt ennallaan ja pysyy nykyisellään	26,5	34,7	18,4	27,1
huonontunut ja huononee edelleen	-	-	-	-

lisyysnäkyymiin ja työnhakumotivaatioon sidoksissa oleva tekijä. Uskoa tulevaisuuteen siis selvästi on. Entä sitten unelmia? Niitäkin on ja niihin paneudutaan seuraavaksi.

### 6.5 TANKKI TÄYTEEN UNELMIA

Kysymys *Missä olet vuonna 2015?* oli monille haastatelluille vaikea kysymys. Joidenkin kohdalla jouduttiin lyhentämään esitettyä aikajännettä vuoteen 2010 ja täsmentämään kysymystä sanoilla, jos kaikki me-

nee oikein hyvin. Kysymyksellä haettiin siis tietoisesti unelmia ja haaveita. Jos elämä sujuu suunnitelmien ja toiveiden mukaisesti, mihin se lähitulevaisuudessa vie. Eräässä ryhmäkeskustelussa asiaa lähestyttiin pohtimalla vastaavaa haastattelutilannetta viiden vuoden kuluttua ja miettimällä, mitä itse kukin silloin kertoisi omasta elämästään. Kysymystä ei siis esitetty kaikille aivan samalla tavalla. Mutta haaveita ja unelmia kuultiin paljon.

Ensimmäinen asia, johon pyydän kiinnittämään huomiota, ennen kuin kerron yhdestäkään haaveesta tai unelmasta on se, että kukaan asiakas ei unelmoinut elämästä työttömänä tai haaveillut olevansa syrjäytynyt. Kaikkiin unelmiin ja tulevaisuuden suunnitelmiin kuului tavalla tai toisella työ. Viimeistään siis tässä vaiheessa kuopataan loputkin stereotyyppiset ajatukset työtä vieroksuvista nuorista, jotka eivät halua tai viitsi tehdä elämällään mitään.

Unelmissa oli erotettavissa karkeasti kahdenlaisia. Ensimmäiset olivat varmasti elämäkokemuksen ja heikon itseluottamuksen vuoksi varovaisia ja ehdollisia. Nämä unelmat kuulostivat esimerkiksi seuraavanlaisilta:

*Töissä. Toivottavasti vakituinen työpaikka.*

*...työttömänä mä en ainakaan ole, sen mä osaan sanoa.*

*Jos [nykyinen työpaikka] pysyy pystyssä, voi olla että oon vielä siellä, tai sitten en. En mä osaa tähän*

*vielä mitään sanoa, toivoisin, että olen töissä. Ei mitään opiskelujuttuja.*

*En mä tiedä, varmaan olen sijaisena [...] kunnalla. Tietty toivon, että olisin jossain vakituudessa työssä.*

*Töissä samalla alalla kuin nyt, mutta ei ehkä välttämättä samalla työnantajalla.*

Hyvin varovasti ja varauksellisesti vuoteen 2010 suuntaa seuraava haastateltu suunnitelmissaan:

*Ehkä, jos mulla olisi silloin vakituinen työ, tai se sellainen palkkatuki ja jos ei olisi silloin enää täällä Avainsäätiöllä. Eihän täällä saa olla kuin siihen asti, kun täyttää 25. Mut onhan mulla vielä 3 vuotta jäljellä siihen.*

Varovaisimmillaan siis haaveet koskivat työtä ja tarkemmin sanottuna usein vakituista työtä. Osalla unelmat olivat vähän vähemmän varovaisia ja koskivat työn lisäksi elämää laajemminkin:

*Koulu on suoritettuna ja olen töissä ulkomail-la esim. jossain entisessä neuvostoliiton valtiossa. Olen aloittanut nyt venäjän kielen opinnot, koska mulla on tuttuja venäjällä ja arvelin, että siitä kie- litaidosta voisi olla hyötyä.*

*Arkeologisilla kaivauksilla Egyptissä. Olen muuttanut pois kotikaupungistani ja olen kut-*

*sumuksellisessa työssä. Ei kovin hyvä palkkaisu-  
sa, mutta sellaisessa jossa viihtyy. Edelleen sinkku,  
"luostarimainen elämäntapa", jossa työ ja ammat-  
tiosaaminen tärkeitä. Muuton myötä saisi vähän  
ulottuvuutta elämään. En halua syntyä ja kuolla  
samassa kaupungissa.*

*Oman alan yritys, muutamien yhteistyökumppa-  
neiden kanssa ehkä, [...], ja se toivottavasti menes-  
tyykin.*

*Ehkä mulla on oma liike, lapsiakin voisi jossain  
välissä tehdä, en tiedä asunko enää täällä. Sillä ei  
ole väliä, vaikka ulkomailla, mutta oma yritys-liike  
voisi olla jo siinä vaiheessa.*

Yrittäjyys on siis muutamien suunnitelmissa samoin  
kuin muut enemmän tai vähemmän kutsumukselliset  
elämäntapa-ammattit. Palkkakaan ei kaikille ole tärkein  
edellytys, vaan ensisijaisesti halutaan tehdä työtä, jossa  
viihdytään, ja tulla toimeen. Ulkomaat houkuttelevat  
muutamia. Unelma oman paikan ja alan löytämisestä  
työelämässä korostuu seuraavassa:

*Toivon mukaan ainakin jossain pysyvämmässä  
työpaikassa. Sellaisessa kotoisammassa, jossa tun-  
tisi oman paikkansa. Noin niin kuin työn kannalta,  
muusta en osaa sanoa.*

Kantava teema unelmissa ja suunnitelmissa on taval-  
linen elämä, johon kuuluu normaaleja asioita kuten

lapset, talot ja kesämökit. Taivaita hipovia suunnitel-  
mia ei juuri ole, vaan jonkinlainen realismi on kaikkien  
suunnitelmien taustalla. Työelämän realismia kuvaa  
hyvin seuraava vastaus:

*Kai mä olen nykyisen firman vanhin työntekijä,  
muut on jääneet jo eläkkeelle.*

Normaaliin perhe-elämään viittaavia suunnitelmia oli  
useita. Tässä niistä muutamia poimintoja:

*No, toivottavasti on työpaikka ja mahdollisesti per-  
hettä ja auto, talo ja kesämökki. Saisi olla terveenä.  
Vakituinen työpaikka. No, ne on näitä perusjuttuja.  
Silleen että tulee toimeen.*

*Mä olen varmaan todennäköisesti töissä jossain  
päiväkodissa tai vanhainkodissa. Kai mulla on  
kaksi lasta ja kai mä olen mennyt naimisiinkin jos-  
sain vaiheessa. Ehkä mä olen rakentanut talonkin  
jossain vaiheessa.*

*Olen varmasti työssäkäyvä perheenäiti,  
en mä tiedä.*

Tavallisesta, normaalista elämästä siis todellakin haa-  
veillaan: terveydestä, työstä, perheestä ja toimeentulosta.  
Edellä esitetyt unelmat puhuvat puolestaan, eikä niihin  
ole tutkijalla juurikaan lisättävää. Ehkä sen voisi tode-  
ta niille, jotka näiden ja muiden nuorten, ja vanhem-  
pienkin kanssa työskentelevät, että muistakaa kysyä

asiakkailta myös unelmia ja haaveita. Se voi herättää toivon kipinän ja ainakin se luo uskoa tulevaisuuteen. Itselleni ainakin tulee hyvin toiveikas ja myönteinen olo unelmia lukiessani ja läpikäydessäni.

Niin hienoa, kuin olisi lopettaa tämä raportti näihin unelmiin, en sitä kuitenkaan vielä tee. Seuraavaksi käydään vielä läpi yhteistyötahojen näkemyksiä työhönvalmennuksesta. Tähän kuitenkin päättyy yksi raportin osa. Onneksi se päättyy myönteisiin ja toivoa antaviin ajatuksiin. Toivottavasti kaikille näille unelmille löytyy siivet ja vuonna 2015 ne ovat todellisuutta!

## 7 YHTEISTYÖKUMPPANEIDEN KOKEMUKSIA

**T**ässä kappaleessa keskitytään yhteistyökumppaneiden kokemuksiin Avain-säätiön työhönvalmennuspalvelusta. Yhteistyökumppaneita tavoitettiin kyselyn avulla. Asiakkaita työhönvalmennukseen lähetäville suunnattiin oma kyselynsä ja asiakkaita työllistäville tahoille omansa. Lähettävät tahot saivat kyselyn sähköpostitse ja työllistävät tahot tavallisen postin välityksellä. Tämä oli tietoinen valinta, joka perustui ajatuksiin vastaanottajaryhmien erilaisesta tavoitettavuudesta. Asiakkaita lähettävien tahojen kyselyyn vastasi 23 yhteistyökumppania ja työllistävästä tahoista kyselyyn vastasi 24. Kaikkiaan siis vastausmäärät jäivät melko alhaisiksi, mutta näidenkin vastausten pohjalta voidaan varmasti sanoa jotakin siitä, mitä yhteistyökumppanit palvelusta ajattelevat ja millaisia kokemuksia heillä siitä on. Aineisto on ehdottomasti näiltä osin valikoitunutta. Kyselyihin ovat vastanneet yhteistyötahoista ne, jotka ovat tehneet yleisesti ottaen enemmän yhteistyötä Avain-säätiön kanssa. Työnantajista taas ovat selvästi aktiivisemmin vastanneet ne, joilla on enemmän kokemusta työharjoittelijoista.

Yhteistyökumppaneiden näkemyksiä käsitellään

seuraavassa siten, että aluksi huomion kohteena ovat työhönvalmennukseen asiakkaita lähettävät tahot eli tahot, jotka itsekin tekevät työllistymisen edistämiseen ja syrjäytymisen ehkäisyyn liittyvää työtä. Näistä tahoista käytetään tämän jälkeen nimitystä yhteistyökumppanit. Sen jälkeen käydään läpi niiden tahojen vastauksia, jotka työllistävät asiakkaita työharjoitteluihin, työkokeiluihin tai työsuhteisiin. Näistä tahoista käytetään jatkossa nimitystä työnantajat.

### 7.1 LÄHETTÄVIEN TAHOJEN AJATUKSIA

Aluksi siis ne 23 kyselyvastausta, jotka tulivat viranomaistahoilta sekä muutamilta kolmannen sektorin toimijoilta, joiden kanssa Avain-säätiö tekee yhteistyötä. Yleisimmin vastaukset tulivat joko työvoima- tai sosiaaliviranomaisilta. Kyselyyn pyydettiin vastaamaan riippumatta siitä, kuinka tiivistä yhteistyötä on tehty. Joidenkin vastaukset perustuvat satunnaisen yhteistyöhön, toisilla on takana tiivis yhteistyö. Muutama kyselyn saanut vastasi, ettei tiedä palvelusta niin paljon, että pystyisi sitä arvioimaan. Kyselyssä lähdettiin aluksi liikkeelle Avain-säätiön työhönvalmennuspalveluun liittyvistä yleisistä arvioista. Vastajia pyydettiin

**TAULUKKO 4. TYÖHÖNVALMENNUKSEN SAAMIEN ARVOSANOJEN KESKIARVOT ERI OSA-ALUEILLA**

	Arvosana 4-10
luotettavuus	8,9
asiakslähtöisyys	8,9
joustavuus	8,5
työntekijöiden ammattitaitoisuus	8,6
toiminnan tärkeys osana palvelujärjestelmää	9,0
toiminnan tehokkuus	8,1
toiminnan tuloksellisuus	8,1
yksilöllisyys	8,7
toiminnan hyöty asiakkaalle	8,9
toiminnan hyöty yhteistyökumppanille	8,6
tiedottaminen toiminnasta yleensä	7,2
tiedonsaanti asiakkaan kanssa tehdystä työstä	8,1

antamaan työhönvalmennuspalvelulle kouluarvosana (4–10) erilaisilla osa-alueilla. Arvosanat on esitetty osa-alueittain taulukossa 4.

Palvelu saa yhteistyötahoilta hyviä arvosanoja. Yksi arvosana jää alle kahdeksan ja se koskee toiminnasta tiedottamista. Tiedotusasiaa käsiteltiin jo aikaisemminkin eikä kovin yllättävää ole se, että tämä osa-alue

jäi kaikkein heikoimmaksi. Kaikki muut arvosanat ovat olleet keskimäärin yli kahdeksan ja erityisen hyviä arvosanoja toiminta sai luotettavuudesta, asiakslähtöisyydestä sekä hyödystä asiakkaille. Paras arvosana tuli toiminnan tärkeydestä osana palvelujärjestelmää. Kaiken kaikkiaan tämän Avain-säätiölle joulun alla 2006 annetun ”joulutodistuksen” keskiarvoksi tulee 8,5, jota voidaan pitää erinomaisena arvosananä. Jotakin parannettavaa täytyy luonnollisesti aina jäädä. Pääsääntöisesti arvosanat perustuvat tiiviiseen tai ainakin satunnaiseen yhteistyöhön Avain-säätiön kanssa. Vain muutaman vastaajan kohdalla arvosanat pohjautuivat vähäisempään yhteistyöhön. Puhtaasti mielikuvien perusteella kyselyyn ei vastannut kukaan.

Seitsemän kymmenestä kyselyyn vastanneesta oli itse ohjannut asiakkaita Avain-säätiön työhönvalmennukseen. Pääsääntöisesti palvelua oli suositeltu tai suositeltaisiin asiakkaille, joilla on:

*Motivaatiota ja riittävät edellytykset edetä työllisyyspolullaan. Mutta hän ja työnantaja tarvitsee vankan tuen. Työvalmennus luo edellytyksiä ”ammattilliseen kasvuun” ja työelämän pelisääntöihin.*

*Nuorille, jotka eivät tiedä mitä pitäisi tehdä.*

*Heikossa työmarkkina-asemassa oleville erityis-tukea tarvitseville henkilöille. Nuorille, joiden ammattikoulutus on vielä haave tai tavoite on vielä asettamatta vaihtelevista syistä.*

**TAULUKKO 5. TYÖHÖNVALMENNUKSEN TÄRKEIMMÄT TAVOITTEET**

	tärkein tavoite	2. tärkein tavoite	3. tärkein tavoite
työllistyminen avoimille markkinoille	21,7	–	13,0
opiskelupaikan saaminen	–	4,3	8,7
työkokemuksen kartuttaminen	8,7	30,4	8,7
työkokeilu tai työharjoittelu	8,7	13,0	13,0
itsetunnon ja itseluottamuksen lisääntyminen	34,8	21,7	17,4
elämänhallinnan lisääntyminen	8,7	26,1	21,7
”oman alan” löytyminen	8,7	4,3	13,0
joku muu	8,7	–	4,3

Nämä ovat esimerkkejä kohderyhmistä, joita palveluun ohjataan. Vastauksissa kaikkineen korostui se, että kyseessä ovat nuoret, jotka tarvitsevat erityistä tukea työharjoittelupaikkojen etsimiseen tai omien tavoitteiden ja suunnitelmien selkiyttämiseen. Arkuus, heikko itsetunto ja elämänhallinnan ongelmat mainittiin syinä, miksi erityistä tukea tarvitaan.

Aikaisemmin pohdittiin sitä, mikä on työhönvalmennuksen tarkoitus ja mitkä ovat työhönvalmennuksen keskeisiä tavoitteita. Työhönvalmennuksen tärkeimpiä tavoitteita kysyttiin myös yhteistyökumppaneilta. Heitä pyydettiin määrittämään kolme tärkeintä työhönvalmennuksen tavoitetta. Taulukossa 5 on esitetty työhönvalmennuksen tavoitteet.

Joka kolmannen vastaajan mielestä tärkein tavoite on itsetunnon ja itseluottamuksen lisääntyminen. Työllistyminen avoimille työmarkkinoille on myös monien mielestä tärkein tavoite työhönvalmennuksessa. Työkokemuksen kartuttaminen ja elämänhallinnan lisääntyminen saivat myös paljon suosiota työhönvalmennuksen tavoitteina. Muita mainittuja tavoitteita olivat mahdollisen oppisopimuksen järjestäminen, työelämävalmiuksien kehittäminen ja harjoittelussa tai työssä alkuun tukeminen. Joku vastaaja täsmensi, että eri tavoitteet ovat keinoja toistensa saavuttamiseksi ja kulkevat siis käsi kädessä. Itsetunnon merkityksen osalta voisi todeta, että tässä yhteydessä sitä pidetään tärkeänä työhönvalmennuksen tavoitteena. Kuten jo



aikaisemmin todettiin, monien asiakkaiden kohdalla se myös on hyvin merkittävä tavoite. Ilmeisesti onkin niin, että suora asiakastyötä tekevät, joita kyselyyn vastanneet pääasiassa olivat, ymmärtävät itsetunnon merkityksen. Mielenkiintoinen jatkokysymys olisi ollut se, paljonko itsetunnon lisääntymiseen kannattaisi yksittäisen asiakkaan kohdalla sijoittaa rahaa.

Kysymykseen siitä, miten työhönvalmennuspalvelun tarve tulee tulevaisuudessa muuttumaan, saatiin melko yksimielisiä vastauksia. Kyselyyn vastanneista yhteistyötahoista 35 prosenttia uskoo palvelun tarpeen lisääntyvän huomattavasti ja noin 55 prosenttia puolestaan uskoo palvelun tarpeen lisääntyvän jonkin verran. Nykyisellään tarpeen uskoo pysyvän jokunen vastaaja. Kukaan ei usko, että palvelun tarve tulisi pienemään. Siihen, miten nykyisellään projektimuotoinen palvelu pitäisi jatkossa järjestää, saatiin erilaisia ehdotuksia. Työhallinnolle palvelun järjestämistä tai ainakin rahoittamista useimmiten tarjottiin. Ostopalvelu mainittiin muutamassa vastauksessa, jotkut peräänkuuluttavat työvoimatoimistoon omia työhönvalmentajia. Eräissä vastauksissa mainittiin se, että aikataulusidonnaisuus voi nousta ongelmaksi, koska monille asiakkaille 60 päivän valmennusjakso ei ole riittävä. Joku esitti valtion, kunnan ja yritysten rahoituksella työhönvalmennuspalvelua suoraan yrityksiin. Työnvälityksen mahdollisuuksia ostaa työhönvalmennusta pitäisi jonkun mielestä lisätä, uutta projektitukeakin palvelun jatkon turvaamiseksi esitettiin. Yksimielisiä ollaan siis vain siitä, että palvelun tarve tulee kasvamaan. Palvelun järjestämisen tapaan

työ ehdotuksia melkein yhtä monta erilaista kuin vastauksia yhteensä.

Vapaaehtoisissa lisäkommenteissa oli pääsääntöisesti kiiteltä palvelua ja sen toimivuutta. Palvelua pidetään tärkeänä ja se on toiminut hyvin asiakaslähettöisesti. Vaikuttavuuden ja toimivuuden arviointiin toivottiin myös muunlaista lähestymistapaa, kuin kyselyjä. Toiveena olivat esimerkiksi yhteiset arviointipalaverit, joissa hyviä työikäntöjä ja esiin tulevia ongelmia käytäisiin yhdessä läpi asiakastapausten valossa. Tämä varmasti on harkitsemisen arvoinen asia. Yleisesti ottaen yhteistyötä Avain-säätiön kanssa keuhuttiin joustavaksi ja palvelua toimivaksi osaksi palvelujärjestelmää.

## 7.2 TYÖNANTAJATAHOJEN NÄKEMYKSIÄ

Työnantajatahoille lähetetyn kyselyn avulla oli tarkoituksena selvittää ensinnäkin sitä, miten työnantajat suhtautuvat Avain-säätiön työhönvalmennukseen ja millainen palvelu on heidän näkökulmastaan. Lisäksi haluttiin hieman selvittää sitä, millaisina työnantajat näkevät asiakkaiden työllistymismahdollisuudet tulevaisuudessa. Tähän kyselyyn vastasi siis 24 työnantajatahoa.

Kyselyyn vastanneet työnantajat jakautuivat melko tasaisesti eri toimialoille. Hyvinvointipalvelut sekä erilaiset koulutuspalvelut olivat vastaajien yleisimpiä toimialoja. Myös kooltaan organisaatio vaihtelivat alle 5 henkilön organisaatioista yli 250 henkilön organisaatioihin. Joka kolmas vastaaja oli organisaatiosta, jonka koko on 21–50 henkilöä. Pieniä alle 20 henkilön

yrityksiä tai organisaatioita edusti noin joka neljäs vastaaja. Vastaajien asemat vaihtelivat laajasti erilaisista johtajista emäntiin ja muihin lähiesimiehiin.

Yhtenä kyselyn tarkoituksena oli selvittää ottavatko Avain-säätiön kanssa yhteistyötä tekevät yritykset harjoittelijoita myös muualta ja mistä. Kysymyksessä kartoitettiin niitä tahoja, joiden kautta viimeisten 2 vuoden aikana oli otettu harjoittelijoita. Hyvin monilla työnantajilla on ollut harjoittelijoita myös muualta. Kaikilla on ollut harjoittelijoita Avain-säätiöstä, mutta sen lisäksi etenkin työvoimatoimistosta ja ammatillisista oppilaitoksista on tullut harjoittelijoita monelle työnantajalle. Ammattikorkeakouluharjoittelija oli ollut noin joka kolmannessa yrityksessä ja neljä vastaajaa kymmenestä kertoi harjoittelijoita olleen työvoimapolitiittisen koulutuksen kautta. Kyselyyn vastanneet työllistäjätahot ovat siis olleet hyvin, varmasti poikkeuksellisen, aktiivisia harjoittelijoiden ottajia.

Yhtenä kiinnostuksen kohteena oli se, jääkö työnantajalle selvä käsitys siitä, onko henkilö työharjoittelussa vai -kokeilussa tai kenties työelämävalmennuksessa. Kyselyyn vastanneilla tämä oli lähes poikkeuksetta tiedossa ja yleisimmin henkilöt olivat olleet työharjoittelussa tai työkokeilussa. Puolet yrityksistä oli työllistänyt Avain-säätiön kautta eri henkilöitä muutamia kertoja viimeisten kahden vuoden aikana. Seuraavaksi yleisintä oli yhden henkilön työllistäminen yhden kerran. Muutama vastaaja kertoi, että sama henkilö oli työllistetty heille useamman kerran.

Työharjoittelujen ja -kokeilujen kestot olivat vaihdelleet yhdestä kuukaudesta jopa yli 6 kuukauden jak-

soihin. Yhteys työhönvalmentajaan oli työharjoittelun aikana otettu tyypillisimmillään 1–2 kertaa kuukaudessa. Usein yhteydenpito oli myös ollut enemmän tai vähemmän satunnaista. Muutamassa tapauksessa yhteyttä työhönvalmentajaan oli otettu jopa useammin kuin kerran viikossa. Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta yhteydenotosta on vastannut Avainsäätiön työhönvalmentaja, joka on siis ottanut yhteyttä asiakkaan työpaikalle.

Minkälaisiin tilanteisiin yhteydenotot liittyvät? Arviointi, ongelmatilanteet, käytösongelmat, sopimuksen jatkaminen, terveydelliset vaikeudet ja päihteet mainittiin tilanteina, joissa työhönvalmentajaa on tarvittu. Usein kyseessä on kuitenkin ollut Avain-säätiön palveluun kuuluva normaali työpaikalla käynti. Eräissä tapauksessa työharjoittelu oli päättynyt 4 tuntia alkamisensa jälkeen, jolloin työhönvalmentajaan oli oltu yhteydessä.

Ottavatko työnantajatahot mielellään työharjoittelijoita Avain-säätiön kautta? Sitä pyrittiin selvittämään kysymällä mitä kautta yritys jatkossa mieluiten ottaisi työharjoittelijoita. Mitään eroja eri tahojen välillä ei saatu aikaiseksi. Työvoimatoimisto, Avain-säätiö ja ammatilliset oppilaitokset ovat jatkossakin mieluisimmat tahot työharjoittelijoiden hankkimiseen. Ne ovat samat tahot, joiden kautta harjoittelijoita nytkin otetaan. Vastauksia oli joissain tapauksissa täsmennetty sanomalla, että kaikki harjoittelijat ovat tervetulleita tai että lähettävällä taholla ei ole merkitystä vaan tarpeella. Eräs vastaaja sanoi, että taholla ei ole merkitystä, kunhan harjoittelujaksot eivät olisi kovin

lyhyitä, ettei koko aika mene perehdytykseen.

Työhönvalmentajan roolia työnantajatahon näkökulmasta kartoitettiin seitsemällä työhönvalmentajiin liittyvällä väittämällä. Samanmielisyyss esitettyjen väittämien kanssa oli suurta. Kaikki vastaajat olivat ainakin jokseenkin samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa: *työhönvalmentajien kanssa asiointi on joustavaa, työhönvalmentajan käynnit työpaikalla ovat tarpeellisia, työhönvalmentajan tuki on ollut tärkeää työhönvalmennuksen aikana ja työharjoitteluun liittyvissä ongelmatilanteissa otamme ensisijaisesti yhteyttä työhönvalmentajaan.*

Jonkin verran erimielisyyttä oli joidenkin väittämi- en kohdalla. 17 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että työhönvalmentaja ei valvo työharjoittelijan työn tulosta, mikä on varmasti aivan totta. Käytännön työn valvonta kuulunee pääsääntöisesti työnantajalle. Vain kolmannes vastaajista on sitä mieltä, että työhönvalmentaja käy työpaikalla liian harvoin. 80 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että työhönvalmentajan kuuluu opastaa työharjoittelijaa noudattamaan työpaikan yleisiä sääntöjä.

Avain-säätiön kautta työharjoitteluun tullut henkilö oli yhdessä yrityksessä työllistetty vakituiseen työsuhteeseen ja eräs oli työllistetty määräaikaiseen työsuhteeseen. Muuten harjoittelijoille ei jatkopaikkoja ole auennut. Kysymykseen Avain-säätiön asiakkaiden työllistymismahdollisuuksista saatiin mielenkiintoisia vastauksia. Seitsemän vastaajaa kymmenestä uskoo, että asiakkailla on mahdollisuus työllistyä, mutta he kaipaavat lisätukea työllistymiseensä. Joka kymmenes

pitää työllistymismahdollisuuksia melko huonoina, noin 9 prosenttia taas melko hyvinä. Yksi yksittäinen vastaaja pitää mahdollisuuksia yleisesti ottaen huonoina ja yksi yleisesti ottaen hyvinä.

Työnantajatahot siis katsovat, että Avain-säätiön kautta tulleilla on mahdollisuus työllistyä, mutta lisätuen tarvetta selvästi on. Muutamassa lisäkommentissa viitattiin työelämän koviin vaatimuksiin, huonoon kokemukseen harjoittelijasta tai vähäisiin kokemuksiin Avain-säätiön asiakaskunnasta. Tuen tarve on kuitenkin vielä harjoittelujen jälkeen nähtävissä.

Avoimeen kysymykseen, jossa sai kommentoida Avain-säätiön palvelua tuli muutamia vastauksia. Eräässä tuotiin esiin palvelun tärkeyttä harjoittelijalle, toisessa viitattiin huonoon kokemukseen harjoittelijasta. Eräs vastaaja pohti laajemminkin työhönvalmennuspalvelun tarvetta ja tulevaisuutta:

*Hyvä asia. Mutta on huolestuttavaa valmennusta tarvitsevien määrän lisääntyminen. Missä vaiheessa nuori tipahtaa ja kadottaa normaalin tavan kouluttautua työelämään ja sitä kautta työllistymiseen normaalisti? Missä menee pieleen? Onneksi on olemassa erilaisia tukimuotoja ja työhönvalmennusta! Mutta voiko yhteiskunta jatkossa tukea aina suurempaa ja suurempaa joukkoa nuoria?*

Hyviä kysymyksiä, joihin on hyvä päättää tämä osio ja siirtä pohtimaan ja kokoamaan yhteen tutkimuksen aikana esiin nousseita asioita ja tutkimuksen tuloksia. Mopolla moottoritiele -teeman mukaisesti yh-

teenvetoa ja pohdintaa tehdään kappaleessa, joka on nimeltään loppukatsastus. Kyseessä ei kuitenkaan ole jatkorahoitusta saaneen palvelun loppukatsastus vaan tämän, vuoden 2005 toimintaa koskevan tutkimuksen loppukatsastus. Palvelulla on toivottavasti vielä tämän katsastuksen jälkeenkin edessään lukuisia kilometrejä työllistymisen moottoritieillä.

## 8 LOPPUKATSASTUS

**T**untuu vaikealta koota yhteen ajatuksia, joita tämän tutkimuksen aikana on herännyt. Erityisesti kysymyksiä nousi esiin paljon. Moniin kysymyksiin löytyi vastaus, osa jäi avoimiksi. Haluan tässä kappaleessa nostaa vielä esiin muutamia ajatuksia ja näkökulmia. Tutkimuksen tuloksia tai aineistosta esiin nousseita asioita ei ole kuitenkaan tarkoitus tässä toistaa. Niitä toki sivuutetaan, kun pohditaan palvelun nykytilannetta ja etenkin tulevaisuutta.

Avain-säätiön työhönvalmennus on joustavaa ja asiakaslähtöistä. Työhönvalmennuksen sisältö on laaja ja monialainen. Voisi sanoa, että työhönvalmennus on moniammatillista työtä. Moniammatillisuudesta perinteisessä mielessään se poikkeaa kuitenkin siinä, että työhönvalmennuksessa moniammatillista työtä tekee yksi työntekijä. Työhönvalmentajien työnkuvaan kuuluu elementtejä monien eri ammattialojen toimenkuvista. Työhönvalmentajilla täytyy olla hyvin laajasti tietoa palvelujärjestelmästä ja siitä, millaisia mahdollisuuksia asiakkaille on tarjolla. Kenties tämä onkin tämän asiakaskunnan kannalta toimivin tapa tehdä moniammatillista työtä. Yksi ihminen, jolta saa apua kaikkia elämän osa-alueita koskeviin ongelmiin.

Voiko samanlaista luottamuksellista suhdetta syntyä asiakkaan ja monen eri asiantuntijan välille?

Avain-säätiön työhönvalmennus on ”täyden palvelun” työhönvalmennusta. Erilaiset hakemukset, taloudelliset asiat, alan valinta, työpaikkojen etsiminen ja koulutusmahdollisuuksien selvittely kuuluvat kaikki työhönvalmennukseen. Usein asiakkaita kuitenkin auttaa eteenpäin yksinkertaisesti se, että työhönvalmentaja uskoo heihin ja kuuntelee heitä. Konkreettinen ja käytännönläheinen apu on se, mitä asiakkaat kaipaavat. Yhdessä tekemistä ja asioiden selvittämistä yhdessä.

Asiakkaiden näkökulmasta työhönvalmennus on hyvin toimiva palvelu, jossa edetään asiakkaiden ehdoilla. Palvelun toteuttamisen näkökulmasta tämä on ongelmallista. Mistä löytyy maksaja palvelulle, jonka laatu on asiakkaalle eri mittareilla mitattavaa kuin maksajalle? Miten voidaan osallistua työhönvalmennusta koskeviin tarjouskilpailuihin, kun palvelun sisältö on laaja ja vaihteleva? Voiko tällaista palvelua kilpailuttaa? Miten voi hinnoitella palvelun, joka yhdelle asiakkaalle kestää kuukauden johtaen työharjoitteluun ja toiselle vuoden johtaen itsetunnon lisääntymiseen?

Toivomus tiedotuksen lisäämisestä nousi esiin eri aineistoista. Tiedottaminen suoraan asiakkaille tarkoittaisi sitä, että palvelun piiriin pääsisi kuka tahansa. Tämä vaikeuttaisi rahoitusta entisestään. Kuka maksaa palvelun, johon saa tulla kuka tahansa nuori, joka katsoo tarvitsevansa apua elämänsä järjestämiseen?

Tutkimuksessa nousi korostuneesti esiin itsetunnon merkitys työhönvalmennuksen tuloksena. Se oli selvän ja konkreettisen työhönvalmennuksen tulos monen asiakkaan kohdalla. Se, että uskaltaa puhua vieraille ihmisille, mennä työhaastatteluihin ja miettiä tulevaisuutta on tärkeä asia. Se on kuitenkin asia, jota on vaikea mitata ja hinnoitella. Mitä maksaa hyvä – tai edes kohtuullinen – itsetunto?

Kaikki tutkimuksessa esiin nousseet asiat tuntuvat kytkeytyvän siihen, miten tällaista palvelua voi toteuttaa ja rahoittaa. Olisi hienoa, jos voisin tähän kysymykseen vastata. Itselleni tulee mieleen, että rahoitus asiakaskohtaisesti ei voi onnistua. Tai ainakin se on hyvin hankalaa. Lähtötilanteessa ei voi tietää, miten kauan asiakas työhönvalmennusta tarvitsee ja mikä on kunkin asiakkaan kohdalla olennaisin tai tärkein tulos työhönvalmennuksesta. Jos rahoitusta halutaan

suunnitella asiakaskohtaisesti, voisi yksi mahdollisuus olla se, että palvelun hinta olisi riippuvainen siitä, onko asiakkaalla jo oma ala tiedossa, talous kunnossa, elämänhallinta kohdallaan jne. Näin voisi yrittää alkutilanteessa erottaa ne, jotka kaipaavat vain vähän kannustusta ja tukea päästäkseen eteenpäin niistä, joiden kanssa ensimmäinen toimenpide on toimeentulon tai esimerkiksi asunnon hankkiminen. Olisiko tällainen jaottelu mahdollista tai voisiko sitä edes jossain määrin toimivasti tehdä, en tiedä.

Itse kallistuisin kuitenkin sille kannalle, että rahoituksen pitäisi perustua palvelun olemassaoloon eikä asiakasmäärään, asiakkuuden kestoon tai asiakkaiden tarvitsemiin toimenpiteisiin. Se tuntuisi järkevimmältä tavalta turvata tällaisen palvelun olemassaolo. Kysymys siis kuuluu: kuka maksaa? Ongelmaksi muodostuu myös se, miten palvelun toimivuutta tai tuloksellisuutta voidaan mitata. Tänä päivänä se kaikei tarkoittaisi myös jatkuvaa epävarmuutta, kuten niin monen muunkin palvelun kohdalla. Vähintäänkin kerran vuodessa pitäisi pelätä sitä, löytyvätkö budjetista vielä rahat toiminnan seuraavalle vuodelle. Tätä painetta vähentäisi tietysti se, jos maksajia olisi useita.

Palvelu ainakin sisällöllisesti koskettaa työhallintoa, sosiaalitoimea, koulutusjärjestelmää sekä osin myös terveydenhuoltojärjestelmää. Myös yritysmaailmalla voisi olla oma roolinsa palvelun maksamisessa, etenkin jos työvoimapula todellakin on tulevaisuutta ja yritysten on panostettava entistä enemmän osaavan henkilöstön kouluttamiseen ja uudenlaisten rekrytointiratkaisujen kehittämiseen.

Äskettäin julkaistussa työministeriön raportissa (Kauppi 2006) todetaan, että vaikeasti työllistyville kohderyhmille suunnatut palvelut maksavat itsensä takaisin yhteiskunnalle keskimäärin vajaassa kolmessa vuodessa. Lisäksi asiakkaan itsetunnon ja luottamuksen palauttaminen heti palvelun alkuvaiheessa lisää selvästi toimenpiteiden vaikuttavuutta. Palvelun hyödyn laskettiin olevan monissa tapauksissa yli kaksinkertainen kustannuksiin nähden.

Kysymys pitääkin siis muotoilla uudestaan: kuka haluaisi tehdä rahoillaan erittäinärkevän sijoituksen? Sijoitus, joka tuottaa kolmessa vuodessa yli kaksinkertaisen hyödyn on varmasti millä tahansa logiikalla ajatellenärkevä sijoitus. Nyt siis pitäisi enää löytää sijoittaja, joka ymmärtäisi, että kyseessä on merkittävä ja kannattava sijoitus paitsi yksittäisten ihmisten tulevaisuuteen myös tuottavamman yhteiskunnan tulevaisuuteen. Ainakin työhönvalmennus on yksi keino, jolla tämä sijoitus voidaan pistää poikimaan.

## 9 LÄHTEET

- ♦ **Kauppi, Hannu (2006).** *Does Inclusion Pay? Evaluating Impacts and Cost-Effectiveness of Active Social Policy and Active Labour Market Policy on Inclusion.* Työministeriö, Helsinki. Internet-julkaisu: [http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/en/90\\_publications/inclusion\\_pay\\_report.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/90_publications/inclusion_pay_report.pdf)
- ♦ **Konttinen, Riikka (2006).** *Pitkät portaat, korkeat kynnykset.* Lahtelaisen työllistämistoiminnan nykytila ja tulevaisuudennäkymät. Linkki-hankkeen tutkimusraportti. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämisskeskus Palmenia, Lahti.
- ♦ **Saarela, Mari (2005).** *Ilkeitä ongelmia kesyttämässä.* Seurantatutkimus Työhyrrän asiakkaista 1–2 vuoden kuluttua työvalmennuksen asiakkuudesta. Avain-säätiö, Lahti.
- ♦ **Seppälä, Heikki (2004).** *Se on pienestä kiinni.* Lahden ja Hämeenlinnan Työhyrrä-projektien kokemuksia ja arviointia. Avain-säätiö, Lahti.
- ♦ **Vastamäki, Kalle (2006).** *Pitkä siirtymä työelämään.* Mitkä ovat käytännössä todellinen joustavuus ja tuki. Puheenvuoro ADHD-liiton koulutuksessa: "Koulutuskaari: ADHD-nuoret ja ammatinvalinta". 24.11.2006, Jyväskylä.
- ♦ **Ylipaavalniemi, Pasi & Sariola, Leena, Marniemi, Janne & Pekkala, Terho (2005).** *Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet.* VATES-säätiö. Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry. Helsinki.
- ♦ **Internet-lähteet**  
[www.kela.fi](http://www.kela.fi)  
[www.koulutusnetti.fi](http://www.koulutusnetti.fi)  
[www.mol.fi/avo](http://www.mol.fi/avo)  
[www.salpaus.fi](http://www.salpaus.fi)



Mopolla moottoritielle on Avain-säätiön Työnhyrrä-palvelun arviointitutkimus. Työnhyrrä on työtä ja koulutusta vailla olevien nuorten tukemiseen tarkoitettu työhönvalmennuspalvelu. Mopolla moottoritielle -tutkimuksen kohteena on Työnhyrrän toiminta Lahdessa ja Hämeenlinnassa vuonna 2005.



Avain-säätiö  
Rauhankatu 19  
15110 Lahti

Julkaisutilaukset p. (03) 847 6500 ja (03) 734 6133 tai [www.avainsaatio.fi](http://www.avainsaatio.fi)

