

TYÖHÖNVALMENNUS TYÖLLISTÄMISEN JA AMMA- TILLISEN KUNTOUTUKSEN MENETELMÄNÄ

Satu Riihinen

Pro gradu-tutkielma

Hallintotiede

Johtamiskorkeakoulu

Tampereen yliopisto

Joulukuu 2016

TAMPEREEN YLIOPISTO, Johtamiskorkeakoulu, Hallintotiede, Pro gradu-seminaari ja -tutkielma 40 op

RIIHINEN SATU: Työhönvalmennus työllistämisen ja ammatillisen kuntoutuksen menetelmänä

Pro gradu-tutkielma, 65 sivua, 2 liitettä

Tutkielman ohjaaja: Jan-Erik Johanson

Joulukuu 2016

Avainsanoja: työhönvalmennus, ammatillinen kuntoutus, työllistäminen, IPS, supported employment, job coach, vocational rehabilitation

Työhönvalmennuksella tarkoitetaan toimintaa, jossa henkilöä tuetaan työllistymään. Työhönvalmennus voidaan nähdä työpoliittisena aktivoivana toimenpiteenä tai se voidaan nähdä ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteenä. Suomalainen työhönvalmennus pohjautuu tuetun työllistämisen (Supported Employment) sekä IPS Individual Placement and Support malleihin.

Pro gradu-tutkielma on tapaustutkimus, jossa keskeisenä tutkimuskysymyksenä on selvittää mitä työhönvalmennus käytännön toimintana on. Muita tutkimuskysymyksiä ovat, että millaisista asioista työhönvalmentajan asiantuntijuus syntyy ja miten työhönvalmennusta voitaisiin kehittää. Työhönvalmennusta tarkastellaan kolmen tapauksen avulla: TE-toimiston työhönvalmennuksen, työeläkeyhtiön työhönvalmennuksen ja KELA:n työhönvalmennuksen avulla.

Tutkielman tutkimusasetelma on rakennettu siten, että esille on nostettu niin työhönvalmennuspalvelun tilaajien kuin palvelun tuottajienkin näkökulma. Tutkielman aineisto on laadullista. Se perustuu viiden työhönvalmennuksen tilaajan edustajan ja kuuden työhönvalmentajan haastatteluun. Lisäksi on tarkasteltu kirjallisia dokumenttiaineistoja.

Tärkeimmät tutkimushavainnot ovat, että työhönvalmennus oli pääsääntöisesti työnhaakuun ja työelämässä oloon keskittyvää toimintaa, jonka tavoitteena oli työllistyminen. Työhönvalmentajan asiantuntemus koostui monenlaisista taidoista, jotka voidaan luokitella sopivaan persoonaan, vuorovaikutustaitoihin, ohjaamisosaamiseen, työnhakutietoutteen ja työllisyyteen liittyvän järjestelmän tuntemukseen. Työhönvalmennuksen tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi nousivat palvelun oikea-aikaisuus ja työnantajan sitouttaminen työhönvalmennettavan asiakkaan työllistämiseen.

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	1
2 TYÖHÖNVALMENNUKSEN TAUSTATEORIAM	4
2.1 Työhönvalmennuksen määrittelyä	4
2.2 Tuettu työllistyminen (Supported Employment)	7
2.3 IPS malli (Individual Placement and Support)	8
3 KIRJALLISUUTTA TYÖHÖNVALMENNUKSESTA.....	11
3.1 Työhönvalmennuksen sisältö.....	12
3.2 Kohderyhmät	14
3.3 Työhönvalmentajan asiantuntijuus	15
3.4 Vaikuttavuus	16
4 TYÖHÖNVALMENNUKSEN ASEMOITUMINEN SUOMALAISEEN JÄRJESTELMÄÄN	19
4.1 Taustaa työhönvalmennukselle.....	19
4.2 Työhönvalmennuksen leviäminen	19
4.3 Työhönvalmennusta määrittävää lainsäädäntöä ja vastuutahoja	20
4.4 Työllistämisen keinot.....	22
5 TUTKIMUSMENETELMÄ	26
5.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	26
5.2 Case-tutkimus	26
5.3 Laadullinen tutkimus	29
5.4 Tutkimusasetelma	30
5.5 Haastattelujen toteutus	32
5.6 Aineiston analysointi	33
6 TYÖHÖNVALMENNUKSEN KÄYTÄNTÖ	35
6.1 Kolme erilaista työhönvalmennusta.....	35
6.2 Työhönvalmentajan asiantuntijuus	45
6.3 Tapoja kehittää työhönvalmennusta	48
7 POHDINTA	52
7.1 Työhönvalmennuksen käytäntö ja aiempi kirjallisuus.....	52
7.2 Pro gradu tutkielman luotettavuuden arviointi	56
7.3 Jatkotutkimusaiheet	58
LÄHTEET	60
LIITTEET	66
Liite 1: Haastattelupyynnö.....	66

Liite 2: Haastattelukysymykset.....	67
-------------------------------------	----

KUVAT

Kuva 1 Pro gradu-tutkielman jäsenitys	2
Kuva 2 Kuntoutuksen osa-alueet	6
Kuva 3 Työllistymistä ja työhön kuntoutusta edistäviä vastuutahoja	21
Kuva 4 Yhteenvetoa työhön kuntoutumisen prosessista.....	24
Kuva 5 Haastattelututkimusprosessin eteneminen.....	30
Kuva 6 Pro gradu tutkielman tutkimusasetelma.....	31
Kuva 7 Erilaisia työhönvalmennuksia	45

1 JOHDANTO

Tässä pro gradu-tutkielmassa tarkastelun keskiössä on ilmiö nimeltä työhönvalmennus. Työhönvalmennuksella tarkoitetaan toimintaa, jossa henkilöä tuetaan työllistymään. Työhönvalmennuksen sisällöt voivat vaihdella, mutta varsinainen päämäärä on aina työllistyminen. Työhönvalmennus voidaan nähdä työpoliittisena aktivoivana toimenpiteenä tai se voidaan nähdä ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteenä.

Työ on ihmisen elämän kannalta hyvin merkityksellinen sisältö, jolla on laajoja vaikutuksia yksilön hyvinvointiin. Työllisyydellä on huomattavia kansantaloudellisia vaikutuksia. Yhteiskunnassa pyritään mahdollisimman hyvään työllisyyteen. Varsinaisen työllisyyden lisäksi työvoimapolitiikassa on viime vuosina keskusteltu runsaasti myös työurien pidentämisestä.

Työvoimapolitiikkaa voidaan ajatella toimenpiteinä, jotka ovat aktiivisia tai passiivisia. Passiiviset menetelmät ovat työttömille työnhakijoille maksettavia erilaisia tukia ja aktiiviset toimet sen suuntaisia, että niillä pyritään tukemaan työllistymismahdollisuuksia työmarkkinoilla, mm vaikuttamalla yksilön ominaisuuksiin tai työmarkkinoihin. (Heinonen 2004, 68-69.) Keskitalon (2012 ja 2008) mukaan aktivoivassa politiikassa voidaan tunnistaa ensisijaisesti työhön keskittyvä amerikkalainen malli, sekä eurooppalainen malli, jossa keskitytään laajemmin työllistymisedellytysten parantamiseen. Suomessa työhön aktivoivia politiikkamuutoksia on tehty erityisesti 1990-luvun puolivälin jälkeen.

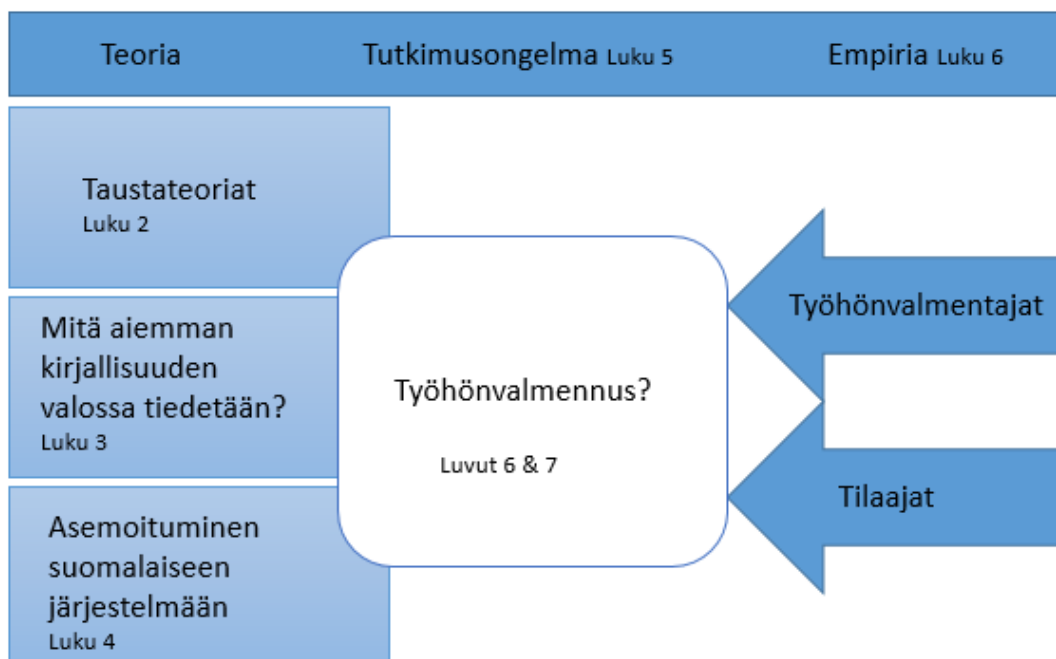
Työhönvalmennus työllistämisen ja ammatillisen kuntoutuksen menetelmänä onkin tutkimusaiheena ajankohtainen, sillä sen avulla pyritään työllistymisen mahdollistamiseen. Työhönvalmennus voi olla väline, jolla erilaisista työllistymisen ongelmista kärsivät ihmiset pääsevät kiinni työelämään. Työhönvalmennus voi myös auttaa pidentämään työuraa tilanteessa, jossa ihmisen työkyky on uhattuna. Työhönvalmennuksen avulla kuntoutuja voi löytää työkyvyllään sopivan työn ja siten jatkaa työelämässä vielä pitkään. Niinpä työhönvalmennuksen tarkastelu tutkimuksen keinoin onkin ajankohtaista ja tarpeellista.

Suomalainen työhönvalmennus pohjautuu tuetun työllistymisen (Supported Employment) malliin sekä IPS-malliin (Individual Placement and Support). Nämä ovat niin sa-

notusti näyttöön perustuvia työllistämismalleja, eli niitä on kansainvälisesti tutkittu runsaasti. Työllistymisinterventioiden asiakasryhminä kansainvälisessä tutkimuksessa ovat usein olleet vaikeista toimintakyvyn rajoitteista kärsivät henkilöt kuten kehitysvammaiset tai mielenterveyskuntoutujat. Malleja sovelletaan eri maissa eri tavoin. Työllistymisen tukemisella on taustallaan EU:n tuki ja Suomessakin se on lainsäädännössä huomioitu. Suomen kielessä nämä mallit IPS ja Supported Employment ovat käännetty työhönvalmennukseksi.

Suomessa työhönvalmennuksesta löytyy varsin vähän kattavaa tutkimusta. Kotimaisessa käytännössä työhönvalmennusta tehdään mm. TE-toimiston ja TYP:n työnhakijoille ja niin KELA:n kuin vakuutusyhtiöiden ammatillisen kuntoutuksen asiakkaille. Olettamuksena on, että nämä asiakasryhmät ovat toimintakyvyltään erilaisia kuin kansainvälisessä tutkimuksessa kohderyhminä olleet kehitysvammaiset tai mielenterveyskuntoutujat. Toki Suomessa työhönvalmennusta tehdään myös näille erityisryhmille, mutta heidän lisäksi asiakkaina on tavallisia työttömiä ihmisiä, sekä vakuutusyhtiöiden kuntoutujia, joilla saattaa olla takanaan hyvinkin pitkä työura.

Työhönvalmennus käsitteenä ja ammattina on monelle varsin tuntematon. Tutkielman tekijä työskentelee työhönvalmentajana yksityisessä sosiaalialalla toimivassa yrityksessä ja on havainnut, että työhönvalmennus herättää kysymyksiä.



Kuva 1 Pro gradu-tutkielman jäsenitys

Tässä pro gradu-tutkielmassa ollaan kiinnostuneita siitä millaista on suomalainen käytännön työhönvalmennus. Tutkielmassa haastatellaan työhönvalmentajia heidän työnkuvaansa liittyen sekä työhönvalmennuksen tilaajaorganisaatioiden edustajia. Tutkielman teoreettisessa osiossa esitellään työhönvalmennuksen taustalla olevat teorit IPS eli Individual Placement and Support sekä Supported Employment. Tämän jälkeen aihetta tarkastellaan kansainvälisen ja kotimaisen tutkimuksen sekä kirjallisuuden valossa. Lopuksi tarkastellaan työhönvalmennukseen liittyvää suomalaista järjestelmää ja lainsäädäntöä.

Tutkielman tutkimusmenetelmään liittyvässä osiossa kerrotaan tutkielman käytännön toteutuksesta ja jäsennetään tutkimusongelmaa. Tutkielma on tapaustutkimus, joka perustuu laadulliseen aineistoon. Tutkielman empiirisessä osiossa esitellään työhönvalmentajien ja työhönvalmennuksen tilaajien ajatuksia käytännön työhönvalmennukseen liittyen. Tutkielmassa tarkastellaan työhönvalmennusta työllistämisen välineenä kolmen erilaisen työhönvalmennustapauksen kautta: TE-toimiston työhönvalmennuksen, työeläkevakuutusyhtiön työhönvalmennuksen ja KELA:n työhönvalmennuksen. Lisäksi kiinnostuksen kohteena on työhönvalmentajan asiantuntijuuden rakentuminen ja työhönvalmennuksen kehittäminen.

2 TYÖHÖNVALMENNUKSEN TAUSTATEORIAT

2.1 Työhönvalmennuksen määrittelyä

Tässä pro gradu-tutkielmassa työhönvalmennuksella tarkoitetaan toimintaa, jossa henkilöä tuetaan tavoitteellisesti työllistymään avoimille työmarkkinoille. Työhönvalmennus voi olla työvoimapoliittinen aktivointimenetelmä tai se voi olla ammatillisen kuntoutuksen menetelmä. Työhönvalmennuksella on useita lähikäsitteitä, jotka liittyvät työllistämistoimintaan ja työkykyyn. Nämä toimivat myös erottavina tekijöinä, esimerkiksi työvalmennus ja työhönvalmennus eivät ole samoja asioita. Näitä lähikäsitteitä ovat mm. työnhakuvalmennus, uravalmennus, työvalmennus, ammatillinen kuntoutus ja työhönkuntoutus.

TE-toimistot tarjoavat työnhakijoille erilaisia valmennuspalveluja. Näitä voivat olla mm. *työnhakuvalmennus*, jolla pyritään lisäämään työnhakijan taitoja hakea työtä. Työnhakuvalmennuksissa usein muotoillaan työnhaun asiakirjoja ja käydään läpi erilaisia työllistymisen kanavia. *Uravalmennus* on puolestaan palvelu, jossa pidempään työttömänä ollut henkilö hakeutuu takaisin työmarkkinoille tai suunnittelee alan vaihtoa. (TE-palvelut 2016a)

Työvalmennukseksi kutsutaan toimintaa, jossa pyritään tukemaan yksilön työkykyä. Tätä toteutetaan esimerkiksi erityistyöllistämisen yksiköissä, kuten työpajoilla. Työpajoja ylläpitävät yhdistykset, säätiöt ja kunnat. Työvalmennuksen vastuuhenkilöitä voidaan kutsua esimerkiksi työvalmentajiksi. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 15.)

Työhönvalmennus voi olla yksi *ammatillisen kuntoutuksen* toimenpiteistä. Ammatillisella kuntoutuksella tarkoitetaan toimintaa, joka auttaa terveysongelmasta kärsivää henkilöä pysymään työssä tai palaamaan työhön (Seppänen-Järvelä ym. 2015, 14-15.) Tavoitteena on yleensä työllistyminen yleisille työmarkkinoille ja siinä tähdätään työhön, josta kuntoutuja saa pääasiallisen toimeentulonsa. (Korpilahti ym. 2009, 74-77)

Ammatillista kuntoutusta toteuttavat KELA sekä VKK eli Vakuutus kuntoutus ry. VKK on tapaturma, liikenne- ja työeläkevakuuttajien tukeman kuntoutuksen asiantuntijataho. Ammatillista kuntoutusta tarjoavatkin tapaturma ja liikennevakuutusyhtiöt ja työeläkeyhtiöt. Lisäksi ammatillista kuntoutusta tarjoaa TE-hallinto. (STM 2016)

Mikäli työkykyisyys on uhattuna seuraavan viiden vuoden aikana muodostuu oikeus ammatilliseen kuntoutukseen. Vakuutusyhtiöt tarjoavat ammatillista kuntoutusta omille asiakkailleen. Vuonna 2016 alle 63-vuotias työntekijä tai yrittäjä, jolla oli ollut työansioita vähintään 34 508,16 euroa ja joka oli kiinnittynyt työelämäänsä oli oikeutettu työeläkeyhtiön ammatilliseen kuntoutukseen, mikäli hänellä ei ollut oikeutta ammatilliseen kuntoutukseen tapaturma- tai liikennevakuutuksen perusteella. (Työeläke 2016)

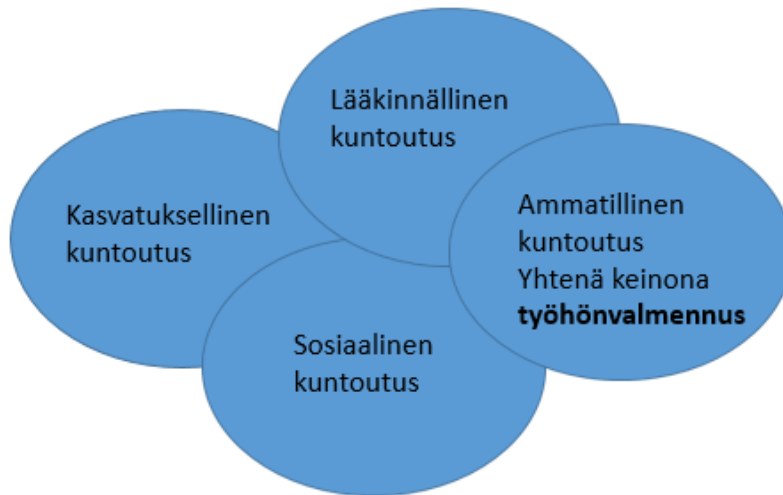
KELA:n ammatilliseen kuntoutukseen ovat oikeutettuja ne henkilöt, joilla ei olisi oikeutta muiden vakuutusyhtiöiden ammatilliseen kuntoutukseen. Tämä tarkoittaa erityisesti nuoria ja työttömänä olleita henkilöitä. KELA ja TE-toimisto tekevät yhteistyötä työttömien henkilöiden ammatilliseen kuntoutukseen liittyen. (KELA 2016a)

Ammatillinen kuntoutuksessa hyödynnetään useanlaisia kuntoutustoimenpiteitä, joista työhönvalmennus on yksi. Ammatillisen kuntoutuksen kuntoutustoimenpiteitä ovat erilaiset tutkimukset, työ- ja koulutuskokeilut, työhönvalmennus ja koulutus. Ammatillisessa kuntoutuksessa hyödynnetään yhteiskunnan yleisiä kuntoutus- ja koulutuspalveluja. Kuntoutuksen käytännön toimenpiteitä ovat erilaiset kuntoutustarvetta ja kuntoutusmahdollisuuksia koskevat tutkimukset sekä työ- ja koulutuskokeilut. Työhönvalmennusta voidaan toteuttaa joko vanhassa tai uudessa työssä. Ammatillinen kuntoutus voi olla myös tarvittavaa koulutusta. Elinkeinon tai ammatinharjoittajaa voidaan tukea työvälineiden hankkimisessa ja oman yrityksen perustamisessa. Lisäksi voidaan tukea erilaisten apuvälineiden hankinnassa ja matkakuluissa. (Korpilahti ym. 2009, 74-77.)

Kuntoutuksen käsite voidaan jakaa neljään osa-alueeseen: kasvatukselliseen, sosiaaliseen, lääkinnälliseen ja ammatilliseen kuntoutukseen. Kasvatuksellinen kuntoutus tarkoittaa erityistä tukea tarvitsevan lapsen, nuoren tai aikuisen kehitysprosessin tukemista, esimerkiksi koulutuksen erityisjärjestelyjä. Sosiaalinen kuntoutus pyrkii sosiaalisen toimintakyvyn ja osallisuuden parantamiseen. Tätä on esimerkiksi asumisen, sosiaalisten verkostojen ja toimeentulon tukeminen. Lääkinnällinen kuntoutus tarkoittaa fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä parantavia toimenpiteitä, kuten tutkimuksia, terapioiden ja avosekä laitostuntoutusjaksoja. (Järvikoski & Härkäpää, 2011, 20-23.)

Ammatillinen kuntoutus on puolestaan toimenpiteitä, joiden avulla ihmisen, jonka työkyky on heikentynyt, kykenee pääsemään työhön. Ammatilliseen kuntoutukseen voidaan lukea kuuluvan myös aktiiviset työllistämistoimenpiteet. (Järvikoski & Härkäpää, 2011,

20-23.) KELA on ottanut käyttöön käsitteen *työhönkuntoutus*, jolla haetaan verkosto-
maista ja raja-aitoja ylittävää näkemystä työelämään ja ammatilliseen kuntoutukseen liit-
tyen (Seppänen-Järvelä ym. 2015, 14-15; Seppänen-Järvelä 2014).



Kuva 2 Kuntoutuksen osa-alueet

Kuvassa 2 on kuvattu eri kuntoutuksen osa-alueet osittain päällekkäisinä, sillä esimer-
kiksi työkykyiseksi kuntoutuminen vaatii usein kokonaisvaltaista kuntoutusta, jossa on
huomioitu niin sosiaaliset, lääkinälliset kuin ammatillisetkin asiat. Kuvassa 2 työhön-
valmennus nähdään yhtenä ammatillisen kuntoutuksena keinona monien muiden keinojen
lomassa.

On mahdollista käydä käsitteellistä keskustelua siitä onko kaikenlainen työhönvalmen-
nus, myös TE-toimiston työhönvalmennus osa ammatillista kuntoutusta (esim. Järvikoski
& Härkäpää 2011, 21.). Tässä pro gradu-tutkielmassa eritellään siten, että KELA:n ja
työeläkeyhtiöiden työhönvalmennus nähdään ammatillisena kuntoutuksena kun taas TE-
toimiston työhönvalmennus on aktiivinen voimavoimapolitiittinen työllistämiskeino. Erot-
telu tehdään siitä syystä, että KELA:n ja työeläkeyhtiöiden asiakkaiden lähtökohta, jolla
he valmennukseen lähtevät on, että heillä on työkykyyn vaikuttava terveydellinen on-
gelma. Sen sijaan TE-toimiston asiakkaiden lähtökohtana on työttömyys, joka ei välttä-
mättä vaadi minkäänlaisen sairauden luomaa rajoitetta.

2.2 Tuettu työllistyminen (Supported Employment)

Työhönvalmennuksen taustalla voidaan ajatella olevan kaksi lähestymistapaa: tuettu työllistyminen eli Supported Employment sekä IPS malli (Härkäpää ym 2013, 9). Usein kansainvälisissä tutkimusartikkeleissa Supported Employment on liitettävissä erityisesti kehitysvammaisten (intellectual disability) kohderyhmään ja IPS taas mielenterveyskuntoutujiin.

Tuetulla työllistymisellä tarkoitetaan työllistymisen tapaa, jossa toimintakyvyltään rajoittunut henkilö sijoitetaan palkkatyösuhteeseen. Työssä oloa tuetaan intensiivisellä tuella. Mallia käytetään usein kehitysvammaisten ja muista vaikeista toimintakyvyn rajoitteista kärsivien henkilöiden työllistämiseen. (Pirttimaa & Saloviita 2002.)

Merkittävä supported employment mallin kehittäjä ja tutkija on ollut Paul Wehman (1986), joka kehitti mallin kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen tueksi (Bond 1998). Eurooppaan on perustettu 1993 yhteistyöverkosto EUSE (European Union of Supported Employment), jonka tehtävänä on edistää vammaisten vajaakuntoisten työllistymistä tuetun työllistymisen menetelmän avulla. EUSE määrittelee, että tuetussa työllistymisessä olennaista on, että työllistymisen päämääränä on palkkatyö avoimilta työmarkkinoilta. Palkan tulisi olla suoritettua työtä vastaavan tasoinen. Työskentelyn avuksi tarjotaan vahvaa tukea. (EUSE, 6.)

Tuetun työllistymisen prosessi noudattaa viisivaiheista mallia, jossa ensimmäinen vaihe on palveluun hakeutuminen. Seuraava vaihe on asiakkaan osaamisen kartoittaminen. Kolmantena vaiheena on varsinaisen työn etsintä. Neljäs vaihe on työskentely työnantajan kanssa ja lopuksi viides vaihe on tuki työsuhteen säilyttämiseen. (EUSE, 8-10.)

Yksi tuetun työllistymisen keskeinen periaate on, että ketään ei jätetä ulkopuolelle, eli kaikki palveluun haluavat tulisi ottaa mukaan. Tuetun työllistymisen mallia on laajennettu vaikeista toimintakyvyn rajoitteista kärsivien henkilöiden lisäksi myös muunlaisiin ”kevyempiin” asiakasryhmiin. Samaan aikaan voidaan havaita, että tuettua työllistymistä tarjotaan henkilöille, jotka nähdään riittävän kyvykkäinä, jolloin todellinen inkluusivisuus ei toteudu. (Pirttimaa & Saloviita 2002.)

2.3 IPS malli (Individual Placement and Support)

IPS malliin liittyviä alkuperäisiä tutkijoita ovat Gary R Bond, Robert E Drake ja Deborah Becker. Malli on kehitetty vaikeista mielenterveysongelmista kärsivien henkilöiden työllistymiseksi. Bond (1998) kertoo, että IPS mallin kehittäneet Becker ja Drake näkevät IPS:n tapana ottaa käyttöön ja standardisoida kirjallisuudesta löytyneitä ideoita. Mallin muodostumiseen vaikutti mm. Wehmanin (1986) esittämä tuetun työllistymisen malli.

IPS mallin tavoitteena on työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Kun nähdään siten, että useimmat mielenterveysongelmista kärsivät henkilöt voivat työllistyä ja tämä ajatus pidetään keskiössä, niin silloin asiakas todennäköisemmin saavuttaa tavoitteen. Tasavertainen työskentely ns. normaalissa työsuhteessa on yksi aikuisen henkilön elämän keskeisiä rooleista ja siten kuntoutuksen perimmäinen tavoite. (Bond 1998.)

Toinen IPS mallin peruseriaate on nopea työn etsiminen. Asiakasta autetaan löytämään hänelle sopivia työtehtäviä ja autetaan asiakasta löytämään työpaikan. Tämä periaate haastaa aikaisemman kuntouksellisen näkemyksen, että ennen siirtymistä työnhakijaksi asiakasta tulisi valmistella askel askeleelta työnhakuun erilaisten kuntouttavien toimenpiteiden avulla. (Bond 1998.)

Kolmas peruseriaate on ammatillisen kuntoutuksen ja hoitotahon integraatio. Tämä tarkoittaa mielenterveystyöntekijöiden ja ammatillista kuntoutusta tekevien henkilöiden aitoa yhteistyötä, yhteistä päätöksentekoa, koordinoitua suunnittelua ja interventioita. Näillä kahdella taholla tulisi olla yhteisiä tiimipalavereja ja myös epävirallisia kontakteja. (Bond 1998.)

Neljäs peruseriaate on huomion kiinnittäminen asiakkaalle mieluisiin asioihin. Hyödyllistä olisi, että ohjelmaan tullessaan asiakas tietää millaisia erilaisia vaihtoehtoja hänellä on. Tämä lisää sitä, että heistä tulee oman prosessinsa omistajia. On havaittu, että asiakkailla on mieltymyksiä sen suhteen millaisesta työstä he pitäisivät ja he myös usein osaat realistisesti arvioida eri työnkuvia ja useat mieltymykset ovat pysyviä siten, että ne eivät muutu ajan myötä. Kun työ on asiakkaalle mielekästä, hän on tyytyväisempi ja pysyy työssä pidempään. (Bond 1998)

Viides peruseriaate on jatkuva ja kattava arviointi. Arviointi on jatkuva prosessi alkaen alkuperäisestä kontaktista aina siihen, että asiakas säilyttää työsuhteen. Arviointiin kuuluu asiakkaan mieltymykset, työtä edeltävät kokemukset, perheenjäseniltä ja yhteistyöttii-

miltä saatavan tiedon, ja työympäristön yksityiskohdat. Arvioinnin tavoite on työn ja asiakkaan yhteensopivuuden maksimointi. Arviointi perustuu mahdollisimman pitkälle aitoihin työstä saataviin kokemuksiin.(Bond 1998.)

Kuudes peruseriaate on, että tuen kestoa ei tulisi olla ajallisesti rajattu. On useita tutkimustuloksia, joissa on havaittu, että ajallisesti sidotut työllistymisohjelmat ovat tuottaneet heikkoja tuloksia. (Bond 1998.) Englannissa ja Australiassa IPS palvelun kesto on rajattu kuuteen kuukauteen. Maailmalla myös on rajoitettu valmennustuntien määrää tai työllistymisen jälkeisen seurannan tukea. Tutkijat ovatkin huolissaan siitä, miten paljon IPS ohjelmien aiheuttamia kustannuksia voidaan pienentää ilman, että vaikuttavuus heikentyy. (Luciano ym. 2014, 3.)

Bondin ym. (2008) artikkelin pohjalta Härkäpää ym. (2013) ovat tiivistäneet näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen laatukriteerit: 1) toiminnassa etsitään työtä avoimilta työmarkkinoilta (ei siis pelkästään työharjoitteluja), 2) palvelu on avoin kaikille asiakkaille, 3) nopea työn etsiminen, 4) asiakkaan omat toiveet ovat keskeisellä sijalla, 5) tuki on yksilöllistä, eikä sen kestoa ole rajattu, 6) yhteistyö hoitotahon kanssa ja 7) siihen kuuluu taloudellisia tukia koskeva neuvonta. (Härkäpää ym. 2013, 13-14 [Bond ym. 2008])

Drake (1998) kertoo IPS-mallin alkuvaiheista. 1990-luvun alussa New Hampshiren kaupungissa oli käytössä useilla eri lähestymistavoilla toimivia työllistymisohjelmia. Kaupungissa oli perinteisiä päivätoimintakeskuksia, mutta tästä toimintatyylistä oltiin siirtymässä kohti tuetun työllistämisen mallia (Supported Employment). Mielenterveyspalveluihin oli integroitu ammatillisia palveluita, joissa käytettiin tuetun työllistymisen mallia, joka vaikutti vahvasti ammatillisen kuntoutuksen kentällä. Tuetun työllistymisen malli keskittyi nopeaan työpaikan etsintään, eikä niinkään yksilön työllistymisedellytysten parantamiseen. Työllistyminen tapahtui avoimille työmarkkinoille (competitive jobs) ja työssäoloa tuettiin tarpeen mukaan. Deborah Becker esitti mallin, jota alettiin kutsua IPS malliksi. Hän kuvaili sen toiminnalliset periaatteet ja kehitti käsikirjan kuvailemaan interventiota.

Tutkijoille tarjoutui tilaisuus tarkastella rinnakkain päivätoimintakeskuksen ja IPS-ohjelman työllistymistuloksia. IPS-ohjelman mukainen valmennus sai aikaan huomattavan hyviä tuloksia ensimmäisen vuotensa aikana (33% → 56% työllistyneitä avoimille työmarkkinoille). Kielteisiä vaikutuksia ei ilmennyt. Toisessa tutkimuksessa he vertasivat IPS

ryhmää ja johtavan ammatillisen kuntoutuksen toimijan ryhmää ja jälleen työllistyneiden määrä oli suurempi. Työllistyminen IPS-ohjelmassa oli nopeampaa ja saatujen työtuntien määrä suurempi. (Drake 1998)

3 KIRJALLISUUTTA TYÖHÖNVALMENNUKSESTA

Tässä pro gradu-tutkielmassa tehdyn tutkimustiedonhaun hakusanoja ovat olleet IPS, Individual Placement and Support sekä Supported Employment. Tiedonhaku on tehty Metlib Nelli portaaliin, joka yhdistää eri akateemisia tietokantoja. Hakusanat on valittu pohjautuen suomalaisessa työhönvalmennusta koskevassa kirjallisuudessa käytettyihin englanninkielisiin termeihin. (mm. Härkäpää ym. 2013, Lampinen & Pikkusaari 2012) On havaittava, että työhönvalmennuksesta voidaan käyttää termiä job coach, mutta tällä hakusanalla tehdyt tiedonhaut tuottivat viitteitä, joissa oli kyse enemmän työnteon maailmaan liittyvästä mentoroinnista, työn opastuksesta yms, ei niinkään työhönvalmennuksesta. IPS malli tai Supported Employment eivät välttämättä ole merkitykseltään täysin yksi yhteen suomalaisen työhönvalmennuksen kanssa, mutta vastaavat ehkä eniten ajatusta, joka suomalaisessa työhönvalmennuksessa on. Lisäksi termejä IPS tai Supported Employment saatetaan käyttää samassa julkaisussa ikään kuin synonyymeinä tarkoittamassa samaa asiaa.

IPS mallia on tutkittu maailmalla runsaasti (Luciano ym. 2014). Myös tuetusta työllistymisestä löytyy runsaasti tutkimusta. Nelli portaali tuotti molemmilla hakusanoilla IPS ja Supported Employment useita kymmeniä kansainvälisiä tutkimusjulkaisuja. Kansainvälisesti työhönvalmennuksen tutkimus on keskittynyt erilaisten erityisryhmien työllistymisen tutkimukseen. Näitä erityisryhmiä ovat mm. mielenterveyskuntoutujat, kehitysvammaiset ja muista neurologisista ongelmista kärsivät henkilöt. Tässä tutkielmassa on käytetty lähteinä useita kansainvälisiä tutkimuksia.

Huomattavaa on, että työhönvalmennuksen perustana olevat mallit ovat näyttöön perustuvia käytäntöjä, eli niin sanotusti Evidence-based Practices (EBP). Jotta käytäntö oli näyttöön perustuva, sen tulisi täyttää seuraavanlaiset kriteerit: käytännön tulee olla selkeästi kuvailtu, siten että sen toteuttamiseksi on olemassa konkreettiset ohjeet. Tulisi olla hyvin määritelty kohderyhmä, jolle käytäntö on tarkoitettu. Käytännön vaikuttavuus tulisi olla todennettu useissa tutkimuksissa, joissa on yhdenmukaiset ja vakuuttavat tulokset. Tutkimustulosten tulee olla itsenäisesti toistettavissa ainakin kahdessa tutkimusryhmässä. Käytännön tulisi osoittaa parantavia vaikutuksia kohderyhmänsä tarpeisiin nähden. Tällä tarkoitetaan, että vaikutusten tulisi olla merkityksellisiä kohderyhmälleen. Käytännön tulisi olla otettavissa käytäntöön hyvin monenlaisissa olosuhteissa. (Bond & Campbell 2008.)

Suomalaista työhönvalmennuksen tutkimusta ei löydy kovin paljoa. Niissä tutkimuksissa mitä on tehty ei ole yleensä käytetty vertailuryhmiä. Useat raportoinnit työhönvalmennuksesta ovat olleet erilaisten työllistämishankkeiden tuloksia. (Härkäpää 2013, 17.) Ehkä parhaiten tämän tutkielman aiheeseen soveltuu Härkäpään, Harkon ja Lehikoisen tutkimus Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet vuonna 2013. Tutkimuksessa tarkasteltiin Kelan ja työ- ja elinkeinohallinnon ammatilliseen kuntoutukseen sisältyvää työhönvalmennusta. Tutkimuksessa KELA:n työhönvalmennus oli alkanut 1.3.2007–1.3.2008 välisenä aikana (N=653) ja TE-hallinnon työhönvalmennus oli alkanut 1.1.2008–30.6.2009 välisenä aikana (N=2096). Tutkimuksessa hyödynnettiin KELA:n ja TE-hallinnon rekisterejä, tehtiin lomakekyselyjä valmennukseen osallistuneille ja palvelun tuottajille sekä haastateltiin osallistujia ja työnantajia.

VATES-säätiö, joka on asiantuntijaorganisaatio vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten työllistämisen saralla, on julkaissut muutamia työhönvalmennusta koskevia kirjoja ja selvityksiä. Yksi näistä on tutkimus työhönvalmennuksen tilanteesta vuonna 2006, josta julkaisu on ilmestynyt 2008. Tuossa tutkimuksessa tehtiin lomaketutkimus ja haastatteluja 60 työhönvalmentajalle (Ollikainen 2008).

VATES-säätiö on teettänyt myös toisen tutkimuksen työhönvalmennuspalvelun tilasta ja sen kehittämistarpeista vuosina 2009–2010. Tutkimus koostui monipuolisesta aineistosta, siinä hyödynnettiin työvoiman palvelukeskusten ja TE-hallinnon rekisteritietoja, haastateltiin yksittäisiä asiantuntijoita ja tehtiin sähköinen kuntakysely kuntien ja kuntayhtymien sosiaalijohtajille, joista vastaajia oli 69. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 48–52.)

Pirttimaa ja Saloviita ovat tutkineet tuettua työllistämistä vaikeasti toimintakyvyltään rajoittuneiden suhteen, erityisesti kehitysvammaisten työllistymiseen liittyen. He ovat myös julkaisseet vertaisarvioituja artikkeleita kansainvälisissä julkaisuissa. (mm. Saloviita & Pirttimaa 2007; Pirttimaa & Saloviita 2002) Lisäksi Suomesta löytyy erilaisia työllistymisprojektien loppuraportteja, joissa kuvataan projektissa käytettyjä työmenetelmiä ja tuloksia, sekä pari ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä.

3.1 Työhönvalmennuksen sisältö

TE-toimiston tarjoaman työhönvalmennuksen sisältöjä ovat mm. apu työpaikan etsintään, valmistautuminen työhaastatteluun, työhakuasiakirjojen muotoilua ja työsuhteen aloitta-

miseen liittyvää apua, kuten työsopimuksen teko. Se voi olla myös työnantajalle tarjottavaa tietoa palkkatuesta. Työhönvalmennuksen enimmäiskesto on määritelty: se voi olla korkeintaan 50 tuntia 12 kuukauden aikana. (TEM/871, 19; TE-palvelut 2016a)

Vakuutusyhtiöiden ammatillisen kuntoutuksen työhönvalmennus on luonteeltaan hieman erilaista kuin TE-hallinnon työhönvalmennus. Ammatillisen kuntoutuksen menetelmänä työhönvalmennus on käytännön työharjoittelua työssä, joka soveltuu kuntoutujalle. Tarkoituksena on parantaa valmiuksia työskennellä kyseisessä tehtävässä. Tähän voidaan liittää myös koulutusta. Valmennus voi tapahtua työntekijän omalla työnantajalla, tai sitten uudessa työpaikassa. Työhönvalmennusta järjestetään esimerkiksi silloin kun hän on ollut vamman tai sairauden vuoksi pitkään pois työelämästä, mutta hänen katsotaan pärjäävän siellä ilman uudelleen koulutusta. (Korpilahti ym. 2009, 98-99.)

Työhönvalmennuksen käsite voi pitää sisällään hyvin monenlaisia toimintoja. Varsinaisen työpaikan haun lisäksi sen tavoitteena voi olla työn oppimista käytännössä, elämänhallinnan kehittämistä tai työkyvyn edistäminen. (Härkäpää 2013, 10.) Ollikainen (2008) toteaa: ” *työhönvalmennuksella voidaan tarkoittaa lähes mitä tahansa vammaisille, osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille suunnattua toimintaa, jonka tavoitteet vaihtelevat hyvästä elämästä pysyvään työpaikkaan.*”

VATESin selvityksessä (Lampinen & Pikkusaari 2012, 61-62) vastaajat näkivät työhönvalmennuspalvelun tavoitteiksi seuraavia: rinnalla kulkemista ja tukihenkilönä toimimista, asiakkaan palvelutarpeen arviointia ja eri palveluihin ohjaamista, elämänhallinnan tukemista ja itseohjautuvuuden vahvistamista, työ- ja toimintakyvyn sekä työllistymisedellytysten arviointia, työllistämismahdollisuuksien edistämistä, työhön kuntouttamista, koulutuspaikan löytämistä. Lisäksi mainittiin työhön sijoittumisen tukeminen ja työelämässä pysymisen tuki. Kuitenkin luetelluista tavoitteista ensimmäiset, jotka ovat luonteeltaan enemmänkin työllistymisvalmiuksia kehittäviä, kuin varsinaisesti työllistäviä, olivat mainittu useammin.

VATES:n kuntakartoituksessa 2013 kävi ilmi, että kuntien sosiaalitoimen järjestämän kehitysvammaisille suunnatun työhönvalmennuksen tärkein tavoite usein on toimintakyvyn ylläpito ja mielekkään tekemisen tarjoaminen. Varsinainen työllistyminen on usein toissijainen tavoite. (Klem 2013, 36.)

Myös työhönvalmennuksen asiakkaat saattavat kokea työhönvalmennuksensa tavoitteina jonkin muun kuin työllistymisen. Härkäpään ym. (2013) tutkimuksessa KELA:n työhönvalmennuksen asiakkaista reilulla kolmanneksella oli tavoitteena nimenomaan työllistyminen ja muilla tavoitteina oli pyykkisen ja fyysisen kunnon parantuminen, työharjoittelu tai työelämätaitojen opettelu. TE-hallinnon työhönvalmennuksen asiakkaista joka toinen haki ensisijaisesti ansiotyötä. (Härkäpää ym. 2013, 135.)

Lampinen & Pikkusaari (2012, 101) jaottelevat työhönvalmennustoimintaa kahteen erillaiseen orientaatioon: valmennuskeskeinen ja työllistymiskeskeinen orientaatio. Valmennuskeskeisellä orientaatiolla tarkoitetaan toimintaa, joka keskittyy työllistymisedellytysten ja työelämävalmiuksien parantamiseen sekä työelämäosallisuuden lisäämiseen. Tämä toiminta tapahtuu muualla kuin varsinaisilla työpaikoilla. Työllistymiskeskeisellä orientaatiolla puolestaan tarkoitetaan toimintaa, jossa keskitytään varsinaiseen työelämään sijoittumiseen ja työn säilyttämisen tukemiseen. Tämä toiminta tapahtuu varsinaisilla työpaikoilla. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 101) Suositeltavaa olisikin, että työhönvalmentajan työajan käyttö painottuisi yrityskäynteihin ja muiden kontaktien luomiseen työntajiin. Tämän on todettu lisäävän työllistymistuloksia. (Härkäpää 2013, 14.)

VATES:n (2008) tutkimuksen tulosten mukaan työhönvalmennuksessa tehtävät toimet olivat varsin moninaisia, etenkin elämähallintaan tähtääviä, mutta niiden työllistävyys oli heikkoa. Tähän syynä nähtiin tehtävänkuvan epäselvyys sekä se, että varsinaista työelämään poluttavaa työnantajayhteistyötä ei tehty riittävästi. (Ollikainen 2008)

3.2 Kohderyhmät

Kansainvälisessä tutkimuksessa työhönvalmennuksen kohderyhminä ovat olleet mielen-terveyskuntoutajat, kehitysvammaiset ja muista vakavista toimintakyvyn rajoitteista kärsivät henkilöt. Suomessa Härkäpään ym. (2013) tutkimuksessa kohderyhminä olivat KELA:n asiakkaat ja TE-toimistojen asiakkaat. On huomattava, että KELA:n työhönvalmennus jakautui kahdenlaiseen asiakasryhmään: ns. ”tavalliseen” työhönvalmennukseen ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen.

Sekä KELA:n , että TE:n asiakkaista runsaalla puolella oli keskiasteen koulutus. Suurin ero KELA:n ja TE:n asiakkaiden välillä oli asiakkaiden pääasiallisessa toiminnassa. Työhönvalmennusta edeltäneen vuoden aikana TE:n asiakkaista 2/3 oli ollut työttömänä ja

2% eläkkeellä. Sen sijaan KELA:n asiakkaista n. 16% oli ollut työttömänä, runsas kolmannes eläkkeellä ja runsas neljäsosa oli jollain muulla tavalla työvoiman ulkopuolella. (Härkäpää ym. 2013, 26.)

KELA:n mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen asiakkaista suurimmalla osalla valmennukseen hakudiagnoosina oli ollut mielenterveyden häiriö. Kuitenkin myös ns. ”tavallisen” KELA:n työhönvalmennuksen asiakkaista 73%:lla hakudiagnoosina oli mielenterveyden häiriö. Toiseksi yleisin hakudiagnoosi oli ollut tuki- ja liikuntaelinsairaus. Samansuuntaisesti TE-hallinnon työhönvalmennukseen osallistuneista asiakkaista noin puolet oli vajaakuntoisia työnhakijoita, joilla yleisin diagnoosi oli mielenterveyden häiriö. Toiseksi yleisin diagnoosi oli tuki- ja liikuntaelinsairaus. (Härkäpää ym. 2013, 26-28.)

3.3 Työhönvalmentajan asiantuntijuus

Kansainvälisissä artikkeleissa mainittuja koulutustaustoja IPS mallia toteuttaneille työhönvalmentajille olivat mm. sairaanhoitaja, sosiaalityöntekijä ja toimintaterapeutti (Bergerholm ym. 2014, 59). On kuitenkin otettava huomioon, että kirjallisuus keskittyi vahvasti mielenterveysongelmien kuntoutuksen tutkimukseen, minkä vuoksi työhönvalmentajien ammattitaitoa saattoivat painottua terveydenhuoltoon.

Euroopan unionin raportissa (2012, 12) esitettiin suosituksia työhönvalmentajien osaamiselle. Työhönvalmentajilta toivottiin tietämystä työnantajien olosuhteista, toiveista ja haasteista. Hänen tulisi kyetä tarjoamaan asianmukaista palvelua sekä työn hakijalle, että työnantajalle. Työhönvalmentajan rooliksi nähtiin olla ”matchmaker” työvoiman tarjonnan ja tarpeen välillä, eli kyetä sovittamaan yhteen työnhakijan rajoitteet ja työnantajan tarpeet.

Työhönvalmentajan kompetenssia kirjallisuudessa kuvataan seuraavasti (vert. IPS malli): Työhönvalmentajan osaamista on 1) työskennellä läheisesti yhdessä asiakkaan kanssa hänen kiinnostuksen kohteistaan lähtien 2) yhteistyö terveydenhuollon ja muiden työllisyysasiantuntijoiden kanssa asiakkaan tavoitteiden ympärillä 3) yhteistyö usein tahojen mukaan lukien paikalliset työnantajat, perheenjäsenet jne. 4) neuvoa sosiaalisissa ja työllistymisen etuuksissa 5) työskennellä työnantajien kanssa, ei niinkään omassa toimistossa 6) tukea asiakkaita säilyttämään työsuhde 7) suositella työnantajalle tarpeellisia työn muokauttamistoimenpiteitä, jotta työllistyminen mahdollistuu. (Corbiere ym. 2013)

Corbieren ym. (2013) tutkimuksessa havaittiin, että työllistymisen kannalta keskeistä työhönvalmentajan työskentelyssä on erityisesti yhteistyö työnantajien ja työpaikkaohjaajien kanssa sekä asiakaskeskeinen työskentelytyyli. Yhteistyö työnantajien kanssa tarkoitti paitsi työnantajien lähestymistä, myös kykyä säilyttää luottamukselliset välit työnantajiin. Hyvä suhde työnantajaan oli tärkeää etenkin työpaikan säilyttämisessä.

Suomessa työhönvalmentajalle ei ole mitään tiettyä koulutusvaatimusta. Ammattiopistot ja ammattikorkeakoulut tarjoavat työvalmennuksen erikoisammattitutkintoa. Tämä ei kuitenkaan ole työhönvalmentajalle pakollinen tutkinto.

3.4 Vaikuttavuus

Kansainvälisessä tutkimuksessa IPS työhönvalmennukselle on löydetty vahvaa vaikuttavuutta. Lucianon ym. (2014) tekemässä kirjallisuuskatsauksessa vaikuttavuutta koskevassa aineistossa on lähteenä yhdeksän USA:ssa tehtyä tutkimusta, joissa havaittiin, että 65% IPS asiakkaista päätyi avoimille työmarkkinoille, kun taas muun kaltaista ammatillista tukea saaneista osuus oli 25%. Kirjallisuuskatsauksessa havaittiin myös, että kansainvälisissä tutkimuksissa (N=6) tulokset olivat samankaltaisia: 50% IPS valmennusta saaneista työllistyi kilpailuille työmarkkinoille kun taas kontrolliryhmästä vain 20% työllistyi kilpailuille markkinoille. (Luciano ym. 2014, 2.)

Kirjallisuudessa työhönvalmennuksen vaikuttavuus on usein arvioitu työllistyneiden määrällä. Lisäksi on havaittu, että IPS asiakkaat löytävät työn useita kuukausia kontrolliryhmiä aikaisemmin, työskentelevät vuodessa useita viikkoja ja tunteja enemmän. (Luciano ym. 2014, 2.) Ruotsalaisessa tutkimuksessa (Bejerholm ym. 2015) havaittiin, että IPS ryhmästä 90% pääsi työhön, koulutukseen tai harjoitteluun kun taas kontrolliryhmästä vain 24% pääsi samaan lopputulokseen. Avoimille työmarkkinoille työllistyneitä oli 46% IPS osallistujat työllistyivät viisi kertaa nopeammin kuin kontrolliryhmän jäsenet. Kontrolliryhmän jäsenet saivat perinteistä ammatillista valmennusta, jossa ei luoda polkua työmarkkinoille. Erot ryhmien välillä tulivat esille 18 kuukauden aikana. Samansuuntaisia tuloksia tuotti myös toinen Ruotsissa tehty tutkimus (Germundsson ym. 2012).

On havaittu, että IPS:n vaikuttavuuteen on merkitystä kansallisella kontekstilla ja kansallisilla työmarkkinoilla. Kun IPS:ää sovelletaan käytäntöön, on riski, että palvelua muokataan sopimaan paikalliseen käytäntöön. Tällä puolestaan on negatiivisia vaikutuksia palvelun laatuun ja tuotantoon. Erityisesti kansallinen sosiaalipolitiikka (welfare system) on oleellinen tekijä siihen, miten ohjelmaa muokataan. (Bejerholm ym. 2015, 58.)

Työllistymisellä on useita myönteisiä vaikutuksia ihmisen terveydentilaan ja sosio-ekonomiseen asemaan (Luciano ym. 2014, 3). Germundssonin ym (2012) tutkimuksessa havaittiin, että työhönvalmennusohjelmassa olleet asiakkaat paitsi työllistyivät nopeammin, mutta myös saivat käytettävissä olevaa tuloa enemmän ja myös käyttivät vähemmän sosiaaliturvaa.

IPS on havaittu kustannusvaikuttavuudeltaan erittäin hyväksi. IPS ohjelmien kustannukset ovat samaa luokkaa kuin muiden työllistymistä edistävien ohjelmien, mutta IPS:n työllistymistulokset ovat kaksin tai kolminkertaisesti parempia. IPS pienentää kustannuksia ja parantaa työllistymistuloksia. (Luciano ym. 2014, 3.)

USA:ssa tehdyissä tutkimuksissa on havaittu, että IPS on yhtä toimivaa niin miehille kuin naisille ja myös erilaisille etnisille ryhmille. On havaittu, että monenlaisista psyykkisistä sairauksista (masennus, skitsofrenia, kaksisuuntainen mielialahäiriö) kärsivät hyötyvät IPS valmennuksesta, mutta laajaa tutkimusnäyttöä eri fyysisten sairauksien ja myös psyykkisten sairauksien (esim. päihderiippuvuudet) asiakasryhmistä ei ole vielä saatavilla. (Luciano ym. 2014, 4.)

IPS:n tulosten kannalta oleellista on implementaation tarkkuus. IPS:n implementaation onnistuminen riippuu johtamisesta, rahoituksesta ja huomion kiinnittämisestä tarkkuuteen. (Luciano ym. 2014, 4.) USA:ssa tehdyn tutkimuksen mukaan työhönvalmennuksen (Supported Employment) implementaation kannalta oleellista oli hyvä yhteys hoitavan tahon ja ammatillisen kuntoutuksen välillä, joka oli erityisesti hallinnollisten käytäntöjen ja asiantuntevan henkilöstön palkkaamiseen liittyvää. Työhönvalmennusta tuli markkinoida medioissa, sen vaikutuksista tuli kertoa, tuli opettaa tuloksiin pohjautuvaa valvontaa ja luoda edellytyksiä arvioida työhönvalmennuksen tarkkuutta. (Becker ym. 2007) Germundssonin ym. (2012) tutkimuksessa hyviin tuloksiin oli yhteydessä se, että interventio oli asiakaslähtöinen mieluummin kuin järjestelmän sääntöihin perustuva.

Suomessa Härkää ym. (2013) tutkimuksessa kysyttiin työhönvalmennukseen osallistuneilta asiakkailta heidän työllistymistään. Valmennuksen jälkeen palkkatyöhön sijoittui noin 32% asiakkaista, sisältäen palkkatuella työskentelyn. Koulutukseen päätyi 25%. (Härkää ym. 2013, 73.) Samassa tutkimuksessa rekisteritietojen mukaan KELA:n työhönvalmennukseen osallistuneista työllisiä oli 17% ja TE:n asiakkaista 24%. Lisäksi Härkää ym. mainitsevat, että koska tutkimuksessa ei ole käytetty vertailuryhmää, ei siitä voida tehdä suoria tulkintoja työllistymisvaikutuksista. (Härkää ym. 2013, 137.)

Pirttimaan ja Saloviidan (2002) tuetun työllistämisen tutkimuksessa, jossa osallistujilla oli vaikeita toimintakyvyn rajoitteita, kuten kehitysvammaisuutta, alle puolet tuettuun työllistämiseen osallistuneista pääsi silloiseen minipalkkatasoon, joka oli 5 euroa tunnilta. Työsuhteet olivat tyypillisesti osa-aikaisia, keskimäärin 21 tuntia viikossa. Useimmat työsopimukset olivat määräaikaisia ja keskimääräinen työsuhteen kesto oli 13 kuukautta. Työtä löytyi useimmiten yksityisistä yrityksistä. Työtehtävät olivat avustavia tehtäviä keittiöissä ja ravintoloissa, siivoustöitä, kaupan alan avustavia tehtäviä, teollisuustöitä ja toimistotyötä.

Härkäpään ym. (2013) tutkimuksessa havaittiin, että työhönvalmennuksen jälkeen työssä olivat todennäköisimmin asiakkaat, joiden valmennukselle asettamat omat tavoitteet olivat toteutuneet, jotka olivat motivoituneita osallistumaan valmennukseen ja jotka arvioivat oman kykenevyytensä ja työkykynsä hyväksi. Tilastollisessa mallissa työssäoloa selittäväksi tekijäksi nousi myös asiakkaan ikä. (Härkäpää ym. 2013, 76-77.)

4 TYÖHÖNVALMENNUKSEN ASEMOITUMINEN SUOMALASEEN JÄRJESTELMÄÄN

4.1 Taustaa työhönvalmennukselle

Ammatillisella kuntoutuksella voidaan ajatella olevan kaksi perusstrategiaa, joista ensimmäinen on työvoiman tarjontaan vaikuttaminen, eli yksilön henkilökohtaisiin työllistymisedellytyksiin vaikuttaminen. Käytännön toimintana tämä tarkoittaa mm. työkykyä parantavaa kuntoutusta, ammatillisten valmiuksien parantamista, ammatillista perus-, uudelleen- ja täydennyskoulutusta. Toinen strategia on työvoiman kysyntään liittyvä strategia. Käytännön toimintana tämä tarkoittaa sopivien töiden etsimistä ja räätälöintiä, työolosuhteiden sovittamista, rekrytointikäytäntöihin vaikuttamista ja perehdytysajan tuen tarjoamista työnantajalle. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 217.)

Suomalaisen ammatillisen kuntoutuksen keskiössä on pitkään ollut näkökulma, jossa pyritään parantamaan henkilön työkykyä ja työllistymisedellytyksiä. Sen sijaan varsinaisen työpaikan saamisen edistäminen on jäänyt vähemmälle. Suomessa on toteutettu EU-hankkeita, joissa on haettu työkokeilupaikkoja ja harjoitteluja, mutta ei niinkään palkkatyötä. Näyttöön perustuvan työhönvalmennukseen kuuluukin yhteistyö työnantajien kanssa, sekä ylipäätään työvoiman kysynnän tarkastelu. Kansainvälisten tutkimusten mukaan työllistymistulokset ovat parempia silloin kun yhteistyötä tehdään työnantajien kanssa verrattuna perinteisiin ammatillisen kuntoutuksen menetelmiin. (Härkäpää ym 2013, 15-16)

4.2 Työhönvalmennuksen leviäminen

Ethridge (2012, 3-5) jäljittää tuetun työllistymisen (supported employment) mallin 1980-luvulle, jossa menetelmän avulla pyrittiin työllistämään kehitysvammaisia henkilöitä. Malli laajentui koskemaan henkilöitä, joilla on mielenterveyden ongelmia ja asiakasryhmän avuksi kehitettiin näyttöön perustuva IPS-malli. Noin 20 viime vuoden aikana työhönvalmennus on levinnyt ympäri USA:n ja muihin vauraisiin valtioihin ympäri maailman. Sittemmin malli on laajentunut myös muihin asiakasryhmiin. (Luciano ym. 2014, 1.; Härkäpää ym. 2013, 9 [Wehman 2012])

Euroopan komissio on pyrkinyt levittämään näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen toimintatapaa jäsenvaltioihinsa. Komissio on vuonna 2012 julkaissut raportin (European Union 2012), jossa se arvioi jäsenvaltioidensa työhönvalmennuksen tilannetta ja esittää

suosituksia, eli työhönvalmennukseen liittyviä hyviä käytäntöjä. Raportissa arvioidaan, että vuonna 2012 EU:n tasolla näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen asema ja tunnettavuus on heikkoa. Toiminnan rahoitus on epävarmaa, joka johtaa pilotti-projekti tyyppiseen tarjontaan, jolloin vaikutukset ovat rajallisia. (European Union 2012, 209.)

Suomessa on alettu kehittää tuettua työllistymistä sen jälkeen kun maa liittyi Euroopan Unioniin 1995. Tällöin Euroopan sosiaalirahoituksen kautta kannustettiin Suomessa aloittamaan työllisyys Hankkeita, jotka aloittivat 1996-1997. Tällöin VATES, eli Vajaa-kuntoisten työllistämisen edistämissäätiö, koordinoi 12 eri pilottihanketta. Pilotointivuosien aikana koulutettiin useita työhönvalmentajia. (Pirttimaa & Saloviita 2002.)

Härkäpään ym. (2013, 18) arvion mukaan Suomessa on saatu työhönvalmennuksesta useissa hankkeissa hyviä kokemuksia, mutta tästä huolimatta työhönvalmennusta ei ole lähdetty määrätietoisesti kehittämään. Suomessa tarvittaisiin tutkimusta mm. siitä mitkä tekijät vaikuttavat työnantajayhteistyöhön ja sitä myötä asiakkaiden työllistymiseen.

4.3 Työhönvalmennusta määrittävää lainsäädäntöä ja vastuutahoja

Suomessa työhönvalmennus on ollut vaikeasti työllistyville asiakkaille tarjottava palvelu, mutta myös yksi ammatillisen kuntoutuksen toimenpide. Suomessa työhönvalmennusta toteuttavat KELA, työ- ja elinkeinohallinto, työeläkeyhtiöt, kunnat ja erilaiset työllistymishankkeet. (Härkäpää 2013, 9-10.)

KELA:n työhönvalmennus on vajaakuntoisille suunnattua ammatillista kuntoutusta. Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista (L 566/2005) määrittää KELA:n työhönvalmennusta. Työeläkeyhtiöt toteuttavat työeläkekuntoutusta, jossa työhönvalmennus on yksi käytettävistä toimenpiteistä. Tähän liittyy Työntekijän eläkelaki (L 395/2006).

Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennusta määrittää laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (L 916/2012). Lisäksi työhönvalmennuksen toteutukseen vaikuttaa lain soveltamisohje (TEM/871). Kyseisen lain 4. pykälä määrittelee, että: ”*Työ- ja elinkeinotoimisto voi tarjota henkilöasiakkaalle valmennusta: 1) työn hakemisessa (työnhakuvalmennus); 2) ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttämisessä, ammatilliseen koulutukseen hakeutumisessa ja työelämävalmiuksien kehittämisessä (uravalmennus); ja 3) työhön sijoittumisessa ja työpaikalla suoritettavassa koulutuksessa (työhönvalmennus).*” Kuten lainauksesta voi huomata työhönvalmennus on eri asia kuin työnhakuvalmennus.

Se myös erotetaan uravalmennuksesta. Näitä työhönvalmennukseen liittyviä lähikäsitteitä jäsennettiin tarkemmin aiemmin tässä tutkielmassa.

TE-toimiston työhönvalmennus on palvelu, jota tarjotaan henkilöasiakkaille, silloin kun he tarvitsevat henkilökohtaista tukea työmarkkinoille pääsemiseen ja siellä pysymiseen. Tuki voi olla apua työpaikan etsintään, haastatteluissa käymiseen, työhakuasiakirjojen muotoiluun, työsopimuksen tekoon ja työsuhteen aloittamiseen. (TEM/871, 19; TE-palvelut 2016a)

KELA:n työhönvalmennus on kahdenlaiselle asiakasryhmälle suunnattua toimintaa. Työhönvalmennuksessa tavoitteena on löytää kuntoutujan työkykyyn soveltuva palkkatyö. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa tavoitteet ovat saman kaltaiset, mutta siinä huomioidaan mielenterveydellisten ongelmien vaikutus työskentelyyn ja asiakkaan tuen tarve. (KELA 2016)

Kunnissa järjestetään sosiaalihuoltolain nojalla työllistävää toimintaa, mukaan lukien työhönvalmennusta. Kunnat järjestävät myös kuntouttavaa työtoimintaa, joka on tarkoitettu pitkäaikaistyöttömille. Kehitysvammalain 35 §:n 2 momentin mukaan erityishuollon tarpeessa olevalle on pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa ja toimintaa, joka tarjoaa virikkeitä (Klem 2013, 35; Sosiaalihuoltolaki; Laki kehitysvammaisten erityishuollosta; Laki kuntouttavasta työtoiminnasta)

TE-toimistoilla, kunnilla ja KELA:lla on yhteistyöelin Työvoiman palvelukeskus eli TYP. Työvoiman palvelukeskuksissa tarjotaan työllistymistä edistävää tukea, apua saam. palvelutarpeiden arviointiin ja työllistymisen suunnitteluun. TYP voi olla työhönvalmennukseen asiakkaan lähettävä taho.

Ministeriöt	KELA	Raha-automaattiyhdistys	Työeläkelaitokset	Kunnat
TEM	Työvoiman palvelukeskus	Euroopan sosiaalirahasto	Liikenne- ja taturmavakuutus	Sosiaali- ja terveystoimi
STM	TE-toimistot			Opetustoimi
OKM				Työllistymistä tukeva toiminta

(Lampinen& Pikkusaari 2012, 31.)

Kuva 3 Työllistymistä ja työhön kuntoutusta edistäviä vastuutahoja

Työnantajan saama hyöty työhönvalmennuksesta on, että työnantaja saa tietoa työn hakijasta sekä myös työnantajalle maksettavista palkkaamisen tuista kuten palkkatuesta tai työolosuhteiden järjestämistuesta. Työhönvalmennusta voidaan yhdistää muihin työllistämistoimenpiteisiin, eli se voi esimerkiksi seurata työnhakuvalmennusta tai sitä voidaan yhdistää välityömarkkinoilla tapahtuvaan palkkatukityöskentelyyn. (TEM/871, 19.)

4.4 Työllistämisen keinot

Työllistämässä voidaan työhönvalmennuksen lisäksi käyttää useanlaisia aktiivisia keinoja. Tässä on esitelty ehkä tyypillisimmät keinot, jotka soveltuvat aiheeseen. Näitä ovat palkkatuki, koulutus ja työkokeilu. Lisäksi on mainittu kuntouttava työtoiminta.

Työllistämisen uusia keinoja ja toimivia käytänteitä voidaan etsiä erilaisten työllistämiseen liittyvien kehittämishankkeiden avulla ja niitä on toteutettu laajasti. Paikallisia toimintatapoja on etsitty esimerkiksi kuntakokeiluiden avulla. (esim. Heimola 2015; Kokko ym. 2013)

Palkkatuki

Yksi tärkeä TE-hallinnon työvoimapolitiittinen aktiivitoimenpide on tukea yritysten, kotitalouksien tai järjestöjen työllistämistä. Tukea voidaan antaa epäsuorasti verotuksen muodossa tai sitten suorana tukena, eli palkkatukena. Subventointeihin liittyy kuitenkin eivätkä aiottuja vaikutuksia, esim. se saattaa häiritä yritysten kilpailutilannetta tai vaikuttaa kohderyhmäänsä esim. siten, että palkkatukea saava henkilö syrjäyttää toisen rekrytoinnissa. Siksi tukeen liittyy vastikkeellisuus, eli saadessaan palkkatukea yritys esimerkiksi sitoutuu työllistämään pidempään työttömänä olleen tai järjestää pitkäaikaisemmän perehdytyksen työhön. (Heinonen 2004, 109-110)

Teräväisen ym. (2011) tutkimuksessa tuli ilmi TE-hallinnon virkailijoiden kokemus, että kun palkkatuella työllistettiin työnhakija kunnalle tai kolmannelle sektorille, niin on totuttu ajatukseen, että työsuhde ei jatku jakson jälkeen. Sen sijaan kun palkkatukea hyödynnettiin yrityksissä, työsuhde saattoi jatkua palkkatukijakson jälkeenkin. Lisäksi havaittiin, että erityisesti kolmannelle sektorille työtehtävät olivat luonteeltaan hyvin yksin-

kertaisia, eivätkä ne vaatineet osaamista. Kunnissa ja yrityksissä palkkatuella työskentelevältä henkilöltä edellytettiin korkeampaa osaamista. Toisaalta kuitenkin kolmannella sektorilla työnhakijoita koulutettiin, kun taas kunnilla tai yrityksissä kouluttaminen oli vähäisempää. Kolmas sektori suhtautui myönteisemmin työkyvyn esteisiin, kuten terveydentilaan tai elämänhallintaongelmiin. (Terävä ym. 2011, 76-95.)

Koulutus

Koulutuksella perinteisesti ajatellaan olevan työllistymistä edistävä vaikutus. Eläkevakuutusyhtiöiden kuntoutujat käyttävät yleisiä yhteiskunnan koulutuspalveluja. Koulutuksen päädytään kun ammatillisessa kuntoutuksessa tavoitteena on kouluttautua siten, että se mahdollistaa kuntoutujalle pääasiallisen toimeentulon esimerkiksi työkykyyn paremmin sopivaan uuteen ammattiin. Koulutusta korvataan sekä uuteen ammattiin, että aiempaa osaamista täydentävään koulutukseen. (Korpilahti ym. 2009, 101-109.)

TE-hallinto järjestää ammatillista työvoimakoulutusta, joka on tarkoitettu työttömille työnhakijoille, sekä työttömyysuhan alaisille henkilöille. Työvoimakoulutusten tarkoituksena on työllistymisen lisäksi työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainottaminen. Koulutus on pääasiassa ammatillista koulutusta. (Heinonen ym. 2004, 103-104.)

Työvoimakoulutuksissa on usein yhteistyöyritys, jossa suoritetaan opintoihin liittyviä harjoitteluja. Näin opiskelijat saavat kosketuksen alansa käytännön työhön. Työvoimakoulutuksen lisäksi on huomioitava, että työttömän henkilön opiskelu voi tapahtua myös ns. omaehtoisena koulutuksena.

Työkokeilu

Työkokeilulla tarkoitetaan järjestelyä, jossa työnhakija työskentelee työpaikalla tietyn ajanjakson, mutta hän ei ole työsuhteessa, eikä näin ollen saa palkkaa. Työkokeilun tarkoitus on selvittää ammatti- tai uravaihtoehtoja, tai sitten helpottaa palaamista työelämään pitkän työttömyyden jälkeen (TE-palvelut 2016b).

Eläkevakuutusyhtiöiden työkokeilu voidaan toteuttaa pitkän työstä poissaolon jälkeen kuntoutujan omalla työpaikalla. Tällöin voidaan etsiä hänelle soveltuvia työtehtäviä. Mikäli halutaan pohtia uutta ammattia, voidaan kokeilla uudella työpaikalla uudenlaisia tehtäviä. Tällöin voidaan arvioida sopisiko uusi ammatti kuntoutujalle. (Korpilahti ym. 2009, 157.)

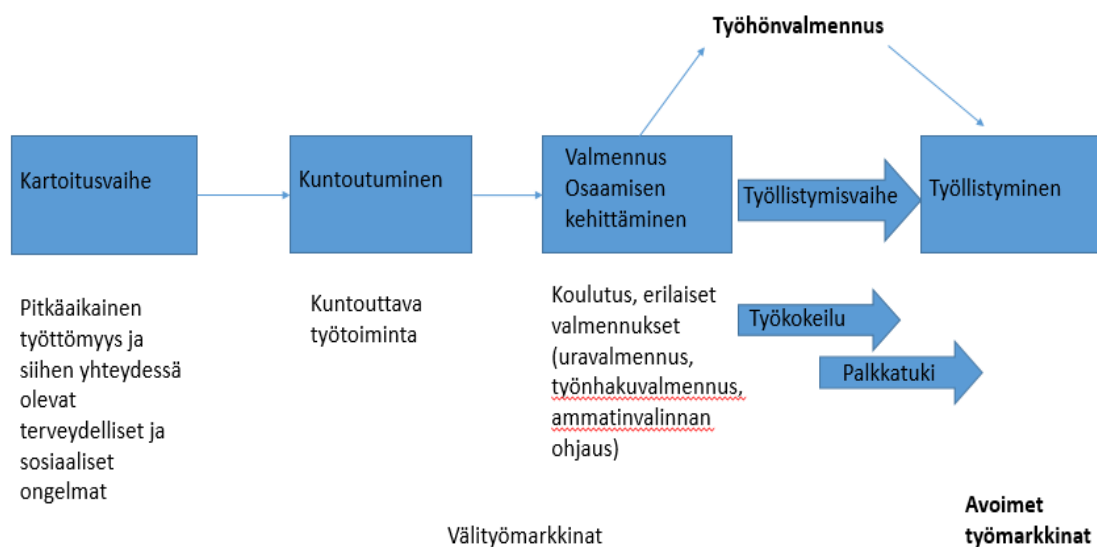
Kuntouttava työtoiminta

Varsinkin kuntien näkökulmasta merkittävä työllistymiseen tähtäävä keino on kuntouttava työtoiminta. Kuntouttava työtoiminta on sosiaalipalvelu, jolla pyritään vahvistamaan asiakkaan työkykyä, sekä työkyvyn kannalta oleellisia muitakin elämänalueita, kuten elämänhallintaa ja toimintakykyä, sekä ehkäisemään syrjäytymistä. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestävät kunnat ja yhdistykset. Usein tehtävät ovat luonteeltaan ns. avustavia tehtäviä. Kuntoutuja ei ole työsuhteessa. (THL 2016.)

Virtasen (2014) tilastoraportissa havaittiin, että kysyttäessä, mihin asiakkaat siirtyvät kuntouttavan työtoiminnan jakson jälkeen, selkeästi yleisin vastaus (81%) oli siirtyminen uudelle työtoimintajaksolle. Tässä tutkielmassa kuntouttavaa työtoimintaa ei pidetä suorana työllistämiskeinona, mutta se on mainittu koska kuntouttava työtoiminta välillisesti edesauttaa pitkäaikaistyöttömän työnhakijan edellytyksiä työllistyä ja on merkittävä kuntien työllisyyspoliittinen keino.

Työhönvalmennus työttömän henkilön työhön kuntoutumisessa

Kuvassa 4 on kuvattu TE-toimiston asiakkaan työhön kuntoutumisen prosessia. Kuva on tutkielman tekijän itsensä muodostama karkea malli, joka on yhdistelmä kirjallisuudessa esiintyneistä prosessimallinnoista yhdistettynä työhönvalmennuksen asemoitumiseen suhteessa kuntoutumisprosessiin. (Karjalainen 2008, 47-60; Harmanen & Kuusela; Suunto-projekti)



Kuva 4 Yhteenvetoa työhön kuntoutumisen prosessista

Työhön kuntoutumisessa voidaan ajatella olevan neljä vaihetta: tilanteen kartoitusvaihe, jossa asiakkaalle tehdään palvelun tarpeen arviointia ja suunnitelmaa työhön kuntoutumiselle. Tätä seuraavassa kuntoutumisvaiheessa lisätään asiakkaan edellytyksiä työllistymiselle mm. arjen hallinnan ja toimintakyvyn vahvistamisella. Valmennus/ osaamisen kehittämisen vaiheessa asiakas lisää tietotaitoaan kouluttautumalla. Hän voi myös etsiä itselleen sopivaa alaa esimerkiksi ammatinvalinnan ohjauksella tai työkokeilun avulla. Myös palkkatukityö välityömarkkinoilla voi kehittää asiakkaan työelämätaitoja. Varsinaista työllistymistä edeltään työllistymisvaihe, jossa asiakkaalla vielä ei ole työtä, mutta edellytykset työllistymiselle ovat olemassa. Asiakkaan osaaminen, motivaatio ja työkykyisyys ovat riittävällä tasolla.

TE-hallinnon työhönvalmennuksen voidaan ajatella olevan palvelu, joka on tarkoitettu työllistymisvaiheessa olevan henkilön työllistymiskynnyksen ylittämiseksi. Tarkoitus on siis tukea työllistymisessä avoimille työmarkkinoille. Apuna tässä voidaan käyttää yrityksille maksettavaa palkkatukea tai tukea työmarkkinoille paluuta yrityksissä tehtävän työkokeilun avulla.

Kuvassa 4 on mainittu kaksi työhönvalmennuksen tavoitteenasettelun kannalta keskeistä käsitettä: välityömarkkinat ja avoimet työmarkkinat. Välityömarkkinoiden käsite on tullut suomalaiseen keskusteluun v. 2006 Tupo 2 työryhmän mietinnön kautta. Välityömarkkinoilla tarkoitetaan työmarkkinoita, joilla tarjotaan tuettuja työ- ja aktivointipaikkoja henkilöille, joiden sosiaalinen toimintakyky on heikentynyt esim. pitkän työttömyyden vuoksi. Välityömarkkinoilla on tarkoitus parantaa työkykyä ja osaamista siten, että siirtyminen avoimille työmarkkinoille olisi helpompaa. (Mäkipää 2010, 4.) Työhönvalmennus voi olla väline, jolla pyritään siirtymiin välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi siirtymää kolmannen sektorin palkkatukityöstä ns. tavanomaiseen palkkatyöhön. Apuna voidaan käyttää yrityksessä järjestettävää työkokeilua tai yrityksille maksettavaa palkkatukea.

5 TUTKIMUSMENETELMÄ

5.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Työhönvalmennusta on kansainvälisessä kirjallisuudessa tutkittu paljon. Tutkimusraporteissa työhönvalmennus on ollut erilaisille toimintakyvyn rajoitteista kärsiville henkilöille suunnattua työllistymistä tukevaa toimintaa. Kansainvälisen tutkimuksen näkökulmana on usein ollut esimerkiksi palvelun vaikuttavuus. Suomalaista tutkimusta ei ole kovin paljon saatavilla ja niinpä tutkijaa kiinnostaakin suomalainen tapa tehdä työhönvalmennusta.

Tutkimusongelmana on selvittää millaista on suomalainen työhönvalmennus käytännön toimijoiden näkökulmasta. Asiaa tarkastellaan seuraavien tutkimuskysymysten kautta:

1. Mitä työhönvalmennus käytännön toimintana on?

Millaisille asiakkaille työhönvalmennusta tehdään, millaisilla tavoitteilla, millaista työn sisältö on, millaista palvelua tilaajat toivoisivat sen olevan, milloin työhönvalmennus on onnistunut, miten työhönvalmennuksen palveluntuottajat valitaan.

2. Millaisista asioista työhönvalmentajan asiantuntijuus syntyy?

Millaisella koulutuksella ja kokemuksella työhönvalmentajat työskentelevät, mitä osaamista työ vaatii.

3. Miten työhönvalmennusta voitaisiin kehittää?

Millaisia muutoksia työhönvalmennuksessa haastateltavat ovat havainneet ja miten he haluaisivat kehittää työhönvalmennusta.

5.2 Case-tutkimus

Tämä pro gradu-tutkielma on case-tutkimus eli tapaustutkimus, jossa tutkittavana on ilmiö nimeltä ”työhönvalmennus”. Tapaustutkimus on tarkka ja kattava kuvaus ilmiöstä, joka on tutkimuksen kohteena. Useasti tapaustutkimuksille on tyypillistä, että: 1) niissä on tehty kokonaisvaltainen analyysi tutkittavasta tapauksesta, joka ilmenee luonnollisesti 2) tapaustutkimuksessa ollaan usein kiinnostuneita sosiaalisista prosesseista 3) tutkimusmenetelmiä ja aineistoja käytetään monipuolisesti 4) tutkimuksessa hyödynnetään aiempia tutkimuksia 5) tapauksen ja kontekstin välinen raja voi olla hämärä. (Laine ym. 2007, 9-12.)

Tapaustutkimuksen päämääränä on ymmärtää tutkittavaa tapausta. Sitä voidaan käyttää selittämään ilmiötä esimerkiksi silloin jos ilmiöön liittyvät kausaalisuhteet ovat muilla tutkimuskeinoilla vaikeasti löydettävissä. Sen avulla voidaan kuvata ilmiötä tosielämän kontekstissa. Se voi myös havainnollistaa ilmiötä siten, että se on arvioitavissa. Tapaustutkimus auttaa tarkastelemaan ilmiötä etenkin silloin jos ilmiön tulokset eivät ole selkeitä. (Yin 2003, 15.)

Tapaustutkimukselle tyypilliseen tapaan tämän tutkielman aihetta eli työhönvalmennusta lähestytään eri näkökulmista. Aineistoa on hankittu niin työhönvalmennuksen tilaajien kuin palvelun tuottajienkin näkökulmasta. Lisäksi työhönvalmennusta tarkastellaan kolmen eri tilaajan mukaisesti, työhönvalmennuksen voidaan ajatella olevan hieman erilainen asia silloin kun se on TE-toimiston työhönvalmennusta, KELA:n työhönvalmennusta tai työeläkeyhtiön työhönvalmennusta. Tutkimusasetelmasta on kerrottu enemmän myöhemmin tässä tutkielmassa.

Kuten usein tapaustutkimuksessa, myös tämän tutkielman kiinnostuksen kohteessa, eli työhönvalmennuksessa, on kyse sosiaalisesta prosessista. Työhönvalmennuksen voidaan ajatella olevan työhönvalmentajan ja asiakkaan välistä vuorovaikutuksessa syntyvää yhteistyötä. Toisaalta sosiaalinen ulottuvuus työhönvalmennuksessa ilmenee myös siten, että se on yhteiskunnan ylläpitämä ja rahoittama palvelu, jolla pyritään aikaansaamaan enemmän sosiaalista hyvinvointia. Sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta (mm. Berger & Luckmann 1994.) työhönvalmennus on toimijoiden sosiaalisissa suhteissa ja puhutussa kielessä syntyvä sosiaalinen rakennelma, jota nimitetään työhönvalmennukseksi.

Case-tutkimus nähdään usein tutkimusstrategiana. Case-tutkimuksella ei ole omaa tiettyä metodologiaa, vaan siinä voidaan hyödyntää sekä laadullista, että määrällistä tutkimusta. Tapaustutkimusten aineisto kuitenkin on usein laadullista. (Kananen 2013, 22-23; Laine ym. 2007, 12.) Tässä opinnäytetyössä aineisto tapaustutkimuksille tyypilliseen tapaan perustuu laadulliseen tutkimukseen.

Case-tutkimuksessa tiedonkeruumenetelmiä on useanlaisia. Laineen ym. (2007, 23.) mukaan sosiaalisen elämän monimuotoisuus vaatii tutkimukselta myös monipuolisia tutkimusmenetelmiä. Tapaustutkimuksessa vastataan monimuotoisuuden haasteisiin käyttä-

mällä toisiaan täydentäviä menetelmiä, aineistoja ja näkökulmia. Tätä monen menetelmän käyttöä kutsutaan triangulaatioksi. Triangulaatiota on neljää erilaista tyyppiä: aineistotriangulaatio, menetelmätriangulaatio, teoriatriangulaatio ja tutkijatriangulaatio.

Aineistotriangulaatiolla tarkoitetaan, että tutkimuksen aineisto on kerätty eri lähteistä ja eri tavoilla. Lähteinä voivat olla esimerkiksi haastattelut tai erilaiset kirjalliset dokumentit. Tämän tyyppisellä triangulaatiolla voidaan tietystä menetelmästä saada irti kaikki sen hyöty. Aineisto vaikuttaa tutkimusmenetelmään ja myös toisin päin. Aineisto- ja menetelmätriangulaatio kulkevatkin käsi kädessä. Menetelmätriangulaatio voi toteuta menetelmän sisällä tai menetelmien välillä. Ajatuksena on, että yhden menetelmän heikkouksia voidaan tukea toisen vahvuuksilla. Teoriatriangulaatiolla tarkoitetaan, että samaan kohteeseen voidaan soveltaa erilaisia käsitteellisiä näkökulmia, jotka täydentävät toisiaan. Tutkijatriangulaatio puolestaan tarkoittaa, että kenttätöissä aineistoa voi kerätä useampi kuin yksi henkilö. Tämä lieventää tutkijan oman ennakkokäsitysten vaikutusta tutkimuksessa. (Laine ym. 2007, 24-26.)

Kananen (2013,77) kuvaa tiedonkeruuta palapeli-metaforalla, tutkimuskysymykseen vastaaminen on ikään kuin palapelin kokoamista, jossa eri lähteistä kerätään tietoa kokonaiskuvan muodostamiseksi. Tässä tutkielmassa aineiston muodostavat puolistrukturoidut haastattelut, parihaastattelut ja KELAn työhönvalmennusstandardit. Tutkielmassa voidaan ajatella käytettävän aineistotriangulaatiota, sillä käytössä on sekä haastatteluita, että kirjallista aineistoa. Triangulaatio on jossain määrin myös menetelmätriangulaatiota, sillä haastattelumenetelmiä on käytössä kahdenlaisia: pari- ja yksilöhaastatteluita.

Tapaustutkimukselle ominaista on että tapauksen ja kontekstin välinen raja saattaa olla hieman hämärä (Laine ym. 2007, 10). Kontekstilla tarkoitetaan jonkin erityisen maailman paljastamista ja kuvaamista ja ymmärtämistä niiden omasta horisontista käsin. Se on näkökulma, jonka kautta tulkitaan erilaisia merkityksiä ja niiden vaikutusyhteyksiä järjestelmiin ja tapoihin. (Eräsaari 2007, 150-153.) Tapaustutkimuksen perustavan laatuena lähtökohtana on tuottaa tietoa paikkaan ja aikaan sidonnaisista ilmiöistä, olosuhteista ja merkityksistä (Peltola 2007, 111). Tapaustutkimuksessa onkin tärkeää pohtia miten erottaa tapaus ja tutkimuksen kohde, eli asia, jota tapaus ilmentää (Laine ym. 2007, 10).

Tässä pro gradu-tutkielmassa mielletään siten, että erilaisille tilaajatahoille (KELA, TE-toimisto, työeläkevakuutusyhtiö) tehtävät työhönvalmennukset ovat tapauksia, jotka il-

mentävät työhönvalmennusta. Tästä syystä tarkastelen työhönvalmennusta näistä eri näkökulmista haastatellen sekä tilaajia, että tuottajia. Tutkimuksen kohteena eli ymmärrettävänä asiana on työhönvalmennus kaikessa moninaisuudessaan. Työhönvalmennuksen konteksti on sidoksissa paitsi tilaajatahoon ja henkilöihin, jotka palvelua tuottavat, mutta myös laajemmin yhteiskuntaan ja siinä vallitseviin ajatuksiin ja käytäntöihin.

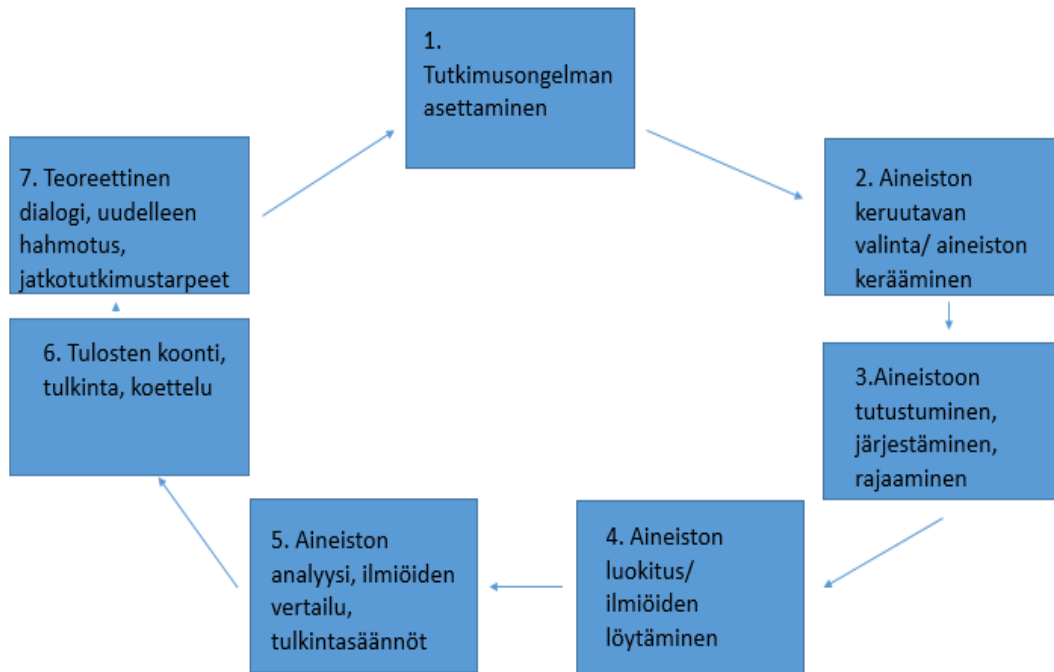
5.3 Laadullinen tutkimus

Tämän pro gradu tutkielman aineisto perustuu laadulliseen eli kvalitatiiviseen tutkimukseen. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohta on todellisen elämän kuvaaminen. Tutkimusmetodissa todellisuuden nähdään olevan luonteeltaan moninainen. Kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimys on kuvata tutkimuskohdettaan kokonaisvaltaisesti. Päämääränä on löytää tosiasioita enemmän kuin testata tai todentaa totuusväittämiä. (Hirsjärvi ym. 2000, 152.)

Kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä on, että tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa. Tutkimusaineisto kootaan todellisissa tilanteissa. Tiedon keruun välineenä on ihminen ja hänen kanssaan käydyt keskustelut sekä havainnoinnit. Aineiston hankinnassa käytetään laadullisia metodeja, kuten teemahaastattelua, havainnointia, ryhmähaastatteluja ja erilaisten tekstien analyyseja. Aineiston analyysissa käytetään induktiivista lähestymistapaa. Kohdejoukko valitaan tarkoituksen mukaisesti. Tutkimuksen edetessä tutkimussuunnitelma elää ja saattaa muuttua olosuhteiden mukaisesti. Tapaukset nähdään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan pitäen mielessä sen ainutlaatuisuus. (Hirsjärvi ym. 2000, 155.)

Tutkielma on kuvailevaa tutkimusta. Sen tavoitteena on kuvata millaista työhönvalmennus on. Uusitalon (2001, 62-63.) mukaan kuvaileva tutkimus vastaa kysymyksiin miksi tai miten. Kuvailevan tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ilmiön luonnetta, tunnuspiirteitä, yleisyyttä tai historiallista kehitystä. Tutkielmassa on myös etsinnällisen eli eksploraatiivisen tutkimuksen elementtejä. Etsinnällisiksi tutkimuksiksi voidaan katsoa uudesta ilmiöstä tehtävät tutkimukset, joiden tarkoituksena on kuvata ilmiötä teoreettisesti, mutta kuitenkin empiiristen havaintojen kautta.

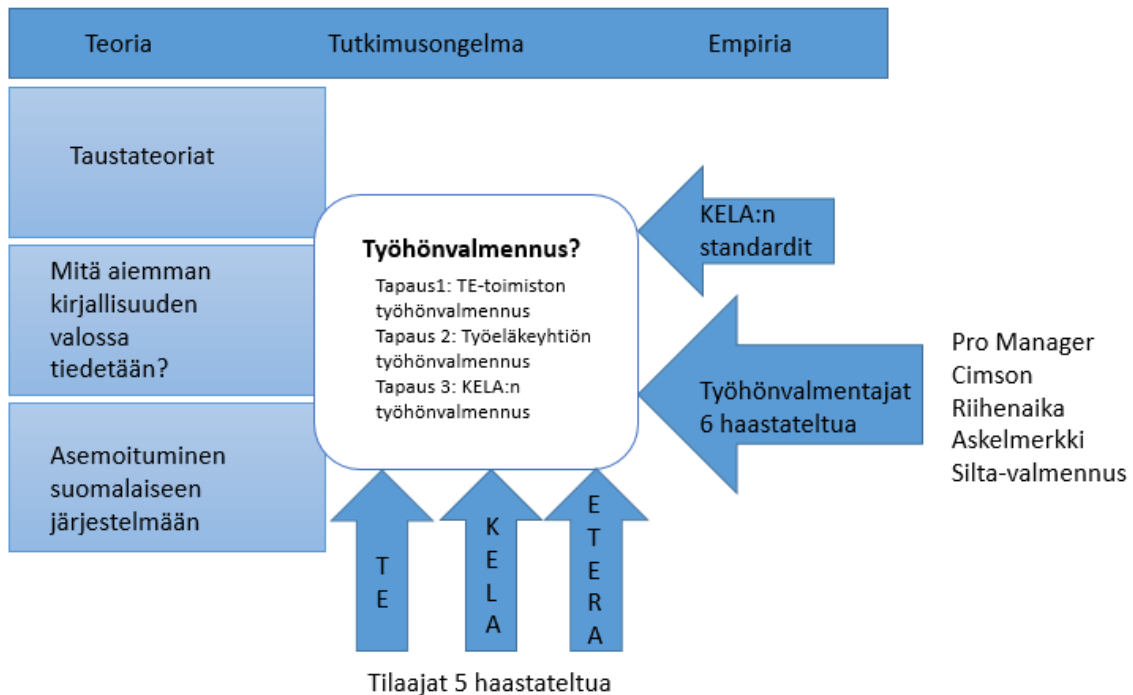
Tutkielman empiirinen aineisto perustuu haastatteluilla kerättyyn aineistoon. Ruusuvuori ym. (2010, 12) kuvaavat haastattelututkimusprosessin etenemistä tutkimusongelmasta raportointiin (Kuva 5). Vaikka kuvassa vaiheet ovat eroteltu toisistaan, niin käytännössä kuitenkin vaiheet limittyvät päällekkäin.



Kuva 5 Haastattelututkimusprosessin eteneminen

5.4 Tutkimusasetelma

Tutkielman tutkimusasetelma on rakennettu siten, että toisaalta on pyritty saamaan kuuluviin työhönvalmennuspalvelun tilaajien näkemykset, sekä toisaalta palvelua tuottavien tahojen kokemukset. Kuvassa 6 on kuvattu tutkimusasetelmaa.



Kuva 6 Pro gradu tutkielman tutkimusasetelma

Tutkielmassa on haastateltu viittä työhönvalmennuksen tilaajatahon edustajaa kolmesta organisaatiosta. Näitä olivat Pirkanmaan TE-toimisto, Länsi-Suomen Kansaneläkelaitos ja Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera. Lisäksi on haastateltu kuutta valmentajaa neljästä työhönvalmennusta tuottavasta organisaatiosta, joita olivat Pro Manager Oy, Cimson Koulutuspalvelut Oy, Riihenaika Oy, Askelmerkki Oy ja Silta-Valmennusyhdistys Ry. Haastateltavien kanssa on sovittu, että pro gradu tutkielmassa mainitaan haastatellut organisaatiot, mutta ei mainita haastateltua henkilöä. (Haastattelupyynnö liitteenä) Vastaajat olivat Pirkanmaalta, Uudeltamaalta ja Varsinais-Suomesta.

Haastattelujen lisäksi empiirinen aineisto pohjautuu myös kirjalliseen materiaaliin. Aineistoa varten on analysoitu seuraavia dokumentteja:

- KELAn avo- ja laitospuotoisen kuntoutuksen standardi Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus Voimassa 1.1.2017 alkaen
- KELAn avo- ja laitospuotoisen kuntoutuksen standardi Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus Voimassa 1.1.2015 alkaen
- KELAn avo- ja laitospuotoisen kuntoutuksen standardi Työhönvalmennus Voimassa 1.1.2015 alkaen

5.5 Haastattelujen toteutus

Haastattelut ovat vuorovaikutustilanteita, joissa sekä haastateltava, että haastattelija vaikuttavat toisiinsa. Haastattelulle vuorovaikutustilanteena on tyypillistä, että se on ennalta suunniteltu tilanne, jonka haastattelija on järjestänyt. Haastattelija ohjaa tilannetta, motivoi haastateltavaa ja pitää tilannetta yllä. Haastattelija tietää millainen hänen roolinsa haastattelijana on ja myös haastateltava omaksuu tämän. Haastateltavalla tulee olla mahdollisuus luottaa siihen, että haastattelija käsittelee luottamuksellisesti haastateltava kertomaa. (Eskola & Suoranta, 1998, 86.)

Haastattelutyyppejä voidaan ajatella olevan neljänlaisia: strukturoituja, puolistrukturoituja, teemahaastatteluja ja avoimia haastatteluja. Tässä tutkielmassa haastattelut olivat puolistrukturoituja eli niissä kysymykset olivat vastaajille samat, mutta haastateltava sai vastata omin sanoin. Tarvittaessa esitettiin tarkentavia kysymyksiä. Kysymykset esitettiin vastaajille jo etukäteen, jotta he ehtivät miettiä vastauksiaan etukäteen. Tahdoin sisällyttää haastatteluihin teemahaastattelulle tyypillisen vapaamuotoisuuden, eli keskustelu ei välttämättä etene rungon mukaisesti ja haastattelija saattaa esittää tarkentavia kysymyksiä, jolloin materiaalin voidaan katsoa edustavan vastaajien puhetta itsessään. (Eskola & Suoranta 1998, 87-89.)

Haastatteluihin osallistuville organisaatioille lähetettiin etukäteen sähköpostilla haastattelupyynnö, jossa kerrottiin tutkielmasta ja haastattelujen käyttötarkoituksesta. (Liitteenä) Kun haastattelusta oli sovittu, saivat haastateltavat sähköpostilla etukäteen mietittäväkseen kysymykset, joista on tarkoitus keskustella. Työhönvalmennuksen tilaajille oli hie- man erilaiset kysymykset kuin palvelun tuottajille.

Haastattelut toteutettiin haastateltavien työpaikoilla heidän omassa työhuoneessaan, jossa ei ollut läsnä muita kuin haastatteluun osallistuneita henkilöitä. Haastattelut tehtiin syksyllä 9.9-31.10.2016 välisenä aikana. Kaksi haastattelua olivat parihaastatteluja. (Kananen 2013, 94) mukaan haastateltaessa useampaa kuin yhtä henkilöä, tulee haastattelijan huomioida se, että kaikki haastateltavat tulevat kuulluiksi. Tutkija pyrkiin siihen, että kaikki haastateltavat saivat osallistua. Haastatteluista kolme oli puhelinhaastatteluja. Haastattelut tallennettiin nauhurilla. Niiden kestot olivat 27min -1h20min. Yhtä haastattelua täydennettiin myöhemmin kun tutkija analyysivaiheessa halusi täsmentää muutamia asioita.

Mäkisen (2006, 114-127) mukaan tutkimusetiikan perusteisiin kuuluu tutkittavien mahdollisuus anonymiteettiin ja luottamuksellisuuteen. Haastattelun aluksi tutkija varmisti, että organisaatio, jota he edustivat, voidaan tutkielmassa mainita, mutta varsinaiset haastateltavat ja heidän vastauksensa esitetään anonymisti. Haastateltaville kerrottiin luottamuksellisuudesta ja haastattelunauhojen käytöstä. Haastateltavat olivat tietoisia, että tutkija itsekin työskentelee työhönvalmentajana. Tutkija tietoisesti pyrki olemaan vaikuttamatta vastauksiin.

Haastatteluissa ei noudatettu haastattelurunkoa aivan täysin, mutta tutkija piti huolta, että haastateltava vastaa oleellisiin kysymyksiin. Haastattelutilanne on elävä vuorovaikutustilanne, jossa tuntui mielekkäälle edetä keskustelun luonnollisessa rytmissä. Lisäksi kysymyksistä hieman sivuun poikkeava keskustelu tuotti tutkielman kannalta tärkeitä havaintoja.

5.6 Aineiston analysointi

Kanasen (2013, 106) mukaan kerättyä aineistoa pitää alkaa analysoida jo heti alusta asti. Tutkija teki tietyn tasoista aineiston analyysia jo haastattelujen ollessa käynnissä. Tutkija huomasi, että tietyt teemat tuntuivat spontaanisti toistuvan haastatteluissa ja teki haastateltaville tarkentavia kysymyksiä vaikka niitä ei haastattelun runkoon ollutkaan kirjattu. Tutkija myös pohti mitä näkökulmaa olisi vielä syytä saada ja etsi haastateltavia sen mukaan lisää.

Kanasen (2013, 100) mukaan litteroinnin voi tehdä hyvin sanatarkasti, yleiskielisesti tai propositiotasoisena litterointina, jolloin kirjataan ydinasiat haastatteluiden sanomasta. Tutkielmassa litterointi on tehty propositiotasoisena, jolloin tutkija on kirjoittanut haastateltavien kertoman auki pääpiirteissään.

Aineiston luokittelu voi olla teoriapohjaista, aineistolähtöistä tai teoria ja aineistolähtöistä (Kananen 2013, 104). Tutkielmassa aineiston analyysi tehtiin sekä teoria, että aineistolähtöisesti. Aineisto jäsennettiin siten, että pyrittiin löytämään vastaus tutkimuskysymyksiin. Aineistosta etsittiin ilmaisuja, jotka tuottivat vastauksia tutkimuskysymyksiin. Aineistoa tarkasteltiin myös siitä näkökulmasta millaiset asiat toistuivat haastateltavien kertomassa. Aineisto luokiteltiin teemojen mukaan. Näistä muodostettiin kuvaus, joka on luettavissa työhönvalmennuksen käytäntö-osiosta.

Haastatteluaineistojen lisäksi analysoitiin kolme KELA:n standardia. Standardeista muodostettiin kuvaus KELA:n työhönvalmennuksesta, joka tuki haastatteluaineistoja.

Tuloksissa muodostettiin kuvaukset kolmesta erilaisesta työhönvalmennus-tapauksesta: TE-toimiston työhönvalmennuksesta, työeläkeyhtiön työhönvalmennuksesta ja KEELA:n työhönvalmennuksesta. Tapauskuvausten lisäksi aineistoa jäsennettiin tutkimuskysymysten mukaisesti. Tapauskuvausten avulla pyrittiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin.

6 TYÖHÖNVALMENNUKSEN KÄYTÄNTÖ

6.1 Kolme erilaista työhönvalmennusta

TE-toimiston työhönvalmennus

TE-toimiston työhönvalmennuksen asiakkaat ovat työttömiä henkilöitä. Valmennusta hankitaan työllistymiskynnyksen ylittämiseksi. Asiakaskunnan skaala on laaja. Asiakkaat ovat n. 20-60 vuotiaita, ja pyrkimyksenä on, että heillä olisi vähintään perusopetuksen jälkeinen tutkinto. Asiakkaat ovat monenlaisilta ammattialoilta ja he voivat olla niin korkeakoulutettuja kuin ammatillisen koulutuksen saaneita. Asiakkaissa on henkilöitä, joilla on työkyvyn rajoitteita, mutta he ovat lähtökohtaisesti työttömiä henkilöitä. Asiakkaissa on pitkäaikaistyöttömiä, mutta he eivät ole ainoita palvelun piirissä olevia asiakkaita. Palvelua on tarjolla niin ensimmäisen, toisen kuin kolmannenkin TE-toimiston palvelulinjan asiakkaille. Palvelu saattaa olla kohdennettu tiettyihin asiakasryhmiin, kuten maahanmuuttajat tai alle 30-vuotiaat tai yli 50-vuotiaat.

Tavoitteena TE-toimiston asiakkailla on työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Haastatteluissa todettiin, että välillä työllistyminen saattoi vaatia välietappeja, kuten koulutautumista tai työskentelyä palkkatuella. Työhönvalmentajat auttoivat asiakkaita etsimään työpaikkoja, työtä palkkatuen avulla, työkokeilupaikkoja ja erilaisia koulutuksiin liittyviä harjoittelupaikkoja. Oleellista olikin, että työhönvalmennuksen myötä asiakkaan asiat etenivät eteenpäin kohti työllistymistä.

Haastateltavat olivat Pirkanmaalta, Uudeltamaalta ja Varsinais-Suomesta. TE-toimiston valmennuksen kesto ja siihen käytettävät tuntimäärät saattoivat hiukan vaihdella alueittain. Pirkanmaalla vallitsevalla sopimuskaudella valmennus kesti kolme kuukautta ja siihen oli käytettävissä 15 valmennustuntia.

Työhönvalmennus eteni suurin piirtein siten, että aluksi asiakkaan vastuuvirkailija otti yhteyttä työhönvalmentajaan joko sähköpostilla tai puhelimitse. Työhönvalmentaja sai asiakkaan yhteystiedot ja sopi hänen kanssaan aloitustapaamisen. Valmennuksen aluksi tehtiin tilannekartoitus, jossa tarkasteltiin asiakkaan osaamista, elämäntilannetta ja mahdollisia työnhaun rajoituksia, jotka saattoivat johtua työkyvystä tai muista asioista. Asiakkaan työnhakuasiakirjat, kuten ansioluettelo, tarkistettiin, että ne olivat asianmukaisia. Tämän jälkeen alkoi varsinainen työskentelyvaihe, jossa etsittiin asiakkaalle soveltuvia

työpaikkoja ja otettiin kontakteja niihin. Yrityksiin suuntautuva kontaktointi oli merkittävässä osassa. Työhönvalmentajat kertoivat valtaosan asiakkaista työllistyvän nimenomaan piilotyöpaikkojen kautta. Piilotyöpaikalla tarkoitettiin, että yrityksessä on tarve työntekijälle, mutta sitä ei laiteta avoimeen hakuun. Valmennuksen aikana asiakas kävi kasvokkaisilla tapaamisilla ja lisäksi yhteyttä pidettiin puhelimitse tai sähköpostilla. Valmennukseen kuului myös valmistautumista työhaastatteluun. Tarvittaessa työhönvalmentaja meni asiakkaan kanssa työhaastatteluun. Valmennuksen päättyessä asiakas antoi asiakspalautteen. Työhönvalmentaja laati raportin tilaavalle taholle. Mikäli TE-toimiston asiakas ei ollut työllistynyt, nähtiin tärkeänä raportoida mahdollisista työllistymisen esteistä ja luoda asiakkaalle jatkosuunnitelma.

Onnistuneena työhönvalmennuksena nähtiin tilanne, jossa asiakas on työllistynyt tai hänen asiansa ovat muuten edenneet. Asiakkaan lähtötilanne vaikutti asiaan. Työelämään valmiin henkilön kohdalla haettiin työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Mikäli osaisissa tai muussa työllistävyydessä oli kehitettäviä asioita, niin silloin palkkatukityö, työkokeilu tai koulutuspaikka oli onnistunut tulos. Haastateltavat toivat esiin, että joskus työllistymisen rajoitteiden, esimerkiksi terveydentilan ongelmien löytyminen saattoi olla tärkeä tulos. Asiakkaita pyrittiin tarvittaessa ohjaamaan heille paremmin sopiviin palveluihin.

Haastateltavilla oli käsitys, että asiakkaille kaikkein tärkein onnistunutta työhönvalmennusta määrittävä asia oli, että ovatko he työllistyneet. Antamiensa palautteiden pohjalta asiakkaat olivat viestittäneet, että konkreettiset tapahtuneet asiat ja myös yhteistyö valmentajan kanssa olivat heille tärkeitä. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että asiakas sai työkaluja oman työnhakunsa ohjaamiseen.

Pirkanmaan TE-toimistossa palvelussa olleita asiakkaita seurattiin kolme kuukautta valmennuksen päättymisen jälkeen siten, että olivatko he tietojärjestelmässä työllistyneitä, työttömiä tai työvoiman ulkopuolella. Työhönvalmennukselta toivottiin vaikuttavuutta, joka oli asiakkaiden asioiden etenemistä. Vaikuttavuus olisi saanut olla parempikin, mutta toisaalta nähtiin Pirkanmaalla vuonna 2016 vallitsevan valtakunnallisesti heikon työllisyystilanteen vaikuttavan asiaan.

Työeläkevakuutusyhtiön työhönvalmennus

Työeläkevakuutusyhtiön asiakkaat ovat henkilöitä, joilla on oikeus ammatilliseen kuntoutukseen. Heillä on usein taustallaan pitkä aika työelämässä. Työsuhde on edelleen voimassa tai saattaa olla jo päätynyt, mutta asiakkaalla on silti oikeus ammatilliseen kuntoutukseen. Kuntoutujalla tulee olla riittävä kiinnittyneisyys työelämään ja hänellä tulee olla tietyn rajan ylittävät työansiot. Tarve ammatilliselle kuntoutukselle syntyy silloin kun asiakas ei kykene tekemään aiempaa työtään ja hänellä on uhka työkyvyttömyydelle seuraavan viiden vuoden aikana mikäli hän jatkaisi ammatissaan.

Eläkevakuutusyhtiön työhönvalmennus on yksi ammatillisen kuntoutuksen keino työhönpaluulle. Ennen työhönvalmennusta kuntoutujalla on tiedossa työtehtävä ja työpaikka, jossa valmennus toteutetaan. Työhönvalmennus voidaan toteuttaa kuntoutujan omalla työpaikalla, mutta myös uudessa työssä. Mikäli kyseessä on uusi työpaikka olisi suotavaa, että sinne olisi myös aito työllistymisen mahdollisuus. Työhönvalmennusta on voinut edeltää esimerkiksi työkokeilu, jossa kuntoutuja on päässyt kokeilemaan jotakin työtä ja näin on päästy varmuuteen siitä, että alavalinta on oikea.

Työhönvalmennus on työn äärellä tapahtuvaa valmennusta, eli sitä ei käsitetä samalla tavalla kuin TE-hallinnossa, jossa työhönvalmennusta tehdään pääsääntöisesti siihen asti kunnes työpaikka löytyy. Työhönvalmennuksen tavoitteena on saavuttaa riittävä tieto ja taito, jotta työllistyminen työnantajalle on mahdollista. Toisaalta tuloksena voi olla myös riittävän työtiedon ja taidon saavuttaminen, jotta työllistyminen toiselle työnantajalle olisi mahdollista, eli kuntoutuja olisi työmarkkinoiden käytettävissä.

Työhönvalmennukselle tehdään suunnitelma, jossa arvioidaan työhönvalmennuksen pituus. Samalla mietitään millaisia koulutuksia valmennukseen tulisi liittää, jotta valmennuksen päätyttyä kuntoutujalla olisi riittävät edellytykset työllistyä. Työhönvalmennukseen voidaan liittää kurssimuotoista koulutusta ja jopa kokonaisen tutkinnon suorittaminen. Tätä työn äärellä tapahtuu oppimista kutsutaan työhönvalmennukseksi. Työeläkevakuutusyhtiön työhönvalmennuksessa vakuutusyhtiö maksaa asiakkaalle kuntoutusrahaa työhönvalmennuksen aikana, eli asiakkaalla ei ole työsuhdetta.

Haastateltavien tuntuman mukaan työhönvalmennukset saattavat olla yleistyneet ja tähän vaikuttavat mm. koulutusten tutkintorakenteiden uudistuminen, sillä ammatillisissa koulutuksissa edellytetään usein työssäoppimista. Työnantajilta saadun palautteen mukaan työhönvalmennus on heille kiinnostavampi vaihtoehto kuin esimerkiksi oppisopimus,

jossa opiskelija on työsuhteessa ja työnantajan velvoitteet ovat laajempia. Tällöin kuntoutujan on helpompi saada työssäoppimispaikka.

Niin työhönvalmennusta kuin muutakin ammatillisen kuntoutuksen suunnittelua varten työeläkeyhtiö käyttää palveluntuottajien palveluja. Vakuutusyhtiöiden kuntoutujille tehtiin valmennuspalvelua, joka sisällöltään oli hyvin samankaltaista kuin TE-toimiston työhönvalmennus. Tämä palveluntuottajien valmennuspalvelu saattoi edeltää varsinaista työeläkeyhtiön työhönvalmennusta. Kuntoutujan kanssa tehtiin suunnitelmaa työhön paluusta. Usein kuntoutujan tilannetta myös arvioitiin jonkinlaisella alkukartoituksella. Työhönvalmentajat auttoivat kuntoutujaa löytämään esimerkiksi opiskelupaikan, työkokeilupaikan, työhönvalmennuspaikan tai tekemään työhönpaluun suunnitelmaa.

Tavoitteena eläkevakuutusyhtiöiden kuntoutujilla saattoikin olla toteuttamiskelpoisen työhönpaluusuunnitelman muotoilu. Tällä tarkoitetaan, että eläkeikään asti tai ainakin pitkälle tulevaisuuteen tulisi löytyä urasuunnitelma, jossa on huomioitu kuntoutujan työkyvyn rajoitteet. Tärkeää palveluntuottajan toiminnassa oli myös, että työhönvalmennuksen alkuvaiheessa tuli muodostua selkeä kuva siitä mikä on kuntoutujan ja mikä työnantajan rooli työhönvalmennuksessa. Merkityksellistä oli, että työnantaja tiedosti kuntoutujan ohjauksen tarpeen ja että hänelle järjestettiin riittävää ohjausta.

Eläkevakuutusyhtiöille tehtävät valmennukset kestivät pitkään, useita kuukausia, eikä niiden kestoa ja tuntimäärää oltu tarkkaan määritelty. Työeläkeyhtiöiden työhönvalmennusta saattoi ensi edeltää tilanteen kartoittaminen ja mahdollisesti myös työkokeilu. Usein nimenomaan työhönvalmennuspalvelun kesto saattoi olla alkaen 3kk ja mikäli siihen liitettiin koulutusta, kesto saattoi olla jopa kaksi vuotta.

Eläkevakuutusyhtiöiden kuntoutujien kohdalla valmennuksen onnistuneisuus nähtiin siten, että työhönpaluun suunnitelma oli tehty ja se oli lähtenyt toteutumaan. Toivottiin erityisesti realistisia, toteuttamiskelpoisia suunnitelmia, joissa on huomioitu kuntoutujan toimintakyky. Tärkeää on myös työllistymisnäkömielien arviointi. Onnistuneessa eläkeyhtiön työhönvalmennuksessa asiakas työllistyy työhönvalmennuspaikkaansa tai saavuttaa riittävän tieto-taito tason ollakseen varteenotettava työnhakija työmarkkinoilla.

Haastateltavien tuntuman mukaan kuntoutujan omalla työpaikalla toteutetut työhönvalmennukset johtivat usein työllistymiseen. Työhönvalmennukset, joissa suoritettiin tutkinto olivat myös lopputulemaltaan hyviä, sillä tällöin kuntoutuja saavutti edellytykset työllistyä toiselle työnantajalle, mikäli hän ei työllistynyt työhönvalmennuspaikkaansa.

Haastava saattoi olla tilanne, jossa kuntoutujaa valmennettiin työskentelyyn tietyllä työpaikalla, mutta ei suoritettu tutkintoa ja lopulta hän ei työllistynytäkään. Tällöin kuntoutujan osaaminen oli rakennettu työhönvalmennuspaikan tarpeiden pohjalta, mutta se ei välttämättä muodostanut vahvaa pohjaa muualle työllistymiselle. Haastateltavat olivatkin hyvin tyytyväisiä siihen, että työhönvalmennuksen yhteydessä oli mahdollista suorittaa ammatillinen tutkinto.

KELA:n työhönvalmennus

KELA:n työhönvalmennukseen eli ammatilliseen kuntoutukseen ovat oikeutettuja henkilöt, joilla ei ole oikeutta työeläkeyhtiöiden tai tapaturmavakuutuksen kautta ammatilliseen kuntoutukseen. Usein KELA:n ammatilliseen kuntoukseen hakeutuvat työikäiset henkilöt, joilla ei ole kiinnittyneisyyttä työelämään, eli heillä joko ei ole työkokemusta tai työhistoria on kovin repaleinen. Tällaisia henkilöitä ovat esimerkiksi nuoret ja pitkään työttömänä olleet. Oikeus ammatilliseen kuntoukseen lähtee haitasta, viasta tai vammasta, joka uhkaa heikentää työ- tai opiskelukykyä ja ansiomahdollisuuksia.

KELA:n työhönvalmennus on eriytetty kahteen erityyppiseen työhönvalmennukseen: työhönvalmennukseen ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen. Työhönvalmennuksen käytännön toteutusta ohjaavat KELA:n standardit, joissa valmennuksen kulku on määritelty melko tarkkaan. Tällä tarkalla strukturoinnilla KELA:ssa pyritään siihen, että kansalaisten saama valmennus on tasalaatuista ympäri Suomen.

Työhönvalmennus on tarkoitettu työikäisille henkilöille, joilla sairaus uhkaa heikentää työ- tai opiskelukykyä. Kuntoutujalla on siis diagnosoitu jokin työkykyyn vaikuttava sairaus tai sairauksia. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen kuntoutujilla on päädiagnosina mielenterveydellinen ongelma. Työhönvalmennuksen tavoitteena on työkykyyn sopivan työn etsintä tai koulutukseen hakeutuminen ja kuntoutujan saama tuki työelämään siirtymiseen. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa otetaan huomioon erityisesti mielenterveyden häiriöiden erityistilanteet. Siinä kuntoutujalla tulee olla hoitosuhde psykiatriseen yksikköön.

Valmennukseen hakeutuessa kuntoutujalla tulee olla lääkärin B-lausunto. Lääkinnällisen hoidon tulee olla sellaisessa vaiheessa, että kuntoutuja pystyy sitoutumaan valmennuk-

seen. Usein on voitu tehdä myös kuntoutusselvitys, joka tarkoittaa kokonaistilanteen kartoitusta. Työhönvalmennusta saattaa edeltää myös työkokeilu, jossa kuntoutuja on voinut varmistaa että tietty työ tai koulutusala soveltuu hänelle.

Työhönvalmennus on jaettu eri vaiheisiin. Kuitenkin koko prosessia kutsutaan työhönvalmennukseksi. Ns. tavallisen työhönvalmennuksessa ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa on huomattava ero niiden kestossa. Työhönvalmennuksessa alkuvaihe kestää 1–5 kuntoutuspäivää, työhön valmennuksen vaihe 104–108 päivää, päätösvaihe 1 päivä ja seurantavaihe 1-10 seurantaa. Kaikkiaan valmennus kestää siis 120 kuntoutuspäivää. Alkuvaiheesta päätösvaiheeseen kesto on korkeintaan 12 kk. Seurantavaihe on korkeintaan 6kk päätösvaiheen päättymisestä.

Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa on alkuvaihe 1-10 kuntoutuspäivää, työhön valmennuksen vaihe 205-214 päivää, päätösvaihe 1-5 päivää ja seurantavaihe 3-20 seurantaa. Kokonaisuudessaan valmennus kestää korkeintaan 240 kuntoutuspäivää. Työhönvalmennus alkuvaiheesta päätösvaiheeseen kestää korkeintaan 24kk. Tämän jälkeinen seuranta tulee toteuttaa 6 kk:n kuluttua päätösvaiheen päättymisestä.

KELA:n molemmissa työhönvalmennuksissa työhön valmennuksen vaihe, eli työssäoppimisvaihe toteutetaan mieluiten jollakin ”aidolla” työpaikalla. Kuitenkin on mahdollista, että korkeintaan 55 päivää ja mt-työhönvalmennuksessa 120 päivää toteutetaan palveluntuottajan tiloissa, esim. työpajoilla. Työhönvalmennukseen ei yleensä liitetä koulutusta, vaan esimerkiksi tutkintotavoitteeseen koulutukseen hakeudutaan työhön valmennus-vaiheen jälkeen. KELA:n työhönvalmennuksen voi aloittaa vain kolmella kuntoutuspäivällä viikossa.

Työskentelyssä pyritään verkostomaisuuteen, eli yhteistyötä tehdään niin terveydenhuollon kuin TE-hallinnonkin sekä muiden tarvittavien tahojen kanssa. Työskentelyä tehdään muutenkin tiimityönä, jossa palveluntuottajan tiimiin kuuluvat työpari ja erityistyöntekijä(t). Työpariin kuuluu omaohjaaja eli työelämän asiantuntija ja toisena osapuolena on sosiaalityöntekijä tai sosionomi tai psykologi tai kuntoutuksen ohjaaja. Lisäksi tiimissä on korkeintaan kaksi erityistyöntekijää, jotka ovat eri ammattiryhmää kuin työparin toinen osapuoli. Näitä voivat olla psykologi tai neuropsykologi, sosiaalityöntekijä tai sosionomi tai kuntoutuksen ohjaaja tai työfysioterapeutti.

Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa työparin muodostavat omaohjaaja (työelämän asiantuntija) ja sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilö, joka voi olla psykologi, sairaanhoitaja, sosiaalityöntekijä, sosionomi tai kuntoutuksen ohjaaja. Lisäksi tiimiin kuuluu erityistyöntekijä, joka voi myös olla psykologi, sairaanhoitaja, sosiaalityöntekijä, sosionomi tai kuntoutuksen ohjaaja, mutta kuitenkin eri ammattiryhmää kuin työparin toinen osapuoli.

Ennen valmennuksen alkua palveluntuottaja saa tiedot kuntoutujasta ja ottaa häneen yhteyttä. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa järjestetään haastattelu, jonka pohjalta esitetään arvio kuntoutujan sopivuudesta työhönvalmennukseen. Haastattelussa arvioidaan kuntoutuksen oikea-aikaisuus, se että kuntoutujalla on tavoitteena nimenomaan työ- tai opiskelupaikka ja se, että hänellä on halua ja kykyä sitoutua pitkään prosessiin.

Valmennuksen alkuvaiheeseen sisältyy alkutapaaminen ja tavoitteiden asettaminen. KELA käyttää GAS-mittaristoa tavoitteiden asettamiseen. Kuntoutujan tilanteen ja tavoitteiden pohjalta tehdään valmennussuunnitelma. Alkuvaiheessa etsitään ulkopuolista työpaikkaa ja vahvistetaan kuntoutujan työnhakutaitoja ja työelämätaitoja. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa tämä tarkoittaa, että käsitellään esimerkiksi työelämään liittyviä pelkoja, mahdollisesti sairauden vaikutuksia työskentelyyn ja työelämässä jaksamista käsitellään. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa kuntoutujilla GAS-tavoitteena saattoi olla varsinaisen työllistymisen lisäksi tavoitteita kuten ”jaksan käydä työssä joka päivä” tai ”selviydyn työtehtävistä”. Ohjaaja kävi kuntoutujan kanssa työhaastattelussa.

Työhön valmennuksen vaiheessa kuntoutujalle on löytynyt työpaikka. Työpaikan kanssa tehdään sopimus ja nimetään yhteyshenkilö, joka perehdyttää kuntoutujan tehtäviinsä. Työpaikka olisi mieluiten sellainen johon olisi mahdollista työllistyä työhönvalmennuksen jälkeen. Valmennuksen aikana omaohjaaja tekee aluksi noin kerran viikossa ja tämän jälkeen noin kahden viikon välein työpaikkakäyntejä tai muulla tavalla pitää yhteyttä kuntoutujaan. Hän tarjoaa apuaan työnantajalle esimerkiksi työpaikan olosuhteiden järjestykseen tai vaikkapa palkkatuen hakemiseen liittyen. Kuntoutuja pitää päiväkirjaa kokemuksestaan. Valmennuksen lopuksi työpaikalla pidetään palautekeskustelu, jossa keskustellaan saaduista kokemuksista ja pohditaan kuntoutujan mahdollisuutta työllistyä työpaikalle.

Valmennuksen päätösvaiheessa arvioidaan tavoitteiden toteutumista ja asetetaan uusia tavoitteita seurantavaiheelle. Muodostetaan suunnitelmaa jatkosta ja varmistetaan kuntoutusprosessin jatkuvuus. palveluntuottaja laatii kuntoutuspalautteen, joka on raportti valmennusprosessista ja sisältää jatkosuunnitelman. Sovitaan myös seurannan ajankohdista. Seurantavaiheen tarkoitus on tukea kuntoutujaa säilyttämään työsuhde tai auttaa häntä pysymään opiskelupaikassaan. Jos valmennus ei ole päättynyt työpaikan tai opiskelupaikan saamiseen tuetaan kuntoutujaa löytämään työpaikka. Keskustellaan siitä miten jatkosuunnitelmalle asetetut tavoitteet on saavutettu.

Valmennuksen arvioinnissa käytetään erilaisia näyttöön perustuvia toimintakyvyn arviointimittaristoja, kuten GAS, ICF, BDI ja WHOQOL-BREF. Mittaukset tehdään valmennuksen alku, päätös ja seurantavaiheessa.

Palveluntuottajilta toivottiin realistisia ja toteuttamiskelpoisia suunnitelmia. Sitä, että kuntoutujan työkyky oli huomioitu ja että suunnitelmaa pystyttiin oikeasti lähtemään toteuttamaan. Haastavia olivat tilanteet, joissa kuntoutuja oli halukas lähtemään alalle, jossa työskentely ei sairauden vuoksi ollut mahdollista. Esimerkkeinä saattoivat olla esimerkiksi tuki- ja liikuntaelämistön sairauksista tai mielenterveydenongelmista kärsivän kuntoutujan hakeutuminen lähihoitajan koulutukseen. Palveluntuottajilta toivottiin yhteyksiä työelämään ja tuntemusta siitä mitä mihinkin ammattiin ja koulutukseen kuuluu. Tärkeäksi nähtiin myös, että kuntoutujan ja ohjaajan välillä olisi hyvä ja luottamuksellinen suhde.

Merkitykselliseksi nähtiin, että työhönvalmennuksessa päästäisiin jatkuvuuteen. Eli mikäli kuntoutuja ei työllistynyt, niin hänellä olisi hyvä olla jatkoksi jokin aktiivitoimenpide esimerkiksi TE-palveluiden kautta. Kuntoutuspalautteessa palveluntuottaja saattoi ehdottaa jatkoksi erilaisia toimenpiteitä. Ikävää oli jos kuntoutuja jäi työhönvalmennuksen jälkeen ns. leijumaan. Työhönvalmennuksen aikana kuntoutuja oli usein saanut päivärytmistä kiinni ja työkykyään parannettua. Jos työhönvalmennuksen jälkeen ei tullut mitään aktiivitoimenpidettä niin toimintakyky saattoi pienellä aikavälillä heikentyä ja työhönvalmennuksella saavutettu työkyvyn kohentuminen murentui.

Onnistunutta työhönvalmennus oli silloin, kun syntyi työsuhde tai kuntoutuja hakeutui koulutukseen. Tuloksellisuuden arviointi koettiin hankalaksi, sillä lopullinen tulos ei välttämättä ollut tiedossa työhönvalmennuksen päättyessä, vaan sen näki usein vasta myö-

hemmin. Seurantapäiviä pidettiin tärkeinä. Haastateltavat kertoivat havainneensa, että samat kuntoutujat saattoivat vuosien varrella tulla KELA:n asiakkaiksi aina uudelleen. Sairaudesta saattoi alkaa määritellä työkykyä ja tilanne saattoi vuosien myötä mennä takaisin alkutilanteeseen. Jos kuntoutujalla meni kaikki hyvin, niin heistä ei enää kuultu KELA:ssa. Ne olivat hienoja onnistumisia.

Työhönvalmennusta on pyritty kehittämään. KELA on julkaissut standardin, joka tulee käyttöön 1.1.2017. Työllistymistä edistävässä ammatillisessa kuntouksessa kuntoutuja voi valita olisiko hänen tilanteeseensa sopivin vaihtoehto työkokeilu, työhönvalmennus tai työkokeilu ja työhönvalmennus. Työkokeilun tarkoituksena on tutustua kiinnostavaan alaan ja selvittää soveltuvuutta alalle. Se voi kestää korkeintaan 60 päivää. Työkokeilua voidaan jatkaa työhönvalmennuksella.

Uudessa standardissa työhönvalmennus voi kestää korkeintaan 180 päivää. Työhönvalmennukseen kuuluvat seuraavat vaiheet: kuntoutuksen suunnittelu, osaamisen ja työvaihtoehtojen kartoitus, työpaikan etsintää, työpaikalla tapahtuvaa tukemista ja tuen asteittaista vähentämistä, päätäntävaihe ja seuranta.

Työhönvalmennus toteutetaan ulkopuolisessa työpaikassa, jossa se kestää enintään 60 päivää mikäli se ei johda työllistymiseen. Kuitenkin jos työhönvalmennus johtaa palkalliseen työsuhteeseen, niin työhönvalmennusta voi jatkaa jatkopäätöksellä vielä toiset 60 päivää. Jatkoaika on siis sidottu siihen, että kuntoutuja saa työsuhteen. Tällöin työnantajalle maksetaan kuntoutusrahaa ja kuntoutuja saa palkkaa työstään. Näillä toimilla KELA pyrkii sitouttamaan työnantajat kuntoutujan palkkaamiseen.

Uusi standardi ei erittele mielenterveyskuntoutujia ja muita kuntoutujia, vaan samaa standardia käytetään kaikille sairausryhmille. Tässä tarkoituksena on ollut, että pyritään vähentämään mielenterveysongelmiin liittyvää leimaavuutta. Lisäksi palvelua pyritään selkiyttämään.

Erilaisten työhönvalmennusten tarkastelua

Pro gradu-tutkielmassa on kuvattu kolmea erilaista työhönvalmennusta, TE-toimiston työhönvalmennusta, työeläkevakuutusyhtiön työhönvalmennusta ja KELA:n työhönvalmennusta. Yhteistä näille kaikille työhönvalmennuksen tyypeille oli, että tavoitteena niissä kaikissa oli asiakkaan työllistyminen.

Valmentajat löysivät eroja eri tilaajien työhönvalmennusten asiakasryhmistä. TE-toimiston asiakkaiden lähtökohtana oli työttömyys, työeläkevakuutusasiakkaiden taas usein pitkä työura ja sen jälkeinen tarve löytää työkuva, joka sopi asiakkaan työkykyyn. KELA:n työhönvalmennuksen asiakkailla saattoi olla vähäinen työkokemus ja tarve löytää työkyvyllä sopiva työ. Valmentajat olivat havainneet, että etenkin pitkään jatkunut työttömyys saattoi heikentää asiakkaiden kykyä ja halua työllistyä. Oma merkityksensä oli myös sillä, että eläkevakuutusyhtiöiden ja KELA:n asiakkaat olivat itse hakeutuneet ammatilliseen kuntoutukseen. Tällöin jo lähtökohtaisesti heillä oli parempi motivaatio työllistymiseen, kun taas TE-toimiston asiakkaiden kohdalla motivaatio saattoi näyttäytyä ambivalenttina.

Kaikissa työhönvalmennustyypeissä ilmenivät saman tapaiset sisällöt. Työeläkeyhtiön työhönvalmennusta usein edelsi tilanteen kartoittaminen ja mahdollisesti työkokeilu. KELA:n ja TE-toimiston työhönvalmennuksessa alkukartoitus sisältyi työhönvalmennukseen. Kuitenkin myös KELA:n työhönvalmennusta saattoi edeltää kuntoutusselvitys ja työkokeilu. Asiakasta autettiin löytämään juuri hänelle sopiva työpaikka, joka vaati asiakkaan osaamisen kartoittamista ja soveltuvien työnantajien etsintää. Työhönvalmentaja joko otti itse kontakteja työnantajiin tai valmensi asiakasta yhteydenottoihin. Asiakkaan kanssa saatiin käydä työhaastattelussa. Mikäli asiakas ei valmennuksen tuloksena työllistynyt, tehtiin jatkosuunnitelma.

Työhönvalmennusten välillä oli suuria eroja kestossa ja ylipäättään työhönvalmennuksen käsitteessä. TE-toimiston työhönvalmennus oli lyhyt ja usein päättyi silloin kun työpaikka löytyi. KELA:n työhönvalmennuksella taas tarkoitettiin prosessia, jossa asiakas ohjattiin työpaikkaan ja tuettiin hänen työskentelyään siellä. Työeläkevakuutusyhtiön työhönvalmennuksella taas tarkoitettiin tilannetta, jossa asiakkaalla on jo työpaikka ja hän työskentelee työpaikalla kunnes saavuttaa työllistymiselle riittävän tieto-taitotason. Työeläkeyhtiön työhönvalmennukseen liitettiin usein koulutusta. Kuitenkin mikäli eläkevakuutusyhtiön asiakas oli ohjattu palveluntuottajalle, oli työhönvalmennusta usein edeltänyt vaihe, jolloin työhönvalmennuspaikkaa oli yhdessä etsitty.

Työhönvalmennus	Asiakasryhmä	Mahdollisesti edeltävät toimenpiteet	Sisältö	Kesto
TE-toimiston työhönvalmennus	Työttömät henkilöt (joissa mm. osatyökyisiä, maahanmuuttajia, pitkäaikaistyöttömiä)	Useita, esim. kuntouttava työtointa, työkokeilu, palkkatukityö väli työmarkkinoilla, ammatinvalinnan ohjaus, koulutus, työnhakuvalmennus	Yksilöllistä Alkukartoitus Työnhakuasiakirjat Kiinnostavien työnantajien kartoitus Työnantajien kontaktointi Haastattelussa käynti Mahdollisesti työkokeilu Valmennus päättyy kun työllistyy	Pirkanmaalla v 2016 15h/3kk
Työeläkeyhtiön työhönvalmennus	Työelämään kiinnittyneet henkilöt joilla työkykyä uhkaava sairaus	Lääkärin arvio työkyvystä Lääkinnällinen kuntoutus Alkukartoitus Työkokeilu	Työssäoppimista ja koulutusta	n. 3kk-2 vuotta
KELA:n työhönvalmennus	Työelämään heikommin kiinnittyneet henkilöt joilla työkykyä uhkaava sairaus	Lääkärin arvio työkyvystä Lääkinnällinen kuntoutus Kuntoutusselvitys Työkokeilu	Alkuvaihe, jossa etsitään työhönvalmennuspaikkaa, työhön valmennuksen vaihe, joka on työssä oppimista, päätösvaihe, seurantavaihe	12kk
KELA:n MT-työhönvalmennus	Työelämään heikommin kiinnittyneet henkilöt, joilla työkykyä uhkaava mielenterveydellinsairaus	Lääkärin arvio työkyvystä Lääkinnällinen kuntoutus Kuntoutusselvitys Työkokeilu	Haastattelu palveluntuottajalla. Alkuvaihe, jossa etsitään työhönvalmennuspaikkaa, työhön valmennuksen vaihe, joka on työssä oppimista, päätösvaihe, seurantavaihe.	24kk

Kuva 7 Erilaisia työhönvalmennuksia

6.2 Työhönvalmentajan asiantuntijuus

Haastatellut valmentajat olivat ammattinimikkeiltään työhönvalmentajia ja yksilövalmentajia. Heidän tehtäväkuvansa oli kuitenkin ohjata työhönvalmennusta, joten tässä

yhteydessä heistä puhutaan työhönvalmentajina. Koulutustaustana heillä oli korkeakoulututkinto tai ammatillinen tutkinto, jota oli täydennetty korkeakouluopinnoilla. He kertoivat, että alalla tyypillisesti työskennellään erilaisilla korkeakoulututkinnoilla, joskaan korkeakoulutasoista tutkintoa ei nähty pakollisena. Tausta saattoi olla hyvin erilaisten alojen opinnoissa ja työkokemuksessa. Työhönvalmennustiimeissä erilainen tausta saatiin nähdä nimenomaan hyvänä asiana, sillä kun valmennettaviakin oli eri aloilta, oli hyvä, että valmentajienkin taustoissa oli vaihtelua. Vakuutuskuntoutuksen parissa oltiin tekemisissä työkykyyn liittyvien asioiden kanssa, joten niissä tehtävissä valmentajalle oli hyödyksi, mikäli hänellä itsellään oli terveydenhuollon taustaa.

Työhönvalmentajan työhön liittyy tietoa ja taitoa vaativia osaamisalueita. Tutkielman tekijä muodosti luokkia erilaisista tietoon ja taitoon liittyvistä osaamisalueista. Näitä olivat soveltuva persoona, vuorovaikutustaidot, ohjaustaidot, tieto työnhausta ja työllisyyteen liittyvän järjestelmän tuntemus.

Nähtiin, että korkeakoulututkinto antoi yleisiä valmiuksia työskentelyyn. Kuitenkin tutkintoja tärkeämpää oli työhönvalmentajan *persoonan sopivuus* tehtävään. Persoonan merkitystä korosti lähes jokainen haastateltu työhönvalmentaja. Nähtiin että esimerkiksi luova, itsenäinen, utelias ja rohkea henkilö soveltui työhönvalmentajaksi.

Valmentajan työssä korostuivat *vuorovaikutustaidot*. Hänellä tuli olla empatiaa ja kykyä kuunnella asiakasta. Asiakkaasta tuli olla kiinnostunut. Vuorovaikutustaitoja tarvittiin moneen suuntaan, niin yhteistyöhön asiakkaiden kanssa, palvelun tilaajan kanssa asioimiseen ja työnantajien kanssa toimimiseen. Tyypillinen esimerkki, jonka työhönvalmentajat nostivat esiin, oli tilanne, jossa asiakkaan kanssa oltiin työhaastattelussa ja valmentajan tehtävänä oli osata rakentaa vuoropuhelu siten, että yhteys työnantajan ja työhönvalmennettavan asiakkaan kanssa syntyi. Yhteistyötaitoja tarvittiin laaja-alaisesti, sillä yhteistyötä tehtiin niin asiakkaan, työnantajan, lähettävän tahon, oppilaitoksen kuin työterveyshuollonkin kanssa.

Vuorovaikutustaitoihin voidaan lukea myös kyky verkostoitua. Valmentajan tuli kyetä luomaan kontakteja työnantajiin ja myös säilyttämään yhteistyösuhteet työnantajien kanssa. Valmentajalla tuli olla rohkeutta ottaa yhteyksiä työnantajiin. Mietittiin myös, että valmentajalla olisi hyvä olla myynnillisiä taitoja, jotta hän osaisi markkinoida asiakasta työnantajille.

Työssään valmentaja tarvitsi *ohjaustaitoja*. Usein nostettiin esille, että erityisesti ratkaisukeskeinen ote koettiin hyväksi työvälineeksi, sillä työn tarkoitus oli etsiä ratkaisuja yhdessä asiakkaan kanssa. Valmentaja tarvitsi myös taitoa tulla toimeen erilaisten, välillä haastavienkin asiakkaiden kanssa. Valmentajalla tuli myös olla kyky poimia merkitykselliset asiat ja tehdä huomioita asiakkaan kertomasta.

Työhönvalmentajalla tuli luonnollisesti olla *tietoa työnhausta*. Hänellä tuli olla hyvä käsitys työnhakuasiakirjoista ja erilaisista työnhakuväylistä. Valmentaja tarvitsi taitoa harjaannuttaa asiakasta työhaastatteluihin. Hänen tuli osata ohjata asiakasta ottamaan haltuun oma työnhakunsa. Tähän kuului taito ohjata asiakasta tunnistamaan oma osaamisensa ja se, että asiakas oppi markkinoimaan itseään työnantajille.

Haastateltavat nostivat esiin, että työhönvalmentajan työssä tarvittiin *tietoa työhallinnon järjestelmistä ja sosiaaliturvaan liittyvistä asioista*. Työhönvalmentajan tuli tuntea alan lainsäädäntöä ja kyetä ohjaamaan asiakkaita ja työnantajia mm. palkkatukeen ja työkokeiluun liittyen. Lisäksi työhönvalmentajien tuli kyetä ohjaamaan asiakas tarpeen tullen hänelle sopivampaan palveluun, joten valmentaja tarvitsi tietoa sosiaalipalveluista ja palveluohjauksellista otetta.

Vakuutus kuntoutuksen kohdalla edellä mainittujen lisäksi valmentajan tuli tuntea sosiaalivakuutus- ja työeläkejärjestelmää. Lisäksi valmentajalla oli hyvä olla tuntemusta erilaisista terveydellisistä rajoitteista ja niiden vaikutuksesta työkykyyn.

Työhönvalmentajan työssä tarvittiin *tietoa työmarkkinoista*. Työhönvalmentajan tuli seurata aikaansa ja olla perillä siitä millaiset alat ”vetivät” ja missä taas työllistyvyys oli heikkoa. Hänen tuli tarkkailla mitkä yritykset olivat kasvussa. Lisäksi työhönvalmentajan tuli tuntea alueensa koulutustarjonta. Hänen tuli myös tuntea laajasti erilaisia ammattialoja, jotta osasi ohjata asiakkaita heille soveltuville aloille. Lisäksi tuli tuntea millaisia vaatimuksia työnhakijan osaamiselle erilaisilla aloilla ja työnantajilla oli. Hänen tuli myös kyetä ikään kuin edustamaan ja välittämään työelämää asiakkaalle siten, että asiakas sai realistisen käsityksen mahdollisuuksistaan työmarkkinoilla.

Työhönvalmentaja tarvitsi myös itse työelämävalmiuksia. Hänen tuli osata johtaa itseään. Tämä näkyi taitoina aikatauluttaa tekemisiään. Tarpeen olivat taidot tuottaa kirjallisia dokumentteja kuten asiakasraportteja ja osata viestiä sähköisesti. Kielitaito oli tarpeen erityisesti maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa.

Työhönvalmentajan osaaminen:

- Soveltuva koulutus ja kokemus
- Olennaista tehtävään soveltuva persoona
- Tarvittavia taitoja ovat vuorovaikutustaidot ja kyky verkostoitua, ohjaustaidot tieto työhausta ja työllisyyteen liittyvän järjestelmän tuntemus sekä valmentajan omat työelämävalmiudet

6.3 Tapoja kehittää työhönvalmennusta

Haastatelluista TE-toimiston työhönvalmennuksen kanssa tekemisissä olevissa vastaa- jista kaikki nostivat esiin erityisesti palvelun *oikea-aikaisuuden* merkityksen kriittisenä tekijänä palvelun onnistuneisuuden kannalta. Haasteena oli, että TE-toimiston lähettäessä asiakkaan palveluun tuli asiakkaalla olla riittävät edellytykset, jotta työllistymistä oli rea- listista odottaa. Edellytykset liittyivät erityisesti motivaatioon ja työkykyyn. Osaamisen puutteita nähtiin mahdollisena täydentää koulutuksen avulla. Mikäli asiakkaalla oli run- saasti rajoituksia työhaun suhteen, nähtiin haastavana työllistää asiakas käytettävissä olevien resurssien puitteissa.

Myös työeläkekuntoutuksen kohdalla oikea-aikaisuus nähtiin hyvin merkityksellisenä asiana. Mikäli kuntoutuja ei ollut oikea-aikaisesti palvelussa, ei suunnitelmaa voinut syn- tyä. Pääsääntöisesti koettiin, että kuntoutujat olivat palvelussa oikea-aikaisesti. Kuitenkin joskus saattoi esiintyä tilanteita, että työeläkeyhtiössä oli papereiden perusteella arvioitu palvelu oikea-aikaiseksi, mutta keskustelussa kuntoutujan kanssa ilmeni asioita, jotka vaikeuttivat suunnittelua. Näitä olivat useimmiten terveydelliset syyt, esimerkiksi se, että lääkinnällisen kuntoutuksen toimenpiteitä saattoi olla samaan aikaan käynnissä useita. Vaikkapa leikkauksesta toipuminen hidasti suunnitelman toteutumista. Tällöin tauko pal- velussa saattoi olla paikallaan.

KELA:n työhönvalmennuksen kohdalla oikea-aikaisuus mietitytti myöskin. Se nähtiin hyvin tärkeänä tekijänä lopputuloksen kannalta. Tulisi ottaa huomioon, että kuntoutujan elämän lähiympäristön asiat saattavat vaikuttaa sairauteen joko parantavasti tai heikentä- västi. Ajoittain myönteisen kuntoutuspäätöksen tekeminen saattoi tuntua kovin rohkealle, mutta kuitenkin se saattoi kannattaa. Merkityksellistä on myös kuntoutujan prosessissa

varhainen aktiivisuus, että ei tulisi passivoitumista. Kuntoutujilla saattaa olla pelkoja, että he eivät pärjää työelämässä, mutta kuitenkin he saattavat kokea onnistumisen kokemuksia. Palveluntuottajan tekemään haastattelua ennen mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennusta pidettiin hyvänä pohjana työhönvalmennukselle.

Haastateltavat olivat havainneet toimialalla useanlaisia muutoksia niin asiakaskunnassa kuin tehokkuuden lisääntymisessä. Julkisen hallinnon resurssien niukkuus on johtanut tehokkuuden lisäämiseen. Tehokkuutta on haettu TE-toimiston työhönvalmennuksen kohdalla mm. valmennusaikoja lyhentämällä. Tällöin asiakasohjauksen oikea-aikaisuuden merkitys korostui entisestään. Tehokkuutta on haettu myös tulosperusteisella toimintatavalla, jossa palveluntuottajalle maksetaan vain asiakkaan työllistymisestä. Useat haastatellut olivat havainneet muutoksia asiakaskunnassa. Niin TE-toimiston kuin ammatillisen kuntoutuksenkin asiakkaidenkin kohdalla havaittiin asiakkaiden tilanteiden monimutkaistuminen.

Useat haastateltavat kertoivat, että työhönvalmennuksen kautta heijastuu yhteiskunnan työmarkkinatilanne. Tiettyinä aikoina tietyt alat vetävät ja toisilla taas on työvoiman ylitarjontaa. Haastateltavat olivat havainneet muutoksia toimintakentässä siten, että työttömyystilanteen kiristytessä työnantajille ovat muodostuneet markkinat, joilla he pystyvät valikoimaan työnhakijoita, ikään kuin ”valitsemaan parhaat päältä” osaamiseen pohjautuen. Tällöin tärkeäksi muodostui se, että työnhakijalla paitsi oli riittävästi edellytyksiä, myös se, että hän valmennuksen aikana oppi kertomaan itsestään ”selkeästi paketoituna” mitä hänellä olisi tarjota työnantajalle. Oli havaittu myös, että piilotyöpaikkojen haulla oli selkeä merkitys, sillä valmentajien kokemusten mukaan työnantajat pyrkivät ensin hyödyntämään verkostojaan ja vasta viimesijaisena vaihtoehtona oli työpaikan laittaminen avoimeen hakuun.

Havainto, joka toistui useiden työhönvalmentajien kertomassa, oli, että työelämä muuttuu lyhytaikaisten työsuhteiden ja silpputyön suuntaan. Tällöin työnhaku tulee ihmisille eteen aina uudelleen, jolloin työnhakutaitojen merkitys korostuu. Toisaalta nähtiin myös, että silpputöiden myötä tarjolla olisi työtä, jonka voisi tehdä laskutusta vastaan. Itse itsensä työllistämiseksi, laskutuspalveluiden käytölle ja kevytyrittäjyydelle olisi paljon mahdollisuuksia. Pohdittiin voisiko näitä elementtejä tuoda enemmän työhönvalmennukseen? Voisiko työhönvalmennusta hyödyntää kohdennetummin henkilöille, joilla olisi edelly-

tyksiä itse itsensä työllistämiseen? Toisaalta tässä esteenä nähtiin se, että nykyisessä työttömyysturvajärjestelmässä useat asiakkaat pelkäävät yrittäjyyden myötä menettävänsä oikeuden työttömyysturvaan.

Kehittämisideana nousi esille myös TE-toimiston työhönvalmennuksen kohdentaminen erityisryhmiin, etenkin osatyökykyisiin ja mielenterveyspotilaisiin. Nähtiin, että nämä ryhmät voisivat hyötyä juuri heille järjestetystä työhönvalmennuksesta. Haastatteluissa tuli esille, että erityisen hyviä kokemuksia oli työhönvalmennuspalvelun yhdistämisestä palkkatukityöskentelyyn tai koulutukseen, siten että asiakkaan ollessa palkkatukityössä tai koulutuksessa hänelle samaan aikaan etsittiin seuraavaa työtä. Haastatteluissa toistui, että työhönvalmentajat pitivät henkilökohtaista palvelua asiakkaille hyvin tarpeellisena palveluna ja toivoivat sen säilyvän TE-hallinnon palveluvalikoimissa.

Työeläkeyhtiöiden työhönvalmennukseen oltiin hyvin tyytyväisiä. Työeläkeyhtiön työhönvalmennusta oli jo kehitetty paljon. Sen kesto oli pidentynyt ja siinä ohessa voi suorittaa tutkinnon. Ylipäättään tietoisuus ammatillisesta kuntoutuksesta on lisääntynyt niin työnantajien kuin terveyshuoltojen parissa ja ammatillinen kuntoutus nähtiin hyvänä keinona pidentää työuria. Työurien pidentämisen tarve nähtiin nykypolitiikassa korostuvana tavoitteena. Haastatteluissa kehittämisideana nousi esiin, että palveluntuottajiin liittyen voisi olla jonkinlaisia yhdenmukaisia suuntaviivoja sille millaisella taustalla työntekijä työskentelee.

KELA:n työhönvalmennusta on kehitetty hiljattain. 1.1.2017 astuu voimaan uusi standardi, jossa ei ole erikseen mielenterveyskuntoutujille omaa valmennusta. Tähän syynä on se, että kuntoutujat ovat saattaneet kokea mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen turhan leimaavana. Uudessa standardissa pyritään myös vahvemmin sitouttamaan työnantajaa työllistämään kuntoutuja työhönvalmennuksen jälkeen. Työhönvalmennus voi alkaa ilman työsuhdetta, mutta sen jatkuminen edellyttää työsopimusta. Työntaja maksaa kuntoutujalle palkkaa, mutta saa vastineeksi kuntoutusrahan. Tähän muutokseen ollaan päädytty, koska halutaan nähdä lisääkö muutos työhönvalmennuksen työllistävyyttä.

Keskeisiä havaintoja työhönvalmennuksen kehittämiseen liittyen:

- Kaikessa työhönvalmennuksessa olennaista on oikea-aikaisuus. Keinoina oikea-aikaisuuden varmistamiseksi on käytetty mm. palveluntuottajien tekemiä haastatteluita. Asiakkaan oma motivaatio on huomattavan tärkeää.
- TE-toimiston valmennusaikojen lyhentyminen on johtanut tehokkuuteen, mutta silloin myös oikea-aikaisuuden merkitys korostuu
- Asiakkaiden tilanteet ovat monimutkaistuneet
- Tärkeää on että asiakas oppii hakemaan piilotyöpaikkoja ja kertomaan itsensä työnantajalle ns. paketoitussa muodossa
- Voisiko etenkin TE-toimiston työhönvalmennus valmentaa enemmän silppu- töistä koostuvan itse itsensä työllistämisen suuntaan?
- TE-toimiston työhönvalmennuksen kohdentaminen erityisryhmiin, etenkin osatyökykyisiin ja mielenterveyspotilaisiin
- TE-toimiston työhönvalmennuksessa hyviä kokemuksia oli saatu valmennuksen yhdistämisestä palkkatukityöhön tai koulutukseen
- Työeläkeyhtiöiden työhönvalmennuksessa toimivaa on mahdollisuus suorittaa ammatillinen tutkinto, jolloin mikäli kuntoutuja ei työllisty valmennuksen jälkeen, hän on kuitenkin työmarkkinoilla kelpo työnhakija
- KELA:n työhönvalmennusta on kehitetty siten, että uudessa standardissa pyritään vahvemmin sitouttamaan työnantajaa työllistämään kuntoutuja työhönvalmennuksen jälkeen. Työhönvalmennus voi alkaa ilman työsuhdetta, mutta sen jatkuminen edellyttää työsopimusta.

7 POHDINTA

7.1 Työhönvalmennuksen käytäntö ja aiempi kirjallisuus

Yksi tämän tutkielman tärkeimmistä havainnoista on, että ylipäätään kaikenlaisessa työhönvalmennuksessa, tehdään sitä sitten mille hyvänsä tilaajalle, korostuu *oikea-aikaisuuden merkitys*. Oikea-aikaisuudella tarkoitetaan, että asiakkaan terveydentila, elämäntilanne ja motivaatio ovat tasolla, jossa hän kykenee työllistymään tai kouluttautumaan tai ainakin pitkäjänteisesti työskentelemään oman työllistymisensä edistämiseksi. Haastattelussa tuli esiin, että erityisesti viime vuosina tehokkuusajattelun lisääntyminen ja resursipula ovat johtaneet TE-toimiston työhönvalmennusaikojen lyhentymiseen. Tehokkuusajattelu taas lisää painetta siihen, että palveluun lähetettävien asiakkaiden tulee olla palvelussa oikea-aikaisesti. Mikäli asiakkaalla ei ole edellytyksiä tai motivaatiota työllistymiselle, ei valmennuksesta ole hänelle hyötyä. Myös Härkäpään ym. (2013, 76-77) tutkimuksessa työhönvalmennuksen jälkeen työssä olivat asiakkaat jotka olivat motivoituneita osallistumaan valmennukseen ja jotka arvioivat oman kykenevyytensä ja työkykynsä hyväksi. *Asiakkaan oma motivaatio työhönvalmennukselle ja työllistymiselle on olennaisen tärkeää*. Onkin merkityksellistä, että asiakas on itse halukas valmennukseen.

Toinen tämän tutkielman keskeinen havainto on, että työhönvalmennuksen kehittämistoimenpiteet ovat kohdistuneet asiakkaan saamaan hyötyyn valmennuksesta. Erityisen tärkeälle vaikuttaisi *työnantajan sitouttaminen työllistämään työhönvalmennettava asiakas*. KELA:n työhönvalmennusta on kehitetty siten, että 1.1.2017 alkavassa standardissa pyritään sitouttamaan työnantaja kuntoutujan palkkaamiseen. Työssä oppiminen ei jatku mikäli kuntoutujalle ei muodostu työsuhdetta. Tällöin työnantaja saa kuntoutusrahan ja kuntoutuja puolestaan saa palkan työstään. Työeläkeyhtiöiden työhönvalmennuksessa taas valmennusta on kehitetty siten, että siinä voi suorittaa tutkinnon. Mikäli kuntoutuja ei työllisty, hän on kuitenkin valmennuksen jälkeen varteenotettava työnhakija työmarkkinoilla. Tutkija pohtii, että tässä on kaksi mielenkiintoista ratkaisua, joilla työhönvalmennuksen vaikuttavuutta saatettaisiin voida lisätä.

Tutkielman teoriaosuudessa esitellyt IPS ja tuetun työllistämisen mallit sopivat hyvin suomalaisen työhönvalmennuksen viitekehyksiksi. IPS-mallin peruseriaatteet tiivistetysti olivat: 1) työllistyminen avoimille työmarkkinoille 2) nopea työn etsiminen 3) ammatillisen kuntoutuksen ja hoitotahon integraatio 4) huomion kiinnittäminen asiakkaalle mieluisiin asioihin 5) jatkuva arviointi eli työstä saatavat kokemukset asiakkaan ja työn

yhteensopivuudesta 6) kesto ei tulisi olla ajallisesti rajattu. (Bond 1998). Lisäksi tuetun työllistämisen mallin mukaisesti laadukkaaseen työhönvalmennukseen kuuluu myös taloudellisia tukia koskeva neuvonta ja se, että palvelu on avoin kaikille asiakkaille (Härköpää ym. 2013).

IPS-malliin nähden tämän tutkielman aineiston mukaan työhönvalmennuksessa työtä haettiin nimenomaan avoimilta työmarkkinoilta. TE-toimiston asiakkaalle palveluun tullessaan asiakkaalle aloitettiin työn etsintä alkukartoituksen jälkeen. Kuitenkin palvelua oli jo saattanut edeltää erilaiset työkykyä ja työllistymisedellytyksiä edistävät kuntouttavat toimenpiteet. KELA:n ja työeläkeyhtiön kuntoutujat olivat usein jo ennen työhönvalmennuksen alkua osallistuneet alkukartoitukseen ja mahdollisesti työkokeiluun. TE-toimiston työhönvalmennus oli suunnattu kaikille työnhakijoille. Työeläkeyhtiön ja KELA:n ammatilliseen kuntoutukseen saivat hakeutua henkilöt, jotka olivat näiden organisaatioiden asiakasryhmää. TE-toimiston työhönvalmennuksen kesto oli ajallisesti tai valmennukseen käytettävien tuntien suhteen rajattu. KELA:n ja työeläkeyhtiön valmennukset olivat huomattavasti pidempiä.

Tutkielman teoriaosuudessa tuotiin esille, että työhönvalmentajille suositeltiin erityisesti tietämystä työnantajien olosuhteista ja toimimista eräänlaisena matchmakerina työnantajan ja työntekijän välillä (Euroopan Unioni 2012, 2). Corbieren ym. (2013) mukaan työhönvalmentajan osaamista on 1) työskennellä läheisesti yhdessä asiakkaan kanssa hänen kiinnostuksen kohteistaan lähtien 2) yhteistyö terveydenhuollon ja muiden työllisyysasiantuntijoiden kanssa asiakkaan tavoitteiden ympärillä 3) yhteistyö usein tahojen mukaan lukien paikalliset työnantajat, perheenjäsenet jne. 4) neuvoa sosiaalisissa ja työllistymisen eduissa 5) työskennellä työnantajien kanssa, ei niinkään omassa toimistossa 6) tukea asiakkaita säilyttämään työsuhde 7) suositella työnantajalle tarpeellisia työn mukauttamistoimenpiteitä, jotta työllistyminen mahdollistuu. Voidaan havaita, että Corbieren ym. listauksessa työhönvalmentajan osaamisesta on hyvin paljon samankaltaisuuksia kuin edellä esitettyssä IPS-mallissa.

Tutkielman aineistosta nousseiden asioiden perusteella työhönvalmentajien ammatillinen rooli vastasi hyvin ajatusta toimimisesta matchmakerina. Työhönvalmentajat etsivät asiakkaan kanssa juuri hänelle sopivia työnantajia, ja kun sopiva työnantaja löytyi, niin hänen pyrittiin luomaan kontakti. Työhönvalmentajat kertoivat mm. siitä kuinka olivat mukana työhaastattelussa ja pyrkivät rakentamaan siltaa asiakkaan ja työnantajan välille.

Työhönvalmentajat korostivat asiakkaan tarpeista lähtevää työskentelyotetta. Yhdessä etsittiin ratkaisuja asiakkaan tilanteeseen. On huomattava, että työhönvalmentajat tuntuivat työskentelevän nimenomaan niin päin, että *asiakkaalle* etsittiin sopivia työnantajia, ei esim. siten, että heillä olisi ollut valmiiksi tiedossa työpaikkoja, joihin olisi etsitty sopivaa työntekijää.

Työhönvalmentajat kuvasivat usein että heillä tulee olla kykyä yhteistyöhön moneen suuntaan: niin asiakkaan kanssa, lähettävän tahon kuin työnantajankin suuntaan. Yhteistyöstä hoitavan tahon kanssa puhui vain yksi valmentaja. Koska tutkielmassa aineisto on varsin suppea, ei voida vetää johtopäätöstä, että työhönvalmentajat eivät työskentelisi hoitotahon kanssa, mutta voidaan ehkä ajatella, että tässä aineistossa työhönvalmentajien työssä ei painottunut niin vahvasti yhteistyö hoitotahon kanssa. Aineiston työhönvalmentajilla asiakkaat tulivat monelta eri tilaajalta, mutta asiakkaista TE-toimiston asiakaskuntaa oli paljon. Voisiko olla että TE-toimistolle tehtävässä aikamääreisessä työhönvalmennuksessa keskitytään niin vahvasti työpaikan hakuun, että siinä ei ole joko aikaa tai ylipäätään tarvetta olla tekemisissä hoitotahon kanssa?

Työhönvalmentajat kertoivat työskentelystään, että usein etenkin tilanteissa, joissa katsottiin, että asiakas ei ollut soveltuva työhönvalmennukseen oli tärkeää palveluohjauksellinen työtapa. Asiakasta pyrittiin ohjaamaan hänelle paremmin soveltuviin palveluihin. Tämä tietenkin vaati työhönvalmentajilta laajaa tietämystä käytettävissä olevista erilaista palveluista, mutta myös erilaisten yhteiskunnan taloudellisten tukien tuntemusta.

Teoreettisessa osiossa esille, että asiakkaan työllistymisen kannalta olisi merkityksellistä, että valmentajan työskentely painottuisi yritysten ja muiden työnantajien kanssa tehtävään työhön enemmän kuin toimistohuoneessa tehtävään työhön. Tärkeää olisikin työllistymiskeskeinen orientaatio valmennuskeskeisen eli työllistymisedellytyksiä parantavan orientaation sijaan. (Corbiere 2013, Härkäpää ym. 2013; Lampinen & Pikkusaari 2012) Kertoessaan työhönvalmennuksen sisällöstä valmentajat kertoivat toisaalta alkukartoituksen tekemisestä ja työnhakuasiakirjojen tarkastelusta, mutta myös paljon työnantajien kontaktoinnista ja yhteistyöstä työnantajien kanssa. Aineiston pohjalta on vaikeaa sanoa, että kumpi painottui enemmän, toimistosta tehtävä työ vaiko yritysten kanssa tehtävä työ. Valmentajat kuitenkin puhuivat nimenomaan työnhausta, eivät niinkään ns. kuntouttavista, elämänhallinnallisista tai työelämävalmiuksia parantavista toimista.

Aineiston pohjalta tutkija kiinnitti huomiota siihen, että ainoastaan KELA:n mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa tuntui olevan asiakkaan elämänhallinnan kehittämiseen tähtääviä sisältöjä, jotka nekin olivat selkeästi sidoksissa työnhakuun (esim. pelkotilojen hallinta työelämässä). On otettava huomioon, että tälle asiakasryhmälle elämänhallinnalliset asiat saattavat olla oleellisen tärkeitä työllistymisedellytyksien kannalta. Muutamassa haastattelussa tuli esille, että aiemmin kun TE-toimiston työhönvalmennukset olivat pidempiä ja suunnattu pääasiassa pitkäaikaistyöttömille, saattoi valmennukseen sisältyä muunlaisiakin kuin työnhakuun liittyviä elementtejä. Tämä saattaisi selittää miksi Ollikaisen (2008) mukaan VATES:n tutkimuksessa työhönvalmennukseksi saatettiin kutsua mitä hyvänsä etäisestäikin työllistymiseen tähtäävää toimintaa. Tämän pro gradu-tutkielman aineiston pohjalta ei voida tukea tätä havaintoa, vaan pikemminkin aineisto antaa ymmärtää päinvastaista. Ehkäpä työhönvalmennus on kehittynyt viime vuosina.

TE-toimiston, KELA:n ja työeläkevakuutusyhtiön työhönvalmennuksissa oleellinen ero oli valmennuksen ulottumisessa varsinaiseen työpaikalla tapahtuvaan työskentelyyn. Ammatillisen kuntoutuksen työhönvalmennukset tapahtuivat nimenomaan työpaikalla ja työssäoppimisjaksoa tai työssä harjaantumisjaksoa kutsuttiin työhönvalmennukseksi. Sen sijaan TE-toimiston työhönvalmennus päättyi kun työpaikka löytyi. Mikäli asiakas meni työkokeiluun yritykseen, johon hänen toivottiin työllistyvän ja mikäli aikaresursseja tai valmennustunteja oli käytettävissä, niin työkokeilun loppusuoralla asiakasta pyrittiin tukemaan varsinaisessa työsuhteen muodostamisessa. Näin ei aina kuitenkaan välttämättä ollut, mikäli valmennusta ei ollut enää jäljellä. Näin olleen TE-toimiston valmennuksen asiakas ei aina välttämättä saanut tukea työskentelyyn tai työpaikan säilyttämiseen.

Tutkielman tutkimusasetelma oli rakennettu siten, että sekä palvelun tuottajat ja tilaajat pääsivät kuuluviin. Heidän näkökulmansa olivat toisiaan täydentäviä. Tutkija kiinnitti huomiota siihen, että usein palvelua tuottavien työhönvalmentajien puheessa korostui asiakkaan kanssa tehtävä työ. He tarkastelivat työhönvalmennusta vahvasti yksittäisten asiakaskokemustensa kautta ja heillä tuntui olevan käsitys siitä miten asiakkaat työhönvalmennuksen kokevat. Toisaalta palvelun tilaajien näkökulma oli hyvin merkityksellinen, sillä heillä oli käsitys laajemman tason koordinoinnista. Palvelun tilaajien edustajat eivät välttämättä olleet koskaan tavanneet palveluun osallistunutta asiakasta. Heillä kuitenkin oli hyvinkin tarkka käsitys palvelusta. Heidän näkökulmansa oli ns. suurten massojen näkökulma ja siinä korostui enemmän palveluprosessimainen ajattelu.

Tämän näkökulmien eron voidaan ajatella heijastuvan myös työllistämiseen ja ammatilliseen kuntoutukseen liittyvän järjestelmän logiikassa. Järjestelmän näkökulmasta katsottuna on oleellista mille taholle asiakkaan työllistymisen edistäminen kuuluu. Jos hänellä ei ole ammatillista kuntoutusta vaativaa työkykyongelmaa ja hän on työtön, niin silloin hän on TE-toimiston asiakas. TE-toimisto arvioi millaisia palveluita asiakas tarvitsee työllistymisensä tueksi ja näistä työhönvalmennus on yksi vaihtoehto silloin jos asiakkaan katsotaan olevan työllistymisen vaiheessa. Jos taas asiakkaalla on terveydellisistä syistä johtuva työkyvyttömyyden uhka, hän on ammatillisen kuntoutuksen asiakas. Tällöin hänen kiinnostuneisuutensa työelämään määrittää sen onko hän KELA:n vai työeläkeyhtiön asiakas.

Voisi ajatella, että asiakkaan näkökulmasta ei välttämättä ole niin oleellista kuka työhönvalmennuksen rahoittaa. Työhönvalmentajat toivat esiin, että asiakkaille on hyvin tärkeää se, että he työllistyvät tai löytävät opiskelupaikan tai heidän asiansa etenee jollain muulla tavalla. Haastatteluihin ja aiempaan kirjallisuuteen perustuen työhönvalmennuksen tuloksellisuuden kannalta oleellista on asiakkaan ja valmentajan välinen toimiva ja luottamuksellinen suhde, sekä valmennuksen yksilöllisyys. Haastateltavat kertoivat, että mikäli työllistymistä ei kuitenkaan tapahdu, ovat asiakkaat usein tyytyväisiä jo siihenkin, että heidän työnhakutaitonsa kehittyvät.

Pro gradu-tutkielman tavoitteena oli kuvata työhönvalmennusta työllistämisen ja ammatillisen kuntoutuksen menetelmänä. Tutkielma on tuottanut tietoa niin työhönvalmennuksen käytännön toteutuksesta niin TE-toimistolle, KELA:lle kuin työeläkevakuutusyhtiöillekin. Siinä on löydetty yhtäläisyyksiä ja eroja, sekä käytäntöjä, jotka ovat työhönvalmennuksen ydinsisältöjä. Tutkielma on tuottanut tietoa työhönvalmentajan osaamisesta ja ehdotuksia miten työhönvalmennusta voisi kehittää. Tutkielman tekijä näkisi, että tutkielmaa voitaisiin käyttää työhönvalmennuksen ja siihen liittyvän hallinnon kehittämisen välineenä sekä uusien työhönvalmentajien perehdyttämisen välineenä. Sitä voidaan hyödyntää mahdollisesti myös ammatilliseen kuntoutukseen ja työ(hön)valmentajakoulutukseen liittyvän opetuksen syventäjänä.

7.2 Pro gradu tutkielman luotettavuuden arviointi

Arvioitaessa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta Hirsjärvi ym. (2000, 214) toteavat, että reliaabeliuden ja validiteetin käsitteet soveltuvat heikosti laadulliseen tutkimukseen. Näiden käsitteiden sijaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkimusprosessin

kuvaaminen. Tässä pro gradu tutkielmassa on kuvattu tutkielman tekeminen luvussa ”Tutkimusmenetelmä”.

Tutkijan tulisi pyrkiä objektiivisuuteen tutkimustulosten esittelyssä, mutta toisaalta pyrittävä valikoiden ja argumentoiden keskustelemaan aiemman tutkimustiedon kanssa (Hirsjärvi ym. 2000, 110). Tässä tutkielmassa tutkielman tekijän analyysiin perustuvat varsinaiset tutkimustulokset ovat esillä luvussa ”Työhönvalmennuksen käytäntö” ja tuloksiin pohjautuvaa keskustelua aiemman tutkimustiedon kanssa käydään luvussa ”Pohdinta”.

Tutkielmassa on pyritty objektiivisuuteen. Lukijan on kuitenkin hyvä ottaa huomioon, että tutkielman tekijä työskentelee itsekkin työhönvalmentajana tehden työhönvalmennusta TE-toimiston asiakkaille sekä eri työeläkeyhtiöiden kuntoutujille. KELA:n työhönvalmennuksesta tutkielman tekijällä ei ole omakohtaista kokemusta. Tutkielman tekijän oma tausta saattaa vaikuttaa erityisesti siihen, miten hän ymmärtää haastateltavien kertomaa. Tutkielman tekijä on kuitenkin tietoisesti pitänyt tämän seikan mielessään ja myös pyytänyt haastateltavia kertomaan asioista siten kuin he kertoisivat niitä ihmiselle, joka ei tiedä asiasta kovinkaan paljoa.

Tutkielma on luonteeltaan laadulliseen aineistoon perustuva case-tutkimus. Niinpä sen aineisto (eli 11 haastateltua) ei edusta kaikkia työhönvalmennuksen kanssa tekemisissä olevien henkilöiden näkemyksiä. Vertailun vuoksi VATES:n työhönvalmennuksen tilannetta tarkastelevassa tutkimuksessa (Ollikainen 2008) tehtiin lomaketutkimus ja haastateltuja 60 työhönvalmentajalle. Kuitenkaan pro gradu-tutkielmassa ei ole mahdollista toteuttaa näin suurta vastaajien määrää. Niinpä tutkielman voidaan katsoa antavan suuntaa ja edustavan niiden henkilöiden näkemyksiä, joita tutkielmaa varten on haastateltu.

Tutkielman tuloksiin saattaa osaltaan vaikuttaa myös se, että haastatelluista työhönvalmentajista kaikki tekivät työtä useamman lähettävän tahon kanssa. Kuitenkin käytännössä valmennettavista asiakkaista huomattavan suuri osa oli TE-toimiston asiakkaita. Tällöin työhönvalmentajilla usein oli suhteessa enemmän kokemusta TE-toimiston työhönvalmennuksesta ja siitä myös tuli paljon kertomaa. TE-toimiston työhönvalmennuksen kohdalla tutkielman tekijä havaitsikin saturaatiota eli kylläntymistä. Tämä tarkoittaa, että samat asiat alkoivat toistua haastattelussa, minkä voi ajatella lisäävän tulosten luotettavuutta (Hirsjärvi ym. 200, 169).

Tutkielman tekijä havaitsi saturaatiota myös työhönvalmentajien kertoessa työnsä vaatimasta asiantuntemuksesta. Kaikilta haastateltavilta, mukaan lukien tilaajien edustajat kysyttiin millaisia muutoksia he ovat havainneet alalla. Myöskin alan muutoksista puhuesaan vastaajat tuottivat samankaltaisia asioita.

KELA:n työhönvalmennuksen kohdalla haastateltuja työhönvalmentajia olisi saanut olla enemmän. Näin ei kuitenkaan ole, koska tutkielman tekijä lähestyi useampaa palveluntuottajaa, mutta näistä ei saatu haastateltavia. KELA:n työhönvalmennuksen kohdalla aineistoa täydennettiin analysoimalla kolmea KELA:n standardia. Niiden analysointi auttoi muodostamaan kuvaa KELA:n työhönvalmennuksesta. Aineistotriangulaation eli useampien aineistojen käyttämisen voidaan ajatella varmentavan tutkimuksen tuloksia (Laine ym. 2007, 23).

Case-tutkimukselle tyypilliseen tapaan tässä tutkielmassa lähestytään työhönvalmennusta tarkastelemalla sitä erilaisista näkökulmista. Se, että tutkimusasetelmassa on otettu huomioon niin työhönvalmennuspalvelun tilaajien kuin tuottajienkin näkökulma voidaan nähdä kahdesta suunnasta: sen voidaan ajatella heikentävän tulosten luotettavuutta koska vastaajia yhdestä vastaajaryhmästä ei ole määrällisesti kovin paljon, mutta toisaalta taas tuovan luotettavuutta koska huomioiduksi tulevat erilaiset näkökulmat työhönvalmennukseen.

7.3 Jatkotutkimusaiheet

Härkäpään ym. (2013, 18) mukaan työhönvalmennusta olisi syytä lähteä määrätietoisesti kehittämään. He toteavat, että Suomessa tarvittaisiin tutkimusta siitä mitkä tekijät vaikuttavat työnantajayhteistyöhön ja sitä myötä asiakkaiden työllistymiseen. Tämän tutkielman tekijän näkökulmasta Härkäpään ym. ehdottamat tutkimusaiheet ovat tärkeitä.

Haastatteluissa vastaajilta kysyttiin heidän näkemyksiään työhönvalmennuksen vaikuttavuudesta. Kysymys oli vaikea ja vastaajien oli hankalaa sanoa siihen mitään. Sen sijaan usein todettiin, että vaikuttavuus on asia, jota useimmiten halutaan. Tuotiin esille myös, että työhönvalmennuksen kaltaisen ilmiön vaikuttavuutta on haastavaa tutkia. Kansainvälisissä tutkimuksissa työhönvalmennuksen vaikuttavuutta on usein tutkittu vertailemalla esim. IPS-mallin mukaisen valmennuksen työllistämistuloksia toisenlaiseen työnhakuvalmennukseen. Suomessakin tämän tyyppisen tutkimuksen toteuttaminen olisi mielenkiintoista.

Varsinaisen työhönvalmennuksen tutkimuksen lisäksi tarpeellista olisi tuoda esille työnantajien näkökulmaa, sillä heidän merkityksensä työhönvalmennettavan asiakkaan työllistymisessä on suuri. Olisi tärkeää kysyä työnantajilta, että millaisina he näkevät mahdollisuutensa työllistää pitkäaikaistyötön tai osatyökykyinen henkilö ja miten yrityksiä voitaisiin tehokkaammin tukea työllistämässä. Esimerkiksi Keskuskauppakamarin raportissa (2014) tuotiin esille työnantajien näkökulmaa työllistämiseen. Työllistämiseen vaikuttavat työmarkkinoiden joustamattomuus ja työn sivukulut, mutta merkittävänä tekijänä nähtiin työnantajana toimimisen byrokratia. Vaikeasti työllistyvien kohdalla palkkatuki saattaa olla yrityksille tuntematon ja samaten työllistämiseen liittyvät palvelut. Tuen myöntämiseen liittyy runsaasti byrokratiaa, jonka vuoksi palkataan mieluummin toisella tavalla. Lisäksi tukipäätöksen odottamisessa menee pitkään, jolloin mikäli tarve työvoimalle on nopeasti, ei palkkatuella palkattava henkilö tule kyseeseen. (Keskuskauppakamari 2014, 37-42.)

Työnantajien näkökulman lisäksi olisi tarpeen tarkastella myös sitä, miten työmarkkinoiden rakenteisiin voitaisiin vaikuttaa siten, että tarjolla olisi työtä osatyökykyisille. Esimerkiksi Pirttimaan ja Saloviidan tutkimuksessa (2002) vaikeita toimintakyvyn haasteita omaavat osallistujat työllistyivät avustaviin tehtäviin keittiölle, siivoustöihin, kaupan alalle, teollisuuteen ja toimistotöihin. Millaisilla järjestelyillä kyettäisiin luomaan enemmän työpaikkoja henkilöille, joilla on edellytykset pääsääntöisesti avustaviin työtehtäviin? Tai henkilöille, joiden työkyky riittää ainoastaan fyysisesti kevyeen työhön, mutta joilla ei ole mahdollisuutta lähteä opiskelemaan aloille, joilla työskentely tapahtuu pääasiassa tietotyönä?

LÄHTEET

- Becker D R, Baker S R, Carlson L, Flint L, Howell R, Lindsay S, Moore M, Reeder S & Drake R E. 2007: Critical strategies for implementing supported employment. *Journal of Vocational Rehabilitation* 27 (2007) 13–20.
- Bejerholm U, Areberg C, Hofgren C, Sandlund M & Rinaldi M 2014: Individual Placement and Support in Sweden – A randomized controlled trial. *Nordic journal of Psychiatry*, 69: 1, 57-66.
- Berger, P L. & Luckmann, T 1994: *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen: Tiedon- sosiologinen tutkielma*. Helsinki: Gaudeamus
- Bond GR, Drake RE, Becker DR. 2008: An update on randomized controlled trials of evidence-based supported employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 2008; 31 (4): 280–29.
- Bond GR & Campbell K. 2008: Evidence-Based Practices for Individuals with Severe Mental Illness. *Jornal of Rehabilitaiton*. Volume 74, No. 2, 33-44.
- Bond GR 1998: Principles of the Individual Placement and Support Model: empirical Support. *Psychiatric Rehabilitation Journal*. Summer 1998, vol 22, Issue 1.
- Corbiere M, Brouwers E, Lanctot N & van Weegel J 2013: Employment Specialist Competencies for Supported Employment Programs. *J Occup Rehabil* (2014) 24:484–497.
- Drake R E 1998: A Brief History of the Individual Placement and Support Model. *Psychiatric Rahabilitation journal*. Summer 1998, Vol 22, Issue 1.
- Eräsaari E 2007: *Konteksti*. Teoksessa Laine M, Bamberg J & Jokinen P 2007: *Tapaus- tutkimuksen taito*. Gaudeamus. Helsinki. s. 149-170.
- Eskola J. & Suoranta J. 1998: *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Osuuskunta Vastapaino.
- Ethridge G 2012: *Determining the variables that contribute to job tenure for people with psychiatric disabilities participating in an evidence-based supportes employment program*. Dissertation submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Maryland. ProQuest Dissertations Publishing, 2012. 3543514.

European Union 2012: Supported employment for people with disabilities in the EU and EF TA-EE A. Good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Prepared in collaboration of COWI, Work Research Institute and European Union of Supported Employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

Germundsson P, Gustafsson J, Lind M & Danemark B. 2012: Disability and supported employment: impact on employment, income and allowances. *International Journal of Rehabilitation Research*. Volume 35(3) September 2012, 263-269.

Heimola S. 2015: Kunta pitkäaikaistyöttömyyden vastuutahona. Jyväskylän työllisyyden kuntakokeilun asema työttömien aktivointipalvelujen kehittämisessä. Pro gradu –tutkielma. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylän yliopisto.

Heinonen E. Hämäläinen K. Räisänen H. Sihto M. & Tuomala J. 2004: Mitä on työvoimapolitiikka? VATT julkaisuja 38. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki.

Hirsjärvi S, Remes P & Sajavaara P. 2000. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Härkäpää K, Harkko J, Lehikoinen T. 2013: Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128, 2013

Järvikoski A & Härkäpää K 2011: Kuntoutuksen perusteet – Näkökulmia kuntoukseen ja kuntoutustieteeseen. WSOYPro. Helsinki.

Kananen J 2013: Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Karjalainen V 2008: Sosiaalialan asiantuntemus työhön kuntoutumisen prosessissa. Teoksessa Karjalainen V, Saikku P, Pasuri A & Seppälä A 2008: Mitä on aktiivinen sosiaalipolitiikka kunnassa? – Näköalapaikkana työvoiman palvelukeskukset. STAKES raportteja 20/ 2008. Helsinki. s. 47-63.

Keskitalo E. 2008: Balancing Social Citizenship and New Paternalism. Finnish activation policy and street-level practice in a comparative perspective. STAKES. Raportteja 177. Helsinki.

Keskitalo E. 2012: Pitkäaikaistyöttömien työhön aktivointi ja kuntouttaminen kuntien tehtäväksi. *Kuntoutus* 4/2012. 61-70.

Klem S 2013: Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaali-huollossa. Kuntakartoitus 2013. VATES-säätiö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:23.

Kokko R-L., Nenonen T., Martelin T. & Koskinen S(toim.) 2013: Työllisyys, terveys ja hyvinvointi – Paltamon työllistämismallin vaikutusten arviointitutkimus 2009–2013 Hankkeen loppuraportti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Korpilahti M, Kukkonen S, Mikkola J, Siitonen T. 2009: Kuntoutus ja vakuutus – Työtapa-
paturmat, liikennevahingot ja työeläke. Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy. Helsinki.

Laine M, Bamberg J & Jokinen P 2007: Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa
Laine M, Bamberg J & Jokinen P 2007: Tapaustutkimuksen taito. Gaudeamus. Helsinki.
s. 9-38.

Lampinen P & Pikkusaari S. 2012: Työ(hön)valmennus pintaa syvemmmältä. VATES-
säätiö. Helsinki.

Luciano A, Drake R E, Bond G R, Becker D R, Carpenter-Song E, Lord S, Swarbrick P
& Swanson S J 2014: Evidence-based supported employment for people with severe men-
tal illness: Past, current, and future research. Journal of Vocational Rehabilitation 40
(2014) 1-13.

Mäkinen, O 2006; Tutkimusetiikan ABC. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Mäkipää, K 2010: Työvoiman aktivointipolitiikka ja välityömarkkinat Euroopassa - Ver-
taileva tutkimus Suomen, Iso-Britannian, Alankomaiden ja Saksan aktivointipolitiikasta
ja välityömarkkinoista. Sosiaalipolitiikan pro gradu tutkielma. Tampereen yliopisto.

Ollikainen A-M 2008: Elinkautinen valmentautuminen ja työhönvalmennus. Työpoliitti-
nen aikakauskirja 2/2008.

Peltola T 2007: Empirian ja teorian vuoropuhelu. Teoksessa Laine M, Bamberg J & Jo-
kinen P 2007: Tapaustutkimuksen taito. Gaudeamus. Helsinki. s. 111-129.

Pirttimaa R & Saloviita T 2002: Supported employment in Finland six years following
its introduction. Journal of Vocational Rehabilitation 17 (2002) 301-307.

- Ruusuvuori J, Nikander P & Hyvärinen M 2010: Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori J, Nikander P & Hyvärinen M 2010: Haastattelun analyysi. Vastapaino, Tampere. S. 9-36.
- Saloviita T & Pirttimaa R 2007: Surveying Supportd Employment in Finland: A Follow-up. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*. Vol4, Issue 4, 229-234.
- Seppänen-Järvelä R, Aalto A-M, Juvonen-Posti P, Laaksonen M & Tuusa M 2015: Yksilöllisesti räätälöity ja työhön kytketty Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen arviointitutkimus. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 139, 2015. Helsinki.
- Seppänen-Järvelä R, (toim.) 2014: Kuntoutuksen yhteistoiminta osaksi työn arkea. Arviointitutkimus työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen toisesta vaiheesta. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 84, 2014. Helsinki.
- Terävä E, Virtanen P, Uusikylä P & Köppä L. 2011: Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 23/2011.
- Uusitalo H.2001: Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. WSOY. Juva.
- Virtanen A. 2014: Kuntouttava työtoiminta 2013 – Kuntakyselyn osaraportti. THL 19/2014.
- Wehman P. 2012: Supported employment. What is it? *Journal of Vocational Rehabilitation* 2012; 37: 139–142.
- Wehman P. 1986: Supported compepetive employment for persons with severe disabilities. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 17, 24-29.
- Yin R K. 2003: Case study research Design and Methods. Third Edition. Applied Social Research Methods Series. Volume 5. Sage Publications.
- Ylipaavalniemi P, Sariola L, Marniemi J & Pekkala T. 2005: Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. VATES-kirjat. Helsinki.

Internet lähteet

EUSE: Euse Toolkit Tuetun työllistymisen työkalupakki. Saatavilla http://www.vates.fi/media/julkaisut_artikkelit_lehdet-yms/kv_toiminnan_materiaalit/tuetun-tyollistymisen-tyokalupakki-euse-toolkit.pdf Luettu 12.6.2016.

Harmanen R & Kuusela P: Työmarkkinoille kuntoutuvien asiakkaiden palvelumalli. Suunto-projekti. Saatavilla <http://docplayer.fi/19889969-Tyomarkkinoille-kuntoutuvien-asiakkaiden-palvelumalli-riitta-harmanen-toimitusjohtaja-romotke-paivi-kuusela-projektipaallikko-suunto-projekti.html> Luettu 1.11.2016.

KELA 2016a: Ammatilliset kuntoutuspalvelut. Saatavilla <http://www.kela.fi/amatilliset-kuntoutuspalvelut> Luettu 13.11.2016.

KELA 2016: Kelan työhönvalmennus. Saatavilla <http://www.kela.fi/tyohonvalmennus> Luettu 29.9.2016.

Keskuskauppakamari 2014: Ylisääntelyn seuraukset – Pykälämyrsky vaikeuttaa yritysten toimintaa Helppo Hallinto – Sujuva Suomi -hanke 2013–2014. Saatavilla <http://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2014/06/yliasaantelyn-seuraukset.pdf> Luettu 30.3.2016.

STM 2016: Ammatillinen kuntoutus. Saatavilla: <http://stm.fi/amatillinen-kuntoutus> Luettu 13.11.2016.

Suunto-projekti: Työhönkuntoutuksen palveluprosessi. Saatavilla: <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/114809/Suunto-projektin+palveluprosessi-kortti/2d0a85e0-c600-4b36-ae7c-ab4d6893d92d> Luettu 11.11.2016.

TE-palvelut 2016: Työhönvalmentajan tuella työhön tai koulutukseen. Saatavilla http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhajokijalle/tukea_tyollistymiseen/tyohonvalmentaja/index.html Luettu 30.3.2016

TE-palvelut 2016b Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Saatavilla: http://te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html Luettu 30.3.2016.

THL 2016: Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Saatavilla: <https://www.thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja> Luettu 26.11.2016

Työeläke 2016: Ammatillinen kuntoutus auttaa. Saatavilla: <https://www.tyolake.fi/fi/erilaisiaelakkeita/kuntoutus/amatillinenkuntoutus/Sivut/default.aspx> Luettu 13.11.2016.

Lait ja ohjeet:

L 395/2006 Työntekijän eläkelaki

L 566/2005 Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista

L 916/2012 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta

L 519/1977 Laki kehitysvammaisten erityishuollosta

L 189/2001 Laki kuntouttavasta työtoiminnasta

L 1301/2014 Sosiaalihuoltolaki

TEM/871 Työ- ja elinkeinoministeriön ohje julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ja asetuksen soveltamisesta

LIITTEET

Liite 1: Haastattelupyyntö

Hei!

Olen hallintotieteen maisterivaiheen opiskelija Tampereen yliopistossa ja teen pro gradu tutkielmaa. Aiheenani on työhönvalmennus. Tutkielmassani haastattelen työhönvalmentajia sekä työhönvalmennuksen tilaajia eri organisaatioista. Tavoitteena on selvittää mitä työhönvalmennus on ja millaisia käytäntöjä siihen liittyy. Itse työskentelen työhönvalmentajana Riihenaika Oy:llä.

Pro gradu tutkielmani ohjaajana toimii professori Jan-Erik Johansson Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulusta. Haastattelut ovat luottamuksellisia ja haastattelujen käyttötarkoitus on pro gradu tutkielmaa varten. Olen suunnitellut, että pro gradu työssä mainitaan haastatellut organisaatiot, mutta yksittäiset vastaukset esitetään anonyymisti. Luottamuksellisuuteen liittyvistä asioista ja yksityiskohdista voimme tarvittaessa keskustella. Haastattelukysymyksiin voi tutustua jo etukäteen.

Haluaisin haastatella Sinua. Voisimmeko varata ajan haastattelua varten?

Ystävällisin terveisin

Satu Riihinen

Yhteystiedot

Liite 2: Haastattelukysymykset

Haastattelukysymykset työhönvalmentajille:

Millaisia asiakasryhmiä teillä on työhönvalmennuksen asiakkaina?

Millaisia tavoitteita työhönvalmennukselle on?

Mistä asiakkaanne teille ohjautuvat?

Millaisia eroja eri lähettävien tahojen toivomalla työhönvalmennuksella on?

Mitä työhönvalmennus pitää sisällään?

Kauanko valmennus kestää?

Millaisista asioista työhönvalmentajan asiantuntijuus syntyy?

Millaisella taustalla ja koulutuksella sinä työskentelet/teillä työskennellään?

Miten sinä arvioit/ teillä arvioidaan työhönvalmennuksen onnistuneisuutta?

Miten ajattelet henkilöasiakkaiden arvioivan työhönvalmennuksen onnistuneisuutta?

Kauanko olet toiminut työhönvalmentajana?

Millaisia muutoksia työhönvalmennuksessa olet havainnut tänä aikana?

Miten haluaisit kehittää työhönvalmennusta?

Haastattelukysymyksiä tilaajille:

Millaisessa tilanteessa asiakas lähetetään työhönvalmennukseen?

Millaisia asiakasryhmiä teillä on työhönvalmennuksen asiakkaina?

Millaisia tavoitteita työhönvalmennukselle heidän kohdallaan on?

Kauanko valmennus kestää?

Mitä toivotte, että työhönvalmennus pitää sisällään?

Miten arvioitte työhönvalmennuksen onnistuneisuutta?

Millaiselta työhönvalmennuksen vaikuttavuus näyttää?

Miten ajattelet henkilöasiakkaiden arvioivan työhönvalmennuksen onnistuneisuutta?

Millaiset asiat ovat tärkeitä valittaessa työhönvalmennuksen palveluntuottajia?

Kauanko olet toiminut työhönvalmennuksen parissa?

Millaisia muutoksia työhönvalmennuksessa olet havainnut tänä aikana?

Miten haluaisit kehittää työhönvalmennusta?