

**PORIN KAUPUNGILLE PALKKATUELLA TYÖLLISTETTYJEN HAASTATTELUJEN  
HYÖDYNTÄMINEN PORIN SEUDUN KUNTAKOKEILUHANKKEEN  
KOULUTUSSUUNNITTELUSSA**

Antti Vuolanne, 49065  
Turun yliopisto  
Kasvatustieteiden laitos  
Opettajan pedagogiset opinnot  
Aikuispedagogiikka  
Proseminaaritutkielma  
10. kesäkuuta 2013

## TURUN YLIOPISTO

Kasvatustieteiden tiedekunta

VUOLANNE, ANTTI: Porin kaupungille palkkatuella työllistettyjen haastattelujen hyödyntäminen Porin seudun kuntakokeiluhankkeen koulutussuunnittelussa

Proseminaaritutkielma, 31 sivua, 4 liitesivua.

Opettajan pedagogiset opinnot

Kesäkuu 2013

---

### Tiivistelmä

Porin seudun työllisyyden kuntakokeilu on valtioneuvoston alulle panema vuoden 2015 loppuun kestävä hanke. Sen tarkoituksena on pitkäaikaistyöttömien työllistymisen tukeminen ja työttömyyden alentaminen. Kokeilussa kunta osallistuu kohderyhmään kuuluvien työttömien palvelutarvearviointiin ja palveluprosessien suunnitteluun.

Työllistymisen edistämiseksi ja hankkeen koulutussuunnittelun avuksi on tärkeää hankkia työllistettyjen koulutusasenteita ja -tarpeita luotaavaa ymmärtävää tutkimustietoa. Tässä tutkielmassa käytettävän haastattelujen yhteenvetoaineiston sisältöanalyysin tarkoituksena on löytää ideoita toimivien koulutuspalvelujen ja lyhytkurssien sisältöjen luomiseksi ja kehittämiseksi sekä saada näin aikaan työllistymistä edistäviä ratkaisuja, joiden lähtökohtina ovat asiakkaiden itsensä kokemat elävän elämän tarpeet.

Asiakkaiden koulutuspolkujen suunnittelemiseksi ja kehittämiseksi toteuttivat Porin seudun kuntakokeiluhankkeen projektityöntekijät Kaisa Rantanen ja Jaro Kunnari marras-joulukuussa 2012 haastatteluja noin 140 Porin kaupungille palkkatuella työllistetylle henkilölle. Tämä proseminaarityö käyttää lähteenään näiden empiiristen ja laadullisten haastattelujen pohjalta tehtyjä yhteenvetoraportteja, joissa haastattelijat esittivät omia johtopäätöksiään haastatteluista ja keskusteluistaan asiakkaiden kanssa.

Proseminaarityön tekijä toimii työllisyys Hankkeen koulutussuunnittelijana, tehtävänään koulutusyhteistyö, asiakasohjaus koulutukseen, koulutushankintojen valmistelemine ja kilpailuttaminen sekä hankkeen koulustarjottimen luominen. Proseminaarityö auttaa tarpeenmukaisten, realististen ja toimivien koulutuspalvelujen luomisessa ja sisältöjen kehittämisessä. Tavoitteena on se, että luotavat palvelut ja koulutus johtaisivat asiakkaiden työllistymisuralla etenemiseen.

Keskeisenä tutkimustuloksena voi mainita tarpeen luoda ammatillisen tutkinto-, passi- ja korttikoulustarjonnan lisäksi ohjauksellisia, neuvovia ja mahdollisuuksia esitteleviä palveluita. Tarpeellista on työmarkkinoiden rekrytointikäytäntöjen parantaminen työnhakijoiden näkökulmasta lähtien ja kehittäen niiden hyödynnettävyyttä nykyisestä.

Hankkeen kurssitarjontaa on tarpeen rakentaa usean teeman ympärille. Näitä ovat ainakin asiakkaiden työllisyyspoluilla etenemisen suunnitelmallisuuden lisääminen, itsetunnon ja itseluottamuksen vahvistaminen sekä elämässä rohkaisu. Erityistä tarvetta on hankkeen koulutuksellisissa mini-interventioissa pystyä vahvistamaan asiakkaiden opiskelumuotoisuutta, motivoitumista, kykyä elämänuran valintojen suunnitteluun sekä itsereflektiivisten, itsensä tuntemiseen ja tunnistamiseen liittyviä taitoja.

### Asiasanat

Kouluttautuminen, koulutuspalvelut, koulustarve, työttömyys, työura, työvoimapalvelut.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 TYÖLLISTÄMISTÄ EDISTÄVIEN TOIMENPITEIDEN TEOREETTISTA TARKASTELUA .....	5
2.1 Talouden resurssien tehokkaan allokaation tavoittelu ja ihmisen motivoituminen .....	5
2.2 Yksilötason valintojen rationaalisuus ja markkinoiden ohjausvaikutus.....	6
2.3 Työllistymiseen tähtäävien toimenpiteiden motivaatioteoreettista tarkastelua.....	8
2.4 Työllisyystoimenpiteiden vaikuttavuuden lisäämisen pyrkimys hallitusohjelmassa .....	10
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TUTKIMUSKYSYMYKSET, AINEISTO JA MENETELMÄT .....	11
3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	11
3.2 Aineiston hankinta .....	12
3.4 Laadullinen tutkimusmenetelmä .....	13
4 TULOKSET .....	15
4.1 Työllistymisen edellytysten ja esteiden kategoriat haastateltujen mukaan .....	15
4.2 Omatoimisuuden lisääminen työn ja koulutuksen hankinnassa .....	16
4.3 Vuorovaikutteisen reflektiivisyyden lisäämisen tarve .....	18
4.4 Rohkaisu, itseluottamuksen ja arvontunteen kasvattaminen .....	19
4.5 Työmarkkinoiden rekrytointijärjestelmien puutteet ja niiden parempi käyttö.....	20
4.6 Tulosten yhteenveto .....	22
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	24
5.1 Hanketta koskevia johtopäätöksiä.....	24
5.2 Teoriaa ja tutkimusmenetelmiä koskevia pohdintoja .....	25
LÄHTEET .....	28
Omat aineistot .....	28
Kirjalliset lähteet .....	28
LIITE: Saatekirje työllistämisestä vastaaville Porin kaupungin hallintokunnissa .....	32
LIITE: Haastattelun kyselylomake .....	34

## 1 JOHDANTO

Porin seudun työllisyyden kuntakokeiluhanke on valtioneuvoston alulle panema vuoden 2015 loppuun kestävä hanke. Sen tarkoituksena on pitkäaikaistyöttömien työllistymisen tukeminen ja työttömyyden alentaminen. Kokeilussa kunta osallistuu kohderyhmään kuuluvien työttömien palvelutarvearviointiin ja palveluprosessin suunnitteluun. Tämän proseminaariryön tekijä on Porin seudun kuntakokeiluhankkeen koulutussuunnittelija. Työtehtäviin kuuluvat kuntakokeilun koulutusyhteistyön koordinointi sekä hankkeen koulutussisältöjen ja asiakkaiden koulutuspolkujen suunnittelu ja kehittäminen.

Tässä proseminaaritutkielmassa käytetään aineistona hankkeessa projektityöntekijöinä toimineiden sosionomiopiskelija Jaro Kunnarin ja yhteiskuntatieteiden maisteri Kaisa Rantasen kokoamia loppuraportteja, jotka he ovat valmistaneet suorittamansa palvelutarve- ja osaamiskartoituksen pohjalta. Kartoituksessa selvitettiin hankkeen asiakkaiden koulutustarpeita ja koulutusasenteita haastatteleamalla marras-joulukuussa 2012 yhteensä 140 henkilöä, jotka olivat työllistettynä palkkatukisuhteessa Porin kaupungin organisaatiossa.

Loppuraporteissa on tuotu esiin haastateltujen koulutusta koskevia tarpeita ja näkemyksiä, jotka Jaro Kunnari ja Kaisa Rantanen ovat palvelutarvekyselykaavakkeiden täyttämisen ohessa kirjanneet muistiinpanoinaan. Tässä tutkielmassa on tarkoitus selvittää, minkälaisia työllistymispolulla etenemistä edistäviä tai estäviä ja haittaavia tekijöitä asiakkaat haastattelijoiden tulkintojen mukaan kokivat olevan olemassa. Näitä tekijöitä tarkastelemalla ja tutkielman tuloksia koulutussuunnittelussa hyödyntämällä voidaan kuntakokeiluhankkeessa rakentaa oikeanlaisia koulutussisältöjä työllistämispolulla eteenpäin pääsemisen edistämiseksi.

## 2 TYÖLLISTÄMISTÄ EDISTÄVIEN TOIMENPITEIDEN TEOREETTISTA TARKASTELUA

### 2.1 Talouden resurssien tehokkaan allokaation tavoittelu ja ihmisen motivoituminen

Työttömien työllistymiseen tähtäävien toimenpiteiden eräs keskeinen tavoite on työmarkkinoiden parempi toiminta. Työmarkkinoiden toimivuus liittyy talouden resurssien tehokkaaseen tai tehottomaan käyttöön ja kohdentamiseen, ja siten talouden kasvun edellytyksiin sekä kasvun esteisiin ja hidasteisiin. Talouden resurssien käytön tehokkuutta on yleisesti pidetty eräänä tärkeänä arviointikriteerinä julkisen sektorin suorittamien interventioiden ja toimenpiteiden hyödyllisyyttä arvioitaessa (Stiglitz 1986, 51).

Kasvuun pyrkivän talouden ydinkysymys on, miten se saa kulloisistakin resursseistaan irti parhaan mahdollisen tuotoksen, eli talouden tehokkuustavoitteen ytimenä voidaan nähdä sellaisen maksimaalisen tuotannon saavuttaminen, joka on mahdollista aikaansaada olemassa olevilla kansantalouden resursseilla (Ilmakunnas 1999, 9, 23; Tuomala 1997, 21). Työvoimaan kuuluvien, työllisten ja työttömien henkilökohtaisessa elämässään tekemiä taloudellisia valintoja ja päätöksiä pyritään ohjaamaan sellaiseen suuntaan, että työvoiman maksimaalinen tarjonta työmarkkinoilla toteutuisi. Työvoiman mahdollisimman suurta hyödyntämistä tuotannossa pidetään tehokkaasti resurssejaan kohdentavan ja hyödyntävän talouden peruspiirteenä (Lazear 1988, 41 - 46, 52 - 54).

Työllisyyden lisäämistä ja pitkäaikaistyöttömyyden vähentämistä tavoitteleva valtion ja kuntien rahoittama hanke pyrkii vaikuttamaan kansalaisten elämään. Merkittävää pitkään työttömänä olleiden kansalaisten valintoihin vaikuttamaan pyrkivien koulutuksellisten mini-interventioiden sisältöjen kehittämisessä on tutkia ja ymmärtää yksilöiden koulutushalukkuuksien ja motivaatiotilojen olemusta ja syntyä. Yksilön halu ylipäätään suorittaa jotain, etsiä ja tehdä töitä, kouluttautua ja myydä työvoimaansa liittyy motivaatioon ihmisen sisäisenä tilana (Lehtinen, Kuusinen & Vauras 2007, 177).

## 2.2 Yksilötason valintojen rationaalisuus ja markkinoiden ohjausvaikutus

Koulutus- ja työllistymisuraa koskevien yksilötason valintojen analyysissä voidaan hyödyntää monia eri teorioita. Perinteisesti on uskottu, että ulkoiset palkkiot voivat vahvistaa suotuista käytöstä (Ford 1992, 186 - 192). Taloustieteellisessä perinteessä ihmisen taloudellisia valintoja on tarkasteltu käyttäen rationaalisen valinnan teoriaa. Sen mukaan, kun kaikkea haluttua ei ole mahdollista saavuttaa, tekee yksilö valintansa sen mukaan, mikä vaihtoehto on hänelle kannattavin ja mikä vaihtoehto aiheuttaa hänelle vähiten vaihtoehtoiskustannuksia (Pekkarinen & Sutela 1986, 12 – 15, 58 – 59).

Tältä kannalta voitaisiin työllisyyttä edistävien toimenpiteiden lähtökohdaksi valita oletus rationaalisesti käyttäytyvästä ihmisestä, joka toimii ”oikein” ja haluttuun suuntaan, kunhan vain taloudelliset rangaistukset, kuten puute ja köyhyys, sekä taloudelliset palkkiot on asetettu oikeaan asentoon ja järjestykseen siten, että ne aina vahvistavat ja tukevat asiakkaan työmarkkinoiden tehokkuuden kannalta suotavia työn tarjontavalintoja. Uusklassisen talousteorian mukaan juuri markkinat tarjoavat insentiivejä, jotka ohjaavat hyötynsä maksimointiin pyrkiviä yksilöitä valintoihin, jotka johtavat kysynnän mukaiseen työn maksimaaliseen tarjontaan, käyttöönottoon ja hyödyntämiseen (Barr 1987, 71). Järkevät koulutusuraa koskevat valinnat toteutuvat, jos rationaalisesti käyttäytyvät yksilöt maksimoivat hyötyjään valitsemalla optimaalisen koulutusinvestointiensa ja työvoiman tarjontansa tason budjettirajoitteen vallitessa (Kuismanen 1993, 96).

Rationaalisen valinnan (Suzumura 1983) oletus kelpaa lähtökohdaksi yhteiskunnan työllisyyttä edistäviä toimenpiteitä valittaessa kenties ainakin siinä mielessä, että ilman tarkoitushakuisuutta, tarkoituksenmukaisuutta ja päämäärähakuisuutta ei voi ylipäätään olla johdonmukaista taloudellista käytöstä. Tietyn asteinen rationaalisuus on edellytys kaikelle tulokselliselle toiminnalle (Robbins 1935, 93). Yksinkertaistetulle mallille ongelmia tuottaa kuitenkin se, että on empiirisesti havaittavissa lukuisia tilanteita, joissa yksilöiden tekemät valinnat eivät ole ollenkaan aina suorassa suhteessa niiden tekijän henkilökohtaisen taloudellisen hyvinvoinnin lisäyksen kanssa (Ng 1982, 7, 10, 13 - 14, 17).

Talusteoreettisten mallien ja empiirisen näytön välillä on valitettavasti ollut havaittavissa huomattava kuilu. Mallit ovat olleet usein varsin yksinkertaistettuja ja vältelleet monia tärkeitä empiirisen todellisuuden piirteitä. Tutkimukset ovat monesti keskittyneet vain mitattavissa oleviin tekijöihin. Mitattavien palkintojen lisäksi ihmiset kuitenkin työskentelevät ja kouluttautuvat monien laadullisella empiirisellä tutkimuksella selvitettävissä olevien syiden vuoksi. Työ tarjoaa esimerkiksi sosiaalista arvostusta sekä vahvistaa itsetuntoa ja tunnetta sosiaalisesta kuulumisesta johonkin. Työttömyyden henkilökohtaiset kustannukset voivat monelle ihmiselle olla suurempia kuin vain menetetty ansio. Työn teko luo päivittäiseen elämään kaivattuja säännöllisiä rakenteita. Työttömyys puolestaan hävittää niitä. On myös nähtävillä, että monet voivat luopua koulutuksesta tai pudota työmarkkinoiden ulkopuolelle varsin epätaloudellisten syiden ja vaikuttimien johdosta. Vapaus koulutuksen tai työn vaatimasta kurinalaisuudesta voi myös olla arvoltaan suurempi kuin työn avulla saatavissa oleva rahapalkkio. (Atkinson 1993, 20.)

Behavioristisen käyttäytymisteorian piirissä on ajateltu, että ulkoinen vahvistaminen vaikuttaa tehokkaasti yksilön käyttäytymiseen etenkin silloin, kun kyseessä on fysiologisten tarpeiden tyydyttäminen. Tästä näkökulmasta rakennettujen taloudellisten ohjaus- ja palkitsemisjärjestelmien tehokkuusongelmaksi voidaan havaita se, että monenlaiset muutkin tarpeet ja tekijät ohjaavat ja ylläpitävät toimintaa ja synnyttävät suoritusmotivaatioita, tai vastaavasti toimivat motivaatiota heikentävästi. Ihmisen työmarkkinakäyttäytymistä ei pystytä kattavasti selittämään vain ulkoiisiin ja aineellisiin palkkioihin keskittymällä, palkkioiden tasoja muokkaamalla ja palkkioiden saamista ehdollistamalla. Tämä johtuu siitä, että yksilön toimintaa koskevia valintoja ohjaavat ulkoisten ja aineellisten palkkioiden lisäksi myös ainakin sellaiset tekijät kuten inhimilliset tietämisen ja ymmärtämisen tarpeet, ihmisen tarve tuntea itsensä päteväksi, sosiaalisen kiinnittymisen tarpeet, halu itsemääräämiseen ja autonomiaan sekä halu tuntea olevansa vastuussa tekemisestään ja vaikuttaa itsenäisesti tapahtumiin. (Deci 1975; Deci & Ryan 1985; Maslow 1970; Ryan & Deci 2000, 68 - 78; Ryan & Grolnick 1986, 550 - 558.)

### 2.3 Työllistymiseen tähtäävien toimenpiteiden motivaatioteoreettista tarkastelua

Työllistymisen strategioita ei voida tuloksellisesti rakentaa pelkästään taloudellisten markkinoilla annettavien palkintojen ja rangaistusten varaan. Käytännön elämässä ihmisten käytös on muiden tekijöiden motivoimaa ja vaikuttamaa kuin rationaliteetin, ja ihmisen tietämys itsestään ja eduistaan voi usein valintatilanteissa olla hyvinkin rajoittunutta (Arrow & Honkapohja 1985, 4, 5, 24; Pinker 1979, 10). Työmarkkinoiden toimivuuden lisäämiseksi ja hyvän työllisyyskehityksen saavuttamiseksi tarvitaan myös julkisia interventioita. Yksilö saattaa esimerkiksi juuttua johonkin rutiiniin tai toimintatapaan, vaikka tiedostaa sen olevan haitallinen omalle tai muiden hyvinvoinnille. Irrationaalisten preferenssien eräs lähde voi olla vaikkapa liiallinen kivun ja vaaran pelko tai vastaavasti liiallinen houkutus mielihyvään. Yksilö voi myös pyrkiä välttämään sen hetkistä kärsimyksen läpikäymistä, vaikka kertakaikkisena kokemuksena tämä olisi helpompi vaihtoehto kuin kärsimyksen kokemisen lykkääminen myöhempään vaiheeseen. (Ng 1982, 10 - 11.) Näyttää ylipäätään olevan yleistä, että yksilö ei aina käyttäydy omaksi parhaakseen (Forssén & Hakovirta 1997, 24, 28; Stiglitz 1986, 92).

Niissäkin tilanteissa, joissa yksilö on määritellyt päämääränsä hyvin, näyttelevät myös irrationaaliset vietit ja vaistot merkittävää roolia. Ihmisessä aika-ajoin havaittua pyrkimystä tai tendenssiä rationaalisuuteen voidaan kuitenkin vahvistaa oppimista ja kasvua tukemalla. (Aumann 1985, 35 - 36.) Koulutusurien ja niitä tukevien palvelujen suunnittelussa on merkittävää, että ulkoisen uran ja palkintojen lisäksi tärkeä vaikutin ihmisen toiminnalle ja valinnoille on sisäsuuntaisesti toteutuva ura. Esimerkiksi joku saattaa pitää tavoiteltavampana hallita useita oman ammattialansa osa-alueita, kuin päästä muita hyväpalkkaisempaan esimiesasemaan. Joku toinen saattaa puolestaan arvostaa korkeaa asemaa organisaatiossa sen tarjoamien henkilösuhteiden ja paremman sosiaalisen statuksen vuoksi. Sisäisellä uralla tarkoitetaan tässä tiedollista ja emotionaalista asennoitumistapaa työhön ja suorituksiin, sekä tapoja, joilla yksilö



käsittelee työssään ja elämässään esiintyviä ristiriitoja. Se käsittää yksilölliset pyrkimykset, kokemukset sekä niiden muodostumisen. Siksi työllisyyteen tähtäävissä koulutuksellisissa interventioissa on kiinnitettävä huomiota myös näihin tekijöihin. (Vartia ja Kallio 1992, 58.)

Opitut asiat ja sisäistetyt mallit vaikuttavat merkittävästi suorituksiin ja toimintaan sen hetkisten ulkoisten palkintojen ohella. Suoritusten odotusarvoteorian mukaan motiivit ovat nimenomaan opittuja odotuksia. Aikaisemmat kokemukset vaikuttavat yksilön arviointeihin onnistumistensa todennäköisyyksistä. Onnistumisen toivo ja epäonnistumisen pelko ohjaavat motivaatiota. Keskeinen keino suoritusmotivaation vahvistamiseksi ja kannustamiseksi suorituksiin on tällöin itseluottamuksen ja onnistumisen toivon lisääminen. (Atkinson & Birch 1978; McClelland 1953; 1961.)

Elämänuraa edistämään pyrkivän koulutussuunnittelun vaikuttavuuden kannalta on tärkeää nähdä sisäistettyjen selitysmallien ja tulkintojen vaikutukset toimintaan. Kyvyt peilata ja paikantaa, reflektoida ja refleksoida, asemaansa, tulevaisuuttaan ja valintapolkujaan sekä metakognitiiviset taidot ovat oppimisella ja ohjaavalla keskustelulla vahvistettavissa olevia piirteitä. Attribuutioteorian mukaan aikaisempien suoritusten onnistumisten ja epäonnistumisten itselleenselittämisen tavat vaikuttavat siihen, miten ihminen toimii tulevissa tilanteissa. Aikaisempien suoritusten arviointitavat muokkaavat menestymiseen liittyviä toiveita, pelkoja ja odotuksia, ja vaikuttavat siten tuleviin tehtäviin suuntautumisiin. (Bar-Tal 1978, 259 - 271; Dweck & Goetz 1978; Dweck & Licht; 1980; Weiner 1972; 1986.) Vastaavasti negatiivinen minäkäsitys, voimattomuuden kokemukset ja epäonnistumisen pelko vaikuttavat suorittajan motivationaalsiin tulkintoihin suoritustilanteissa (Salonen, Lehtinen & Olkinuora 1998, 111 - 150).

## 2.4 Työllisyystoimenpiteiden vaikuttavuuden lisäämisen pyrkimys hallitusohjelmassa

Työllistymisen ja työllistymisuralla etenemisen suhteen pitkäaikaistyöttömille suunnattavalla koulutustarjonnan lisäämisellä on hallitusohjelman vahva luottamus, selkänaja ja tuki. Hallitusohjelman mukaan Suomi tarvitsee kaikkien kansalaistensa työtä. Ohjelman mukaan työvoimapalveluiden laatua parannetaan, ja toteutetaan työvoimapolitiikan rakenteiden ja sisällön arviointi. Tavoitteena on parantaa työllisyystoimien laatua, tehokkuutta ja vaikuttavuutta. Palveluja kohdennetaan niin, että ehkäistään työttömyyden pitkittyminen. Työllistymissuunnitelmat tehdään nopeasti ja niiden laatua parannetaan siten, että työnhakijoiden tarpeet, toimintakyky ja työllistymisedellytykset otetaan paremmin huomioon. Työvoimapalveluille määritellään laatukriteerit, jotta voidaan varmistaa palvelujen, mm. koulutuksen, tarkoituksenmukaisuus työttömien kannalta ja parantaa palvelujen vaikuttavuutta. (Suomen hallituksen hallitusohjelma 22.6.2011.)

Hallitus on interventio-optimistinen pitkäaikaistyöttömyyden vähentämistavoitteessaan. Hallitusohjelman mukaan kuntakokeilulla vähennetään pitkäaikaistyöttömyyttä. Pitkäaikaistyöttömien osallistumista palkkatukityöhön, koulutukseen ja muihin palveluihin lisätään. Erityisesti pitkäaikaistyöttömien mahdollisuuksia päästä työvoimapolitiittisen aikuiskoulutukseen parannetaan. Työttömät työnhakijat siirtyvät työ- ja elinkeinotoimistoista palvelukeskusten asiakkaksi pääsääntöisesti viimeistään 12 kuukauden työttömyyden jälkeen. Palvelutarve arvioidaan työttömyyden alkuvaiheessa työllistymissuunnitelman teon yhteydessä. Pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseksi käynnistetään hallituskauden kestävä määräaikainen kokeilu, jossa viimeistään 12 kuukauden työttömyyden jälkeen työllisyyden hoidon päävastuu siirretään kunnalle tai kunnille yhteisvastuullisesti. Jokaisen työttömän työllistymismahdollisuudet kartoitetaan ja edistymistä seurataan aktiivisesti. Kunnille varataan kokeilua varten riittävät resurssit ja valtion rahoitusosuus kasvaa aktiivipalveluiden kasvaessa. (Suomen hallituksen hallitusohjelma 22.6.2011.)

### **3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TUTKIMUSKYSYMYKSET, AINEISTO JA MENETELMÄT**

#### **3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset**

Porin seudun työllisyyden kuntakokeiluhankkeen tavoitteena on asiakkaiden tarpeista lähtevä koulutustarjonnan suunnittelu. Päävastuu tästä on tämän proseminarityön tekijällä, joka toimii myös hankkeen koulutussuunnittelijana. Tavoitteen saavuttamiseksi selvitettiin palkkatuella Porin kaupungin organisaatioon palkattujen tukityöllistettyjen koulutuspalvelutarpeita, koulutusasenteita sekä itsensä asemointia suhteessa koulutuspolkuihin ja tulevaisuuteen. Haastattelut suorittivat hankkeeseen palkatut Kaisa Rantanen ja Jaro Kunnari. He tekivät haastattelujensa pohjalta yhteenvetoraportit, joita käytetään tämän proseminarityön lähteinä.

Tutkielman tarkoitus on antaa hankkeen koulutuksen suunnittelulle tietoa siitä, minkälaisia koulutustarpeita hankkeen asiakkailta on, ja minkälaiset koulutuksen aihealueet ja sisällöt voisivat parhaiten edistää asiakkaiden etenemistä koulutus- ja työllistymisurallaan. Hankkeessa toteutettavan koulutussuunnittelun tarkoituksena on tarpeenmukaisten, realististen, toimivien ja työllistämispolulla etenemistä edistävien palvelujen kehittäminen siten, että palvelut ja koulutus vastaavat mahdollisimman paljon asiakkaiden omia toiveita ja tarpeita. Tutkielmaa apuna käyttäen koulutussuunnittelija valmistelee koulutushankinnat, koulutustarjonnan kilpailuttamisen ja laadullisen arvioinnin sekä rakentaa asiakkaille suunnattavan koulutuspalvelutarjottimen.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Minkälaisia työllistämispolulla etenemistä estäviä tai haittaavia tekijöitä asiakkaiden haastattelujen yhteenvetoraporteissa tuli esiin?
2. Minkälaisia työllistämispolulla etenemistä eteenpäin ohjaavia ja etenemistä edesauttavia tekijöitä asiakkaiden haastattelujen yhteenvetoraporteissa tuli esiin?

3. Minkäläisten kuntakokeilun koordinoimien ja toteuttamien koulutusten ja palvelujen sisältöjen avulla työllistymispolulla etenemistä voidaan edesauttaa ja etenemistä haittaavien tekijöiden vaikutusta vähentää?

### **3.2 Aineiston hankinta**

Porin seudun työllisyyden kuntakokeiluhankkeen projektityöntekijät Jaro Kunnari ja Kaisa Rantanen haastattelivat kummatkin marras-joulukuun 2012 aikana noin 70 palkkatuella Porin kaupungin organisaatioon työllistettyä henkilöä joiden työpisteet sijaitsivat eri paikoissa Porin alueella ja kaupungin hallintokunnissa. Koulutustarpeita ja koulutusasenteita luotaava palvelutarve- ja osaamiskartoitus tehtiin siten yhteensä 140 henkilöä sisältäneelle asiakasryhmälle. Kaikki haastattelut toteutettiin kasvokkain haastateltavien työpisteissä. Haastattelijoiden tukena oli lomake (liitteenä), joka sisälsi myös sellaisia kysymyksiä, joissa haastateltava sai kertoa omia toiveitaan ja näkemyksiään kysytyistä asioista. Tämän tutkielman tekijä osallistui haastattelulomakkeen tekemiseen sekä otti yhteyttä Porin hallintokuntien työllisyysvastaaviin kirjeitse (liitteenä). Haastattelijat tekivät asiakkaiden kanssa käymiensä keskustelujen pohjalta yhteenvetoraportit, jotka ovat tämän proseminarityön lähdeaineisto. Tutkittavissa loppuraporteissa on tuotu esiin haastateltavien tarpeita, näkemyksiä ja asenteita koulutuksen ja työllistymisen suhteen.

Tutkielman tutkimusaineistona käytettyjen haastattelujen yhteenvetojen mukaan haastattelijoiden kokemukset haastatteluista ja haastateltavista olivat yleisesti ottaen positiiviset. Suurin osa haastateltavista oli motivoituneita haastatteluun ja vastaili kysymyksiin avoimesti ja rehellisen oloisesti. Moni oli haastattelun alussa varovainen, mutta melko nopeasti tilanne oli rentoutunut, kun haastateltaville oli selvinnyt paremmista on kyse. Muutamit haastattelut alkoivat negatiivisella ryöpyllä, kun haastattelijat kyselivät työhön ja koulutukseen liittyvistä asioista. Näiden haastateltavien asenne

kuitenkin rauhoittui nopeasti, kun heille selvitettiin, että haastattelun kuluessa kerrotut tiedot ovat salassapitovelvollisuuden alaisia, eikä haastatteluun osallistuminen vaikuta millään tavalla negatiivisesti esimerkiksi haastateltavan saamiin tukirahoihin.

Lähes kaikki haastatellut olivat kiinnostuneita. Pääosa keskusteluista oli sävyltään erittäin positiivisia, ja haastateltavat olivat kiinnostuneita siitä, mitä heille tapahtuu ja mitä uutta työllisyyden parantamiseksi pyritään nyt tekemään. Halu tehdä töitä eläkeikään saakka oli kova ja työntekijät ovat motivoituneita työskentelemään hyvin erilaisissa tehtävissä ja kokeilemaan uusia työaloja. Haastatteluihin ja kuntakokeiluhankkeeseen suhtauduttiin varovaisen optimistisesti. "Ei kai siitä haittaa ole" ja "toivottavasti tästä on jotain hyötyä" - tyyppiset kommentit olivat hyvin yleisiä. (Kunnari 2012; Rantanen 2012.)

### **3.4 Laadullinen tutkimusmenetelmä**

Tutkielman tavoitteena oli luoda ymmärtävä ote asiakaskuntaan, ja saada selvyyttä siitä, minkä tyylistä ja sisältöistä koulutusta asiakkaille kannattaa tarjota. Haastattelujen pohjalta tehtyjen loppuyhteenvetojen käyttäminen tutkimusaineistona tarjosi paremmat mahdollisuudet pitkään työttömänä olleiden asiakkaiden koulutuksellisten tarpeiden jäsentämiselle ja kategorisoinnille, sekä toimivan ja käytännöllisen koulutustarjonnan rakentamiselle, kuin alkuperäisten haastattelussa käytettyjen kaavakkeitten käyttö tutkimuksen lähdemateriaalina olisi tarjonnut.

Jotta hankkeen piirissä kyettäisiin räätälöimään työelämäpolulla etenemistä edesauttavaa koulutusta, oli tutkielmassa keskeinen kiinnostuksen kohde työllistymispolulla etenemistä tukevien tai sitä estävien tekijöiden jako eri kategorioihin ja luokkiin koulutus- ja kurssitarjontaa varten. Aineistona käytettyjen haastattelijoiden loppuyhteenvedot on tehty asiakkaiden kanssa käytyjen haastattelukeskustelujen pohjalta. Haastattelut tähtäsivät hankkeen koulutussuunnittelussa hyödynnettävän ja sovellettavissa olevan

tiedon hankkimiseen, eikä niiden tarkoituksena ollut toimia systemaattiseen tiedonhankinnan kaltaisena tutkimushaastatteluna tai käyttäytymisen muuttumiseen pyrkivänä terapeuttisena haastatteluna (Metsämuuronen 2006, 112).

Hedelmällisintä oli kuvattavien ilmiöiden, erityisesti koulutusta ja työtä koskevien valintojen, tulkitseva, soveltava ja ymmärtävä havainnointi. Tutkimusperinteiden jaottelussa voidaan tutkielmassa valittua tutkimusmenetelmää kutsua aristoteeliseksi. Perinteisempi galileinen tiedenäkemys rinnastaa inhimillisen toiminnan muun luonnon toiminnan kaltaiseksi, jota voidaan tutkia yhtä lailla objektiivisesti kuin muutakin luontoa. Tuoreempi aristoteelinen näkemyksperinne ihmistutkimuksessa puolestaan korostaa objektiiviseen kuvaukseen painottuvan tutkimusotteen ohella inhimillisen toiminnan subjektiivista luonnetta. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus ei tällöin ole kuvata tapahtumia ja ilmiöitä vain etäältä, toteavasti ja tilastollisina, vaan tietoa pyritään keräämään erityisesti sen selvittämiseksi, mitkä ovat inhimillisten toimintojen aikomusten, päämäärien ja muuttumisten suunnat. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 29 - 31.)

Asiakkaiden henkilökohtaiset kokemukset ja haastattelijoiden omat tulkinnat työllistymispolulla etenemisen esteistä sekä etenemistä edesauttavista tekijöistä olivat päähuomion kohteina haastatteluyhteenvetojen sisältöjen läpikäynnissä, analyysissä ja järjestämisessä. Subjektiivisesti tulkitut tekijät ja esteet nähtiin aineiston analyysissä riittävinä perusteina käsityksille asiakkaiden koulutuksellisista palvelutarpeista sekä siten edelleen hyödynnettävinä lähtökohtina koulutuksen sisältöjen suunnittelussa. Tutkielman tekijän mielestä juuri haastattelijoiden suodattamina ja tulkitsemina tulivat haastateltujen tarpeet paremmin esille, kuin ne olisivat tulleet haastatteluvastausten tilastollisella, siteeraavalla tai vain toteavalla käsittelytavalla ja tutkimusmetodilla, joten vastausten saamiseksi tutkimuskysymyksiin päädyttiin empiiriseen ja laadulliseen tutkimusmenetelmään perustuvien haastattelujen ja keskustelujen loppuyhteenvetojen sisällölliseen analyysiin ja kategorisointiin (Tuomi & Sarajärvi 2002, 6, 8, 22).

## 4 TULOKSET

### 4.1 Työllistymisen edellytysten ja esteiden kategoriat haastateltujen mukaan

Haastattelijoiden mukaan monet haastateltavat keskustelivat työllisyyteen liittyvistä asioista erittäin syvällisesti. Joillakin oli hyvin realistinen kuva siitä, mitä nykypäiväinen työelämä vaatii työnhakijoilta ja -tekijöiltä. Jotkut haastateltavista totesivat suoraan, että osaavat kyllä hakea töitä, eivätkä ole tähänkään päivään mennessä apua tarvinneet: Nykyaika on vain huono työllistymisen kannalta, koska kilpailu on niin kovaa ja jatkuvasti tulee uutisia irtisanomisista.

Aineistosta käy ilmi, että asiakkaiden kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta voidaan löytää useita työllistymisuralla etenemiseen tai taantumiseen vaikuttavia tekijöitä. Nämä tekijät voidaan edelleen koota teemoittain laajemmiksi aihealueiksi. Tällöin niitä voidaan paremmin myös hyödyntää koulutussuunnittelun sisältöjä suunniteltaessa. Haastatteluja suorittanut Jaro Kunnari mainitsee johtopäätöksensä sen, että haastatelluilta asiakkailta löytyi todella paljon motivaatiota työntekoon, mutta että samalla monelta puuttuivat joko tarvittavat verkostot, sopiva koulutus tai kyvyt ja tiedot itsenäisiin toimiin, joilla he parantaisivat työhön pääsyn mahdollisuuksiaan. Kunnari arvioi ratkaisevimmiksi tekijöiksi työnsaannin vaikeuteen yhteiskunnan rakenteellisten tekijöiden lisäksi verkostojen- ja koulutuksen puutteen sekä tyytymisen vallitseviin olosuhteisiin.

Oikeanlaiset kontaktit olivat työllistymiselle tärkeitä ja haastatteluissa esiin nousut merkittävä osa-alue. Ilman hyvää verkostoa on vaikea työllistyä, vaikka olisi muuten hyvä työntekijä. Joidenkin haastateltujen mukaan verkostojen ja kontaktien olemassaolo ei sinänsä vielä riitä työllistymiseen, mutta se on lähes välttämätön ehto työllistymiselle. Vastaavasti työkokemuksen olemassaolo oli monen haastatellun mielestä yksi työnhaun onnistumisen peruspilareista, mutta sekään ei vielä yksin riitä työllistymiseen.

Haastattelija Kaisa Rantasen mukaan haastattelujen aikana nousi esiin merkkejä neljän eri työllistymiseen vaikuttavan osa-alueen olemassaolosta: Näitä olivat oma aktiivisuus ja "oikeanlainen" asenne, oikeanlaiset kontaktit, työkokemus sekä koulutus. Haastatteluissa oli syntynyt vaikutelma, että näiden pilareiden tärkeysjärjestys riippui siitä, millaista pääomaa ja osaamista kullakin haastateltavalla oli jo valmiiksi olemassa. Jos esimerkiksi erittäin paljon työkokemusta omaavalta puuttuivat koulutus ja tutkinto, pidettiin virallisen tutkintotodistuksen puuttumista merkittävänä työllistymistä ehkäisevänä tekijänä.

Vastaavasti ne, joilla oli tutkinto ja työkokemusta, kokivat, että ongelma työnsaannissa liittyi verkostojen puuttumiseen ja vääränlaisiin sosiaalisiin kontakteihin. Näytti myös siltä, että työllistyminen ei olisi vain yhden pilarin korjaamisen varassa, vaan kaikkien osa-alueiden täytyi olla kunnossa samanaikaisesti, jotta voisi saada työpaikan. Tästä näkökulmasta työllistymistä edistäviä palveluja räätälöitäessä olisi tärkeä ottaa huomioon yksilön kulloinenkin elämäntilanne kokonaisuutena, ja asiakas kokonaisvaltaisesti, kaikkine sen hetkisine puutteineen, vahvuuksineen, mahdollisuuksineen ja heikkouksineen.

#### **4.2 Omatoimisuuden lisääminen työn ja koulutuksen hankinnassa**

Selvä merkki halusta tehdä töitä ja saada vakituinen työpaikka ilmeni muun muassa siten, että jotkut toivat mukanaan haastatteluun työ- ja päättötodistuksensa, ja osa haastatelluista suhtautui muutenkin palvelutarvekartoitukseen aivan kuin se olisi työhaastattelu. Haastatteluissa nousi esiin henkilön oma aktiivisuus ja "oikeanlaisen" asenteen sisäistäminen. Eräskin haastateltava sanoi ykskantaan, että tarvitsee jonkun potkimaan itseään takamukseen, jotta saa jotain aikaan. Vastakkaisena asenteena ilmeni olosuhteisiin tyytyminen. Tällaisella asenteella haastattelija Jaro Kunnari kertoo tarkoittavansa luottamusta siihen, että "kyllä tässä ennen pitkään jotain töitä saa, kun vain odottaa", ja että ei mitenkään itse voi edesauttaa tilannettaan. Passiivisessa asenteessa oli tällöin nähtävissä tietynlaista ristiriitaa: Samalla kun arvosteltiin TE-toimiston toimintaa



siitä, että siitä ei ollut ollut mitään apua, tyydyttiin pelkästään TE-toimistossa kirjoilla oloon ja odoteltiin tätä kautta saatavan jonkinlaista ratkaisua omaan tilanteeseen.

Suuri osa haastateltavista oli valmiita monenlaisiin töihin, mutta osa ei ymmärtänyt kouluttautumisen ja oman aktiivisuuden tärkeyttä osana töiden saamisen prosessia. "Eletään päivä ja työsuhde kerrallaan" -tyyppistä ajattelua esiintyi. Joissakin kommentteissa tuli esiin se, että on vaikea pohtia tulevaisuutta ja luoda siihen liittyviä haaveita, kun on jo tyytyväinen siihen, että on ylipäättään saanut töitä. Muutama haastateltu mainitsi, että on oikein mukava välillä pysähtyä miettimään ja pohtimaan tulevaa työuraa ja sitä, mitä haluaisi tulevaisuudessa tehdä.

Suhteessa lisäkoulutuksen hankintaan haastatteluissa tuli esiin monenlaisia asenteellisia jäykkyksiä ja varautumia. Monet haastateltavista kertoivat, että eivät ole "lukutyyppiä" vaan käytännöllisiä ihmisiä, minkä vuoksi päätoimisen opiskelun aloittaminen tuntuu epämiellyttävältä ajatukselta. Useat haastatellut painottivat sitä, että haluavat nyt tehdä töitä. Ammattiin johtava oppisopimuskoulutus tai työharjoittelu mainittiin itselle sopivana tapana ammattitaidon ja työkokemuksen kartuttamiseksi. Työn ohessa opiskelu tuntui olevan monelle hyvä vaihtoehto hankkia uusi ammattitutkinto tai päivittää keskenjääneitä opintoja.

Suhtautuminen kouluttautumiseen riippui suuresti iästä. Vanhemman sukupolven edustajilla ei välttämättä ollut edes päättötodistuksia. Heidän mielestään heidän ikäisenään opiskelu ei enää takaisi työpaikkaa, joten opiskelu olisi turhaa. He halusivat, että opiskelulla olisi selkeä päämäärä, eli työllistyminen, eivätkä he enää halunneet "tuhlata aikaansa" opintoihin, joista ei olisi suoraan hyötyä työpaikan saamisessa. Opiskelemaan lähtö saattoi olla suunnitelmien ulkopuolella myös siksi, että uskottiin, että töitä olisi luvassa peruskoulupohjalta, kunhan vain ahkerasti osallistuu kaikille tarjottaville kursseille. Osa haastatelluista kertoi, että opiskelu ammattiin ei ole "heidän juttunsa",

vaan ammattitaidon ja pätevyyden hankkiminen työn kautta. Kuitenkin vahvana esiintyi myös usko siihen, että ilman tutkintoa ei nykypäivänä enää saa töitä.

### **4.3 Vuorovaikutteisen reflektiivisyyden lisäämisen tarve**

Oman elämäntilanteen tarkastelu sekä sen kartoittaminen ja peilaaminen vuorovaikutteisessa ja luontevassa tilanteessa oli monen haastatellun kaipaamaa. Haastattelutilanteista oli haastattelijoille syntynyt vaikutelma, että ihmiset haluavat kertoa ja avautua ikävistäkin kokemuksistaan ja ilmaista itseään suorasti myös täysin vieraalle ihmiselle, etenkin jos eivät ole tyytyväisiä johonkin vallitsevaan asiaan. Palautetta ja muita mietteitä kysyttäessä jotkut haastateltavat mainitsivat sellaista, mitä etukäteisissä haastattelukysymyksissä oli jäänyt tavoittamatta. Keskusteluissa nousi esiin työelämään liittyvien pohdintojen lisäksi myös paljon muita elämään liittyviä asioita ja tapahtumia. Esimerkiksi perhe oli monelle tärkeä ja työ liittyi vahvasti siihen, millaista elämää pystyisi perheelleen tarjoamaan.

Jotkut haastatellut totesivat, että heillä ei ole tarvetta osallistua syvempiin haastatteluihin tai jatkokeskusteluun työllisyysasioita koskien, vaan tämä pieni haastatteluhetkikin riittää heille. Tilanteet koettiin myös terapeuttisiksi, koska ihmiset saivat purkaa mieltään jollekin, joka oli heistä kiinnostunut. Haastatteluja suorittaneet kokivat, että palvelutarpeiden kartoitushaastattelu oli jo osa sitä palvelutarjontaa, jota haastateltavat kaipasivat, kohentaakseen työllisyystilannettaan jatkossa myös omin avuin.

Haastattelija Kaisa Rantanen koki tavanneensa paljon erittäin mukavia, ammattitaitoisia ja osaavia ihmisiä. ”Keskustelu ei tuntunut lainkaan työltä”. Rantasen mukaan monikaan ei halunnut olla yksipuolisesti vain toimenpiteiden kohteena, vaan halusi itse toimijana edistää omaa työllistymistään. Tosin haastatteluihin oli valittu vain tukityöllistettyjä, mikä saattoi yksipuolistaa kuvaa pitkään työttömänä olleista todellista aktiivisemmaksi.

”Tapaamani ihmiset tuntuvat kaipaavan sellaista auttajaa, joka ei ole viranomainen, eikä läheinen vaan sellainen välimuotoihminen, jonka kanssa kävisi kahvilla ja yhdessä pohtisi ja tutkisi työllistymismahdollisuuksia. Ajattelinkin, että eräänlainen ystäväpalvelu, kuten SPR:n järjestämä vanhusten auttamispalvelu, voisi toimia myös työttömien aktivoinnissa. Toivoisinkin, että hankkeessa pystyttäisiin mahdollisimman pitkälle kohtaamaan työttömät yksilöinä, joilla on erilaisia tarpeita ja toiveita, ja tällä tavalla tavoittamaan ihmisen työnsaannin todelliset esteet ja työllistymismahdollisuudet”, totesi nyt hankkeessa palveluohjaajana toimiva Kaisa Rantanen.

#### **4.4 Rohkaisu, itseluottamuksen ja arvontunteen kasvattaminen**

Yhteenvetojen perusteella joillekin asiakkaille oli syntynyt liiallista toiveikkuutta, ja annettu liiallisia lupauksia TE-toimiston tai sosiaalipalveluiden puolelta. Asenne kaikkia työllisyystilannetta parantavia toimenpiteitä kohtaan oli muuttunut epäuskoiseksi. Vaikka haastatellut, haastattelutilanteet ja keskustelut poikkesivat toisistaan hyvinkin paljon, löytyi yleinen yhdistävä piirre siitä, että haastatellut eivät uskaltaneet luottaa tulevaisuuteen, eivätkä aina ajatella aikaa parhaillaan käynnissä olevan palkkatukikauden jälkeen. Usko, toivo ja pettymys olivat liian monta kertaa seuranneet toisiaan.

Moni haastateltu mainitsi myös suoraan tuntevansa itsensä täysin arvottomaksi, eikä siksi oikein osannut tai halunnut etsiä aktiivisesti töitä. Osalla arvottomuuden tunne liittyi nimenomaan pitkään työttömyyteen, mutta eräs haastateltu sanoi arvottomuuden tunteen liittyvän hänen omaan minuuteensa kokonaisvaltaisestikin. Vaikutti siltä, että osa haastatelluista oli passivoitunut etenkin siksi, ettei työnhaku ollut tuottanut tuloksia tai edennyt suunnitelmien mukaan. Jokainen epäonnistuminen oli lannistanut ja masentanut, jolloin ihmisen oli enää vaikea uskoa omiin työnsaantimahdollisuuksiinsa ja etsiä itselleen töitä. Sellaisissa tapauksissa, joissa ihmisen henkinen hyvinvointi oli järkkynyt, epäonnistumiset itselle tärkeissä asioissa saattoivat vaikuttaa ylitsepääsemättömiltä.

#### 4.5 Työmarkkinoiden rekrytointijärjestelmien puutteet ja niiden parempi käyttö

Monien haastateltujen kohdalla työllistymisen esteenä oli tietämättömyys siitä, millaisia vaihtoehtoja on olemassa ja minkälaiset vaihtoehdot voisivat kiinnostaa. Lisää avoimuutta toivottiin tiedottamiseen vapaista työpaikoista. Piilotyöpaikkojen olemassaoloa ja hyödyntämättä jäämistä pidettiin epäoikeudenmukaisena. Haastattelijana toiminut Jaro Kunnari painotti, että ”monet näistä haastattelemistani henkilöistä hyötyisivät tehokkaammasta informoinnista liittyen työelämään, opiskeluun ja näiden yhteyteen sekä henkilökohtaisesta neuvonnasta ja ohjaamisesta liittyen opiskelu- ja työmahdollisuuksiin”.

Tukityöllistymiseen ja palkkatukeen suhtauduttiin kaksijakoisesti. Toisaalta mainittiin, että ilman tukea ei oltaisi töissä. Tukityöllistäminen oli ollut hyvä keino päästä takaisin työelämään ja kokeilla uusia aloja. Toisaalta kuitenkin haastatellut kokivat työllistämistukijärjestelmän myös harhaanjohtavaksi ja epäreiluksi. Näissä tapauksissa ongelmaksi mainittiin se, että palkkatukijakso ei takaa työllistymistä kyseiseen työhön. Pysyvää työtä ei välttämättä löydy, vaikka tekisikin työnsä hyvin ja työpaikassa olisi töitä tehtävänä. Jotkut haastatellut sanoivat, että kaupunki teettää joitakin töitä vain tukityöllistettyjen voimin, ja pitivät tällaista työsuhteiden vakinaistamista välttävää käytäntöä erittäin epäoikeudenmukaisena. Osa haastatelluista koki epätasa-arvoa palkkatuella työllistettyjen ja niin sanottujen tavallisten työntekijöiden välillä. Suhtautuminen työllistettyjä kohtaan oli ollut kielteistä joissakin työpaikoissa.

Joidenkin haastateltujen mukaan palkkatuella työllistetty edustaa kokonaista ihmisryhmää, joten tukijärjestelmillä pitäisi päästää töihin vain sellaisia ihmisiä, jotka aidosti haluavat tehdä töitä juuri nimenomaisessa paikassa. Tekemällä työnsä huonosti palkkatukityöllistetty pilaa toisilta työttömiltä mahdollisuuden päästä tuella töihin. Näin käy esimerkiksi silloin, jos yksittäinen tukityöllistetty jättää jatkuvasti tulematta työpaikalle. Haastateltavat siten arvioivat tukityöllistettyjen profiilia, esiintymistä ja sosiaalista asemaa myös ryhmänä ja joukkona. Joissakin vastauksissa arveltiin, että pääosa

erilaisilla tuilla työllistetyistä tekee työnsä jopa loistavasti, mutta sitä ei muisteta niin pitkään kuin sellaiset tilanteet, joissa työllistetty käyttäytyy huonosti.

Haastattelun jälkeisissä keskusteluissa aiheiksi nousivat toiveet siitä, että työelämä olisi joustavampi. Toiset eivät välttämättä edes haluaisi enää tehdä kokopäivätyötä, vaan kertoivat lyhyempien työpäivien tekemisen paljon mielekkäämmäksi. Eräs haastateltu ihmetteli sitä, miksi työntekijää pitää kuormittaa ja toimintaa tehostaa aina siihen pisteeseen asti, että hän ei enää jaksa, ja jää lopulta sairauslomalle. Ihmettelyä herätti, millaista säästöä tällaisessa tilanteessa todellisuudessa edes syntyy. Myös vaikeasti työllistyvien, vammaisten ja esimerkiksi liikuntaelinsairaiden puolesta kannettiin huolta. Haastatellut sanoivat, että niin sanottujen vaikeasti työllistyvien ihmisten toiveita pitäisi kuunnella enemmän, ja samalla suhtautua heihin nykyistä enemmän tärkeänä voimavarana työmarkkinoilla.

Haastattelujen yhteenvetojen perusteella pätevien työntekijöiden etsimiseen pitäisi jaksaa panostaa paljon nykyistä enemmän. Ei tulisi luottaa ”siskon miehen kaiman pojan” olevan hyvä työntekijä vain siksi, että hän on jonkun tuttu. Keskusteluissa todettiin, että työnhaku on aikojen saatossa muuttunut. Enää ei mennä yrityksen ovelle kysymään, onko töitä, vaan lähes kaikkiin työpaikkoihin pitää hakea netin välityksellä. Tämä koettiin epärealistiseksi, koska kaikilla ei ole mahdollisuutta päästä kotoa nettiin tai kykyä kirjoittaa mainospuheita itsestään sinne. Työnsaantia auttavana nähtiin ikärasismiin puuttuminen. Julistukset siitä, että työvoimapula uhkaa ja eläkeikää pitää nostaa, nähtiin järjettömänä, koska jo nyt on olemassa pätevää ja osaavaa henkilöstöä työttömänä. Sitä ei vain hyödynnetä. Nuorin haastateltu, joka mainitsi olevansa jo liian vanha saamaan töitä, oli 42-vuotias. Monet kokivat, että kyseessä ei ole heidän tietojensa ja osaamisensa vanhentuminen, vaan heidät hylätään hakuprosessissa pelkästään ikänsä perusteella. Eläkeiän nostamisen arveltiin lisäävän pitkäaikaistyöttömien määrää, koska ikääntyneet eivät saa enää kuitenkaan töitä, jos ovat syystä tai toisesta jääneet työttömiksi. (Kunnari 2012; Rantanen 2012.)

#### 4.6 Tulosten yhteenveto

Haastattelijoiden tekemien yhteenvetojen ja tulkintojen perusteella voidaan tutkimuskysymyksiin vastata jakamalla työllistymispolulla etenemistä edistävät tekijät ja esteet neljään aihealueeseen: Näitä ovat koulutus ja sen puute, työkokemuksen tarve, kontaktit ja verkostot sekä oma asenne ja suhtautumistapa. Työllistymisen kannalta oikeanlaisten verkostojen ja kontaktien synnyttäminen, esimerkiksi saamalla työnhakijat ja työnantajat kohtaamaan sekä näiden kontaktien käytön ja kontaktitaitojen kehittäminen, työkokemuksen kartuttaminen ja palkkatukijaksojen huomattavasti nykyistä parempi hyödyntäminen, ovat kaikki edesautettavissa yhdistelemällä oikeanlaisia neuvonta-, ohjaus- ja koulutuspalveluja. Näillä voidaan lisätä tietoa erilaisista toimintamahdollisuuksista.

Haastattelu-yhteenvetoista tuli esiin, että työllistymispolulla etenemisen kannalta oikeanlaisen asenteen ja omatoimisuuden omaksuminen sekä olemassa olevaan tilanteeseen tuudittautumisen välttäminen olivat tärkeitä asioita. Omalla aktiivisuudella ja toimeliaisuuden syntymisellä on yhteys ura- ja koulutuspolkujen toteutumiseen. Työllistymispolulla etenemistä estävä ja haittaava tekijä on suunnitelmallisuuden puute elämässä. Tarve henkilökohtaiseen rohkaisuun sekä ohjaukseen ja neuvontaan on suurta. Kuntakokeiluhankkeen koulutussuunnittelun sisällöissä tulisi siten ottaa aiheita ja teemoja valittaessa huomioon työurasuunnitelmien luomisen metodit, suunnitelmien realistisuus sekä niiden toimivuus käytännön elämässä. Tukityöjaksojen aikaista koulutusta ja reflektointia sekä minätuntemusta lisäävää koulutusta on mahdollista lisätä nykyisestä.

Yhteenvetojen perusteella korostui tarve tietoisten elämänohjauksen taitojen kartuttamiseen sekä omien toiveiden, mahdollisuuksien ja suunnitelmien selkeyttämiseen.

Keskeiselle sijalle nousivat keskustelevan itsereflektoinnin tarpeet sekä motivoivan ja ratkaisukeskeisen valmennuksen ja yksilö- ja ryhmäohjauksen tarpeet. Opiskeluasenteiden uudelleenarviointi, rohkaisu pohtimaan niitä uudelta kannalta sekä elämän varrella omaksuttujen käsitysten ja suunnitelmien päivittäminen nousivat merkittäviksi tekijöiksi.

Erilaisiin tarpeisiin kohdennetusti vastaamisen lisäksi on tärkeää se, millä tavalla asiakkaita ylipäättään lähestytään ja millaisella asenteella palveluja tarjotaan. Tärkeää on luotettavan asiakassuhteen ja keskusteluyhteyden luominen ja asiakkaan tarpeiden kokonaisvaltainen tarkastelu ja ymmärtäminen. Palvelutarvekartoituksen johdosta Porin seudun työllisyyden kuntakokeiluhankkeelle syntyi vakava haaste siitä, että hankkeessa tulisi pyrkiä mahdollisimman pitkälle kohtaamaan työttömät yksilöinä, joilla on erilaisia tarpeita ja toiveita. Erilaisten taustojen ja elämäntilanteiden huomioon ottaminen auttaa parhaimmillaan tavoittamaan kunkin ihmisen työnsaannin todelliset esteet ja samalla myös piilevät työllistymismahdollisuudet.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 5.1 Hanketta koskevia johtopäätöksiä

Tutkielman perusteella tarpeellisiksi osoittautuivat työvoiman rekrytointikäytäntöjen kehittäminen, työnhakutaitojen kehittäminen sekä tilaisuudet, joissa työ ja työtön kohtaavat luontevasti. Monet näistä on helposti järjestettävissä. Työnhakijoille tarjottava mahdollisuus tutustua työnantajiin ja luoda uusia kontakteja on kaikkien, niin työnhakijan, työnantajan kuin yhteiskunnankin etu. Piilotyöpaikkojen löytäminen ja työllistyminen niihin hyödyttää suuresti kaikkia osapuolia.

Sen sijaan arvottomuuden kokemukset ja niiden purkaminen, oman arvon havaitseminen ja itsearvostuksen kasvattaminen sekä epäonnistumisen kokemusten, kriisien ja elämän muutos- ja suoritustilanteiden läpikäynti refleктоivasti ja kehittävästi ovat kyllä ratkaisevan tärkeitä tekijöitä, mutta koulutussuunnittelulle ja palvelujen kehittäjille erityisen haasteellisia. Ne ovat silti työn onnistumisen kannalta välttämätön tehtäväkenttä. Tulevaisuususkon ja luottamuksen lisääminen koulutuspalvelujen sisältöjen kautta on hyvinkin mahdollista.

Tutkielman perusteella koulutus ja siihen liittyvät palvelut voidaan jakaa kahteen pääkategoriaan sen mukaan, minkälaisiin tarpeisiin niillä pyritään vastaamaan. Ensinnä tulee vastata ammatilliseen koulutuksen puutteeseen tai sen vanhentumiseen, ja järjestää asiakkaiden ammattitaitoa vahvistavaa koulutusta. Toiseen kategoriaan voidaan laskea sellaiset koulutukselliset ja keskustelulliset palveluinstrumentit, jotka antavat tilaa asiakkaan oman elämänuran suunnitteluun, itsensä paikantamiseen ja itsereflektioon. Tällaisten palvelujen tavoitteena on motivoituminen sisäisten voimavarojen käyttöönottoon uusien askelten ottamiseksi eteenpäin haluttuun suuntaan.



Tiedonjaon, reflektiivisen urasuunnittelun sekä ammatillisen koulutustarjonnan ja työnhaun ohjauksen lisäksi palvelujen ja koulutuspalvelujen tulisi auttaa ihmistä uskomaan itseensä sekä aktivoitumaan ja kantamaan yhä enemmän vastuuta omasta elämästään. Työllistyminen avoimille markkinoille on tärkeä tavoite. Polulla tätä kohti voi omasta mielestäni kuitenkin jo siirtymiset askeleittain eteenpäin nähdä suuriksi voitoiksi. Niillä voi olla merkittäviä vaikutuksia moneen muuhunkin yhteiskunnalliseen toimintasektoriin työllisyyden lisäksi, kuten esimerkiksi lastensuojeluun, koululaitokseen, terveydenhuoltoon, päihdehuoltoon ja mielenterveyspalveluihin. Ihmiskontaktit ja osallisuus ovat tärkeitä jokaiselle. Niiden syntymistä voi monenlaisella rohkaisevalla, neuvovalla ja ohjaavalla koulutuksella edistää mielestäni suurestikin.

Tällaisessa, ”jokainen askel on tärkeä” –ajattelussa ei painopiste julkisen intervention yhteiskunnallisen rajahyödyn arvioinnissa ole rajoittunut vain työmarkkinoiden tehokkuuden lisääntymiseen, vaan tavoitteeksi voidaan asettaa myös sosiaalisen osallisuuden ja kansalaisuuden, ihmisarvon ja omanarvontunteen vahvistuminen. Itsensä tunteva ja itseään arvostava ihminen tekee ilmeisesti koko yhteiskunnan kannalta hyödyllisempiä ja hedelmällisempiä valintoja kuin ihminen, joka kokee itsensä hylätyksi, sivulliseksi ja ulkopuoliseksi. Askel oikeaan suuntaan on jo tavoite. Julkisen sektorin harjoittaman työllisyyspolitiikan ja sosiaalityön välineistö näiden askelten ottamisen tukemiseen on laaja, jos vain mahdollisuudet otetaan käyttöön ja hyödynnetään.

## **5.2 Teoriaa ja tutkimusmenetelmiä koskevia pohdintoja**

Rationaaliseen valintaan perustuvaan ulkoisten palkintojen ja aineellisten rangaistusten markkinamalliin nähden tämä tutkielma tuo esiin perusteluja, joiden mukaan julkisen sektorin näyttäisi olevan kannattavaa tuottaa yksilökohtaisesti räätälöityjä palveluita ja välineistöjä elämänpolkuja ja työllistymispolkuja tukemaan, eikä jättää asioiden kehitystä ainoastaan vapaiden markkinoiden luoman kehityksen varaan.

Tutkielman teoriaosuudessa pohdittiin ihmisen valintojen rationaalisuutta ja ulkoisten palkintojen riittävyttä niiden syntymiseen (Barr 1987, 71; Kuismanen 1993, 96; Pekkarinen & Sutela 1986, 12 – 15, 58 – 59). Suhteessa tehokkaiden työmarkkinavalintojen ihanteeseen näyttäisi epäsymmetrinen ja riittämätön informaatio olevan keskeinen este ja haitta. Haastatteluylhteenvedoissa esiin tulleista työllistymispolulla etenemisen esteistä ja hidasteista tiedon puute on myös eräs helpoiten korjattavissa oleva markkinapuute. Toimintaympäristöä ja mahdollisuuksia koskevan tietoisuuden sekä opastuksen, neuvonnan, esittelyjen ja tiedonsaannin lisääminen on mahdollista toteuttaa jo pienillä resurssien lisäyksillä ja nykyisten ohjauspalvelujen paremmalla organisoinnilla. Tehokkaasti toimivassa taloudessa tämän voi rohkeasti lukea julkisten palvelujen tehtäväkenttään.

Tutkielman pohjalta on tullut esiin myös muita tarpeita työmarkkinoiden toiminnallisia puutteita parantaviin julkisen sektorin interventioihin, ja niiden lisäämiseen nykyisestä. Esimerkiksi hyviä syitä on palkkatukijaksojen sisältöjen parantamiseen ja arvostuksen lisäämiseen, työkokemuksen ja -kokeilujen kartuttamiseen, tukityöpaikkojen ja työkokeilujen mahdollistamiseen kaikille halukkaille, mahdollistavien työmarkkinoiden synnyttämiseen, välityömarkkinoiden ja erilaisten normaalikaavaa täydentävien työmahdollisuuksien kehittämiseen, pajatyön lisäämiseen sekä kuntouttava työtoiminnan ja erilaisten tukityömuotojen lisäämiseen. Näistä monet ovat järjestelykysymyksiä, eikä toimenpiteiden aikaansaaminen ole välttämättä paljoa passiivitukien jakoa kalliimpaakaan, mutta hyödyllisempää kaikkien kannalta.

Kaiken kaikkiaan asiakkaiden haastattelukeskustelujen pohjalta tehdyissä yhteenvedoissa ei keskeisesti noussut esille juurikaan ulkoisten palkkioiden määrä tulevaisuudessa tehtävien työllistymis- ja koulutusvalintojen perusteena. Huomattavasti keskeisemmin tulivat esiin sisäsuuntaiset uratekijät (vrt. Vartia ja Kallio 1992, 58), aikaisempiin suoritustilanteisiin liittyvät toiveet, pelot ja odotukset (vrt. Bar-Tal 1978, 259 - 271; Dweck

& Goetz 1978; Dweck & Licht; 1980; Weiner 1972; 1986) sekä minäkäsitykset, kokemus omista voimavaroista ja onnistumisen mahdollisuuksista (vrt. Salonen, Lehtinen & Olkinuora 1998, 111 - 150).

Haastatteluylhteenvetoja tutkittaessa on syytä erityisesti ottaa huomioon, että yhteenvetojen pohjana olevissa haastatteluissa merkittävässä roolissa on ollut haastattelijan ja haastateltavan vuorovaikutus, mikä ei yhteenvetoihin kirjatun tiedon luotettavuuden ja oikeellisuuden kannalta ole mitenkään ongelmatonta. Keskustelemissa metodeissa tulkinnat ja erisisältöiset merkitykset ovat pakostakin kosketuksissa haastattelijan ja haastateltavan subjektiivisiin käsityksiin ja tilannearvioihin. Keskusteluun osallistuvat saattavat vaikkapa tarkoittaa eri asiaa, luullessaan puhuvansa samasta asiasta, tai saattavat luulla kategorisoivansa ilmiötä yhdenmukaisesti (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1994, 130).

Tämä välttämätön metodiin liittyvä ongelma ei kuitenkaan ole mielestäni varsinaisesti este keskustelevien haastattelujen pohjalta rakennettujen yhteenvetojen käyttämiselle tutkielmien aineistoina. Se on kuitenkin hyvä tiedostaa yhteenvetoihin kirjattujen haastattelutulosten luotettavuuden, merkityksen ja relevanttiuden arvioimisessa ja myöhempää sisällönanalyysiä suoritettaessa. Tästä huolimatta suosisin itse jatkotutkimusten menetelmävalinnoissa keskustelevuutta asiakkaiden ja palveluntuottajien välillä. Jatkuva vuoropuhelu asiakkaiden kanssa tuo tuloksia työllistymiseen ja sosiaaliseen kuntoutukseen nykyistä paremmin ja luo pohjaa eri palvelumuotojen yhteisesti koordinoitun asiakaskanavoinnin kehittämiseen. Mielestäni asiakkaiden saaminen oikeanlaisten palvelujen pariin voi olla yhteiskuntapoliittisen arvonsa lisäksi tieteenkin näkökulmasta arvokas tavoite.

## LÄHTEET

### Omat aineistot

Kunnari, J. 2012. Loppuraportti palkkatuella Porin kaupungille työllistettyjen palvelutarvekartoituksesta. Porin seudun työllisyyden kuntakokeiluhanke. Porin kaupungin työllisyysyksikkö.

Rantanen, K. 2012. Loppuraportti palkkatuella Porin kaupungille työllistettyjen palvelutarvekartoituksesta. Porin seudun työllisyyden kuntakokeiluhanke. Porin kaupungin työllisyysyksikkö.

### Kirjalliset lähteet

Arrow, J. K. & Honkapohja, S. (toim.). 1985. *Frontiers of Economics*. Yrjö Jahnsson Foundation. Basil Blackwell. Oxford.

Atkinson, A. B. 1993. *Work Incentives*. Teoksessa Atkinson, A. B. & Morgensen, G. V. (toim.) *Welfare and Work Incentives*. Clarendon Press. Oxford.

Aumann, R. J. 1985. *What is Game Theory Trying to Accomplish?* Teoksessa Arrow, J. K. & Honkapohja, S. (toim.) *Frontiers of Economics*. Yrjö Jahnsson Foundation. Basil Blackwell. Oxford.

Atkinson J. & Birch, D. 1978; *Introduction to motivation*. Van Nostrand. New York.

Bar-Tal, D. 1978. Attributional analysis of achievement related behavior. *Review of Educational Research* 48.

Barr, N. 1987. *The Economics of the Welfare State*. Weidenfeld and Nicolson. George Weidenfeld & Nicolson Ltd. London.

Deci, E. L. 1975. *Intrinsic Motivation*. Plenum Press. New York.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press. New York.

Dweck, C. & Goetz, T. 1978. *Attributions and learned helplessness*. Teoksessa J. Harvey, J., Ickes, W. & Kidd, R. (toim.) *New directions in attribution research*. Vol. 2. Lawrence Erlbaum. Hillsdale. New York.

Dweck, C. & Licht, B. 1980. *Learned helplessness and intellectual achievement*. Teoksessa Garber, J. & Seligman, M. (toim.) *Human helplessness. Theory and applications*. Academic Press. New York.

Ford, M. E. 1992. *Motivating humans: goals, emotions and personal agency beliefs*. Sage. Newbury Park. California.

Forssén, K. & Hakovirta, M. 1997. *Work Incentives in Single Parent Families*. Turun yliopisto. Sosiaalipolitiikan laitos, sarja B:15 / 1997.

Ilmakunnas, S. 1999. *Tehokkuus vastaan oikeudenmukaisuus? Taloustieteen näkökulmia*. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus (STAKES). Helsinki.

Lazear, E. P. 1988. Employment-at-Will, Job Security and Work Incentives. Teoksessa Hart, R. A. (toim.) Employment, Unemployment and Labor Utilization. University of Stirling. Unwin Hyman, Inc. Winchester.

Lehtinen, E., Kuusinen, J., Vauras M. 2007. Kasvatuspsykologia. WSOY Oppimateriaalit Oy. Helsinki.

Maslow, A. H. 1970. Motivation and personality. Harper & Row. New York.

McClelland, D., Atkinson, J., Clark, R. & Lowell, E. 1953. The achievement motive. Appleton Century Crofts. New York.

McClelland, D. C. 1961. The achieving society. Van Nostrand Princeton. New York.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Gummerus Kirjapaino Oy. International Methelp Ky. Jyväskylä.

Ng, Y-K. 1982. Welfare Economics. Introduction and Development of Basic Concepts. Unwin Brothers Limited. The Gresham Press. Old Woking. Surrey.

Pekkarinen, J. & Sutela, P. 1986. Kansantaloustiede 2. Toinen painos. WSOY. Juva.

Robbins, L. 1935. An Essay on the Nature and Significance of Economic Science, 2nd edition. Macmillan. London.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. American Psychologist, 55.

Ryan, R. M. & Grolnick, W. S. 1986. Origins and pawns in the classroom: Self-reported and projective assessments of individual differences in children's perceptions. *Journal of Personality and Social Psychology* 5 (2).

Salonen, Lehtinen & Olkinuora. 1998. Expectations and Beyond: The Development of Motivation and Learning in a Classroom Context. Teoksessa Brophy J. (toim.) *Advances in Research on Teaching*, Volume 7. JAI Press.

Stiglitz, J. E. 1986. *Economic of the Public Sector*. W.W. Norton & Company, Inc. New York. London.

Suzumura, K. 1983. *Rational choice, collective decisions, and social welfare*. Cambridge University Press.

Syrjälä, L. Ahonen, S. Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. *Laadullisen tutkimuksen työtapoja*. Kirjayhtymä. Helsinki.

Tuomala, M. 1997. *Julkistalous*. Gaudeamus. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Vartia, J. & Kallio, K. 1992. *Työura, pysyvyys ja muutos*. Valtionhallinnon kehittämiskeskus. Helsinki.

Weiner, B. 1972. *Theories of motivation*. Markham. Chicago.

Weiner, B. 1986. *An attributional theory of motivation and emotion*. Springer Verlag. New York.

**LIITE: Saatekirje työllistämistä vastaaville Porin kaupungin hallintokunnissa**



**PORI**



**TYÖLLISTETTYJEN PALVELUTARVEKARTOITUS 6.11. - 31.12.2012**

Porin seudun pitkäaikaistyöttömyyden vähentämisen kuntakokeiluhanke on valtioneuvoston alulle panema vuoden 2015 loppuun kestävä hanke, jonka tarkoituksena on pitkäaikaistyöttömien työllistymisen tukeminen ja työttömyyden alentaminen. Kokeilussa kunta osallistuu vahvasti kohderyhmään kuuluvien työttömien palvelutarvearviointiin ja palveluprosessin suunnitteluun. Eräs hankkeen tulevista toimintamuodoista on räätälöidyn koulutuksen järjestäminen pitkäaikaistyöttömien työelämäpolkua vahvistamaan. Hankkeen puitteissa voimme suunnitella ja toteuttaa jatkopolkua avaavia koulutuksia Porin kaupungin hallintokuntiin työllistettyjen parissa.

Jotta voisimme suunnitella ja järjestää koulutusta mahdollisimman hyödyllisellä tavalla, teemme asiakkaille palvelutarve- ja osaamiskartoituksia. Haastattelut toteutetaan kasvokkaisena haastatteluna loppuvuoden 2012 aikana. Haastattelijan tukena on lomake, joka sisältää myös sellaisia kysymyksiä, joissa haastateltava saa kertoa omia toiveitaan ja näkemyksiään kysytyistä asioista. Keräämme siis sekä määrällistä että laadullista tietoa kuntakokeiluhankkeen asiakkaiden työllistymisen edistämiseksi. Olemme kiinnostuneita myös työnantaja-arvioista henkilöiden koulutustarpeista sekä soveltuvuudesta eri tehtäviin. Esimiesten haastatteluista sovimme erikseen. Tavoitteenamme hankkeessa on myös pohtia, millä tavalla kunnissa tehtävä työ saa sen ansaitsemaa arvostusta osana työllistämisen kokonaisuutta.

**Hallintokunnassanne / virastossanne on työllistettyjä, jotka ehkä saattaisivat hyötyä työelämäurallaan lisäkoulutuksesta. Pyydämme tukeanne palvelutarve- ja osaamiskartoituksen suorittamiseksi työllistetyn henkilökuntanne keskuudessa. Kartoitukselle on myös pyydetty lupa tutkimusasioista vastaavalta Porin kaupungin**



**strategisen kehittämisen tiimiltä. Lisäksi suostumus tullaan pyytämään kultakin haastateltavalta henkilökohtaisesti.**

Kartoituksessa sitoudutaan noudattamaan voimassaolevia säännöksiä salassa pidettävän aineiston käsittelystä ja säilyttämisessä ja muutoinkin noudattamaan hyviä tutkimuskäytäntöjä. Kartoitukseen osallistuvilla ei ole odotettavissa mitään kielteisiä seuraamuksia osallistumisesta. Tarkoituksena on löytää mahdollistavia palveluita, jotka vastaavat kunkin kyselyyn vastaajan omia toiveita ja tarpeita. Kullakin palvelutarvekyselyn kohteeksi valikoituneella on oikeus vetää suostumuksensa pois milloin tahansa. Kuntakokeiluasiakkuus ei kuitenkaan ole mahdollista ilman palvelutarve- ja osaamiskartoitusta.

Porissa 6.11.2012  
Porin seudun kuntakokeilu

Antti Vuolanne  
koulutussuunnittelija

Sirpa Mertala  
hankekoordinaattori

# LIITE: Haastattelun kyselylomake



1  
PORI



## PALVELUTARVEKARTOITUS

### YHTEYSTIEDOT

Tarvitsemme henkilötietosi, jotta voimme tarvittaessa kutsua sinut tarkemmin keskustelemaan mahdollisuksistamme auttaa sinua työllistymisessäsi. Tietojasi ei kirjata mihinkään rekisterin kartoituksen perusteella. Haastattelijalle antamasi vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

Nimi: \_\_\_\_\_

Syntymävuosi: \_\_\_\_\_

Osoite: \_\_\_\_\_

Puhelinnumero: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

### KOULUTUS

Ilmoita kaikki koulutuksesi, valmistusvuosi ja opintojen vaihe

Peruskoulu/kansalaiskoulu

Ammattitutkinto, mikä? \_\_\_\_\_

Valmistusvuosi \_\_\_\_\_  Opinnot kesken

Ylioppilas, vuonna \_\_\_\_\_

Opistotason tutkinto, mikä? \_\_\_\_\_

Valmistusvuosi \_\_\_\_\_  Opinnot kesken

Korkeakoulu- tai yliopistotutkinto, mikä? \_\_\_\_\_

Valmistusvuosi \_\_\_\_\_  Opinnot kesken

3

### TYÖ

Missä tehtävissä työskentelet tällä hetkellä?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Jos saisit päättää, mitä muuttaisit nykyisessä työssäsi (työajat, työtehtävät, työn kesto jne.). Kerro myös, miten muuttaisit mainitsemasi asiat?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Mihin asioihin olet tyytyväinen nykyisessä työssäsi?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Mikä olisi tämänhetkisessä tilanteessa toimivasi ratkaisu työn suhteen?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2

Jos opiskelet tällä hetkellä, mitä opiskelet?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Kiinnostaaako sinua opintojen aloittaminen?

Kiinnostaa erittäin paljon

Kiinnostaa jonkin verran

Ei kiinnosta lainkaan

Millä tavalla mielestäsi opiskelu auttaa/auttaisi sinua työllistymisessäsi?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Minkälaisista opinnoista sinulle olisi hyötyä työllistymisesi kannalta? (Esim. Mitä alaa haluat opiskella? Haluatko opiskella kokopäiväisestä, lyhyitä kursseja jne.?)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Koetko, että sinulle olisi hyötyä arjessa selviytymistä tukevista opinnoista? Millaisissa asioissa? (esim. viranomaisten kanssa asiointi, ruoanlaitto, kodin huolto/puhtaanpito, vuorovaikutustaidot, ryhmätaidot...)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Millainen on sinun toivomasi onnistunut työura?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Millä paikkakunnalla haluat työskennellä?

Satakunnan alueella   
Vain Porin seudulla   
Muualla, missä? \_\_\_\_\_   
Missä tahansa Suomessa   
Ulkomailla

Tulevaisuudessa haluan tehdä:

Tilapäistä, lyhyttä sesonkiilonteista työtä   
Määräaikaista työtä, esim. projektityötä   
Vakituisia työtä   
Kokopäivätyötä   
Osa-aikatyötä   
Vuorotyötä

Mitkä alat kiinnostavat sinua?

Merkitse 1 ensisijaiseen ja 2 toissijaiseen toiveeseen

Toimistotyö   
Hallinnolliset tehtävät   
Kaupan alan, myynnin ja markkinoinnin tehtävät   
Tapahtumien järjestäminen   
Rakentaminen   
Laskentatoimi/Kirjanpito   
Hotelli ja/tai matkailualan tehtävät   
Kuljetus- ja logistiikka-alan tai varastoinnin tehtävät   
Ravintola ja/tai cateringalan tehtävät   
Tietotekniikka-alan työ   
Puhelinneuvonta   
Teollisen tuotannon tehtävät   
Ympäristöalan tehtävät   
Muu, mikä? \_\_\_\_\_

5

Seuraavassa on luettelo erilaisia asioita. Valitse rastittamalla (x) sellaiset asiat, jotka koet itsellesi tärkeinä, joita haluat oppia, jotka osaat jo hyvin.

	Pidän tärkeänä	Haluan oppia lisää	Osaan jo hyvin	En pidä lainkaan tärkeänä
Tekniset taidot				
Vuorovaikutustaidot				
Tiimityöskentely				
Yksin työskentely/itsenäinen työskentely				
Johtaminen/esimiestyö				
Asiakaspalvelutyö				
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen				
Ympäristö/kestävä kehitys/luontoarvot				
Ikääntyvän väestön hyvinvointi				
Nuorten hyvinvointi				
Lasten hyvinvointi				
Ongelmanratkaisu				

7

Mitä työelämään liittyviä haaveita sinulla on, joita et ole vielä uskaltanut toteuttaa?

---



---



---



---

Mitä erityisosaamisiasi sinulla on? (Näistä ei tarvitse olla todisteita. Oma arvio on tärkeä tässä. Esim. mitä harrastuksia on tai on ollut? Mitä kokee, että osaa tehdä hyvin (kädentaidot, kielitaito, ATK, musiikki, taiteet, urheilu, ryhmässä toimiminen, esiintyminen jne.)?

---



---



---



---



---

Millaisissa asioissa koet onnistuneesi elämässäsi? (esim. Mitä arvostaa omassa itsessään tai mistä on saanut hyvää palautetta?)

---



---



---



---



---

6

#### TULEVAISUUDEN HAAVEET

Anna vastauksesi seuraavan taulukon väittämiin **rastittamalla (X)** vaihtoehto sen mukaan, minkä koet vastaavan parhaiten omia haaveitasi ja toiveitasi. Vaihtoehdot ovat: täysin samaa mieltä=4, jokseenkin samaa mieltä=3, jokseenkin eri mieltä=2, täysin eri mieltä=1.

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Unelmoin, että voin olla työssäni osaava ammattilainen/asiantuntija				
Unelmoin työstä, jossa voin tehdä työtäni vapaasti, kuten haluan ja määrätä itse aikatauluni				
Turvallisuus ja pysyvyys ovat minulle tärkeämpiä kuin vapaus ja itsemääräämisoikeus				
Etsin jatkuvasti ideoita oman yrityksen perustamiseksi				
Minulla on oma yritysidea, mutta en ole vielä uskaltanut sitä toteuttaa				
Työ menee kaiken muun edelle				
Perhe, ystävät ja muu työn ulkopuolinen elämä menevät aina työn edelle.				
Kykenen hyvin yhdistämään työn ja vapaa-ajan				
Unelmoin haasteellisesta työstä, jossa minulla on paljon vastuuta ja jossa osallistun päätöksentekoon				
Selkeät säännöt ja ohjaus ovat edellytys sille, että työt sujuvat				
Pidän enemmän rutiinitehtävistä kuin vaihtelevista ja haastavista tehtävistä				

8

Onko sinulla henkilökohtaisia kysymyksiä, joista haluat keskustella tai saada ohjausta?

Koulutusaioista	Kyllä	<input type="checkbox"/>	Ei	<input type="checkbox"/>
Yrityksen perustamisesta	Kyllä	<input type="checkbox"/>	Ei	<input type="checkbox"/>
Työuran suunnittelusta	Kyllä	<input type="checkbox"/>	Ei	<input type="checkbox"/>
Muusta, mistä?	Kyllä	<input type="checkbox"/>	Ei	<input type="checkbox"/>

Millaista apua toivot työllistymisesi edistämiseen?

---



---



---



---

Jos Kuntakokeilu järjestää alla mainittuja koulutuksia, koetko, että niistä voisi olla sinulle hyötyä työllistymisesi kannalta?

Merkitse rastilla x hyödylliseksi kokemasi kohdat.

- Lähihoitaja
- Laitoshuoltaja
- Talkkari - kiinteistönhuolto
- Rakennusala, remontointi
- Työhönvalmennuskurssi
- Internetin käyttö
- Korttikoulutukset:
  - Hygieniapassi
  - Tulityökurssi
  - Työturvallisuus
  - Trukkikortti
  - Tieturva-koulutus

Ensiapukoulutus

Muu, mikä? \_\_\_\_\_