



Kristiina Härkäpää

Jaakko Harkko

Tuula Lehikoinen

Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet



Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128

KELAN TUTKIMUSOSASTO | HELSINKI 2013

Kristiina Härkäpää, Jaakko Harkko ja Tuula Lehikoinen

Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet

Kirjoittajat

Jaakko Harkko, YTM, tutkija
Kuntoutussäätiö
etunimi.sukunimi@kuntoutussaatio.fi

Kristiina Härkäpää, professori
Lapin yliopisto
etunimi.sukunimi@ulapland.fi

Tuula Lehikoinen, FM, erikoissuunnittelija
Kuntoutussäätiö
etunimi.sukunimi@kuntoutussaatio.fi

Sarjan julkaisut on hyväksytty
tieteellisessä arvioinnissa.

© Kirjoittajat ja Kelan tutkimusosasto

Graafinen suunnittelu: Pekka Loiri

ISBN 978-951-669-921-2 (nid.)
ISBN 978-951-669-922-9 (pdf)

ISSN-L 1238-5050
ISSN 1238-5050 (painettu)
ISSN 2323-7724 (verkkojulkaisu)

Juvenes Print
Tampere 2013

Tiivistelmä

Härkäpää K, Harkko J, Lehikoinen T. **Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet.** Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128, 2013. 153 s. ISBN 978-951-669-921-2 (nid.), ISBN 978-951-669-922-9 (pdf).

Tutkimuksessa tarkasteltiin Kelan ja työ- ja elinkeino-hallinnon ammatilliseen kuntoutukseen sisältyvää työhönvalmennustoimintaa, sen kohdejoukkoa, toteutusta ja tuloksia monimetodisesta näkökulmasta. Aineistoina olivat Kelan ja TE-hallinnon rekisterit, kuntoutujien ja palveluntuottajien lomakekyselyt sekä kuntoutujien ja työnantajien haastattelut. Kelan työhönvalmennukseen osallistuneista pääosa oli ollut ennen valmennusta työvoiman ulkopuolella. TE-hallinnon valmennukseen osallistuneista puolet oli vajaakuntoisia työnhakijoita, puolet ns. vaikeasti työllistyviä. TE-hallinnon asiakkaista noin 70 % arvioi työkykynsä vähintään kohtalaiseksi, kun taas Kelan asiakkaista valtaosa arvioi työkykynsä heikentyneeksi. Osallistujien moninaiset tavoitteet vaihtelivat elämänhallinnan kohentamisesta avoimille työmarkkinoille työllistymiseen. Valmennus arvioitiin ensi sijassa hyödylliseksi. Sekä Kelan että TE-hallinnon työhönvalmennuksen työllistymistulokset olivat kauttaaltaan vaatimattomat. Asiakkaat raportoivat kuitenkin monenlaisia muita hyötyjä. Työmarkkinasiirtymiä ennustivat asiakkaiden koulutustaso ja aikaisempi elämäntilanne, koettu työkyky, pystyvyys ja osallistumismotivaatio. Keskeyttäneiden osuus oli suuri kaikissa valmennusmuodoissa. Puutteita ilmeni yksilöllisessä ohjauksessa, kuntoutussuunnitelman seurannassa, koulutuksen ja työllistymisen tukemisessa sekä valmennuksen jälkeisessä tuessa, siirtymävaiheiden varmistamisessa ja jatkosuunnitelmien toteutumisen seurannassa. Työllistymisen, koulutuksen ja työssä selviytymisen tukeminen olisi syytä eriyttää esiammatillisesta, yleiseen elämänhallintaan liittyvästä valmennuksesta omaksi toimintalohkokseen. Jos työhönvalmennustoiminnasta halutaan kehittää aidosti työllistymistä tukevaa toimintaa, olisi työelämätaavoitteita selkiytettävä ja palveluntuottajien kompetensseja vahvistettava yksilöllisen ohjauksen, työnantajayhteistyön ja työn etsinnän alueilla.

Avainsanat: työhönvalmennus, ammatillinen kuntoutus, mielen-terveyskuntoutajat, vajaakuntoiset työnhakijat, työllistyminen, vaikeasti työllistyvät

Sammandrag

Härkäpää K, Harkko J, Lehtikoinen T. **Arbetsträning och dess utvecklingsbehov.** Helsingfors: FPA, Social trygghet och hälsa, undersökningar 128, 2013. 153 s. ISBN 978-951-669-921-2 (hft.), ISBN 978-951-669-922-9 (pdf).

I undersökningen granskades FPA:s och TE-förvaltningens arbetsträningsverksamhet som ingår i den yrkesinriktade rehabiliteringen samt verksamhetens målgrupp, genomförande och resultat. Undersökningen gjordes ur ett flermetodiskt perspektiv. Det undersökta materialet bestod av FPA:s och TE-förvaltningens register, enkäter bland rehabiliteringsklienter och serviceproducenter samt intervjuer med rehabiliteringsklienter och arbetsgivare. Variationen bland klienternas bakgrund, yrkesmässiga färdigheter och arbetsförmåga var stor inom de olika serviceformerna. Typiskt för alla serviceformer var att deltagarnas mål var mycket varierande, från att få bättre kontroll över livet till att sysselsättas på den öppna arbetsmarknaden. Det allmänna omdömet om träningen var positivt och att den var till nytta för klienterna. Sysselsättningsresultaten var genomgående anspråkslösa både inom FPA:s och TE-förvaltningens arbetsträning. Klienterna rapporterade emellertid om en mångfald andra nyttor. Arbetsmarknadsövergångarna påverkades av klienternas utbildningsnivå och tidigare livssituation, arbetsförmågan, kapaciteten och motivationen att delta. Andelen personer som avbröt var stor i alla träningsformer. Brister upptäcktes i den individuella handledningen, i uppföljningen av rehabiliteringsplanen, i stödet för utbildning och sysselsättning samt i stödet efter träningen, i stödet vid övergångsskeden och i uppföljningen av hur fortsatta planer verkställdes. Det finns skäl att avskilja stödet för sysselsättning, utbildning och att klara av arbetet från sådan yrkesförberedande träning där man strävar efter att allmänt få kontroll över livet, och således skapa en egen verksamhetssektor. Om man vill att arbetsträningsverksamheten ska utvecklas till en verksamhet som faktiskt stöder sysselsättningen, bör arbetslivsmålen göras klarare och serviceproducenternas kompetenser stärkas inom individuell handledning, samarbete med arbetsgivare samt arbetssökning.

Nyckelord: arbetsträning, yrkesinriktad rehabilitering, klienter med mentala problem, funktionshinderade arbetssökande, sysselsättning, personer som är svåra att sysselsätta

Abstract

Härkäpää K, Harkko J, Lehtikoinen T. **Job coach services and their needs for development.** Helsinki: The Social Insurance Institution of Finland, Studies in social security and health 128, 2013. 153 p. ISBN 978-951-669-921-2 (print). ISBN 978-951-669-922-9 (pdf).

The study examined job coach services included in vocational rehabilitation organized by the Social Insurance Institution of Finland (Kela) and the Ministry of Employment and the Economy, their target groups, implementation of the service and its outcomes. The study was based on a mixed-method approach. The data consists of register data, mailed questionnaires to service users and providers, and interviews with employers and rehabilitees. There was considerable variation in the backgrounds, professional skills, and work ability of the clients between the different types of services. Rehabilitation goals ranged from improving one's coping skills to getting a job in the open labour market. The employment outcomes were generally meagre in both job coach services. However, the clients reported many kinds of other benefits, and the general assessments of the usefulness of the service were primarily positive. Factors predicting positive labour market status included the clients' education and previous life situation, their perceived work ability, self-efficacy and motivation for rehabilitation. The proportion of participants dropping out of the service was high in every service mode. Shortcomings emerged in individual guidance, following up on the rehabilitation plan, support for training and for getting a job, in further support, in securing the transitional phases, and in following up on the implementation of further plans. Support for employment, training, and coping at work should be separated from pre-vocational training that aims to improve overall life management and should be treated as a separate service. If job coaching is to be developed into a vocational rehabilitation service that genuinely supports employment, the goals for working life should be clarified and the competence of service providers should be reinforced in the areas of individual guidance, cooperation with employers, and job-seeking skills.

Key words: job coaching, vocational rehabilitation, mental health problems, people with disabilities, work ability, employment, persons who are difficult to employ

ALKUSANAT

Viime vuosina ovat työmarkkinoilta syrjäytyneiden ihmisten työn saannin ja työllistymisen vaikeudet olleet vahvasti esillä sekä viranomaistahojen toiminnassa että julkisessa keskustelussa. Kelan ja työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennus ovat keinoja tukea työllistymistä ja työhön paluuta, mutta sitä koskevaa tutkimusta on Suomessa tehty melko niukasti. Tässä julkaisussa pyritään vastaamaan tähän puutteeseen. Tutkimuksessa toteutetun laajan aineistokeruun tavoitteena oli saada moninäkökulmaista tietoa nykymuotoisesta työhönvalmennuksesta, sen käytännön toteutuksesta, tuloksista ja kehittämistä vaativista alueista. Tutkimusta varten kerättiin tietoja rekisterien, lomakekyselyjen sekä henkilökohtaisten haastattelujen avulla Kelan ja työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennukseen osallistuneilta henkilöiltä, työhönvalmennusta toteuttavilta palveluntuottajilta sekä työ- tai harjoittelupaikan tarjonneilta työnantajilta.

Tutkimuksen rahoittivat Kela ja työ- ja elinkeinoministeriö. Tutkimuksen toteutumiseen ovat vaikuttaneet useat henkilöt sekä sen suunnitteluvaiheessa että tutkimuksen edetessä. Kelan kuntoutusryhmästä hankkeeseen ovat osallistuneet ohjausryhmän puheenjohtajana toiminut Kirsi Vainiemi sekä hankkeen eri vaiheissa Heidi Giss, Irja Kiisseli, Timo Kyllönen, Anneli Louhenperä, Marjaana Pajunen, Leena Penttinen, Leena Poikkeus, Sirkka Rajaniemi ja Veli-Matti Vadén. Työ- ja elinkeinoministeriöstä hankkeen suunnitteluun ja toteutuksen tukemiseen ovat osallistuneet Matti Sihto, Patrik Tötterman, Helena Korhonen sekä Minna Vesa. Hankkeen alkuvaiheeseen osallistui Mika Ala-Kauhaluoma Kuntoutussäätiöstä. Kiitämme kaikkia heitä saamastamme tuesta ja avusta hankkeen toteuttamisessa. Kiitämme myös raportin käsikirjoituksen arvioijia hyvistä ja rakentavista kommentteista. Suurin kiitos kuuluu niille työhönvalmennukseen osallistuneille henkilöille sekä palveluntuottajille ja työnantajille, jotka osallistuivat tutkimuksen tiedonkeruuseen vastaamalla lomakekyselyihin ja osallistumalla haastatteluihin.

Helsingissä marraskuussa 2013

Kirjoittajat

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	9
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat	9
1.2 Kelan ja työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennus	11
1.2.1 Kelan järjestämä työhönvalmennus	11
1.2.2 Työ- ja elinkeinohallinnon järjestämä työhönvalmennus	12
1.2.3 Työhön kykeneminen ja työmahdollisuuksien realisoituminen	12
1.3 Näyttöön perustuva työhönvalmennus	13
1.4 Työhönvalmennus ja ammatillisen kuntoutuksen perusstrategiat	14
1.5 Mitä työhönvalmennuksen tuloksista tiedetään?	16
1.6 Tutkimuksen tarkoitus	18
2 AINEISTO JA MENETELMÄT	20
2.1 Rekisteriaineistot	20
2.2 Työhönvalmennukseen osallistuneiden lomakekyselyt	20
2.3 Asiakashaastattelut	22
2.4 Palveluntuottajien lomakekyselyt	23
2.5 Työnantajahaastattelut	23
2.6 Aineiston kvantitatiiviset analyysimenetelmät	24
2.7 Tutkimuseettiset näkökohdat	25
3 MITÄ REKISTERIT KERTOVAT TYÖHÖNVALMENNUKSESTA?	26
3.1 Keitä työhönvalmennukseen osallistuvat ovat?	26
3.2 Kuntoutus- ja työllistämispalveluihin hakeutuminen ja niiden käyttö ...	29
3.2.1 Kelan työhönvalmennus	30
3.2.2 Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennus	31
3.3 Mihin työhönvalmennus johtaa?	33
3.4 Mitkä tekijät ovat yhteydessä työhönvalmennuksen lopputulokseen?	35
3.5 Yhteenveto	40
4 KELAN TYÖHÖNVALMENNUKSEEN OSALLISTUNEIDEN KOKEMUKSIA VALMENNUKSESTAAN	42
4.1 Keitä Kelan työhönvalmennukseen osallistuneet kyselyyn vastanneet ovat?	42
4.2 Työhönvalmennuksen suunnittelu ja tavoitteet	46
4.3 Valmennuksen sisältö ja sujuminen	48
4.4 Jatkosuosituksen toteutuminen ja tulevaisuuden tavoitteet	52
4.5 Ketkä hyötyivät työhönvalmennuksesta?	55
4.6 Miten työhönvalmennusta tulisi kehittää?	59
4.7 Yhteenveto	62
5 TYÖ- JA ELINKEINOHALLINNON TYÖHÖNVALMENNUKSEEN OSALLISTUNEIDEN KOKEMUKSIA VALMENNUKSESTAAN	65
5.1 Keitä työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennukseen osallistuneet ovat?	65
5.2 Työhönvalmennuksen suunnittelu ja tavoitteet	68

5.3	Valmennuksen sisältö ja sujuminen.....	71
5.4	Jatko-suositusten toteutuminen ja tulevaisuuden tavoitteet	72
5.5	Ketkä hyötyivät työhönvalmennuksesta?.....	75
5.6	Miten työhönvalmennusta tulisi kehittää?	78
5.7	Yhteenveto.....	81
6	TYÖHÖNVALMENNUKSEEN OSALLISTUNEIDEN HAASTATTELUT	83
6.1	Haastatellut asiakkaat.....	83
6.2	Elämäntilanne ennen työhönvalmennukseen tuloa	83
6.2.1	Kelan työhönvalmennukseen osallistuneet	83
6.2.2	Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennukseen osallistuneet...85	
6.3	Kokemukset työhönvalmennuksesta	87
6.3.1	Kelan järjestämä työhönvalmennus	87
6.3.2	Työ- ja elinkeinohallinnon järjestämä työhönvalmennus	94
6.4	Haastateltujen arvioita työhönvalmennusjakson hyödyistä.....	96
6.4.1	Kelan järjestämä työhönvalmennus	96
6.4.2	Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennus	98
6.5	Yhteenveto.....	100
7	TYÖHÖNVALMENNUS PALVELUNTUOTTAJIEN NÄKÖKULMASTA	102
7.1	Henkilöstö ja arvioidut koulutustarpeet.....	102
7.2	Työhönvalmennuksen asiakkaat vuonna 2009.....	104
7.3	Työhönvalmennuksen tavoitteet ja keskeinen sisältö	105
7.4	Työmarkkinatilanne työhönvalmennuksen jälkeen ja palkkatyöhön työllistymistä edistävät tekijät.....	108
7.5	Työhönvalmennuksen käytännön toteutus työllistyvyyden näkökulmasta	111
7.6	Palveluntuottajien työhönvalmennusta koskevia arvioita ja kehittämisehdotuksia.....	114
7.7	Yhteenveto.....	117
8	TYÖNANTAJIEN NÄKEMYKSIÄ TYÖHÖNVALMENNUKSESTA JA KUNTOUTUJIIEN TYÖLLISTÄMISESTÄ	120
8.1	Työharjoittelijan ohjautuminen työpaikalle	120
8.2	Työhön perehdytys, ohjaus ja tuki.....	123
8.3	Työharjoittelun edut ja haitat työnantajan näkökulmasta	127
8.4	Työsuhteeseen?.....	129
8.5	Yhteenveto.....	131
9	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	133
9.1	Millaiset asiakkaat ohjautuvat työhönvalmennukseen?.....	133
9.2	Miten työhönvalmennus toteutui ja millaisia ongelmia siinä havaittiin?.....	136
9.3	Millaisia tuloksia saavutettiin?.....	137
9.4	Kehittämistarpeet.....	139
	LÄHTEET	143
	LIITETAULUKOT.....	148

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Työikäisen väestön suhteellisen osuuden vähentyessä Suomessa on pidetty tärkeänä huolehtia siitä, että mahdollisimman monen henkilön työpanos – myös osittainen – olisi työmarkkinoiden käytettävissä. Eniten huomiota on kiinnitetty eläkeiän yleiseen nostamiseen, mutta sen rinnalla on pohdittu keinoja, joiden avulla voidaan parantaa sairauden, vamman tai muun syyn vuoksi työmarkkinoilta syrjäytymisvaarassa olevien tai jo työmarkkinoiden ulkopuolella olevien mahdollisuuksia antaa työpanoksensa yhteiskunnan käyttöön. Pitkällä sairauslomalla olevien palaaminen työhön on ongelmallista, jos heillä on huonoja kokemuksia työelämässä selviytymisestä sairautensa kanssa, muun muassa mahdollisuuksista sovittaa työolosuhteita sairauden edellyttämällä tavalla (Joensuu ym. 2008). Tutkimukset osoittavat, että myös työkyvyttömyyseläkkeellä olevissa on runsaasti henkilöitä, joita työ edelleen kiinnostaa ja joilla on kykyä ainakin osapäiväiseen työhön (esim. Gould ja Kaliva 2010). Toisaalta työttömyyteen ajautuneilla riski kokonaan työmarkkinoilta syrjäytymiseen alkaa työttömyyden pitkittyessä nopeasti kasvaa: paluu työmarkkinoille vaikeutuu jo kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen (TEM 2011).

Tämä tutkimus virisi tarpeesta selvittää työllistymistä tukevien ammatillisten kuntoutus- ja työllistämispalvelujen tuloksia. Tutkimuksen kohteeksi valittiin työhönvalmennus, osin sen vuoksi, että työhönvalmennus on viime vuosina ollut kansainvälisessä ammatillista kuntoutusta koskevassa keskustelussa paljon esillä. Lähellä suomalaista työhönvalmennustoimintaa oleva toimintamuoto – yksilölliseen työhönvalmennukseen perustuva tuettu työllistyminen (*supported employment*) – on yksi harvoista ammatillisen kuntoutuksen toimintamodoista, joka on vahvaan tutkimukselliseen näytöön perustuvaa toimintaa.

Tuetun työllistymisen IPS-mallissa (*individual placement and support*) keskeisenä tavoitteena on työnhakijan työllistyminen normaaliin palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Tuetun työllistymisen toimintamalli kehitettiin Yhdysvalloissa 1980- ja 1990-luvun taitteessa alun perin kehitysvammaisten työllistymisen tukimuodoksi (esim. Wehman 2012), ja se on sittemmin laajentunut koskemaan myös muita asiakasryhmiä, muun muassa mielenterveyskuntoutujia. Toimintamallia koskevat tutkimukset ovat olleet tieteellisesti korkeatasoisia ja tulokset varsin hyviä (esim. Crowther ym. 2001; Bond ym. 2008). Pääosa tutkimuksesta on amerikkalaista, mutta vastaavia tuloksia on saatu myös Euroopassa (Burns ym. 2007). Toimintamallille on laadittu konkreettinen laatukriteeristö (ks. esim. Bond ym. 2008; SAMHSA 2010), jonka pohjalta sen kriittisiä osatekijöitä voidaan arvioida.

Työhönvalmennus kuuluu Suomessa sekä ammatillisen kuntoutuksen että vaikeasti työllistyvien työllistämistoiminnan toimenpiteisiin. Sen tavoitteena on parantaa työelämävalmiuksia henkilöllä, jolla on eri syistä ongelmia selviytyä työssä ja työmarkkinoilla, ja auttaa häntä vakiinnuttamaan asemaansa työelämässä. Suomessa

työhönvalmennusta toteutetaan sekä Kelan, työeläkelaitosten että työ- ja elinkeinohallinnon toimintana. Lisäksi työhönvalmennusta toteutetaan eri muodoissa mm. kuntien ja kuntayhtymien toimesta sekä kehitetään ja toteutetaan lukuisissa, erityisesti ESR-rahoitteisissa, projekteissa ja kehittämishankkeissa.

Kela järjestää työhönvalmennusta vajaakuntoisten ammatillisena kuntoutuksena (Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista (KKL) 6 §), ja se on eriytetty kahteen muotoon: ns. tavanomaiseen työhönvalmennukseen sekä erityisesti mielenterveyskuntoutujille suunnattuun työhönvalmennukseen. Kelan työhönvalmennuksen kohderyhmät ja tavoitteet määrittellään laissa Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista (L 566/2005). Työhönvalmennus kuuluu myös työeläkekuntoutuksen toimenpiteisiin (ks. Työntekijän eläkelaki, L 395/2006): työkokeilu, joka useimmiten toteutetaan työpaikkakokeiluna, voi jatkaa työhönvalmennuksena, jolla pyritään työeläkekuntoutuksessa ammatillisten taitojen hankkimiseen ja työn oppimiseen. Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennuksen kohderyhmänä tämän tutkimuksen aineistonkeruun aikana olivat vajaakuntoiset sekä vaikeasti työllistyvät työttömät työnhakijat (Laki julkisesta työvoimapalvelusta, L 1295/2002). Vuoden 2013 alusta voimaan tulleessa laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (L 916/2012) ammatillista kuntoutusta tarjotaan asiakkaille, joilla vamma tai sairaus vähentää mahdollisuuksia saada työtä, säilyttää työ tai edetä työssä. Työhönvalmennus on uuden lain mukaan tarkoitettu henkilöasiakkaille, jotka tarvitsevat tukea työmarkkinoille siirtymiseen ja siellä pysymiseen (TEM 2012).

Kelan vajaakuntoisten ammatilliseen kuntoutukseen kuuluvaan työhönvalmennukseen osallistuneiden lukumäärä on viime vuosina kasvanut, erityisesti vuoden 2008 jälkeen, jolloin valmennusta ryhdyttiin järjestämään myös erityisesti mielenterveyskuntoutujille. Vuonna 2007 Kelan järjestämään työhönvalmennukseen osallistui 760 henkilöä, mutta vuonna 2011 osallistujia oli jo 1 245. Sen sijaan Kelan vajaakuntoisten ammatilliseen kuntoutukseen osallistuneiden kokonaismäärä on laskenut tasaisesti viimeksi kuluneiden vuosien aikana. Työ- ja elinkeinohallinnon (TE-hallinnon) työhönvalmennukseen vuosittain osallistuvien henkilöiden määrä on ollut noin 1 400; heistä noin puolet on vajaakuntoisia työttömiä työnhakijoita, puolet muita vaikeasti työllistyviä. Työeläkekuntoutuksen piirissä työhönvalmennukseen osallistuneiden määrää ei erikseen tilastoida. Työkokeilu, joka useimmiten toteutetaan työpaikkakokeiluna, voi jatkaa työhönvalmennuksena. Työpaikkakuntoutukseen osallistui vuonna 2011 yli 5 000 henkilöä (Saarnio 2012).

Yhtenäistä määritelmää työhönvalmennukselle ei ole, vaan työhönvalmennusta sovelletaan erilaisissa tilanteissa ja erilaisin tavoittein. Työhönvalmennuksen tavoitteiksi on määritelty muun muassa työpaikalla ja työssä tarvittavien ammatillisten taitojen hankkiminen yksilöllisen ohjelman avulla, työn oppiminen käytännössä, usein omalla työpaikalla, työkyvyn ja työtaitojen edistäminen, suoriutumisedellytysten parantaminen, elämänhallinnan parantuminen sekä työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Ollikainen (2008) toteaa, että työhönvalmennuksella voidaan tarkoittaa

lähes mitä tahansa vammaisille, osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille suunnattua toimintaa, jonka tavoitteet vaihtelevat hyvästä elämästä pysyvään työpaikkaan.

Tutkimuksen kohteeksi valittiin Kelan ja työ- ja elinkeinohallinnon järjestämä työhönvalmennus, joiden kohderyhminä ovat ns. vajaakuntoiset tai vaikeasti työllistettävät henkilöt. Tutkimuksessa haluttiin selvittää työhönvalmennuksen kohdejoukkoa, tuloksia ja niihin yhteydessä olevia tekijöitä, mutta myös työhönvalmennuksen käytännön toteutusta. Kiinnostuksen kohteena oli myös se, missä määrin nykymuotoisessa suomalaisen työhönvalmennuksen toteutuksessa sovelletaan ns. näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen ydinominaisuuksia (esim. Bond ym. 2008) ja ammatillisen kuntoutuksen perusstrategioita.

1.2 Kelan ja työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennus

1.2.1 Kelan järjestämä työhönvalmennus

Kela järjestää vajaakuntoisten ammatillista kuntoutusta (KKL 6 §) henkilöille, joiden työkyky ja ansiomahdollisuudet ovat olennaisesti sairauden, vian tai vamman takia heikentyneet tai joilla on lähivuosina työkyvyttömyyden uhka tai riski syrjäytyä työmarkkinoilta. Työhönvalmennuksen tavoitteet sekä toteutusmuodot on määritelty Kelan standardeissa (Kela 2011). Vuoden 2011 alussa voimaan tulleen Kelan avo- ja laitospuolisen standardin työhönvalmennuksen palvelulinjan mukaan työhönvalmennus soveltuu aikuisille henkilöille, joiden ”työelämään paluuta tai ammatin vaihtoa on tarpeen selvittää”, lisäksi kohderyhmänä ovat ”nuoret, joiden on vaikea työllistyä, saada ammatillisia opintojaan päätökseen, jos opiskelu on keskeytynyt, tai löytää sopivaa koulutusta”. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen valittavilla ”ensisijainen työkykyä alentava ja työllistymistä vaikeuttava sairaus on aina psyykinen sairaus”. Vuoden 2010 loppuun voimassa olleeseen standardiin (Kela 2006) verrattuna¹ on uudessa standardissa pyritty mm. korostamaan aikaisempaa enemmän yksilöohjausta, työelämätavoitetta sekä ulkopuolista työharjoittelua.

Kelan työhönvalmennuksen tavoitteina standardissa mainitaan mm. työllistyminen, työelämässä pysymisen tukeminen ja työelämävalmiuksien parantaminen, työtehtävien kokeilu ulkopuolisissa työpaikoissa sekä sopivan koulutusalan etsiminen. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen tavoitteina mainitaan edellisten lisäksi myös mm. opintojen jatkaminen ja loppuun saattaminen.

Kelan työhönvalmennus toteutetaan kuntoutusyksiköissä laitos- tai avomuotoisesti joko yksilöllisesti tai ryhmässä. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus on sen sijaan aina avomuotoista. Valmennuksen pituus on enintään 120 valmennuspäivää, mielenterveyskuntoutujien osalta enintään 240 valmennuspäivää. Tavanomaisen työhönvalmennuksen päivittäinen kesto on laitospuolisessa kuntoutuksessa 6–8

1 Käsillä olevan tutkimuksen aineisto kerättiin vanhan standardin voimassaolon aikana.

tuntia ja avomuotoisessa vähintään 5 tuntia päivässä, mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa vähintään 5 tuntia päivässä.

1.2.2 Työ- ja elinkeinohallinnon järjestämä työhönvalmennus²

Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennus on osa ammatillista kuntoutusta, jota järjestetään vajaakuntoisen ammatillisen suunnittelun, kehittymisen, työllistymisen ja työssä pysymisen tukemiseksi. Työ- ja elinkeinoministeriön sisäisten ohjeiden (Työministeriö 2006 ja 2007) mukaan työhönvalmennuksen kohderyhmänä olivat käsillä olevan tutkimuksen aineiston keruun aikana vajaakuntoiset sekä muut vaikeasti työllistettävät työnhakijat. Työhönvalmennuksen tavoitteena oli valmentaa asiakkaita sopivaan työhön yleisillä työmarkkinoilla ja keskeistä oli työhönvalmentajalta saatu henkilökohtainen tuki, joka perustui yksilöllisiin asiakastapaamisiin.

Valmennus koostui suunnitteluvaiheesta, työn etsintävaiheesta sekä työllistymisvaiheesta, joka sisälsi työsuhteen solmimisen ja tuen työpaikalla. Työhönvalmennuksen osaksi voitiin liittää esimerkiksi työkokeilu työpaikalla. Valmennusjakson kesto oli enimmillään 60 valmennuspäivää (asiakastapaamista), jotka voivat jakautua ennalta määräämättömälle ajanjaksolle. Sisäisissä ohjeissa laatuksiteereistä mainitaan, että ”palveluyksikkö käyttää valmennuksen laadun arvioinnissa tuetun työllistymisen palvelustandardia”, jolla viitataan suomalaiseen Vates-säätiön toimesta laadittuun palvelustandardiin (Puolanne ja Sariola 2000).

1.2.3 Työhön kykeneminen ja työmahdollisuuksien realisoituminen

Kelan ja TE-hallinnon ammatillisen kuntoutuksen asiakaskuntaa voidaan verrata toisiinsa työkyvyn ja työmahdollisuuksien realisoitumisen suhteen (taulukko 1.1; Kuusinen 2011). Tyypillinen Kelan ammatillisen kuntoutuksen asiakas on henkilö, jonka työkyky on heikentynyt tai jolla on työkyvyttömyyden uhka ja jonka mahdollisuudet työmarkkinoilla ovat työkykyongelman vuoksi heikentyneet. TE-hallinnon tyypillinen kuntoutusasiakas eroaa Kelan asiakkaasta siinä, että palveluihin pääsy ei edellytä työkykyongelmaa; asianomaisen mahdollisuudet realisoida työpanostaan työmarkkinoilla ovat heikentyneet joko sairauden tai vamman vuoksi tai jostakin muusta syystä. TE-hallinnon järjestämään työhönvalmennukseen osallistuneista osalla on lääkärin toteama sairaus tai vamma, osalla muita työllistymisvaikeuksia tai he ovat pitkäaikaistyöttömiä.

2 Tässä kuvataan tutkimusaineiston keräämisen aikana voimassa olleen lainsäädännön mukaista toimintaa. Uusi laki julkisista työvoima- ja yrityspalveluista tuli voimaan vuoden 2013 alussa (ks. edellä luku 1.1).

Taulukko 1.1. Työkyvyn ja työmahdollisuuksien realisoitumisen ongelmien ero.

	Yksilön mahdollisuudet työmarkkinoilla ovat heikentyneet	Yksilön mahdollisuudet työmarkkinoilla eivät ole heikentyneet
Yksilöllä on työkyvyn alentuma tai työkykyongelma	”Tyypillinen Kelan tai työeläkelaitoksen asiakas”	”Henkilö, jonka osaaminen kompensoi työkykyongelmia” tai ”henkilö, jonka osaamisesta on suurta kysyntää työmarkkinoilla”
Yksilöllä ei ole työkyvyn alentumaa tai työkykyongelmaa	”Tyypillinen työ- ja elinkeinohallinnon kuntoutusasiakas”	”Tavallinen työnhakija-asiakas”

Lähde: Kuusinen 2011.

1.3 Näyttöön perustuva työhönvalmennus

Näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennustoiminnan tavoitteeksi on määritelty yksiselitteisesti työnhakijan työllistyminen normaaliin palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Tässä suhteessa näyttöön perustuva tuettu työllistyminen eroaa suomalaisista työhönvalmennusmalleista, joissa tavoitteet on asetettu yleisemmin. Näyttöön perustuvalla työhönvalmennuksella on laadittu laatukriteerejä, joiden noudattamisen on osoitettu tutkimusten perusteella johtavan todennäköisemmin toiminnan tavoitteen – työllistymisen – toteutumiseen. Seuraavassa on näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen laatukriteerit lueteltu lyhyesti Bondin ym. (2008) kuvauksen perusteella (ks. myös Härkäpää 2005):

1. Toiminnassa keskitytään etsimään työtä avoimilta työmarkkinoilta. Toiminnassa ei siis pyritä järjestämään pelkästään työharjoittelu-, työkokeilu- tai suoja työpaikkoja, mikä on yleinen käytäntö suomalaisessa työhönvalmennustoiminnassa.

2. Palvelu on avoin kaikille asiakkaille, joiden henkilökohtaisena tavoitteena on työllistyminen palkkatyöhön. Asiakkuutta ei siis yleensä evätä esimerkiksi etukäteen tehdyn, työllistymismahdollisuuksia koskevan arvion perusteella. Vahva tutkimusnäyttö on siitä, että palvelusta hyötyvät monenlaiset asiakasryhmät, joten ei ole katsottu olevan perusteita sille, että palveluun valittaisiin vain niitä asiakkaita, joiden arvioidaan olevan ”valmiimpia” hyötymään palvelusta.

3. Ripeä työn etsiminen on onnistuneen työllistymisen kannalta tärkeää. Toisin kuin perinteisessä työhönvalmennuksessa, jossa tavoitteena on ennen työnhaun aloittamista valmentaa – usein monia kuukausia – erilaisia tötaitoja, tuetun työllistymisen perusajatuksena on, että työssä tarvittavat taidot opitaan parhaiten työtä tekemällä. Työllistymistulosten kannalta hyväksi toimintakäytännöksi on osoittautunut se, että keskitytään sopivan ja työllistyjän omien tavoitteiden mukaisen työn etsintään jo työhönvalmennuksen alkuvaiheessa.

4. Asiakkaan omat valinnat ja toiveet ovat keskeisellä sijalla. Tutkimusten mukaan työsuhteen pituus on riippuvainen siitä, kuinka hyvin työ vastaa työllistyneen omia ammatillisia valintoja. Siksi ei ole samantekevää, millainen työ asiakkaalle löytyy, ja sen vuoksi mahdollisia vaihtoehtoja tulisi olla riittävästi, mikä korostaa sitä, että töiden aktiivinen etsiminen on keskeistä tuetussa työllistymisessä.

5. Tuki on yksilöllistä, eikä sen kestoa ole rajattu. Tavallisessa työhönvalmennustoiminnassa asiakkaalle tarjottu tuki päättyy työllistymisvaiheessa, näin myös palkkatukeen perustuvassa työssä. Näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksessa työhönvalmentajan tuki jatkuu myös työllistymisen jälkeen niin kauan kuin työllistynyt asiakas sitä tarvitsee. Jatkuvalla tuella on merkitystä työssä selviytymisen ja jatkamisen kannalta. Myös työnantajan kannalta asiakkaan saama tuki voi olla hyödyksi: se tarkoittaa sitä, että asiakasta ja työnantajaa ei jätetä yksin kohtaamaan mahdollisia pulmatilanteita.

6. Yhteistyö hoitotahon kanssa on tärkeää erityisesti mielenterveyskuntoutujien tuetun työllistymisen työhönvalmennuksessa. Se vahvistaa asiakkaan sitoutumista työhönvalmennukseen, hoitotaho saa tietoa työllistymisen merkityksestä asiakkaalle ja toisaalta hoitoon liittyvät seikat voidaan ottaa paremmin huomioon ammatillisissa suunnitelmissa.

7. Taloudellisia etuuksia ja tukia koskeva neuvonta ja ohjaus sisältyy osana työhönvalmennuspalveluun. Joillakin asiakkailla työllistymisen esteenä voi olla sosiaalietujen menettämisen pelko; tämänsuuntaisia viitteitä on saatu myös Suomessa, jossa jo vuonna 1999 tuli voimaan laki eläkkeen lepäämään jättämisestä. Myös työnantajat tietävät usein kovin vähän esimerkiksi työpaikalla tehtäviin järjestelyihin saatavista tukimuodoista.

Edellä luetelluista laatuksiteereistä seuraa, että näyttöön perustuvassa työhönvalmennuksessa työhönvalmentajan työajasta huomattava osuus suuntautuu työpaikka- ja työnantajakontakteihin ja yksilöohjaukseen. Jokaiselle asiakkaalle olisi oltava tarjolla riittävästi tukea suunnitelmien tekemiseen, työn etsintään sekä työssä ja työyhteisössä selviytymiseen työllistymisen jälkeen. Työhönvalmentajan työtä ei voi tehdä kirjoituspöydän takaa, vaan huomattava osa hänen työajastaan kuluu työnantajakontakteihin ja yrityskäynteihin. Työajan painottuminen tällä tavoin näyttää tutkimusten ja kokemusten mukaan tuottavan myös parempia työllistymistuloksia. Yksilöllisessä valmennuksessa myös kuntoutujan ja valmentajan yhteistyön laadun on todettu olevan parempaa verrattuna moniammatillisen ryhmän toimintaan perustuvaan työhönvalmennukseen (Kukla ja Bond 2009).

1.4 Työhönvalmennus ja ammatillisen kuntoutuksen perusstrategiat

Ammatillinen kuntoutus kohdistuu yleensä henkilöihin, joilla riski syrjäytyä työmarkkinoilta – joko työkyvyttömyyseläkkeelle tai pitkäaikaistyöttömyyteen – on

sairauden tai vajaakuntoisuuden takia tavallista suurempi. Kuntoutuksen avulla pyritään estämään syrjäytymisprosessin eteneminen ja varmistamaan integroituminen työelämään: parantamaan työllistyvyyttä.

Työllistyvyys tai työllistettävyys (*employability*) on yksi Euroopan unionin aktivointipolitiikan peruskäsitteistä. Käsite yhdistyy usein – myös suomalaisessa keskustelussa – vaikeasti työllistettävään yksilöön ja hänen ominaisuuksiinsa, kuten hänen kykynsä uusintaa työvoimaansa jatkuvasti muuttuvassa yhteiskunnassa. Erityisesti McQuaid ja Lindsay (2005) ovat korostaneet, että ennen kuin työllistyvyyden käsite voi tarjota hyödyllisen perustan toimintapolitiikalle, se olisi nähtävä sisällöltään olennaisesti laajempänä. Yksilöllisten tekijöiden (mm. työkyky, ammatilliset valmiudet, motivaatiotekijät, sopeutumiskyky) ohella työllistyvyyteen vaikuttavat myös henkilökohtaiset olosuhteet (perhe, kulttuuriset tekijät, resurssien käyttömahdollisuudet) sekä ulkoiset tekijät (työvoiman kysyntä, työpaikkojen laatu, rekrytointikäytännöt, tukipalvelut). Eri tekijät vaikuttavat toisiinsa.

Vastaavasti ammatillisella kuntoutuksella voidaan ajatella olevan kaksi toisiaan täydentävää perusstrategiaa (taulukko 1.2, s. 16). Voidaan pyrkiä vaikuttamaan työvoiman tarjontaan, toisin sanoen voidaan pyrkiä parantamaan kuntoutuksen avulla kuntoutujan voimavaroja, työkykyä, ammattitaitoa ja yleisiä työmarkkinallisia valmiuksia niin, että kuntoutuksen avulla tuotetaan mahdollisimman työkykyistä ja ammattitaitoista työvoimaa työmarkkinoille. Toisaalta voidaan pyrkiä kiinnittämään huomiota työvoiman kysyntänäkökulmaan, toisin sanoen voidaan pyrkiä vaikuttamaan työmarkkinoiden ja työpaikkojen käytäntöihin niin, että niillä olisi valmius työllistää taustoiltaan ja valmiuksiltaan erilaisia, esimerkiksi pitkältä sairauslomalta palaavia, vajaakuntoisia tai pitkään työttömänä olleita henkilöitä. Se voi tarkoittaa muun muassa työaikaan liittyvien yksilöllisten joustojen tai fyysisen ja sosiaalisen työympäristön suunnittelua sellaiseksi, että se tukee vajaakuntoisen henkilön työssä selviytymistä (vrt. ILO 2002).

Keskittyminen pelkästään kuntoutujan valmentamiseen ja kouluttamiseen voi merkitä sitä, että kuntoutus toteutuu irrallaan työelämästä eikä työllistyjäasiakkaan valmiuksien ja taitojen kohentuminen johda työmarkkinoille saakka. Keskeisin kysymys hyvän työllistymistuloksen saavuttamisen kannalta voi kuitenkin olla se, pyritäänkö kuntoutuksessa kuntoutujien voimavarojen ja valmiuksien lisäämisen ohella aktiivisesti etsimään tai luomaan sellaisia työmahdollisuuksia, joissa myös valmiuksiltaan erilaiset työnhakijat selviytyvät. Tällainen toimintatapa edellyttää kuntoutuksen ammatilliselta perinteistä laaja-alaisempaa työtötta: asiantunte muksen ja kiinnostuksen kohdentumista työllistyjäasiakkaan lisäksi työpaikoille sekä pitkäjänteisen yhteistyön tai kumppanuuden rakentamista työnantajien kanssa (vrt. Fabian ym. 1995).

Taulukko 1.2. Ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehtoiset strategiat.

Ammatillisen kuntoutuksen strategiat	
Työvoiman tarjontaan vaikuttavat strategiat (kuntoutujan henkilökohtaiseen työllistävyyteen vaikuttaminen)	Työvoiman kysyntään vaikuttavat strategiat (työmarkkinoiden ja työpaikkojen käytäntöihin vaikuttaminen)
<ul style="list-style-type: none"> – Ammatillinen arviointi ja työkokeilu – Kuntoutussuunnitelman laatiminen – Työkykyä parantava kuntoutus; psyykkisen ja fyysisen toiminta- ja työkyvyn kehittäminen – Yleisten työelämätaitojen ja sosiaalisten taitojen kehittäminen ja valmennus – Ammatillisten valmiuksien ja työn hallinnan kehittäminen – Ammatillinen perus-, uudelleen- ja täydennyskoulutus – Työtehtäväkohtaisten taitojen arviointi, kokeilu ja valmennus 	<ul style="list-style-type: none"> – Työllistymissuunnitelman laatiminen – Sopivien töiden etsiminen ja räätälöinti – Työelämän ja työnantajien asenteisiin ja rekrytointikäytäntöihin vaikuttaminen – Työolosuhteiden suunnittelu ja soveltaminen työntekijän tarpeita vastaaviksi – Perehdytys- ja sopeutumisasijan tuen tarjoaminen työnantajalle

Lähde: Järvikoski ja Härkäpää 2004.

Suomalainen ammatillinen kuntoutus on keskittynyt ennen muuta kuntoutujan ammatillisten valmiuksien ja työkykyisyyden kohentamiseen. Työn saannin, työllistymismahdollisuuksien realisoitumisen ja työelämään integroitumisen edistäminen ja pyrkimys vaikuttaa kuntoutujatyövoiman kiinnostavuuteen työmarkkinoilla ovat jääneet toiminnassa vähäisemmälle huomiolle. Vaikka kuntoutuksen palveluntuottajien ja työpaikkojen yhteistyötä on viime vuosina pyritty lisäämään erityisesti erilaisten EU-hankkeiden kautta, yhteistyön sisältönä ovat silloinkin olleet ensisijaisesti työharjoittelu- ja -kokeilupaikkoja koskevat järjestelyt, ei niinkään palkkatyön tavoittelu (ks. myös OECD 2008). Samankaltainen on tilanne myös muissa Pohjoismaissa ja muualla Euroopassa (esim. Spjelkavik 2012).

Kun työllistävyyttä ja työn saantia tarkastellaan McQuaidin ja Lindsayn (2005) näkökulmasta, avautuu ammatilliselle kuntoutukselle myös useita sellaisia tehtäviä, jotka eivät suuntaudu yksinomaan yksilöllisiin tekijöihin tai henkilökohtaisiin olosuhteisiin, vaan erilaisiin työvoiman kysyntään liittyviin tekijöihin, kuten työnantajien rekrytointikäytäntöihin ja asenteisiin kohdistuvaan toimintaan. Näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen toiminnassa korostuu työvoiman tarjontanäkökulman ohella myös kysyntänäkökulma ja kiinteä yhteistyö työnantajien kanssa. Tällaisen toiminnan työllistymistulokset ovat kansainvälisten tutkimusten mukaan merkittävästi paremmat kuin perinteisten ammatillisen kuntoutuksen toimintamuotojen.

1.5 Mitä työhönvalmennuksen tuloksista tiedetään?

Käytännön kuntoutustoiminnan tulokset ovat tärkeitä palvelujen kehittämiseksi, ja se edellyttää toiminnan määrätietoista seurantaakin myös yksilötasolla. Seurantatietoa

työhönvalmennuksesta on tällä hetkellä vähän, ja erityisen vähän on selvitetty niitä yksilöllisiä prosesseja tai kuntoutuksen toimeenpanon sisältöjä, joiden kautta lopputulokseen on päädytty.

TE-hallinnon työvoimapolitiittisista toimenpiteistä raportoidaan melko säännöllisesti rekisteritietoihin perustuvia tuloksia työmarkkinasiirtymistä (esim. Aho ja Koponen 2007; Aho 2008; Nio ja Sardar 2011), mutta työhönvalmennuksesta ei ole saatavilla seurantatietoja. Ensi sijassa rekisteriaineistoihin perustuvien tutkimusten pohjalta raportoidut TE-hallinnon työvoimapolitiittisten toimenpiteiden työllistymistulokset ovat vuodesta toiseen olleet melko heikkoja työllistymisen näkökulmasta. Esimerkiksi Nion ja Sardarin (2011) mukaan työ- ja elinkeinohallinnon työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuneista noin 150 000 henkilöstä oli vuonna 2009 työssä avoimilla työmarkkinoilla palkkatuella työllistetyistä tai ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistuneista 30 %, mutta valmentavaan työvoimakoulutukseen tai työharjoitteluun osallistuneista 12 %.

Työhön paluu tai työllistyminen on tutkimusten mukaan myös Kelan ammatillisen kuntoutuksen jälkeen melko vaatimatonta. Kelan ammatillista kuntoutusta koskevan usean vuoden mittaisen rekisteriseurannan (Suikkanen ym. 2010) tulosten mukaan perus- tai ammatilliseen koulutukseen osallistuneita lukuun ottamatta kaikkiin muihin ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteisiin osallistuneiden työvoimaan kuuluminen väheni ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen lisääntyi seuranta-aikana. Samansuuntaisia tuloksia tuotti myös Lindin ja Toikan (2010) seurantatutkimus, jossa tarkasteltiin työkyvyltään merkittävästi heikentyneiden tai työkyvyttömäksi arvioitujen työikäisten henkilöiden tilannetta kolme vuotta kuntoutuksen päättymisen jälkeen. Tulosten mukaan Kelan ammatillisen kuntoutuksen jälkeen sekä työssä olleiden että eläkkeelle siirtyneiden määrät kasvoivat kolmivuotisseurannassa. Vastavaanlaisia tuloksia on raportoitu myös työeläkelaitosten järjestämästä ammatillisesta kuntoutuksesta (Gould ym. 2012b; Tuomala 2012), joka tosin eroaa monessa suhteessa TE-hallinnon tai Kelan ammatillisesta kuntoutuksesta sekä kohderyhmänsä että kuntoutuksen lajivalikoiman suhteen. Tuomala (2012) arvioi, että työpaikkakuntoutus edisti työssä jatkamista ainakin lyhyellä aikavälillä.

Sekä Yhdysvalloissa että Euroopassa toteutettujen tutkimusten tulosten valossa näyttää siltä, että näyttöön perustuvasta työhönvalmennuksesta hyötyvät monenlaiset asiakasryhmät ja että toimintamuoto soveltuu erilaisiin konteksteihin (ks. esim. Crowther ym. 2001; Burns ym. 2007; Bond ym. 2008 ja 2012; Ottomanelli ym. 2012). Suomalaiset kokemukset tuetusta työllistymisestä perustuvat ensi sijassa kokeilu-hankkeisiin, joiden arvioinnissa ei yleensä ole käytetty vertailuryhmiä. Lyhyen aikavälin työllistymistulokset ovat kuitenkin olleet paremmat kuin esimerkiksi Kelan ammatillista kuntoutusta koskevien rekisteritutkimusten seurannoissa (esim. Härkäpää 2005; Valkonen ja Harju 2005). Toimintamuoto on ollut kuitenkin suomalaisille työnantajille melko tuntematon (Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää 2006), eikä toiminnan keskeisistä periaatteista – kriittisistä osatekijöistä – ole selkeää eikä yhtenäistä käsitystä palveluntuottajien tai rahoittajien keskuudessa.

Näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen avulla voitaisiin vaikuttaa myös kysyntänäkökulmaan asianmukaisella tavalla ja tehostaa työhönvalmennuksen työllistymistuloksia. Valmennus on saanut myös EU-tasolla huomiota osakseen, kun komissio ryhtyi syksyllä 2008 selvittämään toiminnan toteuttamistapoja jäsenvaltioissa. Yhtenä tavoitteena on se, että toiminnasta tulee yhteiseurooppalainen palvelumuoto. Komissio julkaisi vuonna 2012 raportin, jossa on selvitetty työhönvalmennuksen toimeenpanoa, tuloksellisuutta ja seurantajärjestelmiä eri jäsenvaltioissa (European Union 2012). Raportissa esitetään suosituksia kansalliselle ja Euroopan unionin tasolle, mutta myös työhönvalmennuksen palveluntuottajille. Myös yhteispohjoismaisessa hankkeessa on selvitetty näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen toteutumista sekä työhönvalmentajatoiminnan periaatteita ja toteuttamismuotoja Pohjolassa (Spjelkavik ym. 2011; Spjelkavik 2012).

Tuetun työllistymisen kehittämistyö alkoi Suomessa jo 1990-luvun puolivälissä, mutta useista melko hyviä tuloksia raportoineista kokeiluista huolimatta toimintamuoto ei ole saanut jalansijaa suomalaisessa ammatillisen kuntoutuksen palvelujärjestelmässä. Vaikka suomalainen lainsäädäntö antaa mahdollisuuden näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen soveltamiseen ja sitä kautta työllistävän toiminnan tehostamiseen, sitä ei omana toimintamallinaan ole lähdetty Suomessa määrätietoisesti kehittämään, vaikka eri tahoilta sitä kohtaan on osoitettu kiinnostusta. Tällä hetkellä ei ole ajantasaista tietoa esimerkiksi siitä, mitkä tekijät vaikuttavat palveluntuottajien ja työnantajien yhteistyön ja samalla avoimille työmarkkinoille työllistymisen tukipalvelujen kehittymisen hitauteen. Syyt voivat liittyä työllistyjäasiakkaiden ohjautumiseen, toimintaan suunnattuihin resursseihin, järjestäjätahoihin sekä palveluntuottajien ja työnantajien asenteisiin ja tietämykseen.

1.6 Tutkimuksen tarkoitus

Työhönvalmennustoiminnan kehittäminen työllistymisen näkökulmasta tuloksellisempaan suuntaan edellyttää ajantasaista ja riittävän kattavaa tietoa siitä, miten työhönvalmennustoimintaa toteutetaan, ketkä siihen osallistuvat ja mihin toiminta johtaa. Tutkimuksen yleisenä tavoitteena oli selvittää työhönvalmennuksen nykytilaa ja kehittämistarpeita Suomessa. Erityisinä tavoitteina oli selvittää Kelan ja työ- ja elinkeinohallinnon järjestämien, ammatilliseen kuntoutukseen luettavien työhönvalmennuspalveluiden

- määrää, laatua ja sisältöä (asiakkaat ja palveluntuottajat, toimeenpanon muodot, toiminnan sisältö, palveluihin ohjautuminen)
- asiakkaita (asiakaskunnan rakenne, sosiodemografiset tiedot, diagnoosit, työttömyyden kesto, palvelujen käyttö, palvelun tarkoituksenmukaisuus)
- työllistymistuloksia ja palveluun osallistumisen hyötyjä
- palvelun tuottajien ja asiakkaiden käsityksiä palvelujen kehittämistarpeista
- työnantajien kokemuksia työhönvalmennuksesta ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistamisestä.

Tutkimuksessa päädyttiin monipuolisen aineiston keräämiseen: aineisto koostuu työhönvalmennusta järjestävien tahojen rekisteritiedoista, valmennukseen osallistuneiden lomakekyselyistä ja haastatteluista, työhönvalmennuksen palveluntuottajille suunnatusta lomakekyselystä sekä työnantajien haastatteluista. Tutkimusote on siis moni- tai sekametodinen, jossa tavoitteena on saada eri näkökulmista tietoa työhönvalmennuksesta, sen tuloksista ja toteutuksesta sekä sitä koskevista kokemuksista ja kehittämistarpeista.

Luvussa 2 kuvataan aineisto ja menetelmät. Seuraavissa luvuissa käsitellään eri aineistojen tulokset. Jokainen näistä luvuista päättyy lyhyeen yhteenvetoon. Luvussa 3 tarkastellaan Kelan, työ- ja elinkeinohallinnon ja Tilastokeskuksen rekisteritietojen pohjalta työhönvalmennukseen osallistuneiden taustatietoja, palvelujen käyttöä ja työmarkkinasiirtymiä. Luvuissa 4 ja 5 esitetään tulokset Kelan ja TE-hallinnon työhönvalmennukseen osallistuneiden kyselyvastauksista ja luvussa 6 tulokset osalle kyselyyn vastanneista tehdyistä henkilökohtaisista haastatteluista. Luku 7 käsittelee palveluntuottajille tehdyn lomakekyselyn tuloksia, ja luvussa 8 esitetään työnantajille tehdyn puhelinhaastattelun tulokset. Viimeinen luku (9) on pohdinta- ja johtopäätösluku, jossa kootaan yhteen eri aineistojen perusteella saadut tulokset ja niiden tulkinnat.

2 AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimuksen varsinaisen kohdejoukon muodostavat Kelan ja työ- ja elinkeinohallinnon (TE-hallinto) järjestämään työhönvalmennukseen osallistuneet henkilöt, jotka olivat aloittaneet työhönvalmennuksen aikavälillä 1.3.2007–1.3.2008 (Kela) tai 1.1.2008–30.6.2009 (TE-hallinto). Toisena kohdejoukkona ovat Kelan ja TE-hallinnon työhönvalmennusta toteuttavat palveluntuottajat sekä työnantajat. Tutkimusaineisto perustuu Kelan, TE-hallinnon ja Tilastokeskuksen rekisteritietoihin, työhönvalmennukseen osallistuneiden ja työhönvalmennusta toteuttavien palveluntuottajien postikyselyihin sekä työhönvalmennukseen osallistuneiden ja työnantajien haastatteluihin.

2.1 Rekisteriaineistot

Rekisteriaineiston perusjoukko oli aikavälillä 1.3.2007–1.3.2008 Kelan järjestämän tavanomaisen tai mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen aloittaneet asiakkaat ($n = 653$) ja TE-hallinnon järjestämän työhönvalmennuksen aikavälillä 1.1.2008–30.6.2009 aloittaneet asiakkaat ($n = 2\,096$). Kelan työhönvalmennuksen asiakkaista 391 oli aloittanut kyseisenä ajankohtana mielenterveyskuntoutujien ja 262 tavanomaisen työhönvalmennuksen. Kelan rekisteristä poimittiin asiakkaiden kuntoutustiedot työhönvalmennusta edeltäneen ja sen jälkeisen kahden vuoden ajalta. TE-hallinnon asiakkaiden tiedot poimittiin URA-rekisteristä, ja poiminta sisälsi asiakkaiden työllistämisen-, kuntoutus- ja koulutustiedot kahdelta vuodelta ennen työhönvalmennuksen aloittamista poimintahetkeen (kesäkuun 2009 loppu) asti.

Kelan ja TE-hallinnon rekisteritietoihin liitettiin Tilastokeskuksen rekistereistä sosiodemografisten tietojen lisäksi tiedot mm. henkilön pääasiallisesta toiminnasta alkaen ajankohdasta kaksi vuotta ennen työhönvalmennuksen aloittamista ja jatkuen vuoden 2009 loppuun. TE-hallinnon aineistossa tieto työhönvalmennuksen päättymispäivämäärästä puuttui 30 %:lla. Päättymispäivämäärä on puuttuvien tietojen osalta sijaistettu eli korvattu työhönvalmennusten päättymispäivien mediaanilla luokissa, jotka määräytyvät henkilön työhönvalmennusten lukumäärän mukaan. Kaikkien työhönvalmennusten keston mediaani oli 152 päivää.

2.2 Työhönvalmennukseen osallistuneiden lomakekyselyt

Lomakekyselyt toteutettiin syksyn 2009 ja kevään 2010 välisenä aikana. Kyselyyn vastanneiden työhönvalmennusjakso oli päättynyt keskimäärin 16 kuukautta (Kela) ja 13 kuukautta (TE-hallinto) ennen kyselylomakkeen palauttamista. Kelan asiakkaista kyselyyn vastasi 341 henkeä (vastausprosentti 52), joista 137 oli osallistunut tavanomaiseen ja 202 mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen. TE-hallinnon asiakkaista kyselylomakkeen palautti 626 henkeä (vastausprosentti 30). Kelan molempien työhönvalmennuspalveluiden asiakkaat vastasivat kyselyyn yhtä usein.

Kaikissa kolmessa työhönvalmennusmuodossa naiset vastasivat kyselyyn jonkin verran useammin kuin miehet ja nuoret harvemmin kuin vanhemmat ikäryhmät.

Lomakekyselyn vastauskato oli suuri, erityisesti TE-hallinnon asiakkaiden osalta. Kadon vaihteleva kohdistuminen aineiston eri osajoukkoihin vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Tutkimusjoukko on tämän vuoksi jaettu ikä- ja sukupuoliositteisiin (TE-hallinnon aineistossa ikä-, sukupuoli- ja Ely-keskus-ositteisiin), joiden välillä kato vaihteli huomattavasti. Ositetun otannan avulla vastanneiden määrä ja tulosmuuttujat on painotettu vastaamaan ositteisia perusjoukon väestöosuuksia, painokertoimissa on mukana myös ositteisten vastausosuuksien käänteisluvut. Lisäksi moniosioisten kysymysten puuttuvia vastauksia (eli ns. eräkatoa) on korjattu malli-imputoinnin avulla.

Kyselylomakkeissa tiedusteltiin vastaajien sosiodemografisten tietojen lisäksi seuraaviin osa-alueisiin liittyviä tietoja:

- pääasiallinen toiminta vastaushetkellä ja ennen työhönvalmennusta
- koettu työkyky, osallistumismotivaatio ja pystyvyys
- työhönvalmennus ja sen toteutus: osallistuminen valmennussuunnitelman laadintaan, valmennuksen tavoitteet, valmennuksen sisältö, keskeyttäminen, ongelmat ja koettu hyöty
- jatkosuositukset ja niiden toteutuminen: työllistyminen, koulutus ja kuntoutus valmennuksen jälkeen
- tulevaisuuden suunnitelmat ja työhönvalmennuksen kehittämistarpeet.

Lomakekyselyissä käytetyistä muuttujista on alla esitetty koettua työkykyä, motivaatiota ja pystyvyyttä koskevat muuttujat tarkemmin:

- Koetun työkyvyn indikaattorina käytettiin Työterveyslaitoksella kehitettyyn työkykyindeksiin (Tuomi ym. 1997) sisältyvää työkykypistemäärää, jonka on todettu soveltuvan hyvin myös itsenäisesti käytettäväksi (Gould ja Hopsu 2011) ja jossa työkyky arvioidaan asteikolla 0–10 (0 = täysin työkyvytön, 10 = työkyky parhaimmillaan).
- Koettua pystyvyyttä selvitettiin kysymyssarjalla (Wallston 1992; Härkäpää 1995), jossa vastaaja arvioi kuusiportaisella asteikolla neljän väittämän paikkansapitävyyttä (esim. ”onnistun yleensä tehtävissä, joihin ryhdyn”). Koetun pystyvyyden indeksin vaihteluväli oli 1–6, jossa suurempi pistemäärä merkitsee vahvempaa pystyvyyttä. Indeksien reliabiliteetti (Crohnbachin alfa) on 0,77 (Härkäpää ja Järvikoski 2012).
- Motivaatiota kuntoutukseen osallistumiseen selvitettiin yksinkertaisella kysymyksellä: ”Mieti työhönvalmennusjaksoasi. Oliko se sisällöltään ja tavoitteiltaan sellainen, että olit motivoitunut ja innostunut sen toteuttamiseen?” Arvio tehtiin asteikolla 1–4, jossa 1 = olin erittäin motivoitunut ja innostunut ja 4 = en ollut lainkaan motivoitunut, en uskonut siitä olevan itselleni hyötyä (ks. Härkäpää ja Järvikoski 2012).

Kyselylomakkeen avovastauksissa jokainen sitaatti on erillinen ja pääosin eri henkilöiden kirjoittama. Kelan aineiston osalta on eritelty tavanomaiseen työhönvalmennuk-

seen osallistuneet (Tav.) ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneet (Mt.). Samoja lyhenteitä on käytetty myös määrällisen aineiston taulukoissa.

2.3 Asiakashaastattelut

Haastateltavat valittiin niiden työhönvalmennukseen osallistuneiden ja kyselyyn vastanneiden henkilöiden joukosta, jotka olivat kyselyn yhteydessä antaneet yhteystietonsa ja luvan yhteydenottoon. Haastatteluilla pyrittiin syventämään lomakekyselyn tuottamia tietoja työhönvalmennukseen osallistuneiden elämäntilanteesta ja työhönvalmennukseen liittyneistä odotuksista, valmennusjakson toteutuksesta sekä valmennusjakson tuloksista ja koetuista hyödyistä.

Haastatteluja sovittiin kuusitoista, mutta kolme haastateltavista peruutti myöhemmin haastattelunsa, joten haastattelujen määräksi jäi kolmetoista. Haastateltaviksi pyrittiin saamaan erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä. Haastatelluista viisi oli osallistunut TE-hallinnon ja kahdeksan Kelan järjestämään työhönvalmennukseen. Kelan työhönvalmennukseen osallistuneista viisi oli osallistunut mielenterveyskuntoutujille järjestettyyn työhönvalmennukseen.

Haastattelut olivat puolistrukturoituja yksilöhaastatteluja. Haastattelun teemoina olivat työhönvalmennusta edeltänyt elämäntilanne ja työhönvalmennukseen ohjautuminen, valmennukseen liittyneet henkilökohtaiset tavoitteet, sen keskeiset sisällöt ja siihen ajallisesti läheisesti liittyneet toimenpiteet sekä kokemukset jakson vaikutuksista työllistymiseen ja henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Haastattelun lopuksi kysyttiin haastateltavien tulevaisuuden tavoitteista.

Kaikki haastattelut antoivat suostumuksensa haastattelujen nauhoittamiseen. Haastattelut kestivät keskimäärin hieman alle puolitoista tuntia, lyhin 42 ja pisin 125 minuuttia. Kaikki haastattelut litteroitiin mahdollisimman pian haastattelun jälkeen. Tekstiedostoksi litteroitua aineistoa (Times New Roman, 12 pistettä, riviväli 1) kertyi 242 A4-sivua, keskimäärin 19 sivua haastattelua kohden.

Aineiston analyysissa kiinnostus kohdistui erityisesti seuraaviin seikkoihin: a) haastateltujen elämäntilanne ennen valmennusjaksoa, työhönvalmennukseen liittyneet odotukset sekä valmennusjakson sijoittuminen haastateltujen työ- tai kuntoutumisuralle, b) haastateltujen työhönvalmennusjakson toteutukseen liittyvät myönteiset ja kielteiset kokemukset sekä c) haastateltujen kokemukset työhönvalmennuksen merkityksestä elämänuran tai hyvinvoinnin kannalta.

Litteroitu aineisto luettiin läpi useaan otteeseen merkiten ja alustavasti koodaten eri osakysymysten kannalta olennaiset tekstikohdat. Kullakin osa-alueella aineisto teemoitettiin sisällön perusteella pää- ja lateemoihin. Työhönvalmennuksen toteutuksen osalta haastatteluissa tuli esiin erilaisia tapoja järjestää työhönvalmennusta – työhönvalmennuksen erilaisia toteutustyyppisiä – joihin liittyviä kokemuksia tar-

kasteltiin erikseen. Aineistoa analysoitaessa käytettiin apuna Atlas.ti 6.1 -ohjelmaa. Asiakashaastatteluja raportoituessa käytetään sitaattien perässä kirjainnumerokoodia, jonka avulla on mahdollista identifioida saman haastateltavan puhe ja joka kertoo myös haastatellun sukupuolen (N = nainen, M = mies).

2.4 Palveluntuottajien lomakekyselyt

Kelan ja TE-hallinnon työhönvalmennuksen palveluntuottajille tehtiin vuonna 2010 lomakekysely, jossa selvitettiin organisaation toteuttamia työhönvalmennuspalveluja ja niiden toteutusta, kuntoutus- ja työhönvalmennushenkilöstöä, työhönvalmennuksen asiakkaita sekä työnantajayhteistyötä valmennuksen yhteydessä. Lisäksi tiedusteltiin palveluntuottajien käsityksiä avoimille työmarkkinoille työllistymistä edistävästä ja estävästä tekijöistä sekä arvioita palvelun kehittämistarpeista.

Kelan työhönvalmennuksen palveluntuottajien yhteystiedot saatiin Kelan palveluntuottajarekisteristä. Kelan palveluntuottajia oli kaikkiaan 60, joista 40 toteutti tavanomaista ja 39 mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennusta. Työ- ja elinkeinohallinnon palveluntuottajia oli 74, ja niiden yhteystiedot saatiin ELY-keskusten yhteystietoluettelosta. Osa toteutti sekä Kelan että työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennusta, eli erillisiä organisaatioita oli kyselyn piirissä kaikkiaan 87 ja toimipisteitä 110.

Lomakkeita palautettiin kaikkiaan 64. Työ- ja elinkeinohallinnon palveluntuottajilta palautui yhteensä 35 lomaketta (vastausprosentti 47), Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen palveluntuottajilta 21 (vastausprosentti 54) ja Kelan tavanomaisen työhönvalmennuksen palveluntuottajilta 8 (vastausprosentti 20). Yksi tai useampi lomake palautui kaikkiaan 42 organisaatiolta (vastausprosentti 48); viisitoista palautti useamman kuin yhden lomakkeen. Kadon suuruuteen vaikutti se, että useampaa työhönvalmennusmuotoa toteuttavat organisaatiot täyttivät vain yhden lomakkeen, ja se, että yksittäisen organisaation eri toimipisteet eivät täyttäneet erillisiä lomakkeita. Lomake oli lisäksi laaja ja edellytti organisaatioilta varsin tarkkoja tietoja omasta toiminnastaan.

Palveluntuottajien lomakkeet sisälsivät strukturoitujen kysymysten lisäksi joitakin avomuotoisia kysymyksiä. Palveluntuottajien vastaukset työhön sijoittumista edistävästä tekijöistä sekä työhönvalmennuksen järjestämiseen liittyvät kehittämissuhteukset teemoiteltiin.

2.5 Työnantajahaastattelut

Haastateltavat valittiin niiden työnantajien joukosta, jotka olivat tehneet yhteistyötä palveluntuottajakyselyyn vastanneiden kanssa ja jotka olivat antaneet luvan yhteydenottoon. Työnantajahaastattelujen avulla pyrittiin syventämään tietoa työhönvalmennukseen liittyvästä työharjoittelusta ja työllistymisprosessista. Haastattelun kes-

keiset teemat olivat työharjoittelun hyödyt työnantajan näkökulmasta, kokemukset ja näkemykset työhönvalmentajan kanssa tehdystä yhteistyöstä sekä palveluun liittyvät kehitystarpeet.

Haastatteluja sovittiin yksitoista. Haastatellut olivat joko yksityisyrittäjiä tai työhönvalmennettaviin esimiessuhteessa olleita henkilöitä. He edustivat yksityisiä yrityksiä (7 haastateltua) sekä kuntasektorin (3) ja kolmannen sektorin (1) työpaikkoja.

Haastattelut olivat luonteeltaan puolistrukturoituja yksilöhaastatteluja. Kymmenen haastattelua toteutui puhelinhaastatteluina. Kaikki haastatellut antoivat suostumuksensa haastattelujen nauhoittamiseen. Haastattelut nauhoitettiin ja saatettiin tekstimuotoon äänitiedostosta. Haastattelut kestivät keskimäärin 21 minuuttia. Tekstitytiedostoksi litteroitua aineistoa (Times New Roman, 12 pistettä, riviväli 1) kertyi yhteensä 48 sivua, keskimäärin 4,8 sivua haastattelua kohden. Yksi haastatelluista vastasi asetettuihin kysymyksiin kirjallisesti sähköpostin välityksellä.

Aineiston analyysissä kiinnostuksen kohteina olivat seuraavat seikat: a) työharjoitteluun tulevien henkilöiden ohjautuminen työpaikalle ja erityisesti alkuvaiheen yhteistyö työhönvalmentajan ja työpaikan välillä, b) työharjoittelijan saama tuki ja ohjaus, c) työharjoitteluun liittyvät hyödyt ja ongelmat työnantajan näkökulmasta sekä d) työllistymiseen liittyvät kysymykset. Litteroitu aineisto luettiin useaan kertaan. Kunkin osa-alueen kannalta olennaiset tekstikohdat merkittiin ja alustavasti koodattiin. Sen jälkeen eriytettiin kunkin osa-alueen keskeiset teemat ja valittiin sopivat keskustelusiaatit niiden kuvaamista varten. Aineistoa analysoidessa käytettiin apuna Atlas.ti 6.1 -ohjelmaa. Haastattelusiaattien loppuun merkitty numerokoodi identifioi saman haastatellun puheen.

2.6 Aineiston kvantitatiiviset analyysimenetelmät

Tulokset esitetään erikseen Kelan ja TE-hallinnon työhönvalmennusmuotojen mukaan sekä palvelulajikohtaisesti kaikista kolmesta palvelutyyppistä että palvelulajien sisällä taustamuuttujien suhteen.

Rekisteri- ja kyselyaineistojen tulokset kuvataan frekvenssijakaumien ristiintaulukointien ja muiden tunnuslukujen avulla. Tilastollisina testeinä käytettiin Khiin neliötä, riippumattomien ryhmien t-testiä ja yksisuuntaista varianssianalyysia. Lisäksi logistisen regressioanalyysin avulla tarkasteltiin pääasiallisen toiminnan muutosten ja kuntoutuksesta hyötymisen selittäjiä. Selitettävät muuttujat dikotomisoitiin analyysija varten seuraavasti:

- 1) pääasiallinen toiminta työhönvalmennuksen jälkeisen vuoden lopussa (rekisteritieto):
 - a) työllinen = 1, muu tilanne = 0
 - b) eläkkeellä = 1, muu tilanne = 0
 - c) työtön = 1, muu tilanne = 0

- 2) työhönvalmennuksesta koettu hyöty (kyselyaineisto): erittäin paljon hyötyä = 1, muu arvio = 0
- 3) pääasiallinen toiminta vastaushetkellä (kyselyaineisto):
 - a) työssä tai opiskelemassa = 1, muu tilanne = 0
 - b) eläkkeellä = 1, muu tilanne = 0.

Logistisissa regressioanalyysissä tarkasteltiin ensin kunkin yksittäisen selittävän muuttujan yhteyttä selitettävään muuttuajaan ja tämän jälkeen yksittäisissä analyysissä tilastollisesti merkitsevien selittävien muuttujien samanaikaista yhteyttä selitettävään muuttuajaan. Yksittäisten analyysien tulosten tarkastelu antaa mahdollisuuden selvittää kunkin selittävän muuttujan itsenäistä osuutta selitettävän muuttujan vaihtelussa. Logististen regressioanalyysien tuloksista esitetään taulukoissa ristitulosuhteet (OR, *odds ratio*), luottamusvälit (95 %:n lv) sekä tilastolliset merkitsevyydet (p).

2.7 Tutkimuseettiset näkökohdat

Rekisteri-, kysely- ja haastatteluaineistojen keräämisessä, käsittelyssä ja säilytyksessä on noudatettu tieteelliseltä tutkimukselta edellytetyjä periaatteita ja tietoturvaan liittyviä säädöksiä. Tutkimuksen toteuttaminen hyväksyttiin Kelan tutkimuseettisessä toimikunnassa 21.9.2009.

3 MITÄ REKISTERIT KERTOVAT TYÖHÖNVALMENNUKSESTA?

Tässä luvussa tarkastellaan työhönvalmennukseen osallistuneita Kelan, työ- ja elinkeinohallinnon ja Tilastokeskuksen rekisteritietojen pohjalta. Tarkastelu tehdään ensisijaisesti erikseen Kelan ja TE-hallinnon asiakkaiden osalta. Rekisteritietojen perusteella haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Keitä työhönvalmennukseen osallistuvat ovat?
- Millaisia palveluja Kelan ja työ- ja elinkeinohallinnon valmennukseen osallistuneet ovat käyttäneet ennen työhönvalmennusta ja sen jälkeen?
- Mihin työhönvalmennus johtaa?
- Mitkä tekijät ovat yhteydessä työhönvalmennuksen lopputulokseen?

Keskeisiä tässä käytettyjä rekisteritietoja ovat sosiodemografisten tietojen (ikä, sukupuoli, siviilisäätö, koulutusaste) lisäksi pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta ja sen jälkeen, kuntoutuksen hakudiagnoosi (Kelan asiakkaat) sekä palvelujen käyttö ja toimenpiteisiin osallistuminen ennen työhönvalmennusta ja sen jälkeen. Tietoja tarkastellaan ensi sijassa ikäryhmittäin erikseen Kelan ja TE-hallinnon asiakasryhmissä, mutta joitakin keskeisiä tietoja esitetään myös erikseen Kelan tavanomaiseen ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneiden osalta.

3.1 Keitä työhönvalmennukseen osallistuvat ovat?

Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennukseen osallistuneet olivat iältään hieman Kelan työhönvalmennukseen osallistuneita vanhempia (38,9 vuotta vs. 36,5 vuotta). Alle 30-vuotiaita oli kummassakin ryhmässä saman verran, mutta 30–44-vuotiaiden osuus oli Kelan asiakkaissa jonkin verran suurempi (44 %) kuin TE-hallinnon asiakkaissa (35 %) ja vastaavasti yli 44-vuotiaiden osuus oli TE-hallinnon asiakkaissa suurempi (36 %) kuin Kelan asiakkaissa (25 %). Kelan asiakkaista jonkin verran suurempi osuus oli naisia (54 %) kuin TE-hallinnon asiakkaista (42 %).

Runsaalla puolella oli keskiasteen koulutus, Kelan asiakkaista suhteellisesti hieman useammalla kuin TE-hallinnon asiakkaista. Selvimmin asiakasryhmät erosivat pääasiallisen toimintansa suhteen. Työhönvalmennusta edeltäneen vuoden lopulla oli Kelan asiakkaista runsas kolmannes ollut eläkkeellä ja runsas neljäsosa muussa työvoiman ulkopuolisessa tilanteessa ja työttömänä 16 %, kun taas TE-hallinnon asiakkaista kaksi kolmannesta oli ollut työttömänä ja eläkkeellä vain 2 %. (Taulukko 3.1.)

Kelan asiakkaista 60 % oli osallistunut mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen. Tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneissa oli jonkin verran enemmän keskiasteen koulutuksen suorittaneita kuin mielenterveyskuntoutujissa. Mielenterveyskuntoutujista oli tavanomaiseen valmennukseen osallistuneita useampi eläkkeellä ($p < 0,05$). Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriö oli hakudiagnoosina lähes kaikilla mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneilla, mutta myös pääosalla (73 %) tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneista, joilla

toiseksi yleisin hakudiagnoosi oli jokin tuki- ja liikuntaelinten sairaus. Nämä erot Kelan asiakasryhmien hakudiagnooseissa olivat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,001$).

Taulukko 3.1. Työhönvalmennukseen osallistuneiden sosiodemografiset tiedot, pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta ja hakudiagnoosin/vajaakuntoisuuden sairausryhmä työhönvalmennusmuodon mukaan, %.

	Kela			TE-hallinto		
	Tav. ^a (n = 262)	Mt. ^b (n = 391)	Yhteensä (n = 653)	Vajaa- kuntoiset työnhakijat (n = 1 046)	Muut (n = 1 050)	Yhteensä (n = 2 096)
Mies	44,7	46,5	45,8	53,6	62,5***	58,1
Nainen	55,3	53,5	54,2	46,4	37,5	41,9
Ikä, keskiarvo	36,8	36,2	36,5	39,8	37,9	38,9
16–29 v	28,2	32,5	30,8	25,8	31,7**	28,8
30–44 v	45,4	42,7	43,8	35,8	34,5	35,1
45– v	26,3	24,8	25,4	38,4	33,8	36,1
Siviilisäätty						
Naimaton	73,3	72,6	72,9	65,3	67,7**	66,5
Naimisissa	14,9	14,1	14,4	18,7	21,0	19,8
Eronnut/leski	11,9	13,4	12,7	16,0	11,3	13,6
Koulutusaste						
Perusaste/tuntematon	26,3	32,7	30,2	31,5	36,0***	33,8
Keskiaste	61,8	53,5	56,8	52,7	47,9	52,5
Alempi korkea-aste	6,5	7,9	7,4	8,5	6,6	7,5
Korkeakouluaste	5,4	5,9	5,7	4,7	7,6	6,2
Pääasiallinen toiminta ennen valmennusta^c						
Työllinen	8,4	7,2	7,7	11,5	11,4*	11,3
Työtön	19,8	13,6	16,1	65,4	65,6	65,5
Opiskelija	11,8	13,8	13,0	8,6	10,8	9,7
Eläkkeellä	29,8	40,0*	35,9	2,5	0,7	1,6
Muu	30,2	25,4	27,3	12,1	11,6	11,9
Sairausryhmä						
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	72,9	98,2***	88,1	34,6	-	17,3
Tule-sairaudet	10,3	0,5***	4,4	23,0	-	11,5
Muut	16,8	1,3	7,5	42,4	-	21,1

^a Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

^b Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^c Tilanne työhönvalmennusta edeltäneen vuoden lopussa; eläkkeellä olevien luvuissa ovat mukana myös työttömyyseläkkeellä olevat; muu = muut työvoiman ulkopuolella olevat sekä varus- ja siviilipalvelumiehet.

*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

TE-hallinnon asiakkaista puolet oli vajaakuntoisia työnhakijoita, joille on rekisteriin merkitty myös diagnoosi. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt oli suurin yksittäinen sairauspuoryhmä (17 % kaikista TE-hallinnon asiakkaista, 35 % vajaakuntoisista työnhakijoista) ja seuraavaksi suurin oli tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (12 % kaikista asiakkaista, 23 % vajaakuntoisista työnhakijoista). Vajaakuntoisista työnhakijoista oli muita TE-hallinnon asiakkaita useampi naisia, keski- tai korkeasteen koulutuksen saaneita ja eläkkeellä ennen työhönvalmennusta olleita.

Kuntoutujien taustatietoja tarkastellaan ikäryhmittäin taulukoissa 3.2 ja 3.3. Sekä Kelan että TE-hallinnon asiakkaissa oli nuoria miehiä paljon ja naisten osuus kasvoi vanhemmissa ikäryhmissä. Alle 30-vuotiaista TE-hallinnon asiakkaista 70 % oli miehiä, Kelan asiakkaista noin puolet. Yli 44-vuotiaista vastaavat luvut olivat 49 % ja 38 %.

Taulukko 3.2. Kelan työhönvalmennukseen osallistuneiden sukupuoli, siviilisäät, koulutusaste, pääasiallinen toiminta ja hakudiagnoosi ikäryhmittäin, %.

	Alle 30 v (n = 201)	30–44 v (n = 286)	45– v (n = 166)	Yhteensä (n = 653)
Mies	52,2	45,8	38,0	45,8
Nainen	47,8	54,2	62,0*	54,2
Siviilisäät				
Naimaton	96,5	76,2	38,6***	72,9
Naimisissa	2,5	14,0	29,5	14,4
Eronnut/leski	1,0	9,8	31,9	12,7
Koulutusaste				
Perusaste/tuntematon	46,3	22,4	24,1***	30,2
Keskiaste	51,7	61,5	54,8	56,8
Korkea-aste	2,0	16,0	21,1	13,1
Pääasiallinen toiminta ennen valmennusta				
Työllinen	6,0	9,1	7,2***	7,7
Työtön	14,0	13,6	22,9	18,1
Opiskelija	23,5	11,5	3,0	13,0
Eläkkeellä	30,0	40,2	35,5	35,8
Muu	26,5	25,5	31,3	27,3
Hakudiagnoosi				
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	94,0	90,6	76,5***	88,1
Tule-sairaudet	0,5	2,1	13,3***	4,4
Muut	5,5	7,2	10,2	7,5

*** p < 0,001, * p < 0,05

Taulukko 3.3. Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennukseen osallistuneiden sukupuoli, siviilisäätö, koulutusaste ja pääasiallinen toiminta ennen valmennusta ikäryhmittäin, %.

	16–29 v (n = 603)	30–44 v (n = 736)	45– v (n = 757)	Yhteensä (n = 2 096)
Mies	69,8	58,2	48,6***	58,1
Nainen	30,2	41,8	51,4	41,9
Siviilisäätö				
Naimaton	95,5	70,8	39,2***	66,5
Naimisissa	3,8	19,4	33,0	19,8
Eronnut/leski	0,7	9,8	27,7	13,6
Koulutusaste				
Perusaste/tuntematon	47,6	29,9	26,6***	33,8
Keskiaste	50,6	52,2	54,4	52,5
Korkea-aste	1,9	17,9	19,0	13,7
Pääasiallinen toiminta ennen valmennusta				
Työllinen	10,3	11,0	12,7	11,4
Työtön	53,8	71,0	69,5**	65,5
Opiskelija	17,1	6,7	6,7	9,7
Muu	18,8	11,3	11,1	13,4

***p < 0,001, ** p < 0,01.

Kelan työhönvalmennukseen osallistuneilla oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt kaikissa ikäryhmissä yleisin hakudiagnoosi. Yli 44-vuotiailla olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet yleisempiä kuin muissa ikäryhmissä.

Pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta vaihteli jonkin verran iän mukaan. Kelan työhönvalmennusasiakkaista työttömien osuus kasvoi jonkin verran iän myötä (14 %:sta 23 %:iin) ja opiskelijoiden määrä oli puolestaan nuorimmassa ikäryhmässä selvästi suurempi (24 %) kuin vanhimmassa (3 %). Vastaavasti nuorimmassa ikäryhmässä eläkkeellä olevien osuus oli pienempi kuin kahdessa vanhemmassa ikäryhmässä. Myös TE-hallinnon työhönvalmennukseen osallistuneista oli työttömiä suhteellisesti eniten vanhimmassa ikäryhmässä (70 %) ja vähiten nuorimmassa ikäryhmässä (54 %), opiskelijoita puolestaan eniten nuorimmassa ikäryhmässä.

3.2 Kuntoutus- ja työllistämispalveluihin hakeutuminen ja niiden käyttö

Se, mitä muita palveluja työhönvalmennukseen osallistuneet ovat käyttäneet, on esitetty kuntoutushakemusten ja myönnetyn kuntoutuksen (Kela) ja toimenpiteiden määrän (TE-hallinto) osalta sekä suurimmista toimenpideryhmistä taulukoissa

3.4–3.8. Kelan asiakkaiden osalta tietoja esitetään vain työhönvalmennusta edeltäneeltä ajanjaksolta, koska eri valmennusmuotoihin osallistuneiden valmennuksen jälkeisen seurantavälin vaihtelu on suuri eikä kaikkiin hakemuksiin ollut saatu rekisterin poimintahetkeen mennessä päätöstä.

3.2.1 Kelan työhönvalmennus

Noin kaksi kolmannesta Kelan työhönvalmennukseen osallistuneista oli hakenut Kelan muita kuntoutustoimenpiteitä työhönvalmennusta edeltäneen kahden vuoden aikana, mielenterveyskuntoutujat merkitsevästi harvemmin kuin tavanomaiseen valmennukseen osallistuneet. Viimeksi mainituista yli puolet oli hakenut Kelan kuntoutusta, mielenterveyskuntoutujista neljännes. (Taulukko 3.4.) Kuntoutusta hakeneiden osuus oli suurin vanhimmassa ikäryhmässä (47 %) (taulukko 3.5.).

Taulukossa 3.6 on esitetty myönnetty kuntoutus³ lakiperusteen ja suurempien toimenpideryhmien mukaan ajanjaksolta kaksi vuotta ennen valmennusta työhönvalmennusmuodoittain. Vajaakuntoisten ammatillista kuntoutusta oli myönnetty noin joka neljännelle ja harkinnanvaraista kuntoutusta noin joka kymmenennelle valmennukseen osallistuneista. Suurimpina yksittäisinä toimenpideryhminä olivat työkokeilu (15 %) ja kuntoutustutkimukset (14 %). Tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuvista oli 40 % saanut vajaakuntoisten ammatillista kuntoutusta ja 13 % harkinnanvaraista kuntoutusta koskevan myöntöpäätöksen. Lähes kolmannes samasta ryhmästä oli saanut työkokeilua ja neljännes kuntoutustutkimusta koskevan myöntävän päätöksen. Myöntöpäätösten suhteellinen osuus on pienempi mielenterveyskuntoutujien valmennukseen kuin tavanomaiseen kuntoutukseen osallistuneilla, mikä heijastaa edellä esitettyjä eroja hakemusten määrissä.

Taulukko 3.4. Kelan asiakkaiden työhönvalmennusta edeltäneiden (2 vuoden ajanjakso) kuntoutushakemusten määrä työhönvalmennusmuodon mukaan, %.

	Tav. ^a (n = 262)	Mt. ^b (n = 391)	Yhteensä (n = 653)
Ei hakemuksia	41,6	77,5***	63,1
Yksi hakemus	22,1	12,5	16,4
Kaksi tai useampi hakemus	36,3	9,9	20,5
Yhteensä	100	100	100

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

3 Niiden osuus kaikista valmennukseen osallistuneista, jotka olivat saaneet kuntoutushakemukseensa myönteisen päätöksen.

Taulukko 3.5. Kelan asiakkaiden työhönvalmennusta edeltäneiden (2 vuoden ajanjakso) kuntoutushakemusten määrä ikäryhmittäin, %.

	Alle 30 v	30–44 v	45– v	Yhteensä
Ei hakemuksia	70,6	63,6	53,0	63,1
Yksi hakemus	14,4	15,4	20,5	16,4
Kaksi tai useampi hakemus	14,9	21,0	26,5	20,5
Yhteensä	100	100	100	100

Taulukko 3.6. Kelan asiakkaille myönnetty kuntoutus lakiperusteen ja suurimpien toimenpideryhmien mukaan ennen työhönvalmennusta (2 vuoden ajanjakso) valmennusmuodoittain, %.

	Tav. ^a (n = 262)	Mt. ^b (n = 391)	Yhteensä (n = 653)
Kuntoutuksen lakiperuste			
Vajaakuntoisten ammatillinen kuntoutus (KKL § 6)	40,1	12,8	23,7
Harkinnanvarainen kuntoutus (KKL § 12)	12,6	9,2	10,5
Suurimmat toimenpideryhmät			
Työkokeilu	31,7	6,9	15,3
Kuntoutustutkimus	24,4	6,6	13,7
Kuntoutustarvearvio	5,0	2,6	3,5
Kuntoutuskurssi	11,8	7,1	9,0
Psykoteraapia	5,7	4,3	4,9

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

3.2.2 Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennus

TE-hallinnon asiakkaiden palveluiden käyttömääriä koskevat tiedot kahden vuoden ajalta ennen työhönvalmennusta, puolen vuoden ajalta sen alkamisesta ja puoli vuotta alkamisen jälkeen poimintahetkeen mennessä on esitetty taulukossa 3.7 (s. 32) ikäryhmittäin. Tiedot koskevat ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden, sijoitusten ja koulutusten yhteismääriä. Ennen työhönvalmennusta oli valtaosa (70 %) osallistunut vähintään yhteen TE-hallinnon toimenpiteeseen, noin neljännes yhteen toimenpiteeseen ja vajaa viidennes neljään tai useampaan toimenpiteeseen. Noin puolet asiakkaista oli osallistunut myös työhönvalmennuksen aikana – eli puolen vuoden aikana työhönvalmennuksen aloittamisesta – johonkin toimenpiteeseen. Runsas 40 % oli osallistunut työhönvalmennuksen jälkeen – vähintään puoli vuotta työhönvalmennuksen aloittamisen jälkeen⁴ – johonkin toimenpiteeseen. Alle 30-vuotiaat olivat val-

4 On huomattava, että toimenpiteiden määrän kertymäaika työhönvalmennuksen jälkeen vaihtelee aineistossa paljon: seurantavälillä aikaisemmin valmennuksen aloittaneilla todennäköisyys osallistua useampiin toimenpiteisiin on siis suurempi kuin myöhemmin valmennuksen aloittaneilla.

mennuksen aloittamista seuraavan puolen vuoden aikana olleet merkitsevästi useammin yhdessä tai useammassa toimenpiteessä vanhempiin ikäryhmiin verrattuna.

TE-hallinnon asiakkaista oli siis suuri osa osallistunut sekä ennen työhönvalmennusta että sen jälkeen erilaisiin toimenpiteisiin. Näistä yleisimpiä olivat työharjoittelu, tukityöllistäminen ja työkokeilu (taulukko 3.8). Ennen valmennusta oli noin viidennes ollut työharjoittelussa tai palkkatuetussa työssä ja runsas 10 % työkokeilussa. Alle 30-vuotiaat olivat olleet merkitsevästi muita useammin työharjoittelussa, vanhemmat ikäryhmät useammin tukityössä ja viitteellisesti useammin työkokeilussa. Työhönvalmennuksen jälkeen ei työkokeiluun ollut osallistunut kukaan, sen sijaan sekä tukityössä että työharjoittelussa oli ollut viidennes asiakkaista, alle 30-vuotiaat muita ikäryhmiä useammin työharjoittelussa, vanhemmat ikäryhmät nuorinta ikäryhmää useammin tukityössä.⁵

Taulukko 3.7. Työ- ja elinkeinohallinnon asiakkaiden työhönvalmennusta edeltäneiden, sen aikaisten ja jälkeisten toimenpiteiden (ammattillisen kuntoutuksen toimenpiteet, sijoitukset, koulutukset) määrä ikäryhmittäin, %.

	Alle 30 v (n = 603)	30–44 v (n = 736)	45– v (n = 757)	Yhteensä (n = 2 096)
Ajalta 2 vuotta ennen työhönvalmennusta				
Ei toimenpiteitä / ei merkintää	33,3	29,3	29,9	30,7
1 toimenpide	21,4	21,3	25,9	23,0
2–3 toimenpidettä	25,7	31,4	28,5	28,7
4 tai useampia toimenpiteitä	19,6	17,9	15,7	17,6
Yhteensä	100	100	100	100
Työhönvalmennuksen aikana (6 kk:n ajalta aloittamisesta)				
Ei toimenpiteitä / ei merkintää	43,3	53,5	58,1	52,2***
1 toimenpide	30,7	23,9	24,4	26,0
2–3 toimenpidettä	20,4	17,1	14,0	16,9
4 tai useampia toimenpiteitä	5,6	5,4	3,6	4,8
Yhteensä	100	100	100	100
Työhönvalmennuksen jälkeen (6:n kk kuluttua aloittamisen jälkeen)				
Ei toimenpiteitä / ei merkintää	39,8	43,1	45,8	43,1
1 toimenpide	24,2	23,8	21,5	23,1
2–3 toimenpidettä	23,5	24,4	23,3	23,7
4 tai useampia toimenpiteitä	12,4	8,8	9,4	10,1
Yhteensä	100	100	100	100

*** $p < 0,001$.

5 Työhönvalmennus on voinut myös johtaa tukityöllistämiseen tai työharjoitteluun.

Iän lisäksi myös koulutusaste liittyi toimenpiteisiin osallistumiseen: enintään keskiasteen koulutuksen suorittaneet olivat olleet merkittävästi useammin työharjoittelussa ennen työhönvalmennusta (perusaste: 26 %, keskiaste: 23 %, korkea-aste: 13 %). Korkea-asteen koulutuksen suorittaneet olivat puolestaan olleet työhönvalmennuksen jälkeen merkittävästi useammin tukityössä (27 %) verrattuna vain perusasteen suorittaneisiin (16 %), jotka puolestaan olivat olleet edellisiä viitteellisesti useammin työharjoittelussa (21 % vs. 13 %).

Taulukko 3.8. Työ- ja elinkeinohallinnon asiakkaiden kolme yleisintä toimenpideryhmää ennen työhönvalmennusta ja sen jälkeen ikäryhmittäin, %.

	Alle 30 v (n = 603)	30–44 v (n = 736)	45– v (n = 757)	Yhteensä (n = 2 096)
Ennen valmennusta				
Palkkatuki	8,6	21,1	24,6	18,8***
Työharjoittelu	35,8	20,9	12,9	22,3***
Työkokeilu	12,8	12,6	9,4	11,5*
Valmennuksen jälkeen				
Palkkatuki	13,3	22,1	25,8	20,9***
Työharjoittelu	28,9	17,8	12,0	18,9***
Työkokeilu	-	-	-	-

*** $p < 0,001$, * $p < 0,10$

3.3 Mihin työhönvalmennus johtaa?

Seuraavassa tarkastellaan pääasiallisen toiminnan muutoksia työhönvalmennusta edeltäneestä tilanteesta sen jälkeiseen vaiheeseen. Taulukoissa esitetyt luvut koskevat tapausmääriä ja ainoastaan rivi- ja sarakesummat on esitetty tapausmäärien lisäksi prosentteina.

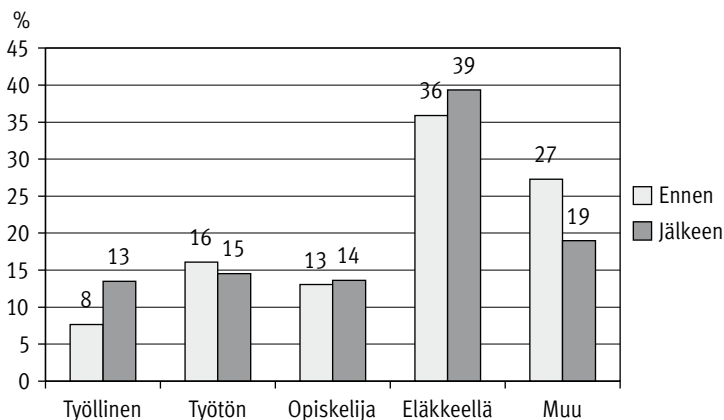
Kelan asiakkaista oli työhönvalmennuksen jälkeen, vuoden 2009 lopussa, työssä 14 % ja sama osuus opiskelemissa (kuvio 3.1, s. 34 ja liitetaulukot 3.1 ja 3.2). Työllisten osuus oli kasvanut 6 prosenttiyksikköä, mutta opiskelijoiden osuus pysynyt ennallaan. Tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneista jonkin verran suurempi osuus (17 %) oli työllisiä verrattuna mielenterveyskuntoutujien valmennukseen osallistuneisiin (11 %) ja opiskelemissa oli tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneista valmennuksen jälkeen 15 %, mielenterveyskuntoutujista 13 %. Eläkkeellä oli työhönvalmennuksen jälkeen edelleen lähes 40 % (tavanomainen työhönvalmennus 32 %, mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus 45 %). Suurin muutos oli tapahtunut tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneiden muussa työvoiman ulkopuolisessa tilanteessa: ennen työhönvalmennusta osuus oli 30 %, valmennuksen jälkeen 14 %.

Siirtymiä oli tapahtunut ensi sijassa työttömäksi ja eläkkeelle, mutta muutamien kohdalla myös työhön ja opiskeluun. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneilla siirtymät jakautuivat tasaisemmin eri toimintaluokkiin.

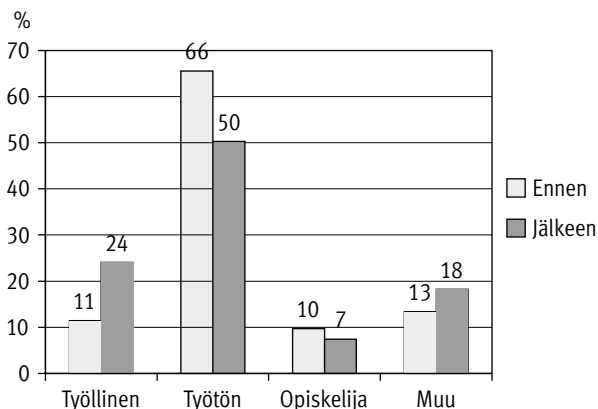
Työllisten osuus oli kasvanut eniten vanhimmassa ikäryhmässä, jossa ennen työhönvalmennusta työllisiä oli 7 % ja valmennuksen jälkeen 18 %. Nuorimmassa ikäryhmässä työllisten osuudessa oli tapahtunut kasvua, mutta myös eläkkeellä olevien osuus oli kasvanut jonkin verran.

TE-hallinnon asiakkaiden työmarkkina-asemaa koskevat tiedot on esitetty kuviossa 3.2 ja liitetaulukossa 3.3 ja 3.4. Työhönvalmennuksen jälkeinen ajankohta on koko aineiston osalta vuoden 2009 loppu, joten tapauskohtainen seurantaväli voi vaihdella paljon – käytännössä runsaasta vuodesta muutamaa kuukauteen työhönvalmennuksen päättymisestä.

Kuvio 3.1. Kelan työhönvalmennukseen osallistuneiden pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta ja sen jälkeen vuoden 2009 lopussa, %.



Kuvio 3.2. Työ- ja elinkeinohallinnon asiakkaiden pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta ja sen jälkeen vuoden 2009 lopussa (muu = eläkeläinen, muu työvoiman ulkopuolinen), %.



TE-hallinnon asiakkaissa työllisten osuus oli kasvanut seurantavälillä 11 %:sta 24 %:iin, muutos oli näin ollen 13 prosenttiyksikköä. Työttömiä oli ennen työhönvalmennusta ollut 66 % asiakkaista ja valmennuksen jälkeen osuus oli laskenut 50 %:iin. Osa työttömistä oli työllistynyt valmennusjakson jälkeen ja osa oli siirtynyt opiskelemaan tai sairauslomalle ja pieni osa eläkkeelle. Eläkkeellä tai muussa työvoiman ulkopuolisessa tilanteessa olevien määrä oli seurantavälillä kasvanut jonkin verran – 13 %:sta lähes viidesosaan. Työllisten osuuden kasvu oli suurin kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä, kummassakin noin 13 prosenttiyksikköä. Eläkkeellä tai muussa työvoiman ulkopuolisessa tilanteessa olevien osuudet olivat kasvaneet seurantavälillä eniten yli 44-vuotaiden ikäryhmässä.

3.4 Mitkä tekijät ovat yhteydessä työhönvalmennuksen lopputulokseen?

Työhönvalmennukseen osallistuneiden valmennuksen jälkeistä pääasiallista toimintaa selittäviä tekijöitä selvitettiin logististen regressioanalyysien avulla, joissa selitettävänä tekijöinä olivat työllisyys, eläkkeellä olo (Kela) ja työttömyys (TE-hallinto) seurantahetkellä vuoden 2009 lopussa. Selittävinä muuttujina on analyysissä käytetty iän lisäksi sukupuolta, pääasiallista toimintaa (työssä, opiskelee, muu tilanne) ennen valmennusta, koulutusastetta sekä kuntoutushakemusten (Kela) ja toimenpiteiden tai sijoitusten (TE-hallinto) määrää ennen valmennusta ja sen jälkeen. Kelan osalta selittävänä muuttujana on lisäksi valmennusmuoto ja TE-hallinnon osalta tieto asiakkaan vajaakuntoisuudesta. TE-hallinnon rekisteriaineistoa koskevista analyysistä ovat mukana vain vuonna 2008 työhönvalmennuksen aloittaneet ja samana vuonna sen päättäneet asiakkaat (n = 915). Tällä aineistorajauksella pyrittiin tasoittamaan kokonaisuaineiston seuranta-ajan suurta vaihtelua siten, että seurantaväli on osaineistossa noin 12–18 kuukautta työhönvalmennuksen päättymisestä. Tulokset on esitetty taulukoissa 3.9–3.12.

Kelan työhönvalmennukseen osallistuneiden *työllisyyteen* olivat yksittäisinä muuttujina yhteydessä valmennuslaji – tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneet olivat todennäköisemmin työssä kuin mielenterveyskuntoutujien valmennukseen osallistuneet – valmennusta edeltänyt työssäolo tai opiskelu, korkeampi koulutusaste, useampien kuntoutushakemusten määrä sekä ammatillisen kuntoutuksen hakeminen ennen työhönvalmennusta. Lopullisessa mallissa vain työhönvalmennusta edeltänyt pääasiallinen toiminta, joko edeltänyt työssä tai opiskelijana oleminen, selittivät valmennuksen jälkeistä työllisyyttä. (Taulukko 3.9, s. 36.)

Kelan asiakkaiden *eläkkeellä oloa* työhönvalmennuksen jälkeen selittivät yksittäisinä muuttujina mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuminen sekä valmennusta edeltänyt muussa tilanteessa kuin työssä tai opiskelemassa oleminen. Eläkkeellä olivat lisäksi todennäköisemmin ne, jotka olivat hakeneet ennen työhönvalmennusta harvemmin jotain Kelan kuntoutusta. Lopullisessa mallissa eläkkeellä oloa selittivät mielenterveyskuntoutukseen osallistuminen sekä eläkkeellä tai muussa työvoiman ulkopuolisessa tilanteessa oleminen ennen työhönvalmennusta. (Taulukko 3.10.)

Taulukko 3.9. Kelan työhönvalmennuksen jälkeistä työllisyyttä selittävät tekijät (logistisen regressioanalyysin riskitulosuhteet, 95 %:n luottamusvälit ja tilastollinen merkitsevyys). Malli A: selittäjien yksittäiset analyysit, Malli B: yksittäisissä analyyseissä tilastollisesti merkitsevät selittäjät yhdessä. (Ikä malleissa jatkuvana muuttujana.)

Selittäjä		Malli A		Malli B	
		95 %:n LV	OR	95 %:n LV	OR
Ikä		1,03*	1,00–1,05	1,01	0,99–1,05
Valmennusmuoto	Tav. ^a (n = 262)	1,59*	1,01–2,49	0,86	0,54–1,47
	Mt. ^b (n = 391)	1		1	
Sukupuoli	Mies (n = 298)	1			
	Nainen (n = 354)	1,39	0,87–2,23	-	-
Pääasiallinen toiminta ennen valmennusta	Muu tilanne (n = 517)	1		1	
	Opiskelee (n = 85)	1,99*	1,02–3,87	2,17*	1,10–4,29
	Työssä (n = 50)	4,23***	2,21–8,13	3,82***	1,93–7,54
Koulutusaste	Perusaste (n = 197)	1		1	-
	Keskiaste (n = 371)	1,06	0,61–1,83	0,99	0,57–1,74
	Korkea-aste (n = 85)	2,11*	1,05–4,21	1,91	0,93–3,90
Kuntoutushakemusten määrä ennen valmennusta	Ei hakemuksia (n = 412)	1		1	
	1–2 hakemusta (n = 107)	1,75	0,95–3,21	1,98	0,62–6,31
	3 tai useampi (n = 134)	2,34**	1,38–3,98	2,93	0,77–10,97
Ammatillista kuntoutusta hakeneet ennen valmennusta	Ei (n = 458)	1		1	
	Kyllä (n = 195)	2,18***	1,37–3,47	1,32	0,49–3,54

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

*** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Taulukko 3.10. Kelan työhönvalmennuksen jälkeistä eläkkeellä oloa selittävät tekijät (logistisen regressioanalyysin ristitulosuhteet, 95 %:n luottamusväli ja tilastollinen merkitsevyys). Malli A: selittäjien yksittäiset analyysit, Malli B: yksittäisissä analyyseissä tilastollisesti merkitsevät selittäjät yhdessä. (Ikä malleissa jatkuvana muuttujana.)

Selittäjä		Malli A		Malli B	
		95 %:n LV	OR	95 %:n LV	OR
Ikä		1,00	0,99–1,01	1,00	0,99–1,02
Valmennusmuoto	Tav. ^a (n = 262)	1		1	
	Mt. ^b (n = 391)	2,44***	1,77–3,37	1,95***	1,35–2,80
Sukupuoli	Mies (n = 298)	1			
	Nainen (n = 354)	0,93	0,67–1,27	-	-
Pääasiallinen toiminta ennen valmennusta	Muu tilanne (n = 517)	1		1	
	Opiskelee (n = 85)	0,36***	0,22–0,59	0,33***	0,19–0,54
	Työssä (n = 50)	0,42**	0,23–0,77	0,42**	0,23–0,79
Koulutusaste	Perusaste (n = 197)	1		-	
	Keskiaste (n = 371)	0,85	0,59–1,21	-	-
	Korkea-aste (n = 85)	0,79	0,47–1,35	-	-
Kuntoutushakemusten määrä ennen valmennusta	Ei hakemuksia (n = 412)	1		1	
	1–2 hakemusta (n = 107)	0,69	0,45–1,06	0,97	0,39–2,40
	3 tai useampi (n = 134)	0,31***	0,21–0,47	0,48	0,17–1,34
Ammatillista kuntoutusta hakeneet ennen valmennusta	Ei (n = 458)	1		1	
	Kyllä (n = 195)	0,41***	0,29–0,57	0,74	0,36–1,51

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

*** p < 0,001, ** p < 0,01.

TE-hallinnon asiakkaiden työllisyyttä valmennusjakson jälkeen selittivät yksittäisinä muuttujina iän lisäksi työssäolo ennen valmennusta, korkeampi koulutusaste sekä vähäisempi ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden määrä työhönvalmennuksen jälkeen. Vahvana yksittäisenä selittäjänä työssäololle oli valmennuksen jälkeinen palkkatuella sijoittaminen. Lopullisessa mallissa merkitseviä selittäjiä valmennuksen jälkeiselle työssäololle olivat työssäolo ennen valmennusta, valmennuksen jälkeisten ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden vähäisempi määrä sekä valmennuksen jälkeinen palkkatuella sijoittaminen. Työssä työhönvalmennuksen jälkeen olivat todennäköisimmin korkeammin koulutetut, työssä ennen valmennusta olleet sekä useammin valmennuksen jälkeen palkkatuella sijoitetut⁶, mutta harvemmin ammatillisessa kuntoutuksessa valmennukseen jälkeen olleet. (Taulukko 3.11, s. 38.)

6 Palkkatuella sijoitetut kuuluvat työllisiin Tilastokeskuksen käytännön mukaisesti, joten ainakin osin yhteys tukityöllistämisen ja työllisenä olemisen välillä voi selittyä sillä, että osa työhönvalmennuksen jälkeen työllisistä on ollut palkkatuella sijoitettuja. Seurantahetkellä työllisistä oli ollut jossain vaiheessa valmennuksen jälkeen palkkatuella sijoitettuna 45 %.

Taulukko 3.11. Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennuksen jälkeistä työllisyyttä selittävät tekijät (n = 915) (logistisen regressioanalyysin ristitulo-suhteet, 95 %:n luottamusvälit ja tilastollinen merkitsevyys). Malli A: selittäjien yksittäiset analyysit, Malli B: yksittäisissä analyyseissä tilastollisesti merkitsevät selittäjät yhdessä. (Ikä malleissa jatkuvana muuttujana.)

Selittäjä	Malli A		Malli B		
	95 %:n LV	OR	95 %:n LV	OR	
Ikä	1,02*	1,00–1,02	0,99	0,99–1,02	
Sukupuoli	Mies (n = 555)	1			
	Nainen (n = 360)	1,25	1,00–1,03	-	-
Vajaakuntoinen työnhakija	Ei (n = 432)	1			
	Kyllä (n = 483)	0,86	0,63–1,15	-	-
Pääasiallinen toiminta ennen valmennusta	Ei työssä (n = 833)	1			
	Työssä (n = 82)	1,89**	1,18–3,04	2,18**	1,32–3,59
Koulutusaste	Perusaste (n = 340)	1		1	
	Keskiaste (n = 475)	1,55**	1,11–2,17	1,58*	1,11–2,24
	Korkea-aste (n = 100)	1,76*	1,06–2,90	1,83*	1,07–3,13
Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden määrä ennen valmennusta	Ei toimenpidettä (n = 702)	1		-	-
	1 toimenpide (n = 118)	0,67	0,46–1,08	-	-
	2 tai useampi (n = 95)	0,91	0,56–1,49	-	-
Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteissä valmennuksen jälkeen	Ei toimenpidettä (n = 841)	1		1	
	1 toimenpide (n = 57)	0,26**	0,10–0,67	0,30*	0,12–0,78
	2 tai useampi (n = 17)	0,36	0,08–1,61	0,40	0,09–1,86
Sijoitettuna palkkatuella ennen valmennusta	Ei sijoitusta (n = 751)	1		-	-
	1 tai useampi (n = 164)	1,27	0,88–1,85	-	-
Työharjoittelussa ennen valmennusta	Ei (n = 667)	1		-	-
	Kyllä (n = 248)	0,78	0,55–1,11	-	-
Sijoitettuna palkkatuella valmennuksen jälkeen	Ei sijoitusta (n = 694)	1		1	
	1 tai useampi (n = 221)	3,97***	2,85–5,51	3,89***	2,78–5,45
Työharjoittelussa valmennuksen jälkeen	Ei (n = 745)	1		-	-
	Kyllä (n = 170)	0,83	0,56–1,24	-	-

*** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Valmennusjakson jälkeiseen *työttömyyteen* olivat TE-hallinnon asiakkailta yhteydessä iän lisäksi sukupuoli sekä ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden määrä ennen valmennusta ja sen jälkeen. Työttöminä olivat todennäköisemmin miehet, enintään yhteen ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteeseen ennen valmennusta ja sen jälkeen osallistuneet. (Taulukko 3.12.)

Taulukko 3.12. Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennuksen jälkeistä työttömyyttä selittävät tekijät (n = 915) (logistisen regressioanalyysin ristitulosuhteet, 95 %:n luottamusvälit ja tilastollinen merkitsevyys). Malli A: selittäjien yksittäiset analyysit, Malli B: yksittäisissä analyyseissä tilastollisesti merkitsevät selittäjät yhdessä. (Ikä malleissa jatkuvana muuttujana.)

Selittäjä		Malli A		Malli B	
		95 %:n LV	OR	95 %:n LV	OR
Ikä		1,01	0,99–1,02	1,01*	1,00–1,02
Sukupuoli	Nainen (n = 360)	1			
	Mies (n = 555)	1,71***	1,30–2,25	1,77***	1,34–2,33
Vajaakuntoinen työnhakija	Ei (n = 432)	1		-	-
	Kyllä (n = 483)	1,05	0,86–1,36	-	-
Pääasiallinen toiminta ennen valmennusta	Ei työssä (n = 833)	1		-	-
	Työssä (n = 82)	0,63	0,39–1,00	-	-
Koulutusaste	Perusaste (n = 340)	1		-	-
	Keskiaste (n = 475)	1,06	0,79–1,39	-	-
	Korkea-aste (n = 100)	0,95	0,59–1,50	-	-
Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden määrä ennen valmennusta	Ei toimenpidettä (n = 702)	1		1	
	1 toimenpide (n = 118)	1,49*	1,01–2,21	1,55*	1,04–2,32
	2 tai useampi (n = 95)	0,83	0,54–1,28	0,83	0,53–1,29
Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteissä valmennuksen jälkeen	Ei toimenpidettä (n = 841)	1		1	
	1 toimenpide (n = 57)	1,81*	1,05–3,14	1,85*	1,06–3,23
	2 tai useampi (n = 17)	1,09	0,42–2,85	1,43	0,53–3,80
Sijoitettuna palkkatuella ennen valmennusta	Ei sijoitusta (n = 751)	1		-	-
	1 tai useampi (n = 164)	0,87	0,62–1,23	-	-
Työharjoittelussa ennen valmennusta	Ei (n = 667)	1		-	-
	Kyllä (n = 248)	0,89	0,66–1,22	-	-
Sijoitettuna palkkatuella valmennuksen jälkeen	Ei sijoitusta (n = 694)	1		-	-
	1 tai useampi (n = 221)	0,77	0,56–1,05	-	-
Työharjoittelussa valmennuksen jälkeen	Ei (n = 745)	0,89	0,63–1,25	-	-
	Kyllä (n = 170)			-	-

*** p < 0,001, * p < 0,05.

3.5 Yhteenveto

Kelan työhönvalmennukseen osallistuneet olivat keskimäärin 37-vuotiaita, useammin naisia, siviilisäädyltään naimattomia ja keskiasteen koulutuksen saaneita. Lähes kaksi kolmannesta oli ennen työhönvalmennusta ollut eläkkeellä tai muussa työvoiman ulkopuolisessa tilanteessa, kuten sairauslomalla, ja noin kuudennes joko työttömänä tai opiskelijana. Työssä ennen työhönvalmennusta oli ollut alle 10 %. Valtaosalla sekä tavanomaiseen että mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneista oli hakudiagnoosina jokin mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriö. Alle 30-vuotiaat olivat muita ikäryhmiä useammin siviilisäädyltään naimattomia, opiskelijoita ja vain perusasteen koulutuksen käyneitä. Kelan eri työhönvalmennusmuotoihin osallistuneet asiakkaat eivät eronneet toisistaan merkitsevästi hakudiagnooseja lukuun ottamatta.

TE-hallinnon työhönvalmennukseen osallistuneet olivat keskimäärin 39-vuotiaita, useammin miehiä, siviilisäädyltään naimattomia ja keskiasteen koulutuksen suorittaneita. Työttömänä työhönvalmennusta edeltäneen vuoden lopussa oli ollut kaksi kolmannesta ja työssä runsas 10 %. Eläkkeellä oli ollut vain muutama henkilö, muussa työvoiman ulkopuolisessa tilanteessa oli ollut runsas 10 % ja opiskelijana saman verran. Asiakkaista 50 % oli vajaakuntoisia työnhakijoita, joiden suurimpana yksittäisenä sairausryhmänä olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Vajaakuntoisista työnhakijoista suurempi osa kuin muista TE-hallinnon asiakkaista oli naisia, keski-ikältään pari vuotta vanhempia sekä useammin keskiasteen tai alemman korkea-asteen koulutuksen saaneita.

Sekä Kelan että TE-hallinnon työhönvalmennukseen osallistuneissa kiinnittyi huomio nuorten naimattomien ja vain perusasteen koulutuksen saaneiden miesten suhteellisen suureen osuuteen. Alle 30-vuotiaista suurempi osuus kuin muista ikäryhmistä oli ennen työhönvalmennusta ollut opiskelemassa, TE-hallinnon asiakkaista myös useammin sairauslomalla.

Työhönvalmennukseen osallistuneet olivat käyttäneet sekä kuntoutus- että työllistämispalveluja melko usein ennen valmennusjaksoaan. Kelan asiakkaista runsas kolmannes oli hakenut ennen työhönvalmennusta Kelan kuntoutusta ja noin kolmannekselle oli myös myönnetty kuntoutusta – useimmin työkokeilua tai kuntoutustutkimuksia. Merkille pantavaa on, että mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneet olivat hakeneet tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneita huomattavasti harvemmin Kelan kuntoutusta ennen työhönvalmennustaan.

TE-hallinnon asiakkaista valtaosa oli osallistunut johonkin toimenpiteeseen ennen työhönvalmennustaan, lähes puolet useampaan kuin yhteen toimenpiteeseen. Myös työhönvalmennuksen aikana ja sen jälkeen oli noin puolet asiakkaista osallistunut johonkin TE-hallinnon toimenpiteeseen. Yleisimpiä toimenpideryhmiä ennen työhönvalmennusta ja sen jälkeen olivat palkkatuki ja työharjoittelu. Alle 30-vuotiaat

olivat olleet työharjoittelussa vanhempia ikäryhmiä useammin, vanhemmat useammin palkkatuella sijoitettuina.

Työmarkkina-asemassa tapahtuneet muutokset olivat sekä Kelan että TE-hallinnon asiakkailla vähäisiä. Kelan asiakkaista oli työllisten osuus kasvanut kuusi prosenttiyksikköä työhönvalmennusta edeltäneeseen tilanteeseen verrattuna, TE-hallinnon asiakkaista 13 prosenttiyksikköä. Kummassakin asiakasryhmässä oli eläkkeellä olevien osuus kasvanut seurantavälillä, TE-hallinnon asiakkaista osa oli myös siirtynyt sairauslomalle.

Työhönvalmennuksen jälkeistä työllisyyttä selittivät Kelan asiakkailla korkeampi koulutusaste, valmennusta edeltänyt työssä tai opiskelemissa olo sekä kuntoutuspalvelujen hakeminen ennen työhönvalmennusta. Lopullisessa regressiomallissa työsäolon merkitseväenä selittäjänä oli valmennusta edeltänyt työssä tai opiskelemissa olo. TE-hallinnon asiakkaiden työllisyyttä selittivät korkeampi koulutusaste, valmennusta edeltänyt työllisyys, ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden vähäisyys ja palkkatuella sijoittaminen jossain vaiheessa valmennuksen jälkeen.

Tuloksissa tarkasteltiin myös eläkkeellä tai työttömänä olon ennustajia. Kelan työhönvalmennukseen osallistuneista eläkkeellä valmennuksen jälkeen olivat todennäköisimmin mielenterveyskuntoutujat, eläkkeellä tai sairauslomalla ennen valmennusta olleet ja harvemmin kuntoutuspalveluja hakeneet. TE-hallinnon asiakkaista työttöminä olivat valmennuksen jälkeen useammin miehet sekä enintään yhteen ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteeseen ennen valmennusta tai sen jälkeen osallistuneet.

4 KELAN TYÖHÖNVALMENNUKSEEN OSALLISTUNEIDEN KOKEMUKSIA VALMENNUKSESTAAN

Tässä luvussa esitetään tuloksia Kelan järjestämässä työhönvalmennuksessa olleiden asiakkaiden lomakekyselystä. Kyselyssä selvitettiin vastaajien työhönvalmennuksen tavoitteita ja sisältöä sekä tavoitteiden toteutumista, työmarkkinatilannetta työhönvalmennuksen jälkeen ja arvioita palvelun kehittämistarpeista. Lomakekyselyn kohderyhmänä olivat 1.3.2007–1.3.2008 Kelan järjestämään työhönvalmennukseen osallistuneet (n = 653), joista 52 % (n = 341) vastasi kyselyyn. Vastanneista 202 oli osallistunut mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen ja 137 tavanomaiseen työhönvalmennukseen. Työhönvalmennuksesta oli vastaushetken mennessä kulunut keskimäärin 16 kuukautta. (Ks. tarkemmin luku 2.)

Luvun alussa esitetään kyselyyn vastanneiden sosiodemografisia ja muita taustatietoja. Seuraavaksi tarkastellaan työhönvalmennuksen suunnittelua sekä sille asetettuja tavoitteita. Sen jälkeen tarkastellaan työhönvalmennuksen toteutusta ja sisältöä koskevia arvioita ja kokemuksia, erityisesti arvioita valmennuksen sujumisesta, sen hyödyllisyydestä sekä jakson keskeyttämisestä ja siihen liittyneistä ongelmista. Luvun lopussa esitetään tuloksia tavoitteiden saavuttamisesta, jatkosuositusten toteutumisesta, vastaushetken elämäntilanteesta ja tulevaisuuden tavoitteista sekä vastaajien arvioita työhönvalmennuksen merkityksestä ja kehittämistarpeista. Luvun lopussa pyritään vastaamaan kysymykseen, ketkä hyötyvät työhönvalmennuksesta, sekä esitetään kyselyyn vastanneiden näkemyksiä työhönvalmennuksen kehittämistarpeista.

Tulokset esitetään ensisijaisesti työhönvalmennuslajeittain (tavanomainen vs. mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus), ja joiltakin osin tuloksia tarkastellaan myös ikäryhmän, koulutusasteen ja koetun työkyvyn mukaan ryhmiteltynä.⁷

4.1 Keitä Kelan työhönvalmennukseen osallistuneet kyselyyn vastanneet ovat?

Eri työhönvalmennusmuotoihin osallistuneet eivät eronneet toisistaan merkitsevästi taustatietojen suhteen (taulukko 4.1). Kummassakin ryhmässä runsas puolet oli naisia, siviilisäädyltään naimattomia oli lähes kaksi kolmannesta – mielenterveyskuntoutujista hieman suurempi osuus kuin tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneista – ja ammattikoulutuksen suorittaneita oli noin kaksi kolmannesta vastaajista. Vastaajien keski-ikä oli 36 vuotta. Vajaa puolet vastanneista (45 %) ilmoitti asuvansa Etelä-Suomessa, Pohjois-Suomessa asui neljännes. Miehet (78 %) olivat naisia (51 %) useammin naimattomia ja nuoremmat (alle 35-vuotiaat) vanhempia ikäryhmiä useammin naimattomia. Alle 25-vuotiaat olivat muita useammin vailla ammatillista koulutusta ja 35–45-vuotiaat muita useammin koulutuksen suorittaneita.

7 Tilastollisissa analyyseissa on käytetty vastauskatoa korjaavia rekisteriaineistoon perustuvia painokertoimia (jälkiosituksena ikä ja sukupuoli).

Taulukko 4.1. Kyselyyn vastanneiden ikä, sukupuoli, siviilisäätö, ammattikoulutus ja asuinalue valmennusmuodon mukaan, %.

		Tav. ^a	Mt. ^b	Yhteensä
Sukupuoli	Mies	43	47	46
	Nainen	57	53	54
Ikä	Keskiarvo	36,8	36,0	36,3
	19–24 v	11	9	10
	25–34 v	42	45	43
	35–44 v	21	23	22
	45–54 v	18	20	19
	55–59 v	9	3	5
Siviilisäätö	Naimaton	58	67	63
	Avio- tai avoliitossa	29	23	25
	Eronnut/leski	14	11	12
Ammattikoulutus	Ei ammattikoulutusta tai koulutus kesken	34	37	36
	Ammattikoulu, ammattikurssi	45	42	43
	Opisto tai ammattikorkeakoulu	17	17	17
	Yliopisto, korkeakoulu	5	4	5
Asuinalue ^c	Etelä-Suomi	52	40	45
	Itä-Suomi	16	15	16
	Länsi-Suomi	16	16	16
	Pohjois-Suomi	16	29	24

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

^c NUTS 2 suuralue.

Puolet vastanneista oli ollut kuntoutukseen hakeutuessaan eläkkeellä, työttömänä ilmoitti olleensa runsas kolmannes ja koko- tai osa-aikatyössä tai opiskelemassa 6 % vastanneista (taulukko 4.2, s. 44). Työkyvyttömyyseläkkeellä olleiden suhteellinen osuus oli mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneista jonkin verran suurempi ja työttömien osuus pienempi kuin tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneista. Työttömänä olleiden osuus kasvoi vastaajien iän kasvaessa: alle 25-vuotiaista viidennes (20 %) ilmoitti olleensa työttömänä, mutta yli 54-vuotiaista työttömänä oli ollut jo lähes kaksi kolmannesta (63 %). Vähintään opistotasoisesta koulutuksen suorittaneista eläkkeellä (46 %) ja työttömänä (44 %) olleiden osuus oli yhtä suuri. Sekä vailla ammatillista koulutusta olleista että ammattikoulutuksen suorittaneista runsas puolet oli ennen työhönvalmennukseen tuloaan eläkkeellä ja runsas neljännes työttömänä.

Taulukko 4.2. Pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta ja aikaisempi työkokemus valmennusmuodon mukaan, %.

		Tav. ^a	Mt. ^b	Yhteensä
Pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta	Koko- tai osa-aikatyö	5	2	3
	Työtön	39	31	35
	Opiskelija	1	4	3
	Työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki	46	55	51
	Osa-aikaeläke	1	1	1
	Muu tilanne	9	7	7
Työkokemuksen kesto	Ei lainkaan tai alle 1 vuotta	27	25	26
	1–5 vuotta	26	36	32
	6–10 vuotta	23	17	19
	11–20 vuotta	11	15	13
	Yli 20 vuotta	13	8	10

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

Vastanneista 42 %:lla oli työkokemusta yli viideltä vuodelta, kun taas neljänneksellä oli työkokemusta alle 12 kuukautta tai ei lainkaan (taulukko 4.2). Ikä ja koulutustaso olivat yhteydessä työkokemuksen keston: alle 25-vuotiailla ja vailla ammatillista koulutusta olleilla työkokemus puuttui tai oli kestoaltaan lyhyt useammin kuin vanhemmilla tai enemmän koulutusta saaneilla vastaajilla.

Taulukossa 4.3 on esitetty tiedot koetusta terveydentilasta, itse ilmoitetuista lääkärin toteamista sairauksista sekä koetusta työkyvystä ja sen kehityksestä. Valmennusryhmien arviot terveydentilasta olivat samankaltaisia. Kummankin palvelumuodon vastaajista hyväksi tai melko hyväksi terveytensä arvioi 40 % vastaajista, keskitasoisesti hieman tätä harvempi (36 %) ja huonoksi tai melko huonoksi 25 %. Työkykyään vastaajat arvioivat työkykypistemäärällä (vaihteluväli 0–10). Työkykynsä hyväksi arvioi 35 %, alentuneeksi 48 % ja erittäin heikoksi 17 % vastanneista. Alle 25-vuotiaiden työkykyarvion keskiarvo, 6,0, oli merkitsevästi parempi kuin yli 54-vuotiaiden (ka = 3,4). Työkykynsä hyväksi arvioineet arvioivat suhteellisesti useammin myös terveydentilansa hyväksi.

Taulukko 4.3. Koettu terveydentila, ilmoitetut lääkärin toteamat sairaudet, koettu työkyky ja sen kehitys valmennusmuodon mukaan, %.

		Tav. ^a	Mt. ^b	Yhteensä	p <
Koettu terveydentila	Hyvä	9	16	14	
	Melko hyvä	28	24	26	
	Keskitasoinen	40	33	36	
	Melko huono	21	21	21	
	Huono	2	6	4	
Lääkärin toteama vamma tai sairaus		85	87	86	
	Tule-sairaus	24	17	20	0,05
	Verenkiertoelinten sairaus	4	4	4	
	Hengityselinten sairaus	9	7	8	
	Mielenterveyden häiriö	61	82	74	0,001
Työkyky pistemäärä (0–10)	Keskiarvo	5,4	5,0	5,1	
	Erittäin heikko (0–2 p.)	15	19	17	
	Alentunut (3–6 p.)	48	47	48	
	Hyvä (7–10 p.)	36	34	35	
Työkyvyn kehitys / kulunut vuosi	Parantunut merkittävästi	8	12	11	
	Parantunut jonkin verran	29	34	33	
	Pysynyt ennallaan	42	31	35	
	Huonontunut jonkin verran	14	14	14	
	Huonontunut merkittävästi	7	9	8	
Työkyvyn tuleva kehitys / 2 v	Paranee	35	43	40	
	Pysyy ennallaan	46	46	46	
	Heikentyy	19	11	14	

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

Yhden tai useamman lääkärin toteaman vamman tai sairauden ilmoitti vastanneista 86 %. Mielenterveyden häiriö oli yleisin ilmoitettu sairaus sekä mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen (82 %) että tavanomaiseen työhönvalmennukseen (61 %) osallistuneilla. Tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneet ilmoittivat jonkin verran useammin jonkin tuki- ja liikuntaelinten sairauden (24 %) kuin mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneet (17 %). (Taulukko 4.3.) Vanhemmat ikäryhmät ilmoittivat tuki- ja liikuntaelinsairauksia ja verenkiertoelinten sairauksia useammin kuin nuoremmat.

Vastanneista 44 % arvioi työkykynsä parantuneen vähintään jonkin verran kyselyä edeltäneen vuoden aikana. Kolmannes arvioi työkykynsä pysyneen ennallaan ja viidennes (22 %) arvioi sen huonontuneen. Vastanneista 40 % arvioi työkykynsä paranevan tulevan kahden vuoden aikana, vajaa puolet (46 %) sen pysyvän ennallaan ja 14 % heikentyvän. Alle 25-vuotiaat arvioivat työkykynsä parantuneen useammin kuin yli 54-vuotiaat, ja he olivat myös optimistisempia työkyvyn kehityksen suhteen vanhempiin vastaajiin verrattuna. Samoin työkykynsä hyväksi arvioineista useampi koki työkykynsä parantuneen kuluneen vuoden aikana, ja heistä useampi arvioi myös työkyvyn kehittyvän myönteiseen suuntaan verrattuna työkykynsä erittäin heikoksi tai alentuneeksi arvioineisiin.

4.2 Työhönvalmennuksen suunnittelu ja tavoitteet

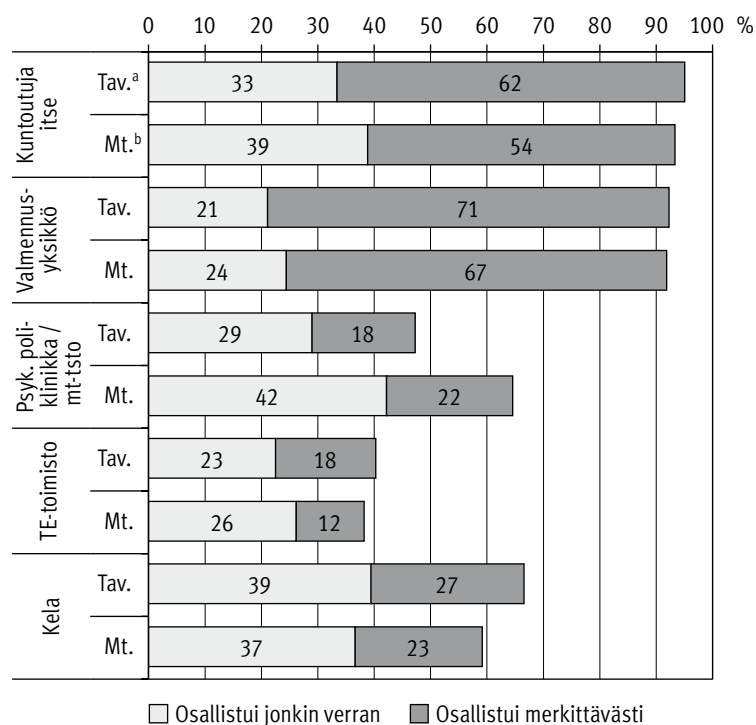
Vastaajilta tiedusteltiin *työhönvalmennukseen ohjannutta tai sen hakemista neuvonutta taho*a. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneilla yleisin ohjaava taho oli psykiatrian poliklinikka tai mielenterveystoimisto (45 %) ja seuraavaksi yleisimmät työ- ja elinkeinotoimisto (23 %) ja valmennusyksikkö (13 %). Tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneilla työ- ja elinkeinotoimisto (29 %), psykiatrian poliklinikka tai mielenterveystoimisto (26 %) ja valmennusyksikkö (26 %) olivat ohjaavina tahoina yhtä yleiset. Vastaajista 11 % ilmoitti olleensa itse aktiivinen osapuoli työhönvalmennukseen hakeutumisessa, naiset (14 %) useammin kuin miehet (6 %).

Vastaajia pyydettiin arvioimaan, *missä määrin eri tahot olivat osallistuneet työhönvalmennussuunnitelman laatimiseen* (kuvio 4.1). Arviot tehtiin kolmiportaisella asteikolla: ei lainkaan, jonkin verran, merkittävästi. Suunnitelma oli laadittu molemmissa valmennusmuodoissa pääpiirteissään samaan tapaan. Runas 90 % ilmoitti osallistuneensa itse suunnitelman laatimiseen, merkittävästi oli osallistunut runsas puolet vastaajista, tavanomaisessa valmennuksessa jonkin verran useampi (62 %) kuin mielenterveyskuntoutujien valmennuksessa olleista (54 %) ja naisista useampi (65 %) kuin miehistä (48 %). Yli 90 % ilmoitti myös valmennusyksikön osallistuneen suunnitelman laadintaan, yleensä merkittävästi. Myös Kela oli osallistunut suunnitelman tekoon huomattavalla osalla vastaajista, noin neljänneksellä merkittävästi. Psykiatrisen poliklinikan tai mielenterveystoimiston rooli korostui mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneilla. Tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneista jonkin verran alle puolella psykiatrinen hoitotaho oli ollut osallisena suunnitelman laatimiseen, kun vastaava osuus mielenterveyskuntoutujien osalta oli lähes kaksi kolmannesta. Noin 40 % vastanneista ilmoitti myös TE-toimiston osallistuneen suunnitelman tekoon vähintään jonkin verran.

Vastanneita pyydettiin arvioimaan *työhönvalmennuksensa tavoitteita* niiden tärkeyden mukaan. Vaihtoehtoina olivat: ei tärkeä tavoite / ei ollut tavoitteena, melko tärkeä tavoite, erittäin tärkeä tavoite (liitetaulukko 4.1). Tavoitteita raportoitiin runsaasti. Yleisin yksittäinen tavoite oli kummankin valmennusmuodon vastaajilla psyykkisen ja fyysisen kunnon kohentuminen. Tämän arvioi erittäin tärkeäksi tavoitteeksi mie-

lenterveyskuntoutujista noin kaksi kolmannesta ja tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneista runsas puolet. Vastanneista 40 % arvioi työharjoittelun tai työsäolo- ja työelämätaitojen harjoittelun erittäin tärkeäksi tavoitteekseen. Suoranaisia työllistymiseen tähtäviä tavoitteita raportoi selvästi harvempi vastaaja: neljäsnes vastanneista ilmoitti kokopäiväisen ansiotyön ja viidennes osa-aikaisen ansiotyön olleen erittäin tärkeä työhönvalmennuksen tavoite. Niin ikään noin neljäsnes vastaajista piti koulutusvaihtoehdon löytämistä tai koulutuspaikan saamista erittäin tärkeänä tavoitteena. Neljännekselle arkielämän taitojen harjoittelu oli erittäin tärkeä tavoite.

Kuvio 4.1. Työhönvalmennussuunnitelman laadintaan osallistuneet tahot valmennusmuodon mukaan, %.



^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

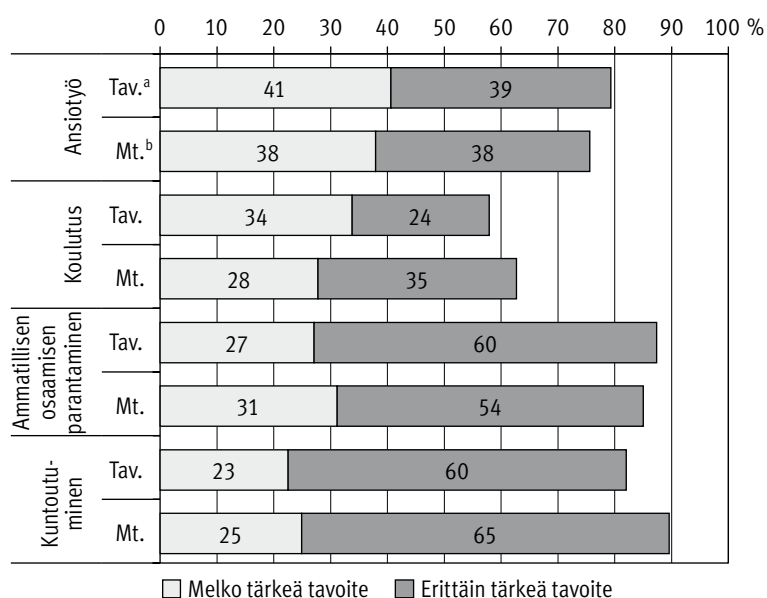
^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

Alle 25-vuotiaat raportoivat vanhempia ikäryhmiä useammin erittäin tärkeinä tavoitteina koulutukseen sekä työ- tai arkielämän taitojen harjoitteluun liittyviä tavoitteita. Johdonmukainen tulos oli myös se, että vailla ammattikoulutusta olevat raportoivat useammin kuin koulutuksen suorittaneet koulutukseen liittyviä tavoitteita ja työkykynsä hyväksi arvioineet muita useammin kokopäiväiseen ansiotyöhön liittyviä tavoitteita.

Työhönvalmennuksen yksittäiset tavoitteet on kuviossa 4.2 ryhmitelty neljään ryhmään: 1) ansiotyö (koko- tai osa-aikainen), 2) koulutus (sopivan koulutusvaihtoehdon

löytäminen; koulutukseen pääseminen), 3) työhön liittyvän osaamisen parantaminen (työharjoittelu; työelämäharjoittelu) ja 4) fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuntoutuminen (arkielämän taitojen harjoittelu; psyykkisen ja fyysisen kunnon kohentuminen). Ansiotyö, siis joko koko- tai osa-aikainen työ, oli erittäin tärkeä tavoite kummassakin valmennusryhmässä noin 40 %:lla. Koulutukseen liittyvät tavoitteet olivat sen sijaan erittäin tärkeitä tavoitteita useammin mielenterveyskuntoutujien valmennukseen osallistuneilla (35 %) kuin tavanomaiseen valmennukseen osallistuneilla (24 %). Yli puolet vastanneista arvioi, että muut kuin välittömästi työllistymiseen tai koulutukseen liittyvät tavoitteet, erityisesti psyykkisen ja fyysisen kunnon kohentuminen, olivat erittäin tärkeitä valmennuksen tavoitteita.

Kuvio 4.2. Työhönvalmennuksen tavoitteiden pääryhmät valmennusmuodon mukaan, %.



^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

4.3 Valmennuksen sisältö ja sujuminen

Työhönvalmennuksen yleisin toimintamuoto oli työharjoittelu valmennusyksikössä. Tämän ilmoitti sisältyneen valmennukseen 61 % vastanneista. Avoimien työmarkkinoiden työpaikoissa harjoittelu oli selvästi harvinaisempaa, mutta siihenkin oli osallistunut runsas kolmannes vastanneista, tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneet hiukan useammin kuin mielenterveyskuntoutujat. Niistä vastaajista, jotka ilmoittivat olleensa työharjoittelussa avoimilla työmarkkinoilla, oli noin 60 %:lla ollut työharjoittelua myös valmennusyksikössä. Osalla vastanneista valmennus sisälsi

myös muuta työllistymiseen orientoivaa toimintaa: tutustumiskäyntejä työpaikoille ja työhakemusten laadintaa. (Taulukko 4.4.)

Työharjoitteluun osallistuneista kolmannes ilmoitti työharjoittelun toteutuneen palvelualan ja vajaa viidennes kaupallisen alan tehtävissä. Työhönvalmennusyksikössä toteutetuista harjoittelujaksoista runsas neljännes oli tapahtunut teollisen alan työtehtävissä, avoimilla työmarkkinoilla toteutetuista harjoitteluista vajaa viidesosa. Muut vastaajat ilmoittivat työharjoittelunsa toteutuneen sosiaali- ja terveystieteiden alalla tai jollakin muulla alalla.

Koulutusmahdollisuuksiaan oli työhönvalmennusjakson aikana selvitelty runsas 40 % vastanneista, ja pienempi osa oli tehnyt tutustumiskäyntejä oppilaitoksiin tai laatinut koulutushakemuksia. Muista valmennusjakson toimintamuodoista mainittiin yleisimmin ryhmätoiminta ja yksilöohjaus. Ryhmätoimintaan oli osallistunut lähes kaksi kolmasosaa mielenterveyskuntoutujista, tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneista jonkin verran harvempi. Atk-taitojen harjoittelu ja erilaisten arjen taitojen harjoittelu oli kuulunut ohjelmaan kummassakin valmennusmuodossa. Vertaistukiryhmätoimintaa oli käytetty hyväksi erityisesti mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa.

Taulukko 4.4. Työhönvalmennuksen osa-alueet valmennusmuodon mukaan, %.

	Tav. ^a	Mt. ^b	Yhteensä
Työhakemusten laatiminen	28	36	33
Tutustumiskäynnit työpaikoille	35	31	32
Työharjoittelu avoimilla työmarkkinoilla	39	32	34
Työharjoittelu valmennusyksikössä	61	61	61
Työssä tarvittavien taitojen valmennus	33	39	36
TE-toimiston palvelujen käytön harjoittelu	13	19	17
Koulutusmahdollisuuksien selvittely	41	43	42
Koulutushakemusten laatiminen	12	11	11
Tutustumiskäynnit oppilaitoksiin	15	18	17
Arjen taitojen harjoittelu	34	39	37
Atk-taidot	37	44	41
Yksilöohjaus	59	53	55
Ryhmätoiminta	43	63	55
Vertaistukiryhmätoiminta	14	39	29
Asiantuntijaluennot	21	22	21
Vapaa-ajan toiminta	28	39	35

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

Miehet ilmoittivat naisia useammin valmennuksen sisältäneen tutustumiskäyntejä oppilaitoksiin, naiset taas ilmoittivat miehiä useammin valmennuksen sisältäneen ryhmätoimintoja. Alle 25-vuotiailla ja vailla ammatillista koulutusta olleilla oli selvitelty koulutusmahdollisuuksia ja laadittu koulutushakemuksia muita useammin. Nuorilla vastaajilla työhönvalmennukseen sisältyi useammin myös arjen taitojen harjoittelua, kun taas erityisesti 35–45-vuotiaat ilmoittivat jakson sisältäneen atk-taitojen valmennusta.

Lomakkeessa tiedusteltiin myös, minkä *ammattialojen edustajien ohjauksesta ja tuesta* oli heidän arvionsa mukaan ollut eniten hyötyä työhönvalmennuksen aikana. Suuri osa vastaajista arvioi työhönvalmentajan ohjauksen hyödyllisimmäksi: tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneet jonkin verran useammin (69 %) kuin mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneet (56 %). Runsas neljännes mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneista piti itselleen hyödyllisimpänä ryhmäohjaajan apua ja tukea. Tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneista näin oli vastannut 12 %. Ero ryhmäohjaajan hyödyllisyyttä koskevien arvioiden välillä voi johtua osin siitä, että ryhmätoimintaa raportoitiin vähemmän tavanomaisessa työhönvalmennuksessa. (Liitetaulukko 4.2.)

Vajaa puolet vastanneista (45 %) ilmoitti osallistuneensa työhönvalmennusjaksoon sisältyneisiin *seurantapäiviin*. Yhtä moni (44 %) ilmoitti, ettei seurantapäiviä ollut järjestetty. Joka kymmenes vastaaja (11 %) ei ollut halunnut osallistua seurantapäiviin.

Valtaosa vastanneista (72 %) arvioi valmennusjakson *keston* sopivan mittaiseksi. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneet arvioivat useammin palvelun liian pitkäksi (11 %) kuin tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneet (3 %), jotka puolestaan arvioivat jakson jonkin verran useammin liian lyhyeksi (23 %) kuin mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneet (18 %). (Liitetaulukko 4.3.)

Vastaajia pyydettiin arvioimaan valmennustaan oman *osallistumismotivaationsa* näkökulmasta. Kysymyksessä pyydettiin arvioimaan, oliko työhönvalmennus ollut sisällöltään ja tavoitteiltaan sellainen, että vastaaja oli ollut motivoitunut ja innostunut sen toteuttamiseen. Kolmannes vastaajista (34 %) ilmoitti olleensa erittäin motivoitunut ja innostunut, melko motivoituneita ilmoitti olleensa puolet vastanneista ja 16 % arvioi, ettei ollut motivoitunut valmennuksen toteuttamiseen. Naiset (41 %) olivat miehiä (26 %) useammin erittäin motivoituneita ja innostuneita valmennuksen toteuttamiseen, mutta vähintään melko motivoituneita ja innostuneita oli miehistä ja naisista samansuuruinen osuus.

Lomakkeessa selvitettiin myös vastaajien *pystyvyyskäsitteitä*, ts. käsitystä siitä, missä määrin omalla toiminnallaan voi vaikuttaa erilaisten elämäntavoitteiden saavuttamiseen. Pystyvyyskäsitteitä tarkasteltiin sukupuolen, ammattikoulutuksen ja koetun työkyvyn mukaan (liitetaulukko 4.4). Koettu pystyvyys oli merkitsevästi vahvempi

vähintään opistotasaisen ammattikoulutuksen suorittaneilla verrattuna ammattikoulun suorittaneisiin sekä työkykynsä hyväksi arvioineilla.

Valmennus ei kaikkien osalta edennyt myönteisellä tavalla. Noin joka kolmas ilmoitti *keskeyttäneensä* työhönvalmennusjaksonsa, ja 44 % ilmoitti kohdanneensa *ongelmia työhönvalmennuksessa*. Keskeyttäneiden osuudet eivät eronneet toisistaan eri valmennusmuodoissa. Yleisimpiä syitä keskeyttämiseen olivat olleet fyysiseen ja psyykkiseen terveydentilaan ja omaan jaksamiseen liittyvät tekijät, joita myös koetun työkyvyn arviot heijastavat. Työkykynsä erittäin heikoksi arvioineista oli valmennuksen keskeyttänyt 45 %, työkykynsä alentuneeksi arvioineista 35 % ja työkykynsä hyväksi arvioineista 21 %.

Ilmoitetut ongelmat liittyivät usein omaan tilanteeseen, sekä fyysiseen että psyykkiseen terveydentilaan, vähäiseen motivaatioon ja yleiseen jaksamiseen. Osa kuntoutujista arvioi ongelmien syyksi myös työhönvalmennuksen toteutukseen liittyviä tekijöitä, osa myös riittämätöntä ohjausta ja tukea. Ongelmien kokeminen oli – kuten valmennuksen keskeyttäminenkin – yhteydessä koettuun työkykyyn. Työkykynsä erittäin heikoksi arvioineista ongelmia raportoi yli puolet (55 %), työkykynsä hyväksi arvioineista neljännes.

Valtaosa eli kolme neljäsosaa vastaajista arvioi *hyötyneensä työhönvalmennukseen osallistumisesta*. Viidesosa arvioi kuitenkin, ettei työhönvalmennuksesta ollut enempää hyötyä kuin haittaakaan, ja 7 % vastaajista koki työhönvalmennusjakson olleen itselleen haitallinen (liitetaulukko 4.5). Työkykynsä hyväksi arvioineet kokivat useammin saaneensa hyötyä työhönvalmennuksesta kuin työkykynsä alentuneeksi tai erittäin heikoksi arvioineet.

Työhönvalmennuksen aiheuttama haitta liittyi – kuten edellä keskeyttämisestä ja valmennukseen sisältyneistä ongelmista raportoineillakin – omaan jaksamiseen ja terveydentilan heikkenemiseen, mutta myös valmennuksen toteutukseen, käytännön järjestelyiden vaikeuteen ja taloudellisiin vaikeuksiin, kuten seuraavista avovastauksista käy ilmi.

Liian pitkät työpäivät psyykkiseen vointiin nähden. (Mt.)

Olin aluksi motivoitunut ja innostunut, mutta kun käytännön toteutus ontui ja kaikki meni pipariksi, masennuin vain lisää. (Tav.)

Ammattitaitoisten työntekijöiden joukossa huomasi olevansa liian hidas ja epäpätevä – aiheutti kovaa stressiä, masennusta ja turhautumista. (Mt.)

En saanut realistista kuvaa työkyvystäni. Koko touhuun turhautuminen vei hermot ja motivaation. Selkäkipu paheni sietämättömäksi, parin euron ”päiväpalkan” syystä sain 300 e veromätkyt. (Tav.)

Lastenhoitomaksut. Matkakulut. Hoitojärjestelyt. Turhautuneisuus söi loputkin itsetuntoni. Enää en uskalla edes yrittää. (Tav.)

4.4 Jatkosuositusten toteutuminen ja tulevaisuuden tavoitteet

Noin kolmannes vastanneista (35 %) arvioi, että työhönvalmennukselle asetetut tavoitteet olivat toteutuneet. Neljänneksellä (25 %) tavoitteiden toteutuminen oli vastaushetkellä kesken, toisella neljänneksellä (25 %) ne eivät olleet toteutuneet lainkaan ja kymmenesosa katsoi tavoitteidensa muuttuneen. (Liitetaulukko 4.6.) Työkykynsä hyväksi arvioineet raportoivat tavoitteiden toteutuneen useammin (57 %) kuin sen alentuneeksi (26 %) tai erittäin heikoksi (17 %) arvioineet.

Kaksi kolmasosaa niistä, joilla työhönvalmennukselle asetetut tavoitteet eivät toteutuneet, katsoi tarvitsevansa henkilökohtaista tukea tavoitteiden saavuttamiseksi. Tukea tarvitsevista kaksi kolmasosaa arvioi, että tällaista tukea oli mahdollista saada.

Taulukossa 4.5 on esitetty vastanneiden ilmoittamat tiedot *työllistymisestä sekä koulutuksesta ja muista toimenpiteistä valmennuksen jälkeen*. Kaiken kaikkiaan kaksi kolmasosaa vastaajista (65 %) ilmoitti, että työhönvalmennus oli johtanut joko työllistymiseen tai koulutukseen tai siihen, että he olivat osallistuneet kuntoutustoimenpiteisiin valmennuksen jälkeen. Erot eri valmennusmuotoihin osallistuneiden arvioissa olivat vähäiset.

Taulukko 4.5. Työhönvalmennuksen jälkeinen toiminta ja toimenpiteisiin osallistuminen valmennusmuodon mukaan, %.

		Tav. ^a	Mt. ^b	Yhteensä
Työllistyminen	Kokopäiväiseen palkkatyöhön	10	11	10
	Osa-aikaiseen palkkatyöhön	4	8	6
	Palkkatuella ns. tukityöhön	11	6	8
Koulutus	Työvoimapolitiittinen koulutus	4	2	3
	Muu koulutus	14	17	16
Kuntoutus	Työkokeilu	10	10	10
	Työharjoittelu/työelämävalmennus	8	9	9
	Työtoiminta (suojaytyö tai kuntouttava työtoiminta)	14	11	12
	Kuntoutuskurssi	6	4	5
	Työtoiminta (suojaytyö tai kuntouttava työtoiminta)	14	11	12
	Muu kuntoutus	11	12	11

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

Kaikkiaan 16 % ilmoitti työllistyneensä joko koko- tai osa-aikaiseen työhön avoimille työmarkkinoille, ja 8 % ilmoitti työllistyneensä palkkatuella. Alle 25-vuotiaista oli avoimille työmarkkinoille työllistynyt 9 %, vanhemmissa ikäryhmissä 35–54-vuotiaista 23 % ja yli 54-vuotiaista 25 %. Ammattikoulutuksen suorittaneet olivat työllistyneet avoimille työmarkkinoille useammin kuin koulutusta vailla olevat ja työkykynsä hyväksi arvioineet useammin kuin työkykynsä alentuneeksi tai huonoksi arvioineet. Eläkkeellä olleista vastanneista, jotka olivat työllistyneet valmennuksen jälkeen (n = 23), runsas kolmannes ilmoitti jättäneensä eläkkeen lepäämään työllistyessään palkkatyöhön.

Viidennes vastanneista ilmoitti työhönvalmennuksen johtaneen koulutukseen pääsyyn, vain muutama prosentti työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Koulutukseen osallistuminen oli yhteydessä ikään: alle 25-vuotiaista puolet, mutta 25–54-vuotiaista 12–19 % ja yli 54-vuotiaista vain 4 % oli aloittanut koulutuksen valmennuksen jälkeen. Työkykynsä hyväksi arvioineet olivat valmennuksen jälkeen useammin (32 %) koulutuksessa kuin työkykynsä alentuneeksi (15 %) tai erittäin heikoksi (6 %) arvioineet.

Valmennuksen jälkeen oli työkokeilussa, työharjoittelussa tai työtoiminnassa ollut runsas 30 % vastanneista. Johonkin muuhun kuntoutustoimenpiteeseen, kuten kuntoutustutkimukseen, kuntoutuskurssille tai muuhun kuntoutukseen, oli osallistunut 20 % vastanneista. Naiset olivat osallistuneet miehiä harvemmin työtoimintaan, mutta useammin työkokeiluun tai työharjoitteluun. Alle 25-vuotiaat olivat olleet kuntoutustutkimuksessa vanhempia ikäryhmiä useammin.

Työhönvalmennuksen jälkeistä tilannetta kuvaa myös vastanneiden ilmoittama *pääasiallinen toiminta vastaushetkellä*. Taulukossa 4.6 on verrattu keskenään vastaajien pääasiallista toimintaa ennen valmennusta ja sen jälkeen. Taulukon luvut esittävät tapausmääriä, ja ainoastaan rivi- ja sarakesummat on esitetty tapausmäärien lisäksi prosentteina.

Taulukko 4.6. Pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta ja sen jälkeen, n ja %.

Ennen	Jälkeen					Yhteensä	
	Työssä	Työtön	Opiskelija	Eläkkeellä	Muu	n	%
Työssä	5	2	0	3	0	10	3
Työtön	23	50	12	20	8	112	35
Opiskelija	4	0	3	0	3	10	3
Eläkkeellä	21	27	14	96	7	165	51
Muu	1	8	2	10	5	26	8
Yhteensä, n	53	87	31	129	23	323	
Yhteensä, %	17	27	10	40	7		100

Vain 3 % vastaajista ilmoitti olleensa ennen työhönvalmennusta koko- tai osa-aika-työssä. Kyselyhetkellä, keskimäärin puolitoista vuotta työhönvalmennuksen päättymisen jälkeen, työssä ilmoitti olevansa 17 % vastanneista: mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneista 14 % ja tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneista 19 %. Myös opiskelijoiden osuus nousi 3 %:sta 10 %:iin (Mt. = 12 %, Tav. = 8 %). Työttömien suhteellinen osuus väheni jonkin verran: ennen työhönvalmennusta työttömänä oli ollut kolmannes vastaajista (35 %) ja kyselyhetkellä runsas neljännes (Mt. = 26 %, Tav. = 27 %). Eläkkeellä oli ennen työhönvalmennusta ollut puolet vastanneista ja kyselyhetkellä 40 % (Mt. = 41 %, Tav. = 40 %).

Alle 25-vuotiaat olivat valmennusjakson jälkeen muita ikäryhmiä useammin opiskelemassa (36 %) tai eläkkeellä (49 %) ja vastaavasti muita harvemmin työssä (8 %) tai työttöminä (13 %). Muista ikäryhmistä opiskelemassa oli enintään kymmenesosa vastaajista ja eläkkeellä noin neljä vastaajaa kymmenestä. Työssä olivat useimmin 45–54-vuotiaat (24 %) ja työttöminä yli 54-vuotiaat (37 %). Vähintään opistotasoisien koulutuksen suorittaneet olivat useammin ansiotyössä (26 %) kuin ammatillista koulutusta vaille olevat (11 %). Työkykynsä hyväksi arvioineet olivat kyselyhetkellä useammin ansiotyössä tai opiskelemassa kuin työkykynsä alentuneeksi tai erittäin heikoksi arvioineet. Työkykynsä hyväksi arvioineet olivat myös harvemmin eläkkeellä tai muussa elämäntilanteessa kuin työkykynsä heikommaksi arvioineet.

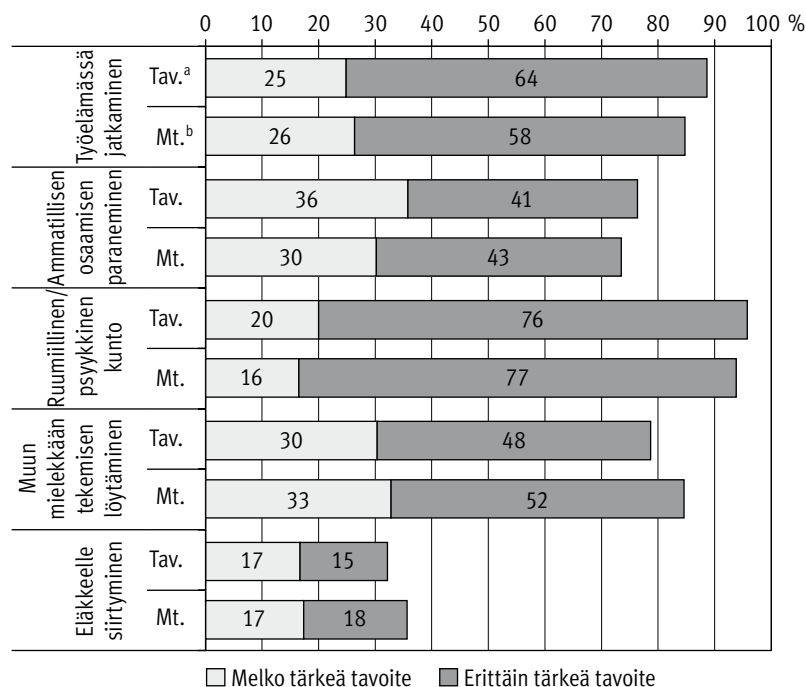
Kyselylomakkeen lopussa tiedusteltiin vastaajien *tulevaisuuden tavoitteita* kyselyhetkellä (kuvio 4.3). Vastausvaihtoehdot olivat: ei tärkeä, melko tärkeä ja erittäin tärkeä tavoite. Valmennusmuotojen välillä ei ollut merkitseviä eroja näissä arvioissa. Mahdollisuutta jatkaa työelämässä tai palata sinne piti erittäin tärkeänä 47 % vastanneista ja terveyden kannalta sopivan työn löytämistä 38 %. Vähintään toista edellä mainituista työelämässä jatkamiseen liittyvistä tavoitteista piti erittäin tärkeänä tulevaisuuden tavoitteena kaikkiaan 61 % vastanneista. Naiset, alle 25-vuotiaat sekä työkykynsä hyväksi arvioineet pitivät useammin työelämässä jatkamiseen liittyviä tavoitteita erittäin tärkeinä verrattuna miehiin, vanhempiin ikäryhmiin sekä työkykynsä alentuneeksi tai erittäin heikoksi arvioineisiin.

Ammatillisen osaamisen paranemista piti erittäin tärkeänä tulevaisuuden tavoitteenaan 43 % vastanneista. Se, miten tärkeäksi tämä tavoite koettiin, väheni vastaajan iän kasvaessa. Työkykynsä hyväksi arvioineilla oli ammatilliseen osaamiseen liittyviä tavoitteita useammin kuin työkykynsä erittäin heikoksi arvioineilla.

Henkisen jaksamisen tai ruumiillisen kunnon kohentumiseen liittyviä tavoitteita piti erittäin tärkeinä kolme neljäsosaa vastaajista. Työkykynsä erittäin heikoksi arvioineet pitivät niitä erittäin tärkeinä useammin kuin työkykynsä alentuneeksi tai hyväksi arvioineet. Naiset ilmoittivat miehiä useammin ruumiillisen kunnon paranemiseen liittyviä tavoitteita. Yli 54-vuotiaat pitivät henkisen jaksamisen paranemista tavoitteenaan harvemmin kuin nuoremmat ikäryhmät. Mielekkään toiminnan löytämistä työelämän ulkopuolelta piti erittäin tärkeänä tavoitteena puolet vastaajista. Työkyvyttömyyden toteamisen ja eläkkeelle siirtymisen ilmoitti erittäin tärkeäksi tavoit-

teekseen vajaa viidesosa vastaajista. Eläkkeelle siirtymiseen liittyvät tavoitteet olivat yhteydessä vastaajien korkeaan ikään ja heikoksi koettuun työkykyyn.

Kuvio 4.3. Tulevaisuuden tavoitteet valmennusmuodon mukaan, %.



^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

4.5 Ketkä hyötyivät työhönvalmennuksesta?

Edellisissä luvuissa on tarkasteltu muutamien keskeisten taustatekijöiden (sukupuolen, iän, koulutusasteen ja koetun työkyvyn) yhteyksiä työhönvalmennuksen toteutukseen, tavoitteisiin ja tavoitteiden toteutumiseen sekä valmennuksesta koettuun hyötyyn. Työhönvalmennuksen hyötyä sekä jatkosuositusten toteutumista ja niitä ennustavia tekijöitä selvitettiin myös logistisen regressioanalyysin avulla. Taulukossa 4.7 on esitetty valmennuksesta koettua hyötyä ja taulukoissa 4.8 ja 4.9 kyselyhetken pääasiallista toimintaa koskevien analyysien tulokset. Selittävinä muuttujina analyysissä on käytetty ikää, sukupuolta, koulutusastetta, pääasiallista toimintaa ennen valmennusta, osallistumista valmennusjakson suunnitteluun, osallistumismotivaatiota, valmennuksen tavoitteiden toteutumista, koettua työkykyä sekä koettua pystyvyyttä. Tulokset esitetään kahdesta mallista, joissa ensimmäisessä (malli A) on analysoitu selittäjien yksittäisiä yhteyksiä selitettävään muuttujaan ja toisessa (malli B) mukana ovat iän lisäksi vain ne selittäjät, joiden yhteys selitettävään muuttujaan oli mallissa A tilastollisesti merkitsevä.

Työhönvalmennuksesta koettuun hyötyyn olivat yhteydessä yksittäisissä analyysissä sukupuoli, osallistumismotivaatio, valmennuksen tavoitteiden toteutuminen sekä pystyvyyskäsitteet ja koettu työkyky. Valmennuksesta olivat erittäin paljon hyötynneet naiset, valmennukseen osallistumiseen erittäin motivoituneet sekä ne, jotka arvioivat pystyvyytensä vahvemmaksi ja työkykynsä hyväksi ja valmennuksen tavoitteet toteutuneiksi. Lopullisessa mallissa valmennuksesta hyötymiseen olivat yhteydessä voimakas osallistumismotivaatio, tavoitteiden toteutuminen sekä vahvempi pystyvyys. (Taulukko 4.7.)

Taulukko 4.7. Työhönvalmennuksen hyötyä (erittäin paljon hyötynneiden osuutta) selittävät tekijät; logistisen regressioanalyysin ristitulosuhteet (OR) ja 95 %:n luottamusvälit (LV).

Selittäjä		Malli A		Malli B	
		OR	95 %:n LV	OR	95 %:n LV
Ikä		1,01	0,98–1,03	1,01	0,98–1,04
Valmennusmuoto	Tav. ^a (n = 133)	1,01	0,64–1,59	-	-
	Mt. ^b (n = 200)	1			
Sukupuoli	Nainen (n = 198)	1		1	
	Mies (n = 135)	0,63*	0,40–0,99	0,76	0,46–1,34
Ammattikoulutus	Ei (n = 107)	1			
	Ammattikoulu (n = 142)	1,26	0,74–2,14	-	-
	Opisto/korkeakoulu (n = 79)	1,64	0,87–3,08	-	-
Pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta	Työssä (n = 11)	1		-	-
	Eläkkeellä (n = 166)	0,75	0,21–2,78	-	-
	Opiskelemassa (n = 7)	1,04	0,17–6,48	-	-
	Työtön (n = 117)	0,62	0,17–2,33	-	-
	Muu (n = 26)	0,56	0,12–2,53	-	-
Osallistuminen valmennus-suunnitelman laadintaan	Ei (n = 21)	1			
	Jonkin verran (n = 118)	1,15	0,39–3,41	-	-
	Merkittävästi (n = 189)	2,24	0,78–6,39	-	-
Osallistumismotivaatio	Ei / jonkin verran (n = 201)	1		1	
	Erittäin motivoitunut (n = 123)	6,85***	4,11–11,40	5,61***	3,17–9,94
Tavoitteiden toteutuminen	Ei (n = 213)	1		1	
	Kyllä (n = 113)	3,19***	1,99–5,14	1,93*	1,01–2,04
Pystyvyys	(n = 312)	1,96***	1,49–2,57	1,44*	1,01–2,00
Koettu työkyky	(n = 324)	1,27***	1,16–1,40	1,11	0,97–1,28

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

***p < 0,001, *p < 0,05

Vastaushetkellä ilmoitettuun työssä tai opiskelemissa oloon olivat yhteydessä yksittäisissä analyysissä valmennusta edeltänyt eläkkeellä tai muussa tilanteessa oleminen, tavoitteiden toteutuminen, vahvempi pystyvyyskäsitys ja voimakas osallistumismotivaatio sekä parempi koettu työkyky (taulukko 4.8). Työssä tai opiskelemissa vastaushetkellä olleet arvioivat valmennuksen tavoitteiden toteutuneen, olleensa erittäin motivoituneita osallistumaan valmennukseen sekä pystyvyyskäsitteensä vahvemmiksi ja työkykynsä paremmaksi useammin kuin muussa elämäntilanteessa olleet. Ennen valmennusta eläkkeellä tai muussa tilanteessa, kuten sairauslomalla, olleet olivat vastaushetkellä harvemmin työssä tai opiskelemissa. Lopullisessa mallissa työssä tai opiskelemissa oloa selittivät tavoitteiden toteutuminen ja parempi työkyky.

Taulukko 4.8. Vastaushetken ilmoitettua työssä tai opiskelemissa oloa selittävät tekijät; logistisen regressioanalyysin ristitulosuhteet (OR) ja 95 %:n luottamusvälit (LV).

Selittäjä	Malli A		Malli B		
	OR	95 %:n LV	OR	95 %:n LV	
Ikä	0,98	0,95–1,01	1,00	0,97–1,03	
Valmennusmuoto	Tav. ^a (n = 130)	1,04	0,62–1,71	-	-
	Mt. ^b (n = 195)	1			
Sukupuoli	Nainen (n = 191)	1		-	-
	Mies (n = 134)	1,04	0,63–,70	-	-
Ammattikoulutus	Ei (n = 106)	1		-	-
	Ammattikoulu (n = 137)	0,90	0,51–1,60	-	-
	Opisto/korkeakoulu (n = 78)	1,25	0,65–2,41	-	-
Pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta	Työssä (n = 11)	1		1	-
	Eläkkeellä (n = 161)	0,26*	0,07–0,97	0,36	0,06–1,51
	Opiskelemissa (n = 8)	2,42	0,38–15,38	5,55	0,42–72,35
	Työtön (n = 117)	0,44	0,12–1,65	0,52	0,10–2,58
	Muu (n = 26)	0,12*	0,21–0,71	0,22	0,29–1,68
Osallistuminen valmennus-suunnitelman laadintaan	Ei (n = 19)	1		-	-
	Jonkin verran (n = 118)	0,41	0,19–1,95	-	-
	Merkittävästi (n = 183)	0,58	0,45–4,09	-	-
Osallistumismotivaatio	Ei / jonkin verran (n = 201)	1		-	-
	Erittäin motivoitunut (n = 113)	1,33	0,79–2,23	-	-
Tavoitteiden toteutuminen	Ei (n = 208)	1		-	-
	Kyllä (n = 109)	7,38***	4,26–12,76	5,46***	2,86–10,27
Pystyvyys (n = 305)	1,59***	1,19–2,09	0,99	0,65–1,51	
Koettu työkyky (n = 316)	1,51***	1,33–1,71	1,31***	1,11–1,54	

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

***p < 0,001, *p < 0,05

Vastaushetken eläkkeelläoloon olivat yksittäisissä analyyseissa yhteydessä valmennusta edeltänyt eläkkeelläolo, heikompi osallistumismotivaatio, heikommaksi koettu pystyvyys ja työkyky sekä tavoitteiden toteutumattomuus. Lopullisessa mallissa vain koettu työkyky ja tavoitteiden toteutumattomuus olivat tilastollisesti merkitseviä eläkkeelläolon selittäjiä. (Taulukko 4.9.)

Taulukko 4.9. Vastaushetkellä ilmoitettua eläkkeellä oloa selittävät tekijät; logistisen regressioanalyysin ristitulosuhteet (OR) ja 95 %:n luottamusvälit (LV).

Selittäjä		Malli A		Malli B	
		OR	95 %:n LV	OR	95 %:n LV
Ikä		0,99	0,97–1,02	0,99	0,96–1,02
Valmennusmuoto	Tav. ^a (n = 130)	0,95	0,61–1,48	-	-
	Mt. ^b (n = 195)	1			
Sukupuoli	Nainen (n = 191)	1		-	-
	Mies (n = 134)	1,11	0,72–1,73	-	-
Ammattikoulutus	Ei (n = 106)	1		-	-
	Ammattikoulu (n = 137)	0,97	0,59–1,63	-	-
	Opisto / korkeakoulu (n = 78)	0,90	0,49–1,68	-	-
Pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta	Työssä (n = 11)	1		1	
	Eläkkeellä (n = 161)	4,35*	1,03–18,45	4,06	0,71–23,23
	Opiskelemassa (n = 8)	1,04	0,15–7,33	0,88	0,66–11,92
	Työtön (n = 117)	0,86	0,19–3,74	0,74	0,13–4,38
	Muu (n = 26)	3,39	0,68–16,96	2,20	0,32–15,03
Osallistuminen valmennus-suunnitelman laadintaan	Ei (n = 19)	1		-	-
	Jonkin verran (n = 118)	1,14	0,42–3,08	-	-
	Merkittävästi (n = 183)	0,97	0,37–2,55	-	-
Osallistumismotivaatio	Ei / jonkin verran (n = 201)	1		1	
	Erittäin motivoitunut (n = 113)	0,47**	0,29–0,72	0,65	0,35–1,18
Tavoitteiden toteutuminen	Ei (n = 208)	1		1	
	Kyllä (n = 109)	0,30***	0,19–0,50	0,42**	0,22–0,77
Pystyvyys	(n = 305)	0,75*	0,62–0,99	1,24	0,88–1,75
Koettu työkyky	(n = 316)	0,75***	0,68–0,82	0,74***	0,64–0,85

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

***p < 0,001, **p < 0,01, *p < 0,05

4.6 Miten työhönvalmennusta tulisi kehittää?

Kuntoutujilta tiedusteltiin kyselylomakkeen lopussa avovastauksina kommentteja asioista, jotka heidän mielestään jäivät puuttumaan tai käsittelemättä työhönvalmennuksen aikana, sekä ehdotuksia työhönvalmennukseen liittyvistä asioista, jotka pitäisi ehdottomasti muuttaa. Avovastauksista löytyy sekä *yksilöohjaukseen, suunnitelman toteutumisen seurantaan, työharjoittelun sisältöön että siirtymävaiheen tukeen* liittyviä kommentteja.

Valmennusjakson puutteissa ja muutostarpeissa mainittiin usein *yksilöohjaukseen* liittyviä asioita: mm. yksilöllisen tuen riittämättömyys, terveydentilan parempi huomioon ottaminen, kuntoutussuunnitelman ja tavoitteiden toteutumisen määrätietoisempi seuranta. Yleiskommenttina todettiin, että yksilölliseen ohjaukseen ja asiakkaan toiveisiin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota. Samoja näkemyksiä esitettiin sekä tavanomaisessa että mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa olleiden ryhmässä:

Panostaa vielä enemmän asiakaslähtöiseen ja yksilölliseen valmennukseen jossa huomioidaan asiakkaan toiveet sekä sen hetkinen terveydentila. (Tav.)

Oman koulutuksen huomioon ottaminen jäi kokonaan puuttumaan – – !! Enemmän henk. kohtausta valmennusta jäin kaipaamaan. (Mt.)

Ohjausta ja tukea oli mielestäni ihan liian vähän (varmaankin kiireen takia!), yksin sai selvitä paljon ja projektipäällikkö oli liian kiireinen tapaamaan vaikka tapaamisia piti olla. (Mt.)

Erityisesti mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa koettiin, että ryhmää painotettiin liiaksi yksilöiden kustannuksella, mikä merkitsi sitä, että osallistujien kiinnostuksiin ei kiinnitetty riittävästi huomiota:

Ihmisen henk. koht. sairauksia pitäisi paremmin ottaa huomioon. Tasavertaistetaan liikaa ryhmää, jossa kuitenkin jokaisen lähtökohdat ovat hyvin erilaiset. (Mt.)

Olisi pitänyt olla enemmän juttutuokioita ryhmäohjaajan kanssa. Oli vain kerran viikossa puoli tuntia. (Mt.)

Yksilöllinen paneutuminen mun kiinnostuksiin, tarpeisiin yms. vähän jäi. Meitä kohdeltiin lähinnä ryhmänä. (Mt.)

Toivottiin myös *valmennussuunnitelman määrätietoisempaa seurantaa* ja sen myötä tukea ja tavoitteiden tarkistamista riittävän usein valmennusjakson aikana:

Aluksi tehtiin yhdessä työvalmennusyksikön työntekijöiden kanssa suunnitelma, mutta sen jälkeen ohjaus loppui ja jäin yksin. Ehdottomasti tulisi olla ohjausta ja tukea koko ajan ja lopuksi yhteenvetopalaveri jne. Tuki puuttui lähes täysin. (Tav.)

Useammin omien tavoitteiden tarkistamista vaikka viikoittain/ kahden viikon välein. Tarkat ja selvät aikavälit, jotta valmennettavat alkaisivat tosissaan miettimään asioita eikä niin että sanotaan että mieli huomiseksi joku asia. (Mt.)

Henkilökunnan ja minun tavoitteet olivat selkeän erilaiset, mutta kuitenkin koko ajan puhuttiin että Kelan kuntoutuksen jälkeen asiat selviää, pitää jaksaa ja jaksaa, mielestäni minut ”pakotettiin” Kelalaiseksi. (Mt.)

Ehdotettiin myös moniammatillisia verkostopalavereja tavoitteiden asettelun ja monitoroinnin tukemiseksi. Tällaisilla palavereilla voisi olla merkitystä nimenomaan vaikeiden sairausjaksojen jälkeistä työhönpaluuta pohdittaessa:

Eri henkilöiden ja tahojen ns. ”verkostopalaverit” olisivat hyödyllisiä. Mukaan esim. valmentautuja, työvalmentaja, ohjaaja, mielenterveystoimiston edustaja / lääkäri, sos. toimi, työvoimatsto. Mietittäisi yhdessä realistiset ja riittävän pienet, mutta silti kiinnostavat tavoitteet ja pidettäisiin seuranta palavereja sopivin väliajoin. (Mt.)

Yksilöohjauksen ja suunnitelman seurannan lisäksi kommentteja tuli myös *työharjoittelun sisällöstä*, joka sai osakseen melko kriittisiä arvioita. Osa kuntoutujista katsoi, että etäisyys avoimille työmarkkinoille oli liian suuri, valmennuksessa tarjolla olevat työtehtävät olivat liian kaukana työelämän vaatimuksista ja osan mielestä liian yksinkertaisia ja omia taitoja aliarvioivia. Osa kommenteista liittyi siihen, että mielenterveyskuntoutujien valmennustoiminta tapahtui suureksi osaksi ryhmässä eikä osallistujien erilaisia intressejä, taitoja ja työkykyä pystytty ottamaan huomioon:

Jos ryhmän jäsenten elämäntilanteet, iät, sairaudet, koulutustaustat ja tavoitteet vaihtelevat niin paljon kuin meillä oli, suuri osa ajasta täytyy erilaisista epätyytyväisistä sijais- ja täytetoiminnoista. Useimmat saavat itseään ajatellen yhdentekeviä tehtäviä. Heikoimmassa kunnossa olevat ylikuormittuvat ja joutuvat sairauslomalle ja hyväkuntoisimmat turhautuvat. (Mt.)

Kun kerta huomasi ja tiesi, että osaa ja taitaa asioita ja töitä olisi pitänyt olla enemmän eri tasoja nousta korkeammalle. – – Haastavampia töitä ym. (Mt.)

Työhönvalmennus oli lähes pelkästään askartelemista päivästä toiseen. Askarrettiin paperienkeleitä ja muita koristeita päivästä toiseen aivan kuin olisi palannut ajassa tarhaikäiseksi. Näin aikuisena se tuntui todella turhautavalta, kun kotona olisi ollut ainakin kotitöitä tehtävänä ja ajan olisi todellakin voinut käyttää johonkin hyödyllisempään toimintaan. (Tav.)

Toivottiin, että myös työhönvalmennuskeskuksessa pyrittäisiin toimimaan enemmän oikean työpaikan tapaan:

Minusta siellä pitäisi toimia edes vähän sinnepäin kun oikeassa työpaikassa. (Mt.)

Lisäksi kuntoutuksen kivalla ja kannustavalla ilmapiirillä ei ole paljonkaan tekemistä ulkopuolisen maailman kanssa. (Mt.)

Yksilöllisyyttä toivottiin paitsi työtehtäviin myös työaikoihin:

Työajan ja työpäivän pituuden voisi itse sopia ennen työhönvalmennuksen aloitusta. (Mt.)

Erityisesti mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuvat toivoivat pääsevänsä kokeilemaan omia taitoja ja jaksamista ”oikeaan” työpaikkaan valmennuskeskuksen ulkopuolelle:

Semmoisia harjoittelupaikkoja, joihin olisi ehkä mahdollista työllistyä jos harjoittelu menee hyvin ja ollaan tyytyväisiä harjoittelijan työntekoon! (Mt.)

Turhaa odottelua ei pitäisi olla. Eli työpaikkaan tai työharjoittelupaikkaan pitäisi päästä paljon nopeammin. (Mt.)

Ehdottomasti työkokeilua enemmän ”oikeissa” työpaikoissa. Kuntoutujan koulutus, työhistoria pitää ottaa huomioon!!. Enemmän erilaisia työtehtäviä, eikä vaan kuntoutujan ”aliarvioimista” yksinkertaisilla kokoonpanotöillä!!! (Mt.)

Olisin halunnut ”oikeaan” työpaikkaan kokeilemaan työssä jaksamista ja saada ”jalkani oven väliin” ja mahdollisuutta näyttää taitoni oikeassa työympäristössä. – – Olisin halunnut selvittää myös opiskelupaikat ja mikä ala olisi vastannut taitojani. (Mt.)

Sopivia työhönvalmennuspaikkoja ei missään vaiheessa löytynyt. (Mt.)

Henkilökunnalla toivottiin myös olevan enemmän kontakteja työelämään:

Kehittää – henkilökunnan valmiuksia ja yhteyksiä ”ulkopuoliseen” työelämään: – työvoimatoimisto, työnantajat jne. – Usein porras valmennuksesta työelämään on liian korkea. (Mt.)

Neljäntenä teemana avovastauksissa nousi esiin *työhönvalmennuksen jälkeinen toiminta, tuki siirtymävaiheeseen*. Työhönvalmennuksen päättyessä asiakkaat kokivat jääneensä yksin jatkosuunnitelmiansa toteuttamisen kanssa.

Jatko kuntoutuksen jälkeen oli hiukka hankalaa – – Kuntoutuksen keskeytyksen jälkeen kukaan ei kysellyt tai ottanut yhteyttä, että miten jatko onnistuu – – Vaikka keskeytyskin tuli täysin yllättäen. (Mt.)

Mielestäni tulevaisuuteen olisi voinut paneutua jokaisen kohdalla paremmin. Selvittää jos tulee ongelmia mistä ja miten saada apua. (Tav.)

Työvalmennuksen loppuessa jäin nuolemaan näppejäni. Toivoin enemmän tuloksia mutta päädyin samaan pisteeseen kuin sinne mennessä olin. (Mt.)

Pitäisi olla eri ammattialoja ja valmennuksen jälkeen mahdollisuus tehdä ”oikeassa työpaikassa” jonkin aikaa töitä että näkee kuinka pärjää esim. jonkinlainen oppisopimuspaikka. (Tav.)

Vaikka tehtiin jatkosuunnitelma, joka oli erittäin onnistunut ja realistinen niin edistäminen päättyi koska mikään taho (esim. Kela) ei lähde toteuttamaan sitä kanssani. Työhönvalmennuksen jälkeen jäin takaisin työttömäksi. Olisin tarvinnut tukea, apua, kuntoutusta ongelmakohtiin niin että voisin alkaa opiskella sujuvasti. (Tav.)

4.7 Yhteenveto

Lomakekyselyyn vastanneet olivat keskimäärin 36-vuotiaita, useammin naisia kuin miehiä, tyypillisimmin siviilisäädyltään naimattomia, ammattikoulutuksen suorittaneita ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevia tai kuntoutustukea saavia. Työkokemusta oli lähes 60 %:lla vastanneista enintään viisi vuotta. Valtaosa oli arvioinut terveydentilansa vähintään keskitasoiseksi mutta työkykynsä alentuneeksi tai heikoksi.

Eri valmennusmuotoihin osallistuneiden välillä oli joitakin, tosin ei kovin suuria, eroja. Mielenterveyskuntoutujilla oli oletusten mukaisesti useammin itse ilmoitettuna diagnoosina jokin mielenterveyden häiriö, mutta niitä ilmoitti myös tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuvista moni. Toinen diagnoosia koskeva ero ryhmien välillä oli se, että jokin tuki- ja liikuntaelinten sairaus esiintyi suhteellisesti useammin tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneilla.

Valmennuksen pääasiallisia tavoitteita ja niiden toteutumisen astetta sekä kuntoutujien pääasiallista toimintaa kuntoutuksen alkaessa ja vastaushetkellä kuvaavissa tuloksissa on sekä samankaltaisuuksia että eroja eri valmennusmuotoihin osallistuneiden välillä. Kiinnostava tulos on esimerkiksi se, että työllistyminen avoimille työmarkkinoille oli yhtä yleinen tavoite valmennusmuodosta riippumatta. Näiden tekijöiden suhteen valmennusmuotoja ei voi siis kovin selkeästi erottaa toisistaan. Eroja sen sijaan esiintyy työhönvalmennuksen osa-alueiden toteutumista koskevissa arvioinneissa, mikä heijastanee valmennuslajien palvelustandardien erilaisia painotuksia. Selkeimmät erot valmennuksen toteutuksessa näkyvät erityisesti erilaisen

ryhmätoiminnan suhteellisesti suuremmassa osuudessa mielenterveyskuntoutujien vastauksissa tavanomaiseen työhönvalmennukseen verrattuna.

Valmennusryhmät eivät eronneet toisistaan, jos tarkastellaan valmennuksen keskeyttäneiden tai ongelmia kokeneiden määriä tai keskeyttämisten ja ongelmien syitä. Kummassakin ryhmässä tuotiin esille etenkin omaan jaksamiseen ja yleisemmin psyykkiseen ja fyysiseen terveydentilaan liittyviä tekijöitä, mutta tämän lisäksi myös itse valmennusjakson toteutukseen – etenkin puutteisiin yksilöllisessä ohjauksessa ja suunnittelussa – liittyviä tekijöitä. Jaksonsa keskeyttäneitä oli kummassakin ryhmässä kolmannes ja ongelmia raportoi runsas 40 % kuntoutujista. Osuudet ovat suuria ja viittaavat omalta osaltaan niihin haasteisiin, jotka liittyvät sekä työhönvalmennuksen toteutukseen ja sen ajoittumiseen osaksi asiakkaan kuntoutumisprosessia että monitahoisen tuen tarpeeseen myös valmennuksen aikana.

Yleiset arviot työhönvalmennuksen hyödyllisyydestä olivat kuitenkin ensi sijassa myönteisiä: 40 % vastaajista arvioi hyötynensä erittäin paljon ja 75 % arvioi hyötynensä vähintään jonkin verran valmennuksesta. Koettu hyöty ei tosin suoraan heijastu valmennuksen tavoitteiden toteutumiseen. Vain noin joka kolmas raportoi työhönvalmennuksen tavoitteiden toteutuneen kyselyhetkeen mennessä, vaikka työhönvalmennuksen päättymisestä oli kulunut jo keskimäärin puolitoista vuotta. Jos tarkastellaan erityisesti työllistymistä ja koulutusta koskevia tavoitteita, myöskin niissä toteutumisen aste, erityisesti työllistymisessä, jäi jälkeen tavoitellusta. Vaikka henkilökohtaista tukea tavoitteidensa saavuttamiseksi tarvitsevista valtaosa katsoi tukea olleen saatavilla, ei se ilmeisesti kuitenkaan ole ollut riittävää tai tarkoituksenmukaista. Toisaalta lomakekysely ei anna vastauksia siihen, millaisten kuntoutuspolkujen ja valmennuksen jälkeen suunniteltujen tukitoimien kautta tavoitteiden saavuttamisen oli suunniteltu tai ajateltu etenevän.

Koettu työkyky ja pystyvyys, osallistumismotivaatio sekä arvio tavoitteiden toteutumisesta liittyivät työhönvalmennuksen lopputulokseen kyselyhetkellä, arvioidaanpa lopputulosta sitten työllistymisen tai valmennuksesta raportoidun hyödyn perusteella. Työhönvalmennuksesta hyötyivät useammin ne kuntoutujat, jotka arvioivat valmennuksen tavoitteiden toteutuneen ja joiden arviot työkyvystään, pystyvyydestään ja osallistumismotivaatiostaan olivat paremmat. Lopullisissa regressiomalleissa osa yksittäisistä selittäjistä karsiutui. Työssä olivat todennäköisimmin ne kuntoutujat, jotka arvioivat tavoitteidensa toteutuneen ja joilla koettu työkyky oli muita parempi. Eläkkeellä kyselyn vastaushetkellä olivat puolestaan ne vastaajat, jotka arvioivat työkykynsä heikommaksi ja joiden valmennukselle asetetut tavoitteet eivät olleet toteutuneet. Hyötynneiden ja työllistyneiden kuntoutujien työkyky on voinut olla jo lähtötilanteessa, siis alun alkaen, parempi ja pystyvyyden tunne vahvempi. Toisaalta ne ovat voineet kohentua myös valmennuksen aikana. Se, kummasta tilanteesta on ollut kyse, jää tässä poikkileikkaustutkimuksessa vastausta vaille.

Työhönvalmennukseen osallistuneet esittivät runsaasti erilaisia ehdotuksia ja kehittämistarpeita sekä valmennuksen puutteita. Avovastauksissa oli myös paljon myönteisiä kommentteja työhönvalmennuksen onnistumisesta ja sen tuottamista henkilökohtaisista hyödyistä. Keskeisinä kritiikin kohteina olivat yksilöohjaus, suunnitelman seuranta, työharjoittelun sisältö sekä siirtymävaiheen tuki.

Moni vastaaja totesi yksilöohjauksen riittämättömäksi. Sen todettiin olevan puutteellista myös siten, ettei ohjauksessa aina otettu riittävän hyvin huomioon toisaalta kuntoutujien osaamista ja omia tavoitteita, toisaalta jaksamiseen liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat myös valmennuksen sujumiseen. Tämä näkyi myös työharjoittelua koskevissa kommentteissa. Yksi keskeinen työharjoittelun sisältöä koskeva viesti oli se, että kuntoutujat kaipasivat työelämään kiinteämmin liittyviä, ”aitoja” työtehtäviä ja myös valmennusorganisaation ulkopuolisia harjoittelupaikkoja oman jaksamisensa testaamiseen, jolloin he voisivat saada jaksamisestaan realistisemmän kuvan. Jotkut vastaajat totesivat, että työtehtävät olivat olleet liian helppoja eikä niiden valinnassa ollut otettu huomioon vastaajan osaamista. Valmennusjakson jälkeistä tukea kaivattiin: myöhemmin tukea ei aina ollutkaan tarjolla, vaan oli palattu lähtötilanteeseen.

5 TYÖ- JA ELINKEINOHALLINNON TYÖHÖNVALMENNUKSEEN OSALLISTUNEIDEN KOKEMUKSIA VALMENNUKSESTAAN

Tässä luvussa esitetään tuloksia työ- ja elinkeinohallinnon järjestämässä työhönvalmennuksessa olleiden asiakkaiden lomakekyselystä. Kyselyssä selvitettiin työhönvalmennuksen tavoitteita ja sisältöä sekä tavoitteiden toteutumista, työmarkkinatilannetta työhönvalmennuksen jälkeen sekä arvioita valmennuksen kehittämistarpeista. Lomakekyselyn kohderyhmänä olivat ajanjaksolla 1.1.2008–30.6.2009 työ- ja elinkeinohallinnon järjestämän työhönvalmennuksen aloittaneet asiakkaat (n = 2 084). Kysely toteutettiin vuoden 2010 keväällä, ja siihen vastasi kaikkiaan 626 henkilöä (vastausprosentti 30). Vastanneet olivat päättäneet työhönvalmennuksen keskimäärin 13 kuukautta ennen kyselyhetkeä.

Seuraavassa kuvataan aluksi vastanneita sosiodemografisten ja muiden taustatietojen, kuten koetun työkyvyn ja terveydentilan, perusteella. Sen jälkeen tarkastellaan työhönvalmennuksen suunnittelua sekä sille asetettuja tavoitteita sekä valmennuksen toteutusta ja sisältöä koskevia arviointoja ja kokemuksia, erityisesti arvioita valmennuksen sujumisesta sekä sen hyödyistä. Luvun lopussa tarkastellaan tavoitteiden saavuttamista, jatkosuositusten toteutumista, vastaushetken elämäntilannetta ja tulevaisuuden tavoitteita. Kahdessa viimeisessä alaluvussa pyritään ensin vastaamaan kysymykseen, ketkä hyötyivät työhönvalmennuksesta, ja lopuksi esitetään valmennukseen osallistuneiden kommentteja ja ehdotuksia työhönvalmennuksen kehittämistarpeista.

Luvun taulukoissa tulokset esitetään ensisijaisesti sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä, mutta sen lisäksi tuloksia tarkastellaan osin ikäryhmittäin sekä koulutustason ja koetun työkyvyn mukaan.⁸

5.1 Keitä työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennukseen osallistuneet ovat?

Vastanneista oli naisia 42 % ja miehiä 58 %. Naiset olivat keskimäärin neljä vuotta miehiä vanhempia (40 vuotta vs. 36 vuotta). Miehistä noin puolet (48 %) ja naisista vajaa kolmannes (31 %) oli alle 35-vuotiaita. Miesten aineistossa oli alle 25-vuotiaita vastaajia 22 %, kun naisilla vastaava osuus oli 13 %. Vastaavasti 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus oli miesten ryhmässä 26 %, kun naisista heitä oli 37 %. Yli puolet vastanneista oli siviilisäädyltään naimattomia, kolmannes avio- tai avoliitossa ja hieman yli kymmenesosa eronneita tai leskiä. Miehet (69 %) olivat naimattomia useammin kuin naiset (37 %), ja naiset vastaavasti useammin avio- tai avoliitossa tai eronneita kuin miehet. (Taulukko 5.1, s. 66.) Valtaosa alle 35-vuotiaista oli naimattomia, ja noin puolet yli 44-vuotiaista oli avio- tai avoliitossa.

⁸ Tilastollisissa analyyseissa on käytetty vastauskatoa korjaavia rekisteriaineistoon perustuvia painokertoimia (jälkiosituksena ikä, sukupuoli ja ELY-keskuksen toiminta-alue).

Taulukko 5.1. Kyselyyn vastanneiden ikä, sukupuoli, siviilisäätö, ammattikoulutus ja asuinalue sukupuolen mukaan, %.

		Mies	Nainen	Yhteensä	p
Ikä	Keskiarvo	35,7	39,7	37,3	0,001
	16–25 v	22	13	18	0,01
	25–34 v	26	18	23	
	35–44 v	26	32	29	
	45–54 v	20	27	23	
	55–63 v	6	10	8	
Siviilisäätö	Naimaton	69	37	55	0,001
	Avio- tai avoliitossa	25	43	33	
	Eronnut/leski	5	21	12	
Ammattikoulutus	Ei ammattikoulutusta	20	24	22	0,001
	Ammattikoulu	60	42	53	
	Opisto/amk	14	28	20	
	Korkeakoulu	5	6	5	
Asuinalue ^a	Etelä-Suomi	55	45	50	0,05
	Itä-Suomi	18	16	17	
	Länsi-Suomi	21	31	26	
	Pohjois-Suomi	6	8	7	

^a NUTS 2 suuralue.

Vailla ammatillista koulutusta oli runsas viidennes vastanneista. Noin puolet oli suorittanut ammattikoulun tai -kurssin, miehistä useampi (60 %) kuin naisista (42 %). Viidennes oli suorittanut opistotason tai ammattikorkeakoulututkinnon (naisista useampi kuin miehistä) ja 5 % korkeakoulututkinnon. Alle 25-vuotiaista oli useampi suorittanut ammattikoulun tai -kurssin (65 %) verrattuna erityisesti 35-vuotiaisiin ja sitä vanhempiin ikäryhmiin (keskimääräinen osuus 46 %).

Puolet vastaajista asui Etelä-Suomessa ja neljännes Länsi-Suomessa. Pohjois-Suomessa asui vastaajista alle kymmenesosa. Etelä-Suomessa asuvien osuus oli suurempi miehiä kuin naisia koskevassa aineistossa.

Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennus kohdistuu henkilöihin, jotka ovat työttömiä tai työttömyysuhan alaisia. Vastanneista 86 % oli ennen työhönvalmennusta ollut oman ilmoituksensa mukaan työttömänä, miehet ja naiset yhtä usein. (Taulukko 5.2.) Lähes puolet vastanneista ilmoitti olleensa työelämässä enintään viisi vuotta, ja kolmanneksella työkokemusta oli yli 10 vuotta. Työkokemus oli naisilla miehiä jonkin verran pitempi, mikä selittyy sillä, että naiset olivat nelisen vuotta miehiä vanhempia. Iän yhteys työkokemuksen pituuteen näkyi selvästi, kun työkokemusta tarkas-

teltiin ikäryhmittäin: alle 25-vuotiaista yli puolella työkokemusta oli enintään alle vuoden, kun taas lähes kaikilla yli 54-vuotiaista (92 %) työkokemusta oli yli 10 vuotta.

Taulukko 5.2. Työmarkkina-asema ja työkokemus ennen työhönvalmennusta sukupuolen mukaan, %.

		Mies	Nainen	Yhteensä	p <
Pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta	Koko-/osa-aikatyö	6	5	3	
	Työtön	86	86	86	
	Opiskelija	3	2	2	
	Tk-eläke/k-tuki	4	2	3	
	Osa-aikaeläke	0	2	1	
	Hoitaa kotia	0	2	1	
	Muu tilanne	1	1	1	
Työkokemus	Ei / alle 1 v	19	11	15	0,001
	1–5 v	37	26	32	
	6–10 v	15	18	16	
	11–20 v	16	23	19	
	Yli 20 v	14	22	17	

Taulukossa 5.3 (s. 68) on esitetty tiedot vastanneiden koetusta terveydentilasta, ilmoitetuista lääkärin toteamista sairauksista sekä koetusta työkyvystä ja sen kehityksestä. Suurin osa (59 %) arvioi terveydentilansa vastaushetkellä hyväksi tai melko hyväksi, ja noin joka kymmenes arvioi terveydentilansa huonoksi tai melko huonoksi. Terveydentilansa vähintään melko hyväksi arvioineiden osuus oli suurin alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä (80 %). Lääkärin toteaman vamman tai sairauden ilmoitti kaksi kolmannesta (62 %), naiset useammin kuin miehet. Eniten ilmoitettiin tuki- ja liikuntaelinten sairauksia ja mielenterveyden häiriöitä, kumpaakin ilmoitti viidennes vastaajista. Naiset ilmoittivat miehiä useammin tuki- ja liikuntaelinten ja hengityselinten sairauksia. Tuki- ja liikuntaelinten ja verenkiertoelinten sairaudet olivat yleisempiä yli 44-vuotiailla kuin sitä nuoremmilla. Lääkärin toteamia sairauksia raportoivat työkykynsä alentuneeksi arvioineet (85 %) merkitsevästi useammin kuin työkykynsä hyväksi arvioineet (55 %).

Koettua työkykyä arvioitiin työkykypistemäärällä (vaihteluväli 0–10), joka luokiteltiin kolmeen luokkaan. Vastanneista 68 % arvioi työkykynsä hyväksi, alentuneeksi sen arvioi neljännes ja erittäin heikoksi 5 %. Miesten ja naisten työkykyarviot eivät poikenneet toisistaan. Työkykynsä hyväksi arvioineet arvioivat myös terveydentilansa useammin hyväksi kuin työkykynsä alentuneeksi arvioineet. Koettua terveydentilaa ja työkykyä koskevat arviot vaihtelivat ikäryhmittäin: alle 25-vuotiaista 80 % arvioi terveydentilansa ja 85 % työkykynsä hyväksi, sen sijaan yli 54-vuotiaista vastaavan arvion oli tehnyt 36 % ja 46 %.

Taulukko 5.3. Koettu terveydentila, lääkärin toteamat sairaudet ja koettu työkyky ja sen kehitys sukupuolen mukaan, %.

		Mies	Nainen	Yhteensä	p <
Koettu terveydentila	Hyvä	32	29	31	
	Melko hyvä	29	28	28	
	Keskitasoinen	29	29	29	
	Melko huono	8	10	9	
	Huono	3	3	3	
Lääkärin toteama vamma tai sairaus		58	68	62	0,05
	Tule-sairaus	17	27	21	0,001
	Verenkiertoelinten sairaus	11	9	10	
	Hengityselinten sairaus	5	13	6	0,001
	Mielenterveyden häiriö	20	21	20	
Työkyky pistemäärä	Keskiarvo	7,0	7,0	7,0	
	Erittäin heikko (0–2 p.)	5	6	5	
	Alentunut (3–6 p.)	27	26	27	
	Hyvä (7–10 p.)	68	68	68	
Työkyvyn kehitys / kulunut vuosi	Parantunut merkittävästi	11	11	11	
	Parantunut jonkin verran	18	23	20	
	Pysynyt ennallaan	49	44	47	
	Huonontunut jonkin verran	17	15	16	
	Huonontunut merkittävästi	5	7	6	
Työkyvyn tuleva kehitys / 2 v	Paranee	31	28	30	
	Pysyy ennallaan	50	58	54	
	Heikenty	19	14	17	

Vajaa kolmannes vastanneista arvioi työkykynsä parantuneen kuluneen vuoden aikana, noin puolet arvioi sen pysyneen ennallaan ja viidennes arvioi työkykynsä huonontuneen. Noin kolmannes vastanneista arvioi työkykynsä paranevan tulevan kahden vuoden aikana, vähän yli puolet arvioi sen pysyvän ennallaan ja vajaa viidennes heikentyvän. Alle 25-vuotiaat arvioivat työkykynsä kehitystä viimeksi kuluneen vuoden aikana myönteisemmin kuin yli 54-vuotiaat. He olivat myös vanhempia vastaajia optimistisempia työkyvyn tulevan kehityksen suhteen.

5.2 Työhönvalmennuksen suunnittelu ja tavoitteet

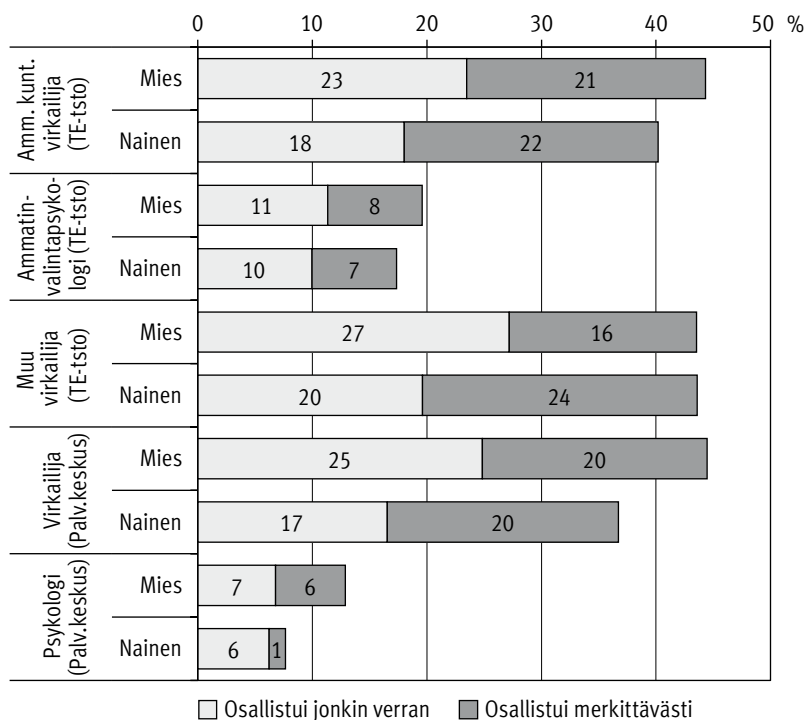
Vastaajilta tiedusteltiin, missä määrin eri tahot olivat ohjanneet tai neuvoneet hakemaan työhönvalmennusta. Vastausvaihtoehdot olivat: ei osallistunut lainkaan,

osallistui jonkin verran ja osallistui merkittävästi (kuvio 5.1). Useimmin ohjaamiseen olivat osallistuneet työ- ja elinkeinotoimiston ammatillisen kuntoutuksen virkailijat ja muut virkailijat (43 ja 44 %) sekä työvoiman palvelukeskuksen virkailijat (41 %). Vähäisemmässä määrin ohjaamiseen olivat osallistuneet TE-toimiston ammatinvalintapsykologi (19 %) ja työvoiman palvelukeskuksen psykologi (11 %). Naiset raportoivat miehiä jonkin verran useammin työ- ja elinkeinotoimiston muun virkailijan osallistuneen merkittävästi ohjaamiseen.

Puolet vastaajista (48 %) ilmoitti ainoastaan työ- ja elinkeinotoimiston virkailijoiden ja viidennes (18 %) ainoastaan työvoiman palvelukeskuksen ohjauksen valmennukseen hakeutumiseen. Neljäsosa vastaajista (26 %) ilmoitti ohjaamiseen osallistuneen sekä työ- ja elinkeinotoimiston että palvelukeskuksen. Yhteisasiakkuudet mukaan lukien työvoiman palvelukeskukset olivat osallistuneet vähintään jonkin verran työhönvalmennukseen ohjautumiseen 43 %:lla vastaajista. Vajaa kymmenes (8 %) ohjautui palveluun muiden toimijatahojen kautta.

Vastaajista kolme neljäsosaa ilmoitti saaneensa ennen valmennusta *riittävästi tietoa valmennuksen sisällöstä* (78 %) ja sen aikaisesta toimeentulosta (78 %), ja noin 40 % oli saanut riittävästi tietoa valmennukseen liittyvästä vakuutusturvasta. Työkykynsä hyväksi kokeneet ilmoittivat työkykynsä alentuneeksi ilmoittaneita useammin saaneensa riittävästi tietoa työhönvalmennuksen sisällöstä ja sen aikaisesta toimeentulosta.

Kuvio 5.1. Työhönvalmennukseen ohjaamiseen osallistuneet tahot vastaajien sukupuolen mukaan, %.



Vastanneita pyydettiin arvioimaan, millaisia *työllistymiseen ja muihin elämän osa-alueisiin liittyneitä tavoitteita työhönvalmennukselle heidän kohdallaan asetettiin* (taulukko 5.4). Vastausvaihtoehdot olivat: ei tärkeä tavoite /ei ollut tavoitteena, melko tärkeä tavoite ja erittäin tärkeä tavoite. Puolet vastanneista ilmoitti kokopäiväisen ansiotyön ja viidesosa osa-aikaisen ansiotyön erittäin tärkeäksi tavoitteeksi. Kaiken kaikkiaan 61 % vastanneista ilmoitti joko kokopäiväisen tai osa-aikaisen ansiotyön tärkeäksi valmennuksen tavoitteeksi. Naiset (67 %) ilmoittivat miehiä (50 %) useammin ansiotyön erittäin tärkeäksi tavoitteeksi. Miehet (33 %) puolestaan arvioivat ansiotyöhön liittyvät tavoitteet naisia (21 %) useammin melko tärkeäksi. Kokopäiväistä ansiotyötä koskeva tavoite oli yhteydessä koettuun työkykyyn: työkykynsä hyväksi arvioineista 60 % ja työkykynsä alentuneeksi arvioineista 39 % ilmoitti kokopäiväisen ansiotyön erittäin tärkeäksi tavoitteekseen.

Sopivien koulutusvaihtoehtojen löytäminen oli erittäin tärkeänä tavoitteena 19 %:lla vastanneista ja koulutuspaikan saaminen 17 %:lla. Vastaajista noin puolet ilmoitti työkokeilupaikan saamisen ja joka kolmas työssäolo- ja työelämätaitojen harjoittelun erittäin tärkeäksi tavoitteeksi. Alle 25-vuotiaat vastaajat (41 %) ilmoittivat vanhempia ikäryhmiä useammin työssäolo- ja työelämätaitojen harjoitteluun liittyviä tavoitteita.

Psyykkisen ja fyysisen kunnon kohentamisen ilmoitti erittäin tärkeäksi tavoitteeksi neljännes vastaajista ja arkielämän taitojen harjoittelun joka kymmenes vastaaja. Vähintään toista edellä mainituista kuntoutumiseen liittyvästä tavoitteesta piti erittäin tärkeänä neljännes vastanneista.

Vastaajilta tiedusteltiin heidän *omaa aktiivisuuttaan työhönvalmennussuunnitelman laatimisessa*. Valtaosa vastanneista (83 %) ilmoitti osallistuneensa itse aktiivisesti työhönvalmennussuunnitelman laatimiseen, naisista useampi (90 %) kuin miehistä (78 %). Työkykynsä hyväksi arvioineet ilmoittivat hieman useammin olleensa aktiivisia suunnitelman laatimisessa.

Taulukko 5.4. Työhönvalmennukselle asetetut tavoitteet sukupuolen mukaan: erittäin tärkeät tavoitteet ja ei lankaan tärkeät tavoitteet (suluissa), %.

	Mies	Nainen	Yhteensä	p <
Kokopäiväinen ansiotyö	50 (17)	56 (26)	53 (21)	0,001
Osa-aikainen ansiotyö	17 (38)	25 (39)	20 (39)	0,05
Koulutusvaihtoehtojen löytäminen	19 (51)	20 (50)	19 (50)	
Koulutuspaikan saaminen	17 (53)	18 (61)	17 (56)	
Työkokeilu	45 (20)	53 (20)	49 (20)	
Työssäolo- ja työelämätaitojen harjoittelu	29 (37)	33 (42)	31 (39)	
Arkielämän taitojen harjoittelu	10 (70)	11 (73)	11 (71)	
Psyykkisen ja fyysisen kunnon kohentuminen	19 (51)	27 (44)	22 (48)	

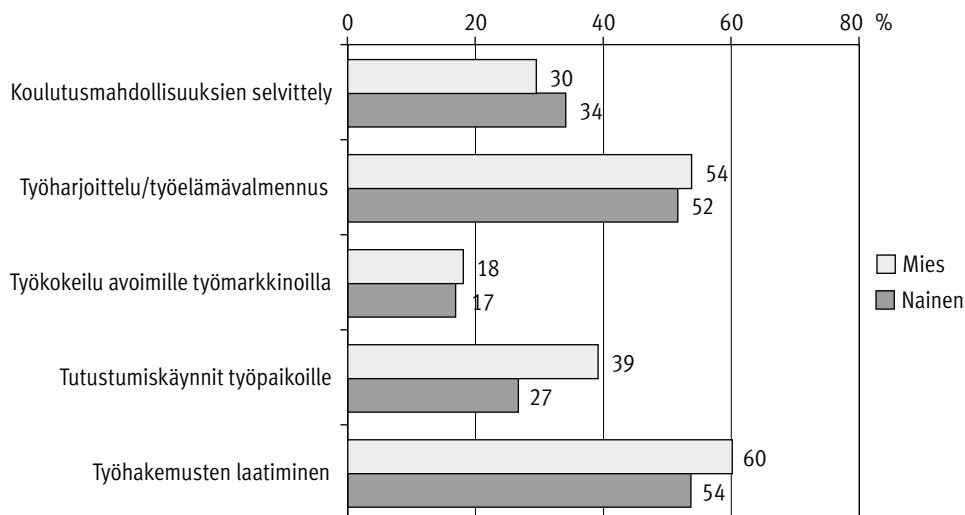
5.3 Valmennuksen sisältö ja sujuminen

Kuviossa 5.2 on esitetty vastaajien ilmoittamat yleisimmät työhönvalmennusjaksoon sisältyneet toimintamuodot. Valmennus oli sisältänyt yleisimmin työhakemusten laatimista ja työharjoittelua tai työelämävalmennusta – näitä toimintamuotoja ilmoitti noin puolet vastanneista. Kolmannes ilmoitti valmennuksen sisältäneen tutustumiskäyntejä työpaikoille sekä koulutusmahdollisuuksien selvittelyä. Vain vajaa viidennes (18 %) ilmoitti työhönvalmennuksen sisältäneen myös työkokeilua avoimien työmarkkinoiden työpaikalla. Miehet ilmoittivat naisia useammin valmennuksen sisältäneen tutustumiskäyntejä työpaikoille ja jonkin verran useammin työ- ja elinkeinotoimiston palveluiden käytön harjoittelua ja ryhmätoimintoja.

Viidennes ilmoitti työkokeilun, työharjoittelun tai työelämävalmennuksen toteutuneen kaupallisen alan tehtävissä ja runsaalla kolmanneksella kyse oli palvelualan tehtävistä. Noin joka kymmenes ilmoitti ammattialaksi joko teollisen alan, sosiaali- ja terveystieteiden tai muiden alojen tehtävät.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan valmennustaan oman *osallistumismotivaationsa* näkökulmasta. Kysymyksessä pyydettiin arviota siitä, oliko työhönvalmennus ollut sisällöltään ja tavoitteiltaan sellainen, että vastaaja oli motivoitunut ja innostunut sen toteuttamiseen. Naisista puolet (50 %) ja miehistä runsas kolmannes (37 %) arvioi olleensa erittäin motivoitunut ja innostunut valmennuksen toteuttamiseen. Vähintään opistotason koulutuksen saaneet ja hyväksi työkykynsä arvioineet olivat useammin motivoituneita kuin vähemmän koulutetut ja alentuneen työkyvyn ilmoittaneet.

Kuvio 5.2. Työhönvalmennuksen yleisimmät osa-alueet sukupuolen mukaan, %.



Kyselyssä selvitettiin myös vastaajien *pystyvyyksiasityksiä*, ts. käsitystä siitä, missä määrin omalla toiminnallaan voi vaikuttaa erilaisten elämäntavoitteiden saavuttamiseen. Liitetaulukossa 5.1 on esitetty koetun pystyvyyden keskiarvot sukupuolen, ammattikoulutuksen ja koetun työkyvyn mukaan sekä keskiarvojen erojen tilastolliset merkitsevyydet yksisuuntaisessa varianssianalyysissa. Pystyvyyksiasitykset olivat merkittävästi vahvempia naisilla, vähintään opistotasaisen ammattikoulutuksen suorittaneilla sekä työkykynsä hyväksi arvioineilla.

Vastaajilta tiedusteltiin myös valmennusjakson *keskeyttämistä* ja sen aikana ilmenneitä *ongelmia*. Viidennes (22 %) oli kokenut ongelmia työhönvalmennuksessa ja viidennes (22 %) oli joutunut keskeyttämään valmennusjakson ennen aikaisesti. Työkykynsä alentuneeksi arvioineet vastaajat raportoivat jakson aikaisia ongelmia useammin ja olivat keskeyttäneet valmennuksensa useammin kuin työkykynsä hyväksi arvioineet.

Keskeyttämisen syitä olivat mm. omaan terveydentilaan liittyvät tekijät, mutta myös työllistyminen tai opiskelun aloittaminen: noin joka kolmas oli keskeyttänyt valmennuksen saatuaan töitä, usein itsenäisesti, ja noin joka kymmenes keskeyttäneistä oli aloittanut opiskelun. Ongelmina mainittiin paitsi terveydentilaan liittyviä tekijöitä myös mm. riittävän tuen puuttuminen, yhteistyöongelmat, valmentajien vaihtuminen, passiivisuus ja kiireisyys.

Vastanneiden ilmoitukset työhönvalmennuksensa *kokonaiskestosta* vaihtelivat runsaasti (vaihteluväli 0–36 kuukautta), ja työhönvalmentajan tapaamisten mediaani oli viisi. Valtaosa vastanneista (72 %) arvioi valmennusjakson keston sopivan mittaiseksi. Liian pitkäksi sen arvioi joka kymmenes (11 %) ja liian lyhyeksi lähes viidennes (17 %) vastanneista. Valtaosa (70 %) vastanneista arvioi *hyötyneensä* vähintään jonkin verran työhönvalmennukseen osallistumisesta, noin kolmannes arvioi hyötyneensä valmennuksesta erittäin paljon. Neljännnes arvioi, ettei jaksosta ollut hyötyä eikä haittaa, ja 4 % vastaaja arvioi työhönvalmennuksen aiheuttaneen itselleen haittaa. (Liitetaulukko 5.2.) Alle 25-vuotiaat ja työkykynsä hyväksi arvioineet raportoivat valmennuksesta olleen hyötyä useammin kuin vanhemmat ja työkykynsä alentuneeksi arvioineet.

5.4 Jatkosuosituksen toteutuminen ja tulevaisuuden tavoitteet

Vastanneilta kysyttiin arviota työhönvalmennuksen tavoitteiden toteutumisesta. Noin neljä kymmenestä (39 %) arvioi tavoitteiden toteutuneen kyselyhetkeen mennessä, mutta lähes kolmanneksella (31 %) tavoitteet eivät olleet lainkaan toteutuneet. Viidennes vastanneista (18 %) ilmoitti tavoitteiden toteutuksen olevan vielä kesken ja 8 %:lla tavoitteet olivat muuttuneet (liitetaulukko 5.3). Työkykynsä hyväksi arvioineet arvioivat tavoitteidensa toteutuneen useammin (46 %) kuin työkykynsä alentuneeksi arvioineet (23 %).

Lähes puolet vastaajista, joiden tavoitteet eivät olleet toteutuneet, ilmoitti tarvitsevänsä henkilökohtaista tukea tavoitteiden saavuttamiseksi (liitetaulukko 5.3). Heistä

noin kaksi kolmesta arvioi myös saavansa tällaista tukea. Erityisesti nuoremmat, alle 35-vuotiaat vastaajat arvioivat saavansa tarvitsemaansa tukea.

Taulukossa 5.5 on esitetty vastanneiden ilmoitukset *työllistymisestä, koulutuksesta ja muista toimenpiteistä, joihin he olivat osallistuneet valmennuksen jälkeen*. Kaikkiaan 79 % vastanneista ilmoitti työhönvalmennuksen jälkeen olleensa joko työssä, koulutuksessa tai kuntoutuksessa. Viidennes oli ollut joko koko- tai osapäiväisessä palkkatyössä (naiset useammin kuin miehet) ja 14 % tukityössä. Työkykynsä hyväksi arvioineista useampi (22 %) ilmoitti työllistyneensä ansiotyöhön kuin työkykynsä heikommaksi arvioineista (10 %).

Neljännes vastanneista ilmoitti työhönvalmennuksen johtaneen koulutukseen, joko työvoimapoliittiseen (15 %) tai muuhun koulutukseen (10 %). Miehillä työvoimapoliittinen koulutus oli yleisempää kuin naisilla. Alle 25-vuotiaista vajaa neljännes (23 %) oli ilmoittanut aloittaneensa työhönvalmennuksen jälkeen muun kuin työvoimapoliittisen koulutuksen ja tätä vanhemmista ikäryhmistä alle kymmenesosa. Työkykynsä hyväksi arvioineet olivat aloittaneet muun kuin työvoimapoliittisen koulutuksen useammin kuin työkykynsä alentuneeksi arvioineet.

Jos tarkastellaan valmennuksen tavoitteita ja niiden toteutumista, olivat työllistymiseen liittyneet tavoitteet toteutuneet harvemmin kuin koulutukseen liittyneet. Edellä todettiin, että 61 % vastanneista ilmoitti avoimille työmarkkinoille työllistymisen erittäin tärkeäksi tavoitteekseen. Heistä 23 % oli työllistynyt joko koko- tai osa-aikaiseen palkkatyöhön ja 16 % tukityöhön. Noin viidennes oli puolestaan ilmoittanut koulutuksen erittäin tärkeäksi tavoitteekseen ja heistä noin puolet (47 %) oli ollut joko työvoimapoliittisessa tai muussa koulutuksessa valmennuksen jälkeen.

Taulukko 5.5. Työhönvalmennuksen jälkeinen toiminta ja toimenpiteet sukupuolen mukaan, %.

		Mies	Nainen	Yhteensä	p <
Työllistyminen	Kokopäiväiseen palkkatyöhön	10	10	10	0,01
	Osa-aikaiseen palkkatyöhön	4	12	8	
	Palkkatuella ns. tukityöhön	14	13	14	
Koulutus	Työvoimapoliittinen koulutus	19	10	15	0,01
	Muu koulutus	8	12	10	
Kuntoutus	Työkokeilu	15	11	13	
	Työharjoittelu/työelämävalmennus	19	16	18	
	Ammatinvalinnanohjaus	3	4	4	
	Kuntoutustutkimus	4	3	3	
	Kelan kuntoutuskurssi	1	5	3	
	Kuntouttava työtoiminta	9	5	6	
	Muu kuntoutus	2	6	3	

Kuntoutuksellisista toimenpiteistä yleisimmät olivat työharjoittelu tai työelämävalmennus, joihin vastanneista oli osallistunut noin viidennes, sekä työkokeilu noin joka kymmenennen vastanneen osalta. Muutama prosentti vastanneista oli osallistunut muihin kuntoutustoimenpiteisiin. Työharjoittelu tai työelämävalmennus olivat erityisesti nuorten vastaajien keskuudessa yleisiä toimenpiteitä.

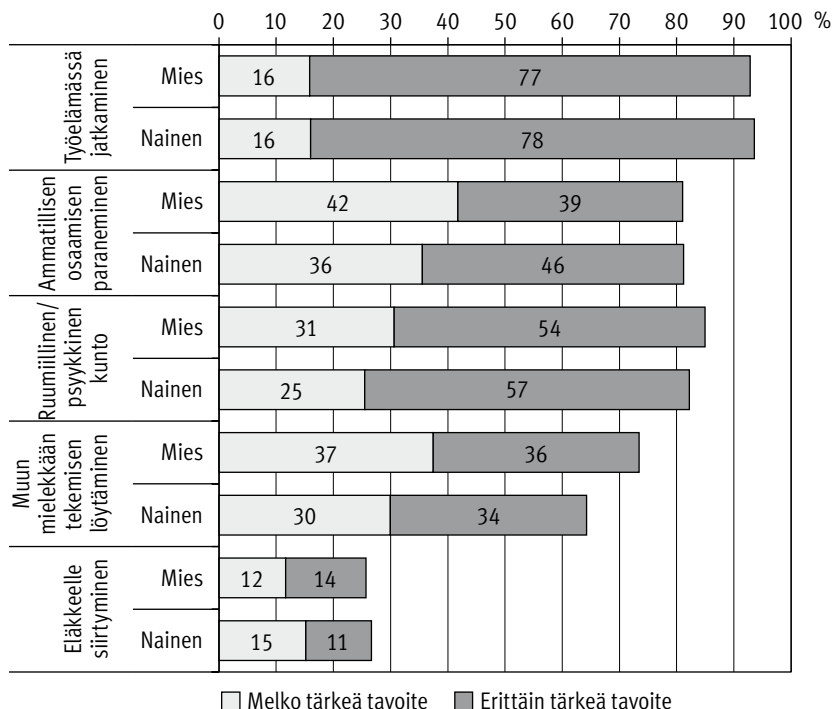
Taulukossa 5.6 on esitetty vastaajien ilmoittama pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta ja vastaushetkellä. Työssä oli oman ilmoituksensa mukaan valmennuksen jälkeen 27 % vastanneista, miehistä ja naisista yhtä suuri osuus. Työssä olevien osuus oli siis noussut 21 prosenttiyksikköä valmennusta edeltäneestä tilanteesta. Työttömänä olleiden osuus oli puolestaan laskenut valmennuksen jälkeen 86 %:sta 56 %:iin. Opiskelijoiden osuus oli kasvanut 2 %:sta 7 %:iin, mutta myös eläkkeellä olevien osuus oli noussut jonkin verran (4 % vs. 7 %). Ennen valmennusta työttöminä olleista oli edelleen työttömänä 58 %, työllistynyt 27 % ja opiskelemissa tai siirtynyt eläkkeelle 6 %.

Miehistä useampi (60 %) kuin naisista (50 %) oli vastaushetkellä työttömänä. Alle 25-vuotiaat opiskelivat vastaushetkellä muita ikäryhmiä useammin ja olivat harvemmin työttömänä. Työkykynsä hyväksi arvioineet olivat kyselyhetkellä ansiotyössä tai opiskelivat useammin kuin työkykynsä alentuneeksi arvioineet, joista taas useampi oli eläkkeellä tai muussa tilanteessa, kuten sairauspäivärahan saajina.

Taulukko 5.6. Pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta ja sen jälkeen, n (%).

Ennen	Jälkeen					Yhteensä, n (%)
	Työssä	Työtön	Opiskelija	Eläkkeellä	Muu	
Työssä	11	21	2	1	0	35 (6)
Työtön	144	310	33	31	18	536 (6)
Opiskelija	1	5	4	1	0	12 (2)
Eläkkeellä	7	5	2	9	0	24 (4)
Muu	3	6	3	1	3	14 (2)
Yhteensä, n	167	346	45	43	21	621 (100)
%	27	56	7	7	3	100

Kyselylomakkeen lopussa tiedusteltiin myös vastaajien *tulevaisuuden tavoitteita kyselyhetkellä* (kuvio 5.3). Vastausvaihtoehdot olivat: ei tärkeä, melko tärkeä ja erittäin tärkeä. Miesten ja naisten arviot eivät eronneet toisistaan. Mahdollisuutta jatkaa työelämässä tai palata sinne piti erittäin tärkeänä tulevaisuuden tavoitteena kaksi kolmasosaa vastaajista. Terveiden kannalta sopivan työn löytämisen arvioi erittäin tärkeäksi tulevaisuuden tavoitteeksi neljä vastaajaa kymmenestä. Yhtä moni piti ammatillisen osaamisen paranemista erittäin tärkeänä tavoitteena, näin erityisesti alle 25-vuotiaat vastaajat.

Kuvio 5.3. Tulevaisuuden tavoitteet sukupuolen mukaan, %.

Myös oman hyvinvoinnin ja muun kuin työhön liittyvän mielekkään toiminnan löytämistä piti erittäin tärkeänä runsas 40 % vastanneista. Työkyvyttömyyden toteaminen ja eläkkeelle siirtyminen olivat erittäin tärkeitä tavoitteita 13 %:lle vastanneista. Eläkkeelle siirtymiseen liittyvät tavoitteet olivat yhteydessä vastaajien korkeampaan ikään, matalaan koulutustasoon ja alentuneeseen työkykyyn.

5.5 Ketkä hyötyivät työhönvalmennuksesta?

Edellisissä luvuissa on jo raportoitu vastaajien sukupuolen, iän, koulutusasteen ja koetun työkyvyn yhteyksiä työhönvalmennuksesta koettuun hyötyyn, tavoitteiden toteutumiseen sekä kyselyhetken työmarkkina-asemaan. Seuraavassa tarkastellaan työhönvalmennuksen hyötyä sekä työmarkkina-asemaa selittäviä tekijöitä. Analyysissä on käytetty selittävinä tekijöinä ikää, sukupuolta, koulutusastetta, vastaajien ilmoittamaa valmennusta edeltänyttä pääasiallista toimintaa, osallistumismotivaatiota, valmennuksen suunnitteluun osallistumista, valmennuksen tavoitteiden toteutumista sekä koettua työkykyä ja pystyvyyttä. Taulukossa 5.7 selitettävänä muuttujana on työhönvalmennuksesta koettu hyöty (erittäin paljon hyötynneet vs. muut), taulukossa 5.8 työssäolo ja taulukossa 5.9 työttömänä olo kyselyhetkellä. Tulokset esitetään analyyseista, joissa mallissa A on esitetty selittävien muuttujien yksittäiset yhteydet selitettävään muuttujaan ja mallissa B ovat mukana kaikki ne selittäjät, joiden yhteys selitettävään muuttujaan oli yksittäisissä analyyseissa tilastollisesti merkitsevä.

Työhönvalmennuksesta *koettua hyötyä* selittivät yksittäisissä analyyseissa ikää ja ammattikoulutusta lukuun ottamatta kaikki selittävät muuttujat. Valmennuksesta arvioivat hyötynensä erittäin paljon naiset, valmennussuunnitelman laatimiseen aktiivisesti osallistuneet, valmennukseen osallistumiseen vahvasti motivoituneet, vahvemman pystyvyyskäsitteksen omaavat sekä työkykynsä paremmaksi arvioineet. Sen sijaan työttömänä tai muussa tilanteessa ennen valmennusta olleet eivät olleet arvioineet hyötynensä valmennuksestaan. Hyötynettä olivat lisäksi ne, jotka arvioivat saavuttaneensa työhönvalmennuksen tavoitteet. Lopullisessa mallissa valmennuksesta saatua hyötyä ennustivat merkitsevästi naissukupuoli, vahva osallistumismotivaatio sekä valmennuksen tavoitteiden toteutuminen. (Taulukko 5.7.)

Taulukko 5.7. Työhönvalmennuksen hyötyä (erittäin paljon hyötyä) selittävät tekijät; logistisen regressioanalyysin ristitulosuhteet (OR) ja 95 %:n luottamusvälit (LV).

Selittäjä	Malli A		Malli B		
	OR	95 %:n LV	OR	95 %:n LV	
Ikä	1,00	0,98–1,01	1,01	0,97–1,03	
Sukupuoli	Nainen (n = 301)	1	1		
	Mies (n = 289)	0,60**	0,42–0,86	0,56*	0,33–0,96
Ammattikoulutus	Ei (n = 127)	1			
	Ammattikoulu (n = 289)	0,81	0,52–1,27		
	Opisto/korkeakoulu (n = 173)	1,05	0,64–1,75		
Pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta	Työssä (n = 35)	1		1	
	Eläkkeellä (n = 23)	0,75	0,26–2,20	0,36	0,07–1,79
	Opiskelija (n = 12)	0,46	0,13–1,69	0,21	0,03–1,33
	Työtön (n = 509)	0,42*	0,21–0,87	0,26*	0,08–0,84
	Muu (n = 12)	0,62*	0,01–0,78	0,03*	0,00–0,49
Osallistuminen suunnitteluun	Ei (n = 79)	1			
	Kyllä (n = 451)	2,82**	1,51–5,31	2,12	0,89–5,06
Osallistumismotivaatio	Ei / jonkin verran (n = 320)	1			
	Erittäin motivoitunut (n = 251)	8,29***	5,48–12,54	6,64***	3,93–11,21
Tavoitteet toteutuneet	Ei (n = 360)	1			
	Kyllä (n = 218)	6,11***	4,14–9,03	6,77***	3,94–11,60
Pystyvyys	(n = 554)	1,60***	1,29–1,96	1,13	0,84–1,52
Koettu työkyky	(n = 575)	1,11*	1,02–1,19	0,90	0,79–1,02

*** p < 0,001, * p < 0,05.

Vastaushetkellä ilmoitettuun *työssäoloon olivat yhteydessä* yksittäisissä analyysissä osallistumismotivaatio, tavoitteiden toteutuminen sekä koettu pystyvyys ja työkyky. Työssä valmennuksen jälkeen olivat todennäköisemmin ne, jotka olivat olleet erittäin motivoituneita osallistumaan valmennukseen, joiden tavoitteet olivat toteutuneet ja jotka arvioivat pystyvyytensä vahvaksi ja työkykynsä hyväksi. Lopullisessa mallissa työssäoloon olivat yhteydessä ikä, valmennuksen tavoitteiden saavuttamisen aste ja koettu työkyky. Työssä vastaushetkellä olivat todennäköisimmin iältään vanhemmat ja ne, jotka arvioivat työkykynsä hyväksi ja saavuttaneensa valmennuksen tavoitteet. (Taulukko 5.8.)

Taulukko 5.8. Vastaushetken työssäoloa selittävät tekijät; logistisen regressioanalyysin ristitulosuhteet (OR) ja 95 %:n luottamusvälit (LV).

Selittäjä		Malli A		Malli B	
		OR	95 %:n LV	OR	95 %:n LV
Ikä		1,01	0,99–1,02	1,03**	1,01–1,05
Sukupuoli	Nainen (n = 319)	1		-	-
	Mies (n = 301)	0,88	0,62–1,26	-	-
Ammattikoulutus	Ei (n = 138)	1		-	-
	Ammattikoulu (n = 306)	1,22	0,76–1,94	-	-
	Opisto/korkeakoulu (n = 175)	1,49	0,88–2,51	-	-
Pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta	Työssä (n = 38)	1			
	Eläkkeellä (n = 23)	0,97	0,32–2,98	-	-
	Opiskelija (n = 10)	0,28	0,04–1,85	-	-
	Työtön (n = 534)	0,79	0,38–1,65	-	-
	Muu (n = 14)	0,47	0,10–2,19	-	-
Osallistuminen suunnitteluun	Ei (n = 86)	1		-	-
	Kyllä (n = 459)	1,22	0,78–1,91	-	-
Osallistumismotivaatio	Ei / jonkin verran (n = 329)	1			
	Erittäin motivoitunut (n = 252)	1,65**	1,15–2,38	1,09	0,69–1,69
Tavoitteet toteutuneet	Ei (n = 377)	1			
	Kyllä (n = 219)	4,81***	3,27–7,08	4,45***	2,83–7,01
Pystyvyys	(n = 569)	1,41***	1,15–1,72	0,99	0,77–1,27
Koettu työkyky	(n = 601)	1,24***	1,13–1,36	1,19**	1,07–1,35

*** p < 0,001, ** p < 0,01.

Vastaushetken *työttömyyttä* selittivät yksittäisissä analyyseissa miessukupuoli, valmennusta edeltävä eläkkeellä oleminen sekä valmennuksen tavoitteiden toteutumatta jääminen. Lopullisessa mallissa työttömänä olivat todennäköisemmin miehet ja ne, jotka eivät olleet arvionsa mukaan saavuttaneet työhönvalmennuksen tavoitteita. (Taulukko 5.9.)

Taulukko 5.9. Vastaushetken työttömänä oloa selittävät tekijät; logistisen regressioanalyysin ristitulosuhteet (OR) ja 95 %:n luottamusvälit (LV).

Selittäjä		Malli A		Malli B	
		OR	95 %:n LV	OR	95 %:n LV
Ikä		1,01	0,99–1,02	1,01	0,99–1,02
Sukupuoli	Nainen (n = 319)	1			
	Mies (n = 301)	1,53**	1,11–2,12	1,89***	1,29–2,78
Ammattikoulutus	Ei (n = 138)	1		-	-
	Ammattikoulu (n = 306)	1,11	0,74–1,65	-	-
	Opisto/korkeakoulu (n = 175)	1,07	0,68–1,70	-	-
Pääasiallinen toiminta ennen työhönvalmennusta	Työssä (n = 39)	1			
	Eläkkeellä (n = 23)	0,19*	0,05–0,69	0,19*	0,05–0,69
	Opiskelija (n = 10)	0,86	0,18–3,97	0,88	0,19–4,14
	Työtön (n = 534)	1,08	0,49–2,34	1,03	0,46–2,29
	Muu (n = 14)	0,52	0,12–2,13	0,51	0,12–2,15
Osallistuminen suunnitteluun	Ei (n = 86)	1		-	-
	Kyllä (n = 459)	1,22	0,78–1,91	-	-
Osallistumis- motivaatio	Ei/jonkin verran (n = 329)	1		1	
	Erittäin motivoitunut (n = 252)	0,67*	0,48–0,94	1,19	0,80–1,76
Tavoitteet toteutuneet	Ei (n = 377)	1		1	
	Kyllä (n = 219)	0,22***	0,15–0,31	0,21***	0,14–0,31
Pystyvyys	(n = 569)	0,88	0,74–1,04	-	-
Koettu työkyky	(n = 601)	0,98	0,91–1,05	-	-

*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$.

5.6 Miten työhönvalmennusta tulisi kehittää?

Valmennukseen osallistuneilta tiedusteltiin lomakkeen lopussa avovastauksina asioita, jotka heidän mielestään jäivät puuttumaan tai käsittelemättä työhönvalmennuksen aikana, sekä ehdotuksia valmennukseen liittyvistä asioista, jotka pitäisi ehdottomasti muuttaa. Vastauksissa esiintyi sekä yksilöohjaukseen, työn hakuun ja koulutuspaik-

kojen löytämiseen että työssä tai työharjoittelussa saatavaan tukeen ja työllistymiseen liittyviä kommentteja.

Sekä valmennuksen puutteita että sen kehittämistarpeita pohdittaessa nousivat esiin *yksilölliseen ohjaukseen* liittyvät asiat. Koettiin, että ohjauksen pitäisi olla henkilökohtaisempaa ja sen yhteydessä tulisi ottaa paremmin huomioon kuntoutujan tilanne, tarpeet ja toiveet:

Ihmisen todelliset kiinnostukset ja oma koulutus tulisi ottaa huomioon ja niitä toiveita tulisi myös kunnioittaa.

Ehkä pitäisi ottaa enemmän huomioon elämäntilannetta ja yksilönä. Minulle jäi tunne että työhönvalmennus oli aika kaavamaista.

Henkilökohtainen valmennus ja paneutuminen juuri minun tilanteeseeni.

Ei huomioitu riittävästi minun elämäntilannettani, vaikka siitä mainitsin useasti.

Työn tai koulutuspaikkojen hakemiseen liittyviä kommentteja oli runsaasti, ja ne kohdistuivat mm. työnhakutaitojen harjoitteluun, yritys- ja oppilaitosvierailuihin ja työn etsintään. Muutamat vastaajat pitivät työhaastattelun onnistumisesta keskeisenä asiana työsaannissa ja olisivat toivoneet sen harjoittelua, mutta siihen ei syystä tai toisesta valmennusjakson aikana päästy:

Olisin halunnut ohjausta, neuvoja työhaastatteluun. Se on yleensä se vaikein ja ratkaisevin osa työn saannista. Kiitettävät työtodistukset ja opiskelutodistukset ei enää riitä. Etsitään nuorta ja ”hyvää tyyppiä” yritysten palvelukseen.

Haastattelua oli voinut harjoitella, mutta työhönvalmennuksen aika loppui, ei ehditty.

Muutama vastaajista koki tarvitsevansa enemmän tuntumaa sekä koulutusmahdollisuuksiin että alueen työmahdollisuuksiin ja olisi sen vuoksi kaivannut työhönvalmennuksen aikana erilaisia tutustumiskäyntejä: ”Odotin tutustumista oppilaitoksiin ja erityisesti yrityskäyntejä – niitä ei ollut.” Erityisen voimakkaasti vastauksissa ilmeni pettymys siihen, että työhönvalmentaja ei toiminut vastaajien ennako-odotusten mukaisesti aktiivisena työpaikkojen ja työmahdollisuuksien selvittäjänä. Moni totesi, että työhönvalmennus oli samaa mitä itsekkin osasi tehdä eli työpaikkojen etsimistä tietokoneelta:

Oli tarkoitus, että työvalmentaja soittaisi ja kyselisi paikkoja sekä tekisimme työpaikkakäyntejä. Näin ei kuitenkaan tapahtunut vaan työhönvalmennus oli pääasiassa samaa kuin jos olisin itse tietokoneella ja etsisin työpaikkoja.

Minun kohdalla se oli liikaa mol.fi-sivuilla olevien paikkojen läpikäymistä ja niihin hakemusten tekoa. Saman oisin voinut tehdä itsenäisesti. Olin odottanut työhön-

valmentajan auttavan minua löytämään ns. piilotyöpaikat ja uusia foorumeita mistä hakea töitä, mutta tämä ei toteutunut.

Koko valmennus ja toteutus ovat ihan hyödyttömiä. Olin aivan yksin hakemusten kanssa ja toivoin, että valmentaja olisi ottanut konkreettisemman vastuun ja toiminut job-huntereina – kuten asia minulle työvoimatoimistossa markkinoitiin.

Aktiivisempi ote suoraan työnantajiin haastatteluja sopimalla ja vaikka työharjoittelun kautta työllistymällä.

Työhönvalmentajaan kohdistuvat odotukset liittyivät muun muassa siihen, että koska hän tuntee alueen työpaikkoja, työnantajia ja työmahdollisuuksia, hänen olisi helppo toimia aran asiakkaan tukena työpaikoilla käytäessä:

Työhönvalmentajan on käytävä asiakkaansa kanssa (tukena) työpaikoilla etsimässä mahdollista avoinna olevaa työpaikkaa. Pitkäaikaistyötön on arka eikä enää luota työtaitoihinsa. Kynnys mennä kehuaan työtaitojaan vieraalle työnantajalle on korkea.

Osalla työhönvalmennuksen asiakkaista toiveena oli löytää sopiva koulutuspaikka tai työpaikka oppisopimuskoulutusta varten, ja he olisivat toivoneet työhönvalmennuksen auttavan heitä siinä eteenpäin:

Pitää kartoittaa mahdolliset koulutuspaikat. – – Ei riitä, että pelkästään tehdään tietokoneella työnhakupapereita.

Olisi pitänyt olla enemmän koulutusmahdollisuuksia. Työharjoittelu on turhaa jollei siitä synny mitään konkreettista mikä auttaisi eteenpäin.

Työvalmennuksen aikana olisi pitänyt päästä koulutuskokeiluihin.

Toiset vastaajat kommentoivat *työharjoittelun aikaista tai työhön pääsyn jälkeistä tuen tarvetta ja itse työllistymisen toteutumista*. Esitetyille näkemyksille oli yhteistä se, että työhönvalmentajan tukea ei ollut riittävästi saatavilla. Osa työharjoittelun aloittaneista koki jääneensä työharjoittelupaikassa yksin; apua kaivattiin muun muassa tehtävien määrittelyyn:

Pitäisi olla työhönvalmentajaan enemmän yhteyksiä ts. tavataan ainakin kerran viikossa, johon osallistuisi myös työnantajan edustaja. Määriteltäisiin tarkemmin tehtävät/työt.

Työskentelin yksin – – toimistossa, perehdytys puuttui kokonaan, jäin täysin yksin. Ei vastannut tarkoitusta.

Valmentaja saisi useammin käydä harjoittelupaikalla.

Muuan työllistynyt olisi kaivannut työhönvalmentajan tukea työsuhteen solmimisen jälkeenkin. Hänen kuvauksensa tuen tarpeesta vastaa varsin hyvin sitä toimintatapaa, jollainen tuetun työllistymisen toimintamallissa on työhönvalmentajalle usein määritelty (vrt. Bond ym. 2008; Härkäpää 2005):

On tärkeää että työhönvalmentaja jatkaa työskentelyään asiakkaan kanssa kunnes varmistutaan, että alkaneessa työsuhteessa kaikki on ok, eikä käännä selkää heti työsuhteen alettua vaan on myös esimieheen yhteyksissä ja seurantakäynnit ovat tarpeen myös.

Muutamit vastaajista kuvasivat yleistä pettymystään siihen, että työhönvalmennus ja työharjoittelu sen osana eivät johtaneet mihinkään ja he jäivät sen päätyttyä ilman jatkotukea, jota he olivat odottaneet:

Tärkein jäi puuttumaan eli työllistyminen. Tein n. 4 kk ilmaistyötä ja siitä ei ollut mitään hyötyä. – – Vain pakotettuna jatkossa samaan ryhtyisin. ”Työhönvalmennuksen” päättyessä jäin taas täysin tyhjän päälle – päivästä toiseen ihmettelemään.

Työhönvalmennus keskittyi työharjoittelupaikan etsimiseen omalta osaltani. Emme miettineet juurikaan muita töitä. Kun tämä työ loppui tammikuulla, en ole onnistunut löytämään uutta omin voimin, vaikka työhönvalmennuksen opit ovat käytettävissä.

5.7 Yhteenveto

Lomakekyselyyn vastanneet olivat keskimäärin 37-vuotiaita, useammin miehiä kuin naisia, tyyppillisimmin siviilisäädyltään naimattomia ja ammattikoulutuksen suorittaneita. Lähes 90 % oli ollut ennen työhönvalmennusta työttömänä, ja työkokemusta oli ollut runsaalla puolella yli viisi vuotta. Valtaosa arvioi terveydentilansa vähintään keskitasoiseksi, ja työkykynsä arvioi kaksi kolmannesta hyväksi.

Vaikka työhönvalmennuksen ensisijaisena tavoitteena on työllistyminen palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille, oli se tärkeä valmennuksen tavoite vain osalla – vaikkakin suurella osalla – vastanneista. Työllistymistavoitteen rinnalla ja osin sen tilalla mainittiin tavoitteina koulutus, työkokeilu tai työssäolotaitojen harjoittelu sekä psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kohentaminen. Vain alle puolet vastaajista oli kyselyhetken mennessä saavuttanut työhönvalmennuksen tavoitteen, olipa kyse sitten ollut työllistymiseen, koulutukseen tai muuhun tilanteeseen tähtäävistä tavoitteista.

Vastaushetkellä ilmoituksensa mukaan oli ansiotyössä runsas neljännes vastanneista ja opiskelemissa vajaa kymmenesosa, mutta edelleen työttömänä oli lähes 60 % valmennukseen osallistuneista. Valtaosa vastaajista arvioi kuitenkin, että työhönvalmennuksesta oli ollut heille vähintään jonkin verran hyötyä. Ne, jotka kokivat hyötyneensä erittäin paljon, olivat osallistuneet aktiivisesti valmennuksen suunnitteluun,

olivat vahvemmin motivoituneita osallistumaan valmennukseen ja heidän käsityksensä omasta pystyvyydestä olivat vahvemmat ja koettu työkyky parempi verrattuna valmennuksesta vähemmän hyötynysiin tai niihin, jotka eivät olleet hyötynneet lainkaan. Edellisten tekijöiden lisäksi myös myönteinen arvio työhönvalmennuksen tavoitteiden toteutumisesta liittyi valmennuksesta hyötymiseen.

Edellä mainitut tekijät liittyivät myös vastaajien ilmoittamaan kyselyhetken työmarkkina-asemaan. Niiden, jotka ilmoittivat kyselyhetkellä olevansa ansiotyössä, osallistumismotivaatio ja pystyvyyksikäsitkset olivat vahvempia, koettu työkyky parempi ja työhönvalmennuksen tavoitteiden toteutumisen aste parempi kuin muussa työmarkkina-asemassa olleiden. Työttöminä olivat useammin miehet ja ne, joilla työhönvalmennuksen tavoitteita ei ollut saavutettu.

Työhönvalmennukseen osallistuneet kirjasivat useita kommentteja ja ehdotuksia valmennuksen kehittämisestä, pääosin samankaltaisia kuin Kelan työhönvalmennukseen osallistuneet. Keskeiset teemat koskivat puutteita yksilöllisen ohjauksen määrässä, työ- ja koulutuspaikkojen hakemisessa ja niihin tutustumisessa sekä työharjoittelun aikaisessa tai työllistymisen jälkeisessä tuessa. Lisäksi mainittiin jatkotuen puute tilanteissa, joissa työhönvalmennus päättyi ilman, että se oli johtanut selkeään jatkovaiheeseen tai tulevaisuuden suunnitelmaan.

6 TYÖHÖNVALMENNUKSEEN OSALLISTUNEIDEN HAASTATELLUT

6.1 Haastatellut asiakkaat

Haastatelluista kahdeksan osallistui Kelan ja viisi työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennukseen. Kelan työhönvalmennusasiakkaista kuusi oli osallistunut mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen, kaksi tavanomaiseen työhönvalmennukseen. Haastatteluun osallistui seitsemän naista ja kuusi miestä. Alle 35-vuotiaita oli viisi ja yli 45-vuotiaita neljä. Nuorin haastatelluista oli 25-vuotias Kelan asiakas, vanhimmat yli 55-vuotiaita työ- ja elinkeinohallinnon asiakkaita. Työ- ja elinkeinohallinnon asiakkaista yksi oli haastatteluhetkellä työssä ja muut työttöminä, kun taas Kelan työhönvalmennukseen osallistuneista kolme oli palkkatyössä tai yrittäjänä, yksi opiskelemassa, kolme eläkkeellä ja yksi työttömänä. Myös haastateltavien koulutustausta ja työkokemus vaihtelivat. Kahdella ei ollut ammatillista tutkintoa ja viidellä oli opisto- tai korkeakoulutasoinen tutkinto. Seitsemällä oli yli kymmenen vuoden työkokemus, kahdella ei ollut työkokemusta lainkaan. (Liitetaulukko 6.1.)

6.2 Elämäntilanne ennen työhönvalmennukseen tuloa

6.2.1 Kelan työhönvalmennukseen osallistuneet

Kelan järjestämään työhönvalmennukseen osallistuneista osalla oli yli kymmenen vuoden työkokemus, muutamalla lyhyempi ja muutamalla työkokemusta ei ollut lainkaan. Kelan työhönvalmennuksen edellytyksenä on pitkäaikaiseen tai pysyvään sairauteen tai vammaan liittyvä työkyvyttömyyden uhka tai selvästi alentunut työkyky. Kaikilla haastatelluilla oli takanaan pitkiä sairastamisjaksoja, ja osa oli kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä työhönvalmennukseen tullessaan.

Useimmat haastatellut kertoivat mielenterveyden ongelmista kuvatessaan kuntoutusjaksoa edeltänyttä tilannetta. Erityisesti mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneilla oli takanaan pitkiä sairausjaksoja. Joku oli ollut ennen työhönvalmennukseen tuloaan parin vuoden ajan psykiatrisessa sairaalassa. Yksi haastatelluista kertoi joutuneensa luopumaan aikaisemmasta työstään fyysisen vamman takia, ja toisella oli fyysisen toimintakyvyn rajoituksia, joiden takia fyysisesti kuormittavat tehtävät eivät hänelle soveltuneet. Useimmilla oli taustalla monella tavalla vaikea elämäntilanne ja siihen liittyvät psykososiaaliset ongelmat. Työhönvalmennusta tai kuntoutusprosessia edeltäneelle tilanteelle oli tyypillistä elämisen epävarmuus, tulevaisuuden suunnitelmien puuttuminen ja monilla myös vuorokausirytmien katoaminen:

Olin hyvin poissaoleva ja en jaksanut hirveästi mitään tehdä – – et päivällä ei ollut mitään muuta sisältöä kuin nukkuminen ja sitten ehkä syöminen ja sit vähän aikaa valvottiin ja sit taas nukuttiin. (N9557)

Niin passiivinen, et ei tee yhtään mitään ja sit tietenkään vuorokausirytmäni oli aivan päin – – Silloin olin muutenkin niin epärytmisissä muun maailman kanssa. Että se

vaikeuttaa aika paljon esimerkiksi virastoissa käymistä, jos herää vasta sitten kun ne on suljettu jo, ja miettii, että pitäisikö mennä kauppaan, niin menee viittä minuuttia vaille yhdeksän illalla just ennen kun se suljetaan. (N9167)

Kolme haastatelluista ei kertomansa mukaan ollut osallistunut muihin kuntoutus- tai työllistymispalveluihin ennen työhönvalmennuksen aloittamista. Kolme kertoi osallistuneensa ennen valmennusjaksoa Kelan kustantamille kuntoutuskursseille, ja kaksi oli ollut työ- ja elinkeinotoimiston kustantamalla kurssilla.

Haastatellut kertoivat henkilökohtaisista tavoitteistaan ja odotuksistaan työhönvalmennukseen mennessä eri tavoin. Osalla heistä työ ja työllistyminen olivat selvänä tavoitteena. Eräälle haastateltavalle työhönvalmennus oli pitkän kuntoutumisprosessin viimeinen vaihe, joka antoi mahdollisuuden päästä työhön:

– – halusin ehdottomasti varmistaa sen, että saadaan katkaistuksi tämä – – masennuksesta ja työuupumuksesta johtuva pitkä ja toistuva sairaslomakierre. – – Että heti työhönvalmennuksen alussa niin määriteltiin selkeesti ne tavoitteet. Eli nyt on syytä rakentaa niin takuuarma systeemi, jolla varmistetaan se, että aivan varmasti nyt näiden monien kuntoutuskurssien ja valmennusten jälkeen että todella kun pääsen palaamaan takaisin työelämään, niin varmistetaan työssä jaksaminen. (N9020)

Useat haastatelluista kertoivat tavoitteistaan ehdollisesti ja usein epämääräisesti. Tavoiteltiin jotakin työhön liittyvää kokemusta, työharjoitteluun osallistumista, oman voimien ja toimintakyvyn tunnustelua pitkän sairastamisen jälkeen tai sen selvittämistä, löytyykö jotakin vaihtoehtoa kotona olemiselle ja nukkumiselle:

Sanotaan nyt niin että sitä työharjoittelupaikkaa mä yritin löytää ja semmonen löytyikin, mutta sitten se jotenki jäi. – – Ei mulla oikeestaan muuta ku et jaksasin käydä siellä [työhönvalmennusjaksolla] säännöllisesti. – – Työelämään pääseminen oli se tavote. (M9029)

Et tää tuli tämä työelämävalmennus minulle semmosena että ruvettiin kartottamaan sitä minun jaksamista, että minkä verran minä jaksan. Ja että tulee sitten sitä kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa ja. Tämmöstä sisältöä päivään. Että on joku semmonen pakottava tekijä mikä pakottaa minut nousemaan sängystä aamulla ylös ja tekemään asioita. (N9557)

Muuan haastatelluista, jolla työhönvalmennukseen osallistumisen varsinaisena tarkoituksena oli opintojen saattaminen päätökseen, kuvasi omia tavoitteitaan ja odotuksiaan hieman itseironisesti:

Nimenomaan siis odotin sitä, että musta saatais aktiivisempi, siis passiivisena odotin että musta tehtäs aktiivisempi eli että joku tulis ja tarjois mulle semmosen ihmekeidon, jolla musta yhtäkkiä tulis aktiivinen ihminen tai antais hyviä neuvoja

tai valvois tiukasti tai jotain siis semmosta ulkoista selkärankaa mitä itellä puuttuu. (M9167)

Toisinaan motivointi työhönvalmennukseen näytti tapahtuneen palvelujärjestelmän kautta ilman, että kuntoutujalla itsellään oli erityistä kiinnostusta tai odotuksia palvelun suhteen. Silloinkin kun työllistyminen oli muodollisena tavoitteena, usko tavoitteen saavuttamiseen saattoi olla heikko. Yksi haastatelluista arveli oppineensa siihen, että on parempi olla asettamatta tulevaisuudelle suuria odotuksia.

6.2.2 Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennukseen osallistuneet

Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennukseen osallistuneet haastatellut kertoivat aloittaneensa työhönvalmennuksen pitkään kestäneen työttömyyden tai toistuvais-työttömyyden jälkeen. Joillakin heistä palkkatukijaksot ja muut yleensä koulutusta vastaamattomat tilapäistyöt olivat katkaisseet pitkäkestoista työttömyyttä. Yhtä lukuun ottamatta kaikki olivat olleet tukityöllistettyinä ainakin kerran työttömyyskauden aikana. Kaikki kertoivat osallistuneensa työttömyysjakson aikana työ- ja elinkeinotoimiston rahoittamille kurseille, osa myös muille kuntoutus- tai työllistymiskursseille.

Työllistymisvaikeudet johtuivat haastateltujen mukaan erilaisista syistä. Joillakin ammatillinen tai yliopistotutkinto suuntasi alalle, jolla työllistymismahdollisuudet olivat vähäiset tai jonka tehtävissä asianomainen ei kokenut selviytyvänsä. Joku koki korkean ikänsä vaikeuttaneen työllistymistä tai vaikean perhetilanteen verottaneen voimavaroja. Kerrottiin myös erilaisista terveysongelmista. Monet viittasivat mielen terveyden tai henkisen jaksamisen ongelmiin. Joku katsoi epävakaan työmarkkinauransa mielen terveysongelmien seuraukseksi, mutta myös työttömyyden koettiin heikentäneen henkistä jaksamista. Pari haastatelluista toi esiin myös fyysiseen kuntoon liittyviä työllistymistä haittaavia tekijöitä.

Haastatellut katsoivat viimeaikaisen työmarkkinahistoriansa olevan ulkopuolisten pakkojen säätelämä, jotkut puhuivat itsemääräämisoikeutensa menetyksestä. Kun työssäolo kuului normaaliin kansalaisuuteen, työttömyys ja siihen kuuluvat taloudelliset huolet heikensivät elämänhallintaa:

– – ois hyvä kun pääsisi johonkin semmoiseen hyväksytyyn asemaan, et ei tarvitse koko ajan olla jonkun painostuksessa. (M134)

Työttömyydessä oli rasittavaa paitsi työn puuttuminen myös sen seuraukset, muun muassa taloudellisen itsenäisyyden menetys. Tilanteiden jatkuva muuttuminen edellytti jatkuvaa sopeutumista, orientoitumista uudenlaiseen kurssiin, uuteen tukityöpaikkaan tai uusien hakemusten lähettämiseen, ja se koettiin henkisesti uuvuttavana:

Ja sit sekín, että silloin kun mä olin työttömänä, niin mä jouduin kuitenkin sitä toimeentuloa hakemaan vuokraan. Se on kanssa hirveen rasittavaa se toimeentulohakemuksen tekeminen, koska se pitää joka kerta ne samat jutut etsii ja kaivaa ja tehdä ja muistaa. (N168)

No kaaosta tää työelämääsia on ollut mulle koko ajan – – semmoinen reki, jota mä vedän, jotain semmoista tosi painavaa, et mä en pääse kun ihan hitaasti kävelemään. (N96)

Kokemus ammatillisten valmiuksien puutteista oli kaikille yhteinen. Osaaminen koettiin vanhentuneeksi tai kapea-alaiseksi tai sen tulkittiin vastaavan huonosti työmarkkinoiden tarpeita. Toisaalta haastatellut arvelivat tavanomaisesta poikkeavan työmarkkinauransa vaikuttavan kielteisesti työnantajien ratkaisuihin työnhakutilanteissa. Jatkuva epäonnistuminen työnhaussa oli heikentänyt luottamusta omiin kykyihin ja passivoinut työnhakua:

Niin mä totesin, et ei mulla oikein mitään osaamista, kun mä en oo semmoinen monialamies ollut elämässäni. – – Mä sain olla niin mahtavassa tiimissä kymmeniä vuosia, et en mä pystynyt jotenkin enää, mul ei ollut enää semmoista fleksiivisyyttä. (M160)

Siitäkin [tutkinnon suorittamisesta] on kohta 20 vuotta melkein aikaa. Et tavallaan kun mä en sitten koskaan oo. – – Mutta ei mulla oikeastaan oo hajuakaan, että onko semmoista olemassakaan nykyään enää. (M134)

Useimmat haastatelluista kuvasivat työhönvalmennusta edeltänyttä elämänvaihetta toiminnallisesti passiiviseksi. Työnhaku oli viime aikoina ollut passiivista, eikä heillä ollut selvää käsitystä siitä, mihin suuntaan kannattaisi pyrkiä. Passiivisuus arkielämässä liittyi monen haastateltavan puheessa itsetunnon ja itseluottamuksen puutteeseen. Työmarkkinoiden marginaaliin oli osin sopeuduttu, eikä selviä näköaloja työuran kääntämiseksi nousuun ollut:

– – onhan se niin, et jos sä oot työtön, niin se itsetunto siinä monta kertaa vähän heikkenee. Ja sit päivätkin on sillein, et vähän turhautuu, et ei oo mitään tekemistä.
– – Niin ei se oo sama kun olla työelämässä. (N168)

Haastateltujen tavoitteet ja odotukset työn ja työhönvalmennuksen suhteen vaihtelivat. Seuraavan pitkään pätkätöitä tehneen asiakkaan näkökulmasta työhönvalmennukseen kuuluva toimintatapa tuntui mielekkäältä ja antoi odotuksia siitä, että sen avulla voisi löytyä jokin pysyvämpikin työ:

Sit tavallaan sitte, niin sit vaan se ehotti tätä työelämävalmennust siellä työkkärissä. Mä olin semmosel kun kuntoutusneuvoja, ja sit aina tahkotaan sitä justiin, et tavallaan ite ilmotusten kautta menee ehkä 15–20 prosenttia näistä paikoista ja mä aattelin, et tää tavallaan tää työelämävalmentaja auttas löytämään niitä

piilotettuja paikkoja, se oli se mun ajatus. Ja sit et sais semmosta henkilökohtasta apua omaan asiaan. (N96)

Yhdellä haastatelluista oli ammattikorkeakoulun opinto-oikeus opintojen venymisen takia päättynyt, ja hän oli sen jälkeen ollut palkkatukityössä. Opintojen jatkaminen edellytti uutta osallistumista pääsykokeisiin. Hänen työhönvalmennuksensa tarkoituksena oli auttaa häntä saamaan opinnot päätökseen ja siten tukea työmarkkina-aseman vakiinnuttamista:

No minä ootin sitä, että tietenki se, kö siinä oli se lähtökohta, ettäkö laadittiin se suunnitelma, että laadittiin se suunnitelma niitä ammattikorkeakouluopintojen loppuun saattamiseksi ja sitä myöten sitten työelämään sijoittumiseksi. (M2077)

Monella haastatellulla työhön liittyviä odotuksia ja tavoitteita näytti leimanneen pessimistisyys. Myös työhön liittyvät motivaatiotekijät olivat usein enemmän ulkoisia kuin sisäisiä. Tavoitteena näytti joskus olleen enemmänkin välttää epämiellyttäviä tilanteita kuin saavuttaa henkilökohtaisia päämääriä. Mielekkään tekemisen löytäminen oli kuitenkin tärkeää:

– – jossain vaiheessa sit varmaan tuli semmonen – – et hullulta tuntus tavallaan kitkutella. Kun ei oo kuitenkaan mitään eläkettä eikä sellasta. Et mä aattelin vähän yhteiskunnankin, ehkä painostuksen puolelta, et pitäs iteki tehä jotain.– – Ja jossain vaiheessa tuli itelleki sitä motivaatioo sitten – – et sit, oli ittelläki halu kokeilla erilaisii juttuja ja mennä kaikkiin oikeestaan mitä tarjottiin – – Et se tavote ois oikeestaan se, et löytäs jotain mielekästä tekemistä tai olemista. – – et olis aamulla joku paikka mihin lähtee ja sais sitä kautta vähän perspektiivii muutenkin, ettei aina vaan neljän seinän sisässä ittensä kanssa. – – Et se on ihan sama saako siitä palkkaa tai joudunko mä jopa maksamaan, mutta pääasia että olis vaan jotain mielekästä. (M134)

6.3 Kokemukset työhönvalmennuksesta

6.3.1 Kelan järjestämä työhönvalmennus

Kelan järjestämä työhönvalmennus oli joko yksilö- tai ryhmämuotoista toimintaa riippumatta siitä, oliko se tavallista vai mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennusta. Haastatelluista kolme naista osallistui yksilömuotoiseen työhönvalmennukseen, kaksi naista ja kolme miestä ryhmämuotoiseen työhönvalmennukseen. Haastateltujen työhönvalmennus tapahtui joko kuntoutuslaitoksissa, työkeskuksissa tai työhönvalmennusyksiköissä. Toiminnan luonne vaihteli paljon toteuttajan mukaan, mutta myös yksilöllisten tekijöiden perusteella.

Yksilömuotoinen työhönvalmennus

Yksilömuotoiseen työhönvalmennukseen osallistuneet kertoivat saaneensa valita, osallistuisivatko he ryhmä- vai yksilömuotoiseen valmennukseen. Yksilömuotoinen valmennus sopi heille eri syistä. Yksi kertoi jääneensä työstä pois fyysisen vamman vuoksi ja olleensa kuusi vuotta työelämän ulkopuolella. Hän koki tärkeäksi, että hänellä oli yksilöllinen suunnitelma ja ohjelma, jonka mukaan edettiin:

Et mulle ihmisenä persoonanahan sopii ilman muuta paremmin – – et voin myös toimia niin et mun ei tarvi olla välttämättä jossain ryhmässä joka kaikki yhtä aikaa tekee jonkun jutun. – – se on tosi tärkeää et saa sen ihan yksilöllisen ohjauksen – – ja se, et nyt puhutaan tästä sun asiasta. Ja siihen joku paneutuu ihan siihen asiaan – –. (N9016)

Kaksi muuta olivat olleet ennen kuntoutukseen tuloa pitkään poissa työelämästä työuupumuksen ja sitä seuranneiden mielenterveysongelmien takia. He olivat osallistuneet aikaisemmin erilaisille työ- ja elinkeinohallinnon työllistymiskursseille tai Kelan järjestämään elämänlaatua tai -hallintaa kohentavaan ryhmämuotoiseen kuntoutukseen. Näissä tapauksissa oli lähdetty alun perin

rakentamaan tosi maltillisesti ja hitaasti semmosta työllistymiseen ja kuntoutumiseen johtavaa polkua, ja se työhönvalmennus oli tavallaan sit se viimeinen porras. (N9020)

Yksilömuotoinen työhönvalmennus tapahtui kaikilla haastatelluilla kuntoutuslaitoksessa. Alkuvaiheessa päivittäinen ohjelma sisälsi yksilöllisten ohjauskeskustelujen lisäksi oman osaamisen kartoitusta, tietotekniikkataitojen päivittämistä ja varsinaista töiden etsintää. Kuntoutuslaitoksessa oli myös mahdollisuus osallistua luentotyyppeihin, eri teemoja käsitteleviin tilaisuuksiin. Valmennettavilla oli myös mahdollisuus osallistua liikuntaryhmiin ja käyttää hyväkseen kuntosalin tarjoamia mahdollisuuksia:

– – kun kärsin pahasta migreenistä ja niskahartiasärystä niin se ei oo pelkästään se kuntoutuminen sitä psyykkisen jaksamisen hoitamista. Vaan nimenomaan se, et siinä on myös se fyysinen jaksaminen . – – sovittiin että käyn kaks kertaa viikossa siellä kuntosalilla tekemässä sen niska- ja selkäohjelman. (N9020)

Työhönvalmennusjakson aluksi kartoitettiin valmennukseen osallistuvan tilannetta ja asetettiin tavoitteita. Yksi haastatelluista painotti toiminnan asiakaslähtöisyyden merkitystä ja koki asiakaslähtöisen toimintatavan toteutuneen omalla kohdallaan hyvin:

Ihan ensimmäisillä tapaamisilla määriteltiin ne tavoitteet. Ja sehän on hirveen tärkeä että asiakas itse sanottaa ne tavoitteet. Koska ei oo sit mitään järkee viettää kuutta kuukautta jossain työhönvalmennuksessa jos ohjaaja ikään kun määrittelee

sit ne tavoitteet. – – ensimmäiset tavoitteet, ensimmäisen kuukauden aikana ne kirjattiin ylös, mutta se että niitä hyvin usein, ihan parin viikon välein niitä aina tarkasteltiin uudestaan. (N9020)

Haastatellut korostivat jatkuvien ohjauskeskustelujen merkitystä valmennusprosessin aikana. He kokivat, että ohjaajalla oli aina tarvittaessa heille aikaa. Tapaamisaikoja ei aina tarvinnut sopia etukäteen, vaan valmennettava saattoi pistäytyä valmentajan luona selvittämässä asiaansa tai varmistamassa etenemisen suuntaa ilman ennakkovarausta. Toimintatavat vaihtelivat. Yksi valmennettavista kävi kahden viikon välein pidemmän keskustelun ohjaajan kanssa, jolloin hänen täyttämänsä itsearviointilomakkeen pohjalta keskusteltiin kuntoutuksen etenemisestä ja analysoitiin tapahtuneita muutoksia. Haastatellut kokivat, että ohjaajan kanssa oli mahdollista reflektoida sekä pieniä että suurempia asioita:

Se kannatteli niis jutuis mitä sit – – Semmonen päällimmäinen kuva olis et se just sitä henkistä tukee mitä mä tarvitsin siihen prosessiin – – joku oikeesti kuunteli mitä oli selvinny ja sit viel näytti vihreetä valoa, että senku vaan nyt sitte. (N9101)

Sil ohjaajal oli minusta aika paljon myös aikaa sitten kuitenkin mulle elikä että sit kun oli jokin asia tai mitä tahansa ni mä saatoin kaikesta myös keskustella hänen kanssaan. Et meniskö se näin jos mä laittasin tämmösen tekstin. Ja aina pystyttiin puimaan sitä. (N9016)

– – hän [työhönvalmentaja] huomasi minussa heti alussa juuri ne oikeet asiat. Eli juuri sen että mulla on itseäni kohtaan hyvin vaativa suoritustaso, että hän osasi hyvällä tavalla supportiivisesti toppuutella. Ja antaa semmosta lohdutusta, että ei tää kuntoutuminen oo mikään semmonen luotsuora juna – –. (N9020)

Kaikkien haastateltujen valmennuksessa suuntauduttiin alusta lähtien kohti työelämää, mutta prosessit etenivät eri tahtiin. Yksi haastatelluista kertoi, että usean vuoden työttömyyden jälkeen tapahtumat etenivät yllättävän nopeasti. Hänelle löytyi pian sopiva työharjoittelupaikka:

Et mä odotin oikeestaan vaan sitä et mä saan siellä vähän taitoja siihen et miten mä haen vaikka työpaikkaa. Ja semmosta jotain itseluottamusta. – – Mutta en varmaan aluks osannu ihan sitä luottaa että se ois tuonu – –. (N9016)

Vaikka hän oli tyytyväinen asioiden nopeaan etenemiseen, hän joutui miettimään voimavarojensa riittävyttä:

– – Mietti että onko voimavaroja ja resursseja siihen, kun oli tavallaan tottunu sellaseen erilaiseen tahtiin ja systeemiin. (N9016)

Työharjoittelun jälkeen hän sai sijaisuuden samalla työnantajalla. Haastatteluhetkellä oli solmittu sopimus oppisopimuskoulutuksesta, jonka tarkoituksena oli johtaa vakinaiseen työhön samassa työpaikassa.

Toisella haastatellulla valmennusjaksoon sisältyi kahden kuukauden työharjoittelu, ja työpaikan esimies oli lupautunut toimimaan valmennettavan mentorina. Työhönvalmennusta seurasi pidempi työkokeilujakso, ja sen jälkeen tehtiin kahden vuoden osa-aikainen työsopimus TE-hallinnon palkkatuella. Haastatteluhetkellä haastateltu totesi:

– – vaikka saisinkin siis jatkaa täällä, niin et nyt on tullu jo sit semmonen kutina et tässähan vois vaikka hakee sitte muistakin työpaikoista ehkä vähän pikkasen vaativampiiki tehtäviä. (N9020)

Kolmas yksilölliseen työhönvalmennukseen osallistunut eteni työkokeilun kautta koulutukseen ja edelleen yksityisyrittäjäksi. Haastatteluhetkellä työ yrittäjänä oli juuri käynnistynyt ja haastateltava suhtautui tulevaisuuteen optimistisesti, vaikka selvää käsitystä tulevista asiakasmääristä ja siten toiminnan kannattavuudesta ei vielä ollut.

Kelan ryhmämuotoinen työhönvalmennus

Viisi haastateltua osallistui mielenterveyskuntoutujien ryhmämuotoiseen työhönvalmennukseen, joka tapahtui joko työkeskuksessa tai työhönvalmennusyksikössä, yhden kohdalla kuntoutuslaitoksessa. Tällaiseen kuntoutukseen pyritään valitsemaan henkilöitä, joilla on erityinen tarve pitkäkestoiseen tuettuun valmennukseen ja joilla on hoitosuhde terveydenhuoltoon.

Työhönvalmennuksessa painotettiin haastateltujen mukaan läsnäolon ja päivittäisen osallistumisen tärkeyttä:

Sehän oli yheksästä kolmeen joka ikinen päivä, ja se oli vaatimus sinne yhdeksältä, korkeintaan viisi minuuttia myöhässä tulla ellei etukäteen oo toisin sovittu. (N9167)

Tätä käytäntöä pidettiin yleensä hyvänä, sillä monilla päivärytmi oli kuntoutuksen alkaessa sekaisin ja läsnäolosääntöjen koettiin auttaneen sen palauttamisessa:

No ihan selkeesti se tavote että vuorokausirytmä kohalleen ja sen se kuntoutus kyllä sit – – mä en juurikaan ollu myöhässä – –. (N9167)

Muutama piti kontrollia tiukkana, mutta siitä ei varsinaisesti valitettu:

– – Ne painotti sitä, että joka päivä on käytävä. Ne laskee niitä päiviä, ni se paino nyt tuli tavallaan sitä kautta. – – Minusta se systeemi on hyvä. – – että siellä joku on selän takana tavallaan kaulin käessä – –. (M9547)

Ryhmämuotoisena toteutetun työhönvalmennuksen keskeinen osa oli osallistuminen palveluntuottajasta riippuen erilaisten töiden tai askartelumuotoisten tehtävien tekemiseen. Ohjelman organisointitapa vaihteli. Joissakin työkeskuksissa toiminnan pääpaino näytti olleen alusta lähtien työharjoittelussa, joka tapahtui työkeskuksen omissa tiloissa ja työtehtävissä. Valittavana oli muun muassa keittiötehtäviä, polkupyörien korjausta ja huoltoa, metallitöitä, puutöitä, autoalan töitä ja erilaisia kokoonpanotehtäviä tai askartelua. Oli myös mahdollista harjoitella useammassa kuin yhdessä tehtävässä. Tehtävien annossa pyrittiin kuuntelemaan työhönvalmennusasiakasta, mutta toisaalta huolehtimaan siitä, että kukaan ei saisi kuntoonsa nähden liian vaikeita tehtäviä:

Siinä sai tavallaan sitten miettiä tutustumiskäynnin aikana että mille puolelle haluais. Minä olin pyöräpuolelle ja minut sitten laitettiin pyöräpuolelle. Et siinä saa sitten jossain vaiheessa vaihettuunki jos haluaa. Kyllä se on rankkaa mutta hyvää. (M9547)

Siel oli työkeskuksessa tehtiin semmosii töitä ja pakkaushommia ja sitten kun ei ollu niitä ni sitten tehtiin. – – Tämmöstä kokoonpanotyötä tai mikskä sitä nyt sanotaan. Laitetaan pussiin jotain tavaroita ja kappaleen osia. – – Välillä oli vaativampia ja sitten vähän helpompia. Mulle yleensä annettiin vähän helpompia tehtäviä, ei ollu se keskittyminen sellasta parasta luokkaa. (M9029)

Yhtenä tai kahtena, joskus kolmenakin päivänä viikossa oli tarjolla myös muuta ohjelmaa, esimerkiksi koko ryhmälle järjestettyjä tutustumiskäyntejä tai erilaisia ryhmämuotoisia keskusteluja tai liikuntaa.

Toisilla palveluntuottajilla ryhmän ohjelma oli suurelta osin yhteinen kaikille valmennukseen osallistuville. Viikko- tai päiväohjelma suunniteltiin etukäteen, ja valmentavat toteuttivat sitä yhdessä tehden yhtenä päivänä yhtä, toisena toista. Joillakin valmennusjaksoilla monipuolinen ja virikkeellinen päivä- tai viikko-ohjelma oli keskeisempi kuin työ ja siihen valmentautuminen. Myös Kelan standardin mukaan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen sisältyy psyykkisten ja fyysisten voimavarojen tukemista.

Siellä oli aina semmonen tietty viikko-ohjelma suunniteltu etukäteen minkä mukaan sitten mentiin aina. – – No siinä opeteltiin käyttämään tietokoneita ja liikunta oli aika vahvasti esillä. Ja sitten oli näitä ruuan valmistuspäiviä. Opeteltiin laittamaan ovat eväät ja sitä rataa. Sitten käytiin vierailulla tutustumassa eri paikkoihin. (M9565)

Se oli vähän koulumaistaki. – – kerran viikossa kokoonnuttiin ison pöydän äärelle keskustelemaan. – – Se ja se päivä on liikuntapäivä ja sinä ja sinä päivänä tehdään käsitöitä ja sitten perjantai aina ryhmäpäivä. – – Joinakin päivinä piti mennä askartelemaan tai jotain tämmösiä työpajapäiviä – – Ja oli siellä atk-luokkakin jossa tietokoneajakortin olisi voinu ajaa. (N9167)

Valmennettavien joukossa oli sekä parempi- että huonompikuntoisia henkilöitä. Parempikuntoiset suhtautuivat ryhmälle annettuihin yhteisiin tehtäviin joskus melko kriittisesti eivätkä pitäneet niitä oman kuntoutumisprosessinsa kannalta hyödyllisinä:

Niin en mä tiedä mitä hyötyä siitä huovuttamisesta on, että tänään kaikki – – huovutetaan omenoita tai tämmöstä – – ja samaten siel oli esimerkiks puupuoli, savipuoli, tekstiilipuoli tämmösiä, joihin sitte joinakin tiettyinä päivinä ihmiset meni kolmeks tunniks tekemään niitä – – se oli räätälöity selkeesti huonokuntoisempia varten – –. (N9167)

Myös yksilöllinen ohjaus kuului mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen. Ohjaajan yksilöllisiä tapaamisia oli vaihtelevasti, yhden mukaan kerran viikossa, toisen mukaan kerran kuukaudessa. Monet haastatellut kokivat yksilöllisen ohjauksen olleen hyvinkin riittävää ja olivat kaikin puolin tyytyväisiä:

Et kun meillähän tehtiin nämä HOPSit ikään kuin siellä. Että keskusteltiin tämän valmentajan kanssa, siinä oli omat nää yksityiset keskustelut, että mitä minä itse itseltäni odotan ja mitä minä itseltäni vaadin. Ja mitkä ne on ne minun tavoitteet. Ja tehtiin sitten tämmönen pienimuotoinen opiskelusuunnitelma sen mukaan. – – pyrki [ohjaaja] aina sen lisäksi että oli tätä ryhmätoimintaa niin kuitenkin huomioimaan meidät kaikki yksilöinä siinä ryhmässä. (N9557)

Muutamit puheenvuorot viittasivat siihen, että toiset olisivat mielellään lisänneet yksilöllisen ohjauksen määrää. Siitä huolimatta varsinaista kritiikkiä ei juuri esitetty vaan katsottiin, että ohjaajat selvisivät vaikeasta tehtävästään hyvin:

No oishan sitä voinu tietenkä olla enemmän. Mut siel oli niin paljon muitakin, ku tarvi sitä tukee, että eihän sitä voi millään yhtä ihmistä hirveesti – – (M9029)

Semmonen [= suunnitelma] laadittiin ohjaajan kanssa kyllä ja sitten yritettiin kerran kuussa pitää ohjaajan kanssa semmonen tapaaminen aina, mutta ohjaajilla oli aina kiire poikkeuksetta, koska meit oli viisitoista siinä vaiheessa – – eli ne käytännössä juoksi koko päivän ympäriinsä ja sitten ne yrittivät johonkin rakoon pistää semmosen puolen tunnin tapaamisen kunkin kanssa kerran kuussa. (N9167)

Haastatelluista kaksi oli osallistunut ulkopuoliseen työharjoitteluun, muut olivat keskeyttäneet valmennusjakson ennen työharjoittelua, tai työharjoittelu ei kuulunut ohjelmaan muista syistä. Toisella työharjoittelussa olleista haastatelluista oli itsellään ollut selvä tavoite työharjoittelun suhteen, ja hän oli tyytyväinen sen onnistumiseen:

Kun minulla rupesi menemään paremmin oman henkisen, psyykkisen jaksamisen kanssa, niin ruvettiin sitten miettimään sopivassa tahdissa tätä työharjoitteluhommaa. – – Ja yhdessä käytiin tekemässä sitten se työharjoittelusopimus. Ja kun minä lopetin sen työharjoittelun, niin pidettiin sitten tämmönen keskustelu kolmestaan tämän työharjoittelupaikan tarjoajan kanssa sitten – – että mitenkä tää minun har-

joittelu on menny – – ja että minkälainen se on se jaksaminen ollu siellä. – – Mut se oli tosi ihana työhönvalmentajan puolelta, että hän oli ihan oikeesti kiinnostunu siitä, että mitä mä haluan tehdä. (N9557)

Tarkoituksena oli, että haastateltu aloittaa kyseisellä työpaikalla myöhemmin harjoittelijana, jolloin hänellä olisi ollut mahdollisuus päästä myöhemmin osa-aikatyöhön tai tuuraajaksi. Suunnitelmat ennättivät kuitenkin muuttua, eikä jatkoarjoittelu toteutunut.

Toinen haastateltu oli työharjoittelussa kolmella eri työpaikalla, ja työhönvalmennusjakson lopuksi hän sai työkokeilupaikan talonmiehen apuna. Haastatellun pettymykseksi työkokeilujakso päättyi kuitenkin epäonnisesti esimiehenä toimineen talonmiehen loman aikana. Ennenaikaisesti katkenneen työkokeilun jälkeen hänellä ei ollut ollut yhteyksiä palvelujärjestelmään.

Ni silleen minä olin sen talonmiehen mukana, pyörin sen perässä päivät aina. Ja sitten kun se jäi lomalle ni siinä osa porukkaa oletti, että minä oon ihan täys ammattimies, ja mulle kasautu niitä tehtäviä niin paljon, että minä en jaksanu sitten siellä. – – Niin semmoisiin mihinkä ei oo ammattitaitoa eikä mitään. Ni siinä jäin yksin. – – Ihan uteliaalla mielellähän minä läksin niihin mukaan. – – Kyllä tähän työkokeiluun asti se oli linja ihan selvä, et se mielenkiinto oli vähän sinne kiinteistöalalle, meni mönkään se minun kokeilu, vähän tyssä sitten siihen. (M9565)

Työhönvalmennuksen ennen työharjoittelua keskeyttänyt asiakas pohti jälkepäin keskeyttämisen syitä. Hän kertoi, että valmennusjakson kuuden tunnin päivätahti otti koville, ja sen loppupuolella piti jo väkisin puristaa itsensä liikkeelle. Jälkikäteen häntä oli kuitenkin alkanut hiukan harmittaa, että ei ollut lähtenyt työharjoittelu- paikkaan, joka hänen mielestään oli ollut realistinen vaihtoehto, vaikka työmatkat olisivat olleet pitkät.

Opiskelija, joka oli tullut työhönvalmennukseen saadakseen itselleen tukea opiskelujen jatkamiseen, ei kokenut saaneensa tarvitsemaansa yksilöllistä tukea. Hän syytti siitä kuitenkin ensi sijassa itseään, sillä hän ei ollut mielestään kyennyt ilmaisemaan toiveitaan vuoden mittaisen valmennusjakson aikana:

Multa jonka alun perin ilmastu tavote oli se opiskelujen jatkaminen, niin ei sitten kuitenkaan ruvettu tenttaamaan, että onko opiskellu ja mikset oo tehny mitään ja voiskä tehdä jotain, voitaisko me laatia sulle joku suunnitelma, että miten sä opiskelisit ja tämmöstä että. Mut se johtu sit tietysti siitä, että itte on niin apaattinen eikä mitään vaadi. Että vaikutti varmaan siltä, että mä oon justiin siinä paikassa ja siinä tilanteessa mitä pitääki olla että mukavasti kuntoutettavana – –. (N9167)

6.3.2 Työ- ja elinkeinohallinnon järjestämä työhönvalmennus

Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennukseen osallistuneet haastatellut olivat yleensä osallistuneet myös monille muille kursseille tai ohjaavaan koulutukseen eivätkä aina erottaneet työhönvalmennusta muista palvelumuodoista. Siten monissa haastatteluissa keskusteltiin myös muista saaduista palveluista.

Työhönvalmennukseen kuuluvien ohjaustapaamisten määrä vaihteli haastatelluilla kolmesta kahteentoista, ja ne toteutuivat yleensä viikon tai kahden viikon välein. Tapaamisten aluksi kartoitettiin yleensä valmennuksessa olevan tilannetta – ammattia, osaamista ja koulutusta – ja mietittiin yhdessä koulutuksen, aikaisempien töiden ja harrastusten pohjalta sopivia aloja tai työpaikkoja. Tapaamisissa käytiin läpi työhakemuksen ja ansioluettelon laatimista, usein laadittiin tai päivitettiin ne yhdessä. Myönteiset kokemukset työskentelyn alkuvaiheessa liittyivät muun muassa kannustamiseen ja vahvuuksien löytämiseen:

Ensinnäkin puhuttiin siitä – – mun tilanteesta, mitä mä oon tehny ennen ja mitä mä oon, osaamisista ja kursseista ja koulutuksesta ja ammattiin liittyivistä toiveista. Ja sit siitä puhuttiin just siitä, ku mul oli hirveen vaikee tehdä sitä työhakemusta, niin kuin monella muullaki varmaan on vaikee sitä omaa osaamista kehua. Ja ei nyt kehua, mutta tuoda ilmi. Niin hän oli hyvin kannustava siinä. – – Niin kyl siin sit tuli esiin, et kylhän mä nyt aika paljon osaan kaikennäköstä. (N168)

Työhönvalmentajien toimintatavat vaihtelivat, ja toisaalta myös asiakkaiden toiveet etenemistavasta vaihtelivat. Sopivia työpaikkoja kartoitettiin internetin ja lehti-ilmoitusten kautta, soittelemalla työpaikoille ja työhönvalmentajan omien verkostojen avulla. Edellä mainitun haastatellun mukaan töiden etsintään kuului jatkuva neuvonpito, jossa työhönvalmentaja antoi asiakkaalle monipuolista tietoa eri tehtävistä ja yrityksistä. Kaikkia vaihtoehtoja pohdittiin ja ratkaisut tehtiin yhteistyössä. Hänen kohdallaan työhönvalmennus johti varsin nopeasti työpaikkahaastatteluun ja työhön:

Kun mä oon ollu aika paljon myyntitehtävissä, niin mul oli jotenki semmoinen, että mä vois in jatkaa semmosta. – – Sitte siellä ne esitti semmosia ammattejaki, mitä mä en ees tienny et on olemassa, ja nekin olisi ollu sillai että miksei. – – Olin saanu sen verran voimavaroja, että mä tunsin omat vahvuuteni, ku mä menin siihen haastatteluun. Ja se suju hyvin positiivisesti, ja sitte mä sain sen työpaikan. – – Et vaik mä en koskaan ollu ollu sillä alalla, mut kuitenkin ne mitä mä olin tehny siellä sun täällä, kun ne yhdisti, niin ne sopi sinne. (N168)

Myös toinen haastateltu pääsi työhaastatteluun, ja kuljetusalan yritys olisi ottanut hänet pienen perehdyttämiskakson jälkeen työhön. Hän kertoi kuitenkin joutuneensa peräytymään kuultuaan, millaista työ olisi ollut luonteeltaan:

Mul tuli oma sisäinen paniikki siin vaihees kun mä totesin, et ei tää ollukaan semmosta hommaa ku mitä mä ajattelin. – – et mä sanoin, et emmä oo sovelias,

emmä todellakaan sovellu tähän työhön. – – Eli se haastattelutilanne jäi siihen, tyssäs heti alkuunsa. (M160)

Haastateltu koki, että tämä tapahtuma muutti työhönvalmennusjakson luonteen niin, että hänen valmentajansa menetti uskonsa hänen työllistymiseensä, vaikka hän itse oli mielestään edelleen motivoitunut.

Kaikilla työhönvalmennus ei vastannut odotuksia. Lukuisille kursseille osallistunut haastateltu piti valmennuksen alkaessa merkittävänä, että oli oma ohjaaja, jonka kanssa voi puhua työnhausta:

Siitä oli kursseilla hyvin harvoin puhuttu ja työ- ja elinkeinoneuvostossa virkailijalla on siihen hyvin vähän aikaa. (N96)

Positiivisen alun jälkeen toiminta ei kuitenkaan ollut sellaista, mitä hän odotti. Yhteistyö oli hänestä työmahdollisuuksien määrätietoisesta kartoituksen sijasta ”ihan semmosta höpöttelyä”, jossa keskusteltiin niitä näitä ja joskus enemmän valmentajan kuin valmennettavan asioista:

Et meitä on erilaisia, et pitäisi kuunnella sitä asiakasta, mut ku se ei silleen kuuntele. – – En mä tarvii sinne apuu, että ossaan minä mennä mol.fi, mä oon tehny sitä jo miljoona vuotta. Nii tavallaan se, että miten löytyy ne piilotyöpaikat ja tehdä kaikki ihan oikeesti. (N96)

Yksi haastatelluista puolestaan koki, että työhönvalmennuksessa edettiin niin nopeasti työn etsintään, että yksilöllisten toiveiden huomioon ottamiselle ei jäänyt tilaa. Hän totesi, että tämäntyyppinen työskentelytapa oli hänelle psyykkisten ongelmien takia liian stressaava, vaikka takana olikin jo monenlaisia valmentavia kursseja. Työhönvalmennus johti muutaman tapaamiskerran jälkeen keskeytykseen:

Ja sitten – – ruvettiin konkreettisesti ettimään, et mitä mä voisin tehdä ja soitteleenkin jo ihan työpaikoille ja kaikenlaisiin juttuihin sieltä. – – Se oli mun mielestä liian nopee sit silleen. – – Mun ois ehkä pitänyt paljon aikaisemmin sanoa et tää ei oo mun juttuja. Mä kattelin sitä se oli ne kerrat kun mä siellä kävin ja sit jossain vaihees mä sanoin vaan, että mä en taida jaksaa käydä täällä enää, et tää on jotenki liian stressaava homma nyt väkisin ettiä. (M134)

Ammattikorkeakoulun pääsykokeeseen valmentautuneen miehen saama tuki oli luonteeltaan pääasiassa keskustelemaa psykososiaalista tukea, ja hän piti sitä hyvänä ja asiantuntevana. Ennen pääsykoetta hän ja työhönvalmentaja kävivät yhdessä keskustelemassa myös opettajien kanssa pääsykokeista ja opintojen jatkamisesta:

– – se oli niitä niitä henkilökohtasia keskusteluja täällä [toimistolla]. Ja sitte sithän se oli niitä sitte sitä koeaineiston läpikäyntiä ja eri asiantuntijatahojen tykönä käyntiä ja sitten [oppilaitoksen] opettajien tykönäki käytiin kyselemässä heiltä että. Ja he

oli kyllä – – ihan innostuneita asiasta, että totta kai, että jos vaan on mahdollista, niin tervetuloa vaan. (M2077)

Erityisesti matematiikan opiskelu oli haastatellulle hankalaa, eikä hänelle onnistuttu järjestämään siinä tukiopetusta. Hän ei lopulta onnistunut läpäisemään pääsykoetta.

6.4 Haastateltujen arvioita työhönvalmennusjakson hyödyistä

Kokemukset työhönvalmennuksen hyödyistä vaihtelivat jonkin verran palvelumuodon mukaan. Kelan ja työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennusasiakkaat eroavat toisistaan ohjautumisperusteiden mukaan: Kelan asiakkailta edellytetään selvästi alentunutta työkykyä tai työkyvyttömyyden uhkaa, kun taas TE-hallinnon käyttämiä kriteerejä ovat työllistymismahdollisuuksien heikentyminen ja vaikea työllistettävyyys, ei kuitenkaan välttämättä työkyvyn aleneminen (esim. Kuusinen 2011). Myös työhönvalmennusmuotojen välillä on eroja. TE-hallinnon työhönvalmennus painottuu sopivien työharjoittelu- ja työpaikkojen etsintään ja ulkopuoliseen työharjoitteluun, kun taas Kelan työhönvalmennuksessa on enemmän sijaa myös fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista kuntoutumista tukevalle toiminnalle.

6.4.1 Kelan järjestämä työhönvalmennus

Kelan työhönvalmennukseen osallistuneista haastatelluista muutamalla työhönvalmennus johti työhön tai työhön johtavaan koulutukseen. Työllistymisellä koettiin olleen monenlaisia positiivisia vaikutuksia. Se merkitsi muun muassa itseluottamuksen paranemista ja sitä, että saattoi tuntea itsensä hyödylliseksi yhteiskunnan osaksi:

Mulla se muutti tavallaan kaiken siihenastisen. Se muutti roolin yhteiskunnassa, jälleen hyödylliseksi ihmiseksi yhteiskunnanki silmissä. – – vaikutti hyvin paljon tollaseen itseluottamukseen ja siihen et koki itsensä jälleen kelpaavaksi ja tarpeelliseksi. Ja se on oikeestaan vahvistunu vaan sen jälkeen, juuri sit sen tähden koska tää on jatkunu koko ajan.– – Parempi mieliala, henkilökohtainen hyvin vointi. Liittykö siihen vaikka työpaikkaliikunta. – – No jotkut varmaan työtoverisuhteetkin, voivat ne olla henkilökohtaista hyvinvointia. (N9016)

Myös hyvin sujunut työhönvalmennusprosessi sellaisenaan oli lisännyt joidenkin itseluottamusta. Työhön meno tai onnistuminen työharjoittelussa olivat sellaisenaan tärkeitä itseluottamusta kohentavia asioita. Myös se haastateltu, joka työhönvalmennuksen jälkeen oli aloittanut ammatillisen koulutuksen ja oli perustamassa yritystä, koki prosessin itseluottamusta tukevana, vaikka ei vielä haastatteluhetkellä tiennyt, tuleeko hän ansaitsemaan elantonsa omalla yrityksellään:

Kyllä se ainakin selkiytyi, että tuli huomattua että oho tässä ei ihan mitään huonoa jälkeä tehdäkään. – – Kun rupes huomaamaan tän et se ei ihan peukalo keskellä kämmentä oo. Että kyllä se on silleen aika paljonkin. (M9547)

Se vois olla yks se itseluottamus. Se oli kadoksissa, sitä on kyllä aikanaan ollu mutta se oli hyvin kadoksissa pitkän työttömyyden takia. – – No oikeesti ihan semmonen että kyl mä täytän tän paikkani vielä tässä. Ja mä uskon siihen et mä saan siitä toimeentulon täst työstä. – – Mut sit myöski semmoset ajatukset et osaa sit ajatella, että jos mun kävis sit huonosti, niin mä voin keksiä vielä jotain muutakin vielä. (N9101)

Ohjaajan ja asiakkaan välisen hyvän suhteen koettiin edistäneen elämänhallinnan tavoitteita. Ohjaajan voimavaralähtöinen, asiakkaan vahvuuksia korostanut työskentelytapa oli vaikuttanut kuntoutujan aktivoitumiseen ja antanut luottamusta siihen, että elämässä on vielä olemassa erilaisia mahdollisuuksia:

Hyviä puoliahan on tietysti se, että kun siellä käytiin näitä omia vahvuuksia ja omaa jaksamista läpi, niin se hyötyhän siitä on jääny että on huomattavasti nää sosiaaliset taidot kehittyneet. – – Että kun siellä saatiin tonne minunki paksuun kalloon taottua se, että sinä et oo mikään tyhjän pantti. – – Et sinä oot oikeesti jotain. – – Niin itsevarmuushan se on kun liikkeestä menet kysymään harjoittelupaikkaa tai työpaikkaa, niin sehän on ensimmäinen mikä pistää silmään. (N9557)

Että meillä oli oikein tosi hyvä ja rakentava. – – hän osasi välittää semmoista aitoo lämmintä välittämistä – – ja se mikä hänessä oli kauhean lohdullista, niin hän huomasi minussa heti alussa juuri ne oikeat asiat. (N9020)

Psyykkisten voimavarojen ja psyykkisen kunnan paranemista kuvattiin myös muulla tavoin. Usein psyykinen kuntoutuminen liitettiin parantuneeseen kykyyn toimia muissakin kuin työhön liittyvissä sosiaalisissa tilanteissa:

Henkilökohtaiseen [hyvinvointiin] onhan se [vaikuttanut] paljonkin. Silleen niinku on pääkoppa vähän selkiintynyt kun tulin tänne. Rauhoittunut ja ihmistenkin kanssa avoimempi. (M9547)

Niin paljon avoimempi oon tätä nykyä ja tuntuu että minä puhunkin hirveen paljon enemmän. – – Huomattavasti helpommin tutustun uusiin ihmisiin ja uusiin asioihin. Ja ei, se on se kynnyks madaltunut hirveen paljon uusien asioiden suhteen muutenkin. Kanssakäyminen muiden ihmisten kanssa on paljon helpompaa ja käy saumattomammin. (N9557)

Arvioidessaan valmennuksen hyötyjä haastateltavat kuvasivat myös elämäntapoihin liittyviä muutoksia. Terveelliseen ruokailuun ja liikuntatottumuksiin oli kiinnitetty enemmän huomiota kuin aikaisemmin. Itsestä huolehtiminen koettiin tärkeäksi asiaksi:

Et mulla se alotti oikeestaan oman elämänvaiheen, koska mä opin jollain tavalla uudestaan katsomaan itseäni myös niinku lempeästi ja ymmärtäväisesti. Niin et mä saan luvan myös itsestäni huolehtia. (N9016)

Minusta on tullut aktiivinen toimija. – – Eli minä olen se aktiivinen subjekti, joka ottaa vastuun siitä jaksamisestaan. Ja et olen hyvin tietoinen siitä, että mun on päivittäin huolehdittava siitä hyvinvoinnista. – – Itse on huolehdittava et käy tapaamassa näitä hoitotahoja. Ja sitten harrastaa ja tapaa ystäviä. Ja sitten ajoissa nukkumaan ja aamulla ylös. – – On tullu semmosta elämän voimaa. (N9020)

Myös normaalin päivärytmin palautuminen mainittiin usein. Työhönvalmennuksen aikana palattiin tilanteeseen, jossa vuorokaudella oli tavanomainen rakenne: päivällä oli tekemistä ja yöllä pääosin nukuttiin. Monelle työhönvalmennukseen osallistuneista tämä oli merkittävä muutos:

Että se näin vaan on, mutta tämmöset ehkä sinänsä yksinkertaisilta kuulostavat asiat, ne voi olla siinä kuntoutumisvaiheessa hirmu tärkeitä. Että konkreettisesti menee joka päivä kuntoutuslaitokseen, huolehtii siitä että käy kaks kertaa kuntosalilla, syö sen lämpimän aterian joka päivä. (N9020)

Arviot työhönvalmennuksen hyödyistä vaihtelivat haastatelluilla. Muutaman haastatellun kohdalla työhönvalmennuksen hyötyjen vähäisyys näyttää johtuneen prosessin toteutuksen epäonnistumisesta. Yhdellä haastatellulla itse työhönvalmennus näytti edenneen varsin hyvin, mutta sen jälkeen toteutetussa työkokeilussa esimiehen poissaolo ja siitä seurannut ohjauksen puuttuminen näytti johtaneen työkokeilun keskeytymiseen ja paluuseen takaisin lähtöruutuun. Toinen esimerkki huonosti toteutuneesta prosessista koski opiskelijaa, joka osallistui vuoden ajan työhönvalmennukseen ilman, että hänen varsinaiseen ongelmaansa, opintojen hitaaseen etenemiseen, kajottiin. Haastattelu viittasi siihen, että hänen kohdallaan olisi jämäkempi yhteistyö voinut tuottaa parempia tuloksia.

6.4.2 Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennus

Kaikki haastatellut olivat olleet pitkään työttöminä tai työllistämistuen turvin epä säännöllisissä työsuhteissa. Työhönvalmennuksen avulla työllistynyt kertoi päässeensä mielenkiintoiseen, tosin raskaaseen työhön, jossa hän koki viihtyvänsä hyvin. Viihtymiseen vaikutti myös työpaikan yleinen ilmapiiri:

– – kyl mä viihdyn siellä, vaikka se työ on raskasta – – että monta kertaa on ihan hirveän kiire, et ei ehdi ees tekee kaikkia töitä. Mut siitä huolimatta mä pidän siitä työstä, mä pidän siitä ilmapiiristä ja työpaikasta ja ei mul oo mitään ajatuksii etsii jotaki muuta. – – ja kyl mä huomaan mun esimiehenki taholta et hän on tyytyväinen minuun. (N168)

Työllistymisestä seurasi myös kokemus ”normaalista, rauhallisesta elämästä”. Se merkitsi haastatellulle taloudellista riippumattomuutta palvelujärjestelmästä. Samalla se merkitsi kokemusta uudella tavalla autonomisesta asemasta:

Mut kyl mä olen tyytyväinen siinä mielessä että [työllistymisen jälkeen] pystytään elämään ihan normaalia rauhallista elämää. Ettei tarvitse aina ajatella et voiko tuota, ei voi eikä tuota voi. – – Ja sit sekin että silloin kun mä olin työttömänä, niin mä jouduin kuitenkin sitä toimeentulotukea hakemaan vuokraan. Se on kanssa hirveen rasittavaa se toimeentulohakemuksen tekeminen, koska se pitää joka kerta ne samat jutut etsii ja kaivaa – –. (N168)

Haastatelluissa oli myös niitä, jotka kokivat yhteistyön työhönvalmentajan kanssa merkinneen yleisempää aktivoitumista. Sen myötä saatettiin tunnistaa uusia vahvuuksia ammatillisessa osaamisessa, tai se saattoi avata näkemään uudenlaisia mahdollisuuksia tulevaisuudessa:

Mä en hakenut töitä ollenkaan kun varmaan kahteen vuoteen, koska välillä tein sitä avustavan työntekijän hommaa. Et tavallaan se ensimmäinen työhönvalmentaja, kun oli niin siis se nosti mut sieltä, että mä voinkin tehdä jotain. Et kyllähän mä nyt elän taas sen semmoisessa, et elämässä voi olla muutakin kuin avustava työntekijä. (N96)

Työharjoittelu saattoi myös olla hyvä väline oman työkyvyn testaamiseen. Pitkän ja vakaan työhistorian omannut haastateltu sai valmennusjakson aikana myönteistä palautetta työkyvystään, vaikka lopputulos ei ollutkaan hänen toiveidensa mukainen.

Oli lähinnä se, et mä sain omalle egolleni hyvän vahvistuksen siitä, et mä oisin ihan täysin työkykyinen, ei mitään ongelmaa. (M160)

Pienestä haastateltujen ryhmästä useimmat eivät saavuttaneet valmennuksen avulla työllistymistavoitettaan. Haastateltujen kertoman perusteella voidaan vain arvailla syitä siihen. Eräällä haastatellulla työmahdollisuuksien tai työharjoittelumahdollisuuksien konkretisoituminen työnhakuprosessin aikana näytti aiheuttaneen stressiä. Tuntemukset siitä, että työpaikalla olisi pärjättävä omin avuin eikä tukea välttämättä ollut saatavissa, aiheuttivat pelkoa ja johtivat valmennusjakson keskeytymiseen. Muuan haastatelluista viittasi siihen, että oli ehkä edetty liian nopeasti. Jos olisi ehditty enemmän keskustella ja kuunnella hänen toiveitaan, olisivat tulokset ehkä olleet paremmat. Työkyvynsa työharjoittelun aikana kohtalaisen hyväksi kokenut haastateltu huomasi, ettei kyennyt ottamaan vastaan töitä millaisissa olosuhteissa tahansa:

– – Sit mä totesin, et en mä enää halua tällast henkistä nöyryytystä. Se työ ois ollu ihan jees ja se tonnikuudensadan palkka. Mulla palo päreet. (M160)

6.5 Yhteenveto

Asiakkaiden haastattelujen tarkoitus oli laajentaa ja syventää rekisteritietojen ja loma-kekyselyn perusteella saatua kuvaa työhönvalmennuksesta ja työhönvalmennusasiakkaiden tilanteista. Kolmeentoista asiakashaastatteluun osallistui viisi TE-hallinnon työhönvalmennukseen ja kahdeksan Kelan työhönvalmennukseen osallistunutta henkilöä. Haastattelut tehtiin teemahaastatteluina, ja niissä selvitettiin haastateltujen elämäntilannetta ennen työhönvalmennusta, toiveita ja odotuksia työhönvalmennuksesta, kokemuksia työhönvalmennuksen toteutuksesta ja kuntoutumisprosessin etenemisestä sekä kokemuksia työhönvalmennusjakson tuloksista ja mahdollisista hyödyistä ja haitoista. Haastattelujen pohjalta on kuvattu toisaalta sitä moninaisuutta, joka haastateltujen asiakkaiden kuntoutusprosessien etenemisessä ilmenee, toisaalta niitä erilaisia käytäntöjä, joita asiakkaiden omakohtaisten kokemusten mukaan Kelan ja TE-hallinnon työhönvalmennuksessa on sovellettu.

Haastateltujen elämäntilanteet työhönvalmennukseen tullessa vaihtelevat. Monen arkielämää leimasi toiminnan vähäisyys, passiivisuus ja vuorokausirytmien rikkonaisuus. Työllistymismahdollisuuksia heikensivät toisaalta sairauden aiheuttamat ongelmat, toisaalta pitkä työttömyys, kokemus ammatillisen osaamisen heikentymisestä ja itsetunnon heikkous. Osa haastatelluista aloitti työhönvalmennuksen määrätietoisin työllistymistavoittein ja parilla tavoitteena oli opintojen loppuun saattaminen. Yleisempiä tavoitteita olivat oman osaamisen tai jaksamisen testaaminen, mielekkään toiminnan löytäminen ja vuorokausirytmien palauttaminen.

Työhönvalmennusmuotoja koskevia kokemuksia tarkasteltiin kolmessa osassa: Kelan yksilömuotoinen työhönvalmennus, Kelan ryhmämuotoinen työhönvalmennus, joka oli pääasiassa ns. mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennusta, sekä TE-hallinnon työhönvalmennus.

Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus toteutui haastateltujen kokemusten mukaan toisaalta palveluntuottajan tiloissa toteutettavana työharjoitteluna, johon liittyi erilaista yhteistä ohjelmaa, toisaalta koko ryhmän yhteisenä virikkeellisenä päivä- tai viikko-ohjelmana, jossa erilaisilla askartelutehtävillä oli huomattava rooli. Se, että osallistujat olivat terveydentilaltaan ja psyykkiseltä kunnoltaan hyvin erilaisia, aiheutti ongelmia ryhmämuotoisen ohjelman toteutuksessa, ja jotkut haastatelluista olivat selvästi jääneet kaipaamaan yksilöllisempää ohjausta ja omien tavoitteidensa kannalta sopivampaa ohjelmaa.

Kelan yksilölliseen työhönvalmennukseen osallistuneita oli haastateltavien joukossa vain kolme, joista jokainen oli voinut itse valita palvelumuodon. He olivat pääosin tyytyväisiä toteutukseen. TE-hallinnon työhönvalmennukseen osallistuneilla oli sekä myönteisiä että kielteisiä kokemuksia saamastaan ohjauksesta. Kaikki eivät kokeneet saaneensa sellaista tukea työn etsinnässä, jota ennalta oli luvattu.

Haastattelujen pohjalta huomio kiinnittyi erityisesti siihen työhönvalmennuksen muotoon, jossa työhönvalmentajan tai ohjaajan tukea tarjotaan opintojen edistämiseksi niille, joilla opinnot ovat viivästyneet tai kokonaan katkenneet. Tällaisissa tilanteissa opintojen tukeminen voi edellyttää toisaalta itse opintojen ohjausta ja niiden edistymisen jatkuvaa seuranta, toisaalta psykososiaalista tukea. Haastateltavien kertomusten mukaan psykososiaalisen tuen ja opintojen ohjauksen yhdistäminen näytti tuottaneen ongelmia ja tulokset jäivät heikoiksi. Tuetun opiskelun toimintamalleista on kokemuksia ulkomailta (Mowbray ym. 2002; Best ym. 2008), ja suomalaisen mallin luominen tai terävöittäminen olisi tarpeen.

Kelan ja TE-hallinnon työhönvalmennusjaksot poikkeavat toisistaan siten, että Kelan työhönvalmennukseen sisältyy selvemmin fyysisen ja psykososiaalisen kuntoutumisen tavoitteita, kun taas TE-hallinnon toiminnan ensisijainen sisältö on ulkopuolisessa työharjoittelussa, työnhaun valmistelussa ja työn etsinnässä. Osalla haastatelluista työhönvalmennus eteni työharjoitteluun ja edelleen työhön. Siihen, että useimmilla näin ei käynyt, on monenlaisia syitä. Jotkut prosesseista keskeytyivät siksi, että kuntoutuja vetäytyi niistä pois kunnon heikentymisen tai stressaavaksi kokemansa tilanteen takia. Joidenkin kohdalla huomio kiinnittyi enemmänkin työhönvalmennusprosessin ongelmiin: silloin joudutaan kysymään, että jos prosessin etenemiseen olisi panostettu enemmän, olisivatko tulokset olleet erilaiset.

Osalle haastatelluista työhönvalmennus toi mukanaan muita kuin suoranaisesti työhön liittyviä vaikutuksia. Kelan asiakkaiden haastatteluissa tuotiin enemmän esille erilaisia psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen toimintakyvyn paranemiseen liittyviä tekijöitä kuin TE-hallinnon asiakkaiden haastatteluissa. Valmennuksen koettiin tasapainottaneen vuorokausirytmää, vilkastuttaneen sosiaalista elämää tai muuten tuottaneen parempaa hyvinvointia ja elämänhallintaa. Sekä Kelan että TE-hallinnon toteuttaman valmennusmuodon kohdalla korostettiin asiakkaan ja ohjaajan välisen yhteistyösuhteen merkitystä. Koetuissa hyödyissä ja vaikutuksissa havaitut erot liittyvät toisaalta työhönvalmennusmuotojen sisältöjen eroihin, toisaalta valmennukseen osallistuneiden erilaisiin lähtötilanteisiin.

7 TYÖHÖNVALMENNUS PALVELUNTUOTTAJIEN NÄKÖKULMASTA

Kelan ja työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennuksen palveluntuottajille suunnatussa lomakekyselyssä selvitettiin organisaation toteuttamia työhönvalmennuspalveluita, niissä toimivaa henkilöstöä, työhönvalmennuksen asiakkaita, toteutusta ja työnantajayhteistyötä sekä avoimille työmarkkinoille työllistymistä edistäviä ja estäviä tekijöitä sekä arvioita valmennuksen kehittämistarpeista.

Kysely lähetettiin ELY-keskusten yhteystietoluettelon ja Kelan palveluntuottajarekisterin perusteella kaikkiaan 87 organisaatiolle (yhteensä 110 toimipisteeseen). Tiedot pyydettiin erikseen kummankin järjestäjätahon työhönvalmennuksesta. Lomakekyselyyn vastasi 42 organisaatiota (vastausprosentti 48), joista 15:ssä toteutettiin kahta tai useampaa työhönvalmennuksen palvelumuotoa. Kelan työhönvalmennusta toteutti 29 organisaatiota (8 tavanomaista ja 21 mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennusta) ja työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennusta 35 organisaatiota. Vastausten yhteismäärä oli 64. Kyselylomakkeen vastauksissa oli melko runsaasti puuttuvia tietoja, mikä heijastanee lomakkeen monimutkaisuutta ja vastaamisen vaikeutta, mutta osin myös organisaatioissa toteutetun asiakasseurannan puutteita.

Palveluntuottajien vastaukset esitetään seuraavassa järjestäjätahon ja palvelumuodon mukaan siten, että työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennusta tarkastellaan erikseen ja Kelan työhönvalmennustoiminnassa tarkastellaan sekä ns. tavanomaista että mielenterveyskuntoutujille suunnattua työhönvalmennusta. Luvussa 7.1 tarkastellaan palveluntuottajien henkilökuntaa ja henkilöstön osaamiseen liittyviä koulutustarpeita, luvussa 7.2 esitetään tietoja työhönvalmennukseen vuonna 2009 osallistuneista asiakkaista ja asiakkaiden lähettäjätahoista. Luvussa 7.3 tarkastellaan työhönvalmennuksen suunnittelua, tavoitteita ja valmennuksen sisältöjä sekä luvussa 7.4 palveluntuottajien arvioita asiakkaiden työmarkkina-asemasta työhönvalmennuksen jälkeen. Luvussa 7.5 tarkastellaan työhönvalmennuksen käytännön toteutuksen kriittisiä kohtia erityisesti työllistymisen näkökulmasta sekä luvussa 7.6 palveluntuottajien näkemyksiä ja kehittämisehdotuksia työhönvalmennuksen toteutuksesta.

7.1 Henkilöstö ja arvioidut koulutustarpeet

Lomakekyselyyn vastanneilla palveluntuottajilla työskenteli kuntoutuspalvelun tehtävissä yhteensä 570 henkilöä. Työ- ja elinkeinohallinnon palveluissa työskenteli 242 ja Kelan palveluissa 328 henkilöä. Työhönvalmennuspalvelussa työskenteli kaikkiaan 354 henkilöä, joista työ- ja elinkeinohallinnon palveluissa 144 ja Kelan palveluissa 210.

Valtaosa (75 %) työhönvalmennuksessa työskentelevistä toimi työhönvalmentajan tai -ohjaajan nimikkeellä (TE-hallinto 79 %, Kela 77 %), ja valtaosalla koulutusasteena oli opisto- tai ammattikorkeakoulu. Kelan työhönvalmennuksen henkilöstöön kuului jonkin verran työ- ja elinkeinohallinnon henkilöstöä useammin ainakin osa-aikainen psykologi ja sosiaalityöntekijä. Valtaosalla Kelan palveluntuottajien työhönvalmen-

nushenkilöstöstä oli työkokemusta yli viisi vuotta. Työ- ja elinkeinohallinnon palveluntuottajilla työhönvalmennusta toteuttavien henkilöiden työkokemus oli jonkin verran lyhyempi; heistä kymmenesosalla oli alle vuoden työkokemus. (Liitetaulukot 7.1 ja 7.2.)

Palveluntuottajilta tiedusteltiin myös henkilöstön osaamiseen liittyviä koulutustarpeita. Sekä Kelan että TE-hallinnon palveluntuottajilla huomattava osa ilmoitetusta koulutustarpeesta koski *ohjaustyötä ja valmennusta* koskevaa osaamista. Vastaukset olivat usein melko yleisiä, mutta jotkin niistä osoittavat, että koulutusta kaivataan perusteista lähtien. Muuan vastaaja totesi, että alihankinta- ja pakkaustyön ohjaajat ovat ammatti-ihmisiä alallaan (esim. puuseppä tai suurtalousesimies) mutta hyötyisivät koulutuksesta, jossa sisältönä olisi kuntoutujan ohjaaminen. Nimenomaan uusilla työntekijöillä katsottiin olevan tarvetta työhönvalmennuksen ja yleensä ammatillisen kuntoutuksen täsmäkoulutukseen. Jotkut palveluntuottajat olivat kiinnostuneita työhönvalmentajan ammattitutkinnosta, toiset puolestaan ajankohtaisesta työhönvalmennukseen liittyvästä koulutuksesta. Muutamissa vastauksissa oltiin erityisesti kiinnostuneita ratkaisukeskeisten ohjausmenetelmien tai motivoivan asiakastyön menetelmistä: katsottiin tarvittavan muun muassa ”koulutusta, joka lisäisi taitoa ja osaamista vaikuttaa asiakkaan motivaatioon ja toimintakykyyn, jonkinlaisen ’motivointiterapeutin’ ja innostajan koulutusta”. Erikseen mainittiin myös ryhmäohjaukseen liittyvä koulutustarve. Ohjaus- ja valmennuskoulutuksen rinnalla kaivattiin työkyvyn arviointiin liittyvää koulutusta ja koulutusta arviointimenetelmien käytöstä, mielenterveysongelmia ja psyykkisiä sairauksia koskevaa täsmäkoulutusta sekä ammattipätevyyttä ylläpitävää koulutusta mm. hoitosuosituksista.

Työelämää ja koulutustarjontaa koskevaa tietoutta kaivattiin monissa vastauksissa. Todettiin, että koulutustarjonta muuttuu jatkuvasti ja sitä koskevaa tietoa pitäisi voida päivittää. Työelämä tietouden pitäisi koskea työelämän muutoksia yleensä, mutta myös alueellisia kysymyksiä. Muuan vastaaja kirjoitti erityisesti työmarkkinoiden muutosherkkyyden havaitsemisesta ja ymmärtämisestä. Useissa vastauksissa kaivattiin myös koulutusta, joka tukisi palveluntuottajan tekemää *yritysyhteistyötä ja markkinointia*. Koulutuksen tarkempia sisältöjä ei näissä vastauksissa eritelty. Muuan vastaaja mainitsi lähtökohdaksi asiakkaan markkinoinnin avoimille työmarkkinoille.

Neljäs koulutustarvealue liittyi *toisaalta työlainsäädäntöön, toisaalta kuntoutusalan lainsäädäntöön ja palvelujärjestelmään*. Vastauksissa viitattiin muun muassa työvoimamahallinnon palveluja koskevaan tiedontarpeeseen, jota tarvitaan yritysyhteistyössä, mutta myös yleisemmin monimutkaiseen palvelujärjestelmään ja sitä koskevaan tiedontarpeeseen. Työlainsäädäntöä koskeva tietous olisi tarpeen aina asiakkaiden työllistymismahdollisuuksista neuvoteltaessa.

7.2 Työhönvalmennuksen asiakkaat vuonna 2009

Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennuksen asiakkaita oli kyselyyn vastanneilla 32 palveluntuottajalla ollut yhteensä 1 797, mikä tarkoittaa keskimäärän 56:ta asiakasta palveluntuottajaa kohden (vaihteluväli 3–110). Kelan työhönvalmennukseen osallistuneita asiakkaita oli kyselyyn vastanneilla 28 palveluntuottajalla kaikkiaan 626 (keskimäärin 22 asiakasta palveluntuottajaa kohden, vaihteluväli 3–110) vuonna 2009.

Uusia eli vuonna 2009 aloittaneita asiakkaita oli työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennuksessa 1 194, mikä oli 65 % kyseisen vuoden asiakkaiden kokonaismäärästä. Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen asiakkaissa aloittaneiden osuus oli kaikista asiakkaista 47 %. Keskeyttäneiksi kirjattujen osuus oli työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennuksessa alle kymmenesosa, mutta Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa 17 % eli kaksinkertainen. Yleisimpiä syitä Kelan työhönvalmennuksen keskeyttäneillä olivat terveydentilaan liittyvät tekijät, työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennuksessa puolestaan motivaatiotekijät. (Taulukko 7.1.) Kelan tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneiden määräksi ilmoitettiin 200 henkeä, mutta uusien asiakkaiden ja keskeyttäneiden määrää koskevia tietoja ei saatu.

Yleisin työhönvalmennukseen ohjannut taho oli TE-hallinnon asiakkailla työvoiman palvelukeskus (49 %) ja seuraavaksi yleisin TE-toimisto tai ELY-keskus (34 %); vajaa kymmenesosa asiakkaista oli ohjattu palveluun Kelan toimesta. Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneista runsaalla puolella oli ohjaavana tahona ollut psykiatrian poliklinikka tai mielenterveystoimisto. Valtaosalla (81 %) Kelan tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneista oli ohjaavana tahona ollut palveluntuottajien ilmoituksen mukaan Kela. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen asiakkaista 16 % ja tavanomaisen työhönvalmennuksen asiakkaista 14 % oli tullut työhönvalmennukseen työvoiman palvelukeskuksen tai TE-toimiston ohjaamana. (Taulukko 7.2.)

Taulukko 7.1. Työhönvalmennukseen vuonna 2009 osallistuneet asiakkaat sekä kyseisenä vuonna aloittaneiden, lopettaneiden ja keskeyttäneiden osuudet (n, %).

	TE-hallinto		Kela	
	n	%	n	%
Asiakasmäärät				
Aloittaneet	1 164	65	202	47
Lopettaneet	843	47	197	46
Keskeyttäneet	150	8	74	17
Kokonaismäärä	1 797	100	426	100
Vastanneita palveluntuottajia	32		21	

Taulukko 7.2. Työhönvalmennukseen ohjannut taho (n, %).

	TE-hallinto		Kela Tav. ^a		Kela Mt. ^b	
	n	%	n	%	n	%
Työhönvalmennusyksikkö tai kuntoutuslaitos	71	4	6	4	22	6
Psykiatrian poliklinikka tai mielenterveystoimisto	10	1	0	0	179	52
TE-toimisto/ELY-keskus	539	34	12	8	22	6
Työvoiman palvelukeskus	783	49	9	6	33	10
Kansaneläkelaitos	123	8	121	81	50	14
Muut tahot	60	4	2	1	40	12
Yhteensä	1 584	100	150	100	346	100
Vastanneita palveluntuottajia	31		6		19	

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

Vain osa palveluntuottajista vastasi kysymykseen asiakkaiden työhönvalmennusta edeltäneestä toimenpiteestä. Yleisimmäksi edeltäneeksi toimenpiteeksi ilmoitettiin kaikissa kolmessa työhönvalmennuspalvelussa työkokeilu, Kelan tavanomaisessa työhönvalmennuksessa edeltävä toimenpide oli usein myös kuntoutustutkimus.

7.3 Työhönvalmennuksen tavoitteet ja keskeinen sisältö

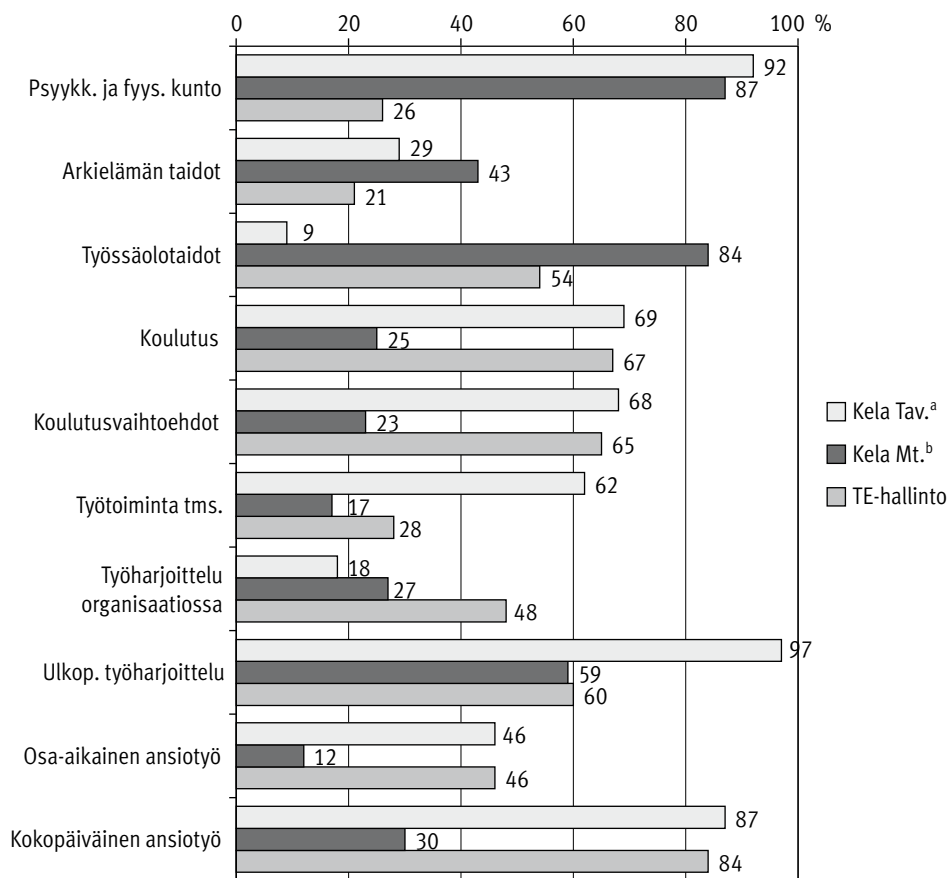
Kuviossa 7.1 (s. 106) on esitetty palveluntuottajien arviot asiakkaiden *valmennuksen tavoitteista*, ts. niiden asiakkaiden prosenttiosuudet, joiden kohdalla kukin tavoite oli asetettu erittäin tärkeäksi. TE-hallinnon työhönvalmennuksen ja Kelan tavanomaisen työhönvalmennuksen tavoitteet muistuttavat suurelta osin toisiaan erityisesti ansiotyötä ja koulutusta koskevien tavoitteiden osalta. Kummassakin valmennusmuodossa kokopäiväinen ansiotyö oli arvioitu erittäin tärkeäksi tavoitteeksi valtaosalle asiakkaista. Sen sijaan Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa korostuivat muihin valmennusmuotoihin verrattuna erityisesti työssäolo- ja työelämätaitojen sekä arkielämän taitojen harjoittelu ja suoranaisia koko- tai osapäiväiseen ansiotyöhön tähtääviä tavoitteita oli asetettu huomattavasti harvemmin. Kummassakin Kelan valmennusmuodossa palveluntuottajat pitivät tärkeinä psyykkisen ja fyysisen kunnan kohentamiseen tähtääviä tavoitteita. Kelan tavanomaisessa työhönvalmennuksessa palveluntuottajat pitivät myös työpaja- ja työtoimintapaikan hankkimista sekä työharjoittelua ulkopuolisessa työpaikassa tärkeinä tavoitteina suurelle osalle asiakkaita.

Työhönvalmennukseen osallistumisen syyt ja vastaavasti asetetut tavoitteet vaihtelivat siis paljon. Kelan tavanomaista työhönvalmennusta toteuttava palveluntuottaja totesi: ”Toisinaan tavoite on pelkästään työelämäkynnnyksen ylittäminen ja omien voimavarojen kokeilu tai jonkinlaisen jatkopolun löytyminen, toisinaan tavoitellaan puhtaasti työllistymistä tai sopivan ammatillisen koulutuksen aloittamista”. Vaikka

työllistyminen olisikin tavoitteena, oli ylitettävänä ensin muita kynnyksiä: ”Sosiaalisten tilanteiden vaikeus, luottamuksen puute omiin kykyihin, varmuutta jaksamiseen”. Toisinaan työhönvalmennukseen osallistuvien tavoitteet liikkuvat palveluntuottajien näkemyksen mukaan perusasioissa: ”Halu saada päivärytmi kohdalleen, saada mielekästä tekemistä, kuulua johonkin” tai ”vertaistuen saaminen – vahvistuminen, kasvaminen, rohkaistuminen”.

Vastaajia pyydettiin myös täsmentämään, *tiedustellaanko valmennuksen alussa asiakkailta heidän kiinnostustaan palkkatyöhön tai työharjoitteluun*. Kelan työhönvalmennuksen palveluntuottajista noin puolet raportoiti, että asiakkailta kysytään ensisijaisesti kiinnostusta palkkatyöhön, ja puolet, että ensisijaisesti kysytään kiinnostusta työharjoitteluun (mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus 42 % ja 58 %, tavanomainen 57 % ja 43 %). Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennusta toteuttavista palveluntuottajista 82 % ilmoitti, että ensisijaisesti kysytään kiinnostusta palkkatyöhön, ja 15 % ilmoitti, että ensisijaisesti työharjoitteluun.

Kuvio 7.1. Työhönvalmennuksen asiakaskohtaiset tavoitteet: erittäin tärkeä tavoite, %.

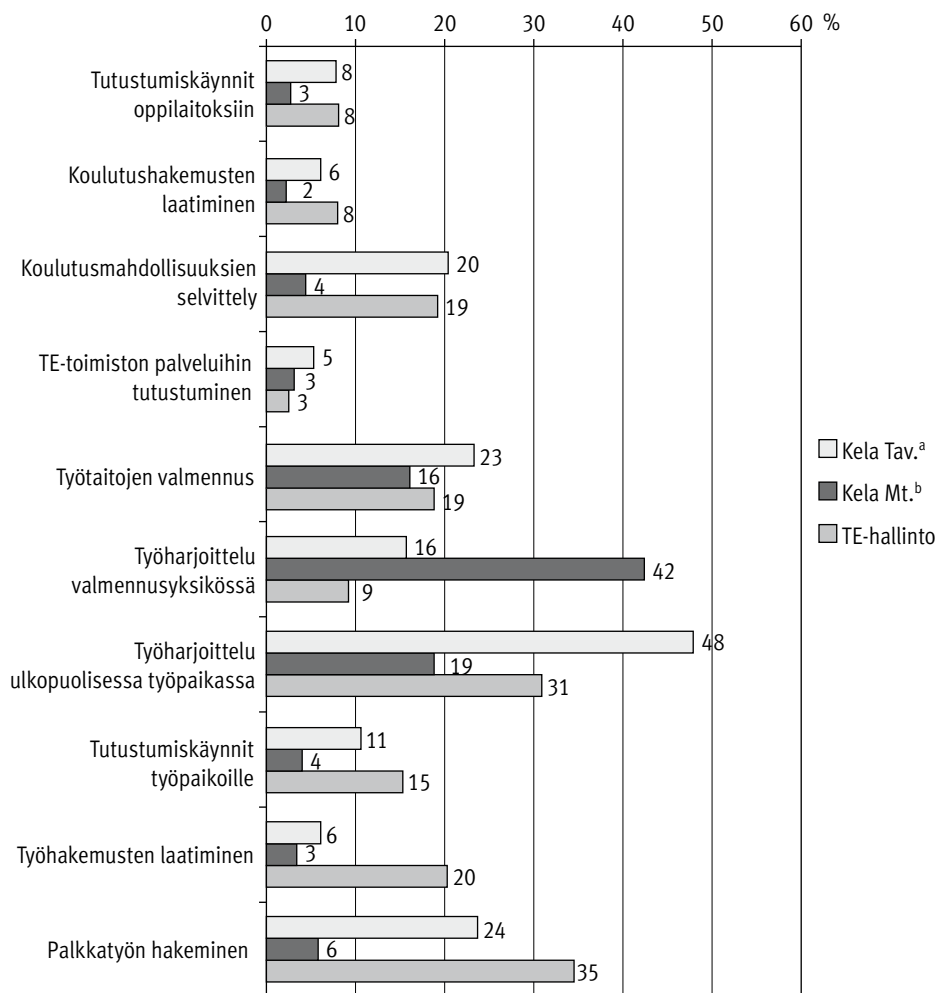


^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

Työhönvalmennuksen *työelämään ja koulutukseen liittyvän toiminnan sisältö* heijastaa omalta osaltaan niitä keinoja, joilla edellä esitettyihin tavoitteisiin pyritään (kuvio 7.2). Palveluntuottajilta tiedusteltiin, kuinka suuri osuus työhönvalmennusjaksosta keskimäärin käytetään eri toimintamuotoihin. Vastaukset pyydettiin prosenttilukuina. Palveluntuottajien antamista eri työhönvalmennusmuotojen prosenttiluvuista laskettiin keskiarvot. Palveluntuottajien vastausten perusteella kaikki kolme työhönvalmennusmuotoa erottuvat toisistaan. Toisaalta joidenkin painotusten osalta Kelan tavanomainen työhönvalmennus ja TE-hallinnon työhönvalmennus ovat suhteellisen lähellä toisiaan ja joidenkin toisten osalta Kelan tavanomainen ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus muistuttavat toisiaan.

Kuvio 7.2. Työelämään ja koulutukseen liittyvät osa-alueet työhönvalmennusyksikössä: kuinka suuri osuus valmennusjaksosta keskimäärin käytetään eri toimintoihin (palveluntuottajien arvioiden keskiarvot), %.



^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

Kelan tavanomaiseen työhönvalmennukseen kuluneesta ajasta keskimäärin lähes kaksi kolmannelta kului palveluntuottajien mukaan työharjoittelussa, valtaosa ulkopuolisessa työharjoittelussa. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksesta työharjoittelu vei keskimäärin lähes yhtä suuren osuuden mutta tapahtui pääosin valmennusyksikössä. TE-hallinnon työhönvalmennuksessa työharjoitteluun käytetty osuus oli jonkin verran pienempi, toisaalta aikaa kului erityisesti palkkatyön hakemiseen ja siihen liittyviin toimintoihin, kuten työhakemusten tekemiseen ja tutustumiskäynteihin. Työssä tarvittavien taitojen valmennusta sisältyi kaikkiin valmennusmuotoihin kohtalaisen paljon. Erityisesti Kelan tavanomaisen ja TE-hallinnon työhönvalmennuksen ajasta osa käytettiin koulutusmahdollisuuksien selvittelyyn, tutustumiskäynteihin oppilaitoksissa ja koulutushakemusten tekoon.

Kyselyssä tiedusteltiin myös muiden toimintamuotojen käyttöä työhönvalmennuksessa. TE-hallinnon työhönvalmennus perustui pääasiassa yksilöohjaukseen ja poikkesi siinä suhteessa molemmista Kelan työhönvalmennusmuodoista, joista erityisesti mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa yksilöohjauksen osuus oli melko vähäinen. Erilaisten arjen taitojen harjoittelua (päivittäiset toimet, asioiden hoitaminen, vuorokausirytmii jne.) sisältyi vastausten mukaan jonkin verran kaikkiin työhönvalmennusmuotoihin, määrällisesti jonkin verran enemmän Kelan tavanomaiseen työhönvalmennukseen kuin muihin muotoihin. Kelan molemmissa työhönvalmennusmuodoissa osa ajasta käytettiin erilaisiin ryhmätoimintoihin ja ryhmämuotoiseen ohjaukseen. Tietotekniikkataitojen valmennus kuului osana TE-hallinnon ja Kelan tavanomaisen työhönvalmennuksen toimintoihin.

7.4 Työmarkkinatilanne työhönvalmennuksen jälkeen ja palkkatyöhön työllistymistä edistävät tekijät

Palveluntuottajia pyydettiin selvittämään tai arvioimaan työhönvalmennuksessa olleiden asiakkaiden *työmarkkina-asemaa* välittömästi työhönvalmennuksen jälkeen (taulukko 7.3). Tietoja annettiin kaikkiaan 1 561 asiakkaasta, jotka olivat päättäneet työhönvalmennuksen vuonna 2009. Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen päättäneistä asiakkaista oli vastausten mukaan työssä avoimilla työmarkkinoilla 11 %, työharjoittelussa 12 % ja opiskelemassa 24 %. Vastaavat luvut Kelan tavanomaisessa työhönvalmennuksessa olivat 38 %, 2 % ja 21 %, jossa ilmoitetut asiakasmäärät olivat kuitenkin sangen pienet, ja työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennuksessa 33 %, 10 % ja 3 %. Kuntoutuksessa tai muissa aktivointitoimenpiteissä oli Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneista 22 %, tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneista 7 % ja TE-hallinnon työhönvalmennukseen osallistuneista 27 %.

Palveluntuottajilta tiedusteltiin avoimena kysymyksenä myös sitä, *mitkä tekijät edistävät parhaiten asiakkaiden työllistymistä palkkatyöhön*. Kysymykseen vastattiin hyvin eri tavoin: jotkut mainitsivat vain yhden tekijän, toiset luettelivat useita erilaisia edellytyksiä työllistymiselle. Vastaukset jakautuvat karkeasti viiteen ryhmään.

Taulukko 7.3. Asiakkaiden työmarkkina-asema työhönvalmennuksen jälkeen, n ja %.

	TE-hallinto		Kela Tav. ^a		Kela Mt. ^b	
	n	%	n	%	n	%
Palkkatyössä avoimilla työmarkkinoilla	189	15	11	26	11	6
Palkkatuella työllistynyt	240	19	5	12	11	5
Kuntouttavassa tai aktivoitintoimenpiteessä	342	26	3	7	43	19
Työharjoittelu, työelämävalmennus ym.	116	9	1	2	28	12
Opiskelemassa	44	3	9	21	56	25
Eläkkeellä	218	17	5	12	30	13
Työttömänä työnhakijana	82	6	3	7	16	7
Muu työmarkkina-asema	61	5	5	12	32	14
Yhteensä	1 292	100	42	100	227	100
Vastanneita palveluntuottajia	32		5		20	

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujan työhönvalmennus.

Ensimmäinen vastausryhmä liittyy *asiakkaan ominaisuuksiin ja onnistuneeseen asiakasvalintaan*: hyviin tuloksiin päästään, jos asiakkaat ovat ominaisuuksiltaan työhönvalmennukseen soveltuvia ja heidät ohjataan työhönvalmennukseen ”oikeaan aikaan”. Asiakasvalinnalla ja ohjauksen oikea-aikaisuudella viitattiin siihen, että asiakas on motivaationsa, kykyjensä ja terveydentilansa puolesta valmis paneutumaan työmahdollisuuksiensa selvittelyyn. Muutamat viittasivat siihen, että ennen työhönvalmennusta pitäisi varmistaa yleiset edellytykset kuntoutustutkimuksen tai työkokeilun avulla. Tähän vastausryhmään luettiin kuuluvaksi myös vastaukset, joissa ei mainittu ohjausprosessia mutta pidettiin onnistuneen työllistymisen edellytyksenä asiakkaan riittävän hyvää kuntoa, positiivista asennetta ja motivaatiota: ”Oma motivaatio – halu työllistyä, lääkitys kunnossa ja sairausoireisto tasapainossa.”

Toinen vastausryhmä liittyy *työhönvalmentajan ominaisuuksiin*. Työhönvalmentajalta edellytettiin henkilökohtaisina ominaisuuksina innostuneisuutta, sinnikkyyttä ja lujaa uskoa – ”sitkeä omaohjaaja, joka etsii paikan” – mutta todettiin myös, että työhönvalmentajan ammattitaito on avain työllistymiseen. Joissakin vastauksissa painotettiin erityisesti työhönvalmentajan monipuolisen työelämäntuntemuksen merkitystä: ”hyvät ja laajat yhteydet ja suhteet alueen työnantajiin, hyvä toimialatuntemus, hyvä työnantajien rekrytointiprosessituntemus”. Jossakin vastauksessa painotettiin erityisesti kuntoutus- ja työllistymispalvelujen monipuolista asiantuntemusta.

Kolmas suuri vastausryhmä koski itse *valmennusjakson toteutusta ja asiakasohjauksen työtettä*. Yhteisenä nimittäjänä tässä vastausryhmässä oli näkemys siitä, että yksilöllistä ohjaustyötä tulisi valmennukseen kuulua riittävästi, jotta sen avulla voidaan löytää sellainen ala tai työ, josta valmennettava on aidosti kiinnostunut ja johon hänen

valmiutensa riittävät. Tärkeää oli ”tuen saaminen ja yksilöohjauskeskustelut, joissa käydään läpi tilanteita ja kokemuksia”. Työllistymisen kannalta pidettiin tärkeänä, että toteutettu kuntoutus ja työhönvalmennus on pitkäjänteistä. Pitkät, tavoitteelliset kuntoutuspolut ovat vastaajien mukaan tuloksekkaita, sillä kuntoutujan vahvuuksien tunteminen mahdollistaa realistisen tavoitteenasettelun ja helpottaa asiakkaan ”markkinointia”.

Tässä kolmannessa vastausryhmässä oli kolme toisistaan erottuvaa alaryhmää. Niistä ensimmäisessä korostettiin yleensä *yksilöllisen, asiakkaan tarpeet huomioon ottavan ohjausotteen* tarpeellisuutta. Tärkeää oli ”laadukas yksilöohjaus, säännölliset tapaamiset ja aktivoiva työote” ja se, että ”asiakas tulee kuulluksi ja hänen tarpeensa huomioidaan”. Toiseen alaryhmään kuuluivat vastaukset, joissa painotettiin *asiakkaan itsetuntoa ja voimavaroja tukevan työskentelyotteen* merkitystä. Silloin työhönvalmennuksen avulla pyritään lisäämään asiakkaan itsetuntoa ja itsevarmuutta ja tukemaan minäkuvan muuttumista positiivisempaan suuntaan. Se merkitsee omien vahvuuksien kirkastumista, asiakkaan voimaantumista ja omien suunnitelmien kiteytymistä työhönvalmennuksen prosessissa. Joidenkin asiakkaiden kohdalla pidettiin tärkeänä myös vuorokausirytmien korjaantumista, vuorovaikutustaitojen paranemista tai omaa toimintaa koskevan vastuuntunnon lisääntymistä valmennusjakson tuloksena.

Kolmannen alaryhmän muodostivat vastaukset, joissa painotettiin huomion kiinnittämistä nimenomaan *työnhaun ja sen edellyttämien taitojen ja ominaisuuksien tukemiseen*. Työnhaku edellyttää sekä taitoja että jaksamista, ja molempiin katsottiin voitavan valmennuksen avulla vaikuttaa. Edellytyksenä onnistumiselle on siten ”asiakkaan ohjaus ja valmennus itsenäiseen työnhakuun ja aktiivisuuteen” tai ”asiakkaan tukeminen uskomaan omaan osaamiseen ja kelpoisuuteen työnhakijana ja tukeminen jaksamaan työtä hakea”. Kuntoutujan ammattitaidon ja osaamisen selvittely toimii silloin myös motivaatiotekijänä.

Erityisesti Kelan järjestämää mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennusta toteuttavat palveluntuottajat toivat esiin hyvin organisoidun *työharjoittelun merkityksen* työllistymistulosten kannalta. Joissakin vastauksissa painotettiin työharjoittelua nimenomaan valmennusyksikön ulkopuolisissa tehtävissä: ”hyvin mennyt työharjoittelu ulkopuolisessa yrityksessä johtaa usein työllistymiseen, mutta myös valmentautujan kiinnostus, tieto ja taito kyseiseltä alalta edistävät työllistymistä”. Toisissa vastauksissa korostettiin ylimalkaan työharjoittelun huolellista organisointia tai sen mallintamista siten, että myös työhönvalmennusyksikön työharjoittelu toteutetaan avoimien työmarkkinoiden työn tekemisen mallien mukaisesti.

Työnhaun tukeminen merkitsi myös työhakemusten tekoa ja työnhakutilanteiden huolellista läpikäymistä. Konkreettisten toimien ohella painotettiin TE-toimiston tai ELY-keskuksen kanssa tehtävän yhteistyön merkitystä. Tällä tavoin voidaan sijoittaa ”oikea ihminen oikeaan työpaikkaan”.

Vastauksia, joissa korostettiin erityisesti *työnantajayhteistyön merkitystä tai keinoja*, oli muutamia. Toisissa korostettiin tunnettavuuden lisäämisen, markkinoinnin ja jatkuvan yhteydenpidon merkitystä työllistymistulosten saavuttamisessa. Nähtiin myös, että työhönvalmentajan tiedoilla ja tuella on merkitystä rekrytointipäätöksen teossa. Työtä räätälöimällä saatiin asiakkaan osaaminen esille, valmentajan tuki ja tiedot helpottivat työnantajaa rekrytoinnissa ja valmentaja pystyi myös huolehtimaan ”byrokratiasta” työnantajan puolesta. Joissakin vastauksissa korostettiin tuki- ja arviointitapaamisia ja samalla työhönvalmentajan työnantajalle antaman tuen yleisempää merkitystä: tukea voitiin samalla antaa koko työyhteisölle. ”Yrittäjät pitävät työvalmentajalta saatua tukea hyvänä”.

7.5 Työhönvalmennuksen käytännön toteutus työllistyvyyden näkökulmasta

Edellä luvussa 7.3 on esitetty työhönvalmennuksen sisältöjä: mitä koulutukseen ja työelämään liittyviä osa-alueita valmennusjaksoon sisältyy ja kuinka suuri osuus valmennusjaksosta kuhunkin toimintaan käytetään. Seuraavassa tarkastellaan työhönvalmennuksen toimeenpanoa ensisijaisesti työllistymiseen keskittyvän toiminnan ja työhönvalmentajan työajan käytön näkökulmasta. Huomiota kiinnitetään sellaisiin tekijöihin, jotka sisältyvät ns. näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen – koskien tuetun työllistymisen – laatuksiteereitä ja joiden on osoitettu parantavan valmennuksen työllistäviä vaikutuksia (ks. luku 1). Tarkoitus on saada viitteitä siitä, missä määrin valmennuksen toteutuksessa painottuu työllistymiseen tähtäävä toiminta ja missä määrin toiminta siten luo edellytyksiä asiakkaiden työllistymiselle avoimille työmarkkinoille. Näkökulma on seuraavissa tekijöissä: valmentajan asiakasmäärä, työajan käyttö työharjoitteluun ja työllistymiseen liittyviin tehtäviin, työnhaun aloituksen ajoitus sekä työnantajakontaktien määrä ja laatu. Osin kommentoidaan myös luvussa 7.3 esitettyjä valmennuksen sisältöä koskevia tietoja.

Taulukossa 7.4 ja kuviossa 7.3 (s. 112) (ks. myös liitetaulukko 7.3) on esitetty edellä mainittuja työhönvalmennuksen toteutusta kuvaavia tekijöitä kirjaamalla palveluntuottajien esittämien arvioiden vaihteluvälit ja mediaanit. Vaihteluvälit olivat paikoitellen sängen suuria, joten tulosten tulkinnan pohjana käytetään ensisijassa vastausten mediaania. Seuraavassa tarkastellaan ensin työhönvalmentajan asiakasmääriä ja työharjoittelun toteutukseen liittyviä vastauksia ja sen jälkeen avoimien työmarkkinoiden työpaikkoja koskevia vastauksia.

Palveluntuottajien vastausten mukaan *kerrallaan ohjattavia asiakkaita* oli työhönvalmentajalla TE-hallinnon työhönvalmennuksessa keskimäärin 15 (vaihteluväli 2–35) ja Kelan työhönvalmennuksessa kahdeksan (vaihteluväli 2–25). Asiakasmäärien mediaanit vastasivat kummankin järjestäjätalon palveluntuottajien osalta hyvin mm. suomalaista tuetun työllistymisen palvelustandardia (Puolanne ja Sariola 2000; ks. myös Bond ym. 1997).

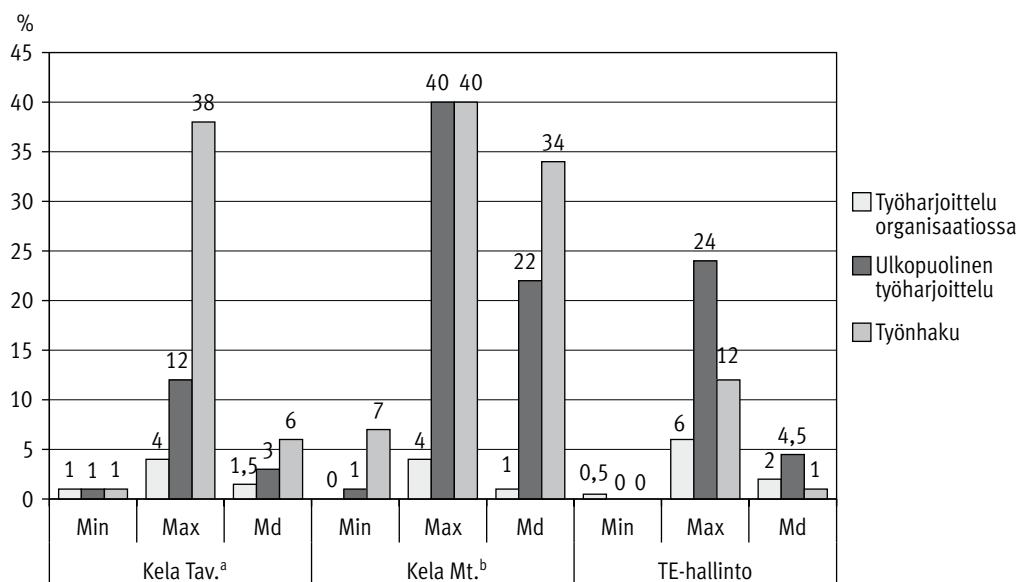
Taulukko 7.4. Asiakasmäärät ja työllistymiseen liittyvä toiminta: palveluntuottajien arvioiden mediaanit (Md) ja vaihteluvälit (vv).

	TE-hallinto		Kela Tav. ^a		Kela Mt. ^b	
	Md	vv	Md	vv	Md	vv
Asiakasmäärä/valmentaja	15	2–35	7,5	5–25	7,5	2–15
Työnhaku avoimilta työmarkkinoilta (% työajasta)	30	0–100	10	0–80	5	0–25
Tuki työssä (% työajasta)	15	0–100	5	0–20	5	0–20
Työnantajakontaktien määrä / kk	20	2–200	20	3–60	4	1–60

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

Kuvio 7.3. Työharjoittelupaikan ja työpaikan hakemisen aloitus (viikkoa valmennuksen aloittamisesta), palveluntuottajien arvioiden mediaanit (Md) ja vaihteluvälit (vv).



^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

Työharjoittelun toteutusta tarkastellaan seuraavassa sekä organisaation sisällä tapahtuvan harjoittelun että ulkopuolisen työharjoittelun näkökulmasta. Organisaation sisällä tapahtuvan työharjoittelun järjestäminen sujui nopeasti: noin 1–2 viikon kuluttua valmennusjakson aloittamisesta (vaihteluväli 0,5–4 viikkoa), eivätkä valmennusmuodot eronneet tässä suhteessa toisistaan. Sen sijaan organisaation ulkopuolisen työharjoittelupaikan hakemisessa oli suurta hajontaa sekä saman valmennusmuodon sisällä että eri järjestäjätahojen välillä. TE-hallinnon palveluntuottajien mukaan ulkopuolisen työharjoittelupaikan hakeminen aloitettiin noin viiden viikon kuluttua

valmennuksen alkamisesta (vaihteluväli 0–24 viikkoa), Kelan tavanomaista työhönvalmennusta toteuttavissa organisaatioissa noin kolmen viikon kuluttua (vaihteluväli 1–12 viikkoa) ja mielenterveyskuntoutujien valmennusta toteuttavissa organisaatioissa noin 22 viikon eli lähes puolen vuoden kuluttua valmennuksen alkamisesta (vaihteluväli 1–40 viikkoa).

Ulkopuolisen työharjoittelupaikan etsintään työhönvalmentajat käyttivät yhtä TE-hallinnon asiakasta kohti noin 20 % työajasta (vaihteluväli 0–100 %), Kelan tavanomaisessa valmennuksessa mediaani oli 15 % (vaihteluväli 2–80 %) ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa 10 % (vaihteluväli 3–30 %). Asiakkaiden ohjaukseen tai valmennukseen ulkopuolisessa työharjoittelupaikassa työhönvalmentajat käyttivät asiakasta kohti työajastaan TE-hallinnon työhönvalmennuksessa 10 % (vaihteluväli 0–100 %), Kelan tavanomaisessa työhönvalmennuksessa 15 % (vaihteluväli 1–40 %) ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa noin 8 % (vaihteluväli 1–60 %).

Avoimien työmarkkinoiden töiden hakemista ja työnantajakontaktien määrää koskevat vastaukset erosivat niin ikään valmennusmuotojen kesken. TE-hallinnon palveluntuottajilla aloitus oli ripein: avoimien työmarkkinoiden palkkatyön hakeminen aloitettiin keskimäärin noin viikon kuluessa valmennuksen alkamisesta (vaihteluväli 0–12 viikkoa). Kelan tavanomaisessa työhönvalmennuksessa aloitus tapahtui noin kuuden viikon kuluttua (vaihteluväli 1–38 viikkoa) ja mielenterveyskuntoutujien valmennuksessa 34 viikon eli noin kahdeksan kuukauden kuluttua valmennuksen aloittamisesta (vaihteluväli 7–40 viikkoa). Työhaun aloittamisen riipeys vastaa TE-hallinnon ja pääosin myös Kelan tavanomaisessa työhönvalmennuksessa tuetun työllistymisen laatuksia. Sen sijaan Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa voidaan tältä osin nähdä perinteisen ns. esiammatillisen valmennuksen keskeisiä tunnusmerkkejä.

Myös avoimien työmarkkinoiden työpaikkojen etsintään käytetty työaika erosi sekä valmennusmuodoittain että valmennusmuotojen sisällä. Avoimien työmarkkinoiden työpaikkojen etsintään käytettiin TE-hallinnon valmennuksen asiakaskohtaisesta työajasta 30 % (vaihteluväli 0–100 %), Kelan tavanomaisessa valmennuksessa 10 % (vaihteluväli 0–80 %) ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa 5 % (vaihteluväli 0–25 %). Avoimille työmarkkinoille työllistyttyessä työhönvalmentajat käyttivät asiakkaiden valmennukseen ja työssä tukemiseen asiakaskohtaisesta työajastaan TE-hallinnon työhönvalmennuksessa 10 % (vaihteluväli 0–100 %), Kelan tavanomaisessa työhönvalmennuksessa 5 % (vaihteluväli 0–20 %) ja mielenterveyskuntoutujien valmennuksessa niin ikään 5 % (vaihteluväli 0–20 %).

Sekä työpaikkojen etsintään että työssä tukemiseen käytettyjen työaikojen osuudet ovat mediaanitarkastelussa erityisesti Kelan valmennuksen osalta pienet. TE-hallinnon työhönvalmentaja käytti keskimäärin lähes puolet asiakaskohtaisesta työajastaan työpaikkojen etsintään ja asiakkaansa ohjaamiseen työssä, sen sijaan Kelan työhönvalmennuksessa työhönvalmentaja käytti 10–15 % asiakaskohtaisesta työajastaan edellä mainittuihin toimiin.

Palveluntuottajat arvioivat kyselylomakkeessa myös työhönvalmennukseen liittyvien *työnantajakontaktien määrää ja laatua*. Näissäkin vastauksissa hajonnat olivat suuria. TE-hallinnon palveluntuottajien vastausten perusteella työhönvalmentajilla oli avoimien työmarkkinoiden työnantajakontakteja kuukaudessa noin 20 (vaihteluväli 1,5–200). Myös Kelan tavanomaista työhönvalmennusta tuottavat arvioivat työnantajakontaktien keskimääräksi kuukaudessa 20 (vaihteluväli 3–60), mutta mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa kontakteja oli noin 4 (vaihteluväli 0,3–60). TE-hallinnon työhönvalmennuksessa työnantajakontaktit perustuivat valmiisiin ja jo olemassa oleviin työ- ja harjoittelupaikkoihin asiakkaista 30 %:n osalta (vaihteluväli 2–100 % asiakkaista). Vastaava arvio oli Kelan tavanomaisessa työhönvalmennuksessa 40 % (vaihteluväli 10–100 % asiakkaista) ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa 30 % (0–80 % asiakkaista).

Työhönvalmennuksen käytännön toteutus vaihteli siis sekä valmennusmuodoittain että palveluntuottajittain. Valmennusmuotojen väliset erot heijastavat osaksi niiden toimeenpanoa säätelevien ohjeiden ja standardien välisiä eroja, mutta myös eroja työhönvalmennuksen käytännön toteutuksessa palveluntuottajien kesken. Nämä erot johtuvat esimerkiksi erilaisista asiakkaista, taustaorganisaatiosta ja sen toimintapolitiikasta, mutta myös toiminta-alueesta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista.

Edellä kuvattujen vastausten perusteella avoimille työmarkkinoille työllistymiseen tähtäävä toiminta toteutuu parhaiten TE-hallinnon työhönvalmennuksessa, jossa työnhaku aloitetaan ripeästi ja työpaikkojen etsintään käytetään suurempi osa asiakaskohtaisesta työajasta kuin Kelan toteuttamissa valmennusmuodoissa. Kelan tavanomaisessa työhönvalmennuksessa painotus on avoimien työmarkkinoiden sijasta ulkopuolisten työharjoittelupaikkojen hakemisessa. Hakeminen aloitetaan melko ripeästi ja hakemiseen ja asiakkaan työharjoittelun tukemiseen käytetään myös kohtalainen määrä työhönvalmentajan asiakaskohtaisesta työajasta. Kauimpana työllistymiseen tähtäävästä toiminnasta on vastausten mukaan Kelan mielenterveyskuntoutujille suunnattu työhönvalmennus, jossa sekä ulkopuolisen työharjoittelun että avoimien työmarkkinoiden työpaikkojen hakemisen aloitukseen kuluu useita kuukausia, jopa 10 kuukautta valmennuksen aloituksesta, ja työnantajakontaktien määrä on muita vähäisempi.

7.6 Palveluntuottajien työhönvalmennusta koskevia arvioita ja kehittämisehdotuksia

Edellä on kuvattu palveluntuottajien vastausten perusteella työhönvalmennuksen toimeenpanon osatekijöitä ja käytännön toteutusta. Seuraavassa tarkastellaan aluksi palveluntuottajien vastauksia työhönvalmennusta ja sen järjestämistä koskeviin väittämiin ja lopuksi toimintaa koskevia kehittämisehdotuksia.

Taulukossa 7.5 on esitetty palveluntuottajien vastaukset työhönvalmennusta koskeviin väittämiin. Työ- ja elinkeinohallinnon palveluntuottajista kaksi kolmannesta katsoi, että työharjoittelun tulisi johtaa palkkatyöhön, kun Kelan työhönvalmennusta toteutta-

neista alle puolet oli tätä mieltä. TE-hallinnon palveluntuottajista ja Kelan tavanomaista työhönvalmennusta toteuttavista palveluntuottajista puolet arvioi, että tilaajalla ja tuottajalla ei ole yhtäläistä käsitystä työhönvalmennuksesta, kun taas mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennusta toteuttaneista selvästi harvempi oli tätä mieltä. Kaikista vastaajista alle kolmasosa katsoi, että työhönvalmennuksen hinnoitteluperuste vastaa resursointia. Kaikissa palvelumuodoissa siis valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että työhönvalmennustoiminnan hinnoitteluperusteita pitäisi arvioida uudestaan.

Taulukko 7.5. Työhönvalmennuksen toimeenpanoa koskevat väittämät – samaa mieltä olevien osuus, %.

	TE-hallinto (n = 35)	Kela Tav. ^a (n = 8)	Kela Mt. ^b (n = 21)
Hakuprosessi raskas asiakkaalle	14	25	38
Tilaajalla ja tuottajalla ei yhtäläistä käsitystä työhönvalmennuksesta	49	50	24
Kelan standardi on toimiva	11	75	81
Valmennus vaikea yhdistää muihin kuntoutuspalveluihin	14	13	19
Valmennusta tulisi edeltää kuntoutustutkimus tai kuntoutustarveselvitys	40	75	33
Valmennuksen jälkeen siirtymisestä vastuu tuottajalla	26	63	67
Valmennuksen jälkeen siirtymisestä vastuu lähettäjällä	77	63	43
Hinnoitteluperuste vastaa resursointia	31	25	29
Työharjoittelun tulisi johtaa palkkatyöhön	71	50	38

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

Runsas kolmannes Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennusta toteuttavista palveluntuottajista piti työhönvalmennuksen hakuprosessia asiakkaan kannalta raskaana. Toisaalta kaikkien kolmen valmennusmuodon palveluntuottajista osa piti hyvänä toimintatapana sitä, että työhönvalmennusta edeltäisi kuntoutustutkimus tai kuntoutustarveselvitys. Harvimmin tätä mieltä olivat mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen palveluntuottajat, mutta heistäkin joka kolmas piti valmennusta edeltävää selvitystä tärkeänä. Kelan työhönvalmennusta toteuttavista palveluntuottajista valtaosa piti Kelan standardia toimivana.

TE-hallinnon palveluntuottajista kolme neljäsosaa katsoi, että valmennuksen jälkeen vastuu asiakkaan siirtymisestä kuuluu lähettäjälle, ja ainoastaan neljännes katsoi vastuun kuuluvan tuottajalle. Kelan työhönvalmennuksen palveluntuottajista kaksi kolmannesta katsoi vastuun asiakkaan siirtymisestä olevan tuottajalla, tavanomaisessa työhönvalmennuksessa sama osuus vastanneista (63 %) katsoi kuitenkin vastuun kuuluvan myös lähettäjälle.

Palveluntuottajilta tiedusteltiin myös kehittämisehdotuksia; sitä, miten työhönvalmennukseen ja sen toteutukseen liittyviä asioita heidän mielestään tulisi muuttaa.

Saatujen kommenttien perusteella muodostuu melko johdonmukainen kuva eri järjestäjätahojen työhönvalmennuksen haasteista.

Huomattava osa kommenteista liittyi *työhönvalmennukseen ohjautumiseen*. TE-hallinnon palveluntuottajista moni totesi, että asiakkaiden palveluihin ohjaamiseen olisi kiinnitettävä enemmän huomiota, jotta palvelu voitaisiin kohdentaa siitä hyötyviin asiakkaisiin. Todettiin, että lähettävän tahon odotukset asiakkaan työllistymisestä eivät aina vastaa asiakkaan todellisia tarpeita ja että työkyvyttömille ei saada työtä suurellakaan palkkatuella. Sen vuoksi työhönvalmennusta pitäisi vastaajien mukaan suunnata niille henkilöille, jotka pystyvät tekemään työtä. Todettiin myös, että työhönvalmennuksen tulisi olla myös varhaisen puuttumisen keino, ei pelkästään jo syrjäytyneille tarkoitettu työllistymismenetelmä. Yhtenä mahdollisuutena esitettiin, että työhönvalmentaja olisi mukana valintaprosessissa, jolloin yhteistyömahdollisuudet otettaisiin huomioon alusta lähtien.

Myös Kelan palveluntuottajat kiinnittivät huomiota ohjautumiseen. Palveluntuottajien mukaan monen asiakkaan terveydentilan rajoitukset ovat niin merkittäviä, ettei työllistymistavoite ole heidän kohdallaan realistinen. Sen vuoksi palvelun oikea-aikaisuuteen pitäisi kiinnittää enemmän huomiota: ”palveluun pitäisi päästä ajoissa, ei vasta sitten kun fyysinen ongelma on ollut jo vuosia ja seuraksi tullut myös psyyken ongelmia”. Muutamat korostivat riittävien selvitysten tekoa ja erityisesti psyykkisen kunnan arviointia ennen ohjaamista työhönvalmennukseen.

Palvelun toteutusta pohdittiin paitsi kohdentamisen myös *yksilöllisen räätälöinnin* kannalta. Eräs TE-hallinnon palveluntuottaja korosti sitä, että asiakkaiden tarpeet ovat aina erilaisia ja palveluntuottajan pitäisi voida vastata yksilöllisiin tarpeisiin. Siksi käytäntöjen tulisi olla joustavampia ja sisältöjen vähemmän standardoituja. Toinen vastaaja ehdotti, että työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennuspalveluun yhdistettäisiin tukihenkilöpalvelu, johon voitaisiin aluksi ohjata asiakkaat, jotka eivät ole vielä valmiit etenemään avoimille työmarkkinoille. Vastaavasti Kelan palveluntuottajien keskuudessa – vaikka Kelan työhönvalmennusta pidettiin hyvänä toimintamallina – tärkeänä pidettiin sitä, että ei tarvitsisi pakottaa kaikkia asiakkaita samaan muottiin, vaan olisi mahdollisuus tarjota yksilöllistä palvelua. Jos tavoitteet ja osallistumiskriteerit asetetaan liian korkealle, osa asiakkaista jää palvelutarpeistaan huolimatta kokonaan kaikkien palvelujen ulkopuolelle. Korostettiin myös sitä, että kaikilla ammatilliseen kuntoutukseen osallistuvilla pitäisi olla ennen varsinaista työhönvalmennusta mahdollisuus saada muita kuntouttavia palveluita. Eräässä vastauksessa Kelalle suunnattiin huomautus, että myös työajan olisi määräydyttävä työhönvalmennuksessa yksilöllisemmin: ”Jos tavoitteena on osa-aikatyö, on hassua, jos asiakas joutuu kuntoutuksessa tekemään 6 tuntia päivässä”.

Kommenteissa tuli esille myös se, että on varauduttava *pienin askelin etenevään pitkään prosessiin* silloinkin, kun selkeänä tavoitteena on työllistyminen. Katsottiin, että olisi voitava aloittaa pienistä tavoitteista, ja tavoitteita voisi lisätä vähitellen. Painotettiin myös, että silloin kun valmennusprosessi etenee myönteiseen suuntaan, sitä

ei pitäisi keskeyttää sen vuoksi, että valmennuspäivät loppuvat. Erityisesti prosessin jatkumista koskevan epävarmuuden katsottiin tuottavan ongelmia. TE-hallinnon palveluntuottaja kuvasi asiaa siten, että useimmilla valmennus aloitetaan 20 tunnin kiintiöllä, joka on suurelle osalle asiakkaista liian vähän, ja vaikka päiviä on yleensä mahdollista saada lisää, hakuprosessi vie aikaa. Pohdittiin myös sitä, että olisi pystytävä varmistamaan kuntoutuksen jatkopolut eli kaikkien niiden, joiden arvioidaan tuesta hyötyvän, olisi saatava tukea työelämään ja opiskeluun. Korostettiin, että tarvittaessa pitäisi olla mahdollisuus tehdä pitempiaikaisia palkkatukipäätöksiä, jotka poistaisivat tulevaisuutta koskevan epävarmuuden pidemmäksi ajaksi. Ehdotettiin myös ennakkopäätösten tekemistä palkkatuesta, koska muuten ”epävarmuus voi romahduttaa saadut tulokset ja mitätöidä koko kuntoutuksen”.

Vastauksissa pohdittiin myös *palveluntuottajan ja työhönvalmennuksen rahoittajan välistä suhdetta*. TE-hallinnon palveluntuottaja esitti toivomuksen – erittelemättä kuitenkaan asiaa tarkemmin – että lähettävän tahon ja toteuttavan organisaation näkemykset työhönvalmennuksen sisällöstä pitäisi saada yhtenevämmiksi. Useissa vastauksissa ehdotettiin myös TE-hallinnon kilpailutusten harventamista ja toivottiin pidempiä sopimuskausia. Todettiin muun muassa, että tiheät kilpailutukset rikkovat toimintaa ja että työhönvalmennussopimusten katkeaminen vuoden lopussa ei ole asiakkaiden edun mukaista ja se vaikeuttaa huomattavasti työskentelyä. Kelan palveluntuottaja puolestaan katsoi, että Kelan standardit ovat erityisesti pienille toimijoille kovin vaativia.

Erityisesti TE-hallinnon palveluntuottajilta tuli selkeä ehdotus siitä, että valmennukseen tulisi antaa sellaiset *taloudelliset resurssit*, että se voidaan viedä tuloksellisesti loppuun saakka. Todettiin myös, että tulokset eivät voi aina olla hyviä, jos palveluita ostetaan sieltä, mistä halvimmalla saa miettimättä tarjoajan osaamista. Toisaalta muutamissa vastauksissa pidettiin tärkeänä, että asiakas saisi kannustavampaa taloudellista tukea yrittäessään kuntoutua työmarkkinoille. Kuntoutusrahan tulisi silloin olla selvästi suurempi kuin esimerkiksi sairauspäivärahan tai työttömyyskorvauksen.

7.7 Yhteenveto

Palveluntuottajille suunnatussa kyselyssä selvitettiin Kelan ja TE-hallinnon työhönvalmennuksen toteuttamista palveluntuottajien organisaatioissa vuonna 2009. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 42 organisaatiota, joista Kelan työhönvalmennusta toteutti 29 ja TE-hallinnon työhönvalmennusta 35 organisaatiota. Työhönvalmennuksessa toimivaa henkilöstöä oli palveluntuottajien ilmoituksen mukaan vuonna 2009 yhteensä 354 ja asiakkaita TE-hallinnon työhönvalmennuksessa 1 797, Kelan työhönvalmennuksessa 626. TE-hallinnon asiakkaista valtaosa oli ohjautunut valmennukseen joko työvoiman palvelukeskuksen tai TE-toimiston ja ELY-keskuksen kautta. Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen asiakkaista valtaosa oli ohjautunut valmennukseen psykiatrian poliklinikan tai mielenterveystoimiston kautta, tavanomaiseen työhönvalmennukseen puolestaan Kelan kautta.

Työhönvalmennuksen tavoitteena oli TE-hallinnon ja Kelan tavanomaisen työhönvalmennuksen palveluntuottajien vastausten mukaan suurella osalla asiakkaista koko- tai osapäiväinen ansiotyö, koulutukseen pääsy tai sopivan koulutusvaihtoehdon löytyminen, Kelan asiakkailta lisäksi ulkopuolisen työharjoittelupaikan löytyminen. Kelan työhönvalmennuksessa myös psyykkisen ja fyysisen kunnon kohentuminen ja erityisesti mielenterveyskuntoutuja-asiakkaiden kohdalla työssäolo- ja työelämätaitojen sekä arkielämän taitojen harjoittelu oli suurella osalla asiakkaista erittäin tärkeänä tavoitteena.

Valmennuksen tavoitteet näkyvät myös valmennuksen työllistymiseen ja koulutukseen liittyvien osa-alueiden painotuksissa. TE-hallinnon työhönvalmennuksen pääpaino oli palkkatyön hakemisessa, työhakemusten laatimisessa ja työtaitojen harjoittelussa sekä koulutusmahdollisuuksien etsimisessä. Kelan tavanomaisen työhönvalmennuksen keskeisiä osa-alueita olivat vastaajien arvioiden mukaan ulkopuolisen työharjoittelun järjestäminen, palkkatyön hakeminen, työtaitojen harjoittelu sekä koulutusmahdollisuuksien etsiminen. Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen keskeisin sisältö oli puolestaan valmennusyksikössä toteutettu työharjoittelu, koulutusmahdollisuuksien etsiminen sekä työtaitojen harjoittelu.

Palveluntuottajat arvioivat vastauksissaan myös asiakkaidensa työmarkkina-asemaa työhönvalmennuksen jälkeen. TE-hallinnon asiakkaista arvioitiin runsaan kolmanneksen työllistyneen avoimille työmarkkinoille tai palkkatuella ja noin viidenneksen olevan joko kuntouttavassa tai aktivointitoimenpiteessä työhönvalmennuksen jälkeen. Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen asiakkaista noin 10 %:n arvioitiin työllistyneen palkkatyöhön tai tukityöhön ja neljänneksen siirtyneen opiskelemaan valmennuksen jälkeen. Muutama Kelan tavanomaisen työhönvalmennuksen palveluntuottaja arvioi, että peräti 38 % asiakkaista oli työllistynyt palkkatyöhön tai tukityöhön valmennuksen jälkeen.

Työhönvalmennuksen käytännön toteutus täytti vain osin ns. näyttöön perustuvat työhönvalmennuksen laatuksiteerit, kun niitä tarkastellaan vastausten pohjalta laskeutujen mediaanilukujen perusteella. Lähimpänä työllistävää työhönvalmennusta oli tulosten mukaan TE-hallinnon työhönvalmennus, kauimpana siitä Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus. Tulokset eivät kuitenkaan tee oikeutta sellaisille yksittäisille palveluntuottajille, joiden toiminnassa em. kriteereistä suurin osa voi toteutua. Tällainen tarkastelu edellyttäisi palveluntuottajakohtaista analyysia, joka jää tämän raportin ulkopuolelle.

Palveluntuottajat raportoivat avovastauksissa sekä henkilöstönsä koulutustarpeita, asiakkaiden työllistymistä edistäviä tekijöitä että työhönvalmennuksen kehittämistarpeita. Henkilöstön koulutustarpeista suuri osa koski ohjaustyöhön ja valmennukseen liittyvää osaamista, mutta kaivattiin myös työelämä tietoutta sekä tietoa koulutustarjonnasta yleensä ja erityisesti yritys yhteistyöhön ja markkinointiin liittyvää koulutusta. Myös palvelujärjestelmää ja sitä koskevaa lainsäädäntöä sekä työlänsäädäntöä koskevan koulutuksen tarve tuli vastauksissa esiin.

Työhönvalmennusasiakkaiden palkkatyöhön työllistymistä edistävästä tekijöistä voitiin vastausten perusteella erottaa viisi pääryhmää. Palveluntuottajat korostivat onnistuneen asiakasvalinnan ja oikea-aikaisen valmennukseen ohjauksen merkitystä. Niin ikään työhönvalmentajan työotteella ja ominaisuuksilla sekä ammattitaidolla todettiin olevan merkitystä valmennuksen onnistumisessa. Osa palveluntuottajista arvioi työharjoittelun, erityisesti ulkopuolisessa yrityksessä, olevan tärkeä työllistymistulosten kannalta, osa puolestaan korosti työnantajayhteistyön merkitystä.

Työhönvalmennuksen kehittämisehdotukset kohdistuivat erityisesti työhönvalmennuksen ohjautumiseen liittyviin seikkoihin, ja kommentteissa ehdotettiin mm. työhönvalmentajan mahdollisuutta osallistua asiakkaan valintaprosessiin. Vastauksissa tuli myös esille, että pitäisi olla mahdollisuus räätälöidä valmennus yksilöllisten tarpeiden mukaiseksi ja käytäntöjen pitäisi olla joustavimmat. Valmennuksen pitkäjänteisyys, siirtymävaiheisiin ja jatkosuunnitelmien toteuttamiseen liittyvä tuki sekä mm. palkkatukijaksojen pituus saivat osakseen kommentteja. Palvelujen kilpailutuksen tiheyttä ja taloudellisia resursseja kritisoitiin ja toivottiin yhtenäisempää näkemystä työhönvalmennuksen sisällöstä järjestäjä- ja tuottajatahojen kesken.

8 TYÖNANTAJIEN NÄKEMYKSIÄ TYÖHÖNVALMENNUKSESTA JA KUNTOUTUJIIEN TYÖLLISTÄMISESTÄ

Työnantajahaastattelujen avulla pyrittiin kuvaamaan työnantajien kokemuksia työharjoittelusta ja työllistämisestä. Haastatellut työnantajat tai työnantajien edustajat olivat lomakekyselyihin vastanneiden palveluntuottajien yhteistyökumppaneita, jotka antoivat luvan yhteystietojensa välittämiseen tutkimuksen tekijöille haastattelua varten. Siten kaikilla haastatelluilla oli ainakin jonkin verran kokemusta työhönvalmennuksessa olleiden asiakkaiden työharjoittelusta tai myöhemmästä työkokeilusta, osalla heistä myös palkkatuella tai ilman sitä työllistämistä.

Haastatellut olivat joko yrittäjiä tai valmennuksessa olleisiin asiakkaisiin esimies-suhteessa olleita henkilöitä. He edustivat sekä yksityisiä yrityksiä (7 haastateltua), kuntasektoria (3) tai kolmatta sektoria (1). Haastateltavilta tiedusteltiin, millaisia kokemuksia heillä oli työhönvalmennusasiakkaiden työharjoittelusta tai heikossa työmarkkina-asemassa olleiden työllistämistä. Muita teemoja olivat työnantajan kokemukset työhönvalmentajan kanssa tehdystä yhteistyöstä, työharjoittelun hyödyt työnantajan näkökulmasta sekä palveluun liittyvät kehittämistarpeet. Haastateltavia kannustettiin kertomaan mahdollisimman vapaasti kokemuksistaan edustamansa työnantajan näkökulmasta. Haastattelut tehtiin puhelinhaastatteluina, ja niiden keskimääräinen kesto oli hieman yli 20 minuuttia. Yksi haastatteluista tapahtui kirjallisesti sähköpostin välityksellä. Tekstitiedostoksi litteroitua aineistoa oli yhteensä 48 sivua.

Seuraavassa kuvataan haastateltujen kokemuksia neljällä toisiinsa liittyvällä osa-alueella. Ensimmäinen alaluku käsittelee työharjoittelijan ohjautumista työpaikalle, erityisesti työhönvalmentajan ja työpaikan yhteistyötä työharjoittelun valmisteluvaiheessa. Toisessa alaluvussa tarkastellaan haastateltujen kokemuksia ja näkemyksiä työharjoittelijan tai työllistetyn ohjauksesta ja tuesta työharjoittelujakson aikana. Kolmas alaluku käsittelee yleisemmin haastateltujen käsityksiä siitä, mitä hyötyä tai mitä haittaa työpaikalle on työharjoittelijan ottamisesta tai heikossa työmarkkina-asemassa olevan työllistämistä. Neljäs alaluku on nimetty ”Työsuhteeseen?”, ja se käsittelee haastateltujen käsityksiä heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämisen edellytyksistä.

8.1 Työharjoittelijan ohjautuminen työpaikalle

Työharjoittelujakson suunnittelun avulla pyritään varmistamaan se, että työharjoittelu on sekä työnantajan että työhönvalmennusasiakkaan kannalta onnistunut osa työhönvalmennusta. Monet haastateltavista puhuivat työharjoittelun suunnittelusta, ja työhönvalmentajalta odotettiin huolellista perehtymistä sekä työpaikan mahdollisuuksiin että työharjoittelijan toiveisiin ja mahdollisuuksiin.

Useilla haastatelluilla työnantajilla oli pidempiaikainen yhteistyösuhde työhönvalmentajaan ja palveluntuottajaan. Silloin kun kumpikin osapuoli tunsi kumppaninsa toiminnan ja tavoitteet riittävän hyvin, yhteistyö yksittäisissä työharjoittelutilanteissa koettiin yleensä helpoksi ja luontevaksi. Jos työhönvalmentaja oli myös perehtynyt huolellisesti kuntoutujan tilanteeseen ja tunsi hänen tarpeensa ja vahvuutensa, voitiin neuvotella yksityiskohtaisestikin siitä, millaiset tehtävät tietylle työharjoittelijalle saattaisivat sopia:

Se varmaan on kummallekin hyvä et ollaan näin henkilökohtaisesti nähty ja tietää [työhönvalmentaja] meidän tarpeet työpaikalla. Et se on sellasta täsmätietoutta siitä, että minkälainen paikka on kysymyksessä ja minkälaisia ihmisiä täällä tarvitaan ja on hyvää työkokemusta. Että molemminpuolinen paikan tuntemus. – – Et saatiin sellanen luottamuksellinen suhde tähän asiaan. (20033)

Et enempi juteltiin just näistä asioista et mitä tehtäviä ei kannata antaa ja mihin tehtäviin noin yrittää. Kylhän me tietenki semmosist just puhuttiin et esmes kun [harjoittelija] oli kamalan ujo ja arka, että ei häntä kannata laittaa semmisiin tehtäviin just myyntityöhön. Ettei hän panikoi ja näin. (20032)

Käytännöt eivät kuitenkaan olleet kaikilla työhönvalmentajilla samanlaisia, ja myös työnantajien toivomukset yhteistyöstä vaihtelivat. Joissakin tapauksissa vuorovaihtus ja yhteistyö työhönvalmentajan ja työpaikan välillä näytti jääneen hyvin vähäiseksi. Ensimmäistä kertaa työharjoittelijan ottanut ja prosessin jossain määrin epäonnistuneeksi kokenut haastateltu kuittasi yhteistyökysymyksen toteamalla:

Meillä ei ollu mitään, hänet vain tuotiin meille. – – ilmeisesti jos hän on jonku kurssin käynny tommosen konttorikurssin niin se sitten laskettiin meille sopis. – – ei sieltä mitään kysely, he tarjos tätä rouvaa meille. (20035)

Muutamit muutkin haastatellut toivoivat työhönvalmentajilta huolellisempaa paneutumista. Heidän kokemuksensa mukaan työhönvalmentajilla ei aina ollut riittävästi aikaa, aktiivisuutta tai kiinnostusta perehtyä yrityksen tai työnantajan toimialaan ja niihin töihin, joita työnantajalla on tarjolla. Erään suuren työnantajan edustaja piti tärkeänä muun muassa sitä, että työhönvalmentajat kävisivät aluksi yksin tutustumassa työpaikkaan ja kertomassa toimintansa tarkoituksesta, ilman konkreettisia toiveita jonkun nimenomaisen henkilön sijoittamisesta:

– – et nää henkilöt ei oo itse tarpeeks halunneet ottaa selvää että mitä siellä on tarjolla – – niiden pitäis käydä keskustelemas ihan kasvotusten eikä vain pakosti tämmösen sähköpostin ja puhelimen välityksellä. Koska se antaa paljon enemmän kun pääsee itse siihen paikan päälle, pääsee itse näkemään vaikka päiväks mitä kaikkee siellä tehdään. – – Ja tulis kertomaan oikein kasvotusten siitä asiasta, että tätä meil on tavoitteena, täs on meidän visio – – Ilman sitähän heil ei oo eväitä, koska he ei tiedä mihin he työntää heitä [työharjoittelijoita]. (20030)

Haastatelluilla työnantajilla ei tuntuivat olevan riittävästi tietoa työharjoittelun, työkokeilun tai työhönvalmennuksen toteutuksesta ja ehdoista. Yksi haastatelluista katsoi, että tällainen tieto oli tavalliselle työnantajalle liian vaikeasti hankittavissa. Hän ehdotti muun muassa yksinkertaisessa muodossa olevien tietopakettien kokoamista työnantajia varten ja niiden ottamista mukaan neuvotteluun:

Varmaan tämmöses tilanteessa missä tullaan tarjoamaan yritykselle palveluu, joka oikein yritykselle ei oo tuttu ja tullaan tarjoamaan tällasia ihmisiä, niin varmaan pitäis koota ehkä joku semmonen paketti a:sta ö:hön, et mitä tää homma tarkoittaa. Mikä on yhteiskunnan rooli tässä, mikä on työvalmentajan rooli, mikä on työvoimaviranomaisten rooli ja mikä on yrityksen ja toisaalta tän työntekijän rooli? Et mä uskoisin et se ois aika tarpeellista sillon alkuvaiheessa. Oikeestaan lähinnä sen takia että saatas enemmän semmosii työpaikkoj, missä tämmönen voi olla enemmänki arkipäivää. Eli semmonen perusteista lähteminen, ettei vaan kerrota että tässä on työntekijä X, pääseekö hän teille harjoittelemaan työntekoo, mitä se helposti on. (20033)

Yhteistä neuvottelua pidettiin tärkeänä myös siinä vaiheessa, kun työhönvalmentajalla on tarjota työpaikasta kiinnostuneita työharjoittelijoita. Silloin työhönvalmentaja ja työnantajan edustaja voivat yhdessä pohtia potentiaalisen työharjoittelijan soveltumista työpaikalle. Kokemusten mukaan se edellytti, että työhönvalmentaja tunsu hyvin työharjoitteluun lähtevien osaamisen, vahvuudet ja kiinnostukset ja osasi tietämyksensä avulla tarjota sopivaa henkilöä sopivaan työpaikkaan. Jos työnantajalla oli tarjolla työharjoittelijalle vain tietynlaisia tehtäviä, oli sitä tärkeämpää, että työharjoittelijan ja työn yhteensopivuutta pyrittiin varmistamaan ennalta:

– – ymmärretään vastaanottavan yrityksen tarpeita ja mietitään sitte näitten vähän vaikeammin työllistyvien työntekijöiden kannalta myös sitä, sopivatko he jo ennalta ajatellen näihin tehtäviin. – – että ennen kaikkee se, voiko yksinkertaiseen sanoa esikarsinta on siinä ehkä keskeinen asia sen onnistumisen kannalta. (20027)

Ehkä enemmän panostusta siihen, että nää ihmisten taustat on paremmin selvillä näille, ketkä niitä toimittaa eteenpäin tänne. – – Eli niis ei oo ehkä ihan loppuun asti katsottu niitä että kun on sanottu, että tässä ja tässä tarvitaan semmosta et ei saa olla fyysisiä rajoitteita esimerkiksi, niin sitten onkin tullu henkilö, jolla on ihan puhtaasti suoraan lääkärin lausunnolla et on fyysisiä rajoitteita, jollon se on kamalan ikävää sen henkilön kannalta. Kun on itte ihmisläheinen ja ajattelee sitä henkilöä joka tulee, että hänet ikään kun tahallaan ja tahtomattaan ohjattu ihan väärrään pisteeseen. (20030)

Toisaalta myönnettiin myös, että hyvästä ennakkovalmistelusta huolimatta ensimmäinen työharjoittelupaikka ei välttämättä merkitse sopivan työn tai työalan löytymistä. Työhönvalmennuksen aikana pitäisi olla mahdollisuus tutustua useampaan kuin yhteen työpaikkaan ja etsiä itselleen sopiva ja kiinnostava ala:

Pitää käydä läpi monta eri alaa ja kattoo näitä työkokeiluja tai työharjoituksia, että löytyy se oikea paikka. Et kyllä se löytyy ku se vaan tulee eteen, se oikea paikka. Mutta yleensähan se vaatii että pitää käydä muutamas paikas. Että sanosin et pitäis kattoo aika laajaki skaala niitä aloja mihin lähetetään tämmösiä henkilöitä. (20034)

Silloin kun oli kyse suuresta työnantajasta, vaihtoehtoja harjoittelun järjestämisessä oli usein enemmän ja uusia valintoja voitiin tehdä myös työharjoittelujakson aikana. Tällaisessakin tilanteessa työnantajan edustaja piti tärkeänä työhönvalmentajan tekemää huolellista esityötä:

Alotetaan tämmösestä pienin askelin mennään eteenpäin. Et päätetään eka ihan tutustuttamalla taloon ja sen jälkeen talon tapoihin ja sen jälkeen vasta työtehtäviin. – – Me yritetään katsoa täällä kun meillä on niin laaja tää meidän työtehtäväskaala, että kaikki pystyy jollain tavalla osallistumaan tai ainakin näkemään joka alaa ja sieltä pystyy katsomaan että haluaako esimerkiksi sitten johonki tiettyyn suuntaan. (20030)

8.2 Työhön perehdytys, ohjaus ja tuki

Haastateltavilla oli melko yksimielinen näkemys siitä, että työharjoitteluun olennaisena osana kuuluva työpaikkaan ja työtehtäviin perehdytys kuuluu työpaikalle, eikä siihen koettu yleensä tarvittavan työhönvalmentajan tukea. Useimmilla työpaikoilla vastuu työharjoittelijan ohjauksesta kuului aina tietylle työntekijälle tai siitä sovittiin ennen harjoittelujakson alkamista:

Että ihan kädestä pitäen neuvotaan kaikki jutut ja tämmöstä. Et en mä koe että mä siihen oisin ehkä tarvinnutkaan tukea. Että se mitä työtehtäviä täällä on ja miten mä sen henkilölle kerron, niin minusta tuntuu että se ei oo ollu sillain mulle ongelma. Että mä olen kuitenkin sitä niin paljon tehny eri paikoista tulevien työharjoittelijoiden kanssa tuolla muuallakin – –. (20032)

– – kun meille on uus työntekijä tulossa niin pidetään aina ensin palaveri ja mietitään kuka meidän työntekijöistä ois paras tämmönen vierihoidaja. Ja aika usein sitten tää opastaja ja meille tuleva henkilö sijoitetaan vierekkäin. Ja se on yleensä aina niin, et on yks nimetty henkilö ja sit joku toinen auttaa kun on pois, mutta se on ihan käytännössä se työ sitä että tehdään sitä samaa työtä tän meille tulevan työntekijän kanssa ja ollaan ihan koko aika samat työvuorot. – – se on aika sataprosenttista tukee mitä se usein vaatii – –. (20027)

Lähtökohtana näissä näkemyksissä oli se, että jokainen työpaikka on oma ainutlaatuinen yksikkönsä, jonka toimintaan perehdyttäminen voi tapahtua vain työpaikalla ja työpaikan työntekijöiden toimesta. Pari haastatelluista korosti erityisesti, että mikään aikaisempi koulutus tai ulkopuolelta saatu tuki ei juuri voinut olla hyödyksi työharjoittelua aloitettaessa:

Kun tähän meiän alaan, sen joutuu kouluttaa täällä, ku tähän ei oo olemas koulutusta. – – Sen on tultava täältä paikan päältä. Että meille ei tosiaan – – mä en nää minkäänlaista koulutusta mikä hyödyttäis meitä, ei varmaan yhtään mitään. (20034)

Et meil on sillä tavalla kans ku me ollaan itte luotu kaikki omat käytäntömme täällä. – – Mä en oikein usko et siinä ulkopuolinen ihminen pystysykään auttamaan, ainakaan tän tapasessa yrityksessä. (20027)

Vaikka haastatellut yleisesti katsoivat varsinaisen perehdytyksen kuuluvan työnantajan tehtäviin, muutamat toivoivat myös työhönvalmentajan osallistumista. Pohdittiin toisaalta sitä, voitaisiinko työhönvalmennuksen yhteydessä antaa tietoa ja ohjausta työharjoitteluun liittyvissä asioissa ennen varsinaisen työharjoittelun alkamista, toisaalta sitä, voisiko työhönvalmentaja tulla työharjoittelun alkaessa työpaikalle yhdessä työharjoittelijan kanssa.

Työhönvalmennukseen osallistuvien haastatteluissa kävi ilmi, että toisinaan työharjoitteluun menevät eivät tienneet työharjoittelupaikasta muuta kuin nimen ja osoitteen. Myös työnantajien haastatteluissa nousi esiin kysymys, voitaisiinko työharjoitteluun tulevaa ennakolta orientoida työharjoittelupaikalle tuloon. Kaupan alalla toimivan pienen yrityksen edustaja kysyi, voitaisiinko työharjoitteluun tulevaa tutustuttaa etukäteen esimerkiksi sellaisiin toimialan kannalta keskeisiin asioihin kuin asiakaspalvelun perusteisiin, kaupan alan tärkeimpään sanastoon tai työkäyttäytymiseen:

Voisko tehdä tämmöstä että näitä työharjoittelijoita koulutettas vielä jossakin muualla? – – Että käytäs niitä perusasioita läpi, mitä hän haluaa. Koska vaikka kuinka niitä työpaikalla yrittää niin tehdä niin kaikkee ei aina ehi ja sitten on tavallaan niin työstä alottaa ihan aakkosista. – – Ettei tarvis aina ruveta esimerkiks työpaikalla, että miksi inventoi ja mitä täs on järkee ja eihän täs oo mittään, tähän on ihan hullua, että tavaroita lasketaan. – – Ja sitte ehkä se käytös kans just, että miten pitää käyttäytyä ja mitä voi puhua. Että jos on ihan vieraita asiakkaita paikalla, et mitä voi suustansa päästää – –. (20032)

Erilaiset yleiset työkäyttäytymiseen ja työpaikalla toimimiseen liittyvät asiat kuuluivat perinteisen työhönvalmennuksen keskeisiin sisältöihin (esim. Dawis ym. 1964; Griffiths 1977). Edellä mainittu haastateltu pohti, kuuluvatko yksinkertaiset työkäyttäytymisen perusteet työnantajan perehdytystehtäviin vai voisiko niitä käsitellä työhönvalmennuksen yhteydessä ennen työharjoitteluun tuloa. Hänen käsityksensä oli, että oma-aloitteisuuttakin voi oppia, jos sitä vain käsitellään:

Et me sitä käytiin läpi ja mä kerroin hänelle ja sit hän hokas. – – Että jos on tottunu siihen et joka asia ja sitten istutaan ja sitten odotetaan että joku tulee ja käskee että nyt pä ruppee tekee sitä ja tätä. Mut jos ei kukkaan käske, niin mieluummin sitte

istun ja näin. Että semmosta asennekoulutusta ehkä. – – Mutta opittais iteki vähän näkemään, että mitä mä voisin tehdä – –. (20032)

Työkäyttäytymiseen liittyvissä asioissa työhönvalmentaja voisi todennäköisesti olla avuksi myös työharjoittelun aikana, mikäli hänellä olisi mahdollisuus käydä jonkin verran nykykäytäntöjä enemmän työpaikalla tai työharjoittelun alkamisvaihe organisoitaisiin niin, että tällaisille asioille jäisi aikaa. Työhönvalmentajan läsnäolosta työpaikalla voisi olla myös muuta hyötyä työharjoittelua aloitettaessa. Yksi haastatelluista katsoi, että tutun työhönvalmentajan läsnäolo voisi helpottaa työharjoittelun aloittamista ja työharjoittelijan sopeutumista uuteen ympäristöön ja työyhteisöön:

– – ois se hienompaa tavallaan et siel ois sellanen yks tuttu siinä tutustumisvaiheessa. Vaikka sen ensimmäisen päivän ajan mukana tai jotain muuta. Tai edes puoli päivää – – Niin et se jotenki tuntuu et se on ollu niille henkilöille mitä meilläki on ollu, niin paljon varmemman pohjan heille. (20030)

Myös tuetun työllistymisen oppaissa lähdetään usein siitä, että työhönvalmentajan tulisi olla työpaikalla ennen työllistymistä edeltävän työharjoittelun alkua tai sen alkaessa räätälöimässä yhdessä työnantajan kanssa työtehtävää valmennettavalle mahdollisimman sopivaksi ja samalla helpottamassa kuntoutujan sopeutumista uuteen työyhteisöön. Suomalaisessa työhönvalmennuksessa tällaista käytäntöä ei useinkaan ole ollut.

Haastatellut katsoivat yleisesti, että työpaikoilla oli hyvät mahdollisuudet ja käytännöt jatkuvaan ohjaukseen ja tukeen työharjoittelujakson aikana. Erilaista tukea ja apua oli helppo saada sekä esimieheltä että muilta työntekijöiltä:

Ja apu on koko ajan vieressä ja tuki on ihan koko ajan – – se on selvää et hän ei oo ollu yksin – –. (20033)

Et se on onnistunu todella hyvin, et se toimii kyllä. Ja varsinkin tämä [vakainainen työntekijä], se on ottanu omaks tehtäväks tän, että se hoitaa ku tulee näitä uusia kavereita, niin se katoo niitten perään ja seuraa ja ohjaa. (20034)

Meil on sijoitettu silleen ryhmään, että koko ajan siin on yks vanha työntekijä työskentelee uuden kanssa ja opastaa tekemään työtä. Ja sama työnjohtaja, et koko ajan ollaan auttamassa. (20037)

Muutama haastateltu viittasi siihen, että työntekijät suhtautuvat työharjoitteluihin myönteisesti ja ovat sitoutuneita tukeen ja ohjaukseen. Opastaminen voi tuoda myös vaihtelua muuhun työhön:

Meidän talossa olemassa oleva henkilökunta on kauheen sitoutunu ollu aina näihin harjoittelijoihin, eli työntekijät ovat jopa kiittäneet, että ovat saaneet olla tämmösinä opastajahenkilöinä. (20027)

Työnantajilla ja esimiesasemassa olevilla ei useinkaan liene käsitystä siitä, kuinka paljon työhönvalmentajat tapaavat ja tukevat työharjoittelijoita työpaikan ulkopuolella. Siinä, miten aktiivisesti työhönvalmentajat kävivät työpaikalla työharjoittelun aikana, näytti haastattelujen mukaan olevan selviä eroja. Eroja oli myös työpaikkojen tarpeiden välillä. Työhönvalmentajat kävivät työpaikoilla toisinaan epävirallisesti tapaamassa työharjoittelijaa, toisinaan erikseen sovituisissa yhteisissä palavereissa. Jotkut pitivät yhteyttä pääasiassa puhelimitse mutta tulivat palaveriinkin, mikäli työpaikalla ilmeni ongelmia:

– – kun henkilö on tullu tänne työharjoitteluun, nii he [työhönvalmentajat] pitävät varsin säännöllisesti yhteyttä ja tsekkaavat tilannetta. Jos minkäänlaisia ongelmia tulee matkan varrella, niin he ovat valmiita tulemaan aina palaveriinkin meidän kanssa ja meidän työntekijöiden kanssa. – – Et tukee ollaan saatu mitä ollaan tarvittu, et välttämättä meidän tyyppinen yritys ei sitä niin kauheesti tarvi, koska meillä on jo kokemusta. (20027)

He on säännöllisin väliajoin käyny täällä ja jutelleet sekä meidän kanssa ja työharjoittelijan kanssa että miten on sujunu ja näin – – miten on menny ja onko ollu ongelmia vai eikö oo ollu. Ja sit työharjoittelija on myös ite kertonu omat näkemysensä asioista. Että aika tiuhaan tahtiin ollaan sillä tavalla nähty mun mielestä. – – Että just siitä asenteesta että mikä sitte työssä pitäis olla. Että kyllä he yhessä mun kans jutteli ja myöski siellä omissa tilaisuuksissa juttelivat näistä asioista. (20032)

Kyl ne aika usein tässä käy, että sanotaanko kaks kolme kertaa kuukaudessa. Ja välillä ne on niin etten mä oo ittekään, et mä oon sopinu et täällä saa aina käydä ja tulla kattomaan. (20028)

Tiivis työpaikan ja työhönvalmentajan välinen yhteistyö koettiin tärkeänä muun muassa silloin, kun työnantaja käytti työharjoittelua myös rekrytointiväylänä. Seuraava haastateltu katsoi yhteistyön sujuneen yleisesti ottaen hyvin, mutta näki siinä olleen toisinaan myös parantamisen varaa:

Mun mielestä se on nytki ollu aika hyvällä mallilla. Mut sitä vois ehkä tehostaa sillä tavalla, et vois olla useammin yhteydessä ja saada myös niitä henkilökohtaisia keskusteluja. Ihan niinku nää viimeset mitä meillä oli, niin meillä oli semmosia keskusteluja. Me käytiin itse sen työntekijän kans keskusteluja. Sit tää henkilö kävi sen henkilön kanssa keskusteluja. Sitte se ohjaava kävi täällä meidän luona. – – Nähtiin mitä se henkilö oli myös meille ja mitä heille ja sit katottiin siitä se kultainen keskitie. (20030)

Joillakin työpaikoilla on työharjoittelun etenemistä ja onnistumista pyritty systemaattisesti arvioimaan yhdessä työhönvalmentajan kanssa. Yhteistä arviointia pidettiin tärkeänä, ja siihen kuului osana myös valmennuksessa olevan itsearviointi:

Me ollaan siinä mielessä aika tosissaan myös siinä, että me analyttisesti aina kunkin opastavan henkilön ja minun kesken käydään läpi työntekijän onnistumisia ja petraamisia ja koitetaan sen jakson aikana jo kiinnittää huomiota mahdollisiin epäkohtiin ja kattoo paraneeko ne. Ja kyl mä oon nähny et ne on hyviä ja että työtä tekevä henkilö pystyy sinä aikana tosiaan itsekin mittaamaan itteensä, et pystyykö siihen, onko työpäivä liian pitkä, onko työtehtävät liian raskaita tai henkisesti haastavia muuten, et se on kyl ihan aitoo hommaa – –. (20027)

Aina työharjoittelun onnistumisen seuranta ei ollut yhtä systemaattista. Seuraava haastateltu ei ollut täysin tyytyväinen yhteisen seurannan toteutukseen. Hän piti loppupalaveria erityisen tärkeänä siksi, että se voisi auttaa myös työnantajaa kiinnittämään huomiota oman toimintansa ongelmakohtiin:

– – sielt vois tulla ulkopuolinenki taho ja kysellä työntekijältä, miten se on onnistuttu tässä hommassa, et saatas palautetta sieltä. – – Joku seurantalaveri ja ehkä keskustelu tän työntekijän kanssa ja asiakaspalautte sieltä puolelta, että miten hänel on onnistunu ja miten me ollaan onnistuttu. Et jatkossa pystyttäs sitte olee parempia tarvittaessa. (20036)

8.3 Työharjoittelun edut ja haitat työnantajan näkökulmasta

Haastatelluilta tiedusteltiin, kokivatko he työharjoittelun tai työhönvalmennuksen yrityksen kannalta taloudellisesti kannattavaksi tai kokivatko he työpaikan saavan työharjoittelun kautta muunlaista hyötyä. Haastatellut pohtivat työharjoittelun merkitystä työpaikan näkökulmasta monelta eri kannalta. Muun muassa työpaikan imagokysymyksiä sivuttiin jonkin verran, ja muutama haastatelluista katsoi sillä olevan jonkin verran merkitystä.

Työharjoitteluun liittyvää taloudellista hyötyä käsiteltiin monessa haastattelussa. Työharjoittelijoiden työpanoksella ei katsottu olleen työnantajalle juurikaan taloudellista merkitystä. Useat haastateltavat totesivat kuitenkin, että työharjoittelijat voivat olla avuksi monissa työpaikan toiminnoissa. Erityisesti jos työpaikalla oli rutiiniluonteisia, avustavia tehtäviä, joiden oppiminen on nopeata, työnantaja saattoi hyötyä työharjoittelijan työpanoksesta melko lyhyenkin työharjoittelujakson aikana. Pari haastateltua viittasi työharjoittelijoiden työpanoksen merkitykseen ruuhka-aikoina, jolloin työharjoittelija tasasi osaltaan ruuhkahuippuja:

Mutta suuri työpanos on kyllä ollut semmoseen rutiininomaiseen työhön. Niin se on ollu selkeätä ja et tosi suuri apu ollu. – – Et kun meil on hyvin paljon sellasia rutiininomaisia tehtäviä, esivalmistelutehtäviä, nii ne on sillä tavalla selkeitä ja helppoja ja mukaviakin tehdä. (20033)

Et jos siin nyt on semmonen henkilö, josta on sillä tavalla, että osan töistä voi hänelle kokonaan siirtää niin totta se helpottaa – – se on semmosta avustavaa työtä – –. (20032)

Vaikka työharjoittelijan työpanoksesta olikin hyötyä, vaakakupin toisella puolella oli ohjaukseen käytettävä aika. Monet haastatelluista korostivat, että työharjoittelijan ohjaukseen kului usein paljon aikaa. Sen takia työharjoittelun työpaikalle tuomat kokonaishyödyt jäivät heidän arvionsa mukaan yleensä vähäisiksi:

En usko, että meillä olis kovin paljon nopeutunu työ niitten takia. Se voi ehkä olla jopa vähän päinvastoin. – – Se syö tavallaan minun aikaa aika paljon. (20034)

Eli kylhän se myös sitoo. Se sitoo aina jonkun henkilön siihen opastamaan, koska kyseessä ovat tavalla tai toisella vähän heikommassa asemassa olevat ihmiset. Niin että se opastus vaatii paljon enemmän kuin se että jos tuolta vapailta markkinoilta otetaan vain työntekijöitä. (20027)

Monissa haastatteluissa pohdittiin ohjaamiseen käytetyn ajan suhdetta siihen, missä määrin työharjoittelijalla oli mahdollisuus oppia työtehtäviä tai organisaation toimintatapoja. Monissa haastatteluissa pohdittiin tässä yhteydessä työharjoittelun lyhyttä kestoa. Useimpien tehtävien omaksuminen vei aikaa, ja jos työharjoittelu-aikaa oli vain kuukausi tai pari, ei työnantaja ennättänyt juuri nähdä oppimistuloksia:

Että varsinkin ku on lyhkäsiä jaksoja niin muutaman kuukauden tai parin kuukauden jaksoja, niin ne ei ehdi edes oppia, mitä niitten pitäis tehdä. (20034)

Niin kyllähän ne tulee sen kuukauden mittasella jaksollaki niin se on, siin menee meiän kaltasel yrityksellä sen kaiken opetteluun. (20036)

Monet haastatelluista katsoivat, että työharjoittelun hyödyt sekä harjoittelijalle että työpaikalle tulevat esiin vasta sitten, kun harjoittelujakso on riittävän pitkä ja opastukselle ja oppimiselle on riittävästi aikaa. Oppimisen myötä kyky selviytyä tehtävistä itsenäisesti paranee ja samalla työharjoittelijan itseluottamus kasvaa ja pystyvyyden tunne vahvistuu:

Mut mä sanoisin, että vähintään kolme neljä viikkoo menee [että pääsee työhön sisälle]. Meil on tehtäviä joiden tittelit on niin yksinkertaisia, tallentaja ja pakkaaja tai muuta, mutta sitte ku niitä tehtäviä alkaa tekemään niin huomaa, että ne ei ookaan niin yksinkertaisia. – – Se vaatii kyllä aika pitkää säännöllistäki jaksoa. (30027)

– – et on tullu se varmuus selviytyä itsenäisesti, itsenäisesti tehdä sitä työtä, jollon heillä tää itsevarmuus ja muu niin kasvaa ihan valtavasti. Se on hienoo katsottavaa sivusta. (20027)

Nyt se on oikeestaan menny jo niin hyvin sillä, että se tavallaan sen hallittee kokonansa. – – Elikkä se on kehittyny sillä lailla tosi paljon. – – et se on ihmisenäki muuttunu paljo avoimmeks ja puheliaaks. (20030)

Se, mitä pidettiin riittävän pitkänä työharjoittelujaksona, vaihteli kuitenkin melkoisesti sen mukaan, mistä yrityksestä ja minkälaisista tehtävistä oli kyse. Erityisen tärkeänä riittävän pitkän ajan varaamista pidettiin silloin, kun tavoitteena oli työllistyminen alalle:

Lähinnä ne on ollu hyvin lyhkäsiä semmosia, sanotaanko näin että viikkojen ja kuukausien vertasia. Ja niitä pitäis mun mielestä enemmänki keskittää semmoiseksi, vähän niin kun työllistämispohja-ajatuksella, et vähintäänkin semmosia puolivuotisia, ehkä pidempiäki. Ja silloin siin on tavallaan, se ihminenki pääsee näkemään ne kaikki vuodenajat. Ja sit jos tulee elämäntilamuutoksia niin hänelläkin on pelinvaraa. (20030)

8.4 Työsuhteeseen?

Osalla haastatelluista oli kokemuksia heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämistä tai heidän esimiehenään toimimisesta. Muutama oli työllistänyt työharjoittelussa olleita tai muita heikossa työmarkkina-asemassa olleita joko työllistämistuen avulla tai tavanomaiseen työsuhteeseen. Pari haastateltua oli vuokrannut osa-aikaisella sopimuksella työllistämistuella palkattuja työntekijöitä edelleensijoituspalvelua harjoittavalta yritykseltä.

Muutamit haastatelluista pitivät työharjoittelua yritykselle hyödyllisenä rekrytointiväylänä: työharjoittelun avulla oli mahdollista päästä ilman riskiä kokeilemaan potentiaalisia työntekijöitä. Nämä haastateltavat olivat rekrytoineet aikaisemmin ja olivat valmiit rekrytoimaan edelleen työntekijöitä työharjoittelijoiden keskuudesta:

Koska sieltä niitten joukosta löytyy varsin hyviä työntekijöitä. Kun välillähän on niin vaikee saada työntekijöitä. Niin kyllä nää pitäs yrittäjien ottaa huomioon, että tää on kyllä voimavara. Mutta kun mä tiedän, että moni ihan automaattisesti kieltäytyy. Ja se on mun mielestä väärä asenne. – – Et ei ensimmäinen tai toinen välttämättä oo semmonen sopiva, mutta kyllä niitä löytyy sieltä. (20034)

– – voi tulla yllättäviä hyviä löytöjä vastaan. Ja ne on ne jotka tavallaan tuntuu, et ne on niitä palkitsevia hetkiä ku sellanen persoona löytyy. – – ja sit heilt löytyy osaltaki semmosta ihan uskomatonta erityisosaamista mitä ne on itse jostain vaiheesta oppinu aikaisemmin. Niin se tulee silleen sattumalta esiin. Niin ne on aina kauheen mukavia yllätyksiä. (20030)

Yksi haastatelluissa toistuvista teemoista koski sitä, millaisia ominaisuuksia työharjoittelijalta toivottiin ja millaisilla asioilla oli merkitystä harkittaessa työllistämistä

palkkatuella tai ilman sitä. Monet haastatelluista mainitsivat yleisen työkäyttäytymisen, motivaation ja työyhteisöön sopeutumisen:

Se tavallaan että löytää sen oikean ihmisen oikeaan paikkaan niin siitähän se on hyvin paljon kiinni. Ja hänen sitoutuminen ja motivoituminen siihen työhön niin on mun mielestä niitä kulmakiviä sitte. (20031)

Että pitää osottaa että haluaa tehdä töitä ja sopeutuu tänne joukkoon. Niin se on kaikkein tärkein siinä. Että jos ei halua tehdä töitä, niin sen kyllä huomaa äkkiä. Että silloin ei varmaan työllistyäkään. (20036)

Että jos työelämään yrittää päästä, niin myöskin se on tärkeitä, ei se mitä tekkee vaan myöskin miten siellä käyttäytyy. (20032)

Yksi haastatelluista korosti sitä, että vaikeallakaan vammalla ei ole merkitystä, jos työnantajalla on tarjolla sopiva työ tai se pystytään sopivasti räätälöimään. Vammaisuus johtaa helposti työstä syrjäytymiseen, mutta se voi johtua myös pelkästään siitä, että työnantajat eivät osaa katsoa vamman ohi:

Sanosin että oikee kaveri väärään paikkaan tai väärä mies väärään paikkaan niin sillain ei onnistu. Mut sit ku löytää sen oikeen, se kohde mihin soveltuu niin sillonhan se vamma ei haittaa tai se ei estä mikä on ollut. Että kyllä se pitää vaan kattoo et mihinkä sopii ja mihinkä haluaa mennä . – – kukaan ei piitannu siitä mitenkään. Vaan ku se tuli tänne, mä huomasin että tämä on kiinnostunu tästä työstä. Ja siitä tehtiin erittäin hyvä, et se päihittää kaikki kuulevatki. Että oikea henkilö oikeeseen paikkaan, niin ei se oo este. (20034)

Vaikeampana asiana pidettiin sellaisia sairauspoissaoloja, joita työnantaja ei voinut ennakoita ja jotka tuottivat yllättäviä kustannuksia. Sairauspoissaolojen esiintymiseen haluttiin varautua etukäteen ja pidettiin tärkeänä, että niiden mahdollisuudesta kerrottiin etukäteen.

Työllistämistä koskeviin päätöksiin koettiin tarvittavan riittävästi aikaa. Eräs haastateltavista mainitsi erityisesti sen, että jos työharjoittelujakso on lyhyt, sen perusteella on vaikea tehdä työllistämispäätöstä. Erilaisten paperien täyttäminen koettiin hankalaksi, ja pari haastateltua arveli, että työharjoittelujakson jälkeisen työkokeilu- tai työllistämispäätöksen tekemistä helpottaisi, mikäli työhönvalmentaja auttaisi paperien täyttämässä. Apua koettiin tarvittavan ainakin silloin, kun työllistämiseen voisi saada palkkatukea:

Mä tarttis ainaki henkilökohtaisesti just tämmösen [työhönvalmentajan] tyyppisen ihmisen, joka tulee papereitten kans ja täytetään yhdessä ne ja katotaan miten asia etenee. Et tehdään sillä tavalla byrokrania mahollisimman helpoks. – – Kyllä se tukihenkilö vaan siihen, et tekee sen asian semmoseks selkeemmäks ja just mitä

vaihtoehtoja on, ja TE-toimistolla vaikka jatkumahollisuuksiin työllistämiseen, työllistämistukea ja muuta. (20033)

No näähän on helppo se että ku joku tulee tänne työharjoitteluun niin ne on aika helppo, mut sitte ku siitä edetään ja aletaan palkkatukea käyttää, niin käsittelyajat on ihan tolkuttoman pitkiä. Ja käsittelyajat tietenkä vielä venyy sillon kun on amatöörit asialla, koska usein hakemukset lähtee vaillinaisina ja muuten. – – Mut kaiken kaikkiaan se, että mihin tahansa tällaseen kun vaan tehdään asiat helpoiks eikä ainakaan lisätä byrokraatiaa, niin se helpottaa aina. Ja mä uskon että varsinkin mitä lähempänä ollaan valmistavaa teollisuutta ja tämmösiä vanhoja äijänköriläitä työnantajina, niin aina vaan helpommalla pääsee tämmösis asiois eteenpäin kun asiat on yksinkertaisia. Ainahan kaikki inhoo paperityötä ja kaikki inhoo sitä semmosta selvittelyä – –. (20027)

Työllistämistuen saaminen helpotti joillakin työnantajilla työllistämispäätöksen tekemistä. Se ei näyttänyt kuitenkaan olevan läheskään aina kynnyskysymys. Joku mietti myös palkkatukeen perustuvien työsuhteiden lyhytkestoisuuden tuottamia ongelmia:

Ku tässä työsuhteidakossa nää lyhytaikaset työllistämiset, niin ne on jotenki sellasta, välillä tuntuu sellaselta hyväkskäytöltä työntekijää kohtaan, että sä oot vaan tän puol vuotta nyt. (20027)

Tuetun työllistymisen malliin kuuluu työhönvalmentajan tuen jatkuminen jonkin aikaa vielä työsuhteen solmimisen jälkeen. Tällaisen tuen tarpeellisuudesta haastateluissa ei juuri keskusteltu. Ainoastaan yksi haastatelluista sivusi asiaa pohtiessaan työharjoittelutoiminnan molemminpuolisen arvioinnin tarpeellisuutta:

Et täs tapauksessahan tää työvalmennus loppu siihen ku me ruvettiin tekemään sopimusta. Et se sais ehkä ulottua pikkusen pidemmälle – –. (20036)

8.5 Yhteenveto

Tutkimuksessa haluttiin saada haastattelujen avulla tuntumaa siihen, millaisia näkemyksiä ja käsityksiä työnantajilla on työhönvalmennukseen sisältyvän työharjoittelun toteutuksesta ja merkityksestä sekä työhönvalmennukseen osallistuvien työllistämismahdollisuuksista. Tässä luvussa on ryhmitelty haastattelujen tulokset neljään pääosaan. Aluksi on tarkasteltu työnantajien edustajien näkemyksiä siitä, miten ja millaisten tietojen varassa työharjoitteluun tulevat henkilöt ohjautuvat työpaikalle, sen jälkeen näkemyksiä työharjoittelijan saamasta tuesta ja seurannasta, sitten näkemyksiä työharjoitteluun liittyvistä hyödyistä ja ongelmista sekä lopuksi työllistymiseen liittyvistä kysymyksistä.

Haastattelujen perusteella työpaikan ja työhönvalmentajan välinen yhteistyö toteutuu monella eri tavalla. Työnantajilla oli kokemuksia hyvin toimivasta, pitkään jatkuneesta yhteistyöstä, mutta yhtä lailla löytyi kokemuksia riittämättömästä paneutumisesta ja työharjoitteluun ohjaamisen sattumanvaraisuudesta. Yhtenäinen näkemys oli se, että siinä vaiheessa, kun työhönvalmentaja ohjaa työharjoittelijaa tietylle työpaikalle, hänellä olisi oltava toisaalta hyvä kyseisen työpaikan toimialan ja työtehtävien tuntemus, toisaalta valmennettavan tarpeiden, toiveiden ja vahvuuksien tuntemus. Toivottiin, että työhönvalmentajalla olisi aikaa käydä itsenäisesti esittelemässä toimintaansa ja tutustumassa työpaikkaan. Molemmipuolisen tutustumisen jälkeen pystyttäisiin käymään keskustelua myös siitä, millaisia mahdollisuuksia työnantajalla on ottaa työharjoitteluun taustaltaan erilaisia henkilöitä ja millaisia asioita tehtäviä määriteltäessä tulisi ottaa huomioon.

Esiin nousi myös kysymys, olisiko työhönvalmentajalla mahdollisuus valmentaa tai orientoida työharjoitteluun tulevaa henkilöä työpaikkaan liittyvissä asioissa ennen työharjoittelun alkamista. Se voisi tarkoittaa esimerkiksi joitakin yleisiä asioita toimialasta, alan työtehtävistä tai alan peruskäsitteistä. Se voisi tarkoittaa myös yksinkertaista opastusta siitä, mitä hyvään työkäyttäytymiseen kuuluu, jotta työnantajan ei tarvitsisi aloittaa aivan alkeista työharjoittelun alkaessa. Nähtiin myös, että joissain tilanteissa voisi olla hyödyllistä, että työhönvalmentaja olisi ensimmäisenä päivänä työharjoittelijan mukana työpaikalla tukemassa häntä työpaikalle ja työyhteisöön sopeutumisessa. Työpaikoilla oli kuitenkin selvästi erilaisia näkemyksiä: toiset olivat tyytyväisiä nykytilanteeseen.

Yhteisiä palavereja työhönvalmentajan ja työharjoittelijan kanssa pidettiin hyödyllisinä. Kuitenkin palavereja koskevat käytännöt olivat työpaikoilla hyvin erilaisia. Korostettiin palaverien merkitystä myös työnantajan toiminnan kannalta: työnantaja voisi kehittää omaan toimintaansa saamansa palautteen pohjalta.

Monet työnantajan edustajat pitivät työharjoittelu-aikaa lyhyenä. Koettiin, että lyhyt aika oli sekä työharjoittelijan että työpaikan kannalta huono asia: työharjoittelun hyödyt näkyvät vasta vähitellen sen jälkeen, kun työtehtävät on opittu ja työpaikalle sopeuduttu. Lyhyen työharjoittelun perusteella oli myös vaikea tehdä työllistämispäätöksiä. Pitempikestoisia jaksoja toivottiin sekä työharjoittelulle että palkkatukityölle. Lisäksi toivottiin työhönvalmentajan apua työkokeiluihin ja työllistämistuella työllistämiseen liittyvän paperityön hoitamiseen.

9 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä raportissa tarkastellaan monipuolisen tutkimusaineiston pohjalta Kelan ja TE-hallinnon työhönvalmennustoimintaa: sen asiakaskuntaa, tavoitteita ja toteutusta, tuloksia sekä kehittämistarpeita. Lähtökohtana tutkimuksessa ovat rekisteriaineistot ja asiakasotokselle tehdyt lomakekyselyt, mutta niiden antamia tietoja on täydennetty asiakkaiden teemahaastattelujen, palveluntuottajille tehtyjen lomakekyselyjen ja työnantajahaastattelujen avulla. Tässä luvussa kootaan yhteen keskeiset tulokset ja tarkastellaan lopuksi nykymuotoisen työhönvalmennuksen kehittämistarpeita.

Tutkimusaineiston luotettavuudessa on rajoituksensa (ks. luku 2). Valmennukseen osallistuvien lomakekyselyssä vastanneiden osuudet jäivät pieniksi erityisesti TE-hallinnon asiakkaiden osalta. Perustiedot keskeisistä asiakkaita kuvaavista tekijöistä saatiin kuitenkin rekisteriaineistosta, ja vastauskatoa voitiin kummassakin kyselyaineistossa korjata ositteittaisilla painokertoimilla. Kyselyaineistojen analyysissä pääpaino oli eri muuttujien välisissä yhteyksissä, ei niinkään niiden jakaumissa. Useiden tutkijoiden mukaan vastauskato ei vaikuta yhtä voimakkaasti sellaisiin aineistoa koskeviin analyysihin, joissa tarkastellaan muuttujien välisiä yhteyksiä (ks. esim. Martikainen ym. 2007; Lindén-Boström ja Persson 2012). Myös rekisteriaineiston käyttöön liittyi joukko ongelmia. Työhönvalmennuksen kestoa eli loppupäivämäärää koskevia tietoja ei TE-hallinnon URA-rekisteristä kaikille TE-hallinnon asiakkaille saatu, vaan puuttuvia tietoja jouduttiin estimoimaan kestoa koskevien mediaanilukujen avulla.

Tutkimuksen selvänä vahvuutena ovat kuitenkin useat eri menetelmin kootut aineistot, mikä tarjosi mahdollisuuden täydentää toisten aineistojen tuottamalla tiedolla toisilla aineistoilla saatua informaatiota.

9.1 Millaiset asiakkaat ohjautuvat työhönvalmennukseen?

Eri työhönvalmennusmuotojen asiakkaat ohjautuvat valmennukseen eri elämäntilanteista. Kelan työhönvalmennukseen osallistuneista suurin osa oli ollut ennen työhönvalmennusta joko työkyvyttömyyseläkkeellä, kuntoutustuella, sairauslomalla tai muussa työvoiman ulkopuolisessa tilanteessa. Puolet TE-hallinnon valmennukseen osallistuneista asiakkaista oli vajaakuntoisia työnhakijoita ja puolet eri syistä ns. vaikeasti työllistyviä työnhakijoita. TE-hallinnon asiakkaista suurin osa oli ollut valmennusta edeltäneen vuoden lopussa työttömänä ja vain muutama prosentti eläkkeellä, mutta noin joka kymmenes muussa työvoiman ulkopuolisessa tilanteessa, kuten sairauslomalla.

Lomakekyselyyn vastanneiden arviot työkyvystään ennen työhönvalmennuksen alkamista tukevat yleiskuvaa. TE-hallinnon asiakkaista noin 70 % arvioi työkykynsä ainakin kohtalaiseksi, kun taas Kelan asiakkaista valtaosa arvioi työkykynsä alentu-

neeksi. Siten voidaan sanoa, että asiakkaiden ohjautuminen TE-hallinnon ja Kelan työhönvalmennukseen ovat pääpiirteissään Kuusisen (2011) (ks. taulukko 1.1) esittämän nelikentän mukaiset: kumpaankin ryhmään kuuluvilla on selviä vaikeuksia työmarkkinoille pääsyn suhteen, mutta Kelan asiakkailta vaikeudet kiteytyvät työkyvyn ongelmiin selvästi TE-hallinnon asiakkaita useammin.

Koetun työkyvyn vaihtelu on suuri kaikissa työhönvalmennusmuodoissa, mikä korostaa yksilöllisten ratkaisujen tarvetta työhönvalmennuksen toteutuksessa. Eniten työkykynsä alentuneeksi arvioineita oli Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa ja vähiten TE-hallinnon työhönvalmennuksessa. Työkyky vaihteli kuitenkin runsaasti myös eri työhönvalmennusmuotojen sisällä. Noin kolmannes Kelan työhönvalmennuksessa olleista katsoi työkykynsä olevan kohtalaisen hyvä, TE-hallinnon työhönvalmennusasiakkaista puolestaan kolmannes arvioi työkykynsä alentuneeksi tai erittäin heikoksi (arvot 0–6). Myös työttömyydestä työhönvalmennukseen tulleista osa koki siis työkykynsä selvästi alentuneeksi.

Asiakkaiden heterogeenisuus työkyvyn suhteen asettaa työhönvalmennuksen toteutukselle erityisiä vaatimuksia. Yksilömuotoisessa työhönvalmennuksessa asiakkaiden kunnan ja työkyvyn vaihtelu edellyttää yksilöllisiä ja räätälöityjä ratkaisuja. Ryhmämuotoisen työhönvalmennuksen toteuttaminen on erityisen vaativaa silloin, kun ryhmä on työkyvyn ja työhön liittyvien valmiuksien ja valmennuksen tavoitteiden kannalta heterogeeninen.

Erilaisten työllistämispalvelujen ”passivoiva spiraali” kuvaa monien TE-hallinnon työhönvalmennusasiakkaiden työmarkkinauraa. Työhönvalmennuksen asiakkaat olivat käyttäneet runsaasti erilaisia työvoima- ja kuntoutuspalveluita ennen työhönvalmennusta. Heistä viidennes oli ollut seuranta-aikana neljässä tai useammassa toimenpiteessä. Lukuisista toimenpiteistä huolimatta suunnitelmallista polkua kohti pysyvämpää työllistymistä ei näytä muodostuneen, vaan monet yksittäiset tekijät viittaavat passivoitumiseen (vrt. Ollikainen 2008), joka asiakashaastatteluissa ilmenee toivottomuutena ja hallinnantunteen puutteena.

Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen aloittaneet ovat saaneet harvoin kuntoutusta. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneista selvästi pienempi osuus oli saanut aikaisemmin Kelan kuntoutusta kuin tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneet. Kelan vuonna 2008 aloittama mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus näyttää siten tarjonneen kokonaan uuden kuntoutusmahdollisuuden melko vaikeista mielenterveyden ongelmista kärsiville asiakkaille, joille sopivia kuntoutuspalveluja on vähän. Mielenterveysongelmia potevilla vaara liukua työelämän ulkopuolelle ilman kuntoutuspalveluja on selvästi suurempi kuin muita sairauksia potevilla (Gould ym. 2012a). Siihen, millaisia sosiaali- ja terveyspalveluja asiakkaat olivat ennen työhönvalmennukseen hakeutumista käyttäneet, ei tämä tutkimus anna vastausta.

Työhönvalmennukseen osallistuneissa on paljon nuoria miehiä, ja erityisesti nuorilla on usein vain perusasteen koulutus. Rekisteritietojen mukaan työhönvalmennukseen osallistuvat Kelan asiakkaat olivat jonkin verran useammin naisia kuin miehiä, TE-hallinnon asiakkaat selvästi useammin miehiä kuin naisia. Molempien tahojen järjestämässä valmennuksessa nuorten, alle 30-vuotiaiden miesten suhteellinen osuus oli suuri. Nuorimmalle ikäryhmälle tyypillistä oli se, että huomattava osalla (44–48 %) oli enintään perusasteen koulutus. Myrskylän (2012) mukaan työttömiksi tai ”ulkopuolisiksi” päätyneistä alle 30-vuotiaista nuorista 80 % ei myöhemminkään suorita perusastetta korkeampaa tutkintoa. Ilman ammatillista koulutusta olevien henkilöiden, varsinkin nuorten, työhönvalmennuksen sisällölle onkin asetettava erityisiä vaatimuksia. Ensi vaiheessa on arvioitava, millaisin keinoin voidaan tukea työelämävalmiuksien ja työssä tarvittavien taitojen kehittymistä.

Eri työhönvalmennusmuotoihin osallistuneiden tavoitteissa on eroja, mutta kaikille valmennusmuodoille on tyypillistä asiakkaiden tavoitteiden moninaisuus. Työhönvalmennukseen osallistuneiden työllistymistä koskevien tavoitteiden tärkeässä oli eroja eri valmennusmuotojen välillä. TE-hallinnon työhönvalmennusasiakkaista joka toiselle oli kokopäiväinen ansiotyö tärkeänä tavoitteena, osalle myös osapäiväinen ansiotyö, työkokeilu tai työssäolo- ja työelämätaitojen harjoittelu. Kelan työhönvalmennukseen osallistuneista runsaalla kolmanneksella oli tärkeänä tavoitteena ansiotyö, mutta sitä useammin tavoitteina olivat psyykkisen ja fyysisen kunnon kohentuminen, työssäolo- ja työelämätaitojen harjoittelu ja työharjoittelu. Eri työhönvalmennusmuotojen erot näkyvät myös palveluntuottajien valmennuksen tavoitteita koskevissa arvioissa, joissa kuitenkin ansiotyöhön tähtäävät tavoitteet painottuivat osallistujien arvioita voimakkaammin.

Valmennukseen osallistuvilla on siis työelämäsuuntaisten tavoitteiden rinnalla, usein myös niiden sijasta, yleiseen elämänhallintaan, vuorokausirytmien palauttamiseen ja yleisten työelämätaitojen harjoitteluun liittyviä tavoitteita. Tämä koskee erityisesti Kelan mielenterveyskuntoutujien valmennukseen osallistuneita, mutta osin myös muiden valmennusmuotojen asiakkaita. Toisin sanoen osalla asiakkaista keskeiset tavoitteet ja tarpeet ovat selvästi sellaisia, että niihin vastaaminen edellyttää psyykkistä tai psykososiaalista valmennusta tai palveluohjausta, eivät niinkään työllistymistä tukevaa työhönvalmennusta.

Kaikissa valmennusmuodoissa oli mukana huomattava määrä sellaisia asiakkaita, joille sopivan koulutuksen löytäminen ja koulutuspaikan saaminen olivat tärkeitä tavoitteita. Kun erityisesti nuorista asiakkaista suurelta osalta puuttui ammatillinen koulutus, koulutusmahdollisuuksien selvittäminen ja koulutukseen pääsyn sekä koulutuksessa menestymisen tukeminen nousevat yhdeksi merkittäväksi tehtäväksi nykymuotoisessa työhönvalmennuksessa. Asiakkaiden kokemukset viittaavat siihen, että tähän tehtävään ei ole aina riittävästi paneuduttu.

Asiakaskunnan tavoitteiden monitahoisuus asettaa palveluntuottajat tilanteeseen, jossa valmennuksen resursseja joudutaan suuntaamaan paljolti sellaisiin toimintoihin,

jotka eivät suoranaisesti liity työhönvalmennuksen perimmäiseen tavoitteeseen, työllistymiseen tai työllistymismahdollisuuksien tukemiseen. Samalla työn hakemiseen ja työn saannin tukemiseen keskittyvä toiminta voi jäädä valmennuksessa taustalle tai käytännössä toteutumatta.

9.2 Miten työhönvalmennus toteutui ja millaisia ongelmia siinä havaittiin?

Työhönvalmennuksen sisällöt ja toteutus vaihtelivat palvelumuodoittain, mutta myös yhden palvelumuodon sisällä. Toiminnan sisältöjä ja toteutustapoja kuvasivat toisaalta palveluntuottajat työhönvalmentajan näkökulmasta, toisaalta asiakkaat oman kokemuksensa perusteella. Eri työhönvalmennusmuodot poikkesivat sisällöltään selvästi toisistaan. TE-hallinnon työhönvalmennuksen ensisijaisia sisältöjä olivat työhakemusten laatiminen, työ- ja työharjoittelupaikkojen etsiminen sekä työelämävalmennus tai valmennusorganisaation ulkopuolinen työharjoittelu. Osa asiakkaista ilmoitti myös tehneensä tutustumiskäyntejä työpaikoille tai koulutusorganisaatioihin tai olleensa työkokeilussa avoimilla työmarkkinoilla. Kelan työhönvalmennuksessa valmennusyksikössä toteutettu työharjoittelu, erilaiset ryhmätoiminnan muodot ja tietotekniikkataitojen harjoittelu olivat keskeisessä asemassa. Osa sekä TE-hallinnon että Kelan asiakkaista oli osallistunut myös koulutusmahdollisuuksien selvittelyyn tai käynyt tutustumiskäynneillä oppilaitoksissa.

Erityisesti Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa ryhmätoiminnalla oli merkittävä osuus. Ryhmämuotoinen toiminta oli melko yleistä myös tavanomaisessa työhönvalmennuksessa, kun taas TE-hallinnon työhönvalmennus perustui yleensä yksilölliseen ohjaukseen. Kelan työhönvalmennus tapahtui päivittäisenä ohjattuna toimintana, kun taas TE-hallinnon työhönvalmennus perustui ohjausta-paamisiin ja itsenäiseen toimintaan tapaamisten väliaikoina.

Sekä Kelan että TE-hallinnon valmennuksen toteutusta koskevat palveluntuottajien arviot vaihtelivat keskenään paljon, mikä viittaa osaltaan standardien ja ohjeiden tarjoamaan liikkumavaraan käytännön toteutuksen osalta, mahdollisesti myös palveluntuottajien tietoihin valintoihin toteutusta koskevista painotuksista sekä eroihin toimintaan ohjattujen asiakkaiden tarpeissa. Osittain erot johtuvat myös arvioiden tekemisen vaikeudesta. Suuret erot kunkin palvelumuodon sisällä näkyivät myös asiakkaiden vastauksissa. Se, missä määrin valmennuksen toteutus ja sisältö vastaavat yksittäisen asiakkaan tarpeisiin ja tavoitteisiin, vaikuttaa toiminnan aikana kohdatuihin ongelmiin ja toiminnan lopputulokseen.

Yksilöllinen räätälöinti ja tuki eivät aina toteudu. Perustuipa työhönvalmennus yksilölliseen tai ryhmämuotoiseen toteutukseen, yksilöllinen ohjaus on aina työhön tai ammatilliseen koulutukseen tähtäävän kuntoutusprosessin ytimessä: ratkaisut perustuvat yksilön tavoitteisiin, motivaatioon ja valmiuksiin. Yksilöllisen ohjauksen tarpeeseen ja sen puutteisiin viitattiin useissa yhteyksissä sekä lomakevastauksissa että haastatteluissa. Haastatteluissa yksilöllisen tuen vähäisyyteen kiinnitettiin huomiota

erityisesti ryhmämuotoisessa kuntoutuksessa. Myös TE-hallinnon työhönvalmennukseen osallistuvat odottivat saavansa enemmän ohjaavaa tukea valmentajalta, jonka kanssa yhteistyö toisinaan rajoittui enemmän työpaikkojen etsimiseen internetistä kuin ammatillisten mahdollisuuksien yhteiseen arviointiin ja ohjaukseen. Työntajahaastattelussa kiinnitettiin huomiota siihen, että työhönvalmentajat eivät aina tunne riittävästi työharjoitteluun ohjaamaansa asiakasta, mikä vaikeuttaa sopivan harjoittelupaikan valintaa. Myös palveluntuottajat pitivät yksilöllistä ohjausta tärkeänä ja työhönvalmentajien koulutusta asiakasohjauksen alueella tarpeellisenä.

Työn etsintä ja yhteistyö työhönvalmentajan ja työpaikan välillä on vaativaa.

Työn etsintä, työn saannin ja työssä jatkamisen tukeminen sekä työnantajayhteistyö edellyttävät erityistä asiantuntijuutta, ja tehtävän tuloksellinen toteuttaminen vaatii suuren osan työhönvalmentajan työpanoksesta. Monet haastatellut työnantajat pitivät tärkeänä, että työhönvalmentajan toimintaa ja mahdollisesti tarjolla olevaa tukea esiteltäisiin työnantajalle perusteellisemmin ja että valmentaja vierailisi työharjoittelun alettua työpaikalla riittävän usein ja keskustelisi yhteisissä palavereissa työharjoittelun etenemisestä. Jotta työllistymisessä saataisiin aikaan hyviä tuloksia, olisi hyödyllistä jäsentää valmennukseen osallistuvien työntekijöiden keskinäistä työnjakoa työllistymisen tukemisen ja muun toiminnan osalta. Tällaisiin työnjaollisiin tarpeisiin on viitattu myös työllistymisen tukipalveluita koskevissa tutkimuksissa ja kehittämishankkeissa.

9.3 Millaisia tuloksia saavutettiin?

Työhönvalmennuksen yhteydessä tapahtuneet työmarkkinasiirtymät olivat melko vaatimattomia. Siirtyminen työmarkkinoille oli sekä rekisteri- että lomakekyselyaineistojen perusteella melko vähäistä. Rekisteritietojen mukaan Kelan tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneista työllisiä oli valmennuksen jälkeen 17 %. Tavanomaisessa työhönvalmennuksessa siirtymän suuruus valmennusta edeltäneestä tilanteesta oli kahdeksan prosenttiyksikköä, mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneilla neljä prosenttiyksikköä. TE-hallinnon asiakkaista työllisiä oli valmennuksen jälkeen 24 % ja siirtymän suuruus 13 prosenttiyksikköä. Vaikka työllistymistulokset olivat vaatimattomia, ne olivat eri työhönvalmennusmuotojen osalta kuitenkin hieman myönteisempiä kuin esimerkiksi Suikkasen ym. (2010) tutkimuksessa. On kuitenkin muistettava, että vertailuryhmän puuttuessa ei voi tehdä suoria tulkintoja valmennuksen vaikutuksista työllistymiseen.

Jos tarkastellaan siirtymiä passiivisesta toiminnasta aktiiviseen, olivat tulokset Kelan tavanomaisessa työhönvalmennuksessa hiukan parempia kuin pelkästään työllistymistä tarkasteltaessa, sillä myös opiskelijoiden osuus kasvoi muutamalla prosenttiyksiköllä. Sen sijaan TE-hallinnon asiakkaista opiskelevien määrä laski jonkin verran.

Kelan asiakkaista eläkkeelle siirtyneiden osuus hiukan lisääntyi, mutta vastaavasti muussa tilanteessa olleiden osuus selvästi vähentyi. TE-hallinnon asiakkaissa

eläkkeellä olevien ja muussa työvoiman ulkopuolisessa tilanteessa olevien määrä rekisteritietojen mukaan kasvoi jonkin verran. Jos työhönvalmennuspalvelu ei tarjonnut mahdollisuuksia työkyvyn kohentumiseen, valmennus on osalla asiakkaita voinut toimia väylänä työvoiman ulkopuolelle siirtymiseen (vrt. Mannila 1993; Järvikoski ym. 2000).

Työmarkkinasiirtymiä ennustivat koulutus ja aikaisempi elämäntilanne, mutta myös koettu työkyky, pystyvyys ja osallistumismotivaatio. Työmarkkinasiirtymiä selittäviä tekijöitä tutkittiin logistisilla regressioanalyysillä, joissa käytetyt muuttujat kuvasivat asiakkaita ja heidän elämäntilannettaan. Sekä Kelan että TE-hallinnon työhönvalmennuksen jälkeistä työllisyyttä selittivät rekisteriaineistossa iän lisäksi valmennusta edeltänyt työssä- tai opiskelemissaolo sekä korkeampi koulutusaste. Kelan työhönvalmennukseen osallistuneista olivat työssä valmennuksen jälkeen todennäköisemmin tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneet, korkea-asteen koulutuksen suorittaneet, ennen valmennusta työssä tai opiskelemissa olleet ja useammin kuntoutusta hakeneet. TE-hallinnon asiakkaista työssä valmennuksen jälkeen olivat vähintään keskiasteen koulutuksen suorittaneet, ennen valmennusta työssä olleet sekä jossain vaiheessa valmennuksen jälkeen palkkatuella sijoitetut. Eläkkeellä olivat Kelan asiakkaista valmennuksen jälkeen todennäköisimmin mielenterveyskuntoutujat sekä ennen valmennusta eläkkeellä tai muussa työmarkkinoiden ulkopuolisessa tilanteessa olleet. Työttömiä valmennuksen jälkeen olivat TE-hallinnon asiakkaista miehet ja enintään yhdessä toimenpiteessä ennen valmennusta tai sen jälkeen olleet.

Lomakevastauksien avulla voidaan täydentää kuvaa työmarkkinasiirtymiä selittäviä tekijöistä. Kyselyyn vastaamisen hetkellä Kelan asiakkaista työssä ilmoituksensa mukaan olleiden arviot työkyvystä, pystyvyydestä sekä valmennuksen tavoitteiden toteutumisesta olivat myönteisemmät kuin muussa tilanteessa olleiden. TE-hallinnon asiakkaista vastaushetkellä työssä olleiden arviot olivat edellisen lisäksi myös osallistumismotivaation osalta myönteisemmät kuin työttömien tai muussa tilanteessa olleiden vastaajien.

Asiakkaat raportoivat myös muita kuin työllistymiseen liittyviä hyötyjä. Työmarkkinasiirtymien vähäisyydestä huolimatta suurin osa lomakekyselyyn vastanneista asiakkaista arvioi hyötynensä tavalla tai toisella työhönvalmennuksesta. Erittäin paljon hyötyä katsoi työhönvalmennuksesta saaneensa Kelan asiakkaista lähes 40 % ja TE-hallinnon asiakkaista noin kolmannes. Erittäin paljon hyötyä raportoineet olivat valmennukseen vahvasti motivoituneita, osallistuneet aktiivisesti sen suunnitteluun ja arvioivat pystyvyytensä vahvemmaksi, koetun työkykynsä hyväksi ja valmennuksen tavoitteiden toteutuneen kohdallaan useammin. Erilaisia henkisiin ja fyysisiin voimavaroihin ja tulevaisuudenuskoon liittyviä vaikutuksia raportoivat myös työpaikkakokeiluun osallistuneet työeläkekuntoutujat ammatillisesta tilanteesta riippumatta (Järvikoski ja Härkäpää 2012).

Myös teemahaastattelussa kävi ilmi, että työhönvalmennuksen koettiin tuottaneen hyötyjä myös niille, jotka eivät saavuttaneet työllistymiseen liittyviä tavoitteita tai

edenneet niiden suuntaan. Huonokuntoisimmilla asiakkailla myönteisiä muutoksia olivat elämänhallinnan lisääntyminen, vuorokausirytmien saavuttaminen, sosiaalisten valmiuksien lisääntyminen ja verkostojen vahvistuminen. Tällaisia muutoksia esiintyi erityisesti Kelan työhönvalmennuksen asiakkailla, joiden valmennus sisälsi monenlaista päivittäistä ohjelmaa.

Keskeyttäneiden osuus oli suuri kaikissa työhönvalmennusmuodoissa. Työhönvalmennuksen keskeyttäneiden tai siinä ongelmia kohdanneiden osuudet olivat kummassakin valmennusmuodossa suuria. Keskeyttämiset ja eteen tulleet ongelmat voivat heijastaa valmennuksen oikea-aikaisuuteen liittyvää oman jaksamisen ja valmennusjakson asettamien vaatimusten välistä epätasapainoa, mutta myös sitä, että yksilöllistä tukea ei valmennuksen aikana näytä aina olleen riittävästi tarjolla. Kuntoutuksen käynnistymisen epäonnistumiseen ja keskeytyksiin on suomalaisen kuntoutuksen tuloksia arvioitaessa kiinnitetty liian vähän huomiota (ks. kuitenkin Estama ja Arola 2011; Gould ym. 2012b).

Kelan asiakkaista joka kolmas keskeytti valmennuksen ja lähes puolet ilmoitti kohdanneensa ongelmia työhönvalmennuksessaan. Kelan työhönvalmennukseen osallistuneista valtaosalla oli mielenterveyteen liittyviä ongelmia. Tiivis yhteys hoitotahon ja valmennusta toteuttavan tahon välillä on osoittautunut erityisesti mielenterveyskuntoutujien kohdalla tärkeäksi hyvää tulosta ennustavaksi tekijäksi (esim. Bond ym. 2008). Mielenterveystoimisto tai psykiatrinen poliklinikka oli osallistunut työhönvalmennussuunnitelman laadintaan merkittäväällä panoksella noin viidenneksellä asiakkaista. On syytä kysyä, olisiko tiiviimmällä yhteistyöllä pystytty ratkomaan työhönvalmennuksen keskeytymiseen johtaneita ongelmia.

TE-hallinnon asiakkaista keskeyttäneitä tai ongelmia kohdanneita oli noin viidenes. Myös TE-hallinnon asiakkailla ongelmia aiheuttivat omaan jaksamiseen ja terveydentilaan liittyvät kysymykset. Keskeyttämisen syinä raportoitiin kuitenkin myös myönteisiä kokemuksia: osalla valmennuksessa olleista keskeyttämisen syynä oli ollut työllistyminen – joka oli osalla tapahtunut myös itsenäisesti – tai opiskelun aloittaminen.

9.4 Kehittämistarpeet

Tutkimuksen tulokset osoittavat useita työhönvalmennusta koskevia kehittämistarpeita ja ongelmakohtia, joihin olisi tarpeen kiinnittää huomiota toimintaa edelleen kehitettäessä. Kelan osalta on syytä huomata, että tutkimusaineisto kerättiin vanhan, vuoden 2010 loppuun saakka voimassa olleen työhönvalmennusta koskevan standardin (Kela 2006) aikana. Kelan valmennusasiakkaita koskevan lomakekyselyn alkuvaiheen tulokset olivat uuden standardin laatimisessa käytettävissä, ja uudessa standardissa (Kela 2011) kiinnitettiinkin huomiota joihinkin esiin tulleisiin kehittämistarpeisiin. Näitä olivat mm. kuntoutujan henkilökohtaisen ohjauksen korostaminen, työelämätaavoitteen – avoimille työmarkkinoille työllistymisen – selkeämpi

määrittely, ulkopuolisen työharjoittelun painottaminen sekä seurannan merkityksen korostaminen.

Kelan uuteen standardiin tehdyt muutokset antavat osaltaan vastauksia edellä tutkimustulosten pohjalta todettuihin muutostarpeisiin. Tulevan kehittämisen kannalta olisi kuitenkin tärkeä pohtia myös valmennukseen osallistuvien asiakkaiden heterogeenisuutta sekä yksilöllisten tavoitteiden, psyykkisen ja fyysisen kunnon ja työkyvyn ongelmien että työllistymisen näkökulmasta. Nykymuotoisessa työhönvalmennuksessa – myös uusien standardien pohjalta – tavoitteet vaihtelevat yleisen elämänhallinnan, fyysisen ja psyykkisen kunnon, arkipäivän toimintojen ja yleisten työelämätaitojen kohentamisesta sekä koulutusmahdollisuuksien selvittämisestä aina avoimille työmarkkinoille työllistymiseen. Seurauksena näyttää olevan se, että valmennuksessa pyritään vastaamaan samanaikaisesti kaikkiin näihin tavoitteisiin, mikä voi johtaa ja osin näyttää johtavankin siihen, ettei yksilölliseen ohjaukseen, kuntoutussuunnitelman seurantaan ja esimerkiksi työllistymisen tukemiseen, koulutusmahdollisuuksien selvittelyyn tai koulutukseen pääsyn tukemiseen pystytä toteutusvaiheessa riittävästi paneutumaan.

Tulokset viittaavat siihen, että osa erityisesti mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuvista kuntoutujista tarvitsisi nykymuotoisen työllistymiseen tähtäävän työhönvalmennuksen sijasta Kelan vajaakuntoisten ammatilliseen kuntoutukseen sisältyvää ns. esiammatillista valmennusta, jossa arkielämän taitojen ja elämänhallinnan kohentuminen sekä tulevaisuuden tavoitteiden suunnittelu olisivat keskeisellä sijalla. Tällainen toiminta voisi avomuotoisessa toteutuksessa sisältää myös asiakkaan omassa toimintaympäristössä toteutettuja toimia tai tehtäviä. Jos tulevaisuuden tavoitteet valmennuksen aikana kiteytyvät työhön tai koulutukseen liittyviin vaihtoehtoihin, voisi seuraava vaihe olla näiden tavoitteiden toteutumisen tavoittelu varsinaisen työ- tai koulutusvalmennuksen keinoin.

Melko suuri osa TE-hallinnon asiakkaista oli keskeyttänyt valmennuksen tai sen aikana oli kohdattu ongelmia; keskeyttäneet arvioivat muita useammin myös työkykynsä alentuneeksi. Suuri osa TE-hallinnon asiakkaista oli ohjattu työhönvalmennukseen työvoiman palvelukeskusten kautta, osa myös TE-toimiston ammatillisen kuntoutuksen asiantuntijoiden kautta. Vaikka palvelukeskusten toimintaan osallistuu myös Kelan asiantuntija, tässä tutkimuksessa jää avoimeksi se, oliko työkykyongelmia kokeneiden asiakkaiden kohdalla harkittu myös Kelan kanssa tehtävää asiakaskoh- taista yhteistyötä ja muita kuin TE-hallinnon tarjoamia kuntoutusmahdollisuuksia. Myös palveluntuottajien asiantuntemusta olisi syytä käyttää hyväksi, ja heidän mukanaolonsa asiakkaiden rekrytointiprosessissa voisi olla joissain tilanteissa tarpeen sekä TE-hallinnon että Kelan asiakkaiden osalta.

Palveluntuottajiin kohdistuvat vaatimukset erityisesti Kelan järjestämän monimuotoisen työhönvalmennuksen toteuttamisessa edellyttävät laajapohjaista osaamista ja erityisen vankkaa työllistymisen tukemista, työnantajayhteistyötä, koulutusmahdollisuuksien suunnittelua ja opiskelun tukemista koskevaa osaamista. Koulutusmah-

dollisuuksien suunnittelu ja opiskelun tukeminen koskee erityisesti nuoria ammatikoulutusta vailla olevia valmennusasiakkaita sekä opintonsa keskeyttäneitä, joiden kohdalla sekä koulutukseen pääsy että opiskeluissa, myös oppisopimuskoulutuksessa, pärjääminen voivat edellyttää pitkäjänteistä yksilöllistä tukea. Työhönvalmentajien erityisammattitutkinto voi osaltaan olla vahvistamassa valmentajan ammattitaitoa edellä mainittujen vaatimusten osalta. Kuitenkaan tässä vaiheessa ei ole näyttöä siitä, että koulutuksessa tullaan kiinnittämään erityistä huomiota mm. työnantajien ja työpaikkojen kanssa tehtävään yhteistyöhön.

Työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennus eroaa monessa suhteessa Kelan työhönvalmennuksesta. Tuetun työllistymisen laatuksiteereistä ehkä tärkein – työn hakeminen ja saaminen avoimilta työmarkkinoilta – painottuu vahvemmin TE-hallinnon kuin Kelan työhönvalmennuksen tavoitteena, mutta työllistymistavoitteiden toteutuminen ei juuri eroa Kelan työhönvalmennuksen tuloksista. Kummassakin toimintamuodossa näyttää myös olevan tarvetta työhönvalmennuksen jälkeisen tuen ja siirtymävaiheiden varmistamiseen sekä jatkosuunnitelmien toteutumisen seurantaan.

Tulokset viittaavat siihen, että työllistymisen tukeminen ja työn saantiin keskittyvä toiminta sekä koulutusmahdollisuuksien realisointiin tähtäävä toiminta olisi syytä eriyttää esiammatillisesta, yleiseen elämänhallintaan liittyvästä valmennustoiminnasta selkeästi omaksi toimintalohkokseen. Sekä kansainväliset tutkimukset että suomalaiset kokemukset tuloksellisesta työhönvalmennuksesta ovat osoittaneet, että toiminta, jossa työhönvalmentajan työpanos keskittyy määrätietoisesti työllistymisen tukemiseen ja sen edellyttämään työnantajayhteistyöhön, johtaa useammin toivotun lopputuloksen, työllistymisen, saavuttamiseen (Valkonen ja Harju 2005; Bond ym. 2011). Myös opiskelun tukemisessa on vastaavanlaisen toiminnan todettu olevan tuloksellista (esim. Mowbray ym. 2003; Rinaldi ja Perkins 2007).

Näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen käyttöönottoa on suositeltu EU:n raportissa (European Union 2012), johon on kirjattu suosituksia sekä kansalliselle tasolle että palveluntuottajille. Työotteen siirtyminen työhönvalmennuksen käytäntöön edellyttää kuitenkin, että sekä rahoittajatahoilla että toiminnan toteuttajilla on yhteinen ymmärrys ja käsitys toiminnan olennaisesta sisällöstä ja tavoitteista sekä sen tuloksellisen toteutuksen edellyttämistä resursseista ja osaamisesta. Työllistyjäasiakkaan ja työnantajan yksilöllistä tukea painottava työhönvalmennus soveltuu monenlaisiin konteksteihin ja monenlaisille asiakasryhmille. Työote soveltuu mm. niihin kriittisiin siirtymävaiheisiin, joissa olisi tarvetta erityiseen tukeen avoimille työmarkkinoille hakeuduttaessa mutta joista tämänkaltainen tukimuoto edelleen puuttuu. Tällaisia kriittisiä vaiheita voivat olla siirtyminen palkkatyöhön esimerkiksi eri vaiheissa ns. sosiaalisessa yrityksessä työskentelyn, ammatillisen koulutuksen, kuntouttavan työtoiminnan tai työpajatyöskentelyn jälkeen, mutta myös esimerkiksi työvoimapoliittisen koulutuksen tai työkokeilun tai -harjoittelun jälkeen. Toimintamalli soveltuu vajaakuntoisten, vammaisten tai osatyökykyisten henkilöiden lisäksi

myös pitkäaikaistyöttömien ja muiden vaikeasti työllistyvien ja työllistymiseensä erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymisen tukimuodoksi.

Jos tarkastellaan työhönvalmennuksen merkitystä työllistymisen näkökulmasta suhteessa laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin – erityisesti ammatillisen kuntoutuksen viitekehyksessä – voidaan tutkimustulosten perusteella sanoa, että nykymuotoisen toiminnan vaikutukset ovat vaatimattomia, asiakasmäärät pieniä ja työllistymistulokset vähäisiä. Tämä johtopäätös koskee sekä TE-hallinnon että Kelan työhönvalmennusta. Nykymuodossaan työhönvalmennus ei siis tuota niitä tavoitteita, joita sille on asetettu. Jos suomalaisessa ammatillisessa kuntoutuksessa on tavoitteena kehittää työhönvalmennustoiminnasta aidosti työllistymistä tukevaa toimintaa, on näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen periaatteiden käyttöönotto varteen otettava vaihtoehto. Tämä merkitsisi samalla strategista siirtymistä toimenpidepainotteisesta ammatillisesta kuntouksesta tavoiteperusteiseen suuntaan ja kysyntänäkökulman korostamiseen. Tämä edellyttää toiminnan tavoitteiden selkeyttämistä, toimintaan ohjaamisen käytäntöjen terävöittämistä, palveluntuottajien osaamisen vahvistamista työnantajayhteistyön ja työn etsinnän alueilla ja työhönvalmennuskäytäntöjen perusteellista läpikäymistä sekä toimeenpanon ja tulosten seuranta- ja arviointia.

LÄHTEET

Aho S. Työttömyyden pitkän aikavälin dynamiikka ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdistaminen. Työpoliittinen aikakauskirja 2008; 4: 21–34.

Aho S, Koponen H. Työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuneiden seuranta II. Tutkimus rekisteriaineistosta vuosilta 2002–2005. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 324, 2007.

Ala-Kauhaluoma M, Härkäpää K. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistäjänä. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 312, 2006.

Best LJ, Still M, Cameron G. Supported education. Enabling course completion for people experiencing mental illness. Australian Occupational Therapy Journal 2008; 55: 65–68.

Bond GR, Becker DR, Drake RE, Vogler KM. A fidelity scale for the individual placement and support model of supported employment. Rehabilitation Counselling Bulletin 1997; 40 (4): 265–285.

Bond GR, Drake RE, Becker DR. An update on randomized controlled trials of evidence-based supported employment. Psychiatric Rehabilitation Journal 2008; 31 (4): 280–290.

Bond GR, Becker DR, Drake RE. Measurement of fidelity of implementation of evidence-based practices. Case example of the IPS fidelity scale. Clinical Psychology: Science and Practice 2011; 18: 125–140.

Bond GR, Drake RE, Becker DR. Generalizability of the individual placement and support (IPS) model of supported employment outside the US. World Psychiatry 2012; 11 (1): 32–39.

Burns T, Catty J, Becker D ym. The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness. A randomized controlled trial. Lancet 2007; 370: 1146–52.

Crowther R, Marshall M, Bond GR, Huxley P. Vocational rehabilitation for people with severe mental illness. Cochrane Database of Systematic Reviews 2001; (2). Art. No.: CD003080. DOI: 10.1002/14651858.CD003080.

Dawis RV, England GW, Lofquist LH. A theory of work adjustment. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation XV, 1964.

Estama J, Arola AM. Kuntoutus ei aina käynnisty. Tutkimus ennakkopäätöksen tai kuntoutuskehotuksen saaneista työeläkevakuutetuista. Julkaisussa: Järvikoski A, Lindh J, Suikkanen A, toim. Kuntoutus muutoksessa. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 2011: 63–72.

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

Fabian ES, Luecking RG, Tilson GP. Employer and rehabilitation personnel perspectives on hiring persons with disabilities. Implications for job development. *Journal of Rehabilitation* 1995; 1: 42–49.

Gould R, Kaliva K. Työkyvyttömyyseläkkeet ja ansiotyö. Helsinki: Eläketurvakeskus, Eläketurvakeskuksen raportteja 5, 2010.

Gould R, Hopsu L. Työkyypistemäärä. Helsinki: THL, TOIMIA-tietokanta, 2011. Saatavissa: <<http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/100>>.

Gould R, Järvikoski A, Härkäpää K, Tuomala J. Johtopäätökset. Julkaisussa: Gould R, Härkäpää K, Järvikoski A, toim. Toimiiko työeläkekuntoutus? Helsinki: Eläketurvakeskus, Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1, 2012a: 229–235.

Gould R, Härkäpää K, Järvikoski A. Mitä kuntoutuksen jälkeen? Julkaisussa: Gould R, Härkäpää K, Järvikoski A, toim. Toimiiko työeläkekuntoutus? Helsinki: Eläketurvakeskus, Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1, 2012b: 193–228.

Griffiths RD. The prediction of psychiatric patient's work adjustment in the community. *British Journal of Social and Clinical Psychology* 1977; 16 (2): 165–173.

Härkäpää K. Optimismi, kompetenssi ja selviytymiskeinot. Käsitteiden ja empirian tarkastelua kuntoutuksen näkökulmasta. Helsinki: Kuntoutussäätiö, Kuntoutussäätiön työselosteita 11, 1995.

Härkäpää K. Tuetun työllistymisen periaatteet ja tulokellisuus. Julkaisussa: Härkäpää K, Peltola U, toim. Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Helsinki: Kuntoutussäätiö, Kuntoutussäätiön työselosteita 29, 2005: 30–50.

Härkäpää K, Järvikoski A. Mikä motivoi työeläkekuntoutukseen? Julkaisussa: Gould R, Härkäpää K, Järvikoski A, toim. Toimiiko työeläkekuntoutus? Helsinki: Eläketurvakeskus, Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01, 2012: 145–161.

ILO. Vajaakuntoisasioiden hoitaminen työpaikalla. Kansainvälisen työjärjestön ohjeisto. Helsinki: Työministeriö, 2002.

Joensuu M, Kivistö S, Nelmelin J, Lindström K. Pitkä sairausloma ja työhönpaluu. Helsinki: Työterveyslaitos, Työ ja ihminen, tutkimusraportti 34, 2008.

Järvikoski A, Härkäpää K. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY, 2004.

Järvikoski A, Härkäpää K. Miten kuntoutusprosessi etenee? Julkaisussa: Gould R, Härkäpää K, Järvikoski A, toim. Toimiiko työeläkekuntoutus? Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1, 2012: 109–143.

Järvikoski A, Peltoniemi J, Puumalainen J. Eriytyvätkö pitkäaikaistyöttömien elämäntilanteet kuntoutus- ja arviointipalvelujen tuloksena? Julkaisussa: Rajavaara M, toim. Yksilölliset palvelut ja ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömyys. Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen seurantalutkimuksen loppuraportti. Helsinki: Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia, 54, 2000: 95–112.

Kela. Kelan laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi. Versio 13/18.8.2006. Työkokeilun, työhönvalmennuksen ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen standardit. Helsinki: Kela, 2006.

Kela. Kelan avo- ja laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi. Työhönvalmennuksen palvelulinja. Helsinki: Kela, 2011.

Kukla M, Bond GR. The working alliance and employment outcomes for people with severe mental illness enrolled in vocational programs. *Rehabilitation Psychology* 2009; 54: 157–163.

Kuusinen P. Vajaakuntainen työnhakija ja työvoimapalvelut. Julkaisussa: Järvikoski A, Lindh J, Suikkanen A, toim. Kuntoutus muutoksessa. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 2011: 276–283.

Lait:

L 1295/2002. Laki julkisesta työvoimapalvelusta.

L 566/2005. Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista.

L 395/2006. Työntekijän eläkelaki.

L916/2012. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.

Lind J, Toikka T. Työkyvyltään merkittävästi heikentyneiden ammatillinen kuntoutuminen. Helsinki: Kela, Nettityöpapereita 16, 2010.

Lindén-Boström M, Persson C. A selective follow-up on a public health survey. *The European Journal of Public Health* 2012. DOI: 10.1093/eurpub/ckr193.

Mannila S. Työhistoria ja syrjäytyminen. Vaikeasti työllistyvien terveysongelmaisten elämäkulusta. Helsinki: Kuntoutussäätiön tutkimuksia 41, 1993.

Martikainen P, Laaksonen M, Piha K, Lallukka T. Does survey non-response bias the association between occupational social class and health? *Scandinavian Journal of Public Health* 2007; 35: 212–215.

McQuaid RW, Lindsay C. The concept of employability. *Urban Studies* 2005; 42 (2): 197–219.

Mowbray CT, Korevaar L, Bellamy CD. Supported education – an innovation in psychiatric rehabilitation practice. Results from the United States and the Netherlands. *Canadian Journal of Community Mental Health* 2002; 21 (2): 111–129.

Mowbray CT, Megivern D, Collins ME. Supported education programming for adults with psychiatric disabilities. Results from a national survey. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 2003; 27: 159–167.

Myrskylä P. Hukassa – keitä ovat syrjäytyneet nuoret? Helsinki: Elinkeinoelämän valtuuskunta, EVA analyysi 19, 2012. Saatavissa: <<http://www.eva.fi/blog/2012/02/01/eva-analyysi-hukassa-keit%C3%A4-ovat-syrj%C3%A4ytyneet-nuoret>>.

Nio I, Sardar P. Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM-analyyseja 34, 2011.

OECD. Sickness, disability and work. Breaking the barriers. Vol 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands. Paris: OECD Publishing, 2008.

Ollikainen AM. Elinkautinen valmentautuminen ja työhönvalmennus. Työpoliittinen aikakauskirja 2008; 2: 53–56.

Ottomanelli L, Goetz LL, Suris A, McGeough C, Sinnott PL ym. Effectiveness of supported employment for veterans with spinal cord injuries. Results from a randomized multisite study. Archives of Physical Medicine and Rehabilitation 2012; 93: 740–747.

Puolanne M, Sariola L. Laatu tuetussa työllistymisessä. Palvelustandardi. Helsinki: Vates-säätiö ja FINSE, 2000.

Rinaldi M, Perkins R. Implementing evidence-based supported employment. Psychiatrist 2007; 31: 244–249.

Saarnio L. Työeläkekuntoutus vuonna 2011. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 3, 2012.

SAMHSA. Supported employment evidence-based practices (EBP) KIT. Substance abuse and mental health services administration. 2010. Saatavissa: <<http://store.samhsa.gov/product/Supported-Employment-Evidence-Based-Practices-EBP-KIT/SMA08-4365>>. Viitattu 21.12.2012.

Spjelkavik Ø. Supported employment in Norway and in the other Nordic countries. Journal of Vocational Rehabilitation 2012; 37: 63–172. DOI:10.3233/JVR-2012-0611.

Spjelkavik Ø, Hagen B, Härkäpää K. Supported Employment i Norden. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, AFI-rapport R2011:3, 2011.

Suikkanen A, Lindh J, Linnakangas R. Ammatillisen kuntoutuksen kautta työkyvyttömyyseläkkeelle? Kelan vajaakuntoisten ammatillisessa kuntoutuksessa olleiden henkilöiden asema työmarkkinoilla vuosina 1998–2006. Kuntoutus 2010; 33: 21–37.

TEM. Työttömien työkyvyn arviointi- ja terveystalvet. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM-raportteja 10, 2011.

TEM. Työ- ja elinkeinoministeriön ohje julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ja asetuksen soveltamisesta. TEM/439/2012.

Tuomala J. Vaikuttaako kuntoutus työssä jatkamiseen? Julkaisussa: Gould R, Härkäpää K, Järvikoski A, toim. Toimiiko työeläkekuntoutus? Helsinki: Eläketurvakeskus, Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1, 2012: 163–192.

Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola M, Katajarinne L, Tulkki A. Työkykyindeksi. Helsinki: Työterveyslaitos, Työterveyshuolto 19, 2., korjattu painos, 1997.

Työministeriö. Palvelukansio. Henkilöasiakkaat. Työllistyvyyttä ja toimeentuloa edistävät tukipalvelut. Työhönvalmennus muussa palveluyksikössä. Helsinki: Työministeriö, 2007.

Työministeriö. Ohje ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluja saavan ja vajaakuntoisen henkilöasiakkaan tukemiseen liittyvistä toimenpiteistä ja etuuksista 0/1/2006. Helsinki: Työministeriö, 2006.

Valkonen J, Harju S. Ihmisen arvoinen diili. Tuetun työllistymisen hankkeen toimeenpano ja tulokset. Helsinki: Kuntoutussäätiö, Kuntoutussäätiön tutkimuksia 73, 2005.

Wallston KA. Hocus-pocus, the focus isn't strictly on locus. Rotter's social learning theory modified for health. *Cognitive Therapy Research* 1992; 16: 183–199.

Wehman P. Supported employment. What is it? *Journal of Vocational Rehabilitation* 2012; 37: 139–142. DOI:10.3233/JVR-2012-0607.

LIITETAULUKOT

Liitetaulukko 3.1. Kelan tavanomaiseen työhönvalmennukseen osallistuneiden asiakkaiden pääasiallinen toiminta ennen (E) työhönvalmennusta ja sen jälkeen vuoden 2009 lopussa (J) (muu = muu työvoiman ulkopuolinen), n ja %.

Ennen/ Jälkeen	Työllinen		Työtön		Opiskelija		Eläkkeellä		Muu		Yhteensä E	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Työllinen	12	54,5	5	22,7	1	4,5	3	13,6	1	4,5	22	8,4
Työtön	9	17,3	25	48,1	5	9,6	0	0	13	25,0	52	19,8
Opiskelija	4	12,9	4	12,9	11	35,5	10	32,3	2	6,5	31	11,8
Eläkkeellä	7	9,0	3	3,8	13	16,7	55	70,5	0	0	78	29,8
Muu	12	15,2	23	29,1	9	11,4	15	19,0	20	25,3	79	30,2
Yhteensä J	44	16,8	60	22,9	39	14,9	83	31,7	36	13,7	262	100

Liitetaulukko 3.2. Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen osallistuneiden asiakkaiden pääasiallinen toiminta ennen (E) työhönvalmennusta ja sen jälkeen vuoden 2009 lopussa (J) (muu = muu työvoiman ulkopuolinen), n ja %.

Ennen/ Jälkeen	Työllinen		Työtön		Opiskelija		Eläkkeellä		Muu		Yhteensä E	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Työllinen	5	17,9	3	10,7	3	10,7	8	28,6	9	32,1	28	7,2
Työtön	2	3,8	11	20,8	8	15,1	1	1,9	31	58,5	53	13,6
Opiskelija	10	18,5	3	5,8	20	37,0	12	22,2	9	16,7	54	13,8
Eläkkeellä	13	8,3	4	2,6	11	7,1	126	80,2	2	1,3	156	40,0
Muu	14	31,8	14	40,0	8	16,0	27	15,5	36	41,4	99	25,4
Yhteensä J	44	11,3	35	9,0	50	12,8	174	44,6	87	22,3	390	100

Liitetaulukko 3.3. Työ- ja elinkeinohallinnon asiakkaiden pääasiallinen toiminta ennen (E) työhönvalmennusta ja sen jälkeen vuoden 2009 lopussa (J), n ja %.

Ennen/ Jälkeen	Työllinen		Työtön		Opiskelija		Eläkkeellä		Muu		Yhteensä E	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Työllinen	79	34,5	107	46,7	17	7,4	4	1,7	22	0,6	229	11,4
Työtön	304	23,0	712	53,9	88	6,7	39	3,0	179	13,6	1322	65,5
Opiskelija	49	25,1	94	48,2	18	9,2	2	1,0	32	16,4	195	9,7
Eläkkeellä	9	28,1	5	15,6	3	9,4	12	37,5	3	9,4	32	1,5
Muu	44	18,3	97	40,4	24	10,0	8	3,3	67	27,9	240	11,9
Yhteensä J	485	24,0	1015	50,3	150	7,4	65	3,2	303	15,0	2018	100

Liitetaulukko 3.4. Työ- ja elinkeinohallinnon asiakkaiden pääasiallinen toiminta työhönvalmennusta edeltäneen vuoden ja sen jälkeisen vuoden (2009) lopussa ikäryhmittäin, %.

	Alle 30 v		30–44 v		45– v		Yhteensä	
	Ennen	Jälkeen	Ennen	Jälkeen	Ennen	Jälkeen	Ennen	Jälkeen
Työllinen	10,3	20,6	11,0	24,3	12,7	26,5	11,4	24,0
Työtön	53,8	45,7	71,0	52,6	69,5	51,7	65,5	50,3
Opiskelija	17,1	13,1	6,7	7,0	6,7	3,4	9,7	7,4
Muu ^a	18,8	20,6	11,3	16,2	11,1	18,4	13,4	18,2
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100

^a Eläkeläinen, muu työvoiman ulkopuolinen.

Liitetaulukko 4.1. Työhönvalmennuksen tavoitteet valmennusmuodon mukaan: erittäin tärkeät tavoitteet ja ei lainkaan tärkeät tavoitteet (suluissa), %.

	Tav. ^a	Mt. ^b	Yhteensä
Kokopäiväinen ansiotyö	24 (48)	25 (46)	24 (46)
Osa-aikainen ansiotyö	20 (33)	22 (42)	21 (38)
Sopivan koulutusvaihtoehdon löytyminen	20 (46)	30 (41)	26 (43)
Koulutuspaikan saaminen	19 (57)	26 (53)	23 (55)
Työharjoittelu	47 (21)	36 (31)	40 (27)
Työssäolo- ja työelämätaitojen harjoittelu	38 (30)	41 (25)	40 (27)
Arkielämän taitojen harjoittelu	26 (58)	23 (51)	25 (54)
Psyykkisen ja fyysisen kunnon kohentuminen	56 (18)	64 (11)	61 (14)

^a Tav. = tavanomainen työhönvalmennus.

^b Mt. = mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

Liitetaulukko 4.2. Arvio eri ammattihenkilöiltä saadun tuen ja ohjauksen hyödyllisyydestä: eniten hyötyä, %.

	Mt.b	Tav.a	Yhteensä	p
Työhönvalmentaja	56	69	61	0,05
Sosiaalityöntekijä	7	10	8	
Psykologi	9	12	10	
Lääkäri	5	5	5	
Fysioterapeutti	1	0	1	
Ryhmäohjaaja	26	12	20	0,01

Liitetaulukko 4.3. Työhönvalmennuksen keston sopivuus valmennusmuodoittain, %.

	Tav.	Mt.	Yhteensä	p <
Liian lyhyt	23	18	20	0,05
Liian pitkä	3	11	8	
Sopiva	73	71	72	
Yhteensä	100	100	100	

Liitetaulukko 4.4. Koetun pystyvyyden keskiarvot (ka.) sukupuolen, ammattikoulutuksen ja koetun työkyvyn mukaan (analyseissa kovarianttina ikä).

		Ka.	F	p
Sukupuoli	Nainen	3,85	1,76	-
	Mies	3,67		
Ammattikoulutus	Ei	3,80	1,97	
	Ammattikoulu	3,91		
	Opisto-/korkea-aste	4,11		0,05
Työkyky	Heikko	3,23		
	Alentunut	3,77		
	Hyvä	4,51	41,21	0,000

Liitetaulukko 4.5. Työhönvalmennuksesta koettu hyöty valmennusmuodon mukaan, %.

	Tav.	Mt.	Yhteensä
Erittäin paljon hyötyä	38	37	38
Jonkin verran hyötyä	39	35	37
Ei hyötyä, mutta ei haittaakaan	14	22	19
Jonkin verran haittaa	6	3	4
Erittäin paljon haittaa	3	2	3
Yhteensä	100	100	100

Liitetaulukko 4.6. Arvio tavoitteiden toteutumisesta valmennusmuodon mukaan, %.

	Tav.	Mt.	Yhteensä
Kyllä	30	38	35
Eivät, toteutus on vielä kesken	30	22	25
Eivät, tavoitteet ovat muuttuneet	10	11	11
Eivät, tavoitteet eivät ole toteutuneet	26	24	25
Muu vaihtoehto	4	5	5
Yhteensä	100	100	100

Liitetaulukko 5.1. Koetun pystyvyyden keskiarvot (ka.) sukupuolen, ammattikoulutuksen ja koetun työkyvyn mukaan (analyyseissa kovarianttina ikä).

		Ka.	F	p
Sukupuoli	Nainen	4,43	6,95	0,007
	Mies	4,20		
Ammattikoulutus	Ei	4,24		
	Ammattikoulu	4,22		
	Opisto-/korkea-aste	4,52	30,68	0,000
Työkyky	Heikko	3,39		
	Alentunut	3,93		
	Hyvä	4,53	36,14	0,000

Liitetaulukko 5.2. Työhönvalmennuksen keston sopivuus ja arvioitu hyöty sukupuolen mukaan, %.

		Mies	Nainen	Yhteensä
Keston sopivuus	Liian lyhyt	15	19	17
	Liian pitkä	12	9	11
	Sopiva	72	72	72
Koettu hyöty	Erittäin paljon hyötyä	25	36	29
	Jonkin verran hyötyä	42	39	41
	Ei hyötyä, mutta ei haittaakaan	29	21	26
	Jonkin verran haittaa	2	2	2
	Erittäin paljon haittaa	2	3	2

Liitetaulukko 5.3. Tavoitteiden toteutuminen ja tuen tarve sukupuolen mukaan, %.

		Mies	Nainen	Yhteensä
Tavoitteiden toteutuminen	Kyllä	37	40	39
	Eivät, toteutus on vielä kesken	18	18	18
	Eivät, tavoitteet ovat muuttuneet	9	7	8
	Eivät, tavoitteet eivät ole toteutuneet	32	32	32
Henkilökohtaisen tuen tarve tavoitteiden saavuttamiseksi	Kyllä ^a	49	40	46

^a Niillä, joiden tavoitteet eivät olleet toteutuneet.

Liitetaulukko 6.1. Haastateltujen asiakkaiden taustatiedot.

Sukupuoli	Ikä	Ammatillinen koulutus	Työkokemus	Pääasiallinen toiminta haastatteluhetkellä	Työhönvalmennuksen järjestäjä ^a
Mies	Alle 35 v	Opisto-/korkea-aste	Ei	Eläkkeellä	Kela Tav.
Nainen	Alle 35 v	Ammatillinen tutkinto	Alle 5 v	Työtön	Kela Tav.
Nainen	Yli 45 v	Opisto-/korkea-aste	Yli 10 v	Työllinen	Kela Mt.
Nainen	35–44 v	Opisto-/korkea-aste	Yli 10 v	Työllinen	Kela Mt.
Mies	Alle 35 v	Ammatillinen tutkinto	Ei	Eläkkeellä	Kela Mt.
Nainen	Yli 45 v	Opisto-/korkea-aste	Yli 10 v	Työllinen	Kela Mt.
Mies	35–44 v	Ammatillinen tutkinto	Yli 10 v	Eläkkeellä	Kela Mt.
Nainen	Alle 35 v	Ei ammatillista tutkintoa	Alle 5 v	Opiskelija	Kela Mt.
Nainen	35–44 v	Opisto-/korkea-aste	Yli 10 v	Työtön	TE
Mies	35–44 v	Ammatillinen tutkinto	Alle 5 v	Työtön	TE
Mies	Yli 45 v	Ammatillinen tutkinto	Yli 10 v	Työtön	TE
Nainen	Yli 45 v	Ei ammatillista tutkintoa	Yli 10 v	Työssä	TE
Mies	Alle 35 v	Ammatillinen tutkinto	Alle 5 v	Työtön	TE

^a TE = työ- ja elinkeinohallinto; Tav. = Kelan tavanomainen työhönvalmennus; Mt. = Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

Liitetaulukko 7.1. Kuntoutuspalveluissa työskentelevä henkilöstö palvelumuodoittain sekä työhönvalmennusta toteuttava henkilöstö tehtävänimikkeittäin (n, %) vastanneilla palveluntuottajilla.

	TE-hallinto		Kela Tav.		Kela Mt.	
	n	%	N	%	n	%
Kuntoutuspalveluissa työskentelevä henkilöstö						
Valmennukset	162	67	63	50	153	76
Selvitykset/tutkimukset	33	14	15	12	9	4
Työtoiminta- ym. palvelut	44	18	39	31	35	17
Muut palvelut	3,5	1	9	7	5	2
Yhteensä	242,5	100	126	100	202	100
Vastanneita palveluntuottajia	32		8		21	
Työhönvalmennusta toteuttava henkilöstö						
Työhönvalmentaja/ ohjaaja	114	79	40	75	126	80
Psykologi	2	1	5	9	9	6
Lääkäri	0	0	1	2	2	1
Sosiaalityöntekijä	5	3	6	11	5	3
Hoitotyöntekijä	1	1	1	2	2	1
Muu	22	15	0	0	13	8
Yhteensä	144	100	53	100	157	100
Vastanneita palveluntuottajia	30		8		21	

Liitetaulukko 7.2. Työhönvalmentajien koulutustaso ja työkokemus, n ja %.

		TE-hallinto		Kela Tav.		Kela Mt.	
		%	n	%		%	n
Koulutustaso	Ei ammattikoulutusta	1	1	0	0	0	0
	Ammattikoulu, ammattikurssi	23	18	4	14	39	34
	Opistotaso tai amk	85,5	67	20	69	57	49
	Korkeakoulututkinto	19	15	5	17	20	17
	Yhteensä	128,5	100	29	100	116	100
Vastanneita palveluntuottajia		35		8		20	
Työkokemus	Alle 1 v	12,5	11	0	0	4	4
	1–5 v	50	43	6	21	36	33
	6–10 v	28	24	15	52	48	44
	11–20 v	20	17	7	24	18	17
	Yli 20 v	5	4	1	3	3	3
	Yhteensä	115,5	100	29	100	109	100
Vastanneita palveluntuottajia		34		8		20	

Liitetaulukko 7.3. Työhönvalmennuksen toimeenpanoa kuvaavat tekijät työhönvalmennuslajien mukaan (keskiarvo (Ka.) / mediaani (Md) ja vaihteluväli).

		TE-hallinto	Kela Tav.	Kela Mt.
Asiakasmäärä/valmentaja	Ka./Md	15,3/15	10,4/7,5	8,2/7,5
	Vaihteluväli	2–35	5–25	2–15
Sisäisen harjoittelupaikan järjestäminen (vkoa valmennuksen alusta)	Ka./Md	2,4/2	1,9/1,5	1,3/1
	Vaihteluväli	0,5–6	1–4	0–4
Ulkopuolisen harjoittelupaikan hakemisen aloitus (vkoa valmennuksen alusta)	Ka./Md	5,9/4,5	4,1/3	20,2/22
	Vaihteluväli	0–24	1–12	1–40
Ulkopuolisen harjoittelupaikan etsintä (% työajasta)	Ka./Md	26,5/20	25,2/15	10,5/10
	Vaihteluväli	0–100	2–80	3–30
Tuki työharjoittelussa (% työajasta)	Ka./Md	17,8/10	13,9/15	11,5/7,5
	Vaihteluväli	0–100	1–40	1–60
Työnhaun aloittaminen (vkoa valmennuksen alusta)	Ka./Md	3,1/1	9,6/6	26,6/34
	Vaihteluväli	0–12	1–38	7–40
Avoimien työmarkkinoiden työpaikkojen etsintä (% työajasta)	Ka./Md	33,4/30	20,1/10	7,0/5
	Vaihteluväli	0–100	0–80	0–25
Tuki työssä (% työajasta)	Ka./Md	19,0/15	8,9/5	6,1/5
	Vaihteluväli	0–100	0–20	0–20
Työnantajakontaktien määrä/kk	Ka./Md	32,6/20	25,4/20	12,1/4,3
	Vaihteluväli	1,5–200	3–60	0,3–60
Työ- tai harjoittelupaikat perustuvat valmiisiin kontakteihin (% asiakkaista)	Ka./Md	37,9/30	50,0/40	30,9/30
	Vaihteluväli	2–100	10–100	0–80

VIIMEISIMMÄT KELAN SOSIAALI- JA TERVEYSTURVAN TUTKIMUKSET

- 127 Ahola E, Hiilamo H, toim.** Köyhyyttä Helsingissä. Toimeentulotuen saajat ja käyttö 2008–2010. 2013. ISBN 978-951-669-913-7 (nid.), ISBN 978-951-669-914-4 (pdf).
- 126 Tuominen U.** The effect of waiting time on health outcomes and costs of total joint replacement in hip and knee patients. A prospective randomized controlled trial. 2013. ISBN 978-951-669-911-3 (print), ISBN 978-951-669-912-0 (pdf).
- 125 Pitkälä K, Savikko N, Pöysti M, Laakkonen M-L, Kautiainen H, Strandberg T, Tilvis R.** Muistisairaiden liikunnallisen kuntoutuksen vaikuttavuus. Satunnaistettu vertailututkimus. 2013. ISBN 978-951-669-909-0 (nid.), 978-951-669-910-6 (pdf)
- 124 Hakovirta M, Rantalaiho M**Jaloudellinen eriarvoisuus lasten arjessa. 2012. ISBN 978-951-669-904-5 (nid.), ISBN 978-951-669-905-2 (pdf).
- 123 Kempainen T.** Well-being in socio-political context. European welfare regimes in comparison. 2012. ISBN 978-951-669-900-7 (nid.), ISBN 978-951-669-901-4 (pdf).
- 122 Tuovinen A-K.** Euroopan unionin toisessa jäsenvaltiossa syntyneiden sairaanhoitokustannusten korvaaminen. 2012. ISBN 978-951-669-897-0 (nid.), ISBN 978-951-669-898-7 (pdf).
- 121 Jussila H.** Päätöksenteon tukena vai hyllyssä pölyttymässä? Sosiaalipoliittisen tutkimustiedon käyttö eduskuntatyössä. 2012. ISBN 978-951-669-895-6 (nid.), ISBN 978-951-669-896-3 (pdf).
- 120 Ikonen A.** Primary care visits in the Finnish occupational health services and their connections to prevention and work-related factors. 2012. ISBN 978-951-669-882-6 (print), ISBN 978-951-669-883-3 (pdf).
- 119 Martikainen J.** Uusien lääkkeiden markkinoille tulo ja lääkekustannuksiin vaikuttaminen. 2012. ISBN 978-951-669-879-6 (nid.), 978-951-669-880-2 (pdf).
- 118 Varjonen S.** Äidin hoiva, jaettu vanhemmuus – ja vapaus valita. Perhevapaiden uudistamisen argumentointi 1970-luvulta 2000-luvulle. 2011. ISBN 978-951-669-868-0 (nid.), 978-951-669-869-7 (pdf).



Mitä työhönvalmennus on ja miten sitä toteutetaan?
Keskä osallistuvat työhönvalmennukseen ja keskä siitä hyötyvät?
Mihin työhönvalmennus johtaa ja miten toimintaa tulisi kehittää?

Näihin kysymyksiin haetaan vastauksia rekisteri- ja kysely-
tutkimuksessa, jossa selvitettiin Kelan ja työ- ja elinkeino-
hallinnon työhönvalmennuksen tuloksia ja tarkasteltiin
valmennuksen toteutusta, siihen osallistuneiden kokemuksia
sekä työhönvalmennuksen käytännön toimeenpanoa palvelun-
tuottajien ja työnantajien näkökulmasta.

**KELAN TUTKIMUSOSASTO**

Puh. 020 634 11

julkaisut@kela.fi

www.kela.fi/tutkimuswww.fpa.fi/forskningwww.kela.fi/research

ISBN 978-951-669-921-2 (nid.)

ISBN 978-951-669-922-9 (pdf)

ISSN-L 1238-5050

ISSN 1238-5050 (painettu)

ISSN 2323-7724 (verkkajulkaisu)