

Pinja Hyppönen

**”Mä alaistaidot rinkan päällä saan kulkemaan..”**

Työhyvinvointia ja työelämätaitoja vaikeasti työllistyville.

Hommissa – hankkeen arviointi, 2012.

---

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi

Sosiaaliala

Opinnäytetyö

12.9.2013

<p>Tekijä(t) Otsikko</p> <p>Sivumäärä Aika</p>	<p>Pinja Hyppönen ”Mä alaitaidot rinkan päällä saan kulkemaan..”</p> <p>Työhyvinvointia ja työelämätaitoja vaikeasti työllistyville. Hommissa – hankkeen arviointi, 2012.</p> <p>49 sivua + 4 liitettä 12.9.2013</p>
<p>Tutkinto</p>	<p>Sosionomi AMK</p>
<p>Koulutusohjelma</p>	<p>Sosiaalialan koulutusohjelma</p>
<p>Suuntautumisvaihtoehto</p>	<p>Sosionomi</p>
<p>Ohjaaja(t)</p>	<p>Lehtori Arto Salonen Lehtori Anna-Riitta Mäkitalo</p>
<p>Opinnäytetyössäni arvioin Pihlajamäen lähiöasemalla ja Malmin toimintakeskuksessa toteutettua Hommissa – hanketta työhyvinvoinnin ja työelämätaitojen näkökulmasta. Lähiöasemalla ja toimintakeskuksessa työskentelee määräaikaisissa työsuhteissa työllistettyjä työharjoittelussa, kuntouttavana työtoimintana, ja palkkatuella. Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät jäävät usein vaille vakituiselle henkilöstölle tarjottuja työhyvinvointimalleja ja työyhteisön kehittämistä. Vaikeasti työllistyvillä ihmisillä tai heillä joilta työhistoria puuttuu kokonaan voi olla työntekijäidentiteetti hukassa, sekä kehitettävää alais- ja työyhteisötaidoissa. Hommissa – hankkeen tarkoituksena oli työhyvinvoinnin lisäksi tarjota työllistetyille mahdollisuus vahvistaa näitä taitoja. Tulevaisuusorientoituneella työelämätaitojen tukemisella pyrittiin parantamaan työllistettyjen työllistymismahdollisuuksia.</p> <p>Tutkielmani oli aineistolähtöinen kvalitatiivinen arviointitutkimus. Hankkeen puitteissa Metropolian opiskelijat haastattelivat kahdeksaa hankkeessa työskennellyttä työllistettyä. Itse haastattelin seitsemää työllistettyä. Haastattelut olivat teema-haastatteluja. Kahdesta työhyvinvointipäivästä kerättiin palautelomakkeet (n=36 kpl). Haastatteluaineistoa purin sisällön analyysin keinoin. Palautelomakkeet olivat taustatietoja lukuun ottamatta laadullisia. Analysoin ne osin kvantifioiden ja osin teemoitellen.</p> <p>Määräaikaisissa työsuhteissa Malmilla ja Pihlajamäessä voitiin pääasiallisesti hyvin. Työyhteisö koettiin enimmäkseen kannustavaksi ja ryhmähenki hyväksi, esimiehiltä saatiin tukea ja perehdytystä, sekä tilaa ja kannustusta tuoda työhön omia vahvuusalueitaan. Työmäärä koettiin sopivaksi, tai liian vähäiseksi. Työsuhteen määräaikaisuus aiheutti osalla tunnetta siitä, ettei työssä haluttu kehittyä. Palautetta olisi kaivattu enemmän, ja arvostusta työyhteisön jäsenenä. Työntekijöiden sisäinen eriarvoisuus koettiin työhyvinvointia vähentäväksi tekijäksi.</p> <p>Työelämätaitojen koettiin karttuneen vaihtelevasti. Sosiaalisten taitojen, työntekijäidentiteetin tai itsetunnon koettiin vahvistuneen. Onnistumisen ja osallisuuden kokemukset olivat yleisiä. Työn kerrottiin lisäävän elämänhallintaa ja tuovan elämälle merkitystä.</p>	

Hommissa – hanke onkin onnistunut tavoitteissaan hyvin. Hankkeen tavoitteena oli luoda pysyvä toimintamalli lähiöaseman ja toimintakeskuksen arkeen. Tulevaisuusorientoitunut tuki osana työhyvinvointia tarjoaa parhaimmillaan työntekijälle minäkuvaa vahvistavia elementtejä. Alais-, työyhteisö- sekä sosiaaliset taidot voi työntekijä pakata omaan rinkaansa mukaan minne elämä viekään. Työhyvinvoinnin ja työyhteisötaitojen on hyvä olla eksplikoituina tavoitteina työyhteisön arjessa. Yhteisten tavoitteiden prosessointi ja rakentava palaute antavat merkitystä työlle, ja sitä kautta voimaannuttaa koko työyhteisöä. Työn tekemisen rytmi ja ilo antaa työttömälle voimaa, ja osallisuuden tunnetta.

Avainsanat

työhyvinvointi, pitkäaikaistyötön, kuntouttava työtoiminta, palkkatuki, alaisaidot, työharjoittelu, Hommissa - hanke

Author(s) Title	Pinja Hyppönen Wellbeing at Work and Working Life Skills for Long-term Unemployed People. Evaluation of the Project 'Hommissa', 2012.
Number of Pages Date	49 pages + 4 appendices 12.9.2013
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructor(s)	Arto Salonen, Principal Lecturer Anna-Riitta Mäkitalo, Principal Lecturer
<p>In my thesis I evaluated The 'Hommissa' Project that was carried out in Pihlajamäen Lähiöasema (Social Meeting Place) and Malmin Toimintakeskus (Activity Centre). The focus was on wellbeing at work and skills for working life. In Pihlajamäki and in Malmi there are people working with short-time contracts as practical trainees, via rehabilitative work, or subsidized employment. Long-term unemployed people, or people with no history of work may not have a clear employee-identity or working life skills and they are left with no models of wellbeing at work. The Project 'Hommissa' aimed to give support in these matters. The goal is to support the chances of future employment of the target group.</p> <p>This thesis was a qualitative evaluative study. The data collection methods were thematic interviews and feedback questionnaires. The interviews were analyzed with the method of content analysis, and the questionnaires were quantified and thematized.</p> <p>Employees in Pihlajamäki and Malmi were mainly satisfied in their short-time jobs. The organization and the atmosphere among co-workers was supportive. People felt they had enough support and introduction into their work, and they were given opportunities to use their personal skills in their own work. The amount of work was sufficient or sometimes low. Some of the interviewees were able to develop their working life skills. Many felt that their social skills, identities as employees and their self-esteem had strengthened.</p>	

The Project 'Hommissa' succeeded in its goals rather well. The aim was to create a permanent model for the everyday-work in Pihlajamäki and in Malmi. Future-orientated support with programs of well-being at work may, at their best, strengthen the identity of the target group and empower them. Working life and social skills are something that everyone can pack in their backpacks while moving on in their lives. These goals should be explicit in the everyday work of the organization. While creating and processing common goals gives meaning to the work, it also empowers the staff in the workplace. For the unemployed, the everyday schedule of the work and the joy of succeeding in it, may be empowering as well as give experiences of participation.

**Keywords**

wellbeing at work, practical trainee, rehabilitative work, subsidized employment, organizational citizenship, pro-longed unemployment, Project 'Hommissa'

## Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
1.1	Aluksi	1
1.2	Tutkielman tarkoitus ja taustat	2
1.3	Hommissa - hanke ja sen tavoitteet	3
1.3.1	Työllistetyt	4
1.4	Tutkimuksen toteutus	5
2	Teoreettinen viitekehys	7
2.1	Työhyvinvointi	7
2.1.1	JCDS-malli	7
2.1.2	Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin	9
2.1.3	Työhyvinvoinnin tekijät	10
2.1.4	Työttömyys ja hyvinvointi	11
2.2	Alaistaidot	12
2.3	Voimaantuminen	14
2.4	Teoria Hommissa - hankkeen arvioinnissa.	16
3	Aineisto, tutkimusmenetelmät, eettisyys ja luotettavuuden arviointi	18
3.1	Aineiston hankinta ja tutkimusmenetelmät	18
3.1.1	Teema-haastattelut	19
3.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset	20
3.3	Validiteetti	21
3.4	Reliabiliteetti	22
3.5	Tutkimuksen eettisyys	22
4	Tulokset	24
4.1	Palautelomakkeet	24
4.1.1	Taustatiedot	25
4.1.2	25.5.12 Työhyvinvointipäivän palaute	28
4.1.3	14.9.12 Työhyvinvointipäivän palaute	30
4.2	Haastattelut	32
4.2.1	Kevät 2012	33
4.2.2	Syksy 2012	36
5	Hommissa-hankkeen arviointi ja johtopäätökset	41
5.1	Työhyvinvointipäivistä	41
5.2	Työhyvinvoinnista	41

5.3	Alaistaidoista ja voimaantumisesta	44
6	Lopuksi	47
7	Lähteet	48

# 1 Johdanto

## 1.1 Aluksi

Vaikeasti työllistyvien määrä Suomessa on kasvanut merkittävästi viime vuosina (mm. Helsingin Sanomien verkkolehti 21.8.13)

Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävässä tutkimuksessa (Köppä - Terävä - Uusikylä - Virtanen 2011) työnhakijat itse mainitsevat merkittävimmiksi työttömyyttä pitkittäviksi syiksi ikään ja terveydentilaan, motivaatioon ja työnhakukäyttäytymiseen, sekä ammatilliseen osaamiseen tai työkokemukseen liittyvät tekijät. (Köppä ym. 2011: 38.) Samaisessa tutkimuksessa työvoimapalveluiden virkailijoiden näkemyksen mukaan työnhakijoiden motivaatio ja usko omaan työllistymiseen laskee tasaisesti työttömyyden edetessä. (Köppä ym. 2011: 57.)

Kokon mukaan (2005: 207-208) työttömyydellä ja psyykkisellä pahoinvoinnilla on yhteys. Työttömyyden mukanaan tuomiksi merkittävimmiksi pahoinvointia lisääviksi tekijöiksi Kokko mainitsee taloudelliset vaikeudet ja itsetunnon heikkenemisen.

Laissa säädetään toimenpiteistä, joilla kuntien on pyrittävä parantamaan pitkäaikaisesti työttömän työllistymistä avoimilla työmarkkinoilla, sekä edistetään tämän mahdollisuuksia osallistua koulutukseen sekä julkiseen työvoimapalveluun (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta, 2.3.2001/189).

TEM:n julkaisemassa tutkimuksessa haastatellut vaikeasti työllistyvät henkilöt kritisoiivat mm. palkkatukea siitä ettei sen koettu tukevan tulevaa työllistymistä. Työtukijakson nähtiin tuovan lähinnä tekemistä ja rytmiä elämään, sekä tilapäistä turvallisuudentunnetta. (Köppä ym. 2011: 67.)

Pihlajamäen lähiöasemalla ja Malmin toimintakeskuksessa vuonna 2012 toteutettu Hommissa – hanke on pyrkinyt vastaamaan tämänlaiseen kritiikkiin. Hankkeen puitteissa on pyritty parantamaan määräaikaisten työskentelevien työllistettyjen työhyvinvointia ja tukemaan tulevaisuusorientoituneesti heidän työyhteisö- ja alaitaitojaan. Arkisen työn lisäksi sitä kautta pyritty luomaan pysyvä toimintamalli joka luo hyvinvoin-



tia työssä, onnistumisen kokemuksia, tulevaisuuden suunnitelmia sekä työyhteisötaitoja, joista olisi hyötyä tulevissakin työpaikoissa.

Opinnäytetyössäni arvioin Hommissa – hankkeen onnistumista näissä tavoitteissaan. Arvioinnin oli tarkoitus myös olla yksi työväline hankkeen merkityksellisiksi muodostuneiden toimien ja toimintojen juurruttamisessa lähiöaseman ja toimintakeskuksen arkeen ja organisaatiokulttuuriin.

Maunon ja Ruokolaisen tutkimusten perusteella organisaatiokulttuuri, jossa korostuvat humanistiset, työntekijöiden inhimillisiä tarpeita kunnioittavat arvot ja käytännöt, tukee koko työyhteisön hyvinvointia, tuloksellisuutta sekä työntekijöiden asennoitumista työhön. (Kinnunen - Feldt - Mauno 2005: 162.)

Tutkielmani oli aineistolähtöinen laadullinen arviointitutkimus. Arviointia varten haasteltiin yhteensä neljäätoista Pihlajamäen lähiöasemalla ja Malmin toimintakeskuksessa työskennellyttä työllistettyä, sekä kerättiin hankkeen puitteissa järjestetyistä työhyvinvointipäivistä yhteensä 36 palautelomaketta. Aineistoni antaa äänen siis puhtaasti työllistetyille itselleen, heidän omista näkökulmistaan ja lähtökohdistaan käsin.

## 1.2 Tutkielman tarkoitus ja taustat

Opinnäytetyössäni arvioin Hommissa - hanketta työntekijän työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkielmani pääpaino on tulevaisuusorientoituneessa työelämätaitojen vahvistamisessa ja niiden oppimisessa osana työyhteisön ja yksilön työhyvinvoinnin kehittämistavoitteita. Tutkielmani on aineistolähtöinen arviointitutkimus, jota analysoin pääasiallisesti laadullisin menetelmin.

Tutkielmani aihe on noussut työelämästä Pihlajamäen aluetyöntekijä Sini Heino-Mouhun toimeksiantona. Tarttuessani aiheeseen keväällä 2012 hanke oli ollut käynnissä jo puolisen vuotta ja sille etsittiin ulkopuolista arvioitsijaa. Hyvinvointipalveluita tuottavat julkiset organisaatiot ovat vastuussa toimintansa tehokkuudesta, taloudellisuudesta ja vaikuttavuudesta (esim. Virtanen 2007: 15). Esimerkiksi hankkeiden erillisten rahoitusten vastineeksi toimintaa tulee arvioida ja sen vaikuttavuutta raportoida. Toisaalta arviointi tulisi nähdä myös työvälineenä, eikä pelkästään rituaalisena proseduurina jota harjoitetaan arvioinnin itsensä takia. Hommissa-hankkeen tavoitteena on luoda pysyvä työhyvinvointia ja työntekijöiden voimavaroja tukeva toimintamalli Pihlaja-

mäkeen ja Malmille. Arvioinnista voisikin muodostua rakentava elementti osaksi hankkeen kokonaisuutta.

### 1.3 Hommissa - hanke ja sen tavoitteet

Pihlajamäen lähiöasema ja Malmin toimintakeskus ovat osa Helsingin Sosiaaliviraston Aikuisten palveluita. Aikuisten palveluiden alaisuudessa ne sijoittuvat Aluetyön yksikköön joka on osa Pohjoista Sosiaaliasemaa Sosiaalisen ja Taloudellisen tuen yksikössä.

Hommissa - hanke on Malmin toimintakeskuksen ja Pihlajamäen lähiöaseman yhteistyönä toteutettu kaksisuuntainen hanke. Toimintakeskuksessa ja lähiöasemalla työskentelee lyhyissä määräaikaissuhteissa työ- ja harjoittelusuhteissa *pitkäaikaistyöttömiä, palkkatukityöntekijöitä, sekä työelämävalmennuksen tai kuntouttavan työtoiminnan piiriin kuuluvia henkilöitä sekä työharjoittelijoita.*

Hankkeessa työskentelevät auttavat Pihlajamäessä ja sen lähialueilla asuvia, syrjäytymisvaarassa olevia yksinäisiä vanhuksia näiden arjessa. Apu konkretisoituu kaupassa käyntinä, seurusteluna tai ulkoiluapuna, kunkin asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaan. Kotilähettiläät ja Kylätalkkarit toimivat pareittain, ja viikoittain apua saa n. 40 vanhusta.

Malmilla ja sen ympäristössä työntekijät järjestävät taloyhtiöissä tapahtuvaa Korttelitupa-toimintaa kymmenen viikoittain kokoontuvan kerhon muodossa. Kerhojen tarkoitus on yksittäisten toiminnallisten tavoitteiden lisäksi tarkoitus vahvistaa asukkaiden ja taloyhtiöitten yhteisöllisyyttä, sekä toimia ihmisten kohtaamispaikkana. Korttelituvat tavoittavat noin 100 ihmistä kaiken kaikkiaan.

Hanke ulottuu siis työtoiminnan lisäksi alueen asukkaisiin sekä toimintakeskuksen ja lähiöaseman piirissä oleviin muihin ihmisiin jotka hyötyvät Malmin ja Pihlajamäen palveluista.

Lyhyissä määräaikaissuhteissa työskentelevät työllistetyt jäävät usein paitsi Helsingin kaupungin vakinaiselle henkilökunnalle järjestetyistä työhyvinvointimalleista ja työyhteisön kehittämisestä. Hommissa - hankkeen tavoitteena on luoda **pysyvä toimintamalli**, jolla nämä henkilöt saisivat yhteisöllisen tuen kautta uusia voimavaroja,

*asenteita tai motivaatiota elämäänsä, jotta tulevaisuuden työnhaku- tai opiskelusuunnitelmat voisivat avautua heille kenties uudesta näkökulmasta* (Hommissa - hankkeen pienhankesuunnitelma 2012: 1). Työhyvinvoinnin kehittämisen nähdään edistävän kuntoutumista työelämään. Omien vahvuuksien löytäminen, työntekijätaidot, uusien työmuotojen oppiminen ja perusluottamuksen luominen tulevaisuuteen ovat hankkeen yksittäisiä tavoitteita.

Hanke kestää vuoden 2012 ja sen tuomin resurssein järjestetään kaksi yhteistä työhyvinvointipäivää Malmin ja Pihlajamäen työllistetyille sekä yhteiset pikkujoulut. Työhyvinvointipäivien tavoitteena on panostaa yhteisöllisyyteen ja luoviin työmenetelmiin osana työhyvinvoinnin rakentumista. Työhyvinvointipäivien ohjelma on rakentunut luovin, draamallisin ja osallistavin menetelmin tehtyjen harjoitusten varaan, ja sen lisäksi työhyvinvointipäiviin on sisällytetty runsaasti myös yhteistä vapaata oleskelua, saunomista, yhdessä ruokailua, makkaran paistoa ym. Työhyvinvointipäivien ohjelmien toteutuksessa on ollut mukana opiskelijoita eri oppilaitoksista.

Tämän lisäksi Malmin ja Pihlajamäen jokapäiväisessä arjessa pyritään tekemään ja suunnittelemaan työtä ja toimintoja yhdessä järjestämällä yhteisiä viikkopalavereja. Uudet työntekijät perehdytetään tehtäviinsä ja heitä pyritään tukemaan jatkuvasti työn ohessa. Työtehtävät ovat monipuolisia ja jokainen työllistetty voi vaikuttaa omiin tehtäviinsä omalla osaamisellaan ja kiinnostuksen kohteillaan. Jokaiselle työllistetylle tarjotaan myös yksilöllistä apua ja tukea työnhaun ja opiskelun suunnitteluun, palveluohjaukseen työttömiä tukeviin palveluihin sekä mahdollisuus osallistua kaupungin tarjoamiin koulutuksiin (esim. hygienia-passi, ensiapu, järjestyksenvalvoja).

Hankkeen yhteistyökumppaneita ovat Malmin TE-toimisto, Pohjoinen Sosiaaliohjauksen yksikkö ja Sosiaalityön yksikkö, Työvoiman palvelukeskus Duuri, Pohjoinen A-klinikka, Voimalinja, Alueen vuokratyöyhtiöt (Stadin asunnot, VVO, Sato), kotihoito ja alueiden terveysasemat, Metropolia AMK sekä Pekka Halosen Akatemia. (Hommissa-hankkeen pienhankesuunnitelma, 2012, liite 3.)

### 1.3.1 Työllistetyt

Työllistetyt työskentelevät Pihlajamäessä ja Malmilla erilaisin statuksin.

### Palkkatuki

Palkkatuella tarkoitetaan Työ- ja Elinkeinotoimiston myöntämää palkkatukea työttömän palkkauskustannuksiin, joka maksetaan työnantajalle. Palkkatukeen oikeutettuja ovat työttömät jotka eivät työllisty avoimille työmarkkinoille tai sijoitu johonkin koulutukseen. Palkkatuki myönnetään TE-toimistossa tapauskohtaisesti, ja sen tulee myöntämiskriteereidensä mukaan ”*parantaa työttömän työnhakijan ammattitaitoa ja työmarkkina-asemaa, sekä edistää pitkään työttömänä olleen pääsemistä avoimille työmarkkinoille*” (Työ- ja elinkeinoministeriö n.d)

### Työharjoittelu

Alle 25-vuotias työtön työnhakija voi osallistua taloudellisesti tuettuun työharjoitteluun tai työelämävalmennukseen, jonka tarkoituksena on ”*perehdyttää työelämään, sekä edistää työhön sijoittumista, palaamista työelämään sekä parantaa ammattitaitoa.*” (Työ- ja elinkeinoministeriö n.d)

Työnhakija voi olla joko vailla ammatillista koulutusta oleva, työmarkkinatuen piiriin kuuluva henkilö (työharjoittelu) tai ammatillisen koulutuksen omaava perus- tai ansio-päivärahan piiriin kuuluva henkilö (työelämävalmennus). Työpaikan voi hankkia itse, tai siihen voi saada apua TE-toimistolta. Työharjoittelun ja työelämävalmennuksen ajalta työttömälle maksetaan työttömyysetuutta, sekä tietyin edellytyksin ylläpitokorvausta.

### Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavalla työtoiminnalla on lain mukaan tarkoitus parantaa henkilön elämänhallintaa, sekä luoda edellytyksiä työllistymiselle. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189: 1 §.) Kuntouttava työtoiminta on kunnan järjestämää, ja sen piiriin pääsyn edellytykset ovat oikeus työmarkkinatukeen tai toimeentulotukeen, ja alle 25-vuotiailta TE-toimiston laatima aktivointisuunnitelma.

## 1.4 Tutkimuksen toteutus

Aineistolähtöinen arviointitutkimukseni toteutetaan kesän ja syksyn 2012 aikana. Hankkeen alussa tammikuussa 2012 Metropolia AMK:n opiskelijat ovat haastatelleet kahdeksaa hankkeeseen osallistunutta työllistettyä osana omia opintojaan. Toukokuussa 2012 sekä syyskuussa 2012 järjestetyistä työhyvinvointipäivistä on kerätty niiden osal-

listujilta palautelomakkeet (Liite 2.) ja lokakuussa 2012 haastattelun jälkeen kahdeksaa hankkeeseen osallistuvaa työllistettyä.

Tutkimuksessani kokoon haastattelulomakkeista nousseet yleiset palautteet teemoiksi sekä pyrin avaamaan haastatteluissa työelämätaitojen karttumiseen osana hanketta. Arvioinnissani keskityn nimenomaan työllistettyjen omaan näkökulmaan hankkeen mahdollisista vaikutuksista työelämätaitoihin. Asiakaslähtöisyyden periaatteen mukaan asiantuntijuus löytyy asiakkaasta – tässä tapauksessa työllistetyistä – itsestään, jolloin tämän oma näkemys lienee vaikuttavuuden paras mittari.

Olen pyrkinyt pitäytymään aineistolähtöisyydessä, ja etäällä tutkittavista vaikka työhöni on sisältynyt myös hieman havainnointia syyskuun Tyhy-päivän osalta. Osallistuin Tyhy-päivään tarkkailijana nähdäkseni toimintaa ja niitä menetelmiä joilla hankkeen tavoitteisiin on pyritty vastaamaan. Muutoin haastattelut, ja palautelomakkeet tehdään ja käsitellään nimettöminä ja yksittäisiä vastauksia on raportoinnista mahdoton yksilöidä tutkimustyön eettisten periaatteiden mukaisesti. Palautelomakkeen täyttäminen Tyhy-päivien jälkeen oli vapaaehtoista. Haastatteluihin on lähiöaseman ja toimintakeskuksen henkilökunnan toimesta valikoitu osallistujat, joilla on toki ollut mahdollisuus myös kieltäytyä osallistumisesta. Haastateltujen valintakriteereinä oli saada erilaisia ja eri taustaisia henkilöitä kertomaan näkemyksensä hankkeesta, mahdollisimman monipuolisen kuvan aikaansaamiseksi.

## 2 Teoreettinen viitekehys

### 2.1 Työhyvinvointi

Muuttuva työelämän tahti ja työn kasvavat vaatimukset, kiire ja toisaalta tehokkuus sekä tuloksellisuus ovat pesiytyneet nykyisen työelämän rakenteisiin. Kunnallisilla työpaikoilla jopa seitsemän kymmenestä työntekijöistä kokee olevansa psyykkisesti melko tai erittäin rasittunut (Manka - Kaikkonen - Nuutinen 2001: 3). Työstressi ja pahoinvointi kasvattavat sairauspoissaoloja, ne voivat vähentää sitoutumista organisaatioon tai työelämään yleensä, ja äärimmillään ne vaikuttavat myös työntekijän yksityiselämään ja siellä koettuun hyvinvointiin. (Kinnunen ym. 2005:16) Työstressin lisäksi työhyvinvointiin onkin viime aikoina kiinnitetty kasvavassa määrin huomiota. Työturvallisuuslaissa (Työturvallisuuslaki 2002/738) veloitetaan työnantajaa huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveellisyyden edistämisestä. Jos työntekijä kokee työnsä kuormittavat häntä psyykkisesti tai fyysisesti niin että tämän terveys on vaarassa, onkin työnantajan ryhdyttävä toimiin näiden kuormitustekijöiden vähentämiseksi.

Lakisääteiset työhyvinvointiin kohdistuvat toimenpiteet eivät kuitenkaan ulotu määräaikaissa työsuhteissa työskenteleviin työllistettyihin. Työttömyys tai sen uhka luetaan merkittäväksi työn epävarmuustekijäksi joka voi heijastua yksilössä mm. heikentyneenä itsearvostuksena ja heikentyneenä elämänhallintana jotka voivat vähentää yksilön työllistymismahdollisuuksia sekä yleistä osallisuuden kokemusta entisestään. (Manka ym. 2001: 172.) Työhyvinvoinnin edistämällä sekä alaistaitojen vahvistamisella olisikin erityistä tilausta juuri näissä ryhmissä, joissa hyvinvointi on heikentynyt tai jopa kortilla. Koska työhyvinvoinnin todetaan vaikuttavan myös laajemmin yksilön hyvinvointiin sekä työelämään sitoutumiseen, sillä voitaisiin nähdä olevan lyhyttä, määräaikaista työsuhdetta pidemmälle kantavia seurauksia.

#### 2.1.1 JCDS-malli

Kinnusen ja Feldtin (2005: 18-24) mukaan yksi tunnetuimmista työstressin määritelmistä on Robert Karasekin JDC-malli. Työstressiä kuvataan mallissa työn hallinnan ja vaatimuksen välisenä suhteena. Hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työn sisältöön ja työolosuhteisiin, työntekijän osallistumismahdollisuuksia sekä

työn monipuolisuutta. Vaatimuksista puhutaan kun kyseessä ovat työn kuormittavat tekijät; työn määrä, kiire sekä mahdolliset rooliristiriidat.

Työ voidaan jaotella työhyvinvointia selittäviin kuormitushypoteeseihin ja aktiivisen oppimisen hypoteeseihin. Kun työn vaatimustaso on korkea ja hallintamahdollisuudet alhaiset, nähdään työn muodostuvan kuormittavaksi. Vähäisen kuormituksen työtä nimittävät vähäiset vaatimukset sekä runsaat hallintamahdollisuudet. Kuormittavan työn on osoitettu kasvattavan työstressiä, joka puolestaan voi altistaa stressiperäisille sairauksille, sekä sen nähdään heijastuvan muuhunkin hyvinvointiin.

Aktiivisen oppimisen hypoteesin mukaan työ jaetaan aktiiviseen tai passiiviseen työhön. Aktiivinen työ sisältää suuret työn vaatimukset sekä suuret hallintamahdollisuudet. Passiivisessa työssä sekä hallintamahdollisuudet että vaatimustaso ovat vähäisiä.

Työssä kehittymisen, oppimisen ja työmotivaation kannalta ideaaliksi muodostuu aktiivinen työ. Passiivinen työ puolestaan voi johtaa työntekijän passivoitumiseen, työn merkityksen häviämiseen ja jopa aiempien taitojen heikentymiseen. (Kinnunen ym. 2005: 19.)

JDC-mallia on kritisoitu mm. siitä, ettei siinä huomioida työpaikan sosiaalisia voimavaroja kuten esimiehen ja työtovereiden tukea ja kannustusta. Myöhemmin malliin onkin lisätty sosiaalisen tuen ulottuvuus. Tätä päivitettyä mallia kutsutaan JDCS-malliksi jotka koostuvat tekijöistä; *Job Demand, Control ja Support*, eli työn vaatimukset, hallinta sekä tuki. Sosiaalisen tuen nähdään tekevän kuormittavasta työstä kollektiivista (sosiaalisen tuen esiintyessä), tai sen puutteen muodostavan kuormittavasta työstä eristäytyntä, jonka nähdään kasvattavan stressiä entisestään. Myös aktiivinen työ jaotellaan samoin, ja jälleen parhaat työolosuhteet muodostuvat aktiivisesta ja kollektiivisesta työstä.

JDCS-mallia käyttämällä on maailmalla saatu näyttöä siitä että työn piirteillä on yhteys työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin, stressiperäisiin sairauksiin sekä mielenterveyden häiriöihin. Näillä piirteillä on osoitettu myös ennustavan mm. sairauspoissaoloja. Karasekin mallia on toisaalta kritisoitu mm. työn piirteiden liiallisesta pelkistämisestä sekä työntekijän persoonallisuustekijöiden huomiotta jättämisestä. Tutkijoiden joukossa on kuitenkin nähtävissä yksimielisyyttä siitä että mallissa esiintyvät työn kolme piirrettä ovat keskeisiä yksilön työhyvinvoinnille. (Kinnunen ym. 2005: 24.)

### 2.1.2 Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin

Perinteisesti psykologian tutkimus on keskittynyt psyykkisten ongelmien tutkimukseen ja hoitoon. Rakentaessamme kuvaa työhyvinvoinnista, on oivallista kääntää tarkastelukulmaa hyvinvointia lisääviin ja edistäviin tekijöihin. Tässä kuvaan astuukin positiivisen psykologian suuntaus joka heittää sivuun ongelmakeskeisen ja -lähtöisen, patogeenisen viitekehyksen, ja lähestyy työhyvinvointia sen voimavaratekijöistä käsin.

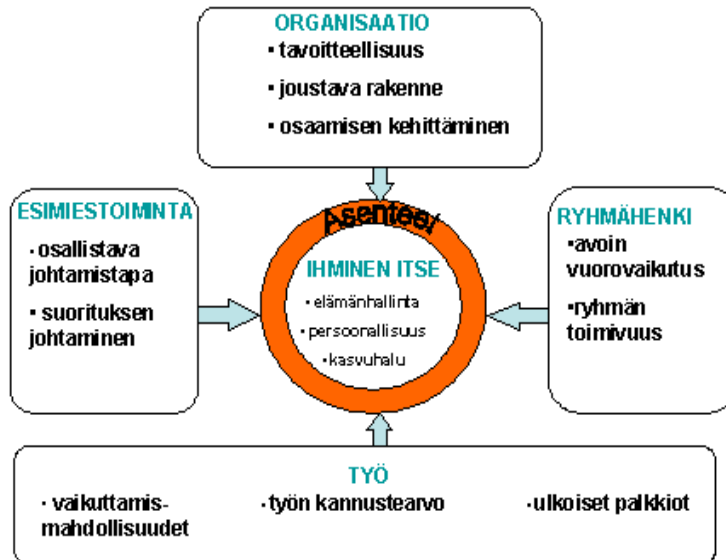
Myönteisten asenteiden vaikutusta työhyvinvointiin on paljon tutkittu. Työtyytyväisyydellä nähdään olevan yhteys organisaatioon sitoutumiseen sekä stressioireiden vähyyteen. Työyhteisö, jonka työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä, on tehokas, ja sairauspoissaolot ovat vähäisiä. Työtyytyväisyyden nähdään nykyään olevan melko pysyvä piirre ja sillä on selvä yhteys ihmisen persoonallisuuteen.

Myös työsitoutuneisuutta on tutkittu. Mitä enemmän työntekijä kokee pystyvänsä työssään täyttämään omia henkilökohtaisesti asettamiaan tarpeitaan, sitä sitoutuneempi tämä on työhönsä. Yleisen työsitoutumisen nähdään olevan työtyytyväisyyden lailla melko pysyvä asenne joka riippuu yksilön kehityshistoriasta sekä laajemmasta yhteisön suhtautumisesta työntekoon. Sen sijaan, esimerkiksi spesifi työsitoutuneisuus, eli se, miten yksilö sitoutuu kulloiseenkin työtehtäväänsä, riippuu paljolti siitä miten kyseinen työ tyydyttää yksilön tarpeita. Tätä suhdetta voidaan kuvata vuorovaikutusnäkökulmaksi, jossa sitoutumista määrittävät yksilön persoonallisuustekijät ja työolot dynaamisessa prosessissa. Yksilön kokemus työn merkityksellisyydestä rakentuu suhteessa työoloihin ja saa näin yksilön sitoutumaan höllemmin tai tiukemmin. (Kinnunen ym. 2005: 63-67.)



### 2.1.3 Työhyvinvoinnin tekijät

Kuvio 1. Manka (n.d)



Manka, Kaikkonen ja Nuutinen nostavat moderneimmaksi viitekehykseksi työhyvinvoinnin laaja-alaisen käsitteen. Tässä työhyvinvoinnin tekijöiksi nostetaan yksilö osana laajempaa kontekstia, johon kuuluvat myös organisaatio, esimies, (työ-) ryhmä, sekä työn tekijät. Kuten kuvioista 2 ilmenee, tarkasteluun on nostettu nimenomaan työympäristöstä kohoavat voimavarat, yksilötasolta organisaation tasolle asti. Työhyvinvointia kuvataan kumppanuussuhteena joka muodostuu organisaation ja työntekijän myönteisestä vuorovaikutuksesta. (Manka ym. 2001: 7.)

Kuvion keskiössä on yksilö, jonka sisäisistä ominaisuuksista elämänhallinta, kasvumotiivaatio, sekä fyysinen terveys ja kunto ovat työhyvinvoinnin voimavaroja. Nämä ominaisuudet ovat myös kaikki sellaisia joita voidaan tukea tai harjoittaa, pitää yllä tai kasvattaa. Yksilön ympärillä oleva asenteiden kehä toimii suodattimena vuorovaikutuksessa muiden tekijöiden kanssa. Asenteiden tunnistaminen ja työstäminen on tärkeä työväline, jolla on vaikutusta vuorovaikutuksen onnistumiseen.

Ryhmähengellä tarkoitetaan työyhteisöä, josta tärkeimmiksi ominaisuuksiksi nousevat tässä mallissa avoin vuorovaikutus sekä ryhmän toimivuus.

Itse työssä voimavaroiksi muodostuvat aiemmin esittämieni mallien mukaisesti työn vaikuttamismahdollisuudet, oppimismahdollisuudet sekä ulkoiset palkkiot.

Esimiehelle työhyvinvoinnin tavoitteita tukevat osallistuva ja kannustava johtamistyyli. Voimaannuttavan ja jaetun johtamisen periaatteet huomioivat työntekijän roolin ja kannustavat oppimaan ja kehittymään sekä osallistumaan ja vaikuttamaan omaan työhönsä. Organisaatiotasolla yhteiset eksplikoitavat tavoitteet ja joustavat rakenteet lisäävät työn selkeyttä ja hallittavuutta. Kehittyvä organisaatio kannustaa kehittyvään ja oppivaan työtapaan, ja toimiva työympäristö luo turvalliset ja työtehtäviä tukevat puitteet jotka ovat olennainen osa työturvallisuutta ja sitä kautta työhyvinvointia.

#### 2.1.4 Työttömyys ja hyvinvointi

Työn epävarmuus ja ääritapauksessa työttömyys vaikuttavat kielteisesti ihmisen hyvinvointiin. Mauno ja Kinnunen selittävät näitä vaikutuksia erilaisten teorioiden kautta. Epävarmuus voi näkyä esimerkiksi merkittävänä psykososiaalisena stressitekijänä, eli kohtuuttomana työn vaatimuksina, tai uhkana yksilön voimavaroille. Erityisesti pitkäkestoisella epävarmuudella nähdään olevan vaikutusta organisaatiotasolla, yksilön tasolla sekä perhe-elämän tasolla. Työn epävarmuuden ja työttömyyden nähdään aiheuttavan myös rooliepäselvyyttä ja rooliylikuormitusta. Erityisesti työstään epävarma, esimerkiksi työttömyyden uhan alla oleva voi kokea ristiriitaa siitä, tulisiko tämän panostaa nykyiseen työhönsä vai kenties etsiä seuraavaa työtä. Toisaalta psykologisen sopimuksen teorian mukaan työnantaja oman työpanoksensa vastineeksi odottaa implisiittisesti työnantajalta vastavuoroista luotettavuutta ja työn jatkuvuutta. Kun tämä sopimus ei toteudu, kokee työntekijä helposti että työnantaja on rikkonut oman osuutensa tästä sopimuksesta ja luottamus työnantajaa kohtaan on vaakalaudalla. Tutkimusten mukaan psykologisten sopimusten rikkominen aiheuttaa kielteisiä työasenteita ja kielteisiä hyvinvointivaikutuksia. Myös määräaikaisella ja pätkätyöllä on todettu olevan samanlaisia vaikutuksia. Määräaikaiset työntekijät vertailevat helposti omaa työntekijäasemaansa, -statustaan ja oikeuksiaan (mm. työterveyshuolto, lomat, työhyvinvointipalvelut ym.) vakituiseen henkilöstöön jolloin koettu oikeudenmukaisuus saattaa olla heikoilla. Kielteisiä hyvinvointivaikutuksia voidaankin vähentää oikeudenmukaisella ja tasa-arvoisella henkilöstöpolitiikalla. (Kinnunen ym. 2005: 180-192.)

Työttömyyttä ja sen yhteyttä psyykkiseen pahoinvointiin on tutkittu vuosikymmeniä ja erityisesti pitkäaikaistyöttömät kokevat näiden tutkimusten mukaan enemmän psyykkistä pahoinvointia kuin työssä olevat. (Kinnunen ym. 2005: 200.) Suomessa 1968 aloitussa pitkäaikaistutkimuksessa ”Lapsesta aikuiseksi” on tutkittu vuosikymmeniä samaa, keski-suomalaista ihmisjoukkoa heidän kasvaessaan 8-vuotiaasta 42-vuotiaiksi. Tutkimuksessa on etsitty työttömyyden ja psyykkisen pahoinvoinnin yhteyksiä, sekä tätä yhteyttä välittäviä tai muuntavia tekijöitä. Välittäville tekijöille tarkoitetaan niitä tekijöitä jotka kertovat kuinka ja miksi muuttujien välillä vallitsee yhteys. Muuntavilla tekijöillä selitetään sitä milloin tämä yhteys esille. Tutkijat olivat kiinnostuneita vertailemaan myös eri teorioiden näkemyksiä siitä edistääkö työttömyys psyykkistä pahoinvointia, vai onko psyykkinen pahoinvointi ihmisiä valikoiva tekijä, joka voi johtaa työttömyyteen.

Tämän tutkimuksen mukaan pitkäaikaistyöttömät kokivat enemmän masentuneisuutta ja ahdistuneisuutta, mutta tämä yhteys oli vahvempi mitä pidempään työttömyys oli kestänyt. Heikentynyt itsetunto ja heikontunut taloudellinen tilanne toimivat tässä välittävinä tekijöinä sekä miehillä että naisilla.

Kokon mukaan (2005: 200) sekä Lapsesta aikuiseksi - tutkimuksessa, että kansainvälisessä tutkimuksessa työttömyys on ihmiselle psyykkisesti raskas kokemus erityisesti työttömyyden pitkittyessä. Tutkimuksista voisi päätellä että tietyllä riskiryhmällä työelämästä syrjäytyminen on sekä osa kasautuneita vaikeuksia, että selviytymisen mahdollisuuksia entisestään heikentävä tekijä. Uudelleen työllistymisellä nähdään kuitenkin olevan merkittävä työttömän hyvinvointia kohentava rooli.

## 2.2 Alaistaidot

Alaistaito käsitteenä on suomalaisessa työn tutkimuksessa verrattain uusi käsite, eikä sitä ole tutkintaan kovinkaan paljoa. Alaistaidot työntekijän ominaisuuksina eivät sinällään ole mikään uusi keksintö. Työsopimuksessa työntekijälle on kirjallisesti osoitettu työtehtävät, työaika ym. Alaistaidoilla kuvataan alaisen ”ekstra-roolia”; työtehtäviä tukevia taitoja joita ei ole määritelty työsopimuksessa mutta jotka edistävät työn ja organisaation yhteisiä tavoitteita ja tukevat työyhteisöä. Alaistaitoja voidaan ymmärtää työn psykologisen sopimuksen käsitteen kautta. Psykologisella sopimuksella tarkoitetaan yleensä implisiittistä, eli ääneen lausumatonta odotuksien kokonaisuutta, joita työntekijällä on omaa työtään ja organisaatiotaan kohtaan (Keskinen 2005a: 42).

Soili Keskinen mukaan (Keskinen - Rehnback 2005b: 7) alaitaidoiksi luetaan aktiivinen, kehitystä ja yhteistyötä tukeva työorientaatio, omien mielipiteiden rakentava ilmaisu, halu huolehtia työpaikan ilmapiiristä sekä resurssien järkevästä käytöstä, ja kyky vaikuttaa rakentavasti esimies-alaisuuteeseen ja työyhteisön dynamiikkaan yleensä sekä organisaation perustehtävän tekemiseen.

Alaitaidoille ei löydy suoraa käännöstä englanninkielisessä tutkimuksessa mutta Keskinen ja Rehnback (mm. Keskinen - Rehnback 2005b: 7; Keskinen 2005a: 11) nimeävät lähimmäksi termiksi *organizational citizenship behavior: in*. Organisaatiokansalaisuutta määritellään altruismiksi, kansalaisaktiivisuudeksi ja sovinnollisuudeksi sekä reiluksi peliksi.

Soili Keskinen (2005a: 14) tekee alaitaitoja ymmärrettäväksi sen lähikäsitteiden kautta. Sitoutuneisuus, organisaatioon samaistuminen, motivoituneisuus sekä ammatillinen osaaminen ovat kaikki alaitaitojen lähikäsitteitä, mutteivät määrittele sitä yksinään. Kaikki nämä ovat kuitenkin edellytyksiä alaitaitojen olemassaololle.

Alaitaidoilla nähdään olevan hyötyä sekä esimiehelle, että työntekijälle itselleen. Alaitaito-terminä viittaa hierarkkiseen esimies-alaisuuteeseen, mutta sen vuorovaikutuksellinen luonne tekeekin alaitaidoista eräänlaisia *työyhteisötaitoja*, jotka ovat organisaation eteenpäin kantava voima. Toimiva työyhteisö sen hyvinvoivine jäsenineen on tehokas, tuloksellinen ja kehittyvä. Hyvinvoivalla yhteisöllä on enemmän keinoja vaikuttaa perustehtävän tekemiseen, sekä siihen, miten heitä johdetaan. Alaitaidoilla onkin esimerkiksi Rehnbackin ja Keskinen (2005: 26-27) aineiston mukaan yhteyttä yhteisölliseen työhyvinvointiin.

Sekä esimies että alainen voivat omilla tahoillaan ja yhdessä kehittää alaitaitoja. Alaitaitojen kehitykseen vaikuttavat yksilön persoonalliset ominaisuudet, kyvyt, asenteet, sekä motivaatio. (Keskinen-Rehnback :2005: 27.) Työn ilmapiiri sekä esimiestyön laatu ovat yksi osatekijä. Organisaatiokulttuuri voi tukea alaitaitoja, jos ne ovat asetettu työyhteisön yhdeksi tavoitteeksi.

Esimiestyössä alaitaitoja vahvistetaan esimerkiksi kattavalla perehdytyksellä työhön ja työpaikkaan, palautteella sekä työn ohjauksella, ja ylipäänsä voimaannuttavalla ja vuorovaikutusta korostavalla johtajuudella.

Vaikka alaistaidot muovautuvat eri tavoin erilaisissa työyhteisöissä niiden vuorovaikutuksellisesta luonteesta johtuen, sisältyy alaistaitoihin myös pysyvämpiä ominaisuuksia ja asenteita kuten vuorovaikutustaidot, oppiva ja kehittyvä työote, ja altruismi. Tämän takia alaistaitojen kartuttaminen kantaa pidemmälle kuin yhteen työhön tai organisaatioon ja onkin oiva väline työntekijän henkilökohtaisen kehittymisen kannalta. Henkilö joka omaa vahvat alaistaidot, käyttää niitä todennäköisemmin rakentavasti myös tulevassa työpaikassaan, jolloin työhön muodostuva psykologinen sopimus, motivoituneisuus ja sitoutuneisuus saavat ehkä hedelmällisemmän kasvualustan jo lähtökohtaisesti. Tämän takia alaistaidot ovat tärkeä työkalu esimerkiksi työttömän työkalupakissa.

### 2.3 Voimaantuminen

Juha Siitosen voimaantumisteoria rakentuu viidestä premissistä (Siitonen 1999: 161). Voimaantumisella tarkoitetaan tässä teoriassa prosessia joka on lähtöisin ihmisestä itsestään, mutta joka tapahtuu kuitenkin kiinteästi osana sosiaalista vuorovaikutusta ympäröivän maailman ja ihmisten kanssa. Voimaantumisteoria perustuu aktiiviselle, luovalle ja vapaalle ihmiskäsitykselle jossa ihminen nähdään päämääriä asettavana toimijana. Kuitenkin ihmisen omaa itseään koskevat uskomukset, sekä uskomukset omiin mahdollisuuksiinsa rakentuvat osana sosiaalisia prosesseja. Ihminen peilaa omaa itseään ympäröivään yhteiskuntaan ja ihmisiin, siis sosiaaliseen maailmaan. Tässä vuorovaikutuksessa syntyneet usko itseeseen, ja omiin mahdollisuuksiinsa määrittävät paljolti ihmisen asettamia päämääriä ja tavoitteita, ja laajemmin ihmisen kokonäkuvaa. Täten voimaantumisella nähdään Siitosen mukaan myös yhteys ihmisen hyvinvointiin. (Siitonen 1999: 162.) Yksilön hyvinvointia ei myöskään voi karkeasti erottaa yhteisön hyvinvoinnista, joten niiden nähdäänkin yhtäläillä olevan yhteydessä toisiinsa.

Ensimmäisen premissin mukaan **voimaantuminen onkin henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi, eikä voimaa voi antaa toiselle**. Voimaantumista voidaan kuitenkin hienovaraisin toimenpitein tukea, ja toisaalta tietynlaiset ympäristöt voivat edistää voimaantumista. Tässä ilmeneekin voimaantumisen sosiaalinen puoli; kun ihminen tuntee itsensä hyväksytyksi, ja kunnioitetuksi yhteisössään, tapahtuu voimaantumistakin todennäköisemmin.

Toisen premissin mukaan Voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi, jota jäsentää päämäärät, kykyuskomukset ja emootiot, sekä näiden sisäiset suhteet.

Voimaantumisen kannalta omien henkilökohtaisten päämäärien asettaminen, ja toisaalta osallistuminen yhteisten päämäärien määrittämiseen ovat tärkeitä voimaantumisen osaprosesseja. Näihin päämääriin vaikuttavat yksilön arvot, ja tärkeitä tekijöitä ovat myös vapaus, autonomisuus ja itsemääräämisoikeus. (Siitonen 1999: 119.) Kykyuskomuksiin sisältyvät ihmisen minuutta määrittävät tekijät; minäkuva, identiteetti, itseluottamus, ja -arvostus, tehokkuususkomukset sekä itsesääätely, mutta myös vastuu. Ihmisen minäkäsitys ja henkilökohtaiset kykyuskomukset ovat tekijöitä joiden kautta tämä arvioi jatkuvasti mahdollisuuksiaan ja kykyjään elää ja toimia. Nämä itsearviot vaikuttavat puolestaan ihmisen itselleen asettamiin tavoitteisiin. Minäkuvalla, identiteetillä ja kykyuskomuksilla on jo sinällään ihmisen hyvinvointia rakentava ulottuvuus. Kun ihminen ajattelee itsestään positiivisesti, pitää itseään kykenevänä ja pystyvän aktiivisena toimijana, on hän jo arvioinut itsensä positiivisesti joka vaikuttaa positiivisesti myös tämän suorituksiinsa ja toimintaansa.

Myös kontekstilla on merkitystä voimaantumisessa. Kun ihminen uskoo ja luottaa ympäristönsä arvostavan ja tukevan tätä tavoitteissaan, tai jopa jakavan nämä tavoitteet, tuntee hän ympäristönsä myös turvalliseksi toiminnan areenaksi. Kontekstiuskomukset ovatkin ikään kuin kykyuskomusten sosiaalinen ulottuvuus, ja niihin liittyvät osaprosessit mm. hyväksyntä, luottamus, kunnioitus, ilmapiiri, toimintavapaus ja toisaalta tasa-arvoisuus ja yhteistoiminta.

Emootiot ovat tärkeitä tekijöitä kyky- ja kontekstiuskomusten muodostumisessa. (Siitonen 1999: 151.) Ihminen toimii emootioidensa pohjalta. Positiivisen psykologiankin korostamat toiveikkuus ja positiivisuus ovat emootioita jotka vapauttavat ihmisestä voimavaroja, ja antavat uskoa kykyihin ja mahdollisuuksiinsa.

Kolmannen premissin mukaan voimaantuminen vaikuttaa katalyytin tavoin sitoutumisprosessiin: vahva katalyytti johtaa vahvaan sitoutumiseen ja heikko katalyytti johtaa heikkoon sitoutumiseen. Kun ihminen ei koe voivansa asettaa päämääriä eikä koe pystyvänsä saavuttamaan päämääriään, tämän sitoutuminenkin on heikkoa. Silloin kun kyky- ja motivaatiouskomukset ovat positiivisia, ne edistävät myös sitoutumista.

Kuten edellä jo mainitsinkin, neljäs premissi toteaa **voimaantumisen olevan yhteydessä ihmisten hyvinvointiin**. Sekä yksilö- että yhteisötason hyvinvointia tukevia osaprosesseja ovat mm. vapaus, itsenäisyys, vapaaehtoisuus, halu, luottamus, minäkuva, sosiaalisuus, eettisyys, ja onnistuminen. Voimaantumisteoriassa yksilöllinen hy-

vinvointi nivoutuu laajempaan, sosiaaliseen ja poliittiseen hyvinvoinnin ympäristöön. (Siitonen 1999: 163.)

Viimeinen premissi toteaa kuitenkin että **voimaantuminen ei ole pysyvä tila**. Kuten teorian sisältö osoittaa, voimaantuminen on dynaaminen prosessi joka elää, ja voi liikkua eri suuntiin ihmiselämän myötä. Voimaantuminen, vaikka onkin yksilöstä lähtöisin olevaa, on kuitenkin aina kiinteässä yhteydessä ympäröivään sosiaaliseen kontekstiin ja siinä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Jos voimaantumiseen sisältyvissä osaprosesseissa, kuten kyky- tai kontekstiuskomuksissa tapahtuu muutosta, näkyy muutos myös voimaantuneisuudessa. Toisaalta ihminen voi kokea olevansa yhdessä kontekstissa voimaantunut, ja toisessa voimaantumaton (Siitonen 1999: 164). Voimaantumisen prosessi onkin hitaasti muovautuva tila, joka reagoi kuitenkin ahnaasti elämäntilanteissa, ympäristössä, tai ihmisessä itsessä tapahtuviin muutoksiin.

#### 2.4 Teoria Hommissa - hankkeen arvioinnissa.

Olen pyrkinyt arvioimaan työhyvinvointia edistäviä ja haittaavia tekijöitä Karasekin JDCS-mallin perusteella. (Kinnunen ym. 2005: 18-24.) Peilaan haastatteluissa ja palautelomakkeissa ilmenneitä tekijöitä tähän työhyvinvoinnin teoriaan. Arvioinnin tulokset puran sisällön analyysin keinoin, jolloin jaottelen vielä edistävät ja haittaavat tekijät työhyvinvoinnin laaja-alaisen käsitteen mukaisesti. (Manka ym. 2001: 7.) Kun työhyvinvoinnin tekijöitä tarkastellaan organisaation eri tekijöiden näkökulmasta, antaa se mielestäni arvioinnille tarkemmin kohdistetun perustan. Pyrin tuomaan sisällön analyysillä ymmärrettäväksi sen, miten eri komponentit koko organisaatiossa vaikuttavat sekä yksittäisten työntekijöiden että koko yhteisön hyvinvointiin ja sitä kautta tuloksellisuuteen. Työhyvinvoinnin tekijät siis pilkotaan osiin niin että hankkeen onnistumiset ja toisaalta kehittämiskohteet olisivat mahdollisimman eksaktisti eriteltyinä. Tämä tukee arvioinnin roolia kehittämisen työkaluna.

Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvoinnista tukee Hommissa - hankkeen tavoitetta ja ajatusta siitä että työhyvinvoinnilla on ratkaiseva merkitys työntekijän motivaatioon, ja työhön sitoutumiseen. (Kinnunen ym. 2005: 63-67.) Myös myönteisten asenteiden vaikutus työntekijöiden työoloihin ja toisaalta epäsuorasti työn tuloksellisuuteen, antaa osviittaa siitä, minkälaisilla toimilla ja organisaatiokulttuurilla Hommissa - hanke onnistuisi tavoitteissaan parhaiten.

Alaistaitojen teorialla (Keskinen 2005: 10-19) kuvataan työntekijöiden usein implisiittistä ekstra-roolia, työntekijäidentiteettiä tai organisaation jäsenyyteen vaikuttavia tekijöitä. Hommissa - hankkeen tulevaisuusorientoituneet tavoitteet kulminoituvat tämän ekstra-roolin rakentumisen tukemiseen, jonka nähdään antavan uudenlaisia mahdollisuuksia tulevissa työpaikoissa. Alaistaitoihin, työ- sekä yksilön hyvinvointiin liittyviin teorioihin kietoutuu läheisesti myös Juha Siitosen klassinen Voimaantumisteoria, jossa kuvataan yksilön voimaantumista osana arkisia vuorovaikutusprosesseja (Siitonen 1999: 116-171). Kuten työttömien hyvinvoinnista tehdyt tutkimukset osoittavat, työttömyys vaikuttaa merkittävästi yksilön hyvinvointia vähentävänä tekijänä, erityisesti pitkittyessään. (Kinnunen ym. 2005: 200.) Tällöin työllistymistä tukevilla toimenpiteillä voidaan ideaalimmillaan pyrkiä vaikuttamaan konkreettisten taitojen lisäksi myös ihmisten sisäisiin hyvinvointi- ja voimaantumisprosesseihin.

Koska Hommissa - hankkeen tavoitteina on tukea työllistettyjä edellä mainituin tavoin, pyrin opinnäytetyössäni peilaamaan hankkeesta saatua palautetta erilaisiin osatavoitteisiin liittyviin teorioihin ja aikaisempiin tutkimuksiin. Kuten sanottu, tällä pyritään muodostamaan teoriaan pohjaava arviointi, joka toimii mahdollisimman käyttökelpoisena työkaluna hankkeessa muodostuneiden käytäntöjen juurruttamisessa lähiöaseman ja toimintakeskuksen arkeen.



### 3 Aineisto, tutkimusmenetelmät, eettisyys ja luotettavuuden arviointi

Tutkimukseni on tyypillinen laadullinen tutkimus. Aineisto on kvalitatiivista ja kerätty laadullisin aineistonkeruumenetelmin. Arvioinnissani pyrin kuvaamaan työllistettyjen näkökulmasta työhyvinvointia ja erityisesti alaistaitoja edistäviä ja heikentäviä tekijöitä.

#### 3.1 Aineiston hankinta ja tutkimusmenetelmät

Aineistoa on kerätty Hommissa-hankkeen toiminta-ajalta eri tavoin. Helmikuussa 2012 yhteistyössä Metropolia AMK:n opiskelijoiden kanssa haastateltiin kahdeksaa Pihlajamäessä ja Malmilla työskennellyttä työllistettyä. Haastattelut olivat puolistrukturoituja haastatteluja jotka kukin opiskelijapari oli muodostanut itse teemoista joita oli vakituisen henkilökunnan puolesta toivottu otettavan esille. Opiskelijat ovat litteroineet ja raportoineet tekemänsä haastattelut ja olen saanut nämä aineistot käyttööni. Päätin kuitenkin heti aineiston saatuani tutustuvani ainoastaan haastattelujen litterointeihin, enkä lukisi raportteja ja analyysivaihetta ollenkaan. Tällä pyrin säilyttämään tietynlaisen puhtauden omassa analyysissäni, etten tulkitsisi turhaan toisten ihmisten tulkintoista ja mahdollisesti etäännyisi turhan kauas haastateltavien näkemyksistä.

Hankkeen puitteissa järjestetyistä kahdesta työhyvinvointipäivästä on kerätty palautelomakkeet (liite 2). Nämä palautelomakkeet ovat Malmin ja Pihlajamäen henkilökunnan tekemiä, ja ne muodostuvat avoimista kysymyksistä. Palautelomakkeiden vastauksia avaamalla sisällön erittelyä keinojen osin kvantifioiden, osin kuvailevin menetelmin. Sisällön erittelyn tarkoituksena on kuvata kvantitatiivisesti tekstiä, eli tässä tapauksessa palautelomakkeiden sisältöä (Eskola - Suoranta 2001: 185).

Hankkeen loppupuolella lokakuussa 2012 haastattelin seitsemää hankkeessa työllistettyä syventääkseni aineistoni sisältöjä. Haastattelujen nähdään mm. Hirsjärven ja Hurmeen mukaan sekä syventävän että selventävän haastateltavilta saatavaa informaatiota (Hirsjärvi-Hurme 2010: 35). Haastattelussa voidaan täsmentää ja tarkentaa tulkintoja ja se nostaa esiin tutkimuksen kohteena olevien ihmisten äänen esimerkein ja taustatietoin, joita haastattelulomakkeisiin tuskin kirjataan. Haastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja joissa vapaamuotoisesti keskusteltiin tämän hetkisestä työstä, omista voimavaroista ja kehittymisestä työtoiminnan aikana, esimiehen ja työyhteisön merkityksestä, alaistaidoista ja työyhteisötaitoista, työpaikan kehittämistarpeista sekä

omista henkilökohtaisista tulevaisuuden näkymistä. Teemahaastattelun edut ovat sen vapaamuotoisuus ja vuorovaikutuksellisuus, jopa dialogisuus, kun keskustelun annetaan elää haastateltavan ja esiin nousseiden asioiden ehdoilla. Teemahaastattelua eivät rajoita strukturoitujen haastattelujen jäykät vastausvaihtoehdot.

### 3.1.1 Teema-haastattelut

Teemahaastattelujen runko kasvoi työhyvinvoinnin teoriasta ja toisaalta työpaikasta nousseista toiveista. Omat teemani mukailevat osittain aikaisemmissa haastatteluissa käsiteltyjä teemoja, mutta omissa haastatteluissani pyrin myös syventämään haastatteluja minua kiinnostaviin alaistaitojen osalta.

Teemahaastatteluissa merkittäväksi haastatteluja ohjaavaksi tekijäksi nousee kysymyksenasettelu. Hirsjärvi ja Hurme jaottelevat haastattelussa kysymykset kahden eri tehtävän mukaan. Temaattiset kysymykset ohjaavat keskustelua teorian tai tutkimusongelman käsittelyyn. Dynaamiset kysymykset puolestaan edistävät keskustelun sujuvuutta sekä myönteistä vuorovaikutusta luodakseen ilmapiirin jossa haastateltava voi turvallisesti puhua kokemuksistaan ja tunteistaan. Dynaamisin kysymyksiin haastattelija myös motivoi haastateltavaa. (Hirsjärvi - Hurme 2010: 105.)

Haastattelutilanteissa pyrin luontevaan ja vapaamuotoiseen keskusteluun edellä mainituin keinoin. Pyrin välttämään Hirsjärven ja Hurmeen neuvoin akateemista kieltä. Tarkoitukseni oli myös pitää keskustelua teemoissa, mutta välttää ohjailemasta tai sanoittamisesta vastauksissa, jotta vaikuttaisi keskustelun kulkuun liikaa. Pääasiallisesti yritin antaa haastateltaville tilaa jossa ilmaista kokemuksensa ja näkemyksensä työkentelystään hankkeessa. Onnistuin mielestäni hyvin tukiessani haastateltavia nostamaan niin positiivisia kuin negatiivisiakin asioita, ja koen luottamuksellisen suhteen syntyneen kaikissa haastatteluissa.

Haastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista ja haastateltavien valinnassa on käytetty harkinnanvaraista otantaa. Harkinnanvaraisessa otannassa tai näytteessä merkittäväksi nousee aineiston määrän sijasta laatu, ja pienellä otannalla pyritään kuvaamaan syvällisesti ja kattavasti tutkittavaa kohdetta. (Eskola - Suoranta 2008: 18.) Harkintaa ovat tässä tapauksessa käyttäneet Pihlajamäen ja Malmin esimiehet jotka pyrkivät valitsemaan erilaisista ihmisistä koostuvaa joukkoa hyvin edustavia yksilöitä. Haastattelusta ei kieltäytynyt kukaan. Haastattelut ovat nauhoitettu ja litteroitu. Tulosten ra-

portoinnissa käytän epämääräisiä lukumääriä ilmaisevia termejä, kuten ”osa haastatelluista”, ”moni”, ”jotkut”, jne. Tätä perustelen sillä, että haastateltavien määrä aineistosani on sen verran pieni, että tarkat vastausten tai vastaajien lukumäärät saattaisivat antaa mahdollisuuden yhdistää tietty vastaus tiettyyn henkilöön. Haastatteluvaiheessa sovittu anonymiteetti sekä lupaukseni siitä ettei yksittäisiä vastauksia voi aineiston raportoinnista tunnistaa, säilyy näin paremmin. (Eskola - Suoranta 2008: 57.)

### 3.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi asettaa pohjan koko tutkimukselle. Laadullisen tutkielman teossa vaadetta tutkielman luotettavuudesta on kannettava mukanaan jokaisessa menetelmällisessä tai teoreettisessa ratkaisussa. Jokaisen päätöksen on oltava perusteltu myös tutkielman luotettavuuden kannalta. (Eskola - Suoranta 2008: 208.) Tällaisia päätöksiä ovat muun muassa aineiston koko, haastateltavien valinta, haastattelukysymysten esittämisen tapa ym.

Aineiston luotettavuutta voidaan lähestyä ja tutkia erilaisten seikkojen kautta. (Eskola-Suoranta 2008: 213-216.) Aineistoa arvioidessa voidaan esimerkiksi ottaa huomioon sen yhteiskunnallinen merkittävyys ja riittävyys, analyysin kattavuus sekä arvioitavuus ja toistettavuus.

Aineiston merkittävyys tutkielmassani perustui työllistettyjen omaan näkemykseen työnsä vaikuttavuudesta ja hyvinvointia edistävästä tai haittaavista tekijöistä. Koska tutkielmani tarkoitus oli arvioida hankkeen toimintamallien vaikuttavuutta työntekijöiden nykyhetkeen ja tulevaisuuteen, rakentui merkittävyys tässä aineistossa työntekijöiden omalle äänelle, jota pyrin kuvaamaan autenttisesti. Työllistettyjen kokemukset olivat yksilöllisyydessään osa laajempaa, yhteiskunnallista todellisuutta, heidän edustaes- saan vaikeasti työllistyvien ryhmää kukin omine taustoineen. Malmin ja Pihlajamäen työllistetyt olivat toki omanlainen ryhmänsä, mutta heidän nostamansa työhyvinvoinnin tekijät osana vaikeasti työllistymisen problematiikkaa voivat antaa suuntaa yleisemmillekin tulkinnoille pitkäaikaistyöttömien tarpeista.

Aineiston koko ei tietenkään välttämättä anna oikeutta suoranaiselle tiedon siirrettävyydelle laajempiin ihmisryhmiin, mutta sen riittävyys ulottuu antamaan äänen ja arviointivälineen Hommissa-hankkeen puitteissa kehitetyille työhyvinvointia tukevalle toimintamallille.

Analyysin kattavuudella tarkoitetaan sitä, ettei tulkintoja perusteta satunnaisiin poimintoihin aineistosta (Eskola - Suoranta 2008: 215). Tutkielmassani pyrittiin todellisuuden kuvaamiseen ja työllistettyjen kokemuksen äänen esiintuomiseen. Tämän tarkoituksena oli - kuten edelläkin mainittu - muodostaa arvioinnin perusta. Pyrkimyksenäni olikin tuoda esiin sekä positiivisia että negatiivisia kokemuksia; antaa työllistettyjen kiittää siitä, minkä he ovat kokeneet vaikuttavaksi, ja kritisoida rakentavasti sieltä mistä tähän aihetta löytyy. Työllistettyjen kokemaa ja kertomaa peilasin jatkuvasti työhyvinvoinnin ja toisaalta voimaantumisen teoriaan, jolla pyrin nivomaan Malmin ja Pihlajamäen työllistettyjen kokemuksia teorian kautta myös aikaisempiin tutkimuksiin. Aineiston vuorovaiikutteisuuksella teorian kanssa pyrin luotettavaan arviointiin, jota voidaan käyttää työvälineenä myös toimintamallien kehittämisessä.

Analyysin arvioitavuudella ja toistettavuudella tarkoitetaan Eskolan ja Suorannan (2008: 215-216) mukaan sitä että lukijalla tulee olla mahdollisuudet seurata tutkielman tekijän päättelyä ja että tulkintasäännöt esitetään yksinkertaisesti. Lukijalla tulee olla mahdollisuudet tehdä samanlaiset johtopäätökset käsillä olevasta aineistosta. Tätä tutkielmassani pyrin tukemaan avaamalla aineistoa mahdollisimman tarkasti ja kattavasti, sekä tekemään suoraviivaisia johtopäätöksiä ja välttämään epämääräisiä tulkintoja. Tämä on myös selkeä luotettavan tiedonmuodostuksen kriteeri.

Toisaalta tutkielman luotettavuutta voidaan myös arvioida perinteisemmän reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden kautta. Seuraavassa vielä lyhyesti niistä.

### 3.3 Validiteetti

Kun tutkimustekstiä pidetään ikkunana todellisuuteen, kuten tässä tutkielmassanikin on tarkoitus, käytetään validiteetin käsitettä joka jakautuu sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. (Eskola - Suoranta 2008: 213.) Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan sitä että tutkielman teoreettisten lähtökohtien, käsitteiden ja menetelmällisten ratkaisujen tulee olla keskenään sopusoinnussa. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan sitä että tehdyt tulkinnat ja johtopäätökset ovat tehty käsillä olevasta aineistosta käsin. Johtopäätökset ovat siis ulkoisesti valideja silloin, kun ne kuvaavat todenmukaisesti tutkittua todellisuutta (Eskola - Suoranta 2008: 213). Tutkielman tekijällä onkin validiteetin, - ja toisaalta tutkimuseettisessäkin mielessä - merkittävä rooli. Tehdessään johtopäätöksiä, on varottava tulkintemasta aineistoa väärin, ja otettava huomioon oma roolinsa johtopäätösten tekijänä. Tässä tutkielmassa monipuolisen aineiston, ja aineistonhankkijoiden johdosta

pyrin tutustumaan aineistoihin autenttisimmillaan. Muiden tekemät haastattelujen litte-roinnit, sekä aineistolähtöisyys tilanteessa jossa haastateltavat tai lomakkeen täyttäjät eivät olleet minulle tuttuja, olivat keinoja joilla yritin vähentää esimerkiksi ihmisten per-sonista tai taustoista kumpuaviin väärintulkinnan mahdollisuuksia.

### 3.4 Reliabiliteetti

Eskolan ja Suorannan mukaan aineiston tulkinta on reliabeli silloin kun se ei sisällä ristiriitaisuuksia. Yhdenmukaisuutta voidaan osoittaa muun muassa indikaattorin vaih-dolla, useammalla havainnointikerralla, tai useamman havainnoitsijan käytöllä. (Eskola-Suoranta 2008: 213-214.) Tutkielmassani käytettiin kahta jälkimmäistä tapaa. Sekä palautelomakkeita, että haastatteluja tehtiin kahdesta eri työhyvinvointipäivästä, kah-desta eri työyhteisöstä, ja kahdesta eri työporukasta. Haastattelut tehtiin puolen vuo-den välein, jolloin työporukka oli siis työn määräaikaisuuden vuoksi ehtinyt enimmiltä osin muuttua. Eri aikoina järjestetty havainnointi varmistaa ilmiön pysyvyyden (Eskola-Suoranta 2008: 214). Haastattelihoita oli myös minun lisäksi useita, jotka olivat kukin lähestyneet teemoja hieman omalta kantiltaan. Tutkielmani pyrki arvioimaan toiminta-tapoja Malmilla ja Pihlajamäessä, joilla pyrittiin lisäämään työllistettyjen voimavaroja, asenteita sekä motivaatiota työhön ja omaan työntekijäidentiteettiinsä. (Hommissa-hankkeen pienhankesuunnitelma, 2012.) Työllistettyjen ja työtovereiden vaihtelevuus aineistonkeruun aikana voisikin antaa laajempaa näkemystä esimiestyön, organisaa-tiokulttuurin ja nimenomaan hankkeen toimintojen vaikuttavuudesta suhteessa hank-keen tavoitteisiin.

### 3.5 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusetiikan on myös osaltaan kannateltava koko tutkielmaa. Kuten Eskola ja Suoranta toteavatkin (2008:52), jokaisen tutkimuksen tai tutkielman prosessissa teh-dään lukuisia päätöksiä, jolloin tutkimusetiikkakin joutuu jatkuvalla koetukselle

Tutkielmassani tutkimuseettisyys kulki koko prosessin mukana aiheen valinnasta joh-topäätöksiin ja raportointiin asti. Itse aiheen voi nähdä olevan tutkimusetiikan mukai-nen, sillä aiheella pyrittiin toimintaa arvioimalla parantamaan toimintamalleja sellaisiksi, jotka tukevat tutkittavana olevan asiakasryhmän hyvinvointia ja voimaantumista, ja mahdollisesti ihan konkreettisesti jatkotyöllistymistä tai sijoittumista opiskeluihin.

Tutkielmaani varten anoin ja sain tutkimusluvan Helsingin Sosiaalivirastolta, ja jokaiselle tutkimukseen osallistuneelle on kerrottu arvioinnista, osallistuminen on ollut vapaaehtoista, sekä luottamuksellista.

Tutkimusaineisto kerättiin nimettömänä, ja niin etteivät yksittäiset vastaukset ole yksilöitävissä suoraan kehenkään yksittäiseen henkilöön. Haastattelut tehtiin nimettöminä, taustatietoihin, kuten ikään, vastaaminen on ollut vapaaehtoista ja suurpiirteistä (tarkkaa ikää ei ole kysytty), ja haastatelluille informoitiin nauhurin läsnäolosta. Lupasin myös haastatelluille että haastattelut ovat luottamuksellisia, niin etteivät ne kokonaisuudessaan joudu edes hankkeen vakituisen henkilökunnan käsiin. Haastatteluista raportoidaan ainoastaan tämän tutkielman puitteissa, ja niin ettei vastauksia ole suoraan yksilöitävissä tai tunnistettavissa.

Tutkimusaineistosta ei myöskään perusteta minkäänlaista henkilötietorekisteriä, tai muunlaisia rekisterejä, vaan tutkimuksen raportoinnin jälkeen haastattelumateriaalit tuhotaan.

Tutkielman tekijänä pyrin aineistolähtöisyyteen, jonka takia pyrin myös tietoisesti pysymään etäällä tutkittavasta kohteesta. Tämä minimoi tässä tapauksessa myös tutkielman tekijän mahdollisia vaikutuksia tutkittavaan yhteisöön tai sen arkiseen toimintaan, ja sitä kautta tutkimustuloksiin.

Analyysissa ja johtopäätöksissä pyrin tutkielman tekijän kunnian ja omantunnon kautta tuomaan aineistosta heijastuvan työllistettyjen äänen esiin niin autenttisena kuin se suinkin on mahdollista. En pyrkinyt vääristelemään tietoa, ja pyrin ottamaan omat, myös tiedostamattomat tulkinnat ja esioletukset huomioon, johtopäätöksiä tehdessäni.

Tutkimuksesta tiedotetaan ja tiedot julkistetaan kaikille asianosaisille tahoille; Malmin ja Pihlajamäen työyhteisöjen lisäksi myös Helsingin Sosiaalivirastolle.

## 4 Tulokset

### 4.1 Palautelomakkeet

Palautelomakkeita kerättiin touko- ja syyskuussa järjestettyjen työhyvinvointipäivien yhteydessä. Lomakkeen täyttäminen oli nimetöntä ja vapaaehtoista. Toukokuun työhyvinvointipäivältä palautelomakkeita palautui yhteensä 20 kappaletta. Syyskuussa lomakkeita palautui 19 kappaletta mutta niistä kolme oli vakituisten työntekijöiden täyttämiä. Koska tutkielmani tarkoitus on arvioida hanketta työllistettyjen näkökulmasta, on tutkielmani otantaan otettu mukaan ainoastaan 16 työllistetyiltä palautunutta lomaketta. Yhteensä palautteita kertyi siis 36 kappaletta.

Palautelomakkeissa (Liite 2) kysyttiin palautetta sekä työhyvinvointipäivästä, että kyseessä olevasta työjaksosta yleensä. Haastattelukysymykset olivat taustatietoja lukuun ottamatta laadullisia, avoimia kysymyksiä joihin pyydettiin vastaamaan rauhassa ja ajan kanssa. Lomake koostui kuudesta kysymyksestä ja taustatiedoista kysyttiin vastaajan sukupuolta, ikää kymmenen vuoden tarkkuudella, työsuhteen laatua sekä sen tähänastista kestoa.

Lomakkeen heikkoudeksi muodostui kuitenkin se että kuuden kysymyksen alla kysyttiin noin neljää asiaa per kysymys. Tämä aiheutti sen, ettei haastattelulomaketta täyttäessä oltu jaksettu tai haluttu vastata kuin joko ensimmäiseen tai johonkin esitetystä kysymyksistä. Tätä kritisoitiin myös eräässä vastauslomakkeessa. Palautelomakkeen vastaukset jäivät kovin pinnallisiksi ja lyhyiksi vastauksiksi, avoimista kysymyksistä huolimatta. Arvioijana minun oli myös vaikea tulkita mihin kysymyksessä esitettyihin alakysymykseen yleisluontoiset, kaksisanaiset 'ihan hyvä' - tyyppiset vastaukset olivat kohdistettu. Tästä syystä palautelomakkeista kerättävän tiedon kokoamiseen olen joutunut käyttämään paljon omaa tulkintaa, joka tekee myös palautelomakkeista kerättävän tiedon luotettavuudesta erittäin ongelmallista.

Toinen lomakkeen ongelmakohta oli taustatiedoissa kysyttävässä työntekijän iässä. Lomakkeeseen muodostetuissa ikähaarukoissa vaihtoehtoiksi oli annettu alle 25 v., 25 v. - 35 v., 35 v. - 45 v. jne. Tällaisten ikähaarukoiden käyttö aiheutti tilanteen että esimerkiksi 25-vuotiaalla oli mahdollisuus rastiä ikänsä sekä alle 25-vuotiaiden osajoukkoon, että 25-35-vuotiaiden osajoukkoon. Samanlaista päällekkäisyyttä oli mahdollista

aiheutua myös 35-vuotiaille, 45-vuotiaille, 55-vuotiaille ja 65-vuotiaille. Kovin luotettava ei siis iän tilastointi tässä palautelomakkeessa ollut.

Saatuani kesällä 2012 ensimmäisen työhyvinvointipäivän palautelomakkeet käsiini, otin edellä mainitut asiat puheeksi hankkeen vakituisten työntekijöiden kanssa, jotka olivat palautelomakkeet alun perin tehneet. Ehdotin lomakkeen muotoilemista uudelleen niin että kysymyksenasettelu olisi yksinkertaisempaa ja selkeämpää, jotta toisesta työhyvinvointipäivästä saatava palaute olisi luotettavampaa ja informatiivisempaa. Hankkeen vakituinen henkilökunta oli kuitenkin sitä mieltä että molemmista työhyvinvointipäivistä kerättävien palautteiden yhdenmukaisuus ei säily, jos palautelomake muotoillaan uudestaan uutta työhyvinvointipäivää varten.

Purin haastattelulomakkeita sisällön erittelyn menetelmin osin kvantifioiden ja osittain vastausten sisältöä kuvaillen. Sisällön erittelyllä pyritään luokittelemaan ja järjestelmään laadullista aineistoa (Eskola - Suoranta 2001: 187). Oma tarkoitukseni oli tuoda lukijalle mahdollisimman selkeästi kuvaa siitä, minkälaisilla linjoilla palautelomakkeen vastaajat olivat. Kvantifiointilla pyrin kuvaamaan lähinnä erilaisten vastausten ja näkökulmien esiintyvyyttä palautelomakkeissa. Kyse ei ole siis prosentuaalisesta vastausten jakautumisesta vaan frekvenssimittauksesta jolla tarkoitetaan sitä kuinka monta kertaa jostain asiasta on kirjoitettu. (Eskola - Suoranta 2001: 185.)

#### 4.1.1 Taustatiedot

Seuraavassa erittelen taustatietoja palautelomakkeen vastaajista.

Taulukko 1. Sukupuolijakauma

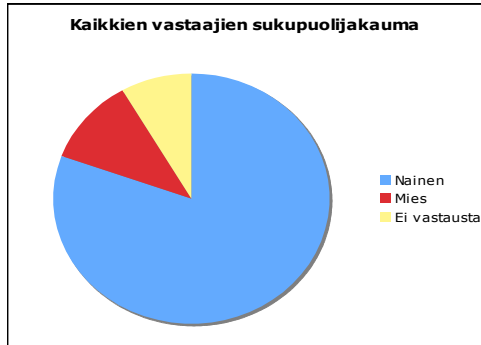
	<b>14.9.2012</b>	<b>25.5.2012</b>	<b>YHTEENSÄ</b>
Nainen	13	16	29
Mies	2	2	4
Ei vast.	1	2	3
YHT:	16	20	36

Vastaajien sukupuoli jakautui varsin naispainotteiseksi. Koska naisia on vastaajien joukossa huomattava enemmistö, voidaan mahdollisesti tulkita, että osa miesvastaajista jätti sukupuolensa merkitsemättä suojellakseen vastaajan oikeutta pysyä nimettömänä. Kaikkien ei vastanneiden kohdalla näin tuskin on, sillä osasta lomakkeista taustatiedot oli kokonaisuudessaan jätetty täyttämättä. Pienessä osaa lomakkeista koko toinen si-



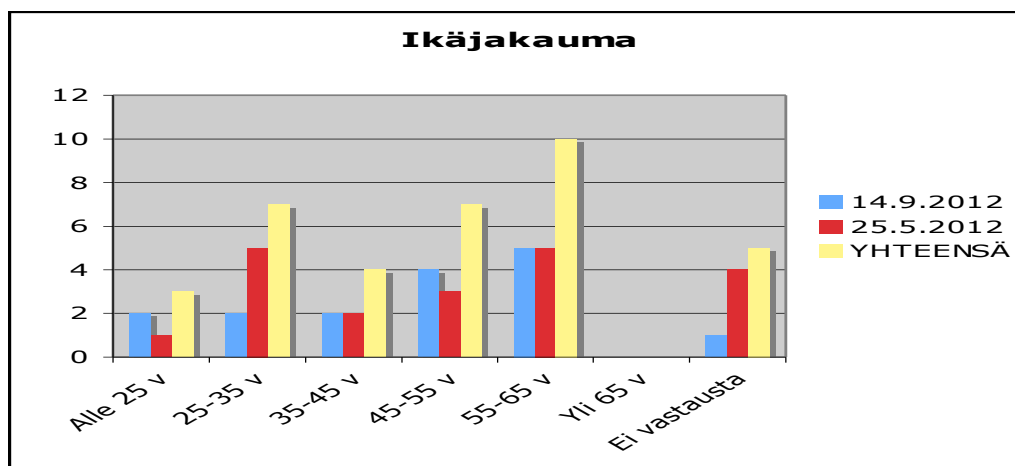
vu, jolla taustatietojen lisäksi kysyttiin kahta viimeistä kysymysjoukkoa, oli jätetty tyhjäksi. Syitä tähän ei ole mielestäni mielekästä arvailla.

Kuvio 2. Kaikkien vastaajien sukupuolijakauma



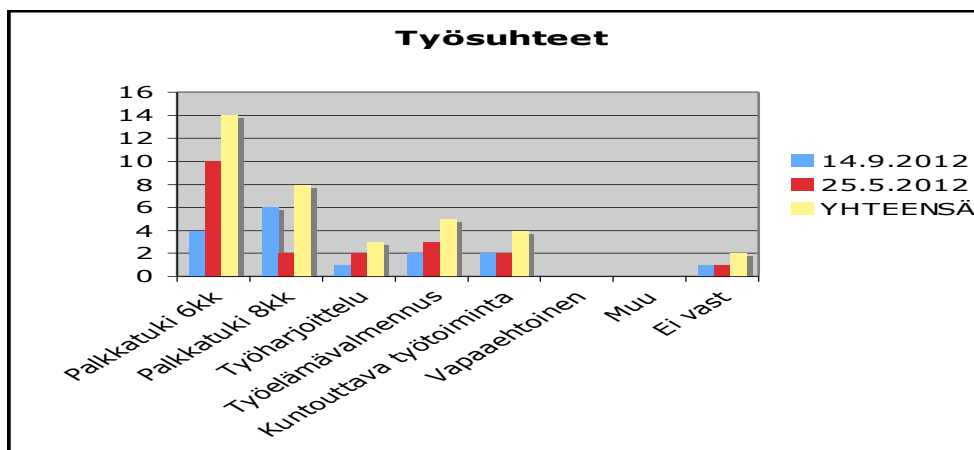
Ikäjakaumaa havainnollistetaan seuraavassa kuviossa. Kuten kuviosta ilmenee, selvä enemmistö kaikista vastaajista oli 55-65-vuotiaita. Toiseksi ja kolmanneksi eniten edustettuina olivat 45-55-vuotiaiden ja 25-35-vuotiaiden ryhmät. Kaiken kaikkiaan iän suhteen vastaajat jakautuivat kuitenkin kaikkiin esitettyihin ikäryhmiin yli 65-vuotiaita lukuun ottamatta. Tämä selittynee sillä, että työvoimapolitiittisia toimenpiteitä ei pääsääntöisesti tarjota ihmisille joiden eläkeikä on käsillä.

Kuvio 3. Vastaajien ikäjakauma



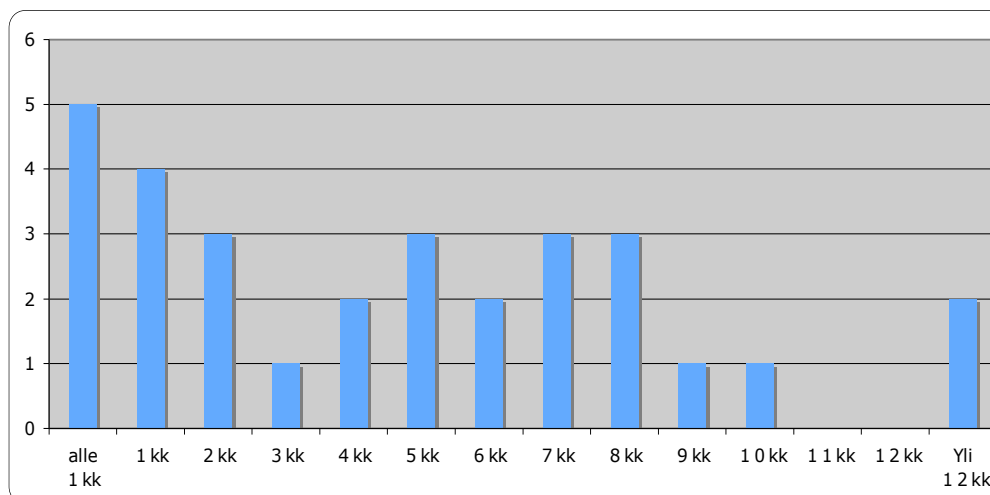
Pääosin palautelomakkeen vastaajat olivat työllistettyinä palkkatuella. Vapaaehtoisia ei ainakaan palautelomakkeiden täyttäjien valikoitunut ainuttakaan. Jako muihin kuin palkkatuella työllistettyihin oli jotakuinkin tasainen, kuten kuviosta 4. ilmenee.

Kuvio 4. Työsuhteen laatu



Viimeisestä kuviosta selviää vastaajien työsuhteen tähänastiset kestot. Kuten kuviosta nro 5. ilmenee, työsuhteet olivat pääasiallisesti kestäneet vain lyhyen aikaa, mutta jonkun verran yli puoli vuotta työskennelleitäkin on vastaajien joukossa. Yli vuoden työskennelleitäkin oli vastaajien joukossa muutama, muttei kovinkaan moni.

Kuvio 5. Kaikkien vastaajien työsuhteiden tähänastinen kesto



Kaiken kaikkiaan palautelomakkeiden vastaajien joukko oli varsin heterogeeninen ryhmä, mikä antaa hyvää kuvaa vaikeasti työllistyvien erilaisista ryhmistä, ja heidän näkemyksestään Hommissa - hankkeen vaikuttavuudesta omiin henkilökohtaisiin elämäntilanteisiinsa. Huomionarvoista onkin se että palautelomakkeiden varsin erilaiset vastaukset antavat yleistä kuvaa siitä problematiikasta joka työvoimapalveluiden järjestäjiä velvoittaa erityisesti työllistämiskäytännöissä. Erilaiset asenteet, motivaatiot ja tavoit-

teet ja toisaalta erilaiset taustat ja työhistoriat muodostavat työllistämistoimenpiteiden räätälöinnistä ja asiakkaiden yksilökohtaisten suunnitelmien merkityksellisyydestä haasteen johon on vastattava arkipäiväisessä työssä.

#### 4.1.2 25.5.12 Työhyvinvointipäivän palaute

Toukokuun työhyvinvointipäivästä palautettiin yhteensä kaksikymmentä palautelomaketta.

Tämän työhyvinvointipäivän koki hyväksi tai positiiviseksi kokemukseksi 12 henkilöä kahdestakymmenestä. Huonoksi tai negatiiviseksi kokemukseksi päivää ei nimennyt kukaan mutta vastaamatta tai 'en osaa sanoa' vastasi kahdeksan henkilöä.

Parhaaksi päivässä koettiin muihin ihmisiin liittyvät syyt; tutustuminen, yhteinen ajanvietto, yhdessäolo (seitsemän mainintaa). Leikittämisen ja draamalliset tehtävät olivat päivässä parasta myös seitsemän ihmisen mainitsemana. Hyvä ruoka, kaunis ilma ja kokonaisuus mainittiin parhaina puolina kukin kolmen ihmisen palautteessa. Ulkoilu mainittiin kaksi kertaa ja vaihtelu kerran.

Kysyttäessä mitä olisi järjestetty toisin, vastaajat mainitsevat ainoastaan että työntekijät olisivat tuoneet julki enemmän omia ajatuksiaan, että leikki- ja draamalliset tehtävät olisi vaihdettu peleihin kuten petanque, tikanheitto yms, sekä että liikunnallista puolta olisi kaivattu lisää. Kukin edellisistä oli mainittu lomakkeissa kerran.

Seitsemäntoista kahdestakymmenestä vastaajasta oli viihtynyt työssään hyvin. Yksi vastaaja kertoi viihtyneensä vaihtelevasti, yksi ei osannut sanoa ja yksi ei vastannut.

Ryhmähenki oli 15 palautteen mukaan hyvä, yhden palautteen mukaan huono, ja neljä vastaajaa ei osannut tai halunnut vastata kysymykseen. Lisämainintoja ryhmähengen osalta kertyi kannustamisesta, siitä että osa ihmisistä on auttanut jaksamaan, sekä siitä että lyhyenä aikana ei ole ehtinyt syntyä ryhmähenkeä.

Kysyttäessä miten vastaaja voi itse vaikuttaa hyvän työilmapiiriin ylläpitämiseen, mainittiin toisten tukeminen ja avuliaisuus kolmasti, huomaavaisuus ja asenne kahdesti. Yksittäisainintoja saivat hymyily, iloisuus, reippaus, mukavuus, aktiivisuus, suoruus, avoimuus, nipottamattomuus ja se ettei katsota kokoajan kelloa. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, ettei hänen tarvitse itse vaikuttaa työilmapiiriin.

Viisitoista vastaajaa kertoi saaneensa tarpeeksi tukea ja apua työhönsä liittyen. Yksi vastaaja ei ollut saanut tarpeeksi tukea, kaksi ei osannut vastata ja kaksi oli saanut tukea vaihtelevasti.

Työkavereilta ja esimiehiltä oli saatu tukea kaikessa mitä tarvitsee (kolme mainintaa), ystävällisyyttä ja avuliaisuutta (kaksi mainintaa), perehdytystä ja käytettävissä olevia tietokoneita (yksi maininta kumpaankin). Yksi vastaaja kertoi, ettei tarvitse tukea.

Kysyttäessä millaista tukea vastaajat olisivat halunneet työkavereilta, esimiehiltä, TE-toimistosta, terveyskeskuksesta, tms. vastaajat toivoivat työterveyspalveluja palkkatuelle työllistyville, lisää palautetta esimiehiltä ja vähemmän uhkaavaa ilmapiiriä esimiehen kanssa keskusteltaessa. TE-toimistosta ei ollut yhdelle vastaajalle mitään apua, mutta työvoiman palvelukeskus Duuria kiiteltiin. Yksi vastaaja koki, ettei terveyskeskuslääkäri ymmärtänyt häntä, eikä siten antanut uimalippuja. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, ettei tarvitse tukea miltään edellä mainituista tahoista.

Työjakson aikana itsestä ja työstä oli opittu ahkeruutta, tunnollisuutta, ja hyväkuntoisuutta. Kaksi vastaajaa kertoi löytäneensä oman alansa, ja yksi vastaaja kertoi oppineensa käsittelemään hankalia asiakkaita.

Ihmisenä tai työntekijänä oli kasvettu sosiaalisissa taidoissa (kolme mainintaa), ohjaajan taidoissa (kaksi mainintaa), kärsivällisyydessä, varmuudessa, kekseliäisyydessä, kädentaidoissa, ryhmäkokemuksissa, kuuntelemisen ja puhelimeen vastaamisen taidoissa (yksi maininta kussakin). Oli myös opittu olemaan syylisistä itseään toisten tekemisistä, sekä saatu vahvistusta tulevaan ammattiin.

Työtaitojen osalta yksi vastaaja kertoi oppineensa uusia työmenetelmiä, ja kaksi kertoi päivittäneensä vanhoja taitojaan.

Itseään oli saatu työssä toteuttaa hyvin (kolme mainintaa). Erityismainintoja saivat luova ja itsenäinen työ, omat taidot ja omat projektit (neljä mainintaa) osana työtä, sekä liikkuminen ja auttaminen mainittiin.

Kaksitoista vastaaja näki lähitulevaisuudessaan töitä, opiskelua seitsemän, oppisopimusta kaksi, yritystoimintaa, työttömyyttä ja palkkatukea yksi vastaaja. Sama vastaaja saattoi nimetä tulevaisuudensuunnitelmiksi sekä opiskelun että työn, siksi mainintoja

on enemmän kuin vastaajia. Vaihtelua näki tulevaisuudessaan yksi vastaaja, neljä vastaajaa luonnehti tulevaisuuttaan ”aika näyttää”-tyyppisillä fraaseilla. Kaksi vastaajaa ei osannut tai halunnut vastata kysymykseen.

Tämä työ oli avannut uusia näkökulmia mm. omien koulutussuunnitelmien suhteen, yhteiskunnallisen tilanteen suhteen, uusien ihmisten suhteen sekä palkkatukijärjestelmän suhteen.

Samalle alalle kertoi suuntaavansa kuusi vastaajaa, omalle alalle kaksi vastaajaa. Työntekijänä vastaajat kertoivat vahvistuneensa kovanahkaisuudessa, itsevarmuudessa, voimaantumisessa, uusissa ideoissa. Tämä työ oli kasvattanut ja vahvistanut.

#### 4.1.3 14.9.12 Työhyvinvointipäivän palaute

Syksyn työhyvinvointipäivästä palautui 16 arvioinnissa huomioitavaa palautelomaketta. Lisäksi palautettiin kolme vakituisen henkilöstön palauttamaa lomaketta, jotka jätetään huomioimatta, sillä arvioinnin on tarkoitus perustua työllistettyjen näkökulmaan.

Syyskuun työhyvinvointipäivän oli kokenut positiiviseksi 13 vastaajaa. Kolme vastaajaa oli jättänyt vastaamatta, ja kukaan ei ollut pitänyt päivää huonona.

Parasta päivässä oli kiva paikka (neljällä maininnalla), leikit ja pelit (kolmella maininnalla), ulkoilu, ruoka ja uusiin ihmisiin tutustuminen (kahdella maininnalla) sekä vaihtelu, uudet kokemukset, musisointi, yhdessäolo ja sauna kukin yhdellä maininnalla.

Vastaajista neljä toivoi enemmän ohjelmaa, kolme vähemmän odottelua. Yksittäisiä toiveita olivat ettei palautelomaketta olisi tarvinnut täyttää bussissa, että päivä olisi voinut alkaa myöhemmin, että lähempi paikka olisi ollut ekologisempi, että ilma olisi voinut olla lämpimämpi, että tarjolla olisi ollut boolia ja että lauluja olisi ollut kaikkien sävelkorkeudelle. Yksi vastaaja kertoi saaneensa asiatonta kohtelua muutamalta työntekijältä.

Työssään oli viihtynyt viisitoista vastaajaa ja yksi oli jättänyt vastaamatta. Erytismainintoina vastaajat kertoivat motivoituvansa tehtävistään, saavansa liikuntaa, ja saavansa tehdä sitä mitä haluaakin.

Yhdentoista vastaajan mukaan ryhmähenki oli hyvä. Yhden vastaajan mukaan vaihteleva, ja neljä vastaajaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

Työilmapiiriin he kertoivat vaikuttavansa joustavuudella, iloisuudella ja positiivisuudella (kaksi mainintaa kukin) sekä kommentoimalla, olemalla hyvä ja reilu työkaveri, kohteliaisuudella, toiset huomioimalla, avoimuudella, olemalla oma itsensä, asenteella, reippaudella sekä luotettavuudella (yksi maininta kutakin). Yksi vastaaja kertoi, ettei ole osannut vaikuttaa riittävästi työilmapiiriin.

Yksitoista vastaajaa kertoi saaneensa tarpeeksi tukea työssään, kun taas viisi vastaajaa ei halunnut tai osannut vastata tähän kysymykseen.

Kysyttäessä millaista tukea vastaajat ovat saaneet, he mainitsivat kannustuksen (kolme mainintaa), positiivisen palautteen, vapaat kädet, esittelyn, ja parityöskentelystä saatavan esimerkin (kukin yksi maininta).

Kysyttäessä millaista tukea vastaajat olisivat halunneet työkavereilta, esimiehiltä, TE-toimistosta, terveyskeskuksesta, tms. vastaajat toivoivat jälleen työterveyspalveluja (kaksi mainintaa), sekä enemmän hyvinvointipäiviä, perehdytystä, kannustusta, päätösvaltaa, tehtävien tasapuolisempaa jakoa sekä saman alan ammattilaisten tukea (yksi maininta kutakin).

Itsestään ja työstään vastaajat olivat oppineet että he osaavat ja pystyvät (kaksi mainintaa). Yksittäisiä mainintoja saivat se, että tulee ihmisten kanssa toimeen, että itsenäinen toiminta miellyttää, että tietää mikä itselle sopii, että on hyvä opettamaan, ja että omaksuu hyvin asioita. Työssä saatiin kokemuksia ja itseluottamusta, opittiin paljon uutta ja yhdelle vastaajalle oli selvinnyt, minkälainen työ itselle sopii.

Ihmisenä ja työntekijänä oli kasvettu rohkeudessa (kaksi mainintaa), tavattu uusia ihmisiä (kaksi mainintaa), opittu lisää alasta (kaksi mainintaa), opittu suunnitelmallisuutta, opittu vastaamaan puhelimeen, saatu uusia kokemuksia, aikuistuttu, saatu sosiaalisia taitoja, suvaitsevaisuutta, ja tultu toimeen kaikkien kanssa (yksi maininta kutakin). Työssä oli mahdollisuus kehittyä, ja tulevaisuudensuunnitelmat selkeytyivät.

Uusia taitoja saatiin konkreettisten taitojen osalta ruoanlaitto- ja ompelutaitoja, uusia taitoja yleensä (kolme mainintaa) sekä nopeutta toimintojen suorittamiseen.

Itseä oli saatu toteuttaa erittäin hyvin; luovuus, vapaus kehittää virikkeitä asiakkaille sekä itsenäisyys mainittiin vastaajien lomakkeissa.

Vastaajista kahdeksan kertoi näkevänsä tulevaisuudessaan töitä, neljä opiskelua, kolme vastaajaa ei vastannut tai ei osannut sanoa. Yksittäisten ihmisten näkevät tulevaisuutensa kauniina, kunnianhimoisena ja toisaalta löysänä hirsipuuna.

Viisi vastaajaa oli sitä mieltä että asukastalo on hyvä ponnahduslauta. Työstä nähtiin olevan hyötyä työkokemuksena (kolme mainintaa), kokemuksena ihmistyöstä, uskonnasta ja luottamuksena tulevaan. Erityisesti jos tämän työjakson jälkeen saisi töitä, saattaisi asukastalo myöhemmin muodostua hyväksi ponnahduslaudaksi.

Uusia näkökulmia saatiin muun muassa omista vahvuuksista ja heikkouksista, harjoittelun heikosta palkkauksesta, sosiaalisella tasolla, sekä yleisemmin muuttuvasta yhteiskunnasta.

Samalle alalle uskoi suuntaavansa yhdeksän henkilöä, eri alalle kaksi vastaajaa.

Työjakso on vahvistanut omaa varmuutta osaamisestaan (kolme mainintaa), antanut kokemusta (kaksi mainintaa), vahvistanut asennetta, ihmisystävällisyyttä, ja motivaatiota sekä antanut tarkoitusta päivälle.

## 4.2 Haastattelut

Puran aluksi haastattelujen yleistä sisältöä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Myöhemmin paneudun alaistaitoihin ja niiden kehittymiseen osana Hommissa-hanketta.

Koska haastateltavia on vähän ja haastattelut ovat luottamuksellisia, aion käyttää epä-määräisiä lukumääriä viitatessani vastausten määrään, jotta vastauksia ei suoraan pystyisi tunnistamaan tai yksilöimään. Vastausten yksilöinti ei liene edes tarkoituksenmukaista, ja siksi pyrin keskittymään raportoinnissani siihen, mitkä tekijät Pihlajamäessä ja Malmilla tukevat työllistettyjen työhyvinvointia, ja Hommissa-hankkeen tavoitteita, sekä siihen, minkälaisia kehittämistarpeita haastatteluista nousi. Puran haastattelut jaotellen ne työhyvinvointia **edistäviin** ja sitä **haittaaviin** tekijöihin. Sisältöä analysoin laaja-alaisen työhyvinvoinnin käsityksen mukaan (ks. 2.1.4 Työhyvinvoinnin tekijät), joka jakaa työhyvinvointiin pyrkivän muutoksen tekijät organisaatiossa, esimiestoiminnassa, työn organisoiminnassa sekä ryhmätoiminnassa ilmeneviin kehittämis-

tarpeisiin. (Manka ym. 2005: 7.) Sisällön analyysin tarkoitus on muodostaa työhyvinvoinnin tekijöistä tiivistetty kuvaus, joka rakentuu suoraan teoriaan, ja näin siis myös aikaisempiin tutkimustuloksiin. (Tuomi - Sarajärvi 2002: 105.)

Työhyvinvoinnin keskiössä on yksilö, jonka elämänhallinta, kasvumotivaatio ja terveys, sekä työhön ja organisaatioon kohdistuvat asenteet muodostavat työorganisaation kanssa vuorovaikutteisen suhteen.

#### 4.2.1 Kevät 2012

Keväällä 2012 Metropolian opiskelijat haastattelivat kahdeksaa työllistettyä Malmilla ja Pihlajamäessä. Sain käyttööni haastattelujen litteroinnit, sekä haastatteluista kunkin opiskelijaparin kirjoittamat raportit, mutta päätin jo heti alkuvaiheessa, etten edes lukisi haastatteluista tehtyjä raportteja. Tällä pyrin perustamaan omat johtopäätökseni sekä arviointini mahdollisimman autenttisiin dokumentteihin, eli haastattelujen litterointeihin. Jos olisin lähtenyt analysoimaan toisten opiskelijoiden jo kerran tekemiä johtopäätöksiä, kasvaisi väärinymmärrysten ja tulkintojen mahdollisuus. Kukin tutkielma tai tutkimus on tekijänsä tulkinta ja analyysi käsillä olevasta aineistosta, mutta tutkielman tekijällä on tutkimuseettinen vastuutehtävä pyrkiessään mahdollisimman paikkaansa pitäviin ja aineistosta lähtöisin oleviin johtopäätöksiin.

Haastatteluja oli tehty keväällä kahdeksan, mutta litterointeja sain käsiini ainoastaan seitsemän. Haastateltavat olivat sekä Pihlajamäen lähiöasemalta, että Malmin toimintakeskuksesta kutsuttuja, iältään n.30 - 60-vuotiaita, määräaikaisissa työtehtävissä toimivia työllistettyjä.

#### Työhyvinvointi ja Organisaatio

Organisaatiossa merkittäväksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi nousi erityisesti se että haastateltavat kokivat kykenevänsä vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä. Tehtävien kirjo on monipuolinen ja moni haastatelluista koki voivansa tuoda omaa erityisosaamistaan omiin työtehtäviinsä. Työ koettiin myös usein joustavaksi. Ryhmätyö ja asiakaslähtöisyys olivat tekijöitä jotka kasvattivat hyvinvointia työssä, ja yhteistyö ja -toiminta asiakkaiden ja työntekijöiden kanssa luovat sekä mielekkään toimintaympäristön, että myös oppivan ja kehittyvän organisaation. Osa haastatelluista oli myös aktiivisesti mukana vaikuttamassa projekteihin ja uusiin toimintamuotoihin työssään. Haastateltavat kokivat että heitä kannustetaan työssään, ja



*”Mistään asiasta ei oo tullu vielä sitä poikkisanaa että et tee sitä tai et tee tätä että. Mieluummin saa saa, tota, sais vieläkin enempi tehdä jos vaan ois niin kun aikaa.”*  
(Haastateltava nro 7.)

Työn päätöksäisyydestä huolimatta perehdytys tehtäviin koettiin pääasiassa riittäväksi, ja apua ja tukea ja palautetta saatiin niin yhteisöltä kuin esimieheltäkin. Toisaalta työtä koettiin kuitenkin voitavan tehdä omalla tyylillään, omaa persoonaa ja henkilöhistoriaa hyväksikäyttäen. Organisaatiokulttuurin nähtiin olevan avointa ja hyväksyvää, ja ihmisten erilaisuutta kunnioittavaa.

Myös työssä oppiminen ja siihen sisältyvät koulutukset nähtiin tärkeiksi, siinä määrin kun se tässä organisaatiossa on mahdollista.

Osa haastatelluista koko työtehtäviä olevan hieman liian vähän, ja työ saattoi joskus mennä kirjojen lueskeluksi, jolloin työssä kasvoi tunne ” *ettei tää ihan sellasta niinku oikeeta duunia..*” (Haastateltava nro 6) ollut.

Haastatteluista nousi myös toivetta siitä että yhteisistä linjoista, uusista asioista tai toiminta-tavoista tiedotettaisiin avoimemmin koko henkilökunnalle, jotta jokainen osaisi oman alueensa lisäksi neuvoa ja ohjata muista toiminnoista kiinnostuneita.

Jonkin verran myös toivottiin joidenkin konkreettisten toimintojen modernisointia, kuten tuntilistojen, kassajärjestelmien tai ajanvarausten siirtämistä sähköiseksi.

#### Esimiestoiminta

Esimiehiltään haastateltavat kertovat poikkeuksetta saaneensa tukea, apua ja ohjausta riittävästi. Tärkeää esimiestyössäkin nähtiin olevan esimiehen luottamus alaisiinsa, ja vapaus tehdä työnsä omalla tyylillään. Esimiehen nähtiin myös antavan merkittävää, tulevaisuusorientoitunutta tukea jatkon suhteen, oli toiveissa uusi työpaikka tai opiskelu. Esimiehiltä saatiin myös vertaistukea, ja heidän kanssaan keskustelu nähtiin tärkeänä oppimista tukevana tekijänä, heidän osaamisensa takia.

Tärkeänä pidettiin myös konkreettisia aamukahveja joiden aikana palaveerataan ja käydään läpi työasioita.

Esimiestoiminnalta toivottiin hieman enemmän asioista tiedotusta ja yhteisiä palavereita, jotta toiminnan kokonaiskuva olisi kaikille työntekijöille selkeä. Jotkut haastateltavista kokivat puutteeksi nimenomaan koko työyhteisön yhteisten kokousten ja tiedonsiirron puuttumisen.

### Ryhmähenki

Ryhmähenkeen oltiin poikkeuksetta tyytyväisiä. Vaikka työyhteisö koettiin usein kirjavaksi, ja vaihtuvaksi, oli kaikilla hyvä olla yhteisön jäsenenä. Yhteistyön nähtiin toimivan, ja yhteisöltä saatiin myös tukea ja apua työtehtävissä. Erilaisista ihmisistä koostuvan yhteisön koettiin myös kasvattavan suvaitsevaisuutta ja sosiaalisia taitoja, ja työpaikalta oli jopa saatu paljon uusia ystäviä.

Haastateltavat kokivat myös että hyväksyvä, kannustava ja arvostava ilmapiiri työpaikalla kasvattaa yksilöiden hyvinvointia, rohkaisee, ja kasvattaa itsetuntoa. Hyvä ilmapiiri ja ryhmähenki heijastui myös asiakkaisiin;

*”Ja sit et ku uusii ihmisii tulee tänne et mikä paikka tää on ni kyl ne on alkanu sit käymää et niinku jotenki ne sanoo et tää on nii semmone iha olohuone et tääl on niin kiva olla.”* (Haastateltava nro 3)

### Työ

Työ Pihlajamäessä ja Malmilla nähtiin monipuolisena ja opettavana. Erityisesti haastateltavat kokivat kehittyneensä ihmis- ja asiakaslähtöisessä työssä, sekä sosiaalisissa taidoissa. Vanhusten kanssa tehtävän työn nähtiin avartavan, ja työn kiireettömyys ja ihmislähtöisyys lisäsivät osaltaan hyvinvointia työssä.

Pääasiallisesti työ koettiin helpoksi, mutta kuitenkin tarpeeksi haastavaksi. Jokainen haastateltu koki suoriutuvansa tehtävistään hyvin, eikä kukaan kokenut työtään stressaavaksi tai kuormittavaksi. Muutama haastateltu toivoi enemmän työtehtäviä. Työssä Pihlajamäessä sekä Malmilla viihdyttiin hyvin ja työ tuntui mielekkäältä, ja osan kohdalla myös ihan siltä omalta alalta. Työssään haastatellut pääsivät toteuttamaan omia taitojaan ja vahvuusalueitaan ja tuomaan näin oman persoonansa osaksi omaa työtään, mikä koettiin mielekkääksi. Myös työssä kursseille osallistumismahdollisuudet koettiin tärkeiksi.

Osa ei kokenut oppineensa niinkään uusia konkreettisia taitoja, mutta sosiaalisten taitojen mainittiin kehittyneen poikkeuksetta. Myös oman päivärytmin muotoutuminen kerrottiin merkittäväksi, sekä työstä saadun aineellisten palkkioiden; toisaalta työstä saatu palkka oli tärkeä tekijä, sekä se että työjakson jälkeen pääsee ansiosidonnaiselle päivärahalle. Toisille merkittäväksi oli muodostunut nimenomaan töihin pääsy; sen koettiin kohentavan itsetuntoa ja itsearvostusta, tuovan mielekkyyttä ja järjestystä elämään.

*„et on kiva joka aamu herätä ja lähtee töihin. Et on jotain mitä saa tehdä, ja saa vanhukset hyvälle tuulelle.”* (Haastateltava nro 5)

Yksilö

*„Juu juu on, sillo ku mä tulin tänne mä olin hiljane, Meijä iso pomo sano, et mä olin hiljane, mä en paljo puhunu, pomo viimeks sano et mä oon kasvanu siitä mitä mä olin, ku mä tulin.”* (Haastateltava nro 5)

Sosiaaliset taidot tässä työssä nähtiin merkittäväksi tekijäksi, niin työn tekemisen kannalta kuin työssä hyvinvointia edistävänä tekijänä. Positiivisuus ja oikea asenne nimettiin tärkeiksi osatekijöiksi. Ylipäänsä työssäolon kerrottiin kasvattaneen itsetuntoa, ja moni koki löytäneensä työpaikan joka tuntuu omalta. Osa haastatelluista kertoi rohkaistuneensa työjakson aikana, ja saaneensa varmuutta kohdata uusia ihmisiä. Tämä koettiin myös erittäin merkittäväksi hyvinvoinnin kannalta.

Työssäolon ja sen ohessa saatujen tuen ja neuvojen kautta osa haastatelluista koki löytäneensä suuntaa ja suunnitelmaa myös tätä työjaksoa pidemmälle tähtääviin tavoitteisiin. Tämän työn nähtiin kartuttaneen myös työkokemusta, ja toisaalta auttaneen aktiivisena pysymisessä.

#### 4.2.2 Syksy 2012

Syksyllä 2012 haastatteluihin osallistui seitsemän henkilöä Pihlajamäen lähiöasemalta (3) sekä Malmin toimintakeskuksesta (4). Haastateltavat jakautuivat tasaisesti miehiin sekä naisiin ja olivat iältään n.20- ja 50-vuoden väliltä. He työskentelivät erilaisissa tehtävissä, kukin määräaikaisella työ sopimuksella mm. palkkatuella tai työharjoittelussa.

## Työhyvinvointi ja Organisaatio

Organisaation tasolla työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi haastateltavat nostivat ensinnäkin työn monipuolisuuden. Työtehtävien monipuolisuus sekä mahdollisuudet tuoda omaa osaamistaan osaksi omia tehtäviä mainittiin lähes poikkeuksetta. Toiseksi merkittäväksi tekijäksi organisaatiossa he nimesivät joustavuuden; se että kaikki pääsevät tekemään kaikkea, ja toisaalta että työtehtävistä voidaan joustaa toisten avuksi, sen ollessa tarpeen. Myös työnjako oli haastateltavien mielestä joustavaa, ja siihen pääsee myös itse vaikuttamaan, mikä koetaan merkitykselliseksi. Tärkeää haastateltavien mielestä on myös se että työn puolesta pääsee kokeilemaan uusia asioita, oppimaan uutta ja saa mahdollisuuksia osallistua työn ohessa koulutuksiin (esim. hygieniapassi).

Organisaatiossa kehitettävääkin löytyy. Moni vastaajista koki että välillä kun työntekijöitä on ”liikaa”, jää yksittäiselle työntekijälle liian vähän hommia, jolloin päivät voivat mennä istuskeluksi. Tällainen aiheuttaa turhautumista, väsymistä sekä tylsistymistä. Moni vastaajista toivoisi enemmän työtehtäviä päivän mittaan.

Osa haastateltavista nosti esiin myös epäselvät työpaikan hierarkiat. He kokivat olleensa osallisina tilanteissa joissa työntekijöiden joukossa ilmenee vääristyneitä valtasuhteita, ts. ”*joku tulee pomottamaan jolla ei sitä valtaa todellisuudessa ole*” (Haastateltava nro 9). He toivoivat myös sovituille asioille yksiselitteisyyttä, etteivät säännöt eläisi riippuen esim. työntekijästä. Tällaiset rooli- ja sääntöepäselvyydet aiheuttivat jonkin verran päänvaivaa haastateltujen työssä.

Jonkin verran vastaajat nostivat esiin myös kehittämissuhteita työn toimintojen selkeyttämisestä tai järjeistämistä, tai joidenkin toimintojen modernisoimisesta mm. tietokoneiden avulla.

Haastatteluista nousi myös viestiä siitä, että moni työntekijä koki, ettei heidän omilla kehittämissuhteillaan (esim. toimintojen selkeyttäminen) ole merkitystä kehittämisen kannalta, tai että niiden julkittaminen tuntuu vaikealta tai turhalta. Osaltaan tämä johtui Helsingin Sosiaaliviraston byrokraattisesta ja hierarkkisesta luonteesta, mutta osaltaan myös organisaation sisäisistä tekijöistä, kuten jaetun johtajuuden näkökulman puuttumisesta tai työntekijöiden kokemasta vähäisestä arvostuksesta.

### Esimiestoiminta

Pääosin vastaajat olivat *erittäin* tyytyväisiä esimiehiinsä. Syiksi tähän tyytyväisyyteen he nimesivät tekijöitä kuten; esimies neuvoo, antaa tehdä ja kokeilla kaikkea mitä haluaa, auttoi löytämään omaa suuntaa, hän ei ole kiireinen ja hänelle voi puhua suoraan ilman pelkoa, esimies on joustava ja kaikki on neuvoteltavissa ja sovittavissa, esimies on avoin ja sanoo suoraan, eikä ”*oo kaikkeen kieroon katsomassa*” (Haastateltava nro 9.), esimies on puuttunut työyhteisön konfliktitilanteisiin rakentavasti muistuttamalla toimintatavoista, eikä syyllisiä etsien tai osoitellen, esimies on kertonut mahdollisuuksista työvoimatoimistossa, ohjannut ja neuvonut tulevaisuuden suhteen, esimies neuvoo aina jos tarvitsee apua.

Esimies ”*selkeesti haluaa et tästä menee tekemään jotain että tästä hommasta on jotain hyötyä ettei vaan oo tätä puolta vuotta ja sit mee takas työttömäks*” (Haastateltava nro 12),  
esimies motivoi.

Esimiestoiminnalta toivottiin enemmän palautetta, sekä positiivista että negatiivista, että erityisesti rakentavaa palautetta. Esimieheltä toivottiin molemminpuolista ymmärtämistä ja tasa-arvoista; ettei työntekijälle puhuttaisi kuin lapselle. Jotkut vastaajista toivoivat, että esimies olisi enemmän paikalla, ja että tätä olisi hieman helpompi ja turvallisempi lähestyä. Että esimiehelle voisi rohkeammin sanoa ja ehdottaa uusia asioita, ja että vuorovaikutus esimiehen kanssa olisi asiallista ja kunnioittavaa.

### Ryhmähenki

Työyhteisöön ja sen sisäiseen ryhmähenkeen oli jokainen haastateltava tyytyväinen. He kertoivat saavansa tukea, neuvoja ja apua aina tarvittaessa, yhteispeli toimii ja kaikki tulevat toimeen keskenään. Jokainen koki vaikuttavan ryhmähenkeen sosiaalisilla taidoillaan, avoimuudella ja toisen kunnioittamisella. Kaikki vastaajat ilmoittivat myös viihtyvänsä töissä.

Jonkun verran nousi esiin tyytymättömyyttä ”naisvaltaisten alojen” vuorovaikutuksen ongelmiin; ”*naiset riehuu keskenään, se ei tykkää siitä jne*” (Haastateltava nro 8). Vastaajat kokivat epämukavaksi edes seurata toisten riitelyä sivusta, sillä se heidän mielestään tartutti huonoa ilmapiiriä ja tunnelmaa kaikkiin muihinkin. Jonkun verran työyhteisön sisällä esiintyy myös edellä mainitsemiani rooliristiriitoja työntekijöiden keskinäisen hierarkian osalta; pomottelua työntekijöiden kesken piti muutama haastateltava

työhyvinvointia ja ryhmähenkeä alentavana tekijänä, samoin työntekijöiden kesken esiintyvää kunnioituksen puutetta. Nämä haastateltavat toivoivat että asioita puitaisiin enemmän kasvokkain ja heti asioiden ilmaannuttua eikä kyräiltäisi selän takana. Avoiempi ja suurempi kommunikointitapa oli yksi ryhmähengen kehittämiskohteista.

## Työ

Jokainen vastaajista ilmoitti viihtyvänsä työssään. Työ koettiin enimmäkseen mielekkääksi, ja sen vaatimustaso kohtuulliseksi, jopa liian vähäiseksi. Työaikaan mainitsivat monet olevansa erityisesti tyytyväisiä. Lähes kaikki kokivat työnsä sisältävän myös jonkin verran tai paljon oppimismahdollisuuksia sekä erilaisissa työtehtävissä, konkreettisissa taidoissa, sosiaalisten taitojen osalta, kursseille osallistumismahdollisuuksien myötä tai ihan kokemuksen kannalta. ”Oppia ikä kaikki” mainittiin muodossa tai toisessa usein. Työn on koettu myös kasvattaneen suvaitsevaisuutta, sekä ymmärrystä ja kykyä toimia vanhusten kanssa. Työssä positiiviseksi tekijöiksi myös mainittiin mahdollisuus käyttää tai/ja kasvattaa omia erityistaitojaan ja toteuttaa itseään. Työn merkittäväksi tekijäksi nimettiin myös siitä ansaittava raha. Toisaalta moni kokee tämän työkokemuksen selkiyttäneen omaa suuntaa tulevaisuuteen, joko tälle alalle, tai ei ainakaan tälle alalle.

Työhyvinvointia haittaavia tekijöitä nähtiin myös työn puolella. Merkittävimmäksi tekijäksi haastateltujen joukossa nousi työn määräaikaisuus. Työhön ei koettu kovinkaan suurta sitoutumista kun työsuhteen loppu hämmöittää koko ajan edessä, ja tulevaisuus on auki. Osa koki myös, ettei työssä pysty kehittymään koska paikan vaihdos on pian edessä.

Osa vastaajista koki ettei voi itse juurikaan vaikuttaa tehtäviin tai omaan työhönsä; ”*toivoisin et mullakin ois oikeus sanoa jotain*” (Haastateltava nro 11). Pieni osa vastaajista koki työnsä olevan hetkittäin tai usein raskasta, mutta kukaan ei tunnustanut kantavansa raskasta työtä kotiin, saatika uniin asti.

Sitä koettiin myös työhyvinvoinnin olevan; ettei stressaa, että jaksaa töissä, että töissä on mukavaa, ja ettei työ tule uniin. Työhyvinvointi on sitä että työllä on jotain merkitystä.

Työhyvinvointipäiviä oli koettu eri tavoin, toiset pitivät niistä, toiset eivät. Niillä nähtiin olevan merkitystä erityisesti ryhmähengen suhteen; kivaa oli päästä tekemään kivoja

juttuja työkavereiden kanssa, ja tutustumaan toisiinsa ja saada palautetta. Toiset olivat sitä mieltä että tyhy-päivä oli negatiivissävytteinen ja ohjelma olisi voinut olla vapaampaa yhdessäoloa eikä turhauttavan tuntuista leikkejä. Osa koki työhyvinvoinnin olevan yksilön henkilökohtainen asia josta kunkin tulee itse pitää huolta.

#### Yksilö

Työhyvinvointia tukevia yksilöllisiä tekijöitä oli tietysti niin monia kuin vastaajiakin. Haastateltavat kokivat että on tärkeää hoitaa omat hommansa, olla sosiaalinen, joustava, iloinen, positiivinen ja luottaa itseensä. Tämän työjakson aikana oli kehitytty konkreettisten taitojen lisäksi sosiaalisuudessa, suvaitsevaisuudessa, ihmissuhdetaidoissa, itseluottamuksessa sekä itsetuntemuksessa, on opittu arvostamaan muitakin ihmisiä; *"ettei kaikki pyöri mun ympärillä"* (Haastateltava nro 14). Työssä on *"tullut hyvä fiilis kun juttelee ihmisten kanssa, ja osaa nyt kattoa eri tavalla"* (Haastateltava nro 11). On ollut myös *"hyvä fiilis kun on saanut itseluottamusta lisää, tuntuu et on välillä ollut ihan unessa kun on ollut työttömänä"* (Haastateltava nro 11). Työssä on herännyt haaveita ja toiveita tulevaisuudesta ja sitä kohti on otettu pieniä askeleita.

Toisaalta tässä työssä on myös etsiskelty motivaatiota, ja omaa suuntaa, yritetty uskaltaa enemmän ja pelätä vähemmän, tuskasteltu kun ei saa kouluja käytyä, toivottu että tämänkin työn jälkeen löytyisi jotain.

Tulevaisuus näyttää jokaisella erilaiselta. Enimmäkseen mennään päivä kerrallaan, ja monella (muttei kaikilla) pitkän tähtäimen suunnitelmat ovat hakusessa. Toisia tämä työssäoloaika on valaissut tulevaisuuden suhteen, toisilla ei.

Tästä työstä on kuitenkin ollut hyötyä tässä hetkessä.

*"Joka päivä kun käy töissä, voi paremmin, on sisältöä elämässä."* (Haastateltava nro 14).

## 5 Hommissa-hankkeen arviointi ja johtopäätökset

### 5.1 Työhyvinvointipäivistä

Työhyvinvointipäivät oli lähtökohtaisesti koettu erittäin hyväksi ja positiiviseksi kokemuksiksi, ainakin joiltakin osin. Ryhmähengen vahvistaminen, ihmisiin tutustuminen, toiminnalliset tehtävät, ulkoilu, hyvä ruoka ja vaihtelu arkeen mainittiin päivin onnistumisen perusteina. Työhyvinvoinnin kannalta tyhy-päivien tavoitteena onkin nimenomaan työyhteisön vahvistaminen joka voisi vaikuttaa välillisesti alaistaitoihin, organisaatiokulttuuriin sekä työhyvinvointiin yleisemmällä tavalla. Muun muassa Manka, Kaikkonen ja Nuutinen kuvaavat työhyvinvointia suhteena joka muodostuu organisaation ja työntekijän myönteisestä vuorovaikutuksesta (Manka ym. : 2001: 7).

Kehittämiskohteiksi työhyvinvointipäivissä nousevat erilaiset organisatoriset tekijät. Odottelun määrä, ohjelman vähyys, tai laatu olivat sellaisia jotka työllistetyt kertovat toivovansa tehtävän toisin.

### 5.2 Työhyvinvoinnista

Karasekin JDCS-mallin mukaisesti (Kinnunen ym. 2005: 18 – 24) työssä Pihlajamäessä ja Malmilla esiintyykin vähän kuormittavia tekijöitä; työtä ei koeta kovinkaan rasakaksi, ei ollenkaan stressaavaksi ja kaikki vastaajat kokivat työn olevan hallittavaa, ja ainakin jonkinlaisia osallistumismahdollisuuksia ja vaikuttamismahdollisuuksia työhön nähtiin olevan.

Vaikutusmahdollisuudet liittyvät vastaajien kertomuksissa usein myös omaan aktiivisuuteen; erityisistä osaamisen ja kiinnostusten alueista halutaan usein ammentaa myös omaan työhön. Jos tällaisia erityisiä voimavaroja ei haastatelluilla ole, tai niitä ei itse tunnisteta, ei vaikutusmahdollisuuksiakaan koeta niin merkittäviksi. Tällaisissa tilanteissa voisi omien vahvuusalueiden aktiivisella kartoittamisella olla merkittävä, voimaannuttava rooli. Osa haastatelluista kokee myös tulleensa huonosti kuulluiksi; he kokevat ettei heidän ehdotuksillaan ole merkitystä työn kannalta, tai että niitä otetaan huonosti vastaan. Tällaiset tilanteet konkretisoituvat usein haastateltujen kertomuksissa yksittäisinä tilanteina jotka muodostavat haastatelluille yleisemmän käsityksen omien mielipiteidensä tärkeydestä tai omasta kuulluksi tulemisesta. Yksittäiset konfliktiti-



lanteet tai vuorovaikutuksen ongelmat nähdään laajempina itseensä kohdistuvina asenteina, jotka ovat jääneet kalvamaan. Voimaantumisteoria painottaa ihmisen minäkuvan muotoutumista suhteessa ympäröivään sosiaaliseen todellisuuteen ja yksilön siellä saamaan vastaanottoon, ja heijastuspintaan (Siitonen 1999: 162). Voimaantumisen, ja toisaalta alustaitojen ja työntekijäidentiteetin vahvistumisen kannalta olisi tärkeää rakentaa vuorovaikutusta jossa myös yksittäisiä konfliktitilanteita tai vuorovaikutuksen kompastuskohtia voitaisiin purkaa rakentavasti ja turvallisessa ilmapiirissä, etteivät mahdolliset väärinkäsitykset vaikuttaisi turhan radikaalisti työntekijän koettuun tai jopa todelliseen asemaan työyhteisössä, ja sitä kautta omaan henkilökohtaiseen työntekijäidentiteettiin tai minäkuvaan.

Myös aktiivisen oppimisen hypoteesi toteutuu joiltain osin: laajemmassa perspektiivissä työssä oppimista tapahtuu vähintään sosiaalisten taitojen tasolla, mutta osalla myös konkreettisten taitojen osalta, ja monilla vastaajista on innostunut ja positiivinen suhde kehittymiseen tässä työssä. Työn antaessa mahdollisuuksia toisaalta käyttää että myös kehittää omia vahvuusalueitaan, näyttäytyi itse työkkin aktiivisena. Toisaalta osa vastaajista kokee työmääränsä olevan ajoittain liian alhaista, jonka puolestaan nähdään passivoittavan työssä. JDCS-mallin mukaan työn vähäiset hallintamahdollisuudet ja vaatimustaso aiheuttavat passiivista työtä, jonka myös haastatellut toteavat alentavan motivaatiota, ja sitoutumista kyseiseen työhön. (Kinnunen ym. 2005: 18 – 24.)

Sosiaalisen tuen (JDCS-mallin support) voidaan nähdä toteutuvan erityisesti työyhteisön kesken. Itse työn ja organisaation näkökulmasta ei voidakaan löytää työstä työhyvinvointia alentavia stressitekijöitä. Päinvastoin voidaankin todeta että Pihlajamäkeen ja Malmille on onnistuttu luomaan työympäristö ja organisaatiokulttuuri joka tukee yksilöiden ja yhteisön hyvinvointia. Sosiaalista tukea saadaan sekä vertaistukena ja suoranaishyötyinä ystävyysyhteyksinä työyhteisön keskuudesta. Työyhteisö muodostaa poikkeuksetta sosiaalisen tuen kentän jossa haastatellut kokevat tulevaisuuden hyväksytyiksi ja kunnioitetuiksi, sekä saavansa tarvittavaa apua ja tukea. Joidenkin haastateltujen kokemus työntekijöiden sisäisten valtasuhteiden epämääräisyys tai rooliristiriidat (työyhteisön sisäinen pomottelu) vähentää koetun tuen määrää hieman.

Myös esimiehiltä saadaan enimmäkseen valtavaa tukea sekä tässä työssä että tulevaisuuden suunnitelmien suhteen. Osa haastatelluista kokee esimiessuhteensa osittain ongelmalliseksi, ja tämän koetaan vaikuttavan myös työntekijän kokemukseen omasta

työntekijyydestään. Esimiehen rooli tuen antajana ja kannustajana korostunee myös työpaikan valtasuhteiden vuoksi.

Enimmäkseen Pihlajamäessä ja Malmilla esiintyy kuitenkin sosiaalista tukea yhdessä tai useammassa muodossa, ja sen nähdäänkin JDCS-mallin mukaan tukevan merkittävästi myös hyvinvointia työssä. (Kinnunen ym. 2005: 18 – 24.)

Työhyvinvoinnin laaja-alaisen käsityksen mukaan työhyvinvoinnin osatekijät muodostuvat yksilöllisistä, esimiestoimintaan ja ryhmähenkeen liittyvistä sekä organisaatioon liittyvistä tekijöistä (Kuvio 1. Manka n.d).

Yksilölliset tekijät; persoonallisuus, kasvunhalu ja elämänhallinta vaihtelivat luonnollisesti työllistettyjen välillä radikaalistikin. Kuitenkin yksilöllistä voimaantumista, minäkuuvan ja toisaalta työntekijäidentiteetin kasvua voidaan nähdä toteutuneen Hommissa -hankkeen aikana kertyneissä onnistumisen kokemuksissa ja positiivisessa vuorovaikutuksessa. Toisaalta tällaisen kehityksen esteitäkin muodostui joidenkin vastaajien tielle, muun muassa ongelmallisista esimiessuhteista tai työyhteisön epätasaisista hierarkioista johtuen.

Esimiestoiminnan kuitenkin pääsääntöisin kerrottiin tukevan reilua, avointa ja kannustavaa organisaatiokulttuuria. Esimiehet kannustivat työllistettyjä tuomaan omaa osaamistaan ja persoonaa työhönsä, joka muodosti merkittävät työhyvinvointia ja motivoitua kasvattavan elementin ja toisaalta motivoi ja sai sitoutumaan omaan työhön. Pe-rehdytys ja neuvonta oli suurimmalta osin riittävää.

Ryhmähenki oli lähes poikkeuksetta hyvää tai erinomaista, joskin jonkinlaisia epätasaisia hierarkiasuhteita ja rooliepäselvyyksiä työntekijöiden keskuudessa esiintyi.

Organisaatioon ja työn järjestämiseen liittyvissä tekijöissä työllistetyt näkivät paljonkin kehittämiskohteita, kuten toimintojen teknillistämisen ja tehostamisen, työterveyspalvelut, ja parempi palkkaus. Kuitenkin mahdollisuudet kurssittautua ja oppia uutta työsäännön, sekä organisaatiokulttuuriin liittyvä tulevaisuusorientoitunut ote olivat organisaation vahvuuksia. Edellä mainituista kehittämiskohteista moni on sellainen johon on suuressa Sosiaali- ja nykyään terveysviraston organisaatiossa vaikea yksittäisen työyhteisön mittakaavassa vaikuttaa, mutta toisaalta sosiaalityöhön liittyvän rakenteellisen vai-

kuttamistyön periaatteiden mukaan tällaisia asioita voisi jopa työllistettyjen äänellä nostaa laajenpaankin keskusteluun.

Työjakso Pihlajamäessä ja Malmilla on monen kohdalla tuonut rytmiä, merkitystä ja tarkoitusta elämään. Tuloksista ilmenevä sosiaalisten taitojen ja itseluottamuksen kasvu, rohkaistuminen ja työntekijäidentiteetin eheytyminen ovat selkeitä indikaattoreita hankkeen tavoitteiden tuloksellisuudesta. Tämä tukeekin Lapsesta aikuiseksi-tutkimuksen tulosta siitä miten työttömyyden aiheuttamat psykologiset ongelmat voivat uudelleentyöllistymisen myötä mahdollisesti väistyä tai ainakin lieventyä.

Tällaiset kertomukset voivat olla varovasti todettuna ilmentää myös jonkilaisen voimaantumisen prosessin käynnistymistä. Voimaantumisteorian neljännen premissin mukaisesti voimaantumisen osatekijöitä ovat ihmisen hyvinvointiin liittyvät tekijät, mm. sosiaalisuus ja eheämpi minäkuva. (Siitonen 1999: 163.)

### 5.3 Alaistaidoista ja voimaantumisesta

Alaistaitojen voidaan nähdä kehittyneen työjaksojen aikana merkittävästi. Työllistetyt kertovat kasvaneensa sosiaalisissa taidoissa, oppineensa suvaitsevaisuutta, löytäneet asennetta ja motivaatiota omassa työssään ja pyrkineet näillä myös rakentamaan hyvää ja toisiaan tukevaa työilmapiiriä ja ryhmähenkeä osana Pihlajamäen ja Malmin työyhteisöjä. Soili Keskinen (Keskinen-Rehnbäck: 2005 : 7) nimeämät alaistaidoiksi luettavat aktiivisuus, yhteistyötä tukeva työorientaatio, mielipiteiden rakentava ilmaisu, työpaikan ilmapiiristä ja resurssien tarkoituksenmukaisesta käytöstä huolehtiminen esiintyivät työllistettyjen vastauksissa kaikki jossain muodossa. Alaistaitoja tunnustetaan myös omista taidoista kohtuullisen hyvin.

Työllistetyt tiedostivat oman vaikutuksensa tai toisaalta vaikuttamattomuutensa työyhteisön hyvinvointiin ja työn sujuvuuteen. Jotkut vastaajat esittivät rakentavia kehitysehdotuksia myös organisaation perustehtävän tekemiseen, mutta näiden ehdotusten julkittaminen työyhteisössä ei ollut vastaajien mielestä täysin ongelmatonta. Rakentavan esimies-alaisuuden muodostumiseen voivatkin vaikuttaa merkittävästi työyhteisön sisäiset hierarkiatekijät sekä alaisen omanarvontunto ja työntekijäidentiteetti. Vaikka työllistetyt kertoivat kehittyneensä myös edellisissä, tarvitsivat monet vielä lisää voimaantumista oman identiteetin suhteen uskaltaakseen tuoda esiin myös kritiikkiä ja kehitysehdotuksia työyhteisössään. Joissain esimies- alaisuhteissa kritiikin antaminen oli myös helpompaa ja turvallisempaa, kun taas toisissa alainen ei kokenut ilmapiiriä

tarpeeksi turvalliseksi tai kannustavaksi omien mielipiteiden julkituomiseen. Alais- ja työyhteisötaidot eivät olekaan pelkästään alaisen ominaisuuksia, myös esimiehen rooli esimies-alaisuudessa on luonnollisesti merkittävä, kuten Keskinenkin tutkimuksessaan esittää (Keskinen - Rehnback 2005b: 27).

Hyvinvointi työjaksolla ja työpaikoilla enimmäkseen vallitseva hyvä ryhmähenki ovat selvästi motivaatiotekijöitä työllistettyjen oman roolin ja omien alaitaitojen kehittämisessä. Kun toisten auttaminen, tukeminen ja kannustaminen ovat oleellinen osa organisaatiokulttuuria, sitä oli helppo harjoittaa myös omasta puolestaan, kuten aikaisemmissakin tutkimuksissa on osoitettu (esim. Keskinen - Rehnback 2005: 27).

Alaitaitojen ottaminen työyhteisön eksplikoiduksi tavoitteeksi Pihlajamäessä ja Malmilla rakentaakin siltaa tämän työjakson ja tulevien töiden ja miksei opiskelujenkin välille. Sekä haastatteluissa että palautelomakkeissa ilmeni että työllistetyt olivat oppineet itsestään sen että he osaavat ja kykenevät saadessaan vastavuoroista tukea ja palautetta työyhteisöltään. Toimintaympäristöllä onkin Siitosen mukaan merkittävä vaikutus myös identiteetin vahvistumiseen (Siitonen 1999: 136). Tämä tukee sekä työllistettyjen omaa voimaantumista että omaa työntekijäidentiteettiä, jonka voidaan nähdä olevan myös yksilön henkilökohtaista minäkäsitystä hiljalleen muuttava tekijä.

Työhyvinvointi ja yksilön persoonallisuustekijät muodostavat vallitsevien työolojen kanssa vuorovaikutuksellisen kokonaisuuden, jolla nähdään olevan tekemistä työhön sitoutuneisuuden kanssa. (Kinnunen ym. 2005: 63-67.)

Positiivisella minäkäsityksellä nähdään puolestaan olevan Voimaantumisteorian mukaan merkitystä muun muassa siihen, minkälaisia odotuksia ihmisellä on tulevaisuutensa suhteen. (Siitonen 1999: 130.) Kun odotukset ovat realistisia, ovat onnistumisen kokemuksetkin todennäköisempiä (Siitonen 1999: 133).

Alaitaidot ja voimaantuminen ovatkin Hommissa - hankkeen tavoitteista ne tulevaisuusorientoiduimmat. Hectorin Mandoliinimiehen (Harma 1972) tavoin maailman ja muuttuvan työelämän myrskyissä matkaavat työllistetyt saavat mandoliinin sijaan alaitaitonsa *'rinkan päällä kulkemaan'*. Nämä taidot kulkevat osana työntekijän identiteettiä ja minäkuvaa ja kantavat häntä eteenpäin minne elämä heitä viekään. Ne voivat muodostua työllistymistä tukeviksi tekijöiksi, tai auttaa sitoutumaan ja motivoitumaan tulevissa työpaikoissa uusin tavoin. Alaitaidot ja oma persoona ovat työkaluja joita tarvi-

taan niin tulevissa työpaikoissa, kuin opiskeluissakin, sekä elämässä yleensä osana jatkuvasti monimutkaistuvampaa yhteiskuntaa.

## 6 Lopuksi

Kaiken kaikkiaan haastattelujen ja palautelomakkeiden perusteella Hommissa - hanke on onnistunut luomaan positiivisen, kannustavan ja yksilöä kunnioittavan organisaatiokulttuurin jossa työllistetyt voivat hyvin ja viihtyvät työssään. Erityisesti esimiesten persoonilla ja työmenetelmillä tuntuu olevan vaikutusta työilmapiirin muodostumiseen; he kun muodostavat vakituisen henkilökunnan kanssa organisaatiokulttuurin pysyvän perustan työllistettyjen alati vaihtuessa. Tällaisen työhyvinvointia painottavan ja toisaalta henkilökohtaiseen tukeen perustuvan tulevaisuusorientoituneisuuden voidaan haastattelujen ja palautelomakkeiden perusteella nähdä tukevan vaikeasti työllistettävien henkilöiden yleistä hyvinvointia, alaitaitoja ja työntekijäidentiteetin kehittymistä. Alais- ja työyhteisötaitojen eksplikointi osaksi työn tavoitteita voi antaa työllistetyille todellisia eväitä tulevaan työllistymiseen, joita he ovat työllistymistoimenpiteissään todennäköisesti lähteneet hakemaankin.

Samalla kun vaikeasti työllistyviin kohdistuvia työllistymistoimenpiteitä kritisoidaan siitä, etteivät ne tue todellisia työllistymismahdollisuuksia (esim. Köppä ym. 2011: 67), olisi-kin tällaisia toimenpiteitä syytä kehittää vaikuttavampaan suuntaan. Työllistämistoimenpiteiden ei tulisi toimia arkisella tasolla vain pitkäaikaistyöttömien säilöntäpaikkana tai arjen rytmittäjänä, vaikka toki erityisesti jälkimmäisellä voidaan nähdä olevan merkittäviä elämänhallintaa parantavia vaikutuksia (ks. esimerkiksi tämä tutkielma). Lain mukaan työllistämistoimenpiteiden tarkoituksena on nimenomaan *parantaa pitkään työttömänä olleen henkilön edellytyksiä työllistyä avoimilla työmarkkinoilla* (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189 1 §). Esitetyn kritiikin nojalla tällaiset tavoitteet jäävät tyhjäksi sanahelinäksi, ellei työllistämistoimenpiteitä kehitetä vaikuttavampaan suuntaan.

Yksittäisistä työyhteisöistä nouseva onnistunut kehittämistoiminta voidaan parhaassa tapauksessa jakaa esimerkiksi hyvien käytäntöjen ja menetelmäpankkien kautta, jolloin onnistuneet käytännöt saatetaan laajempaan tietoisuuteen kuntien tai valtion tasolla. Tämä edellyttää erityisesti kunnilta jatkuvaa tukea ja rahoitusta kehittämistoiminnalle myös silloin kun yleinen taloustilanne on vaikea. Kuten 1980-luvun laman kokemukset osoittavat, suureksi kehittyntä pitkäaikaistyöttömyyttä on taantumien jälkeenkin hankala ratkaista. Sen takia kehittämisen ja vaikuttavuuden tavoitteen tulee kantaa työllistämistoimissa mukana erityisesti silloin kun raha ja työpaikat ovat ympäröivässä yhteiskunnassa kortilla.

## 7 Lähteet

Eskola, Jari - Suoranta, Juha 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.

Eskola, Jari - Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.

Heikki Harma 1972. Mandoliinimies, albumilta Nostalgia. PSO

Kinnunen, Ulla - Feldt, Taru - Mauno, Saija (toim.) 2005. Työ leipälajina. PS-kustannus. Keuruu: Otavan kirjapaino oy.

Keskinen, Soili 2005. Tutkimus alaistaidoista kunnissa. Kunnallisalan kehittämissäätiön tutkimusjulkaisut, nro 49. Verkkojulkaisu. <http://www.polemiikki.fi/files/library/attachments/verkkoutkimusjulkaisut49.pdf> Luettu 23.11.12

Keskinen, Soili - Rehnback, Katriina 2005. Työyöhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. Kuntien eläkevakuutus. Helsinki. Verkkojulkaisu. <http://www.keva.fi/SiteCollectionDocuments/Multimedia/Arbetsplatskompetens/Alaistaidot.pdf> Luettu 23.11.12

Köppä, Lassi - Terävä, Eeva - Uusikylä, Petri - Virtanen, Petri 2011. Vaikeasti työllistävien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus, Työ- ja Elinkeinoministeriön julkaisu, Työ ja yrittäjyys, 23/2011 [http://www.tem.fi/files/29948/TEM\\_23\\_2011\\_netti.pdf](http://www.tem.fi/files/29948/TEM_23_2011_netti.pdf) N.d Luettu 7.9.2013

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189. Annettu 2.3.2001

Manka, Marja-Liisa n.d Työhyvinvoinnin tekijät, Verkkosivu. <http://www.docendum.fi/?sivu=3> Luettu 20.11.12

Manka, Marja-Liisa - Kaikkonen, Maija-Leena - Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvoinnista työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto.

Pitkäaikaistyöttömyys kasvoi vuodessa yli 20 prosenttia. Helsingin Sanomien Verkkajulkaisu www.hs.fi 21.8.13. <http://www.hs.fi/talous/a1376968055534> Luettu 7.9.2012

Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun yliopisto

Tuomi, Jouni - Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työhallinnon verkkosivut, Työ- ja elinkeinoministeriö.

[http://www.mol.fi/mol/fi/01\\_tyonantajat/06\\_2rekrytoinnin\\_tuki/02\\_palkkatuki/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp)

Luettu 1.12.12

[http://www.mol.fi/mol/fi/00\\_tyonhakijat/01\\_tyonhaku\\_suomessa/07\\_tyoharjoittelu\\_ja\\_ty\\_oelamavalmennustuki/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/01_tyonhaku_suomessa/07_tyoharjoittelu_ja_ty_oelamavalmennustuki/index.jsp)

Luettu 1.12.12

Työturvallisuuslaki 2002/738 Annettu 23.8.2002.



Teema-haastattelun runko syksyllä 2012

taustatiedot:

ikä

työpaikka/status

työn kesto tähän asti, yhteensä

koulutus

### **Miten koet nykyisen työsi?**

työn mielekkyys,

vaatimustaso,

oppimismahdollisuudet,

viihtyminen

työn hallinta

vaikutusmahdollisuudet

kontrolli

työyhteisö, ilmapiiri

esimies

### **Voimavarat, Haasteet**

**Kehittyminen, tähän mennessä, tulevaisuudessa**

### **Tuki**

-esimies

-työyhteisö

-muu tuen tarve?

### **Alaistaidot, Työyhteisötaidot, työntekijätaidot**

Mitkä ovat mielestäsi tärkeistä työyhteisötaitoja tai työelämätaitoja?

Miten koet kehittyneesi näissä?

Minkälainen työntekijä on työyhteisön kannalta hyvä? tämän yhteisön/yleensä

Minkälainen on hyvä suhde työkaveriin? Minkälainen on hyvä työyhteisö?

Miten työntekijä tulisi mielestäsi hyvin johdetuksi?

Minkälainen on hyvä työntekijän ja esimiehen suhde?

Miten näitä alaistaitoja voisi hyödyntää tulevaisuudessa, yksityiselämässä sekä tulevaisuudessa työpaikoissa, opiskeluissa?

### **Minkälainen merkitys mielestäsi työhyvinvoinnilla on työn tekemiselle? Muulle elämälle?**

Mitä on työhyvinvointi? Mitä sen eteen voi tehdä?

**Miten sinä kehittäisit työyhteisöäsi,  
työtehtäviäsi**

**tai työpaikkaasi?**

(Mitkä ovat yhteisön vahvuudet, entä heikkoudet? )

**Miten koet tulevaisuutesi työn tai opiskelujen suhteen?**

**Minkälaisia näkökulmia tämä työpaikka on avannut?**

**Minkälaista hyötyä tästä työstä on sinulle tulevaisuutta silmällä pitäen?**

**Entä tässä hetkessä?**

Työhyvinvointipäivien palautelomake

### **PALAUTELOMAKE**

*Vastaa alla oleviin kysymyksiin kiireettömästi  
Voit tarvittaessa jatkaa paperin kääntöpuolelle  
Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti*

1. Miten olet kokenut tämän työhyvinvointipäivän? Mikä on ollut parasta? Mitä olisit itse järjestänyt toisin?

---

---

---

---

---

2. Miten olet viihtynyt työssäsi/ harjoittelussasi? Minkälainen ryhmähenki teillä on työpaikallanne? Millä tavoin voisit itse vaikuttaa hyvän työilmapiirin ylläpitämiseen?

---

---

---

---

---

3. Koetko saaneesi tarpeeksi tukea ja apua työhösi/ harjoitteluusi liittyen? Millaista tukea olet saanut esimerkiksi työkavereilta ja esimieheltä? Minkälaista tukea olisit kaivannut enemmän työkavereilta, esimieheltä, ”työkkäristä”, terveyskeskuksesta jne.?

---

---

---

---

---

4. Mitä olet oppinut itsestäsi ja työstäsi nykyisessä työpaikassasi? Miten olet kasvanut ihmisenä / työntekijänä? Minkälaisia uusia työ-

taitoja olet saanut? Miten olet saanut toteuttaa itseäsi erilaisissa työtehtävissä?

---

---

---

---

---

---

---

5. Miten näet lähitulevaisuutesi? Töitä? Opiskelua? Miksi juuri näin?

---

---

---

---

---

---

---

6. Millä tavoilla tämä työ on avannut sinulle uusia näkökulmia työelämän tai opiskelujen suhteen tulevaisuudessa? Onko haaveissasi esimerkiksi suunnata samalle tai täysin toiselle alalle töihin? Miten tämä työ on vahvistanut itseäsi työntekijänä / harjoittelijana?

---

---

---

---

---

---

---

Taustatietoja

**Sukupuoli:** \_\_\_ nainen / \_\_\_ mies

**Ikä:** \_\_\_ alle 25 v. / \_\_\_ 25–35 v. / \_\_\_ 35–45 v. / \_\_\_ 45–55 v. / \_\_\_ 55–65 v. / \_\_\_ yli 65v.

**Työsuhde:** \_\_\_ vakituinen  
\_\_\_ palkkatuki; \_\_\_ 6 kk / \_\_\_ 8 kk  
\_\_\_ työharjoittelu  
\_\_\_ työelämävalmennus  
\_\_\_ kuntouttava työtoiminta  
\_\_\_ vapaaehtoinen  
\_\_\_ muu; mikä \_\_\_\_\_

Miten pitkään olet ollut nykyisessä toimipaikassa töissä tai harjoittelussa?

---



*Kiitos vastauksistasi!*

Hommissa–hanke  
Malmin toimintakeskus ja Pihlajamäen lähiöasema  
Aluetyön yksikkö  
Helsingin kaupungin sosiaalivirasto

## PIENHANKESUUNNITELMA

19.3.2012

### **Hommissa-hankkeen tausta ja tavoitteet**

Tavoitteena on luoda toimintatapa, jolla Malmin toimintakeskuksessa ja Pihlajamäen lähiöasemalla työskentelevät pitkäaikaistyöttömät, palkkatukityöntekijät, työelämävalmennuksessa tai kuntouttavassa työtoiminnassa olevat henkilöt saisivat yhteisöllisen tuen kautta uusia voimavaroja, asenteita tai motivaatiota elämäänsä, jotta tulevaisuuden työnhaku- tai opiskelusuunnitelmat voisivat avautua heille kenties uudesta näkökulmasta. Lyhyessä ja määraaikaisessa työ- tai harjoittelusuhteessa olevat henkilöt jäävät usein paitsi Helsingin kaupungin vakinaiselle henkilökunnalle järjestetyistä työhyvinvointimalleista ja työyhteisön kehittämisestä.

Tavoitteena on siis tukea työtoiminnassa olevia henkilöitä ammatillisesti ja tulevaisuusorientoituneesti työyhteisön tukemisen keinoja unohtamatta. Lisäksi Metropolia-ammattikorkeakoulun sosiaalialan opiskelijat ovat mukana hankkeessa haastatteleamalla työtoimintaan osallistuvia.

Toisaalta Hommissa-hankkeen tarkoituksena on auttaa toimintakeskuksen ja lähiöaseman vaikutuspiirissä olevien alueiden vähäosaisia ja syrjäytymisvaarassa olevia asukkaita muun muassa Korttelitupatoiminnan, Kotilähettiläiden ja Kylätalkkareiden tarjoamien palveluiden avulla sekä tavoittaa alueilta niitä ihmisiä, jotka hyötyisivät toimintakeskuksen ja lähiöaseman palveluista.

### **Tavoitteiden saavuttaminen**

Sosiaalialan opiskelijoiden tarveanalyysi haastatteleamalla työtoiminnassa olevia

Teemakysymykset:

- miten työtoiminnassa olevat kokevat nykyisen työnsä
- millaisia heidän tarpeensa ja voimavaransa ovat
- miten työntekijätaidot ovat vahvistuneet
- millaisia kehittämisenäkökulmia työtehtävät ovat avanneet
- miten kokee tulevaisuuden työllistämisen suhteen
- millaisia uusia näkökulmia työ- tai harjoittelujakso on avannut jatkotyöllistämiseen

Haastatteluista (8 kpl, tammikuussa 2012) nousseita aiheita:

- sosiaalisen kanssakäymisen taidot lisääntyneet
- vertaistuen merkitys tärkeää
- oman identiteetin, itsevarmuuden, itsetunnon ja omien voimavarojen vahvistaminen mielekkäiden työtehtävien kautta

- oma aktiivisuus ja asenne ratkaisevat
- säännöllisen päivärytmin vahvistuminen
- työllisyys- tai harjoittelujakson lyhyys vaikeuttaa juurtumista työelämään
- työllisyys- tai harjoittelujakso on tukenut työllistämistä; on tapahtunut työssä kehittymistä, elämänlaatu parantunut, asioiden organisointi helpompaa, tukea on tarvittaessa saanut
- tulevaisuudenkuvat ovat jollain tavalla mietintämyssyissä enemmän tai vähemmän selkeinä

Millä keinoilla yllä olevia asioita voitaisiin vahvistaa työyhteisöissä, jotta työtoiminnassa olevat henkilöt saisivat työ- tai harjoittelujaksoistaan mahdollisimman paljon irti?

- yhteinen tekeminen ja suunnitteleminen: säännölliset viikkopalaverit, joissa jokaista kuullaan, aterioiden valmistaminen yhdessä, yhteisten pelisääntöjen sopiminen
- monipuoliset työtehtävät, mm. Korttelitupatoiminta, Kotilähettiläät ja Kylätalkkarit sekä toimintojen kehittäminen
- vuoden 2012 aikana kolme erillistä tyhy-päivää yhdessä Pihlajamäen lähiöaseman ja Malmin toimintakeskuksen kanssa, päivien aikana panostetaan erityisesti yhteisöllisyyteen ja luoviin toimintamenetelmiin
- yksilöllistä apua työhaun tai opiskelun suunnitteluun: palveluohjaus kaupungin moniin työttömiä tukeviin palveluihin, yhdessä käyminen esim. TE-toimistossa
- uusille työntekijöille ja harjoittelijoille kattava perehdytys ja jatkuva tukeminen
- tarvittavien välineiden hankkiminen, kuten matkakortit, magneettitaulut
- kaupungin tarjoamat koulutukset esim. jv, hygieniapassi, ensiapu

### **Yhteistyökumppanit**

Malmin TE-toimisto, Pohjoinen Sosiaaliohjauksen yksikkö ja Sosiaalityön yksikkö, Työvoiman palvelukeskus Duuri, Pohjoinen A-klinikka, Voimalinja, Vuokratoyhtiöt (Stadin asunnot, VVO, Sato), kotihoito ja alueiden terveysasemat, Metropolia AMK

### **Arviointi ja loppuraportointi**

- työntekijöille ja harjoittelijoille laaditaan palautelomake
- Korttelitupatoiminta, Kotilähettiläät ja Kylätalkkarit: asiakkaille laaditaan kyselykaavake palveluiden saamisesta
- mahdollisesti uudet haastattelut ja niiden purkaminen sosiaalialan opiskelijoiden toimesta

