

JUSSI LAHTINEN & MERJA VAHANEN

”Että sais olla oma ittensä”

Avain-säätiön Työnhyrä – Työhönvalmennuksen monipalvelu
-projektin toiminnan tuloksia ja nuorten kokemuksia
työhönvalmennuksesta 2008–2009

Avain-säätiö 2011

”Että saisi olla oma ittensä”

"Että sais olla oma ittensä"

Avain-säätiön Työnhyrrä – Työhönvalmennuksen monipalvelu -projektin toiminnan tuloksia ja nuorten kokemuksia työhönvalmennuksesta 2008–2009

Avain-säätiö
Saimaankatu 18 B
15140 Lahti

Julkaisutilaukset: www.avainsaatio.fi

Ulkoasu: Katri Nietosjärvi

Sisällys

Aluksi	4	4.2 Tulokset ja sukupuoli	28
1 Syrjässä (työ-) elämästä?	6	4.3 Havaintoja tulosluokkien vertailusta	29
1.1 Syrjäytymisen ulottuvuudet	7	5 Työhönvalmentajat nuorten rinnalla	33
1.2 Nuorten asenteet	8	5.1 Kurkistuksia nuorten elämään	35
1.3 Työhyrrässä kuunnellaan	9	5.2 Työelämä muuttui ”Markukselle”	37
1.4 Selvityksen tavoitteet	10	mielekkääksi	
2 Työhyrrän asiakkaat	12	5.3 ”Juuson” munaamisen pelko	40
2.1 Ikäluokat, toimeentulo ja asuminen	12	5.4 ”Elina” löysi itsensä laboratoriossa	43
2.2 Sairaudet ja rajoitteet	14	5.5 Työ ja työkaverit ”Teemun” tukena	46
2.3 Koulutus ja työkokemus	14	5.6 ”Topiaksen” vastuullisempi elämänsäsenne	48
2.4 Nuorten toiveet ja jatkosuunnitelmat	15	6 Työhyrrän toiminnan ja merkityksen	52
3 Työhönvalmennuksen vaiheet ja toimenpiteet	18	arviointia	
3.1 Työhönvalmennuksen kesto ja toimenpiteet	20	6.1 Työhyrrän merkitys nuorille	53
3.2 Toimenpidepaikkoihin liittyviä tietoja	21	6.2 Työhyrrän kustannukset	55
3.3 Työnantajien kokemuksia työharjoittelusta	22	6.3 Pohdintoja Työhyrrän kehittämisestä	56
4 Työhyrrän tulokset	25	Lähteet	60
4.1 TE-toimiston tavoitteet ja pääasiallinen tulos	26		

AVAIN-SÄÄTIÖN TYÖNHYRRÄ-PROJEKTI

Avain-säätiön Työnhyrrä – työhönvalmennuksen monipalvelu –projektin keskeisenä toimintamuotona on syrjäytymisvaarassa oleville 17–25-vuotiaille nuorille kohdennettu työhönvalmennuspalvelu, jossa toteutetaan yksilöllisesti erilaisia tukitoimia tavoitteena nuoren paluu tai pääsy työmarkkinoille ja koulutukseen. Työhönvalmennukseen sisältyy myös kokonaisvaltaista nuorten elämänhallinnan parantamiseen tähtäävää tukea ja tarvittaessa ohjausta hoito- ja kuntoutuspalvelujen piiriin. Projekti käynnistyi vuonna 2002 Lahdessa ja Hämeenlinnassa.

Tämä selvitys käsittelee Työnhyrrän asiakkaita, toimintaa ja tuloksia sekä nuorten kokemuksia työhönvalmennuksesta vuosilta 2008–09. Projektin viimeisin nelivuotinen hankekausi käynnistyi keväällä

2008. Joidenkin nuorten kohdalla asiakkuudet Työnhyrrässä alkoivat kuitenkin jo edellisen hankekauden lopulla vuonna 2007 ja he siirtyivät uuden hankekauden asiakkaiksi. Nuoret tulevat Päijät-Hämeen Työ- ja elinkeinotoimiston toimialueelta, Lahdesta ja lähikunnista.

Projektia rahoittavat Hämeen ELY-keskus (työllisyyspoliittinen avustus) ja Lahden kaupunki. Lisäksi Avain-säätiö rahoittaa itse hanketta pienellä osuudella.

Työnhyrrän toiminnan kehittäminen on ollut tärkeänä tavoitteena projektin käynnistymisestä alkaen.

Työnhyrrästä onkin ilmestynyt aiemmin kolme tutkimusraporttia. Ensimmäinen niistä, Heikki Seppälän tutkimus *Se on pienestä kiinni*, ilmestyi vuonna 2004. Mari Saarelan seurantalutkimus *Ilkeitä ongelmia kesyttämässä* on julkaistu vuonna 2005. Vuonna 2007 ilmestyi

Riikka Konttisen ja Marjut Villasen arviointitutkimus *Mopolla moottoritielle*. Lisäksi Avainsäätöön työhönvalmennuksesta on tehty erillinen laatukäsikirja.

Tämän selvityksen suunnittelu alkoi vuoden 2009 lopulla. Tuolloin nousi esille tarve selkeyttää Työnhyrrän asiakkaita koskevien tietojen keruuta. Toisaalta toiminnan tulosten ja merkityksen esille tuominen katsottiin tarpeelliseksi. Työ eteni niin, että keväällä 2010 valmistui erillinen Työnhyrrän asiakkaita ja toiminnan tuloksia käsittelevä tilastollinen selvitys, jonka laati YTM Jussi Lahtinen Avain-säätöön ulkopuolisena tahona. Myöhemmin alkusyksyn aikana valmistui selvityksen laadullinen osuus, jonka tavoitteeksi asetettiin Työnhyrrän nuorten työhönvalmennuksia koskevien kokemusten selvittäminen. Nuorten haastatteluihin perustuvan osuuden teki työhönvalmentaja, YTM Merja

Vahanan. Selvitykseen sisältyy myös tuloksia työhönvalmentajien Kirsi Piikkilän ja Pasi Savitien tekemästä Työnhyrrän nuorten työelämävalmiuksia koskevasta kartoituksesta. Varsinainen selvitysraportti valmistui vuoden 2010 lopussa.

Työhönvalmentajien rooli selvityksen teossa on ollut merkittävä. Lopulta heillä on se käytännön kokemus, jonka avulla tilastoihin ja nuorten kokemuksiin perustuvia tietoja voidaan tulkita ja hyödyntää oikealla tavalla Työnhyrrän asiakkaiden palvelemisessa. Kiitos palvelupäällikkö Tarja Nikkilälle ja työhönvalmentaja Toni Teräväiselle arvokkaista kommentteista sekä kaikille Avain-säätöön työntekijöille avusta.

1

Syrjässä (työ-) elämästä?

Nuorten työttömyys ja syrjäytymisen uhka ovat nousseet merkittäviksi ongelmiksi talouden taantumana seurauksena. Tilastokeskuksen ilmoittama nuorisotyöttömyysaste työvoimatutkimuksen mukaan oli vuonna 2008 17,5 prosenttia, kun syyskuussa 2009 nuorten kausitasoitettu työttömyys oli peräti 22,4 prosenttia. Päijät-Hämeessä alle 25-vuotiaiden työttömien määrä kasvoi vuoden aikana rajusti ja kesällä 2009 heitä oli noin 1 500 (ESS 15.8.2009). Työnhyrrän hankekauden käynnistyttyä keväällä 2008 toimintaympäristö muuttuikin varsin haasteelliseksi.

Nuorten syrjäytymisestä aiheutuvat kustannukset yhteiskunnalle ovat merkittäviä. Taloudelliset seuraukset näyttäytyvät lähinnä menetettyinä tuottantotehtävinä ja lisääntyvinä kustannusrasitteina. Valtiontalouden tarkastusviraston toiminnantarkastuskertomuksessa on arvioitu, että jos syrjäytyminen kestää koko odotettavissa olevan työiän, noin neljäkymmentä vuotta, on yhdestä syrjäytyneestä nuoresta aiheutuva nykyarvoksi laskettu kansantulon menetys noin 700 000 euroa ja julkisen talouden vastaava

menetys noin 430 000 euroa. Yhteensä kustannukset voivat siis nousta yli miljoonaan euroon. (VTV 2007, 116.) Syrjäytymistä ehkäisevät toimenpiteet ovatkin taloudellisesti perusteltuja, jos niiden avulla voidaan ohjata syrjäytymisvaarassa olevia nuoria takaisin työelämään tai koulutukseen.

Työnhyrrässä yhden nuoren työhönvalmennukseen käytettävät resurssit (noin 2 500 euroa) vaikuttavat varsin vaatimattomilta verrattuna niihin taloudellisiin menetyksiin, joihin syrjäytyminen voi pahimmillaan johtaa. Yhdenkin nuoren pelastaminen syrjäytymiseltä tuottaa yhteiskunnalle säästöjä moninkertaisesti työhönvalmennuksesta aiheutuviin kustannuksiin verrattuna. Työnhyrrän asiakkaaksi nuoria tulee vuosittain noin 40, joista lähes jokaista voidaan auttaa elämässä eteenpäin koulutukseen, työelämään tai muiden tarvittavien palvelujen pariin.

Nuoria ei voida kuitenkaan tarkastella vain tuottantotehtäjinä talouden rattaissa, vaan he ovat yksilöitä omine erityispiirteineen ja toiveineen. Lähtökohdallisesti Työnhyrrän asiakkaiksi tulevilla nuorilla on terveydellisiä tai muita rajoittavia tekijöitä, joiden takia

heidän hakeutumisen työelämään tai koulutukseen on vaikeutunut. Tällöin nuoruudessa tehtävien koulutuspaikkoja ja ammatinvalintoja koskevien ratkaisujen merkitys ”väärien” vaihtoehtojen välttämiseksi korostuu. Miten nuori osaisi valita juuri itselleen sopivan ammatin, kun työkokemusta ei ole, tai mistä hän voisi tietää opintojen alkaessa, löytyykö oman alan töitä tulevaisuudessa?

Nuoret joutuvat nykyisin erilaisten ratkaisujen eteen varsin nuorena. Useiden elämänmuutosten kasautuminen suhteellisen lyhyeen ajanjaksoon tekeekin nuorten elämästä riskialttiin. Murrosikää on kuvattu yksilön kehityksessä eräänlaiseksi pullonkaulaksi, kehityksen tiimalasin kapeimmaksi kohdaksi, joka voi ”mennä tukkoon”, jos siihen pakkautuu liikaa tavaraa liian lyhyellä aikavälillä selvitettäväksi (Kuure ja Seppänen 1991, 150–151).

Toisaalta myös nuorten kohtaama työelämä on muuttunut. ”Pätkätöistä” ja muista epätyypillisistä työsuhteista on tullut arkipäivää nuorten elämässä ja onkin mahdollista, että tulevaisuudessa nuoret joutuvat opettelemaan uusia ammatteja ja kouluttautumaan uudelleen useita kertoja. Tällainen määräaikaisten työsuhteiden sekä opinto- ja työttömyysjaksojen hajottama elämä vaatii hyvää sopeutumiskykyä ja ennen kaikkea kykyä innostua uusista asioista. Motivaation syntyminen ja muutostilanteiden näkeminen itsensä kehittämisen mahdollisuuksina edellyttävät kuitenkin usein asennemuutosta koulutusta ja työelämää kohtaan.

Juuri tällaisten kysymysten ja ongelmien ratkaisemiseen Työnohjeiden työhönvalmentajat ovat perehtyneet yksilökeskeisessä, nuorten tarpeet ja heidän toiveensa huomioon ottavassa työhönvalmennuksessa.

Nyt kun mä olen päässyt alkuun niin tuntuu, että pystyy mihin vaan, on innostunut itsensä kehittämistä.

1.1 Syrjäytymisen ulottuvuudet

Syrjäytyminen on varsin kiistanalainen ja moniarvoinen käsite. Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa syrjäytymiskäsitettä on käytetty 1980-luvulta alkaen, mutta yksiselitteistä määritelmää sillä ei kuitenkaan ole. Viime vuosikymmeninä syrjäytymisellä on yleisesti tarkoitettu kasaantunutta huono-osaisuutta, jossa yhdistyvät pitkäaikainen tai usein toistuva työttömyys, toimeentulo-ongelmat, elämänhallintaan liittyvät ongelmat ja syrjäytyminen yhteiskunnallisesta osallisuudesta (VTV 2007, 18; STM 2003).

Nuorten syrjäytymistä voidaan lähestyä syrjäytymisen ulottuvuuksien avulla. Anna-Liisa Lämsä on väitöskirjassaan – Jyrki Jyrkämä (1986) lainaten – jaotellut syrjäytymisen 1. koulutukselliseen, 2. työmarkkinalliseen, 3. sosiaaliseen, 4. vallankäyttölliseen ja 5. normatiiviseen ulottuvuuteen. (Lämsä 2009, 31–32.) Nuorten jääminen koulutuksen ulkopuolelle esimerkiksi opiskelupaikoista käytävän kilpailun tai henki-

lökohtaisten ongelmien takia voi johtaa ajautumiseen myös työelämän ulkopuolelle, jos riittäviä tietoja ja taitoja ei ole voitu hankkia työmarkkinoilla menestymisen turvaamiseksi. Heikossa työmarkkina-asemassa olevat nuoret saattavat ”urautua” työttömiksi, jonka seurauksena toimeentulovaikeudet ja terveydelliset ongelmat usein lisääntyvät. Tällaiset ongelmat voivat heijastua edelleen sosiaaliseen syrjäytymiseen: yksin jäämiseen tai eristymiseen omasta lähiyhteisöstä. Myös vaikutusmahdollisuudet itseä koskeviin asioihin saattavat heikentyä, kun nuoret joutuvat yhteiskunnallisten kontrollikoneistojen rattaisiin ja viranomaisten vallankäytön alaisiksi. Tällöin nuori voi kokea itsensä epänormaaliksi ja pelätä leimautumista poikkeavaksi.

Syrjäytymisen ulottuvuudet nivoutuvat siis toisiinsa ja syrjäytyminen voidaankin ymmärtää muutosprosessina, joka pahenee ja laajenee. Tällöin syrjäytymisen vaiheita ovat: 1. vaikeudet koulussa, kotona tai sosiaalisessa toimintaympäristössä; 2. koulun keskeyttäminen tai alisuorittaminen; 3. ajautuminen huonoon työmarkkina-asemaan; 4. täydellinen syrjäytyminen (työn vieroksunta, kriminalisoituminen, sosiaalivastustusten varassa toimeentulo, alkoholisoituminen, eristäytyminen tai muu vastaava marginaalisoituminen); 5. laitostuminen tai eristäminen muusta yhteiskunnasta. Mitä pitemmälle syrjäytymiskehitys etenee, sitä vaikeampaa on sen pysäyttäminen. Tällöin yksilön pääseminen työelämään tai opintoihin saattaa estyä. (VTV 2007, 19.)

Edellä kuvatun kaltainen ulottuvuusjaottelu heijastelee hyvinvointivaltion järjestelmänäkökulmaa, jossa nuorten syrjäytyminen otetaan haltuun sektoreittain hahmottuvaa vastuunjakoa seurailleen. Tällaisia aikuislähtöisiä luokitteluja käytettäessä on kuitenkin syytä arvioida sitä, millä tavoin ne vastaavat nuorten omaa kokemusta ja arkitietoa syrjään jäämisestä, yksinäisyydestä, syrjinnästä, merkityksettömyydestä, ulkopuolisuudesta, irrallisuudesta tai vallattomuudesta. (Suurpää 2009, 5.) Nuorten kokemukset syrjäytymisestä voivatkin olla hyvin toisenlaisia kuin mitä aikuiset ajattelevat niiden olevan.

1.2 Nuorten asenteet

Nuorisobarometrien mukaan nuoret pitävät ystävien puutetta tärkeimpänä syynä syrjäytymiskehitykselle, ja tämä käsitys on yleistymässä. Sen sijaan entistä harvempi nuori pitää syrjäytymisen syynä omaa laiskuut-taan tai epäterveellisiä elämäntapojaan, vaikka ne se-littävätkin osaltaan syrjäytymistä. Työttömyyttä nuoret eivät välttämättä pidä pahana asiana, jos toimeentulo on muuten turvattu. (Tuppurainen 2009, 45–46.)

Nuorten työelämäasenteista voidaankin todeta, että ainakin osalla nuoria työelämä liittyy kokonaisvaltaisesti elämän suunnitteluun ja elämäntyylisiin. Nuoret voivat valita joustavasti työn, opiskelun ja patkätöiden välillä ja rakentaa elämänkulkuaan yksilöllisesti. Tämän mahdollistaa toisaalta koulutus ja sosiaalitur-

va. Työttömyyttä ei aina tulkita omaa elämää hajotavaksi tekijäksi eikä työelämään liitetä pärjäämisen pakkoa. Nuoret eivät kuitenkaan ole yhtenäinen ryhmä työelämän toiveiden suhteen. Suuri osa nuorista ei haluaisi vaihtaa työpaikkoja useita kertoja. (Tuppurainen 2009, 25.)

Koulutusasenteiden osalta nuorisobarometrit kertovat, että tärkeimpänä syynä opiskeluun nuoret pitävät työn saamista, mutta lähes yhtä tärkeänä pidetään sisällöllisesti kiinnostavan työn saamista. Työn sisällön merkitys onkin tärkeämpi asia kuin esimerkiksi palkka tai vakituisen työn saaminen. Työnsaannin kannalta tärkeimmäksi tekijäksi nuoret katsoivat motivaation. Sen sijaan nuoret eivät vahvimmin usko juuri tutkintojen merkitykseen työelämän ja työn saannin kannalta. (Tuppurainen 2009, 13–21.)

Nuorten kuunteleminen heidän työelämää ja koulutusta koskevien asenteidensa tuntemiseksi ja ongelmien ymmärtämiseksi onkin edellytys sille, että syrjäytymiskierteet voidaan katkaista oikealla tavalla. Tutkimukset osoittavat, että monet nuorten kokemat ongelmat, joihin saattaa liittyä pelkoja, häpeän tunnetta ja turhautuneisuutta, jäävät heidän omaksi yksityiseksi tiedokseen. Pelkkä ”kuulluksi tuleminen” ei välttämättä riitä vaan näkökulmaa tulisi laajentaa kohti kuuntelemisen ja näkemisen sensitiivisiä käytäntöjä. (Suurpää 2009, 32–33.)

Tapio Kuure (2007, 120) erottelee nuorten kuulemisen ja kuuntelemisen erilaisina nuorten toimijuuteen

kohdistuvina lähestymistapoina. Kuuleminen viittaa hallinnointiin ja toimeenpanoon, ja sen avulla päätöksentekijät saavat itselleen tarpeellista informaatiota. Nuorten kuunteleminen voisi Kuuren mukaan merkitä muutakin kuin tällaista välineellistä näkökulmaa nuorten ääneen. Siinä nuoret voitaisiin nähdä tasavertaisina keskustelukumppaneina ja toimijoina, ja se liittyy pikemminkin tavoitteiden muotoiluun vuorovaikutuksen ja vastavuoroisuuden lähtökohdista. (Suurpää 2009, 33.)

1.3 Työhyrrässä kuunnellaan

Työhyrrän työhönvalmennuksessa käytettävää yksilövalmennuksen työtappaa voi kuvailla sosiaalipedagogisesti suuntautuneeksi. Tällöin sosiaalipedagogiikan keskeiset käsitteet; subjektiivisuus, sosiaalinen toimintakyky, osallisuus sekä elämäntuntemuksen vahvistaminen ovat keskeisiä asioita, joita työhönvalmennuksen avulla ajatellaan voitavan vahvistavaa. Ne ovat edellytyksiä sekä työelämässä pärjäämiselle ja sinne pääsemiselle että täysipainoiselle elämälle muutenkin. Työelämä voi myös vahvistaa niitä ja työn merkitys ihmisen hyvinvoinnille onkin keskeinen lähtökohta työhönvalmennukselle.

Työ on myös jokaisen ihmisen perusoikeus. Tällaisesta näkökulmasta katsottuna työhönvalmennus voi toimia asiakkaan etujen ajajana. Palveluohjauksellinen työtapo voi olla tarpeellista erityisesti silloin, kun mietitään

asiakkaiden moniongelmaisuuutta tai kyvyttömyyttä hakea tarkoituksenmukaista apua. Tutkimuksen mukaan pitkäaikaistyöttömien heikentynyt toiminta- ja työllistymiskyky jäävät usein terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa ja työvoimahallinnossa huomaamatta (Kerätär ja Karjalainen 2010). Hoitoon ohjaus julkiselle sektorille voi vaatia ”puolestapuhujan”, jolla on näyttöä asiakkaan hoidon tarpeesta silloin, kun hän ei itse osaa tai jaksaa hakea apua. Työhönvalmentaja voi tällöin toimia palveluohjaajan tai -neuvojan roolissa ja koordinoita asiakkaalle toimivan turvaverkoston.

Työhyrrän työhönvalmennusta on kuvailtu ”rinnalla kulkemiseksi” ja työtavan vahvuutena on pidetty sen joustavuutta ja yksilöllisyyttä. Mitä työhönvalmennus oikeasti tarkoittaa ja mitä se vaatii? Mitä on yksilöllisyys työhönvalmennuksessa? Millaisia merkityksiä nuoret työhönvalmennukselle antavat ja kuinka paljon nämä merkitykset näkyvät nuorten kokemuksissa, vai onko työhönvalmennuksen keinoin annettava tuki kuitenkin enemmän käytännön apua koulutukseen ja työnhakuun liittyen?

1.4 Selvityksen tavoitteet

Tämän selvityksen tarkoituksena on kuvailla Työhyrrän asiakkaita, työhönvalmennusta ja sen tuloksia sekä nuorten kokemuksia työhönvalmennuksesta. Selvityksen alkuosa perustuu Työhyrrän nuoria koskevaan erilliseen tilastolliseen selvitykseen. Työn-

hyrrän asiakkaita tarkastellaan luvussa 2. Yksilölliset työhönvalmennusprosessit vaihtelevat paljon nuorten tarpeiden mukaisesti. Työhönvalmennuksen vaiheita ja niiden aikana tehtäviä toimenpiteitä sekä nuorten työelämävalmiuksia käsitellään luvussa 3. Työhönvalmennuksen tuloksia ja tavoitteiden toteutumista tarkastellaan luvussa 4.

Selvityksen loppuosa, luku 5, muodostaa laadullisen osion, jonka tarkoituksena on avata nuorten kokemuksia työhönvalmennuksesta; miten nuoret ovat kokeneet asiakkautensa, millaisessa roolissa he näkevät työhönvalmennuksen ja ennen kaikkea millaista hyötyä siitä on ollut? Selvitys on toteutettu puhelinhaastattelujen avulla niiden nuorten osalta, joiden asiakkuus oli päättynyt vuoden 2009 loppuun mennessä. Lisäksi viittä nuorta haastateltiin aiheesta tarkemmin. Heidän esimerkkitarinansa valottavat sitä todellisuutta, jossa nykynuoret elävät sekä niitä ongelmia, joiden kanssa he kamppailevat. Heidän kertomuksistaan voidaan löytää edellä kuvattuja syrjäytymisen ulottuvuuksia ja syrjäytymiskiarteita. Ennen kaikkea ne ovat kuitenkin kehitystarinoita, joiden avulla voidaan nähdä, miten nuorten asenteet työelämää, koulutusta ja yleensäkin tulevaisuutta kohtaan voivat muuttua työhönvalmennuksen aikana ja millaiset tekijät vaikuttavat syrjäytymiskiarteiden katkeamiseen.

Selvityksen lopussa, luvussa 6, keskeiset tulokset on koottu yhteen. Samalla arvioidaan Työhyrrän toimin-

nan merkitystä ja saavutettuja tuloksia sekä pohditaan työhönvalmennuksen kehittämisen tarpeita.

Selvitysraportti on koottu siten, että jokaisen luvun voi lukea omana kokonaisuutenaan. Lukemisen helpottamiseksi keskeiset asiat on myös koottu lyhyesti lukujen loppuun.

Selvitys pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Millaisia Työhyrrän nuoret ovat?
- Mitä työhönvalmennuksessa tehdään?
- Työhönvalmennuksen tulokset ja asetetut tavoitteet?
- Millaisia ovat nuorten kokemukset työhönvalmennuksesta?
- Miten nuorten asenteisiin voidaan vaikuttaa syrjäytymiskierteiden katkaisemiseksi?
- Millainen merkitys Työhyrrän toiminnalla on nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä?

2

Työhyrrän asiakkaat

Työhyrrän asiakkuus käynnistyy perusteellisilla alkuhaastatteluilla, joiden aikana asiakkaita koskevat tiedot kootaan perustietolomakkeisiin. Yleensä muutaman tapaamiskerran sisältävän kartoitussivaiheen aikana selvitetään asiakkaan kokonaistilanne, muun muassa mahdolliset työkykyyn vaikuttavat terveydelliset ja muut erityisvaikeudet sekä koulutus- ja työkokemustiedot. Alkuhaastattelujen yhteydessä pyritään selvittämään myös nuorten omia toiveita työuran ja opintojen suhteen. Näiden tietojen pohjalta laaditaan asiakkaan ja työhönvalmentajan yhteisesti hyväksymä jatkosuunnitelma. Tässä luvussa esitettävät tilastotiedot perustuvat perustietolomakkeista koottuihin tietoihin.

Alkuhaastatteluista kootut tiedot kuvaavat siis asiakkaiden elämäntilannetta asiakkuuden alussa. Tietojen perusteella hahmottuva kuva nuorten elämästä ja ongelmista on kieltämättä hämmäntävä ja kysymyksiä herättävä. Usein nuorten ajatukset tulevaisuudesta ovat asiakkuuden alussa jäsentymättömiä. Elämäntilanne voi olla monella tavalla epäselvä ja ongelmallinen, päivärytmit voivat olla sekaisin, taloudellinen

tilanne heikko, opinnot mahdollisesti keskeytyneet eikä selkeitä suunnitelmia työpaikan hakemisen tai opiskelujen suhteen ole olemassa. Työhyrrän asiakkailla on lähtökohdallisesti usein myös jokin terveydellinen tai muu ongelma, joka on selvästi vaikeuttanut heidän pääsyään työelämään tai opintojen pariin. Nämä nuoret eivät siis ole samalla lähtöviivalla muiden samanikäisten nuorten kanssa vaan lähtökuoppia kaivetaan selvästi taaempaan.

Nyt työttömänä rytmi on ihan sekaisin. Saatan mennä aamu kuudelta nukkumaan ja sit nukkua iltapäivään eikä jaksakaan edes pukea päälle. Työttömänä vaan pomppii puolialasti kotona.

2.1 Ikäluokat, toimeentulo ja asuminen

Työhyrrän asiakkaaksi tuli 20.2.2007 ja 18.11.2009 välisenä aikana 86 nuorta. Heistä 59 (68,6 %) oli miehiä ja 27 (31,4 %) naisia. He olivat iältään 17–25-vuotiaita ja koko aineistosta laskettu keski-ikä oli hieman yli 21 vuotta. Ikäluokittain tarkasteltuna suurin osa nuorista

oli 21–23-vuotiaita, yhteensä 35 asiakasta (Taulukko 2.1). 18–20-vuotiaita oli 29, 24–25-vuotiaita 17 sekä alle 18-vuotiaita viisi. Asiakkaista suurin osa asui Lahdessa (69) ja Hollolassa (10).

Alkuhaastattelujen perusteella nuorten taloudellinen tilanne vaikuttaa heikolta. Yli puolella asiakasta ei ollut asiakkuuden alkaessa säännöllisiä tuloja ollenkaan. Säännöllisillä tuloilla tarkoitetaan tässä yhteydessä taulukon (Taulukko 2.2) vaihtoehtoja. Työmarkkinatukea oli myönnetty 32 henkilölle, työttömyyspäivärahaa sai viisi asiakasta, yksi sai kuntoutustukea ja yksi oli eläkkeellä. Muista tukimuodoista yleisin oli toimeentulotuki, jota oli myönnetty peräti 37 nuorelle. Lisäksi yksi asiakas sai hoitotukea, yhdellä oli epäsäännöllisiä palkkatuloja ja samoin yhdellä perintö. Osalla asiakkaista (22 henkilöllä) oli velkoja, joista yleisin oli opintolaina. Lisäksi oli muun muassa verovelkoja, maksamattomia puhelinlaskuja, kulu- tusluottoja sekä pikavippejä. Asumismuotojen osalta haastatteluissa selvisi, että Työhyrrän asiakkaista lähes puolet eli 42 nuorta asui vielä lapsuudenkodissa asiakkuuden alkaessa. Yksin tai yhdessä ystävän kanssa (toveriasunnossa) asui 34 henkilöä, avio- tai avopuolison kanssa viisi ja ryhmäkodissa tai sen yhteydessä neljä henkilöä. Joukossa oli myös yksi nuori, joka oli vailla asuntoa. Yleisesti ottaen nuorten elämäntilanne vaikuttavat varsin rajoittuneilta. Esimerkiksi miesten kohdalla ahdistavaksi asiaksi voi muodostua se, että asepalveluksen suorittamisen takia

Taulukko 2.1 Ikäluokat

	Lukumäärä	%
alle 18	5	5,8
18–20	29	33,7
21–23	35	40,7
24–25	17	19,8

Taulukko 2.2 Toimeentulo

	Lukumäärä	%
Työmarkkinatuki	32	37,2
Työttömyyspäiväraha	5	5,8
Kuntoutustuki	1	1,2
Eläke	1	1,2
Ei säännöllisiä tuloja	46	53,5
Yhteensä	85	98,8
Tieto puuttuu	1	1,2
Yhteensä	86	100,0

pitää muuttaa pois kotoa vieraalle paikkakunnalle.

Kodin, vanhempien tai perhetaustan merkitystä nuorten elämässä ei alkuhaastatteluissa varsinaisesti tiedustella, mutta työhönvalmentajien kokemusten perusteella esimerkiksi vanhempien eron aiheuttamat

ongelmat nousevat toisinaan esille. Usein nuoret vai-
kuttavat olevan yksin ongelmiensa kanssa juuri silloin,
kun heidän pitäisi tehdä tärkeitä, mahdollisesti koko
loppuelämään vaikuttavia ratkaisuja. Pääsääntöisesti
vanhemmat eivät osallistu työhönvalmennusprosessiin,
jolloin nuorten kaipaama tuki ja keskustelu aikuisen
kanssa voi jäädä työhönvalmentajien tehtäväksi.

2.2 Sairaudet ja rajoitteet

Alkuhaastatteluissa nuorten esille tuomien työnte-
koa tai opiskelua rajoittavien sairauksien ja muiden
ongelmien määrä on huomattavan suuri. Lähes joka
toisella nuorella (48,8 %) oli jokin somaattinen sairaus
tai haitta ja yli puolella (53,5 %) psyykinen sairaus
tai oire. Usein nuoret kärsivät monista ongelmista sa-
manaikaisesti. Somaattisista vaivoista erilaiset selkä-
ja polvivaivat olivat yleisiä. Yksittäisistä sairauksista
yleisimpiä olivat Dysfasia, Aspergerin oireyhtymä,
diabetes sekä kehitysvamma. Psykkisistä ongelmis-
ta masennus näyttää olevan varsin yleistä, siitä kärsi
28 henkilöä (32,6 %). Masennus vaikuttaa olevan eri-
tyisesti naisten ongelma, siitä kärsi lähes joka toinen
naisasiakas. Muita yleisiä psyykkisiä ongelmia olivat
paniikkihäiriö, sosiaaliin tilanteisiin liittyvät pelot,
ahdistuneisuus sekä unettomuuteen ja väsymiseen
liittyvät ongelmat.

Lisäksi nuorilla oli suuri joukko muita erilaisia toi-
mintaa rajoittavia tekijöitä. Oppimisvaikeuksia oli 25

henkilöllä. Opiskelua rajoittavia tekijöitä ovat muun
muassa keskittymis- ja tarkkaavaisuusongelmat (ADHD)
ja heikkolahjaisuus (kehitysvamma). Muutaman asiak-
kaan kohdalla päivärytmit olivat sekaisin ja elämänti-
lanne oli epäselvä. Lisäksi muutama asiakas kärsi per-
soonallisuus- tai käytöshäiriöistä. Viidellä henkilöl-
lä oli alkuhaastattelujen perusteella päihdeongelma.
Työhönvalmentajien arvioiden mukaan nuoret eivät
kuitenkaan aina kerro päihteiden käytöstä alkuhaas-
tattelussa, joten todellisuudessa päihdeongelmaisia
voi olla enemmänkin.

Yleisesti ottaen somaattiset sairaudet ja muut vaivat
ovat suhteellisesti yleisempiä miehillä (52,5 %) kuin
naisilla (40,7 %). Sen sijaan naiset kärsivät psyykki-
sistä ongelmista useammin kuin miehet. Peräti 66,7
prosenttia naisista kärsii jostakin psyykkisestä ongel-
masta, kun vastaava luku miehillä on 47,5 prosenttia.
Työhönvalmentajien arvioiden mukaan psyykkisten
ongelmien suurempaa suhteellista osuutta naisilla
saattaa selittää se, että heidän voi olla helpompi ker-
toa ongelmistaan alkuhaastatteluissa. Toisaalta mies-
ten kohdalla osa ”fyysisistä” oireista voi olla luonteel-
taan psyykkisiäkin.

2.3 Koulutus ja työkokemus

Työhyrrän asiakkaista 54 henkilöä oli suorittanut pe-
ruskoulun yleisopetuksessa, 27 erityisopetuksessa ja
kolmen henkilön kohdalla peruskoulu oli keskeyty-

nyt. Lähes puolella nuorista eli 40 henkilöllä oli ammatillinen tutkinto joko yleis- tai erityisopetuksesta. Merkittävää on kuitenkin se, että lähes kolmasosalla (25 nuorta) ammatillinen tutkinto oli keskeytynyt. Keskeytyneitä tutkintoja saattoi samalla henkilöllä olla useitakin. Muutamalla asiakkaalla oli loppuun suoritettuna tutkinnon lisäksi toinen kesken jäänyt koulutus tai kaksi tutkintoa. Lukion suorittaneiden osuus on varsin pieni, vain kolme asiakasta, ja seitsemän kohdalla lukio oli jäänyt kesken.

Koulutusten keskeytymisten taustalla olevat syyt liittyvät usein terveydellisiin ongelmiin, esimerkiksi masennukseen, oppimisvaikeuksiin, paniikkihäiriöihin ja muihin psyykkisiin ongelmiin. Toisaalta työhönvalmentajien arvioiden perusteella nuoret ovat voineet tehdä hätiköityjä ratkaisuja opiskelupaikkojen suhteen tietämättä tarkemmin niiden sisällöistä. Nuoret ovat voineet kokea, että heidän on ollut pakko hakeutua johonkin koulutukseen, kun muita vaihtoehtoja ei ole ollut, ja myöhemmin ala onkin osoittautunut vääräksi tai opiskelu liian vaativaksi.

Nuorten kokemukset työelämästä ovat vähäisiä, mikä on asiakkaiden nuoresta iästä johtuen ymmärrettävää. Asiakkuuden alkaessa lähes puolella eli 41 nuorella (47,7 %) ei ollut työkokemusta ollenkaan ja 23 asiakkaan (26,7 %) kohdalla pisin työsuhde oli kesyttänyt 1–3 kuukautta. Keskimäärin työsuhdetta oli ollut 1,1 ja keskimääräinen työsuhdeten (työkokemuksen) pituus 3,8 kuukautta. Nuoret ovatkin hankkineet työ-

kokemusta enemmän työharjoittelujen avulla. Keskimäärin asiakkaat ovat olleet 2,2 työharjoittelussa ja ne ovat kestäneet yhteensä 4,4 kuukautta. Kuntouttavaan työtoimintaan oli osallistunut kahdeksan asiakasta.

Työhyrrän nuorten kohdalla terveydelliset ongelmat ja muut toimintaa rajoittavat tekijät ovat oletettavasti vaikeuttaneet työpaikkojen saamista. Toisaalta kilpailu esimerkiksi nuorten kesätyöpaikoista on myös kiristynyt. Vähäiset työkokemukset ja -mahdollisuudet ovat voineet heijastua myös nuorten työelämäasenteisiin. Työkokemuksen puutetta ei välttämättä pidetä ongelmana vaan siitä on tullut yleisesti hyväksytty asia.

2.4 Nuorten toiveet ja jatkosuunnitelmat

Alkuhaastattelun yhteydessä selvitettiin myös nuorten omia toiveita työpaikkojen, opintojen ja tarvittavien palvelujen suhteen. Suurin osa asiakkaista eli 51 henkilöä oli kiinnostunut työharjoittelusta tai -kokeilusta ja 18 etsi ensisijaisesti työpaikkaa (Taulukko 2.3). 14 nuorta kaipasi apua urasuunnitelman selkeyttämiseen ja yksi elämänhallinnan parantamiseen. Merkittävää on kuitenkin se, että vain kaksi nuorta ilmaisi kiinnostuksensa ensisijaisesti opiskelua kohtaan.

Työhönvalmentajien arvioiden mukaan taloudelliset tekijät voivat olla yhtenä syynä nuorten opiskeluhallittomuuteen. Opiskelu merkitsisi monelle nuorelle muuttoa toiselle paikkakunnalle, jolloin asumiskustannukset nousevat. Vaikka he saisivatkin opintotu-

Taulukko 2.3 Nuorten omat toiveet

	Lukumäärä	%
Työpaikka	18	20,9
Työharjoittelu tai työkokeilu	51	59,3
Opiskelu	2	2,3
Urasuunnitelman selkeyttäminen	14	16,3
Elämänhallinnan parantaminen tai sopivan palvelun saaminen	1	1,2
Yhteensä	86	100,0

Taulukko 2.4 Jatkosuunnitelma

	Lukumäärä	%
Työpaikka	10	11,6
Työharjoittelu tai työkokeilu	58	67,4
Opiskelupaikka	7	8,1
Urasuunnitelman selkeyttäminen	11	12,8
Yhteensä	86	100,0

kea, olisivat kustannukset suuremmat kuin kotona asuessa, jolloin he voivat kuitenkin saada toimeentulotukea. Tilanne on samankaltainen myös yksin asuvien nuorten kohdalla, jotka saavat toimeentulotuen lisäksi asumistukea. Toisaalta joidenkin nuorten kohdalla opiskelu erityisoppilaitoksissa voidaan kokea leimaavaksi. Koulutusta ei muutenkaan osata arvostaa, kun elämä tuntuu sujuvan muutenkin, vaikka toimeentulotuen varassa.

Se on just mun mielestä väärin, että kun opiskelee niin ei saa oikeen mitään tukia ja sit työttömät saa enemmän

Nuorten toiveet eivät kuitenkaan olleet yksiselitteisiä vaan usein lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet tuotiin esille erikseen. Neljän asiakkaan toiveena oli ensisijaisesti työharjoittelu- tai kokeilupaikka, mutta pitemmällä aikavälillä työpaikka. Kolme nuorta toivoi työharjoittelu- tai kokeilupaikkaa, mutta opiskelun oli mahdollista. Kahden asiakkaan toiveena oli ensisijaisesti työpaikka, mutta oli valmis myös opiskelemaan. Lisäksi kaivattiin urasuunnitelman selkeyttämistä työharjoittelujen tai -kokeilujen avulla.

Nuorten omat toiveet ja alkuhaastattelussa kirjatut työhönvalmentajien kanssa yhteisesti sovitut jatkosuunnitelmat eivät täysin vastaa toisiaan. Suurimmalle osalle eli 58 asiakkaalle jatkosuunnitelmana oli työharjoittelu- tai työkokeilupaikan löytäminen (Taulukko

2.4). Luku on suurempi kuin nuorten omissa toiveissa ilmennyt halukkuus harjoitteluihin tai kokeiluihin. Sen sijaan työpaikkoja koskevia jatkosuunnitelmia oli vähemmän kuin mitä nuoret itse toivoivat, kymmenen asiakasta. Opiskelupaikan löytäminen oli kirjattu seitsemälle asiakkaalle jatkosuunnitelmaksi. Epäselvän urasuunnitelman selkeyttäminen oli 11 nuoren kohdalla yhteisesti sovittu tavoite.

- Työnyhryrän 86 nuoresta noin puolet kärsi jostakin työntekoa tai opiskelua rajoittavasta terveydellisestä ongelmasta asiakkuuden alkaessa. Psykkisistä ongelmista masennus oli varsin yleistä erityisesti naisten kohdalla.
- Nuorten taloudellinen tilanne vaikuttaa heikolta, 37 nuorelle oli myönnetty toimeentulotukea. Lähes puolet nuorista asui lapsuudenkodissa asiakkuuden alkaessa.
- Nuorten kokemukset työelämästä ovat vähäisiä, lähes puolella sitä ei ollut ollenkaan.
- Noin joka toisella nuorella on ammatillinen tutkinto joko yleis- tai erityisopetuksesta. Lähes kolmasosalla ammatillinen tutkinto oli kuitenkin keskeytynyt.
- Suurin osa nuorista oli kiinnostunut työharjoittelusta tai -kokeilusta, mutta vain kaksi opiskelusta.

3

Työhönvalmennuksen vaiheet ja toimenpiteet

Työhyrjän työhönvalmennusprosessissa voidaan erottaa neljä vaihetta: *1. kartoitusvaihe*, *2. suunnitteluvaihe*, *3. toteutusvaihe* ja *4. päätösvaihe*. Edellisessä luvussa käsiteltyjen perustietojen kokoamisen lisäksi *kartoitusvaiheessa* arvioidaan perusteellisesti asiakkaan työkykyä ja osaamista pääasiassa haastattelujen avulla. Työhönvalmentajat käyttävät tarvittaessa Imba ja Melba arviointi- ja dokumentointimenetelmiä ammatilliseen kuntoutukseen, työllistämiseen ja työhönsijoittumiseen sekä työperäisten haittojen ennaltaehkäisyyn liittyvien kysymysten selvittämisessä. TE -toimistossa laadittuihin työnhakusuunnitelmiin on kirjattu asiakaskohtaisia tavoitteita, jotka otetaan huomioon työhönvalmennusta suunniteltaessa.

Suunnitteluvaiheessa työhönvalmentaja ja asiakas käyvät yhdessä läpi erilaisia etenemisvaihtoehtoja ja asiakkaalle laaditaan yksilöllinen ura- tai koulutussuunnitelma. Keskeistä suunnitelmien teossa on löytää jokaiselle nuorelle mielekäs vaihtoehto, joka motivoi ja sitouttaa hänet asetetun päämäärän saavuttamiseen. Toiveiden kuunteleminen sekä osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksien kokemukset tukevat edelleen nuoria

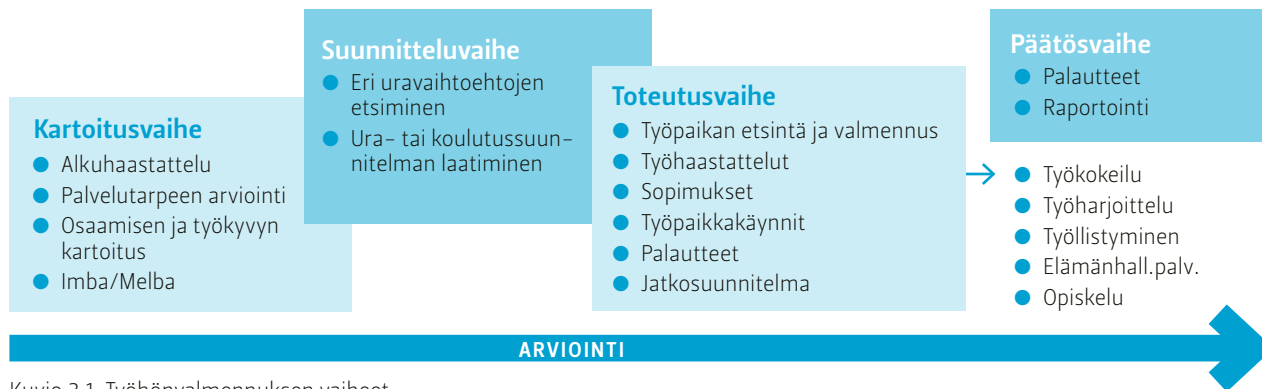
itsenäisessä työhaussa ja tulevaisuuden suunnittelussa. Suunnitteluvaiheeseen palataan usein uudestaan työharjoittelujen ja työkokeilujen jälkeen.

Toteutusvaiheessa työhönvalmennuspaikkoja etsitään erityisesti avoimilta työmarkkinoilta. Avain-säätiöllä ei ole omia työpajoja tai sopimusyrityksiä vaan toimenpitepaikat etsitään jokaiselle nuorelle erikseen hänen tarpeidensa mukaisesti. Nuoria tuetaan itsenäisessä työhaussa, mutta tarvittaessa työhönvalmentajat voivat hoitaa paikkojen etsinnän kokonaan asiakkaiden puolesta. Nuorten kanssa käydään yhdessä läpi työhakemusten ja ansioluettelon laadintaan liittyviä kysymyksiä ja heitä neuvotaan haastattelutilanteisiin valmistautumisessa. Useimmiten työhönvalmentajat ovat myös itse mukana työhaastattelussa.

Varmaan se oli ratkaisevaa ku joku potki eteenpäin ja otti niskasta kiinni, niin siitä sai itelle sellaisen energian, että jakso käydä kysymässä töitä.

Työhönvalmentajat toimivat myös työnantajien apuna työhönvalmennusten aikana. Työnantajia neuvotaan

TYÖHÖNVALMENNUSPROSESSI



Kuvio 3.1 Työhönvalmennuksen vaiheet.

muun muassa nuorten työllistämiseen tarkoitettujen palkkatukivaihtoehtojen hyödyntämisessä sekä työ- ja harjoittelusopimusten teossa. Työhönvalmentajat toimittavat myös tarvittavat lomakkeet eteenpäin viranomaisille. Ongelmatilanteiden välttämiseksi työhönvalmentajat tekevät työpaikkakäyntejä, aluksi noin 1–2 viikon välein ja myöhemmin tarpeen mukaan 1–2 kertaa kuukaudessa. Toimenpidepaikoista saatava palaute on tärkeää sekä nuoren itsensä kannalta parannettavien asioiden selvittämiseksi että työhönvalmentajille jatkosuunnitelmien ja lausuntojen tekoa varten.

Päätösvaiheessa työhönvalmentajat raportoivat työhönvalmennuksen etenemisestä TE-toimistolle. Jos

työhönvalmennus ei ole johtanut työllistymiseen tai opiskelun aloittamiseen, työhönvalmentajat ohjaavat asiakkaan muiden palvelujen piiriin. Tavoitteena on kuitenkin löytää jokaiselle nuorelle elämässä eteenpäin kantava pysyvämpi ratkaisu.

Työhönvalmentajilla on siis monia tehtäviä ja rooleja edellä kuvatun työhönvalmennusprosessin aikana. Työhönvalmentajien ja nuorten väliseen kanssakäymiseen liittyviä kysymyksiä sekä nuorten kokemuksia työhönvalmennuksista tarkastellaan myöhemmin luvussa 5.

Työhönvalmennusprosessit ovat yksilöllisiä ja niiden sisällöt vaihtelevat paljon asiakkaiden lähtökohtien,

tarpeiden ja tavoitteiden mukaisesti. Tässä luvussa esitetyt tilastotiedot perustuvat työhönvalmentajien täyttämien asiakkaiden palveluketjun seurantalomakkeiden tietoihin.

3.1 Työhönvalmennuksen kesto ja toimenpiteet

Työhönvalmennusprosesseihin liittyviä tietoja on koottu taulukkoon (Taulukko 3.1), josta voidaan havaita, että niiden nuorten kohdalla, joiden asiakkuus oli päättynyt vuoden 2009 loppuun mennessä (57 asiakasta), asiakkuudet ovat kestäneet keskimäärin hieman yli kymmenen kuukautta (10,3 kk.). Asiakkuuksien kestot ovat vaihdelleet kahden ja 36 kuukauden välillä.

Työhönvalmentajat ovat kirjanneet palveluketjun seurantalomakkeisiin nuorten tapaamisiin ja yhtey-

denottoihin liittyviä tietoja. Varsinaisten tapaamisten lisäksi yhteydenotot ovat voineet olla puhelinkeskusteluja, sähköpostiviestejä tai tekstiviestejä. Taulukosta voidaan havaita, että tapaamisia ja muita yhteydenottoja on ollut keskimäärin 47,6 asiakkuuden aikana. Vähimmillään niitä on ollut kuusi ja enimmillään 180. Yhteydenottoihin käytetty aika on vaihdellut paljon. Vähimmillään niihin on käytetty aikaa kuusi tuntia, enimmillään jopa 109 tuntia. Keskiarvo on noin 26 tuntia. Yhteydenottojen tiheys on ollut keskimäärin 4,8 kertaa kuukaudessa.

Asiakkuuksien kestoissa, yhteydenottojen määrissä ja niihin käytetyissä ajoissa tai yhteydenottojen tiheyksissä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa miesten ja naisten välillä.

Lähes kaikki Työhyrrän asiakkaat osallistuvat asiakkuuden aikana useampaan kuin yhteen toimenpiteeseen. Asiakas on voinut esimerkiksi ensin suorit-

Taulukko 3.1 Asiakkuuden kesto ja yhteydenotot

	N	Minimi	Maksimi	Keskiarvo
Asiakkuuden kesto kuukausina	57	2	36	10,3
Tapaamisten ja yhteydenottojen lukumäärä	56	6	180	47,6
Tapaamisiin ja yhteydenottoihin käytetty aika tunteina	56	6	109	26,1
Yhteydenottojen tiheys kuukaudessa	56	1	12	4,8

taa työharjoitteluja tai opintoja, ja vasta sen jälkeen on löytynyt sopiva työpaikka. Kaikkiaan erilaisia toimenpiteitä on voitu järjestää samalle asiakkaalle jopa kahdeksan, keskiarvo on kuitenkin 2,5 toimenpidettä asiakasta kohti. Toimenpiteiden kokonaismäärässä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa miesten ja naisten välillä.

3.2 Toimenpidepaikkoihin liittyviä tietoja

Työhyrrän asiakkaille (kaikki 86 nuorta) järjestetyt tarkasteltavan ajanjakson aikana yhteensä 23 työpaikkaa (Taulukko 3.2). Lukuun sisältyy myös sellaisten nuorten työsuhteita, joiden asiakkuus oli vielä kesken vuoden 2009 lopulla. Työpaikoista 17 sijoittui yksityiselle sektorille ja viisi julkiselle sektorille. Yksi työpaikka oli kolmannella sektorilla. Työpaikoista noin puolet eli 11 oli palkkatuettuja sisältäen myös nuorten palkkatukipaikat. Työsuhteista 14 (60,9 %) oli määräaikaista ja neljä (17,4 %) toistaiseksi voimassa olevia. (Viiden työsuhteen osalta tiedot puuttuvat.)

Aloittain tarkasteltuna suurimpana ryhmänä olivat kaupan alan työpaikat (neljä työpaikkaa). Puusepänteollisuuteen syntyi kolme työpaikkaa. Lahden kaupungin Akseli-työpajat työllistivät kolme nuorta nuorten palkkatuella. Lisäksi työpaikkoja järjestyi siivousalalle, ravintola-alalle (kahvila-konditoria ja leipomo), rakennus- ja kuljetusalalle, mainostoimistoon, telemarkkinointiin, autopesulaan sekä Lahden

Taulukko 3.2 Työpaikan sektori

	Lukumäärä	%
Yksityinen	17	73,9
Julkinen	5	21,7
Kolmas sektori	1	4,3
Yhteensä	23	100,0

Taulukko 3.3 Harjoittelut, kokeilut ja valmennukset

	Lukumäärä	%
Työharjoittelu	13	10,5
Työkokeilu	60	48,4
Työelämävalmennus	51	41,1
Yhteensä	124	100,0

kaupungin kotihoitoon ja Kuntatekniikkaan. Ainoa kolmannen sektorin työllistäjänä oli Lahden seudun työttömien autopaja.

Erilaisista toimenpiteistä suurimman ryhmän muodostavat työharjoittelut, työkokeilut ja työelämävalmennukset (Taulukko 3.3). Niitä syntyi Työhyrrän asiakkaille kaikkiaan 124 (50 asiakkaalle). Suurta lukua selittää se, että samalle asiakkaalle on voitu järjestää useita harjoittelu-, kokeilu- ja valmennuspaikkoja. Työkokeiluja oli 60, työelämävalmennuksia 51 ja

työharjoitteluja 13. Sektoreittain tarkasteltuna edellä mainittuja toimenpiteitä oli yksityisellä sektorilla 80 (64,5 %), julkisella sektorilla 32 (25,8 %) ja kolmannella sektorilla 12 (9,7 %). Julkisen sektorin paikat olivat joko työelämävalmennuksia tai työkokeiluja, mutta työharjoittelupaikkoja ei ollenkaan.

Aloittain tarkasteltuna selvästi suurimpana ryhmänä työharjoittelu- ja työkokeilupaikeissa sekä työelämävalmennuspaikoissa olivat kaupan alan paikat, noin 40. Muita suosittuja aloja olivat keittiöala (kahvikonditoriat), kiinteistöhuolto, autoala (autonkorjaus, kuljetus), puuala (puutukku, puusepänteollisuus, huonekaluteollisuus) sekä puutarha-ala. Lisäksi oli suuri joukko yksittäisiä paikkoja seuraavilla aloilla: logistiikka ja varasto, kirjapainoala, elektroniikkateollisuus, eläinhuoltoala, lastenhoitoala, käsityöala, toimistotyö ja liikunta-ala (LiTy, Lahden Liikunnalla Työhön), kirpputori ja kierrätys, mediatilamyynti, kuntosali, hoitoala, Tekninen virasto, opetusala, tietotekniikka, metalliala, LVI, rakennusala, kremato-

rio, nuoriso-ohjaus, valokuvaus, pintakäsittely, arkkitehti ja kuljetusala.

Opiskelupaikkoja Työnohryrjän nuorille järjestyi kaikkiaan 22, (Taulukko 3.4). Niistä yhdeksän oli perustutkintoon johtavaa koulutusta ja samoin yhdeksän työvoimakoulutusta. Muu koulutus piti sisällään muun muassa peruskoulun 9. luokan suorittamisen, valokuvakoulutuksen kansanopistossa sekä tuotantokoulun (Tampere).

Erilaisia elämänhallintaa parantavia palveluja Työnohryrjän asiakkaille järjestyi kaikkiaan 20. Palvelut käsittävät kuntouttavan työtoiminnan ja erilaiset terveydenhoitoon ja työkyvyn arviointiin liittyvät palvelut sekä muut sosiaalipalvelut, joihin nuoria on ohjattu asiakkuuden aikana. Nuoria on autettu muun muassa hakeutumisessa psykiatriseen hoitoon, Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrisen säätiön nuorten päivätoimintaan (Vescu), Työvoiman palvelukeskus Lyhtyyn, kuntoutustutkimukseen ja työkyvynarviointiin, päihdekuntoutukseen, velkaneuvontaan sekä erilaisiin hoitosuhteisiin. Lisäksi nuoria on neuvottu tukiasunnon ja eläkkeen hakuun liittyvissä kysymyksissä.

Taulukko 3.4 Opiskelupaikat

	Lukumäärä	%
Perustutkinto	9	40,9
Työvoimakoulutus	9	40,9
Muu koulutus	4	18,2
Yhteensä	22	100,0

3.3 Työnantajien kokemuksia työharjoittelusta

Työnantajilta saatava Työnohryrjän asiakkaita ja työhönvalmennusta koskeva palaute on tärkeää parannettavien asioiden ja toimintamallien kehittämiskohteiden

selvittämiseksi. Työhönvalmentajat Kirsi Piikkilä ja Pasi Savitie ovat selvittäneet työharjoitteluihin osallistuneiden nuorten työelämävalmiuksia Lahdessa ja Hämeenlinnassa. (Piikkilä ja Savitie 2010.) Työelämävalmiuksien kartoitus perustuu työnantajien täyttämien arviointilomakkeiden tietoihin, (54 vastauslomaketta). Arvioinnissa nuorten työelämävalmiudet on jaettu tötaitoihin liittyviin kysymyksiin ja sosiaalisiin valmiuksiin.

Työnantajien vastausten perusteella työaikojen noudattaminen ei varsinaisesti tuota nuorille ongelmia. Sen sijaan mahdollisista poissaoloista kaikki nuoret eivät ilmoita työnantajalle. Työharjoittelijoiden työnopeutta pidettiin pääsääntöisesti riittävänä. Omaaloitteisuutta piti riittävänä noin puolet työnantajista, joten tältä osin nuorilla on parantamisen varaa. Keskeinen puute liittyi nuorten kykyyn järjestää töitä sujuvuuden kannalta parhaalla tavalla, mutta suurin osa nuorista rohkeni kuitenkin kysyä ohjeita tarpeen vaatiessa. Yleisesti ottaen nuoret osoittivat riittävää huolellisuutta annettuja työtehtäviä kohtaa.

*Harjoittelijana on ihan erilaista aloittaa.
Jos menee töihin niin varmaan paljon lyhyemmässä ajassa pitää oppia ne työtehtävät.*

Kysymys nuorten kyvystä toimia itsenäisesti jakoi työnantajien mielipiteitä. Hieman yli puolet työnantajista arvioi, että nuorilla oli riittävästi kykyä itse-

näiseen työskentelyyn, mutta toisaalta 44 prosenttia vastaajista koki tämän ominaisuuden puutteelliseksi. Samoin lähes puolet työnantajista arvioi, että nuoret eivät tiedä, miten tulisi toimia työtilanteiden muuttuessa odottamatta. Kaksi kolmasosaa työnantajista arvioi kuitenkin, että nuoret ovat kehittyneet työtehtävissään työharjoittelujen aikana. Monet nuorten tötaitoja koskevat puutteet voivatkin johtua siitä, että työharjoittelujaksot ovat olleet varsin lyhyitä, jolloin nuorilla ei ole ollut riittävästi aikaa omaksua työtehtäviä ja työyhteisön tapoja.

Sosiaalisten valmiuksien osalta noin kaksi kolmasosaa työnantajista arvioi, että nuoret sopeutuivat hyvin työyhteisöön, mitä voidaan pitää lähtökohtin nähden yllättävän hyvänä tuloksena. Muiden työntekijöiden ja asiakkaiden huomioon ottaminen, työpaikan pelisääntöjen noudattaminen tai ryhmätyöskentelyyn osallistuminen eivät tuottaneet nuorille suuria ongelmia. Sen sijaan 43 prosenttia työnantajista oli sitä mieltä, että nuorten vireydessä ja kiinnostuksessa työtä kohtaan olisi parantamisen varaa.

Arviointilomakkeessa kysyttiin myös työnantajien mielipiteitä yhteistyön sujumisesta työhönvalmentajien kanssa sekä ajatuksia mahdollisista kehittämiskohteista. Työhönvalmentajat ovat säännöllisesti yhteydessä työnantajiin koko työharjoittelujakson ajan. Harjoittelun alussa he neuvovat työnantajia muun muassa työharjoitteluun liittyvien lomakkeiden täyttämässä ja toimittavat ne eteenpäin viranomaisille. Harjoit-

telujakson aikana työnantajat voivat kysyä työhönvalmentajilta neuvoa kaikissa käytännön tilanteissa syntyvien ongelmien ratkaisemisessa. Säännöllisten yhteydenottojen avulla pyritään myös ennaltaehkäisemään mahdollisia ongelmatilanteita.

Työnantajien vastausten perusteella säännöllisiä yhteydenottoja ja käyntejä harjoittelupaikoissa pidetään tärkeänä ja hyödyllisenä asiana. Esille nousseisiin ongelmiin on puututtu ajoissa ja ne on käsitelty nopeasti. Ongelmat olivat yksittäistapauksia, jotka koskivat muun muassa sitä, pitääkö harjoittelijan ilmoittaa poissaoloistaan työnantajalle vai työhönvalmentajalle. Kehittämiskohteista esille nousi muun muassa se, että neljän tunnin päivittäisen työkokeilun sijasta olisi parempi, jos työaika olisi pitempi ja esimerkiksi vain kolmena päivänä viikossa. Yleisesti ottaen yhteisiä keskusteluja työnantajan, harjoittelijan ja työhönvalmentajan kanssa esimerkiksi harjoittelijan tarpeista ja terveydentilaan liittyvistä ongelmista sopivien työtehtävien ja ohjauksen järjestämiseksi pidettiin hyödyllisenä. Työnantajien on helpompi järjestää ohjausta, jos harjoittelijan tarpeet tiedetään etukäteen.

- Työhönvalmennusprosessit ovat yksilöllisiä ja niiden sisällöt vaihtelevat paljon asiakkaiden lähtökohtien, tarpeiden ja tavoitteiden mukaisesti. Tavoitteena on löytää jokaiselle nuorelle elämässä eteenpäin kan-tava pysyvä ratkaisu.
- Erilaisista toimenpiteistä suurimman ryhmän muodostavat työharjoittelut, työkokeilut ja työelämävalmennukset.
- Työhyrrän asiakkuudet ovat kestäneet keskimäärin hieman yli kymmenen kuukautta. Nuoret ovat osallistuneet keskimäärin 2,5 toimenpiteeseen asiakkuuden aikana.
- Työhönvalmentajat ovat säännöllisesti yhteydessä työnantajiin ja toimivat heidän apunaan kaikissa ongelmatilanteissa.
- Työhönvalmennusten ja toimenpiteiden tavoitteena on pitkällä aikavälillä nuorten sijoittuminen työelämään. Työhönvalmentajat neuvovat työnantajia muun muassa erilaisten palkkatukivaihtoehtojen tarjoamista mahdollisuuksista nuorten työllistämiseksi.

Työnhyrrän tulokset

4

Työnhyrrän asiakkuuksien tulokset voidaan jakaa viiteen ryhmään pääasiallisen tuloksen perusteella, jolla tarkoitetaan sitä tilannetta, jossa nuori oli asiakkuuden päätyttyessä. Tulokset koskevat niitä nuoria, joiden asiakkuus oli päättynyt vuoden 2009 loppuun mennessä, eli 57 asiakasta (Taulukko 4.1).

Yleisin lopputulos oli työharjoittelu- tai työkokeilu- paikka, johon päätyi 15 nuorta. Elämänhallinnan parantuminen tai sitä edesauttavien palvelujen järjestäminen oli tuloksena 13 nuorelle, 12 asiakasta sai työpaikan ja 10 opiskelupaikan. Seitsemän nuoren kohdalla työhönvalmentajat arvioivat, ettei asiakkuus johtanut tulokseen. Yleisesti voidaan todeta, että peräti 50 asiakkaan (87,7 %) kohdalla Työnhyrrän asiakkuus johti johonkin elämässä eteenpäin auttavaan toimenpiteeseen.

Tulosten arvioinnissa on kuitenkin syytä huomata, että asiakkuuden pääasiallinen tulos ei välttämättä anna oikeaa kuvaa prosessista tai sen onnistumisesta kokonaisuudessaan, koska nuoret osallistuvat yleensä useisiin toimenpiteisiin asiakkuuden aikana, niin kuin edellisessä luvussa havaittiin. Esimerkiksi työsuhteeseen päätyneistä nuorista kymmenen osallistui

ensin työharjoitteluun tai -kokeiluun. Lisäksi kolme oli tehnyt opintoja ja kaksi oli saanut elämänhallintaa parantavia palveluja.

Sen sijaan työharjoitteluihin tai -kokeiluihin päätyneistä nuorista kymmenen ei osallistunut muihin toimenpiteisiin. Vain yhdelle asiakkaalle järjestyi lisäksi opiskelupaikka ja kolme tarvitsi elämänhallintaa parantavia palveluja. Kahdelle asiakkaalle löytyi kuitenkin työpaikka, vaikka niitä ei arvioitukaan pääasiallisiksi tuloksiksi.

Opintoihin päätyneistä nuorista kaikki osallistuivat myös työharjoitteluun tai -kokeiluun asiakkuuden aikana ja yhdelle järjestyi lisäksi työpaikka. Niistä nuorista, joiden kohdalla tuloksena oli elämänhallintapalvelujen saaminen, 12 osallistui myös työharjoitteluun tai -kokeiluun. Lisäksi kahdelle asiakkaalle järjestyi opiskelupaikka. Merkille pantavaa on se, että myös tässä ryhmässä on kaksi asiakasta, joille löytyi työpaikka, toiselle kaksi.

Työkokemus on antanut mulle kaikin puolin niin paljon, ettei sitä voi sanoa kuvailla.

Millainen tulos on sitten nuoren kannalta hyvä? Tähän kysymykseen voidaan etsiä vastauksia useasta eri näkökulmasta. Yhtäältä tavoitteena on löytää jokaiselle nuorelle jokin juuri hänelle sopiva, pysyvämpi ja elämässä eteenpäin kantava ratkaisu. Tällaisesta näkökulmasta tarkasteltuna työsuhteita ja myös tutkintoon johtavia opintoja voidaan pitää hyvinä lopputuloksina. Sen sijaan erilaiset työharjoittelut ja -kokeilut sekä elämänhallintaa parantavat palvelut ovat välivaiheita hankittaessa kokemusta ja elämäntaitoja myöhempää elämää ja työuraa varten. Toimenpiteitä arvioidessa pitääkin havaita, että lopputuloksesta riippumatta kaikki toimenpiteet valmentavat nuoria kohtaamaan usein varsin rikkonaisen pätkätöiden,

opintojen ja joskus työttömyysjaksojenkin hajottaman elämän, joka vaatii hyvää sopeutumiskykyä ja taitoa omaksua uusia asioita.

Toisaalta Työnohjeen tavoitteena ei ole ainoastaan työ- tai opiskelupaikkojen löytäminen vaan laajemmin tarkasteltuna kysymys on syrjäytymisen ehkäisemisestä. Tällainen näkökulma korostuu erityisesti niiden nuorten kohdalla, joiden pääasiallisena tuloksena on elämänhallinnan parantuminen tai sitä edesauttavien palvelujen järjestäminen. Nuorilla on usein taustalla mielenterveydellisiä ongelmia ja muita sairauksia sekä päihdeongelmia, joiden takia työelämään hakeutuminen voi vaikuttaa lähes mahdottomalta. Ryhmään kuuluu sellaisiakin nuoria, joiden kohdalla erilaisten toimenpiteiden tehtäväksi jää lähinnä todentaa ongelmien laajuus erilaisia lausuntoja varten. Säännölliset tapaamiset ja muut yhteydenotot voivat kuitenkin olla tärkeitä normaalissa elämässä kiinni pitäviä oljenkorsia. Jo pelkästään se, että joku aikuinen kuuntelee ja yrittää ymmärtää ongelmia, voi olla nuorelle merkityksellistä ja käänteentekevää tulevaisuuden kannalta.

Taulukko 4.1 Asiakkuuden pääasiallinen tulos

	Lukumäärä	%
Työsuhde	12	21,1
Työharjoittelu/ -kokeilupaikka	15	26,3
Opiskelupaikka	10	17,5
Elämänhallinnan parantuminen/ sopivan palvelun järjestäminen	13	22,8
Ei johtanut tulokseen	7	12,3
Yhteensä	57	100,0

4.1 TE-toimiston tavoitteet ja pääasiallinen tulos

Syrjäytymistä ehkäisevä näkökulma on tulkittavissa osittain myös työvoimahallinnon asettamista tavoitteista. TE-toimiston aktivointisuunnitelmiin kirjatut

tavoitteet eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä, vaan usein niihin on kirjattu useita tavoitteita, joista työhönvalmentajat ovat tulkinneet pääasiallisen tavoitteen.

TE-toimiston asettamat ensisijaiset tavoitteet ja Työnhyrrän toteutuneet tulokset on koottu taulukkoon (Taulukko 4.5). Luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia, koska tavoitteiden ja pääasiallisten tulosten luokittelut eivät ole samanlaisia. Taulukosta voidaan kuitenkin havaita, että työvoimahallinnon ensisijaisena tavoitteena on ollut työpaikka kuuden asiakkaan kohdalla. Työsuhde on kuitenkin syntynyt peräti 12 nuorelle, joten tältä osin voidaan todeta, että toteutunut tulos on ollut asetettua tavoitetta selvästi parempi.

Työharjoittelu- tai työkokeilupaikka on ollut ensisijaisena tavoitteena 36 asiakkaan kohdalla, mutta 15 asiakkaan kohdalla se on arvioitu työhönvalmennuksen

pääasialliseksi tulokseksi. Työhönvalmennuksen aikana harjoitteluihin ja kokeiluihin osallistuneita nuoria on kuitenkin huomattavasti enemmän. Opiskelupaikka on ollut tavoitteena vain yhdellä henkilöllä, mutta kymmenen on päätyntä opintojen pariin. Elämänhallinnan parantuminen tai sitä edesauttavat palvelut ovat olleet tavoitteena viiden henkilön kohdalla, mutta 13 henkilöä on kyseisiä palveluja lopulta saanut.

Urasuunnitelman selkeyttäminen ei ole mukana pääasiallisten tulosten luokittelussa, joten tältä osin tieto puuttuu. Samoin ne asiakkaat, joiden kohdalla asiakkuus ei johtanut tulokseen (seitsemän asiakasta), puuttuvat luvuista.

Merkille pantavaa on se, että ryhmässä, jossa työvoimahallinnon ensisijaisena tavoitteena on ollut työharjoittelu- tai työkokeilupaikka (36 asiakasta), yh-

Taulukko 4.5 Työvoimahallinnon tavoite ja pääasiallinen tulos

	Työvoima-hallinnon tavoite	Toteutunut pääasiallinen tulos
Työpaikka	6	12
Työharjoittelu/-kokeilupaikka	36	15
Opiskelupaikka	1	10
Urasuunnitelman selkeyttäminen	9	-
Elämänhallinnan parant./sopivan palvelun saaminen	5	13
Yhteensä	57	50

deksän asiakkaan kohdalla pääasiallisena tuloksena on ollut työsuhde. Näin ollen, vaikka työharjoittelujen ja työkokeilujen osalta toteutunut tulos (15 asiakasta) on selvästi pienempi kuin asetettu tavoite, ei tulos ole huono, koska osa tämän ryhmän asiakkaista onkin saanut työpaikan harjoittelupaikan sijasta. Lisäksi kuusi asiakasta on päätenyt opiskelemaan ja samoin kuusi asiakasta on saanut elämänhallintaa parantavia palveluja. Neljän asiakkaan kohdalla asiakkuus ei johtanut tulokseen.

Opiskelupaikkojen osalta voidaan todeta, että toteutuneiden opiskelupaikkojen määrä (10) on huomattavasti työvoimahallinnon tavoitetta suurempi (vain yksi asiakas). Työvoimahallinto ei siis ole pitänyt opiskelua ensisijaisesti tavoiteltavana päämääränä Työnhyrrään lähetettävien asiakkaiden osalta yhtä asiakasta lukuun ottamatta. Muutaman asiakkaan kohdalla opiskelupaikka on kuitenkin ollut toissijaisena tavoitteena. Opiskelupaikkoja onkin syntynyt kuudelle sellaiselle asiakkaalle, joiden tavoitteeksi oli asetettu ensisijaisesti työharjoittelu tai työkokeilu.

Elämänhallinnan parantuminen tai sitä edesauttavan palvelun järjestäminen on ollut tavoitteena viiden asiakkaan kohdalla. Kyseisiä palveluja on kuitenkin syntynyt 13 asiakkaalle. Lukujen välistä eroa selittää lähinnä se, että joukossa on kuusi nuorta, joiden kohdalla ensisijaisena tavoitteena oli työharjoittelu tai -kokeilu, mutta he päätyivätkin elämänhallintapalveluihin.

4.2 Tulokset ja sukupuoli

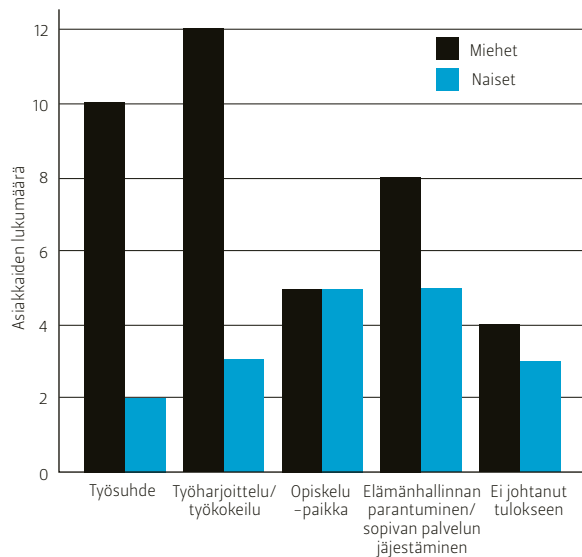
Vuoden 2009 loppuun mennessä päättyneistä asiakkuuksista miesten osuus oli 39 (68,4 %) ja naisten 18 (31,6 %). Työhönvalmennusten pääasialliset tulokset sukupuolen perusteella on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 4.1). Yleisin tulos miehillä oli työharjoittelu tai -kokeilu, 12 henkilöä (30,8 %), kun naisilla vastaava luku oli vain kolme (16,7 %). Kymmenellä miehellä lopputuloksena on työsuhde (25,6 %), naisista vain kahdella (11,1 %). Sen sijaan naisten kohdalla yleisimpiä lopputuloksia olivat opiskelupaikat sekä elämänhallinnan parantuminen tai sitä edesauttavat palvelut, kummassakin ryhmässä oli viisi naista (27,8 %). Neljän miehen (10,3 %) ja kolmen naisen (16,7 %) kohdalla asiakkuus ei johtanut tulokseen.

Yleisesti ottaen vaikuttaa siltä, että pääasiallisena tuloksena työsuhteet sekä työharjoittelu- ja työkokeilupaikat olivat miesten kohdalla suhteellisesti yleisempiä kuin naisilla. Sen sijaan varsinkin opiskelupaikat vaikuttivat olevan naisilla suhteellisesti yleisempiä kuin miehillä. Työhönvalmentajien arvioiden mukaan yksi selitys jakaumien erilaisuudelle voi olla se, että miesten koulutustaustat ja ammatit olivat helpommin työllistäviä kuin naisten alat.

Aiemmin asiakkaiden perustietojen käsittelyn yhteydessä (luvussa 2) havaittiin, että psyykkiset ongelmat ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä. Toisaalta somaattiset vaivat ovat yleisemmin miesten ongelmana. Koska miehet näyttävät sijoittuvan työhönvalmen-

nuksen tuloksena naisia useammin työ- ja harjoittelupaikkoihin, voidaan perustellusti kysyä, asettavatko psyykkiset ongelmat suuremman esteen työelämään sijoittumiselle kuin somaattiset vaivat?

Kuvio 4.1 Työhönvalmennuksen lopputulos ja sukupuoli



Yleisimpiä työhönvalmennuksen lopputuloksia miehillä olivat työpaikat sekä työharjoittelu- ja työkokeilupaidat. Naisten yleisimpiä tuloksia olivat opiskelupaikat ja elämönhallintaa parantavat palvelut.

4.3 Havaintoja tuloluokkien vertailusta

Tulosluokkien välisessä vertailussa on syytä huomata, että aineisto on varsin pieni (57 päättynyttä asiakkuutta), joten tulokset ovat suuntaa antavia. Työsuhteeseen, työharjoitteluun tai -kokeiluun sekä opiskeluun päätyneiden nuorten ryhmät poikkeavat melko vähän toisistaan asiakkuuksien pituuksissa ja niiden aikana tehtyjen toimenpiteiden määrissä (Taulukko 4.2). Kyseisten muuttujien perusteella työharjoitteluun tai työkokeiluun päätyneiden nuorten ryhmä vaikuttaa kuitenkin työhönvalmennuksen kannalta ”helpoimmalta”. Heidän kohdallaan asiakkuudet ovat kestäneet noin 8,3 kuukautta ja toimenpiteitä on tehty asiakkaille keskimäärin 1,9. Opiskeluun päätyneiden ryhmässä asiakkuudet ovat kestäneet keskimäärin 8,4 kuukautta ja toimenpiteitä on tehty 2,6. Työsuhteeseen päätyneiden ryhmän vastaavat luvut ovat 10,7 kuukautta ja 2,6 toimenpidettä.

Elämönhallintaa parantaviin palveluihin päätyneiden nuorten ryhmä poikkeaa kuitenkin selvästi muista tuloluokista. Tässä ryhmässä asiakkuudet ovat olleet lähes kaksi kertaa pitempiä kuin muissa tuloluokissa, keskimäärin 16,8 kuukautta. Myös tapaamisia ja muita yhteydenottoja on ollut asiakkuuksien aikana lähes kaksi kertaa enemmän, keskimäärin 78,8 yhteydenottoa, ja niihin on käytetty aikaa selvästi enemmän, keskimäärin 42,7 tuntia. Erilaisia toimenpiteitä on tämän ryhmän asiakkaille tehty keskimäärin 4,2.

Taulukko 4.2 Työhönvalmennuksen tuloluokat: Toimenpiteet

	1. Työsuhde n = 12	2. Työharj./ -kokeilu n = 15	3. Opiskelu n = 10	4. Elämänhal. parant. n = 13	5. Ei johtanut tulokseen n = 7
Sukupuoli: Miehet/Naiset	10/2	12/3	5/5	8/5	4/3
Tapaamisten ja yhteydenottojen lkm: keskiarvo	46,3	40,3	42,6	78,8	19,4
Tapaamisiin ja yhteydenottoihin käytetty aika tunteina	25,6	23,9	22,1	42,7	8,9
Asiakkuuden kesto kuukausina: keskiarvo	10,7	8,3	8,4	16,8	4,3
Yhteydenottojen tiheys kk: keskiarvo	4,0	5,0	5,7	4,4	5,0
Toimenpiteiden kokonaismäärä: keskiarvo	2,6	1,9	2,6	4,2	0,7

Kyseinen ryhmä on hajanainen ja varsin haasteellinen, mikä osaltaan selittää pidentyneitä asiakkuuksia ja toimenpiteiden suurta määrää. Ryhmän asiakkaista yli puolella oli jokin somaattinen sairaus tai haitta sekä 69 prosentilla psyykinen sairaus tai oire asiakkuuden alussa (Taulukko 4.3). Varsin yleinen vaiva oli masennus, josta kärsi lähes joka toinen ryhmän asiakas. Lisäksi muutama asiakas kärsi paniikkihäiriöstä tai ahdistuneisuudesta. Joukossa on myös heikkolajaisia (kehitysvammaisia) sekä yksi CP-vammainen ja yksi Dysfasiaa sairastava henkilö. Oppimisvaikeuksia oli lähes puolella ryhmän asiakkaista.

Työhönvalmentajien arvioiden mukaan kyseisten

asiakkaiden kohdalla sopivan vaihtoehdon löytäminen edellyttää usein monia erilaisia toimenpiteitä, jolloin asiakkuudet voivat venyä pitkiksi. Toisaalta ryhmässä on myös sellaisia henkilöitä, joiden kohdalla eläkkeelle siirtyminen voi tosiasiallisesti olla sopivin ja asiakkaan kannalta paras vaihtoehto, vaikka sitä ei olisikaan tuotu julki. Tällöin toimenpiteiden tehtäväksi jää lähinnä todentaa ongelmien laajuus samalla kun sopivaa vaihtoehtoa yritetään löytää.

Työsuhteeseen päätyneiden nuorten ryhmässä 67 prosentilla oli jokin somaattinen sairaus tai haitta ja psyykkisiä ongelmia oli 33 prosentilla asiakkaista. Opiskeluun päätyneiden ryhmässä somaattisia sairauksia

Taulukko 4.3 Työhönvalmennuksen tulosluokat: Terveydelliset rajoitteet

	1. Työsuhde n = 12	2. Työharj./ -kokeilu n = 15	3. Opiskelu n = 10	4. Elämänhal. parant. n = 13	5. Ei johtanut tulokseen n = 7
Somaattinen sairaus tai haitta: %	67	60	30	54	57
Psyykinen sairaus tai oire: %	33	60	70	69	86
Masennus: %	25	33	50	46	43
Oppimisvaikeus: %	17	13	10	46	43
Päihdeongelma: %	0	7	0	8	29

ja muita vaivoja oli selvästi vähemmän, 30 prosentilla asiakkaista, mutta psyykkisiä ongelmia oli peräti 70 prosentilla asiakkaista. Puolet heistä kärsi masennuksesta, mikä oli suurin osuus kaikista tulosluokista. Työharjoitteluun tai -kokeiluun päätyneiden asiakkaiden ryhmässä somaattisista ja psyykkisistä vaivoista kärsi 60 prosenttia asiakkaista.

Vaikuttaa siltä, että somaattiset vaivat eivät ole asettaneet suuria esteitä työpaikan saamiselle, mutta psyykkisistä ongelmista kärsiviä henkilöitä on työsuhteisiin päätyneiden nuorten ryhmässä kuitenkin selvästi vähemmän kuin esimerkiksi opiskeluun päätyneiden ryhmässä. Näin ollen psyykkiset ongelmat saattavat vaikeuttaa työpaikan saamista, mutta opiskelupaikka voi olla kyseisistä ongelmista kärsivien nuorten kohdalla sopivampi vaihtoehto. Suurimman

ryhmän, 15 nuorta, muodostavat kuitenkin työharjoitteluihin tai työkokeiluihin päätyneet asiakkaat. Heidän joukossaan on paljon sekä somaattisista että psyykkisistä ongelmista kärsiviä nuoria.

Ennen asiakkuuden alkua suoritettujen työharjoittelujen osalta voidaan todeta, että eniten työharjoitteluja oli ollut niillä asiakkailla, joiden pääasiallisena tuloksena oli työsuhde, keskimäärin 2,7 harjoittelua, ja ajallisesti ne olivat kestäneet keskimäärin 5,1 kuukautta. Näin ollen vaikuttaa siltä, että työharjoittelut parantavat mahdollisuutta työllistyä.

Ammatillisen koulutuksen osalta voidaan puolestaan todeta, että eniten ammatillisia tutkintoja oli niiden asiakkaiden ryhmässä, jotka päätyivät työharjoitteluun tai -kokeiluun. Heistä yli puolella oli tutkinto joko yleis- tai erityisopetuksessa. Työsuhtee-

seen päätyneiden ryhmässä ammatillisia tutkintoja oli alle puolella ryhmän asiakkaista. Lukion suorittaneita henkilöitä aineistossa oli vain kolme, joista kukaan ei saanut työpaikkaa.

Vaikuttaa siltä, että ammatillinen tutkinto tai lukion suorittaminen ei yksiselitteisesti selitä asiakkaiden sijoittumista työsuhteisiin tai muihin tulosluokkiin. Sen sijaan ammatillisen tutkinnon keskeyttäneiden osuus oli selvästi suurin niiden asiakkaiden ryhmässä, joiden asiakkuus ei johtanut tulokseen.

- Vuoden 2009 loppuun mennessä päättäneistä työhönvalmennuksista 50 nuoren kohdalla (87,7 %) asiakkuus johti johonkin elämässä eteenpäin auttavaan toimenpiteeseen.
- Yleisin lopputulos oli työharjoittelu- tai työkokeilupaiikka, 15 nuorta. Elämänhallinnan parantuminen tai sitä edesauttavien palvelujen järjestäminen oli tuloksena 13 nuorelle, 12 asiakasta sai työpaikan

ja 10 opiskelupaikan. Seitsemän nuoren kohdalla asiakkuus ei johtanut tulokseen.

- Työpaikkojen osalta voidaan todeta, että työpaikan löytyminen 12 nuorelle on selvästi TE-toimiston asettamaa tavoitetta (kuusi nuorta) parempi.
- Pääasiallisena tuloksena työsuhteet sekä työharjoittelu- ja työkokeilupaiikat olivat miesten kohdalla suhteellisesti yleisempiä kuin naisilla. Sen sijaan opiskelupaikat olivat naisilla suhteellisesti yleisempiä kuin miehillä.
- Elämänhallintaa parantaviin palveluihin päätyneiden nuorten ryhmässä asiakkuuksien kestot ja yhteydenottojen määrät ovat lähes kaksinkertaisia muihin tulosluokkiin verrattuna. Myös erilaisia toimenpiteitä tehdään huomattavasti enemmän, keskimäärin 4,2.

Työhönvalmentajat nuorten rinnalla

5

Työhönvalmennuksen ensisijaisena tavoitteena on luonnollisesti tukea nuorta koulutukseen ja työnhakuun liittyvien ongelmien ratkaisemisessa. Annettava tuki on henkilökohtaista ja räätälöityä kunkin nuoren avun tarpeen mukaisesti. Työhönvalmennusprosessiin liittyy myös kokonaisvaltaisempaa yleiseen elämänhallintaan liittyvää tukea. Nuorilla on usein ongelmia, jotka on ratkaistava ennen kuin muu tavoitteellinen toiminta on mahdollista. Tavoitteena ei ole vain selviytyminen jokapäiväisestä elämästä ja pääsy töihin vaan se, että nuori oppisi myös näkemään ja löytämään uusia mahdollisuuksia sekä innostumaan niistä itsensä ja elämäntilanteensa parantamiseksi. Ennen kaikkea usko omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin ovat edellytyksiä asennemuutokselle, mikä onkin välttämätöntä, jos pysyviä ratkaisuja halutaan saada aikaiseksi.

Yhteistyötä ja asiakkaan osallisuutta korostavan työtavan sisään kätkeytyy vaatimus asiakkaan aidosta kuuntelemisesta ja hänen todellisuutensa ymmärtämisestä. Tällainen lähestymistapa edellyttää luottamuksellisen asiakassuhteen syntymistä. Työn-

hyrrän työhönvalmennuksen eräs erityispiirre onkin juuri se, että nuorille annetaan riittävästi aikaa ilman viranomaisvelvoitteita ”keppeineen”, jotka voivat tuntua nuorista ahdistavalta pakottamiselta. Asiakkuus perustuu aina vapaaehtoisuudelle ja omalle motivaatiolle. Luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen syntymistä voidaan edesauttaa muun muassa niin, että nuoria tavataan muuallakin kuin virallisessa toimistoympäristössä. Kahvilassa jutustelu tai rannalla kävely voivat luoda rennomman ilmapiirin keskusteluille ja tutustumiselle. Yhteydenpito jatkuu myös toimenpiteiden aikana, jolloin nuoret voivat kertoa esimerkiksi työharjoitteluun liittyvistä kokemuksistaan ja ongelmistaan työhönvalmentajien työpaikkakäyntien yhteydessä.

Millaisia rooleja työhönvalmentajilla sitten on ja miten ne määräytyvät? Voidaan ajatella, että tehtävät määräytyvät asiakkaan tarpeiden ja persoonan sekä tavoiteltavien toimenpiteiden mukaisesti. Työhönvalmentaja voi toimia innostajana silloin, kun nuorella ei ole näkemystä omista mahdollisuuksistaan tai kyvyistään. Tavoitteeksi voi muodostua onnistumisen kokemusten

saaminen ja työn merkityksen löytäminen. Ainahan nuorille ei ole edes selvää haluavatko he työelämään tai miksi sinne pitäisi pyrkiä, kun muutenkin pärjää. Kokemus siitä, että työ voi toimia itsensä toteuttamisen väylänä ja tuottaa mielihyvää voi innostaa nuorta pyrkimään eteenpäin.

Yllättävän usein nuorten kokemuksista käy ilmi, että he eivät ole saaneet kannustusta läheisiltään tai opettajiltaan eivätkä yksinkertaisesti tiedä, missä he voisivat olla hyviä tai edes mikä voisi tuottaa heille iloa. Kipinän syyttäminen voi vaatia yllättävän vähän; esimerkiksi opettajan kehu kirjoitetusta aineesta tai kauniista löylykauhasta on voinut saada nuoren innostumaan lukemisesta tai käsitöistä. Työhönvalmennuksessa uskoa omiin kykyihin hankitaan ja vahvistetaan toimenpiteissä oikeilla työpaikoilla. Työnantajilta saatavan palautteen avulla sekä nuoret itse että myös työhönvalmentajat saavat tietoa parannettavista asioista.

Usein nuorten epävarmuuden taustalla on pelko työelämää kohtaan. Pelko itsensä nolaamisesta työyhteisössä tai epäonnistumisesta työnhaussa ja kasvojen menetyksestä voivat lamauttaa nuoren ja hän voi passivoitua täysin. Epävarmuus voidaan kuitenkin pukea ärhäkkään ulkokuoreen; ”ei voisi vähempää kiinnostaa” tai ”ei mun tarvi.” On kunnialliskampaa esittää voittajaa kuin tunnustaa pelkonsa. Usein nuoret, joiden työttömyys pitkittyy ammatillisesta koulutuksesta huolimatta, alkavat jopa pelätä työelämän vaatimuksia

ja suhtautua epäillen omaan ammattitaitoonsa. Tällöin työhönvalmentaja voi toimia rohkaisijana, sillä yksin he eivät välttämättä jaksa luoda uskoa tulevaan ja omiin mahdollisuuksiinsa, jos peilauspintaa omille ajatuksille ja tekemisille ei ole. Työnyhryssä nuorten ei tarvitse pelätä epäonnistumista, sillä työhönvalmennuksessa ei luovuteta heti vaan työhönvalmennusjaksot voivat jatkua pitkäänkin.

Työelämä vaikutti aika pelottavalta paikalta. Jotenkin oli semmonen mielikuva, että se on julma ja kolkko paikka. Mut ei se ollutkaan semmonen.

Usein nuoret asiakkaat eivät ymmärrä työelämän vaatimuksia suhteessa omiin kykyihinsä. He joko yliarvioivat vaatimuksia tai tahtovat heti ”hyviin hommiin” ilman koulutusta tai työkokemusta. Pitkäjänteisyys työuralla etenemisessä on usein vierasta. Tällöin työhönvalmentaja voi keskustelujen avulla tuoda realismia mukaan suunnitelmiin. ”Sopivan kokoisen” työn tai urasuunnitelman löytäminen voi olla erityisen vaikeaa esimerkiksi erityisammattiooppilaitoksesta valmistuneiden nuorten kohdalla. Halu töihin voi olla huikea, mutta kyvyt pärjätä tämän päivän työelämässä ovat kovin rajalliset. Toisessa ääripäässä ovat ne nuoret, jotka haluavat vain palkkatöihin eivätkä huoli harjoittelupaikkoja. He voivat kokea, että työharjoittelut ovat ihmisten hyväksikäyttöä ja harjoittelijat ilmaista työvoimaa, jota vaihdetaan tarpeen

tullen. Samankaltaista suhtautumista on nähtävissä myös henkilöstövuokrausyrityksiä kohtaan. Harjoitteluun menemisen ehdoksi haluttaisiin varmuus siitä, että jakson jälkeen on mahdollisuus työllistyä. Tällaista varmuutta ei kuitenkaan voi kenellekään luvata. Toisaalta on ymmärrettävää, että nuoret tuskastuvat pelkkiin harjoitteluihin varsinkin, jos nuorella on jo ammatillinen koulutus.

5.1 Kurkistuksia nuorten elämään

Selvityksen laadullisen osion tavoitteena on päästä pintaan syvemmälle nuorten kokemuksiin työhönvalmennuksesta. Miten nuoret ovat kokeneet asiakkuutensa ja miksi? Millaisessa roolissa he työhövalmennuksen näkevät? Ja ennen kaikkea; oliko työhönvalmennuksesta hyötyä ja millaista?

Kesän 2010 aikana yritettiin tavoittaa puhelimitse tai sähköpostitse kaikkia 57 nuorta, joiden asiakkuus oli päättynyt vuoden 2009 loppuun mennessä. Lopulta heistä tavoitettiin 32 (56,1 %), joista miehiä oli 23 ja naisia yhdeksän, joten tavoitettujen nuorten sukupuoli jakauma oli lähellä aineiston sukupuolijakamaa. Suurimmalla osalla tavoittamattomista nuorista puhelinnumero oli vaihtunut, mikä on yleistä Prepaid-liittymien aikakaudella. Tavoitetut nuoret jaoteltiin aiemmin kuvatun tulosluokkajaon perusteella. Työhönvalmennuksen tuloksena voi siis olla työsuhde, työharjoittelu tai -kokeilu, opiskelupaikka, elä-

mänhallintaa parantava palvelu tai että asiakkuus ei johtanut tulokseen. Nuoria oli kaikista tulosluokista, myös kolme sellaista nuorta, joiden kohdalla työhönvalmennus ei tuottanut tulosta.

Aluksi nuoria pyydettiin muistelemaan asiakkuutensa Työhyrrässä ja kertomaan jokin keskeinen asia, joka omasta asiakkuudesta oli jäänyt mieleen. Kaikkien nuorten muistot olivat positiivisia; kolme nuorta ei tosin osannut eritellä mieleen jäänyttä asiaa muuten kuin kertomalla toiminnan olevan ”ok”. Muiden nuorten vastauksista tärkeänä asiana nousi esille muun muassa se, että Työhyrrässä ei pakotettu mihinkään vaan oma tilanne osattiin ottaa huomioon. Keskustelut työhönvalmentajan kanssa koettiin tärkeiksi; nuoret uskalsivat kertoa omista asioistaan ja ilmaista mielipiteitään. Keskustelujen avulla syntyi uusia ideoita sekä motivaatiota työnhakuun; oli hyvä kun joku ”potki” eteenpäin. Jotkut nuoret vertasivat työhönvalmennusta TE-toimistossa asiointiin ja olivat tyytyväisiä Työhyrrässä saamaansa henkilökohtaisempaan tukeen. Muutamat nuoret kiinnittivät huomiota siihen, että työhönvalmentajat tekivät kovasti töitä eivätkä luovuttaneet helposti. Nekin nuoret, joiden kohdalla asiakkuus ei tuottanut toivottua tulosta, nostivat esille lähinnä oman puutteellisen aktiivisuutensa tai terveydelliset rajoitteensa, mutta kukaan ei kertonut, että työhönvalmennus olisi varsinaisesti epäonnistunut.

Nuorten nykytilannetta tarkasteltaessa selvisi, että

eniten oli työttömänä olevia nuoria, 11 nuorta. Työsuhteessa oli neljä nuorta, viisi oli työharjoittelussa tai -kokeilussa, opiskelemissa oli seitsemän henkilöä ja muiden elämänhallintaa parantavien palvelujen piirissä kolme nuorta. Lisäksi yksi oli äitiyslomalla ja yksi suorittamassa asepalvelusta. Merkille pantavaa nuorten nykytilanteesta oli se, että kaikki työhönvalmennuksesta opiskelemaan lähteneet olivat yhtä lukuun ottamatta jatkaneet opintojaan tai toimenpidettään, johon he olivat Työhyrrästä ohjautuneet. Lisäksi kaikilla nuorilla oli paria poikkeusta lukuun ottamatta tulevaisuuden suunnitelmia koulutuksen tai opiskelujen suhteen. Vain yksi nuori kertoi näkevänsä tulevaisuutensa toivottomana, eikä ollut sitä kummemmin miettinyt. Vaikka työttömien lukumäärä vaikuttaa suurelta, on kuitenkin syytä huomata, että he kaikki kertoivat töiden hakemisen lisäksi suunnittelevansa kouluttautumista tai alan vaihtoa.

Nuoria pyydettiin myös arvioimaan työhönvalmennusta kouluarvosanoilla 4–10. Kysymykseen vastasi 29 nuorta ja keskiarvo oli noin 8,5. Arvosanat vaihtelivat 7,5–10 välillä, joten yleisesti ottaen työhönvalmennus arvioitiin hyväksi, koska heikkoja arvosanoja ei ollut lainkaan. Miesten ja naisten välillä ei ollut eroa arvosanoissa. Erot tulosluokkien välillä olivat myös pieniä.

Niin kuin kaikille projekteille, myös Työhyrrälle kehittämis ehdotukset ovat tervetulleita. Niitä kysyttiinkin nuorilta, mutta anti jäi kovin vähäiseksi. Yksittäisiä ehdotuksia nousi kuitenkin esille. Eräs nuori

toivoi enemmän apua hakemusten tekoon, koska yksin niitä tehdessään hän oli huomannut hakemusten teon vaikeuden ja esimerkiksi muotoseikkoihin liittyviä ongelmia. Toinen oli sitä mieltä, että hänen tilannettaan olisi voitu tarkastella enemmän ja edetä hieman rauhallisemmin. Tyttö oli itsekin yllättynyt, kuinka vakavista ja lamauttavista mielenterveysongelmista hän kärsi, ja parempi tilanteen kartoitus olisi voinut edesauttaa työkokeilun onnistumista. Yksi nuori toivoi enemmän toimintaa eikä vain vaihtoehtojen esittelyä, koska hän oli itse niin saamaton. Häntä olisi saanut pontevamminkin potkia liikkeelle. Toiminnasta voisi myös tiedottaa enemmän, jotta nuoret osaisivat pyytää lähetettä työhönvalmennukseen. Eräs nuori kaipasi enemmän ajankohtaista tietoa eri aloista ja koulutusmahdollisuuksista sekä palkkatukimahdollisuuksista.

Yleisesti ottaen työhönvalmennukseen keksittiin kovin vähän parannettavaa. Useimmiten nuoret näkivät mahdollisten ongelmien johtuvat enemmän omasta passiivisuudesta, motivaation puutteesta, vaikeasta elämäntilanteesta tai terveydellisistä syistä kuin työhönvalmennuksen puutteista.

Viiden nuoren tarkemmat henkilöhaastattelut tehtiin syksyllä 2010. Nuoret oli valittu siten, että jokaisesta tulosluokasta oli yksi nuori. Nuoria pyydettiin kertomaan ensin vapaamuotoisesti työhönvalmennuksesta, jonka jälkeen heitä haastateltiin työhönvalmennukseen ja työelämään liittyvistä teemoista

ja yksityiskohdista tarkemmin, jos ne eivät nousseet muuten esille. Haastattelujen tarkoituksena oli selvittää nuorten mielipiteitä työhönvalmennuksen lisäksi myös yhteiskunnallisista ilmiöistä ja työelämästä yleensä. Haastattelut valottavat sitä todellisuutta, jossa nuoret elävät sekä niitä vaikeuksia, joiden kanssa he kamppailevat. Jokaisen nuoren kertomuksesta on löydettävissä kehitystarina, jossa nousee esille jokin juuri hänelle ominainen teema. (Haastateltavien nimet on muutettu.)

5.2 Työelämä muuttui ”Markukselle” mielekkääksi

Markus oli asiakkuuden alkaessa 23-vuotias elintarvikealan perustutkinnon suorittanut nuori mies, joka oli juuri muuttanut Lahteen. Hänen alalle työllistymistään on haitannut jauhopölyallergia eikä hänellä juurikaan ole palkkatyökokemusta dj-keikkoja lukuun ottamatta. Taustalla on rattijuopumus, velkoja, masentuneisuutta ja asepalveluksen keskeytyminen terveydellisistä syistä. Hän on myös keskeyttänyt toisen perustutkinnon suorittamisen.

Markuksen työttömyys oli kestänyt yli kaksi vuotta ja hän kuvaili työnhauon olevan vaikeaa jännittämisen vuoksi. Työhönvalmennuksen tavoitteeksi oli TE-toimistossa asetettu säännöllisen päivärytmin saavuttaminen esimerkiksi työelämävalmennuksen (eli työharjoittelun) avulla ja lisäksi hän tarvitsi tukea työnhakuun. Työhön-

valmennuksen aikana Markus oli työelämävalmennuksessa kahvilassa, jonne hän työllistyi jakson päätteeksi. Asiakkuus Työhyrrässä kesti yhdeksän kuukautta.

Markus kuvaili tuntemuksiaan työnhauasta ja Työhyrrän asiakkaaksi tulemisesta seuraavasti:

Mua jännitti aika paljon. Oli vaikeaa työvoimatoimistossa myöntää se, ettei tästä työnhauasta oikein tule mitään. Tajusin sen itsekkin, että työnhaku on mulle ongelma. Mä olin vain keksinyt joitakin teko-syitä, että en ollut muistanut hakea tai vastaavaa. Kun tulin tänne (Työhyrrään), niin se oli vähän nolo asia, koska mä olen ongelmaihminen. Tai mä kuvittelin, että se olisi kuin tulisi psykologille juttelemaan. Mutta ei se ollutkaan sellaista kuin mä kuvittelin. Oli rennompi ilmapiiri.

Työhyrrässä annettu tuki lisäsi kuitenkin Markuksen motivaatiota työnhakua ja harjoittelupaikkoja kohtaan, kun hänen tarpeensa ja toiveensa otettiin huomioon työhönvalmennuksen aikana. Kokemukset TE-toimistossa asioinnista olivat olleet toisenlaisia.

Tuntui ihan kivalta, että sai alussa tukea kun ei työvoimatoimistossa koskaan saanut sellaista. Ne vaan työntää uutta aikaa, lappuja ja lippuja mitä pitäisi selvittää. Täällä yhteistyö oli paljon tiiviimpää. Oli vaan sellanen yleisfiilis, ettei tää (työnhaku) nyt niin hengenvakava asia ole.

Täällä kuunneltiin, että mitä asiaa oli. Kun keskustelimme niin tuli sellainen tunne, että tämä ihminen (työhönvalmentaja) haluaa oikeasti kuulla miten mulla menee, oli aidosti kiinnostunut. Sain periaatteessa itse valita tieni ja päättää itse kaikesta. Mua ohjattiin ja opastettiin siinä samalla mutta ei pakotettu mihinkään. Työvoimatoimistossa se on vähän sellaista liukuhihnahommaa. Työkkärissä ne päättää työpaikat ja koulutukset ja kaikki, ei saa itse hakea omaa juttua.

Työnhakuvalmiuksien kannalta merkittävä oivallus Markuksen mielestä oli se, että työpaikkoja ja työharjoittelupaikkoja voi kysellä myös suoraan käymällä työpaikoilla. Hän oli osallistunut työnhakukoulutukseen, mutta sen perusteella työnhaku tuntui entistä vaikeammalta ja monimutkaisemmalta. Puhelinsoitto-kin työnantajalle tuntui ylitsepääsemättömän vaikealta mahdollisen kielteisen vastauksen pelossa.

Olin kuvitellut, että työnhaku on kauheaa kilpa-juoksua, tai jotain ydinfysiikkaa melkein. Työnhakukoulutuksessakin tuntui, että työnhaku on tosi hankalaa. Kun olin käynyt täällä (Työhyrrässä), niin se antoi sellaisen ruiskeen. Tajusin, että se on periaatteessa niin helppoa, että voi vain käydä kysymässä ja katsoa miten käy.

Markuksen mielestä työharjoittelujakso oli hyödylli-

nen vaihe työelämään totuttautumisessa pitkän työtömyysjakson jälkeen. Samalla hänen itsetuntonsa parantui työnantajilta saadun positiivisen palautteen ansiosta. Markus kertoikin, että työnantaja oli huomannut hänen alun hermostuneisuuden ja jännittyneisyyden helpottaneen ajan myötä.

Aikaisemmin mä koitin hakea sellaisia töitä, missä mä pääsen helpolla, ettei mun tarvitse ottaa paineita siitä, että jos mä en opi jotain juttua. Varmaan siellä (työpaikalla) tuli sitten itseluottamusta lisää kun mä näin, että mä osaan ja että mä voin oppia paljon enemmän kuin osasin kuvitellaakaan.

Kyl se oli ratkaiseva tekijä ku sai ekana harjoittelijana opetella ensin. Se oli pehmeempi lasku työelämään.

Työhönvalmentajan rooli oli Markuksen mielestä merkittävä erityisesti silloin, kun harjoittelujakso oli päätymässä ja jatkosta ei ollut vielä sovittu.

Se oli ihan mukavaa kun käytiin välillä katsomassa työpaikalla. Työhönvalmentaja auttoi sitten siinä kun työharjoittelu alkoi päättyä. Hän sai ylipuhuttua työnantajan ottamaan töihinkin. Mä en usko, että mä olisin itse alkanut siitä puhua, olisin antanut sen vaan mennä. En usko, että ne olisi sinne muuten ottanut ihan palkallisena.

Työssäolajakson kokemusten perusteella Markuksen suhtautuminen työttömänä olemiseen muuttui ja samalla aktiivisuus työnhaussa parantui. Hän alkoi nähdä itsensä työntekijänä.

Siihen (työttömyyteen) oli pidemmän päälle tottunut, se oli ihan normaalia. En mä osannut edes loppujen lopuksi kuvitella, että mä olisin töissä.

Töissä tunsii olevansa osa jotakin ja oikeasti hyödyksi jollekin. Oppi kaikkea uutta ja tapasi kivoja ihmisiä, joiden kanssa olen ollut yhteydessä nyt myöhemminkin.

Sen takia mä ajattelin mahdollisimman nopeasti työllistyä uudestaan, ettei palaisi siihen vanhaan vaan pysyisi sellaisena aktiivisena ihmisenä. Työvoimatoimistossakin ne ihmetteli, että kun mä olen taas hakemassa töitä, kun yleensä yritetään vältellä töihin joutumista viimeiseen asti. Ne sanoi, että mukava yllätys kun joku oikeasti haluaakin töihin.

Työhönvalmennuksen jälkeen yhteydenotot työnantajiin eivät enää tuntuneet ylitsepääsemättömän vaikeilta, eikä epäonnistumisen pelkokaan ollut hallitseva.

Mä oon alkanu ajatella, et jos ei yritä nii ei ainakaan saa mitään aikaiseksi, et kyl ainakin kannattaa

koittaa. Mä tiesin, että jossain kohtaa tää (työttömyys) tulee eteen ja olin valmistautunut siihen. Kyllä mä pidän ajatukset positiivisina, tsemppaan itseäni ja koitan saada jotain aikaiseksi.

Ajattelin, että menen keskustaan ja käyn kaikki kahvilat ja kuppilat läpi, ja kysyn suoraan työnantajilta. Mä uskon, että mun tuoreesta työkokemuksestakin on aika paljon hyötyä. Nyt ei lannistuta vaan haetaan sitkeästi töitä.

Monille nuorille työharjoittelujakso on hyvä väylä työelämään, vaikka heillä olisikin ammatillinen koulutus. He kokevat Markuksen tavoin, että harjoittelijalla ei ole työntekijän vastuuta töistään vaan työpaikalla saa vielä opetella rauhassa, kysellä ja oppia talon tavoille. Työharjoittelu voi Markuksen sanoin toimia pehmeänä pudotuksena työelämään. Työntekijän identiteetin muodostuminen vie oman aikansa ja vaatii tehtävien sisäistämistä ja harjoittelua. Kannustava palaute työnantajalta rohkaisee yrittämään. Rakentavan palautteen antaminen on kuitenkin yllättävän harvinaista; keskusteluihin työpaikoilla ei usein ole aikaa. Työhönvalmentajan rooli palautteen saamisessa voi tällöin olla tärkeä.

Työhönvalmentajien kokemusten perusteella erilaiset työnhakuun ja työelämään liittyvät pelot ja ahdistukset ovat varsin yleisiä nuorten keskuudessa. Yleistynyt sähköinen asiointi ja työnhaku netissä voivat olla eräs

syy siihen, että nuorten vuorovaikutustaidot työnha-
kuun liittyen ovat heikentyneet. Työpaikkailmoituksissa
työnantajat kertovat olevansa niin kiireisiä, etteivät he
ehdi mahdollisiin puheluihin vastaamaan, joten lisä-
tietoja työtehtävistä on turha kysyä. Erottautuminen
lukuisten hakemusten joukosta on vaikeaa ja nuoret
kokevat usein, että oikean kuvan antaminen itsestä
pelkän hakemuksen avulla on hankalaa. Markuksen
tavoin monilta nuorilta on unohtunut yksinkertaisin
tapa kysyä töitä tai harjoittelupaikkaa, eli mennä itse
paikan päälle. Lisäksi monet nuoret eivät tiedä MOL:n
sivujen lisäksi muista työnhakufoorumeista. Kuiten-
kin suuri osa työtehtävistä täytetään nykyisinkin il-
man virallista hakua, eli henkilökohtaisilla suhteilla
ja lähipiirillä on suuri merkitys. Osittain samankal-
taisista työelämään ja työnhakuun liittyvistä peloista
kertoo myös Juuso.

5.3 ”Juuson” munaamisen pelko

Juuso on 20-vuotias sähköalan (tietotekniikka) perus-
tutkinnon suorittanut nuori. Hänellä ei ole lainkaan ko-
kemusta palkkatöistä ja hän on suorittanut vain koulun
työssäoppimisjaksot. Juuso asuu vanhempiensa luona ja
on ollut työttömänä valmistumisestaan asti, eli vuoden
verran. Hän on kärsinyt masennuksesta ja paniikkioi-
reista, joiden vuoksi hänellä on hoitosuhde terveys-
keskuksessa. Näiden terveydellisten syiden vuoksi hän
on joutunut keskeyttämään työelämään valmentavan

kurssin ja saanut vapautuksen armeijasta.

TE-toimiston mukaan hän tarvitsee kuntouttavia
palveluja työelämään pääsemiseksi sekä rauhallista
työtettä. Juuson asiakkuus Työhyrrässä kesti seit-
semän kuukautta ja johti onnistuneeseen työelämä-
valmennukseen (työharjoitteluun). Juuso on vieläkin
tarvittaessa yhteydessä työhönvalmentajaan.

Juuson sosiaalinen arkuus on heikentänyt hänen
mahdollisuuttaan hakea töitä tai työharjoittelupaik-
koja. Työhönvalmentajan tehtäväksi tulikin alussa
auttaa häntä yhteydenotoissa.

*Toni (työhönvalmentaja) osasi kyllä auttaa tosi
hyvin. Jos oli sellainen tilanne, etten oikein pys-
tynyt itse ottamaan yhteyttä – puhelinsoitotkin
olivat silloin vaikeita – niin Toni suostui sitten
hoitamaan asian mun puolesta. Peruseriaate oli
kuitenkin se, että itse lähdän liikkeelle.*

*Työnantajan silmissä se on ehkä niin, että antaa
paremman kuvan itsestään kun soittelee itse, mutta
mun kohdalla on aina vähän ollut sellaista arkuutta
ja sosiaalisten tilanteiden jännittämistä.*

Aluksi Juusolle etsittiin työkokeilupaiikkaa, koska hän
ei olisi jaksanut siinä vaiheessa tehdä töitä kokonaisia
työpäiviä. Koulutusta vastaava kokeilupaiikka löytyi
pian ja kokeilu sujui niin hyvin, että se muuttui täy-
sipäiväiseksi työharjoitteluksi parin kuukauden jäl-

keen. Juuson epävarmuutta työharjoitteluja kohtaan oli kuitenkin lisännyt aiempi ikävä kokemus.

Sinne haettiin IT-alan tukihenkilöä, mutta ensimmäisenä päivänä iskettiin käteen kauhea lista asioista, mitkä olisi pitänyt saada heti tehtyä. Ne olivat aika vaikeita hommia ja kaikki oli kasattu mun niskaan. Se alkoi sitten stressata ja toinen asia, mikä oli tulossa oli armeija, ja kun on kauheaa arkuutta niin se armeijakin stressasi ihan älyttömästi. Siinä tuli sitten pienimuotoinen romahdus, työnteko ei kiinnostanut yhtään ja masennuskin pääsi iskemään. Ja sitten se loppui siihen se homma, ja siinä meni armeijakin samalla.

Työhyrrän kautta järjestyneestä työkokeilupaikesta kokemukset olivat kuitenkin myönteisiä. Juuson mielestä tärkeää oli se, että työtehtäviin ja ihmisiin sai tutustua rauhassa.

Tässä paikassa oli ihan hyvä, ettei annettu aloittelijalle aluksi kauhean vaikeita hommia. Mutta sitten kun alkoi tuntea niitä paremmin niin sai vähän yrittellä vaikeampiakin.

Työpaikalla oli aina vieressä henkilö, jolta voi kysyä apua jos tuli sellainen tilanne, mistä ei itse päässyt yli. Ensin annettiin perustehtäviä ja tutustuttiin siinä samalla pikku hiljaa ajan kanssa. Alkujän-

nitys lähti pois kun tutustui talon ihmisiin. Siinä sai sitten itse edetä ja pyytää vähän vaikeampia-kin tehtäviä jos halusi.

Juuson epävarmuus omiin kykyihin heijastui myös hänen työpaikkatoiveisiinsa. Juuso toivoi, että ihan-teellisessä työpaikassa hänelle annettaisiin riittävästi aikaa perehtyä työtehtäviin ja työpaikan tapoihin. Mukava työilmapiiri ja hyvät työkaverit olivat myös tärkeitä asioita. Työpaikkailmoituksia katsellessaan hän oli kuitenkin usein kokenut, että vaatimukset olivat kohtuuttoman korkeita, mikä oli aiheuttanut pelkoakin työelämää kohtaan.

MOL:n sivuja lukiessa voi huomata jonkun kivan paikan, mutta sitten kun katsoo vaatimukset niin ajattelee, että enhän mä nyt tuohon sovellu. Mun kohdalla se on ollut vähän niin, että jos vaatimustaso on liian korkea, niin en viitsi lähteä munaan itseäni.

Kyllä mulle on tosi tärkeää, että viihtyy siinä työilmapiirissä. Toinen asia on se, että työ on sitä mitä haluaa tehdä, mulla se on IT-ala. Haluaisin saada suunnitteluhommia mutta en mä vielä uskalla niihin lähteä kun on niin vähän työkoke-musta niistä.

Sekin voi pelottaa nuoria kun pitäisi olla kauhe-

asti työkokemusta. Pitäisi tarjota enemmän harjoittelupaikkoja, että pääsisi sopeutumaan ensiin siihen hommaan.

Juusolle sopivia koulutusta vastaavia työpaikkoja on kuitenkin ollut vähän tarjolla. Sen takia hän on suunnitellut laajentavansa työnhakualuetta pääkaupunkiseudulle ja haettavia työtehtäviä oman alansa ulkopuolelle. Työttömänä oleminen ei tunnu mielekkäältä vaihtoehdolta.

Olen pikku hiljaa alkanut miettiä, että se ei näytä hyvältä jos on pitkään työttömänä. Pitäisi varmaan etsiä edes jonkinlaista palkkahommaa vaikka se ei olisikaan sellaista, mikä kiinnostaa.

Työttömänä se on vähän sellaista, että siinä häviää kaikki kiinnostus. Tai työt kyllä kiinnostaa mutta voi olla, ettei jaksakaan lähteä hakemaan tai että inspiraatio on ihan nollassa. Sitten sitä jää helposti paikoilleen.

Töissä on sitä aktiiviteettia, mikä pitää virkeänä ja rytmin kunnossa. Esimerkiksi nyt mulla on rytmi ihan sekaisin, saatan mennä nukkumaan joskus aamu kuudelta ja nukkua helposti iltapäivänkin, eikä sitten jaksakaan pukea edes päälle.

Monen Työnhyrän nuoren päivärytmi on sekaisin pit-

kän työttömyyden vuoksi. Säännöllisen päivärytmin kuntoon saaminen on jo tulos sinänsä sekä edellytys työhön menemiselle ja sitoutumiselle.

Noin kolmasosa Työnhyrän asiakkaista kärsi mäsennuksesta, mikä on hyvin merkittävä työntekoa ja -haku rajoittava tekijä. Juuson kohdalla rauhallinen eteneminen ja riittävä opastus työtehtäviin osoittautuivat merkityksellisiksi asioiksi työssä jaksamisen kannalta. Tällaiset tekijät voidaan ottaa työhönvalmennuksessa huomioon jo ennakolta neuvoteltaessa työnantajien kanssa, jolloin he voivat paremmin vaurautua siihen, millaista opastusta nuoret tarvitsevat. Työpaikan kiireiden takia opastus voi muutoin jäädä puutteelliseksi, jolloin kokematon nuori voi ahdistua liian vaativien työtehtävien tai liian suuren työtaakan edessä.

Usein nuorten vähäinen työkokemus tuottaa suhteellisuuden tajun vääristymistä työtehtävien vaatimuksia kohtaan. He alkavat ”alisuoriutua” ja vastuun ottaminen omasta työstä on vaikeaa. Omalta ”mukavuusalueelta” poistuminen on usein kasvattavaa, mutta vähäisen työkokemuksen vuoksi tällaisiin tilanteisiin ei ole totuttu. Työnteko ei aina ole vain kivaa, mitä voi olla vaikea sietää. Tällaisissa tilanteissa keskustelut työhönvalmentajan kanssa voivat auttaa jaksamaan eteenpäin. Työkokemus voi tuoda realismia työnhakuun; aina ei voi vaatia koulutusta vastaavaa työtä. Töihin päästäkseen ei voi olla liian valikoiva, minkä myös Juuso oivalsi.

Vaikeasta työllisyystilanteesta huolimatta Juuso suhtautuu kuitenkin toiveikkaasti omaan työllistymiseensä. Hän on kouluttautunut alalle, jonka hän kokee itselleen sopivaksi ja johon hän sai kipinän jo lapsena saadessaan ensimmäisen tietokoneensa kuu-sivuotiaana. Kaikkien nuorten kohdalla oman alan löytäminen ei kuitenkaan ole näin yksinkertaista, niin kuin Elinan työhönvalmennusjaksosta voidaan havaita. Myös Elinalle työharjoittelut toivat onnistumisen kokemuksia ja hän ymmärsi, miten vaikeaa on saada töitä ilman koulutusta.

5.4 ”Elina” löysi itsensä laboratoriossa

Elina oli Työhyrrään tullessaan 20-vuotias ammattikouluttamaton nuori, joka on kärsinyt masennuksesta peruskoulusta lähtien. Hän on ollut sairaalahoidossa ja pitkällä sairauslomilla sekä terapiassa. Elina kertoi olleensa koulukiusattu. Tytön kaikki kouluttautumisyrietykset olivat keskeytyneet ja hän suhtautui kovin vastahakoisesti opiskeluun asiakkuuden alussa. TE-toimiston tavoitteeksi oli kirjattu työkokemuksen saaminen työharjoittelun avulla ja pitemmän tähtäyksen suunnitelmana on kouluttautua jollakin tavalla.

Elina itse kertoi tavoitteekseen töihin pääsyn, jota voisi muuttaa pois vanhempiensa luota. Asiakkuus Työhyrrässä kesti 13 kuukautta, jonka aikana Elina oli neljässä työkokeilussa. Lopulta hän löysi oman ”juttunsa” ja lähti opiskelemaan laboratorioalaa.

Elinan mielestä yhteistyö työhönvalmentajan kanssa hänelle sopivien vaihtoehtojen löytämiseksi oli merkityksellistä ja sujui hyvin.

Ei mua oikeastaan valmennettu töihin vaan elämässä eteenpäin – pähkäiltiin, että mitä mä haluan tehdä.

Mua kuunneltiin eikä ollut niin vaivaantunut olo, oli helppo puhua. Ja mukavaa oli se, kun kävimme yhdessä tutustumassa paikkoihin. Kyllä se paljon helpotti, olen kyllä tyytyväinen, että sain mahdollisuuden tulla tänne.

Elinan mielestä häntä oli pidetty TE-toimistossa laiskana ja jopa tyhmänä.

Työkkärissä niillä oli sellainen asenne, että mä en halua tehdä mitään, vaikka mä kuitenkin halusin. Mutta en halunnut mitään ihmeen kursseja, joista ei ole mitään hyötyä. Mä halusin päästä työelämään. Eikä siellä oikeasti kuunneltu mitään mitä mä selitin, ne halusivat vain päästä musta nopeasti eroon ja varasi uutta aikaa. Ei se oikein innostanut

Työhönvalmennuksen aikana Elinalle järjestyi useita työkokeilupaiikkoja, joihin hän lähti työllistyminen toiveenaan. Kokeilut eivät kuitenkaan tuottaneet tuottavaa tulosta.

Jokaisessa paikassa vihjailtiin, että olisi töitäkin myöhemmin. Yksikin pomo lupaili mulle töitä harjoittelun päätyttyä, mutta kun menin sitten kysymään, että miten on, niin se sanoi että olisi harjoittelupaikka. Joskus vuotta myöhemmin huomasin, että samassa paikassa oli työpaikka avoinna. Soitin sitten sinne mutta se pomo alkoi haukkua nirsoksi kun ei muka paikka kelvannut silloin aikaisemmin, vaikka ei se edes tarjonnut silloin työpaikkaa vaan se oli harjoittelupaikka. Kun kerrankin soitin ja hain työpaikkaa niin sitten sieltä tulee tällaista palautetta. Ei se oikein innostanut enää hakemaan töihin.

Alkuvaiheessa Elina ei ollut kiinnostunut koulutautumisesta. Hän oli aiemmin hakeutunut lähihoitajakoulutukseen lähinnä sen takia, että yläasteella piti vain keksiä jokin opiskelupaikka ja hänen äitinsä työskenteli hoitoalalla. Hän joutui kuitenkin keskeyttämään opinnot sosiaalisiin tilanteisiin liittyvien pelkojen takia.

Mä oli niin arka ja ujo, että oli vaikeaa käydä edes syömässä, mun kädet tärisi. Ihmisten pelko se oikeastaan oli, mihin se tyssäsi.

Elina kertoi, että ongelmat alkoivat jo ala- ja yläasteella kun hän joutui koulukiusatuksi.

Se varmaan johtui siitä kun mä olin ujo, niin mä olin sitten helppo kohde. Enhän mä uskaltanut kertoa edes vanhemmille, että mua kiusattiin. Kun ne (kiusaajat) huomasivat, että kukaan ei puutu siihen, niin ne jatkoivat kiusaamista.

Epämielilyttävistä koulumuistoista ja keskeytyneistä opinnoista huolimatta Elinan asenne kouluttautumista kohtaan muuttui työkokeilujen seurauksena.

Mä olen huomannut, ettei hyviä paikkoja saa kun ei ole koulutusta. Ehkä ne huonot harjoittelupaikat olivat hyviä siinä mielessä, että rohkaistuini ja lähdin opiskelemaan.

Laboratorioalan koulutus osoittautui Elinalle sopivaksi ja hän suhtautuu innostuneesti myös alan työtehtäviin, joihin hän oli tutustunut opintoihin liittyvän harjoittelujakson aikana. Kysyttäessä, että mikä häntä laboratorioalassa kiinnostaa, hän vastasi seuraavasti:

No se, että lasketaan paljon, se on mielekästä. Ja se, että se ei ole niin asiakaspalveluhenkistä vaan aika itsenäistä työtä, mikä on mulle tosi hyvä. Niissä töissä pitää olla tarkka ja mä olen hirveän tarkka. Koulussakin mua on kehuttu siitä, että olen tarkka ja mietin asiat ennen kuin teen.

Opinnot ovat sujuneet hyvin vaikka Elina on joutunut

sovittamaan opiskelun yhteen perhe-elämän ja lapsen hoidon kanssa. Valmistuminen hämmöttää jo kuitenkin ja hän suhtautuu varovaisen toiveikkaasti tulevaisuuteensa ja työllistymiseensä, koska hän oli saanut harjoittelupaikan kiinnostavasta yrityksestä seuraavaksi kevääksi. Myös mahdollinen kesätyöpaikka oli nousut keskusteluissa esille. Ihanteellista työpaikkaa hän kuvaili seuraavasti:

Se on sellainen, missä olisi ihan oma työpiste ja missä tutkitaan tiettyä näytettä samoilla menetelmillä. Että ei olisi muita siinä häsläämässä, ettei mene sekaisin. Se olisi tärkeää, että ihmiset arvostaisivat sitä mitä mä teen.

Että sais olla oma ittensä eikä tarvitsisi esittää mitään. Mun mielestä pitäisi ottaa enemmän ihmisenä kuin työntekijänä.

Elinan ahdistusoireetkin ovat helpottaneet ja elämä näyttää valoisammalta. Hän arvioi elämässään tahtuneita muutoksia muutaman vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna seuraavasti:

No ainakin se on muuttunut, että mä uskallan liikkua ulkona ja voin käydä katsomassa vaatteita-kin, ei ahdistu se ihmismäärä. Ja se, että mä osaan vaatia nykyään enkä jää toisten jalkoihin. Jotenkin on pirteämpi ja enemmän elämänhalua.

Elinan tie hänelle sopivan alan löytämisessä ja sen myötä oman itsetunnon ja rohkeuden kasvattamisessa oli siis varsin pitkä ja mutkainen. Työhönvalmentajien kokemusten perusteella nuoret etsivät opiskelupaikkoja usein pakon edessä ilman tarkempaa suunnittelua ja valintoja tehdään hätiköidysti. Tällöin voidaan päätyä väärille aloille, jolloin opinnot voivat keskeytyä kiinnostuksen puutteen vuoksi. Usein keskusteluissa nousevat esille myös koulukiusaamiseen liittyvät ongelmat, joiden vaikutukset voivat heijastua pitkälle myöhempään elämään mielenterveysongelmina ja esimerkiksi opiskeluhaluttomuutena. Yleensä koulutusvastaisuuteen tai koulutuksen keskeyttämiseen löytyy ”järkevä” selitys ja koulukiusaaminen on valitettavan usein eräs niistä. Elinan kohdalla pelko kiusatuksi tulemisesta vaikeutti hänen hakeutumistaan nuorisopuolen opintoihin ja yksi ratkaisu tällöin onkin hakeutua aikuispuolelle, jolloin ei tarvitse pelätä omanikäisten suhtautumista. Myös oppimisvaikeuksia voi olla vaikea myöntää itselle tai opettajalle, jolloin opintojen keskeyttäminen tuntuu järkevimmältä vaihtoehdolta.

Elinan kohdalla mahdollisuus pitkään asiakkuuteen ja useisiin työkokeiluihin vaikutti olevan ratkaiseva tekijä. Kiireettömyys ja työhönvalmentajan konkreettinen läsnäolo esimerkiksi haastattelutilanteissa loivat rennomman ilmapiiriin, jossa hän sai olla oma itsensä.

Sopivien alojen ja työtehtävien löytäminen korostuu

erityisesti silloin, jos nuorella on selvästi työntekoa tai opiskelua rajoittavia terveydellisiä ongelmia tai esimerkiksi päihderiippuvuus niin kuin Teemulla.

5.5 Työ ja työkaverit ”Teemun” tukena

Teemu on 20-vuotias ammattikouluttamaton nuori, jonka elämä on sekaisin. Hän ei koe olevansa työkykyinen ja urasuunnitelma on selkiytymätön. Päihdeongelma ja synnynnäinen sydänvika rajoittavat elämää. Hän asuu yksin ja elää toimeentulotuen varassa, ja velkojakin on kertynyt huomattava määrä. Teemulla ei ole kokemusta palkkatöistä, mutta hän on ollut muutamassa työharjoittelussa. Työhönvalmennuksen tavoitteena oli hankkia lisää työkokemusta ja luoda säännöllinen päivärytmi työharjoittelun avulla. Teemu oli Työnhyrrässä asiakkaana noin kaksi ja puoli vuotta, jonka aikana hän oli kolmessa työkokeilussa ja hänet ohjattiin A-klinikalle, josta hän pääsi päihdekuritukseen ja terapiaan.

Teemu muisteli tuloaan Työnhyrrän asiakkaaksi seuraavasti:

Työvoimatoimistossa ne ehdotti mulle tätä Avainsäätön paikkaa, koska täällä ihmisillä on enemmän aikaa kuunnella ja perehtyä elämäntilanteisiin. Mä innostuin heti siitä ajatuksesta, että onhan se hyvä jos joku kerkiää edes kuuntelemaan.

Esimerkiksi jos syksyllä iskee masennus niin ei ne välttämättä sitäkään tajua työvoimatoimistossa. Ne sanoo, että se lähtee sillä kun menet töihin, mutta jos on oikeasti tosi masentunut niin ei se ole hyvä juttu, jos ei pysty edes lähtemään sinne töihin.

Täällä oli mahdollisuus kertoa itsestä ja muutenkin elämäntilanteesta, eikä pelkästään työasioista, koska se vaikuttaa siihen, että pystyykö käymään töissä vai ei.

Teemulle järjestyi työkokeilupaiikka varastomiehenä ja apukuskina. Hän viihtyi hyvin työpaikassa erityisesti hyvän työilmapiirin takia. Hyvät työkaverit muodostuivatkin Teemulle tärkeiksi tukihenkilöiksi.

Siellä oli monia sellaisia ihmisiä, joiden kanssa mä olin samalla aaltopituudella. Yhden kaverin kanssa tulimme niin tutuiksi, että uskalsin kertoa hänelle mun historiaa enemmänkin, eikä se ollut moksiskaan. Se pitää mua ihan ihmisenä ihmisen paikalla vaikka niitä riippuvuuksia on ollutkin. Sellaisia ihmisiä mä just arvostan, jotka ei leimaa miksikään.

Myönteisestä kokemuksesta huolimatta Teemu joutui kuitenkin keskeyttämään työkokeilun masennusoireiden takia parin kuukauden jälkeen.

Mulla on yleensä syksyllä pimeään aikaan vähän väsymystä ja masennusta. En mä lopettanut sielä sen takia, että olisi ollut jotenkin huono työilmapiiri tai vastaavaa, vaan se oli silloin kiinni omasta jaksamisesta. Mä ajattelin, että mä annan huonon kuvan itsestäni jos mä jatkan siellä ja rupeaa tulemaan poissaoloja. Sitä mä en halunnut ja jäin pois sieltä.

Teemu palasi kuitenkin takaisin samaan työkokeiluun paikkaan seuraavana keväänä.

Keväällä mieli sitten piristyi. Kävi ärsyttämään sitten sekun kun joutui olemaan neljän seinän sisällä, en mä jaksanut enää sitäkään. Mä ajattelin, että nyt on pakko lähteä kesäksi hommiin.

Teemun sydänvika tai päihteiden käyttö ei varsinaisesti aiheuttanut ongelmia työpaikalla, vaikka sydän ajoittain oireilikin fyysisesti raskaassa työssä. Hän oli saanut aiemmassa työpaikassa sydämen rytmihäiriöitä liian nopean työtahdin ja rasituksen takia. Lääkityksen ansiosta Teemu selviytyi kuitenkin työtehtävistä hyvin ja työkokeilutodistusta hakiessaan työnantaja oli ker-tonut palkkaavansa hänet mielellään, jos palkkatukeen olisi ollut määrärahoja. Niitä ei kuitenkaan sillä hetkellä ollut. Päihteiden käyttöä hän ei ollut pystynyt lopettamaan, mutta hän vältti niitä työaikana. Fyysinen työ auttoi osaltaan unohtamaan vieroitusoireet.

Se oli kuitenkin fyysistä hommaa ja joka tapauksessa hikoili, niin paremmin sitä jaksoi kun se polttelu ei alkanut heti aamusta. Jos tuli sellainen tuntemus, että olisi tehnyt mieli polttaa sätkä, niin se lähti sillä kun lähti kantamaan. Ei sitä kerennyt edes ajattelemaan kun otti toisesta päästä kulmasohvaa kiinni ja keskittyi siihen, ettei tipautta varpaille. Kyllä kaikki asiat siinä unohtuu.

Työhönvalmentajista oli Teemun mielestä hyötyä erityisesti silloin, kun piti ottaa yhteyttä työnantajiin. Hänelle soittaminen ja työhaastattelujen sopiminen tuntuivat vaikeilta. Hän ei myöskään kokenut, että työhönvalmentajat olisivat painostaneet häntä hakemaan kokeilupaiikkoja.

Voi olla, että joku niistä paikoista olisi jäänyt hakematta, jos ette olisi olleet apuna. Sinähän (työhönvalmentaja) sinne soittelit ja yhdessä menttiin työhaastatteluun.

Ei missään vaiheessa painostettu esimerkiksi lähemään töihin. Tai no totta kai sellaista pientä oli koko ajan, että katseltiin työpaikkoja ja että koska sinne jaksaa lähteä – että onko niin työkuuntoinen, että voi lähteä töihin.

Mä sain kuitenkin välillä aikaa mieltä, jos elämä oli jollakin lailla karilla. Mutta aina tuli lähdet-

tyä kuitenkin jonnekin ja yleensä ne olivat monen kuukauden jaksoja.

Lopulta työhönvalmennuksessa päädyttiin Teemun ohjaamiseen A-klinikan päihdekuntoutukseen ja terapiaan, jonne työhönvalmentaja oli itse yhteydessä ja jonne hän myös vei Teemun henkilökohtaisesti.

Teemu koki erityisesti keskustelut työhönvalmentajan kanssa hyödyllisiksi. Hän sai jutella myös muista kuin työhön liittyvistä asioista ja hän koki, että hänen kauttainen masennuksensa otettiin huomioon suunnitelmia tehtäessä. Työhönvalmentajien kokemusten perusteella kaikkien nuorten kohdalla työpaikan tai harjoittelupaikan löytäminen ei ole aina nuorelle itselleen paras ratkaisu vaan ensin pitää keskittyä terveydellisten ongelmien tai esimerkiksi päihdeongelmien hoitoon. Työ voi kuitenkin toimia myös terapeuttisena ja kuntouttavana toimenpiteenä niin kuin Teemukin oli sen kokenut.

5.6 ”Topiaksen” vastuullisempi elämänsäsenne

Topias on 24-vuotias koulutuksen keskeyttänyt nuori, joka kärsii keskittymisvaikeuksista. Hän kaipaa apua urasuunnitelman selkiyttämiseen, koska ei oikein tiedä mikä ala häntä kiinnostaisi. TE-toimiston kursseille hän ei halua mennä vaan tavoitteena olisi löytää työpaikka. Hän ei kuitenkaan suhtaudu vastahakoisesti mielenkiintoiseen koulutukseen. Oppimis- ja kes-

kittymisvaikeudet pitäisi ottaa huomioon sekä koulutuksessa että työtehtävissä; mikään yksitoikkoinen ei sovi hänelle. Topias oli Työhyrrän asiakkaana viisi kuukautta, jonka aikana hän oli kahdessa työharjoittelussa. Asiakkuus katkesi kun Topias ”katosi” eli hän ei enää vastannut työhönvalmentajan soittoihin eikä tullut tapaamisiin.

Topias oli saanut vinkin Työhyrrästä äidiltään, joka oli kertonut, että Työhyrrän kautta moni nuori oli löytänyt työpaikan.

Mä en silloin tiennyt, että mikä mua kiinnostaisi. Monillahan se tulee jo pienenä, että tietää mitä haluaa tehdä. Mä en oikein tiennyt.

Alussa katsottiin työharjoittelupaikkoja kurs sien jälkeen. Kurssejahan oli tarjottu paljon mutta niistä ei kiinnostanut mikään, koska ne oli mun mielestä tylsiä eikä ne antanut haastetta, just jotain mutte rien lajittelua ja puulaatikoiden kasaamista.

Kaikkihan me tiedetään mitä nämä työkkärin humpuukikurssit on, ei sellaisille ole intoa lähtä. Sitten kun niitä vielä tyrkytettiin väkisin ainoana vaihtoehtona, niin tuli raja vastaan.

Peruskoulu oli Topiaksen omasta mielestä mennyt melko huonosti, vaikka yläasteella numerot olivatkin parantuneet. Hän sai lopulta stipendin opiskelun

parantamisesta yläasteen aikana. Sen jälkeen hän oli aloittanut sähköalan perustutkinto-opinnot ammatikoulussa. Ensimmäinen vuosi oli ollut mielenkiintoinen ja opinnot sujuivat hyvin, mutta sitten alkoivat vaikeudet.

Mä kävin tokan luokan toiseen kertaan, ja sitten opettajat ehdottivat, että jos mä kävisin sen vielä kolmanteen kertaan. Sitten mä hyppäsin kelkasta pois kun ei siitä olisi tullut mitään. Se kaatui siihen matematiikkaan, se otti mua aivoon kun aina jäi pisteen tai kahden päähän, että pääseekö läpi vai ei.

Ehkä se homma ammattikoulussa kusahti myös siihen, että siellä oli pari kolme kaveriporukkaa, joissa ihmiset tunsivat toisensa. Ja kun mä en tuntenut juuri ketään eikä ollut hyviä kavereita, niin kaikki ryhmätyöt meni päin p:tä ja mä sain tehdä ne yksin.

Työhönvalmennuksen alussa Topias ei ollut kiinnostunut opinnoista vaan hän halusi töihin. Hänelle järjestyikin työharjoittelupaikka ensin kaupan alalta, joka päättyi kuitenkin kassan käyttöön liittyviin vaikeuksiin. Sen jälkeen hän oli harjoittelijana kuljetustehtävissä.

Se kuljetushomma nappasi niin hyvin, että mä hain koulutukseenkin, että olisin voinut ajaa rek-

kortin. Laitoin paperit menemään mutta en mä päässyt edes haastatteluun. Se alkoi risoa niin pahasti, että siinä meni muistaakseni kuukausi, ettei tapahtunut oikeastaan yhtään mitään.

Olisi ollut hyvä, jos olisi päässyt vaikka johonkin kuljetusfirmaan kokeiluun pari viikoksi. Ei sen tarvitsisi olla kuukauttakaan vaan sellainen pari viikkoa, että näkisi sen homman ja tietäisi paremmin, että haluaako hakeutua koulutukseen.

Lopulta Topias ei enää ollut yhteydessä Työnohjaajaan ja asiakkuus katkesi.

Kun mikään ei tuottanut tulosta, en päässyt siihen koulutukseen, ei löytynyt töitä eikä ollut sellaisia kursseja, jotka olisivat kiinnostaneet, niin koko homma jäi vähän tuuliajolle.

Puoleen vuoteen en oikeastaan tehnyt mitään. Mutta sitten menin Lyhtyyn ja palkkatuen avulla pääsin vahtimestariksi. Olin siellä kuusi kuukautta ja nyt sitten kaupungilla.

Varsinainen muutos Topiaksen elämässä ja asennoitumisessa koulutusta ja työtä kohtaan tapahtui kuitenkin erään saunaillan jälkeen, jonka seurauksena hän heräsi putkasta ja suhde silloiseen tyttöystävään päättyi.

Siinä vaiheessa rupesin miettimään, että pitäisi varmaan tehdä jotain.

Mulla oli aikoinaan sellainen ystäväpiiri, joka ei käynyt töissä. Niillä oli vähän muita harrastuksia, pari on kuollutkin siitä porukasta. Ehkä se oli sen jälkeen, kun pääsi muuttamaan Lahteen ja vanha kaveripiiri häipyi pois, niin silloin tuli sellainen tunne, että voi tehdäkin jotain.

Tämän nykyisen emännän kanssa ei ole ollut mahdollisuutta eikä haluakaan riehua ja rällästää sillä tavalla.

Topias työskentelee palkkatuetussa työssä autonkuljettajan apumiehenä. Elämä on järjestyksessä, henkilökohtaisia ongelmia ei ole ja hän on tyytyväinen mielenkiintoiseen ja vaihtelevaan työhön. Töiden jatkumisesta ei kuitenkaan ole varmuutta ja se on saanut Topiaksen pohtimaan opintoja, erityisesti oppisopimuskoulutusta. Yrittäjäkurssikin on käynyt mielessä.

Onneksi on oppisopimuskoulutus. Se on mulle vaihtoehtona sitten jos mikään muu ei enää auta. LVI-ala voisi olla mielenkiintoista, tai lukkoseppä, joku sellainen, että pääsee tekemään. Mä opin paremmin kun pääsen tekemään sen homman.

Topias suhtautuu kuitenkin luottavaisesti tulevai-

suuteensa ja työnsaantimahdollisuuksiinsa.

Mä uskoisin niin, että kun vielä muutama vuosi mennään eteenpäin niin työpaikkoja vapautuu, kun vanhat ikäluokat jää pois. Nyt viimeistään työnantajilla olisi hyvä mahdollisuus ottaa nuoria, kun siellä on vielä osaavaa porukkaa, joka opastaa nuoret töihin. Jos kaikki vanhat osaaajat lähtevät pois ja nuoret kaverit tulevat suoraan koulun penkiltä, niin eihän niillä ole sitä työkokemusta ja jippoja niihin töihin.

Etä kyllä mä koen, että mulla on mahdollisuuksia päästä töihin. Ja kun mä haluaisin nimenomaan tehdä töitä.

Topiaksen asiakkuus päättyi keskeyttämiseen hänen oman motivaation puutteensa vuoksi. Odotukset nopeasta työllistymisestä eivät toteutuneetkaan. Kuten muutkin asiakkuuden keskeyttäneet ja tavoitetut nuoret, myös Topias kertoi keskeytyksen syyn löytyvän itsestään ja heikosta työllisyystilanteesta. Aina työhönvalmennuksen keinot eivät riittäneet vaan myös aika tekee tehtävänsä ja nuoret löytävät itse polkunsa.

- Työhönvalmennuksen keskeisenä tavoitteena on parantaa nuorten uskoa omaan kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa sekä saada heidät innostumaan uusista asioista. Asennemuutos on edellytys työllistymi-

seen tai kouluttautumiseen liittyvien ongelmien ratkaisemiselle.

- Luottamuksellisen suhteen syntyminen edellyttää nuorten aitoa kuuntelemista ja ymmärtämistä.
- Työnhakuun ja työelämään liittyvät pelot ovat varsin yleisiä ja ne voivat lamauttaa ja passivoida nuoria.
- Vakavista mielenterveys- tai päihdeongelmista kärsivien nuorten kohdalla työhönvalmentajat joutuvat usein pohtimaan, miten paljon työnantajalle voi kertoa asiakkaiden ongelmista heikentämättä heidän mahdollisuuksiaan päästä elämässä eteenpäin. Työhönvalmentajat toimivat kuitenkin aina vastuullisesti ja luottamuksellisesti sekä asiakkaita että työnantajia kohtaan.
- Nuoret suhtautuvat myönteisesti henkilökohtaisesti räätälöityyn työhönvalmennukseen. Nuorten ongelmien kuunteleminen ja elämäntilanteiden ymmärtäminen sekä mahdollisuus edetä omien tarpeiden mukaisesti ”pakottamatta” mihinkään ovat merkityksellisiä asioita valmennusprosessien onnistumiselle.

6

Työnhyrrän toiminnan ja merkityksen arviointia

Työnhyrrän merkitystä nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä voidaan arvioida useasta eri näkökulmasta. Luontevana lähtökohtana arvioinneille on verrata saavutettuja tuloksia Päijät-Hämeen Työ- ja elinkeinotoimiston asettamiin tavoitteisiin, koska nuoret tulevat Työnhyrrään TE-toimiston lähettäminä. Tällöin tarkastelun painopiste on lähinnä nuorten ohjaamisessa työelämään. Työnhyrrässä annettava tuki ja ohjaus voidaan kuitenkin ymmärtää laajemmin nuorten syrjäytymistä ehkäiseväksi toiminnaksi, jolloin myös koulutukseen ohjaaminen ja erilaiset elämänhallintaa edesauttavat palvelut tulevat merkityksellisiksi. Kolmas arvioinnin näkökulma on se, millä tavalla nuoret itse kokevat työhönvalmennuksen ja millaisia merkitseviä he valmennukselle antavat.

Työnhyrrän asiakkaaksi tuli vuoden 2009 loppuun mennessä 86 17–25-vuotiasta nuorta. Työnhyrrän tulosten tarkastelu osoitti, että niiden 57 nuoren kohdalla, joiden asiakkuus oli päättynyt vuoden 2009 loppuun mennessä, työpaikka oli kirjattu ensisijaiseksi tavoitteeksi kuudelle nuorelle, joten toteutunut tulos, 12 työsuhdetta, on selvästi asetettua tavoitetta

parempi. Tulos selittyy osittain sillä, että osa nuorisista, joiden tavoitteeksi oli asetettu työharjoittelu tai -kokeilu (36 nuorta), päätyikin työsuhteeseen. Työharjoittelu tai -kokeilu oli pääasiallisena tuloksena 15 nuoren kohdalla.

Kaikkiaan 27 nuorta (47,4 %) on siis voitu ohjata työelämään, jota voidaan pitää hyvänä tuloksena ottaen huomioon nuorten ongelmalliset lähtökohdat ja talouden taantumun seurauksena kasvaneen nuorisotyöttömyyden.

Työnhyrrän tarkoituksena ei kuitenkaan ole ainoastaan työ- ja harjoittelupaikkojen etsiminen vaan pyrkimyksenä on löytää jokaiselle nuorelle jokin pysyvämpi ja elämässä eteenpäin kantava ratkaisu. Täällaisesta näkökulmasta tarkasteltuna työsuhteet ja tutkintoon johtavat koulutukset ovat hyviä lopputuloksia. Opiskelupaikka oli pääasiallisena tuloksena kymmenellä nuorella, kun TE-toimiston asettamaksi tavoitteeksi se oli tulkittavissa vain yhden nuoren kohdalla. Jos kaikki työsuhteet ja koulutuspaikat lasketaan yhteen, olivat ne tuloksena 22 nuorelle (38,6 %). Kun tarkasteluun otetaan kaikki Työnhyrrän asiakkaat (86

nuorta), voidaan todeta, että suurin osa Työhyrrän kautta järjestyneistä työsuhteista oli määräaikaista. Kuitenkin osa työsuhteista (toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita 17,4 %) ja koulutuspaikoista (tutkintoon johtavia 40,9 %) oli sellaisia, joiden voidaan arvioida olevan jatkuvuuden kannalta pysyvämpiä ratkaisuja nuorille.

Työhyrrän nuorten perustietojen tarkastelu osoitti, että heillä on huomattavan paljon terveydellisiä tai muita ongelmia, jotka ovat rajoittaneet heidän hakeutumistaan työelämään tai koulutukseen. Noin puolet nuorista kärsi jostakin terveydellisestä ongelmasta asiakkuuden alkaessa. Psykkisistä ongelmista masennus vaikutti olevan varsin yleistä. Lisäksi päivärytmit voivat olla sekaisin ja elämäntapa heikkoa.

Tällaisista ongelmista kärsivät nuoret tarvitsevatkin elämäntapaa parantavia palveluja ennen työelämään tai koulutukseen hakeutumista. TE-toimiston tavoitteeksi elämäntapa- ja palveluja oli kirjattu viidelle nuorelle, mutta peräti 13 nuoren kohdalla ne olivat pääasiallisena tuloksena. Elämäntapa- ja palveluihin päätyneiden nuorten ryhmässä asiakkuuksien kestot ovat lähes kaksinkertaisia muihin tulosluokkiin verrattuna. Kun keskimäärin Työhyrrän asiakkuudet ovat kestäneet hieman yli kymmenen kuukautta ja erilaisia yhteydenottoja niiden aikana on ollut keskimäärin 48, ovat vastaavat luvut kyseisessä ryhmässä noin 17 kuukautta ja 79 yhteydenottoa. Yleensä nuoret osallistuvat asiakkuuden aikana useisiin toimenpiteisiin

(keskimäärin 2,5 toimenpidettä). Elämäntapa- ja palveluihin päätyneiden nuorten ryhmässä toimenpiteitä on tehty huomattavasti enemmän, keskimäärin 4,2. Tällaisten nuorten kohdalla korostuukin työhönvalmennuksen syrjäytymistä ehkäisevä näkökulma, koska he tarvitsevat tukea normaalissa arjessa selviytymiseen ja ohjausta hakeutumisessa sopivien sosiaali- ja terveyspalvelujen piiriin.

Yleisesti voidaan todeta, että 50 nuoren (87,7 %) kohdalla Työhyrrän asiakkuus johti johonkin elämässä eteenpäin auttavaan toimenpiteeseen. Kaikki Työhyrrän toiminnan tulokset – työsuhteet, työharjoittelu- ja työkokeilupaidat, opiskelupaikat sekä elämäntapaa parantavat palvelut – ovat merkityksellisiä nuorten syrjäytymisen ehkäisyn kannalta. Vain seitsemän nuoren kohdalla työhönvalmentajat arvioivat, ettei asiakkuus johtanut tulokseen.

6.1 Työhyrrän merkitys nuorille

Selvityksen laadullisen osion tavoitteena oli selvittää nuorten kokemuksia työhönvalmennuksesta. Selvitys toteutettiin 32 nuoren puhelinhaastatteluna ja lisäksi viittä nuorta myös haastateltiin aiheesta tarkemmin. Yleisesti ottaen tavoitettujen nuorten muistot työhönvalmennuksista olivat positiivisia. Nekin nuoret, joiden kohdalla asiakkuus ei tuottanut toivottua tulosta, korostivat lähinnä omaa puutteellista aktiivisuuttaan tai terveydellisiä rajoitteitaan, mutta kukaan

ei kertonut, että työhönvalmennus olisi varsinaisesti epäonnistunut.

Haastatteluissa nousi esille erityisesti se, että nuoret eivät kokeneet Työhyrrän työhönvalmennusta ylhäältäpäin määrätyn toimenpiteiden suorittamiseksi. Nuorilla oli mahdollisuus vaikuttaa tehtäviin ratkaisuihin ja he olivat tyytyväisiä Työhyrrän ymmärtävään ja henkilökohtaisiin tarpeisiin huomioon ottavaan lähestymistapaan, koska sitä he olivat toiminnalta odottaneetkin. Erityisen tärkeäksi nuoret kokivat sen, että heille annettiin aikaa. Aika ilman viranomaisvelvoitteita keppeineen oli tuntunut vapauttavalta. Muuttamat nuoret kuvailivat työhönvalmentajaa tukihenkilön kaltaiseksi, jolta saatu apu oli konkreettista, esimerkiksi apua sopimusten ja viranomaispapereiden täyttämässä tai henkisen tuen antamisessa työpaikka-haastatteluissa. Joidenkin työsuhteisiin päätyneiden nuorten mieleen oli jäänyt se, että työhönvalmentaja oli vaikuttanut työsuhteiden syntymiseen muun muassa esittelemällä palkkatukimahdollisuuksia työntäjille. Nuoret arvostivat myös tarvittaessa ripeää toimintaa harjoittelupaikkojen etsimisessä.

Työhyrrän merkitystä nuorten kannalta voidaan pohtia syrjäytymisulottuvuuksien sekä työelämää ja koulutusta koskevien asenteiden tarkastelun avulla. Nuoret kokevat usein, että heidän vaikutusmahdollisuutensa omaa elämää koskeviin ratkaisuihin ovat heikentyneet, jolloin kysymys on syrjäytymisulottuvuuksien näkökulmasta tarkasteltuna vallankäytöllis-

estä syrjäytymisestä. Painostaminen toimenpiteisiin osallistumiseen ei innosta nuoria, jolloin tulokset voivat jäädä heikoiksi. Esimerkiksi tarpeettomalla tuntuvat ja sisällöllisesti väärin kohdistetut kurssit tai lyhyen ta- paamisen päätteeksi sovitut harjoittelupaikat ja muut toimenpideratkaisut voivat ahdistaa nuoria.

Työhyrrässä lähtökohta on kuitenkin toisenlainen. Yhteistyötä ja asiakkaan osallisuutta korostavassa työhönvalmennuksessa pyritään kuuntelemaan nuorta hänen ongelmiansa ja elämäntilanteensa ymmärtämiseksi. Yhteistyön tuloksena syntyvät jokaiselle nuorelle erikseen laaditut suunnitelmat ja ratkaisut voivat johtaa asenteiden kehittymiseen myönteiseen suuntaan. Työhyrrän toimintaa arvioitaessa voidaankin ajatella, että yksi parhaista ja tavoiteltavista tuloksista nuorten kannalta on juuri asennemuutoksen aikaansaaminen itsensä kehittämistä, työtä ja koulutusta kohtaan. Se on myös edellytys elämässä eteenpäin kantaville pysyville ratkaisuille ja elämänhallinnan parantumiselle.

Pitää olla positiivinen asenne työnhakuun.

Pitää antaa sellanen kuva, ettei lähde esittämään mitään ei oo. Varmaan jossain kohtaa saa töitä, pitää vaan jaksaa hakea aktiivisesti.

Nuorten asenteiden muuttumisesta kertoo hyvin esimerkiksi se, että kaikki opintoihin ohjautuneet nuoret yhtä lukuun ottamatta olivat jatkaneet opintojaan asiakkuuden päättymisen jälkeen. Lisäksi lähes kaikilla

nuorilla oli suunnitelmia koulutuksen ja yleensäkin tulevaisuuden suhteen. Työttömäksi joutuneet nuoretkin kertoivat töiden hakemisen lisäksi suunnittelevansa kouluttautumista tai alan vaihtoa.

Työhyrrän lähestymistapa edellyttää luottamuksellisen asiakassuhteen syntymistä. Vastausten perusteella voidaan todeta, että Työhyrrässä nuoret ovat pääsääntöisesti uskaltaneet kertoa omista asioistaan ja ilmaista mielipiteitään avoimesti. Keskustelujen tuloksena heille oli syntynyt uusia ajatuksia työelämän ja -uran suhteen, ja joidenkin nuorten kohdalla myös aktivoiminen erilaisiin toimenpiteisiin oli koettu hyödylliseksi asiaksi.

Nuorten työelämää ja koulutusta koskevat asenteet ja niiden muuttuminen nousivat esille myös viiden erikseen haastatellun nuoren esimerkkitarinoissa. Usein nuorten epävarmuuden taustalla on pelko työhakua ja työelämää kohtaan. Toisaalta opiskeluhaluttomuuden taustalta voi löytyä epämiellyttäviä kokemuksia koulukiusaamisesta. Keskustelut työhönvalmentajan kanssa voivat tällöin rohkaista nuorta ja yhdessä positiivisten kokemusten kanssa ne voivat johtaa ajan myötä asennemuutokseen ja edelleen syrjäytymiseen johtavan kierteen katkeamiseen.

6.2 Työhyrrän kustannukset

Sosiaalialan toimenpiteiden taloudellisen arvioinnin lähtökohdaksi asetetaan usein kustannusten ja vai-

kutusten arviointi. Kustannus-vaikutus -analyysien tekeminen on kuitenkin haastavaa, koska kustannukset ja varsinkin vaikutukset tulisi voida arvioida määrällisinä. Mutta miten voidaan arvioida esimerkiksi nuoren elämänhallinnan parantumisen tai itsetunnon kohentumisen taloudellista merkitystä? Toinen arviointielementti vaikeuttava tekijä liittyy siihen, että nuorten usein monisyisten ongelmien ratkaisemiseksi tehtyjen toimenpiteiden vaikutukset voivat näkyä vasta pitkän ajan kuluttua.

Kustannusten ja vaikutusten taloudellisessa arvioinnissa päädytäänkin usein vaihtoehtoihin tarkastelutapoihin. Nuoren työelämään tai koulutukseen ohjaamisesta aiheutuvia kustannuksia voidaan verrata niihin menetyksiin, jotka jäävät yhteiskunnan maksettaviksi, jos nuori jää työelämän tai koulutuksen ulkopuolelle. Niin kuin jo johdannossa tuotiin esille, nuorten syrjäytymisestä aiheutuvat kustannukset yhteiskunnalle ovat merkittäviä. Pahimmillaan yhden nuoren syrjäytymisestä aiheutuvat kustannukset voivat nousta yli miljoonaan euroon, joten Työhyrrän laskennallinen kustannus yhden nuoren työhönvalmennuksesta – noin 2 500 euroa – vaikuttaa varsin pieneltä.

Työhyrrän laskennalliset yksikkökustannukset perustuvat työhönvalmennukselle vuosittain osoitettuun työllisyyspoliittisiin avustuksiin ja noin 40 uuteen asiakkaaseen. Niin kuin edellä todettiin, asiakkuuksien pituudet vaihtelevat kuitenkin paljon nuorten tarpeiden mukaisesti ja usein monista erilaisista ter-

veydellisistä ja elämänhallintaan liittyvistä ongelmista kärsivien nuorten kohdalla asiakkuudet ovat jatkuneet vuosiakin. Heidän kohdallaan kustannukset tulevat kuitenkin sitä alhaisemmiksi mitä pitempään asiakkuudet jatkuvat, koska kustannukset eivät määräydy asiakaskohtaisesti asiakkuuden pituuden perusteella vaan ne perustuvat vuosittaisiin määrärahoihin ja asiakkaiden määrään.

Vaihtoehtokustannuksia tarkasteltaessa voidaan pohtia myös niitä säästöjä, joita Työnhyrrä tuottaa muille palvelujen tarjoajille. Työnhyrrän nuoret tarvitsevat henkilökohtaista, yksilölliset tarpeet ja toiveet huomioon ottavaa ohjausta. TE-toimistossa tällaisten palvelujen antaminen ei välttämättä ole mahdollista ja sen takia nuoria ohjataan Työnhyrrään työhönvalmennukseen. Tällöin TE-toimiston voimavaroja säästyy sellaisten asiakkaiden asioiden hoitoon, joille ne soveltuvat paremmin. Toisaalta Työnhyrrän nuoret tarvitsevat usein monia eri palveluntarjoajien tuottamia sosiaali- ja terveyspalveluja, joihin hakeutuminen voi olla monimutkaista ja vaikeaa. Työhönvalmennuksessa nuoria ohjataan keskitetysti tarvittavien palvelujen piiriin, jolloin säästyy aikaa ja nuoret saavat nopeammin tarvitsemiaan palveluja. Joillekin nuorille työhönvalmennus voi myös itsessään toimia normaalis- sa elämässä kiinni pitävänä oljenkortena. Näin ollen, vaikka Työnhyrrä ei varsinaisesti korvaa muiden palveluntarjoajien palveluja, voi se kuitenkin täydentää niitä ja näin edesauttaa toimenpiteiden onnistumista.

Palveluneuvonnasta ja -ohjauksesta voi seurata säästö- ja sekä ajallisesti että taloudellisesti, ja ennen kaikkea nuorten syrjäytymisen ehkäisy voi tehostua.

Kustannuksia pohdittaessa on myös syytä huomata, että nuoren syrjäytyminen tai sairastuminen esimerkiksi masennukseen ei ole vain hänen itsensä ongelma vaan usein vaikutukset heijastuvat muuhun perheeseen ja lähipiiriin. Ne voivat näkyä esimerkiksi vanhempien poissaoloina työpaikoilta tai heikentyneenä suoriutumisenä työtehtävissä, kun lasten ongelmat aiheuttavat huolta ja vievät aikaa. Tällöin Työnhyrrän työhönvalmentajat voivat olla osaltaan helpottamassa nuoren lähipiirille kertyvää taakkaa.

6.3 Pohdintoja Työnhyrrän kehittämisestä

Työnhyrrän nuorten ja työhönvalmennusprosessien tarkastelu nosti esille joitakin yksityiskohtia ja kysymyksiä, joiden pohtiminen voi olla hyödyksi kehitettäessä työhönvalmennusta jatkossa. Aineiston pienuuden takia johtopäätökset ovat tilastollisten tulosten osalta kuitenkin suuntaa antavia.

Pääasiallisten tulosten sukupuolijakauman tarkastelu osoitti, että työsuhteet sekä työharjoittelu- ja työkokeilupaidat vaikuttivat olevan miesten kohdalla suhteellisesti yleisempiä kuin naisilla. Sen sijaan opiskelupaikat vaikuttivat olevan naisilla yleisempiä kuin miehillä. Työhönvalmentajien arvioiden mukaan yksi selitys voi olla se, että miesten koulutustaustat

ja ammatit ovat helpommin työllistäviä kuin naisten alat. Toinen tekijä voi liittyä nuorten terveydellisiin ongelmiin. Työntekoa ja opiskelua rajoittavien ongelmien tarkastelu osoitti, että psyykkiset ongelmat olivat yleisempiä naisilla kuin miehillä ja masennus vaikutti olevan erityisesti naisten ongelma, siitä kärsi lähes joka toinen naisasiakas. Toisaalta somaattiset vaivat olivat yleisemmin miesten ongelmana. Koska miehet näyttävät kuitenkin sijoittuvan työhönvalmennuksen tuloksena naisia useammin työelämää, voidaan perustellusti kysyä, asettavatko psyykkiset ongelmat suuremman esteen työnteolle kuin somaattiset vaivat?

Ongelma voi myös liittyä työnantajien asenteisiin. Olisi hyödyllistä selvittää, miten työnantajat suhtautuvat mielenterveysongelmista kärsiviin nuoriin ja onko heitä kohtaan ennakkoluuloja? On mahdollista, että työnantajien on helpompi ymmärtää näkyviä fyysisiä ongelmia ja hyväksyä niiden takia alentunutta suoriutumiskykyä työtehtävissä. Psyykkisiä ongelmia, esimerkiksi masennusta, voi olla vaikeampi hahmottaa ja ymmärtää. Ne voivat näkyä esimerkiksi selittämättöminä poissaoloin työpaikalta tai väsymisenä työtehtävissä, mutta niiden todellinen syy voi kuitenkin jäädä pimentoon.

Tulosten tarkastelu osoitti myös sen, että elämänhallintaa parantavia palveluja vaativien nuorten joukossa on sellaisia moniongelmaisia tai heikkolahjaisia (kehitysvammaisia) nuoria, joiden kohdalla työhön-

valmennuksen tehtäväksi jää lähinnä todentaa ongelmien vakavuus ja laajuus lausuntoja varten. Heidän kohdallaan työelämään pääsy ei välttämättä ole realistinen vaihtoehto vaan paras ratkaisu voi olla eläkkeelle siirtyminen. Tällöin voidaan kysyä, onko juuri työhönvalmennuksen tehtävänä osoittaa työkyvyttömyys, vai pitäisikö tällaiset nuoret ohjata jonkin toisen palvelun piiriin? Tällaiset nuoret on syytä ottaa huomioon myös arvioitaessa Työhyrrän tuloksia työelämään ohjaamisen kannalta. TE-toimiston asettamat tavoitteet eivät aina ole yksiselitteisiä ja selkeitä, mutta tosiasiallisesti sairauden tai jonkin muun syyn takia työkyvyttömiä nuorten tavoitteeksi ei kuitenkaan voida asettaa työelämään ohjaamista.

Työhyrrän nuorten työelämävalmiuksien kartotus toi esille joitakin kehittämiskohteita. Noin puolet työnantajista arvioi, etteivät työharjoitteluihin osallistuneet nuoret olleet riittävän omaaloitteisia työtehtävissään. Suurin osa työnantajista oli myös sitä mieltä, etteivät nuoret kyenneet organisoimaan työtehtäviään ja lähes puolet arvioi, että nuoret eivät tiedä miten tulisi toimia muuttuvissa tilanteissa työpaikalla ja työtehtävissä. Ongelmat voivat liittyä osittain siihen, että harjoittelujaksot ovat olleet lyhyitä, jolloin nuorilla ei ole ollut riittävästi aikaa oppia työtehtäviä ja sopeutua työyhteisöön. Sosiaalisten valmiuksien osalta keskeiseksi ongelmaksi nousi nuorten usein varsin heikko kiinnostus ja vireytyminen työtehtäviin kohdallaan. Yksi tärkeä työhönvalmennuksen kehittämisen

kohteista onkin se, millä tavalla motivaatiota voitaisiin lisätä, vaikka kysymys olisi työharjoitteluista? Usein nuorilta näyttää puuttuvan pitkäjänteisyyttä työuran luomisessa.

Työhönvalmentajien työn onnistumisen kannalta merkittävää on se, että nuoret kertovat avoimesti toiveistaan ja myös ongelmistaan, koska luottamuksellisen suhteen syntyminen on edellytys jokaiselle nuorelle sopivan ratkaisun löytämiselle. Työhönvalmentajien kokemusten perusteella nuoret eivät kuitenkaan aina halua tai uskalla kertoa ongelmistaan, esimerkiksi päihteiden käytöstään tai muista vaikeista asioista asiakkuuden alussa. Työhönvalmennuksen kehittämisen kannalta tulisikin pohtia, miten luottamuksellisten suhteiden syntymistä voisi edesauttaa ja miten toimintaa voisi kehittää nuorten kannalta turvallisemman tuntuiseksi? Yhtenä ratkaisuna voi olla työhönvalmentajien erikoistuminen omien erityisalojensa perusteella, jolloin esimerkiksi psyykkisistä ongelmista kärsivät nuoret ohjautuisivat mielen-terveysongelmiin perehtyneille työhönvalmentajille. Asiakkuuden alun kartoitusvaiheessa työkyvyn ja osaamisen arvioimiseen tulisi myös olla riittävästi aikaa, jotta nuoret ehtivät sopeutua uuteen tilanteeseen. Joissakin tapauksissa vanhempien aktiivisempi osallistuminen työhönvalmennusprosesseihin voisi olla hyödyllistä.

Toinen esille noussut työhönvalmennukseen liittyvä ongelma on se, miten paljon työhönvalmentajat voivat

kertoa nuorten ongelmista työnantajille? Esimerkiksi mielenterveys- tai päihdeongelmista kertominen voi johtaa siihen, ettei nuori saakaan työharjoittelupaikkaa, vaikka ongelmat eivät tosiasiallisesti haittaisi työntekoa. Työhönvalmentajat toimivat vastuullisesti toimenpidepaikkoja etsittäessä sekä asiakkaita että työnantajia kohtaan. Tavoitteena on löytää jokaiselle nuorelle soveltuva ratkaisu. Työnantajien suhtautuminen ”ongelmanuoria” kohtaan voi kuitenkin olla kielteinen. Tällöin nuori saattaa jäädä ilman mahdollisuutta, joka voisi olla käänteen tekävä koko hänen loppuelämälleen.

Tilastollisissa tarkasteluissa ongelmat luokittevat helposti sairauksiksi tai toimintaa rajoittaviksi tekijöiksi, jolloin lukujen taustalla olevat yksilöt unohtuvat. Mutta onko esimerkiksi ”ujous” tai ”jännittäminen” mielenterveydellinen ongelma vai normaalia inhimillistä käyttäytymistä työpaikkahaastattelussa tai elämän muutostilanteissa yleensä? Ongelmien etsimisen sijasta työhönvalmennuksessa tulisi korostaa entistä enemmän yksilöiden vahvuuksia ja hyviä puolia.

Sun pitää olla alle 25-vuotias, lukion käyny, 10-15-vuotta työkokemusta, ei velkaa ja kaikki mahdolliset koulutukset käyny, et aivan järjettömiä vaatimuksia.

Monet Työnhyrrän nuoret ovat kokeneet, että heidän on täytynyt liioitella osaamistaan ja ominaisuuksiaan

työhakemuksissa vastataksaan työpaikkailmoitusten vaatimuksia. Tällöin voidaan kysyä, hakevatko töitä ”paperit” vai ihmiset? Pitäisikö kaikkien olla samantaisia, ulospäin suuntautuneita ja hyvin koulutettuja nuoria, vaikka työtehtävät eivät tosiasiaassa tällaisia ominaisuuksia edellyttäisikään? Eivätkö työnantajat osaa arvostaa ja hyödyntää yksilöllisiä vahvuuksia?

Yksi haastatteluun kutsutuista nuorista vastasi seuraavasti, kun häneltä kysyttiin, millaisessa työpaikassa hän haluaisi tulevaisuudessa tehdä töitä:

Että sais olla oma ittensä eikä tarvitsisi esittää mitään. Mun mielestä pitäisi ottaa enemmän ihmisenä kuin työntekijänä.

Ajatus sopii hyvin ohjenuoraksi myös Työnohjeiden toiminnan kehittämiseksi. Jokaisen nuoren tulisi voida tuntea itsensä arvokkaaksi yksilöksi puutteista ja ongelmista huolimatta, ja tulla asiakkaaksi omana itsenään.

7

Lähteet

- Etelä-Suomen Sanomat. 15.8.2009.
- Jyrkämä, Jyrki (1986). Nuoret sivuraitteilla. Nuorisosta, syrjäytymisestä, yhteiskunnasta. Teoksessa: Mikkola, A. (toim.) *Suomalaista nuorisotutkimusta*. Tutkijoiden puheenvuoroja. Kansalaiskasvatuksen keskus ry. Nuorisopoliittinen kirjasto ja tietopalvelu. Tutkimuksia ja selvityksiä 1/86.
- Kerätär, Raija ja Karjalainen, Vappu (2010). Pitkäaikaistyöttömillä on runsaasti hoitamattomia mielenterveyshäiriöitä. Teoksessa: *Suomen Lääkärilehti* 45/2010, 3683–3690.
- Konttinen, Riikka ja Villanen, Marjut (2007). *Mo-polla moottoritielle*. Työhyrrästä vauhtia nuorille, jotka eivät tiedä mitä pitäisi tehdä. Avain-säätiö. Lahti.
- Kuure, Tapio (2007). Suomalaisten ja ruotsalaisten nuorten vaaliosallistumisen eroja. Teoksessa: Paakunainen, Kari (toim.) *Sukupolvipolitiikka*. Nuoret ja eduskuntavaalit 2007. Helsinki: Opetusministeriö & Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura & Nuorisoasiain neuvottelukunta.
- Kuure, T. ja Seppänen, R. (1991). Nuoret reunalalla. Teoksessa: Hoikkala, T. (toim.) *Törmäävät tulkinat*. Kirja nuorista ja nuoruudesta. Gaudeamus. Helsinki.
- Lämsä, Anna-Liisa (2009). *Tuhat tarinaa lasten ja nuorten syrjäytymisestä*. Lasten ja nuorten syrjäytyminen sosiaalihuollon asiakirjojen valossa. Acta Univ. Oul. E 102. Oulu University Press. Oulu.
- Piikkilä, Kirsi ja Savitie, Pasi (2010). Avainsäätiön

työhönvalmennusasiakkaiden työelämävalmiuksien kartoitus. ERTOVA ammatillisten erikoistumisopintojen kehittämisprojektityö. Hämeen ammattikorkeakoulu/Avain-säätiö.

- Saarela, Mari (2005). *Ilkeitä ongelmia kesyttämässä*. Seurantatutkimus Työnhyrrän asiakkaista 1–2 vuoden kuluttua työhönvalmennuksen asiakkuudesta. Avain-säätiö. Lahti.
- Seppälä, Heikki (2004). *Se on pienestä kiinni*. Lahden ja Hämeenlinnan Työnhyrrä-projektin kokemuksia ja arviointia. Avain-säätiö. Lahti.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2003). Hallinnonalojen välisen syrjäytymistyöryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuitioita 2003:20.
- Suurpää, Leena (toim.) (2009). *Nuoria koskeva syrjäytymistieto*. Avauksia tietämisen politiikkaan. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, Verkkojulkaisuja 27.
- Tuppurainen, Simo (2009). *Muistio nuorten työelämäasenteista ja -arvoista sekä toimenpiteistä nuorten työllisyyden edistämiseksi*. Valtion nuorisoasiain neuvottelukunta. Nuorisotutkimusverkoston julkaisu- ja 100. Nuorisoasiain neuvottelukunta, julkaisu 42. Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto. Yliopistopaino.
- Valtiontalouden tarkastusvirasto (2007). *Nuorten syrjäytymisen ehkäisy*. Toiminnantarkastuskertomus 146/2007. Edita Prima Oy.

Työnhyrrä on syrjäytymisvaarassa oleville nuorille kohdennettu työhönvalmennuspalvelu. ”Että sais olla oma ittensä”-selvitys käsittelee Työnhyrrän toimintaa ja nuorten kokemuksia vuosilta 2008–2009.



Avainsäätiö

Avain-säätiö
Saimaankatu 18 B
15140 Lahti

Julkaisutilaukset: www.avainsaatio.fi