

**TYÖTTÖMIEN TYÖNHAKUMOTIVAATIO JA  
MOTIVOINTI: SOSIAALITOIMEN  
TYÖVALMENTAJIEN NÄKÖKULMIA**

Anne Kuvaja  
Sosiaalityön  
erikoistumiskoulutuksen  
lisensiaatintutkimus  
Hyvinvointipalvelujen erikoisala  
Helsingin yliopisto  
Valtiotieteellinen tiedekunta  
Sosiaalitieteiden laitos  
Huhtikuu 2011



Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty Valtiotieteiden tiedekunta		Laitos Institution – Department Sosiaalityöiden laitos	
Tekijä/Författare – Author Kuvaja, Anne			
Työn nimi Arbetets titel – Title Työttömien työnhakumotivaatio ja motivointi: sosiaalitoimen työvalmentajien näkökulmia			
Oppiaine Läroämne – Subject Sosiaalityön erikoistumiskoulutus, hyvinvointipalvelujen erikoisala			
Työn laji Arbetets art – Level Ammatillinen lisensiaatintutkimus		Aika Datum – Month and year Huhtikuu 2011	Sivumäärä Sidoantal – Number of pages 180 sivua, 11 liitesivua
Tiivistelmä Referat – Abstract <p>Tutkimuksessa tarkastellaan sosiaalitoimen työvalmentajien käsitysten ja kokemusten valossa sosiaalitoimen ja työ- ja elinkeinotoimiston työttömien asiakkaiden työnhakumotivaatiota ja motivointia. Tutkimuksen taustalla ovat havainnot siitä, että asiakkaan oletettu motivaatio näyttää enenevässä määrin määrittävän sosiaalitoimen, työhallinnon ja muihin hyvinvointipalveluihin pääsyä, niissä palvelua ja asiakkaan etuuksia. Tutkimukseen sisältyy yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisiin tutkimuksiin pohjautuva katsaus työttömien työnhakukäyttäytymisestä. Työnhakumotivaatioon liitetään Richard M. Ryanin ja Edward L. Decin itsemääräämisteoriat. Tutkimusta varten haastateltiin kuutta kunnallisessa sosiaalialan yksikössä toimivaa työvalmentajaa ja havainnointiin kolmea työvalmennuksen asiakastapaamista. Työvalmentajien teemahaastattelut analysoitiin pääosin teema-analyysejä käyttäen ja havainnointiaineistoa käytettiin haastatteluaineiston analyysin tukena.</p> <p>Työnhakukäyttäytyminen näyttäytyy moniulotteisena psykososiaalisena ilmiönä, johon vaikuttavat työnhakijan valmiudet, elämäntilanne, sosiaalinen tuki ja työttömyyden kokeminen. Työnhakijoilla nähdään olevan erilaisia motivaatiotiloja, joihin katsotaan vaikuttavan palkkatyöhön liittyvien motiivien henkilökohtainen merkitys ja henkilön elämäntilanteen luonne. Motivaatiotilat nimetään joustavaksi, lukkiutuneeksi, riippumattomaksi ja hajanaiseksi motivaatio-orientaatioksi. Motivointia tarkastellaan prosessina, joka kohdistuu erityisesti työhaussa esteellisiin työttömiin. Motivoinnissa käsitellään työhaun psyykkisiä esteitä, ja asiakkaan voimavarat ja unelmat valjastetaan tukemaan tavoitteellista työnhakua. Työntekijän vuorovaikutustaidoilla ja motivaatiolla on oleellinen merkitys asiakkaan mentaalisen prosessin edistäjänä. Motivoituminen ilmenee asiakkaan toimintana, elämäntilanteen kohentumisena ja ilon tai tyytyväisyyden tunteena.</p> <p>Työvalmentajien käsityksissä työhaussa esteellinen työ- ja elinkeinotoimiston asiakas välttyy sanktioilta, jos on pystyvä, osaa taistella etuuksistaan tai osallistuu toistuvasti samoihin aktivointitoimenpiteisiin. Ammatinvalinnanohjauksen keinoin nähdään mahdolliseksi edistää työttömien motivoitumista. Työvalmentajat pitävät tärkeänä sosiaalityön roolia työhaun vaikeiden esteiden purkamisessa, joskaan sosiaalityössä ei kokonaisuutena katsota riittävästi tuettavan asiakkaiden työllistymistä. Johtopäätöksenä esitetään, että sosiaalityön rooli työttömien motivoinnissa sijoittuu sosiaalityön asiakkaiden valmistamiseen työmarkkinoille, tukeen työhön kiinnittymisessä ja hyvinvointia lisäävän yhteiskuntaosallisuuden vahvistamiseen.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords: työnhaku, motivaatio, motivointi, työttömyys, työvalmennus, aikuissosiaalityö, aktivointi			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			



Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty Faculty of Social Sciences		Laitos Institution – Department Department of Social Research	
Tekijä/Författare – Author Kuvaja, Anne			
Työn nimi Arbetets titel – Title Job search motivation and motivation building among unemployed persons: Perspectives of job coaches working in social services			
Oppiaine Läroämne – Subject Specialization training in social work, specialty of welfare services			
Työn laji Arbetets art – Level Professional licentiate thesis		Aika Datum – Month and year April 2011	Sivumäärä Sidoantal – Number of pages 180, appendices 11
Tiivistelmä Referat – Abstract <p>The study draws on the views and experiences of job coaches working in social services to address job search motivation and motivation building among unemployed clients of social services and the Employment and Economic Development Office. The study is based on the observation that a client's supposed motivation appears increasingly to determine access to social services, labor administration and other welfare services, and the services and benefits received by clients. The study includes a review based on behavioral and social science research on the job search behavior of unemployed persons. The concept of job search motivation is associated with the self-determination theory of Richard M. Ryan and Edward L. Deci. For the study, interviews were conducted with six job coaches working in community social services and observations were made of three client encounters in the field of job coaching. Thematic interviews with the job coaches were mostly analyzed using thematic analysis while the observation material was used to support the analysis of the interview material.</p> <p>Job search behavior appears as a multidimensional psychosocial phenomenon which is influenced by a job seeker's facilities, life situation, social support and experiences of unemployment. Job seekers are seen to have different motivational states which are considered to be influenced by the personal meaning of work-related motives and by the nature of the person's control over life. The motivational states are identified as flexible, blocked, independent and fragmented motivational orientation. Motivation is viewed as a process which especially focuses on unemployed persons having barriers to job search. Motivation building deals with the psychological barriers to job search, and the client's resources and dreams are harnessed to support focused job search. The employee's communication skills and motivation are essential as promoters of the client's mental process. Intrinsic motivation is expressed in the client's action, improvement in life situation and feelings of joy or satisfaction.</p> <p>In job coaches' views, clients of the Employment and Economic Development Office having barriers to job search avoid sanctions if they are skillful, know how to fight for their rights, or repeatedly take part in the same activation measures. Career counseling is seen as a means to promote motivation building among unemployed persons. Job coaches see the role of social work in overcoming troublesome job-search barriers as important although as a whole social work is not considered to provide enough support for clients to enter the job market. It can be concluded that the role of social work in motivating unemployed persons lies in preparing social work clients for the job market, supporting them in identification with work and strengthening of social inclusion enhancing well-being.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords job search, motivation, motivation building, unemployment, job coaching, adult social work, activation			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			

## Sisällys

<b>1. JOHDANTO .....</b>	<b>6</b>
1.1. TUTKIMUKSEN ESITTELY .....	6
1.2. TUTKIMUKSEN KONTEKSTI JA KESKEISET KÄSITTEET .....	9
<b>2. TYÖNHAKUKÄYTTÄYTYMINEN PSYKOSOSIAALISENA ILMIÖNÄ.....</b>	<b>12</b>
2.1. TYÖNHAKUKÄYTTÄYTYMISEN TUTKIMUS .....	12
2.2. TYÖTTÖMÄN TYÖNHAKUKÄYTTÄYTYMISEN ULOTTUVUUKSIA .....	14
<b>3. TYÖNVÄLITYS, SOSIAALITOIMI JA TYÖVALMENNUS TYÖNHAUN EDISTÄJINÄ .....</b>	<b>29</b>
3.1. TYÖNVÄLITYKSEN HISTORIAA JA NYKYPÄIVÄÄ .....	29
3.2. TYÖHALLINTO AKTIVOIJANA .....	32
3.3. TYÖTTÖMIEN AKTIVOINTI SOSIAALITOIMISTOSSA .....	36
3.4. TYÖVALMENNUS PALVELUNA JA ILMIÖNÄ .....	39
<b>4. TUTKIMUSKOHTEENA TYÖNHAKUMOTIVAATIO .....</b>	<b>52</b>
4.1. MOTIVAATION KÄSITE JA TEORIAA .....	52
4.2. MOTIVAATIO JA ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUS .....	57
4.3. TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUSAINEISTON KERUU .....	62
4.4. TUTKIMUSAINEISTO JA SEN ANALYYSI .....	67
<b>5. TYÖNHAKUMOTIVAATIO JA SEN TAUSTATEKIJÖITÄ.....</b>	<b>72</b>
5.1. MOTIVAATIO – TYHJÄ KÄSITE? .....	72
5.2. TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄT JA ESTÄVÄT HENKILÖKOHTAISET OMINAISUUDET .....	73
5.3. ELÄMÄNTILANNE JA SOSIAALISET SUHTEET .....	78
5.4. TYÖTTÖMYYDEN KESTO JA KOKEMINEN.....	83
5.5. TYÖNHAKUMOTIVAATION ORIENTAATIOT .....	89
<b>6. TYÖTTÖMÄN MOTIVOINTI TAVOITTEELLISEEN TYÖNHAKUUN.....</b>	<b>99</b>
6.1. MÄÄRITELMÄ JA KOHDERYHMÄ .....	99
6.2. MOTIVOINTIPROSESSI .....	104
6.3. OHJAUS TYÖVALMENNUKSEEN .....	108
6.4. TYÖVALMENNUKSEN ALOITUS .....	112
6.5. MOTIVOIVA TYÖOTE .....	117
6.6. MOTIVOITUMINEN .....	134
<b>7. TYÖHALLINTO JA SOSIAALITOIMI AKTIVOIJINA.....</b>	<b>143</b>
7.1. JULKISHALLINTO JA TYÖTTÖMIEN AKTIVOINTI.....	143
7.2. NÄKÖKULMIA TYÖHALLINNON ASIAKKAIDEN AKTIVOINTIIN .....	145
7.3. NÄKÖKULMIA SOSIAALITYÖN ASIAKKAIDEN AKTIVOINTIIN .....	150
<b>8. POHDINTA .....</b>	<b>154</b>
8.1. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	154
8.2. TULOSTEN ARVIOINTIA .....	160
<b>LÄHTEET.....</b>	<b>163</b>

<b>LIITTEET</b> .....	<b>181</b>
LIITE 1. TEORIOITA JA TUTKIMUSSUUNTAUKSIA IHMISEN TOIMINNAN ONTOLOGIASTA.....	181
LIITE 2. KURT LEWININ KENTTÄTEORIASTA.....	182
LIITE 3. TEEMAHAASTATTELUN RUNKO .....	183
LIITE 4. INFORMAATIO TYÖNTEKIJÖILLE .....	184
LIITE 5. INFORMAATIO ASIAKKAILLE .....	186
LIITE 6. ASIAKKAAN SUOSTUMUSLOMAKE.....	187
LIITE 7. HAASTATTELUAINEISTON KOODAUSVERSIO 1.....	188
LIITE 8. HAASTATTELUAINEISTON KOODAUSVERSIO 2.....	190

## **Kuviot**

KUVIO 1. Yksilön työnhakukäyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä .....	15
KUVIO 2. Työhön sitoutumisen asteet Kahnin ja Wienerin mukaan.....	27
KUVIO 3. Epävakaa työmarkkina-asema ja siihen liittyvät tekijät .....	28
KUVIO 4. Työvalmennuksen kaksi kehityssuuntaa .....	46
KUVIO 5. Esimerkki työvalmennuksen asiakasprosessista .....	47
KUVIO 6. Työvalmennuksen asiakaskunnan jäsenystä Bottom Up –projektissa .....	50
KUVIO 7. Itsesäätelyn jatkumo Ryanin ja Decin mukaan .....	58
KUVIO 8. Tutkimusasetelma.....	63
KUVIO 9. Työnhakumotivaation orientaatiot aktivoinnin kontekstissa.....	91
KUVIO 10. Työvalmennuksen motivointityön teoreettinen kohde .....	100
KUVIO 11. Työvalmennuksen motivointityön teoreettinen tavoite.....	101
KUVIO 12. Työvalmennuksen motivointiprosessin teoreettinen malli.....	105
KUVIO 13. Motivaatiotyöskentelyn nelikenttä. ....	123
KUVIO 14. Työvalmennuksen asiakkaan motivoituminen .....	138
KUVIO 15. Sovellus Lewinin kenttäteoriasta .....	182

## **Taulukot**

TAULUKKO 1. Työhaun neljä motivaatio-orientaatiota .....	97
TAULUKKO 2. Motivaation ja käyttäytymisen teorioita .....	181

## 1. JOHDANTO

### 1.1. Tutkimuksen esittely

*Työttömyys ja kaikki sen lieveilmiöt on niin semmonen valtava pyörremyrsky ja tää on sen myrskyn tyhjä silmä eli se tyyni alue, se motivaatio. Eli se valtava keskustelu ja kaikki muu metodologinen, muu pyörii siinä ympärillä ja se myrsky. Ja kaikki se aiheuttaa sitä kaikkea muuta, projekteja ja kaikkea muuta (...) asiakirjatuotantoa. Ja mut se motivaatio sinänsä, se on siinä ihan tyynenä alueena siinä keskellä. Et siihen ei mennä. (Työvalmentaja)*

Tämä tutkimus käsittelee työttömien motivaatiota hakea työtä. Tavoitteena on valottaa sitä, millainen ilmiö on työttömien työnhakumotivaatio ja miten se ymmärretään eräässä sosiaalitoimen alaan kuuluvassa työvalmennusyksikössä. Tutkimuksen empiirinen osio pohjautuu työvalmentajien haastatteluihin ja asiakastapaamisten havainnoiteihin. Kysyin työvalmentajilta sitä, millaisia käsityksiä ja kokemuksia heillä on työttömien työnhakumotivaatiosta, motivoinnista sekä työhallinnossa ja sosiaalitoimessa tehtävästä aktivoinnista.

Aihe on mielestäni ajankohtainen ja tärkeä ainakin neljästä toisiinsa liittyvästä syystä. Ensinnäkin aktiivisen sosiaalipolitiikan tosiasiallinen tavoite on nähty konatiivisena eli työttömän ihmisen tahtoon pureutuvana (Kotiranta 2008, 169). Aktivointipolitiikassa kiinnitettiin aikaisemmin huomiota työttömyyteen yhteiskunnan rakenteellisena ongelmana. Tämän päivän aktiivisen sosiaalipolitiikan toteuttamisessa sen sijaan painotetaan yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia, elämänhallintaa ja valintoja sekä näiden suuntaamista kohti työmarkkinoita. Näin vältetään työttömyyden hoitaminen yhteiskunnallisena ja rakenteellisena ongelmana (Karjalainen 2007; ks. myös Holmqvist 2009). Jos vedotaan työttömien motivaatioon ja muihin työnhakuun vaikuttaviin ominaisuuksiin, mitä nämä ovat? Tällä kysymyksellä ja ylipäättänsä tutkimuksellani en tarkoita sitä, etteikö työttömyyttä tulisi hoitaa rakenteellisena ongelmana.

Toiseksi on nähtävissä eräänlaisena ajan ilmiönä, että työttömien ja enenevässä määrin myös julkisten sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen käyttäjien tulisi nopeasti

todistaa motivaationsa apua ja palveluja saadakseen. Syksyllä 2010 Helsingin Sanomien mielipideosastolla käytiin keskustelua siitä, ollaanko Helsingin sosiaalivirastossa jakamassa huumeriippuvaiset ja heidän hoitonsa kahteen ryhmään: kuntoutusta saaviin motivoituneisiin opioidiriippuvaisiin ja ainoastaan korvaushoitolääkitystä saaviin motivoitumattomiksi luokiteltuihin asiakkaisiin. Irti Huumeista ry:n toiminnanjohtaja Jukka Riipinen (2010) kysyy, miten asiakkaiden jako kahteen ryhmään käytännössä tapahtuu. Kuka osaa arvioida asiakkaan motivaation?

Ihmisen motivaatio voidaan nähdä joko dynaamisena ilmiönä tai staattisena taipumuksena (Miller 2008, 17, 19). Motivaation ymmärtäminen taipumukseksi pitää sisällään käsityksen siitä, että motivoitumattomaksi katsottua asiakasta ei voi auttaa. Vaatimus motivaation nopeaan ”todentamiseen” viittaa toiminnan eettisiin perusteisiin ja arvovalintoihin. Sellainen asiakas, joka ei esimerkiksi noudata työntekijän sanelemia toimenpideohjeita, ei ole tämän logiikan mukaan motivoitunut (Miller 2008, 17). Tällaista asiakasta *ei kannata* kustannus- ja tehokkuussyistä yrittää auttaa, koska hänen muutosprosessinsa tulee todennäköisesti olemaan hidas ja vie liikaa resursseja. Julkiset resurssit on tämän järkeilyn mukaan suunnattava niihin, joilla jo on valmiudet ottaa vastaan organisaation tai työntekijän määrittelemä palvelu: ota nopeasti tai jätät palvelutta.

Asiakkaan motivaation vetoaminen asiakaskunnan valinnassa ja sen rajaamisessa kuulostaa perustellulta ja ikään kuin viisaaseen ammatilliseen harkintaan pohjautuvalta. Lähempi tutustuminen motivaation käsitteeseen ja ihmisen työnhakukäyttäytymiseen vaikuttaviin tekijöihin kuitenkin osoittaa motivaation käsitteen nopean käytön kestävämmäksi, niin laaja-alainen ja monisärmäinen se on. Asiakkaan tai potilaan motivaation arvioinnissa ja siihen vaikuttamisessa – motivoinnissa - on pohjimmiltaan kysymys toisen ihmisen persoonallisuuden, pätevyyden ja pyrkimysten enemmän tai vähemmän vakavasta punnitsemisesta ja vallankäytöstä. Erityisesti viranomaiselta saaduilla omaa persoonallisuutta koskevilla ääneen lausutuilla ja muulla tavoin ilmaistuilla viesteillä on usein arvioitavalle suuri merkitys. Ei ole samantekevää, millaiseen tietopohjaan ja millaisiin vuorovaikutustaitoihin asiakkaan motivaation arvioiminen ja hänen motivointinsa perustuvat.

Kolmas näkökulma liittyy kysymykseen perusturvan sanktioinnista henkilön motivointiin tai kannustamiseen vedoten. Perusturvan, kuten toimeentulotuen, alentamisen esimerkiksi passiiviksi katsotuilta nuorilta nähdään motivoivan henkilöä opiskeluun tai työntekoon (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010). Psykologian tohtori Tapio Klen kirjoittaa Helsingin Sanomissa 16.1.2011, että lain psykologinen logiikka on kestävä. Passiivinen nuori on jo joutunut opitun avuttomuuden tilaan<sup>1</sup>: hän on lakannut yrittämästä, koska on kokenut sen tuloksettomaksi. Tällaiseen deppiiviseen tilaan joutuneen ihmisen tukien alentaminen voi johtaa Klenin mukaan entistä suurempaan avuttomuuteen ja saattaa altistaa nuorta rikoksiin. Sosiaalialan työn, julkisen terveydenhoidon ja poliisitoimen työntekijät ovat kohdanneet syrjäytymisestä aiheutuneita tragedioita, joiden hoito ja käsittely kuluttavat ”säästettyjä” verovarvoja.

Neljäs näkökulma on käytännöllinen ja liittyy aktivointipolitiikan toteuttamiseen ja käytännön sosiaalityöhön. Motivointi, asiakkaan muutoshalun virittäminen, on tärkeä osa sosiaalityötä ja työttömien aktivointia. Erilaiset työttömien ”motivointipalvelut” ovat lisänneet suosiotaan 2000-luvulla. Työ- ja elinkeinotoimistojen, Kelan ja kuntien joko omana toimintanaan tai ostopalveluina järjestämällä ”motivointipalveluilla” on ollut kysyntää ja tarjontaa. Esimerkiksi Varsinais-Suomen ELY-keskus haki julkisella hankintailmoituksella huhtikuussa 2010 tarjouksia palveluun, jonka nimenä oli Palveluohjaus nuorille työnhaun alkuun, palveluihin motivointia ja sitouttamista (Hilma: Julkiset hankinnat).

Mielestäni työttömien motivointia sekä työnhakukäyttäytymisestä ja –motivaatiota koskevalla tutkimuksella on käyttöä sosiaalityössä ja työttömien palvelujen kehittämistarpeiden arvioinnissa. Edellä viitattiin siihen, että asiakkaiden oletettu motivaatio näyttää otetun enenevässä määrin hyvinvointipalveluihin pääsyn ja palvelun kriteeriksi. Ilman tutkimuksellista tietoa motivaatiosta ja ihmisen käyttäytymisestä voidaan tehdä virheellisiä oletuksia ihmisen toiminnasta. Perustelemattomat asiakkuuskriteerit voivat koskettaa suurta väestöryhmää.

Luvussa 2 tarkastelen työttömien työnhakukäyttäytymistä eri tutkimusten tuloksista ja näkökulmista käsin. Luvussa 3 käsittelen työhallinnon, sosiaalityön ja erityisesti

---

<sup>1</sup> Opitun avuttomuuden teoria on yksi käyttäytymistieteellisistä teorioista, jonka alun perin kehitti M.E.P. Seligman. Teoriaa on sovellettu työttömien nuorten passiivisen käyttäytymisen selittämiseen. (Rodriguez 1997.)



työvalmennuksen roolia työttömien aktivoinnin edistäjinä. Lukuun sisältyy historiallista näkökulmaa: työnvälityksen historiaa Suomessa ja työvalmennuksen taustan tarkastelua. Luku 4 on johdanto tutkimuksen empiiriseen osuuteen. Siinä tarkastellaan motivaation käsitettä ja teoriaa sekä kuvataan tutkimuskysymykset, tutkimusaineiston hankinta ja analyysi. Luvuissa 5-7 tarkastelen tutkimustuloksia: työvalmentajien käsityksiä ja kokemuksia työttömien työnhakumotivaatiosta (luku 5), motivoinnista ja sen prosessista (luku 6) sekä työhallinnossa ja sosiaalitoimessa tehtävästä aktivoinnista (luku 7). Luvussa 8 tiivistetään saadut tulokset johtopäätöksiksi ja arvioidaan tulosten luotettavuutta ja hyödynnettävyyttä.

## **1.2. Tutkimuksen konteksti ja keskeiset käsitteet**

Työttömien motivoinnin tarkastelun viiteympäristönä on kunnan sosiaalitoimessa ja työhallinnossa tehtävä aktivointi. Työvalmentajien motivointia koskevat käsitykset ja kokemukset paikantuvat periaatteessa sosiaalialalla toteutettavaan työvalmennukseen, joskin työvalmentajien näkemyksiä ovat nähdäkseni muokanneet aikaisemmat työkokemukset esimerkiksi työhallinnosta ja yritysmaailmasta.

Työnhakukäyttäytymistä ja työnhakumotivaatiota tarkastellaan tutkimuksessa pääosin laadullisen yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen valossa. Hyödynnän erityisesti työministeriön Työpoliittinen tutkimus –sarjan julkaisuja sekä psykologian alaan sijoittuvia tutkimuksia. Muut lähteet koostuvat lähinnä sosiaalipolitiikan, sosiaalityön, kasvatustieteen ja taloustieteen tutkimuksista. Tutkimusta ei ole paikannettavissa lähteittensä perusteella yksinomaan sosiaalityön alaan.

Motivaatiota on sosiaalityössä tarkasteltu esimerkiksi vuorovaikutuksellisenä (Shulman 1991) tai sosiaalityön prosessiin sijoittuvana ilmiönä (Niskala 2008). Motivaation tarkastelu sosiaalityön asiakkaan tai työllistymis- tai kuntoutustoimintaan osallistuvan henkilön voimaantumisenä on ollut erityisesti ammattikorkeakoulujen sosionomiopiskelijoiden ja pro gradujen tekijöiden suosiossa (esimerkiksi Rautakorpi 2010). Alkuperäisenä tavoitteena oli tutkia pitkäaikaistyöttömien motivointia sosiaalityössä. En kuitenkaan saanut sosiaalityöntekijöitä mukaan tutkimukseen ja

käännyn tästä syystä työvalmentajien puoleen, jolloin toisen tyyppinen lähdeaineisto muodostui tärkeäksi. Myös motivaatio ilmiönä selittää erityisesti psykologian alaan sijoittuvien lähteiden käyttöä.

Tutkimuksessa käytetään toistuvasti joitakin käsitteitä. Alla olevat luonnehdinnat kuvastavat sitä, mitä kyseinen käsite tässä tutkimuksessa suurin piirtein merkitsee - määritelmillä ei pyritä ottamaan haltuun koko ilmiötä. Laajemmat käsitettä koskevat kuvaukset ovat löydettävissä asianomaista ilmiötä koskevasta tekstistä.

*Työnhakukäyttäytymisestä* voidaan puhua työmarkkinoiden, organisaatioiden, ryhmien ja yksilöiden tasolla: tarkastelunäkökulmaa ohjaa valittu tieteenala, joka voi yhteiskunta-, käyttäytymis- tai taloustieteellinen. Tässä tutkimuksessa työnhakukäyttäytyminen on yksilön tasolle tuotu ilmiö, ja se on lähinnä yleisnimitys työttömän työnhakijan työnhakuun suuntautuvalla käytännön toiminnalla (työnhakuaktiivisuudelle). Työnhakukäyttäytymiseen vaikuttavat muun muassa henkilön ominaisuudet, kyvyt ja intressit sekä sosiaaliset, taloudelliset ja terveydelliset tekijät.

*Työnhakumotivaatio* on työttömän henkilön työnhakukäyttäytymisen osa-alue, jossa painottuvat työnhaun vaikuttimet. Työnhakumotivaatiota sävyttävät toisaalta työttömyyteen liittyvät elämänhallinnalliset tekijät sekä se, missä määrin työnhaku on henkilölle palkitsevaa muihin kilpaileviin motiiveihin verrattuna. Näitä voivat olla esimerkiksi päihteiden käyttö, lapsen tai omaisen hoitovastuu tai henkilön ajatusmaailman sitovat, traumaattisiksi koetut elämäntapahtumat.

*Motivaatio* on ihmisen toiminnan lähde, joka koostuu eri motiiveista eli vaikuttimista. Motiivit voivat olla suhteessa johonkin tiettyyn toimintaan samansuuntaisia, osin ristiriitaisia tai kokonaan poispäin suuntautuvia. Motivaatioon vaikuttavat oleellisesti muun muassa toimintaan kohdistuvat tunteet ja mielikuvat (tulevaisuuden ”skenaariot”) sekä henkilön mahdollisuus osoittaa tilanteessa autonomiaa (itsemääräämisoikeutta). Motivaatio voi olla tilannesidonnainen tai henkilölle tyyppinen, aikaisempiin kokemuksiin pohjautuva perusmotivaatio (Peltonen & Ruohotie 1992).

*Motivointi* on tavoitteellinen vuorovaikutusprosessi, jossa pyritään dialogin, asiakkaan tunteiden kunnioituksen, työnhakuvalmiuksien vahvistamisen ja työnhaun esteiden rakentavan käsittelyn avulla myönteisesti vaikuttamaan asiakkaan motivoitumiseen. Asiakkaan liikkeelle saavat vaikuttimet ja taidot valjastetaan motivoinnissa työnhaun ja työllistymisen energianlähteiksi. Tähän tutkimukseen ei sisälly näkemystä motivoinnista kielteisenä vallankäyttönä (vrt. Niskala 2008, 124), mitä voidaan pitää teoreettisesti perusteltuna (ks. Siitonen 1999, 97).

*Työvalmennus* on työvalmentajan ja asiakkaan yhteisesti suunnittelema ja toteuttama prosessi, jonka lyhyen tai pitkän aikavälin tavoitteena on työttömän tai työvoimapolitiisessa toimenpiteessä olevan henkilön työllistyminen työpaikkaan avoimilla työmarkkinoilla. Työvalmennus sisältää asiakkaan psyykkisiä ja muita työnhaku- ja työelämävalmiuksia kohentavia elementtejä, ja se perustuu usein voimavara- ja ratkaisukeskeiseen työotteeseen. Työvalmennukseen sinänsä oleellisesti kuuluva työvalmentajan työnantajayhteistyö on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle. Työvalmennus on tässä tutkimuksessa synonyymi työhönvalmennukselle.

*Aktivointi* on työttömään kohdistuvan aktivointipolitiikan käytännön toteuttamista. Tällöin työttömyys- ja sosiaaliturvaetuuksien myöntäminen tai myönnettävän etuuden taso liitetään työttömän osoittamaan haluun päästä pois työttömyystilanteestaan. Joskus aktivointi voidaan nähdä myönteisenä välittämisenä asiakkaasta, jolloin se on lähes synonyymi motivoinnille. Käsitteen merkitys riippuu asiayhteydestä.

## 2. TYÖNHAKUKÄYTTÄYTYMINEN PSYKOSOSIAALISENA ILMIÖNÄ

### 2.1. Työnhakukäyttäjätutkimus

Työnhakukäyttäjätutkimisen (”job search behavior” tai ”job seeking behavior”) tutkimus on kansainvälisesti erittäin laajaa.<sup>2</sup> Se on kohdistunut työttömyyttä, työmarkkinoita ja työllisyydenhoitoa koskevan tutkimuksen lisäksi esimerkiksi organisaatioiden ja työyhteisöjen tutkimukseen sekä erilaisiin väestö-, koulutus- ja ammattiryhmiin. Työttömän työnhaun, työntekijän työpaikan vaihtamisen ja yrityksen perustamisen yksilökohtaisia taustatekijöitä on tutkittu laajasti. Yksilön työnhaun keinot ja yritysten rekrytointitoiminta ovat omia tutkimusalueitaan. Suomessa työnhakukäyttäjätutkimista on tutkittu muun muassa työnhakuaktiivisuuden näkökulmasta (esim. Viitanen 1998; Virjo & Aho 2001; Knaapi 2004), työllistymisen esteiden tarkastelun yhteydessä (Parpo 2007), taloudellisten kannustimien näkökulmasta (esim. Virjo ym. 2006), osana työvoimapolitiittisten toimenpiteiden arviointia (esim. Aho ym. 2005) ja toimialojen rekrytointiongelmien syiden näkökulmasta (Pitkänen ym. 2009). Rekrytointisyrjinnän tutkimuksesta on laadittu katsaus (Aalto ym. 2010). Työnhakukäyttäjätutkimisen psykologinen tutkimus on painottanut työnhakijan sisäisen elämänhallinnan merkitystä työllistymisessä (Vastamäki 2009), henkilökohtaista työnhakuvalmistuneisuutta (Vuori 2009) sekä mielenterveyden ja työttömyyden tai työnhaun välisiä yhteyksiä (mm. Vesalainen & Vuori 1996; Vuori & Silvonen 2005).

Työnhakukäyttäjätutkimisessa on osittain eroa sen mukaan, tapahtuuko työnhaku työttömänä vai parhaillaan työssä oltaessa (on-the-job search). Työntekijän päätökseen vaihtaa työpaikka tai irtisanoutua työstään on nähty vaikuttavan työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten iän ja koulutuksen lisäksi nykyisen työsuhteen kesto, työtyytyväisyys, työntekijän omaan yrittäjyyteen liittyvät suunnitelmat ja se, koetaanko palkkauksen kompensoivan työolosuhteita (Hyytinen & Ilmakunnas 2004; Böckerman & Ilmakunnas 2007, 1-5; Tso ym. 2009, 123).

---

<sup>2</sup> Marraskuussa 2010 tehty tieteellisiä artikkeleita koskeva haku Nelli-portaalin kautta sanahauulla ”job search behavior” (amerikanenglanti) tuotti 744 artikkelia. Sanahauulla ”job search behaviour” (brittienglanti) saatiin 244 artikkelia. ”Job seeking behavior” –sanahaun tuloksena oli 417 artikkelia ja haku ”job seeking behaviour” tuotti 63 artikkelia.

Työnhakukäyttäytymistä ilmentävä tekijä tai tekijät on määritelty eri tutkimuksissa toisistaan poikkeavasti ja eri tarkoituksia varten, jolloin tulosten vertailu on vaikeaa. Esimerkiksi työnhakuaktiivisuutta, joka on yksi suomalaisen työnhakukäyttäytymisen päätutkimuskohteista, voidaan mitata yhdellä tai useammalla indikaattorilla, kuten työpaikkahakemusten määrällä tai laskemalla työnhakukanavien käyttöiheyttä (Viitanen 2000, 150; ks. Ylikännö 2008, 30). Eija Savajan kysely- ja haastattelututkimuksessa haastateltavat kuvasivat työnhakuaan viimeisten neljän viikon aikana. Tutkimusta varten laaditun työnhakuindeksin osatekijöinä olivat työpaikkailmoitusten seuraaminen eri tiedotusvälineistä, työvoimatoimiston palvelujen käyttäminen, suorat yhteydenotot työnantajiin, sukulaisten ja tuttavien puoleen kääntyminen sekä työnhakuun käytetty aika (Savaja 2000, 74). Kuitenkin, jos tarkoituksena on selittää työnhaun vaikutusta eli työllistymistä avoimille työmarkkinoille, yksittäisten indikaattorien käyttäminen ei riitä. Tällöin tarvitaan useiden taustamuuttujien – joiden yhtenä osana työnhakuaktiivisuuden indikaattorit voivat olla - yhteisvaikutusta ja keskinäisiä suhteita kuvaavia tilastollisia malleja (Viitanen 2000, 152; vrt. myös Tuomala 1998).

Työnhakukäyttäytymisen tutkimusta on sovellettu käytännön asiakastyöhön. Joissakin maissa, kuten Tanskassa, Yhdysvalloissa ja Australiassa, työvoimaneuvojien työn apuvälineenä käytetään työttömien profilointimalleja, joiden tarkoituksena on auttaa arvioimaan jo työttömyyden alussa sitä, kuinka suuri on työnhakijan pitkäaikaistyöttömyyden riski ja ketkä työttömistä tarvitsevat erityistä tukea työnhakuunsa. Lisäksi monissa muissa maissa on ainakin harkittu profilointimallin käyttöönottoa. (Moisala ym. 2006, 5, 10.) Hollannissa profiloinnista luovuttiin menetelmän kokeilusta saatujen huonojen kokemusten vuoksi (Arnkil ym. 2008, 30). Suomessa on laadittu työvoimaneuvojia varten työnhakijoiden pitkäaikaistyöttömyyttä ennustava tilastollisen profiloinnin malli (Moisala ym. 2006). Työhallinnon toiminta- ja taloussuunnitelmaan (2006, 14) vuosille 2007–2011 sisältyy maininta siitä, että asiakastyössä otetaan käyttöön tilastolliseen malliin perustuva profilointimenetelmä.

## 2.2. Työttömän työnhakukäyttäytymisen ulottuvuuksia

Seuraavaksi tarkastelen työnhakukäyttäytymistä näkökulmasta, joka painottaa työttömien työnhakijoiden tai työvoimapolitiisessa toimenpiteessä olevien henkilöiden ominaisuuksien, taustatekijöiden ja työnhakuun liittyvien toimintojen merkitystä työllistymisen kannalta. Työllistymiseen vaikuttavat lisäksi työnantajien toiveet ja vaatimukset sekä yleinen ja paikallinen työmarkkinatilanne (Savaja 2000, 4). Viime kädessä työttömyyden syyt löytyvät usein pikemminkin työmarkkinoiden mekanismeista kuin työnhakijan inhimillisistä resursseista ja reaalisista mahdollisuuksista vastaanottaa työtä (Kallio & Pitkänen 2005, 224). Valtakunnallisella ja kunnallisella aktivointi- ja talouspolitiikalla on vaikutusta yksilön työnhakukäyttäytymiseen.

Kuviossa 1 tuodaan esille yksilön työnhakukäyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä. Näitä ovat työnhakijan henkilökohtaiset ominaisuudet ja valmiudet, taloudelliset kannustimet ja esteet, työnhakijan terveys ja hyvinvointi sekä henkilön työhön sitoutuminen ja työmarkkina-asema. Työnhakukäyttäytymisestä kertovat työnhakuun liittyvät toiminnot ja työnhaun subjektiivinen kokeminen.



**KUVIO 1.** Yksilön työnhakukäyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä

### Työnhakijan henkilökohtaiset ominaisuudet ja valmiudet

Yksilön työnhakukäyttäytymiseen on nähty vaikuttavan sukupuoli, ikä, koulutus sekä perhe- ja muut sosiaaliset suhteet. Työnhakijalla on tietyt psyykkiset, persoonalliset ja asenteelliset valmiudet hakea työtä. Muita työnhakuun vaikuttavia tekijöitä – joita tässä ei tarkastella – ovat työnhakijan osaaminen, ammatillinen ja alueellinen joustavuus sekä työnhakuhistoria (Savaja 2000, 5).

Sukupuolen vaikutuksesta työnhakukäyttäytymiseen on saatu monentyyppisiä tuloksia. Useissa tutkimuksissa naisten ja miesten väliltä ei ole löydetty eroa työnhaun aktiivisuudessa (Savaja 2000, 69–70; Virjo & Aho 2001, 75; Knaapi 2004). Toisaalta on näyttöä siitä, että miehet ovat työnhaussa naisia aktiivisimpia (Vuori & Tervahartiala 1995, 28–29). Naisten työnhakukäyttäytyminen vaikuttaa monisyisemmältä kuin miesten. Eija Savajan tutkimuksessa (2000, 70) alle kouluikäisten lasten äitien

työnhakuaktiivisuus todettiin pienemmäksi kuin muiden naisten, kun taas työttömien miesten aktiivisuuteen huoltajuus ei vaikuttanut. Turun työvoimatoimistossa vuonna 1997 tehdyssä tutkimuksessa työstä kieltäytyivät muita useammin 30–34 –vuotiaat perusasteen tai alemman keskiasteen suorittaneet naiset. Turkulaisia työnhakukeskus JobCafen käyttäjänaisia oli helpompi motivoida työnhakuun kuin miesasiakkaita (Halokari 1997; Laine 2003, 81). Maahanmuuttajanaisten työmarkkina-asema on todettu keskimäärin heikommaksi kuin maahanmuuttajamiesten, joskin erot eri maahanmuuttajaryhmien välillä ovat suuria (Kirjallisuuskatsaus Työllistymisen esteet 2010, 6).

Työnhakijan ikääntymisellä on useissa tutkimuksissa osoitettu olevan työnhakuaktiivisuutta alentavaa vaikutusta. Tilastollinen tosiasia on, että mitä vanhempi työnhakija on, sitä epätodennäköisimmin hän työllistyy. Useista tutkimuksista on saatu näyttöä siitä, ettei hyväkään koulutus ja työkyky, aktiivinen työnhaku tai työvoimapolitiittisiin aktivointitoimenpiteisiin osallistuminen merkittävästi paranna ikääntyvien työttömien työllistymisen todennäköisyyttä. (Patomäki 2000; Savaja 2000, 62; Viitanen 2000, 155.) Yli 50-vuotiaiden työnhakuaktiivisuus tai halukkuus päästä ansiotyöhön on selvästi heikompaa kuin muissa ikäryhmissä. Osa ikääntyneistä työttömistä on töitä hakiessaan kokenut suoraa ja avointa ikäsyrajintää, ja osa heistä on luopunut kokonaan toivosta saada ansiotyötä (Savaja 2000, 48–49; Knaapi 2004, 67; Parpo 2007, 52.) Sama ilmiö koskee pietarilaisia, moskovalaisia ja norjalaisia työnhakijoita (Smirnova 2003, 16). Työttömyyden onkin havaittu lisäävän ikääntyneiden työnhakijoiden eläkesuuntautuneisuutta. Ikääntyneet työttömät perustelevat eläketoiveitaan työllistymisen vaikeuksilla, terveyden ja toimintakyvyn ongelmilla sekä iällään. Ikääntyneiden työttömien on osoitettu olevan nuorempia haluttomampia vastaanottamaan lyhytaikaisia tai heille uuden alan työtehtäviä tai muuttamaan työn perässä toiselle paikkakunnalle. (Rajavaara & Viitanen 1998, 129–130; Virjo & Aho 2001, 73.) Knaapin tutkimuksessa (2004, 67) aktiivisimmin töitä hakivat 31–50 –vuotiaat työttömät, kun taas Savajan tutkimuksessa (2000, 48–49) suurinta aktiivisuutta osoittivat 25–34 –vuotiaat työnhakijat.

Hyvä koulutus nostaa työnhakuaktiivisuutta. Virjon ja Ahon (2001, 64–65) tutkimuksessa koulutus lisäsi selvästi kaiken ikäisten työttömien paitsi yli 55-vuotiaiden



työnhakuaktiivisuutta. Vähän koulutetut olivat muita passiivisimpia. Savajan (2000, 62) aineistossa korkea-asteen koulutuksen saaneet olivat muita työttömiä aktiivisimpia.

Perhe ja muut sosiaaliset suhteet voivat joko edistää tai rajoittaa työmarkkinoille hakeutumista. Edistäviä tekijöitä ovat lähipiirin ihmisten ilmaisema sosiaalinen kannustus tai painostus työnhakuun. Kannustavan sosiaalisen tuen merkitys työnhakua edistävänä tekijänä on osoitettu eri tutkimuksissa (Malmberg-Heimonen & Vuori 2000, 10–11; Parpo 2007, 55). Sopiva elämänvaihe ja -tilanne, kuten perheen lasten varttuminen, voi motivoida keski-ikäisiä kotiäitejä työnhakuun (Rodriguez 1997, 324). Työnhaun esteeksi voivat nousta pienten lasten hoito tai muut hoivavelvollisuudet esimerkiksi siten, että ne rajaavat työnhakualuetta tai työaikoja (Parpo 2007, 55). Hämäläinen, Tuomala ja Ylikännö (2009, 43) tuovat esille, että osa työttömistä työnhakijoista hoitaa kotona sairasta tai iäkästä omaistaan. Työttömien omaishoitajien määrä on suhteellisen pieni, epävirallisen arvion mukaan ehkä muutaman prosentin luokkaa kaikista työttömistä. Sosiaalisen tuen ja erilaisten sosiaalisten velvoitteiden vaikutus työnhakuun näyttäisi olevan monimutkainen ilmiö, johon liittyvät muun muassa työnhakijan työnsaantitoiveet ja sinnikkyys (Slebarska, Moser & Gunnesch-Luca 2009, 159).

Työnhakijan identiteetti, persoonallisuus ja asenteet vaikuttavat työnhakuun. Se, miten henkilö määrittelee itsensä ja kompetenssinsa työnhakijana, on osa henkilön sosiaalista työnhakijaidentiteettiä (Rintala-Rasmus 2008, 4). Joskus on etsitty sitä, olisiko työttömyyteen yhdistettävissä joitakin tiettyjä persoonallisuudenpiirteitä. G. Frank Lawlis (1971) tutki psykologisella kyselytutkimuksella toistuvaistyöttömien (Lawlisiin termein ”kroonisesti työttömien”) miesten persoonallisuuden piirteitä. Toistuvaistyöttömäksi katsottiin henkilö, jolla oli ollut vähintään kuusi työpaikkaa viimeisten kuuden kuukauden aikana. Lawlisiin aineistossa tällainen työtön henkilö oli muun muassa pelokas, kärsi itsevarmuuden puutteesta eikä ollut urasuuntautunut (lack of career motivation). Henkilö oli rikkonut välinsä vanhempiinsa ja kotiinsa. (Lawlis 1971, 217–218.)

Työnhakijan asenteellisina ongelmina voidaan nähdä turhautuminen työnhakuun, epärealistiset odotukset omasta osaamisesta ja ennakkoluulot (Kirjallisuuskatsaus Työllistymisen esteet 2010, 9). Työ- ja elinkeinotoimistojen virkailijoiden

haastatteluista on tullut esille, että jotkut työnhakijat ovat kriittisiä sen suhteen, mitä töitä he ovat valmiita tekemään. Myös työnhakijan epärealistiset odotukset ja virheelliset mielikuvat omasta ammattitaidosta saattavat vaikeuttaa työnsaantia. Kuitenkin enemmistö työnhakijoista etenkin korkeamman työttömyyden alueella on valmis ottamaan työpaikan vastaan miltei millä ehdolla tahansa. Työ- ja elinkeinotoimistojen virkailijoiden mukaan työnhakijat voivat tarvita lisää rohkeutta ja itsetuntoa hakea työpaikkoja. (Pitkänen ym. 2009, 341.)

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jukka Vuori (2009) puhuu työttömän työnhakuvalmistuneisuudesta (job-search preparedness) Työnhakuvalmistuneisuus koostuu henkilön kokemasta työnhakupystyvyydestä, toimintaa koskevasta tiedollisesta valmiudesta ja motivaatiosta. Työnhakuun pystyvä henkilö luottaa kykyihinsä työnhakuun liittyvissä toiminnoissa, hän esimerkiksi uskoo mahdollisuuksiinsa päästä työhaastatteluun. Työnhakuvalmistuneisuudella viitataan lisäksi henkilön työhaun tiedollisiin valmiuksiin, esimerkiksi tietouteen siitä, miten töitä haetaan ja millaisia töitä hänen kannattaisi hakea. Työnhakupystyvyyden ja tiedollisten valmiuksien lisäksi tarvitaan motivaatiota. Tämä kolmijako muistuttaa Icek Ajzenin määritelmää kolmesta tekijästä, jotka vaikuttavat ihmisen valmiuteen (intention tai readiness) aloittaa jokin toiminta. Nämä tekijät ovat 1) toimintaa ja seurauksia koskeva myönteinen asenne (uskomusosa), 2) arvio kyvystä suorittaa kyseinen toiminta (hallintaosa) ja 3) myönteiseksi koettu normi, johon vaikuttaa toisten ihmisten odotukset ja oma motivaatio (motivaatio-osa). (Vuori 2009, 248–249.)

### **Työnhaku toimintana ja kokemuksena**

Työnhakukäyttäytymisen yksilötason tutkimuksessa kiinnitetään usein huomiota työhaun määrällisiin indikaattoreihin, kuten intensiteettiin ja työnhakukanaviin. Työhaun intensiteetti voidaan nähdä kaikkein tärkeimmäksi työnhakukäyttäytymistä ja –aktiivisuutta mittaavaksi tekijäksi, ja sitä on tutkittu paljon. Intensiivisen työhaun on osoitettu ennakoivan työttömien ja opiskelijoiden työnsaannin todennäköisyyttä ja työssä olevien työpaikan vaihtoa. Työhaun intensiteettiä voidaan mitata muun muassa työnhakuun käytetyllä ajalla (Tso ym. 2009, 123) ja haettujen työpaikkojen määrällä.

OECD:n Suomen aktivointipoliittikkaa käsittelevä raportti tuo esille suomalaisten työnhakijoiden kansainvälisessä vertailussa tehottomaksi jäävän työnhaun intensiteetin. Suomalaiset työttömät olivat työnhaussa vuosina 1999–2000 tehdyn kyselytutkimuksen mukaan erittäin passiivisia. Merkittävä osa heistä ei ollut hakenut yhteenkään työpaikkaan viimeisten neljän viikon aikana – työnhakuun käytettiin aikaa keskimäärin kolme minuuttia päivässä. Tämä ja vastaava Sloveniasta saatu tulos oli 16 maasta pienin. (Duell ym. 2009, 16, 73.) Savajan tutkimuksen (2000, 56) mukaan keskimääräinen työnhakuun käytetty aika vaihtelee henkilön työmarkkina-aseman ja taustatekijöiden mukaan. Viimeisten neljän viikon aikana Savajan tutkimukseen osallistuneet käyttivät työnhakuunsa keskimäärin yhdeksän tuntia, ja joka toinen käytti työnhakuunsa korkeintaan kolme tuntia. Työssä olevat ja korkeasti koulutetut hakivat intensiivisemmin töitä kuin muut. Savajan tutkimuksessa oli työttömien lisäksi mukana työvoimapoliittisessa toimenpiteessä, työssä ja työvoiman ulkopuolella olevia.

Henkilön työnhakukäyttäytymisestä voidaan selvittää tutkimalla henkilön käyttämiä työnhaun kanavia. Näitä ovat työpaikka-ilmoitusten seuraaminen Internetistä tai sanomalehdistä, yhteydenotot työ- ja elinkeinotoimistoon, suorat yhteydenotot työnantajiin ja rekrytointiyrityksiin sekä työpaikkojen kysely sukulaisista, tuttavilta ja entisiltä työtovereilta (Savaja 2000, 52). Lisäksi voidaan selvittää sitä, onko henkilö hakenut muita kuin oman ammattialan työpaikkoja (Vuori & Tervahartiala 1995, 24; Aho ym. 2005, 73). Savajan tutkimuksessa (2000, 52–55) yleisimmät työnhaun tavat olivat työnhakuilmoitusten seuraaminen ja yhteydenotot työvoimaviranomaisiin. Työvoimapoliittisessa toimenpiteessä olevat työnhakijat olivat työttömiä useammin yhteydessä työvoimaviranomaisiin. Työssä tai työvoimapoliittisessa toimenpiteessä ottivat työttömiä aktiivisimmin oma-aloitteisesti yhteyttä työnantajiin. Työllistyneet olivat muita aktiivisemmin kyselleet töitä sukulaisilta ja tuttavilta.

Sähköiset työnhakupalvelut ovat 2000-luvulla mullistaneet työnhaun: työnhaku ja rekrytointi ovat siirtyneet Internetiin. Työ- ja elinkeinotoimistojen palvelu- ja asiointisivusto mol.fi on yksi Suomen suosituimmista verkkopalveluista. Syyskuussa 2009 mol.fi -sivustolle tehtiin 15,2 miljoonaa paikkahakua. Sähköisten työnhakupalvelujen kasvu on muuttanut sanomalehtien roolia työnhakukanavana: on nähtävissä, että sanomalehtien työpaikkailmoitukset painottuvat aiempaa enemmän yritysten julkisuuskuvien vahvistamiseen. On herännyt uusia kysymyksiä työnhakijan

verkkoidentiteetistä ja tietosuojasta. ( Työ- ja elinkeinotoimisto 2009; Miettinen 2010, 5, 8, 19.)

Työhaun tai siihen liittyvän toiminnan kokemuksellisia ulottuvuuksia on tutkittu Suomessa jonkin verran. Pirjo Hukkanen (2008) tutki ammatillisesti suuntautuneessa liseniaattityössään työnhakukoulutusta osallistujien subjektiivisena kokemuksena. Aihetta on tutkittu myös osana työttömyyskokemuksia (esim. Leinonen 2010) sekä maahanmuuttajien työnhakijaidentiteetistä (Rintala-Rasmus 2008) ja akateemisesti koulutettujen mielenterveyskuntoutujien työelämäsuhteesta (Heikkilä 2005) käsin. Maire Antikainen (2010, 89–111) selvitti väitöstutkimuksessaan sitä, millaisia merkityksiä maahanmuuttajataustaiset henkilöt antavat työelämään pääsulle ja miksi tutkittavat olivat päätyneet hakeutumaan sosiaali- ja terveystalouden koulutukseen.

### **Taloudelliset tekijät**

Työhaun taloustieteellinen tutkimus painottaa taloudellisten tekijöiden, kuten kynnyspalkan suuruuden tai työttömyysturvan ja sosiaaliturvaetuuksien tason ja keston merkitystä työhaun kannustimina. Työnhakua on mallinnettu erilaisten työnetsintäteoreettisten mallien pohjalta, joissa työnhakija näyttäytyy rationaalisena tulojensa maksimoijana. (Viitanen 1998, 242, 244; Savaja 2000, 3-4, 6; Virjo ym. 2006, 7.) Työnetsintäteoria kuvaa yksinkertaista työnhakijan käyttäytymistä tilanteessa, jossa tämä harkitsee tarjotun työn hyväksymisen järkevyyttä tai työn etsinnän jatkamista. Työnhakija tekee päätöksen asettamansa kynnyspalkan perusteella. Kynnyspalkka on bruttopalkka, jolla työnhakijan kotitalouden työllisyysaikainen käytettävissä oleva tulo on sama kuin työttömyysajan vastaava tulo. (Savaja 2000, 6.)

Taloustieteellistä näkökulmaa on arvosteltu siitä, että työttömyys- ja sosiaaliturvajärjestelmien vaikutukset yksilötasolla ovat usein niin monimutkaisia, että edullisimman lopputuloksen jatkuva laskeminen on työnhakijalle vaikeaa. Toisaalta työnhakijat käyttäytyvät taloustieteen näkökulmasta usein epärationaalisesti. (Virjo ym. 2006, 7-8.) Kynnyspalkkateoriaa kuitenkin näyttäisi jollakin tapaa puoltavan Antti Parpon (2007) tutkimusta varten vuonna 2005 haastateltujen pitkäaikaistyöttömien näkemykset kohtuullisesta palkkatasosta. Suurin osa haastatelluista työttömistä oli valmis ottamaan vastaan pysyvän kokopäivätyön 1500 euron kuukausipalkalla, joka oli

suurempi kuin henkilöiden toimeentuloturvaetuksista saama tulo. Ne työttömät, jotka olivat aikaisemmin toimineet vaativissa työtehtävissä ja jotka saivat ansiosidonnaista työttömyysturvaa, hinnoittelivat työmarkkina-arvonsa edellistä suuremmaksi. (Parpo 2007, 3, 44.)

Ehkä jossain määrin kynnyispalkkaa vastaavia – tosin kielteisiä - termejä ja työttömyys- ja sosiaaliturvaetuksien saajaa koskettavia tilanteita ovat niin sanotut kannustin-, työttömyys-, byrokratia- ja velkaloukut. Virjon, Ahon ja Koposen mukaan (2006, 6) kannustinloukulla tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilön ei kannata pyrkiä kasvattamaan ansioitaan, koska käteen jäävä tulo ei kasvaisi. Termiä ”työttömyysloukku” on käytetty haluttaessa viitata nimenomaan työttömän tilanteeseen. Kannustin- tai työttömyysloukussa on kyse siitä, että henkilön saamat erilaiset tuet vähenevät samalla kun tulot nousevat. Lopputuloksena on, että työttömän ei kannata ottaa vastaan ainakaan lyhytaikaisia keikka- tai osa-aikatöitä, koska käytettävissä olevat tulot eivät kasva, kasvavat vain hyvin vähän tai joissakin tilanteissa jopa vähenevät. (Virjo ym. 2006, 6; Sosiaaliturvan uudistamiskomitean... 2009, 65.) Päinvastoin erityisesti tulonsiirroilla elävälle pitkäaikaistyöttömälle koituu epäsäännöllisten työtulojen hankkimisesta kaikenlaista harmia, kuten vaara tukien katkeamisesta ja niiden maksatusten viivästyksistä sekä paperisota (Sosiaaliturvan uudistamiskomitean... 2009, 65). Tällainen tilanne viittaa ”byrokratialoukkuun”: henkilön elinaikaiset tulot saattavat kasvaa lyhytaikaisen työssäkäynnin vuoksi, mutta samaan aikaan talous lähtee vuoristoradalle, joka saattaa kestää useita kuukausia. Tämä johtuu etuuksien takautuvasta leikkaamisesta. Työnhakijan pitäisi ymmärtää laittaa valtaosa tilapäisistä ansioistaan säästöön, jotta selviytyisi sosiaaliturvaetuksien pienentymisestä. Tämä ei kuitenkaan usein ole realistista pienituloisissa (Virjo ym. 2006, 7) eikä varsinkaan toimeentulotukea saavissa talouksissa.

Työn vastaanottamisen kannattamattomuus koskettaa työttömiä, jotka ovat joutuneet velkaloukkuun. Lisätulojen hankinta ei ole pahasti ylivelkaantuneelle työttömälle mielekästä ainakaan ilman velkajärjestelyyn pääsyä. Lisätulot merkitsisivät automaattisesti velkojen perintää palkasta (Parpo 2007, 46; ks. myös Iivari & Mälkiä 1999, 63), jota voi pahimmillaan jäädä käteen jopa vähemmän kuin työttömyysturvaa (Hämäläinen ym. 2009, 43). ”Suomi 1999 – kulutus ja elämäntapa vuosituhannen vaihteessa” –kyselyn yhdeksi tulokseksi saatiin se, että työttömällä on maksuhäiriöitä

muita sosioekonomisia ryhmiä enemmän (Erola 2000, 16-17). Velat ovat voineet kertyä työttömälle vähitellen, kun pienistä tuloista on joutunut maksamaan yllättäviä menoja tai ne voivat olla perua työttömyyttä edeltävältä ajalta, esimerkiksi oman yrityksen konkurssista (Hämäläinen ym. 2009, 43).

Sekä kansainvälisessä että suomalaisessa tutkimuksessa ja poliittisessa päätöksenteossa on oltu kiinnostuneita siitä, passivoivatko työttömyys- ja sosiaalietuudet työttömiä ja pitäisikö niiden tasoa, kestoja tai saamisen perusteita muuttaa. Virjo, Aho ja Koponen (2006) selvittivät 350 000 työttömän aineistosta sitä, onko työttömyysturvalla passivoivia vaikutuksia työnhakukäyttäytymiseen. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita erityisesti siitä, lisääkö työttömyysturvan päättyminen työllistymisen todennäköisyyttä. Tulokseksi saatiin, että työttömyysturva passivoi ansiosidonnaista työttömyysturvaa saavia työttömiä jonkin verran. Ansioturvan päättyminen<sup>3</sup> aiheuttaa nousun työttömyyden päättyminen todennäköisyydessä ja ansioturvan uusimisen todennäköisyys nousee, kun päivärahakausi lähestyy loppuaan. Tutkijat kuitenkin muistuttavat, että ilmiö on kokonaisuuden kannalta tarkasteltuna pieni ja että tuloksen tulkinta riippuu paljon tulkitsijasta. (Virjo ym. 4, 76.)

Työnhakijoiden taloudellisesta käyttäytymisestä saatujen tutkimustulosten hyödyntäminen koko väestön tai esimerkiksi kunnan tasolla on mutkikasta ja lopputulos epävarma. Syynä tähän on Virjon, Ahon ja Koposen (2006, vi, 3-4) mukaan muun muassa se, että kannustimen vaikutus ei ole deterministinen. Jonkin rahallisen kannustimen olemassaolo *saattaa* aiheuttaa sen, että työtön harkitsee työnhakukäyttäytymisensä muuttamista (edellytyksenä tietysti on se, että kyseisen kepin tai porkkanan olemassaolo on henkilön tiedossa). Työttömän toimintaan vaikuttaa koko joukko muitakin rahallisia ja ei-rahallisia kannustimia, samoin kuin henkilön muut motiivit, valmiudet, taustatekijät ja elämäntilanne. Lisäksi ihmiset reagoivat taloudellisiin kannustimiin eri tavoin. Työttömyysturva ja sen taso saattaa heikentää joidenkin työttömien motivaatiota työllistyä ja siten heikentää työllisyyttä. Samalla se voi kuitenkin voi houkuttaa toisia työelämään tai ryhtymään yrittäjiksi.

---

<sup>3</sup> Ansiosidonnainen työttömyysturva päättyy 500 maksupäivän jälkeen ja henkilö siirtyy tuon jälkeen yleensä huomattavasti pienemmälle työmarkkinatuella.

## **Työnhakijan terveys ja hyvinvointi**

Työnhakuaktiivisuudella on yhteys työttömän terveyteen ja hyvinvointiin. Aktiivisen, mutta tuloksettomana työnhakijan on osoitettu olevan yhteydessä stressin kokemiseen ja psyykkiseen oirehtimiseen. Aktiivisesti työtä hakevat saattavat olla elämäänsä tyytymättömämpiä kuin passiivisemmat työttömät. Stressioireita voivat aiheuttaa työpaikkahakemusten lähettämisen hyödyttömyys, turhiksi koetut kontaktit työvoimaviranomaisiin ja työnhakuprosessin pitkittyminen. Heikot työn saamista koskevat odotukset ja itsensä syytely työnhakussa koetuista epäonnistumisista ovat omiaan lisäämään psyykkistä oirehtimista. Kielteiset työnhakun kokemukset saattavat johtaa työnhakun lopettamiseen. Työttömyyden alkuvaiheessa vallinnut toivo, korkeat odotukset ja energisyys voivat vaihtua passiivisuudeksi ja omien kykyjen epäilyksi työttömyyden pitkittyessä. Eniten psyykkisiä oireita on osoitettu olevan niillä työnhakijoilla, joille työn merkitys elämän sisältönä on suuri. Suomalaisessa tutkimuksessa psyykkisistä oireista kärsivät eniten aktiiviset miehet. He tunsivat olevansa jatkuvan rasituksen alaisena, heidän itseluottamuksensa oli heikentynyt selvästi muita työnhakijoita useammin ja unihäiriöt olivat yleisempiä kuin passiivisemmin työtä hakevilla. On todettu, että sosiaalisella tuella voidaan lieventää aktiivisen, mutta tuloksettomana työnhakijan aiheuttamaa stressiä. Jos työnhakijalla on läheinen ihminen, joka välittää ja huolehtii, tuloksettomana työnhakijan negatiiviset vaikutukset psyykkiseen hyvinvointiin jäävät pienemmiksi. Tukea saaneet ovat myös työllistyneet muita paremmin. (Vuori & Tervahartiala 1995, 7-10, 12, 47.)

Työstä irtisanotuksi joutumisella on yleensä lyhyt- tai pidempiaikaisempaa vaikutusta henkilön psyykkiseen hyvinvointiin. Irtisanottujen henkilöiden kokemuksia ja selviytymistä tutkineet Soili Poijula ja Riitta Ahonen tuovat esille, että irtisanominen etenkin vuosikymmenien työnteon jälkeen koetaan erityisen loukkaavana. Tällöin ihminen kokee, että hänen elämäntyönsä valuu hetkessä hukkaan ja arvo ihmisenä mitätöityy. Irtisanominen voi olla henkilölle hänen elämänsä pahin kriisi. (Pojula & Ahonen 2007, 11.) Kortteisen ja Tuomikosken tutkimuksessa (1998, 23, 25–26) irtisanominen koettiin nöyryyttäväksi sukupuolesta ja sosioekonomisesta asemasta riippumatta. Henkilö voi kokea irtisanomisen olevan julkinen osoitus siitä, ettei hän ole selviytynyt työssään ja on henkilökohtaisesti epäonnistunut. Lievempää nöyryytys voi olla tilanteessa, jossa henkilö jää työttömäksi yhdessä työtoveriensa kanssa -

esimerkiksi koko yritys lopetetaan kannattamattomana. Tässäkin tilanteessa irtisanotun kokemus usein on, ettei omaa osaamista tarvita.

Henkilön työnhakukäyttäytymiseen ja työttömyyden aikaiseen hyvinvointiin voi osaltaan vaikuttaa se, millaisena työtön kokee työttömyytensä. Työttömyyden hyvien puolien arvostaminen tai työttömyyden näkeminen puhtaasti epämiellyttävänä elämäntilanteena kertovat siitä, millä tavalla henkilö on sopeutunut työttömyytensä. Vesalaisen ja Vuoren (1996, 55) mukaan työttömänä on itsetunnon kannalta suotuisaa pystyä ajattelemaan elämää uudesta näkökulmasta sen sijaan, että esimerkiksi kieltäytyisi hyväksymästä työttömyyttä uutena elämäntilanteena.

Joensuun alueen ja ilomantsilaisten työttömien työttömyyskokemuksia kartoittavassa kyselytutkimuksessa (Leinonen 2010) tulee esille, että työttömyyden hyväksi puoliksi koetaan erityisesti aika ja kiireettömyys. Oli uutta aikaa itselle, läheisille ja harrastuksille. Osa tutkimukseen osallistuneista kuvaili työttömänä ollessaan nukkuvansa paremmin, olevansa energisempiä, iloisempia ja positiivisempia kuin työssäoloaikanaan. Työttömyysaika on mahdollistanut irtautumisen stressiä aiheuttavasta työympäristöstä, työn tuomasta paineesta ja aikatauluista, ja on raivannut tilaa oman arvomaailman pohdiskelulle. Osa vastaajista oli oppinut tulemaan toimeen vähemmällä kuluttamisella. (Leinonen 2010, 33, 67–68.)

Suurin osa Leinosen tutkimukseen osallistuneista työttömistä koki työttömyydellä olevan enemmän ikäviä vaikutuksia elämään kuin hyviä puolia. Yhteistä työttömyyden huonoille puolille oli hyvinvoinnin heikkeneminen ja henkinen jaksaminen työttömyysaikana. Suurimpana huolenaiheena oli rahan puute ja toimeentulon heikkeneminen ja sitä kautta tulevaisuuden suunnittelun vaikeutuminen. Ylenpalttinen aika ei näyttäytynyt vapautena, vaan tyhjänpanttina olemisena ja tapahtumattomuutena. Vastaajista useat kokivat joutuneensa sosiaalisten verkostojen ulkopuolelle ja tunsivat alemmuuden tunnetta ja ahdistuneisuutta. He kärsivät ympäristön leimaavista asenteista, kuten siitä, että heidän ajatellaan olevan työnvieroksujia. Vastaajat kokivat myös koulutuksensa menevän hukkaan ja oli niitäkin, jotka tunsivat olevansa työvoimatoimistossa pelkkä numerosarja. (Leinonen 2010, 69-72.)



Pitkäaikaistyöttömyys ja siihen usein kytkeytyvä sosiaalisen tuen puute näyttävät aiheuttavan työkyvyn menetystä, joka voi liittyä fyysisiin sairauksiin, mutta on kuitenkin usein ensisijaisesti yhteydessä koettuun terveydentilaan, elämänhallintaan ja mielenterveyden kysymyksiin. Lukuisissa kansainvälisissä ja suomalaisissa tutkimuksissa työttömyyden kestolla on osoitettu olevan selkeä yhteys työttömien hyvinvointiin ja terveyteen. Pitkään työttömät voivat huonommin ja heillä on todettu olevan enemmän mielenterveydellisiä vaikeuksia, sairauksia ja stressiä ja jopa suurempi kuolleisuus kuin lyhyen aikaa työttöminä olleilla. (Saikku 2009, 105.) Esimerkiksi masentuneisuus, ahdistuneisuus ja kohonnut verenpaine heikentävät koettua yleistä terveydentilaa ja hyvinvointia (Vuori & Tervahartila 1995, 7). Pitkään työttöminä olleet saavat vähemmän sosiaalista tukea ja heidän ongelmanratkaisutyyliinsä on muita työttömiä kielteisempi. Työttömyyden negatiivisia hyvinvointi- ja terveysvaikutuksia voivat lieventää vahva sosiaalinen tuki, hyvä itsetunto ja hyvät selviytymiskeinot, kun taas työttömyyteen liitetty häpeän kokeminen, taloudelliset vaikeudet, alkoholinkäyttö ja mielenterveysongelmat pahentavat työttömyyden terveysvaikutuksia (Heponiemi ym. 2008, 3) sekä vaikeuttavat työnhakua ja työllistymistä.

Työkykyä, jota ensisijaisesti rajoittaa koettu terveydentila tai elämänhallinnalliset kysymykset, ei ole helppoa arvioida. Työkyvyn aste voidaan määritellä henkilön psykofyysisestä tilasta käsin tai liittää se työnhakijan tulkintoihin ja mielikuviin omasta työkyvystä tai työkyvyttömyydestä (Järvilehto 1997, 6-7). Työttömyyden kontekstissa ei ole työtä mihin kykenevyyttä arvioida. Viimeisimmästä työsuhteesta voi olla aikaa hyvinkin kauan ja nuoremmille työttömille ei ole edes kertynyt työkokemusta. Ihmisen oma arviointi työkyvystään voi olla kohtuuttoman korkea tai matala puutteellisen työkokemuksen vuoksi. Työttömien terveyspalveluihin ja työkyvyn ylläpitämiseen työttömyyden aikana onkin kiinnitetty 1990-luvulta alkaen enenevää huomiota niin tutkimuksellisesti kuin käytännön toimenpiteiden tasolla. Työvoiman palvelukeskukset ovat nykyisin keskeisiä toimijoita työttömien terveystarkastusten ja -palvelujen kehittämisessä. (Saikku 2009, 14–15, 105.)

Työttömyyden, hyvinvoinnin ja terveyden väliset yhteydet ovat usein monimutkaisia ja niistä saadut tulokset ovat vielä suhteellisen hajanaisia ja jopa epäjohdonmukaisia. Vaikka yhteys sairastavuuden ja pitkäaikaistyöttömyyden välillä on osoitettu, se ei sinällään kuitenkaan ole todiste aidon syy-yhteyden olemassaolosta. On paljon näyttöä

siitä, että huono fyysinen terveys ja mielenterveysongelmat ovat yhteydessä korkeampaan työttömyysriskiin ja pidempään työttömyyden keston. Myös aiempi terveyttä kuluttava työ ja elämäntavat ovat voineet heikentää terveyttä. (Kortteinen ja Tuomikoski 1998, 41–42; Heponiemi ym. 2008, 3, 17–18.)

### **Työhön sitoutuminen ja epävakaata työmarkkina-asema**

Suomalaisten työmotivaatiota, työn merkitystä tai työhön sitoutumista on tutkittu ensisijaisesti työssäkäyvien palkansaajien näkökulmasta (esim. Antila 2006; Turunen 2009). Aihealueen tutkimus liittyy usein työn tutkimukseen ja työn sosiologiaan. Kuitenkin oletan, että työn merkitystä koskevat tutkimustulokset ja näkökulmat koskevat suurelta osin myös työttömiä työnhakijoita. Norjalaisia pitkäaikaistyöttömiä koskevassa tutkimuksessa ei löytynyt tilastollista yhteyttä työttömyyden keston ja työttömyysetuuden saamisen välillä. Tutkimuksen taustalla olivat Norjassa esillä olleet väitteet siitä, että pitkäaikaistyöttömillä on alentunut työmoraali ja olisi muodostumassa etuuskista johtuva riippuvuuden ja opitun avuttomuuden kulttuuri (Halvorsen 1999). Osa työttömistä on kuitenkin sosiaalisten taustatekijöiden vuoksi heikossa asemassa työmarkkinoilla, ja heidän työ- ja koulutusmotivaation puutteensa nivoutuu osaksi epäpätevyyden, jatkuvan tilapäisyyden ja elämän epävarmuuden kokemuksia (Lämsä 2009, 201).

World Values Survey –tutkimuksen mukaan noin neljä viidestä suomalaisesta piti vuonna 2000 työssä tärkeimpänä työn mielenkiintoisuutta, ja lähes yhtä tärkeitä olivat työpaikan sosiaaliset suhteet. Näiden jälkeen tulivat työsuhteen varmuus ja palkka. Työn raskautta ei kavahdettu, sillä vain kolmannes suomalaisista piti tärkeänä, ettei työpaineita ole liikaa. Pitkille lomille ei laitettu suurta merkitystä ja listan pohjimmaisena oli mahdollisuus yletä työpaikalla. Työolotutkimuksen 2003 mukaan alle 30-vuotiaille työn sisältö oli palkkaa tärkeämpi, kun taas vanhimmat palkansaajat olivat nuorempia ikäryhmiä rahaorientoituneempia. Miehet arvostivat ansiotulojen määrää naisia enemmän, ja erityisesti vähän koulutettujen palkansaajamiesten työssäkäynnin motiivina oli usein palkka. (Antila 2006, 10–11, 13–14.)

Työn merkitys voi vaihdella muuta elämää häiritsevistä tekijästä aina kaikkinielävään missioon asti. Voi ajatella, että useimpien ihmisten elämässä työn merkitys asettuu

näiden ääripäiden välimaastoon. Kuviossa 2 on esitetty Herman Kahnin ja Anthony J. Wienerin typologia työhön sitoutumisen eri asteista (Kasvio 1994, 133). Työn painoarvoon elämässä nähdään vaikuttavan henkilön suhde vapaa-aikaan: mitä enemmän henkilö arvostaa vapaa-aikaansa, sitä enemmän työ saa instrumentaalista merkitystä itseisarvon ja päämäärän sijasta. Typologia ei huomioi tilannetta, jossa henkilö on sitoutunut sekä työhönsä että vapaa-aikaansa, esimerkiksi perhe-elämäänsä. Kuitenkin näkisin, että viime kädessä toiminta ja valinnat kuvastavat ihmisen arvomaailmaa.

Asennetyyppi	Työn tavoite/ keinoulottuvuus	Suhde työhön	Suhde vapaa-aikaan
1. Interruption: työ häiritsevänä tekijänä, tehdään jonkin alhaisen tavoitetason vuoksi	KEINO	NEGAT.	POSIT.
2. Job: työ perustoimeentulon lähteenä			
3. Occupation: työ ammattina, sitä tehdään, koska osataan			
4. Career: työ urana			
5. Vocation, calling, työ itsensä toteuttamisen keinona			
6. Mission: työ elämäntehtävänä	TAVOITE	POSIT.	NEGAT.

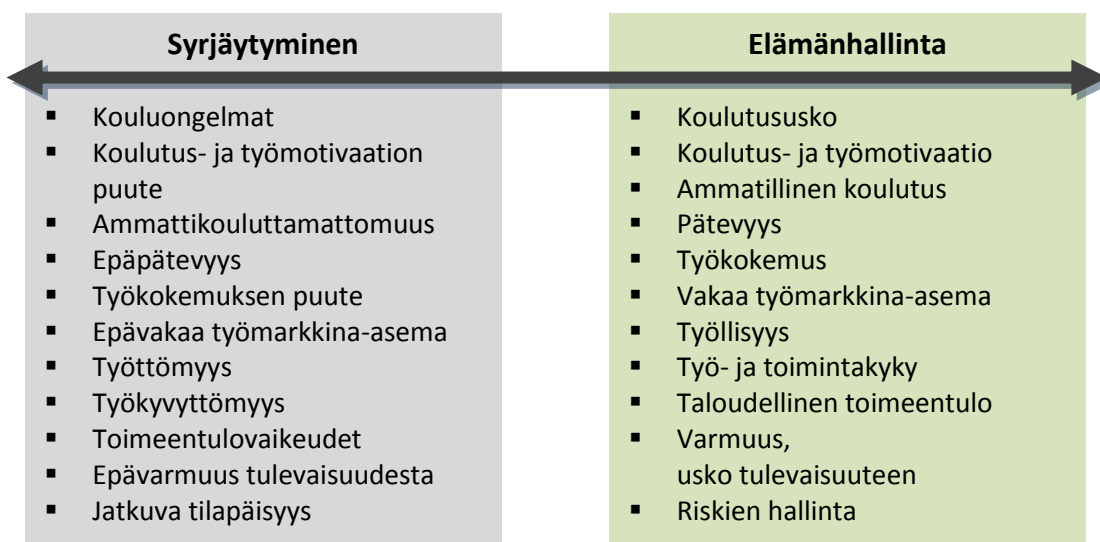
**KUVIO 2. Työhön sitoutumisen asteet Kahnin ja Wienerin mukaan**

(Kasvio 1994, 133)

Voi väittää, etteivät nykyiset työmarkkinat edistä pitkäaikais- tai toistuvaistyöttömien työhön sitoutumista ja työmotivaatiota. Tilapäiset työt, pätkätyöt, ovat monelle työttömälle työnhakijalle käytännössä ainoa mahdollisuus työllistyä (ks. Sosiaaliturvan uudistamiskomitean... 2009, 65). Pätkätyöläisen työmarkkina-asema on usein epävakaata ja vaihtelevaa. Työura pilkkoontuu pieniin osiin eikä työsuhteen jatkuminen ole varmaa. Organisaatiot eivät sitoudu tilapäisiin työntekijöihinsä. (Kakkonen & Parviainen 2006, 2, 44.) Aktiivisella työnhakijalla tai pätkätyöläisellä on työttömyyden sijasta usein vain yksi vaihtoehto: joustavuus (ks. Siltala 2004, 193), jolloin henkilön tulee olla

kirjaimellisesti ”työmarkkinoiden käytettävissä” (Työttömyysturvalaki 8 §) ja jatkuvassa valmiudessa siirtyä nopeasti työmarkkina-asemasta toiseen (ks. Kotiranta & Kokko 2010, 25).

Läpi nuoruus- ja aikuisiän ulottuva heikko koulutukseen ja työhön sitoutuminen voivat liittyä työttömän ja hänen lapsuudenperheensä syrjäytymisongelmaan ja ylisukupolven ulottuvaan työttömyyteen ja toimeentulotuen asiakkuuteen. Anna-Liisa Lämsän väitöstutkimuksesta (2009) ilmenee, että henkilön heikko koulutus- ja työmotivaatio voi olla vain yksi tekijä osana epävakaata työmarkkina-asemaa (kuvio 3). Aikuisiän heikon työmarkkina-aseman riskiä lisääviä tekijöitä ovat vanhempien työttömyys tai työmarkkinoiden ulkopuolella oleminen, vanhempien päihteidenkäyttö ja mielenterveyden ongelmat, lapsuudenperheen taloudelliset vaikeudet, kodin epävakaata tunnelmasto ja hoivan puutteet. Lämsän tutkimuksessa suuri osa nuorista toimeentulotukiasiakkaista tarvitsi taloudellista tukea nimenomaan työttömyyteen liittyvän tulojen puutteen tai työttömyysturvan riittämättömyyden vuoksi. Osa nuorista toimeentulotuen ja lastensuojelun asiakkaista oli pudonnut työmarkkinatuen ulkopuolelle, jolloin he saivat pääasialliset tulonsa toimeentulotukena. Toimeentulotukiasiakkaan kulutus- ja toimintamahdollisuudet ovat kapeat, ja elämäntilannetta määrittikin jatkuva tilapäisyys ja epävarmuus tulevaisuudesta. (Lämsä 2009, 197–201.)



**KUVIO 3. Epävakaata työmarkkina-asemaa ja siihen liittyvät tekijät**  
(Lämsä 2009, 201)

### **3. TYÖNVÄLITYS, SOSIAALITOIMI JA TYÖVALMENNUS TYÖNHAUN EDISTÄJINÄ**

#### **3.1. Työväilyksen historiaa ja nykypäivää**

Työnhaku on ollut tärkeää ainakin niin kauan kuin työttömyyttä on nykyisessä merkityksessä esiintynyt. Työn järjestäminen työttömille ja työttömän työhalut ovat olleet lainsäätäjän mielenkiinnon ja yhteiskunnallisen keskustelun kohteena. Vuoden 1879 vaivashoidon asetuksessa säädettiin, että työhön kykenevien on elätettävä itsensä ja perheensä. Niin kutsuttu pinnarilaki salli viranomaisten toimittaa työtä vieroksuvat, kerjuulla kiertävät henkilöt työleirille. Suomessa työttömyys tunnustettiin ongelmaksi jo 1890-luvulla, joskaan maaseudun ihmisten töiden puutetta – maataloustöiden rytmiin kuuluvaa joutoaikaa - ei pidetty työttömyytenä. Työttömyys katsottiin 1950-luvulle saakka osaksi köyhyyttä, ja sitä koskevia lakeja oli säädetty muun muassa vuoden 1922 köyhäinhoitolaissa. Yhteiskunnallisessa keskustelussa käsiteltiin sitä, missä määrin puutteenalaisuus ja työttömyys johtuvat henkilöstä itsestään ja missä määrin kysymys on kohtalosta. Niin ikään jo tuolloin puhuttiin siitä, kuinka moni työtön ei haluakaan tehdä töitä. (Nenonen 2004, 17, 90, 164–165.)

Entisaikojen tavallisena työnhakutapana oli se, että työtön mies kierteli ympäri pitäjää työmaakonttorien ovia kolkutellen ja kyseli töitä tutuilta ja tuntemattomilta (Nenonen 2004, 34). Yksityiset henkilöt ja yhdistykset välittivät maksusta työpaikkoja. Yleishyödyllisistä yhdistyksistä ensimmäisenä Suomen Naisyhdistys aloitti maksullisen palvelijatarvälityksen vuonna 1885. Suomen ensimmäinen työväilystyoimisto perustettiin Helsinkiin vuonna 1903 työväen kaupunginvaltuustolle esittämästä vetoamuksesta. Työväilystä koskeva asetus astui voimaan vuonna 1918, ja siinä määrättiin jokainen yli 5000 asukkaan kaupunki perustamaan työväilystyoimisto. (Heinonen ym. 2004, 74–75.)

Työttömyyden hoito oli 1960-luvulle saakka kunnan työasianlautakunnan vastuulla, joka ylläpiti työttömyyskortistoa ja hyväksyi siihen otettavan henkilön. Tämän tuli olla halukas työhön, työttömänä ilman omaa syytään ja muulla tavalla kykenemätön

elättämään itseään ja perhettään. Lautakunnan jäsenet saattoivat olla työttömien puolesta hyvinkin aloitteellisia, koska jos työpaikkoja ei vapailta markkinoilta löytynyt, kunnan oli avattava oma, verovaroja nielevä työttömyystyömaa. Työttömyystyöstä ei maksettu rahallista korvausta eikä siitä voinut käytännössä kieltäytyä, koska tällöin perhe olisi nähnyt nälkää. Työttömyystöitä tehtiin 1940-luvun lopulta alkaen 1970-luvulle saakka ja niissä oli kymmeniätuhansia ihmisiä. Työttömät tekivät muun muassa teitä ja rautateitä, rakensivat sairaaloita ja hoitivat metsiä. (Nenonen 2006, 7, 20–21, 34.).

Vuonna 1960 säädettiin laki työttömyyskorvauksesta. Työnvälitys siirtyi vuoden 1961 alusta valtion tehtäväksi. Työnvälityksen valtiollistumisen myötä tavoitteeksi tuli aktiivinen työvoimapolitiikka, jossa eri keinoin, muun muassa koulutuksella ja liikkuvuusavustuksilla, pyrittiin parantamaan ihmisten mahdollisuuksia omatoimiseen työnhakuun. (Heinonen ym. 2004, 76; Nenonen 2004, 164.) 1960-luvulla maa teollistui nopeasti, ja teollisuus- ja palveluelinkeinot vetivät väkeä maaseudulta kaupunkeihin. Vuonna 1966 alettiin järjestää ammattikursseja työttömille. Vuonna 1970 perustettiin kulkulaitosten ja yleisten töiden ministeriöstä erillinen työvoimaministeriö, ja vuonna 1973 ammatinvalinnanohjaus ja työvoimahallinto yhdistettiin samaan työhallinnon organisaatioon. Työttömyydestä tuli koko yhteiskuntaa koskettava ongelma 1970- ja 1980-luvuilla. 1990-luvun laman aikana pitkäaikaistyöttömien määrä kasvoi huikeasti: vuonna 1992 pitkäaikaistyöttömiä oli 44 700, kun heitä oli vuoden 1993 lopussa jo 111 300 henkilöä. (Heinonen ym. 2004, 76–77.)

Vuonna 1998 toteutettiin työvoimapolitiikan perusuudistus, jonka tavoitteeksi asetettiin omatoimisen työnhaun vahvistaminen (Heinonen ym. 2004, 77). Työ- ja elinkeinoministeriön alue- ja paikallishallinto uudistui vuoden 2009 alussa, jolloin työllisyyden ja yrittäjyyden hallinnonalat yhdistettiin ja työvoimatoimistoista tuli työ- ja elinkeinotoimistoja (Työ- ja elinkeinoministeriön uutiskirje 2008). Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työttömänä oli vuonna 2009 keskimäärin 221 000 henkilöä. Jos työnhausta luopuneet 94 000 piilotyötöntä otetaan mukaan, työttöminä oli vuonna 2009 yhteensä noin 315 000 henkilöä. Alle 25-vuotiaiden nuorten osuus kaikista työttömistä ja piilotyöttömistä oli lähes kolmannes. (Hulkko 2010.)

Vuonna 2010 uudistetun Lain julkista työvoimapalvelusta mukaan työnhakija on työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmään työnhakijaksi rekisteröity henkilöasiakas, joka on pitänyt työnhakunsa voimassa (Laki julkisesta... 312/2010). Työnhakija-asiakkaalle tarjottavien työvoimapalvelujen tulee perustua asiakkaan tarpeisiin ja vapaaseen valintaan sekä tukea hänen työllistymistään ja pysymistään vapailla työmarkkinoilla (Laki julkisesta ...2002/1295 1 luku 3 § 2 mom.). Työnhakijalle tarjottavia työnvälityspalveluita ovat muun muassa työpaikkojen etsintä ja esittely, työtarjoukset ja työhönosoitukset (Emt., 4 luku 4 §). Laissa nähdään, että työtön voi olla vastahakoinen asettaessaan ehtoja työllistymiselleen. Työmarkkinoiden käytettävissä olevaksi työttömäksi ei katsota henkilöä, joka asettaa rajoituksia työn vastaanottamiseen tai tarjottuun, hänelle soveltuvaan koulutukseen osallistumiseen (Emt., 1 luku 8 § 3 mom.)

Helsingin Sanomat uutisoi 4.2.2011, että valtion tuottavuusohjelma harventaa työvoimapalvelujen verkkoa. Työ- ja elinkeinotoimistot vähentävät vaikeasti työllistettävien henkilökohtaisia palveluja ja keskittyvät työpaikan vaihtajien ja yritysten palvelemiseen. Asiakassegmentointi eli asiakkaiden määrittely työllistymisnäkökulmien perusteella on osa uudistusta. (Vainio 2011.) Asiakkaiden pääsegmentit ovat seuraavat: 1) suoraan työmarkkinoille suuntaavat asiakkaat, 2) osaamisen kehittämisen kautta työmarkkinoille suuntaavat asiakkaat ja 3) työelämään kuntoutuvat asiakkaat. Kolmanteen segmenttiin kuuluvilla asiakkailla on erilaisia työ- ja toimintakyvyn tai elämänhallinnan rajoitteita. Asiakas voi olla myös motivoitumaton palveluihin. (Henkilöasiakkuusstrategia 2009, 10–12.) Segmenttien ulkopuolella ovat asiakkaat, joiden työllistymistä ei katsota voitavan edistää TE-toimiston keinoin. Näihin etuusasiakkaisiin kuuluvat muun muassa työnhakijat, joilla on todennettuja vakavia terveydellisiä rajoitteita tai vaikeita päihde- ja mielenterveysongelmia. (Työttömien työkyvyn arviointi- ja terveyspalvelut 2011, 16–17.)

Osa työnvälityksestä toteutuu tänäkin päivänä yksityisillä markkinoilla. Erona julkiseen työnvälitykseen on se, ettei yksityisiin palveluihin liity samalla tapaa kontrollin ja valvonnan elementtejä kuin työhallinnon palveluihin. Ammattiliitot tarjoavat jäsenilleen ura- ja työnhakupalveluja osana edunvalvontaa (ks. esim. CareerStorm –urapalvelut 2011). Henkilöstöpalveluyritykset paitsi välittävät, myös vuokraavat työvoimaa, mitä on pidetty joustavan työvoiman käytön ääri-ilmiönä (Viitala & Mäkipelkola 2005, 16).

Erilaisia vaikkapa psykologien tai entisten urheiluvalmentajien yksityisille työnhakijoille suoraan tarjoamia maksullisia coaching-palveluja on runsaasti löydettävissä Internetistä – moderni versio 1800–1900-lukujen vaihteen yksityisistä maksullisista työnvälittäjistä (ks. Nenonen 2006, 164). Yritykset käyttävät yksityisiä työnvälitys- ja valmennuspalveluja rekrytoidakseen motivoituneimmat huippusuorittajat ja sopeuttaakseen irtisanottavan henkilöstön työsuhteen päättymiseen. Yksityiset työhaun ja rekrytoinnin palvelut voivat osaltaan – yhteiskunnan toimien ja tietotekniikan kehityksen lisäksi - muokata tulevaisuuden työnhakua ja inhimillisten resurssien käyttöä tällä hetkellä ennakoimattomalla tavalla. Kansainvälinen Suomessa toimiva yritys kertoo työnhakijoista seuraavaa työnantajille suunnatussa esitteessään:

*Tutkimukset joissa seurattiin 360.000 henkeä osoittavat, että työsuorituksen tasoa ei selitä koulutus, sukupuoli, ikä, kokemus eikä mikään muukaan niistä kriteereistä, joita yleensä käytetään valintaperusteena. Oleellista sen sijaan on työhön sopivuus eli Jobmatching, johon puolestaan vaikuttaa kolme tekijää:*

- *Onko henkilön ajattelutapa työn vaatimusten mukainen*
- *Onko henkilö motivoitunut tekemään kyseistä työtä*
- *Sopiiko persoonallisuus kyseiseen työhön ja työympäristöön*  
(Profiles International Finland Oy 2009.)

### **3.2. Työhallinto aktivoijana**

#### **Aktivointipolitiikasta**

Työhallinnon rooli työnhakijoiden motivoijana nivoutuu osaksi aktivointipolitiikan ryhmä- ja yksilökohtaista soveltamista. Aktivointipolitiikan toteuttaminen, sosiaaliturva ja poliittisten ohjelmien arviointi ovat olleet sosiaalipoliitikkojen lempitutkimusaiheita aina 1990-luvulta alkaen. Maailmanlaajuisesti on keskusteltu erilaisista sosiaali- ja talouspoliittisista ohjelmista (”from welfare to work”), joilla pyritään saamaan työttömät palkkatyöhön, pois sosiaaliturvaan perustuvasta elämäntyylistä (ks. Tuusa 2006, 14). Nämä ohjelmat sisältävät näkemyksen siitä, että sosiaalietuudet on sidottava velvollisuuksiin ja sosiaalisen ”suojelun” sijasta on korostettava sosiaalista inklusiota.



Ohjelmien kohderyhmät ja tavoitteet vaihtelevat maittain. USA:ssa yksinhuoltajaäidit<sup>4</sup> ovat olleet aktivointipolitiikan kohderyhmänä, kun taas Australiassa, Iso-Britanniassa ja Hong Kongissa on kiinnitetty huomiota pitkäaikaistyöttömiin ja nuoriin. (Millar & Austin 2006.)

Pohjoismaiden aktivointipolitiikkaa ja sosiaaliturvaa tutkineen Håkan Johanssonin (2001) mukaan 1990-luvulle tultaessa tapahtui selvä poliittinen käänne, jossa alettiin painottaa sanktioita kannustimien sijaan ja velvollisuuksia mieluummin kuin oikeuksia. Poliittisen käänteeseen taustalla on 1990-luvun alun lama, jolloin sosiaaliturvan saajien määrä ja sosiaaliturvan kustannukset nousivat radikaalisti: esimerkiksi Suomessa 12 % väestöstä sai toimeentulotukea vuonna 1994 ja Ruotsissa toimeentulotuen kustannukset kaksinkertaistuivat vuosien 1990 ja 1997 välisenä aikana. Työttömiä velvoittavat työllisyysprojektit ilmaantuivat pohjoismaiseen sosiaalipolitiikkaan. (Johansson 2001.)

Joidenkin tutkijoiden mukaan ajattelutavan muutokseen vaikutti erityisesti EU:n politiikka ja OECD, kun taas osa heistä katsoo aktivoinnin ideologian olevan peräisin USA:sta. Johansson (2001) tulkitsee kahdella tavalla aktivointiohjelmien ilmaantumista pohjoismaiseen sosiaalipolitiikkaan. Toisaalta niiden tulo voidaan nähdä modernina versiona kunnallisesta köyhäinhuollosta, jossa tuen saajan oli osallistuttava paikallisten viranomaisten järjestämiin työttömyystöihin. Toisaalta aktivointiohjelmiä voidaan pitää pohjoismaisena versiona workfare-politiikasta. Kaisto, Pyykkönen, ja Selin (2009) katsovat, että työttömyystyökausi (1948–1971) vaikuttaa edelleen työttömyyttä koskevaan järjelyyn ja työttömiin kohdistuviin toimenpiteisiin.

Uudempana ja jollakin tapaa työttömyystyökauden vaikutusta tukevana painotuksena on tuotu esille, että työttömyydestä tehdään tarkoitushakuisesti työttömien henkilökohtainen ongelma. Mikael Holmqvist (2009) väittää, että medikalisoitumisen hengessä Ruotsin työhallinto luokittelee työttömiä ammatillisesti työkyvyttömiksi, jotta heitä saataisiin erilaisiin aktivointiohjelmiin. Näin menettelemällä työttömyyttä ei

---

<sup>4</sup> Vuonna 1996 käyttöön otettu ja 2001 uudistettu TANF-ohjelma (Temporary Assistance to Needy Families) lähtee siitä, että osavaltioiden on työllistettävä sosiaaliturvaa saavista yksinhuoltajaäideistä 50 % vähintään 30 viikkotunnin ajaksi työhön rinnastettavaan toimintaan. Etuudensaajan kieltäytyminen johtaa etuuden pienentämiseen tai maksatuksen lakkauttamiseen. Etuuden kesto on rajoitettu 60 kuukauteen henkilön koko elinkaaren aikana. Käytännössä useimmat matalapalkkaiset yksinhuoltajaäidit eivät ole puuttuvan työhistoriansa vuoksi oikeutettuja työttömyyskorvaukseen. (Hämäläinen ym. 2009, 12–13.)

tarvitse hoitaa ensisijaisesti rakenteellisena ja sosiaalisena ongelmana. Holmqvist perustaa argumenttinsa tutkimukseensa Ruotsin työhallinnon asiakirjoista ja työhallinnon virkailijoiden haastatteluista. Hän löysi aineistosta muun muassa työkyvyttömiä työttömien ”tunnistamisen” (medicalizing identification). Työttömien luokittelussa käytetään 14 eri koodia, esimerkiksi ”other somatically related occupational disability” (koodi 51) ja ”intellectual occupational disability” (koodi 71). Suomen työ- elinkeinotoimistoissa käytetään koodia 0900 kuvaamaan työttömiä, joita ei katsota voitavan auttaa tarjolla olevilla palveluilla (Valtakari, Syrjä & Kiuru 2008, 92). Holmqvistin (2009) mukaan suhteellisen suuri määrä maahanmuuttajia on Ruotsissa diagnosoitu työkyvyttömiksi, koska he eivät ole onnistuneet löytämään työtä. Holmqvist ei kiellä sitä, etteikö monilla työttömillä olisi terveydellisiä ongelmia tai muita vaikeuksia. Kuitenkin selittämällä työttömyys yksinomaan yksilön henkilökohtaisista ongelmista johtuvaksi ilmiöksi vältetään työttömyyden yhteiskunnallisiin syihin pureutuminen. Huomio kiinnitetään työttömien aktivoimiseen ja kuntouttamiseen.

Aktivointipolitiikan kohderyhmiä sekä työttömien oikeuksia ja velvollisuuksia on linjattu lainsäädännön avulla. Suomessa aktivointi on kohdistettu erityisesti ammattikouluttamattomiin tai työmarkkinatukea saaviin alle 25-vuotiaisiin nuoriin (mm. työmarkkinatuen rajoitukset 1996 ja 1997, nuorten yhteiskuntatakuu 2005), passiivisiin pitkäaikaistyöttömiin (työmarkkinatuki uudistus 2006) ja maahanmuuttajiin (Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 1999). Aktivointipolitiikan kantavana ajatuksena on, että vähimmäisturvan saamiseen liitetään työllistymisvelvoitteita (Borg & Ylinentalo 2010, 2). Vuonna 2006 toteutetun työmarkkinatukea koskevan lakimuutoksen yhteydessä yli 500 päivää työmarkkinatukea saaneille työttömille otettiin käyttöön uusi aktiivikausi, jonka aikana työmarkkinatuen menettämisen uhalla tarjotaan mahdollisuus osallistua aktiiviohjelmaan. Perus- ja ansiopäivärahalta työmarkkinatuella siirtyneiden työttömien aktivointi alkaa 180 työmarkkinatukipäivän jälkeen. Kieltäytyminen uuden aktivointikauden alussa laadittavasta uudesta työnhakusuunnitelmasta<sup>5</sup> tai sen noudattamisesta johtaa työmarkkinatuen lakkauttamiseen. (Hämäläinen ym. 2009, 9-12, 35.)

---

<sup>5</sup> Työnhakusuunnitelmat muuttuivat lakiuudistuksen myötä 10.5.2010 alkaen työllistymissuunnitelmiksi.

Aktiivitoimenpiteiden ajalta henkilöllä on oikeus työmarkkinatukeen työttömyyden kestosta riippumatta (Työmarkkinatuen aktivointi ... 2005, 44).

### **Aktivoinnin vaikutuksia yksilön tasolla**

Aktivointipoliittisten ohjelmien vaikutuksia osallistujensa työllistymiseen on laajojen rekisteriaineistojen avulla tutkittu erittäin paljon - esimerkiksi suuri osa työhallinnon Työpoliittisen sarjan tutkimuksista kohdistuu tähän aihealueeseen. Kari Hämäläisen ja Juha Tuomalan (2006, 55) tutkimuksen mukaan työllistymisen kannalta tehokkaimpia toimenpiteitä ovat ammatillinen työvoimakoulutus, oppisopimuskoulutus ja yksityiselle sektorille tapahtuva tukityöllistäminen.

Aktivointiohjelmiä on tutkittu myös työnhakijoiden terveydellisistä ja elämännhallinnallisista näkökulmista käsin. Ira Malmberg-Heimonen ja Jukka Vuori (2005) tutkivat erilaisilla psykologisilla mittareilla työttömien työnhakuryhmään velvoittamisen vaikutuksia osallistujien työllistymiseen ja mielenterveyteen. Tutkimus osoitti, että velvoittamisella saattaa olla kielteisiä vaikutuksia henkilöille, joilla on heikot mahdollisuudet työllistyä. Velvoittaminen työnhakuryhmään ei lisännyt merkittävästi työllistymistä, vaan sen sijaan heikensi työnhakuryhmän myönteisiä vaikutuksia mielenterveyteen. Pia Silvennoinen (2007) on tutkinut ohjaavan työvoimapolitiittisen koulutuksen merkitystä ikääntyvien pitkäaikaistyöttömien elämässä. Silvennoinen katsoo, että nykyinen oman elämän pohdintaa edellyttävä koulutus- ja oppimiskulttuuri on kohderyhmälle vieras. Pahimmillaan koulutus voi aiheuttaa jopa elämännhallinnan hajoamista. Ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät eivät koe ammattitaitonsa vanhentuneen, joten he pitävät ristiriitaisina yhteiskunnan heihin kohdistamia koulutusvaateita. Koulutuksissa tulisi Silvennoisen mielestä antaa entistä enemmän elämännhallinnallisia keinoja työelämän ulkopuolisen identiteetin tukemiseen, koska mitä iäkkäämmästä pitkäaikaistyöttömästä on kyse, sitä heikommat hänen työllistymismahdollisuutensa tosiasiallisesti ovat.

Pirjo Hukkanen (2008) tutki eläytymistarinoiden kautta työnhakukoulutuksia 213 koulutukseen osallistujan subjektiivista kokemuksesta käsin. Työnhakukoulutusten tavoitteena on kannustaa työnhakijoita omaehtoiseen työnhakuun ja parantaa heidän

työnhakuvalmiuksiaan. Koulutukseen osallistujat antoivat koulutuksille erityyppisiä merkityksiä, joista työllistyminen ja opitun hyödyllisyys muodostivat omat merkityskategoriansa. Muita merkityskokonaisuuksia olivat aktivoituminen ja motivoituminen, koulutuksen sosiaalinen merkitys, mielenterveyteen liittyvät merkitykset sekä koulutuksen aineellinen anti (kulukorvauksen saaminen). Koulutuksilla näytti olevan ainakin sen hetkistä elämänhallintaa kohentavia vaikutuksia, kuten myönteinen vaikutus päivärytmiin, tavoitteellisuuteen, itsetuntoon ja yleiseen asennoitumiseen. Sekä koulutukseen tyytyväiset että tyytymättömät punnitsivat koulutuksen hyödyllisyyttä työllistymisensä kannalta. Osallistujat arvostivat koulutuksissa erityisesti työnhakuun liittyvän tiedon saamista. Ellei työtön ollut kiinnostunut koulutuksesta, hän voi suorittaa sen hyvin pienellä motivaatiotasolla, vain olemalla paikalla. (Hukkanen 2008, 11, 24, 70–71, 74, 78, 90.)

### 3.3. Työttömien aktivointi sosiaalitoimistossa

Työttömän asiointi sosiaalitoimistossa kytkeytyy lähes aina toimeentulotuen hakemiseen. Pitkäaikaisen toimeentulotuen tarpeen taustalla on usein se, että työttömyys- ja sosiaaliturvaetuudet ovat riittämättömiä tai henkilöllä ei ole oikeutta työttömyysturvaan esimerkiksi kieltäytyttyään työvoimapoliittisesta toimenpiteestä. Vuonna 2009 kuuden suurimman kaupungin työvoimaviranomaiset antoivat työttömyysturvan epäävän lausunnon yhteensä runsaalle 25 000 henkilölle. Vuoteen 2008 verrattuna voimakkaimmin, 24 %, kasvoivat alle 25-vuotiaille koodilla OR2 annetut lausunnot (nuori ei ole hakeutunut ammatilliseen koulutukseen tai on kieltäytynyt siitä) (Borg & Ylinentalo 2010, 9). Sosiaalitoimen ja muiden kunnan hallintokuntien vastuulla ovat syrjäytymisvaarassa olevien nuorten lisäksi muut vaikeasti työllistyvät asiakkaat, joilla ei usein ole edes virallista ja tilastoitavaa työttömän statusta. Kunnissa ollaan vähintään lainsäädännöllisistä ja toimeentulotukikustannuksiin liittyvistä syistä kiinnostuneita asiakkaan työhausta sekä muusta työhön, koulutukseen tai elämänhallintaan liittyvästä aktiivisuudesta.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Toimeentulotukea hakeva henkilö on velvollinen ilmoittautumaan työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistoon laissa erikseen mainittuja poikkeuksia lukuun ottamatta (Laki toimeentulotuesta 1997/1412, 1 luku 2 a §). Toimeentulotuen perusosaa voidaan alentaa, jos henkilö on kieltäytynyt tarjotusta työstä tai työvoimapoliittisesta toimenpiteestä, tai laiminlyö aktivointisuunnitelman tai maahanmuuttajan kotoutumissuunnitelman laatimisen tai noudattamisen (Emt., 1 luku 10 §).

Sosiaalityötä on pyritty kehittämään kunnissa työttömiä aktivoivaan ja palveluohjaukselliseen suuntaan organisatorisen ratkaisuin, poikkihallinnollisen yhteistyön keinoin (esimerkkinä työvoiman palvelukeskukset) ja työllisyysprojekteista haetuin eväin. Isommissa kaupungeissa, kuten Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla on toimeentulotukea hakeville nuorille ja /tai uusille asiakkaille erilliset tiimit, joiden työn tavoitteena on toimeentulotukiasiakkuuden mahdollisimman pikainen katkaisu. Sosiaalityötä työttömien parissa vaikeuttaa varsinkin isommissa kaupungeissa työllisyydenhoidon pirstoutuneisuus, palvelujen päällekkäisyys (ks. Borg & Ylinentalo 2010) ja palveluaukot.

Kaakkois-Suomen sosiaalitoimistoissa 75 sosiaalityöntekijälle vuosina 2005–2006 tehty tutkimus (Väisänen & Hämäläinen 2008) osoittaa, että sosiaalityöntekijät pitävät palveluohjauksen ohella tärkeänä työttömien aktivointia. Sen nähtiin liittyvän toimeentulotuen myöntämiseen ja aluetyöhön. Ensisijaiseksi asiakaskunnaksi tutkimukseen osallistuneet työntekijät nostivat taloudellisessa ahdingossa olevat tai muuten vaikeassa elämäntilanteessa olevat asiakkaat ja riippuvuusongelmista kärsivät henkilöt. Myös nuorten sosiaalityöhön panostaminen nähtiin tärkeäksi. Työntekijöiden mielestä työtehtävien pirstaleisuus ja paljous vaikeuttavat asiakastyötä. (Väisänen & Hämäläinen 2008, 102–107, 121.)

Tampereen seudun sosiaalitoimistoissa tehdyssä tutkimuksesta (Jetsu 2009) ilmenee, että työttömät ja ammattikouluttamattomat nuoret kaipaavat sosiaalityöntekijän tukea ja heidän haaveenaan on elämä, johon kuuluu opiskelu ja työ. Aktivointisuunnitelmaa pidetään myönteisenä asiana. Aktivointi kuitenkin painottuu asiakkuuden alkuvaiheeseen ja sitten, jos toimeentulotuen tarve jatkuu, patistelu ja eteenpäin

---

Toimeentulotukilakiin lisättiin 1.1.2011 lukien mahdollisuus alentaa 18–25 –vuotiaan vailla ammatillista koulutusta olevan nuoren perusosaa 20–40 prosentilla, jos tältä on eväty työttömyysturva koulutuksesta kieltäytymisen tai sen keskeyttämisen vuoksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010; Elonen & Kaarto 2011). Kriteerit täyttävän työttömän tulee osallistua aktivointisuunnitelman laatimiseen yhteistyössä työvoimaviranomaisen ja kunnan edustajan kanssa. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuminen on lain mukaan velvoittavaa tietyt edellytykset täyttävälle työttömälle (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189 ja Laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muuttamisesta 314/2010).

Työmarkkinatuki uudistuksen 2006 yhteydessä työmarkkinatuen ja toimeentulotuen maksuvastuut jaettiin uudelleen kunnan ja valtion kesken (ks. Hämäläinen 2008, 12). Kukin kunta saa Kelasta kuukausittain laskun passiivisista työttömistään.

”potkiminen” jopa nuoren omaksi pettymykseksi hiipuu. Nuorten mielestä heitä ei auta aktivoitumaan toimeentulotuen alentaminen, vaan pikemminkin se, että heihin jaksettaisiin luottaa ja heillä olisi asiakassuhteessa tilaa pohtia tulevaisuuden toiveita. Osa nuorista koki sosiaalityöntekijän luona asioinnin turhauttavana, ja eräs nuori paljasti kertovansa sosiaalityöntekijälleen – päästäkseen tämän kysymyksistä eroon – sitä mitä tämä haluaa kuulla: työtä on haettu, vaikka näin ei olisi ollut. Kirjallinen asiointi saattoi joidenkin nuorten mielestä sujua liian helposti – rahat tulevat automaattisesti tilille, elämä kuuluu laiskotellessa ja tähän olotilaan ikään kuin laitostuu, kun vain ymmärtää huolehtia siitä, että hakemuksen mukana ovat tarvittavat paperit. (Jetsu 2009, 35, 46, 48–49, 52, 55–56, 72.)

Merja Latvala (2007) tarkastelee sosiaalitoimen mahdollisuuksia katkaista toimeentulotuen asiakkuus eteläpohjanmaalaisten 30–48 –vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien kokemuksista käsin. Asiakkaat olivat työorientoituneita ja halusivat töihin, mutta toimeentuloasiakkuuden pitkittyminen oli kaventanut monella tavalla asiakkaiden liikkumatilaa ja mahdollisuuksia enää ilman tukea päästä työmarkkinoille. Asiakkaat eivät löytäneet saamastaan palvelusta pitkäjänteistä, muutokseen tähtäävää työtettä. Sen sijaan he olivat tunnistanee sen, että toimeentulotukityön tavoitteena on raha: asetetaan lyhyen tähtäimen taloudellisia tavoitteita, joilla tavoitellaan esimerkiksi 500 päivää työmarkkinatukea saaneen henkilön saattamista ensisijaisen työttömyysturvan piiriin. Aktivointisuunnitelma ei ollut asiakkaille tuttu tai henkilö oli ollut suunnitelman teossa kuuntelijan roolissa. Palkkatukityöjaksoihin ei oltu tyytyväisiä, koska niiden jälkeen tilanne on entisellään ja asiakkaan usko päästä työelämään kiinni on entisestään horjunut. Pitkäaikaisasiakkaiden työnhakutiedoissa ja –taidoissa on selviä puutteita, joita työnhakukurssit eivät olleet kokonaan paikanneet. Asiakkaat toivoivat sosiaalitoimistosta henkilökohtaista tukea, ohjausta ja tietoa sekä rahallista tukea fyysisen ja henkisen toimintakyvyn ylläpitoon. (Latvala 2007, 57–59, 61, 64–65; Strömberg-Jakka 2010.)

Outi Välimaa (2008) ikään kuin vastaa edellä kuvattuihin kokemuksiin haastattelemansa sosiaalityöntekijän äänellä, jolle hän antaa puolustavan selonteon merkityksen. Selonteoilla työntekijä voi osoittaa olevansa pätevä ja luotettava. Selonteossa toimija myöntää tehneensä väärin, mutta hän etsii syyn itsensä ja toimintansa ulkopuolelta.

Välimaan haastattelema sosiaalityöntekijä työskenteli erityisesti keski-ikäisten pitkäaikaistyöttömien parissa ja hänelle kuului toimeentulotuen lisäksi lastensuojelun sosiaalityö. Sosiaalityöntekijä kertoi kiireen ja liian pienten työntekijäresurssien vuoksi rajaavansa aikuissosiaalityön asiakastyönsä rahan jakamiseen. Sosiaalityöntekijä katseli asiakkaitaan työmarkkinoiden ja työnantajien näkökulmasta ja näki heidän työllistymisensä olevan lähes mahdotonta. Työntekijä tunnisti, ettei hänen toimintansa ole sosiaalityön ammattietiikan eikä asiakkaiden tarpeiden mukaista, ja hän haluaisi työskennellä toisin, jos siihen olisi vain mahdollisuus (ei olisi kiirettä ja asiakkaat olisivat toisenlaisia kuin ovat).

### **3.4. Työvalmennus palveluna ja ilmiönä**

Työvalmennusta koskeva lähdekirjallisuus käsittelee paljolti vammaisten tai osatyökykyisten tuettua työllistymistä ja työvalmennuksen avulla tapahtuvaa ammatillista kuntoutusta eikä sellaisenaan vastaa tässä tutkimuksessa kuvattavaa työvalmennusta. Työvalmennusta käsittelevät hankeraportit ja aiheesta tehdyt opinnäytetyöt on yleensä laadittu jotakin työvalmennusta koskevaa käytäntöä tai viranomaisyhteistyötä varten ja niiden tieteellinen painoarvo on suhteellisen ohut. Raportit antavat sinänsä tärkeää tietoa työvalmennuksen tilasta Suomessa, ja niihin on koottu työvalmentajia käytännön työssään hyödyttävää kokemustietoa (esim. Lähdesmäki ym. 2007). Tässä mielessä olen kokenut ongelmia lähdekirjallisuuden saamisessa. Samantyyppisiin lähdeongelmiin törmäsi Anna-Kaisa Lehtinen (2010, 5) tutkiessaan valmennusta asiantuntijaorganisaatioissa.

Miellän, että työvalmennukseen ovat vaikuttaneet tuetun työllistymisen periaatteet ja uudempana tulokkaana niin sanottu coaching-ideologia. Tarkastelen näitä seuraavaksi ennen työvalmennuksen käsittelyä.

#### **Tuetusta työllistymisestä työvalmentajan erikoisammattitutkintoon**

Tuetun työllistymisen käsite (supported employment) on peräisin Yhdysvalloista, jossa se ja työvalmentajan työtehtävät on määritelty lainsäädännössä (Rehabilitation Act

Amendment 1992). Tuella työllistymisellä tarkoitetaan Yhdysvaltain lainsäädännössä palkkatyötä avoimilla työmarkkinoilla muun muassa niille henkilöille, jotka eivät tavanomaisin keinoin työllisty tai joiden työura on katkennut vammautumisen vuoksi ja jotka tarvitsevat vammansa takia tukea työssään. Tuettu työllistyminen kehittyi erityisesti 1960–1970 –luvulla amerikkalaisten vammaisliikkeiden ja vanhempainjärjestöjen poliittisen toiminnan ansiosta. Kansalaisjärjestöjen kritiikki kohdistui vammaisten laitosolosuhteisiin ja ideologisenä painotuksena oli vammaisten kansalaisten jokapäiväisten elämisen ehtojen, kuten työn tekemisen, toteutuminen niin sanotulla normalisaatioperiaatteella. (Pirttimaa 2003, 4-6.)

Yhdysvaltalaisessa mallissa työvalmentajan (job coach, supported employment specialist) tarjoama henkilökohtainen apu työnhakijalle kaikissa tarvittavissa työllistymisen vaiheissa on tuetun työllistymisen tukitoimista tärkein. Työvalmennus lähtee yleensä liikkeelle urasuunnittelusta. Työvalmentaja hankkii yhteistyössä työllistyjän kanssa työpaikan, suunnittelee työtehtävät ja opettaa ne. Työvalmentaja on avainasemassa työpaikan säilyttämisessä ja työssä kehittämisessä. Työvalmentajan muita tukitoimia voivat olla apuvälineiden hankkiminen sekä työympäristön ja työtehtävien mukauttaminen sellaiseksi, että työnteko on mahdollista. Tarvittaessa voidaan turvautua henkilön avustamiseen. Jos kyseessä on mielenterveyskuntoutujan niin sanottu siirtymätyöpaikka (osa-aikainen työ määräaikaisessa työsuhteessa), työvalmentaja itse tekee sairauspoissaolopäivien työtehtävät. Niin sanotut “luonnolliset tukitoimet” (natural supports) kuuluvat tuetun työllistymisen tukivalikoimaan. Käsite tarkoittaa työpaikalla luonnostaan olevaa ja tuettua työntekijää hyödyttävää apua. (Pirttimaa 2004, 4.) Luonnollinen tuki on liitetty työllistettyjen asemaan ja sosiaalisen osallistumisen asteeseen työyhteisöissä (esim. Novak & Rogan 2010).

Suomessa vammaisten laitospaikkojen määrä väheni 1990-luvulla, mikä normalisaatio-ideologian yleistymisen myötä lisäsi paineita järjestää asiakkaiden työtoimintaa työ- ja toimintakeskusten ulkopuolelle. Vammaisille oli ollut tuotannollisia työkeskuksia jo 1970-luvulta lähtien, mutta varsinaisesti tuetun työllistymisen periaatteet saivat tuulta purjeisiinsa vuonna 1995 Suomen liittyttyä Euroopan Unioniin. Komissio kannusti jäsenmaitaan työllistämään osatyökykyisiä tai työttömyyden uhkaamia henkilöitä sosiaalisten tukimuotojen lisäämisen sijasta. Euroopan sosiaalirahasto ja työministeriö myönsivät huomattavaa rahoitusta vajaakuntoisten ja vammaisten henkilöiden



työllistymisprojekteille, joista olivat kiinnostuneita muun muassa järjestöt, kunnat ja lääninhallitukset. Eri kohderyhmille syntyi uudenlaisia palveluja ja yksiköitä, kuten mielenterveyskuntoutujien klubitaloja, työpajoja, työllistymisen monipalvelukeskuksia ja tuetun työllistymisen yksiköitä. Vuonna 1999 oli toiminnassa arviolta 310 vammaisten ja vajaatyökykyisten toimintayksikköä, joissa oli runsaat 11 000 osatyökykyistä työntekijää. Koulutustoiminta tuetun työllistymisen tehtäviin aloitettiin. VATES (Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö) perustettiin vuonna 1993 ja sen yhteyteen vuonna 1995 FINSE eli Suomen tuetun työllistymisen verkosto, jossa luotiin tuetun työllistymisen palvelustandardi vuonna 2000. (Ylipaavalniemi 2001, 80; Pirttimaa 2003, 4-6, 8-9; Sariola 2005c, 15; VATES-säätiö a ja b.)

2000-luvulla toteutettiin lainsäädännöllisiä uudistuksia, joiden voi katsoa lisännen työvalmennuksen palvelujen kysyntää. Tällaisia uudistuksia ovat asetus julkisiin työvoimapalveluihin, kuten työhönvalmennukseen, kuuluvista etuuksista (Valtioneuvoston asetus...2002/1346, 11 §; Sariola 2005c, 14) ja Laki valtion eläkelain muuttamisesta (1217/2003). Vajaakuntoisten ammatillista työhönvalmennusta koskeva laki oli toteutettu vuonna 1991 (Asetus kansaneläkelaitoksen... 1991/1161). Työvalmennusta järjestävät itse tai ostavat asiakkailleen muun muassa työ- ja elinkeinotoimistot (työhönvalmennus työkllinikalla), työvoiman palvelukeskukset, kunnat ja kuntayhtymät (esimerkiksi nuorten työpajatoiminta ja tuetun työllistymisen yksiköt), Kansaneläkelaitos, ammatilliset erityisoppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset (Valtioneuvoston asetus... 2002/1346; Sariola 2005a, 7; Valtioneuvoston asetus Kansaneläkelaitoksen...646/2005; Pohjantammi 2007; ks. Koskenlahti 2010, 14). Työvalmennusta tarjotaan lisäksi erilaisissa kehittämissuhteissa. Ostopalveluna toteutettavaa työvalmennuspalvelua järjestetään sosiaali- ja kuntoutusalan yrityksissä ja säätiöissä.

Työvalmennuksen työmallit ja palvelut vaihtelevat valmennettavan asiakaskunnan tarpeiden ja valmiuksien sekä valmennuksen tuottaja- ja tilaajayksikön tavoitteiden ja resurssien mukaan. Niin ikään toimialan työntekijöiden koulutustausta ja työnimikkeet ovat vaihtelevia. Alan ammattinimikkeitä ovat työvalmentajan lisäksi esimerkiksi työhönvalmentaja, ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja ja työkokeilun ohjaaja. (Sariola 2005b, 50–52; Lampinen 2009; Valtakunnallinen työpajayhdistys 2010, 13.)

Opetusministeriö antoi vuonna 2009 asetuksen työvalmennuksen erikoisammattitutkinnosta. Tutkinto tulee voimaan arvion mukaan vuonna 2012 (Klem 2011). Tutkinnon tavoitteena on palvella työelämään valmennusta ja työhönkuntoutusta sekä alan työntekijöitä, ja sen piiriin kuuluvat sosiaalinen työllistäminen ja ammatillinen kuntoutus. Tutkinnon tarvetta on perusteltu sillä, että alalle tulee koko ajan uusia työntekijöitä eikä työtehtäviin ole ollut pätevöittävää ammatillista koulutusta - työvalmennuksen asiakaskunta tarvitsee osaavaa tukea elämänsä muutos- ja siirtymävaiheisiin työelämään pääsemiseksi tai työelämässä pysymiseksi. (Opetushallitus; Opetusministeriön asetus...2010; Valtakunnallinen työpajayhdistys 2010, 13.)

Ottaen huomioon työvalmennuksen historia, ei ole yllätys, että työvalmennuksesta on useita määritelmiä, näkökulmia ja työmalleja. Sosiaalisen työllistämisen käsitteistöstä on tehty analyysi ja käsitteistön käytöstä suositukset (Ylipaavalniemi ym. 2005), mutta niitä sovelletaan kirjavasti. Termiä työvalmennus ja työhönvalmennus käytetään usein suurin piirtein synonyymeina, joskin monet noudattavat Sosiaalisen työllistämisen käsitteistön suosituksia. Työvalmennus on Ylipaavalniemen ym. (2005, 15) mukaan *”asiakkaan (valmentautujan) yksilöllisten tarpeiden ja valmiuksien mukaan suunniteltua ja tavoitteellista työn (tuotannollinen toiminta) avulla tapahtuvaa yksilön työkyvyn edistämistä.”* Työhönvalmennus on puolestaan *”yleiskäsite lähinnä erityistyöllistämisen yksiköissä ja työllistymistä tukevissa projekteissa toteutuvalla toiminnalla, jolla tuetaan ja edesautetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin.”*

Kristiina Härkäpää (2010) erottaa Gary R. Bondin artikkelin (2004) pohjalta työvalmennuksen kriittisiä osatekijöitä, joista on tutkimusnäyttöä. Ainakin ammatillisen kuntoutuksen kontekstissa seuraavat työvalmennuksen osatekijät ovat oleellisia:

1. *Toiminnassa keskitytään etsimään työtä avoimilta työmarkkinoilta*
2. *Palvelu on avoin kaikille, asiakkuutta ei evätä esim. arvioidun työllistymismahdollisuuden mukaan*
3. *Työn etsintä on ripeää*
4. *Asiakkaan omat valinnat ja toiveet ovat keskeisellä sijalla*
5. *Tuki on yksilöllistä eikä sen kesto ole rajattu*
6. *Työvalmentajat toimivat yhteistyössä hoitotahon kanssa*
7. *Taloudellisia etuisuuksia koskeva neuvonta ja ohjaus ovat osa palvelua*

8. *(Työvalmentajan työajan käyttö ja asiakasmäärä)*  
(Härkääpää 2010.)

### **Coaching-ilmio**

Valmentamisen kantasana on *valmis*, joka merkitsee jotakin loppuun saatettua ja viimeisteltyä. Valmennuksen sijasta käytetään toisinaan käänöslainaa *treenata*. Sen kantana on verbi *train*, joka tulee latinan vetämistä merkitsemästä verbistä *trahere*. (Nevanlinna & Relander 2006, 178–179.) Train-sanalla on runsaasti merkityksiä englannin kielessä. Substantiivina se tarkoittaa esimerkiksi toisiinsa liittyvien tapahtumien tai toimintoja sarjaa sekä palvelija- tai virkamieskuntaa. Verbinä *train* on muun muassa johonkin työhön tai toimintaan liittyvien taitojen opettamista, urheilusuorituksen harjoittelua, kasvin suoristamista sitomisella sekä jonkin luonnollisen kyvyn kehittämistä. Valmennuksesta ja valmentajasta puhutaan usein käyttäen *coach*-sanaa, joka merkitsee matkustussanaston lisäksi urheilijan taitojen valmentamista, yksityistuntien antamista tenttiin valmentautuvalle opiskelijalle ja henkilön auttamista valmistautumaan johonkin tärkeään tilanteeseen, kuten oikeudenistuntoon. (Longman Dictionary ...2005, 285, 1764–1765.)

Työvalmennuksella on vankat juuret tuetussa työllistymisessä (ks. Ollikainen 2007,11). Tätä tutkimusta varten tehdyistä työvalmentajien haastatteluista, samoin kuin työvalmennuksen projekteista (esim. Lähdesmäki ym. 2007) mielestäni ilmenee, että käytännön työvalmennus on ottanut vaikutteita myös niin sanotusta coaching-ilmioistä. Coaching on urheilun psyykkisen valmennuksen lisäksi muodostunut yleisnimitykseksi valmentamiselle, joka tähtää joko yksilön tai ryhmän työn, työsuorituksen ja liiketoiminnan parantamiseen (Business Coaching ja Executive Coaching) tai liittyy yksityiselämän kysymyksiin (Life Coaching tai Personal Coaching). Näiden suuntausten tausta-ajattelu paikantuu osaltaan psykoterapiaan, erityisesti ratkaisu- ja voimavarakeskeisiin menetelmiin ja kognitiiviseen psykologiaan. (Hirvihuhta 2006, 6, 8, 13–14.)

Ratkaisukeskeisyydelle on Ratkes ry:n mukaan ominaista asiakkaan oman tavoitteenasettelun korostaminen, tulevaisuussuuntautuneisuus, asiakkaan taitojen ja lähiverkoston hyödyntäminen, edistyksen huomioiminen ja myönteisyys. Menetelmään

liitetään usein erilaisia NLP-tekniikoita, asiakkaalle annettavia kotitehtäviä, tarinallisuutta ja eri ratkaisujen kokeilua käytännössä. Kognitiivista psykologiaa soveltavassa valmennuksessa käsitellään ihmisen merkityksenantoja, sisäisiä malleja siitä, mikä on hänelle ”totta”. Kognitiivisen psykologian soveltaja pyrkii hyödyntämään kokonaisvaltaisesti ja kulloisenkin tavoitteen suuntaisesti ihmisen tietoisuuden eri puolia: havaintoja, tunteita, ajatuksia, toimintaa ja tahtoa. Menetelmänä voidaan käyttää esimerkiksi mielikuvaharjoituksia. (Hirvihuhta 2006, 14, 84, 86; Sundman 2006; Ratkes ry.)

Ratkaisukeskeisen valmennuksen edellytykseksi nähdään työntekijän läsnäolo sekä toimiva vuorovaikutus ja dialogi, jossa on olennaista asiakkaan tosiasiallinen kuuntelu ja valmentajan omien ennakkokäsitysten ohittaminen. Valmentajan tehtävä on houkutella asiakas puhumaan siitä, mikä tätä innostaa ja kiinnostaa tai mitä henkilö työltään haluaa. Puhuessaan ihminen jäsentää tapahtumia ja tekee oivalluksia, ja aktiivisen kuuntelun avulla valmentaja voi tavoittaa asiakkaan antamia merkityksiä. Valmentaja lykkää nopeiden johtopäätösten tekemistä ja välttelee suorien neuvojen antamista. Hän tarkkailee omaa toimintaansa siitä näkökulmasta, vievätkö hänen kysymyksensä ja reaktionsa tilannetta eteenpäin. Valmennuskeskustelussa voi olla filosofisen dialogin piirteitä, jolloin tutkitaan puheena olevia asioita ja asetetaan entiset totuudet kyseenalaisiksi. Toisinaan valmennukseen voi osaltaan liittyä välillistä valmennusta. Tällä tarkoitetaan keskustelua, jossa asiakas käsittelee (yleensä kriittisesti) jotakin kolmatta osapuolta tai tahoja, esimerkiksi esimiestään. (Hirvihuhta 2006, 14, 51–52, 54–57.)

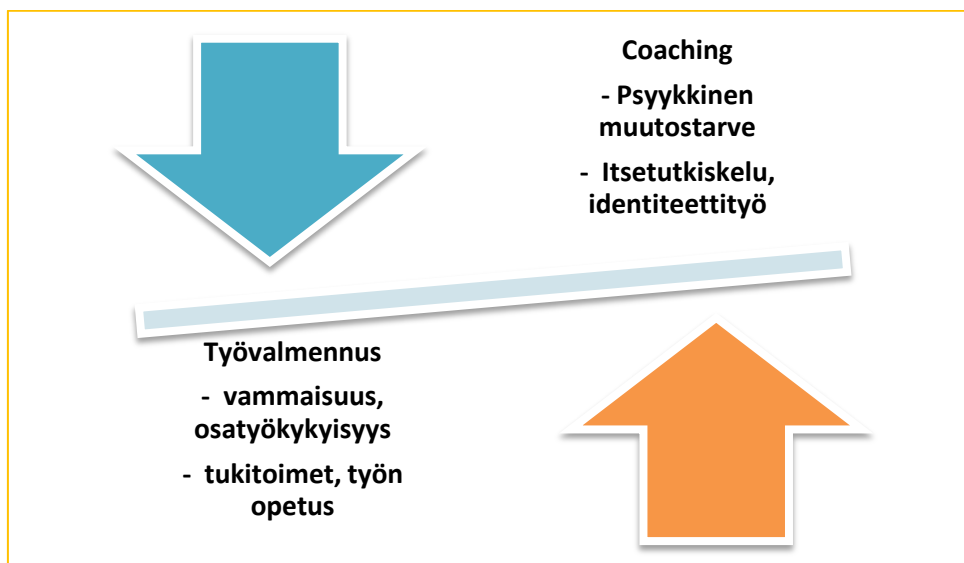
Coaching-periaatteet eivät ole ristiriidassa tuetun työllistymisen lähtökohtien kanssa. Tuetun työllistymisen Euroopan verkoston EUSE:n mukaan työtteen tarkoituksena on turvata vammaisten, vajaakuntoisten ja syrjäytyneiden ryhmien työllistyminen avoimille työmarkkinoille ja näiden ihmisten työpaikat. Tuetun työllistymisen arvoina ja periaatteina ovat muun muassa yksilöllisyys, itsemääräämisoikeus, valinnan vapaus, luottamuksellisuus sekä esteettömyys palveluissa, liikkumisessa ja tiedottamisessa. (Sariola 2005c, 10–11.) Kukaan coach ei varmaankaan kiellä näitä arvoja – esteettömyyden sijasta hän tosin mieluummin puhuisi mahdollisuuksien rajattomuudesta. Silti coaching-filosofian *hengessä* on jotakin radikaalisti tuetun työllistymisen perinteistä poikkeavaa. Sen avulla pyritään vastaamaan työelämän

muutoksiin, joita on rekrytointiongelmien syitä koskevan tutkimuksen (ks. Pitkänen ym. 2009, 325–326) mukaan tapahtunut niin työelämän pelisäännöissä kuin työttömien rekrytoinnissakin. Työsuhteissa, työhön liittyvässä arvomaailmassa, työtehtävissä ja työn organisoinnissa on tapahtunut muutoksia, jotka ovat omiaan lisäämään työntekijöiden vaihtuvuutta. Rekrytointitilanteessa tulisi osoittaa joustavaa persoonallisuutta, motivoituneita asenteita ja mielellään erinomaisia sosiaalisia taitoja. Työnantaja hakee sopivaksi määrittelemällään osaamisella varustettua ”hyvää tyyppiä”.

Coachingin avulla pyritään ensisijaisesti henkisesti valmentamaan työnhakijaa. Coachingin määritelmässä painotetaan henkilön päätöksentekokyvyn, mahdollisuuksien ja potentiaalin, itsetietoisuuden sekä toiminnan järkipäätymisen kehittymistä. Itsetuntemuksen vahvistumisen myötä työnhakija tai työntekijä ymmärtää paremmin omia tarpeitaan, vahvuuksiaan, heikkouksiaan ja motivaatiotekijöitään (ks. Lehtinen 2010, 6, 9) ja pystyy näin muokkaamaan identiteettiään huolehtiakseen kilpailukyvystään ja markkinoidakseen itseään entistä sääntelemättömillä työmarkkinoilla (ks. Mahlakaarto 2010, 15). Tuettua työllistymistä puolestaan on pidetty vaihtoehtona ammatilliselle kuntoutukselle ja siinä painottuu työtaitojen opettaminen valmennettavalle (ks. Poikonen 2005, 70; Sariola 2005c, 10) sekä yleisen elämänhallinnan kohentuminen.

Toinen, edellistä suurempi ero coaching-periaatteiden ja tuetun työllistymisen välillä on se, että coachingilla itsellään ei ole mitään yhteiskuntapoliittista tai muutenkaan sanomaa työttömien tai kaikkein heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien työmarkkina-aseman parantamisesta. Tuettuun työllistymiseen sisältyy vammaispoliittisia tai muita yhteiskunnallista osallisuutta painottavia tavoitteita. Coaching on menetelmä, joka on ottanut vaikutteita useilta eri aloilta, kuten koulutuksesta ja työnohjauksesta, psykologiasta, urheilusta, muutosjohtamisesta ja systeemitieteestä. Näillä kaikilla on omat sovelluksensa coachingista eikä ole mitään yhteisesti hyväksyttyä viitekehystä, joka selittäisi, miksi coachingia tarvitaan ja miten se toimii (Lehtinen 2010, 8). Jokainen coachingia soveltava ala tavallaan kasvattaa menetelmää lisäämällä siihen omia arvojaan. Coaching-ilmion tulon sosiaalialalle voi osaltaan nähdä juontuvan asiakastyön tausta-ajattelun muutoksesta: siirtymisestä yhteistoiminnalliseen kommunikaatioon ja vuorovaikutukseen aiemman asiantuntija- tai asiakaskeskeisen orientaation sijasta (ks.

Mönkkönen 2002). Kuviossa 4 on pelkistetty tiivistelmä tämän päivän työvalmennuksen kahdesta kehityssuunnasta.



**KUVIO 4. Työvalmennuksen kaksi kehityssuuntaa**

### **Työelämään sijoittumista edistävä työvalmennus**

Työvalmennuksen avulla edistetään työttömän henkilön työllistymistä avoimille työmarkkinoille työpaikkaan, jota yleensä suunnitellaan ja etsitään työvalmennuksen prosessin aikana. Työllistymistä tarkastellaan suhteessa asiakkaan elämäntilanteeseen sekä ammatillisiin ja psykososiaalisiin valmiuksiin. Työvalmennus voidaan päättää johonkin muuhunkin asiakkaan työllistymistä tai elämäntilannetta olennaisesti parantavaan ratkaisuun tai välitavoitteeseen. Työvalmentaja tukee työtöntä tekemään tulevaisuuteen suuntautuvia valintoja ja pyrkii lisäämään asiakkaalle sellaisia valmiuksia, joiden nähdään joko lyhyellä tai pitemmällä aikavälillä parantavan mahdollisuuksia sijoittua työelämään. Työvalmennuksen olennaiseksi periaatteeksi on nähty vastuun ottaminen työnhakuprosessin etenemisestä. (Lähdesmäki ym. 2007, 7, 9; Vinni 2007, 9.)

Työvalmennusta kuvaavia malleja on todennäköisesti yhtä monta kuin valmennusta toteuttavia yksiköitäkin ja projekteja. Yhteistä näille ovat toisaalta työttömän ja työvalmentajan väliseen yhteistyöhön kohdistuvat työskentelyn vaiheet ja toisaalta

työnantajayhteistyön tekeminen. Työvalmentajan ja asiakkaan väliseen yhteistyöhön lukeutuvat keskinäisistä yhteistyökäytännöistä sopiminen, asiakkaan osaamisen ja kiinnostuksen kohteiden selvittäminen ja motivointi, konkreettisen suunnitelman laatiminen sekä sopivan työ- tai koulutuspaikan alustava etsiminen. Työvalmentaja auttaa asiakasta työnhakuasiakirjojen laatimisessa ja työnhakutaitojen kehittämisessä. Työnantajayhteistyö on sekä asiakkaan ja työvalmentajan yhteistä (asiakkaan työpanoksen myyminen ja muut yhteydenotot, työhaastattelut ja ohjaukset työpaikalla) että työvalmentajan omaa verkostoitumista ja muuta työnantajayhteistyön ylläpitämistä. Työvalmennus voidaan päättää joko suunnitellun toiminnan aloittamiseen tai jatkaa valmennusta tukien työssä pysymistä. (Ks. Lähdesmäki ym. 2007, 8. Ollikainen 2007, 13–14; Vinni 2007, 13–14, 36.) Kuviossa 5 on mukailtu versio Maarit Vinnin (2007, 13) esittämästä työhönvalmennuksen asiakasprosessista.



**KUVIO 5. Esimerkki työhönvalmennuksen asiakasprosessista**

(Mukaiillen Vinni 2007, 13.)

Kaksi esimerkkiä käytännön työelämästä – toinen on työhönvalmentajien sanomalehtihaastattelu ja toinen työhönvalmentajien tarjouspyyntö työhönvalmennuspalveluista - tuovat esille työhönvalmentajan vastuulle katsottuja

tehtäviä. Tamperelainen kertoi artikkelissaan ”Työnhakijaa on motivoitava” (11.1.2009) Katja Noponen Oy:n työhönvalmentajapalveluista Tampereella. Artikkelissa haastatellut työhönvalmentajat painottivat työhönvalmentajan olevan ikään kuin työhaun personal trainer: valmennuksen pääsisältönä on työnetsintä ja työhön pysyvästi sijoittuminen asiakkaalle yksilöllisesti sopivimpaan ratkaisuun tähden. Työhönvalmentajat näkivät tärkeäksi tavoitteeksi asiakkaiden henkilökohtaisen motiivoinnin ja oma-aloitteisuuden lisäämisen. Tampereen työhallinto ei tee muutoksia asiakkaan työttömyysturvaan valmennuksen aikana. (Ovaskainen 2009.)

Toinen esimerkki on niin ikään Tampereelta. Paikallinen työvoiman palvelukeskus kuvasi lokakuussa 2010 työvalmennusta seuraavasti tarjouspyynnössään, joka koski työ- ja elinkeinotoimiston sekä työvoiman palvelukeskuksen asiakkaiden työhönvalmennuspalveluja vuosille 2011–2012:

*Työpaikan löytymiseen tähtäävä työvalmennus voi pitää sisällään esimerkiksi:*

- *Työhönvalmentaja laatii yhdessä asiakkaan kanssa yksilöllisen valmennussuunnitelman, johon on hyvä kirjata asiakkaan perustiedot, valmennuksen tavoitteet, etenemissuunnitelma ja seuranta toteutuksesta*
- *Asiakasta ohjataan, motivoidaan, neuvotaan ja tuetaan työhaussa*
- *Etsitään yhdessä asiakkaan kanssa piilotyöpaikkoja. Piilotyöpaikoilla tarkoitetaan sellaisia työpaikkoja, joita ei ole ilmoitettu avoimiksi eri työnhakukanavissa.*
- *Tutustutaan potentiaalsiin työnantajiin*
- *Kehitetään asiakkaan verkostoja työllistymisen edistämiseksi*
- *Varmistetaan työsuhteen syntyminen*

*Työsuhteen tueksi tarkoitettu työhönvalmennus voi pitää sisällään:*

- *Kannustusta ja tukea työssäolon haasteisiin*
- *Tukea työttömyydestä työssäoloon liittyvässä muutostilanteessa*
- *Tukea mahdollisissa työnantajan ja asiakkaan välisissä ongelmatilanteissa.*

(Tampereen työ- ja elinkeinotoimisto 2010.)

Työvalmennuksessa voidaan ajatella olennaiseksi työhaun käytännöllisten taitojen parantaminen, työn etsimisen emotionaalisten kynnysten ylittäminen ja asiakkaan sosiaalisen integraation edistäminen työyhteisössä. Asiakkailta on usein väärää



uskomuksia ja muita työnhaun psyykkisiä esteitä, joiden kanssa on välttämätöntä työskennellä ennen työhaastatteluun menoa. Vinnin (2007, 15) mukaan työvalmentajat usein käyttävät ratkaisu- ja voimavarakeskeistä ajattelutapaa, jonka avulla pyritään asiakkaan motivointiin ja kynnyksen madantamiseen. Onnistumisiin kiinnitetään suurta huomiota, ja asiakkaan kanssa voidaan käydä läpi työllistymisen esteitä, tunteita ja uskomuksia esimerkiksi luomalla niistä visuaalisia mielikuvia. Asiakkaan työllistymistä voi vaikeuttaa työyhteisöön integroitumiseen liittyvät pelot tai muut vastaavat vaikeudet. Työvalmentaja voi yhteistyössä työnantajan kanssa pyrkiä edistämään sosiaalisen integraation prosessia. (Ks. Vinni 2007, 18.)

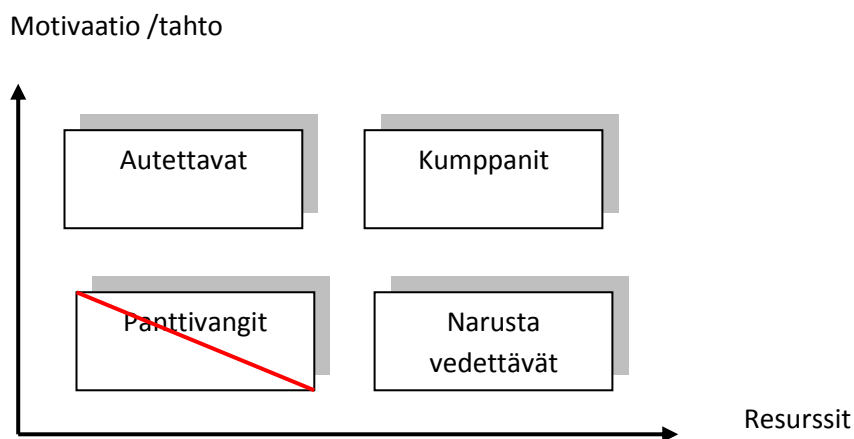
### **Työvalmennuksen asiakaskunta**

Työmarkkinoille pyrkivä työvalmentajien asiakaskunta on heterogeeninen ja sitä on yleisellä tasolla vaikeampi määritellä ja rajata kuin perinteistä tuetun työllistymisen tukea tarvitsevia, joiden asiakkuus ja tuen tarvetta voidaan määritellä usein jonkin vamman, diagnoosin tai muun suhteellisen selkeän syyn vuoksi (esimerkiksi tuki siirtymävaiheeseen ammatillisista erityisoppilaitoksesta työelämään). Työvalmennuksen asiakkaina on nuoria, ikääntyneitä pitkäaikaistyöttömiä, työmarkkinoille pyrkiviä kotiaitejä, maahanmuuttajia ja periaatteessa keitä tahansa työnhakijoita, jotka tarvitsevat tavanomaista enemmän henkilökohtaista ohjausta ja tukea työllistykseen (ks. Pirttimaa 2003, 10; Karjalainen 2005, 57; Metsola 2005; Poikonen 2005; Sariola 2005a, 7-8). Heikon työmarkkina-aseman taustalla ovat esimerkiksi puutteellinen tai ”väärä” koulutus tai työkokemus, ylivelkaantuneisuus ja heikko suomen kielen taito (maahanmuuttajilla) (Ylipaavalniemi ym. 2005, 12). Lisäksi voi olla edellistä näkymättömämpiä esteitä: vaikeita perhetilanteita, piilotettua alkoholismia tai masennusta ja elämää rajoittavia pelkotiloja (Lähdesmäki ym. 2007, 9). Käytännössä työvalmennukseen otettava asiakaskunta määräytyy palvelun tilaajien ja toteuttajien toiveiden ja valintojen mukaisesti. Yleensä keskitytään tietyt kriteerit omaaviin asiakkaisiin.

Etelä-Pohjanmaan työvoima- ja elinkeinokeskuksen hallinnoimassa Equal-rahoitteisessa työllisyydenhoidon Bottom Up- projektissa (2005–2007) jäsennettiin työvalmennusta

tarvitsevaa työnhakija-asiakaskuntaa.<sup>7</sup> Työnhakijoiden työkyvyllä ja sen hetkellä ammattitaidolla tai osaamisella nähtiin olevan merkitystä työvalmennuksen tarpeen kannalta. Työvalmennuksen kohderyhmäksi katsottiin sopivan parhaiten riittävää työkykyä ja ammattitaitoa omaavat tai näitä hankkimaan kykenevät henkilöt. Työvalmennuksen tarve juontui työttömyyden pitkittymisestä, asiakkaiden terveydellisistä rajoitteista tai elämän muutosvaiheessa olemisesta. Sopiviksi asiakkaiksi nähtiin myös henkilöt, joiden työhaastatteluissa oli ilmennyt työtöntä askarruttavia seikkoja. Sen sijaan omatoimisten ja osaavien asiakkaiden ei katsottu tarvitsevan työvalmennusta. Näiden asiakkaiden ammattitaito on alalta, jolla on toimivat työmarkkinat ja henkilöillä on näyttöä omatoimisesta, tuloksellisesta työnhausta. Toinen ääripää, jota ei pidetty työvalmennuksen asiakaskuntana, olivat täysin työkyvyttömät. (Lähdesmäki, Mäki & Nurmela 2007, 16-18.)

Työttömien motivaation ja voimavarojen mukaisesti tarkasteltuna Bottom Up –projektin asiakaskunnan nähtiin jakaantuvan niin sanottuihin ”autettaviin”, ”kumppaneihin”, ”narusta vedettäviin” ja ”panttivankitilanteessa” oleviin asiakkaisiin (kuvio 6, mukailen Lähdesmäki ym. 2007, 17).



**KUVIO 6. Työvalmennuksen asiakaskunnan jäsenystä Bottom Up –projektissa**

(Mukaien Lähdesmäki ym. 2007, 17.)

<sup>7</sup> Projektin tavoitteena oli luoda moniammatilliset työvoiman palvelukeskukset kolmelle Etelä-Pohjanmaan seutukunnalle. Tutkimusongelmana oli se, voiko työvalmennusta sisällyttää työvoimaneuvojan työhön.

Autettavilla nähtiin olevan motivaatiota työllistyä, mutta heillä on jokin työllistymisen este, kuten puutteellinen ammattitaito tai vajaakuntoisuutta. Kumppanuus-asiakkaiden kanssa voi saada aikaan nopeasti tuloksia – he ovat valmiiksi motivoituneita, osaavat hakea työtä ja toimia työelämässä. Kysymys on vain oikean paikan löytämisestä. Narusta vedettävät asiakkaat ovat henkilöitä, jotka ovat sinänsä osaavia työntekijöitä, mutta joilta jostakin syystä puuttuu motivaatio työllistyä. Näitä asiakkaita katsottiin mahdolliseksi viedä kohti työelämää motivoimalla ja rohkaisemalla. Panttivangiksi joutuneen henkilön elämä näyttäytyi niin solmussa olevalta, että asiakas ei ole työkykyinen, vaan tarvitsee apua selviytyäkseen arjesta. (Lähdesmäki ym. 2007.)

Työvalmennuksen asiakkaiden tahtotilaa voidaan mallintaa myös asiakkaiden oletetun ennako-orientaation kautta. Ratkaisukeskeinen johdon valmentaja ja coach Harri Hirvihulta (2006, 65–67) on erottanut neljä suhtautumistapaa työvalmennukseen. Osa asiakkaista tulee Hirvihuhdan mukaan valmennukseen ”näyteikkunaostoksille” katsomaan, olisiko tämä ”hänen juttunsa”. On myös asiakkaita, joille valmennus on ”pakkopulla” eli henkilö kokee joutuneensa tulemaan paikalle vastoin omaa tahtoaan. Jotkut valmennettavat odottavat, että valmentajalla olisi kädessään ”taikasauva”: he saavat heti suoria neuvoja, joiden noudattaminen ratkaisee heidän pulmansa tai ainakin vie asioita hyppäksenomaisesti eteenpäin. ”Treenisalilla” käyvä asiakas sen sijaan ymmärtää työhaun ja työllistymisen vaativan työtä ja tavoitteisiin sitoutumista.

## 4. TUTKIMUSKOHTENA TYÖNHAKUMOTIVAATIO

### 4.1. Motivaation käsite ja teoriaa

#### Käsitteanalyysia

Ihmisen tahdon ja tekojen syiden pohtimisella on pitkä historia. Esimerkiksi noin 180 eKr. elänyt juutalainen kirjanoppinut Jeesus Siirakinpoika käsitteli vapaata tahtoa uskonnollisena kysymyksenä (Jeesus Siirakin kirja 1997, 60–61). Sanaa motiivi käytti tiettävästi ensimmäisenä irlantilainen teologi Johannes Scotus Eriugena noin vuonna 860. Motiivi on johdannainen latinan verbistä ”movere”, liikkua. Käsite vakiintui jo varhain filosofiseen kielenkäyttöön, jossa sitä tarvittiin muun muassa inhimillisen tahdon ongelmien pohtimiseen. Musiikin ja kirjallisuuden terminä motiivia on käytetty 1700-luvulta alkaen. Sana on kansainvälinen ja esiintyy eri kielissä suurin piirtein samanlaisena. Käsitteen yleismerkitys on ”liikkeelle paneva voima” ja joskus myös ”se, jota liikutetaan”. (Holsti 1970, 13–14.) Suomalaisen sivistyssanakirjan mukaan motiivi on kannustava tai vaikuttava tekijä, aiheuttaja, vaikutin, yllyke, teon peruste, aihe tai pääajatus (Nurmi, Rekiaro & Rekiaro 1999, 157).

Motiivin merkitys vaihtelee tieteenaloittain. Esimerkiksi musiikkitieteessä motiivi saa eri merkityksen kuin vaikkapa oikeustieteessä tai psykologiassa (Kouki 2009, 113). Motiivi lienee laajamerkityksisin psykologiassa, jossa käsite on saanut vaihtelevia painotuksia psykologiatieteen kehittymisen myötä (Weiner 1972; Arkes & Garske 1982). Motiivien on katsottu viittaavan tai olevan yhteydessä vietteihin, vaistoihin, tarpeisiin, tunteisiin, tahtoon, toiveisiin, toimintaan, tavoitteisiin, henkilökohtaisiin strategioihin ja joskus yksilön koko hyvinvointiin (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 11–24). Motiivit virittävät ja ylläpitävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa. Ne voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia (Ruohotie 1998, 36) sekä keskenään ristiriitaisia.

Motiivi on *motivaation* kantasana. Motivaatiolla tarkoitetaan yksinkertaisimmillaan motiivien aikaansaamaa tilaa. (Ks. Ruohotie 1998, 37.) Motivaatiolla on yhteys ihmisen tunteisiin: motivaatiolla ja emootiolla on yhteinen alkuperä latinan kielessä (Dunderfelt

2001, 133). Motivaatio on jotakin, joka saa ihmiset toimimaan. Yleensä ajatellaan, että ihminen on motivoitunut silloin kun hän toimii aktiivisesti saavuttaakseen tai välttääkseen jotakin. Motivaatiolla on aina jokin suunta: se suuntautuu johonkin toimintaan tai siitä pois päin. Motivaatio jäsennetään usein perusmotivaatioon ja tilannemotivaatioon. Perusmotivaatio on suhteellisen vakiintunut, asenteen kaltainen tila, jonka ihminen on oppinut liittämään samantyyppisiin tilanteisiin niistä aikaisemmin saamiensa kokemusten perusteella. Tilannemotivaatio on dynaaminen ja vaihtelee tilanteesta toiseen riippuen motivaatioon vaikuttavista tilannesidonnoisista tekijöistä, erityisesti siitä, millaiseksi henkilö arvioi niiden merkityksen itselleen. (Peltonen & Ruohotie 1992, 17–18; Anttila 2007, 8-9.) Sellaisen työttömän, joka ei ole hakenut töitä useaan vuoteen aiempien ikävien työnhakukokemusten vuoksi, työnhaun perusmotivaatiota voidaan pitää alhaisena. Tilannemotivaatio on korkealla, jos yleensä passiivinen työnhakija yhtäkkiä tarttuu johonkin työtarjoukseen.

Motivaation käsitettä on vaikeaa, ellei mahdotonta, yksiselitteisesti määritellä. Motivaatio on pikemminkin käsitteellinen skeema ja hypoteettinen ilmiö eikä sitä näin ollen voida suoraan havaita eikä mitata (Peltonen & Ruohotie 1992, 18; Jaakkola & Liukkonen 2002, 17.) Viimekädessä motivaation määrittely kytkeytyy kysymykseen ihmisen psyyken determinaatiosta: mistä yksilön toiminta määräytyy, mikä on sen lähde? (Silvonen 1991, 13; Jaakkola 2002, 17). On tuskin kovin kaukaa haettua, jos motivaation käsitteen rinnastaa olemisen käsitteeseen, jota ei oikeastaan voi määritellä. Olemisen käsitettä ei voi johtaa mistään sitä ylemmästä tai alemmasta käsitteestä käsin. Oleminen ei siis viittaa mihinkään ja on näin ollen *tyhjä käsite*. Martin Heideggerin mukaan tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei oleminen tarjoaisi enää mitään ongelmaa ja että kysymyksen voisi sen määrittelevyyteen vedoten lakaista maton alle (Kakkori 2009, 32–33.) - olemmehan olemassa ja ihmisellä on tarve yrittää ymmärtää olemistaan sekä omaa ja toisten ihmisten toimintaa.

*Voimaantumisen* (empowerment) ja motivaation käsitteiden on katsottu olevan lähellä toisiaan. Yhteinen piirre on se, että molempia koskevista tutkimusalueista puuttuu yleispätevä ihmisen päämääräsuuntautunutta käyttäytymistä selittävä teoria. Voimaantuminen on moniulotteinen konstruktio, joka kutoutuu vallan käsitteeseen (*valtaistuminen*) tai *emansipaatioon*. Voimaantumisen on nähty viittaavan ihmisen sisäiseen voimantunteeseen tai vahvaksi tulemiseen. Empowerment-käsite on liitetty

voimavarojen löytämiseen, elämänhallintaan ja toimintavalmiuksien ja – kykyjen saavuttamiseen, mitä voidaan edistää esimerkiksi opetukseen sisältyvän vuorovaikutuksen avulla. (Siitonen 1999, 83–85, 96.) Longmanin nyky-englannin sanakirjassa ”empower” on määritelty näin: ”to give someone more control over their own life or situation” (Longman Dictionary...2005, 513), mikä pitää sisällään voimaantumisen sallimisen, valtautuvuuden. Suomen kielessä voimaantuminen viittaa pikemminkin omaehtoiseen prosessiin. Teonsana *voimaantua* on johdettu substantiivista *voima*. Verbien -ntu-johtimilla ilmaistaan sellaiseksi tulemistä mitä sanan kanta ilmaisee: velkaantunut on tullut velkaiseksi ja lamaantunut on lamassa. Sanan kielipillinen muoto (refleksiivis-translatiivinen intransitiivimuoto) ilmaisee, että kyseessä on morfologinen tapahtuma, jossa voima kasvaa ihmisestä itsestään lähtevänä prosessina: voimaa ei voi ”istuttaa” toiseen ihmiseen. (Siitonen 1999, 92–93; Heikkinen 2006.)

*Kannustaminen* on toinen motivaatioon liitettävä lähikäsite. Kannustaminen on mitä tahansa toimintaa, jossa kannustava taho pyrkii ohjaamaan ihmistä (tai eläintä) jonkin kannustimen avulla toimimaan jollakin tietyllä tavalla. Ilmaisuuksia tulee sanasta *kannus*, jonka avulla hevosta houkuttelee ratsastajalleen kuuliaisemmaksi. *Kannustin* voi saada kielteisen pakotteen luonteen, jolloin henkilö ei ole halukas ryhtymään toimintaan tai jatkamaan sitä. Toisessa ääripäässä kannustin on palkkio, jonka saa loppuun asti tehdystä toiminnasta. Kannustin on pakotteen ja palkkion välisen janan keskivaiheilla: sen tarkoituksena on saada kannustettava ryhtymään toimintaan tai jatkamaan sitä. Todellinen kannustaminen on sitä, että kannustettava valitsee pakottamatta esitetyn toimintavaihtoehdon. Valittu toiminta ei saisi olla kannustettavan kykyjen tai omien preferenssien vastainen. (Björklund 2008, 31–32, 41, 58, 73–74.)

Kannustimista ja kannustinloukuista puhuminen on aktiivisen sosiaalipolitiikan terminologiaa. Kannustamisessa käytetään tällöin erilaisia kannustimia tai houkuttimia kansalaisen työhön ja omatoimiseen taloudelliseen selviytymiseen motivoimisen välineinä. Kannustin voi olla positiivinen tai negatiivinen. Positiivinen kannustin luo oikeuden jonkin palkkion tai etuuden saamiseen, kun taas negatiivinen kannustin uhkaa jonkin saavutetun etuuden menettämällä. (Björklund 2008, 32, 77.) Toimeentulotukilain 10 §:ään 1.1.2011 lisättyä oikeutta alentaa passiivisen nuoren toimeentulotuen perusosaa perusteltiin kannustusvaikutuksella. Yhtä lailla etuoikeutetun

ansiotulon huomiotta jättämistä toimeentulotukea laskettaessa tukeuduttiin näkemykseen työnteon kannustavuudesta. (Hallituksen esitys Eduskunnalle...2010; Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.)

### **Motivaatiota selittäviä teorioita**

Motivaation tarkastelu riippuu nähdäkseni kahdesta usein toisiinsa yhteydessä olevasta tutkimuksellisesta lähestymistavasta. Ensinnäkin motivaatiota tutkiva tieteenala ohjaa lähestymistapaa motivaatioon. Motivaation tutkimuksesta ovat kiinnostuneet muun muassa psykologia ja sosiaalipsykologia, kasvatustiede eri sovelluksineen (esimerkiksi oppimismotivaatio ja taitolajeissa kehittyminen), hallintotieteet (organisaatioiden ja johtamisen tutkimus) sekä sosiaali- ja hoitotieteet (kuntoutuksen ja terveyskäyttäytymisen tutkimus).

Toinen motivaation tarkastelua rajaava lähtökohta on se, mikä lukuisista ihmisen käyttäytymistä selittävistä teorioista on valittu tarkastelun lähtökohdaksi.<sup>8</sup> Motivaation teorioita leimaa huomattava käsitteiden ja määritelmien heterogeenisuus (Mäki, Purhonen, Weckroth 1978, 4; Jaakkola & Liukkonen 2002, 17) eikä toistaiseksi ei ole olemassa yhtä yleisesti hyväksyttyä ja kokoavaa motivaatioteoriaa. Motivaatioon liitettyjen teorioiden vertailua ja integrointia vaikeuttavat käsitteiden määrittelyssä esiintyvät puutteet, samojen ilmiöiden kuvaaminen eri teorioiden avulla ja kapea-alaisten prosessien ja toimintojen painottaminen (Anttila 2007, 8). Motivaatio käyttäytymis- ja sosiaalitieteellisenä tutkimuskohteena paikantuu nähdäkseni erityisesti humanistisen psykologian teorioihin, kognitiivisiin teorioihin ja sosiaalisen vuorovaikutuksen teorioihin. Motivaatio voidaan liittää myös behavioristisiin teorioihin ja normatiiviseen etiikkaan. (Liite 1.)

Humanistisen psykologian teoriat korostavat ihmisen persoonallisuuden ja subjektiivisten kokemusten merkitystä toiminnan liikkeelle panevina voimina. Abraham Maslow esitteli teoriansa tarpeiden hierarkiasta ensi kerran vuonna 1954 teoksessa *Motivation and Personality*. Humanistisen psykologian traditioon kuuluu olennaisesti

---

<sup>8</sup> Varsinkin sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa ei ole havaintojeni mukaan välttämättä valittu mitään erityistä teoriaa, vaan motivaatiota kuvaillaan yleisenä ilmiönä.

Carl Rogers, joka korosti kulloinkin vallitsevan tietoisien kokemuksen (present subjective experience) merkitystä tulevalle käyttäytymiselle. Rogers painotti motivaation vuorovaikutuksellisen luonnetta. Kurt Lewin näki ihmisen käyttäytymisen jatkuvasti uudelleen muotoutuvan yksilön elämänkentässä (ks. liite 2). (Weiner 1972, 105–106; Arkes & Garske 1982, 113–114, 123.)

Kognitiiviset teoriat pohjautuvat psykologiassa 1960-luvulla tapahtuneeseen ”kognitiiviseen vallankumoukseen”. Kognitiivisista prosesseista, kuten ajattelusta, muistista, havainnoista, ennakkoinneista, odotuksista, tulkinnoista ja tarkkaavaisuudesta kiinnostuttiin käyttäytymistä, kuten oppimista, selittävinä tekijöinä ja motivaation lähteinä. Bernard Weinerin attribuutioteorian mukaan selitykset, jotka annetaan onnistumisille ja epäonnistumisille, vaikuttavat motivaatioon. John William Atkinsonin suoritusmotivaatioteoria painottaa onnistumisodotuksia ja niille annettua arvoa. Ihmisen autonomian merkitystä motivaation synnyssä ovat eri näkökulmista tuoneet esille muun muassa Julian B. Rotter (mahdollisuus kontrolloida lopputulosta) sekä Edward L. Deci ja Richard M. Ryan (itsemääräämisoikeus). (Jaakkola & Liukkonen 2002, 22–26.) Tietokone-avusteinen oppiminen on merkinnyt uusia haasteita motivaation ja siihen liittyvän vuorovaikutuksen tutkimukselle (esim. Shroff, Vogel & Coombes 2008; Shen & Khalifa 2008).

Sosiaaliset vuorovaikutusteoriat korostavat kasvokkaisen kohtaamisen merkitystä, ja niissä nostetaan esille jokin todellinen tai oletettu inhimillisen vuorovaikutuksen osalualue ja sen merkitys ihmisen toimintaa muuttavana agenttina. Näitä agenteja voivat olla kohtaamisen dynamiikka (George H. Meadin symbolinen interaktionismi), toiselta ihmiseltä saadut huomiot (Eric Bernen transaktioanalyysi), dialogi ja kielenkäyttö (Mikhail Bakhtin ja diskurssiteoreetikot), keskinäisessä toiminnassa tapahtuva kategorisointi ja sen identiteettiä muovaava vaikutus (Harvey Sacksin kategoriaanalyysi) ja vuorovaikutuksen avulla muodostuvat kertomukset, narratiivit (Kenneth J. Gergen). (Juhila 2004, 155, 157–158, 169–175; Nyysönen & Ojala 1999, 23–28.)

Työnhakuun ja työttömyyteen on liitetty koko joukko motivaatio- tai muita käyttäytymistieteellisiä teorioita. Näitä ovat muun muassa itsemääräämisteoriat<sup>9</sup>,

---

<sup>9</sup> Deci ja Ryan 1985, 2000



odotusarvoteoria<sup>10</sup> ja opitun avuttomuuden teoria.<sup>11</sup> (Vansteenkiste ym. 2005, 269; Leon & Matthews 2010, 44.) Muilla käyttäytymisen teorioilla on kuvattu esimerkiksi työnhakijan pystyvyyttä, epäonnistumisen pelkoa, itseluottamusta, menestystä työhaastattelussa ja työttömän selviytymisstrategioita. Kysymyksessä on varsinainen teorioiden viidakko, mikä kertoo tarpeesta yrittää ymmärtää työnhakijan toisinaan jopa häntä itseään vastaan kääntyvää käyttäytymistä (esim. Leon & Matthews 2010<sup>12</sup>). Teorioiden suuri määrä kuvastaa työnhakumotivaation ilmiön monisärmäisyyttä ja lopullista haltuun ottamattomuutta. Työnhakuun liitetyjä eri teorioita on mahdotonta tarkastella yhdessä tutkimuksessa. Itsemääräämisoikeutta koskeva teoria kuitenkin ansaitsee oman erityishuomionsa työttömyyden ja työnhaun kontekstissa.

## 4.2. Motivaatio ja itsemääräämisoikeus

### Itsemääräämisteoria

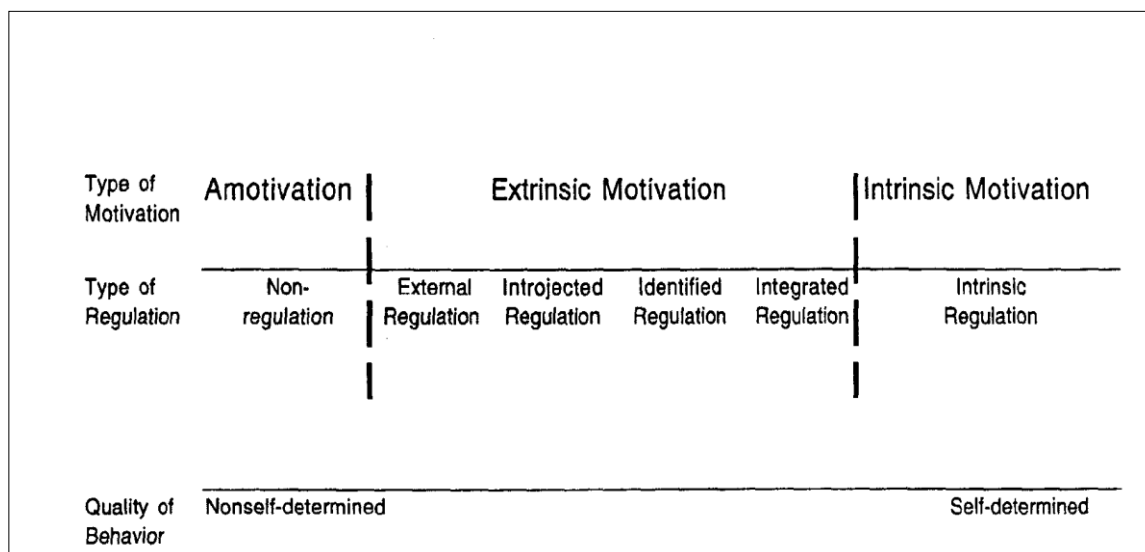
Richard M. Ryanin ja Edward L. Decin itsemääräämisteorian ydinajatuksena ovat erikaltaiset motivaation tilat ja niiden määräytyminen henkilön itsemääräämisoikeuden asteesta käsin. Motivaation voimakkuus ja intensiteetti vaihtelevat sen mukaan, missä määrin jokin toiminta tai tavoite on henkilön sisäistämä ja arvojen mukainen ja missä määrin se on ulkoa päin ohjautuva. Teoriaan sisältyvät kolme motivaation tilaa ovat *amotivaatio*, motivaation puute (*amotivation*), *ulkoinen motivaatio* (*extrinsic motivation*) ja *sisäinen motivaatio* (*intrinsic motivation*). (Ryan & Deci 2004, 16.) (Kuvio 7.)

---

<sup>10</sup> Feather 1982

<sup>11</sup> Seligman 1975; Abramson, Seligman & Teasdale 1978

<sup>12</sup> Tutkijat puhuvat huonon itsetunnon omaavien osatyökykyisten työnhakijoiden työhaastattelutilanteessa osoittamasta näennäisesti epäjohdonmukaisesta onnistumisen välttelystä sekä haitallisten strategioiden (*self-handicapping strategies*) tiedostamattomasta käyttämisestä.



### KUVIO 7. Itsesäätelyn jatkumo Ryanin ja Decin mukaan

(Ryan & Deci 2004, 16.)

Amotivaation tilassa oleva henkilö ei toimi, koska hän ei usko toimintansa tuottavan haluttua tulosta. Henkilö voi kokea olevansa kyvytön suorittamaan toimintaa tai hän ei näe toiminnalla tai sen tuloksilla olevan arvoa. Jos tällainen henkilö tekee (mekaanisesti) jotakin, hänen toiminnastaan puuttuu tarkoitus. Ulkoinen motivaatio voi ilmetä neljällä tavalla: ulkoisena säätelyä (external regulation), introjektiivisena<sup>13</sup> säätelyä (introjected regulation), samaistettuna säätelyä (identified regulation) ja integroituna säätelyä (integrated regulation). Ulkoisen ja introjektiivisen säätelyn välinen ero on siinä, että ulkoisesti säädely henkilö suostuu tai mukautuu johonkin toimintaan ulkoisesta pakosta, kun taas jälkimmäisessä tilanteessa hän toimii jostakin omasta sisäisestä pakostaan, esimerkiksi välttääkseen syyllisyyden tai häpeän tunteita. Yhteistä ulkoisen ja introjektiivisen säätelyn muodoille on se, että henkilö ei koe olevan itsellään valinnanvapautta, vaihtoehtoa vaaditun toiminnan suorittamiselle. Samaistettu säätely viittaa tilanteeseen, jossa toiminnalla itsellään nähdään olevan arvoa, joskin tämä merkitys on irrallaan toimijan omista arvoista ja päämääristä. Integroitu säätely muistuttaa sisäistä motivaatiota, jossa henkilö on aidosti omaksunut toimintaan sisältyvät arvot ja päämäärät. Erona sisäiseen motivaatioon on se, että integroidun säätelyn tilassa ihminen toimii edelleen toiminnan seurausten (tulosten) vuoksi, ei itse

<sup>13</sup> Introjektio on itselle vieraiden käyttäytymismuotojen ja näkemysten psyykkistä sisäistämistä (Nurmi ym. 1999, 96).

toiminnan takia. Sisäisesti motivoituneelle henkilölle toiminta on itsessään tyydyttävää ja kiinnostavaa. (Ryan & Deci 2004, 15–18; Vansteenkiste ym. 2004, 346–347.)

### **Työttömän itsemääräämisoikeus**

Belgialais-amerikkalainen tutkimusryhmä (M. Vansteenkiste, W. Lens, S. De Witte, H. De Witte & E. L. Deci 2004) selvitti työttömien motivaatiota hakea työtä ja syitä työnhausta luopumiselle. He toteuttivat kaksi itsemääräämisteorian pohjautuvaa kyselytutkimusta valtion hyvinvointiohjelmaan veloitetuille belgialaisille työttömille. Tutkimus kohdentui muun muassa työttömien työhön sitoutuneisuuteen, taloudelliseen tilanteeseen, työn saamiseen liittyviin odotuksiin ja pyrkimyksiin, työttömyyden kokemiseen, terveydentilaan ja työnhakuaktiivisuuteen. Tutkijat löysivät viisi työnhakijan motivaatiotilaa.

#### *1) Itsenäinen työnhakumotivaatio (autonomous job-search motivation)*

Tämä oma-aloitteinen ja vapaa motivaatiotila kuvastaa sisäistä motivaatiota sekä ulkoisen motivaation sisäistyneimpiä ulottuvuuksia. Itsenäisesti työtä hakeva henkilö oli vahvasti työsidonnainen, suhtautui optimistisesti työn saamiseen ja hänen odotuksensa saada lähiaikoina työpaikka olivat korkealla. Henkilö oli hakenut aktiivisesti työtä kolmen edeltävän kuukauden aikana - mikään muu motivaatiotila ei taannut jatkuvaa, aktiivista työnhakua. Itsenäinen työnhakija koki voivansa toteuttaa itseään, ja hänen koulutuksensa oli todennäköisesti hyvä. Henkilön motivaatiotila oli positiivisessa, joskin heikossa yhteydessä työttömyyden kielteisten puolien kokemiseen ja henkilö oli jonkin verran tyytymätön elämäntilanteeseensa. Tutkijat huomauttavat, että tämä motivaatiotila voi olla hyvinvoinnin uhka, jos henkilö toistuvasti epäonnistuu työnhaussa.

#### *2) Kontrolloitu työnhakumotivaatio (controlled job-search motivation)*

Kontrolloitu työnhakumotivaatio viittaa ulkoiseen motivaatiotilaan. Siinä tilassa oleva työtön ei ollut aktiivinen työnhakija, koska hän koki työn hakemisen syyn ohjautuvan jostakin ulkoisesta pakosta. Työnhaku ei ollut jatkuvaa, vaan se keskeytettiin helposti. Henkilö oli kuitenkin erittäin sitoutunut työhön ja työnhaulla oli yhteys taloudelliseen tilanteeseen. Kontrolloitu motivaatio oli merkitsevässä yhteydessä työttömyyden

kielteisiin kokemuksiin. Tämä motivaatiotila ei merkinnyt elämään tyytyväisyyttä eikä hyvää itse raportoitua terveydentilaa.

### 3) *Amotivaatio (amotivation)*

Motivaation puute heijastui työnhaussa siten, että työtä ei haettu tai sitä tehtiin hyvin rajoitetulla tavalla. Amotivoitunut työtön ei uskonut saavansa työtä lähitulevaisuudessa eikä hänellä ollut työnhakuun liittyvää optimismia. Amotivaatio oli yhteydessä työttömyyden kielteisten puolien kokemiseen, huonoon itse raportoituun terveydentilaan ja elämään tyytymättömyyteen. Amotivoitunut työtön koki, että hän ei voi toteuttaa itseään. Amotivaatio liittyi taloudellisiin tekijöihin (todennäköisesti heikkoon taloudelliseen tilanteeseen).

### 4) *Itsenäinen motivaatio olla hakematta työtä (autonomous motivation not-to-search)*

Työnhausta luopunut henkilö oli tehnyt sen vapaaehtoisesti ja hänen työhön sitoutumisensa oli vahvasti kielteinen. Henkilö piti työttömyyttä hyvin myönteisenä tilana, oli elämäänsä tyytyväinen eikä hänellä ollut itse raportoituja terveydellisiä ongelmia. Tähän ryhmään kuuluvat työttömät saattoivat olla motivoituneet työnhaulle vaihtoehtoisin ja ikään kuin kilpaileviin aktiviteetteihin ja olivat sopeuttaneet elämänsä työttömyyden sanelemiin ehtoihin. Mikä loogista, työnhausta luopuneet eivät uskoneet työnsaantiin eikä työnhakuun liittyvää optimismia ilmennyt.

### 5) *Kontrolloitu motivaatio olla hakematta työtä (controlled motivation not-to-search)*

Tähän ryhmään kuuluva työtön oli tavalla tai toisella pakotettu pysymään työttömyydessä esimerkiksi omaisen hoitovastuun vuoksi. Henkilö koki työttömyyden kielteisenä tilana eikä työnsaantiin kohdistunut odotuksia ja optimistista asennetta. Ryhmään kuuluvat työttömät raportoivat arvottomuuden ja tarkoituksettomuuden kokemuksista. Mielenkiintoista kyllä, toiselle työttömien ryhmälle tehdyssä kyselyssä kontrolloidusti työnhaun ulkopuolella olevat hakivat jonkin verran työtä.

Vansteenkisten (ym. 2004) tutkimus osoittaa työnhaun motivaation olevan yhteydessä työttömän kokemaan autonomiaan, yleiseen hyvinvointiin ja työttömyydelle annettuihin merkityksiin. Itsenäisen ja riippumattoman työnhakumotivaation voi mielestäni tulkita

olevan osa työttömän henkilön hyvää yleistä hyvinvointia. Kuitenkin se, ettei työttömyyttä koettu myönteisenä tilana, ”ajoi” henkilöä työnhakuun. Jonkin pakon uhalla työtä aika ajoin hakeva henkilö oli elämäänsä ja terveydentilaansa tyytymätön. Sen sijaan itsestä kummunnut halu olla hakematta työtä oli yhteydessä hyvinvointiin ja elämänhallintaan. Työnhausta vapaaehtoisesti luopuneet ovat taatumalla tavalla tyytyväisempiä kuin itsenäiset ja aktiiviset työnhakijat, koska he jo ovat saavuttaneet tavoitteensa työnhakijoihin verrattuna (Vansteenkiste ym. 2004, 348). Motivaation puutteesta kärsivä työtön on onneton. Hän voi hyvinvoinnin eri mittareilla tarkasteltuna huonosti eikä koe voivansa elämässään toteuttaa itseään. Myös tavalla tai toisella pakotetusti työmarkkinoiden ulkopuolelle jättäytyneet ovat henkilöt kärsivät hyvinvoinnin vajeista.

Maarten Vansteenkisten ja Kennon M. Sheldonin (2006, 64) mukaan itsemääräämisteoriaan sisältyy näkemys siitä, kuinka toista ihmistä voi motivoida menestyksellisesti: on tuettava henkilön itsemääräämisoikeutta. Teoriaan sisältyy tarvelähtöinen näkökulma siitä, että ihmisellä on tarve osoittaa olevansa pätevä (a need for competence), tarve autonomiaan (a need for autonomy), mikä sisältää kokemuksen valinnan mahdollisuudesta, sekä liittymisen tarve (a need of relatedness). Vansteenkiste ja Sheldon ehdottavat William Millerin ja Stephen Rollnickin (1991 ja 2002) kehittämän motivoivan haastattelun menetelmien hyödyntämistä asiakkaan itsemääräämisoikeuden tukemisessa. Koska ihmisen sisäiseen motivaatioon ei voida vaikuttaa - siihen, tunteeko ihminen iloa jostakin toiminnasta vai ei - voidaan pyrkiä tukemaan ulkoista motivaatiota vahvistamalla muutoksen henkilökohtaista mielekkyyttä ja sen liittymäkohtia henkilön omiin arvoihin. (Vansteenkiste & Sheldon 2006, 65, 68–69, 71–72.)

Motivoivan haastattelun menetelmä sisältyy transteoreettiseen muutosvaihemalliin (The Transtheoretic Model). Mallin mukaan motivaatio on dynaaminen ilmiö, johon voidaan asiakastyössä vaikuttaa hyvän sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla. Asiakkaan motivaation herättämisen ja voimistamisen katsotaan kuuluvan työntekijän vastuualueelle. Työntekijän ilmaisema lämpö, aitous, asiakkaan kunnioitus, myönteisyys ja empatia sekä huomion suuntaaminen asiakkaan kykyihin ja vahvuuksiin mahdollistavat asiakkaan motivoitumisen. Motivoivan haastattelun hengelle on ominaista yhteistyö, muutosvalmiuksien esiin kutsuminen asiakkaasta ja asiakkaan

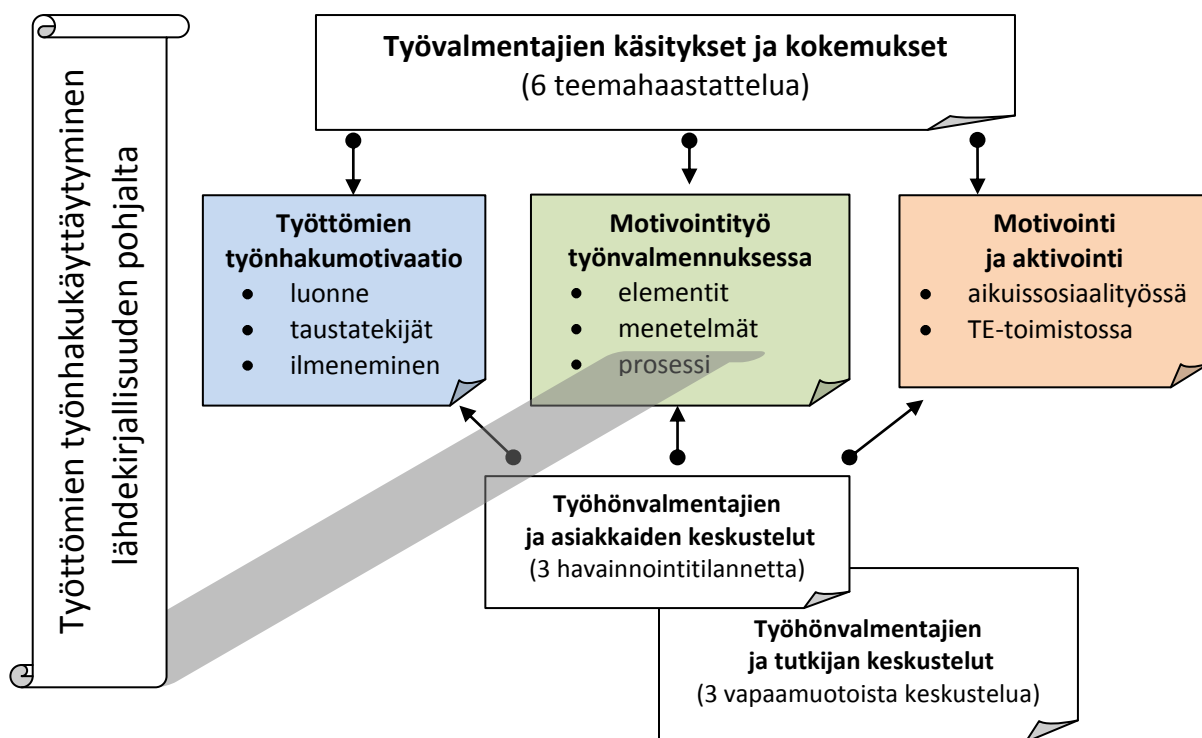
itseääräämisoikeuden kunnioittaminen. Malli on vastakohta motivaation ymmärtämiselle staattisena taipumuksena, jota esimerkiksi sosiaalityön asiakkaalla joko on tai ei ole. Muutosmotivaatio on staattisen näkökulman mukaan asiakkaan myöntyväisyyttä noudattaa työntekijän antamia suoria neuvoja ja toimenpide-ohjeita, kun taas ohjeiden laiminlyönti tai kyseenalaistaminen kuvastaa asiakkaan motivoitumattomuutta. (Koski-Jännes 2008, 45; Miller 2008, 17, 20–22.) Motivoivaa haastattelua on hyödynnetty erityisesti riippuvuuksien vähentämiseen kohdistuvassa asiakastyössä, kuten päihdehuollossa (Rakkolainen 2004; Lahti 2008).

### **4.3. Tutkimusasetelma ja tutkimusaineiston keruu**

Tutkimuksen empiirisen osan tavoitteena on tarkastella työttömien työnhakumotivaatiota ja motivointia työnhakuun erään sosiaalialan yksikön työvalmentajien käsitysten ja kokemusten valossa. Varsinaisia hypoteeseina esitettäviä ennako-oletuksia minulla ei ole. Uteliaisuus tutkimusaihetta kohtaan lähti liikkeelle työelämässä kuulemastani puheesta asiakkaiden motivaatiosta ja eräästä toimeentulotukea saavien asiakkaiden työllistymisen edistämisen kunnallisesta hankkeesta. Toteuttamastani hankkeen seurannasta ilmeni, että hankkeessa työskentelevät sosiaalihojaajat raportoivat käyttävänsä pitkäaikaistyöttömien asiakkaitensa motivointiin suuren osan työpanoksestaan. Minua alkoi kiinnostaa, millainen ilmiö on tämä salaperäinen ja lähestulkoon luonnonlailta vaikuttava motivaatio. Millä perusteilla työttömiä luokitellaan motivoituneisiin ja motivoitumattomiin? Tutkimuksessa etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin käyttäen työvalmentajia asiantuntijoina ja informanteina:

1. Millaisia käsityksiä työvalmentajilla on työttömien työnhakumotivaatiosta ja siihen vaikuttavista tekijöistä?
2. Millaisia käsityksiä ja kokemuksia työvalmentajilla on työttömien motivoinnista?
3. Millaisia kokemuksia työvalmentajilla on työhallinnossa tehtävästä työttömien aktivoinnista ja sosiaalityöntekijöiden motivointityöskentelystä työttömien asiakkaiden parissa?

Tutkimuksen pääaineistona on sosiaalialan kunnallisessa yksikössä työskentelevän kuuden työvalmentajan puolistrukturoidut teemahaastattelut ja täydentävänä aineistona kolmen haastatellun työntekijän yhden nauhoitetut asiakastapaamiset (yhteensä kolme havainnointitilannetta). Lisäksi hyödynnän nauhoitettuja lyhyitä keskusteluja, jotka kävin kunkin työntekijän kanssa välittömästi asiakkaan tapaamisen jälkeen. Tutkimusteemat on tuotu esille tutkimusasetelmassa (kuvio 8). Liitän tutkimusasetelmaan lähdekirjallisuuteen pohjautuvan tiedon työttömien työnhakukäyttäytymisestä, koska se osaltaan vaikuttaa tutkimusaineiston tarkasteluun.



**KUVIO 8. Tutkimusasetelma**

Tutkimustilanteita oli kaiken kaikkiaan 12, ja ne kestivät yhteensä 11 tuntia 10 minuuttia, joista haastattelujen osuus on runsaat 8 tuntia. Asiakastapaamisista saatua materiaalia on 2 tuntia 40 minuuttia ja tapaamisten kommentointia yhteensä vain noin 20 minuuttia. Yksi haastattelu kesti 50 minuutista 1 tuntiin 40 minuuttiin. Lyhin asiakastapaaminen oli 34 minuutin pituinen ja pisin kesti noin tunnin ja 10 minuuttia. Asiakastapaamisten jälkeiset keskustelut olivat noin 4-11 minuutin pituisia.

Toteutin haastattelut ja havainnoinnit maaliskuu-toukokuun 2010 aikana puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla. Puolistrukturoitu haastattelu sopii käytettäväksi samoihin tilanteisiin kuin strukturoimatonkin haastattelu: esimerkiksi silloin, kun halutaan selvittää asioita, joista haastateltavat henkilöt eivät ole päivittäin tottuneet keskustelemaan (Hirsjärvi & Hurme 1991, 35) - kukapa pohtisi jatkuvasti ihmisen toiminnan syitä ja seurauksia paitsi kenties psykoanalyttikko tai rikostutkija. Teemahaastattelussa keskustelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, mikä kuvastaa haastattelun osittain strukturoitua rakennetta. Menetelmässä painotetaan haastateltavien kokemusmaailmaa ja heidän määritelmiään käsiteltävistä teemoista. Haastateltavien aikaisemmat kokemukset vaikuttavat merkityksiin, joita he käsiteltäville ilmiöille antavat. Tästä syystä haastattelussa tulee selvittää sitä, missä määrin haastateltava on paneutunut ilmiöön, tässä tapauksessa työttömien motivointiin. (Emt., 36). Haastatteluihin sisältyvät teemat ovat teemahaastattelun rungossa (liite 3). Työvalmentajilla oli mahdollisuus tutustua teemoihin etukäteen ja osa oli miettinyt etukäteen aihepiiriä. Haastattelut sujuivat mielestäni mutkattomasti, ja kaikki haastateltavat paneutuivat pohtimaan tosissaan aihetta.

Haastatellut työntekijät työskentelevät kunnallisessa sosiaalialan yksikössä pääkaupunkiseudulla. Sain tutkimusaineiston keruuseen tutkimusluvan asianomaisen kunnan sosiaalitoimen johdolta. Työntekijät toimivat yksikössä eri nimikkeillä ja heidän työnkuvansa poikkeaa osittain toisistaan. Kuitenkin kaikki työntekijät olivat tämän tutkimuksen näkökulmasta suhteellisen heterogeeninen ryhmä. Käytän haastatelluista työntekijöistä yhteisnimitystä työvalmentaja, koska ammattinimikkeiden esitleminen tutkimuksessa saattaisi heikentää haastateltujen tietosuojaa. Ammattinimikkeiden esille tuominen ei toisi tutkimuksen tavoitteita palvelevaa lisäarvoa. Jos tutkimus olisi liittynyt yksikön organisaatioon, tilanne olisi toinen. Tunnistan aineistosta erilaisia käsityseroja osittain todennäköisesti työntekijän työnkuvasta johtuen, mutta pidän eroja aineistoani rikastuttavia elementteinä.

Työttömät asiakkaat ohjautuvat haastatelluille työntekijöille joko asianomaisen kunnan sosiaalitoimistosta, työ- ja elinkeinotoimistosta tai muun viranomaisen ohjaamina. Työtön kunnan asiakas voi ottaa omatoimisestikin yhteyttä työvalmentajaan. Työvalmentajien tehtävänä on löytää kutakin asiakasta palveleva yksilökohtainen ratkaisu, esimerkiksi sijoittuminen avoimille työmarkkinoille. Työvalmentajien työssä



painottuu myös yhteistyö eri työnantajien kanssa. Asiakkuus yksikössä eli työvalmennus on virallisesti määritelty vapaaehtoiseksi, joskin haastatteluista tuli esille, että siihen ohjattiin työttömiä eri intentioilla. Yksikössä asioi työ- ja elinkeinotoimistossa työttöminä olevia työnhakijoita, työttömän työnhakijan statusta vailla olevia työttömiä ja työvoimapolitiisessa toimenpiteessä parhaillaan olevia henkilöitä. Työvalmennusjakso kestää yleensä muutamasta kerrasta noin neljään kuukauteen – prosessi voi olla pidempikin.

Kaikki haastatellut työntekijät olivat olleet pitkään työelämässä ja suurimmalla osalla oli laaja kokemus työttömien parissa työskentelystä. Haastatellut olivat toimineet ennen nykyistä työtään esimerkiksi työhallinnossa (kolme haastateltua kuudesta), muussa kuin nykyisessä sosiaalitoimen yksikössä, yrittäjinä, kouluttajina ja työllisyysprojekteissa. Kaikilla haastatelluilla oli monipuolinen työkokemus. Haastatelluista kahdella oli korkeakoulututkinto, kolmella kaupallinen tutkinto ja yhdellä sosiaalialan tutkinto. Lisäksi haastatellut työntekijät olivat suorittaneet paljon alan täydennyskoulutusta. Pidän haastateltuja työntekijöitä erinomaisina informanteina.

Haastateltavien työntekijöiden rekrytointi tutkimukseen osoittautui haasteelliseksi ja aikaavieväksi. Työvalmentajille suunnattu informointikirje on liitteessä 4. Alkuperäisenä tavoitteena oli tutkia sitä, miten sosiaalityöntekijät motivoivat työttömiä pitkäaikaistyöttömiä asiakkaitaan aikuissosiaalityössä. Sosiaalityöntekijöiden saaminen tutkimukseen ei toteutunut eri syistä, vaikka tutkimusaiheeseen sinänsä suhtauduttiin myönteisesti. Myöskään työvalmentajien rekrytointi ei kiinnostuksesta huolimatta ollut mutkatonta, vaan vaati motivointia. Kaiken kaikkiaan minulle muodostui käsitys, että kynnyskysymykseksi muodostui tutkijan paikalla olo asiakkaan tapaamistilanteessa.

Tutkimukseen sisältyy kolmen työvalmentajan asiakastapaamisen seuraaminen. Tutkimuksen suunnitteluvaiheen tavoitteena oli, että tutkimuksessa olisi mukana kunkin työvalmentajan yksi asiakastapaaminen eli yhteensä kuusi asiakasta. Tarkoituksena myös oli, että tutkimukseen osallistuvat asiakkaat olisivat pitkäaikaistyöttömiä eli vähintään vuoden työttöminä työnhakijoina. Tämä ei kuitenkaan toteutunut, joten lavensin kriteereitä ulottaen ne koskemaan ylipäättänsä työttömiä tai työvoimapolitiisessa toimenpiteessä olevia työvalmennuksen asiakkaita. Työntekijä tiedusteli itse sopivaksi katsomaltaan asiakkaalta etukäteen tämän halukkuutta osallistua

tutkimukseen. Ei ole tiedossa, pyrkivätkö kaikki haastatellut rekrytoimaan asiakasta tutkimukseen. Yksi asiakas perui viime tipassa tapaamisen. Alkuperäistä vähäisempi asiakastapaamisten määrä ei kuitenkaan ollut pettymys, koska pelkästään haastatteluun saatu materiaali osoittautui niin rikkaaksi, että mielestäni tutkimuksen olisi voinut toteuttaa yksinomaan haastattelujen pohjalta. Kuitenkin asiakastilanteiden havainnointi avarsi huomattavasti ymmärrystäni tutkimusaiheesta.

Asiakkaat saivat tutkimuksesta kirjallisen informaation (liite 5<sup>14</sup>) ja allekirjoittivat haastattelutilanteessa suostumuslomakkeen (liite 6). Olin asiakastapaamisessa paikalla nauhoittaen tilanteessa käydyn keskustelun, mutta en puuttunut haastattelun kulkuun. Kysymyksessä oli ei-osallistuva havainnointi (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, luku 6.4.1.). Koin ja myös työntekijät toivat esille sitä, että läsnäoloni jollakin tavalla vaikutti työntekijän työskentelyyn asiakastapaamistilanteessa. En pysty erittelemään, millainen tai miten voimakas vaikutus oli, koska asiaa ei lähemmin selvitelty. Minulle jäi tuntuma, että paikallaoloni ei olisi vaikuttanut tai vaikutus oli vähäinen kahden asiakkaan kohdalla, kun taas kolmas asiakas saattoi häiriintyä ulkopuolisen henkilön läsnäolosta edellisiä enemmän. Hän ikään kuin vapautui nauhurin sulkemisen jälkeen. Sain vaikutelman siitä, että läsnäoloni ei olisi häirinnyt varsinaista työvalmennuspalvelua.

Yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisen ja humanistisen tutkimuksen etiikkaan kuuluu kunnioittaa tutkittavien henkilöiden itsemääräämisoikeutta, välttää heidän vahingoittamistaan ja taata tutkittavien yksityisyys ja tietosuoja. Osallistumisen vapaaehtoisuus ja tutkimukseen pyydettyjen henkilöiden riittävä informointi tutkimuksesta osoittavat itsemääräämisoikeuden huomioon ottamisesta. Tutkija ei saa aiheuttaa tutkimukseen osallistuneille henkisiä, taloudellisia tai sosiaalisia haittoja epäkunnioittavalla käyttäytymisellä vuorovaikutustilanteessa tai asenteellisella tavalla raportoida tutkimuksen tulokset. Tutkittavien yksityisyys ja tietosuoja huomioidaan silloin, kun tunnisteellinen tutkimusaineisto suojataan ja säilytetään huolella. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 4-10.) Itsemääräämisoikeus toteutui tutkimuksessa nähdäkseni hyvin: osa tutkimukseen tiedustelluista henkilöistä tai

---

<sup>14</sup> Liitteenä olevasta saate-kirjeestä on poistettu tutkimuksen suorittamispaikkaan viittaavat kohdat ja omat yhteystietoni. Saate-kirjeessä mainitaan, että havainnoin vähintään vuoden työttömänä olleita asiakkaita. Tämä työttömyyden kestoa koskeva toive ei siis toteutunut.

työyhteisöistä kieltäytyi suoraan tai epäsuorasti osallistumasta tutkimukseen<sup>15</sup>. Tutkimukseen osallistuneita työntekijöitä ja asiakkaita informoitiin mielestäni riittävästi etukäteen. Asiakkaan suostumuslomakkeeseen (liite 6) sisältyy tutkijan vakuutus sitoutua tutkimuseettisiin periaatteisiin. Haastatteluissa ja havainnoituissa asiakastapaamisissa oli mielestäni hyvä yhteistyön henki ja niistä oli miellyttävää kirjoittaa tutkimusraporttia. Haastattelujen ja asiakastapaamisten nauhoitukset on tuhottu ja säilytettävästä aineistosta poistettiin litteroinnin yhteydessä mahdollisimman paljon tunnistetietoja (nimet ym. suorat tunnisteet).

#### **4.4. Tutkimusaineisto ja sen analyysi**

Litteroin, analysoin, tulkitsin ja työstin tutkimusraportiksi keväällä 2010 keräämäni aineiston toukokuun 2010 ja maaliskuun 2011 välisenä aikana. Jos mukaan lasketaan aiheeseen etukäteen tutustuminen, tutkimusprosessi kesti noin 2,5 vuotta. Katson erityisesti motivaatioteorioihin tutustumisen olleen välttämätöntä ennen tutkimuksen empiirisen osan toteuttamista. Tekstin kirjoittamisen aikana huomasin monta kertaa, kuinka paljon hyötyä oli ihmisen käyttäytymistä ja motivaatiota koskevien teorioiden etukäteisestä, omalla tavalla työstetystä jäsennyksestä (liite 1).

Litteroin sananmukaisesti haastattelujen, asiakastapaamisten ja asiakastapaamisten jälkeisten keskustelujen nauhoitukset. Tutkimusmateriaalia kertyi 173 sivua (1,5 rivinvälillä, fontti Times New Roman 12, sivujen reunukset Microsoft Word 2007 normaali). Annoin haastatelluille työntekijöille koodit T1, T2, T3, T4, T5 ja T6, joilla erotan työntekijöiden haastattelulainaukset toisistaan. Asiakkaista käytän koodeja A1, A2 ja A 3. Asiakastapaamisista otettujen puheenvuorojen yhteydessä en käytä sekä asiakkaan että työntekijän koodeja, koska haluan salata sen, minkä koodin omaavan työvalmentajan asiakas osallistui tutkimukseen. Olen poistanut koodin myös työntekijän haastattelusitaatista, jos katson, että sen ilmaiseminen tavalla tai toisella yhdistäisi työntekijän tiettyyn asiakkaaseen.

---

<sup>15</sup> Työyhteisöjä lähestyttiin ottamalla yhteyttä esimiehiin.

Tutkimuksessa olevat asiakkaat olivat parhaillaan jossakin työvoimapolitiisessa toimenpiteessä, joka oli päättymässä. Asiakkaat ovat:

- Yli 30-vuotias nainen, joka oli ensimmäistä kertaa elämässään joutunut työttömäksi ja joka ei halunnut palata omaan ammattiinsa. Henkilöllä on ammatillinen tutkinto ja ikäänsä nähden pitkä työhistoria. (A1)
- Alle 25-vuotias nainen, joka oli sairastunut teini-iässä ja oli ollut useita vuosia kuntoutustuella. Henkilöllä on ammatillinen tutkinto. Hän oli erilaisten valintojen edessä. Vaikka henkilö oli paljolti toipunut sairaudestaan, se saattoi edelleen vaikuttaa hänen työkykyynsä. (A2)
- Pitkäaikaistyötön (toistuvaistyötön) yli 45-vuotias mies, jolla oli laaja kokemus työvoimapolitiisista toimenpiteistä ja paljon lyhyitä työsuhteita. Henkilöllä ei ole ammattikoulutusta. Yliopisto-opinnot olivat keskeytyneet vuosikymmeniä sitten. (A3)

Asiakastapaamisia käytän analyysissä haastattelujen tukimateriaalina ja osa havainnointimateriaalista on jäänyt hyödyntämättä. Havainnointimateriaalin taustalle jättämiselle tutkimusraportissa on useita syitä. En voinut tietää ennen aineistojen keruuta, että haastatteluaineistosta muodostuisi yksinäänkin riittävän rikas, vaan arvelin välttämättä tarvitsemani myös havainnointiaineiston. Havainnointiaineistosta ei saa kokonaiskuvaa motivoinnin prosessista, koska kysymyksessä on yhden tapaamisen seuraaminen. Asiakastapaamisten pitkittäishavainnointien toteuttamista en katsonut realistiseksi aineiston keruutavaksi tutkimuksen valmistumisen aikataulua koskevista tavoitteista johtuen. Toisena käytännön syynä havainnointiaineiston taustalle jäämiseen oli se, että sitä on huomattavasti vähemmän kuin haastatteluaineistoa. Kolmas syy on metodinen: haastatteluaineiston analyysissä käytetty teema-analyysi ei välttämättä ole paras mahdollinen menetelmä vuorovaikutustilanteiden analyysiin. Aineistojen analyysi taas kahdella eri menetelmällä – esimerkiksi keskusteluanalyysin käyttö havainnointimateriaaliin ja teema-analyysin soveltaminen haastatteluihin - sekä tulkintojen teko tästä kaikesta tuntui ylimitoitetulta ammatillisen jatkotutkimuksen kontekstissa. Jälkikäteen voi todeta, että tutkimusta suunnitellessani ajattelin epärealistisesti analysoivani ja tulkitsevani kattavasti monimetodista aineistoa.

Haastatteluaineisto koostuu työvalmentajien ilmaistemista kokemuksista ja käsityksistä. Ne ovat nähdäkseni kiteytyviä ainakin seuraavista lähteistä: jopa vuosikymmenten

ajalta kertyneistä kokemuksista työttömien parissa tehdystä asiakastyöstä ja viranomaisyhteistyöstä, omista mahdollisista työttömyyskokemuksista ja niihin liittyvästä asioinnista työ- ja elinkeinotoimistossa sekä työvalmentajan mahdollisesta aikaisemmasta työkokemuksesta työhallinnossa. Eräällä työvalmentajalla oli hyvä ystävä ollut pitkään työssä työhallinnossa, ja haastateltu mainitsi tämän kertomien seikkojen osaltaan muokanneen hänen käsityksiään. Koska työvalmentajien näkemyksissä tiivistyvät työntekijöiden koko aikaisemman työ- ja ehkä muunkin elämänhistorian kokemukset ihmisten motivaatiosta ja motivoinnista, tutkimuksen tulokset eivät tässä mielessä koske ainoastaan työvalmennuksessa tehtävää motivointityötä. Haastatteluissa kerrotut tilanteet eivät siis ole aina peräisin työvalmennustilanteista, vaan ne saattavat liittyä esimerkiksi haastateltavan aikaisempaan työhön työvoimatoimistossa. Kerrotut kokemukset ovat kuitenkin tavalla tai toisella yhteydessä työttömien motivaatioon ja motivointiin.

Toinen merkille pantava seikka on se, että työvalmentajien motivointia koskeva puhe usein koski samanaikaisesti työvalmennusta ja sen prosessia. On mahdotonta yrittää riisua motivaatiota koskevia käsityksiä tästä yhteydestä. Useinkaan ei voida jyrkästi linjata, että jossakin tietyssä kohtaa olisi kysymys yksinomaan motivoinnista ja tuossa toisessa kohtaa taas ehdottomasti jostakin muusta työntekijän toiminnasta. Käsittelen siis väistämättä työvalmennusta kokonaisuutena. Aineistosta olen rajannut pois sen työvalmennusta koskevan materiaalin, jota ei mielestäni ainakaan välittömästi voida yhdistää motivointiin. Tämä rajaus koskee lähinnä työvalmentajien työnantajayhteistyötä ja työvalmennusyksikön sisäisiä asioita.

Aloin etsimään aineistosta teemoja, jotka auttaisivat vastausten etsimisessä tutkimuskysymyksiin. Teema-analyysi on nähty luontevaksi etenemistavaksi litteroinnin jälkeisessä teemahaastatteluaineiston analysoimisessa. Teemoja muodostetaan usein aineistolähtöisesti etsimällä tekstimassasta erilaisia ja toisistaan poikkeavia elementtejä. Teemojen muodostaminen tapahtui kahden koodauskerran avulla. Koodausyksikköinä olivat molemmilla kerroilla tekstissä esiintyvät yksittäiset sanat, lauseet ja jostakin pitemmästä tekstiosiesta tekemäni lyhennelmä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, luvut 7.2.2., 7.3.4). Aineiston ensimmäinen koodaus tuotti 11 sivua pitkän ”analyysiversion 1” (tiivistelmä liitteessä 7). Tämän ja aineiston lukemisen pohjalta kirjoitin luvun 5.

Seuraava koodausvaihe oli edellistä työläämpi. Laadin Excel-taulukon, johon sisältyy yksityiskohtainen aineiston koodaus mukaan lukien ensimmäisen analyysiversion koodausyksiköt (kaikkiaan 977 solua ja työntekijöiden taustatiedot). Poimin haastatteluista kaiken, jolla tuntui olevan merkitystä tutkimusasetelman kannalta. Merkitsin työvalmentajien kommentit eri väreillä löytääkseni ne helposti alkuperäistekstistä. Tämä analyysiversion sisältää vain pääteemoja, joiden alla ovat jokaisen kuuden työvalmentajan mielestäni olennaiset kommentit tai niistä muodostamani kokonaiskäsitelmä, yksittäinen termi tai haastattelussa kerrottu tarina (21 asiakastarinaa ja yksi kertomus työntekijästä). Pääteemojen otsikot, niiden keskeinen sisältö ja pääasiallinen hyödyntämisalue tutkimusraportissa on esitetty liitteessä 8. Toisen koodauskierroksen jälkeen oli mahdollista kirjoittaa luvut 6 ja 7.

Koodauksessa oli oikeastaan kysymys aineistosta löydettyjen teemojen järjestelystä, jossa kokosin kunkin teeman alle kustakin haastattelusta ne kohdat, joissa asianomaista teemaa käsiteltiin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, luku 7.3.4.). Koostamani teemat ovat hyvin yleisiä ja usein päällekkäisiäkin, mutta se häirinyt minua, koska kysymyksessä oli omaa tulkintaani hyödyttävä analyysiväline.

Kaikki analyysi ei sisälly koodauksiin. Jotakin tiettyä tutkimustulosta joutui yhä uudelleen hakemaan (lukemalla tai Wordin Etsi-haulla) suoraan teksteistä miettien sitä, mitä samaan ”käsiteperheeseen” kuuluvia sanoja haastateltavat voisivat jostakin ilmiöstä käyttää. Millaisia tunteita tai käyttäytymistä asiakkaat osoittavat työvalmentajien mielestä ollessaan motivoituneita? Olen laskenut sitä, kuinka monta työvalmentajaa kuudesta on jotakin mieltä jostakin asiasta (esimerkiksi pyrkiikö jokainen työvalmentaja motivoimaan jokaista asiakastaan). Tässä mielessä olen osittain käyttänyt myös tekstin eli sisällön analyysia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 7.3.2.).

Miten asiakastapaamisten havainnoiteja on hyödynnetty tutkimuksessa? Vaikka ne eivät paljoakaan näy tutkimusraportissa, pidän tätä aineistoa silti tärkeänä. Sen avulla olen saanut omiin havaintoihin pohjautuvaa käsitystä työvalmennuksen käytännön toteuttamisesta ja asiakkaan motivoinnista (työvalmentajan puhetta asiakkaalle). Lisäksi pääsin kuulemaan sitä, miten mielestäni (ja työvalmentajan mielestä) motivoitunut työnhakija puhuu työnhaustaan ja millä tavalla pohtii itseään ja elämäänsä

toistuvaistyötön, työttömyytensä tyytyväinen henkilö. Nämä puheet muodostivat osaltaan pohjaa aineistosta hahmotettujen motivaatio-orientaatioiden luomiselle.

Aineiston tulkinta lähti liikkeelle jo haastatteluja tehdessä, asiakastapaamisia havainnoitaessa ja aineistoa litteroitaessa. Tuolloin kuitenkin pintapuolisesti saatoin ”tarttua” johonkin käsitteeseen hahmottamatta sen merkitystä ja asemaa tutkimuksen kokonaiskentässä. Osa näistä alkujaan innostavista löydöksistä jäi tutkimusmatkan varrella kokonaan pois. Tulkinta tapahtui lopullisesti kirjoitusprosessin yhteydessä. Aineistosta oli kaikkein vaikeinta yrittää hahmottaa käsityksiä, joita voisi kutsua puheeksi motivoinnista. Mitkä ja millaiset toiminnat ovat ”motivointitekoja”? Tämän kysymyksen tarkastelu osoittautui jonkinlaiseksi Rubikin kuution kääntelyksi: kuution pintojen pyörittely saa aikaan lukemattomia erilaisia kombinaatioita ja väriyhdistelmiä. Kaikessa mitä työvalmentajat motivoinnista sanoivat, tuntui sinänsä olevan merkitystä ja rationaalisuutta. Motivointipuhetta koskevaan aineistoon oli kuitenkin vaikeaa saada tyydyttävää järjestystä ja siitä oli työlästä poimia motivoinnin ydinviestejä. Ei näyttänyt löytyvän sellaista käsitteitä, jotka sitoisivat juuri tähän tutkimukseen sisältyviä käsityksiä ja kokemuksia yhteen joksikin järkeväksi ja uskottavaksi kokonaisuudeksi. Aluksi olin varma, että motivoinnin prosessia ei ole mahdollista kuvata aineiston pohjalta. Pitkällisen, noin puoli vuotta kestävä ajatteluprosessin tuloksena syntyi kuvaus motivointiprosessista.

## 5. TYÖNHAKUMOTIVAATIO JA SEN TAUSTATEKIJÖITÄ

### 5.1. Motivaatio – tyhjä käsite?

*Ensimmäiset asiakaskokemukset oli sellasia että mä oletin, että kaikilla ihmisillä, jotka tulee työvalmentajan luo, on motivaatio. Eli he hakee ja haluavat töihin. Että se oli semmonen aivan naiivi oletus ja se karisi hyvin nopeasti pois. Itse asiassa mä jouduin sitten niin kun ihmettelemään tätä ilmiötä. (T2)*

Työvalmentajat toivat esille, etteivät he käytä työssään, esimerkiksi keskinäisissä keskusteluissaan, sanaa motivaatio tai motivointi. Asiakkaiden motivaatiota kuvataan pikemminkin jollakin korvaavalla nimityksellä tai kiertoilmaisulla. Korvaavaksi ilmaisuksi yksi työvalmentajista esitti ”polutuksen”. Motivaation käsitteeseen liitettiin adjektiivi ”tyhjä”: motivaatiota luonnehdittiin ”tyhjäksi sanaksi”, ”tyhjäksi silmäksi” ja joksikin, jota ilman oltaisiin ikään kuin ”tyhjässä huoneessa”.

*Se [motivaatio]on (...) aika tyhjä semmonen, semmonen sana mulle, että mä en oo hirveesti sitä käyttäny. (T5)*

*Niin sanotaan näin – kun puhuttiin alussa, et mitä motivaatio on – niin siinä pitää pyrkiä selvittämään, että mikä sitä asiakasta oikein liikuttaa ja mikä on elämässä on tärkeitä. Missä se viettää ne 24 tuntia vuorokaudessa, viikossa 7 kertaa 24? Et millä se täyttää sen tyhjän ajan. Mä yritän selvittää sen. Et sillä on jotain, et eihän se voi olla tyhjässä huoneessa. (T2)*

Muita motivaatioon yhdistettyjä adjektiiveja ovat ”määrittelemätön” ja ”kapea”. Toisaalta motivaatio käsitteenä ja ilmiönä on valtavan laaja-alainen, mitä havainnollistivat substantiivit ”motivaatioavaruus” ja ”motivaatiospektri”.

Työvalmentajat tuovat intuitiivisesti esille motivaation käsitteen määrittelyssään samaa, mitä filosofit ja motivaation tutkijat ovat nähneet motivaatiolle olennaiseksi. Tulkintani mukaan motivaatio on niin perustavanlaatuinen ilmiö, että sitä oli vaikea yhtäkkisesti lähteä määrittelemään eritoten kun käsitettä ei sellaisenaan käytetty omassa arkityössä tai työvalmentajan työtehtävien kuvauksissa.



Työvalmentajat katsovat motivaation käsitteen olevan yhteydessä psykologiaan, erityisesti motiiveihin ja tarpeisiin. Motivaation katsottiin koostuvan motiiveista, sisäisistä vaikuttimista, joita on kymmeniä. Näillä motiiveilla on voima ja intensiteetti ja ne liikuttavat tai innostavat ihmistä. Haastatelluista kuudesta työvalmentajasta kolme yhdisti motivaation tavalla tai toisella tarpeisiin. Käytettyinä ilmaisuina olivat ”subjektiivinen tarpeet” (asiakkaan tarpeet), ”objektiiviset tarpeet” (yhteiskunnan tarpeet, kuten tarve edellyttää ihmisten hankkivan työtä ja koulutusta) ja ”liittymisen tarpeet”. Motivaatiosta puhuttaessa viitattiin nimeltä mainiten Maslowin tarvehierarkiaan. Motivoitumisen nähtiin olevan yhteydessä ihmisen sisältä nouseviin tarpeisiin ja siihen, että syntyy halu tehdä tavoitteellisesti jotakin, joka parantaa ihmistä itseään. Motivaationsa kadottanut ihminen on ikään kuin kadottanut itsensä tai on lukossa, hän ei saa yhteyttä omiin vaikuttimiinsa. Tällaista tilannetta pidettiin problemaattisena.

Suomussalmen pitkäaikaistyöttömyyttä tutkinut Veli-Matti Poutanen katsoo, että tarpeet viittaavat ennen muuta elämisen motivaatioperustaan, siihen, miksi yleensä tehdään jotakin. Ihmisten tarpeet ja halut synnyttävät intention, joka on aloitteellisuutta ja toiminnallisuutta tietyn tavoitteen saavuttamiseksi. Palkkatyö on alkanut muistuttaa nyky-yhteiskunnassa perustarvetta, koska se on yhteydessä monien keskeisten perustarpeiden tyydyttämiseen. (Poutanen 1999, 33.)

Kun työvalmentajat liittivät motivaation käsitteen johonkin attribuuttiin, määreeseen, käsite ei ole enää tyhjä tai yleisesti psykologiatieteeseen viittaava. Haastatelluilla työntekijöillä on nyt ikään kuin maaperä, joka rajaa motivaation luonnehdintaa ja josta haastatelluilla on työhistoriansa aikana kertynyt kokemusta. Motivaatiota määrittelevät tekijät ryhmitellään aineiston pohjalta 1) työttömän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyviksi tekijöiksi, 2) elämäntilanteeseen ja sosiaalisiin suhteisiin liittyviksi asioiksi ja 3) työttömyyden keston ja kokemiseen assosioituviksi tekijöiksi.

## **5.2. Työllistymistä edistävät ja estävät henkilökohtaiset ominaisuudet**

Työvalmentajat toivat esille kokemuksiin ja käsityksiään työttömän henkilökohtaisten ominaisuuksien vaikutuksesta työnhakumotivaatioon ja työllistymiseen. Nämä

näkemykset tulkintani mukaan tukevat näkemystä siitä, että työttömällä oleva eräänlainen psykologinen pääoma edistää työllistymistä. Työllistymiseen myönteisesti vaikuttaviksi henkilökohtaisiksi tekijöiksi nimettiin itsearvostus tai omanarvontunne, positiivisuus, iloisuus tai todellisuuden (tosiasioiden) hyväksyminen, utelias elämänasenne, ulospäin suuntautuneisuus, tulevaisuudenusko sekä lannistumattomuus tai sitkeys. Vastaavasti työllistymisen kannalta haitallisiksi psykologisiksi tekijöiksi nähtiin työttömän lukkiintuneet tai negatiiviset asenteet, syyttely, omaksuttu uhrin rooli, oman erinomaisuuden korostaminen, traumaattiset kokemukset, joista ei ole toivuttu, näköalattomuus, toivottomuus tai epärealistiset toiveet sekä omanarvontunteen puute. Erityisen problemaattiseksi työllistymisen kannalta nähtiin asiakkaan sulkeutuneisuus, se, ettei ihminen pysty tai ei halua kertoa työvalmentajalle itsestään juuri mitään.

Positiivisen tai uteliaan asenteen elämää kohtaan säilyttämään kyennyt työtön ajattelee, että eihän tarjotusta työvoimapolitiittisesta toimenpiteestä voi olla hänelle mitään haittaakaan, katsotaan, mitä nyt tarjotaan. Asiakkaan positiivisen asenteen katsottiin inspiroivan ja motivoivan työvalmentajaa, millä puolestaan nähtiin olevan vastavuoroista vaikutusta asiakkaan motivoitumisessa. Asiakkaan hyvät sosiaaliset taidot voivat tehdä vaikutuksen sekä työvalmentajaan että työnantajaan ja edistää näin hänen työllistymistään. Eräs työvalmennuksen asiakas, monen lapsen yksinhuoltajaäiti, joka oli ollut 16 vuotta työelämän ulkopuolella, palkattiin suoraan työnjohtotehtäviin loistavien sosiaalisten taitojensa vuoksi. Tämä työnhakija ei edes täyttänyt kaikkia työnantajan etukäteen asettamia vaatimuksia. Työnantaja ei myöskään halunnut hänestä palkkatukea: *”Emme näin hyvästä hakijasta kehtaa hakea tukia. Tää on ihan tuore juttu.” (T3)*

Asiakkaiden luonteenpiirteiden vaikutus työllistymistä edistävinä tai estäviä tekijöinä tulee aineistosta esille jonkin verran. Työttömän mahdollista syrjäänvetäytyvää luonnetta ei nähty esteeksi työllistymiselle. Sitkeyttä pidettiin luonteenpiirteenä, joka edistää selviytymistä ja kuntoutumista. Aineistooni sisältyy työvalmentajan ja teini-ikäisenä useita vuosia kuntoutustuella olleen nuoren naisen välisen tapaamisen havainnointi. Asiakkaan tapaamisen jälkeen työvalmentaja totesi, että *”hänessä on jotain semmosta sitkeyttä (...) varmaan persoonassa.”(T5)* Aineistoni toistuvaistyötön mies (A3) vetosi asiakastapaamisessa luonteeseensa selitykseksi sille, miksi työpaikat ovat vaihtuneet niin usein:

*Asiakas: Jos aamulla ottaa päähän kun mä meen duuniin niin mä en kovin kauaa mee. Että mä teen jotain muuta.*

*Työvalmentaja: Siell on vaan pakko tietysti aina olla.*

*Asiakas: Niin nii, emmä tiedä, mä oon tämmönen (ääni kovenee), luonne, se mä...*

*Työvalmentaja: Joo. Ei, mä vaan siitä niin et tuota, sä tykkäät siitä, et kuitenkin on koko ajan jotain tekemistä?*

Työvalmentajat kiinnittivät huomiota asiakkaan käyttäytymiseen ja pohtivat, millaista lopputulosta käyttäytyminen ennakoi. Liika innokkuus varsinkin heti työvalmennuksen prosessin alussa nähtiin epäilyttäväksi. Jos asiakas on yli-innostunut, takana on yleensä jokin ongelma. Kovin touhukas ja puuhakas esiintyminen voi paljastua asiakkaan esittämäksi rooliksi ja suuret puheet ”hypepuheeksi”. Asiakkaalta ei tällöin löydy tosiasiallista työnhakumotivaatiota, niin näennäisesti kiinnostuneelta kuin hän aluksi vaikuttaakin. Roolinesittäjän tunnistaa ainoastaan intuition tai eräänlaisen tutkivan työotteen avulla. ”*Se on se jokin siinä ihmisessä. Sitä on hirveen vaikee nimetä.*” (T5) ”*Se on vähän niin kun salapoliisityötä et mikä tyyppi toi oikein on.*” (T2) Työnhakijalla voi olla upeat dokumentit ja kaikki periaatteessa kunnossa, mutta ”*siinä käytöksess jotain semmosta, joku se tunnelma, minkä se ihminen tuo mukanaan.*” (T5)

Roolinesittäjän tosiasiallinen luonne paljastuu viimeistään silloin, kun työpaikka on pedattu valmiiksi ja pitäisi aloittaa työt: ”*Näky ne punaset perävalot autossa ja asiakas katoa mystisesti.*” (T2) Ehkä tällaisen katoamistempun tekijä on ”mysterinen sfinksiasiakas” (työvalmentajan antama nimitys). Asiakkaan identiteettiä ja tosiasiallisia puuhia on vaikea selvittää. Voi ilmetä, että asiakas on yksityiselämässään hyvinkin aktiivinen, mutta silti työtön. Tekevätkö nämä asiakkaat pimeitä töitä ja peittelevät sitä työttömän statuksella? Vai olisivatko mysteeriset asiakkaat elämäntapatyöttömiä? Tällaista asiakasta on vaikea motivoida työhön tai muuallekaan.

*On semmosia ihan mysteerisiä sfinksiasiakkaita, joista sosiaalityöntekijät ei oo saanu selville enkä minäkään. Eli mitä he puuhaavat? (...) Ja tuota, kotikäynnillä kun käydään, niin siellä kaikki (...) on hyvin: ei mitään syrjäytymistä eikä sellasta. (T2)*

Vanhempien työttömien nähtiin toisinaan omaksuneen syyttelevän, vihaisen tai katkeran asenteen. Tämä ilmenee asiakkaan itsesyyttelynä, oman erinomaisuuden korostamisena tai toisten, esimerkiksi poliitikkojen syyllistämisenä. Itseään syyllistävä työtön ei näe oman elämänsä arvoa, ainutlaatuisuutta eikä voimavarojaan. Ihmisen identiteetti on tulkintani mukaan tällöin hukassa ja pirstaleinen eikä omaan menneisyyteen ja tulevaisuudenkuviin ole kosketusta. Jos työtön taas pitää itseään kaiken kattavasti erinomaisena työnhakijana työelämän realiteeteista ja työvalmentajan näkemyksestä huolimatta, hän käsitykseni mukaan torjuu puutteensa tai ongelmansa. Hankalaksi nähtiin myös työtön, joka oli lukkiintunut johonkin tiettyyn ammattialaan: *”Mä haluan keittiöapulaiseksi enkä mikskään muuks enkä mä aio kouluttautua yhtään mihinkään.”*(TT2) Negatiivista tai lukkiintunutta asennetta katsottiin kuvastavan asiakkaan omaksuma uhrin rooli, joka saatetaan ilmoittaa välittömästi työvalmennustilanteeseen tultaessa. *”Mä oon sit se koulukiusattu. Ja mä on ollu sit se avioero.”*(T4)

Oman tarkastelunsa ansaitsevat ammattiin, asiantuntijuuteen ja taiteelliseen ilmaisuun perustuvan identiteetin omaksuneet tai yhteiskunnallista statusta saavuttaneet työttömät ja heidän työnhakumotivaationsa. Vahvan ammatti-identiteetin omaksunut tyyppihenkilö oli aineistossani pitkäaikaistyötön, jolla oli pitkä työkokemus oletettavasti 1990-luvun alun lamaa edeltävästä työelämästä. Tällainen työtön on syrjäytynyt ja hänellä voi olla päihde- tai mielenterveysongelmia. Vahva entiseen ammattiin tukeutuva identiteetti on henkilölle psyykkisesti merkityksellinen, mutta samalla se voi heikentää motivaatiota edistää realistisella tavalla työllistymistä. Koska henkilö mieltää itsensä ammattimieheksi, työelämävalmennus ei tunnu houkuttelevalta (koska se on työharjoittelua, jota hän ei tarvitse) kuten ei myöskään kuntouttava työtoiminta (ne ovat tötteröhommia, joista ei kehtaa mainita lähikuppilassa karskien mieskavereitten seurassa istuttaessa). Vahvan ammatti-identiteetin omaava pitkäaikaistyötön ei helposti tunnista työllistymisensä prosessinomaisuutta, koska tällainen informaatio on uhka hänen identiteetilleen ja itsearvostukselleen.

*’Mä oon ammattimies, mä oon tehny 20 vuotta töitä. Pitäskö mun lähtee johonkin harjottelemaan jotain töitä?’ Eli ei nähdä sitä, että se etenee sieltä – jos on oltu pitkään pois sieltä [työelämästä] – niin sillai asteittain. Vaan sen*

*sen kaiken pitäisi tulla heti ja sitten ei motivoi se prosessinomaisuus. Tai sitten, kun ei ehkä tiedosteta sitä, että se on pitkä prosessi. (T1)*

Kokonaan toisentyypisiä merkityksiä saa taiteilijoiden ja tutkijoiden työnhakumotivaatio ja sen edistäminen. Taiteilijan tai tutkijan identiteetin omaava työtön nähtiin haasteelliseksi motivoitavaksi.

*Kaikkein vaikein (...) on kaikki kuvataiteilijat plus taiteenmaisterit. Ja sitten osa tutkijoista. (...) Ja heidän motivointisakin on sitten. (...) Niin ku täytyy se yhteinen kieli löytää jostain, näin. (T6)*

*Mull on nyt (...) hiljanen (...) taiteenmaisteri, jota sitten näitä jatkopolkuja katotaan. (...) Siihen on vaikee saada kontaktia. (...) Ja se on näinkin kouluttautunu. Mut se jotenkin haluaa, ett sitä sitten potkitaan ja sille sanotaan aika suoraan. (T5)*

Vuosina 2001–2004 tehdyn selvityksen mukaan kuvataiteilijoiden työttömyysaste oli korkea vaihdellen koulutusasteen mukaan 18 prosentista jopa 29 prosenttiin. Kaikille taiteen ammattilaisille ei riitä palkkatyötä, taiteilija-apurahoja tai muuta ulkopuolista tukea taiteen tekemiseen. Yhä useamman taidekoulusta valmistuvan taiteilijan on pakko etsiä työtä uusilta kentiltä. Vaikka taiteilijoiden halukkuus työskennellä taiteellisen ilmaisun ulkopuolella on kasvamassa, muuta työtä tekevä taiteilija voi kokea jäävänsä sekä taidekentän marginaaliin että työyhteisönsä ulkopuolelle. (Liikanen 2010, 40–41.) Työvalmentajat eivät, kuten ei työ- ja elinkeinotoimistokaan, yleensä pysty tarjoamaan taiteen ammattilaiselle hänen koulutustaan ja ammatillista identiteettiään vastaavaa työtä. Muuhun työhön motivoinnin esteiksi voivat tulla asiakkaan ja työntekijän erilaiset tavat hahmottaa asioita ja erilainen tapa puhua.

Aiemmin korkean yhteiskunnallisen aseman omanneen työttömän työnhakumotivaatio ja hänen motivointinsa nähtiin työlääksi, erityisesti jos työttömyys on kestänyt pitkään. Motivoinnin kannalta ongelmallista on nähdäkseni se, että asiakkaan pitäisi madaltaa tavoitetasoaan, jotta työllistyminen olisi realistista. Yksi työvalmentajista toi esille, että asiakas voi pyrkiä ylläpitämään entistä identiteettiään kaikin keinoin: ”Yritetään vieläki kulkea se puku päällä.”(T1). Eräs ulkomailla pitkään asunut suomalainen työvalmentajan asiakas suostui vasta usean tapaamisen jälkeen puhumaan suomen

kieltä. Asiakas halusi ylläpitää entistä identiteettiään puhumalla vierasta kieltä, joko englantia tai ruotsia, vaikka suomi oli hänen äidinkieltensä.

Päivi Fadjukoffin (2009) mukaan minäidentiteetillä tarkoitetaan yksilön tarpeita, kykyjä, arvoja ja elämäkokemuksia kokoavaa sisäistä dynaamista rakennetta. Minäidentiteetillä on ajallinen ulottuvuus: se on tunne minän jatkuvuudesta menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden välillä. Ehjän identiteetin omaava ihminen on tietoinen omasta ainutlaatuisuudestaan ja samankaltaisuudestaan toisten kanssa, ja hän tiedostaa omat voimavaransa ja heikkoutensa. Nopeiden yhteiskunnallisten murrosten myötä identiteetin jatkuva aktiivinen työstäminen myös aikuisena on tullut entistä tärkeämmäksi. Identiteetin selkiyttäminen on pitkäaikainen prosessi, johon vaikuttavat muun muassa aikuisiän elämäkokemukset. (Emt., 180, 187.) Mervi Rouvisen väitöstutkimuksen (2003) mukaan esimiesasemassa työskennelleille pankinjohtajille työn menettäminen merkitsi sosiaalisen arvostuksen loppumista ja henkilö saattoi tuntea itsensä turvattomaksi ja elämänsä tarkoituksettomaksi. Työ ja siihen liittyvä asema oli niin vahvasti muokannut henkilöä ja hänen ammatillista identiteettiään, että työttömyys koettiin ikään kuin oman elämän menetyksenä. (Rouvinen 2003, 117.)

### **5.3. Elämäntilanne ja sosiaaliset suhteet**

Asiakkaiden elämäntilanteen ja sosiaalisten suhteiden nähtiin vaikuttavan henkilöiden työnhakumotivaatioon kuten heidän motivointiinsakin. Näiden vaikutus työnhakuun voidaan jäsentää työvalmentajien käsitysten ja kokemusten pohjalta seuraavasti:

#### *1. Työnhakua edistävät tekijät*

- Yksinhuoltajaäitien lasten tuleminen teini-ikään
- Hyvät sosiaaliset suhteet yleensä

#### *2. Työnhakua estävät tekijät*

- Pienten lasten hoitaminen
- Omaisen hoitovastuu
- Traumaattisiksi koetut elämäntapahtumat, joista ei ole toivuttu

- Ylivelkaantuminen ilman velkajärjestelyyn pääsyä

Työnhakumotivaatiota edistäväksi elämäntilanteeksi nähtiin erityisesti yksinhuoltajaäitien osalta elämänvaihe, jossa perheen lapset ovat tulleet murrosikään. Tällöin nuoret haluavat tietynlaisia vaatteita ja kalliita harrastuksia, ja näitä kulutusvaatimuksia on työttömän tuloilla vaikea toteuttaa. Iältään nämä yksinhuoltajat ovat pääsääntöisesti kolmen- tai neljäkymmenen ikäisiä. Joukossa voi olla 50 vuotta täyttäneitäkin, jotka ovat *”aggressiivisen halukkaita töihin menoon. Mutta myös hyvin katkeroituneita kun eivät heti pääse.”*(T2) Työvalmennuksen kannalta he ovat toisaalta otollinen, toisaalta problemaattinen asiakasryhmä. Nämä keski-ikäiset tai sitä nuoremmat yksinhuoltajat ovat aidosti motivoituneita palaamaan työelämään, ja heidän kanssaan on tästä syystä mielekästä työskennellä. Toisaalta lasten tarpeiden kiireellinen tyydyttämistarve edellyttäisi nopeaa työnsaantia – *”heillä ei oo aikaa kouluttautua, heidän pitäis heti saada rahaa”*(T2) – mikä ei taas yleensä ole mahdollista. Työmarkkinat ovat muuttuneet kotonaolon aikana eikä työnhakijan vanha osaaminen vastaa nykyisen työelämän tarpeita. Tämä tosiasia herättää työttömissä katkeruutta ja kaunaa, mistä syystä työvalmentaja saattoi kokea työnsä hyvin haasteellisena.

Päivi Kuosmanen haastattelututkimuksessa lahtelaisten työttömien arjesta tuli esille osin samantyyppistä naisten työttömyyteen liittyvää problematiikkaa. Yksinhuoltajaäidit eivät halunneet tinkiä lastensa harrastusmahdollisuuksista, vaan oltiin valmiita tinkimään muusta, esimerkiksi lomamatkoista. Kaikille työttömille äideille ei työnhaun kannustimeksi riittänyt edes raha, vaan työttömän pitäisi löytää jokin muu itseään motivoiva tekijä. (Kuosmanen 2010, 12–13.)

Yksinhuoltajaäidin tai kotona pitkään lapsia hoitaneen naisen työnhakumotivaatio saa aineistossani edellä kuvattua syvällisempiäkin merkityksiä. Työhön liittyvien asioiden käsittely työvalmentajan kanssa voidaan tulkintani mukaan kokea omana voimaantumisenä, ikään kuin irtiottona aikaisemman elämän vaikeuksista, lastensuojelun ja toimeentulotuen asiakkuudesta. Esimerkkinä tästä näkökulmasta voidaan pitää maahanmuuttajaäitiä, jonka tilannetta työvalmentaja kartoitti tiedustellen toimeentulotuen asiakkuutta. Asiakas teki tällöin itse rajauksen: *”Hän on nyt tullu tänne puhumaan työstä, ja hän puhuu työstä.”*(T5) Asiakas ei tulkintani mukaan halunnut palata samaan rooliin, jollaisessa hän oli hakiessaan toimeentulotukea. Toiseksi

esimerkiksi sopii lastensuojelun asiakkaana ollut äiti. Työvalmentaja muisteli asiakkaan myöhempiä tapaamista näin:

*Tämmönen, jolla oli useita lapsia, niin mä olin tavannu sitä sen lastensuojelusossun kanssa. Mut sitten [hän] tuli mun luokse. Must oli ihana kun (...) oli tukka pistetty tiukasti kireesti tänne ponnarille – hän oli että nyt puhutaan hänen asioistaan. Et se oikein hehku sitä että nyt on hänen vuoronsa (naurahtaa). Et tavallaan (...) se on oikeestaan aika tärkeä että siinä onnistuis. (T5)*

Päinvastaiseksi elämäntilanteeksi nähtiin pienten, alle 7-vuotiaitten lasten yksinhuoltajuus. Tuotiin esille, että heistä harva haluaa töihin, koska lapset ja koti elämän sisältöinä ovat palkkatyötä tärkeämpiä. Tätä ensisijaista intentiota nähtiin vertauskuvallisesti osoittavan sen, että lapset saatettiin ottaa mukaan työvalmentajan tapaamiseen. Vaikka lapset olisivat olleet päiväkodissa, äiti on niin sitoutunut kotielämään, ettei työhön meno tunnu houkuttelevalta.

Elämäntilanteet, joissa työtön hoitaa pitkäaikaisesti kotona sairasta lastaan, puolisoaan tai vanhempiaan, katsottiin työnhakumotivaation näkökulmasta problemaattisiksi. Kysymys saattaa olla virallisesta omaishoitajuudesta tai ilman korvausta tapahtuvasta hoidosta. Elämäntilanteen yksityiskohdat poikkesivat toisistaan, mutta pohjimmiltaan on näkemykseni mukaan kyse samasta ilmiöstä: toisen auttamiseen kytkeytyvät tiedostetut ja tiedostamattomat vaikuttimet ovat voimakkaampia kuin palkkatyöhön hakeutumiseen liittyvät motiivit. Hoivavelvollisuuksien on osoitettu vaikuttavan saksalaisten naisten työttömyyden pitkittymiseen (Thomsen 2009). On mahdollista, että omaisen tai puolison hoitaminen omaishoidontuella koetaan vastikkeellisen palkkatyön tekemisenä, jolloin työnhakumotivaatiota ei helposti löydy. Tapio Kirsi tutki väitöskirjassaan (2004) dementoituneita puolisojaan hoitaneiden naisten ja miesten hoitokokemuksia. Erityisesti tutkimukseen osallistuneet naiset samaistivat julkisesti tuetun hoitamisen palkkatyöhön puhumalla omaishoidon tuesta ”omaisten palkkana” tai kertomalla olevansa ”kunnan palkkalistoilla”. (Kirsi 2004, 80.) Puolison hoitaminen nähtiin syyksi ja joskus tekosyyksikin pysyä kotona.

*Sairas puoliso saattaa vaikeuttaa. Voi olla hyvä tekosyy pysyä kotona hoitamassa. Ei aina tekosyy, vaan voi myöskin olla ihan että yhteiskunta ei tarjoa hoitoa tälle puolisolalle laitoksessa tai jossain. Niin pidättäytyään siinä*



*sitten omaishoitajana tai vaikka ei omaishoitajana niin kuitenkin sitten hoitajana. (T1)*

Aineistoni pitkäaikaistyötön keski-ikäinen mies, jonka asiointia työvalmentajan luona olin havainnoimassa, edustaa tulkintani mukaan vastakkaista näkemystä. Sain käsityksen, että tämä työtön päinvastoin pelkäsi jotenkin tulevansa pakotetuksi takaisin omaishoitajaksi, jos hän hakeutuisi työvalmentajan ehdottamaan lähihoitajakoulutukseen. Tällä näkemyksellä asiakas myös perusteli kieltäytymistään työntekijän ehdotuksesta.

*Työvalmentaja: Sua ei mikään tuommonen lähihoitajan koulutus tai tämmönen kiinnosta –*

*A3: Mä en oikein, nythän on typerintä, mitä mä voin tehdä, et jos mä rupeen nyt, se [x], mikä on hoidossa... Jos mä (...) omaishoitajaksi tässä rupeisin niin se ei kyllä tuu onnistuu. Mä kokeilin sitä tos vähän aikaa – se oli niikun vuoden verran – se nyt oli vaan, emmä jaksa tällästä.*

Hoitamisen ympärille on kietoutunut tilanne, jossa äiti tai isä hoitaa pitkäaikaisesti kotona mahdollisesti jo aikuista lasta. Tämä tilanne on saattanut kestää jo pitkään, ja perheen kokonaistilanne oli vaikea. Yhtenä tyyppitilanteena kuvattiin myös sairaan tai hyvin iäkkään vanhemman tai molempien vanhempien kotona hoitamista. Hoitajana toimii yleensä mies, jota kutsuttiin ”peräkammaripojaksi” – henkilö asuu yhdessä vanhempiensa kanssa. ”Kerta kaikkiaan siinä on sellanen suhde: Isä on sokea tai äiti on liikuntakyvytön. Ja heitä sitten pitäis viedä töihin väkisin.” (T2)

Velkaantumisen nähtiin vaikuttavan oleellisesti työvalmennuksen asiakkaan innokkuuteen hakeutua työmarkkinoille. Jotkut työvalmennuksen asiakkaat ovat menettäneet kaikkensa: ”omaisuutensa, perheensä ja ammattinsa ja (...) velkaantuneet hyvin paljon.”(T2) Aikuissosiaalityössä ei kaikissa tapauksissa oltu selvitetty työttömän velkoja ennen työvalmennukseen ohjausta, jolloin työvalmentaja oli saattanut alkaa aktiivisesti hoitamaan asiakkaan velka-asioiden selvittelyä. Jos velkojen järjestelyyn ei löydy ratkaisua, asiakasta on vaikea motivoida työmarkkinoille. ”Jos on isot velat eikä oo päässy velkajärjestelyyn koska ei oo maksuvaraa, se ei kauheesti motivoi.”(T1) Velkajärjestelystä karsiutuneiden elämäntilanne on osoitettu Juhani Iivarin ja Sami Mälkiän tutkimuksessa hyvin ongelmalliseksi, jopa niin, että velalliset kokivat

jääneensä yhteiskunnan ulkopuolelle. Jokapäiväisestä elämästä on saattanut tulla ankaraa ja muuttumatonta kamppailua (Iivari & Mälkiä 1999, 79). Joidenkin velkaantuneiden asiakkaiden kohdalla työvalmentaja oli löytänyt näyttöä sille, että asiakkaat tekevät pimeästi töitä.

Britta Sohlman tutki väitöskirjassaan (2004) pohjalta kielteisten elämäntapahtumien vaikutusta ihmisen mielenterveyteen ja ihmisen kokemaan koherenssin eli sisäisen elämäntapahtumien tunteeseen. Sohlman löysi tilastollisesti merkitsevän yhteyden kielteisten elämäntapahtumien ja koherenssin tunteen välillä. Tutkimukseen osallistuneilla vastaajilla, jotka olivat kokeneet esimerkiksi vakavan sairauden, vamman tai väkivaltaa, avioeron, taloudellisen kriisin tai työstä irtisanomisen tai muutoin työttömäksi joutumisen, oli suurempi todennäköisyys omata heikko koherenssin tunne verrattuna näitä kielteisiä elämäntapahtumia kokemattomiin henkilöihin. Koherenssin tunne laski kielteisten elämäntapahtumien määrän noustessa. (Sohlman 2004, 82.) Jaana Vastamäki käsittelee psykologian alalta valmistuneessa väitöskirjassaan *Sence of Coherence and Unemployment* (2009) sisäisen elämäntapahtumien roolia työttömien hyvinvoinnissa ja selviytymisessä. Tutkimuksessa osoitetaan, että vahva koherenssin tunne vaikuttaa positiivisesti työttömän tulevaan työmarkkina-asemaan. Vahvan koherenssin omaavat työttömät työllistyvät tai hakeutuvat koulutukseen muita työttömiä paremmin. (Vastamäki 2009, 95.)

Samansuuntaisia käsityksiä esittivät tähän tutkimukseen osallistuneet työvalmentajat. Työnhakumotivaatioon negatiivisesti vaikuttavina elämäntilanteina tuotiin esille pitkittyneet ja traumaattiset kriisitilanteet, esimerkiksi riittävä avioero, oikeudenkäyntiprosessit ja pahoinpitelyt. Oikeustapaukset saattavat sitoa asiakkaan oikeusprosessiin ja sen kulkuun, ja ”*se ihmisen koko fokus, motiivi, on siinä taistelussa jotain osapuolta vastaan.*”(T2) Asiakas ei ole toipunut psyykkisesti raskaasta prosessista, vaikka on saattanut aluksi antaa toisenlaisen kuvan, olla kiinnostunut vaikka yrityksen perustamisesta. Työnhakumotivaatio ei osoittaudu kestäväksi, vaan asiakas alkaa työvalmennustilanteessa ikään kuin hakea itselleen oikeutta. ”*Sitten mennäänkin johonkin historialliseen oikeustapaukseen 3 vuotta sitten ja siihen jääneisiin hirveisiin kaunoihin ja hovioikeuden ja korkeimman oikeuden menettelyihin.*”(T2) Työvalmentaja katsoi, että oikeudenkäyntiprosessit ja muut traumaattiseksi koetut tilanteet voivat syödä

ihmistä sisältä päin ja tehdä hänestä pitkäaikaistyöttömän, ellei koettuun epäoikeudenmukaisuuteen liittyvää traumaa saada laukaistua ja käsiteltyä.

Työnhakumotivaation ja työhön motivoitumisen kannalta tärkeäksi nähtiin sosiaalisen tuen saaminen tai sosiaalisen verkoston olemassaolo. Perheellisen työttömän työnhakumotivaation katsottiin kasvavan, jos toinen puolisoista kävi töissä. Myös muu verkosto kantaa ihmistä: *”sillon sitä motivaatiota löytyy jo siitä et saa sitä tukea muilta.”* (T6) Verkostoa vailla olevan työttömän voi olla vaikea löytää kannustinta työmarkkinoille hakeutumiseen. Tilanne, jossa molemmat puoliset ovat työttöminä ja mukana on päihdeongelmaa, nähtiin työnhakumotivaation kannalta problemaattisena.

#### **5.4. Työttömyyden kesto ja kokeminen**

Työttömät ovat erittäin heterogeeninen joukko. Osa työttömistä työllistyy helposti, mutta osalle työttömyydestä on muodostunut oman elämän sisällön määrittäjä. Niille, joille työllistyminen on syystä tai toisesta vaikeaa, voi olla yhtä suuri askel siirtyä työelämään kuin työssä käyvälle on jäädä työttömäksi (Hämäläinen, Tuomala & Ylikännö 2009, 45). Työvalmentajien mielestä työttömyyden kestolla ja kokemisella voi olla vaikutusta työttömien työnhakumotivaatioon, motivointityön sisältöihin ja työprosessiin. Haastatteluista ja osin myös asiakastapaamisten havainnoinneista tulee esille se, että työttömyys on aina subjektiivinen kokemus ja sen vaikutukset ilmenevät ihmisissä eri tavoin. *”Joillekin se on ihan yks hailee, jollekin se on tavattoman raskas taakka ja se on ihan kaikkee siltä väliltä.”*(T6) Kuitenkin nuoret tai äskettäin työttömäksi jääneet henkilöt – oletukseni mukaan ei-irtisanotut – ovat yleensä rohkeita, kun taas pitkäaikaistyöttömien kokema pystyvyyden tunne on oletetusti usein vähentynyt. Pitkäaikaistyötön on voinut tulla varovaiseksi ryhtymään työnhaku- ja työllistymiskokeiluihin ja pysyttäytyy mieluummin tutuksi tulleessa työttömyyden tilassa.

Vain lyhyen aikaa työttömillä olleilla nähtiin olevan yleensä selkeä suunnitelma tulevaisuutensa suhteen. Usein nämä asiakkaat olivat nuoria vastavalmistuneita, joilla

oli käsitys siitä, minkälaisen työpaikan he haluaisivat. Osa lyhyen aikaa työttöminä olleista oli opiskelupaikkaa aktiivisesti hakevia, esimerkiksi pääsykokeisiin valmentautuvia nuoria. Nuoret vastavalmistuneet tai opintoihin orientoituneet nuoret koettiin yleensä helpoiksi asiakkaiksi, joiden asiakaspalvelu ei vaadi lähestulkoonkaan niin suuria ponnisteluja kuin pitkäaikaistyöttömien työvalmennus. Asiakastyö nuorten vastavalmistuneiden parissa saatettiin kokea jopa turhauttavaksi, koska omaa osaamista ei voitu täysimääräisesti käyttää. Yksi työvalmentajista toi esille, että vastavalmistuneellakin voi olla ongelmia, esimerkiksi päihde- tai mielenterveysongelmaa. Aineistossa kuitenkin painottuivat ne käsitykset, joiden mukaan lyhyen aikaa työttöminä olleet ovat muita valmennettavia helpompi asiakaskunta. Vastavalmistuneiden tai tulevien opiskelijoiden usein suhteellisen helpoksi koettu työvalmennus antaa tulkintani mukaan työntekijälle ymmärrystä muun asiakaskunnan haasteellisuudesta ja pakottaa häntä analyttisesti tarkastelemaan pitkäaikaistyöttömien asiakkaitensa työmarkkinakelpoisuutta työnantajan silmin. Asiakastyö lyhyen aikaa työttöminä olleiden henkilöiden parissa toimii ikään kuin muistutuksena työvalmentajille siitä, että työmarkkinoilla on paljon hyviä työnhakijoita, työnantajat ovat vaativia ja kaikkia pitkäaikaistyöttömiä ei millään valmennuksella saada takaisin työelämään.

Lyhyen aikaa työttömänä oleva henkilökin voi tarvita työnhakumotivaationsa virittämistä. Tuotiin esille, että kaikki vastikään työttömiksi ensimmäistä kertaa jääneet ihmiset eivät välttämättä tajua heti työnhakunsa tarpeellisuuden ajankohtaisuutta. Tämä epärealistinen käsitys on vaarassa tulla erityisesti työvoimapolitiisessa toimenpiteessä, esimerkiksi palkkatukityössä olevalle henkilölle. Tällaisella ihmisellä ei välttämättä ole kokemusta työttömyydestä ja sen varjopuolista. Nähtiin, että työssä parhaillaan oleva työnhakija myös todennäköisesti työllistyisi helpommin kuin työttömänä töitä hakeva.

*Tällaset, (...) jotka ei oo kokenu sitä työttömyyttä – ne ei välttämättä tajua sitä tilannettaan. (...) Et nyt ihan oikeesti pitäis hakea töitä. Et jos sä et nyt tätä tempuu tee, niin sä oot seuraavaks työttömänä. (T5)*

Tutkimukseen osallistunut ensimmäistä kertaa elämässään työttömäksi jäänyt ja parhaillaan työvoimapolitiisessa toimenpiteessä oleva noin 30-vuotias naisasiakas ei ollut tällainen lyhytnäköinen työtön. Hän näki työvoimapolitiisen toimenpiteen aikana, jona on tarpeen suunnitella jo seuraavaa askelta:

*Kyllä niinkun oma järkikin sanoo että suunnittelee asioita eteenpäin sen [toimenpiteen] aikana. (A3)*

Tämän työvalmennuksen asiakkaan puheesta heijastui näkemys työttömyydestä alentavana kokemuksena. Hänelle työttömyyden jatkuminen merkitsisi ”pohjalle joutumista”, jota hän ei halua. Välttääkseen pohjalle joutumisen henkilö oli valmis ottamaan hätätilassa sellaisen työn, jota hän ei kokenut mielekkääksi. Jaana Lähteenmaan (2010) mukaan useimmat aikuiset nuoret kokevat työttömyyden vastentahtoisena ja ahdistavana. Työttömyyteen liitetään koulutustaustasta riippumatta häpeän ja pettymyksen tunteita.

Pitkäaikaistyöttömyys ja sen vaikutus työttömien työnhakumotivaatioon sai aineistossani moniulotteisia merkityksiä. Työvalmentajat pääsääntöisesti katsoivat, että pitkäaikaistyöttömän työnhakumotivaatio on vaikeammin saavutettavissa kuin lyhyen aikaa työttöminä olleiden. Jos pitkäaikaistyöttömälle *”tulee motivaatio mennä töihin, niin sehän on paljon useamman tekijän summa kuin se, että se esimerkiksi haluais parantaa kuntoansa, ruveta liikkumaan, pitämään itsestensä huolta.”* (T1)

Aineistooni sisältyvän pitkäaikaistyöttömän miehen puheesta tulee esille työttömyyden positiiviset kokemukset tai ainakin se, ettei työttömyys ollut asiakkaalle taakka. Hän kertoi asiakastapaamisella (jota olin havainnoimassa) kahteen eri otteensa arvostavansa vapautta eikä hän myöskään murehtinut asioita etukäteen. Osalla pitkäaikaistyöttömistä on *”elämä on kohdallaan ilman työtä”*. (T2)

Monille pitkäaikaistyöttömille näyttää ajan myötä kertyneen negatiivisia tunnetihentymiä, pettymyksiä ja pelkoja, jotka vaikuttavat kielteisesti työnhakumotivaatioon. Työttömällä on usein huonoja kokemuksia työnhausta, viranomaisista ja omista epäonnistumisista. Tuotiin esille, että asiakas on saattanut tosissaan hakenut töitä ja on kohdannut joka kerta pettymyksen. Huonojen kokemusten sisäistäminen johtaa – Juha Perttulan kokemusanalyysia (2009, 132) tulkiten – tilaan, jossa ihminen ei usko itseensä eikä arvosta itseään työnhakijana. Hänen ajattelunsa, sisäinen puhe itselleen, on armotonta, ja tällaiselle ajattelulle on kertynyt tiedonkaltaista pohjaa hylätyistä hakemuksista, turhista työhaastatteluista ja mihinkään johtamattomista työvoimapoliittisista koulutuksista saaduista kokemuksista. Oma lukunsa ovat ikävät

kokemukset, jotka liittyvät aiemman työn päättymiseen tai ylipäättänsä työelämään. Kyse voi olla irtisanomisesta tai tilanteesta, jossa henkilö irtisanoutui työpaikalla kokemansa kiusaamisen ja nöyryyttämisen vuoksi. *”Varsinkin jos (...) on näitä katastrofeja ja on näitä putoamisia koulutuksesta tai työelämästä, niin se kapeutuu se omanarvontunne niin mielettömästi.”*(T2)

Nöyryytyksen ja pettymyksen kokemukset voivat heijastua pelkoina uusia työnhakuja kohtaan, koska ihminen pitää itseään arvottomana ja osaamattomana aikaisempien kokemustensa välittämän tiedon valossa. Työnhaun välttämisen taustalla voi olla halu suojella itseä uusilta odotettavissa olevilta epäonnistumisilta ja pettymyksiltä. *”Voi heti tulla esteet päälle että mä en voi mennä töihin.”* (T4) Vaikka ulkopuolisen henkilön mielestä työn päättymisen syynä eivät olisi olleetkaan työttömän henkilökohtaiset puutteet, niin työttömän itsensä silmissä hän voi olla niin huono, ettei työnhaku kannata. Myös motivaatio koulutuksen aloittamiseen on heikko (ks. myös Hämäläinen ym. 2009, 41). Pettynyt ja peloissaan oleva ihminen hakee turvaa, ja sen hän voi nähdä löytyvän nykyisestä tilanteestaan, joka on hänelle ainakin tuttu.

*Turvallisuuden tunne on esimerkiksi yks jota motivoi ihmistä. (...) Koetaan se nykyinen tila ehkä turvallisempaan ja ei halua lähteä sitä muuttamaan. Uuden oppimisen pelko tulee varmasti mitä pitemmäksi se työttömyys venyy. (T1)*

*On tullu niin tutuks se tilanne, sitä pelottaa ne muutokset, mitä sitten voi olla edessä. Ja se (...) että – voidaanko minua enää valita ja kaikki tämmöset voi tulla eteen. (T5)*

Työttömyytensä pakeneva työtön ei välttämättä saa turvaa nykyisestä työttömyydestään, vaikka työttömyys voidaan kokea ”kahdesta pahasta pienempänä”. Osa työttömistä on tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseensa, mutta työttömyyteen usein liittyy turvattomuuden elementtejä, kuten alhainen tulotaso ja mahdottomuus suunnitella tulevaisuutta pitkäjänteisesti. Veli-Matti Poutasen tutkimuksessa (1999) suomussalmelaisista pitkäaikaistyöttömistä turvattomuus liitettiin ihmisen subjektiiviseen hyvinvointiin, siihen, miten ihminen kokee elämäntilanteensa. Poutanen tunnisti yhtenä työttömien ryhmänä syrjäytyvät, joilla on voimakkaita turvattomuuden kokemuksia pitkäaikaistyöttömyyteen liittyen ja joiden elämä on vuosien myötä edennyt huonompaan suuntaan. Syrjäytyvät pelkäsivät tulevaisuuttaan muita tutkimukseen

osallistuneita työttömiä enemmän. Turvattomuuden kokemuksen yhtenä osa-alueena oli huoli toimeentulosta. Erityisesti pitkäaikaistyöttömien naisten kokeman turvattomuuden taustalla voivat olla jo lapsuuden ja nuoruuden turvattomuuden kokemukset, kuten päihteiden väärinkäyttö lapsuudenkodissa. Tällaiset pitkäaikaistyöttömät ja turvattomuutta kokevat naiset kärsivät usein terveysongelmista, kun taas tutkimukseen osallistuneiden miesten kokema turvattomuus oli yhteydessä työttömyyden aiheuttamiin muihin hyvinvoinnin vajeisiin, kuten asumisen ja toimeentulon puutteisiin. (Poutanen 1999, 42, 45, 53–54, 58.)

Matti Kortteisen ja Hannu Tuomikosken pitkäaikaistyöttömien selviytymistä koskevan tutkimuksen (1998, 169, 174–175) yhtenä keskeisenä tuloksena oli se, että koetut loukkaukset ja niistä syntynyt epäluottamus toisiin ihmisiin – ilman yhteisöllisen tuen saamista – altistavat sairastavuudelle työttömänä. Tämä ilmenee erilaisena fyysisenä ja psyykkisenä oireiluna ja sairauksina, jotka heikentävät mahdollisuuksia sijoittua työmarkkinoille. Kortteinen ja Tuomikoski puhuvat rakenteellisesta myllystä, jonka jauhaa väliinsä joutuneet. Myllynkivinä ovat vertaisuutta korostava työkulttuuri ja epätasapainossa oleva valtion talous ja jyvänä työttömien omanarvontunto. Kortteinen ja Tuomikoski eivät kiellä sitä tosiasiaa, että työkyvyltään heikommilla on muita suurempi riski joutua työttömiksi. Kyseessä on kaksisuuntainen kausaalinen yhteys, eräänlainen kehä.

Pitkittyneen työttömyyden nähtiin vaikuttavan usein kielteisesti ihmisen työorientaatioon. Ajan myötä, työttömyydestä psyykkisesti ja sosiaalisesti selviytyäkseen, työtön joutuu kehittämään muita, työmarkkinoista poispäin suuntautuvia orientaatioita ja selviytymisstrategioita.

*Mitä pidempään se työttömyys ja toimeettomuus ja osattomuus jatkuu, sitä [vaikeampi] niin kun tavallaan ehkä on saada asiakasta sitten tuota orientoitumaan työmarkkinoille tai (...) koulutukseen tai muualle. Asiakkaat kehittää muita selviytymisstrategioita sitten, muita päivän sisältöjä. Elämänrytmi muuttuu, viikkorytmi muuttuu. (T2)*

Yhtenä selviytymiskeinona on päivän kerrallaan eläminen. Pitkäaikaistyötön elää ”*niin siinä nykyhetkessä ja tässä ja nyt ja millon tulee rahaa sossusta ja millon tapahtuu (...) jokin futis- tai olympiaturnaus*”. (T2) Toistuvaistyötön miesasiakas (A3) kertoi

asiakstapaamisella elävänsä päivän kerrallaan ja pitävänsä hyvänä jokaista päivää, jona ei ole tapahtunut mitään pahaa.

Työttömien asiakkaiden omat suunnitelmat saavat aineistossani neljänlaisia merkityksiä. Ensinnäkin asiakkaalla voi olla realistinen ja myös työvalmentajan mielestä toteuttamiskelpoinen suunnitelma työmarkkinoille hakeutumisessa. Tämä on ominaista varsinkin äskettäin työttömiksi joutuneille henkilöille. Toinen vaihtoehto on, että asiakkaalla ei ole sellaista suunnitelmaa tai erityistä toivetta, josta työvalmennuksen voisi aloittaa. Tällainen asiakas elää päivän kerrallaan, ja hän on yleensä pitkäaikaistyötön. Tuotiin esille, että asiakas, jolla ei ole mitään suunnitelmaa tai toivetta työelämän suhteen työvalmennukseen tullessaan, on psyykkisesti luopunut toivosta työllistyä. Kolmas mahdollisuus on, että asiakkaan suunnitelmat tai toiveet ovat epärealistisia ja työmarkkinoiden vaatimuksiin perehtynyt työvalmentaja näkee heti, ettei asiakkaan välittömän toiveen pohjalta voida lähteä etenemään suoraviivaisesti. Asiakas voi olla ”*motivoitunu johonkin sellaiseen, mikä ei ole totta*” (T5). Neljäs ryhmä ovat työttömät, joilla on motivaatiota työllistyä, mutta asiakkaan muu suunnitelma tai hänen elämäntilanteeseensa liittyvä asia on asiakkaalle sillä hetkellä ensisijaisempi. Asiakas on valmis palaamaan työllistymisensä kysymyksiin sopivan ajan koittaessa.

*Esimerkiksi yks asiakas sano että joo ei nyt, (...) mun täytyy mennä ensten marraskuussa mennä mun isän syntymäpäivät hoitamaan. (...) En mä voi sitä ennen keskittyä yhtään mihinkään. Niin tässä rinnalla kulkee niin sen ihmisen oma se elämänsuunnittelu. (...) ei he mun mukaan tee näitä juttuja. (...) Ja musta on hienoo, et ne uskaltaa avautuu mulle siitä. Ei ne vois mennä työkkärissä niin ku sanomaan et ei mua nyt kiinnosta mikään. (T4)*

Yhtenä pitkäaikaistyöttömyyden toisinaan mukanaan tuomana ilmiönä tuotiin esille ihmisen habituksen muuttuminen, mikä liitettiin tulojen pienuuteen. Pitkäaikaistyöttömällä ei ole varaa esimerkiksi uusiin vaatteisiin eikä hiustenleikkuuseen, mikä voi rajoittaa monella tapaa elämänpiiriä. Ihminen saattaa hävetä olemustaan. Tulkitsen tällaisen kokemuksen olevan myös psyykinen ja konkreettinen este työhaastatteluun menolle. Jos ulkoiseen olemukseen liittyy vielä merkkejä päihteidenkäytöstä tai mielenterveyden ongelmista, niin työnhakija ei ole työnantajan silmissä se henkilö, jota etsitään.



*Täytyy ihan rehellisesti sanoa, kun mulla on joskus ollu asiakas, mä oon miettiny, että ottaisinko, jos mulla olis yritys, niin ottaisinko sinne töihin. (...) Ja vastaus on valitettavasti ollut: En ottais! Ja silti, näitä samoja ihmisiä, pitäis tuonne muualle kaupata töihin. (T1)*

Yksi työvalmentajista oli huolissaan työttömyyden syiden yksilöllistämistä ja asenteista työttömiä kohtaan. Hänen mukaansa nyky-yhteiskunnassa on paljon puhetta siitä, että työttömyys on ihmisen oma vika. Tällöin ei nähdä eroa työttömyyden rakenteellisten ja yksilöllisten syiden välillä, esimerkiksi sitä, että 1990-luvun alun lama muutti rakenteellisesti työelämää ja että suorittavan tason ammatteja on kokonaan hävinnyt. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa (Hämäläinen ym. 2009) työmarkkinatuen aktivointiuudistuksen vaikutuksista tuotiin esille tämä kysymys. Osa työnhakijoista on ollut pitkään työttöminä oman alan työpaikkojen puutteesta johtuen, ja potentiaaliset työnantajat henkilökohtaistavat myös tällaisten henkilöiden pitkäaikaistyöttömyyden. Sinänsä on tietysti totta, että pitkittyneeseen työttömyyteen liittyy usein myös ammattitaidon rapautumista ja osaamisen puutetta. Jos kuitenkin lähtökohtaisesti ajatellaan, että pitkäaikaistyöttömässä itsessään on jotain vikaa, työttömän motivoiminen työnhakuun voi olla vaikeaa ja pitkä prosessi. (Hämäläinen ym. 2009, 41–42.)

## **5.5. Työnhakumotivaation orientaatiot**

Tässä tutkimuksessa työttömyys ja työnhaku näyttävät erityyppisinä tiloina ja kokemuksina. Osa työttömistä on työvalmentajien haastattelujen mukaan pärjääviä ja osaavia. Kaikki työttömät eivät ole pärjänneet, ja voidaan katsoa heidän elämäntilanteensa horjuneen työttömyyden aikana tai jo ennen sitä. Se, miten henkilö on prosessoinut työttömyyttään ja muita elämänsä haasteita, vaikuttaa hänen työnhakuunsa. Tämän päivän työnhakijan tulisi olla hyvin muuntautumiskykyinen. Työtä tarkoittava sana ”job” merkisi 1300-luvulla lohkareta tai palasta, jota voi kuljettaa mukanaan – vaatimus työntekijän joustavuudesta palauttaa työlle sen vanhan merkityksen (Poiijula & Ahonen 2007, 49). Nopeasti muuttuvassa nyky-yhteiskunnassa ei useinkaan enää riitä, että on kertaalleen valmistunut johonkin ammattiin, vaan ihmisen pitäisi olla jatkuvasti valmistautunut uusiin työnhakuihin.

*Työnhaku on projekti, se on systemaattinen prosessi, jossa on tiettyjä asioita, taitoja, jotka pitää osata. Ja se on elinikäinen prosessi. Et vaikka sä oot töissä, sä oot koko ajan ikään kun työnhakutilassa kuitenkin vaikka siellä firman sisällä. Tai sulle voi käydä huonosti, (...) joudut ulos. (T2)*

Työhaussa on aina motivationaalinen ulottuvuus, halu saada työpaikka. Eri ihmisiä houkuttelevat eri asiat. Ihmisen omat vaikuttimet ja osaaminen voivat olla ristiriidassa tarjolla oleviin työllistymismahdollisuuksiin nähden. Mielestäni taiteilijoiden korkea työttömyys ja asiointi työvalmennuksessa osoittavat tämän ristiriidan. Henkilöllä voi olla myös jokin käyttäytymistä ohjaava pääyllyke. Näin on esimerkiksi riippuvuusongelmissa, kuten vaikeassa päihdeaddiktiossa, läheisriippuvassa käyttäytymisessä tai työnarkomaniassa. Tällainen henkilö valitsee aina välitöntä tyydytystä tuottavan tutun käyttäytymismallin. Työtön työnhakija näyttäytyy tutkimuksessani eräänlaisena kilpailevien motiivien taistelulenttänä. Asiakkaan motiivien selvittäminen on oleellinen osa työvalmennusta.

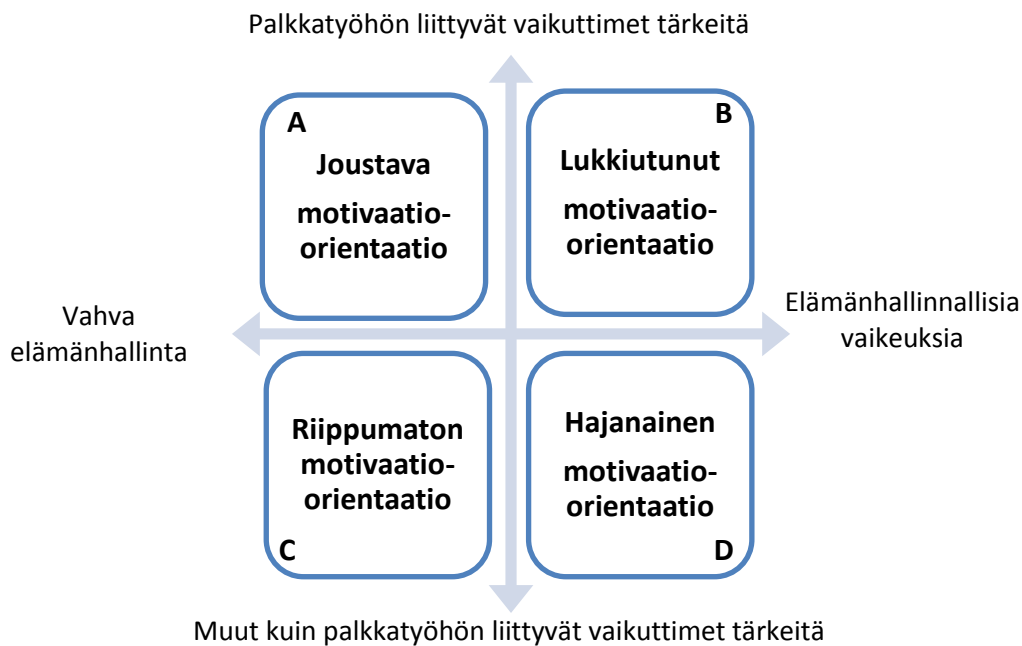
*Jotenkin tuntuu, että ne motiivit, jotka asiakkailta on, on paljon voimakkaampia kun työnhaku – niin ohjaa asiakkaita. Ja niihin mä yritän päästä kiinni sitten, muuten siitä ei tuu mitään siitä asiakastyöstä ainakaan (...) työllistämisen kannalta. (T2)*

Seuraava keskustelunpätkä tukee edellä esitettyä näkemystä, joka tulkintani mukaan tarkoittaa kilpailua asiakkaan vaikuttimista.

*Tutkija: Tunnistatko sää sitten, mitä on se houkutin eri asiakkaille? Tai joku semmonen, mikä veis sitä prosessia erityisesti eteenpäin? Onko sulle tullu sellanen silmä?*

*Työvalmentaja: Se on varmaan, et sitä ei välttämättä edes tajua mut varmaan se jotenkin ohjautuu siihen. Et mikä sitä asiakasta sitten vetää. Niin sen välillä näkee paremmin ja välillä sit huonommin. (T5)*

Tutkimusaineiston pohjalta hahmottuu kuva neljänlaisesta työnhakumotivaatiosta. Nelinkentän vaaka-akseli kuvaa työttömän elämänhallintaa ja pysty-akseli työttömän motivaatiota, sitä, millainen on tarjolla olevaan palkkatyöhön kohdistuvien vaikuttimien houkuttelevuusaste. Kutsun työnhakumotivaatioita motivaatio-orientaatioiksi, joita luonnehtivat adjektiivit joustava, riippumaton, lukkiutunut ja hajanainen. (Kuvio 9.)



**KUVIO 9. Työnhakumotivaation orientaatiot aktivoinnin kontekstissa**

Elämäntilanne viittaa ihmisen työttömyystilanteeseensa kohdistuvaan strategiaan. Omaksuttu strategia suuntaa työttömän toimintaa, ja siihen vaikuttavat henkilön elämäntilanne sekä resurssit, kuten työmarkkinavalmiudet, työllistymisen esteet, psyykkiset kyvyt käsitellä työttömyystilannetta ja saatu sosiaalinen tuki. (Ks. Järviskoski 1996, 39, 45.) Elämäntilanne on ihmisen ulkoisten olojen ja sisäisen rakenteen välistä vuorovaikutusta. Elämäntilannetta kuvastaa kyky uudelleen muovata identiteettiä (Riihinen 1996, 19, 29) uudessa tilanteessa. Käytän elämäntilannetta väljänä teoreettisena käsitteenä, jossa painottuu sisäisen elämäntilannan ulottuvuus. Sisäinen elämäntilanne liittyy ihmisen psyykkisiin valmiuksiin kohdata ja ratkoa vaikeuksia sekä selviytyä niistä tulevaisuudessa, kun taas ulkoinen elämäntilanne viittaa pitemminkin ulkoisesti havainnoitaviin resursseihin ja valmiuksiin (emt., 29; Raitasalo 1995, 12), kuten koulutukseen, osaamiseen ja työnhakutaitoihin.

Nelikenttä on käsitteellinen skeema, joka ei aivan suoraan palaudu aineistoon. Nelikentässä siirtymät kentästä toiseen ovat mahdollisia ja aktivointipoliittisesta näkökulmasta käsin myös osittain toivottavia (siirtyminen joustavaan orientaatioon). Nelikentän konteksti on aktivointitilanne, jossa ovat läsnä toisaalta tarjolla olevat

aktivointipoliittiset toimenpiteet (saatavilla oleva palkkatyö, koulutus jne.) ja toisaalta työnhakijan vaikuttimet ja hänen kokemansa elämänhallinnan tunne.

Nelikentän eri lohkojen sisällä voidaan olettaa olevan motivaatio-orientaation erilaisia voimakkuuksia ja asteita. Mitä kauemmaksi henkilö sijoittuu kunkin lohkon sisällä akseleiden risteyskohdasta, sitä vähemmän tai ei ollenkaan henkilö tarvitse työvalmennusta tai muitakaan aktivointitoimenpiteitä (ääripisteet A, B, C ja D kuviossa 9). Pisteessä A olemisen voi ajatella toteutuvan sellaisella palkkatyötä tekevällä ihmisellä, joka kokee työnsä palkitsevana ja jonka muu elämä näyttäytyy henkilölle antoisana ja tyydytystä tuottavana. Pisteeseen B on joutunut vaikkapa työnarkomaani, työstään pakonomaisesti riippuvainen henkilö, jonka yksityiselämän hallinta on horjunut ja joka tästä syystä pakenee työhönsä. Luovan ja varakkaan taiteilijan, joka voi toteuttaa kutsumustaan ilman ulkoista palkkatyön pakkoa, näen saavuttaneen pisteen C. Pisteeseen D joutunut henkilö on taas täysin työmarkkinoiden ulkopuolella esimerkiksi vaikean päihdekäyttämisen vuoksi tai sairauden vuoksi.

### **Neljä motivaatio-orientaatiota**

*Joustavan motivaatio-orientaation omaavat työttömät* ovat henkilöitä, jotka ovat hyvässä vauhdissa kohti työmarkkinoita. He ovat kaikkein otollisin aktivointipolitiikan kohderyhmä, koska työttömien työmarkkinavalmiudet ja sisäinen elämänhallinta ovat hyvät. Omat motiivit ovat usein samansuuntaisia kuin tarjolla olevat mahdollisuudet. Tähän ryhmään kuuluvilla henkilöillä on yleensä hyvä koulutus ja he ovat usein nuoria. Työtön on mahdollisesti äskettäin valmistunut ja on ensimmäistä kertaa hakeutumassa pitempiaikaiseen työhön. Työttömyyttä ei haluta pitkittää, mikä ilmenee siten, että omista toiveista ollaan tarvittaessa valmiita tinkimään.

*Mä oon nyt ajatellu, et jos käy niin, et mä en saa sitä [työpaikkaa], ni mä ikävä kyllä joudun menee [tekemään] sitä työtä, josta mä en todellakaan tykkää. (A1)*

Esteenä työmarkkinoille pääsulle voivat olla puutteelliset työnhakutaidot. Äskettäin työttömäksi jäänyt nuori voi itse pitää työnhakutaitojaan erinomaisena, mutta näin ei aina tosiasiallisesti ole. Asiakkaan asenne työnhakua kohtaan on yleensä innostunut ja

myönteinen, joskin pientä uskonpuutetta omiin mahdollisuuksiin voi ilmetä. Joustavasti työnhakua kohtaan asennoituvalla työttömällä on omia toteuttamiskelpoisia suunnitelmia ja selkeitä kysymyksiä. Hän on usein itse ottanut etukäteen selvää asioista. Joustavan työttömän itseluottamus on helposti elvytettävissä.

*Oli tuossa yks nuori tyttö, hyvin koulutettu, ei oo saanu alansa töitä. (...) Hänellä ei ollu niitä työnhakutaitoja kuitenkaan. (...) Tässä keskusteltiin, käytiin tossa koneella, etsittiin niitä työpaikkoja ja juteltiin, niin mä sain häneltä iltapäivällä viestin sähköpostilla, että nyt minä alan taas uskoa siihen, että minä mahdollisesti niitä töitä saan. (T6)*

Riippumattoman motivaatio-orientaation omaksuneita työttömiä voidaan luonnehtia työttömiksi, jotka vaeltavat omilla poluillaan. Heille on tärkeää vapaus ja omaehtoinen tekeminen, joka ei mielellään taivu ulkoisen pakon edessä. Osa tällaisista työttömistä voi olla taiteilijoita, tutkijoita, aktiivisia kansalaisia tai pimeän työn tekijöitä. Jotkut riippumattomat työttömät ovat elämäänsä tyytyväisiä pitkäaikaistyöttömiä, eräänlaisia ”elämäntaiteilijoita”.

Työvalmennuksen, muun aktivoinnin ja sosiaalityön kannalta olennaista on tulkintani mukaan se, ettei riippumattoman motivaatio-orientaation omaksunut työtön välttämättä paljasta omia päämääriään julkisen vallan edustajalle. Syynä tähän voi olla se, että omia resursseja ei haluta syystä tai toisesta suunnata tarjolla olevaan palkkatyöhön tai aktivointitoimenpiteeseen. Osa riippumattomista työttömistä luonnehdittiin ”mysterisiksi sfinksiasiakkaiksi”. Heidän kohdallaan jää arvoitukseksi, miksi he ovat ylipäätänsä hakeutuneet työvalmennukseen.

*Osa ihan tarkoituksenhakusesti pyrkii pitämään tietyn etäisyyden viranomaisiin ett ne säilyttäis tietyn vapauden ja riippumattomuuden ja pystyy toteuttamaan sitä omaa missiota, joka on tuntematon. (...) Siellä on jokin x tai siellä on jokin yhtälö, jota ei pysty ratkasemaan. (T2)*

Valtaosa riippumattoman motivaatio-orientaation omaavista työttömistä on nähdäkseni rehellisesti hakemassa työtä ja kertoo tavoitteistaan. Tällaisia työnhakijoita ovat esimerkiksi taiteilijat ja tutkijat, jotka eivät ole löytäneet paikkaansa työmarkkinoilla ja joiden on pakko koulutuksestaan ja luovista kyvyistään huolimatta hakeutua muuhun työhön. Työvalmennuksen kannalta voi osoittautua ongelmalliseksi se, että luovan työn

tekijään työvalmentajien kokemusten mukaan saattaa olla vaikea saada tarvittavaa kontaktia. Tällöin työvalmennus on työlästä ja ääritilanteessa mahdotonta.

Osa riippumattomasti työnhakuun orientoituvista työttömistä on elämäänsä tyytyväisiä pitkäaikais- tai toistuvaistyöttömiä. Nämä työttömät arvostavat vapautta ja valikoivat tarjotut aktivointitoimenpiteet sen mukaan, miten hyvin ne vastaavat omia elämän päämääriä. Esimerkkinä pitkäaikais- ja toistuvaistyöttömän riippumattomasta orientaatiosta voidaan pitää keski-ikäistä miesasiakasta, jonka työvalmennustilannetta olin havainnoimassa. Työtön analysoi valintojaan rehellisesti.

*Ylipäättänsä mä en haluu olla mikään niinku välikappale, jonku rahan takia, tai tehdä jollekin rahaa (...), olla vaan semmonen – se mullon aina pätkässä. Et mull ois tuommonen sosiaali – just tommonen hoitoala ois ollu, lääkäriks mää aattelin ennen, mut emmä jaksanu (naurahtaa vaisusti) sillee. Et en oo noita opiskelujuttuja ajatellukaan et et se vapaus (...) – se on tärkee. (A3)*

Tämän riippumattoman asenteen omaksuneen asiakkaan työvalmentaja kertoi työvalmennustilanteen jälkeen pitävänsä asiakastaan elämäntaiteilijana, jonka elämänstrategia on ristiriidassa yhteiskunnan aktivointipyrkimysten kanssa.

*Justiin tää tapa elää, ja sopeuttaa se oma elämä, tulot kaikki niin ku siihen hänen omaan juttuunsa. Hän elää sen päivän kerrallaan, hän ei ota murheita huomisesta. (...) Hän on vaan luonut itselleen oman tavan elää ja sitä on kunnioitettava. Et tuota – toki toivois – hän on vasta viiskymppinen – toivois et hän vähäsen sais ajatusta (...) tuonne päähänsä: jotain ehkä vois tehdä, jotta sais vähän pyyvämpää työtä. Että hänestäkin tulis sitten normaali veronmaksaja.*

*Lukkiutunut motivaatio-orientaatio* näyttäytyy aineistossani sisällöllisesti laaja-alaisena ilmiönä. Tällaisella orientaatiolla työmarkkinoita katselevat työttömät ovat esteellisiä tai lukossa itsensä tai elämäntilanteensa suhteen eivätkä ole vapaita suuntaamaan välittömästi energiaansa työnhakuun. Tämän ryhmän työttömät haluavat aidosti työllistyä, mutta se ei ole mahdollista ennen kuin jokin sisäistä elämänhallintaa sitova este on purettu tai sen ote on heikentynyt. Lukkiutuneen orientaation taustalla voi olla irtisanomiskokemus, ylivelkaantuneisuus, omaishoitajuus tai pitkään työmarkkinoiden ulkopuolella oleminen. Lukkiutunut motivaatio-orientaatio saattaa olla työttömällä,

jonka identiteetti edelleen nojautuu aikaisempaan arvostettuun asemaan työelämässä tai entiseen ammattitaitoon. Esimerkiksi entisen johtajan pitäisi nyt pitkäaikaisen työttömyyden myötä orientoitua ottamaan vastaan jokin vähemmän arvostettu työ – arvostettuja johtotehtäviä on harvoin tarjolla aktiivoinnin kontekstissa. Tällainen edellytys koetaan tulkintani mukaan oman arvon alentamisena ja mahdollisesti suorastaan loukkauksena, koska uusi tilanne ja siitä annettu informaatio ovat uhka persoonallisuuden rakenteita tukevalle identiteetille. Lukkiutunut ammatillinen identiteetti voi tulkintani mukaan olla pohjimmaisena syynä joidenkin henkilöiden pitkäaikaistyöttömyyteen: henkilö pitää itseään edelleen ammattimiehenä, vaikka olisi ollut 15 vuotta työttömänä.

Lukkiutunut motivaatio-orientaatio voi syntyä myös taitamattoman aktiivoinnin toteuttamisen vuoksi. Tällaisessa tilanteessa työttömälle oli ensin tarjottu väärä, jatkopolkujen kannalta liian hyvä toimenpide. Esimerkiksi hyvän palkkatukityöpaikan jälkeen työttömän saattaa olla mahdotonta ymmärtää, miksi hänen pitäisi nyt suostua johonkin vähemmän houkuttelevaan aktivointitoimenpiteeseen.

*On liian iso toimenpide pistetty siihen ensimmäiseksi. Ja jos sinä aikana ja sen jälkeen yrittää tehdä jotakin niin siitä on voinu tulla semmonen este, mikä estää sitä ihmistä monta vuotta tekemästä yhtään mitään. Oikein kunnan karhunpalvelus. On hyvää varmaan tarkotettu. (T5)*

Lukkiutunut motivaatio-orientaatio voi ilmetä työvalmennustilanteessa katkeruutena, syyttelynä, joka kohdentuu itsen tai toisiin, epärealistisina toiveina tai voimakkaina huolen ilmauksina. Asiakkaan käyttäytymisen ja puheen taustalla voidaan ajatella olevan jokin kipeä tunne, kuten pelko tai häpeä. Pelon tunteita voi tulkintani mukaan kokea omaistaan hoitava työtön, joka on huolissaan omaisensa hoivan- ja huolenpidon järjestymisestä. Häpeä ja itsesyytökset saattavat nähdäkseni vaikeuttaa entisen johtajan uudelleen työllistymistä. Työstään irtisanottu ei kenties ole päässyt katkeruuden tunteistaan.

Tämän ryhmän työttömien työnhakumotivaation tiellä oleva este voi olla pieni, jolloin työvalmennusprosessi on esteen raivaamisen jälkeen toteutettavissa nopeasti. Kysymys saattaa olla nuoresta asiakkaasta, joka haluaisi heti valmistumisensa jälkeen hyväpalkkaisen työn. Kun tätä asennetta on saatu korjattua, nopea työllistyminen saattaa

olla mahdollista. Toisaalta este voi olla suuri ja sen purkaminen voi vaatia paljon työtä (esimerkiksi velkojen järjestely). Oma lukunsa ovat psyykkiset esteet, kuten traumaattiset tapahtumat, joita ei aikaisemmin ole riittävästi tai oikealla tavalla käsitelty. Tällaisessa tilanteessa työllistyminen käsitykseni mukaan voi joskus vaatia sen, että henkilö saa ensin terapeutista apua. Monet työttömät päihdeiden väärinkäyttäjät kuuluvat tähän ryhmään: työllistymisen haluja on, mutta oma elämänhallinta ei riitä riippuvuuden voittamiseen, vaan tarvitaan päihdehuollon palveluja.

### *Hajanainen motivaatio-orientaatio*

*He on kokoelma pelkkiä fragmentteja.(...) Semmonen niin kun minuus heillä on. (T2)*

Tätä työvalmentajan kommenttia ei voida sivuuttaa eikä palauttaa edellä kuvattuihin motivaatio-orientaatioihin. Kutsun hajanaisen motivaatio-orientaation omaavia työttömiä henkilöiksi, joiden elämänhallinta on heikkoa ja joiden motiivit ovat suuntautuneet muualle kuin työmarkkinoille. Nämä asiakkaat ovat usein pitkäaikaistyöttömiä, joilla on monia elämänhallinnallisia ja syrjäytymistä heijastelevia vaikeuksia, kuten vaikeita päihde- ja mielenterveysongelmia. Tulkintani mukaan monet heistä ovat menettäneet oikeutensa työttömyysturvaan, koska he ovat aktiivisesti tai passiivisesti kieltäytyneet heille osoitetuista aktivointitoimenpiteistä. Tähän ryhmään kuuluvien työttömien omanarvontunto on nähdäkseni usein laskenut eikä heillä ole työelämässä tarvittavia ammatillisia ja muita valmiuksia.

Osaa tämän tutkimuksen termein hajanaisen orientaation omaavista asiakkaista voidaan mahdollisesti kuntouttaa työelämään tai he saattaisivat hyötyvät esimerkiksi kuntouttavasta työtoiminnasta. ”*Jos siinä on mukana esimerkiksi päihdeongelmaa, mielenterveysongelmaa, tämmöstä syrjäytymistä, niin siinä vaadittaisiin pitempi tämmönen kuntoutumisprosessi.*”(T1)

Pitkäaikaistyöttömälle työllistyminen avoimille työmarkkinoille voi olla kaukainen haave, mutta ei mahdoton, jos henkilölle tarjotaan riittävää tukea ja oikeanlaisia toimenpiteitä. Avainsanoja ovat motivointi ja kannustus. (Hämäläinen ym. 2009, 52.) Kuntoutuminen työelämään tai edes kuntouttava työtoiminta ei ole kaikille realistinen



vaihtoehto. Sen sijaan asiakas voi täyttää eläkkeen saamisen kriteerit tai hänen elämänlaatunsa paranee osallistumalla esimerkiksi johonkin päivätoimintaan.

Taulukkoon 1 on kuvattu motivaatio-orientaatioiden oletettuja piirteitä ja asiakasryhmiä. Taulukossa tulee esille jonkin verran luvussa 6 tarkasteltavia motivointityöskentelyn sisältöjä.

**TAULUKKO 1. Työnhaun neljä motivaatio-orientaatiota**

<i>Työnhaku- motivaation / motivoinnin määrittäjä</i>	<b>Joustava motivaatio- orientaatio</b>	<b>Riippumaton motivaatio- orientaatio</b>	<b>Lukkiintunut motivaatio- orientaatio</b>	<b>Hajanainen motivaatio- orientaatio</b>
<b><i>Yleinen kuvaus</i></b>	Joustavia työttömiä, jotka ovat hyvässä vauhdissa kohti työmarkkinoita	Omaehtoisia työttömiä, jotka vaeltavat omilla poluillaan	Tavalla tai toisella lukossa olevia työttömiä, joiden etenemisen tiellä on este	Syrjäytyneitä työttömiä, jotka ovat kaukana työmarkkinoista
<b><i>Asiakkaan työasenteelle ominaista</i></b>	Positiivisuus, innostuneisuus	Vapauden ja omaehtoisen tekemisen arvostus	Työmarkkinoille pääsy olisi tärkeää, mutta sille on jokin este	Usein epärealistinen asenne työhön
<b><i>Oletettuja asiakasryhmiä</i></b>	Vastavalmistuneet tai muut työttömät, jotka eivät ole löytäneet paikkaansa työmarkkinoilla	Taitelijat, aktiiviset ja vapautta arvostavat työttömät, pimeän työn tekijät	Irtisanotut, omaishoitajat, pitkään työmarkkinoilta pois olleet kotiäidit, velkaongelmaiset, elämän kriisi/ muutostilanteessa olevat, korkeassa asemassa olleet	Pitkäaikaistyöttömät
<b><i>Työskentelyn ensisijainen tavoite</i></b>	Sijoittuminen avoimille työmarkkinoille	Sijoittuminen avoimille työmarkkinoille	Työllistymisen esteen tai esteiden purkaminen esim. sosiaalityön, terapian, koulutuksen, tukityön tai velkajärjestelyn avulla	Kuntoutuminen, riittävä elämänhallinta
<b><i>Käyttäytymisestä</i></b>	Asiallisuus, selkeät kysymykset, oma suunnitelma	Omia suunnitelmia ja tekemisiä ei mielellään paljasteta aktiivoinnin kontekstissa	Usein katkeruus, vihaisuus, huoli, pelko, syytökset, oman erinomaisuuden korostaminen	Usein päihde- tai mielenterveysongelmia

<b>Oletettu syy työvalmennuksen asiakkuuteen</b>	Heikko työllisyystilanne, TE-toimistolla ei ollut tarjota työtä	Heikko työllisyystilanne, TE-toimistolla ei ollut tarjota työtä	Ohjaus TE-toimistosta tai sosiaalityöstä	Usein virheellinen ohjaus sosiaalityöstä
<b>Työmarkkina-valmiuksista</b>	Yleensä hyvät	Omia resursseja ei mielellään suunnata tavanomaiseen palkkatyöhön	Valmiudet eivät usein ole riittävät	Ei valmiuksia tai heikot valmiudet
<b>Motivointityön sisältöinä erityisesti</b>	Informaation tarjoaminen, motivaation ylläpitäminen, ”pehmittäminen” toivottua pienipalkkaisempaan työhön, markkinointi, tuotteistaminen, erilaisten polkujen tarjoaminen	Yhteisen kosketuspinnan löytäminen, informaation tarjoaminen, markkinointi, tuotteistaminen, suostuttelu, erilaisten polkujen tarjoaminen, kyseenalaistaminen	Tunnetasolla kohtaaminen, traumaattisen tilanteen tai lukittuneen ajattelumallin käsittely, palveluohjaus, realisointi, ”pehmittäminen” toivottua pienipalkkaisempaan työhön, erilaisten polkujen tarjoaminen	Dialoginen vuorovaikutus, palveluohjaus esim. kuntoutukseen, identiteetin rakentamiseen pyrkivä työskentely
<b>Työskentelyn välineitä</b>	Työnhakutaitojen harjoittelu, CV:n laatiminen	Työnhakutaitojen harjoittelu, CV:n laatiminen	Ratkaisukeskeinen työskentely, työnhakutaitojen harjoittelu, CV:n laatiminen	Parityö (lisäksi oletetusti: päivätoiminta, kotikäynnit, jalkautuminen, yhdyskuntatyö asuinalueella)
<b>Työskentelyn haasteena erityisesti</b>	Ei erityisiä haasteita (muihin ryhmiin verrattuna)	Yhteisen kielen tai kosketuspinnan löytäminen	Asiakkaan epärealistiset toiveet tai käsittelemättömät tunnekokemukset	Asiakkaan sitoutuminen pitkään prosessiin
<b>Oletettu työskentelyn pahin virhe tai puute</b>	Asiakkaan tuotteistaminen epäonnistuu	Yhteistä kosketuspintaa ei löydy	Asiakkaan kokemusten torjuminen	Liian suurten vaatimusten asettaminen
<b>Ensisijainen palveluntarjoaja/ palvelumuoto</b>	Työ- ja elinkeino-toimisto	Työ- ja elinkeino-toimisto, joskus myös työvalmennus	Työvalmennus, vaikeammassa tapauksissa sosiaalityö	Sosiaalityö, joissakin tapauksissa työvalmennus

## 6. TYÖTTÖMÄN MOTIVOINTI TAVOITTEELLISEEN TYÖNHAKUUN

### 6.1. Määritelmä ja kohderyhmä

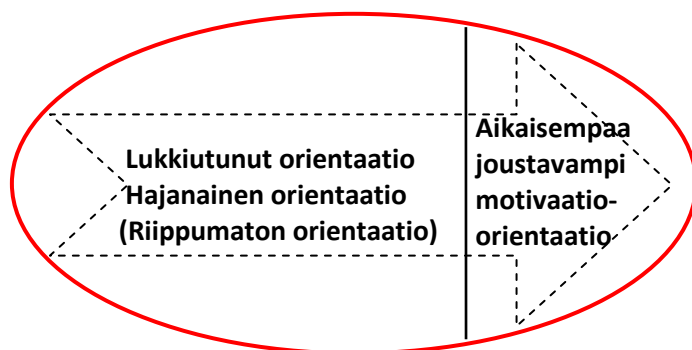
Työttömien motivointia voidaan luonnehtia edellä kuvatun perusteella ihmisen toimintavalmiuksien ja voimavarojen vahvistamiseksi niin, että henkilö alkaa luottaa itseensä, löytää osaamisensa alueet ja on kykenevä asettamaan itsensä muiden, kuten työnantajien arvioinnin kohteeksi. Motivoituminen on sitä, että työvalmennuksen asiakkaan identiteetti eheytyy työhön tai koulutukseen hakuun riittävällä tavalla ja tulevaisuuteen aletaan liittää aiempaa positiivisempia ja realistisempia toiveita ja odotuksia. Asiakkaan myönteiset tunteet vahvistuvat ja henkilö tekee valintoja ja päätöksiä, jotka edistävät työmarkkinoille tai koulutukseen pääsyä. Motivoitumista osoittaa sitoutuminen suunnitelmalliseen työskentelyyn työvalmentajan kanssa ja viime kädessä oma toiminta, jonka asiakas saattaa sovittuun päätökseen saakka.

Edellisessä luvussa tuodaan esille neljä motivaatio-orientaatiota, joita kutsutaan joustavaksi, riippumattomaksi, lukkiutuneeksi ja hajanaiseksi orientaatioksi. Aineistoni pohjalta näyttää siltä, että mentaalinen, ihmisen tahtoon vaikuttamaan pyrkivä aktivointipolitiikka sosiaalialan työn kontekstissa suuntautuu työttömiin, joiden elämäntilanne on horjunut, mutta ei kuitenkaan täysin ”hajonnut”. Tutkimukseen osallistuneiden työvalmentajien motivointityö suuntautuu tulkintani mukaan ensisijaisesti työttömiin, joilla oli jokin este tai esteitä työllistymisensä tiellä. Tämä este saattaa liittyä työttömän elämäntilanteeseen, asenteisiin, puutteellisiin työnhakutaitoihin, riittämättömiin työelämävalmiuksiin ja aikaisempiin kokemuksiin, joilla on subjektiivista merkitystä työnhaun kannalta. Oletan, että motivoinnista saattaisivat hyötyä erityisesti työttömät, joilla on niin sanottu lukkiutunut tai hajanainen orientaatio (kuviot 10).



**KUVIO 10. Työvalmennuksen motivointityön teoreettinen kohde**

Työvalmennuksen motivoinnin oletettu tavoite on tulkintani mukaan vaikuttaa erityisesti lukkiutuneeseen tai hajanaiseen motivaatio-orientaatioon siten, että nämä orientaatiot siirtyisivät kohti joustavan orientaation kenttää. Riippumattomaankin motivaatio-orientaatioon voidaan vaikuttaa, mutta se on edellistä vaikeampaa, koska ihmisen motiivit ja koettu elämäntähtäminen ”ajavat” häntä toiseen suuntaan. Niiden joustavien työttömien motivaatioon, joilla on riittävät voimavarat hakeutua suoraan työmarkkinoille, ei tarvitse paljoakaan pyrkiä vaikuttamaan. Kurt Lewinin kenttäteoriaa soveltaen (liite 2) motivointityö työvalmennuksessa teoreettisesti kohdentuu kuvion 11 mukaisesti. Työvalmennusprosessissa ihmisen elämäntähtäminen voi muuttua eräänlaiseksi voimakentäksi, ja tavoitteena on aikaisempaa joustavampi motivaatio-orientaatio.



**KUVIO 11. Työvalmennuksen motivointityön teoreettinen tavoite**

Työvalmennuksen motivointityöskentelyn sisällöt ja tavoitteet määrittyvät asiakkaan lähtötilanteen mukaan. Asiakas tulee työvalmennukseen jollakin motivaatio-orientaatiolla varustettuna. Tämä ei välttämättä ole sama kuin työvalmennuksen avulla mahdollisesti saavutettava motivaatiotila. Työvalmennuksen kannalta olennaista on se, onko asiakkaalla työllistymisen valmiuksia. *”Aika heikollakin motivaatiolla voi lähteä liikenteeseen jos nämä muut asiat on kunnossa.”(T5)*

Joustavaa motivaatio-orientaatiota edustavien koulutettujen nuorten parissa työskentely on asiakkaan työnhakutaitojen harjoittelua, neuvontaa sekä työnhaun henkistä tukemista ja sen tarpeen selkiinnyttämistä. Asiakkaalla on usein oma toteuttamiskelpoinen suunnitelma, jota voidaan lähteä suoraan toteuttamaan. Työskentelyn tavoitteena on asiakkaan sijoittuminen avoimille työmarkkinoille. Työvalmentajat katsoivat nuorten työttömien motivoituvan ikääntyneitä työnhakijoita helpommin ja toipuvan nopeammin koetuista vaikeuksista. Osa työvalmentajista piti työskentelyä nuorten koulutettujen työttömien parissa turhauttavana, koska omalle osaamiselle ei ole riittävää käyttöä. *”Kuitenkin kun [sosiaalialan yksikössä] ollaan, niin itse haluais tehdä semmosten ihmisten kanssa työtä, jotka ihan aidosti tarttis meidän apua ja tukea muuhunkin kun (...) CV:n kirjottamiseen tai työpaikan etsimiseen.”(T1)* Pärjäävien asiakkaiden palvelun nähtiin kuuluvan ensisijaisesti työ- ja elinkeinotoimistolle.

Kaukana työmarkkinoista olevia - tämän tutkimuksen termein hajanaisten tai lukkiutuneen motivaatio-orientaation ”reuna-alueilla” olevia työttömiä - ei työvalmentajien näkemysten mukaan ole tarkoituksenmukaista työvalmennuksen keinoin yrittää valmentaa avoimille työmarkkinoille. Nämä asiakkaat tarvitsevat pitkän

kuntoutumisprosessin ennen mahdollista työllistymistä, ja tähän motivoiminen ja kuntoutusprosessin edistäminen nähtiin sosiaalityöntekijöiden työksi. Todella ongelmallisia työttömiä nähtiin eettisesti arveluttavaksi yrittää viedä avoimille työmarkkinoille, joilla – jos sinne saakka päästäisiin – heitä odottaisi todennäköisesti epäonnistuminen. Kaikille työttömille ei ole edes tarjolla sopivia töitä. Ihmisiä ei tulisi aktivoida ”*tykinruuaksi sinne astumaan miinoihin, työmarkkinoiden miinoihin.*” (T2)

Työvalmennuksen motivointityön otollisin asiakaskunta näyttää asettuvan vastavalmistuneiden nuorten ja toisaalta kaukana työmarkkinoista olevien sosiaalityön pitkäaikaisasiakkaiden välimaastoon. Työvalmentajat eivät kategorisesti rajanneet motivointityöstään pois ketään, vaikka jossakin menee työvalmennuksessa tehtävän työn raja. Vaikka on asiakkaita, joita ei voida viedä työmarkkinoille työvalmennuksen keinoin, asiakkaan oletettu *motivaatio* ei ole työvalmentajien mielestä asiakkaaksi ottamisen peruste. Anna-Mari Ollikainen (2007, 43–44) on eri mieltä: ”Mitkä ovat työvalmentajan mahdollisuudet valikoida asiakkaansa? Laadukkaan palveluprosessin läpivienti edellyttää, että asiakas on palveluun tullessaan, paitsi tietoinen palvelun sisällöstä, myös motivoitunut ja sitoutunut asiakkuuteen. (...) Työvalmennuksen ideana on, että palveluun tullessaan asiakas olisi vain työtä vailla.” Tutkimukseen osallistuneiden työvalmentajien mielestä ei ole eettistä ryhtyä valikoimaan asiakkaita oletetun motivaation perusteella ja panostaa vain nopeaa tulosta tuottaviin asiakkaisiin. Asiakkaan motivoitumattomuudesta puhuminen voi viitata oman palvelujärjestelmän heikkouksiin.

*Otetaan asiakkaaksi ja (...) pyritään vaikuttamaan siihen, että se asiakas motivoituis.* (T1)

*Ei se riitä et sanotaan: et oo motivoitunut. Et se pitää aukasta, et mitä sillä tarkotetaan. Ja sillan (...) sieltä löytyy tosi pahat mielenterveysongelmat, päihdeongelmat – mitä tahansa. Ja kun ne on lyöty siihen tiskiinkin – niin sitten katsotaan vasta (...) mitä se motivaatio on.* (T6)

*Se on nyt se joku termi, jolla voidaan selittää, että joku tilanne on epäonnistunut, niin sanotaan, että asiakas ei oo motivoitunut. Se on niin kun se just se, jolla voidaan kuitata se oman järjestelmän epäonnistuminen.* (T2)

Työvalmentajat pyrkivät motivoimaan jokaista eteensä tulevaa asiakasta lukuun ottamatta seuraavia tilannetta: (1) asiakas on ohjattu sanktioitten uhalla

työvalmennukseen, (2) asiakas ei omista voimavaroistaan johtuen tarvitse motivointia ja (3) asiakas on tarkoituksenmukaisinta ohjata johonkin muuhun palveluun, esimerkiksi sosiaalityöntekijälle. Muuhun palveluun ohjausta voi tarvita silloin, jos asiakkaalla on vaikea elämäntilanne tai ajatukset ja voimavarat sitova ongelma. Alla on kaikkien kuuden työvalmentajan vastauksia teemahaastattelun kysymykseen ”Pyritkö motivoimaan kaikkia asiakkaita?” Vastauksista tulevat esille edellä mainitut kolme tilannetta, joissa asiakkaita ei nähty tarkoituksenmukaiseksi yrittää motivoida työnhakuun.

*Tietenkin siihen pyrkii, että motivoi kaikkia. (T1)*

*Sanotaan näin, sitten se motivointi voi jäädä, jos se yhteisesti ymmärretään silmäkulmista siinä tilanteessa – tää on nyt leikkiä, ei tässä oikeesti oo kysymys työvalmennuksesta. Että asiakas ohjattu työvalmennukseen niin kun kannettu kaivovesi... Et työvalmennus on tietynlainen sanktio. (T2)*

*Osa asiakkaista on, aikuisista asiakkaista, joilla on hyvä koulutus, hyvä työhistoria, niin heillä on myös yleensä selkeet suunnitelmat. Et sitten voidaan jo ensi tapaamisella lähteä suoraan toteuttamaan sitä heidän suunnitelmaansa, jos se katsotaan realistiseksi – mikä se usein on. Ja (...) on myös tapauksia, joilla henkilöillä on myös ollu ansiosidonnainen päiväraha suurempi kun (...) [tulevassa työssä] maksettavat palkat, se saattaa vaatia sitten pari tapaamista että pehmittää tätä. (T3)*

*Ketä mä motivoin? No kaikkia. No jos istutaan alas ja sit ruvetaan puhumaan näistä jutuista niin voisin sanoa: kaikkia, yritän ainakin (naurahtaa). Se on mun työtehtävä. (T4)*

*Kyllä mä varmaan pyrin kaikkia asiakkaita motivoimaan ketä mull sit tarjotaan. (...) On tietysti näitä ihmisii (...) [joita] täytyy motivoida johonkin muuhun. Et niin kun ohjata sit joihinkin muihin palveluihin. (T5)*

*Mä lähdän kyllä ihan siitä, et mä pyrin motivoimaan kaikki asiakkaat. (T6)*

Työvalmennukseen ja työttömän motivointiin sisältyy paradoksi. Nähtiin, että mitä kauempana asiakasta on työmarkkinoista – tiettyyn rajaan asti – sitä suurempi hyöty työvalmennuksesta voi olla. ”Sitä enemmän pystyy rakentamaan sitä asiakasta eteenpäin”. (T2) Työttömän motivointi on parhaimmillaan prosessi, joka lähtee liikkeelle asiakkaan sen hetkistä valmiuksista ja päätty motivoitumiseen.

## 6.2. Motivointiprosessi

Työvalmentajien käsitysten mukaan työttömien motivointi ja motivoituminen ovat prosessi, joka alkaa ensimmäisestä tapaamisesta ja kestää muutamasta tapaamisesta jopa useaan vuoteen. Motivoitumista on voinut tapahtua jo ennen työvalmennukseen hakeutumista - tästä tutkimusaineistoni antaa kuitenkin niukasti tietoa. Jos asiakas ei halua tavata kertaakaan työvalmentajaa, motivointi nähtiin mahdottomaksi. Motivointiprosessin keston nähtiin vaikuttavan työttömän valmiudet, ikä ja usein myös työttömyyden kesto. Koulutetut nuoret ja vain vähän aikaa työttöminä olleet motivoituvat yleensä iäkkäämpiä henkilöitä ja pitkäaikaistyöttömiä nopeammin. Motivoinnin prosessi voi olla suoraviivainen ja nopea, mutta myös hidaskäisy ja edestakaisin sahaava. Prosessiin sisältyy toisinaan välitavoitteita, eräänlaisia etappeja. Tyypillistä motivoitumisen prosessia ei työvalmentajien käsityksistä löytynyt, vaan kullakin asiakkaalla tai tietynlaisella asiakaskunnalla katsottiin olevan omanlaisensa prosessi.

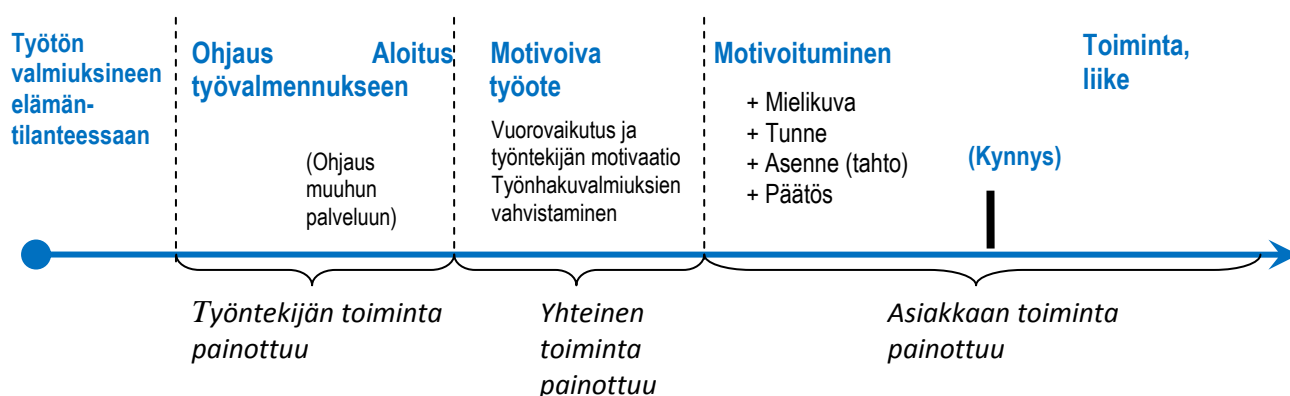
Työttömän motivoitumisen prosessia voidaan mallintaa esittämällä motivaatioon vaikuttavia avaintekijöitä ja vaiheita. *Lähtökohtana* on jossakin elämäntilanteessa oleva työtön asiakas sen hetkisine valmiuksineen ja kykyineen. Hän voi olla pienten lasten äiti, yksinasuva pitkään työttömänä ollut henkilö, jolla ei ole vuosiin ollut virallista työttömän statusta tai työharjoittelua suorittava nuori. Tämä työtön henkilö ohjataan työvalmennukseen sosiaalitoimistosta, työ- ja elinkeinotoimistosta tai jonkin muun viranomaisen toimesta. *Ohjausvaiheen* avaintekijöinä näyttäisivät olevan ohjauksen toteuttamistapa (esimerkiksi miten ohjausta on perusteltu asiakkaalle) ja oikeaan osuvuus (asiakkaan lähtötilanne ja valmiudet).

*Työvalmennuksen aloitus* on seuraava avainvaihe. Työvalmentajien haastatteluista saamani käsityksen mukaan asiakkaiden motivoitumista ja prosessiin kiinnittymistä voidaan erityisesti prosessin alkuvaiheessa vauhdittaa eri keinoin. Jos asiakas on ohjattu työvalmennukseen motivoitumisen kannalta haitallisella tavalla (sanktion uhalla) tai asiakkaalla ei elämäntilanteestaan tai valmiuksistaan johtuen ole sillä hetkellä työvalmennuksen edellytyksiä, prosessi ei yleensä etene. Työvalmentaja voi pyrkiä



jatkamaan työskentelyä tällaisen tulkintani mukaan hajanaisen motivaatio-orientaation omaavan työttömän kanssa, mutta törmää usein ammattitaitonsa ja työnkuvansa rajoihin. Työskentelyn aloitusvaiheessa asiakas voidaan ohjata tarvitsemaansa muuhun palveluun, esimerkiksi sosiaalityön asiakkuuteen.

Aloitusvaihetta seuraava *varsinainen työskentelyvaihe* näyttäytyy aineistoni pohjalta asiakkaan ja työvalmentajan yhteisenä toimintana, jonka tavoitteena on vahvistaa työttömän työnhakuvalmiustuneisuutta käsittelemällä työnhaun ja työllistymisen ymmärrettävyyttä, hallittavuutta ja mielekkyyttä (ks. Vuori 2009, 428, 254). Kutsun tätä vaihetta motivoivaksi työtteeksi, joka pohjautuu työntekijän vuorovaikutustaitoihin ja motivaatioon. Työskentelyvaiheen aikana työtön arvioi valmiuksiaan selviytyä työelämässä ja muodostaa mielikuvaa siitä, haluaako hän aloittaa suunnitellun toiminnan. Jos työskentelyn pohjalta syntynyt mielikuva ja tunne ovat myönteiset, asiakas tekee päätöksen toiminnan aloittamisesta. Toiminnan varsinaisen aloittamisen ollessa lähellä työntekijä voi törmätä työttömän psyykkiseen *kynnykseen*. Jos työntekijä pystyy auttamaan asiakasta tämän kynnyksen yli ja asiakas haluaa edelleen jatkaa, varsinainen työnhakuun liittyvä toiminta, esimerkiksi työhaastatteluun meno, voi toteutua. *Asiakkaan motivoituminen ilmenee jonakin toimintana tai liikkeenä*: suurena harppauksena tai pienenä nytkähdyksenä elämänhallinnassa. Oleellista on liike työllistymistä kohti. Motivoitumisen prosessin alkuvaiheessa painottuu tulkintani mukaan työntekijän toiminta, prosessin keskivaiheilla asiakkaan ja työntekijän yhteistoiminta ja prosessin loppuvaiheessa asiakkaan oma toiminta. (Kuvio 12.)



**KUVIO 12. Työvalmennuksen motivointiprosessin teoreettinen malli**

Työvalmennuksen kokonaisprosessin mallin alkuosa ja keskivaihe (ohjaus työvalmennukseen, aloitus ja motivoiva työote) pohjautuvat tulkintaani kaikkien työvalmentajien käsityksistä. Mallin loppuosassa (asiakkaan mielikuva, tunne, asenne ja toiminta) olen hyödyntänyt yhden työvalmentajan haastattelusta ja kahdesta havainnoiduista asiakastapaamisista saamiani käsityksiä motivointiprosessin ydintekijöistä. Alla on työvalmentajan puhetta asiakkaalle työllistymisen prosessin vaiheista. Katson puheen samalla ilmaisevan motivoitumisen elementtejä. Puheenvuorosta on poistettu asiakkaan välihuomautukset (”joo” yms.). Olen lihavoanut sanat, joiden katson viittaavan motivoitumisen prosessiin tai sen vaiheisiin. Tällä puheella on merkitystä myöhemmin käsiteltävässä asiakkaan motivoitumisen kokonaisprosessin tarkastelussa. Motivoituminen näkemykseni mukaan erkaantuu loppuvaiheessaan työntekijän motivoivasta toiminnasta.

*Tässä on nyt kuitenkin kysymys jonkinlaisesta päätöksenteosta. (...) Se on jonkinlainen prosessi. (...) Eli keräät sitä informaatiota ja faktatietoa ja viriketietoa. (...) Ja testaat sitä tietoa (...), näin mä sen ymmärsin (...) ainakin tän sun (...) [työvoimapolitiittisessa toimenpiteessä olo-]-ajan. Eli sun ratkasun hahmottamisesta ois kysymys. Eli sä luot näitä alkumielikuvia tähän toimintaan ja sitten tarkennat (...) [niitä] ajan kuluessa. (...) Sä oot ottanu selvää ja sä hyödynnät näitä palveluja. (...) Ja mun mielestä se päätös tulee sitten kun se tulee ja jos sä oot antanu itelles aikaa niin kun mielikuvatasollakin (...) syyskuuhun niin sit pitää jotakin tapahtuu. Mun mielestä kaikki sellaset palikat on niin kun kohdallaan. (...) Niin vois sanoo (naurahtaa). Mun ulkonen palaute on siin mielessä positiivinen ett sä oot hyvässä prosessissa. (...) Ja sit taas itse kollaamalla näitä asioita, et sopiiks tää mulle. (...) Niin se onkin sellanen ajatusprosessi tässä ekana. (Työvalmentajan puhetta ASI:n kanssa)*

Työvalmennuksen motivointiprosessin teoreettisessa mallissa on samantyyppisiä aineksia kuin Millerin ja Rollnickin (2002) transteoreettisessa muutosvaihemallissa. Motivaation nähdään syntyvän asiakkaan ja työntekijän välisessä vuorovaikutusprosessissa, jossa kutsutaan esiin asiakkaan kykyjä ja voimavaroja ja tarjotaan empatiaa vallankäytön asemesta. Muutosmotivaatio kehittyy vaiheittain ja se sisältää asiakkaan esiharkinta-, harkinta-, valmistautumis-, toiminta- ja ylläpitovaiheen. Esiharkintavaiheessa olevan henkilön motivaatio on vielä alhainen, kun taas harkintavaiheessa elämäntavallinen muutos alkaa kiinnostaa. Valmistautumisvaiheessa olevan asiakkaan valinnan painopiste siirtyy muutoksen puolelle – henkilö päättää

toimia – ja hänen sitoutumisensa voimistuu. Valmistautuminen ilmenee aikaisempaa yksityiskohtaisempana muutoksen suunnitteluna, ja siihen kuuluu pystyvyyden tunteen arviointia. Toimintavaiheessa asiakas valitsee muutosstrategiansa ja alkaa toteuttaa sitä. Ylläpitovaiheen tarkoituksena on säilyttää muutoksella saavutetut edut. Muutosvaihemallin menetelmänä voidaan käyttää motivoivaa haastattelua. (Miller & Rollnick 2002, 65–78; Miller 2008, 19, 22–24, 28, 31–32, 34–36.)

Työvalmennuksen motivointiprosessissa ja transteoreettisessa muutosvaihemallissa on yhtäläisyyttä eron tekeminen toimintaa edeltäviin vaiheisiin ja itse toimintaan. Vasta asiakkaan toiminta (työnhaku ja mahdollisesti saadussa työpaikassa pysyminen) osoittaa motivoituneisuuden. Näiden mallien erona on se, että motivoivan haastattelun avulla pyritään poistamaan jokin haitallinen ja riippuvuutta herättänyt ongelmakäyttäytyminen. Työnhakuun motivointia ei puolestaan kannata pitää yksittäisen työttömän aktivoinnin kontekstissa työttömyysongelman lopulliseen poistamiseen tähtävänä toimintana. Motivoiva työntekijä ei voi taata asiakkaalle pysyvää ja motivaatiolla ylläpidettävää ratkaisua henkilön työttömyydelle, olipa tämä kuinka motivoitunut työnhakija tahansa. Työttömyyden rakenteellisia tekijöitä ei muuteta työttömien motivoinnilla. Transteoreettinen malli sen sijaan voi periaatteessa taata haitallisen ongelmakäyttäytymisen ratkaisun, jos henkilö onnistuu säilyttämään saavutetun motivaationsa ja kyvyn pysytellä erossa päihteistä tai vaikkapa läheisriippuvuutta ylläpitävistä toimintamalleista.

Työvalmennuksen motivointiprosessiin voi sisältyä etenemistä estäviä tekijöitä, häiriöitä, syrjäpolkuja ja epäonnistumisia. Osa näistä häiriöistä liittyy asiakkaan ja työntekijän väliseen vuorovaikutukseen ja osa juontuu työttömän omista lähtökohdista tai ulkopuolisista esteistä. Työskentelyprosessi voi häiriintyä esimerkiksi työvalmennusta varten tarvittavan, toisen tahon hoitaman prosessin (esimerkiksi toimeentulotuen käsittelyn tai kuntoutustutkimukseen pääsyn) hitaudesta tai hankaluudesta johtuen. Tulevaa prosessin epäonnistumista ennakoi asiakkaan ”syrjäpoluille” meno, mitä kuvattiin sillä, että asiakas alkaa johdatella työntekijää. Epäonnistuminen voi olla väliaikainen (asiakas keskeyttää, mutta haluaa aloittaa uuden prosessin) tai senhetkisen prosessin kannalta lopullinen (asiakas keskeyttää ja yleensä katoaa selitystä antamatta).

### 6.3. Ohjaus työvalmennukseen

Asiakkaan työnhakumotivaatioon ja motivointityöskentelyyn vaikuttavat ensimmäistä työvalmennustilannetta valmistelevien kontaktien onnistuneisuus ja lähettävän tahon esityöskentely asiakkaan kanssa. Osa asiakkaista ottaa ilman edeltävää ohjaustakin yhteyttä työvalmennukseen. Tarkasteluni koskee tilanteita, joissa työtön on ohjattu työvalmennukseen sosiaalitoimistosta tai työ- ja elinkeinotoimistosta.

Haastatellut työntekijät olivat sitä mieltä, että asiakkaan pitäisi ottaa oma-aloitteisesti yhteyttä työvalmentajaan sen jälkeen kun asiakkaalle on suositeltu työvalmennusta. Työskentely lähtee juohevasti liikkeelle silloin kun ajanvaraus työvalmentajalle on ollut pakotteeton ja omaehtoinen. Ajanvarauksen oma-aloitteisuuden toive koski sekä sosiaalitoimesta että työhallinnosta ohjattuja asiakkaita.

*Sillon kun asiakas itse ottaa yhteyttä eli soittaa et joo, mää haluisin tulla. Niin sillonhan mä jo tiedän että hei on motivoitunu. Ei sitä kukaan pakota. Ne ei tee niin kun mieliks. (T4)*

*Jos työvoimaviranomainen varaa sen ajan eikä asiakas itse, niin siinä on jo se väärä lähtökohta. Että pitäisi kuitenkin asiakkaan antaa itse soittaa ja puhuu. (T3)*

Asiakkaan oma-aloitteinen yhteydenotto työvalmentajaan kertoo hänen valmiudestaan tavata työvalmentaja ja aloittaa työvalmennus. Asiakkaan ei tarvitse olla vielä varsinaisesti motivoitunut työnhakuun, mutta jonkinlainen henkinen ja elämänhallintaan liittyvä valmius nähtiin työskentelyn kannalta välttämättömäksi. Työttömän pitäisi olla orientoitunut riittäväällä tavalla työvalmennukseen. Voi ajatella, että niin sanotun lukkiintuneen tai hajanaisen motivaatio-orientaation omaavan pitkäaikaistyöttömän nopea ohjaus ei useinkaan tuota toivottua tulosta eli työvalmennukseen kiinnittymistä. Esimerkkinä kerrottiin tilanne, jossa sosiaalityöntekijä oli äkillisesti kutsunut työvalmentajan asiakastapaamiseensa. Sosiaalityöntekijä tarkoittaa asiakkaalle kaiken kiireensä keskellä hyvää ja toivoo asiakkaan näppärästi työllistyvän tarjoamalla ikään kuin ohimennen työvalmennusta. Vaikka asiakas olisi kertonut sosiaalityöntekijälle haluavansa työllistyä, hän ei kuitenkaan välttämättä ole henkisesti valmis tekemään

pikaista päätöstä työvalmennuksen aloittamisesta. Asiakas joutuu yllättäen pakkotilanteeseen, mikä ei edistä motivoitumista.

*Joskus oli tilanteita joissa sosiaalityöntekijä oli että tuuksä nyt kun mullon tässä yks asiakas (...). Sit mä tulin siihen niin sit se esitteli ett tässon työvalmentaja, ota se tämmösen palvelun. Niin eihän se asiakas kehtaa sanoo välttämättä että emmä ota, emmä halua. Jos se sille sosiaalityöntekijälle on sanonut, et se halua töitä. (...) Eli mä aistin sen niin että aha tässä sosiaalityöntekijä varmaan halua (naurahtaa) ajatella hyvää, et toi tarvii palveluu. Mut et jos asiakas ei oikeesti oo motivoitunu siihen juttuun. Niin ei meidän juttu kestäny sitten. (T4)*

Nopea ohjaus työvalmentajalle voi näyttäytyä asiakkaalle mielekkäänä menettelynä, jos läheittävä viranomainen on käyttäny aikaa asiakkaan motivointiin ja asiakas on jo virittynyt työnhakuun. Työvalmentaja voi aloittaa työskentelynsä tässä tapauksessa hyppäämällä asiakkaan kanssa suoraan toimintaan – motivointityö on jo tehty. Tuotiin esille, että tällaista menettelyä voi soveltaa nuorten kanssa työskenneltäessä, mutta vanhemmat työttömät eivät välttämättä ohjaudu viranomaisten viitoittamia polkuja pitkin. Työvalmentaja kertoo esimerkin työ- ja elinkeinotoimiston motivoimasta ja työvalmennukseen ohjaamasta nuoresta.

*Niin sieltä työkkärin suunnalta otetaan meihin ensin yhteyttä, ett nyt sinne tulee semmonen ja semmonen, nyt pitäis löytää sellasta ja sellasta työtä hänelle. Et se ois kauheen kiinnostunut (...), onhan se vähän vaikee, mutta me nyt kerrankin saatiin innostumaan tämmösestä asiasta, niin yrittäkää säilyttää se innostus! (naurahtaa) Okei, sitten tää nuori tulee tänne, ja tuota niin, täällä tavallaan jatketaan siitä niin mistä tuolla on niinkun lopetettu (...). Ja jos se tulee riittävän ajoista sieltä työkkäristä se tieto, niin mä tein ainakin sillai et mä jo virittelin ne langat valmiiks. Elikkä se nuori ei päässy enää luistamaan siitä eli sitten keskustellaan vaan ylevästi siitä niin, mitä kaikkee kivaa se työpaikka voi sulle tarjota. Mä olin jo jutellu siellä esimiesten kanssa ja muuta. (...) Mut se vaatii sen että siellä toisessakin päässä on nää, jotka on aidosti kiinnostunu näistä. Nuorten kanssa se toimii. Vanhempien kanssa se on vähän siinä, kun kaikilla on kuitenkin se oma tahto ja tietää mitä haluaa. (T6)*

Työvalmentajat pitivät asiakkaan motivoitumisen kannalta epäedullisena tai ei ainakaan myönteisenä lähtötilannetta, jossa asiakas oli ohjattu sosiaalitoimesta työvalmennukseen

toimeentulotuen sanktioinnin eli perusosan alentamisen uhalla. Nähtiin, ettei tuloksekasta työvalmennusta voida aloittaa pakkotilanteesta käsin.

*Asiakkaille on annettu ymmärtää, että jos he ei osallistu työvalmennukseen niin tuota, toimeentulotukea vähennetään ja (...) ja sitten tällä tavalla motivoituja asiakkaita sit tulee ohjattuna. Ja mä sitä vähän ihmettelen ja tuota, ne ei oo sitten aidosti motivoituneita ja (...) heitä on niin kun uhattu sitten sanktioilla. (T2)*

Toimeentulotukilain 10 §:n mukaan perusosan alentaminen on mahdollista yksilöllisesti ja todistetusti tarjotusta työstä tai työvoimapoliittisesta toimenpiteestä kieltäytymisen perusteella (Toimeentulotuki 2007, 62). Työvalmennusta sosiaalitoimen yksikössä ei voida käsittääkseni katsoa tällaiseksi toimeentulotuen alentamisen mahdollistavaksi työvoimapoliittiseksi toimenpiteeksi, joten tämän tyyppisessä ohjauksessa törmätään lainsäädännöllisiin rajoitteisiin. Kaksi työvalmentajaa varovaisesti puolsi toimeentulotuen perusosan vähentämistä joissakin tapauksissa keinona motivoida työttömiä. Tämä teemahaastattelun kysymys ei kuitenkaan liittynyt varsinaisesti työvalmennukseen ohjaukseen. Työvalmentaja oli aktiivisesti puuttunut tilanteeseen, jossa oli yritetty kiristää asiakasta osallistumaan työvalmennukseen. ”Oli (...) vähän niinkun sellanen kiristysnäkökulma. Mä sanoin, että anteeks ei se niin mene, tätä ei saa sanktioida.” (T4)

Sanktion uhalla ohjaus työvalmennukseen sotii valmennuksen asiakaslähtöisiä periaatteita vastaan, joten työvalmennuksen pakollisuus on tulkintani mukaan paradoksaalinen tilanne. Työskentelyyn pakotettujen asiakkaitten kanssa työskentelyssä pitäisi paikallistaa, kenen määrittelemää ongelmaa lähdetään työstämään. Työvalmennukseen tai muuhun vastaavaan palveluun vastahakoisesti tuleva asiakas ei taatusti lähde työskentelemään saavuttaakseen lähettävän tahon tai työntekijän asettaman tavoitteen (Lipponen 1998, 50). Työvalmennukseen tulon täytyy olla edes jossain määrin asiakkaan itsensä sisäistämä ja hyväksymä valinta.

Anne Vierros tutki Kuntoutussäätiössä terapiassa käyneen asiakkaan, ”Karin”, päättynyttä terapiaprosessia asiakkaan omien kokemusten valossa. Asiakas koki motivaationsa kannalta merkitykselliseksi sen, kenen taholta avun tarpeen määrittelemisen tapahtui (Vierros 1998, 144, 151). Sosiaalisen oppimisen teorian

kehittäjän Albert Banduran mukaan ulkoinen pakko tai pelkkä palkkion toive ajaa ihmisen korkeintaan tuuliviirimäiseen käyttäytymiseen. Henkilö voi muuttaa kerkeästi toiminnan suuntaansa, koska toimintaa ei ole testattu esimerkiksi omien kokemusten tai arvojen valossa. (Bandura 1977, 128, 130.)

Työvalmentajat toivoivat, että sosiaalityöstä ohjattaisiin asiakkaita työvalmennukseen ennalta ehkäisevässä tarkoituksessa. Ennaltaehkäisevä ohjaus hyödyttäisi asiakkaita, vähentäisi toimeentulotuen kustannuksia sekä helpottaisi työvalmennusta ja sosiaalityötä.

*Eli he on sitten näitä – sanotaanko – pidemmän polun asiakkaita. Eli tuota, heidän kanssaan joutuu tekemään paljon enemmän töitä. (...) Eli sitä kautta saadaan sen tyyppistä asiakaskuntaa työvalmentajille – moniongelmaista ja pitkäaikaistyötöntä, jotka on taloudellisia taakkoja (...) ja pyritään sillä tavalla sitä kustannusrakennetta sitten tai toimeentulotuen maksatusta vähentää. (...) Siellä on paljon sellasia niin kun asiakkaita joihin pitäis tarttua ennaltaehkäisevästi eli ennen kun he alkaa pudota sinne ja olemaan jo pidempään asiakkuudessa. Alkaa olla jo niin kun jo sosiaalityön tarvetta ja (...) kaikki mahdolliset ongelmat päällä. (T2)*

Toisaalta ihmeteltiin, jos sosiaalitoimiston työntekijä oli tehnyt tulkintoja asiakkaan työnhakumotivaatiosta kysymättä asiaa työttömältä itseltään. ”Ei sitä kannata, (...), ei se lähe, kato nyt paljonko se saa toimeentulotukee.” (T4) Tällaisen kyseenalaisen tulkinnan nähtiin pohjautuvan sosiaalitoimistossa asiakkaasta luotuun ja ylläpidettyyn leiman kaltaiseen mielikuvaan, joka määrittä asiakkaalle tarjottavia palveluja.

*Eli jos niinkun sosiaalityön näkökulmasta jostakin asiakkaasta oli joku mielikuva, niin se saatto olla aika pysyvä. (...) Mä näin toisen puolen siitä asiakkaasta. (T4)*

Sosiaalityön roolia ei edellä esitetyistä kriittisistä puheenvuoroista huolimatta aliarvioitu. Sosiaalityön nähtiin olevan ”kuninkaantekijä”, jos työvalmennukseen lähetetyn asiakkaan kokonaiselämäntilanne on selvitetty ja työnhakuun ei ole esimerkiksi terveydellisiä esteitä. Sosiaalityön pitäisi kaiken kaikkiaan olla sellaisessa vaiheessa, että työvalmennuksen aloittaminen on tarkoituksenmukaista.

*Kyllähän sieltä tulee ne reunaehdot, et siinähan niin kun aikuissosiaalityö ja tämmönen on tavallaan (...) kuninkaantekijöitä. Et esimerkiks, on oltu*

*yhteydessä terveysasemaan – terveydentilaan liittyvät kysymykset on kunnossa. Ja kaikki tämmöset, mitä voi jo tehdä ennen kun ees puhutaan siitä työstä. (T5)*

*Lähden että se – jos on ollu (...) sosiaalityön tarvetta – niin se olis (...) tehtynä elikkä (...) on (...) suhde esimerkiksi sosiaalityöntekijään, jos on joku terapia tai muuta. (...) Hänellä on tällaiset asiat hoidossa, et mun ei tarvitse enää niihin puuttua. (T6)*

#### 6.4. Työvalmennuksen aloitus

Työskentelyn alkuvaihe on asiakkaan motivoitumisen kannalta oleellisen tärkeää, koska siinä rakentuu työskentelyä määrittävä tunneilmasto (ks. Liukko 2009, 77). Hyvä tunneilmasto ja sen luominen nähtiin tärkeäksi asiakkaan ensimmäisestä yhteydenotosta alkaen. Ensimmäinen kontakti työntekijään on usein puhelinkeskustelu, jonka sävy vaikuttaa asiakkaan orientoitumiseen tarjolla olevaan palveluun. ”Puhelimessakin pystyy jo hyvin paljon viestittämään, että mitä on odotettavissa.” (T3) Työntekijän ennako-orientaatio oli valjastettu muovaamaan ensimmäisestä tapaamisesta mahdollisimman myönteinen. ”Odotan mielenkiinnolla, että mimmonen asiakas tulee. Jokainen asiakas on työntekijälle haaste ja siitähän se työntekijä saa sen palkkansa ja hyvän olonsa.” (T3) Jos työntekijä asennoituu asiakkaaseen kriittisesti, hän kutsuu tästä esiin puolustusreaktioita ja varauksellisuutta (Koski-Jännes 2008, 43), joita hän kenties nimittää mielessään asiakkaan motivoitumattomuudeksi omaa asennettaan ja piilomotiivejaan tiedostamatta. Toimivaan yhteistyöhön näytettiin pyrkivän tietoisesti jättämällä ottamatta huomioon asiakkaasta mahdollisesti etukäteen kerrottu kielteinen informaatio. Työvalmentaja kertoi hänelle lähetetystä asiakkaasta, josta lähettävä työntekijä oli tuonut esille useita kielteisiä asioita. Työntekijä pyyhki tietoisesti haitallisen informaation mielestään, kohtasi asiakkaan empaattisesti ja lähti selvittämään, kuinka voisi auttaa tätä.

*Oli asiakas josta (...) [lähettävä sosiaalitoimiston työntekijä] sano että se on semmonen juoppo, jotenkin negatiiviseen sävyyn. Eli jopa hän ei halua sitä enää (...). Mä sain sitten tän asiakkaan. Oli niin kun olemukseltaan tietynlainen ja näin, mut kun jutuskeltiin niitä ja näitä, niin havaitsin että tää ihminen oli jotenkin surullinen. (...) [Eräs tieto sosiaalitoimistossa] oli kulkenu (...) siellä tiedostoissa työntekijältä toiselle. Mut en minä niistä välittäny.*



*Tämä asiakas oli mulla uusi ja tuore ja me lähettiin tutkii. Hän oli halunnut tulla. (T4)*

Työskentelyn alkuvaiheen tavoitteena näyttää olevan pyrkimys luoda sellainen ilmapiiri, jonka asiakas kokee turvallisena ja jossa työnhaku ei näyttäyty pelottavana ja pakottavana asiana. Varsinkin pitkäaikaistyöttömällä on usein kokemuksia siitä, että hänelle on saneltu ohjeita ja käskyjä. Tarjotut ja mahdollisesti suoritettut toimenpiteet eivät välttämättä ole olleet henkilökohtaisesti mielekkäitä eivätkä aktivointipoliittisesta näkökulmasta katsottuna vaikuttavia (ks. Hämäläinen & Tuomala 2006, 55–56). On luonnollista, jos työtön suhtautuu aluksi epäluuloisesti ja joskus jopa pelokkaasti työvalmennukseen, erityisesti jos hänen omanarvonsa ja itseluottamuksensa ovat työttömyyden myötä laskeneet. Aikaisemmat kielteiset palvelukokemukset heijastuvat työvalmennuksen prosessiin.

*Eli kun työnhausta kun on kysymys niin (...) siinä on semmosii elementtejä jotka on monelle yllättävän ahdistavia. (...) Niil on – niinku työkkäritausta, se kokemukset sieltä, vauhdikkaasta tavasta (...) kohdata ihmisiä. Mulle se on tärkeitä et luo sen luottamuksen ihmisiin. Ei me saada pelolla eikä ahdistuksella eikä pakolla ihmisii töihin. (T4)*

Ennen kuin asiakas luottaa työntekijään ja on valmis työvalmennuksen prosessiin, hänen täytyy rauhassa muodostaa kuva työvalmennuksen palveluista. Työntekijä ikään kuin myy tai markkinoi palvelun asiakkaalle. Työvalmentajien mielestä asiakkaalle pitää kertoa avoimesti tarjolla olevasta palvelusta ja siitä, mitä työvalmennuksessa yleensä tapahtuu. Lisäksi tulee keskustella työvalmennukseen tulon syistä. Tällaisen avoimen toiminnan nähtiin herättävän asiakkaassa luottamusta ja luovan turvallista ilmapiiriä. Ei kuitenkaan riitä, että palvelua markkinoidaan hyvin, vaan luottamuksen saavuttamiseksi työvalmentajan pitää markkinoida itsensä. Ensimmäinen alla oleva lainaus sisältää mielestäni viestin siitä, että palvelun ollessa asiakkaalle vapaaehtoista on toiminnan ylläpitämiseksi pakko markkinoida palvelua – aivan kuten matkatoimisto esittelee kohteitaan.

*Ensimmäiseksi pitää (...) – kun tää on vapaaehtosta – asiakkaalle (...) markkinoida itteni ja minkä takia se nyt haluis tulla tänne. Kyllähän me ollaan hyvin kohteliaita asiakaspalvelijoita. (T5)*

*Jos lähtee ihan alusta, niin tuota – sehän on nyt tärkeintä saada ensin se asiakkaan luottamus, että kun asiakas menee kotiin, niin hän miettii: okei, ton ihmisen kanssa mä uskallan puhua niistä ja näistä asioista myös. Ja tuota – hän ymmärtää. (T1)*

Luottamuksellisen suhteen syntyminen on välttämätöntä, jotta työntekijä löytäisi kutakin asiakasta henkilökohtaisesti koskettavan tavan puhua ja jotta asiakas haluaisi tai uskaltaisi puhua avoimesti. Toisaalta työntekijä tarvitsee työkalukseen asiakkaan puhetta, koska vain sen avulla saadaan asiakkaaseen työvalmennusta palveleva kontakti, esimerkiksi tietoa asiakkaan aikomuksista. Yhteinen puhe luo jo itsessään luottamusta. Motivoivaa avauspuhetta tai vastaavaa menetelmää keskustelun käynnistämiseksi ei haastatteluista tullut esille puhumattakaan siitä, että asiakkaalle olisi lähdetty asiantuntijalähtöisesti heti tarjoamaan jotakin toimenpidettä. *”Ensimmäisenä ei oo sen työpaikan etsiminen. Koska mä en oo työvoimatoimisto.” (TT4)* Kunkin asiakkaan tilanteen näkeminen ainutlaatuisena katsottiin tärkeäksi. Motivointia ei voida käynnistää ikään kuin nauhuria: *”Naps! Täältä päälle ja sitten alkaa se motivointipuhe.” (T1)*

Luottamus ja rehellinen puhe ovat mahdollisia vain pakottomassa ja rennossa ilmapiirissä. Vapautuneen ilmapiirin muodostumista saatettiin vauhdittaa puhumalla aluksi ”puuta heinää” tai ”pölpöttämällä”. Työhuonekin voitiin tarkoituksellisesti – mutta kuitenkin sopivan neutraalisti - sisustaa siten, että se inspiroisi asiakasta keskusteluun ja asiakkaan kiinnostus heräisi.

*Sen huomaa hirveen nopeesti, kun alkaa asiakkaan kanssa keskustella, että kuinka lähelle asiakasta pääsee. Mä yleensä aina, kun mä tapaan asiakkaan, mä puhun hyvin pitkään ensin ihan puuta heinää. Että saa jotenkin asiakkaan vapautumaan. Ja mullon kyllä ihan tarkotuksella hääkuva ja koirankuva ja hevosenkuva ja vauvankuva seinällä. Monta kertaa kyllä ihmiset tarttuu tämmösiin. (...) Pääsee tavallaan heti siihen, saa sen jutun käyntiin. (TT1)*

*On joskus miettinyt, et joskus mä pölötän ihan hirveesti, et mä saisin sen asiakkaan vapautumaan. (...) Et sieltä alkas tulla jotain. Siihen sais semmosen kontaktin. (TT5)*

Yhdellä työvalmentajalla oli seinällään erilaisia tekstejä ja muistilappuja. Niiden tarkoituksena oli hienovaraisesti kertoa uudelle asiakkaalle, että mitään ei tehdä ilman tämän hyväksyntää.

Nähtiin, että työntekijän puheen pitää olla oikea-aikaista eikä *”hirveesti töräytellä”* (T5). Muodostuu kuva siitä, että operatiivisen työnetsinnän välitön käynnistäminen karkottaisi aran työvalmennuksen asiakkaan. Työntekijän tulee huomioida, mitä asiakas kestää kuulla erityisesti asiakkuuden alkuvaiheessa ja *”mitä puhetta se haluaa kuulla”* (T4). Työttömän asiakkaan pitää hyväksyä työvalmentajan puhe ja lähestymistapa ennen kuin ilmapiiri voi vapautua ja luottamus syntyä. Asiakkaan alkuvaiheen reaktiot voivat olla näennäisesti välinpitämättömiä, ja olisi virhe tulkita asiakkaan käytös ”motivoitumattomuudeksi”. Jos työntekijän puhe miellyttää asiakasta, tämä rentoutuu jossakin vaiheessa ja ilmapiiri vapautuu.

Katsekontaktilla näyttäisi olevan merkitystä työttömän motivoinnissa. Työskentelyprosessin alkuvaiheessa, kun työnhakijan kiinnostus herää, asiakkaan *”silmit välähtää”* (T4), kun taas henkilön varsinaisesti motivoituessa *”silmä kirkastuu”* (T5). Motivaatiota sen suuruudessaan luonnehdittiin termillä *”myrskyn tyhjä silmä”* (T2). Työvalmentaja ymmärsi asiakkaan *”silmäkulmista”* (T2), että tämä oli ohjattu työvalmennukseen vastoin omaa tahtoaan. Suhtaudun skeptisesti mahdollisuuteen motivoida tuntematonta asiakasta vaikkapa puhelimitse, koska tällöin keskustelun osapuolet eivät saa käsitystä toisen ihmisen käyttäytymisen kokonaisuudesta. Kasvottomassa kontaktissa työntekijän on vaikea sovittautua asiakkaan tilanteeseen ja asiakas ei saa riittävästi informaatiota työntekijästä ja hänen aikeistaan.

*Se testaa mua ekana monella tavalla – et se ei oo kuulevinaan tai näkevinään tai sitä ei muka kiinnosta. Mut sit mä nään sen jossain vaiheessa, sen silmit välähtää jotenkin, se alkaa niin kun rentoutuu, se alkaa niin kun hiffata mistä on kysymys elikkä siitä omasta itsestä. (T4)*

Työvalmentajan puhetta ja toimintaa ohjaa koko prosessin ajan ja erityisesti asiakkuuden alkuvaiheessa tietoisuus siitä, että asiakas määrittelee asiakkuuden keston. Ensimmäinen tapaaminen ei saisi näyttäytyä asiakkaalle konfliktitilanteena, mikä saattaisi johtaa asiakkuuden nopeaan päättymiseen. Luottamuksen ja yhteisen puheen muodostuminen edellyttää työntekijältä aikaa ja kärsivällisyyttä erityisesti tilanteissa, joissa asiakkaalla on – tämän tutkimuksen termein ilmaistuna – lukkiutunut tai hajanainen motivaatio-orientaatio. Osa asiakkaista ei avaudu millään tavalla ensimmäisellä tapaamisella. Aikaisemmin korkeassa asemassa olleet, sittemmin alkoholisoituneet mieshenkilöt nähtiin tällaiseksi asiakasryhmäksi.

Joskus voi olla hyvää työvalmennusta sekin, että työllistamisestä ja motivoinnista luovutaan toistaiseksi tai lopullisesti. Toistaiseksi motivoinnista luopumisella tarkoitettiin asiakkaan motivointia hänelle vääräaikaiseen toimenpiteeseen, mikä tuottaisi huonon lopputuloksen. On mahdollista, että työvalmennus on lopetettava asiakkaan terveydentilan asettamien rajoitteiden vuoksi. Yksi työvalmentajista kertoi sanoneensa asiakkaalleen: *”Minä en uskalla lähteä sinua työllistämään sinun terveydentilan takia. Minun täytyy myös tuntea vastuu siitä, että jos sinulle tapahtuu työpaikalla jotain.”* (T3) Työvalmentaja ohjasi asiakkaansa henkilökohtaisesti tämän tarvitsemaan palveluun, ja *”lääkäri sanoi heti, että olet tehnyt oikean arvion.”* (T3)

Työvalmentajien näkemykset motivointityöskentelyn aloittamisesta ja tarvittaessa sen keskeyttämisestä viestivät työttömien hyvästä asiakaspalvelusta ja työntekijän palvelualltiudesta. Psykologian tohtori Daniel Goleman tarkoittaa palvelualltiudella asiakkaiden tarpeiden ennakoimista, tunnistamista ja viime kädessä täyttämistä. Palvelualltius perustuu empatiaan, joka on tajua muiden ihmisten tunteista, tarpeista ja huolenaiheista. Palvelualltius ja muut empaattiset kyvyt, kuten toisen osapuolen ymmärtäminen, eivät kuitenkaan riitä asiakkaan motivaation herättämiseen, vaan tarvitaan sosiaalisia kykyjä, taitoja saada aikaan haluttuja reaktioita muissa. Sosiaalisia kykyjä ovat esimerkiksi viestintä (avoin kuuntelu ja vakuuttavien viestien lähettäminen) ja muutosvalmius (muutosten alullepano ja hallinta). (Goleman 1999, 40–41.) Asiakkaiden mieleen jää työntekijän tapaamisesta monia pieniltä tuntuvia asioita, joilla voi luottamuksen syntymisen kannalta olla suuri merkitys. Asiakas huomaa helposti työntekijän äänenpainoista, ilmeistä, eleistä ja sanavalinnoista sen, miten työntekijä suhtautuu häneen. (Laitinen 2008, 106.)

Tutkimusaineistooni sisältyy yksi nauhoitettu työvalmennustilanne, jossa työvalmentaja tapaa asiakkaan ensimmäisen kerran. Alla olevasta keskusteluotteesta ilmenee tämän työvalmennustilanteen avausosat ja työntekijän viestintää asiakkaalle. Ensisanoissa erotan viisi viestiä asiakkaalle: 1) työntekijä varmentaa, että asiakas on ymmärtänyt, mihin tämä on tullut (sosiaalialan työssä ja aktivoinnin kontekstissa tämä ei aina ole itsestään selvää), 2) työvalmentajalla ei ole häiritsevää ennakkokäsitystä asiakkaasta, 3) työntekijä välittää myönteisen, mutta samalla sopivan neutraalin tunneviestin, 4) työntekijä kertoo, mitä kyseisessä tapaamisessa suurin piirtein tapahtuu ja 5) työntekijä

osoittaa olevansa kiinnostunut ensisijaisesti siitä, mitä mahdollisia palvelutarpeita asiakas itse kokee. (Aaltosuluilla merkityt kohdat 1-5.) Tapaamista on lyhennetty.

*Työvalmentaja: **Tervetuloa nyt tänne [työvalmennukseen]{1} eli mä oon NN, (...)** täällä. Sä oot ollu siellä X:ssa [ohjauspaikassa]...*

*Asiakas: Joo.*

*Työvalmentaja: Ok. Eli sää oot täyttäny tän lomakkeen...*

*Asiakas: Joo.*

*Työvalmentaja: **Ja tä on itse asiassa tasan se, mitä mä tiedän susta {2}** (naurahtaa) tällä hetkellä. Ja tän perusteella tässä on ihan perustiedot susta. (...) Soitin sulle, niin **mukava nyt tutustua {3}** vähän tarkemmin. Elikä **tän kerran, tilanteen tarkoituksena {4}** olis vähän ettii puolin toisin sitä, **onko tarvetta tällaselle palvelulle {5}**. Elikk siellä X:ssa [ohjauspaikassa], mitä mieltä sää oot, **minkälaisen, tai mitä sulle kerrottiin – siitä mielikuvan, miks sut on kutsuttu tänne {5}**.*

## 6.5. Motivoiva työote

Varsinaista motivointityöskentelyä kutsun motivoivaksi työotteeksi, jonka perustana ovat vuorovaikutuksen luonne ja siihen liittyvien tunteiden tunnistaminen ja käsittely sekä työntekijän oma motivaatio. Menestyksellisesti asiakasta motivoiva työntekijä vahvistaa asiakkaan psyykkisiä työnhakuvalmiuksia, mikä usein liittyy työnhaun esteiden tunnistamiseen ja käsittelyyn. Lisäksi hän kartoittaa asiakkaan voimavaroja ja unelmia sekä pyrkii valjastamaan niitä soveltuvien tavoitteellisen työnhaun energianlähteiksi. Motivoiva työote ei ole yksittäinen temppu eikä mielestäni edes menetelmä.

### Vuorovaikutuksen luonne

Työttömien hyvä motivointi hahmottuu aineistoni pohjalta vuorovaikutukselliseksi ja dialogiseksi toiminnaksi, jonka tärkeitä elementtejä ovat asiakkaan empaattinen, yksilöllinen ja kunnioittava kohtaaminen sekä eettisyys ja luottamuksellisuus. Työntekijä tunnistaa ja ottaa huomioon työllistymiseen mahdollisesti liittyvät asiakkaan

ristiriitaiset tunteet ja kokemukset sekä etenee asiakkaan ehdoilla. Motivointi on asiakkaan hyvän tulevaisuuden yhteistä suunnittelua ja toimintaan valmistautumista. Yhteistä työskentelyä sävyttää toivon näköala ja myönteisyys.

*Syntyy hyvä yhteisymmärrys et mennään, tehdään tätä. (T2)*

*Pitäis muistaa koko ajan sitten siit ensimmäisestä tapaamisesta alkaen sinne työhön tai koulutukseen asti: (...) asiakkaalla on semmonen olo, että siellä putken päässä näkyy valo. Että niin kun mennään askel askeleelta. (T1)*

Toivon näköala ja myönteisyys eivät merkitse katteettomia lupauksia ja asiakkaan motivointia johonkin epärealistiseen vaihtoehtoon tai valheelliseen todellisuuteen. Tuotiin esille, että motivoinnin ja vuorovaikutuksen tulisi olla eettistä ja vastuullista. ”Siinä on myöskin työntekijällä iso vastuu nähdä se asiakkaan tilanne oikein että sitten ei synnytä (...) omilla motivointipuheillaan semmosia turhia ja epärealistisia toiveita asiakkaan mahdollisuuksista. (T1)

Dialogi on tärkeä osa vuorovaikutusta. Sosiaalialan työn kontekstissa vuorovaikutuksellisuus on toimintaa, jossa kunnioitetaan asiakkaan oikeuksia ja kykyä tehdä itsenäisiä päätöksiä. Dialogisessa vuorovaikutussuhteessa syntyy uuden oppimista ja löydetään yhdessä uusia merkityksiä ja uutta ymmärrystä. (Ks. Vierros 1998, 146; Väisänen & Hämäläinen 2008, 23.) Työvalmentajat ymmärsivät dialogin vuorovaikutukseksi, jossa osapuolet lähtevät etsimään vastauksia ja suunnittelemaan ratkaisuja. Dialogi eroaa monologisesta suhteesta, joka merkitsee yksisuuntaista suhdetta toiseen ihmiseen. Monologi on puheenvuoro, jossa on huomioitu vain vähän tai ei lainkaan puhetoveria. Dialoginen vuorovaikutus on kokonaisvaltaista - siinä välittyvät myös sanattomat viestit. Keskustelun osapuolet tarkkailevat toisiaan sen suhteen, tulenko minä ymmärretyksi ja mikä on toisen reaktio siihen, mitä sanon. (Vierros 1998, 146–147.) Työvalmentajat toivat esille sitä, että vaikka asiakas olisi käynyt sosiaalityöntekijän kanssa läpi jonkin kipeän työttömyyteen liittyvän kokemuksen, työnhakija voi haluta keskustella asiasta työvalmentajansa kanssa testatakseen dialogin toimivuutta ja työntekijän reaktioherkkyyttä.

Asiakkaaseen voidaan pyrkiä luomaan keskusteluyhteys jonkin yhteisesti jaettavan alueen kautta, esimerkiksi jonkin harrastuksen siivittämänä. Asiakkaan ”ovi” pitäisi saada auki. Sen salpa on kuitenkin vain sisäpuolella eikä toisen ihmisen sisäinen

maailma avaudu pakolla. Suurimpana motivoinnin estävänä tekijänä mainittiin se, että asiakkaan ja työntekijän välille ei jostakin syystä synny luottamuksellista keskusteluyhteyttä eikä asiakas uskalla tai halua avautua elämänsuunnitelmistaan.

### **Tunteiden merkitys**

Tunteilla on olennainen merkitys motivaation syntymisessä. Ihminen ei motivoitu vastoin tunteitaan, vaan tunteiden suuntaisesti toimiminen lisää innostuneisuutta. Järjen ja tunteiden yhteispeli mahdollistaa motivoitumisen ja onnistuneen toiminnan. (Niermeyer & Seyffert 2004, 20.) Tunteita ei tule nähdä toisarvoisiksi ja epäloogisiksi häiriötekijöiksi (Dunderfelt 2001, 33). Tunteet ohjaavat ihmisen tarkkaavaisuutta ja ovat yhteydessä muistiin, päättelyyn ja päätöksentekoon. Myönteiset tunteet, esimerkiksi innostuminen ja mielenkiinto, suuntaavat ihmisen tutkivaa toimintaa. Kielteisiksi virittyneet tunteet, kuten pelko ja viha, valmistavat selviytymään hankalissa ja uhkaavissa tilanteissa. Tunteet antavat ihmiselle itselleen tietoa hänen reaktioistaan eri tilanteissa ja välittävät muille ihmisille informaatiota kyseisen henkilön aikomuksista ja toimintavalmiuksista. (Karila 2008, 528.) Tunteet ovat lähtökohtaisesti sosiaalisia reaktioita, ja niihin liittyy usein ulospäin havaittavia käyttäytymisen muutoksia, *tunteiden ilmaisuja*. Sen sijaan ajatteluprosessit eivät yleensä välity ulospäin juuri lainkaan. Ihmisen tunnereaktioiden ja niiden ulospäin näkyvien ilmausten välillä on suuri vastaavuus. (Nummenmaa 2010, 76–77.)

Tunteilla on biologinen perusta aivoissa. Kolmea keskeistä tunnetta – pelkoa, inhoa ja mielihyvää – prosessoivat aivojen radastot on paikallistettu melko kattavasti (Nummenmaa 2010, 74). Tunteiden ja ajattelun välillä on aina yhteys: ajattelutoimintoja ohjaavasta aivojen kuorikerroksesta kulkee viestejä syvemmissä rakenteissa sijaitseviin tunnekeskuksiin (Maultsby 1992, 47). Ihmisen motivaatiolla on biologinen ja fysiologinen perusta (Arkes & Garske 1982, 24–38).

Robert Plutchik on kehittänyt teorian tunteiden neljästä tasosta. Pelon tunteen ensimmäisen taso (subjective language) on itsehavainnointiin perustuva kielellinen ilmaisu ”olen peloissani”. Seuraavalla tasolla pelko ilmenee pakenemisena, joka on pelon toiminnallista kieltä (behavioral language). Pakenemisen tarkoitus on

suojautuminen, joka on pelon funktionaalista kieltä (functional language). Pelkoa herkästi tunteva ihminen on luonteeltaan arka tai ujo (trait language). (Beck 1983, 38–39.) Plutcihikin käsitystä tukee Richard Lazaruksen näkemys siitä, että pelko on todellinen, välitön ja ylitsepääsemätön ulkoinen vaara. Lazaruksen mukaan ihmisen sisäinen hallinta värittää tunnetiloja, ja tunteilla on vuorovaikutuksellinen ulottuvuus (Raitasalo 1995, 36–37).

Työvalmentajat toivat haastatteluissa jonkin verran esille kokemuksiaan asiakkaitensa tunteista ja niiden vaikutuksesta asiakastyöhön ja asiakkaan motivoitumiseen. Nähtiin, että asiakkaan tulee tunteittensa tasolla olla sitoutunut tavoiteltuun ammattiin, haluta työskennellä asianomaisella alalla. Pitkäaikaistyöttömien työnhakuasennetta saattaa työvalmentajien mukaan sävyttää pelon tunne. Työttömän aktivointitilanteessa osoittamiin pelon tai muihin hyvin kielteisiin tunteisiin pitäisi mielestäni suhtautua vakavasti, koska ne viestivät koetusta uhkatilanteesta, jonka hallintaan henkilöllä ei ole riittäviä keinoja. Pelon tunteita viestivien työttömien motivointiin pätevät mielestäni Mikko Anttilan (2007) esittämät näkemykset kuntoutusmotivaatiosta. Pelon ja epävarmuuden tunteita kokeva asiakas motivoituu parhaiten silloin, jos vuorovaikutus tukee henkilön kompetenssintunnetta ja keskustelu koskee hänelle merkityksellisiä toimintoja ja tehtäviä. Vuorovaikutustilanteessa asiakkaan tulisi kokea turvallisuutta ja hyväksyntää, minkä voi ajatella edistävän henkilön sitoutumista ja motivoitumista. Turvattomaksi koetussa tilanteessa henkilön motivaatio suuntautuu turvattomuuden vähentämiseen. (Anttila 2007, 20.)

*Jos sen työntekijän menetelmät on (...), sanotaanko liian jyrkkiä tai liian voimakkaita tai karkeita tai (...) mennään liian nopeesti, vaaditaan asiakkaalta liikaa, niin silloin se – hukkakäynnit tulee. (T2)*

Työvalmentajat punnitsivat ja arvioivat omien tunteittensa ja asenteittensa vaikutusta asiakkaiden motivointiin. Kaikkien asiakkaitten ei nähty saavan yhtä intensiivistä palvelua, koska työntekijä tulkitsee asiakkaan mahdollisuuksia ja motivaatiota tunteittensa, intuiotionsa ja vuorovaikutuksen onnistuneisuuden kautta. Intuitio voi kertoa, kannattaako asiakkaan motivointiin panostaa: saadaanko tulosta aikaiseksi vai ei. Toiveikas, työnhakuun jo paneutunut nostaa työntekijän motivaatiota ja vaikeasti työllistyvä ja epämiellyttävästi käyttäytyvä henkilö saattaa laskea motivointihalukkuutta. Työntekijän asiakasta kohtaan kokema hyväksynnän tunne



viestittää siitä, että työntekijä haluaa toiminnallaan liittyä asiakkaan maailmaan (ks. Plutchik Beckin 1983, 39 mukaan).

*Kyllä siis täytyy sanoa, että kun mulle tulee tähän sellanen optimistinen, työtä oikeasti haluava, myös omia suunnitelmia tavallaan projisoiva, (...) se nostaa mun omaa motivaatiota. (...) Jos tuota niin, mä tiedän että (...) joku semmonen asiakas jonka kanssa joutuu tekemään aivan tolkkottomasti töitä, ja tulos saattaa olla ihan yhtä tyhjän kanssa – niin eihän se oo motivoivaa työntekijällekään. Eli silloin se saattaa olla niin että jutellaan niitä näitä ja kysellään, ihan ne perusasiat käydään läpi ja näin, mutta itselläkin on vähä sellanen tunne että kannattaaks tässä nyt niin ihan kauheesti satsata. Mut onneks, nyt täytyy sanoa, onneks aika vähän niitä ihmisiä on. (T6)*

*Se täytyy ainakin omasta puolesta todeta, et se, kenen kanssa se homma lähtee, niin siihen ikään kun satsaa enemmän ja kokee, että se projekti kannattaa. Se missä toteaa, tässä on nyt niin paljon näitä esteitä ja hidasteita ja ongelmia ja muita, niin ikään kun siitä sitten pyrkii irrottautumaan. (...) Asiakkaat saa erilaista palvelua et vähän miten se kemia siinä toimii. (T2)*

*Joskus tullu - semmosta ei sais tulla - mutta on (asiakas) (...) puhunut niin inhottavasti, vaikka ei välttämättä oo aggressiivinen eikä pelottava. Mutta on ollu semmonen, että on itekin miettinyt että minkä takia mä nyt sitten tohon lähtisin niin kun panostamaan. Kun ei tuosta varmaan tuu mitään. (T1)*

Omien tunteiden tunnistaminen ja niistä oppiminen auttaa parantamaan työvalmentajan työsuorituksia sekä tukee hänen jaksamistaan. Patoutuneet tunnemöyköt eivät tule asiakastyön vuorovaikutuksen esteeksi. Ihmisen tunneälyn tai tunnetietoisuuden perustekijöinä on nähty tietoisuus omista tunteista, omien tunteiden käsittelyn taito, itsen motivointi, toisten ihmisten tunteiden tunnistaminen ja ihmissuhdetaitojen kehittäminen. (Dunderfelt 2001, 133–134.) Sosiaalialan työntekijällä tulisi olla mielestäni kyvyt ja halu tunnistaa vuorovaikutustilanteessa ilmenevät asiakkaat tunteet ja palveluun vaikuttava oma tunne- ja vireystila. Esimerkkinä voimavarojen tunnistamisesta kerrottiin menettely, jota työvalmentaja sovelsi oivallettuaan oman väsymyksen vaikutuksen asiakastyön vuorovaikutuksen toimivuuteen. Työntekijä katsoi paremmaksi varata asiakkaalle uusi aika intensiivistä työskentelyä varten sen sijaan että hän olisi väsyneenä muodollisesti työskennellyt asiakkaan kanssa. Silloisella ajanvarauksella käytiin ainoastaan tietyt perusasiat läpi.

## Työntekijän motivaatio

Kaikki työvalmentajat katsoivat työntekijän oman motivaation välttämättömäksi, jos tavoitteena on motivoida työttömiä työelämään. Motivoitunut työntekijä on innostunut ja kokee työnsä mielekkääksi. Työntekijän tulee uskoa omaan toimintaansa ja sen mahdollisuuksiin. Jos työntekijä ei usko itsekään omaan työhönsä, motivoinnista katoaa uskottavuus ja vaikuttavuus: puhe muuttuu ”jargoniaksi”. Tällaista toimintaa voidaan pitää epäeettisenä. Luottamus omaan työhön mahdollistuu silloin, kun työntekijällä on myönteisiä kokemuksia työnsä vaikuttavuudesta. Jos tarjolla olevat työllistymisen toimenpiteet eivät ole hyödyttäneet aikaisempia asiakkaita, on niihin vaikea motivoida itseä ohjaamaan lisää asiakkaita.

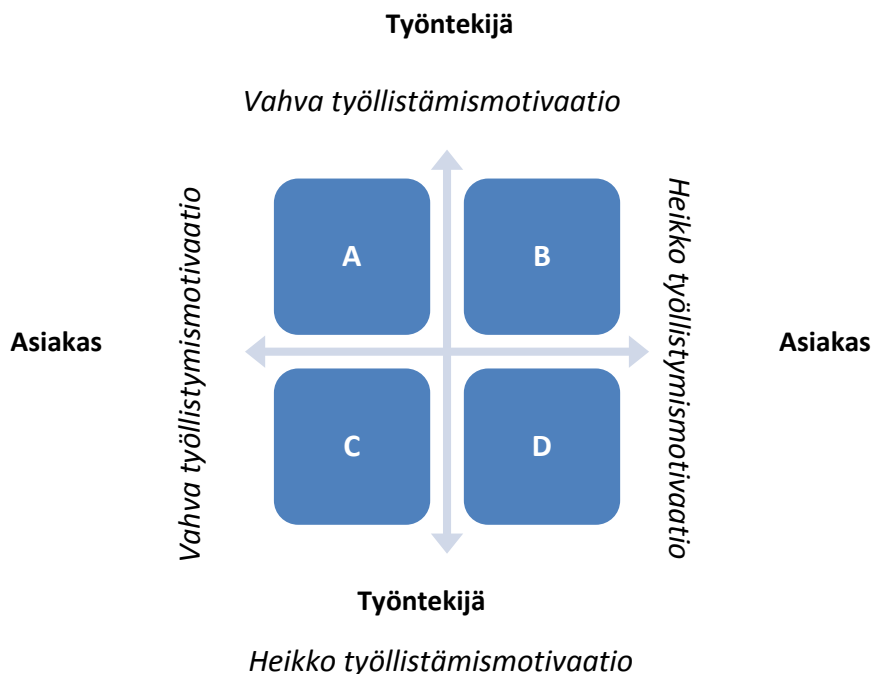
*Työntekijän pitää uskoa, että ne menetelmät, toimenpiteet, mitä asiakkaille tarjotaan, et voi johtaa johonkin. (...) On myönteisiä kokemuksia, asiakkaalle myönteisiä kokemuksia – pystyy peilaamaan niihin. (...) Jos ne toimenpiteet on semmosia et ne työntekijän omatkin kokemukset niistä on että kun niihin ohjaa jonkun, niin ne on yhtä tyhjän kanssa, niin kyllä siihen semmonen leipääntyminen tulee, tulee rutiininomainen työ. (T1)*

Työvalmentajan työmotivaatio voi laskea epärealististen tulostavoitteiden vuoksi ja organisaation tai työpaikan ristiriitojen vuoksi. Työntekijän motivaation aleneminen heijastuu asiakastyöhön, kuten asiakkaan tapaamisten määriin ja asiakkaan tilanteeseen paneutumisen intensiteettiin.

*Se selvästi sitten varmasti vaikuttaa työntekijän motivaatioonkin työskennellä sitten yksittäisen asiakkaan kanssa, kun hän miettii: mun pitäis vielä varmaan tavata tää asiakas kerran kaks. Mut milläs mä tapaan, kun mun täytyy ottaa niin ja niin suuri määrä [asiakkaita] vielä. (T3)*

Yksi työvalmentajista (T2) korosti motivaatiotyöskentelyn vuorovaikutuksellista ulottuvuutta piirtämällä haastattelun aikana työntekijän ja asiakkaan motivaatiota ja vuorovaikutusta jäsentävän nelikentän. Nelikentän x-akselina on asiakkaan työllistymismotivaatio ja y-akselina työntekijän työllistämismotivaatio. Työvalmentaja näki työllistymiseen tähtäävän motivoinnin lähtökohtaisesti vuorovaikutustilanteena, jossa sekä asiakkaalla että työntekijällä on omia vaikuttimia. Vaikka työvalmentajan virallisena motiivina on poluttaa asiakas työmarkkinoille tai löytää muu ratkaisu, työntekijän toimintaan vaikuttavat myös enemmän tai vähemmän tiedostetut

piilomotiivit. Asiakkaan ja työntekijän motivaatio ovat keskinäisessä riippuvuussuhteessa. Työvalmentajan hahmottelema motivaatiotyöskentelyn nelikenttä on mukailleen esitetty kuviossa 13.



**KUVIO 13. Motivaatiotyöskentelyn nelikenttä.**

Työvalmentaja kuvaili kenttää A superkentäksi, jossa molemmat osapuolet pelaavat samaan maaliin ja yhteistyö sujuu hyvin. Kentillä B ja C jompikumpi osapuolista on motivoitunut ja mahdollisesti saa toisen osapuolen vedettyä mukaansa. Kentällä B oleva asiakas voi kokea, että *”työvalmentaja ei suhtaudu häneen kunnolla tai asianmukaisesti tai ymmärrä hänen tilannetta tai muuta. Sillon asiakas ei ikään kun oo motivoituneessa tilassa.”* Tilanteen, jossa työntekijä on motivoitunut, mutta asiakas ei ole, työvalmentaja näkee herkullisena: *”tuntee sen haasteen: että nyt mullon tuolle annettavaa, jotain sellasta, mitä sillä ei ole.”* Tulkintani mukaan kentässä A ei tarvita motivointia ja kenttä B on varsinainen motivaatiotyöskentelyn alue (vrt. kuvio 10).

Kentällä C asiakkaan toiminta voi rajoittaa työvalmentajan motivaatiota työllistää henkilö: työvalmentaja esimerkiksi huomaa, että asiakas valehtelee hänelle. Kentässä C oleva työntekijä voi nähdäkseni olla myös omista syistään ei-motivoitunut työhönsä (työvalmentaja ei tuonut esille tätä näkökulmaa). D-kentällä operoitaessa osapuolet

saattavat yhteisesti todeta, että työvalmennus ei vain suju. Tällöin voidaan yrittää vaihtaa työvalmentajaa tai lopettaa työskentely. D-kenttä heijastelee motiivoinnin epäonnistumista: asiakkaan ja työntekijän välille ei löydy yhteistä jaettavaa aluetta. Osapuolten välille ei synny vuorovaikutusta, jolloin motiivointi on mahdotonta. Tällaisessa tilanteessa työntekijän saattaa olla hyvä kääntää katseensa ammattitaitonsa ja osaamisensa kehittämiseen.

*Joskus oon ollu hyvin pettynyt niin kun itseensä, että on täytynyt todeta, että ei löydy mitään yhteistä. Et siinäkin on niin kun paljon tehtävää. (T3)*

*Aina ei voi onnistua ja aina se vika ei ole työntekijässä – mutta joskus se vika [voi] olla myös työntekijässä. Jos vaikka kun lähdetään työskentelemään, että mitään ei sitten tapahdu. Niin voi sitten miettiä, onko mun osaamisessa sitten jotakin semmosta, jota tulis kehittää. Että seuraavalla kerralla, kun mulle tulee tämmönen asiakas, niin pääsisin pitemmälle hänen kanssaan. (T1)*

### **Työnhaun esteiden tunnistaminen ja käsittely**

Työnhaun esteiden käsittely osana motiivointia tähtää asiakkaan psyykkisten työnhakuvalmiuksien vahvistamiseen. Ratkaisujen etsiminen työllistymisen esteisiin on välttämätöntä ennen tavoitteellisen työnhakuprosessin käynnistämistä. ”Ja me yhdessä, meillon jokin tavoite. Sen tavoitteen esteenä mullahan on tavallaan raivata tilaa että sillä ihmisellä on niin kun kaikki kapasiteetti käytössään.”(T4) Jos työttömällä ei ole työnhaun esteitä, työvalmentaja voi aloittaa asiakkaan valmiuksien, toiveiden ja tavoitteiden mukaisen työpaikan etsimisen. Aikaisemmin on tuotu esille, että koulutetuilla, äskettäin työttömiksi jääneillä nuorilla ihmisillä on usein itsellään toteuttamiskelpoinen työllistymistavoite. Nämä niin sanotut joustavalla motivaatio-orientaatiolla varustetut työttömät eivät yleensä tarvitse työnhaun esteisiin liittyvää motiivintyötä.

Työllistymisen esteet voivat liittyä henkilön elämäntilanteeseen, työttömyyteen tai sosiaalisiin, taloudellisiin, terveydellisiin tai muihin vastaaviin tekijöihin. Osa työllistymisen esteistä on psyykkisiä tai kokemuksellisia, ja ne assosioituvat ihmisen käsitykseen itsestään ja kyvyistään. Työllistymisen esteitä voi olla periaatteessa kahdenlaisia: objektiivisesti todennettavissa olevia esteitä ja subjektiivisesti koettuja esteitä. Todennettavissa tai havaittavissa olevia esteitä voivat olla esimerkiksi

työnhakijan velkojen määrä, diagnostisoidut sairaudet, poikkeava käyttäytyminen, vaikea päihteiden väärinkäyttö sekä omaisen tai lapsen hoitovastuu. Subjektiiivisesti koettuja esteitä ei voida välittömästi tunnistaa eikä todentaa. Esimerkiksi koettu huono terveys tai koettu sairaus voi olla työnhaun este.

*Vakavasti täytyy tietysti suhtautua myös niihin sairauksiin, joita asiakas ite subjektiiivisesti tuntee. Nekin mun mielestä on hyvin tärkeä selvittää, ennen kun lähtee mitään millään työllistämissaralla tekemään. (TT3)*

Työttömyyden kestolla on osoitettu olevan merkitystä ihmisten kokemuksiin terveydentilastaan. Vuonna 2007 käynnistyneen Pitkäaikaistyöttömien terveydenhuollon kehittämishankkeen yhdeksi tulokseksi saatiin, että alle vuoden työttöminä olleet eivät kokeneet terveydentilaansa huonoksi, kun taas 39 % yli kolme vuotta työttöminä olleista koki näin. (Saikku 2009, 11, 48.) Sairauden kokeminen rangaistuksena, helpotuksena tai strategiana ovat yhteydessä psyykkiseen oireilevuuteen ja epäonnistuneeseen elämäntilanteeseen (Raitasalo 1995, 44).

Subjektiiivisesti koettuihin esteisiin pääsee sisälle vain dialogisen vuorovaikutussuhteen avulla: asiakas kertoo niistä, jos hän kokee voivansa puhua työntekijälle. Työntekijältä vaaditaan kykyä erottaa se, mikä on työnhaun tosiasialliseksi katsottava este ja millainen este taas on kasvanut yksinomaan asiakkaalle itselleen esteeksi. Asiakkaan motivoitumisen kannalta subjektiiivisesti koettu este – joka voi olla samalla niin sanottu objektiivinen este – on nähdäkseni henkilön motivaation tiellä oleva este. Jos ihminen kokee, että hän on lähtökohtaisesti huono työnhakija tai hänen on mahdotonta työllistyä, tämä uskomus on työnhaun este, vaikka henkilöllä ei olisi todennettavissa olevia esteitä. Päinvastoin työntekijän havaitsema työllistymisen este ei välttämättä ole ainakaan ensi alkuun työttömän itsensä subjektiiivisesti kokema este.

*Jos siellä on paljon niitä työllistymisen esteitä (...) tai asiakas kokee että ne on sille esteitä, niin sitten niistä keskustellaan: miten niihin voitais vaikuttaa, että ne ei enää toimit. Tai että miten niitä esteitä voidaan poistaa ja kuinka todellisia ne esteet sitten loppujen lopuksi on. Et joskushan se voi olla enemmän asiakkaalle itselleen kasvanut isommaksi kuin että se todellisuudessa sitten on (...) Voi olla myöskin päinvastoin että (...) mä nään siellä semmosia työllistymisen esteitä mitä asiakas ei koe hänelle niin kun työllistymisen*

*esteiksi ja sillon niistä tietysti täytyy keskustella. (...) Epärealismia kuitenkin esiintyy asiakkailla. (T1)*

### **Työttömän identiteettityö**

Työnhakijan elämäntilanteeseen ja esimerkiksi terveydellisiin ongelmiin liittyvä motivoitumiskyky hahmottuu psykososiaaliseksi työksi ja psyykkisiä esteitä koskeva työskentely on nähdäkseni eräänlaista identiteettityötä. Identiteettityön yhtenä lähtökohtana on näkemys siitä, että henkilöllä on hänen elämäntilanteestaan ja kokemuksistaan käsin muotoutunut työttömän identiteetti (ks. Hyväri 2001, 78). Työttömyys on voinut liu'uttaa ihmisen kauas niin sanotusta normaalista työelämästä - työtön kokee vapautuneensa palkkatyömentaliteetista. Työttömyys on kypsyttänyt ihmistä siten, että hän ei enää halua tehdä töitä kahdeksasta neljään (Vainio 2010). Identiteettimääritelmä ”työtön” ei ole sisäsyntyistä, vaan se on mahdollisesti muutettavissa ihmisen motivaatiolla työllistyä (Saastamoinen 2009, 13). Identiteettityö voi aktivoitua marginaalisuuden kokemuksesta tai silloin, jos ihminen kokee olevansa vääränlaisessa suhteessa toisiin. Ihminen pohdiskelee sitä, millainen hän on ja millaiseksi hän haluaa muuttua. Pohdinnan tuloksena työtön voi huomata olevansa itselleen riittävä työttömänä tai sitten työttömänä olo ei näyttäyty tyydyttävänä. (Ks. Kannasoja 2006, 15.)

Työvalmentajien käsityksistä esiin piirtyvä identiteettityö näyttäytyy työttömän asiakkaan ja työvalmentajan vuorovaikutuksellisen prosessin ja samanaikaisesti työttömän omana työskentelynä, jonka tavoitteena on päästä selvyteen elämän tavoitteista. Haluanko olla työtön? Haluanko muuttaa elämäntapaani? Olisiko minusta työnhakijaksi? Esimerkiksi tällaisiin kysymyksiin työtön henkilö etsii tulkintani mukaan vastauksia identiteettiä koskevassa työskentelyssään. Työttömyyteen assosioituvaa identiteettityötä tarvitaan esimerkiksi silloin, jos asiakas näkee työnhaun jostakin syystä ahdistavana tilanteena. On esitetty väite siitä, että työtön ei välttämättä tosiasiallisesti ymmärrä niitä syitä, joiden vuoksi hän on joutunut työttömäksi (Raitasalo 1998, 221). Identiteettityön kautta työttömäksi joutumiselle ja uusille työnhauille voidaan löytää mielekkyyttä. Identiteettityöskentelyn tavoitteena voi olla ”*vastata siihen emotionaaliseen miksi-kysymykseen, miksi jotain tehdään?*” (T4)

## Työnhakijan itseluottamuksen ja itsearvostuksen merkitys

Työvalmentajien käsityksistä hahmottuu näkemys itseluottamuksen ja itsearvostuksen merkityksestä työhaussa. Erityisesti pitkäaikaistyöttömien omanarvontunne on voinut laskea hyvinkin alas. Tällöin olisi nähdäkseni tuloksetonta mennä suoraan työpaikkojen katseluun. Olisi myös epäoikeudenmukaista tulkita työttömän asenne motivoitumattomuudeksi.

*Voi olla myös toivottomuutta, et nähdään\_oma tilanne, et mä en enää ikinä pääse mihinkään. (TT1)*

Itsearvostuksensa kadottanut ihminen on ikään kuin kadottanut omimman identiteettinsä. Tällainen asiakas ei ole heti valmis tavoitteelliseen tai operatiiviseen työnetsintään, vaan hän tarvitsee ensin rohkaisevaa itsensä tarkastelua yhdessä työvalmentajan kanssa. Keskustelussa mahdollisesti joudutaan koskettelemaan entiseen työpaikkaan tai aikaisempiin työnhakuihin liittyviä itsetuntoa alentaneita kokemuksia. Työttömien motiivoinnin yhtenä ydintehtävänä näyttäytyy asiakkaiden riittävän itseluottamuksen tai itsearvostuksen saavuttaminen, minkä jälkeen voidaan lähteä toteuttamaan suunnitelmallista työnhakuprosessia. Tällaisen työskentelyn edellytyksenä on, että työvalmentaja näkee ”sen ihmisen mahdollisuutena”(T4) ja saa asiakkaan kertomaan itsestään.

*Se mistä mä lähdän liikkeelle, et saada (...) asiakas uskomaan itseensä ja omaan asiaansa. Ja sieltä niitä rakennusaineita jonka jälkeen jaksaa sitten lähteä taas niin kun yrittämään. Ja sitten, varsinkin pitkäaikaistyöttömillä (...) kun se tulee riittävän monta kertaa [pettymys] niin kynnyksellä jotain nousee joka yrityksellä. Ja tuota niin, se on (...) – niitä rakennusaineita saada sille ihmiselle et se saa uskoa itseensä. (T6)*

*Että se asiakas ymmärtää sen oman elämänsä arvon, tuntuu, että he ei ymmärrä sitä ainutlaatusuutta (...) Eli saada se avautumaan. Se on sitä motiivointia. (T2)*

*Et joskus se ihmisen motivaatio – tai ne on kadottanu niin kun sen oman (...) ittesä että. Se on ihanaa kun (...) mä saan ne esimerkiks semmoseen mielentilaan et ne pystyy avautuu, avautuu sille tasolle. (T4)*

Yksi työvalmentajista kertoi asiakastyössään kiinnittävänsä huomiota siihen, millainen näkemys asiakkaalla on itsestään ja millaista on asiakkaan sisäinen puhe. Työntekijä kuvasi sitä, miten hän oli konkretisoinut asiakkaalleen itseluottamuksen merkitystä elämänsuunnittelussa. Kyseessä oli vailla työkokemusta oleva perheellinen maahanmuuttajataustainen asiakas, joka kertoi työvalmentajalle kaiken sujuvan huonosti. Työvalmentaja pyysi asiakkaalta apua: ”*En mä voi sua auttaa jos et sä auta mua. Eli mun pitää tietää miten sä ajattelet.*” (T4) Asiakas kertoi, ettei hän arvosta itseään. Tämän työvalmentaja kirjoitti paperille. Sen jälkeen uskomus käännettiin toisin päin, myönteiseksi.

*Nyt kirjoitetaan tää toisin päin. Että kaikki sujuu hyvin koska – sit hän sano – ARVOSTAN ITSEÄNI. Ja se oli, se oli hänen kohdaltaan itse asiassa kaikista tärkeintä. Hän tajus sen että hän on ajatellu sillä tavalla niin kun hassusti eli hän ei oo uskonu itseensä.* (T4)

Työvalmentaja käyttää työssään ratkaisukeskeistä ja voimavarasuuntautunutta menetelmää. Tämän lähestymistavan tarkoituksena on saada ihminen kertomaan itsestään onnistumistarinoita ja näkemään itsensä kauniina. Työntekijän tehtävänä on liittyä asiakkaansa sisäiseen maailmaan ja kääntää asiakkaan puhetta onnistumispuheeksi. Onnistumispuhe luo jo itsessään yhteistyötä ja edistää asiakkaan motivoitumista. Asiakasta ei syyllistetä työttömyys- tai muun ongelman negatiivisella nimeämisellä, ongelmapuheella, joka vaikeuttaa mahdollisuuksien näkemistä ja jättää työttömän kiertämään hänelle tuttua kehää ongelman (työttömyyden) ja sen ratkaisuyrityksen (työnhaun) välillä. (Lipponen 1998, 40–41.)

Usko onnistumiseen on yksi motivaation avaintekijöistä, kun taas kielteiset asenteet ja uskomukset itseä kohtaan voivat nousta motivoitumisen esteiksi. Ihmisellä näyttää olevan taipumus luoda kaikenmäärittäviä stereotypioita, esimerkiksi: ”Minulla on huono itsetunto.” Jos tällainen uskomus on ensisijaisesti itseä määrittävä näkemys, se vaikuttaa rajoittavasti ihmisen toimintaan. Lukitut negatiiviset tulkinnat itsestä ja ympäröivästä maailmasta heikentävät vaihtoehtoisten tulkintojen tarkastelua. (Salmimies & Ruutu 2009, 28–29, 32.) Lukittuneesta stereotyyppisestä asenteesta lienee kysymys silloin, jos asiakas työvalmennukseen tullessaan esittelee olevansa ”*sit se koulukiusattu. (...) Se puhe on semmosta uhrin näkökulmaa.*” (T4) Jos tämäntyyppistä uskomusta ei saada



avattua, se voi tulkintani mukaan tulla työllistymisen esteeksi: osaava ja pätevä ihminen viestii työhaastattelussa olevansa psyykkisesti hauras (ks. Leon 2010 & Matthews).

Riitta Granfelt (2008, 24) puhuu arvostavassa tilassa olemisesta, mihin kuuluu itsensä arvostaminen ja kokemus arvostetuksi tulemisesta. Ihmisen kokema arvokkuus on kaiken kuntoutumisen perusta: ihminen ei voi hyötyä ulkopuolisesta avusta, ellei hän edes hiukan arvosta itseään, ole toisin sanoen avun arvoinen. Itsearvostuksen puute tai itsehalveksunta vähentää toiminnan halua, motivaatiota, ja voi olla muutoksen esteenä.

### **Tavoitteelliseen työnhakuun motivointi**

Tavoitteelliseen työnhakuun motivointi sisältää asiakkaan vaikuttimien ja voimavarojen, toiveiden, unelmien tai suunnitelmien kartoittamisen sekä kartoituksesta saadun informaation valjastamisen tavoitteelliseen työnhakuun tai muuhun ratkaisuun. Tuotiin esille, että ”ympäristön odotukset” – jolla ymmärrän aktivointiin liittyviä tavoitteita – tuodaan motivoinnin avulla ”*vaivihkaa*” (T2) asiakkaan tietoisuuteen ja asiakkaan omia motiiveja hyödynnetään työelämään tähtäävässä poluttamisessa. Nähdäkseni työnhakua ja työllistymistä edistävien vaikuttimien selvittämisen edellyttämä yhteistyö ja työntekijän kiinnostus työttömän ihmisen maailmaa kohtaan usein jo itsessään kasvattaa asiakkaan työllistymismotivaatiota. Työvalmentaja saattoi mennä syvälle työttömän mielenmaisemaan selvittääkseen sitä, mitkä vaikuttimet saisivat asiakkaan liikkeelle.

*Ja todellakin (...) pyrin asiakastyössä itse asiassa saamaan selville (...) asiakkaan näitä vaikuttimia sillä tavalla että mikä oikeestaan, mikä on sen elämän kes-, mikä on elämässä tärkeitä eli ilmeisesti motiiveja. Sillon mennään hyvin kauas niin kun työvalmennuksen peruskentästä. (T2)*

Työvalmentajien käsityksistä piirtyy kuva siitä, että ennen työnhakua tai jonkin toimenpiteen suunnittelua on välttämätöntä selvittää riittävästi asiakkaan muita kuin työnhakuun liittyviä vaikuttimia. Vaikuttimien selvittäminen on sekä työnhakua edistävien että työllistymisestä poispäin työntävien motiivien kartoittamista. Jälkimmäisten vaikuttimien selvittely tähtää työnhaun esteiden tunnistamiseen. Elleivät ihmiset tosiasialliset vaikuttimet tai aikomukset ole riittävässä määrin tiedossa, paraskin

mahdollinen työllistymisen palvelu – työntekijän aktiivinen toiminta ja asioiden järjestely - voi osoittautua tuloksettomaksi.

Työllistymistä estävät vaikuttimet liittyvät usein asiakkaan päihteidenkäyttöön. Työvalmentaja kertoi, kuinka hän aikoinaan – ollessaan työllistämisen saralla aika kokematon työntekijä - hankki kuntouttavan työtoiminnan paikat neljälle päihdekuntoutuksessa olevalle miehelle. Työntekijä meni päihdekuntoutuslaitokseen, haastatteli kuntoutujat ja järjesti heille kuntouttavan työtoiminnan paikat. Asiakkaat pääsivät päihdekuntoutuslaitoksesta pois viikonloppua vasten. Tarina jatkuu näin:

*No, tulos oli sitten se: maanantaina ei ykskään ilmestynyt työpaikalle (...), asuntokin sattu sitten menemään alta. Ensimmäinen kaveri tulla tupsahti sitten reilun kolmen kuukauden kuluttua mun juttusille. Muut hävis. Ja seuraava tuli puolen vuoden kuluttua ja niistä kahdestä mää en edes tiedä mitä ne sankarit teki. (...) Olin vielä aika noviisi tässä (...). Et jee, hyvä, näin se onnistuu, ja soitin jokaiselle ja sanoin: sä meet sinne ja sä meet sinne ja faksasin paperit, osotteet ja kaikki. No, näin saattaa. Se oli ihan hyvä opetus. (T6)*

Asiakkaiden toimintaa ohjaavana pääasiallisimpana vaikuttimena oli todennäköisesti päihteidenkäyttö ainakin siihen saakka, kun he olivat kiinnostuneita tapaamaan työvalmentaja uudelleen. Asunto ja kuntouttava työtoiminta olivat juomiselle alisteisia vaikuttimia. Intialaisessa sananlaskussa kerrotaan: ”Kun taskuvaras tapaa pyhimyksen, hän näkee vain pyhimyksen taskut”. Motiiviksi noustessaan jostakin mielenkiinnon kohteesta tulee itsetarkoitus (Goleman 1999, 136). Kuitenkin epäonnistumiseen sisältyi myös onnistumista ja oppimista. Kaksi miestä halusi tavata myöhemmin työntekijän ja tämä sai kokemustietoa ihmisen motivaatiosta.

Asiakkaiden taitojen ja voimavarojen etsiminen rakentaa asiakkaan itsearvostusta. Jokainen työvalmentaja kartoitti asiakkaittensa myönteisiä vaikuttimia: kiinnostuksen tai osaamisen kohteita tai voimavaroja. Asiakkaan intressit saattoivat olla vasta haaveita tai pitemmälle ajateltuja tavoitteita. Myönteisten vaikuttimien ja voimavarojen pohjalle rakennettiin tavoitteellisen työllistymisen polkua.

*Sitten tietysti mitä toiveita asiakkaalla on. Mitä hän itse on ajatellut, se on hirveen tärkeää. Ja sit siltä pohjalta lähdetään sitten miettimään, miten edetään. (T1)*

*Sillä [asiakkaalla] on jotain hyvinkin tärkeitä asioita ja sen mysteerin selvittäminen: Mikä sitä liikuttaa? (T2)*

*Mä haluan tietää sen asiakkaan unelmat. Ja kun se on niin jännä että ei suomalaiset haaveile joutenolosta Rivieralla tai mistään epärealistisista asioista hirveesti. (T3)*

*Asiakas haluaa parturikampaajaksi. Mut ei oo nyt tekemässä sitä työtäkään eikä oo sitä koulutustakaan. Ja mää kysyn, miks se on sulle tärkeetä – mikä siinä on semmosta? Niin siinä käydään läpi ne: no koska mää oon aina haaveillu siitä, mun täti on ollu, mä tykkään hiusten käsittelystä, mä pidän niin kun kauneudesta ja tämmösi. Siis se tuntuu hyvältä. (T4)*

*Mehän kysellään (...) missä se on hyvä ja mitä se osaa. (...) Se lähtökohta on positiivinen. (T5)*

*Mä tiedän sen että kun sieltä löytyy jotain – jokaisesta ihmisestä löytyy jotain hyvää – (...) niin se saattaa auttaa sitä ihmistä eteenpäin ihan yllättävissäkin asioissa. (T6)*

Unelma kuulostaa epävirallisemmalta kuin tavoite, mutta kokemuksellisella tasolla näiden välillä ei välttämättä ole eroa. Unelma voi antaa ihmiselle voimia, ikään kuin energiaa, mutta siihen ei sisälly tarkkaa ohjetta polusta, jota kulkemalla unelmoitu asiantila saavutetaan. Haaveet ovat epämääräisiä, houkuttelevia ja innostavia mielikuvia. Unelmat ja toiveet hyvästä tulevaisuudesta on mahdollista muokata varsinaiseksi tavoitteeksi, jota tukemaan muodostetaan konkreettisia osatavoitteita ja keinoja. (Katajainen ym. 2004, 105–109.) Keinoihin on hyvä valjastaa mukaan asiakkaan voimavarat. Työttömän ihmisen arjen tekemisissä ja harrastuksissa voi piillä ratkaisu tai sen siemen, ja taitava työntekijä käyttää tätä tietoa työssään hyväkseen. Työvalmentaja kertoo, miten hän työllisti maahanmuuttajataustaisen kalastajan.

*Mullon ollu maahanmuuttajataustanen kalastaja, jonka kanssa mulla ei ollu minkäänlaista yhteistä kieltä edes. Niin (...) jalkapallovalmentajana on nyt (...) Juteltiin, et mitäs hän tekee päivät pitkät? Niin vaimo sano hyvin nopeesti, että tuollahan se on X:n kentällä kaiket päivät ja potkii niin kun lasten ja nuorten kanssa palloa. Ja tuota, kun mä sanoin (naurahtaa) että kalastajaa mun on vähän vaikee (...) työllittää, että pienet on mahdollisuudet. Ja ei mittään. Kyllähän hän osas sitten sen verran suomee mitä hän niitten lasten ja nuorten kanssa puhu ja se oli varmaan etupäässä sitä jalkapallosanastoo ja muuta. Mutta, hän ja hänen vaimonsa oli sitten hyvin tyytyväisiä kun hän sai siitä sitten palkkaa että hän sai jatkaa sitä pallonpotkimista. (T3)*

Työvalmentajat kertoivat lähtevänsä edistämään sellaisia työttömien unelmia tai tavoitteita, jotka he työelämän asiantuntijoina katsoivat realistisiksi ja joiden edistäminen ei ole esimerkiksi vastoin asiakkaan terveydentilaa. Joillakin työttömillä nähtiin olevan täysin epärealistisia toiveita mahdollisuuksista päästä johonkin työhön. Pauliina Lampisen (2005) mukaan myös epärealistiseen suunnitelmaan saattaa sisältyä tärkeitä totuuksia. Jos joku haluaa lentokapteeniksi, mutta ei selvästikään täytä ammatin vaatimia kriteereitä, työvalmentaja voi yrittää löytää muuta työtä, joka jotenkin liittyisi lentämiseen ja lentokenttiin. Asiakkaalle voi riittää työskentely paikassa, jossa hän näkee lentokapteeneita. Jos suunnitelmalla on kuitenkin hyvin pienet mahdollisuudet toteutua, työvalmentaja voi rakentavan palautteen kautta saada asiakas näkemään suunnitelmansa heikkoudet ja auttaa löytämään tämän omaa oivallusta siihen, miten tavoitteesta tulisi realistisempi. (Lampinen 2005, 47.)

Työttömän toive työllistyä liittyy hänen tulevaisuudenodotuksiinsa. On mahdollista, että erityisesti ikääntynyt työtön ei odota tai toivo tulevaisuudessa työllistyvänsä. Vuosina 1996–1997 tehdyssä pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksessä (N= 10 862 työtöntä) tuli esille, että 50–58 –vuotiaista työttömistä noin 47 % toivoi olevansa vuoden kuluttua työssä, 33,5 % toivoi eläkettä ja lähes 16 % otaksui olevansa työttömänä. (Raitasalo 1998, 227; Rajavaara 1998, 15.)

Motivaatioon näyttää olevan sisäänrakennettu tavoite jonkin hyvän tulevaisuuden rakentamisesta. Laihduttaja haluaa jonakin päivänä nähdä peilistä hoikan itsensä. Jääkiekkjoukkue unelmoi harjoittellessaan rankasti saavuttavansa maailmanmestaruuden vuonna 2014. Tulevaisuuden mielekkääksi kokeminen on osa elämänhallintaa (Raitasalo 1998, 221). Työvalmennuksessa asiakkaan katsetta pyritään suuntaamaan kohti tulevaisuuden jotakin hyvää tilaa. Työvalmentaja kertoi hahmottelevansa yhdessä asiakkaan kanssa tämän tulevaisuuden erilaisia malleja, mihin liittyi asiakkaan elämänhistorian ja elämänkaaren läpikäymistä. ”*Se ihmisen (...) historiamaailma (...) on tarkotus suunnata tulevaan.*” (T4) Asiakkaan käsitystä omista voimavaroistaan ja tilanteestaan pyritään laajentamaan ja ulkoistamaan. Helpottaakseen henkilön tällaista ehkä kipeää analyysia työvalmentaja pyysi asiakasta kutsumaan työllisyysasiaa vaikkapa yhteiseksi tehtäväkeskeiseksi projektiksi, jolle asiakas voi halutessaan antaa nimen. Tällainen lähestymistapa viittaa ratkaisukeskeiseen työtapaan (ks. Katajainen 1998, 57). Kun käsiteltävä asia ulkoistetaan, sitä voi tutkia

objektiivisemmin. Työvalmentaja tuo esille, että tällainen työtapa pohjautuu hänellä olevaan hiljaiseen tietoon.

*Se ihminen niin kun ulkoistaa vähän sitä katsetaan, [astuu] (...) askelen taaksepäin tutkimaan sitä omaa tilannettansa. Siis sehän vaikeeta kun me puhutaan niin kun siitä ihmisestä. (...) Sanon että jos tää ois projekti, se ois meidän projekti ja jos sillä ois vaikka nimi – ei ne useimmat anna mitään nimeä, mutta kuitenkin – että tutkitaan tätä työllisyysasiaa tässä, mitä tälle voidaan tehdä. (...) Se on semmonen asia jota mä en osaa selittää. Se on niin sanottua hiljasta tietoa. Mä vaan tiedän niin et se toimii. (T4)*

Curriculum Vitaen, ansioluettelon tai lyhyen elämäkerran laatimista käytettiin apuvälineenä työhön liittyvän toivotun tulevaisuudenkuvan rakentamisessa. CV:n huolellisella laatimisella nähtiin olevan työttömän identiteettityötä tukevia elementtejä. CV:n avulla asiakasta rakennetaan kohti työmarkkinoita: hajanaiset paperit koostetaan elämäkerraksi. Puhuessaan papereitten kokoamisesta työvalmentaja luo sillan työttömän tiedonhallintaan, ajankäyttöön ja valmennukseen: ”Pystyy rakentamaan sitä asiakasta eteenpäin eli ikään kun motivoimaan (...) ihan kokoamalla hänen paperinsa ensimmäistä kertaa (...) ja [pääsee] sitä kautta työstämään hakemuksia, ansioluetteleja ja jäsentämään sen tiedonhallinnan ja jäsentämään hänen ajankäyttöä. Ja ikään kun oikeesti valmentaa häntä.”(TT2) CV:n laatiminen tarjoaa samalla työvälineen työntekijälle ja luo väylää dialogiselle vuorovaikutukselle. CV:n tekeminen voi parhaimmillaan antaa asiakkaalle onnistumisen kokemuksia.<sup>16</sup>

*Se curriculum futurum eli tavallaan sen tulevaisuuden mahdollisia polkuja hahmottaa asiakkaalle. (...) Ikään kun luoda malleja (...) topografisesti: koko maapallo on sun ja koko ammattikirjo on sun, jos sä vähän niin kun laajentait sitä sun näkökulmaa. Eli tämmösen mallin tuominen asiakkaille on yks semmonen motivointi. (T2)*

*Sillä on monta tarkotusta sillä CV:n tekemisellä (...). Se antaa vihjettä sille ihmiselle itselleen (...) kuka hän on ja minulle työkalun. (...) Se on suuri ilonaihe sille ihmiselle kun hän tajuukin mitä kaikkea hän osaa. Et se on hirveen tarkkuutta vaativaa työtä ja mua jotenkin hirvittää se että noissa koulutuskeskuksissa niinku läpi ajetaan vaa semmosii (...) että mitä sää oot tehny, millon ja missä eikä mitään muuta. Se ei kerro (...) yhtään mitään sille lukijalle. Niin mä panostan näihin asioihin. (T4)*

<sup>16</sup> CV ymmärrettiin myös sen alkuperäisessä merkityksessä eli informaatiopakettina työnantajalle.

Työvalmentajilla näytti olevan erilaisia lähestymistapoja motivoida asiakasta tavoitteelliseen työnhakuun. Haastatteluiden pohjalta muodostuu käsitys siitä, että osa työvalmentajista lähti muotoilemaan yhdessä asiakkaan kanssa tämän elämästä eräänlaista narratiivia, kertomusta, johon linkitettiin tulevaisuutta koskeva jatkokertomus. Ansioluetteloiden huolellinen laatiminen ja niiden innovatiivinen hyödyntäminen viittaavat mielestäni tähän. Osa työvalmentajista näytti motivoivan työtöntä tämän aikaisempia työnhakukokemuksia hyödyntäen. Alla on työvalmentajan tiivistetty kuvaus asiakastyöstään.

*Lähdetään keskustelemaan että oletko itse miettinyt mitä tälle asialle voitais tehdä? Ja tuota – mä lähden aina siitä, et se suunnitelma on sen asiakkaan, ei minun. Eliikkä ihan tarkentavilla kysymyksillä. Sitten – jos ei oo mitään suunnitelmaa jos on niin kun tavallaan niin jo luopunut toivosta – siinä sitten tuota keskustellaan niistä tekijöitä, ett mitä varten. (...) Koska sää oot viimeks yrittänyt jotain tehdä näitten asioitten eteen, (...) mihin se on kilpistyny, mitä siellä on sellasia asioita – onko siellä sellasia asioita joille me voidaan yhdessä tehdä ja mitä hän voi itse tehdä. Ja sitä kautta lähdetään sitten liikkeelle. Et tää on mun se niin kun juonikuvio. (T6)*

## 6.6. Motivoituminen

### Motivoituminen ja amotivaatio

Työvalmentajat liittivät työttömien motivoitumiseen käsitykset asiakkaan kokemasta ilosta tai tyytyväisyyden tunteesta, joka kertoo työskentelyn hyvästä lopputuloksesta ja vuorovaikutuksen onnistumisesta. ”Asiakkaat on vilpittömän ilosia kun tulee se ratkasu.” (T3) Toinen työvalmentaja ilmaisi tämän lähes samoin sanoin: ”On saanu jonkun ihmisen iloseksi ja ikään kun ratkastua sen jotakin tilannetta.” (T2) Yksi työvalmentajista painotti sitä, että motivaatioon ”liittyy aina tunne, ja se yleensä alkaa naurattaa tai hymyilyttää.” (T4) Motivoitumista osoittaa asiakkaiden antama kiitos ja hyvä palaute. Tyytyväinen asiakas saattaa ottaa työntekijään yhteyttä vuosienkin kuluttua.

*Sain viime vuonna sähköpostiviestin, että kiitos kun autoit minua. (...) Tää asiakas oli käyny mun luona yli viis vuotta sitten. (T3)*

*Asiakas ehkä vuosien takaa saattaa soittaa. Mä muistan, kun se oli niin kiva sun kanssa jutella ja kun sä sait mut silloin töihin. (T6)*

Plutchikin emootioteorian mukaan ilon tunteen toiminnallinen informaatio on yhteistyö ja tunteen funktiona on ihmisen uudistuminen. Carrol Izardin mukaan ilo kertoo luottamuksesta sekä mielekkyyden ja rakastetuksi tulemisen kokemisesta (Beck 1983, 37, 39). Ilon voi ajatella kuvastavan onnellisuutta, joka Lazaruksen emootio-analyysissa tarkoittaa edistymistä jonkin päämäärän saavuttamisessa (Raitasalo 1995, 37).

Motivoitumiselle annettiin hyvän lopputuloksen lisäksi merkityksiä, jotka liittyvät prosessin käynnistymiseen, sen etenemiseen ja asiakkaan toimintaan. Myös nämä merkitykset ovat yhteydessä toimivaan vuorovaikutukseen. *”Se tulos on siinä, näkee, sen ihan tuntee siinä että yhteistyö toimii ja keskustelu toimii ja dialogi toimii ja asiakas tekee niitä asioita, joita on sovittu.” (T2)*. Asiakas kiittää hyvästä tapaamisesta, *”on tyytyväinen, tulee uudestaan.”(T1)* Motivoituminen katsottiin asiakkaan liikkeeksi ja innostumiseksi. *”Asiakas alkaa sitten itse toimimaan” (T5)* ja lähtee liikkeelle: *”Se lähti kuule oikeesti innosta puhkuen sitten liikkeelle.”(T6)* Voi tapahtua niinkin, että *”asiakas menee lujempaa kuin itse” (T2)* tai *”mennään tuhat prosenttia (...) eteenpäin.” (T5)* Yksi työvalmentajista kertoi työttömien ryhmästä, joka oli motivoitunut siinä määrin, että *”työntekijät nääntyivät.”(T5)* Motivoituminen on *”on niin kun energiaa.” (TT4)*

Izardin emootioteorian mukaan mielenkiinto ja vireys (interest-excitement) ovat yhteydessä motivaatiolle oppia ja luoda jotain uutta (Beck 1983, 37). Soili Järvilehdon (1997) mielestä kuntoutuminen on psyykinen oppimistapahtuma. Asiakkaan motivoitunut, päämäärätietoinen pyrkiminen on psyykkisen voiman (”flow”) virtaamista. Liike on vastakohta henkisesti pysähtyneelle (”stuck”) olotilalle, joka on voinut vallita kuntoutumisen alkuvaiheessa. (Järvilehto 1997, 46–47.)

Motivoitumisesta kertovat asiakkaassa ja hänen tilanteessaan tapahtuneet myönteiset muutokset, jotka voivat olla ulkonaisesti pieniä tai kokonaisvaltaisempia. Työtön

asiakas osoittaa aikaisempaa suurempaa vastuuntunnetta, oma-aloitteisuutta ja elämänhallintaa.

*Motivoinnin hyvä tulos on se, että asiakkaan tilanne lähtee menemään eteenpäin. Tapahtuu muutosta, vaikka ihan pientäkin muutosta. (T1)*

*Asiakas viestii sitä olemuksellaan ja sillä että se on ottanu sen tilanteen tavallaan itse niin kun hallintaan. (T5)*

Motivoituminen liitettiin viime kädessä asiakkaan kokonaisvaltaiseen voimaantumiseen, omien voimavarojen löytämiseen ja hyvinvointiin. Työvalmentajan puheesta tulee esille voimaantuminen ihmisestä itsestään lähtevänä prosessina (ks. Siitonen 1999, 93), jota työntekijä voi toiminnallaan mahdollistaa.

*Ihmiset on niin kun sellasii kasveja jotka on vähän jääny kastelematta. (...) Pitää antaa ravinteita: vettä, substraalia, rakkautta (...) niin sit sielt alkaa virkoomaan, ne löytää ne omat voimavarat sieltä kyllä. Se on ihaninta tässä työssä. Sit kun se tapahtuu, niin sehän on aivan ihanaa kukoistamista. (T4)*

Kuntoutumisen tavoitteena on asiakkaan ”kukoistaminen”, uusi hyvinvoinnin tila, jota muuttuneet elämäntavat ylläpitävät. Kuntoutumisen tavoitteena on saada ihminen kukoistamaan jollakin työkyvyn osa-alueella tai hallinnantunteessaan, jolloin kuntoutuminen voi voimistua laaja-alaisesti. (Järvilehto 1997, 47.) Asiakkaan motivoituminen ja elämänhallinnan viriäminen voi yllättää työntekijän ja jäädä hänelle mysteeriksi. Työvalmentaja kertoo työkyvyttömästä asiakkaasta, joka tulkintani mukaan etsi raitistumisensa tueksi mielekästä tekemistä ja osallisuutta työyhteisössä.

*Ykskin asiakas kerta kaikkiaan se sinnikkäästi soitti. Hän oli juonu aivonsa siihen kuntoon aivan että ei enää pystyny näkemään eikä katsomaan TV:ta eikä kävelemään kunnolla eikä muuta. Hän soitti sinnikkäästi mulle, että järkkää mulle töitä, hän ei kestä, baarin ovet vetää hänet muuten sisäänsä uudestaan. Ja se soitti varmaan viis seitemän kertaa. No sit, mä annoin ymmärtää, että sä, tuntuu että sä et, [Työvoiman palvelukeskuksenkaan] kautta, sut todettiin työkyvyttömäksi (...) Mä kekkasin, että (...) suojatyo ja (...) tää kaveri pääty (...) [suojatyöhön] ja oli ikionnellinen, et se tekee sitä mekaanista työtä, mutta et sillä on se, mihin se menee ja se heittää siellä läppää kahvitunnilla ja muuta. Et kerta kaikkiaan jotain. (T2)*



Erityistä motivaatiota työllistyä mielestäni osoittaa tilanne, jossa asiakas palaa kertomaan työntekijälle, että hän ei viihdy saamassaan työpaikassa. Tämä mielestäni osoittaa, että työttömän motivoitumisessa ei ole kysymys yksinomaan hyvän lopputuloksen aiheuttamasta ilosta tai tyytyväisyydestä. ”*Sit joudutaan aloittamaan niin kun alusta.*” (T3) Erityisesti tässä kohtaa näyttäytyy nähdäkseni työskentelyssä vallinneen vuorovaikutuksen luonne: jos asiakas olisi sanktion uhalla pakotettu toimenpiteeseen, hän ei aktivointipoliittisesta näkökulmasta tarkasteltuna käytännössä voi palata kertomaan epäonnistuneesta toimenpiteestä (etuksien menetyksen vuoksi) eikä todennäköisesti halua ryhtyä uuteen yritykseen (jos vuorovaikutustilanne oli epämiellyttävä).

Yksi työvalmentajista toi esille, että asiakkaan osoittama motivaation puute saattaa olla tilannesidonnainen ilmiö, mikä käsitys on yhdenmukainen motivaation tutkimuksesta saatujen tulosten kanssa (ks. Miller 2008, 19). Motivoitumattomuus on voinut olla sitä, että asiakas ei ole osannut ilmaista oikein tarpeitaan tai hän on ollut kyseisessä tilanteessa lukossa itsensä kanssa.

*Ns. motivoitumattomuus on ollu vaan sitä, että asiakas ei oo ollu osannu ehkä ilmasta oikein sitä tilannetta tai on ollu lukossa tai (...) joku torjuntamekanismi päällä joko systeemiä vastaan tai tilannetta vastaan tai työntekijää kohtaan tai on muuten ollu huono päivä. Ja vastaavasti systeemillä on ollu joku huono tilanne sillon.” (T2)*

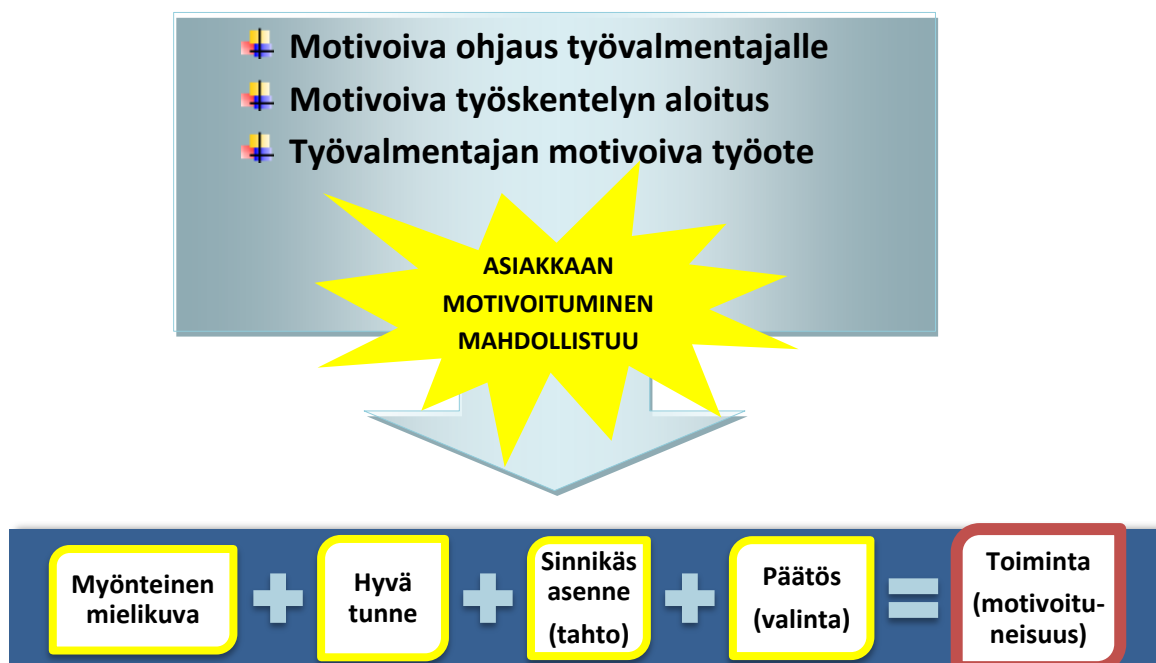
Kaikki työttömät asiakkaat eivät motivoitu työntekijän ponnisteluista huolimatta. Motivaation puutteen (amotivaation) taustekijöihin on usein vaikea päästä kiinni: motivoitumaton asiakas sellainen, joka ”katoaa”: ei saavu tapaamiselle eikä ota työntekijään yhteyttä. Motivoitumattomuuden nähtiin ilmenevän joko heti työskentelyn alkuvaiheessa, työskentelyn loppupuolella tai työllistymisen jälkeen. Työsuhteen tai toimenpiteen keskeyttämiseen ei sinänsä liitetty amotivaatiota, vaan siihen, jos keskeyttäjä vain häviää jonnekin eikä vastaa puhelimeen. Myös luvattomat työstä poissaolot kielivät amotivaatiosta. Työvalmentaja toi esille arvioineensa väärin työstä poisjättäytyvän henkilön motivaation, samoin kuin työnantajan edustajan katsottiin tehneen saman virhearvion. Motivoitumattomuuteen liitettiin vuorovaikutuksen toimimattomuus ja epätasapaino. Asiakas voi pyrkiä muiden kuin työllistymiseen

liittyvien vaikuttimiensa – jotka eivät ole tiedossa - pohjalta johdattelemaan työntekijää ja työprosessia.

*Se keskustelu ei toimi ja dialogi ei toimi ja tuota jotenkin tuntuu, et tulee näitä erilaisia syrjäpolkuja. Eli asiakas saattaa alkaa johdattelemaan sitä – kun aletaan lähestymään sitä ns. työnhakua ja tuota itse se, jopa haastattelua. (T2)*

### Teorettinen malli työvalmennuksen asiakkaan motivoitumisesta

Ruohotien (1998, 31) mukaan ihmisen tietoisuudessa operoi samanaikaisesti kognitiivisia, konatiivisia (tahtotoimintaan liittyviä) ja affektiivisia prosesseja. Työvalmennuksen asiakkaan motivoitumisen ”kaavaan” sisältyy tulkintani mukaan neljä osa-aluetta: asiakkaan saama myönteinen mielikuva työnhausta ja työllistymisestä, työnhakuun liittyvä hyvä tunne, työnhakuun suuntautuva sinnikäs asenne eli tahto sekä asiakkaan päätös tai valinta työllistyä. Työntekijä voi motivoivalla ohjauksella, motivoivalla työskentelyn aloituksella ja motivoivalla työotteella mahdollistaa asiakkaan motivoitumisen, joka ilmenee toimintana (kuvio 14).



KUVIO 14. Työvalmennuksen asiakkaan motivoituminen

Seuraavassa sitaatissa on esitetty suunnitellusta toiminnasta saadun mielikuvan, myönteisen tunteen, tahdon ja asiakkaan päätöksen merkitys motivoitumisen prosessissa.

*Sen pitää saada se **mielikuva**. (...) Ja sit jos ilmastaan se ääneen, et oispa se kiva jos saisin työpaikan, niin miltä se susta tuntuu? No jotkin sanoo et se ois tosi kivaa, ihanaa. Et siihen liitty aina **tunne**, ja se yleensä alkaa naurattaa tai hymyilyttää. Ja siihen liitty myös **asenne**, et hankin sen työpaikan tai tavalla tai toisella hankitaan se työpaikka, eikö niin. Ja sit se nyökkää, että joo. Ja tuota, me tarvitaan tahtoo. Me ei vaan sanota jotain. (...) Ja ennen tekemistä on **päätös**. (T4)*

Mielikuvan merkitys toimintaa suuntaavana elementtinä viittaa motivaation kognitiiviseen ja tavoitteelliseen puoleen. Mielikuva voidaan motivoitumisen yhteydessä ymmärtää sisäisenä karttana, skeemana eli toimintamallina tai orientaatioperustana, johon sisältyvän tulevaisuuden skenaarion työtön asiakas on muodostanut saamansa palvelun kuluessa. On katsottu, että ihminen ohjaa tekojaan sisäisten mallien avulla, jotka ovat sisäistettyjä mukaelmia ulkoisesta todellisuudesta ja sen tarjoamista malleista. Tavoitetta voidaan tällöin kuvata ennakoituna mielikuvana. Mielikuvien on nähty muodostuvan oppimisprosessissa, ja aikaisemmat kokemukset vaikuttavat muodostettuun mielikuvaan. (Neisser 1982, 51; Engeström 1984, 113; Ruohotie 1998, 31; Niitamo 2005, 46; Salmela-Aro & Nurmi 2005, 6.) Jos työelämä ja omat kyvyt näyttäytyvät työttömälle myönteisessä ja innostavassa valossa, hänen motivoitumisensa on pitkällä.

Tunteiden merkitystä ihmisen motivoitumisessa on nostettu tässä tutkimuksessa esille. Suunnitellun toiminnan pitää tuntua asiakkaasta hyvältä: ihminen ei motivoitu vastoin tunteitaan. Motivaation ja tunteiden välisestä yhteydestä on kertynyt tutkimustietoa tieteellisen psykologian alkuajoista 1800-luvun lopulta alkaen (ks. Beck 1983, 28–56).

Kaikkea inhimillistä omaehtoista toimintaa edeltää toimijan oma valinta ja päätös sekä siihen sitoutuminen. Motivoituminen ei muodosta tästä poikkeusta. Ihmistä ei kannata yrittää vastoin hänen tahtoaan työllistää. Voi olla, että asiakas ei ole vielä riittävästi kypsynyt päätökseen työnhausta. Pakottaminen ei ole vaikuttavaa aktiivoinnin toteuttamista – tulokset jäävät laihoiksi.

*Mä oon tehny muutaman virheen sillä tavalla et mä oon asiakkaan melkein väkisin vieny töihin. Ja työsopimus on tehty ja niin sitä ois jatkettu mut se asiakas sitten, kun se on loppunut tai sitten se työsuhde on loppunu kesken, koska se asiakas ei oo ollu kypsä – niin tuota on tullu takasin. (T2)*

Se, millä tavoin asiakas puhuu työllistymisestä ja työnhausta, antaa tietoa asiakkaan aikeista, hänen tahtotilastaan, joka edeltää päätöstä. Jos työtön puhuu työnhausta omana päätöksensä tai valintanaan, suunniteltu toiminta, esimerkiksi työhaastatteluun meno, on lähellä. Sen sijaan ”jos tavallaan ihminen ei voi tehdä päätöstä tai ei halua tehdä sitä, niin siltä kannalta ei ole motivoitunut.” (T4) Alla on kaksi esimerkkiä kahden työttömän henkilön erilaisesta työllistymispuheesta. Ensimmäisessä esimerkissä puhuu nuori nainen, jonka motivaatio-orientaatiota olen luonnehtinut joustavaksi ja toisessa esimerkissä puheenvuorot käyttää mielestäni riippumattoman motivaatio-orientaation omaksunut mies. Esimerkeistä on poistettu työntekijän osuudet lukuun ottamatta esimerkkiä 2 b. Koska aineistooni sisältyy ainoastaan kolme havainnoitua työvalmennustilannetta, niin sanotun lukittuneen ja hajanaisen motivaatio-orientaation omaavien työttömien työllistymiseen liittyvää puhetta minulla ei ole.

Esimerkki 1: Joustavan motivaatio-orientaation omaavan työttömän puhetta työnhausta:

*Se x [tukityöpaikka] antaa vielä senkin, että mä pääsisin johonkin ajatukseen itteni kanssa (...) mitä mä oikeesti teen. (...) Että haenko kouluun ja mihin kouluun mä haen. Vai yritänkö mä niin kun hakee työpaikkaa. (...) Mä oon antanu itelleni sen aikarajan että katellaan sitten elo-syyskuussa. Ja siin vaiheessa - **mä oon päättäny** - ett mä teen sen päätöksen et mitä mä teen ja mihin mä haen. Jos mä haluun esimerkiks työelämään hakee, niin en mä voi jättää sitä siihen joulukuuhun. Koska kotiin mä en jää. Se on varma. (A1)*

Esimerkit 2 a ja b: Riippumattoman motivaatio-orientaation omaavan työttömän puhetta työnhausta:

a) *Asiakas: Ehä mä oo (...) missää oikein viihtyny. Et mulla – jos mä meen johonkin duuniin, varastolle ja tollast ja oon kolme kuukautta ollu ja **mä oon etukäteen päättäny** mä en tuolla pidempää oo. Se tuota, ei oo niinku natsannu. (A3)*

*Työvalmentaja: Eikö se ole ihanaa et jokainen saa vielä toistaiseksi päättää, mitä tekee ja miten?*

- b) *Asiakas: Kyl mä vapauteen sillai. (...) Joo, olen vahvasti sitä mieltä, se on elämä niin kun kulkee radallaan sillon. **Ei ruveta juoksee semmosessa oravanpyörässä jossa ei halua juosta...** (puhuu hiljaa)*

Seuraavasta työntekijän puheenvuorosta asiakkaalle ilmenee, että työvalmentaja pitää itsestään selvänä asiakkaan omaa päätöstä ja valintaa:

*Ja sitten yksi vaihtoehto – kun sinulla on tällainen vähän, kun **sä et ole vielä päättänyt**, on monia asioita – niin esimerkiksi x:n kautta hakee sitten keikkaa. Sä tiesit x:n, eiks niin?(Työvalmentaja asiakkaalle 2)*

Asiakasta valmistetaan tekemään päätös työnhausta tarjoamalla ”ne vaihtoehdot, joista asiakas valitsee.”(T3) Varsinkin pitkään työttömiä olleita tulee motivoida valitsemaan työttömyydelle vaihtoehtoinen ratkaisu. Työvalmentajan rooli markkinoijana korostuu tässä motivoinnin prosessin vaiheessa. ”Asiakkaalle ihan markkinoidaan niitä asioita. Et täs ois tämmöstä ja tämmöstä tarjolla – mikä tässä sinua kiinnostaa?”(T5) Aineistosta tulee esille, että työvalmentaja on nähnyt vaivaa etsiäkseen asiakkaalle sopivia vaihtoehtoja. Tällaiseen paneutumiseen viittaa maininta siitä, että ”tähän pöytään lyödään kaikki ne tiedot siitä asiasta jotta sä voit tehdä päätöksen.” (T4) Asiakkaalle ei tarjota mitä tahansa, vaan tarjonta on mitoitettu asiakkaan tarpeisiin ja pystyvyyteen. Tarjottavien vaihtoehtojen tulee olla asiakkaalle mielekkäitä. ”Asiakkaan täytyy tuntea, että täällä päässä ollaan ihan tosissaan. Ettei me haeta ihmisille mitään leikkitoita, vaan ihan oikeita töitä, mitä ihmiset ite haluaa.” (T3) Työvalmentajat näyttivät etsivän asiakkailleen sellaisia toimenpiteitä, joilla arvioivat olevan pitkäkestoisia myönteisiä vaikutuksia asiakkaan elämässä. Työpaikkojen ja vaihtoehtojen etsimisessä otettiin huomioon työmarkkinoiden tarpeet, esimerkiksi hoitoalan työntekijäpuola.

Työvalmennuksen prosessin tarkastelussa tuotiin esille kynnys ennen toimintaa (kuvio 12), esimerkiksi ennen työhaastatteluun menoa. Tällaisessa tilanteessa, jossa asiakas jännittää tai pelkää työhaastatteluun menoa, on kysymys työvalmennusprosessin nivelvaiheesta – joita voi esiintyä muissakin prosessin vaiheissa. Työvalmentaja voi

auttaa asiakasta ylittämään nivelvaiheeseen sisältyvä este. Joskus asian käsittely voi vaatia useitakin ohjauskeskusteluja. (Vinni 2007, 17.) Kynnyksen ylittäminen voi edellyttää työvalmentajalta konkreettista toimintaa, kuten seuraavasta lainauksesta tulee esille.

*Viime metreillä ihminen voi sanoa että emmä voi koska siitä saa niin vähän rahaa. Mä en lähe duuniin. Vaikka se on kuinka kauan puhunu et joo joo, mä lähen. Sit mä sanon et lasketaansko tää juttu? Sit me voidaan käydä X:ssä laskettamassa et joo joo, silti voit voittaa kun sä meet duuniin. Sit se voi vast tehdä sen päätöksen. Ja sit toimitaan. (T4)*

## 7. TYÖHALLINTO JA SOSIAALITOIMI AKTIVOIJINA

### 7.1. Julkishallinto ja työttömien aktivointi

Suuri osa työvalmennukseen ohjatuista asiakkaista on pitkän linjan työhallinnon ja sosiaalitoimen asiakkaita (Ollikainen 2007, 21). Niin tässäkin tutkimuksessa, joskin osa tutkimukseen osallistuneen työvalmennusyksikön asiakaskunnasta ei todennäköisesti ollut sosiaalityön asiakkuudessa ja suhde työhallintoon oli ohut (äskettäin työttömiksi jääneiden osalta). Työvalmentajien haastatteluista ja asiakastapaamisten havainnoinneista tuli esille käsityksiä ja kokemuksia työhallinnon ja sosiaalitoimen rooleista työttömien aktivoinnina ja motivoijina. Ennen niihin menemistä tuon esille käsityksen aktivoinnin toteuttajista ja kysymyksen kaikkia työttömiä koskevan aktivoinnin tarkoituksenmukaisuudesta.

Aktivoinnin toteuttaminen julkishallinnon viranomaisen toimesta nähtiin lähtökohtaisesti ristiriitaisena, koska työhallinnon ja sosiaalitoimen viranhaltijat itse ovat usein turvassa työmarkkinoiden epävakaudelta ja etuoikeutetussa asemassa työnhakijoihin nähden. Julkishallintoa pidettiin yhteiskunnan viimeisenä feodaalisena alueena: privilegit, virat ja toimet, säilyvät läänityksinä eläkeikään asti. *”Ja muualla työmarkkinoilla ihmiset joutuu kamppailemaan koko ajan (...) työstä.” (T2)* Näkemyksen esittäneen työvalmentajan mielestä yksityisen sektorin hyvässäkin asemassa oleva henkilöstö on koko ajan riskitilanteessa ja joutuu pohtimaan sitä, siirretäänkö tuotanto ulkomaille tai tehdäänkö muita saneerauksia. Mutta *”valtion leipä tai kunnan leipä on pitkä ja kapea.” (T2)* Tätä vakautta pidettiin – kenties hieman ironiseen sävyyn - hyvänä siinä mielessä, että säilyy johdonmukaisuus tai *”vähän niin kun kirkon rooli. (...) Tietyt normit ja dogmit säilyy muutoksen keskellä.” (TT2)*

Julkishallinnon ”dogmaattisuuden” nähtiin heikentävän reagointikykyä siihen, mitä työmarkkinoilla tapahtuu. Työvalmentajan käsitys pohjautuu tulkintani mukaan kokemukseen siitä, että aktivointia toteuttavat viranhaltijat eivät välttämättä riittävästi ymmärrä työmarkkinoiden mekanismeja ja työttömän asemaa työmarkkinoilla. He ikään kuin voivat sanella asiakkailleen jopa epärealistisia vaatimuksia. Sen sijaan työvalmentajilla – jotka kuuluvat uuteen ammattikuntaan – on usein omakohtaisia

kokemuksia työskentelystä eri yritysten palveluksessa, tuntumaa oman yrityksen pyörittämisestä ja työttömyyskokemuksia. Vaikka tällaiset kokemukset nähdäkseen voivat antaa työntekijöille sisäistynyttä ymmärrystä työmarkkinoiden toiminnasta, toimintatavat ovat sidoksissa organisaation halukkuuteen uudistua. Sitran yliasiamiehen Mikko Kososen mukaan julkisen sektorin ei tarvitse olla yhtä ketterä kuin yksityisen sektorin. Kuitenkin uusia toimintamalleja tarvitaan, ja yritysmaailmassa hyväksi havaittuja toimintatapoja voitaisiin soveltaa julkisen sektorin kenttään. Strategiseen ketteryyteen kuuluu herkkyys: kyky tulkita ympäröivää maailmaa avoimin silmin. (Net Effect 2011.)

Pohjoismaisessa mittakaavassa kylmäkiskoisia vähäosaisiin kohdistuvia sosiaalityöntekijöiden asenteita käsittelevässä Helsingin Sanomien pääkirjoituksessa (Sosiaalityötakin ohjaavat asenteet) 4.1.2011 tuotiin esille, että sosiaalityöntekijät kuuluvat siihen hyväosaiseen enemmistöön, jolle työn riittävyys ja siitä saatava palkka ovat itsestään selviä asioita. Artikkelin taustalla on Yhteiskuntapolitiikka-lehdessä julkaistu artikkeli, jonka mukaan sosiaalityöntekijöistä lähes viidennes pitää avun hakijoita laiskoina tai moraaliltaan arveluttavina (Blomberg ym. 2010, 594–595). Pääkirjoituksessa oltiin huolissaan siitä, ohjaako tällainen mahdollisesti omaksuttu asenne palvelemaan paremmin tilapäistä toimeentulotuen asiakasta kuin esimerkiksi pitkäaikaistyötöntä.

Toinen kysymys koskee sitä, onko taloudellisesti ja eettisesti tarkoituksenmukaista pyrkiä aktivoimaan kaikkia työttömiä. Aktivointia voi perustella kahdesta, toisilleen vastakkaisesta taloudellisesta näkökulmasta: kansalaispalkan nähtiin vapauttavan julkishallinnon resursseja, joskin rapautuva hyvinvointiyhteiskunta tarvitsisi rahoittajakseen jokaisen kynnelle kykenevän kansalaisen työpanoksen. Aktivoinnin etiikan näkökulmasta voidaan kysyä, onko oikein vuodesta toiseen ”hyppyttää luukulta luukulle” pitkäaikaistyötöntä ja muiden töiden puutteessa tarjota hänelle jokin näennäinen aktivointitoimenpide. Työssäkäyvät veronmaksajat eivät kuitenkaan välttämättä tarkastele asiaa tästä näkökulmasta, vaan saattaisivat pitää työkykyisiä työhausta ”vapautettuja” kansalaisia yhteiskunnan vapaamatkustajina.

*Välillä tulee aina mieleen, kun jonkun asiakkaan kanssa istuu, et hän (...) tulee niin vähällä toimeen, täytyykö häntä hyppyttää luukulta luukulle vuodesta*



*toiseen? Et jos hän sais jonkin tietyn kansalaispalkan ja voi ite sitten miettiä, tekeekö siihen päälle jotain vai eikö tee, niin (...) – näitä ihmisiä on kuitenkin paljon – niin sehän vapauttaus hirveesti resursseja esimerkiksi ihan virkamieskunnassa. En mä nää, ei se voi olla niin, että pistetään ihminen vaikka sitten museon nurkkaan ja vahtimaan taulua, et kunhan on töissä. (T1)*

*Mää lähtisin siitä, et työhän on etuoikeus (...). Näit [on] kehitysvammasii ja muita, jotka iha hirveen mielellään lähtis töihin mut ei saa sitten. Ja osalla on mahdollisuus sitten johonkin keikkatöihin tai johonkin osa-aikaseen (...) Mä lähdän ihan siitä että kaikki kynnelle kykenevät, kyll se velvollisuus on. Jos me halutaan ylläpitää tämä mitä meillä nyt on (naurahtaa) rapautuva hyvinvointiyhteiskunta. Eliikkä niin tuota, ei voida lähteä siitä, että muitten velvollisuus olis elättää muita paitsi niitä, jotka eivät oikeasti siihen työhön kykene. (T6)*

## 7.2. Näkökulmia työhallinnon asiakkaiden aktivointiin

Työvalmentajien käsitykset ja kokemukset työhallinnon aktivointitoiminnasta liittyvät usein tilanteisiin, joissa työ- ja elinkeinotoimisto on epäonnistunut asiakkaan suhteen. Tämä lähtökohta on mielestäni hyvä tiedostaa aineistoa tarkasteltaessa, joskaan en tällä huomautuksella pyri millään tavoin kumoamaan työvalmentajien näkemyksiä. Vaikka kokemuksia hyvästä yhteistyöstä tuotiin esille, kokonaisvaikutelma työhallinnon aktivointitoiminnasta muodostuu pessimistiseksi. Työhallintoon kohdistetut työttömien aktivointia ja motivointia koskevat käsitykset voidaan jakaa seuraavasti: aktivointipolitiikkaan, työhallinnon toimenpiteisiin, sanktioihin ja työ- ja elinkeinotoimistossa asiointiin kohdistuvat näkemykset.

Työhallinnon aktivointipolitiikan nähtiin pohjautuvan hallitusohjelman lisäksi uusliberalistiseen talouspolitiikkaan. Työhön kannustamisessa ja työn ensisijaisuuden korostamisessa ei oteta huomioon sitä, että kaikille ei nykyisillä työmarkkinoilla ole tarjolla työtä. Yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet työpaikkojen määriin ja työn luonteeseen: ”sieltä on poistunut ja varmasti tulevaisuudessakin poistuu näitä suorittavan tason töitä.” (T1) Työvalmentaja tuo esille, että on ihmisiä, jotka todella haluaisivat työllistyä, mutta heitä ei kerta kaikkiaan huolita töihin. Aktivoinnin perusidea – työn pitää olla kannustavampaa kuin etuuksilla eläminen – muuttuu

tällaisessa tilanteessa nähdäkseni konditionaaliseksi ja sen merkitys muuttuu: työ olisi kannustavampaa, jos sitä saisi.

Työhallinnon rooliin aktivointipolitiikan toteuttajana liitettiin työnhaussa esteellisiä asiakkaita koskeva sanktioiden käyttö. Käytettiin termejä *tarkoituksenhakuisuus* ja asiakkaiden työttömyysturvan *tavoitteellinen* eli tarkoituksellinen katkaisu. Tarkoitushakuisuus liitettiin työhallinnon tilastojen ”putsaukseen” heikossa työmarkkina-asemassa olevista henkilöistä ja työttömyydestä aiheutuvien kustannusten maksuvastuun siirtoon kunnille. Yhdelle työvalmentajista oli muodostanut käsitys siitä, että TE-toimistoon voidaan valita töihin tarkoituksellisesti henkilö, joka ”osaa” tavoitteellisesti katkaista mahdollisimman monelta asiakkaalta työttömyysturvan. Sanktioiden nähtiin pohjautuvan *”tietynlaiseen semmoseen alamaiskulttuuriin” (T5)* ja ne syövät *”koko suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan (...) uskottavuutta ja hyväntahtoisuutta.” (T2)* Tuotiin esille, ettei TE-toimiston asiakas saisi tehdä yhtäkään virhettä, minkä katsottiin olevan kohtuutonta erityisesti nuorille asiakkaille. Työhallinnon ei katsottu riittävästi varoittavan asiakkaita sanktioista, vaikka niitä annetaan helposti ja systeemiin takaisinpääsy on vaikeaa. Annetun statuksen (esimerkiksi yrittäjän statuksen) muuttaminen on hankalaa.

Sanktioiden käyttö nähtiin jossain tapauksissa perustelluksi. Sanktio voi olla yhteiskunnan vastine työkykyisen asiakkaan työstä pois päin suuntautuvalla tietoisella strategialle. Tästä annettiin kaksi esimerkkiä. Viitattiin siihen, että olisi perusteltua käyttää sanktioita kahden vuoden ansiosidonnaisesta työttömyysturvasta nauttiviin työttömiin, joilla on ammattitaitoa ja saattaisi olla mahdollisuus päästä työhön työttömyysturvalla elämisen sijasta. Asiasta on tutkimusnäyttöä: ansioturvalle oleminen passivoi työttömiä jonkin verran (Virjo ym. 2006). Toinen ryhmä ovat *”nää vilungit, jotka eivät koskaan kieltäytyneet mutta tiesivät tasan tarkkaan miten käyttäytyä [työhaastattelussa] ettei tullu valituksi”.* (T6) Tämä esimerkki kuvastaa mielestäni sitä, että motivaatio voi olla myös tietoisesti jostakin, tässä tapauksessa työstä, pois päin suuntautuvaa.

Erään työvalmentajan mukaan se, että henkilö on työmarkkinatukea saava työtön työnhakija, on nykyään vaikeasti saavutettava asema. Tämän työvalmentajan asiakaskunnasta harva oli virallisesti työtön työnhakija. Tällaisissa tapauksissa

aktivointivastuu on siirtynyt kokonaan kunnalle. Toisaalta tuotiin esille sitä, että sairaita ihmisiä pidetään kortistossa päästämättä heitä eläkkeelle – mikä tilanne ei nähdäkseni ohjaudu niinkään työhallinnosta, vaan liittyy pikemminkin eläkkeiden myöntämisperusteisiin ja –käytäntöihin.

Työhallinnon toimenpiteistä ammatinvalintapsykologin ja ammatinvalinnanohjauksen palvelut saivat kiitosta ja niillä nähtiin olevan merkitystä työttömän motivoitumisessa. Raimo Lahden tutkimus (2004) osoittaa, että ammatinvalintapsykologien työllä on myönteisiä vaikutuksia asiakkaiden ammatillisen identiteetin uudelleen jäsentämisessä. Myönteistä palautetta ammatinvalinnanohjauksesta tuli esille yhdessä havainnoimassani asiakastapaamisessa, jossa elämänsä ensimmäistä kertaa työttömäksi jäänyt henkilö toi useaan kertaan esille sitä, miten hyvää ammatinvalinnanohjaus oli ja miten hän sai sieltä eväitä työnhakuun. Asiakas ei jostakin syystä mieltänyt saamaansa ammatinvalinnanohjausta työ- ja elinkeinotoimiston järjestämäksi palveluksi eikä kokenut hyötyneensä TE-toimiston peruspalveluista.

*Mä kävin viime kesänä, toukokuussa (...) ammatinvalintaohjaajalla tuolla X:n työvoimatoimistolla. Ja mä sanon siit oli mulle kaikista eniten hyötyä, ei edes työvoimatoimistosta. Siellä on semmonen kaveri, joka kerto mulle, mitä mahdollisuuksia mulla on ja mitä kautta on helppo työllistyä tai hakea töitä tai miten kouluttautua ja ... Sieltä mä sain sen informaation. Työvoimatoimistosta mä en oo saanu. Että se on ollu mulle semmonen avartava, kun mä en oo ikinä oikeesti ollu työtön. (A1)*

*Jos siell [TE-toimistossa] on hyvin motivoitu ammatinvalintapsykologin asiakas, niin hänet on hyvin helppo työllistää. Päinvastoin sitten, jos meille tulee sitten semmosia nuoria – jos me nähdään, et tarvitaan tuommosta pidempää ammatinvalintaprosessia – niin me voidaan ohjata heille. (T3)*

Osa työvalmentajista piti työvoimapolitiittisia toimenpiteitä varsin tehottomina, mikä käsitys koski sekä ”perustyöttömien” palveluja että vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille suunnattuja aktivointitoimenpiteitä. Ohjaava työvoimapolitiittinen koulutus<sup>17</sup> nähtiin laajuuteensa nähden tehottomaksi ja sen sijaan katsottiin tarvittavan

<sup>17</sup> Ohjaava työvoimapolitiittinen koulutus on tarkoitettu työttömille, joiden ammatillinen suuntaus on selkiintymätön ja/tai joiden hakeutumiselle ammatilliseen koulutukseen ja työllistymiselle avoimille työmarkkinoille on heikot edellytykset (Myllylä & Pukkio 2007, 5). Ohjaava koulutus ei ole yhtäläinen kokonaisuus, vaan jakaantuu eri koulutustyyppeihin (Ritsilä 2005, 24–26).

enemmän ammatillista työvoimakoulutusta ja kielikoulutusta maahanmuuttajille. Näkemyksen esittänyt työvalmentaja on Martti Myllylän ja Matti Pukkion (2007) tutkimuksen valossa oikeassa: noin 17 prosenttia ohjaavan koulutuksen suorittaneista oli työssä kolmen kuukauden jälkeen, kun taas ammatillisen työvoimakoulutuksen työllisyysvaikutus oli parempi (37 % osallistuneista oli 3 kuukauden jälkeen työssä). Ohjaavasta työvoimapolitiittisesta koulutuksesta on kuitenkin löydetty asiakkaita voimaannuttavia elementtejä, kuten autonomian ja kompetenssin tunteen kohentumista vielä puolitoista vuotta koulutuksen päättymisen jälkeen. Osa koulutuksen voimaannuttavista vaikutuksista jäi lyhytaikaiseksi. (Ritsilä 2005, 5.)

Eniten ihmetystä herätti samojen työvoimapolitiittisten toimenpiteiden toistaminen, mikä ei motivoi osallistujia, vaan herättää turhautumista ja jopa loukkaa ihmisiä. Myös tutkimuksessa mukana ollut toistuvaistyötön miesasiakas toi esille atk-kurssien toistamisen. Ihmiset ottavat toistetut toimenpiteet vastaan säilyttääkseen työttömyysturvansa, eivät sen takia, että niiden avulla uskottaisiin päästävän työttömyystilanteesta ulos.

*Mulla on ollu akateemisesti koulutettuja asiakkaita, jotka on ollu 500 päivää työttömänä ja he on kolmekin kertaa joutunu käymään työnhakukurssin, joka on ollu prikulleen sama joka kerta. Niin tää tietysti fiksuja ihmisiä loukkaa. (...) Asiakkaat kokee, ettei siellä ole mitään yritystäkään auttaa heitä töihin. Tarjotaan niitä samoja ja samoja kursseja, ja sanktioitten peloissa asiakkaat niille kiltisti menee. (T3)*

*Työvalmentaja: Mehän viimeks puhuttiin siitä, et sää et ollu kauheen innostu mistään atk:sta tai mistään tällasesta...*

*Asiakas: Ee, ee, tuota ni, mä oon käyny näissä peruskursseilla varmaan kuus kappaletta mitä on kuulunu -- ja itse asiassa meillä oli jo koulussa siellä 70-luvulla tietokonejuttuja. (A3)*

Simo Ahon ja Hannu Koposen (2007) työpolitiittisen seurantatutkimuksen mukaan toistuva osallistuminen työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin on erittäin yleistä ja samaankin toimenpiteeseen uudelleen osallistuminen on melko yleistä. Toistuva osallistuminen saattaa viitata toimenpidetkokonaisuuteen, toimenpiteiden tarkoituksenmukaiseen ketjuttamiseen. Toistuvaa osallistumista voidaan käyttää myös muiden realististen työttömyyden vaihtoehtojen puuttuessa – kyseessä on ”kierrätys” tai ”syrjäytymisen ehkäisy”. (Aho & Koponen 2007, 24, 31.) Toistuva osallistuminen

toimenpiteisiin ei näytä edistävän työllistymistä, vaan sen todennäköisyys laskee työttömien pitkittyessä ja toimenpiteiden määrän ja keston kasvaessa (Uusikylä 2011).

Vaikeasti työllistyville asiakkaille tarjottuja TE-toimiston palveluita selvittävässä tutkimuksessa (Uusikylä 2011) ilmenee, että työttömyyden alkuvaiheessa ja työttömyyden kestänyt noin 500 päivää aktivointitoimenpiteitä pyritään tarjoamaan tehostetusti. Näiden väliin jäävänä aikana toimenpiteitä ei osoiteta vastaavalla intensiteetillä. Työ- ja elinkeinotoimiston virkailijoiden mukaan on olemassa myös niin sanottu rauhaan jätettävien asiakkaiden ryhmä, johon kuuluvat muun muassa iäkkäät työnhakijat, päihderiippuvaiset ja terveysrajoitteiset. (Uusikylä 2011.) En löytänyt tutkimusaineistostani vastaavaa työ- ja elintoimiston palveluntarjonnan puutetta, vaan pikemminkin käsityksiä palvelun laadun heikkouksista.

Työ- ja elinkeinotoimiston asiakaspalvelu nähtiin ääritapauksessa massapalveluksi ja saneluksi, jossa yksittäisen työttömän tarpeilla ei ole kovin paljon merkitystä (ks. myös Uusikylä 2011). Työhallinnon virkailijat ovat tulospaineiden alla, jolloin palveluksi muodostuu ”*se puhe viistoista minuuttii ja ulos*” (T4).

*Mä tiedän sen kuinka helposti lähdetään siihen, ett se työvoimaneuvoja sanelee. Ja pitkäaikaistyötön nyökyttelee: joo, kyllä, joo joo – ilman muuta. Ja tää sitten kirjataan sinne kun on tällä lailla sanonu. Ja joskus jouduttiin rukkaamaan ihan uusiks niitä suunnitelmia sitten. (T6)*

Työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaan pitää työvalmentajien mielestä olla pystyvä: osata pitää puolensa ja taistella etuuksistaan. ”*Siellä yleensä tulkitaan se tilanne asiakkaan kannalta negatiiviseen sävyyn*” (T2). Asiakas ei saisi olla yhtään alavireinen – on helpompaa olla töissä kuin asioida julkishallinnossa. Raimo Lahden (2011) mukaan työ- ja elinkeinohallinnon toimintatapoja ovat alkaneet yhä enemmän säädellä kontrolli ja pakotteet. Työttömyysturvasäännösten pilkuntarkan valvonnan sijasta tulisi keskittyä yksilölliseen asiakaspalveluun. Työhallinto näyttää tiedostaneen tämän nuorten työttömien palvelun osalta. Työ- ja elinkeinoministeriön raportissa ”*Nuoret miehet työelämään*” (2009) painotetaan, että nuorten kohdalla ei tulisi olla kysymys perinteisestä työnvälitystoiminnasta, vaan *nuoren omaneuvojan* pitäisi ottaa vastuuta nuoren tukemisesta, motivoinnista ja eteenpäin ohjaamisesta. Raportin laatinut

työryhmä suosittelee lisäpanostusta nuorten lähiohjaukseen, muun muassa ammatinvalinnanpsykologien työpanoksen lisäämistä ammattitaidottomien nuorten koulutukseen ohjaamisessa. (Somero ym. 2009, 53.)

### 7.3. Näkökulmia sosiaalityön asiakkaiden aktivointiin

Siinä missä työhallinnon rooliin työttömien aktivoijana liitettiin usein kielteisesti sävyttyneitä merkityksiä ja asiakaspalvelulle nähtiin olevan ominaista joustamattomuus ja rakenteelliset esteet, sosiaalitoimen osuus asiakkaiden aktivoinnissa muodostuu moniulotteisemmaksi, joskin epämääräisemmäksi. Työvalmennukseen ohjausta käsittelevässä tarkastelussa (luku 6.3.) tulee esille tarkoituksenmukaisen asiakaspoiminnan ja työvalmennusta edeltävän sosiaalityön merkitys. Sosiaalityö tulisi olla pitkälle tehtynä ennen työvalmennukseen ohjausta, ja tässä mielessä sosiaalityöntekijät voivat olla ”*kuninkaantekijöitä*” (T5). On sosiaalityön tehtäväkenttää kartoittaa asiakkaan työkykyä, velkoja, hoitovastuita ja sitä, onko henkilöllä mielessään sellaisia elämäntapahtumia, joiden miettiminen vie energian työnhakuun keskittymisen sijasta. Tulkintani mukaan hyvät esimerkit onnistuneesta sosiaalityöstä ennen työvalmennusta tarjoavat lastensuojelussa asioinut monilapsinen äiti ja toimeentulotuen asiakkaana ollut maahanmuuttajaäiti, jotka kokivat itsensä voimaantuneiksi voidessaan käsitellä työhön liittyviä asioita (luku 5.3.).

Onnistunut ohjaus työvalmennukseen ei sisällä pakottavia elementtejä eikä sosiaalityöntekijän kannata ”yllättää” pitkään työttömänä ollutta asiakasta kutsumalla työvalmentaja yllättäen paikalle. Mitä paremmin asiakasta on motivoitu työvalmennukseen ennen sinne ohjausta, sitä parempaa lopputulosta voitaneen ennakoida. Asiakkaan työllistymismotiiveista ei tulisi tehdä omia kielteisiä tulkintoja, jotka eivät perustu asiakkaan kohtaamiseen ja kuulemiseen. Ohjauksessa työvalmennukseen kannattaisi selvittää, *kenen* – asiakkaan vai työntekijän – tarvetta lähdetään selvittelemään.

Kokonaisvaikutelmaksi tulee, että työvalmentajien mielestä sosiaalityöstä ohjataan työvalmennukseen herkästi liian vaikeita, tämän tutkimuksen termein hajanaisella

motivaatio-orientaatiolla varustettuja sosiaalityön asiakkaita, vaikka reserviä syrjäytymistä ehkäisevässä mielessä tehtyihin ohjauksiin olisi. Tätä problemaattisten asiakkaiden poimintaa ja työvalmentajalle lähettämistä ihmeteltiin. Kaksi työvalmentajaa kertoi tilanteista, joissa he olivat alkaneet hoitaa selvästi sosiaalityön piiriin kuuluvia tehtäviä, koska ne olivat jääneet hoitamatta sosiaalitoimessa. Työvalmentaja oli alkanut avustamaan asiakasta tämän velka-asioiden järjestelyssä tai itsetuhoinen asiakas luotti nimenomaan työvalmentajaan. Työntekijät toivat esille auttamiseen liittyvän problematiikan ja oman ammattitaidon rajat.

*Mä oisin voinu monta kertaa sanoo et en mä tällasta asiakasta alakaan tekee – näkee heti, et siellä on niin, niin ja paljon ongelmaa et niitä ei oo vielä kukaan hoidettu, hoituneet. Et esimerkiksi avioeroja (...). Mut sit joukossa on ollu sellasia, et jos on tilaa ja (...) mulla on ollu mahdollisuus auttaa ihmistä, niin oonhan mä yrittäny.*

Sosiaalialan koulutuksen saanut työvalmentaja lähti siitä, että asiakkaan työllistymisen reunaehdot ovat kunnossa: asiakkaan ongelmat on hoidettu sosiaalityön tai jonkin muun tahon kuin työvalmennuksen keinoin. Hän rajasi työnsä käsittämään työnhaun ja työllistymisen edistämisen. ”Siis tavallaan sen asian rajaaminen tähän työhön, se on niin kun tärkeätä, (...) vaikka jos siinä jossain sivupoluissa puhutaan asunnoista tai jostain muustakin.” Jos asiakkaalla ei ole työnhaun edellytyksiä, hän joutuu palaamaan takaisin sosiaalitoimistoon, mikä on asiakkaan kannalta turhauttavaa. Työvalmentaja perusteli työn rajausta sillä, että häneltä muussa tapauksessa voi kadota vuoropuhelu työnantajien kanssa ja asiakkaille tarjottavat työpaikat. Tällainen tilanne ei palvelisi työvalmennuksen asiakkaita ja horjuttaisi työvalmennuksen ydintehtävää.

Työvalmentajien haastatteluista tulee esille toimeentulotuen ja sosiaalityön tarve työvalmennuksessa asiointia ja työnhakua varten sekä työllistymisen jälkeen. Köyhä työvalmennuksen asiakas saattoi joutua kohtuuttomaan tilanteeseen matkarakojen puutteesta johtuen, hän esimerkiksi joutui kävelemään 10 kilometrin matkan päästääkseen työvalmentajan tapaamiseen. Joissakin tapauksissa työvalmentaja oli maksanut omasta pussistaan asiakkaan työhaastattelukäyntejä, koska toimeentulotuen käsittelyssä ei yleensä pystytä reagoimaan tällaiseen tarpeeseen riittävän nopeasti. Kutsu työhaastatteluun voi tulla vaikka seuraavaksi päiväksi eivätkä työnantajat

odottele. Jos asiakas ei pääse työhaastatteluun, asiakkaan ja työvalmentajan jopa kuukausia kestänyt työ menee hukkaan.

Asiakas voi tarvita sosiaalityön tukea ja toimeentulotukea työllistymisensä jälkeen. Ensimmäinen palkka saattaa pitkään työttömänä olleelle asiakkaalle retkahduksen paikka. ”*Ensin ollaan 15 vuotta minimitoimeentulotuella ja yhtäkkiä tulee kertakönttänä kuukausipalkka.*”(T3) Toisaalta pitkään toimeentulotuen asiakkuudessa olleelle työttömälle on nähdäkseni yleensä kertynyt erilaisia vajeita, kuten uusien vaatehankintojen tarvetta. Sosiaalityössä voitaisiin suunnitelmallisesti tukea asiakkaan kiinnittymistä työelämään myös henkilön työllistymisen jälkeen ja miettiä asiakkaan kanssa etukäteen ratkaisuja eri tilanteisiin.

*Mä haluan että se asiakas pysyy töissä ettei se rupee puhuu mulle ettei mä voi enää töissä mennä, kun on tällasta ja tällistä. (T4)*

*Eli mun pitää sit selittää sille toimeentulotukipäätöksen tekijälle, että koska tämä asiakas on työvalmennuksessa, kannattaisi vaikka myöntää tälle asiakkaalle bensarahat. Koska me on tutkittu, ettei hän pääse sinne paikkaan - -- [muulla tavoin] hakemaan niitä lapsiaan --- siis tämmöstä säätöä joka ei mulle kuulu, mut joka edistää. Mut jos mä en sit asiaan puuttuisi, niin sit saattais käydä niin että se koko korttitalo romahtaa. Ja mua sit ottaa päähän ja asiakasta ottaa päähän. Niin mielellään mä sit yritän hoitaa ohi sen. Ei saisi, mut se hyödyttää mun asiakasta ja se hyödyttää mun työtä. (T4)*

Työvalmentajien mielestä on sosiaalityöntekijän omien intressien ja innokkuuden vallassa, saavatko sosiaalityön asiakkaat työllistymistä edistävää palvelua vai ei ja missä määrin. Monien sosiaalityöntekijöiden katsottiin tukevan aktiivisesti asiakkaitensa työllistymistä, kun taas jotkut työntekijät eivät kiireensä tai välinpitämättömyytensä vuoksi paneudu asiaan. Aktiiviset sosiaalityöntekijät ovat tietoisia tarjolla olevista työllistymisen väylistä, ohjaavat niihin asiakkaita ja myöntävät toimeentulotukea työnhaun tukemiseksi.

*Mutta sitten on semmosia, jotka (...) miettii sitä, että miten me voitais tukea tätä sun töihinlähtöä. Että onko sulla esimerkiksi kengät, vaatteet, tarvitsetko jotain. Ää – bussilipun myöntäminen aktiiviselle työnhakijalle – jotkin myöntää, jotkut ei myönnä. Jotkut työntekijät seuraa aktiivisesti, minkälaisia projekteja on menossa (...) [tässä kunnassa], minne vois ohjata omia*



*asiakkaita. Ja ohjaa niihin, ja pitää yhteyttä niihin ja käy tutustumassa. Ja jotkut ei taas niin kun ehdi tai ei oo kiinnostuneita tai että (...) erojahan niissä on. En tiedä, kuinka paljon siinä on sitten kiire ja kuinka paljon siinä on sitten semmonen välinpitämättömyys että tehdään vaan se minimi... Mutta kyllä paljon on semmosia innokkaita sosiaalityöntekijöitä, jotka haluaa ihan aidosti... aidosti tukea asiakkaan työllistymistä. (T1)*

## 8. POHDINTA

### 8.1. Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkimukseen sisältyy monitieteisen tutkimuskirjallisuuden pohjalta laadittu katsaus työttömien työnhakukäyttäytymisestä. Aktivoinnista työ- ja elinkeinotoimistossa ja sosiaalityössä, työvalmennuksesta ja työnhakumotivaatioon liitetystä itsemääräämisteoriasta esitetään katsaukset. Tutkimuksen empiirisessä osassa tarkastellaan työvalmentajien käsityksiä ja kokemuksia työttömien työnhakumotivaatiosta, motivoinnista sekä työ- ja elinkeinotoimiston ja sosiaalityön mahdollisuuksista motivoida työttömiä. Empiirinen osa perustuu kuuden sosiaalialan kunnallisessa yksikössä toimivan työvalmentajan temahaastatteluun. Haastatteluja tukevana aineistona käytettiin kolmen työvalmennuksen asiakkaan tapaamisen havainnointia. Työvalmentajilla on tutkimuksessa asiantuntijoiden ja informanttien rooli. Tutkimusaineisto analysoitiin teema-analyysin avulla ja osin käytettiin sisällönanalyysejä.

#### **Työnhakukäyttäytyminen ja – motivaatio**

Työnhakukäyttäytyminen näyttää moniulotteisena psykososiaalisena ja taloudellisena ilmiönä. Siihen vaikuttavat työnhakijan henkilökohtaiset ominaisuudet, elämäntilanne ja psyykkiset valmiudet. Työnhakukäyttäytyminen ilmenee työnhakuaktiivisuutena, joka viittaa työnhaun määrällisiin indikaattoreihin. Työnhaussa on myös kokemuksellinen ulottuvuus. Taloudelliset kannustimet saattavat vaikuttaa työnhakukäyttäytymiseen, joskin niiden rooli on usein ennakoimaton yksilön työnhakukäyttäytymisen tasolla. Edellistä varmemmin yksilön työnhakukäyttäytymistä näyttäisi ohjaavan työllistymisestä mahdollisesti aiheutuvien taloudellisten loukkujen välttäminen. Työnhakijan terveys, koettu työkyky ja hyvinvointi kytkeytyvät monimutkaisella tavalla työnhakukäyttäytymiseen. Tuloksettoman aktiivisen työnhaun, pitkäaikaistyöttömyyden sekä irtisanomiseen tai työttömyyteen liitettyjen epämiellyttävien kokemusten on osoitettu vaikuttavan haitallisesti työnhakijan terveydentilaan ja hyvinvointiin. Sosiaalisen tuen on katsottu edistävän työnhakua ja

työnhakijan hyvinvointia. Työttömien ei ole osoitettu arvostavan vähemmän työtä kuin työssä käyvien. Toistuvais- ja pitkäaikaistyöttömiä koskettavat epävakaat pätkätyömarkkinat eivät kuitenkaan edistä työhön sitoutumista.

Motivaatio ja sen selittäminen käyttäytymis- ja sosiaalitieteellisenä ilmiönä paikannettiin osaksi humanistisen psykologian, oppimisen psykologian ja sosiaalisen vuorovaikutuksen teoriakenttää. Richard M. Ryanin ja Edward L. Decin (2004) itsemääräämisteoria ja siihen perustuvat työnhakijoiden motivaatiotiloja koskevat tutkimustulokset (Vansteenkiste ym. 2004) liitettiin työttömien työnhakumotivaation tarkasteluun. Työvalmentajien käsityksissä motivaatio oli käsitteellisesti tyhjä tai määrittelemätön. Motivaation nähtiin liittyvän käyttäytymistä ohjaaviin psykologisiin tekijöihin, kuten tarpeisiin.

Työvalmentajien käsityksistä ja kokemuksista tulee esille työnhakua edistäviä ja vaikeuttavia tekijöitä. Työnhauille nähtiin olevan eduksi työnhakijan psykologiseen pääomaan kuuluvat tekijät, kuten itsearvostus, myönteisyys ja lannistumattomuus. Hyvien sosiaalisten suhteiden katsottiin helpottavan työnhakua. Työnhakua vauhdittavana elämäntilanteena mainittiin työttömien yksinhuoltajaäitien elämänvaihe, jossa lapset tulevat teini-ikään ja heidän kulutusvaatimuksensa kasvavat. Työhaun kannalta haitallisina tekijöinä pidettiin työnhakijan lukkiintuneita asenteita tai lukittunutta identiteettiä, omanarvontunteen puutetta ja sulkeutuneisuutta. Pienten lasten äitiys tai omaisen hoitovelvollisuus katsottiin työnhakumotivaatiota alentaviksi elämäntilanteiksi. Jos työnhakija ei ole toipunut traumaattiseksi koetusta elämäntapahtumasta, hänen ajatusmaailmansa nähtiin suuntautuvan siihen pitkäjänteisen työhaun sijasta. Ylivelkaantumista ilman mahdollisuutta päästä velkajärjestelyyn pidettiin oleellisena työnhakumotivaation esteenä. Pitkäaikaistyöttömille nähtiin työttömyyden myötä usein kertyneen työnhakua vaikeuttavia pelkoja.

Työvalmentajien näkemyksistä muodostettiin teoreettinen malli neljänlaisesta motivaatio-orientaatiosta tai -tilasta. Työttömän motivaatio-orientaatio voi olla joustava, riippumaton, lukkiutunut tai hajanainen. Äskettäin työttömiksi joutuneilla, koulutetuilla ja usein nuorilla työttömillä katsottiin olevan niin sanottu joustava motivaatio-orientaatio, jossa työnhakijan vaikuttimet ja kyvyt ovat samansuuntaiset kuin

työmarkkinoiden vaatimukset. Riippumattoman motivaatio-orientaation omaaviksi työttömiksi kutsuttiin henkilöitä, joille on tärkeää omaehtoinen tekeminen ja itsensä toteuttaminen palkkatyöhön sitoutumisen sijasta. He voivat olla taidealan koulutuksen saaneita taiteilijoita, tutkijoita tai elämäänsä tyytyväisiä ja työttömyyteen ehtoihin sopeutuneita pitkäaikaistyöttömiä. Motivoinnin varsinaiseksi teoreettiseksi kohderyhmäksi hahmottuivat henkilöt, joilla nähtiin olevan niin kutsuttu lukkiutunut motivaatio-orientaatio. Vaikka nämä työttömät haluavat aidosti töihin, se ei ole mahdollista ennen kuin jokin työnhakua ja työllistymistä vaikeuttava este on purettu. Tämä este voi liittyä aikaisempiin työelämä- ja työnhakukokemuksiin, vanhentuneeseen ammatti-identiteettiin, hoitovastuisiin, ylivelkaantumiseen, traumaattisiin elämäntapahtumiin tai päihderiippuvuuteen. Este – jos sitä ei saada purettua - muodostaa työnhaille kilpailevan ja mahdollisesti ylivertaisen motiivin. Työttömät, joilla on useita työllistymistä estäviä ja syrjäytymistä heijastelevia vaikeuksia, voi olla niin kutsuttu hajanainen motivaatio-orientaatio.

Motivaatio-orientaatioiden malli saa mielestäni tukea Vansteenkisten (ym. 2004) tutkimusryhmän tuloksista. Vansteenkisten ym. tutkimus osoitti työnhakumotivaation olevan yhteydessä työttömän itsemääräämisoikeuteen, hyvinvointiin ja työttömyystilanteen tulkintaan. Tutkijat löysivät kolme työnhakumotivaation tilaa (alaryhmät mukaan lukien viisi): 1) henkilön autonomiaan pohjautuvan motivaatiotilan (itsenäinen motivaatio hakea työtä tai olla hakematta), 2) kontrolloidun motivaatiotilan (kontrolloitu motivaatio hakea työtä tai olla hakematta) ja 3) amotivaation. Joustava motivaatio-orientaatio muistuttaa nähdäkseni Vansteenkisten ym. löytämää itsenäistä työnhakumotivaatiota: ryhmään kuuluvat henkilöt ovat pärjääviä. Riippumaton motivaatio-orientaatio saa rinnalleen itsenäisen motivaation olla hakematta työtä, koska näihin molempiin kategorioihin kuuluu elämäänsä tyytyväisiä työttömiä. Lukkiutunut motivaatio-orientaatio on sukua kontrolloidulle motivaatiolle joko hakea tai olla hakematta työtä – näille motivaatio-tiloille on yhteistä se, ettei henkilön elämäntilanne tue työnhakua tai se ohjautuu jostakin ulkoisesta motiivista. Lukkiutuneessa ja kontrolloidussa motivaatio-tilassa työtön ei ole tyytyväinen elämäänsä. Vansteenkisten ym. kuvaavan amotivaation tulkitsen löytyvän hajanaisen motivaatio-orientaation ”reuna-alueilta”: se merkitsee syrjäytymistä ja avuttomuutta.

## **Motivoinnin prosessi ja asiakkaan motivoituminen**

Työttömien motivointi ja asiakkaan motivoituminen näyttävät prosessina, johon kuuluvat seuraavat vaiheet: ohjaus työvalmennukseen, työvalmennuksen aloitus, motivointityöskentely (työntekijän motivoiva työote) ja asiakkaan motivoituminen, joka ilmenee toimintana. Motivoitumisen esteeksi voi tulla psyykkinen kynnyksen ennen toiminnan aloittamista. Ohjauksessa ja motivointityöskentelyn aloittamisessa painottuu työntekijän toiminta, motivointityöskentelyn ydinvaiheessa osapuolten yhteinen toiminta ja prosessin loppuvaiheessa asiakkaan toiminta.

Sanktion uhalla työvalmennukseen ohjaus katsottiin motivoinnin onnistumisen näkökulmasta heikoksi lähtötilanteeksi. Se voi tulkintani mukaan tuottaa lukkiutuneen motivaatio-orientaation, koska työnhakuun liitetään kontrollin elementtejä. Työvalmennukseen asiakkaan ohjaava työntekijä voi sen sijaan toiminnallaan mahdollistaa asiakkaan motivoitumista. Aloitusvaiheessa motivoinnin avaintekijänä on työntekijän ennakkoluuloton käsitys asiakkaasta. Työvalmentaja voi pyrkiä edistämään asiakkaan motivaation viriämistä luomalla työvalmennustilanteesta mahdollisimman vapautuneen. Kun riittävä luottamus ja kiinnittyminen työvalmennukseen on saavutettu, voidaan siirtyä motivoinnin ytimeen. Motivoiva työote on asiakkaan henkilökohtaisiin voimavaroihin ja kiinnostuksen kohteisiin paneutuvaa työskentelyä, joka pohjautuu työntekijän vuorovaikutustaitoihin ja motivaatioon. Jos asiakkaasta saadaan esiin voimavaroja ja omia toiveita, ne valjastetaan tavoitteellisen työnhaun tai muun asiakkaan työllistymistä palvelevan ratkaisun energianlähteiksi. Tulisi pyrkiä varmistamaan se, että suunniteltu toiminta on asiakkaan vaikuttimien ja kykyjen suuntainen. Erityisesti pitkäaikaistyötön asiakas voi tarvita identiteettityöskentelyä ja itseluottamuksen voimistumista ennen työnetsintää.

Motivointi näyttää tutkimuksessa kaksivaiheisena toimintana, jonka ensimmäisessä vaiheessa pyritään parantamaan asiakkaan psyykkisiä työnhakuvalmiuksia ja toisessa vaiheessa suuntaudutaan tavoitteellisesti työnhakuun. Kaikki työvalmennuksen asiakkaat eivät tarvitse psyykkisten työnhakuvalmiuksiensa vahvistamista, koska heidän voimavaransa ja elämänhallintansa tukevat työnhakua. Motivointi kaksivaiheisena prosessina muistuttaa Millerin ja Rollnickin (2002) näkemystä motivoivan haastattelun menetelmän avulla aikaansaadusta muutosprosessista. Motivoivan työskentelyn

ensivaiheen tavoitteena on käsiteltävää kysymystä koskevan ambivalenssin ratkaiseminen ja asiakkaan sisäisen motivaation voimistaminen. Toisessa vaiheessa pyritään vahvistamaan asiakkaan muutokseen sitoutumista ja laaditaan muutossuunnitelma. Siirtymän kesto ensimmäisestä vaiheesta toiseen vaihtelee yksilöllisesti: toiset tarvitsevat enemmän aikaa pohtiakseen sitä, mitä haluavat ja mihin ovat valmiita. (Koski-Jännes 2008, 56.)

Työvalmentajat näkivät työttömän motivoitumisen ilmenevän ilon ja tyytyväisyyden tunteina, osapuolten välisenä toimivana vuorovaikutuksena ja työskentelyn etenemisenä. Asiakkaan elämänhallinta paranee ja voimavaransa löytänyt asiakas ”kukoistaa”. Motivoituminen on toimintaa tai liikettä toimintaa kohti, kun taas amotivaatio on yhteistyöstä poispäin suuntautuvaa liikettä. Amotivaatioon liitettiin vuorovaikutuksen toimimattomuus tai epätasapaino. Motivoituminen hahmottuu teoreettisesti osaksi työttömän kokonaisvaltaista mentaalista prosessia. Se sisältää henkilön palvelustaan saaman kokonaiskäsityksen, ”mielikuvan”, jossa on jokin hyvä työllistymiseen liittyvä tulevaisuuden skenaario (motivaation kognitiivinen ulottuvuus). Motivoituminen merkitsee suunniteltuun toimintaan kohdistuvaa hyvää tunnetta (motivaation affektiivinen ulottuvuus) sekä toimintaa ohjaavaa tahtotilaa ja päätöksentekoa (motivaation konatiivinen ulottuvuus). Työntekijä voi motivoivalla ohjauksella työvalmennukseen, motivoivalla työskentelyn aloituksella ja motivoivalla työotteella edistää asiakkaan mentaalista prosessia. Toisen ihmisen tahtotilaa ei kuitenkaan voi taata, ainoastaan mahdollistaa.

### **Työnhaussa esteellisen asiakkaan auttaminen työ- ja elinkeinotoimistossa ja sosiaalityössä**

Työvalmentajat eivät olleet kovin tyytyväisiä työ- ja elinkeinotoimiston toimenpiteisiin ja sanktioihin työnhaussa esteellisille työttömille, vaan niitä pidettiin valtaosin kohtuuttomina. Työnhakija välttyy sanktioilta, jos hän on pystyvä, osaa taistella etuuksistaan tai osallistuu kerta toisensa jälkeen johonkin samaan aktivointitoimenpiteeseen. Jos tarjottu toimenpide ei miellytä työnhakijaa, pystyvä työtön ”osaa” käyttäytyä tavalla, jolla välttää sekä toimenpiteen että kieltäytymisestä aiheutuvan etuuden menetyksen. Ammatinvalinnanohjausta pidettiin erityisesti nuorta

työnhakijaa motivoivana palveluna, mitä toi esille myös yksi tutkimukseen osallistuneista asiakkaista. Työnhaussa esteellinen työ- ja elinkeinotoimiston asiakas näyttäytyy työvalmentajien käsityksissä tulkintani mukaan pääosin taistelijana, alamaaisena tai häviäjänä. Etuuksistaan taisteleva tai alamaaisesti ohjeita noudattava työnhakija voi välttää sanktion, kun taas häviäjä ei kykene tähän.

Sosiaalityön roolia työnhaun vaikeiden esteiden purkamisessa pidettiin tärkeänä. Osa sosiaalityöntekijöitä pyrkii työvalmentajien mielestä tekemään paljon asiakkaan työllistymisen edistämiseksi. Työvalmentajien käsityksistä kuitenkin saa kuvan, että osa sosiaalityöntekijöistä ei pidä työllistymisen edistämistä työhönsä kuuluvana tehtävänä tai ei ehdi toimeentulotukityön kiireiden vuoksi tukemaan asiakkaiden työllistymistä ja elämänhallintaa. Tätä osoittaa nähdäkseni työmarkkinoiden ulkopuolella olevien asiakkaiden ohjaaminen työvalmennukseen, työvalmentajan kutsuminen yllättäen asiakastapaamiseen ja kielteinen asenne työnhaun taloudelliseen tukemiseen. Toisaalta nähtiin, että sosiaalityöntekijä voi tehdä asiakkaan työnhakumotivaatiosta kielteisiä tulkintoja, jotka eivät perustu asiakkaan kuulemiseen.

Tutkimustulosten pohjalta on nähtävissä, että työnvälityksen ja -valmennuksen ja toisaalta sosiaalityön keskinäisiä rooleja työttömien työnhaun edistämässä pitäisi selkiyttää. Työnvälitys ja työnetsintä, jotka vaativat toimivan työnantajayhteistyön tai muun työpaikan saantiin erityisosaamisen, kuuluvat työ- ja elinkeinotoimistolle, työvalmennukseen tai muille vastaaville toimijoille. Työvalmennuksessa voidaan purkaa kapea-alaisempia työllistymisen esteitä, mutta kokonaisvaltainen sosiaalityö ei työvalmentajien mielestä kuulu heille, mikä on vahvistettu myös laissa sosiaalityöntekijöiden kelpoisuudesta (Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset 2007, 16). Ne työvalmentajat, jotka lähtivät käsittelemään sosiaalityön alaan kuuluvia ongelmia, kokivat tilanteen problemaattisena.

Sosiaalityön rooli työttömien motivoinnissa sijoittuu mielestäni asiakkaan valmistamiseen työmarkkinoille, tukeen työllistymisen jälkeisessä työhön kiinnittymisessä ja asiakkaiden hyvinvointia lisäävän yhteiskuntaosallisuuden vahvistamiseen. Työttömien työnhaun ja työllistymisen esteiden käsittely on nähdäkseni aikuissosiaalityön ydinaluetta: on kysymys terveydestä ja työkyvystä, päihteistä, asunnoista, veloista, hoitovelvoitteista ja traumaattisista elämäntapahtumista.

Sosiaalityössä on myös mahdollisuuksia tukea asiakkaiden työnhakua ja työelämään kiinnittymistä työllistymisen jälkeen. Se, että pitkäaikaistyötön asiakas on onnistunut saamaan ensimmäisen kuukausipalkan, ei aina merkitse sitä, että sosiaalityöntekijän tuen tarve on kokonaan loppunut. Mikään muu professio ei kokonaisvaltaisesti koordinoi tällaisten asioiden hoitumista.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen osaston johtaja Kari Ilmonen puhuu vaikeasti työllistyvien ihmisten työelämäosallisuudesta ja hyvinvointia lisäävästä osallisuudesta. Laki Kuntouttavasta työtoiminnasta pitäisi uudistaa ”laiksi työelämäosallisuudesta”. Laissa yhdistettäisiin sosiaalitoimen työelämäosiot yhteen kokonaisuuteen, ja tavoitteena olisi asiakkaiden tukeminen kohti työelämäosallisuutta. Työelämältä tarvitaan uusia valmiuksia vastaanottaa syrjäytymisuhan alla olevia työntekijöitä. Ihminen tulisi nähdä itseisarvona suhteena elämään – ei suhteessa työmarkkinakilpailuun. Tavoitteen saavuttamiseksi on tärkeää vahvistaa aikuissosiaalityön osaamista, missä sosiaalityön koulutustahot ja sosiaalialan osaamiskeskukset voivat olla kuntien tukena. (Ilmonen 2011.)

## 8.2. Tulosten arviointia

Tutkijan tulisi tarkastella tutkimustulostensa luotettavuutta, merkittävyyttä ja käytettävyyttä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 263). Mielestäni tutkimuksessa onnistuttiin vastaamaan asetettuihin kysymyksiin työttömien motivaatiosta ja motivoinnista. Tutkimuksen päätuloksia ovat työnhakijoiden motivaatio-orientaatiot ja motivointiprosessi. Tutkimuskirjallisuuden pohjalta koottu työnhakukäyttäytymisen tarkastelu tuo esille työnhakuun vaikuttavien psykososiaalisten ja taloudellisten tekijöiden moniulotteisuutta. Työnhaun esteistä tutkimus ei juuri antanut uutta tietoa, vaan tulokset tältä osin vahvistivat tehtyä tutkimusta. Pidän kuvausta aktivoinnista ja motivoinnista työ- ja elinkeinotoimistossa ja sosiaalityössä kapea-alaisena ja riittämättömänä.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että empiirisen aineiston keruuta ja analyysia pyrittiin kuvaamaan huolellisesti. En koe, että olisin yrittänyt ”pakottaa” aineistoa asettumaan joihinkin uomiin, kuten motivaatio-orientaatioiden nelikentäksi tai



motivoinnin prosessiksi. Aineiston tulkintaan oli riittävästi aikaa, ja siitä esille nostetut näkemykset usein vastaavat aiempia tutkimuksia tai teoreettisia näkökulmia. Luotettavuutta heikentää tutkimuskohteen - mentaalisen tilan - abstraktisuus ja siitä muodostettujen tulkintojen hajanaisuus ja kerroksellisuus. Työttömien motivaatio on välittynyt tietynlaiseksi työvalmentajien mielikuvissa, ja he kertoivat haastattelutilanteissa jotain näistä mielikuvista. Tutkija kokosi haastatteluista muodostamia mielikuvia yhteen ja esitti niistä tulkintoja, jotka jossain määrin vastaavat tai eivät vastaa tutkimuskohteen tosiasiallista tilaa. Tulosten totuudellisuusarvoa on vaikea arvioida. (Ks. Willberg 2009.) Tähän tutkimukseen kirjoitetun tekstin ei voi siis väittää suoraan kertovan työnhakijoiden motivaatiosta ja motivoitumisesta. En tiedä, pystyisivätkö asiakkaat itsekään sitä kovin tyhjentävästi kuvaamaan.

Tutkimustulokset osoittavat toisen ihmisen työnhakumotivaation oikeudenmukaisen arvioinnin vaikeuden. Missä määrin on kysymys ihmisen työhaluista ja miltä osin työnhakukäyttäytymiseen vaikuttavista psykososiaalisista esteistä, joiden näkeminen motivoitumattomuutena voi olla epäoikeudenmukaista ja jopa epäeettistä? Motivaatio-sana antaa abstraktisuudessaan tilaa väärille tuomioille, joilla voi olla pitkäkestoisia vaikutuksia työttömän hyvinvoinnille.

Motivoinnin prosessia koskevia tutkimustuloksia on nähdäkseni mahdollista hyödyntää siellä, missä edistetään työttömien työnhakua ja jossa on tarjota motivoituneelle asiakkaalle työpaikka tai jokin muu asiakkaan tarpeiden mukainen ratkaisu. Motivointityöskentely ei ole helppoa, koska se edellyttää työntekijältä omien ajattelu- ja toimintamallien kriittistä tarkastelua ja muuttamista: samaa, mihin asiakkaankin tulisi kyetä. Työtöntä eettisesti motivoivan työntekijän tulisi nähdäkseni pystyä takaamaan asiakkaalle työ- tai koulutuspaikka: asiakas olisi mahdollista ohjata esimerkiksi sosiaalityön asiakkuudesta hyvät työnantajaverkostot omaavalle työvalmentajalle. Ellei motivoituneelle työttömälle ole tarjota työpaikkaa tai ratkaisua, työskentely ei näyttäydä kovin eettisenä ja uskottavana. Toisaalta ei ole eettistä sekään, jos asiakkaan kanssa ei yritetä mitään siihen vedoten, ettei ratkaisuja ole. Tutkimukseen osallistuneet työvalmentajat painottivat, että asiakkaan tarpeita vastaava ratkaisu pystytään löytämään, jos asiakas sitä haluaa.

Suomalainen sosiaalityön tutkimus ja käytäntö saattaisivat hyötyä kansainvälisen ja käyttäytymistieteellisen työnhakukäyttäytymisen tutkimuksen nykyistä laajalaisemmasta soveltamisesta. Sosiaalityön ei tarvitse merkitä terapiaa tai pedagogiaa, vaikka siinä huomioitaisiin entistä paremmin psykologisia ja kasvatustieteellisiä tutkimustuloksia ihmisen käyttäytymisestä. Sosiaalityössä ei mielestäni ole riittävästi tiedostettu asiakkaan tunneilmaisujen ja työntekijän tunteiden merkitystä työskentelyyn vaikuttavina tekijöinä. Yhtenä jatkotutkimusaiheena tuon esille työttömän amotivaation tarkastelun hyvinvoinnin vajeena, mikä nähdäkseni voisi syventää käsitystä työnhakumotivaatiosta ja sosiaalityön tehtäväkentästä. Tutkimuksellinen aukko löytyy työhaun kokemuksellisten ulottuvuuksien selvittämisestä. Coaching-palvelut yksityisen työhaun sektorilla näen mielenkiintoisena tutkimuskohteena.

## LÄHTEET

- Aalto, Maria, Larja, Liisa & Liebkind, Karmela (2010) Syrjintä työhönottotilanteissa – tutkimuskatsaus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 16/2010. Edita Publishing Oy.
- Aho, Simo, Virjo, Ilkka, Tyni, Päivi & Koponen, Hannu (2005) Työttömät ja palvelutarve. Työttömille kohdistetun kyselyn ja työnhakusuunnitelmien analyysin tuloksia. Työpoliittinen tutkimus 271. Helsinki: Työministeriö.
- Aho, Simo & Koponen, Hannu (2007) Työvoimapoliittisiin toimenpiteisiin osallistuneiden seuranta II. Tutkimus rekisteriaineistosta vuosilta 2002–2005. Työpoliittinen tutkimus 324. Työministeriö.
- Ahokas, Marja (2001) Kurt Lewin. Kenttäteoria, ryhmädynamiikka ja toimintatutkimus. Teoksessa Hänninen, V., Partanen, J. & Ylijoki, O-H. (toim.) Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä. Tampere: Vastapaino, 105–128.
- Antikainen, Maire (2010) Matkalla suomalaiseksi ja hoiva-alan ammattilaiseksi? Venäläis- ja virolaistaustaisten naisten ja suomalaisuuden kohtaamiset kuulumista rakentamassa. Helsingin yliopisto. Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Opettajankoulutuslaitos, tutkimuksia 317.
- Antila, Juha (2006) Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305.
- Anttila, Mikko (2007) Mielenterveysongelmaisen kuntoutusmotivaatio ryhmäkodissa. Joensuu yliopisto: Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita N:o 2.
- Arkes, Hal A. & Garske, John P. (1982) Psychological Theories of Motivation. Second Edition. Brooks/Cole Publishing Company: Monterey, California.
- Arnkil, Robert, Karjalainen, Vappu, Saikku, Peppi, Spangar, Timo & Pitkänen, Sari (2008) Kohti työelämälähtöisiä integroivia palveluja. Työvoimatoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ- ja yrittäjyys 18/2008. Edita Publishing Oy.
- Asetus kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta 23.8.1991/1161.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1991/19911161>
- Bandura, Albert (1977) Social Learning Theory. New Jersey: Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Beck, Robert C. (1983) Motivation. Theories and Principles. New Jersey: Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs. 2<sup>nd</sup> edition.

Björklund, Liisa (2008) Kannustaminen ja moraalit. Kannustamisen idea suomalaisessa yhteiskuntapolitiikassa 1990-luvulta alkaen. Helsingin yliopisto. Teologinen tiedekunta. Systemaattisen teologian laitos. Väitöskirja.

Blomberg, Helena, Kallio, Johanna & Kroll, Christian (2010) Sosiaalityöntekijöiden mielipiteet köyhyyden syistä Pohjoismaissa. Yhteiskuntapolitiikka 75 (6), 589-602.

Bond, Gary R. (2004) Supported Employment: Evidence for an Evidence-Based Practice. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 27 (4), 345-359.

Borg, Pekka & Ylinentalo, Eero (2010) Kuuden suurimman kaupungin työllistämispalvelut. Aikuissosiaalityön ja toimeentulotuen työryhmä. Kuusikko-työryhmän julkaisusarja 8/2010.  
[http://www.kuusikkokunnat.fi/SIRA\\_Files/downloads/tyollisyysraportti2009\\_verkkoversio.pdf](http://www.kuusikkokunnat.fi/SIRA_Files/downloads/tyollisyysraportti2009_verkkoversio.pdf) [Viitattu 27.12.2010]

Böckerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka (2007) Job Disamenities, Job Satisfaction, Quit Intentions, and Actual Separations: Putting the Pieces Together. Helsinki Center of Economic Research, Discussion Paper No. 166. University of Helsinki.

CareerStorm Urapalvelut (2011) <http://www.urapalvelut.fi/> [Viitattu 16.1.2011]

Duell, Nicola, Grubb, David & Singh, Shruti (2009) Activation Policies in Finland. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 98. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs. Delsa/Elsa/Wd/Sem(2009)26.  
<http://www.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf?cote=delsa/elsa/wd/sem%282009%2926&doclanguage=en> [Viitattu 4.12.2010]

Dunderfelt, Tony (2001) Intuitio ja tunneviestintä – ihmisten välinen näkymätön yhteys. Dialogia: Helsinki.

Elonen, Piia & Kaarto, Hanna (2011) Liki puolet nuoren tuesta voi nyt leikata. Helsingin Sanomat 4.1.2011. Kotimaa.

Engeström, Yrjö (1984) Orientointi opetuksessa. Valtion koulutuskeskus Julkaisusarja B nro 29. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Erola, Jani (2000) Maksuhäiriöisyys laman jälkeisessä Suomessa. Turun yliopisto. Sosiologian laitos. Sosiologista keskustelua B 36. Turku: Digipaino.

Fadjukoff, Päivi (2009) Identiteetti persoonallisuuden kokoavana rakenteena. Teoksessa Metsäpelto, R-L. & Feldt, T. (toim.) Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Juva: PS-kustannus, 179–193.

Goleman, Daniel (1999) Tunneäly työelämässä. Suom. J. Kankaanpää. Helsinki: Otava.

Granfelt, Riitta (2008) Osalliseksi omaan elämään – Work out –ohjelma nuoren vangin tukena. Vammala: Rikosseuraamusviraston julkaisuja 4/2008.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi toimeentulotuesta annetun lain 10 §:n muuttamisesta ja 11 §:n väliaikaisesta muuttamisesta. HE 138/2010 vp. Eduskunta – valtiopäiväasiakirjat.  
<http://217.71.145.20/TRIPviewer/show.asp?tunniste=HE+138/2010&base=erhe&palvelin=www.eduskunta.fi&f=WORD> [Viitattu 8.1.2011]

Halokari, Mia (1998) Työnetsintäteoria ja työstäkieltäytyneet Turun työvoimatoimistossa vuonna 1997. Turun yliopisto. Taloustieteen laitos. Pro gradu – tutkielma.

Halvorsen, Knut (1999) Employment Commitment among the Long-term Unemployed in Norway: Is a ‘Culture of Dependency’ about to Develop? *European Journal of Social Work* 2 (2), 177–192.

Heikkilä, Piritta (2005) Leimatut puhuvat – Akateemisesti koulutettujen mielenterveyskuntoutujien leimautumista koskevan puheen diskurssianalyttinen tulkinta. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu – tutkielma.

Heikkinen, Vesa (2006) Kielijuttu: Voimaantuminen voimissaan? *Turun Sanomat* 22.10.2006. Arkisto.  
<http://www.turunsanomat.fi/sunnuntai/?ts=1,3:1012:0:0,4:12:0:1:2006-10-22,104:12:413629,1:0:0:0:0:0>: [Viitattu 1.5.2009]

Heinonen, Elisabeth, Hämäläinen, Kari, Räisänen, Heikki, Sihto, Matti & Tuomala, Juha (2004) Mitä on työvoimapolitiikka? VATT-julkaisuja 38. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Henkilöasiakkuusstrategia. Loppuraportti 30.6.2009. Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM028:00/2009.  
[http://www.tem.fi/files/25121/Loppuraportti\\_TEM\\_henkilöasiakkuusstrategia\\_FI\\_170709\\_.pdf](http://www.tem.fi/files/25121/Loppuraportti_TEM_henkilöasiakkuusstrategia_FI_170709_.pdf) [Viitattu 6.2.2011]

Heponiemi, Tarja, Wahlström, Mikael, Elovainio, Marko, Sinervo, Timo, Aalto, Anna-Mari & Keskimäki, Ilmo (2008) Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 14/2008. Työ- ja elinkeinoministeriö. Edita Publishing Oy.

Hilma Julkiset hankinnat. Varsinais-Suomen ELY-keskus : Palveluohjausta nuorille työnhaun alkuun, palveluihin motivointia ja sitouttamista. Kansallinen hankintailmoitus 2010. <http://www.hankintailmoitukset.fi/fi/notice/view/2010-010195/> [Viitattu 10.12.2010]

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (1991) Teemahaastattelu. 5. painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2009) Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

- Hirvihuhta, Harri (2006) *Coaching – valmenna ja sparraa menestykseen*. Helsinki: Tammi.
- Holmqvist, Mikael (2009) Medicalization of unemployment: Individualizing social issues as personal problems in the Swedish welfare state. *Work, employment and society* 23 (3), 405-421.
- Holsti, Keijo (1970) Motiivin käsite kirjallisuudentutkimuksessa. Tampereen yliopisto. Kirjallisuuden laitoksen julkaisuja 6. Acta Universitatis Tamperensis. Ser A vol 42.
- Hukkanen, Pirjo (2008) Työnhakukoulutus osallistujien subjektiivisena kokemuksena. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Ammattikasvatuksen koulutus- ja tutkimuskeskus. Ammatillisesti suuntautuva lisensiaatintutkimus.
- Hulkko, Laura (2010) Toisilla työtä on liikaa, toisilla liian vähän. Hyvinvointikatsaus 1/2010. Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka\\_2010\\_01.html](http://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka_2010_01.html) [Viitattu 16.1.2011]
- Hyväri, Susanna (2001) Vallattomuudesta vastuuseen – kokemuksen politiikan sankaritarinoita. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 3 /2001. Vammala: Tietosanoma Oy.
- Hyytinen, Ari & Ilmakunnas, Pekka (2004) Geneses of labour market turnover: Job search and entrepreneurial aspirations on-the-job. Helsinki Center of Economic Research, Discussion Paper No. 33. University of Helsinki.
- Hämäläinen, Kari & Tuomala, Juha (2006) Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työvoimapolitiittinen tutkimus 315. Työministeriö. Helsinki.
- Hämäläinen, Kari, Tuomala, Juha & Ylikännö, Minna (2009) Työmarkkinatuen aktiivoinnin vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 7/2009. Edita Publishing Oy.
- Härkäpää, Kristiina (2010) Työvalmennus – näyttöön perustuva ammatillisen kuntoutuksen käytäntö? Esitelmä Kuntoutuksen tutkimuksen seminaarissa 25.–26.11.2010. Kuntoutussäätiö. [http://www.kutke.fi/Kristiina%20Harkapaa\\_26112010.pdf](http://www.kutke.fi/Kristiina%20Harkapaa_26112010.pdf) [Viitattu 27.12.2010]
- Iivari, Juhani & Mälkiä, Sami (1999) ”Mitäs luulet motivaatiosta tehdä töitä?” Haastattelututkimus velkajärjestelystä karsiutuvista ja hylätyistä. *Stakes raportteja* 233. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Ilmonen, Kari (2011) Vaikeasti työllistyvien palvelujärjestelmän kehittäminen. Esitys Talous, työllisyys ja hyvinvointiyhteiskunnan haasteet –seminaarissa Helsingissä 16.3.2011. <http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/tapahtumat/aineisto/hyvinvointivaltio-16032011/Sivut/default.aspx> [Viitattu 19.3.2011]
- Jaakkola, Timo & Liukkonen, Jarmo (2002) Miten motivaatio on ymmärretty historian saatossa? Teoksessa Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Suvanto A. (toim.) *Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi?* Jyväskylä. Likes-työelämäpalvelut Oy, 17–37.
- Jeesus Siirakin kirja (1997) Hämeenlinna: Karisto Oy. 3. painos.

Jetsu, Piritta (2009) Aina ne yrittää auttaa. Sosiaalitoimiston asiakkuus työttömien ja ammattikouluttamattomien alle 25-vuotiaiden nuorten kertomana. Tampereen yliopisto. Sosiaalityön tutkimuksen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Johansson, Håkan (2001) Activation Policies in the Nordic Countries: Social Democratic Universalism under Pressure. *Journal of European Area Studies*, 9 (1), 63–77.

Juhila, Kirsi (2004) Sosiaalityön vuorovaikutuksen tutkimus. Historiaa ja nykysuuntauksia. *Janus* 12 (2), 155–183.

Järvikoski, Aila (1996) Sisäinen elämänhallinta ja sosiaaliset paineet. Teoksessa Raitasalo, R. (toim.) *Elämänhallintaa etsimässä*. Helsinki: Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 13, 35–48.

Järvilehto, Soili (1997) Hallinnantunne työkyvyn kulmakivenä. Helsinki: Kuntoutussäätiön tutkimuksia 58/1997.

Kaisto, Jani, Pyykkönen, Miikka & Selin, Jani (2009) Järjestys ja metodi. Työttömien pakkotöiden historia Suomessa foucaultlaisten tutkimusmenetelmien näkökulmasta. *Sosiologia* 1/2009, 20–34.

Kakkonen, Anne & Parviainen, Leena (2006) Urapolkuna pätkätyöt. Nuorten akateemisten naisten kokemuksia pätkätöistä. Työpoliittinen tutkimus. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/patkatyo\\_tutkimus.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/patkatyo_tutkimus.pdf) [Viitattu 6.12.2010]

Kakkori, Leena (2009) Martin Heideggerin olemisen kysyminen. Tampere: Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kallio, Anu & Pitkänen, Sari (2005) "Ihan minne tuuli kuljettaa, niin sinne on aina menty". Sosiaali- ja terveysalan työttömyyden kuva Hämeenlinnan työnhakualueella vuonna 2005. Työpoliittinen tutkimus 282. Työministeriö.

Kannasoja, Sirpa (2006) Nuorten identiteetti ja marginaalisuus. Kvantitatiivinen tutkimus identiteettityön kohdentamisen painopistealueista. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, sosiaalityö. Pro gradu-tutkielma.

Karila, Irma (2008) Tunnepainotteinen kognitiivinen psykoterapia. Teoksessa Kähkönen, S., Karila, I. & Holmberg, N. (toim.) *Kognitiivinen psykoterapia*. Helsinki: Duodecim. 3. uudistettu painos, 528–544.

Karjalainen, Esko (2005) Espoon työvoiman palvelukeskus työhönvalmennuspalvelujen ostajana. Julkaisussa Sariola, L. (toim.) *Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen*. Helsinki: VATES-säätiö, 57–62.

Karjalainen, Jouko (2007) Pitkäaikaistyöttömät ovat nykyajan köyhälistö. *Dialogi* 1/2007. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <http://dialogi.stakes.fi/FI/dialogin+arkisto/2007/1/sivu/30.htm> [Viitattu 8.1.2011]

Kasvio, Antti (1994) Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Jyväskylä: Gaudeamus.

- Katajainen, Antero (1998) Ratkaisukeskeinen tavoitekeskustelu narratiivisin keinoin. Teoksessa Mattila, A. (toim.) Voimavarat, ratkaisut ja tarinat. Kuntoutussäätiö. Työselosteita 16/ 1998. Helsinki: Yliopistopaino, 56–67.
- Katajainen, Antero, Lipponen, Krisse & Litovaara, Anneli (2004) Voimavarat käyttöön. Hyvää oloa ja onnellisuutta. Helsinki: Duodecim.
- Kirjallisuuskatsaus Työllistymisen esteet (2010) Ramboll Management Consulting. [http://www.intermin.fi/intermin/hankkeet/alpo/home.nsf/files/Kirjallisuuskatsaus\\_27/\\$file/Kirjallisuuskatsaus\\_27.4.2010.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/hankkeet/alpo/home.nsf/files/Kirjallisuuskatsaus_27/$file/Kirjallisuuskatsaus_27.4.2010.pdf) [Viitattu 1.12.2010]
- Kirsi, Tapio (2004) Rakasta, kärsi ja kirjoita. Tutkimus dementoitunutta puolisoaan hoitaneiden naisten ja miesten hoitokokemuksista. Tampereen yliopisto. Terveystieteiden laitos. Acta Universitatis Tamperensis 1051. Akateeminen väitöskirja.
- Klem, Simo (2011) Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto. Henkilökohtainen tiedonanto 4.3.2011. Helsinki.
- Klen, Tapio (2011) Tukien supistaminen vain syventää nuoren syrjäytymistä. Helsingin Sanomat 16.1.2011. Mielipide.
- Knaapi, Inka (2004) Työttömien työmotivaatio ja työnhakuaktiivisuus. Analyysi työttömyyteen vaikuttavista tekijöistä Suomessa. Turun yliopisto. Sosiaalipolitiikan laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Kortteinen, Matti & Tuomikoski, Hannu (1998) Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. 2. painos. Hanki- ja jää –sarja. Helsinki: Tammi.
- Koskenlahti, Anna-Maija (2010) Arjen aakkosista työelämän taitajaksi. Työvalmennus sosiaalisen työllistämisen toimialalla. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Terveiden edistämisen koulutusohjelma, ylempi AMK. Opinnäytetyö. [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16687/Koskenlahti\\_Anna\\_Maija.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16687/Koskenlahti_Anna_Maija.pdf?sequence=1) [Viitattu 16.1.2011]
- Koski-Jännes, Anja (2008) Motivoivan haastattelun periaatteet ja menetelmät. Teoksessa Koski-Jännes, A., Riittinen L. & Saarnia, P. (toim.) Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Helsinki: Tammi, 41–64.
- Kotiranta, Pirjo-Liisa & Kokko, Riitta-Liisa (2010) Väli työmarkkinat työvoimapolitiikassa. Julkaisussa R-L Kokko & P-L. Kotiranta (toim.). Työllisyys, terveys ja hyvinvointi. Paltamon työllistämismallin arviointitutkimus 2009–2013. I osaraportti. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL), Avauksia 17/2010, 25–29.
- Kotiranta, Tuija (2008) Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Education. Psychology and Social Research 335.
- Kouki, Elina (2009) ”Käsitteitä tarpeen mukaan.” Kirjallisuustieteelliset käsitteet lukion kirjallisuudenopetuksessa. Turun yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Turun yliopiston julkaisuja sarja C – osa 293.



Kuosmanen, Päivi (2010) Työttömyyden kasvot. Haastattelututkimus lahtelaisten työttömien arjesta. Verson raportteja 1/2010. Lahti: Päijät-Hämeen ja Itä-Uudenmaan osaamiskeskus Verso.

Lahti, Jari (2008) Motivoiva haastattelu päihdehoidossa tutkimusten valossa. Teoksessa Koski-Jännes, A., Riittinen, L. & Saarnio, P. (toim.) Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Helsinki: Tammi, 82–104.

Lahti, Raimo (2004) Ammatinvalinnanohjaus ammatillisen identiteetin uudelleen jäsentämisenä. Työpoliittinen tutkimus 263. Helsinki: Työministeriö.

Lahti, Raimo (2011) Pitkäjänteinen palvelu työllistää tuloksellisimmin. Helsingin Sanomat 28.3.2011. Mielipide.

Laine, Elina (2003) JobCafen palvelut – koettu vaikuttavuus, palvelutyytyväisyys ja työnhakukäyttäytyminen. Turun yliopisto. Taloustieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Laitinen, Maarit (2008) Valta ja asiakaslähtöisyys viranomaiskohtauksissa. Lahtelaisten asiakkaiden kertomuksia työttömyyden ajalta. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Sosiaalityön ammatillinen lisensiaatintutkimus.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295>

Laki julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta 312/2010. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100312>

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muuttamisesta 314/2010.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100314>

Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 9.4.1999/493. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990493>

Laki toimeentulotuesta 30.12.1997/1412.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971412>

Laki valtion eläkelain muuttamisesta 1217/2003.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20031217>

Lampinen, Pauliina (2005) Ohjauksen merkityksiä tuetun työllistymisen prosessissa. Teoksessa Sariola, L. (toim.) Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES-säätiö, 41–49.

Lampinen, Pauliina (2009) Väilyömarkkinoiden paikat. VATES-säätiö. Esitelmä ASKEL-foorumissa Helsingissä 1.9.2009. <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/d213943a-373e-4f30-a3bf-d8b19ce3f3b8> [Viitattu 22.12.2010]

- Latvala, Merja (2007) Työttömien kertomuksia sosiaalitoimen mahdollisuuksista katkaista toimeentulotuen pitkäaikaisasiakkuuden kierre. ”Oonko mä nyt tään toimeentulotuen varassa loppuelämäni?” Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Lawlis, G. Frank (1971) Motivational Factors Reflecting Employment Instability. *Journal of Social Psychology*, 84 (2), 215-223.
- Lehtinen, Anna-Kaisa (2010) Valmennuksen vaikuttavuuden arviointi oppimisen, tavan toimia ja hyötyjen tasolla – Case Leadership-valmennusohjelma asiantuntijaorganisaatiossa. Helsingin kauppakorkeakoulu. Johtamisen maisteriohjelma. Pro gradu –tutkielma.
- Leinonen, Niina (2010) ”Aikaa olis, rahaa ei”. Pro gradu -tutkielma työttömyyden kokemuksista. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskunta- ja aluetieteiden tiedekunta.
- Leon, Luella C. & Matthews, Lynda R. (2010) Self-esteem Theories: Possible Explanations for Poor Interview Performance for People Experience Unemployment. *Journal of Rehabilitation* 76 (1), 41–50.
- Leontjev, Aleksei N. (1977) Toiminta, tietoisuus, persoonallisuus. Helsinki: Kansankulttuuri.
- Liikanen, Hanna-Liisa (2010) Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Opetusministeriön julkaisuja 2010:1. Opetusministeriö. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto.  
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/OPM1.pdf?lang=en> [Viitattu 15.9.2010]
- Lipponen, Kristiina (1998) Yhteistyön luominen asiakassuhteessa. Teoksessa Mattila, A. (toim.) Voimavarat, ratkaisut ja tarinat. Kuntoutussäätiö. Työselosteita 16/ 1998. Helsinki: Yliopistopaino, 40–55.
- Liukko, Eeva (2009) Perussosiaalityön mahdollisuuksia – helsinkiläisten projektien näkökulmia sosiaalityön ammatillisiin käytäntöihin. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalityön ammatillinen lisensiaatitutkimus.
- Longman Dictionary of Contemporary English (2005) Harlow: Pearson Education Limited.
- Lähdesmäki, Mari, Mäki, Paula & Nurmela, Jarmo (2007) Työvalmennuksen integrointi työvoimaneuvojan työhön. Tampereen yliopiston täydennyskoulutus, Seinäjoki. Julkaisematon raportti.
- Lähteenmaa, Jaana (2010) Nuorten akateemisten työttömien kokemuksia ja ajatuksia koulutuksesta ja työmarkkinoista. Puheenvuoro Nuorisotutkimusseuran järjestämässä Näkökulmia nuorisotutkimukseen –seminaarissa Helsingissä 5.5.2010.  
[http://www.kommentti.fi/tiedoston\\_katsominen.php?dok\\_id=609](http://www.kommentti.fi/tiedoston_katsominen.php?dok_id=609) [Viitattu 20.9.2010]

- Lämsä, Anna-Liisa (2009) Tuhat tarinaa lasten ja nuorten syrjäytymisestä. Lasten ja nuorten syrjäytyminen sosiaalihuollon asiakirjojen valossa. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta, kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö. Acta Univ. Oul. E 102.
- Mahlakaarto, Salme (2010) Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 394. Väitöskirja.
- Malmberg-Heimonen, Ira & Vuori, Jukka (2000) Työnhakuryhmätoiminnan vaikutukset työmarkkina-asemaan ja koettuun terveyteen. Työpoliittinen tutkimus 221. Helsinki: Työministeriö.
- Malmberg-Heimonen, Ira & Vuori, Jukka (2005) Activation or discouragement the effect of enforced participation on the success of job-search training. Aktivointi vai lannistaminen – työnhakuryhmään velvoittamisen vaikutukset. *European Journal of Social Work* 8 (4), 451–467.
- Maultsby, Maxie C. Jr. (1992) Parempia tunteita. Rationaalisen itse-erittelyn opas. Suomeksi toimittaneet J. Laakso & R. Manninen. Turku: Varhaiskuntoutuksen tukisäätiö.
- Metsola, Liisa (2005) Siirtyminen ammatillisesta erityisoppilaitoksesta avoimille työmarkkinoille. Julkaisussa Sariola, L. (toim.) Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES-säätiö, 52–55.
- Miettinen, Janne (2010) Sähköiset työnhakupalvelut. Laurea-ammattikorkeakoulu, Kerava. Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma. Opinnäytetyö.  
[https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15543/Sahkoiset\\_tyonhakupalvelut\\_Janne\\_Miettinen.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15543/Sahkoiset_tyonhakupalvelut_Janne_Miettinen.pdf?sequence=1) [Viitattu 16.12.2010]
- Millar, Jane & Austin, Michael J. (2006) The Role of Social Workers in Welfare to Work Programs: International Perspectives on Policy and Practice. *Journal of Policy Practice*, 5 (2/3), 149–58.
- Miller, William (2008) Motivaation ja muutoksen käsitteellistäminen. Teoksessa Jännes-Koski, A., Riittinen L. & Saarnia, P. 2008 (toim.). Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Helsinki: Tammi, 16–40.
- Miller, William R. & Rollnick, Stephen (2002) Motivational Interviewing. Preparing People for Change. New York: Guilford Press.
- Moisala, Jutta, Suoniemi, Ilpo & Uusitalo, Roope (2006) Työttömien tilastollinen profilointi. Työpoliittinen tutkimus 316. Helsinki: Työministeriö.
- Myllylä, Martti & Pukkio, Matti (2007) Työvoimakoulutus osana työvoimapolitiikkaa. Arvioita työvoimakoulutuksen toimivuudesta. Työhallinnon julkaisu 384. Työministeriö.

- Mäki, Jukka, Purhonen, Seppo & Weckroth, Klaus (1978) Motivaatio ja toiminnan käsite. Teoreettis-käsitteellinen tarkastelu. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 31.
- Mönkkönen, Kaarina (2002) Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopion yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 94. Väitöskirja.
- Neisser, Ulric (1982) Kognitio ja todellisuus. Suom. H. Jahnukainen. Prisma-tietokirjasto – Psykologia. Espoo: Weilin+Göös.
- Nenonen, Marko (2006) Lapiolinjalla. Työttömät pakkotöissä 1948–1971. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.
- Net Effect (2011) Ketterä strategia julkishallinnossa –seminaarin yhteenveto. 22.2.2011. <http://www.neteffect.fi/strategia> [Viitattu 19.3.2011]
- Nevanlinna, Tuomas & Relander, Jukka (2006) Työn sanat. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Teos.
- Niermeyer, Rainer & Seyffert, Manuel (2004) Motivaatio. Suom. S. Hellsten. Helsinki: Oy Rastor Ab.
- Niitamo, Petteri (2005) Tunneperäinen ja tietoperäinen motivaatio. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2002 (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 40-52.
- Niskala, Asta (2008) Salatusta suhteesta kahden kimppaan - Analyysi sosiaalityön prosessin rakentumisesta. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 41. <http://www.ulapland.fi/includes/loader.aspx?id=60115716-5c44-4c83-bce2-e462b495e291> [Viitattu 15.1.2011]
- Novak, Jeanne A. & Rogan, Patricia M. (2010) Social integration in employment settings: Application of intergroup contact theory. *Intellectual and Developmental Disabilities* 48 (1), 31–51.
- Nummenmaa, Lauri (2010) Tunteiden psykologia. Helsinki: Tammi.
- Nurmi, Timo, Rekiaro Ilkka & Rekiaro Päivi (1999) Suomalaisen sivistyssanakirja. Jyväskylä: Gummerus.
- Nyyssönen, Outi & Ojala, Tero (1999) Maahanmuuttajan sopeutuminen peruskouluun. Luokan sosiaalisen tuen merkitys maahanmuuttajaoppilaan identiteetin rakentumisessa kolmannella luokalla. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Kasvatustieteen pro gradu – tutkielma.
- Ollikainen, Anne-Mari (2007) Työhönvalmennuksen haasteet ja mahdollisuudet. Yksi työllistynyt vastaa kahtakymmentä keinua. Helsinki: VATES-säätiö.

Opetushallitus. Koulutusnetti. Ammatilliset näyttötutkinnot.

<http://www.koulutusnetti.fi/index.php?file=970#Tyovalmennuksen%20eat> [Viitattu 16.12.2010]

Opetusministeriön asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitettusta tutkintorakenteesta 24/2010.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100024>

Ovaskainen, Suvi (2009) Työnhakijaa on motivoitava. Tamperelainen 11.1.2009.

<http://www.tamperelainen.fi/Uutiset/Arkisto/2009/01/11/Tyonhakijaa-on-motivoitava> [Viitattu 18.12.2010]

Parpo, Antti (2007) Työllistymisen esteet. Stakes, raportteja 11/2007. Helsinki.

Patomäki, Aija (2000) Ikääntyvän työttömän työllistymisen esteet. Tutkielma työsuuntautuneista ikääntyvistä työttömistä, aktiivoinnista ja työllisyysvaikutusten arvioinnista. Helsingin yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Pro gradu –tutkielma.

Peltonen, Matti & Ruohotie, Pekka (1992) Oppimismotivaatio. Teoriaa, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta. Aavaranta-sarja n:o 29. Keuruu: Otava.

Perttula, Juha (2008) Kokemus ja kokemuksen tutkimus: fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen. 3. painos. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus (ilmestynyt aikaisemmin Dialogia Oy:n kustantamana), 115–162.

Pirttimaa, Raija (2003) Tuetun työllistymisen alkuvaiheet ja kehittyminen Suomessa. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta, erityispedagogiikan yksikkö. Väitöskirja.

Pitkänen, Sari, Luoma, Leena, Järvensivu, Anu & Arnkil, Robert (2009) Moni-ilmeiset rekrytointiongelmät. Rekrytointiongelmiin syyt työnantajan, työnhakijan ja työvoimatoimiston näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 15/2009. Edita Publishing Oy.

Pohjantammi, Ismo (2007) Ylisukupolvinen työttömyys nuorten työpajoilla. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 12.

<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisut/julkaisusarja> [Viitattu 14.12.2010]

Poijula, Soili & Ahonen, Riitta (2007) Irtisanotut. Muutos, menetys ja selviytyminen. Helsinki: Kirjapaja.

Poikonen, Tuula (2005) Helsingin sosiaalivirasto kehitysvammaisten työllistymisen edistäjänä. Julkaisussa Sariola, L. (toim.) Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES-säätiö, 69–72.

Poutanen, Veli-Matti (1999) Pitkäaikaistyöttömien syrjäytyminen. Teoksessa Laurinkari, J. & Niemelä, P. (toim.) Elämänhallinta ja syrjäytyminen Suomussalmella. Tutkimus ennaltaehkäisevän sosiaalipolitiikan toimintaohjelman toteuttamiseksi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1999:28, 31–63.

- Profiles International Finland Oy (2009) Valinta, coaching ja sitouttaminen – huippusuorittajia ProfileXT:n avulla. Esite.  
[http://www.profilesnordic.com/soap/finland/Valinta\\_coaching\\_sitouttaminen.pdf](http://www.profilesnordic.com/soap/finland/Valinta_coaching_sitouttaminen.pdf)  
 [Viitattu 10.12.2010]
- Raitasalo, Raimo (1995) Elämänhallinta sosiaalipolitiikan tavoitteena. Helsinki: Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 1.
- Raitasalo, Raimo (1998) Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien työhön liittyvien elämänperspektiivien ristiriidat. Julkaisussa Rajavaara, M. (toim.) Työtä, eläkettä vai työttömyyttä? Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen osaraportti 4. Helsinki: Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 37, 213–236.
- Rajavaara, Marketta (1998) Johdanto. Julkaisussa Rajavaara, M. (toim.) Työtä, eläkettä vai työttömyyttä? Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen osaraportti 4. Helsinki: Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 37, 11–31.
- Rajavaara, Marketta & Viitanen, Mikko (1998) Toiveena työ, suuntana eläke? Julkaisussa Rajavaara, M. (toim.) Työtä, eläkettä vai työttömyyttä? Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen osaraportti 4. Helsinki: Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 37, 119–154.
- Rakkolainen, Maria (2004) ”Velat muuttuu saataviksi” – motivoivan haastattelun periaatteiden toteutuminen Mikkelin vankilan parityönä toteutetuissa päihdehaastattelussa. Kuopion yliopisto. Sosiaalipsykologian ja sosiologian laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Ratkes ry. Ratkaisukeskeisyys päihinänkuoressa.  
<http://www.toimisait.com/ratkes/tietoa-ratkaisukeskeisyydestae> [Viitattu 20.12.2010]
- Rautakorpi, Kaija (2010) Arviointi osana kuntouttavan työtoiminnan voimaantumisprosessia – Voidaanko ihmisen voimaantumista havainnollistaa ja arvioida? Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Sosiaalityö. Pro gradu –tutkielma.
- Riihinen, Olavi (1996) Elämänhallinta-käsitteen erittelyä ja ongelmia. Teoksessa Raitasalo, R. (toim.) Elämänhallintaa etsimässä. Helsinki: Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 13, 16–34.
- Riipinen, Jukka (2010) Huumeriippuvaisten kastitus on ihmisarvoa alentavaa. Helsingin Sanomat 26.10.2010. Mielipide.
- Rintala-Rasmus, Anita (2008) Maahanmuuttajan erilaiset työnhakijaidentiteetit. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Psykologian lisensiaatintutkimus.
- Ritsilä, Anu (2005) Työvoimapolitiittisen ohjaavan koulutuksen voimaannuttava vaikutus – teemahaastattelututkimus Etelä-Savosta. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, sosiaalityö. Pro gradu –tutkielma.
- Rodriquetz, Yolanda G. (1997) Learned helplessness or expectancy-value? A psychological model of describing the experiences of different categories of unemployed people. *Journal of Adolescence* 20, 321–332.

Rouvinen, Mervi (2003) Elämää pankkityön jälkeen. Tapaustutkimus liiketoiminta-organisaation rakennemuutoksen seurauksena työtä vaille jäävien ihmisten sopeutumisesta uuteen elämäntilanteeseen. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Acta Universitatis Tamperensis 968. Väitöskirja.

Ruohotie, Pekka (1998) Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.

Ryan, Richard M. & Deci, Edward L. (2004) An Overview of Self-Determination Theory: An Organismic-Dialectical Perspective. Teoksessa Deci, E. L. & Ryan, R. M. (toim.) Handbook of Self-Determination Theory. The University of Rochester Press, 3-33.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/sisallys.html> [Viitattu 12.1.2011]

Saastamoinen, Mikko (2009) Identiteetin käsite: aikalaiskeskustelun suuntauksia ja jännitteitä. Julkaisussa Korhonen, M. & Hirva, L. (toim.) Identiteetti – tarinoita ja todellisuuksia. Joensuun yliopisto, 9-17. [http://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-2041.pdf](http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-2041.pdf) [Viitattu 7.2.2011]

Saikkumäki, Peppi (2009) Terveyspalvelu työllistymisen tukena. Pitkäaikaistyöttömien terveystarkastukset ja –palvelut siirtymätyömarkkinoilla. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 22 /2009.

Salmela-Aro, Katariina & Nurmi, Jari-Erik (2005) Johdanto. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 2. painos, 6-8.

Salmimies, Raija & Ruutu, Sirkku (2009) Myönteisen muutoksen työkirja. Porvoo: WSOYpro Oy.

Sariola, Leena (2005a) Johdanto. Julkaisussa Sariola, L. (toim.) Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES-säätiö, 6-8.

Sariola, Leena (2005b) Monenlaiset käytännöt palveluiden toteuttamisessa. Julkaisussa Sariola, L. (toim.) Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES-säätiö, 50–52.

Sariola, Leena (2005c) Tuetun työllistymisen menetelmä ja sen kehittyminen. Julkaisussa Sariola, L. (toim.) Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES-säätiö, 9-16.

Savaja, Eija (2000). Työttömien ja työvoimapolitiisissa toimenpiteissä olevien työnhakukäyttäytyminen. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, sarja B 169. Helsinki: Taloustieto Oy.

Shen, Kathy Ning & Khalifa, Mohamed (2008) Exploring Multidimensional Conceptualization of Social Presence in the Context of Online Communities. International Journal of Human 24 (7), 722-748.

Shroff, Ronnie Homi, Vogel, Douglas R. & Coombes, John (2008) Assessing Individual-level Factors Supporting Student Intrinsic Motivation in Online Discussions: A Qualitative Study. *Journal of Information Systems Education* 19 (1), 111-126.

Shulman, Lawrence (1991) *Interactional Social Work Practice. Toward an Empirical Theory*. Illinois: F.E. Peacock Publishers, Inc.

Siitonen, Juha (1999) *Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua*. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Oulun opettajankoulutuslaitos. Väitöskirja.

Siltala, Juha (2004) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Silvennoinen, Piia (2007) *Ikä, identiteetti ja ohjaava koulutus. Ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät oppimisyhteiskunnan haasteena*. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 303.

Silvonen, Jussi (1991) 'Subjektiiiviset toimintaperusteet' psykologisen determinaatoin lähtökohtana. *Psykologia*, 26 (1), 13-20.

Slebarska, Katarzyna, Moser, Klaus & Gunnesch-Luca, George (2009) Unemployment, social support, individual resources, and job search behavior. *Journal of Employment Counseling*, 46 (4), 159–170.

Smirnova, Natalia, V. (2003) *Job search behavior of unemployed in Russia*. BOFIT Discussion Papers 13/2003. Helsinki: Bank of Finland, Institute for Economies in Transition.

Sohlman, Britta (2004) *Funktionaalinen mielenterveyden malli positiivisen mielenterveyden kuvaajana*. *Stakes, Tutkimuksia* 137. Helsinki.

Somero, Riitta, Winqvist, Liisa & Pulliainen, Harry (2009) *Nuoret miehet työelämään – Mitä palveluja ja toimenpiteitä tarvitaan TE-toimistoissa*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 34/2009. Edita Publishing Oy.

*Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset valtio-, kunta- ja yksityissektorilla* (2007) Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:18.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2010) *Toimeentulotukilain muutos. Perusosan alentaminen*.

[http://www.stm.fi/vireilla/lainsaadantohankkeet/sosiaali\\_ja\\_terveydenhuolto/toimeentulotuki](http://www.stm.fi/vireilla/lainsaadantohankkeet/sosiaali_ja_terveydenhuolto/toimeentulotuki) [Viitattu 6.1.2011]

Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) ehdotukset sosiaaliturvan uudistamiseksi (2009) Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:62.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=1082856&name=DLFE-10834.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-10834.pdf) [Viitattu 6.12.2010]

Sosiaalityötäkin ohjaavat asenteet. *Helsingin Sanomat* 4.1.2011. Pääkirjoitus.

Strömberg-Jakka, Minna (2010) *Auttaako sosiaalityö, auttaako aktivointi? Sosiaaliportti*. *Tutkimusesittelu* 31.3.2010. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi->



FI/tutkimustietoa/uusimmat\_vaitokset/?groupId=e7f2cbc6-ba51-41b5-947a-5b706d37be74&announcementId=955a2d2a-02f7-4c00-97cc-64361e572348 [Viitattu 28.12.2010]

Sundman Peter (2006) Ratkaisukeskeinen työmenetelmä.  
<http://www.valt.helsinki.fi/yhpo/sosweb/sivut/tekstiversiot/ratkaisu.htm> [Viitattu 20.12.2010]

Tampereen työ- ja elinkeinotoimisto (2010) Tarjouspyyntö työhönvalmennuksesta Tampereen työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) sekä Tampereen kaupunkiseudun työvoiman palvelukeskuksen (TYP) asiakkaille. 21.10.2010.  
<http://www.tyollisyysportti.fi/@Bin/1896589/Ty%C3%B6valmennus+tetsto+ja+TYP2010.pdf> [Viitattu 16.12.2010]

Tapola-Haapala, Maria (2009) Ihmisoikeudet & sosiaalityön etiikka ja ihmiskäsitys. Sosiaalityön johdantokurssi. Helsingin yliopisto. Avoin yliopisto. 2. luento, syksy 2009.  
<http://www.mv.helsinki.fi/home/mtapola/Johdantokurssi/> [Viitattu 25.3.2011]

Thomsen, Stephan L. (2009) Explaining the Employability Gap of Short-Term and Long-Term Unemployed Persons. *Kyklos* 62 (3), 448–478.

Toimeentulotuki (2007) Opas toimeentulotukilain soveltajille. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki.

Tso, Geoffrey K. F., Yau, Kelvin K. W. & Cheung, Monique S. M. (2010) Latent constructs determining Internet job search behaviors: Motivation, opportunity and job change intention. *Computers in Human Behavior* 26, 122–131.

Tuomala, Juha (1998) Pitkäaikaistyöttömyys ja työttömien riski syrjäytyä avoimilta työmarkkinoilta. VATT-tutkimuksia 46. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Turunen, Teemu (2009) Nuorten palkansaaajien työorientaatiot Suomessa – tutkimus 18–29-vuotiaiden suomalaisten palkansaaajien työkeskeisyyttä lisäävistä yksilöllisistä taustatekijöistä. *Janus* 17 (1), 4–19.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2009) Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Helsinki.  
<http://www.tenk.fi/ennakoarviointi/eettisetperiaatteet.pdf> [Viitattu 3.4.2011]

Tuusa, Matti (2005) Sosiaalityö ja työllistäminen. Kuntouttavan sosiaalityön ammattikäytännöt kuntien aktiivointi- ja työllistämispalveluissa. Tampereen yliopisto. Lisensiaatintutkimus.

Työhallinnon toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2007–2011 (2006) Työhallinnon julkaisu 360. Työministeriö.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2008) Työllisyys- ja yrittäjyysasiat kootaan yhteen TEM:n alue- ja paikallishallinnossa. Uutiskirje 4.12.2008.  
[http://www.tem.fi/index.phtml?93358\\_m=93399&s=3041](http://www.tem.fi/index.phtml?93358_m=93399&s=3041) [Viitattu 12.12.2010]

- Työ- ja elinkeinotoimisto (2009) Mol.fi on yksi Suomen arvostetuimpia verkkobrändejä. Uutisarkisto.  
[http://www.mol.fi/mol/fi/05\\_tyovoimatoimisto/06\\_uutiset/02\\_2009/2009-11-19-02/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/05_tyovoimatoimisto/06_uutiset/02_2009/2009-11-19-02/index.jsp) [Viitattu 4.12.2010]
- Työmarkkinatuen aktivointi – yhteiskuntatakuu pitkäaikaistyöttömille (2005)  
 Työhallinnon julkaisu 347. Työministeriö.
- Työttömien työkyvyn arviointi- ja terveystyöpalvelut (2011) Työ- ja elinkeinoministeriö, työ- ja yrittäjyysosasto. Työryhmän raportti 1.3.2011. TEM raportteja 10/2011.  
[http://www.tem.fi/files/29341/TEM\\_raportti\\_10\\_2011.pdf](http://www.tem.fi/files/29341/TEM_raportti_10_2011.pdf) [Viitattu 19.3.2011]
- Työttömyysturvalaki 1290/2002. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20021290>
- Uusikylä, Petri (2011) Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus. Net Effect Oy / Ramboll Management Consulting. Esitys talous, työllisyys ja hyvinvointiyhteiskunnan haasteet –seminaarissa Helsingissä 16.3.2011.  
<http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/tapahtumat/aineisto/hyvinvointivaltio-16032011/Sivut/default.aspx> [Viitattu 19.3.2011]
- Vainio, Riitta (2010) Työttömyys kypsyttää elämään ilman palkkatyötä. Helsingin Sanomat 25.10.2010. Kotimaa.
- Vainio, Riitta (2011) Valtion tuottavuusohjelma harventaa työvoimapolkujen verkkoa. Helsingin Sanomat 4.2.2011. Kotimaa.
- Valtakari, Mikko, Syrjä, Hannele & Kiuru, Pertti (2008) Julkisen työvoimapolun palvelurakenteen uudistaminen ja vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 19/2008. Edita Publishing Oy.
- Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry (2010) Vuosikertomus 2009. Toim. Hautaluoma, M. <http://tpy-fi-bin.directo.fi/@Bin/ef214b48923acce7b35d98a7558f6193/1292509859/application/pdf/85313/Vuosikertomus%202009.pdf> [Viitattu 16.12.2010]
- Valtioneuvoston asetus julkiseen työvoimapoluun kuuluvista etuuksista 30.12.2002/1346. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021346>
- Valtioneuvoston asetus Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista 646/2005. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050646>
- Vansteenkiste, Maarten, Lens, Willy, De Witte, Siegfried, De Witte, Hans & Deci, Edward L. (2004) The 'why' and 'why not' of job search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology* 34, 345-363.
- Vansteenkiste, Maarten, Lens, Willy, De Witte, Hans & Feather, N. T. (2005) Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and wellbeing: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology* 44 (2), 269–287.

Vansteenkiste, Maarten & Sheldon, Kennon M. (2006) There's nothing more practical than a good theory: Integrating motivational interviewing and self-determination theory. *British Journal of Clinical Psychology* 45 (1), 63–82.

Vastamäki, Jaana (2009) Sense of Coherence and Unemployment. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Sosiaalipsykologia. Erlangen-Nürnbergin yliopisto. [http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=999834908&dok\\_var=d1&dok\\_ext=pdf&filename=999834908.pdf](http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=999834908&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=999834908.pdf) [Viitattu 15.12.2010]

VATES-säätiö a. Historiaa. <http://www.vates.fi/Historia> [Viitattu 16.12.2010]

VATES-säätiö b. Sosiaalisen työllistämisen toimiala. <http://www.vates.fi/Sosiaalisentyollistamisentoimiala> [Viitattu 16.12.2010]

Weiner, Bernard (1972) *Theories of Motivation. From Mechanism to Cognition.* Markham Psychology Series. Chicago: Rand McNally College Publishing Company.

Vesalainen, Janne & Vuori, Jukka (1996) Työttömänä koettu toimintakyky ja itsetunto. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 9. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vierros, Anne (1998) Keskustelua terapiakeskustelusta. Teoksessa Mattila, A. (toim.) *Voimavarat, ratkaisut ja tarinat.* Kuntoutussäätiö. Työselosteita 16/ 1998. Helsinki: Yliopistopaino, 144–173.

Viitala, Riitta & Mäkipelkola, Jutta (2005) Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Työministeriö.

Viitanen, Mikko (1998) Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien työnhakuaktiivisuus ja työttömyysturva. Julkaisussa Rajavaara, M. (toim.) *Työtä, eläkettä vai työttömyyttä.* Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen osaraportti 4. Helsinki: Kansaneläkelaitos, sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 37, 237–260.

Viitanen, Mikko (2000) Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja työnhakuaktiivisuus. Julkaisussa Rajavaara, M. (toim.) *Yksilölliset palvelut ja ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömyys.* Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen loppuraportti. Helsinki: Kela, sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 54, 137–161.

Willberg, Eeva (2009) Laadullisen aineiston luotettavuus. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos, erityispedagogiikan yksikkö. <https://www.jyu.fi/edu/laitokset/eri/opiskelu/opiskelu-info/prosem/laadullinen> [Viitattu 19.3.2011]

Vinni, Maarit (2007) Työvalmennus Etelä-Pohjanmaalla. SONet BOTNIA ja TE-keskus. <http://www.sonetbotnia.fi/docs/005-j1s-ESRjulkaisunettiin.pdf> [Viitattu 16.12.2010]

Virjo, Ilkka & Aho, Simo (2001) Työnhakuaktiivisuuteen vaikuttavat tekijät. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2001. Helsinki: Työministeriö, 55–75

Virjo, Ilkka, Aho, Simo & Koponen, Hannu (2006) Passivoiko työttömyysturva? Tutkimus ansioturvan päättymisen vaikutuksista ja eräistä muista työttömyysturvan piirteistä. Työpoliittinen tutkimus 303. Helsinki: Työministeriö.

Vuori, Jukka (2009) Persoonallisuuteen liittyvien voimavarojen vahvistaminen. Teoksessa Metsäpelto, R-L. & Feldt, T. (toim.) Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 247–263.

Vuori, Jukka & Silvonon, Jussi (2005) The benefits of a preventive job search program on re-employment and mental health a 2-year follow-up. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78, 43–52.

Vuori, Jukka & Tervahartiala, Tiina (1995) Työttömien työnhakuaktiivisuus ja koettu terveys. Työpoliittinen tutkimus, nro 91. Helsinki: Työministeriö.

Väisänen, Raija & Hämäläinen, Juha (2008) Aikuissosiaalityön ajankohtaisuus ja yleinen luonne. Teoksessa Väisänen, R. & Hämäläinen, J. (toim.) Aikuissosiaalityö kunnan palvelujärjestelmässä. Tutkimus aikuissosiaalityön yleisestä luonteesta, tiedosta ja toiminnasta. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisuja A.6:2008. Lappeenranta: Socom, 9-45.

Välimaa, Outi (2008) Kunnallisen aikuissosiaalityön rajat ja ammattietiikka pitkäaikaistyöttömien kohtaamisessa. Teoksessa Jokinen, A. & Juhila, K. Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino, 175–195.

Ylikännö, Minna (2008) Odottavan aika on pitkä – ajankäytön merkitys työttömän työnhakuaktiivisuuteen. Turun yliopisto. Taloustieteen laitos. Sivulaudatur –tutkielma.

Ylipaavalniemi, Pasi (2001) Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2001:6. Helsinki: VATES-säätiö.

Ylipaavalniemi, Pasi, Sariola, Leena, Marniemi, Janne & Pekkala, Terho (2005) Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. Helsinki: VATES-säätiö.

## LIITTEET

## Liite 1. Teorioita ja tutkimussuuntauksia ihmisen toiminnan ontologiasta

18

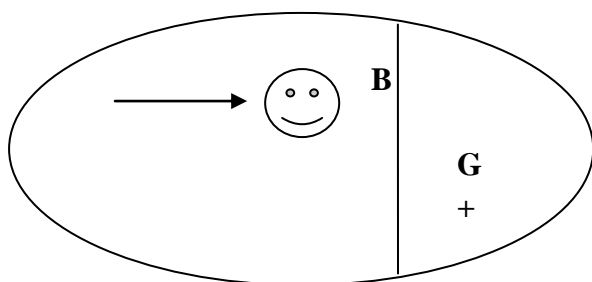
TAULUKKO 2. Motivaation ja käyttäytymisen teorioita

	Havaittuun käyttäytymiseen perustuvia teorioita	Psykoanalyttisia ja humanistisia teorioita	Kognitiivisia teorioita	Sosiaalisia, erityisesti sosiaalityön vuorovaikutusteorioita	Normatiivinen etiikka
<b>Teorioita /tutkimussuuntauksia</b>	Etologiset teorit (Darwin, Lorenz), behavioristiset teorit (Watson, Pavlov, Skinner, Bandura), viettiteoria (Hull)	Psykoanalyttinen teoria (Freud), tarveteoriat (Maslow), kenttäteoria (Lewin), humanistinen psykologia (Rogers)	Kohteellisen toiminnan teoria (Leontjev), attribuutioteoria (Bernard & Weiner), henkilökohtaisten konstruktoiden teoria (Kelly), suoritusmotivaatioteoria (Atkinson), kontrollin sijaintiteoria (Rotter), odotusarvoteorit (Vroom), itsemääräämisteoriat (Ryan & Deci)	Transaktioanalyysi (Berne), symbolinen interaktionismi (Mead), kielifilosofia (Wittgenstein, Bakhtin), kategoriaanalyysi (Sacks), diskurssiteoria (Edwards, Potter, Wetherell), narratiivinen teoria (Gergen), transteoreettinen muutosvaihemalli (Miller)	Normatiivinen etiikka (hyveetiikka, sopimusetiikka, velvollisuusetiikka, seurausetiikka, sosiaalietiikka)
<b>Yksilön käyttäytymisen /toiminnan /motivaation käynnistäviä, mahdollistavia tai siihen vaikuttavia tekijöitä</b>	Viettilykkeet, ärsykkeet, perustarpeet, palkkiot	Vietit, alitajunnan tiedostamattomat ristiriidat, tarpeet, muutokset nykyisessä elämäntilanteessa (Lewin), subjektiiviset kokemukset (Rogers)	Mielikuvat, (tulevaisuuden) odotukset, tavoitteet, uusi informaatio tai kokemus (Kelly), onnistumiselle tai epäonnistumiselle annettu selitys, toiminta on tilannesidonnaista (Atkinson), kontrolli (Rotter), koettu autonomia	Sosiaalinen vuorovaikutustilanne (sen rakentuminen), dialogisuus, uusien narratiivien tuottaminen, elämäntilanne (esim. kriisit) sekä motivointimenetelmät (Miller)	Hyvän elämän tavoittelu, tahto toimia velvollisuuden mukaan, sosiaalityön ammattietiikka (esim. valtaistamisen etiikka), maailmankuva, arvot
<b>Motivatioon perustuvia käsitteitä</b>	Ehdollistuminen, matkiminen, mallioppiminen	Defenssit, itsensä toteuttaminen (Rogers), ryhmän dynamiikka (Lewin)	Ajatteluprosessi, kognitiot, vapaa tahto, itsesäätely, selitysmallit, suoriutumisen tarve ja epäonnistumisen välttäminen	Kasvokkainen vuorovaikutusprosessi, harkinta, tavoitteet, aktiivisuus, tilannesidonnaisuus	Moraalinen harkinta, moraalinen valinta
<b>Esimerkkejä ihmis-käsityksestä</b>	Ihminen on biologinen olio, jonka toiminta määräytyy geeneistä ja ulkoisista ärsykkeistä käsin.	Ihminen on psyykestään ja persoonallisuudestaan käsin ohjautuva yksilö.	Ihminen on aktiivinen tiedon vastaanottaja ja -käsittelijä	Ihminen on merkityksiä jakava yhteisön jäsen, joka tulee tietoiseksi itsestään vuorovaikutuksessa toisten kanssa.	Ihminen on intentionaalinen, rationaalinen ja vastuullinen toimija.

<sup>18</sup> Taulukko perustuu Internet-hakujen lisäksi seuraaviin lähteisiin: Weiner 1972; Leontjev 1977; Arkes & Garske 1982; Jaakkola & Liukkonen 2002; Miller 2002; Juhila 2004; Tapola-Haapala 2009

## Liite 2. Kurt Lewinin kenttäteoriasta

Kognitiivisen sosiaalipsykologian yhtenä edelläkävijänä pidetty saksalais-amerikkalainen Kurt Lewin kehitti 1920–1930 –luvulla kenttäteorian, jossa tärkeää on yksilön motivationaalinen liike, sen suunta, voimakkuus, esteet ja mahdollisuudet. Lewinin teorian mukaan jokainen yksilö sijaitsee omassa psykologisessa elämänkentässään (life space), jolla Lewin tarkoittaa yksilön kokemusmaailmaa tietyllä hetkellä. Elämänkentässä ovat läsnä ihmisen persoona ja hänen psykologinen ympäristönsä, ja vuorovaikutus muuttaa kenttää koko ajan. Ihminen muuttaa psykologista sijaintiaan toimiessaan elämänkentässään. Kun yksilö valmistautuu toimintaan, hänen liikkeensä suunnan määräävät tarpeet, jotka useimmiten lähtötilanteessa osoittavat eri suuntiin. Yksilön psyykkiset voimat ovat joko positiivisia tai negatiivisia tarkasteltavaan tavoitealueeseen nähden. Psyykkisten voimien yhteisvaikutusta Lewin kutsuu motivaatioksi. Liike eli siirtyminen tilasta toiseen tapahtuu eräänlaiseksi voimakentäksi muuttuneessa elämänkentässä yksilön motivaation määräämällä tavalla. Naapurialueelle suuntautuvaa liikettä saattavat estää tai hidastaa alueiden rajoilla olevat esteet, joiden ylittävyyys vaihtelee. (Ahokas 2001, 113–114.) Ihmisen motivaatioon työllistystä mielestäni sisältyy Lewinin teorian näkökulmia. Kuviossa 15 on sovellus kenttäteoriasta. Siinä työtöntä motivoi työllistymään houkutteleva päämäärä (G), palkka, jonka voi saada vain työssäkäyvä. Päämäärän saavuttamista estää tai hidastaa este B (ks. Ahokas 2001, 114).



**KUVIO 15. Sovellus Lewinin kenttäteoriasta**

(Mukaillen Ahokas 2001, 114.)

### Liite 3. Teemahaastattelun runko

Valtakunnallinen sosiaalityön ammatillinen lisensiaattikoulutus  
Hyvinvointipalvelujen erikoisala  
Anne Kuvaja  
Helsingin yliopisto  
Ohjaaja: Professori Marketta Rajavaara

## TYÖTTÖMIEN MOTIVOINTI TYÖHÖNVALMENNUKSESSA

### Työntekijöiden teemahaastattelujen runko

#### TYÖNTEKIJÄN TAUSTATIEDOT

- Ikä
- Koulutus
- Työssäoloaika
- Työnkuva
- Pitkäaikaistyöttömien parissa työskentelyn osuus työnkuvassa

#### TYÖNTEKIJÄN KÄSITYKSET MOTIVAATIOSTA

- Mitä motivaatio on
- Käsitukset seuraavien tekijöiden vaikutuksesta asiakkaiden motivaatioon edistää työllistymistään ja kuntoutumistaan:
  - Pitkäaikaistyöttömyys
  - Asiakkaat henkilökohtaiset ominaisuudet
  - Asiakkaan elämäntilanne
  - Aikuissosiaalityö
  - Toimeentulotuki ja sen sanktiointi
  - Työhallinnon toimenpiteet ja sanktiot
  - Muut kuin em. tekijät
  - Työntekijän oma motivaatio (viitetyöntekijänä voi ajatella joko itseään tai puhua aiheesta yleisellä tasolla)

#### TYÖNTEKIJÄN KOKEMUKSET MOTIVOINNISTA

- Mitä motivointi on
- Motivoinnin merkitys (pitkäaikais)työttömien työllisyyden edistämiseksi
- Kuvaile motivointityösi sisältöjä
- Prosessin kuvailua
  - Miten luonnehdit asiakkaan roolia ja miten omaasi
- Mitä ajatuksia Sinussa herättää seuraava toteamus: "Asiakas ei ollut motivoitunut, joten emme voineet ottaa häntä asiakkaaksi."?

- Onko Sinulla omakohtaista kokemusta tilanteesta, jossa asiakas ei saanut palvelua motivoitumattomuutensa vuoksi? Jos, niin kerro, mitä oikein tapahtui?
- Ketä motivoit, ketä et, ja miksi
- Mikä on motivoinnin hyvä tulos?
  - Mistä tiedät, että asiakas on motivoitunut?
- Milloin motivointi on epäonnistunut
  - Mistä tämän tietää?
- Mitä menetelmiä olet mahdollisesti itse käyttänyt
- Oletko hankkinut motivointiosaamista; onko sitä saatavilla
- Miten motivointi /asiakkaiden motivaatio näkyy työyhteisösi käytännössä
  - Asiakaspoiminnassa /asiakasvalinnoissa
  - Keskusteluissa (epävirallisissa sekä palavereissa)
  - Ohjeissa, esimiehen, linjajohdon yms. linjauksissa
- Miten motivointi /asiakkaiden motivaatio näkyy asiakkaan asioissa tehtävässä viranomaisyhteistyössä

#### MOTIVOINTIIN LIITTYVIÄ EETTISIÄ KYSYMYKSIÄ

- Mitä ajattelet pitkäaikaistyöttömiin kohdentuvasta aktivointipolitiikasta
  - Esim. onko työ kaikkien velvollisuus
- Mitä mahdollisia ammattieettisiä kysymyksiä näet liittyvän asiakkaiden motivointiin
- Miten niitä asiakkaitasi /yksikkösi asiakkaita palveleaan, joiden motivointi on epäonnistunut
  - Mitä mieltä olet tästä?

#### MUUTA

- Mitä muuta haluat tuoda esille käsitellystä aiheesta?

#### **Liite 4. Informaatio työntekijöille**

#### **TUTKIMUS PITKÄAIKAISTYÖTTÖMIEN ASIAKKAIDEN MOTIVOINNISTA TYÖHÖNVALMENNUKSESSA**

Anne Kuvaja 21.12.2009

Sosiaalityön ammatillinen lisensiaattikoulutus [www.sosnet.fi](http://www.sosnet.fi)

Hyvinvointipalvelujen erikoisala, Helsingin yliopisto

Ohjaaja: Professori Marketta Rajavaara

Hyvä vastaanottaja,

Suoritan sosiaalityöntekijän ammatillista erikoistumiskoulutusta Helsingin yliopistossa. Lisensiaattitutkimuksen aiheenani on *pitkäaikaistyöttömien*



*motivointi aikuissosiaalityössä*, erityisesti työvalmennuksessa. Tutkimukseni empiirinen osuus toteutetaan kevään 2010 aikana haastattelemalla pitkäaikaistyöttömien parissa työskenteleviä työvalmentajia [...] sekä havainnoimalla ja analysoimalla heidän asiakastapaamisiaan. Haastattelujen tavoitteena on selvittää, millaisia merkityksiä työntekijät antavat asiakkaittensa motivaatiolle sekä työllistymistä edistävälle motivointityölle. Lisäksi tavoitteena on analysoida sitä, millaisissa vuorovaikutustilanteissa motivointikeskusteluja käydään asiakkaiden kanssa.

Tutkimus etenee seuraavasti:

1) Haastattelun joitakin työntekijöitä (noin 5 työntekijää). Haastattelut voidaan toteuttaa joko yksilöhaastatteluilla tai yhteisellä ryhmähaastattelulla. Haastattelut nauhoitetaan.

2) Em. työntekijä kysyy alustavasti yhdeltä asiakkaaltaan suostumusta siihen, että tutkija voi tulla seuraamaan hänen asiointiaan varatulla ajalla em. omalla työntekijällä. Asiakkaan tulee olla pitkäaikaistyötön eli hän ollut vähintään vuoden työttömänä.

3) Olen mukana havainnoimassa asiakastapaamista. Asiakas allekirjoittaa tapaamisella suostumuslomakkeen, jolla hän hyväksyy tutkijan läsnäolon sekä antaa suostumuksensa siihen, että oma työntekijä voi luovuttaa tutkijalle häntä koskevat seuraavat perustiedot: ikä, ammatti, koulutus, siviilisääty, työttömyyden kesto vuosina sekä asiakkuuden kesto nykyisellä työntekijällä sekä mielellään myös tieto siitä, onko henkilö ollut [...] asiakkaana ja miten pitkään. Tapaaminen nauhoitetaan. En puutu asiakastapaamisen kulkuun enkä ole muussa yhteydessä asiakkaaseen.

Lisäksi, jos työntekijät niin toivovat, asiakastapaamisten kulkua voidaan käsitellä jälkikäteen yhdessä työntekijöiden kanssa. Yhteinen arviointi voi toimia työntekijöiden henkilökohtaisen oppimisen välineenä.

Aineiston käsittelyssä, säilytyksessä, analyysissä ja raportoinnissa noudatan yleisiä tutkimuseettisiä periaatteita. En missään vaiheessa luovuta kenellekään mitään yksilöitäviä tietoja tutkimukseen osallistuneista ja heidän esille tuomistaan seikoista. Työntekijällä ja asiakkaalla on oikeus peruuttaa suostumuksensa missä tahansa tutkimuksen vaiheessa.

Jos Sinulla olisi mahdollisuus osallistua ao. tutkimukseen ja lisäksi arvioit, että sinulla olisi tutkimukseen sopiva asiakas (asiakastapaamisen tutkimusta varten), pyydän ottamaan minuun yhteyttä.

Ystävällisin terveisin

Anne Kuvaja, YTM, teol.yo  
[yhteystiedot]

## Liite 5. Informaatio asiakkaille

### TUTKIMUS TYÖTTÖMIEN MOTIVOINNISTA TYÖHÖNVALMENNUKSESSA

Anne Kuvaja  
Sosiaalityön ammatillinen lisensiaattikoulutus  
Hyvinvointipalvelujen erikoisala, Helsingin yliopisto  
Ohjaaja: Professori Marketta Rajavaara

Hyvä vastaanottaja,

Suoritan sosiaalityöntekijän ammatillista erikoistumiskoulutusta Helsingin yliopistossa. Lisensiaattitutkimukseni aiheena on työttömien motivointi työhönvalmennuksessa. Osana tutkimustani olen kiinnostunut vähintään vuoden työttöminä olleiden asiakkaiden sekä heidän työntekijöittensä välisistä keskusteluista, jotka liittyvät työllistymiseen, työnhakuun tms. Olen saanut tutkimusluvan [tutkimusluvan antajataho]

Tästä syystä tulisin mielelläni seuraamaan Sinun ja oman työntekijäsi välistä keskustelua, jonka nauhoitan. En puutu tapaamiseenne kulkuun muulla tavoin. Tutkimukseen osallistuminen on luonnollisesti täysin vapaaehtoista.

Jos haluat osallistua tutkimukseen, pyydän Sinua allekirjoittamaan oheisen suostumuslomakkeen, jonka myös minä osaltani allekirjoitan. Allekirjoituksellasi hyväksyt läsnäoloni Sinun ja työntekijäsi välisessä tapaamisessa sekä annat suostumuksen siihen, että oma työntekijä voi luovuttaa minulle Sinua koskevat seuraavat tiedot: ikä, ammatti, koulutus, siviilisääty, työttömyyden kesto vuosina sekä asiakkuuden kesto nykyisellä työntekijällä. Sinulla on oikeus peruuttaa suostumuksesi missä tahansa tutkimuksen vaiheessa.

Omalla allekirjoituksellani vahvistan sen, että pidän Sinun ja työntekijäsi henkilöllisyyden ehdottoman luottamuksellisena. En missään vaiheessa luovuta kenellekään mitään muitakaan tutkimuksessa esille tulleita asioita koskevia tietoja, joiden avulla voitaisiin tunnistaa Sinut tai työntekijäsi. En hanki mitään tietoja Sinulle [...]ssa tehdyistä päätöksistä tms.

Tästä tutkimuksesta ei ole Sinulle välitöntä hyötyä. Välillisesti tutkimus voi kuitenkin hyödyttää pitkään työttöminä olleiden palvelua [...]ssa. Tutkimus valmistuu viimeistään v. 2012, jonka jälkeen se on löydettävissä osoitteesta [www.sosnet.fi](http://www.sosnet.fi) (tämän hetkinen osoitetieto). Tutkimusraporttia voi tiedustella myös minulta. Vastaa mielelläni myös muihin tutkimukseen liittyviin kysymyksiin.

Ystävällisin terveisin

Anne Kuvaja, YTM, teol. yo  
[yhteystiedot]

## Liite 6. Asiakkaan suostumuslomake

### ASIAKKAAN SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISEEN JA TUTKIJAN SITOUMUS TUTKIMUSEETTISIIN PERIAATTEISIIN

Tutkimuksen aiheena on *työttömien motivointi työhönvalmennuksessa*. Tutkimuksen suorittaa YTM Anne Kuvaja lisensiaattitutkimuksensa opinnäytetyönä Helsingin yliopiston valtiotieteelliseen tiedekuntaan. Tutkimusta ohjaa professori Marketta Rajavaara.

#### Asiakkaan suostumus

Suostun siihen, että Anne Kuvaja on seuraamassa minun ja työntekijäni välistä keskustelua. Olen tietoinen siitä, että keskustelu nauhoitetaan. Annan työntekijälleni oikeuden luovuttaa Anne Kuvajalle minua koskevat seuraavat tiedot: ikä, ammatti, koulutus, siviilisääty, työttömyyden kesto vuosina ja asiakkuuden kesto nykyisellä työntekijällä. Minulla on oikeus peruuttaa myöhemmin tämä suostumus ilman että se vaikuttaa mitenkään saamaani palveluun [...]ssa.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 20

\_\_\_\_\_

Asiakkaan allekirjoitus

\_\_\_\_\_

Asiakkaan nimenselvennys

#### Tutkijan sitoumus

Sitoudun siihen, että pidän em. asiakkaan ja hänen työntekijänsä henkilöllisyydet salassa tutkimuksen aikana ja sen jälkeen. Lisäksi sitoudun noudattamaan tutkimusaiheiston käsittelyssä, säilytyksessä, analyysissä, raportoinnissa ja arkistoinnissa yleisiä tutkimuseettisiä periaatteita. Raportointi toteutetaan kaikilta osin siten, että on mahdotonta millään tavoin tunnistaa tutkimukseen osallistuneita asiakkaita, työntekijöitä ja yksiköitä.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 20

\_\_\_\_\_

Tutkijan allekirjoitus

Anne Kuvaja  
Tutkijan nimenselvennys

## Liite 7. Haastatteluaineiston koodausversio 1

### Ensimmäisen analyysiversion pääteemat sekä joitakin esimerkkejä alateemoista 11.9.2010

#### Motivaatio

- a) Käsitteenä (terminä)
  - tyhjä sana, määrittelemätön, kapea (TT5)
- b) Asiakkaan
- c) Työntekijän
  - olennaisinta (TT6), asiakasta ei voi motivoida ilman omaa motivaatiota työhönsä (TT5), valtava merkitys (TT1)

#### Motivointi

- a) Ilmiö ja elementit
  - avain kaikkeen, motivoinnilla asiakkaan lukot auki
- b) Prosessi
  - alkuvaihe
    - ensin pitää markkinoida itsensä (TT5)
    - aluksi asiakas ei välttämättä ole lainkaan innostunut, työntekijän pitää olla (TT5)
    - yhteisen kielen löytäminen ja keskusteluyhteys (TT2), tapa puhua (TT5)
      - vaikeimmin motivoitavat: kuvataiteilijat, taiteen maisterit ja osa tutkijoista (TT2)
  - "keskivaihe"
    - asiakkaan rooli: sitoutuu ja kiinnittyy
  - loppuvaihe (ks. motivoituminen)
    - asiakassuhteesta irrottautuminen

#### Motivoituminen

- a) ilmiönä, hyvänä tuloksena
  - lähteä liikkeelle innosta puhkuen
  - kaksi casea (TT5 s. 9)
- b) huonona tuloksena
  - poissaoloja, hukkakäyntejä, toiminnan puute, dialogi ei toimi, syrjäpolut
  - syntyy tunne, että nyt ei pystynyt palvelemaan, meni pieleen
- c) näennäisenä
  - mystinen katoaminen, kun työllistyminen on lähellä, punaiset perävalot

#### Motivoitumattomuus

- takana ongelmia, ne pitää ensin katsoa, sitten katsotaan motivaatio

#### Työttömyys

#### Äskettäin työttömiksi jääneet

- eivät välttämättä heti tajua tilannettaan (TT5)

### **Pitkäaikaistyöttömyys**

- paljon huonoja kokemuksia viranomaisista ja työnhausta
- on vaikutusta motivointityöhön: TT2, TT5, TT6

### **Elämäntilanne**

- peräkammarinpojat (piilo-omaishoitajat) – väkisin töihin

### **Sosiaaliset suhteet**

- perhe: motivoi, jos toinen tekee jotakin, mutta jos molemmat pitkäaikaistyöttömiä ja mukana on päihdeongelmaa, on vaikea motivoida

### **Persoonallisuus ja käyttäytyminen**

- lukkiintuneet tapaukset
- etäisyys viranomaisiin, jotta pystyisi toteuttamaan omaa tuntematonta missiota
- syrjäänvetäytyvä voi olla motivoituneempi kuin puuhakas

### **Työhallinto**

- sanktiointi, jos ei mene samoihin, asiakkaan hyödyttömiksi kokemiin toimenpiteisiin (TT1)

### **Työvalmennus (+ osaaminen ja menetelmät)**

- profession kehittyminen ja kehittäminen
- toimenpiteet pitää olla suhteessa asiakkaan työmarkkinakelpoisuuteen

### **Osaaminen, menetelmät**

- noviisi järjestee kiihkeästi asioita
- motivoiva haastattelu

### **Aikuissosiaalityö**

- valtavasti eroja palvelussa (TT1), innokkaat sosiaalityöntekijät vs. minimin tekijät

### **Sanktiot**

- tarkoitushakuisuus, kortistojen putsaus ja maksuvastuun siirtäminen kunnille
- uusiin työttömiin voi olla vaikutusta

### **Aktivointipolitiikka, etiikka**

- helppojen, kivojen ja tulosta nopeasti tuottavien asiakkaiden valikointi vs. myös hankalien asiakkaiden motivointi

### **”Asiakas ei ollut motivoitunut” –kysymys**

- absurdi, sosiaalityöntekijä ei varmaan voi sanoa noin (TT2)
- tyhmä kysymys (TT6)
- ei ole olemassa vaikeita asiakkaita, vaan osaamattomia työntekijöitä (Antti Särkelä) (TT1)

## Liite 8. Haastatteluaineiston koodausversio 2

### Excel-taulukon otsikot, esimerkkisolut ja teemojen hyödyntäminen tutkimusraportissa 11.10.2010

1. Asiakkaan lähtökohdat
  - asiakkaisiin, heidän elämäntilanteeseensa, työttömyyteensä ja muihin vastaaviin tekijöihin liitetyt tekijät, jotka työvalmentajat katsoivat tavalla tai toisella liittyvän motivaatioon. Esimerkiksi: "Ammattimiehen identiteetti" (solu A10, työvalmentaja TT1)
  - muodostaa luvun 5 aihion
2. Prosessit
  - viittaa motivoitiin ja sen prosessiin sekä työntekijän menettelytapoihin. Esimerkiksi: "Lyhytaikaisesti työttöminä olleiden prosessi nopeampi" (solu B35, TT2)
  - sisältää rakennusaineita luvulle 6
3. Työntekijä
  - työntekijän oma motivaatio, työn mielekkyys ja osaaminen. Esimerkiksi: "Kirjava ansioluettelo on etu työvalmentajan työssä (solu C54, TT3)
  - hyödynnetty vaihtelevasti luvussa 6
4. Menetelmät
  - viittaa lähinnä prosesseja yksityiskohtaisimpiin "motivointitekoihin" (ei selkeää eroa kohtiin 2 ja 3). Esimerkki: "Dialogi yhteisenä etsimisenä ja suunnitteluna" (solu D146, TT4)
  - hyödynnetty luvussa 6
5. Motivaatio
  - motivaatiolle annettuja merkityksiä, esimerkiksi: "Jos sanaa motivaatio käyttää, se syö kaikki muut (toiminnot)" (solu E19, TT5)
  - hyödynnetty luvussa 5.1.
6. Rakenteet
  - yleisiä työllisyydenhoitoon ja työmarkkinoiden toimivuuteen liittyviä käsityksiä, esimerkiksi: "Työttömien toiminnan rajojen tiukentaminen syö motivaatiota" (solu F100, TT6)
  - hyödynnetty jonkin verran luvuissa 7.1.–7.2., mutta valtaosaltaan ei sisälly tutkimusraporttiin
7. Aikuissosiaalityö
  - sosiaalitoimiston työllistämistoimintaan, motivointityöhön, asiakasohjaukseen ym. menettelyihin liittyviä käsityksiä ja kokemuksia, esimerkiksi: "Taustalla kiire vai välinpitämättömyys?" (solu G7, TT1)

- hyödynnetty lähinnä luvussa 7.3.

#### 8. Työhallinto

- työhallinnon toimenpiteisiin ja sanktioihin liittyviä käsityksiä ja kokemuksia, esimerkiksi: ”Jos on vähänkin masentunut, ei-motivoitunut yms., ei saa sparrausta” (solu H19, TT2)
- hyödynnetty lähinnä luvussa 7.2.

#### 9. Caset

- sisältää 21 lyhyttä kertomusta jostakin asiakastilanteesta ja yhden tarinan työntekijästä. Annoin tarinoille nimet, esimerkiksi ”Asiakkaan työhaluisuuden toteennäyttäminen” (solu I8, TT3)
- hyödynnetty luvuissa 5 ja 6

#### 10. Työntekijän tausta

- työvalmentajien ikää, koulutusta, työkokemusta yms. koskevat taustatiedot