

YHDISTELMÄTUKIJAKSON MERKITYS PITKÄAIKAISTYÖTTÖMIEN ELÄMÄSSÄ

ESIMERKKINÄ VETERAANIEN TUKI –PROJEKTI

VESA ISOVIITA

Tampereen yliopisto

Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos

Sosiaalityön pro gradu –tutkielma

Lokakuu 2002

Tampereen yliopisto
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos

ISOVIITA VESA: Yhdistelmätukijakson merkitys pitkäaikaistyöttömien elämässä –
esimerkkinä veteraanien tuki –projekti.

Pro gradu –tutkielma, 96 s., 3 liites.

Sosiaalityö

Lokakuu 2002

TIIVISTELMÄ

Porissa alkoi keväällä 2000 Veteraanien Tuki –projekti, jonka tavoitteena on pitkäaikaistyöttömien syrjäytymisen ehkäiseminen, työllistäminen tai koulutuspaikan hankkiminen ja sotiemme veteraanien arjen selviytymisessä tukeminen. Tutkielmassa selvitetään, mitä merkityksiä VeTun mallilla toteutetulla koulutuksen ja yhdistelmätukijakson yhteensovittamisella on pitkäaikaistyöttömän sosiaalisessa elämässä, hyvinvoinnissa, motivaatiossa ja tunteessa elämänhallinnasta sekä mahdollisuuksissa työllistyä tai aloittaa koulutus jakson jälkeen.

Tutkielmaa varten haastateltiin kaikki kaksitoista (12) projektin ensin aloittanutta työntekijää teemahaastattelumenetelmällä. Lisäksi tietoa hankittiin haastattelujen lomassa tapahtuvalla vapaalla kerronnalla, fyysisillä ja psykofyysisillä testeillä, työnantajan tilastoista ja jakson jälkeisellä puhelinkyselyllä.

Riittävä alkukoulutus oli työssä menestymiselle tärkeää. Koko työjakso vahvisti itseluottamusta ja selkeytti tulevaisuudensuunnitelmia. Sotiemme veteraanien parissa tapahtuva työskentely, erityisesti heidän kanssaan käydyt keskustelut, muutti vanhuskäsitystä positiivisemmaksi. Työntekijöiden taloudellinen tilanne parani mutta fyysiset ja psykofyysiset vaikutukset olivat vähäisiä ja osittain ristiriitaisia. 50% kohderyhmästä työllistyi / löysi koulutuspaikan kahden kuukauden sisällä jakson päättymisestä.

Pitkäaikaistyöttömiä työllistettäessä jaksoon tulee sisällyttää riittävän pitkä alkukoulutus ja työhön perehdyttäminen ennen varsinaisen työn aloittamista.

SISÄLTÖ

| | |
|---|----|
| 1. JOHDANTO | 5 |
| 2. TYÖLLISYYSTILANNE JA TOIMENPITEET TYÖTTÖMYYDEN VÄHENTÄMISEKSI | 9 |
| 2.1. Työllisyystilanne | 9 |
| 2.2. Työn merkitys ihmiselle | 11 |
| 2.3. Työttömyyden merkitys | 14 |
| 2.4. Toimenpiteitä pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseksi | 16 |
| 2.4.1. Työmarkkina-asetat | 16 |
| 2.4.2. Tukityöllistäminen | 20 |
| 2.4.3. Koulutus | 25 |
| 2.4.4. Pitkäaikaistyöttömyys ja toimenpideyhdistelmät | 26 |
| 3. YHDISTELMÄTUKITYÖLLISTÄMISEEN LIITTYVIÄ TEKIJÖITÄ | 28 |
| 3.1. Omanarvontunto, itsetunto ja identiteetti | 28 |
| 3.2. Työhyvinvointi ja sairastavuus | 30 |
| 3.3. Ihmissuhteet ja taloudellinen tilanne | 32 |
| 4. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN | 37 |
| 4.1. Empiirisen aineiston keruu | 37 |
| 4.1.1. Teemahaastattelu | 37 |
| 4.1.2. Teemahaastattelujen lisäaineistot: kertomukset ja tilastot | 40 |
| 4.2. Tutkimusaineistojen analyysi ja tulkinta | 40 |
| 4.3. Tutkimuksen validiteetti | 42 |
| 5. VETERAANIEEN TUKI –PROJEKTIN TOTEUTTAMINEN | 44 |
| 5.1. Projektin tavoitteet | 44 |
| 5.2. Alkukoulutus | 45 |
| 5.3. Fyysisen kunnon ja toimintakyvyn kartoitus | 48 |

| | |
|---|--------|
| 6. YHDISTELMÄTUKIJAKSON MERKITYKSET VETERAANIEN TUKI – PROJEKTIIN OSALLISTUNEIDEN ELÄMÄSSÄ | 50 |
| 6.1. Projektiin osallistuneiden tausta | 50 |
| 6.2. Motivaatio ja asennoituminen vanhuksiin | 51 |
| 6.3. Työttömyyden kokeminen | 55 |
| 6.4. Työn merkitys projektiin osallistuneille | 56 |
| 6.4.1. Suhtautuminen työttömyyteen ja työllistymiseen | 56 |
| 6.4.2. Työn merkitys eri ikäisille | 59 |
| 6.4.3. ”Sinnittelevä kansa” | 62 |
| 6.5. Aktiivisuus työmarkkinoilla ja koulutuksessa | 64 |
| 6.6. Oman arvontunto, itsetunto ja identiteetti | 68 |
| 6.7. Työhyvinvointi ja sairastavuus | 73 |
| 6.8. Ihmissuhteet | 78 |
| 6.9. Taloudellinen tilanne | 83 |
| 7. YHTEENVETO | 85 |
| LÄHTEET | 90 |
| LIITTEET | 96 |

1. JOHDANTO

Porissa alkoi keväällä 2000 Veteraanien Tuki –projekti (VeTu), jonka tavoitteina on pitkäaikaistyöttömien syrjäytymisen ehkäiseminen, työllistäminen tai jakson jälkeisen koulutuspaikan hankkiminen ja sotiemme veteraanien arjen selviytymisessä tukeminen. Projektissa olevat työntekijät (avustajat) saavat alkukoulutuksen ja he tuottavat tukipalvelutyyppejä ja kotipalvelua tukevia palveluja sotiemme veteraaneille, heidän puolisoilleen ja leskilleen. Annettavat palvelut ovat arjen askareissa auttamista kuten ulkoilu, lukeminen, keskustelu, asioiden hoito, piha- ja ulkotyöt, siivous, ruoan laitto, pienet remonttityöt jne. Sosiaalinen puoli pyritään huomioimaan kaikessa avustustyössä niin että asiakkaan halutessa jää aina aikaa myös kiireettömään yhdessäoloon. Avustajina toimivat yhdistelmätuella palkatut pitkäaikaistyöttömät.

VeTu sai alkunsa toisen työllistämiprojektin, Sampolan INNO:n projektipäällikön, sotiemme veteraanijärjestöjen ja Porin Diakonialaitoksen sekä muiden yhteistyökumppaneiden yhteisestä hakemuksesta. Tavoitteena on myös kehittää mallia, jolla pitkäaikaistyöttömien elämänhallintaa tuetaan koulutusta ja työtä yhdistämällä. Lisäksi pyritään aktivoimaan yhdistyksiä ja sitä kautta saada edellytykset toiminnan jatkumiselle TE –keskuksen projektirahoituksen loputtua.

VeTu -projektiä hallinnoivan Porin Diakonialaitoksen tavoitteena on vahvistaa osaamistaan erityisesti vanhusten sosiaali- ja terveyspalveluja tuottavana yksikkönä. Sotiemme veteraanijärjestöjen tavoitteena on varmistaa jäsentensä palvelujen saanti avuntarpeen lisääntyessä ja TE –keskuksen tavoitteena on alueen työllisyystilanteen parantaminen, tässä tapauksessa erityisesti pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen, sillä sekä työttömyys että erityisesti pitkäaikaistyöttömyys, on Porissa pitkään ollut yli maan ja maakunnan keskiarvon.

Tutkimus sai alkunsa halusta kehittää projektia. Selvittämällä, mitä merkityksiä VeTun mallilla tuotetulla koulutuksen ja yhdistelmätukityön yhteensovittamisella on pitkäaikaistyöttömän elämässä lyhyellä aikavälillä, pyritään saamaan tietoa niin VeTun loppuajan kuin tulevienkin projektien tehokkaaseen suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Arnkil ym. (2000) kehittivät hahmotelman erilaisista työllistymistä kohti vievistä siirtymämalleista. Syntyi kolme yksilöllisen polun muodostamisen ja/tai yksilöllisten kynnyksen ylittämisen perusmallia:

- Vaiheistettu valmennusmalli, jossa ensin valmennetaan ja/tai kuntoutetaan ja sitten siirrytään seuraavaan vaiheeseen, esim. työharjoitteluun ja viimein työhön.
- Suora sijoitusmalli, jossa heti tai mahdollisimman varhain sijoitetaan asiakas työelämään, mieluummin ”oikeaan työpaikkaan” ja rinnalla tarjotaan (tai työpaikalla toteutetaan) valmentavia ja tukevia toimenpiteitä.
- Kolmas malli, siirtymien aktivointimalli kiinnittää huomion ennen kaikkea yksilöllisesti ajankohtaisen ja relevantin kynnyksen ylittämiseen. Kynnykset voivat olla hyvinkin erilaisia ja niitä tulee tarkastella yksilöllisen elämäntilanteen kokonaisuuteen kytkettynä.

Veteraanien Tuki –projektissa toteutetaan lähinnä ensimmäisen ja toisen mallin sekoitusta. Yksilöllisyydestä ei voi puhua siinä mielessä, että projektin tarjoama koulutus on kaikille yhteistä, mutta toisaalta työaika ja –paikkajärjestelyillä pyritään mahdollistamaan henkilökohtaisten kiinnostusten mukainen työ- ja opiskelutoiminta. Pitkäaikaistyöttömät koulutetaan tehtäviinsä n. kuukauden alkukurssilla. Alkukoulutus sisältää parin viikon teoriajakson ja käytännön harjoittelua eri työpisteissä toisen työntekijän mukana. Viikoittain on palaveri jossa selkeytetään työn tavoitteita, tiedotetaan ajankohtaisista asioista, annetaan palautetta ja käydään yhdessä läpi työntekijöiden esiin nostamia ongelmatilanteita. Palaverointi käy koulutuksesta (Naumanen & Silvennoinen 1996, 65).

VeTun mallin hyviä puolia olisivat työntekijän kannalta Arnkillin ym. (2000, liite 4) mukaan:

- luo valmiuksia
- antaa aika
- rohkaisee
- saa heti kontaktin työnantajaan ja käytännön tilanteisiin
- pääsee näyttämään yksilöllisiä kykyjään
- saa uusia vaikutteita

Ongelmia voisivat olla:

- voi tulla liian äkkiä
- meneekin pieleen
- ei saa tukea riittävästi
- masentava kokemus
- yksilöllisyyden toteuttaminen ei onnistukaan

Työttömyyttä ja työn epävarmuuden aiheuttamia muutoksia ja seurauksia on Suomessa yksilötasollakin tutkittu paljon. Työttömyys vaikuttaa haitallisesti psyykkiseen hyvinvointiin ja siten myös koettuun toimintakykyyn. Työttömyys uhkaa itsetuntoa ja sosiaalinen epäluottamus kasvaa työttömyyden pitkittyessä. Taloudellinen tilanne heikkenee ja jopa nälän tunne saattaa olla arkipäivää. (Kts. Arnkil ym. 2000, Happonen ym. 1996, Kontula ym. 1992, Kortteinen & Tuomikoski 1998, Mauno 1999, Mustonen 1998, Vesalainen & Vuori 1996, Vähätalo 1992 ja 1993). Vähemmälle on jäänyt sen selvittäminen, mitä muutoksia töiden saaminen ihmisen elämässä aiheuttaa. Kirjallisuutta onkin tässä tutkielmassa käytetty monesti niin, että työllistymisen aiheuttamien muutosten, lähdeaineisto, on oletettu olevan vastakkaisia työttömyyden aiheuttamille muutoksille.

Olen toiminut VeTun projektipäällikkönä huhtikuusta 2000 alkaen. Ensimmäiset neljä työntekijää palkattiin kesäkuussa, seuraavat neljä syyskuussa 2000 ja viimeiset tutkimuksiin osallistuneista tammikuussa 2001. Kaikki nämä 12 osallistuivat tutkimushaastatteluihin. Toukokuussa 2001 aloittivat yhdentoista ja marraskuussa kuuden hengen ryhmät, jotka olivat ainakin osittain samaan aikaan töissä nyt tutkimukseen osallistuneiden kanssa. Heitä ei kuitenkaan ole tutkielmassa huomioitu. Projekti on suunniteltu kolmivuotiseksi ja sen arvioitu loppumisajankohta on 31.03.2003.

Tutkielmassa pyrin selvittämään, mitä pitkäaikaistyöttömien näkökulmasta keskeisiä ja tärkeitä muutoksia heidän elämäntilanteessaan tapahtuu sotiemme veteraanien avustajana tehdyn yhdistelmätukityöjakson seurauksena. Minkälainen merkitys jaksolla on pitkäaikaistyöttömien sosiaaliseen elämään, taloudelliseen tilanteeseen, motivaatioon ja tunteeseen elämänhallinnasta sekä mahdollisuuksiin työllistyä tai aloittaa koulutus jakson jälkeen?

Tutkielman toisessa luvussa annetaan taustatietoa työllisyystilanteesta sekä toimenpiteistä pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseksi, pohditaan työn ja työttömyyden merkitystä sekä selvitetään minkälaiset yleiset muutokset yhteiskunnassa ovat vaikuttaneet tutkittavien henkilöiden pitkäaikaistyöttömyyteen ja mikä on ollut tilanne Porissa.

Kolmannessa luvussa käydään läpi yhdistelmätukityöllistämiseen liittyviä tekijöitä. Minkälainen merkitys jaksolla on motivaatioon ja vanhuskäsitykseen, omanarvontuntoon, itsetuntoon ja identiteettiin, arvoasemaan, työhyvinvointiin ja sairastavuuteen, ihmissuhteisiin ja taloudelliseen tilanteeseen.

Neljännessä luvussa kerrotaan Veteraanien Tuki –projektin toteuttamisesta; projektin tavoitteista, yhdistelmätukijaksolle melko pitkstä alkukoulutuksesta ja fyysisen kunnon sekä toimintakyvyn kartoituksesta.

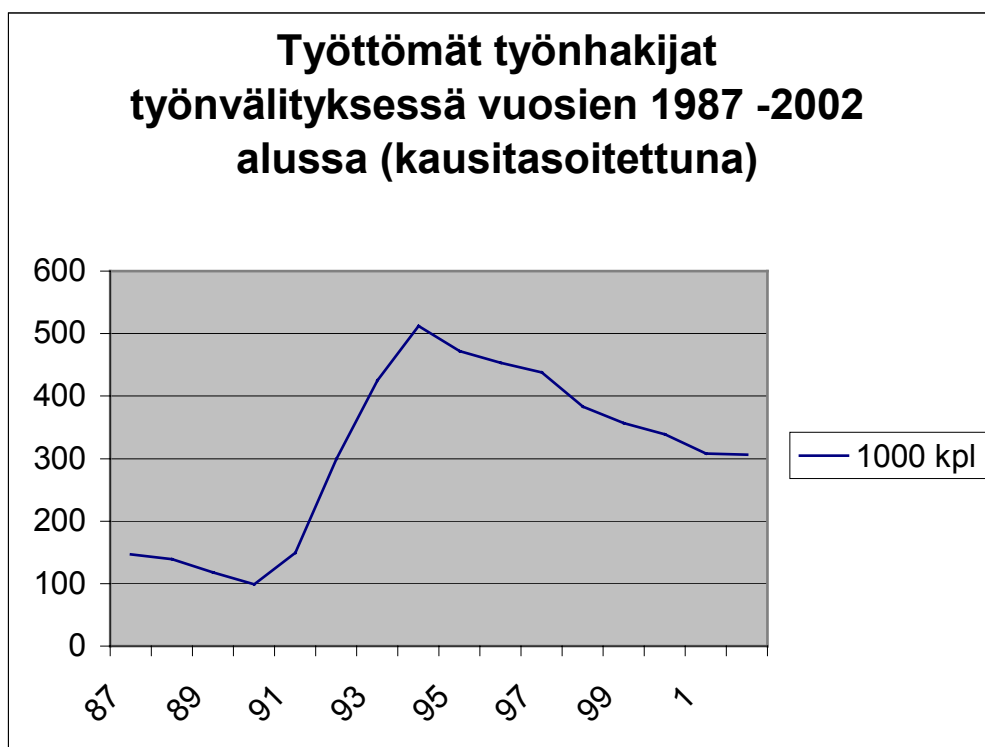
Aiempien tutkimusten perusteella on laadittu teemarunko VeTulaisten haastatteluille. Heidän luokittelussaan käytetään hyväksi Vähätalon (1998) tutkimusta, jossa hän jakaa ihmiset ”euromenestyjiin”, sinnittelevään kansaan” ja ”pudonneiden alaluokkaan” sekä Laapotin (1997) työllistettyjen jakoa tavoitteellisiin ja tyytyneisiin. Laurilan (1995) tutkimuksen mukaan työllistetyt eivät useinkaan saa riittävää perehdyttämistä työhönsä ja perehdyttämisen merkityksen tutkiminen onkin yksi keskeisiä osia VeTulaisten haastatteluissa. Viidennessä luvussa kerrotaankin tutkimuksen toteutuksesta. Miten empiirinen aineisto on kerätty? Miksi päädyin teemahaastattelujen tekemiseen aineistoa hankittaessa ja mitä muita aineiston hankkimismuotoja käytettiin. Luvussa pyritään myös arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta.

Kuudennessa luvussa esitetään empiiriset tutkimustulokset yhdistelmätukijakson merkityksestä tutkittavien elämässä yksilötasolla. Luvussa selvitetään jakson merkityksiä mm. motivaatioon ja vanhuskäsitykseen, omanarvontuntoon, työhyvinvointiin, ihmissuhteisiin ja taloudelliseen tilanteeseen.

2. TYÖLLISYYSTILANNE JA TOIMENPITEET TYÖTTÖMYYDEN VÄHENTÄMISEKSI

2.1. Työllisyystilanne

Viimeisen viidentoista vuoden aikana työttömien määrä oli Suomessa alhaisimmillaan kesällä 1990, jolloin työttömiä työnhakijoita oli noin satatuhatta. Siitä se lähti erittäin nopeaan nousuun, ollen korkeimmillaan vuoden 1994 alussa noin puoli miljoonaa. Vuonna 1994 alkoi jälleen lasku, joka on jatkunut melko tasaisesti tähän asti. Työttömiä on kuitenkin yhä kolme kertaa niin paljon kuin laman alkaessa 1990 (katso kuvio).



Kuvio 1. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain vuosien 1987 – 2002 alussa kausitasoitettuna. (<http://www.mol.fi/katsaukset/tils200201.htm>)

Työttömyyden lisääntyessä työttömyysjaksojen kesto on pidentynyt rajusti. Vuonna 1996 pitkäaikaistyöttömiä oli noin kolmasosa kaikista työttömistä. Ilman työvoimapolitiittisia toimenpiteitä heidän osuutensa olisi vieläkin suurempi. Yli vuoden kestäneen yhtäjaksoisen työttömyyden aikana pitkäaikaistyöttömien ammattitaito ja tuottavuus ovat

heikentyneet. Pitkäaikaistyöttömyys on ilmiönä sitkeää lajia, jolla on taipumus ruokkia itse itseään. (Mustonen 1998, 1)

Sosiaali- ja terveysministeriön raportissa (Sosiaaliturvan suunta 1999-2000) on arvioitu, että työttömyys on polarisoitunut. Raportin mukaan työttömäksi jäävät työllistyvät yleensä nopeasti, mutta pitkään työttömänä olleiden ja vaikeasti työllistyvien asema heikkenee entisestään. Raportissa esitetään arvio, että vaikeasti työllistyviä on noin puolet kaikista työttömistä työnhakijoista, joita vuonna 1999 oli keskimäärin noin 350 000.

Vuodesta 1996 alkaen palkkaperusteisin toimenpitein (valtiolle, kunnalle tai yksityiselle eri tukien avulla) työllistettyjen osuus on laskenut joka vuosi. Työttömien työnhakijoiden määrä on ollut laskussa vuodesta 1994 alkaen, mutta on edelleen huomattavasti lamaa edeltänyttä jaksoa korkeammalla. Työttömyyden nopea vähentäminen onkin osoittautunut hankalaksi toimenpiteeksi.

Veteraanien Tuki –projektin tärkeimpänä tavoitteena työvoimahallinnon kannalta oli pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen Porissa, jossa työttömyys on jo usean vuoden ajan ollut koko Suomen keskiarvoa korkeampaa. Myös pitkäaikaistyöttömien määrä ylittää täällä maan keskiarvon ja on Satakunnan alueella suhteellisesti korkein. Porissa pitkäaikaistyöttömiä on pitkään ollut yli 2000, eikä heidän määränsä tämän tutkielman tarkastelujakson aikana merkittävästi muuttunut, vaikka suunta olikin aleneva.

Taulukko 1. VeTu –projektin alun (sarakkeet 2-4) ja tutkimusjakson lopun (sarakkeet 5-7) työttömyystilastot

| 1. | 2. Työttömyysaste, (%) (30.6.2000) | 3. Työttömät yhteensä, kpl | 4. Yli vuoden työttömänä osuus (%) kaikista työttömistä | 5. Työttömyysaste, (%) 31.12.2001 | 6. Työttömät yhteensä, kpl | 7. Yli vuoden työttömänä, osuus (%) kaikista työttömistä |
|-----------|------------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------------|----------------------------|--|
| Suomi | 12,4 | 326165 | 27,5 | 12,5 | 316930 | 25,3 |
| Satakunta | 14,9 | 18175 | 28,5 | 15,5 | 17510 | 26,8 |
| Pori | 19,6 | 7192 | 30,3 | 19,2 | 6964 | 29,1 |

(<http://193.42.50/new/tilastot/sat/2000/taulukot062000.htm>, www.te-keskus.fi/web/tesat.nsf/TE-MainFIN?OpenFrameset, <http://www.mol.fi/katsaukset/tils200006.htm>.)

Pitkäaikaistyöttömien osuus kaikista työttömistä onkin pysynyt tasaisen korkeana myös taloudessa tapahtuneen elpymisen aikana. Tämä on tuttu ilmiö monista Euroopan maista, joissa pitkäaikaistyöttömyyttä esiintyy. Pitkäaikaistyöttömyyden päästyä juurtumaan sitä on hyvin vaikea poistaa. (Mustonen 1998, 11)

2.2. Työn merkitys ihmiselle

Työ- ja työelämä tyydyttävät usean tason tarpeita: toimeentulon ja turvallisuuden, liitynnän ja arvostuksen sekä kasvun tarpeita. Työssä ollessaan yksilö on osallisena kaikkiin niihin elämäntilanteisiin, jotka työelämässä ovat läsnä: palkkaan, työyhteisöön ja mahdollisuuteen luovaan toimintaan. Työstä saadaan työtovereita ja työ tuottaa yksilölle hänen yhteiskunnallisen arvoasemansa, hänen ns. paikkansa yhteiskunnassa. (Laurinkari & Niemelä 1999, 6.)

Antti Kasvio tosin kirjoitti 1990-luvun alussa: Ihmiset eivät ole olemassa työn tekemistä varten. Palkkaa vastaan tehtävä työ on vain yksi niistä kiinteän institutionaalisen muodon saaneista nyky-yhteiskunnan toiminnoista, joiden välityksellä ihmiset voivat pyrkiä toteuttamaan tärkeänä pitämiään asioita. Yhteiskunnallinen modernisaatiokehitys on kuitenkin merkinnyt aivan määrätynkaltaisen työn tekemisen kulttuurin kohoamista hallitsevaan asemaan. Ansiotyössä käyminen koetaan miltei itsestäänselvästi normaaliin aikuisuuteen kuuluvaksi asiaksi, työ ja ammatti ovat kohonneet keskeisimmiksi ihmisten aineellisen toimeentulon turvaamisen keinoiksi, ja työuralla eteneminen toimii keskeisenä kansalaisten sosiaalisen statuksen määrittäjänä. Edessä oleva työelämän murros ja siihen liittyvä työttömyyden kasvu saattavat tuoda mukanaan oleellisia muutoksia myös siihen, millä tavoin ihmiset tulevaisuudessa näkevät työn ja sen tekemisen kulttuuriset merkitykset sekä miten he itse suuntaavat omaa käyttäytymistään työelämässä. (Kasvio 1994, 111.)

Suomea on pidetty perinteisesti vahvan työkulttuurin maana. Työ on ollut suomalaisille keskeinen elämänarvo ja työssä on haluttu myös suoriutua. Matti Kortteinen on tiivistänyt

tämän omassa väitöskirjatyössään kahteen keskeiseen maksimiin, ”vittukuonkovaa” ja ”perkeleonpakkopärjätä” (Kortteinen 1992). Samansuuntaisia havaintoja saatettiin tehdä ”työhulluista” suomalaisista siirtotyöläisistä Ruotsissa pari vuosikymmentä sitten (Kasvio 1994, 117).

1980 –luvulta alkaen on kuitenkin tehty tutkimuksia, jotka viittaavat siihen, että suomalaisten elämäntavat olisivat vähitellen muuttumassa enemmän perhe- ja vapaa-aikasuuntautuneiksi. Tällaisen havainnon on tehnyt mm. Pekka Ylöstalo vertaillaan ihmisten keskeisten elämänintressien kohdentumisessa tapahtuneita muutoksia vuosien 1979 ja 1984 välisenä aikana. Suomessa sekä miesten, että naisten keskuudessa työn keskeisimmäksi elämänalueekseen valinneiden osuus väheni tuolloin selvästi, mikä voitaisiin ehkä tulkita osoitukseksi suomalaisten työasenteiden ”eurooppalaistumisesta” (ks. Ylöstalo 1986).

Teollisen vallankumouksen läpimurron ajoista lähtien läntisissä teollisuusmaissa on ollut vallalla ”palkansaajamentaliteetti” (employee mentality). Sille on tunnusomaista ajatus, että yhteiskunnan asiana on järjestää kansalaisilleen työtä, samoin kuin odotus, että kun me menemme töihin, joku suunnittelee ja organisoii työt puolestamme. Kysymys on Cornuellen mukaan alistetusta asemasta, joka samalla merkitsee palkansaajakansalaisten opittua riippuvuutta niin yhteiskunnasta kuin työnantajistakin. Hän kuitenkin ennusti, että meneillään oleva tuotannollinen murros saattaa merkitä syvällistä muutosta tämänkaltaisissa kulttuurisissa muodoissa. Sillä sitä mukaa kun työn tekeminen siirtyy matalissa, joustavissa ja dynaamisesti kehittyvissä organisaatioissa suoritettavaksi, myös organisaatiossa työskenteleviltä ihmisiltä edellytetään aivan toisenlaista itsenäisyyttä, aloitteellisuutta sekä sitoutumista niiden tavoitteisiin. Tämänkaltaisen kehitys saattaa Cornuellen mukaan johtaa ”palkansaajamentaliteetin” mukaisista käyttäytymismalleista kokonaan uudenlaiseen suhtautumiseen työhön ja sen tekemiseen. (Cornuelle 1991. Ref. Kasvio 1994, 134.) Sitoutuminen työhön onkin kokemassa uudenlaisia ristiriitaisia muutoksia. Lojaliteetti määrättyjä organisaatioita kohtaan alenee samalla kun sitoutuminen työhön lisääntyy. Aiemmin nämä kaksi asiaa kytkettiin toisiinsa. (Kasvio 1994, 134.)

Sitoutuminen eli jonkin asian tärkeäksi ja läheiseksi kokeminen voi altistaa arvioimaan tilanteen stressaavaksi: mitä tärkeämpi asia yksilölle, sitä herkemmin sen menetys arvioidaan uhkaavaksi. Työttömyystilanteessa tällaista sitoutumista edustaa työn

merkityksen kokeminen eli uskomus, että työllä yleisesti on keskeinen asema ihmisen elämässä ja että ihminen kokee työllä olevan mahdollisuuden tyydyttää hänen tarpeitaan ja odotuksiaan. Työn merkityksen kokemisen voimakkuus riippuu ihmisen sisäisten ja ulkoisten tarpeitten määrästä sekä siitä, miten hän kokee työllä olevan mahdollisuuksia tyydyttää näitä tarpeita. Ihmisen kokemus työn mahdollisuuksista tyydyttää hänen tärkeitä tarpeitaan saa hänet suuntaamaan suuren osan käytettävissä olevista voimavaroistaan työlle. Työn merkityksen kokeminen on kulttuurisesti omaksuttu uskomus, eikä se ole määritelmän mukaan riippuvainen kulloisistakin työtyytyväisyyskokemuksista eikä henkilökohtaisesta työllisyydestä tai työttömyydestä. (Kanungo 1979, 119-138 ja Kanungo 1982, 341-349; Ref. Vesalainen & Vuori 1996, 7.)

Seija Mauno (1999) tutki, kuinka etenkin työn stressitekijät, kuten esimerkiksi työn epävarmuus, aikapaineet ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä sekä ongelmat työyhteisön ihmissuhteissa, ovat yhteydessä työn ja perheen vuorovaikutukseen sekä yksilöiden kokemaan hyvinvointiin työssä ja perheessä. Tulokset osittivat, että työ häiritse useammin perhe-elämää kuin perhe työtä. Työssä ja perheessä kohdattavat stressitekijät voivat vaikeuttaa työn ja perheen yhteensovittamista ja että työn ja perheen väliset ristiriidat voivat puolestaan heikentää koettua hyvinvointia elämän eri alueilla. Mauno oletti työn epävarmuuden toimivan yksilön hyvinvointia heikentävänä työn stressitekijänä ja sen heijastavan kielteisesti koettuun hyvinvointiin. Näin tapahtui kuitenkin ainoastaan naisten kohdalla.

Syrjäytyneille henkilöille, tai kuten luvussa 2.4.1. ”pudonneiden alaluokalle”, työnteolla voi olla parhaimmillaan kuntouttava, sosiaalisia ongelmia lievittävä tai ehkäisevä vaikutus. Laapottiin tutkimuksessa niille, joilla sosiaaliset ongelmat olivat kasaantuneet, työllistäminen oli lähinnä kuntouttavaa toimintaa: päivärytmi palautui ja elämä asettui uomiinsa hetkellisesti. Valitettavasti tilanne palautui entisen kaltaiseksi työn loputtua. (Laapotti 1997, 49.)

Ihmisen arvoasemalla eli statuksella tarkoitetaan sitä, miten korkealle tai matalalle hänen taloudellinen ja yhteiskunnallinen asemansa voidaan luokitella ympäristön silmissä (Laurila 1995, 129).

Työn menetyksen yhteydessä myös status yleensä laskee. Mitä korkeampi työn tuoma status on ollut, sitä suurempi on pudotus. Statuksen laskun yhteys psyykkisiin ongelmiin on tutkimusten mukaan riippuvainen siitä, miten status samaan aikaan muuttuu muussa roolikäyttäytymisessä, miten tärkeä statusajattelu on ihmiselle sekä se, miten ihminen selittää statuksen muuttumisen syyn. Jos ihminen näkee statuksen muuttumisen syyksi omat pysyvät ominaisuutensa, hän voi huonommin kuin silloin jos hän kokee, että syyt ovat hänen ulkopuolellaan eikä hän voi itse vaikuttaa niihin. (Laurila 1995, 129-130.)

On luonnollista, että arvokkaan asian menettäminen tuntuu ihmisestä vaikealta. Korkeaa statusta arvostanut voi selvittää sen menettämisen aiheuttamista vaurioista vain muuttamalla arvomaailmaansa. Ihmisen asenteet voivat muuttua vaikka yhdessä yössä, mutta arvomaailman muuttuminen on pitkä prosessi. Kriisi voi pakottaa arvioimaan asioita uudelleen, mutta uudet arvot eivät aina kestä arjen paineita. (Laurila 1995, 130.)

Kun työtön pääsee työllistettäväksi, hänelle avautuu mahdollisuus työminäkuvan muuttamiseen. Kaikki myönteinen suorituspalaute on minäkuvan kannalta tärkeää. Ne henkilöt, jotka ovat vuorovaikutuksessa hänen kanssaan, ovat avainasemassa uutta työminäkäsitystä rakennettaessa. Valitettavasti työyhteisöllä on myös valta romuttaa heiveröinen itsetunto. Työllistettävä ei useinkaan saa riittävää perehdyttämistä työhönsä. (Laurila 1995, 191-193.)

2.3. Työttömyyden merkitys

Pitkäaikaistyötön on muita todennäköisemmin kärsinyt työttömyydestä jo ennen nykyisen työttömyysjakson alkua. Avioerot ovat yleisempiä pitkään työttömänä olleilla kuin lyhyemmän aikaa työttömänä olleilla ja heidän koulutustasonsa on alhaisempi. Koulutustaso onkin vahvasti yhteydessä työttömän valikoitumisessa lyhyt- tai pitkäaikaistyöttömäksi. Työttömyyden ja syrjäytymisen uhka lisääntyy myös selvästi yli 54-vuotiailla. (Mustonen 1998, 93-97.)

Myös Aalto (1996) toteaa epävakaalla työmarkkina-asemalla olevan taipumusta kasautua samaan parisuhteeseen. Epävakaassa työmarkkina-asemassa olevan henkilön puolisollla on kaksinkertainen riski olla työtön verrattuna vakaassa työmarkkina-asemassa olevan

puolisoon. Kasautuneen epävakaa työmarkkina-aseman omaavat pariskunnat ovat tyypillisesti nuoria, useimmiten vähän koulutettuja ja sosiaaliselta asemaltaan työntekijöitä.

Paitsi työmarkkinoilla menestymiseen ja taloudelliseen asemaan, työttömyydellä onkin vaikutuksia myös fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. USA:ssa tehdyssä tutkimuksessa keskiluokkaisten ihmisten pitkittynyt työttömyys oli yhteydessä itsetunnon madaltumiseen ja perheen ihmissuhteiden vaurioitumiseen. Lisäksi ilmeni työttömän lisääntyntä eristäytymistä ystäväistä ja sukulaisista sekä eroamista yhdistyksistä ja kerhoista. Toisaalta heidän stressiään näytti helpottavan sosiaalinen tuki, joka samalla kuitenkin aiheutti huolestuttavaa riippuvuutta tukijasta. Puolella tutkittavista oli nukkumisongelmia. (Laurila 1995, 47.)

Englantilaisessa pitkittäistutkimuksessa puolestaan havaittiin, että kun keskimääräinen yhtäjaksoinen työttömyysaika oli kestänyt yli kaksi vuotta, psyykinen hyvinvointi oli pienessä määrin parantunut verrattuna aiempiin tutkimuskertoihin. Pitkään työttömyyteen sopeutumista edistivät aiempien tutkimuskertojen pienempi halu saada töitä, perheen ulkopuolisten kontaktien suuri määrä, tavoitteiden joustava muuttaminen, itsenäisyys ja riittävä toimeentulo. (Laurila 1995, 47-48.)

Työttömyys on rankkaa. Laurilan (1995, 48) mukaan työttömyys on tila, johon ihminen ei yleensä täysin sopeudu. Sitä ei pääsääntöisesti pystytä hyväksymään osaksi omaa roolia, vaan se kuormittaa jatkuvasti ihmisen psyykeä.

Vähätalon (1998,121) mukaan ikä vaikuttaa myös työttömyyden kokemiseen. Palkkatyö ei ole nuorten arkielämässä niin keskeisessä asemassa kuin keski-ikäisillä. Työttömyyden voidaan tosin olettaa hidastavan nuorten sosiaalistumista keski-ikäisten yhteiskuntaan ja sen työelämään. Nuorisokulttuuri, jota esim. keski-ikäiset saattavat oudoksua tai jopa pelätä, merkitsee kuitenkin nuorille tärkeitä yhteisöjen ja sosiaalisten suhteiden verkostoja. Nämä mekanismit lieventävät työttömyyden tuhoisimpia seurauksia tässä ikävaiheessa. Nuorisokulttuuri auttaa jopa tiukentuneista taloudellisista resursseista huolimatta sopeutumaan työttömyystilanteeseen.

Iäkkäämmät työttömät saattavat puolestaan kokea työttömyyden jo luontevana siirtymävaiheena kohti verraten hyväksytyä eläkeläisen roolia. Suomessa myös iäkkäille

ryhmille perinteinen järjestöaktiivisuus on tarjonnut yhteisöllisiä verkostoja, joiden avulla he voivat aktiivisesti vaalia sosiaalisia suhteitaan työttömyydenkin aikana. (Vähätalo 1998, 121.)

Sen sijaan keski-ikäisten elämänvaiheessa työllä ja palkkatyön kautta hankituilla tuloilla on kiistatta erityisen keskeinen asema. Puhutaankin yleisesti ”parhaasta” työiästä silloin, kun viitataan keski-ikäisiin. Näin erityisesti keski-ikäisiin kohdistuu protestanttisen uskonnon synnyttämästä kulttuurista lähtevä työmoraalin paine olla mukana palkkatyössä. Näiden paineiden vuoksi keski-ikäisten on vaikeampi selittää itselleen työttömyyttä, koska se loukkaa heidän ikäluokalleen tyypillistä palkkatyöhön perustuvaa omanarvontuntoa. Keski-ikäisille työttömyys merkitsee siten nuoria ja ikääntyviä selkeämmin identiteettikriisiä ja loukatuksi tulemisen kokemuksia. (Vähätalo 1998, 121.)

2.4. Toimenpiteitä pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseksi

2.4.1. Työmarkkina-asetat

1990 –luvulla alettiin Suomessa puhua joustavista työmarkkinoista. Joustavat työmarkkinat ovat meillä kehittyneet kolmea kautta. Yhtäältä yritykset ovat karsineet mahdollisimman paljon aiemmille vuosikymmenille tyypillisiä pitkiä ja jatkuvia työsuhteita. Toisaalta samaa kehitystä tapahtuu julkishallinnossa esimerkiksi Valtionrautateiden tai Soneran (Posti-Tele) yhtiöittämisen myötä. Kolmanneksi myös julkinen tukityöllistämispolitiikka on synnyttänyt lisää ”joustavia” työsuhteita. Näitä olivat jo 1980-luvulla nuorten ja pitkäaikaistyöttömien määräaikaiset tukityöt, jotka ovat myös korvanneet osan aiemmista virkaperusteisista turvatuista työsuhteista. Tukityöt (kts. 2.4.2.) näyttävät yleensä tuottavan tukitöiden ja työttömyysjaksojen jatkuvaa ketjuuntumista. Sen sijaan ne ovat verraten harvoin johtaneet työttömiä palaamaan normaaleille työmarkkinoille. Myös julkisia tukitöitä voidaan tästä syystä pitää eräänä joustavien työmarkkinoiden alalajina. (Vähätalo 1998, 172.)

Vähätalo jakaa uudessa 2000-2010 vuosien luokka- tai kerrostumarakenteessa ihmiset ”euromenestyjiin”, ”sinnittelevään kansaan” ja pudonneiden alaluokkaan”. Euromenestyjät, n. 30-40% väestöstä, ovat ryhmä, joka kykenee tehokkaasti hyödyntämään jälkimodernisuuden teoreetikkojen luonnehtiman refleksiivisen

yhteiskunnan antamia mahdollisuuksia. He ovat paikkaa ja työpaikkaa jatkuvasti vaihtavia turisteja, jotka hyötyvät eurooppalaisesta yhdentymiskehityksestä. (Vähätalo 1998, 165-167.)

Laajimman väestöryhmän muodostaisi ”sinnittelevä kansa”, jonka keskeisenä työelämän areenana ovat erilaiset marginaaliset tai joustavat työtehtävät yksityisellä sektorilla sekä toisaalta julkisten tukitöiden ja työvoimakoulutuksen järjestelmät. Ryhmä ankkuroituu kansalliseen talouteen ja sen alihankinta- ja palvelutehtäviä kovalle kilpailutaloudelle tuottaviin julkisiin ja yksityisiin palveluihin sekä alihankintaluonteisiin tuotantomuotoihin. Myös tämän ryhmän työura on epävakaa ja sitä voidaan kuvata ajelehtijan uraksi. Oman valinnan sijasta asemaa säätelevät työmarkkinoiden ja julkisen politiikan asettamat pakot. Sinnittelijöiden ehkä olennaisimmaksi tunnusmerkiksi on muodostumassa euromenestyjien ryhmää matalampi koulutustaso tai jo vanhentunut koulutus. Elämäntilannetta voitaisiin vastaavasti luonnehtia jonkinlaiseksi pysyväksi tilapäisyydeksi, jolle on ominaista työttömyyden ja työssäolojaksojen välinen jatkuva vuorottelu. (Vähätalo 1998, 165, 171, 180.)

Hierarkian alimman kerroksen muodostaa n 10-15% osuudellaan ”pudonneiden alaluokka”, joille ei ole tarjolla töitä etenkin vapaille työmarkkinoilla. Myöskään lukuisten tukitöissä olevien ikä ja koulutustausta eivät mahdollista työllistymistä vapaille markkinoilla. Yksinäisten miesten rinnalle tähän ryhmään uhkaa lisäksi ajautua väkeä myös muualta. Vaaravyöhykkeessä näyttävät olevan erityisesti pelkän peruskoulutuksen saaneet keski-ikäiset työttömät. Pudonnut alaluokka pakotetaan vastaisuudessa elämään pysyväisluontoisesti työmarkkinoiden ulkopuolella. He saavat elantonsa tarveharkintaisesta sosiaaliturvasta, harmaasta taloudesta ja jopa rikollisuudesta. (Vähätalo 1998, 165-167, 179, 181.)

Päivi Laapotti (1997) jakoi omassa tutkimuksessaan työllistetyt kahteen ryhmään: tavoitteellisiin ja tyytyneisiin. Jako perustui haastateltavien omaan aktiivisuuteen työmarkkinoilla sekä oman työmarkkina-asemansa parantamispyrkimykseen. Sekä miehistä että naisista nuorimmat ja koulutetuimmat kuuluivat tavoitteellisiin työllistettyihin.

Tavoitteelliset työllistetyt olettavat työttömyyden olevan vain hetkellinen ohimenevä vaihe heidän elämässään. He ovat varmoja, että saavat työtä jäätyään työttömäksi ja he myös

hakevat työtä aktiivisesti itse. Tavoitteellisilla on suunnitelmia pitkän työttömyysjakson varalta: jos työtä ei tunnu ahkerasta etsimisestä huolimatta löytyvän, he hakeutuvat opiskelemaan. Vaikka tavoitteelliset pyrkivät itse löytämään työpaikkansa avoimilta työmarkkinoilta, he suhtautuvat kuitenkin positiivisesti viranomaisten tarjoamiin mahdollisuuksiin. He osallistuvat niihin kokeilumielessä ja uskovat hyötyvänsä jokaisesta työstä jollakin tavalla. Tavoitteelliset eivät hyljeksi mitään vaihtoehtoja, kunhan vain työtä löytyy. (Laapotti 1997, 42.)

Tyytyneet työllistetyt ovat tyytyväisiä elämäänsä sosiaalivaltion helmassa ja sosiaaliturvan varassa. He pitävät sitä riittävänä kattamaan heidän menonsa, he ovat oppineet tulemaan toimeen vähällä rahalla, eivätkä enää pyrikään aktiivisesti tavoittelemaan parempaa toimeentuloa. Tyytyneet ovat suhteellisen tyytyväisiä nykyiseen elämäänsä ja aikovatkin jatkaa sitä entiseen malliin. Työllistäminen tuntui hetkellisesti lisäävän aktiivisuutta ja tavoitteellisuutta heidän elämäänsä, mutta muutospyrkimykset tyrehtyivät pian, kun elämä palautui entiseen uomaansa työjakson jälkeen. (Laapotti 1997, 42-43.)

Tyytyneet työllistetyt eivät hae itse aktiivisesti työtä eivätkä he ponnistele parantaakseen asemaansa työmarkkinoilla: he lähinnä odottavat, mitä heille tapahtuu seuraavaksi. He lähtevät työhön, jos sitä heille tarjotaan, mutta eivät hae sitä itse. Tyytyneet työllistetyt ovat oikeastaan realisteja työnsaantimahdollisuuksiensa arvioinnissa eivätkä haikaile mahdottomien perään: vanhimmat heistä tietävät, että heidän on miltei mahdotonta saada työtä nykyisen työttömyystilanteen vallitessa. Nuoremmat ja koulutetummat työnhakijat ohittavat heidät helposti työnhakijajonossa avoimilla työmarkkinoilla. Tyytyneet työllistetyt odottavatkin lähinnä yhteiskunnan tarjoamia työtehtäviä. Tyytyneet eivät koe työntekoa yhtä arvokkaana kokemuksena kuin tavoitteelliset. Jos he saavat valita työn ja toimeentulotuen varassa elämisen väliltä, he asettavat työlle monia ehtoja ennen kuin valitsevat sen vaihtoehdon. (Laapotti 1997, 43.)

Tyytyneet työllistetyt eivät pärjää tavoitteellisten tavoin kovilla, kiristyneillä työmarkkinoilla. Heillä on kyllä työkykyä, mutta ei aloitteellisuutta löytää omin voimin työtä, joten he tyytyvät viranomaisten heille valmiiksi tarjoamiin töihin. (Laapotti 1997, 43.)

Miten työllistäminen vaikuttaa aktiivisuuteen työmarkkinoilla? Juha Kouvon (1987) selvityksessä hieman yli puolet työllistetyistä haki työtä tukityöjakson aikana. Noin viidenneksellä hakukanava oli suora yhteys työnantajaan tai lehti-ilmoitus. Työvoimatoimiston kautta työtä haki joka kymmenes. Työnhausta pidättäytyivät erityisesti nuoret ja vähemmän koulutusta saaneet. Omaan aktiivisuuteen (lehti-ilmoitukset, epäviralliset kontaktit ja kysyminen suoraan työnantajalta) perustuva työpakan hankinta oli ollut tukityöllistetyillä selvästi tuloksellisinta. Avoimilta markkinoilta oli työpaikan näin löytänyt 35%, työvoimatoimiston kautta vain 6%. Oma-aloitteisuuden tärkeys näytti merkinneen heikoimpien työnhakijoiden ajautumista pitkäaikaiseen työttömyyteen. Näin ollen vaikeasti työllistettävien auttamiseksi suunnitelluista tukitoimista ei ollutkaan apua suunnitellulle kohderyhmälle, mikäli avuksi ei katsottu lyhytaikaista ”katkaisuhuotoa”.

Sinnittelijöiden työmarkkinoita kutsutaan myönteisessä valossa joustaviksi työmarkkinoiksi. Yritysjohto ja muun muassa monet taloustieteilijät näkevät epävarmuuden eräänlaiseksi työmoraalin kannustustekijäksi. Yhtä hyvin tällaisia työmarkkinoita saatettaisiin työntekijöiden tai ay-liikkeen kielteisemmästä näkökulmasta nimittää myös marginaalisiksi työmarkkinoiksi, jolloin tarkastelukulmana on tällaisille työmarkkinoille tyypillinen jatkuvan turvattomuuden tila. Epävakaista ja lyhytaikaisista töistä koostuvilla työmarkkinoilla työskentelevien ”työtätekevien köyhien” palkkatulo jää myös usein sekä matalaksi että epävakaaksi. (Vähätalo 1998, 171-174.)

Suomessa kuitenkin tarvitaan, sekä työttömien että yhteiskunnan edun kannalta, epäviralliseen sektoriin liittyviä alhaisen tuottavuuden työpaikkoja (eli kolmannen sektorin töitä) vaihtoehtona työttömyydelle. Työllisyyden kannalta Hietala jakaa henkilöt kolmeen ryhmään seuraavasti:

1. Tuottavuuskuilu on niin pieni, että se kannattaa kuroa umpeen tarjoamalla puuttuvia panostekijöitä esim. verkottumisen tai avustusten muodossa.
2. Tukityöllistäminen lisää riittävästi todennäköisyyttä, että työllistyy ilman tukea. Tukityöllistäminen toimii siis valmistelevana astinlautana avoimille työmarkkinoille.
3. Henkilö ei saavuta riittävää kilpailukykyä mutta toiminta estää tuottavuutta laskemasta vieläkin enemmän eli estetään suurempi syrjäytyminen. (Hietala 1997, 18-19, 36-37.)

Kortteinen & Tuomikoski (1998, 150-151) selvittivät koulutuksen ja työmarkkina-aseman vaikutusta töiden saantiin. Ihmisillä on työttömyyttä kuvitellessaan taipumus sanoa: ”teen vähän aikaa mitä vaan”. Tämä ei kuitenkaan sovellu kaikille. Mitä heikompi on koulutustaso ja työmarkkina-asema, sitä vähemmän voi töissään joustaa alaspäin, sitä heikommin voi turvata töitään laskemalla vaatimustasoa. Sama koskee kulutusta: mitä köyhempi on, sitä vaikeampi on tinkiä. Kummatkin pulmat kuvaavat yhtä ja samaa yleistä ongelmaa: mitä alempana on, sitä nopeammin tulee pohja vastaan. Heikoin on tilanne niillä, jotka ammattinsa ja työmarkkina-asemansa puolesta ovat perinteisesti sijainneet työmarkkinoiden marginaalissa, heikkopalkkaisissa ja tilapäisissä töissä. Suurin osa nyt tutkituista kuuluu tähän luokkaan.

2.4.2. Tukityöllistäminen

Tukityöllistämisen tavoitteena on työllisyyslain 275/1987 ja työllisyysasetuksen 1363/1997 29§:n mukaan työttömän työmarkkinoille sijoittumisen edellytysten parantaminen. Työllistämistuella järjestettävän työn, oppisopimuskoulutuksen ja työharjoittelun tarkoituksena on erityisesti

- 1) edistää ensimmäistä kertaa työmarkkinoille tulevien työttömien työhön sijoittumista työharjoittelun ja työkokemuksen karttumisen avulla;
- 2) parantaa työttömien ammattitaitoa ja osaamista;
- 3) edistää pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden palaamista työmarkkinoille;
- 4) yhdessä muiden työllistämistä edistävien toimenpiteiden toteuttamisen kanssa parantaa työttömien työllistymismahdollisuuksia ja sopeutumista työelämän rakenteellisiin muutoksiin;
- 5) estää työttömien syrjäytymistä työmarkkinoilta.

Virallisten tavoitteiden mukaan yhdistelmätuella tulee työmarkkinoilta syrjäytymisen estämiseksi ja työmarkkinoille paluun edistämiseksi työllistää ensi sijassa niitä, jotka eivät yhdistelmätuen käyttöön oikeuttavan työttömyytensä aikana ole olleet lainkaan työssä tai joiden työssäolo avoimilla työmarkkinoilla on ollut vähäistä tai satunnaista ja joita ei ole edellä tarkoitettuna työttömyysaikana ennen yhdistelmätuen käyttöä työllistetty työllistämistuella. (www.finlex.fi/lains/index.html.)

Työnantajalle voidaan myöntää työttömän palkkauskustannuksiin yhdistelmätukea enintään 24 kuukauden ajaksi saman henkilön työllistämiseen. Yhdistelmätuki koostuu ensimmäisen vuoden aikana työnantajalle maksettavasta työmarkkinatuesta ja työllistämistuesta. Toisen vuoden aikana yhdistelmätukena maksetaan ainoastaan työnantajalle maksettava työmarkkinatuki. (<http://212.54.2.68/tyonantajapalvelut/yhdtuki.html>.) Vuoden 2002 alkuun asti (koskee 8/13 tutkimukseen osallistuneista) yhdistelmätukea voitiin maksaa enintään 12 kuukauden ajaksi saman henkilön työllistämiseen.

Yhdistelmätukea voidaan myöntää työnantajalle, joka tekee työ- tai oppisopimuksen sellaisen työnhakijan kanssa, jolle

- a) on maksettu työttömyyspäivärahaa tai työmarkkinatukea 500 päivältä ja
- b) joka työllistettäessä on oikeutettu työmarkkinatukeen

(<http://212.54.2.68/tyonantajapalvelut/yhdtuki.html>.)

Työmarkkinatukeen on oikeutettu henkilö, joka ei ole ennen työttömäksi jäämistään täyttänyt työttömyyspäivärahan maksamisen edellytyksenä olevaa 10 kuukauden työssäoloehtoaa tai henkilö, joka on saanut joko perus- tai ansiosidonnaista päivärahaa 500 päivän enimmäisajalta, mutta hän ei ole ko. työttömyytensä aikana uudelleen täyttänyt päivärahan maksamisen edellytyksenä olevaa työssäoloehtoaa (<http://212.54.2.68/tyonantajapalvelut/yhdtuki.html>).

Veteraanien Tuki –projektiin töihin tulleet henkilöt olivat kaikki pitkäaikaistyöttömiä. Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa ollutta henkilöä, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa ja joka työttömyyden kokonaiskeston perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan (www.te-keskus.fi/web/tesat.nsf/TE-MainFIN?OpenFrameset.)

Vuoden 1987 työllisyyslaki työllistämisvelvoitteen osalta oli täysimääräisesti voimassa vuonna 1990 koko maassa. Lain mukaan kunnan oli järjestettävä kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen harjoittelupaikka 20 –vuotiaalle henkilölle. Velvoite koski myös yhtäjaksoisesti yli vuoden työttömänä olleita ja toistuvaistyöttömiä, jotka olivat olleet

kahden vuoden aikana yli 12 kuukautta työttömänä. Alueellisesti työttömyys ei saanut kohota millään alueella olennaisesti yli maan keskiarvon. Nuorten osalta työllistämisvelvoitteeseen tuli muutos elokuun 1992 alusta, jolloin työllistämisvelvoitteen piiriin kuuluivat vasta 6 kuukautta työttömänä olleet nuoret. Vuoden 1996 alusta lähtien työllistämisvelvoitetta ei enää ollut, vaan työllistämässä siirryttiin harkinnanvaraisuuteen. Tämä aiheutti sen, että työttömyytensä pystyi työllistämisen keinoin katkaisemaan aiempaa ja keskimääräistä koulutetumpi sekä pidemmän työkokemuksen omaava ryhmä, työttömien parhaimmisto. (Mustonen 1998, 15, 93, 96.)

EU:n työllisyysuuntaviivojen mukaiseen Suomen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelmaan 2001 on myös yhdeksi tavoitteeksi asetettu syrjäytymisen ehkäisy. Keskeisinä toimenpiteinä vuonna 2001 olivat

- yli 25 –vuotiaiden työharjoittelun ja työnhakukoulutuksen lisääminen
- vaikeimmin työllistyvien työllistämiseen tähtäävän yhdistelmätuen enimmäisajan pidentäminen kahteen vuoteen ja tuen saamisedellytysten väljentäminen

(<http://www.mol.fi/tiedotus/nap20015.html>.)

Edelliseen liittyen Satakunnassa toteutettiin aluepilotti, jonka alueellisen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelman 2001 yhtenä tavoitteena oli, että yhtäjaksoisesti pitkäaikaistyöttömien määrä on enintään keskimäärin 4900 henkilöä (v. 2000 n. 5400) ja pitkään jatkuneesta rakennemuutoksesta johtuvan syrjäytymisen ehkäisy (<http://www.mol.fi/tiedotus/nap200130.html>). Yhtenä keinona tähän oli TE –keskuksen myöntämä tuki Porin Diakonialaitokselle VeTu –projektiin. Vuoden 2001 lopussa yli vuoden työttömänä olleita oli Satakunnan alueella 4690 kpl, joten TE –keskus pääsi tavoitteeseensa tältä osin (kts. taulukko 1 edellä).

Päivi Laapotin (1997) tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työllistettyjen asiakkaiden kokemuksia työllistamisestä sekä sen vaikuttavuutta heidän elämänsä ja –laatuunsa. Työllistetyt olivat työttömyysturvasta syrjäytyneitä sosiaalitoimen asiakkaita, jotka työllistettiin toimeentulotukivarjoilla. Sosiaalisten vaikutusten lisäksi hän selvitti myös työllistämisen taloudellisia vaikutuksia. Valtaosa työllistetyistä oli tyytyväisiä työjaksoonsa. Parhaina puolina pidettiin työkokemuksen saamista, työn antoisuutta ja itsetunnon kohoamista. Kielteisinä seikkoina työllistetyt korostivat työsuhteen lyhytkestoisuutta ja määräaikaaisuutta sekä matalaa palkkatasoa. Lyhytkestoinen työjakso ei

muuttanut työllistettyjen elämäntilannetta kuin hetkellisesti. Työllistämishankkeen osoitti, että sosiaalitoimen syrjäytyneimmillä asiakkailla löytyy työkykyä, mutta kiristyneillä työmarkkinoilla tarvittavaa työmarkkinakykyä heillä ei ole.

Edellä (2.2.1.) kerroin, miten Hietala (1997) jakoi työllisyyden kannalta epäviralliseen sektoriin liittyvien alhaisen tuottavuuden työpaikkojen henkilöt kolmeen ryhmään:

1. Tuottavuuskuilu on niin pieni, että se kannattaa kuroa umpeen tarjoamalla puuttuvia panostekijöitä esim. verkottumisen tai avustusten muodossa.
2. Tukityöllistäminen lisää riittävästi todennäköisyyttä, että työllistyy ilman tukea. Tukityöllistäminen toimii siis valmistelevana astinlautana avoimille työmarkkinoille.
3. Henkilö ei saavuta riittävää kilpailukykyä mutta toiminta estää tuottavuutta laskemasta vieläkin enemmän eli estetään suurempi syrjäytyminen. (Hietala 1997, 18-19, 36-37.)

Veteraanien Tuki –projektissa oli TE –keskuksen, Diakonialaitoksen, veteraanijärjestöjen ja muiden yhteistyökumppaneiden määrittelemänä tavoitteina ns. Hietalan haasteellinen malli. Haasteellisessa mallissa hyötyjä tulisi kahdella tasolla. Ensimmäinen estettäisiin suurempi syrjäytyminen kohdan kolme mukaisesti. Tukityöllistetyn kannalta oltaisiin kohdassa 2. Hän saisi arvokasta työkokemusta. Järjestö parhaassa tapauksessa saisi kehitettyä uuden menetelmän, joka kustannustehokkaasti edistää vanhusten kotona asumista. (Hietala 1997, 41-42.)

Tavoitteisiin pyrittiin tarjoamalla perinteistä yhdistelmätukijakson työn aloitukseen kuuluvaa perehdyttämistä laajempi jakso, alkukoulutus. Vasta alkukoulutuksen jälkeen aloitettiin perinteinen työhön keskittyvä tukityöllistäminen, jonka tavoitteena oli toimia astinlautana avoimille työmarkkinoille. Jos tukityöjakson aikana näytti, että henkilöllä olisi realistisesti arvioiden riittävästi mahdollisuuksia toimia avoimilla työmarkkinoilla, hänelle pyrittiin aktiivisesti etsimään työpaikkaa tai hänen työsuhdettaan projektin puitteissa pyrittiin jatkamaan. Muussa tapauksessa tavoitteena oli tukityöjakson kautta estää suurempi syrjäytyminen ja tuoda edes hetkittäistä helpotusta pitkään työttömyyteen. Miten tällainen toimintaperiaate ja em. tavoitteet sitten suhtautuvat tukityöllistämisen virallisiin tavoitteisiin ja vaikutuksiin pitkäaikaistyöttömän tilanteeseen?

Kuten edellä on esitetty, tukityöllistämisen viralliset tavoitteet painottuvat työttömän työhön sijoittumiseen ja ammattitaidon parantamiseen. Syrjäytymisen estäminen on vasta toissijainen tavoite. Useissa tutkimuksissa (mm. Laapotti 1997, Manninen 1996, Nikitin ym. 1998 ja Oinonen 1999), on kuitenkin todettu, että yksilön kannalta tukityöjakso ehkäisee köyhyyttä ja syrjäytymistä kaikkine seurauksineen, parantaa osallistujien elämänlaatua ja hyvinvointia sekä lisää elämisen ehtojen tasa-arvoa ainakin jonkin verran.

Tukityöllistämisen virallisten tavoitteiden painottamista tuloksista niin Suomessa kuin muissakin maissa saadut yksilötason tulokset ovat melko yhdenmukaisia: keskimääräiset aktiivisen työvoimapolitiikan toimien vaikutukset osallistuneiden myöhempään työllisyyteen ovat pääsääntöisesti vähäisiä, olemattomia tai jopa negatiivisia (ks. esim. Heckman ym. 1999, Hämäläinen 1999, Sianesi 2001). Erojakin toki löytyy. Ilkka Nio (2001, 34) päätelee, että toimenpiteet olivat liki tuplanneet työttömän mahdollisuudet sijoittua avoimille työmarkkinoille, kun vertailuryhmänä on keskiarvotyötön. Päätelyn perusteeksi Nio raportoi monitorointituloksia, joissa verrataan toisiinsa vuoden 1998 lopussa työttömänä ja toimesta olleiden toimintaa vuoden 1999 lopussa tilastokeskuksen tietojen mukaan. Tulosten mukaan työttömänä olleista vuotta myöhemmin työssä avoimilla työmarkkinoilla oli 19,7 % ja työvoimapolitiittisissa toimissa olleista 35,2%.

Simo Aho (2001,49) kritisoi artikkelissaan Nion laskelmia todeten, että luvut epäilemättä ovat oikeita, mutta niiden perusteella ei voi päätellä, että toimenpiteet ovat ”tuplanneet” työllistymismahdollisuudet, koska toimeen osallistuneen työllistymisen todennäköisyys ilman toimenpiteitäkin on epäilemättä paljon suurempi kuin Nion tarkastelemien keskivertotyöttömien.

Aho (2001, 46) suorittikin tutkimusryhmänsä kanssa tukityöllistämisen ja ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikuttavuusarvion, jossa vertailuryhmät muodostettiin ”matsaamalla” eli etsimällä jokaiselle osallistuneelle työllistymiseen vaikuttavien seikkojen suhteen mahdollisimman samankaltainen pari. Kun toimeen valikoitumisen vaikutus vakioitiin, vertailuryhmään kuuluvien ja toimeen osallistuneiden työllistymisessä ei ollut merkittävää eroa paitsi yksityisen sektorin työllistämisessä, jonka jälkeen työllistyminen oli selvästi vertailuryhmää yleisempää. Tämän taas selittää pitkälti se, että aiemmin yksityiselle puolelle työllistettävien ehtona oli toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tekeminen.

2.4.3. Koulutus

Työvoimakoulutus on työhallinnon rahoittamaa koulutusta, joka on opiskelijoille maksutonta. Työvoimakoulutus on ensi sijassa suunniteltu työttömille työnhakijoille sekä työttömäksi joutuville 20 vuotta täyttäneille henkilöille. Työvoimakoulutuksen tavoitteena on ammattitaito työelämän tehtäviin. Siksi se on monipuolista ja käytännönläheistä ja siihen sisältyy useimmiten työharjoittelua. Työvoimakoulutusta järjestetään ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa, muissa ammatillisissa oppilaitoksissa ja korkeakouluissa. Sitä voivat järjestää myös yksityiset koulutuksen järjestäjät. (<http://212.54.2.68/tyonantajapalvelut/yhdtuki.html>.)

Työelämän kehittyminen aiheuttaa jatkuvaa koulutustarvetta. Erityisen suuri koulutustarve on niillä, jotka ovat työelämästä sivussa eli työmarkkinoiden huono-osaisilla ja työttömillä, jotta heillä olisi mahdollisuuksia edes pyrkiä työmarkkinoille. Koulutuksen avulla voidaan löytää ja kehittää uusia osaamisen alueita, jotka voivat antaa aikaisempaa paremmat mahdollisuudet työmarkkina-aseman parantamiseen. (Mikkonen 1997, 165-166.)

Aktiivisen työvoimapolitiikan yhtenä keinona koulutusta voi perustella sillä, että se vaikuttaa myönteisesti osallistujien työmarkkina-aseman kehittymiseen ainakin ensimmäisten kahden vuoden aikana (Mikkonen 1997). Kyseessä ei siis ole pelkkä työttömyyden katkaisu- ja varastointifunktio, vaan mahdollisuuksien parantaminen työmarkkinoilla. Ahon ym. (1996) tulosten mukaan työmarkkina-asema kehittyi työvoimakoulutuksen jälkeen myönteisemmin kuin tukityöjakson jälkeen. Aktiivisen työvoimapolitiikan keinoja on pidetty turhan jyrkkäräjäisesti erillään ja esimerkiksi työvoimakoulutusta ja tukityöllistämistä jopa toisensa poissulkevinä. Yksilöasiakkaan kannalta olisi kuitenkin tarkoituksenmukaisempaa muodostaa palvelukokonaisuuksia, joissa olisi mukana koulutusta, työkunnan arviointia, tuettua työllistämistä ym. (Mikkonen 1997, 166.)

Työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta jossain määrin heikentävä seikka on se, että koulutukseen osallistuu myös vailla omakohtaista ja sisällöllistä koulutusmotivaatiota olevia henkilöitä. Työvoimakoulutukseen osallistumisen, kuten aikuiskoulutukseen osallistumisen yleensäkin tulisi perustua omakohtaiseen kiinnostukseen. Tulosten mukaan kuitenkin n. 8% koulutukseen osallistuneista oli hakeutunut siihen vailla omakohtaista

motivaatiota, lähinnä taloudellisten mm. työttömyysturvaan liittyvien seikkojen vuoksi. Tämän ryhmän osalta vaikuttavuus jää selvästi keskitasoa heikommaksi, koska vaikuttavuuden perusedellytys, sisällöllinen koulutusmotivaatio, puuttuu. (Mikkonen 1997, 165.) Samasta aiheesta kirjoittavat Kasvio ja Nieminen: Lyhyellä aikavälillä työvoimaresurssien tavoitettavuutta heikentää Suomessa muun muassa se, että työttömät eivät nykyisissä toimeentulojärjestelmissä ole aina automaattisesti valmiita ottamaan vastaan tarjolla olevia töitä, ja monien pitkään työttömänä olevien työkykykin saattaa olla rajallinen (Kasvio & Nieminen 1999, 134).

Jyri Manninen (1996) tutki akateemisille tarkoitettujen yksilöllisten täydennyskoulutusohjelmien vaikuttavuutta. Pääsääntöisesti osallistujat pitivät opiskelemiaan ammatillisia sisältöjä työelämän tarpeita vastaavina. Vaikka koulutusohjelmaan osallistuneet olivat työllistyneet suhteellisen hyvin, vain runsas puolet oli sitä mieltä, että se oli edes jossain määrin koulutuksen ansiota. Vaikutus työllisyyteen koetaankin useammin välillisenä, esim. itsetunnon ja aktiivisuuden lisääntymisen kautta.

2.4.4. Pitkäaikaistyöttömyys ja toimenpideyhdistelmät

Vähätalon (1992, 92-95) tutkimuksen mukaan pitkäaikaistyöttömien miesten ja naisten taustat ovat erilaiset. Pitkäaikaistyöttömät naiset ovat aiemmin tyypillisesti toimineet perhehoitotehtävissä, mutta pitkäaikaistyöttömät miehet olivat pitkän työhistorian jälkeen työstä syrjäytyneitä tai työuraltaan epävakaata ja sosiaalisesti epäsäännöllistä väkeä.

Arnkil ym. (2000) tutkivat Euroopan sosiaalirahaston tavoite 3 –ohjelman polkuja pitkäaikaistyöttömille ja sosiaalisesti syrjäytyneille ihmisille, toteutumista. Projektiin osallistujien mukaan hankkeilla on eniten myönteistä vaikutusta ollut itsetuntoon, rohkeuden lisääntymiseen ja yleiseen elämäntilanteeseen. Osallistujien enemmistön (n. 60%) mukaan projekti oli auttanut hyödyllisten kontaktien syntymistä ja aktivoinut työnhakua. Valmius ottaa seuraava askel selvästi parantui, mutta tilanne sen suhteen jäi yleisesti ottaen auki.

Työttömien elämässä on kylläkin samoja ongelmia (perhe-, parisuhde-, terveys- ja päihdeongelmia sekä motivaatiopulmia ynnä muita), joita työssä olevatkin kohtaavat (Arnkil ym. 2000, 28). Eräässä tutkimuksessa noin kolmanneksella oli kurssin aikana käynnissä jokin elämänkriisi, esimerkiksi akuutti perhekriisi, avioero, asunnottomuus, omaisen kuolema... Valtaosa asiakkaista oli työmarkkinatuen saajia ja useimmat myös toimeentulotuen saajia. Ylivelkaantuneita oli joka ryhmässä muutama. Alkoholinkäytön arvioitiin haittaavan työnhakua noin joka kolmannella. Kahdella kolmesta oli puolestaan työllistymistä haittaava terveysongelma. (www.mol.tietotyö.fi/esrprojekti/loppurap/lr960580.html.) Erityisesti pitkään työttömänä olleiden tilanne em. ongelmien keskellä on kuitenkin paljon voimavaroja kysyvä, kun samalla pitäisi ylittää vaativia siirtymäkynnyksiä työmarkkinoille (Arnkil ym. 2000, 28). Pitäisikö ensin käydä ratkomaan muita ongelmia ja lykätä työnantajakontaktien ottaminen tuonemmaksi? Pulmat saattavat olla vaikeita ja etsinnässä olla paitsi työpaikka myös ”työn paikka” elämäntilanteen kokonaisuudessa. (Arnkil ym. 2000, 25.)

Aho, Nätti ja Suikkanen (1996) toteavat työvoimakoulutuksen ja tukityöllistämisen vaikuttavuutta tarkastelleessa tutkimuksessaan, että työllistettynä olleiden myöhempi menestys työmarkkinoilla oli keskimääräistä hieman heikompi, mutta työvoimakoulutuksessa olleiden selvästi parempi kuin vertailuryhmän (työttömänä, mutta ei toimenpiteiden piirissä olleet). Sekä työllistettynä että työvoimakoulutuksessa olleiden menestys työmarkkinoilla oli toimenpiteiden jälkeen parempi kuin sitä ennen. Erityisesti työllistämisen toistuvuus samojen henkilöiden kohdalla oli huomattavan yleistä. Työvoimakoulutus tasaa iän ja aikaisemman koulutuksen aiheuttamia eroja myöhemässä työmarkkinoilla menestymisessä. Aikaisemmin koetun työttömyyden määrä vaikutti menestykseen kielteisesti.

Merja Nikitin ym. (1998) tutkivat työllisyyttä ja elämänhallintaa työllisyyspolkuprojektin evaluoinnissaan. Projektissa onnistuttiin kannattelemaan asiakasta niin, että mahdollista syrjäytymistä työstä ei tapahtunut vaikka työllistymistä edeltänyt työttömyyden kesto oli ollut pitkäkin. Myös työllisyyspolulla olleiden asiakkaiden elämäntilanne ja mieliala kohentuivat.

3. YHDISTELMÄTUKITYÖLLISTÄMISEEN LIITTYVIÄ TEKIJÖITÄ

3.1. Omanarvontunto, itsetunto ja identiteetti

Robert Arnkil, Jarmo Nieminen ja Maija Säkjärvi (1997) ovat tutkineet Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tavoite 3 –ohjelman toimenpidekokonaisuuden Yksilölliset palvelukokonaisuudet pitkäaikaistyöttömille ja niille, jotka ovat vaarassa joutua pitkäaikaistyöttömiksi, onnistumista. Heidän havaintonsa osoittivat, että kun väliaikainenkin työ on harvinaista herkkua arvostetaan työllistämistuen avulla saatu työpaikka suhteellisen korkealle, vaikka jatkomahdollisuudet tuetun jakson jälkeen samassa työpaikassa ovatkin rajoitetut. Varsinkin julkisella sektorilla ovat jatkomahdollisuudet rajoitetut. Yksityiselle sektorille sijoitettujen työhönsijoittuminen työmarkkinoille on parempaa kuin julkiselle sektorille työllistettyjen sijoittuminen. Se on kuitenkin täysin odotettua silloin kun tuen ehtona on ollut vakituisen työsuhteen solmiminen.

Pelkät taloudellista rationaalisuutta koskevat oletukset eivät kuitenkaan riitä työttömien taloudellisen selviytymisen jäsentämiseksi ja ymmärtämiseksi. Kysymys on Kortteisen & Tuomikosken (1998, 110) mukaan myös omanarvontunnon puolustamisesta taloudellisen ja sosiaalisen laskun keskellä. Tämä merkitsee, että taloudelliset ajattelu- ja toimintatavat latautuvat myös kulttuurisesti, ne vaihtelevat myös sen mukaan, mihin kenenkin omanarvontunto kiinnittyy. Tästä syntyy moninaisuutta, jonka jäsentämisessä toimivimpia ovat ne jäsentelyt tai tyypittelyt, jotka nojaavat ymmärrykseen työttömien yhteiskunnallisesta ankkuroitumisesta tai sen puutteesta.

Yhteisöllinen ankkuroituminen mataloittaa työn vaatimuksia ja lisää suuntautumista työmarkkinoille. Nimenomaan työn korkea merkitys saattaa tuottaa työstä kieltäytymisiä: omanarvontunto ei salli sitä, että ottaisi vastaan mitä hyvänsä. Jos tämän sijasta on kiinnittynyt myös johonkin muualle kuin työhönsä, tilanne on monella tapaa väljempi. On helpompaa laskea töiden sisältöön liittyvää tavoitetasoa, jos elämän keskeiset arvot ovat muualla kuin työssä, jos on esimerkiksi kriisinsä kautta päätyneet arvioimaan arvojansa uudelleen. Vähemmän arvostettu työ – esim. siivoaminen – ei niin ota omanarvontuntoon, jos se kiinnittyy muualle. Tämä auttaa paitsi tavoitetason laskua, myös tyytymistä lyhytaikaisiin työsuhteisiin. Työstä tulee enemmän väline, jonka avulla voi hankkia rahaa

niitä tarkoituksia varten, jotka elämässä ovat tärkeitä. Oikea elämä eletään muualla, lähiyhteisön sisällä ja sen tuella. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 106, 144-145.)

Yhteisöllinen ankkuroituminen ei siis laske työmarkkina-aktiivisuutta, ei korosta, vaan päinvastoin madaltaa työn vastaanottamisen vaatimustasoa, ja ainakin osalla väkeä tuottaa virtausta kohti vapaaehtoistyötä tai sosiaalialaa (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 149-150).

Identiteetillä puolestaan tarkoitetaan ihmisen käsitystä siitä, kuka hän on. Se on tunnetta oman minuuden jatkuvuudesta. Identiteettiin kuuluu myös tietoisuus eri rooleista ja niiden liittyminen yhdeksi kokonaisuudeksi. Identiteetin selkeys edellyttää lisäksi sitä, että yksilö kokee myös muiden, hänelle tärkeiden ihmisten näkevän hänen roolinsa elämässä suurin piirtein samalla tavalla kuin hän itse. (Laurila 1995, 123-124.) Myös identiteetti merkitsee yksilön suhdetta erilaisiin yhteisöihin ja viime kädessä koko yhteiskuntaan (Vähätalo 1998, 113).

Vahvalla identiteetillä tarkoitetaan sitä, että ihminen tuntee olevansa eheä kokonaisuus, tuntee itsensä ja on sovinnossa itsensä kanssa. Voidaan myös puhua ammatti-identiteetistä, jolla tarkoitetaan omaan ammattiin liittyvää sitoutumista ja siihen liittyvien mielikuvien osuutta kokonaisidentiteetissä. (Laurila 1995, 124.)

Identiteetti yleensä ja erityisesti työttömyyden kaltainen liukuva identiteetti on epäilemättä epävakaa tila. Identiteetin ja yhteisösuhteiden aiemmin keskeisiä osia joudutaan poistamaan ja tiettyjä taas ottamaan uuden identiteetin rakennuspuuksi. Tämä luopumisen ja uuden sisäänoton prosessi voi tuskin edetä ilman kriisejä. Työttömyys ei ole vakaa elämäntila, vaan kriisit ja sopeutumisvaiheet seuraavat usein toisiaan. (Vähätalo 1998, 113-114.)

Pahimmillaan työttömyys murtaa lähes ketjureaktion omaisesti myös yksilön muita identiteettejä ja hänen suhteitaan yhteisöihin. Näin voidaan olettaa tapahtuvan erityisesti, mikäli muut identiteetit ovat heikkoja tai puuttuvat täysin. Näissä tapauksissa kuva työttömästä passiivisena työttömyyteen alistuvana sosiaalisista suhteistaan ulos ajautuvana vetäytyjänä lienee epäilemättä edelleenkin oikeutettu. Mutta toisaalta työttömyystutkimuksesta on löydettävissä runsaasti esimerkkejä, joissa tämä vaikutus on muodostunut vähemmän dramaattiseksi. Usein, tosin kriisien kautta, yksilö on kyennyt

löytämään tai rakentamaan uuden identiteetin. Rinnakkaiset identiteetit ja niihin liittyvät jäsenyydet ja osallistuminen yhteisöissä saattavat vähentää työttömyyden aiheuttamia psyykkisiä vaurioita ja jopa vahvistaa identiteettiä. Näin näyttäisi tapahtuvan erityisesti, kun nämä muut identiteettirakenteet ja suhteet yhteisöihin ovat olleet ennestään verraten voimakkaita. Tällöin työttömällä on muiden identiteettiensä ja yhteisöjäsenyyksiensä ansiosta itse asiassa varsin aktiivinen rooli, jonka voi olettaa sekä helpottavan hänen sopeutumistaan että myös parantavan työmarkkinoille paluun mahdollisuuksia. (Vähätalo 1998, 113.)

3.2. Työhyvinvointi ja sairastavuus

Hallituksen Työssä jaksamisen ohjelma 2000-2003 käynnisti alkuvuodesta 2001 Hyvien käytäntöjen vaikuttavuus –tutkimuksen, jonka tavoitteena oli selvittää jo toteutuneiden ja raportoitujen hyvien käytäntöjen vaikuttavuutta työssä jaksamisen kannalta. Tutkimusraportti ”Työhyvinvointi ei ole sattumaa” julkaistiin 26.2.2002. Raportin mukaan työpaikan vahvuustekijöitä ovat työyhteisön johtajuuteen panostaminen, jokaisen yhteisön jäsenen vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ja tiedonkulun parantaminen. Hyvässä työpaikassa saa apua muilta, vastuunjako on selkeä, esimies antaa tunnustusta ja työyhteisön jäseniin voi luottaa. (www.mol.fi/tiedotteet/2002022601.html.)

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnin parantaminen työpaikoilla on kohdentunut pääosin työtilojen ja työvälineiden toimivuuden ja turvallisuuden kehittämiseen. Lisäksi on pienennetty koneiden ja laitteiden käytöstä aiheutuvia haittoja. Kehittämisessä on siis keskitytty eniten fyysisten työolojen parantamiseen ja pienemmältä osin henkisen hyvinvoinnin edistämiseen. Työyhteisön kehittäminen on jäänyt paljon vähemmälle huomiolle. Tutkimuksen mukaan vastaajat toivovatkin työssä jaksamista ja työhyvinvointia kehittävien toimenpiteiden kohdistuvan tasaisemmin sosiaalisten, psyykkisten ja fyysisten työolojen kehittämiseen. Etenkin sosiaalisten työolojen kehittämiseksi on vastaajien näkemyksen mukaan jatkossa pantava painoa. (www.mol.fi/tiedotteet/2002022601.html.)

Happosen ym. (1996, 33, 47, 63) tutkimuksen mukaan työn epävarmuuden kokemisella on selviä kielteisiä vaikutuksia yksilön, organisaation ja perheen hyvinvointiin. Mitä epävarmempi työ, sitä voimakkaampia ovat ahdistuksen ja masennuksen tunteet ja sitä

tyytymättömämpiä ihmiset ovat työhönsä. Paljon epävarmuutta kokevat työntekijät pitävät myös omaa hyvinvointiaan muita heikompana. Lisäksi epävarmuus on yhteydessä työyhteisön työtoveri- sekä esimissuhteisiin.

Kortteisen ja Tuomikosken (1998, 40) tutkimusten mukaan masentuneisuus, hermostuneisuus, päättämättömyys ärtyneisyys sekä tunne siitä, että kaikki käy yli voimien, ovat selvästi yleisempiä työttömillä kuin työllisillä. Lisäksi näiden ilmiöiden esiintyvyytaso on varsin korkea. Yli puolet työttömistä –heti työttömyyden alussa – kärsii masentuneisuudesta, hermostuneisuudesta ja ärtyneisyydestä, reilu kolmannes potee päättämättömyyttä, tunnetta siitä, että kaikki käy yli voimien tai unettomuutta. Työttömyyden pitkittyessä psyykinen pahoinvointi vakiintuu irtisanomisen jälkeiselle, työllistä väestöä korkeammalle tasolle.

Suomessa tehdyssä pitkittäistutkimuksessa noin puolet tutkituista työttömistä oli psyykkisesti rasittuneita, työssä käyvässä vertailuryhmässä osuus oli noin 20%. Koettuun toimintakykyyn vaikuttavat masennusoireet ja unihäiriöt olivat yleisiä. (Lahelma 1989.)

Amerikkalaisessa tutkimuksessa jatkuvasti työssä olevat ja uudelleentyöllistyneet ilmaisivat merkittävästi vähemmän psyykkisiä stressioireita kuin työttömät. Stressiä aiheuttavat elämäntilanteet, sosiaaliset ja taloudelliset voimavarat sekä selviytymiskeinojen käyttö vaikuttivat toisistaan riippumattomasti psyykkisiin stressioireisiin; väsymykseen ja aloitekyvyttömyyteen, ahdistuneisuuteen, keskittymisvaikeuksiin ja päättämättömyyteen sekä vetäytymiseen sosiaalisista suhteista. Tutkimuksen mukaan työttömyys/työllisyys selitti suurimman osan psyykkisten stressioireiden vaihtelusta. (Ensminger & Celentano 1988, 239-247.)

Masennusta voidaan Laurilan (1994, 154) mukaan pitää yhtenä stressinhallintakeinona. Tuon tunnelin läpi on menetyksien jälkeen kuljettava, jotta elämä lähtisi uudelleen nousuun. Jos menetystä seurannut masennus torjutaan lääkkeillä tai ongelmien kieltämisellä, se kolkuttelee kuitenkin jatkuvasti elämän takaovella ja vaatii osansa joskus myöhemmin.

Masennus liitetään yleensä vain tunne-elämään, mutta se voi aiheuttaa muutoksia myös tahtoelämässä, jolloin suoritusmotivaatio laskee. Masennus voi vaikuttaa myös

suoritusasteeseen, kun keskittymiskyky heikkenee ja muutokset muistitoiminnoissa ovat mahdollisia. Kun mieleenpainamiskyky heikkenee, lähimuisti ei talletakaan asioita ja unohtelu lisääntyy. Fyysisellä alueella masennus voi tuntua unihäiriönä, jolloin ihminen nukkuu joko liian vähän tai liian paljon ja syömishäiriönä, jolloin ihminen syö joko liian vähän tai liian paljon. (Laurila 1995, 155.)

Ei liene yllätys, että terveytensä ja työkykynsä puolesta huonoimmat valikoituvat muita useammin työttömiksi. Pitkäkestoinen työttömyys myös itsessään lisää sairastavuutta. Kysymyksessä on siis kaksisuuntainen kausaalinen yhteys, eräänlainen kehä. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 175.)

Toisaalta työttömyyden on osoitettu lisäävän ns. terveellisiin harrastuksiin, kuten kuntoiluun, ulkoiluun ja pihatöihin käytettyä aikaa mutta vähentävän baareissa ja ravintoloissa istuskelua sekä diskoissa ja tansseissa käyntiä (Vähätalo 1982, 100). Yleinen ja julkisuudessa suosittu uskomus työttömien alkoholisoitumisesta ei saa tukea suomalaisista tutkimustuloksista (Kontula, Koskela, Kosonen & Viinamäki 1992; Lahelma, Kangas & Manderbacka 1995). Alkoholinkäyttö näyttää pikemminkin vähentyvän työttömyyden aikana (Vähätalo 1983, 112). Nämä tulokset ovat ristiriidassa sairastavuuden lisääntymisen kanssa.

Suomalaistenkin työttömien alkoholinkäyttö on kyllä muita ikäryhmiä yleisempää ”märän sukupolven” ryhmässä, jossa se on koko väestössä yleisintä (Vähätalo 1982, 104-105). Työttömien käyttäytyminen heijastaa siis koko väestön alkoholikäyttämisen kaavaa. Keski-ikäisten ryhmässä alkoholin käyttö saattaa siis muodostua ongelmaksi, mutta ei välttämättä niissä ryhmissä, joiden ”ikäryhmäkulttuuriin” alkoholin käyttö ei kuulu. Alkoholinkäytön voidaan olettaa kasvavan ryhmissä, joilla siihen on ollut alttiutta jo ennen työttömyyttä. Muille alkoholin vähentäminen on osa työttömyyteen varsin normaalisti muutenkin kuuluvaa pakkoa tinkiä eri kulutusmenoista. (Vähätalo 1998, 150.)

3.3. Ihmissuhteet ja taloudellinen tilanne

Perhe toimii yleensä elämänhallintaa tukevana tekijänä sekä työssäkäyvälle että työttömälle. Työssä käyvä voi tuuletella työmurheita kotosalla ja kodin ihmissuhteet ovat

tasapainottava tekijä silloin, kun perhe toimii hyvin. Työttömäksi joutunut voi myös kotona saada osakseen toisten hyväksyntää perheroolissaan ja siten säilyttää itsetuntonsa. Jos työttömän puolisoilla on töitä, talouden kokonaistulokin pysyy suhteellisesti lähempänä entistä tasoa kuin yksinäisen henkilön tai yksinhuoltajan taloudessa. (Laurila 1995, 60.)

Perheen toimivuutta kuvaavia tekijöitä ovat perheen rakennetekijät ja voimavarat sekä vuorovaikutus ja tunneilmasto. Työttömyys on tekijä, joka voi aiheuttaa kielteisiä muutoksia kaikilla näillä alueilla, joskin haavoittuvain näyttää tutkimusten mukaan olevan tunneilmasto. (Laurila 1995, 61.)

Epävakaisten työmarkkina-asemien kasaantumista parisuhteeseen on tutkittu vähän. Mustonen (1998, 5, 78, 97) kuitenkin selvitti lyhyt ja pitkäaikaistyöttömien työmarkkina-asemien vaikutusta heidän puolisoitensa työmarkkina-asemaan. Pitkäaikaistyöttömien puolisoilla näytti olevan lyhytaikaistyöttömien puolisoita suurempi riski olla myös epävakaassa työmarkkinatilanteessa. Epävakaisten kasaantumisen voikin hänen mielestään olla merkittäviä vaikutuksia perheen toimeentuloon. Molempien puolisoitten pitkittyvä työttömyys ja tippuminen ansiosidonnaiselta päivärahalta lisää perusturvan tarvetta ja yleistä pahoinvointia.

Suomessa aviopuolisoiden suhteet ovat Vähätalon (1993, 106) tutkimuksen mukaan yleisimmin säilyneet työttömyyden aikana ennallaan. Vain suhteellisen pienellä osalla puolisoitten suhteet ovat muuttuneet työttömyyden aikana, jolloin ne ovat kuitenkin hieman useammin kiristyneet kuin parantuneet.

Naisen perinteisestä perheroolista muodostui Kortteisen ja Tuomikosken (1998, 75) tutkimuksessa työttömänä helposti jonkinlainen loukku. Toisaalta perinteinen tapa olla ja elää auttaa selviytymisessä: on mahdollista olla tarpeellinen ja tärkeä pitämällä huolta kodista ja lapsista, tekemällä ruokaa ja leipomalla. Toisaalta sitoutuminen tällaiseen elämään merkitsee, että joutuu jättämään vähemmälle aiemmat toiveet yksilöllisestä elämästä. Kysymys on siitä, missä määrin kotikeskeinen elämä riittää tyydyttämään omat toiveet sisältörikkaasta elämästä. Kyse on ennen muuta nuorten naisten ongelmasta. He ovat kasvaneet siihen, että itsellä on omat tulot, ilot ja harrastukset. Mitä kauemmin työttömyys kestää, sitä selvemmin näistä pitää luopua. Tilalle on tarjolla iloista

uhrautumista toisille, yhteiseksi hyväksi. Moderni, yksilöllinen puoli itsestä jää hoitamatta ja epämääräinen sisäinen tyytymättömyys kasvaa.

Rooli perheessä on kuitenkin selvä: pitää hoitaa ja pitää toisista huolta. Syntyy ongelma siitä, kuka pitää huolta hoitajasta, kelle hoitaja voi purkaa ja surra. Perheen sisällä sitä on vaikea tehdä, koska se merkitsisi juuri sen sosiaalisen yhteyden arvostelua, jonka varassa toiselta puolen sinnittelee. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 75-76.)

Talous ja työelämä muodostavat yhdessä hyvin keskeisen elintasoä määrittävän elämänalueen, sillä siinä, missä työpaikka edistää hyvinvointia, työttömyys ja vajaatyöllisyys merkitsevät syrjäytymistä tuotantoelämästä, mistä vuorostaan seuraa vaikeuksia taloudelliseen toimeentuloon (Laurinkari & Niemelä 1999, 3).

Eräässä suomalaistutkimuksessa hyvässä parisuhteessa olevilla ilmeni taloudellisia ongelmia kuitenkin vain kuudella prosentilla työttömistä. Sen sijaan yksinäisillä ja huonossa parisuhteessa elävillä työttömällä vastaavia ongelmia löytyi jo 15-20 prosentilla. Vastaavia yhteyksiä ilmeni myös psyykkisissä ongelmissa. (Kontula & Koskela & Kananen & Viinamäki 1992, 74-74.) Onnistuessaan parisuhde kykenee siis pehmentämään työttömyyden tuottamia taloudellisia ja henkisiä ongelmia, jotka huonossa tai puuttuvassa parisuhteessa vaikeutuvat entisestään.

Kortteisen ja Tuomikosken (1998, 110) mukaan huonoon toimeentuloon liittyvien kokemusten yhteinen nimittäjä on niiden alentavuus. Voimakas sosioekonominen lasku, köyhtyminen, on alentava kokemus. On alentavaa tulla torjutuksi työmarkkinoilla, on alentavaa olla riippuvaisessa asemassa ja valvonnan kohteena, on alentavaa pudota säädystä tai törmätä siihen, ettei pysty edes ruokaansa turvaamaan.

Tilannetta vaikeuttaa myös toinen ongelma, joka liittyy yhteisöllisen siteen luonteeseen. Perhe, jossa toinen puoliso jää työttömäksi, elää ratkaisevasti työssäkäyvän puolison tuloilla. Kaikki perheenjäsenet joutuvat säästämään ja supistamaan kulutustaan. Myös työssäkäyvän puolison oma yksilöllinen elämä kärsii tästä. Samalla työttömän puolison kärsimä nöyryytys, häpeä ja/tai masennus vaikeuttaa parisuhteen ylläpitoa. Syntyy helposti tilanne, jossa työssäkäyvä puoliso kokee työttömän puolison ongelmaksi, jopa taakaksi. Jos työssäkäyvä puoliso hallitsee rahojaan kuin omiaan, perheen sisäinen tasapaino järkkyy ja

valta tahtoo liukua ansaitsijan suuntaan. Työtön tulee hylätyksi myös kotona. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 76-78.)

Toisen puolison työttömyys muuttaa sekä perheen valta- että tulonjakorakennetta olennaisella tavalla. Tämä muuttaa perheen sosiaalista elämää työttömille hankalammaksi kestäväksi. Pahimmillaan syntyy ankarasti alistavia tilanteita, jotka ovat suoranaissessa ristiriidassa työttömän yhteisölliseen turvautumispyrkimykseen nähden. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 84.)

Kysymys on yhtäältä siitä, tyydyttääkö keskittyminen yhteisölliseen elämään sellaista yksilöä, joka on sosiaalistunut yksilöityneeseen kulttuuriin. Toisaalta ongelma on siinä, millainen on yhteisöllisen selviytymispyrkimyksen sosiaalinen vaste, miten työllinen puoliso suhtautuu työttömään. Jos puoliso suhtautuu työttömään lähtien siitä, että hän ainakin ansaitsee omat tulonsa ja elää omaa elämäänsä, hän itse asiassa kantaa yksilöityneen kulttuurin yksilöllistä suvereenisuusvaadetta. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 84.)

Kumpaakin ongelmatyyppiä leimaa siis sama rakenne: yksilöitynyt kulttuuri. Kokoavasti voi sanoa, että työttömyys tuottaa perheen sisälle psyykkistä ja taloudellista riippuvuutta, se ei ongelmatta sovi yhteen sellaisen sosiaalisen kulttuurisen ilmaston kanssa, joka korostaa yksilöllisyyttä ja suvereenisuutta. Kyse on siis oikeastaan yksilöityneen kulttuurin ja yhteisöllisen kotelon välisestä jännitteestä: jos on sosiaalistunut edelliseen, jälkimmäinen tuottaa ongelmia. Monet erilaiset ristiriidat liittyvät tähän ja purkautuvat tätä kautta. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 84.)

Yleinen ja keskeinen työttömien selviytymistapa on eristäytyä yhteiskunnallisista suhteista ja hakea tukea yhteisöllisistä. Tätä hankaloittaa työttömän yhteisösuhteisiin liittyvä psyykinen ja taloudellinen riippuvuus, joka on ristiriidassa yksilön suvereenisuutta korostavan kulttuurin kanssa. Jännitteellä on periaatteessa kaksi ratkaisua. Suvereenisuus tai yksilöitynyt kulttuuri voi hajottaa perheen (ja tätä kautta ao. riippuvuuden). Toinen mahdollisuus on se, että perheessä on tai siihen rakentuu faktisia riippuvuuksia vastaava yhteisöllinen moraalinen. Jälkimmäisessä tapauksessa yhteiset vaikeudet saattavat olla jopa avuksi. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 89-90.)

Kortteinen ja Tuomikosken (1998, 175-177) mukaan sosiaalisen tuen puute, talouden pettäminen ja heikkenevä terveys kytkeytyvät työttömyyden pitkittymiseen – ja toisiinsa. Työttömyyden seuraukset eriytyvät mm. siitä syystä, että yhteisöllisten ihmissuhteiden esiintyvyys on luokka- tai säätyperusteisesti määräytynyt. Heikoimpia verkostot ovat niiden keskuudessa, joiden taloudellinen ja sosiaalinen asema on huonoin. Vahvimpia yhteisöt ovat pitkälle koulutettujen toimihenkilöiden keskuudessa. Jos kysytään ystävien, naapureiden, sukulaisten yms. lukumäärää, tällaisia eroja ei ilmene. Vaikuttaa siis siltä, että kaikilla on sosiaalisia suhteita, mutta niiden laatu vaihtelee yhteiskunnallisen aseman mukaan siten, että mitä alempana olet, sitä kovempia, kylmempiä ja etäisempiä suhteet ovat.

Seija Mauno (1999, 44) puolestaan pohtii, kumpi on yksilön ja parisuhteen kannalta parempi, työttömyys ja jatkuva yhdessäolo vai epävarma työ ja sen aiheuttamat paineet? Hänen tutkimuksensa mukaan naisilla työn epävarmuus lisäsi työuupumusta ja työn ulottamaa kielteistä siirrääntää vanhemmuuteen. Sen sijaan miehillä työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin välillä ei havaittu yhteyttä eli yhtäältä työn epävarmuus ei ennustanut hyvinvoinnin heikkenemistä ja toisaalta hyvinvointi ei vaikuttanut työn epävarmuuteen. Työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin välinen yhteys onkin monimutkainen ja voi olla erilainen miehillä ja naisilla.

Kehittämällä työelämää, voidaan hänen mukaansa edistää työn ja perheen vuorovaikutusta. Mitä positiivisemmin yksilö työnsä kokee, sitä vähäisemmin työ ulottaa kielteisiä vaikutuksia perhe-elämään. Työn varmuus, hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä, aikapaineiden vähentäminen ja toimivat ihmissuhteet työyhteisössä edistävät yksilön hyvinvointia niin työssä kuin perheessä. (Mauno 1999, 45.)

4. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1. Empiirisen aineiston keruu

4.1.1. Teemahaastattelu

Haastattelua tekevän tutkijan tehtävänä on välittää kuva haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Tutkijan käsitys todellisuuden luonteesta määrää, miten hän tätä tehtävää lähestyy. Mikäli hän pitää ihmismieltä (tajuntaa, tietoisuutta) olennaisena käyttäytymisen kannalta, hän suuntaa tiedonkeruunsa tuohon kohteeseen. Hän voi lähestyä tätä tehtävää usealla tavalla, suorasti tai epäsuorasti. Esimerkiksi piirustusten tulkitseminen on epäsuora lähestymistapa. Suorempi ja yleisempi tapa on kysyä ihmiseltä hänen uskomuksiaan, kokemussisältöjään ja arvostuksiaan. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 41.)

Lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuoto on puolistrukturoitu tai puolistandardoitu haastattelu, jossa jokin haastattelun näkökohta on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia. Kysymysten muoto voi olla kaikille sama, mutta haastattelija voi vaihdella kysymysten järjestystä tai kysymykset on määrätty ennalta, mutta haastattelija voi vaihdella niiden sanamuotoa tai vastauksia ei ole sidottu vastausvaihtoehtoihin, vaan haastateltavat voivat vastata omin sanoin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47.)

Kohdennettu haastattelu (the focused interview) eroaa monessa suhteessa muista tutkimushaastattelun lajeista, jotka ensi silmäyksellä saattavat tuntua samanlaisilta. Laajasti ottaen sen ominaispiirteet ovat seuraavat. Ensinnäkin tiedetään, että haastateltavat ovat kokeneet tietyn tilanteen. Toiseksi yhteiskuntatieteilijä on alustavasti selvitelty tutkittavan ilmiön oletettavasti tärkeitä osia, rakenteita, prosesseja ja kokonaisuutta. Tämän sisällön- tai tilanneanalyysin avulla hän on päätenyt tiettyihin oletuksiin tilanteen määräävien piirteiden seurauksista siinä mukana olleille. Analyysin perusteella hän kolmannessa vaiheessa kehittää haastattelurungon. Neljänneksi ja viimeiseksi haastattelu suunnataan tutkittavien henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin tilanteissa, jotka tutkija on ennalta analysoinut. (Merton, Fiske & Kendall 1956, 3-4; Ref. Hirsjärvi & Hurme 2000, 47.)

Tämä tutkielma tehtiin puolistrukturoidulla haastattelumenetelmällä, teemahaastatteluna, jonka esikuvana oli Mertonin, Fiske ja Kendallin (1956) fokuoitu haastattelu. Valitsin

teemahaastattelun, koska se ei edellytä tiettyä kokeellisesti aikaansaattua yhteistä kokemusta, vaan lähtee oletuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä menetelmällä. Mertonin ym. (1956) tapaan korostetaan haastateltavien elämysmaailmaa ja heidän määritelmiään tilanteista.

Yksityiskohtaisten kysymysten sijaan teemahaastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Tämä vapauttaa pääosin haastattelun tutkijan näkökulmasta ja tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Teemahaastattelu ottaa huomioon sen, että ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä, samoin kuin sen, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48.)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä siksi, että yksi haastattelun aspekti, haastattelun aihepiirit, teema-alueet, on kaikille sama. Teemahaastattelusta puuttuu strukturoidulle lomakehaastattelulle luonteenomainen kysymysten tarkka muoto ja järjestys, mutta se ei ole täysin vapaa niin kuin syvähaastattelu. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48.)

Tutkimuksen taustalla oli ajatus, että yhdessä vietetty jakso, yhteinen kokemus, vaikuttaisi ihmisten ajatuksiin, uskomuksiin ja toimintatapoihin samansuuntaisesti. Koska tutkittavien koulutustausta oli matala, oletin että kirjallisen informaation laajamittaisessa tuottamisessa saattaisi joidenkin kohdalla olla ongelmia. Oletin myös että tutkittavat olisi helpompi motivoida mukaan haastatteluun kuin esimerkiksi vastaamaan strukturoituihin kyselylomakkeisiin. Haastatteluissa oli myös mahdollista tarkentaa vastauksia.

Tärkein syy teemahaastattelun valintaan oli kuitenkin tehtävänasettelun moninaisuus. Perinteisesti aineistojen tehtävänä on ollut hypoteesien testaaminen. Kaikkien jakson vaikutusten ennakoiminen tuntui kuitenkin mahdottomalta ja teemoittain etenevässä haastattelussa tutkittavalla oli mahdollisuus itse päättää ja perustella jakson tärkeiksi kokemansa vaikutukset.

Haastatteluissa selvitettiin ensin työntekijöiden taustatietoja: ikä, koulutus, ammatti, perhesuhde ja lapsien määrä / ikä, projektia edeltänyt työttömyys ja elämäntilanne. Seuraavaksi selvitettiin, miten haastateltava oli ottanut tiedon työpaikasta vastaan, millä

mielellä hän oli lähtenyt mukaan ja mitkä olivat motiivit ja halukkuus osallistua projektiin sekä miten suhtautuminen em. asioihin oli muuttunut projektin aikana.

Teoriaosuuden eli aiempien tutkimusten ja yhdistelmätukijaksoista sekä työttömyydestä saatujen tietojen perusteella muodostettiin teemoja seuraavista aiheista:

- Miltä työnteko ja työtehtävät ovat tuntuneet (sopeutuminen työntekoon, työn mielekkyys, sisältö, haasteellisuus, vaikutus omanarvontunteeseen ja itsetuntoon, itsekunnioitukseen ja minäkuvaan)
- Mitä työ merkitsee, millä tavalla jakso on muuttanut suhtautumista työhön ja työn tekemiseen
- Halu saada töitä (raha vai itseisarvo) ja aktiivisuus hakea töitä. Minkälainen on työn vaatimustaso, mitä on valmis ottamaan vastaan
- Mitä hyötyjä / haittoja työllistämistukijaksosta on ollut
- Vaikutukset toimeentuloon
- Vaikutukset terveyteen
- Koettu terveys, muutokset ajankäytössä, tupakointi, alkoholinkäyttö
- Onko kärsinyt seuraavista (ja milloin / kuinka usein / miten jakso vaikutti)
 - masentuneisuus, hermostuneisuus, päättämättömyys, ärtyneisyys, tunne siitä että kaikki käy yli voimien, nukkumisongelmat
 - Kontaktit ystäviin (määrä ja laatu)
- Roolin muutos perheessä ja muutos aviopuolisoiden parisuhteessa

Lisäksi minua kiinnosti, mitä merkitystä projektilla on henkilöiden tulevaisuudensuunnitelmiin ja tavoitteisiin elämässä, löytävätkö he itsestään uusia ominaisuuksia tai kykyjä ja millaiset ovat kokemukset projektin toimenpiteistä ja palveluista verrattuna mahdollisiin aiempiin kokemuksiin työhallinnon toimenpiteistä. Viimemainittu tavoite jäi kuitenkin joko kokonaan saavuttamatta tai ainakin tuloksiltaan epävarmaksi. Projektin vetäjälle ei ehkä haluttu kritisoida omaa projektia ja toisaalta kaikilla ei ollut kokemuksia muista työhallinnon pitkäaikaistyöttömille suunnatuista toimenpiteistä.

Haastattelet tehtiin työntekijöiden työpaikalla, työaikana välillä kesä- syyskuu 2001, erillisessä muulta toiminnalta rauhoitetussa tilassa. Haastateltaville oli etukäteen kerrottu

tekeillä olevasta tutkielmasta ja haastattelujen merkityksestä siinä. Haastattelut olivat vapaaehtoisia. Kaikki suostuivat sekä haastatteluihin että niiden nauhoittamiseen.

Haastattelun jälkeen nauhat purettiin ja litteroitiin sanatarkasti. Purettua haastatteluaineistoa kertyi 96 sivua.

4.1.2. Teemahaastattelujen lisäaineistot: kertomukset ja tilastot

Tutkimusaineistoa voidaan Polkinghornen (1995, 6-7) mukaan tuottaa kolmella erilaisella tavalla: numeerisesti (numerical), lyhyiden sanallisten vastausten muodossa (short answer) tai kerrontana (narrative). Sanan vaativammassa merkityksessä narratiiviselta aineistolta voitaisiin Heikkisen (2001, 121) mukaan edellyttää enemmänkin kertomuksen tunnuspiirteitä, kuten esimerkiksi sitä, että tarinalla on alku, keskikohta ja loppu sekä ajassa etenevä juoni. Yksinkertaisimmillaan se on kuitenkin mitä tahansa kerrontaan perustuvaa aineistoa, jossa ei aina välttämättä aseteta vaatimuksia eheiden, juonellisten kertomusten tuottamisesta. Narratiivista aineistoa ei voi tiivistää yksiselitteisesti jäännöksettä numeroiksi eikä kategorioiksi, vaan sen jatkokäsittely edellyttää aina tulkintaa.

Tutkielmassa on lisäksi käytetty jakson aikana tehtyjen fyysisten ja psykofyysisten testien tuloksia, työnantajan tilastoja (sairauspoissaolot) ja puhelinkyselyjä (jakson päättymisen jälkeinen työllistyminen tai koulutuksen aloittaminen / työttömyys).

4.2. Tutkimusaineistojen analyysi ja tulkinta

Tilastollisen tutkimuksen soveltaja tarkastelee tutkittaviaan ulkopuolelta, kun taas laadullisen tutkimuksen soveltaja pyrkii soluttautumaan jonkinlaiseksi sisäpiirin tarkkailijaksi. Tässä tutkielmassa on tutkittu aihetta hyvinkin sisältä. Toiminhan haastateltavien esimiehenä koko heidän työssäoloaikansa.

Läheisyys oli sekä etu, että haitta. Tukityöjakson aikana työllistetyt oppivat tuntemaan esimiehensä ja saattoivat luottaa siihen, että heidän antamia tietoa käytetään vain

tutkimustarkoituksiin. Minulla oli myös käytössäni suuri määrä tietoa, jota ei varsinaisesti oltu tuotettu tutkimusta varten, mutta jonka käyttöön tutkittavilta oli jälkikäteen saatu lupa. Näitä olivat mm. koulutuspalautteet, kehityskeskustelujen muistiinpanot ja sairaspoissaolotilastot. Toisaalta esimiehen ja tässä tapauksessa myös tutkijan persoonaan ja johtamistyyliin liittyvien negatiivisten asioiden esiin tuominen oli varmasti ongelmallisempaa kuin vieraille tutkijalle asioiden esittäminen. Tutkielman haastatteluissa pyrittiinkin keskittymään seikkoihin, jotka olivat mahdollisimman vähän tekemisissä johtajuuden kanssa. Koska johtamistavoilla kuitenkin on merkitystä mm. työssä jaksamiseen, selvitettiin näitä asioita epäsuorasti mm. sairaspoissaolotilastojen ja muuhun kuin suoranaisesti johtamiseen liittyvien jaksamiskysymysten kautta.

Analyysissa käytin hyväksi Polkinghornen (1995, 6-8) narratiivien analyysiä (analysis of narratives), joka kohdistaa huomionsa kertomusten luokitteluun tapaustyyppien, metaforien tai kategorioiden avulla. Muodostin luokkia perustuen ikään, työ- ja koulutustaustaan, ystävien määrään, perhesuhteisiin ja taloudelliseen tilanteeseen. Polkinghorne erottaa tämän narratiivisesta analyysistä (narrative analysis), joka pyrkii tuomaan esiin aineiston kannalta keskeisiä teemoja. Painopiste on uuden kertomuksen tuottamisessa aineiston kertomusten perusteella.

Tutkittavan silmissä roolin vaihtaminen esimiehestä tutkijaksi ja päinvastoin sisältää siinä monia ongelmia. Tiesinkin, ettei roolin vaihtaminen ole täysin mahdollista. Narratiivisessa tutkimuksessa tieto muodostuu kuitenkin usein dialogisesti, tutkittavien ihmisten kanssa keskustellen (Heikkinen 2001, 130). Koska jakson tavoitteena oli myös työntekijöiden olojen kohentaminen ja työllistymis- tai opiskelumahdollisuuksien parantaminen, keinoina mm. kehityskeskustelut, soveltui narratiivinen tutkimusote kokonaisuuteen myös ilman täydellisen roolinvaihdon edellytystä.

Tutkielmassa esitettävissä suorissa lainauksissa aineistosta on haastateltavien nimet muutettu. Suorien lainauksien tarkoituksena on nostaa näkyvästi esiin työntekijöiden mielipiteet käsiteltävistä teemoista ja antaa lukijalle mahdollisuus seurata tekemiäni tulkintoja ja johtopäätöksiä.

4.3. Tutkimuksen validiteetti

Alkulan ym. (1995, 89-90) mukaan on olemassa suunnaton joukko kysymyksiä, joilla abstraktia käsitettä voidaan kuvata. Nämä kysymykset muodostavat perusjoukon, josta vain hyvin pieni osa voidaan ottaa käyttöön. Käytännössä tätä perusjoukkoa ei kuitenkaan kyetä määrittelemään, eikä siis pystytä käyttämään hyväksi mitään otantateoriaa, jolla taattaisiin valittujen indikaattoreiden edustavuus eli mittauksen validius. Validius onkin tulosta ajatteluprosessista, jossa tutkija käyttää aiheen tuntemustaan, aikaisempia tutkimuksia ja yleistä logiikkaa vakuuttaakseen itsensä ja muut valittujen indikaattoreiden järkevyydestä.

Haastatteluissa kysymysten validius pyrittiin varmistamaan tutustumalla ensin laajasti muihin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin ja kokoamalla oma haastattelurunko aiemmin onnistuneiksi osoittautuneista teemoista ja kysymyksistä. Omien teemojen kohdalla pyrin miettimään minkälaisia tulevaisuudensuunnitelmia ja tavoitteita tai ominaisuuksia ja kykyjä ihmisillä yleensä on elämässä. Indikaattorit on siis valittu yleiseen logiikkaan ja omaan ajatteluprosessiin perustuen. Haastateltaville ei kuitenkaan näissäkään kysymyksissä annettu valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan he joutuivat itse nimeämään nämä suunnitelmansa, tavoitteensa ja ominaisuutensa.

Haastattelun teemat ja haastateltavien kysymykset on pyritty tekemään niin, että tutkimuksen kannalta oleellinen tieto saataisiin selville, mutta arkaluontoisia asioita ei udeltaisi. Tähän oli kaksi syytä. Ensinnäkin arkaluontoisten asioiden kertominen tutulle henkilölle saattaisi aiheuttaa noloja tilanteita, asioiden peittelyä, jopa valehtelua. Toiseksi, haluttaessa vertailu muihin tutkimuksiin, lähinnä siis eri tavalla toteutettuihin pitkäaikaistyöttömien työllistämistä ja niiden vaikutuksia koskeviin tutkimuksiin, on se mahdollista.

Sisäisellä tutkimuksella on helposti halu kaunistella asioita, jättää huomioimatta esiin tulleita negatiivisia seikkoja ja korostaa positiivisia. Toisaalta sisältäpäin tehdyllä tutkimuksella on kriittisellä tarkastelulla mahdollisuudet paneutua kysymyksiin, jotka ovat tärkeitä juuri kyseisessä projektissa ja nähdä epäkohtia, jotka eivät ehkä tulisi esille ulkopuolisen tutkijan selvityksissä. Molempia tarvitaan. Tutkimuksen avulla todelliset epäkohdat tulevat esille ja niiden korjaaminen voidaan aloittaa heti. Hyvistä asioista ja

toimivista käytännöistä voidaan puolestaan kehittää toimintamalleja, joita pystytään parhaassa tapauksessa levittämään laajaltikin.

5. VETERAANIEN TUKI –PROJEKTIN TOTEUTTAMINEN

5.1. Projektin tavoitteet

VeTun tavoitteena oli toimia julkisia ja yksityisiä palveluja tukevana ja täydentävänä projektina. Tarkoituksena oli nimenomaan tehdä asioita, joita muut eivät tee ja tarjota apua, jota muualta ei ollut saatavissa. Pyrittiin välttämään tilanteita, joissa olisi aiheutunut kilpailua yksityisen sektorin kanssa tai tunkeutumisia julkisten palveluntuottajien reviirille. Ennen tutkielman valmistumista kaikkien kahdentoista haastatellun suunniteltu vuoden työllistymisjakso loppui. Näistä kuudelle, eli 50%:lle, löytyi työ- tai opiskelupaikka kahden kuukauden sisällä. (Kolme sai jatkon VeTussa, kaksi työllistyi avoimille markkinoille ja yksi aloitti lähihoitajan opinnot). Lisäksi yksi henkilö lopetti jakson kesken siirtyäkseen yksityisen työnantajan palvelukseen, kokoaikaiseen työhön ja toinenkin projektissa (mutta ei tutkimuksessa) mukana ollut, keskeytti jakson kahdeksan kuukauden jälkeen aloittaakseen lähihoitajan opinnot. Hyvä työllistyminen antoi uskoa myös projektissa jatkaneille. Opiskelujen aloittaminen rohkaisi hakuprosessiin ryhtymisessä ja ainakin yksi on jo hakenut opiskelupaikkaa sitä kuitenkaan saamatta.

Veteraanien Tuki –projekti pyrki toteuttamaan Hietalan (1997) haasteellisempaa mallia (kts. luku 2.4.1.). Mallin mukaan toimittaessa vaarana ei niinkään ollut vapaaehtoistyön syrjäyttäminen vaan kilpailu yksityisten palveluntuottajien kanssa. Kilpailutilannetta pyrittiin välttämään, koska huomattavan julkisen rahoituksen vuoksi se olisi ollut vääristynyttä. Asiakkaiden ensimmäinen avuntarve koski usein siivousta, jota on saatavilla vapailta markkinoilta riittävästi, joskin yksityishenkilön kannalta usein melko korkeaan hintaan. Houkutus käyttää siivoustehtäviin projektin työllistettyjä oli suuri. Rajanveto osoittautuikin hankalaksi myös työntekijän kannalta. Asiakasta haluttiin auttaa, mutta pelkkä siivoustyö oli kiellettyä. Neuvotteluilla ongelmat saatiin kuitenkin yleensä ratkaistua ja pelkän siivoustyön osuus väheni asiakassuhteen pidentyessä. Toisaalta, kun tieto pelkän siivoustyön tekemättömyydestä levisi, alkoi asiakaskunnasta nousta esiin myös muita tarpeita: ulkoilu- tai asiointiapua, pihatöitä, keskustelua, ruoanlaittoa, pieniä remonttitoita yms.; juuri niitä, joita varten projekti oli käynnistettykin.

5.2. Alkukoulutus

Työn on oltava kiinnostavaa, jotta siitä voi innostua. Sanonta ”työ opettaa” pitää paikkansa kahdessakin merkityksessä. Yhtäältä mielekäs työ ruokkii tekijänsä itsensä kehittämisen haluja. Onnistuessaan koulutuksen ja työn vuoropuhelu on siinä määrin todellistunut, että osa työstä nähdään koulutuksena ja koulutus osana työtä. Toisaalta taas sanonta viittaa myös siihen, että tylsässä työssä ihminen helposti tylsistyy. Tekijästä tulee ikään kuin työnsä kaltainen. (Naumanen & Silvennoinen 1996, 285.)

Veteraanien tuki –projektissa työntekijöillä oli alussa kuudesta kahteentoista päivään kestävä teoreettinen koulutusjakso ja sen jälkeen n. kahden viikon käytännön harjoittelu. Ensimmäisen ryhmän koulutusjakso oli lyhin ja tutkimuksessa mukanaolevista viimeisen (kolmannen) pisin. Teoriajaksolla perehdyttiin projektiin ja sen tavoitteisiin, sosiaalisiin taitoihin ja henkiseen työsuojeluun, asiakkaiden kohtaamiseen ja hoitamiseen, yhteistyökumppaneihin, apuvälineisiin, sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädäntöön ja muuhun työssä mahdollisesti tarvittavaan tietoon. Käytännön harjoittelu suoritettiin olemalla kotihoitopalvelun työntekijän työparina (ensimmäinen ja toinen ryhmä) tai edellisen lisäksi työskentelemällä Porin Diakonialaitoksen Sotainvalidien Sairaskoti ja Kuntoutuskeskuksessa sekä siivouspalvelussa (kolmas ryhmä).

Työntekijät olivat hyvin motivoituneita aloittaessaan työnsä. Työnantaja halusikin koulutuksen jakson alkuun, koska motivaation oletettiin olevan silloin suurimmillaan. Koulutuksessa pyrittiin paitsi antamaan tietoa, myös vaikuttamaan asenteisiin. Asenteisiin vaikuttamalla oli tarkoituksena kohottaa toiminnan laatua pitkällä tähtäimellä.

VeTun kaikille työntekijöille oli projektin alussa tarkoitus järjestää mahdollisuus osallistua noin viikon mittaiseen osuuskuntakoulutukseen, jossa annettaisiin perustietoa osuuskuntatoiminnasta ja osuuskunnan perustamisesta. Jos liikeidea syntyisi ja halukkuutta osuuskunnan perustamiseen ilmenisi, oli tarkoitus järjestää halukkaille kolmen päivän lisäkoulutusmahdollisuus, jossa liiketoimintaideaa työstettäisiin.

Viikon koulutus järjestettiin kuitenkin vain ensimmäiselle viiden hengen ryhmälle. Koulutuksesta saatu palaute ja työntekijöiden ilmeinen haluttomuus perustaa osuuskunta, aiheuttivat jatkosuunnitelmien muuttumisen. Osa ei suostunut edes ajattelemaan

mahdollisuutta osuuskuntatyypiseen työskentelyyn, toisille, kuten Mikolle, ajatus ei ollut aivan mahdoton:

Mikko: ”Osuuskunta on kans yks mahdollisuus mut en mää tie. Mielestäni mää ole kyl ryhmäs tullu aika hyvi toimee, mut silti mielummi tekis niinko yksinäs. Kai osuustoimintaporukkaki saattaa yksinäs niit töit tehdä, se o vaan, pittää koossa se liike sen ryhmän. Mut välttämäti ei sopis mul.”

Työntekijöille oli jakson alussa tunnusomaista ajatus, että yhteiskunnan asiana on järjestää kansalaisilleen työtä, samoin kuin odotus, että kun me menemme töihin, joku suunnittelee ja organisoii työt puolestamme. Omaa yrittäjäriskiä ei haluttu ottaa. Jakson aikana ajatusmaailma hieman muuttui, mutta palkkatyötä pidettiin yhä selvästi parhaana vaihtoehtona. Osuustoimintakoulutuksesta kuitenkin siis luovuttiin ja päätettiin panostaa enemmän alkukoulutukseen ja jakson aikana tapahtuvaan työtä ja tulevia työvalmiuksia kehittävään koulutukseen. Alkukoulutukseen otettiin uusia osioita ja ammattilaisten kanssa tapahtuvaa käytännön harjoittelua lisättiin niin ajallisesti kuin ottamalla mukaan uusia harjoittelupaikkoja. Koulutuksesta saatu palaute parani muutosten johdosta. Muille ryhmille kerrottiin vielä alkukoulutuksen aikana mahdollisuudesta osallistua osuuskuntakoulutukseen. Kiinnostusta ei ilmennyt. Selvittämättä kuitenkin jäi, olisiko muissa ryhmissä virinnyt osuuskuntainnostus pakollisen peruskoulutuksen läpikäymisen jälkeen.

Alkukoulutuksessa tapahtuvaa riittävää perehdyttämistä pidettiin haastatteluissa tärkeimpänä yksittäisenä seikkana työssä menestymiselle. Koulutuksessa saatiin perustietoa ja varmuutta kohdata asiakas. Koulutusjakson aikana oli myös mahdollista sopeutua uuteen rooliin elämässä, työntekijän rooliin. Alkukoulutuksen aikana työntekijöiden keskinäinen yhteenkuuluvuuden tunne kasvoi ja heistä muodostui ryhmä.

Jaana: ”Se oli hyvä koulutus. Mää tykkäsin siitä, et siinä pääsit niinko sisälle siihen hommaan. Monta hyvää neuvoo tuli, et ei se paha ollu. Se on tarpeellinen. Et jos pannaan kylmiltään kentälle, ni ois ollu vähän ankeenpaa lähtee sinne. Mutta sä tiedät, että tuo, vaikka on ennenki nähny vanhoja ihmisii, ni miten sä meet ja miten sä esiinnyt siellä. Ja

senki kyllä ossaa, että ei heti kättelyssä sanota, että lähe kävelemmään (nauraa). Ei mulla mittään moittimista oo ollu kyllä.”

Alkukoulutuksen jälkeen kerätyissä arvioinneissa koulutusta pidettiin melko onnistuneena. Suurin osa koulutusjaksojen yksittäisistä arvioinneista sai vähintään arvosanan 4 sekä tarpeellisuudesta että kouluttajan taidoista (asteikko 1-5). Vapaa sanallinen palaute ja numeron antaminen koulutuksesta kokonaisuudessaan, olivat kuitenkin huonompia. Numeroarviointi jäi tasolle 2,9 – 3,8. Vaikka siis yksittäisiä luentoja pidettiin poikkeuksetta hyvinä, kokonaisarviointi jäi vain keskinkertaiseksi. Jakson lopulla alkukoulutuksen arvostus oli kuitenkin noussut. Koulutuksessa oli tullut esiin seikkoja, joita ei uskottu koskaan työssä tarvittavan, mutta joiden hallinnasta oli jakson aikana kuitenkin ollut hyötyä. Niinpä suhtautuminen yleensä koulutusta kohtaan muuttui positiivisemmaksi jakson aikana.

Virpi: ”Kyl se oli tärkeä, et semmonen oli. Oli se tärkeä joo, koska muutenhan sitä olis ollu aika vaikeä osat lähtee mihinkään. Oltas vaan tultu kylmiltään ja meil olis sanottu osotteet. Se olis ollu aika outoo. Vierast kuitenkin tää työ, et mikä tään on tarkoitus olla. Kyl se selvensi niinko se koulutusjakso ainaki sen, et mitä me niinku ollaan ja mitä meiän kuuluu ol.”

Aino: ”Se oli muuten todella hyvä. Se, kyl se on ihan hyvä se koulutus. Se teki siit niinko semmose vähä et tiesi mikä niinko on tämä alue. Et tosiaan ne luennot oli tosi hyvii osittain.”

Marjatta: ”Se oli ihan hyvä mun mielest. Semmonen tarvitaan kyllä. Ei tuolta voi tulla ihan noin vaan et mee sä nyt tonne ja tänne ja. Se oli tosi hyvä tietopaketti, et siit tuli tosi paljo sitä. Ja sit ku ne kohdistu just noihin veteraaneihin. Kyl mä tykkään et ei sitä ainakaan pois saa ottaa, eikä vähentääkään sitä aikaa. Must se oli ihan hyvä jakso.”

5.3 Fyysisen kunnon ja toimintakyvyn kartoitus

Fyysistä toimintakykyä kartoittavat testit olivat painoindeksi, UKK –kävely-, eteentaivutus-, kyykkyy - ylös- ja vatsalihastestit. Lisäksi mitattiin henkilöiden verenpaine ja he vastasivat psykofyysisiä oireita kartoittavaan kyselyyn. Tehdyt tutkimukset olivat yleisesti käytössä olevia ja laajalti testattuja. Aineisto saatiin Kuopion yliopiston terveystieteen laitoksen ergonomian approbatur luentosarjan verkko-opinnoista (www.uku.fi/). Vertailuaineistoa on testistä riippuen jopa usean kymmenentuhannen suomalaisen verran. Haastatteluissa selvitettiin myös harrastuksissa tapahtuneita muutoksia.

Fyysinen ja psykofyysinen toimintakyky testattiin työntekijöiltä ainoastaan kerran, syksyllä 2001. Tutkielmassa ei siis ole mahdollista tehdä vertailua suureiden muuttumisesta jakson aikana. Testiin osallistuivat kahta ensimmäisestä ryhmästä lopettanutta lukuun ottamatta kaikki haastateltavat. Yhdellä henkilöistä oli tutkimusaikana nivustyrä ja hän osallistui vain kävelytestiin. Yksi henkilö kieltäytyi fyysisen toimintakyvyn testeistä mutta osallistui psykofyysisistä jaksamista kartoittavaan kyselyyn.

Fyysisen- ja psykofyysisen toimintakyvyn testitulosten yhdistelmällä on mahdollista todeta tutkittavien toimintakyvyn niiltä osin olevan väestön keskitasoa. Vapaa-ajalla tapahtuvien liikuntaharrastusten osuus jakson aikana oli lisääntynyt kahdella ja vähentynyt yhdellä henkilöllä. Moni kuitenkin ajoi työmatkansa usein pyörällä tai käveli asiakaspaikkojen välisen matkan. Hyötyliikunta olikin lisääntynyt kaikilla, myös autoilijoilla. Erityisesti piha- ja ulkotöitä sekä asiakkaiden ulkoiluttamista pyörätuolilla voidaankin pitää positiivisia fyysisiä vaikutuksia aikaansaavina töinä. Sitä vastoin siivouksella, jota muutamat haastateltavat pitivät kuntoa kohottavana ja hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoa ylläpitävänä, ei voida katsoa olevan kyseistä vaikutusta. Tosiasiassa tilanne on päinvastoin. Syinä tähän saattavat olla muun muassa työtehtävissä vaadittavan lihastyön staattisuus, matalatehoisuus, liian pitkät yhtäjaksoiset työskentelyjaksot ja/tai riittämättömät lepotauot. (Kts. Hopsu L., Louhevaara V., Korhonen O. ym. 1994 ja Pohjonen T., Punakallio A., Korhonen O. ym. 1993.)

Erityisiä ongelmatapauksia ei testeissä kokonaisuutena löytynyt yhtään. Kukaan tutkittavista ei saanut kahdesta tai useammasta fyysistä toimintakykyä kartoittavasta

osiosta huonoa tulosta. Kaikki saivat liikkuvuutta mittaavasta eteentäivutustestistä vähintään hyvän arvosanan. Yhden henkilön kohdalla voidaan kokonaisuutta arvioidessa puhua keskivertoa huomattavasti paremmasta fyysisestä ja psykofyysisestä toimintakyvystä. Juuri tämä henkilö oli eniten lisännyt myös vapaa-ajan liikuntaansa, erityisesti pyöräilyä, jakson aikana. Kokonaisuutena jaksolla ei kuitenkaan näyttänyt olevan merkittäviä vaikutuksia fyysiseen aktiivisuuteen tai omaehtoiseen liikuntaan.

6. YHDISTELMÄTUKIJAKSON MERKITYKSET VETERAANIEEN TUKI – PROJEKTIIN OSALLISTUNEIDEN ELÄMÄSSÄ

6.1. Projektiin osallistuneiden tausta

Tutkittavien keski-ikä oli 46 vuotta. 32-40 –vuotiaita oli viisi, 41-50 –vuotiaita kaksi ja 51-56 –vuotiaita viisi. Naimisissa heistä oli seitsemän, eronneita kaksi, yksihuoltajia samoin kaksi ja yksi oli avoliitossa.

Lapsimäärän suhteen tutkittavat edustivat keskivertosuomalaista 2,1 jälkeläisellään. Lapsettomia oli kaksi, kolmella henkilöllä oli yksi ja yhdellä kaksi lasta. Kahdella tutkittavista oli kolme - ja kolmella neljä lasta. Lasten iät vaihtelivat 5-38 vuoteen. Kymmenestä vanhemmasta kuudella oli kotona alle 18-vuotias huollettava.

VeTulaisten koulutustaso oli alhainen. Pelkän perus- tai kansakoulun oli käynyt kaksi, perus- tai kansakoulun ja joitakin ammatillisia kursseja neljä ja ammattikoulun kuusi, eli puolet haastatelluista. Ylemmän asteen koulutusta ei ollut kellekään.

Kolme naista oli ollut kymmenestä kahteenkymmeneen vuotta vapaaehtoisesti poissa työmarkkinoilta, lähinnä hoitamassa omia lapsiaan. Vapaaehtoista työttömyyttä oli heille kertynyt keskimäärin 16,7 vuotta. Ei vapaaehtoista työttömyyttä ollut tutkittavilla koko työuran aikana 2-25, keskimäärin 7 vuotta. Tästä ennen projektia ollutta yhtäjaksoista työttömyyttä oli kahdesta viiteen, keskimäärin 2,8 vuotta.

Koulutustason mataluudesta huolimatta monilla oli kuitenkin takanaan pitkä työhistoria. Työssäolovuosia oli koko ryhmällä keskimäärin 12,7. Kuuden työntekijän työhistoriassa oli yhteensä yli kymmenen (11-25) vuotta aktiivista työaikaa. Heidän kaikkien työssäoloaika ylitti työttömyysjaksojen yhteenlasketun keston. Toinen miehistä kuului tähän ryhmään kun toisella oli takanaan vain lyhytkestoisia työsuhteita. Kolmella työntekijällä ei ollut koskaan ollut vakituista työpaikkaa ja heidän yhteenlaskettu työttömyysaikansa ylitti työssäoloajan.

Kaikkiaan viidelle henkilölle oli työvuosia kertynyt 18-25. Neljä heistä oli suorittanut elämäntyöstään suurimman osan saman työnantajan palveluksessa. Konkurssin tai rajujen

saneerausten seurauksena he olivat menettäneet työpaikkansa, eikä työn kautta hankitulla ammattitaidolla enää ollut kysyntää muuttuneilla markkinoilla. Yhden työhistoria erosi muista tähän ryhmään kuuluvista. Hänellä oli takanaan useita lyhyitä mutta toisiaan seuraavia työjaksoja sekä ulkomailla että kotimaassa. Omin ala ei kuitenkaan ollut löytynyt, ura loppunut ja nyt oli edessä ensimmäinen työllistämisyksikkö.

Neljällä henkilöllä oli työvuosia kertynyt viisi tai vähemmän. Heillä kaikilla työttömyyttä oli työssäolovuosia enemmän. Muuten ryhmä oli heterogeeninen. Mukana oli kaksikin ammattia hankkinut, tutkimusjoukon nuorin, joka aktiivisesta pyrkimisestä huolimatta ei ollut saanut paikkaa vapailta työmarkkinoilta ja henkilöitä, joilla ei peruskoulun jälkeen ollut mitään opintoja. Heillä oli takanaan joko pitkä vapaaehtoinen työttömyys lastenhoidon ja kotitöiden muodossa tai aktiivista pyrkimistä työmarkkinoille ilman tulosta.

6.2. Motivaatio ja asennoituminen vanhuksiin

Haastatteluissa kartoitettiin syitä, miksi ihmiset olivat hakeutuneet VeTuun töihin. Monella oli vahva sisäinen motivaatio, tärkeintä oli työ itsessään, mutta myös taloudelliset syyt olivat merkittäviä. Varsinkin ne, joilla oli takanaan pitkä työhistoria, halusivat taas kuulua työyhteisöön. Pitkän työttömyysjakson jälkeen oltiin valmiita ottamaan vastaan lähes mitä työtä tahansa, ainakin haluttiin pois kotoa, kuten Satu:

”No ihan sillä mielellä, et mä en jaksa kotona olla, mun on päästävä johonki. Ja kun ei ollu oikein semmosta. Mä en ollu saanu jalkojani oven väliin missään noissa vanhainkodeissa, vaik mä olenki ollu ihan semmonen, et oon menny ihan sillon ko on pyydetty. Mut kun ne vaatii ihan perushoitajatuokintoa vähä joka paikas.”

Tai Jaana: ”Et mä tulin ihan oman itteni vuoksi, et pääsi ihmisten ilmoille. Työ on ihmiselle tärkeä. Että käypi töissä ja ihmisten kans ompii ja juttelee ja puhuu ja. Silloinki Yyterissä (edellinen, pitkäaikainen työpaikka) olin, ni siellä näki paljo ihmisiä ja paljo tuli puhuttuu. Et hiljanen maalaistyttö oon ollu ku tänne oon tullu, mut en oo enää.”

Aikaisemmista työllistämiskasvatuksista poiketen työntekijät olivat nyt yhteisössä, jossa käytännössä kaikki lähimmät työtoverit olivat samassa tilanteessa, työllistettyjä. Tämä auttoi heitä kokemaan itsensä tasavertaisiksi muiden kanssa. Kaikki tunsivat työskentelevänsä yhdenvertaisina samojen, alkukoulutuksessa määriteltyjen tavoitteiden ja suunnan, mukaisesti. Työyhteisön sisäisen hengen koettiin vaikuttavaan viihtyvyyteen paljon. Ryhmäkoon kasvaessa alkoi esiintyä myös sisäisiä ristiriitoja, mutta kaikkien haastateltujen mielestä henki pysyi hyvänä loppuun saakka.

Jaana: ”Meit tässä on ollut ihana porukka. Et ei ollut siltä mitään pahaa tarvinnut toisista puhua, eikä toiset olleet jutelleet pahojen kanssa, ja ihan kiva on työympäristö ollut. ... Kyllä työporukka vaikuttaa viihtyvyyteen aika paljon.”

Töihin tullessaan työntekijöiden asenne vanhuksia ja erityisesti sotiemme veteraaneja kohtaan oli yleensä arvostava. Vanhuskäsitys kuitenkin koki jakson aikana muutoksia. Suurimpia muutokset olivat niiden kohdalla, joiden kuva oli ollut negatiivisin. Vanhusten ajatusmaailmaa ja (negatiivisenkin) käyttäytymisen taustalla olevia syitä opittiin koulutuksen ja käytännön työn kautta ymmärtämään paremmin. Vanhusten parissa työskentely, mutta erityisesti heidän kanssaan käydyt keskustelut, muuttivat asenteita positiivisemmiksi. Heidän elämäkokemuksistaan oppiminen tuli esille erittäin monessa haastattelussa. Vanhuskäsityksen muuttuminen positiivisemmäksi olikin ehkä suurin yksittäinen muutos työntekijöissä jakson aikana.

Hanna: ”Vanhuskäsitys on muuttunut paremmaksi.”

Haastattelija: ”No mitä sä kuvittelit, et vanhukset ennen oli?”

Hanna: ”No semmosii marisevii, vanhoi ihmisii (naurahtaa). No siltä vähän negatiivisest mää niistä ajatteli, mut tuo nehen on ihan ihani. Niitte kans voi puhua ja tehdä mitä vaa. Ja kuule niitte elämäkokemust, ko niitte kans keskustele, ni kuin paljon siin oppii. Paljon semmost asiaa ko mää en ollut ikään tiennyt, ei ollut tullu mieleenkään.”

Haastattelija: ”No mitä olet oppinut?”

Virpi: ”Elämän viisautta (nauraa). Ei, kaikkii niit vanhoi mitä ne on tehny omas nuoruudessaan. Me ollaan paljon käyty kaikkii asioit, mitä he on ihan niinko sieltä lapsuudesta asti tehneet ja seurusteluasioit ja tyttöasioit ja

poika-asioit ja kaikkii, mitä heil on ollu. Mut näist oppii, koska nehän on aikas eläny ja ne on nähny jo tätä maailmaa niin paljon enemmän. Välil tuntuu silti hassult, ko tämmösen 96-vuotiaanki kans juttelee ja juttelee, välil tuntuu ihan, et ei me olla yhtänkä eri ikäsi. Meil o ihan samanlaisii juttui ja asioit tapahtunu ja tapahtuu edelleen. Mut nyt yhtäkkii huomaa, et hän on 40 vuotta mua vanhempi. Sit tuntuu ihan jollain taval hassult, et silti se ihmine, et vaik se on 96, ni se on kuitenkin silti tavallaan niinko samanlainen ko minäki. Et ei ne erot sit niin kauheit enää oookkaan, ko tullaan lapsuudest.”

Haastattelija: ”onko käsityksesi vanhoista ihmisistä sitten jotenkin muuttunut tänä aikana.”

Virpi: ”Joo, oikeastaan. Et välil on ojatellu ennen, et vanhat ihmiset on jotenki ärtysii ja hankalii ja kenkkumaisii ja... Mun mielestäni ne on kaikki kauhee ihanii ihmisii. Et en mä o oikeastaan voi sanoo näistäkään ko mä olen käyny yhtään, et onpas kamala vanhus. Et ei semmost oookkaan. Et se riippuu omast asenteest miten ne ottaa... varmaan.”

Marjatta: ”Joo, kato mul on ollu ja edelleen on eräät, siis ne kyl erottuu siit ryhmästä, eräät eläkeläiset ja vanhukset. Ne on aina ensimmäiseks joka paikas, ensimmäisenä joka paikassa. Ne ei arvosta nuoria, ihan niinko ottaa linja-autos huomioon koululaiset ja tämmöset. Niitten pitäs seistä tai kävellä, et vanhukset pääsee istumaan. Kyl mä ymmärrän sen, et jos sul on joku rajote, ni totta kai se on helpompi istuu siel linja-autos, ko heiluu ja olla tönittäväenä. Mut kyl nois vanhuksis on hirveesti semmosii sympaattisii ja mukavii, kenen kans tulee toimeen. Kyl niist varmaan suurin osa on niitä, ku sit niitä, jotka erottuu tosiaan. Ku sanotaan, et ne on ruuhka-aikana just siellä, missä niitten ei tarttis olla.”

Haastattelija: ”Meinaatko, että sun on nyt parantunut käsitys vanhuksista?”

Marjatta: ”On varmaan parantunu. Ja varsinki nuo sotaveteraanit. Nyt on paremmin jotenki sillai oppinu ymmärtään. Ku aattelee isää, se oli semmonen mörökölli jurrikka ja sit ku tosiaan, millon on amputoitui ja semmosii. Ei se niin helppoo oo niillä ollu. Kuitenki nuorena on varmaan suurimmalta osalta lähteny kädet tai jalat. Kyl sen ymmärtää, et toiset on aika katkeria.”

Kun arvostus vanhuksia kohtaan kasvoi, muuttui myös oma tapa käyttäytyä kuten Helillä:

”... Et mää jaksan niinko kuunnel ihmisii paremmin. Sen mää olen löytäny. Mää en oo yleensä jaksanu ikän kuunnel ihmisten ongelmii ja vaikeuksii. Nyt on oppinu sen et ... arvostaa.”

Työntekijöille varattiin asiakaskäyntiä kohden aikaa kahdesta kuuteen tuntia. Tarkoituksena oli, että aina olisi mahdollisuus myös sosiaaliseen kanssakäymiseen. Asiakaskäynnin yhtenä tavoitteena oli luoda kiireetön tunnelma. Asiakkaat, jotka halusivat aikaa esim. keskustelulle tai ulkoilulle, saivatkin sitä riittävästi. Joillekin asiakkaista tärkeintä oli jonkin tietyn työn tai tehtävän suorittaminen ja sosiaalinen kanssakäyminen haluttiin rajoittaa vain välttämättömimpään. Keskusteluista muodostui myös työntekijöille tärkeitä oppimistilanteita, joissa siis heidän vanhuskäsityksensä muodostui uudennlaiseksi. Myös työntekijöiden uskallus kohdata erilaisia ihmisiä ja sosiaaliset taidot lisääntyivät haastattelujen perusteella jokaisella.

Reijo: ”...No ainaki sillai et on paljo oma-aloitteisempi ko menee tonne eri ihmisille”.

Ammatillisen koulutuksen puuttuminen saattoi sitä vastoin ilmetä jopa liiallisena asiakkaisiin kiintymisenä ja heidän tunnetiloihinsa mukaan menemisenä. Asiakkaita haluttiin auttaa vapaa-ajallakin. Vaikutukset olivat kahdenlaisia. Toisille suhteista muodostui rasite. Asiakkaille luovutettu henkilökohtainen puhelinnumero alkoikin soimaan useita kertoja päivässä ja pyynnöt koskivat myös muuta, kuin ammatillista apua. Jo alkukoulutuksessa kehoitettiin olemaan antamatta suoria puhelinnumeroita asiakkaille, mutta sitä ei suoraan kielletty. Nyt kehotuksen tarkoitus selvisi, mutta virheen korjaaminen oli vaikeaa. Asiakasta ei haluttu loukata esim. kieltämällä soittaminen.

Muutamalle työntekijälle vapaa-ajan asiakassuhteista muodostui kuitenkin molemminpuolisia miellyttäviä kokemuksia. Asiakasta saatettiin käydä katsomassa esim. hänen jouduttuaan sairaalaan tai hänelle mentiin näyttämään omia lapsia, joista oli ollut puhetta työnteon yhteydessä.

6.3. Työttömyyden kokeminen

VeTun työntekijöiden joukossa ei ollut henkilöitä, joiden olisi voinut sanoa olleen jossain elämänsä vaiheessa erityisen korkeassa yhteiskunnallisessa asemassa. Alemman tason esimiestehtävissä oli uransa loppuvaiheessa aiemmin työskennellyt yksi henkilö. Muiden työtehtävät olivat kuuluneet suorittavalle tasolle. Työn antama status ei ollut koskaan ollut korkea. Myöskään taloudellisessa tilanteessa ei ollut tapahtunut dramaattisia muutoksia, vaikkakin on selvää, että pitkittynyt työttömyys oli entisestään vaikeuttanut toimeentuloa.

Aikoinaan pitkään töissä olleet selittivät työttömyyttään ulkopuolisilla syillä, joukkoirtisanomisilla, työpaikan konkurssilla tai omistajanvaihdoksen aiheuttamilla muutoksilla. Syyt olivat hyväksyttävämpiä kuin esimerkiksi vain henkilökohtaisen lopputilin saaminen. Tämän ryhmän oli helpompi hyväksyä työttömyytensä kuin niiden, jotka eivät yrityksistä huolimatta olleet koskaan päässeet pitempiaikaiseen työsuhteeseen. Tämä ryhmä oli osittain katkeroitunut mutta haki enemmän syytä itsestään; puutteellisesta koulutuksesta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista. Itseluottamus oli mennyt kuten Marjatalta (kaikkien haastateltavien nimet muutettu), joka ei ilmoituksen sijoitusmahdollisuudesta saatuaankaan uskonut pääsevänsä työllistetyksi.

Marjatta: ”No, mä olin sillä mielellä, et kyl mä voin soittaa ja kysyy, mut ei siitä mitään kuitenkaan tuu.”

Työttömyys tylsistyi. Töihin pääsy vahvisti itseluottamusta mutta omiin mahdollisuuksiin suhtauduttiin vieläkin epäillen. Perhe tai muiden syiden vuoksi pitempiaikaisiin työsuhteisiin oman alan töissä suhtauduttiin hyvin epäillen.

Marjatta: ”Mä olin aika tyytyväinen itteeni loppujen lopuks. Et pääsee töihin. Ei se niin herkkuu oo kotona olla päivästä toiseen. Taas siivotaan ja tiskataan ja laitetaan ruokaa ja ootetaan kakaroit koulust kotiin. Kyllä mä uskon et se on monelleki kai täs työttömälle semmonen. Koska keittiöpuolel ihan, tottakai sitä yritetään valaa sitä tsemppii ja innostusta et sä käyt sen koulus, et kyl töitä löytyy, mut ei. Kyl täytyy sanoo, et ei ainakaan mulle löytyny. Ja sit ku ei mukuloitten takii ja miehen työvuorojen takii pysty mihinkää ravintolaa, mihkään keittiöön lähtee. Se on pääasias sitä iltaa ja

yötä. Ei, ei ja sit menee kaikki suhteilla kaikki keittiöpaikat. Et ei niihin niin vaan mennä. Mitä mää soittelin ja kattelin, meil on aika paljo ystäväpiiris keittiöalan ihmisii, ni jos et oo jonkun kaverin kaveri, ni et kyl mee. Et töihin pääse. Eikä täällä sillai. Koulut on miehitetty ja kaikki.”

Kolmannen ryhmän muodostivat pitkän vapaaehtoisen työttömyyden, lähinnä omien lasten kasvatuksen, jälkeen työmarkkinoille pyrkivät. He hakivat syitä sekä itsestään, puutteellisesta koulutuksesta tai koulutushaluttomuudesta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista, että ulkopuoleltaan. Heidän käsityksensä mukaan työnantajat arvostivat enemmän nuorempia, eivätkä huomioineet iän mukanaan tuomaa elämäkokemusta ja luotettavuutta työntekijänä. Kolmannen ryhmän oli kuitenkin toista helpompi hyväksyä työttömyytensä. He olivat aikoinaan ottaneet tietoisin riskin ja tehneet arvovalinnan, jossa perheen hyvinvointi oli asetettu oman uran edelle. Riski vain oli nyt realisoitunut. Tälle ryhmälle ympäristön vaatimukset merkitsivät vähiten.

Tuula oli tehnyt valinnan kasvattaa ensin lapset kotona ja pyrkiä vasta sitten työmarkkinoille, joilta oma paikka ei heti tuntunutkaan löytyvän:

Tuula: ”Et ei ne ollu (työvoimatoimisto) enne niinko tarjonnu mul tämmöst työtä. Et ei ollu tarjonnu mittää. En tie sit olik se siit koulutuksest vai mist se oli kiinni. Enkä ollu kauheen innokas lisäkoulutukseen lähtemään koska mää tunsin et ei must ol opiskelijaks sillai et. Em mää muka pärjää siin (naurahtaa). En oikein luottanu itteeni.”

6.4. Työn merkitys projektiin osallistuneille

6.4.1. Suhtautuminen työttömyyteen ja työllistymiseen

VeTun työntekijöiden koulutus ja aiempi työkokemus eivät juurikaan tarjonneet mahdollisuuksia joustaa alaspäin töiden vaatimustasoa laskemalla. Jos koulutusta oli, se oli vanhentunut. Pidempään töissä olleiden työntekijöiden työkokemus oli joko alalta, jossa tekninen kehitys oli muuttanut huomattavasti työn luonnetta ja tehnyt heidän

osaamisalueensa tarpeettomaksi, työ oli käynyt ikääntyvälle työntekijälle liian raskaaksi tai joustovaraa alaspäin ei enää juuri ollut. He olivat joko ajautuneet tai ajautumassa köyhyyteen ja sosiaalisesti yhä huonompaan asemaan, koska toimeentulo riitti vain päiväkohtaiseen selviämiseen. Tästä puolestaan oli vaarassa seurata syrjäytyminen, josta tilasta ihminen on hyvin vaikeasti aktivoitavissa työelämään. He olivat kuitenkin vielä säilyttäneet työkykynsä ja työllistämisjakso antoi heille lisää aikaa selviytyä ja saattaa elämäänsä uuteen nousuun.

VeTulaisten suhtautuminen työhön oli eräänlaisessa murroksessa. Keski-ikältään he olivat ihmisiä, jotka olivat nuoruudessaan sisäistäneet palkansaajamentaliteetin. Aivan nuorimpia lukuun ottamatta he olivat eläneet ajan, jolloin töihin pääsi, jos vain työhaluja oli. Kun työpaikka sitten meni lamavuosien aikana, tai lapset olivat kasvaneet ja hakeuduttiin työmarkkinoille juuri kyseisinä vuosina, ei töitä ollutkaan. Ristiriitaa opitun kanssa oli jyrkkä. Toisaalta massatyöttömyys antoi yleisen hyväksynnän omallekin työttömyydelle.

Kaikki eivät VeTussakaan kuitenkaan halunneet tunnustaa työttömyyttä itselleen.

Minna: ”Ko mä en kokenu sitä työttömyyttä työttömyytenä. Ku semmonen ihminen jollei oo mitään tekemistä, joka istuu jossaki betonibunkkeris ja kattoo kattoo. Mul oli pien lapsi, mul oli kaks koiraa, mul oli iso puutarha, mul oli jatkuvasti taimenkasvatusta ja siivoomista ja pojan kans kaikkee väsäämistä, askartelua. Em mä siis aatellu hetkeekää, mul oli normaalit rytmit päiväs mitä mä tein. Ei tullu koskaan, et voi hitsi, mitä mä nyt teen, onpa tylsää. Et kyl mulla tääl virikkeet oli kotona.”

Kaikille töihin tulijoille oli yhteistä suuri alkuinnostus. Luottamus omiin kykyihin oli kuitenkin laskenut. Joillakin oli aivan alussa ongelmia töihin sopeutumisen kanssa. Päivärytmi oli saattanut lipsahtaa sellaiseksi, että valvottiin myöhään ja nukuttiin puoleen päivään. Asian korjaaminen ei kuitenkaan vienyt kenenkään kohdalla kahta viikkoa kauempaa.

Mikko: ”Kyl se aika hyvin kävi sit, ko oli joku syy herät, et tuo kyl sitä ennenki tuli sit väliin herätty sillai, et jos ei muut ni lähti koiran kans lenkil mettään. Et ei siin mittään ongelmii ollu. Mut sillai kyl et mitä ussempii

vuosii on työttömän, ni kyl siin alkaa semmone olo tul, et mahtaako pystyy enää mittään tekkeen, et se on ihan selvä.”

Harisalon (1994, 2) mukaan työttömyys ei suinkaan ole aina vain päätepiste, vaan se voi olla myös alku uudelle elämälle, mahdollisuus omien kykyjen ja ominaisuuksien löytämiselle. Yleisesti voidaankin sanoa, että työntekijöiden uskallus tehdä aloitteita ja tarttua outoihinkin töihin kasvoi jakson aikana. Myös sosiaalisten taitojen, ennen kaikkea kuuntelun ja normaalin keskustelun käymisen taidot kasvoivat.

Heli: ”Et mää jaksan niinko kuunnel ihmisii paremmin, sen mää olen löytäny. Mää en oo yleensä jaksanu ikän kuunnel ihmisten ongelmii ja vaikeuksii. Nyt on oppinu sen et... arvostaa.”

Jotkut kokivat löytäneensä itsensä uudelleen. Aikaisemmat negatiiviset kokemukset opiskeluista ja työstä pyyhkiytyivät pois. Positiiviset kokemukset toivat uskoa elämään, paniikkihäiriökin oli pysytellyt poissa.

Minna: ”Mä oon aikuinen ihminen. Mä huomasin yhtäkkiä, että tuo mä haltsaan tän homman ihan niinko sillai.”

Haastattelija: ”Et sä tajusit, et hetkinen, säähän ootkin hyvä.”

Minna: ”Ni. Ja mää en oo ikinä ennen sillai. ...mul on se paniikkihäiriö olemas. Mut ei o semmost tullu, niinko työn puolest ei o tullu. Sul on pystyny puhuun, tuol salis (palavereissa) oon pystyny esittään asiani, asiakkaitten kans oon tullu toimeen. Et voin sanoo, et tulen ikäihmisten kans toimeen. Et mää oon kyllä yksinkertaisesti yhdellä lauseella nauttinu työstäni.”

Kaikki eivät kuitenkaan pitäneetkään vanhustyöstä tai tunsivat itsensä vieraaksi toisen kodissa, vaikka olivat jopa suunnitelleet siitä itselleen tulevaisuuden ammattia. Tällöin nousivat tärkeään osaan kehityskeskustelut, joita työntekijät ja esimies kävivät jakson aikana 2-3 kertaa. Ensimmäinen kehityskeskustelu pyrittiin käymään parin - kolmen kuukauden aikana jakson aloittamisesta. Keskusteluissa annettiin molemminpuolista palautetta työstä ja pyrittiin kartoittamaan työntekijän tulevaisuudensuunnitelmia, sekä keinoja, joilla jakson aikainen työ voisi niitä tukea. Keskustelujen perusteella työnkuva

sitten mahdollisuuksien mukaan muutettiin. Marjatta lähti innolla mukaan, mutta huomasi, ettei työ sittenkään ollut odotuksia vastaavaa. Työnkuvan muuttaminen pääasiassa ateriakuljetuksista vastaavaksi, antoi uutta potkua jaksolle.

Haastattelija: ”Millä mielellä lähdit töihin?”

Marjatta: ”Mä olin aika tyytyväinen itteeni loppujen lopuks. Et pääsee töihin. Mut en mä sit kuitenkaan sillai. Ei toi vanhustenpuoli, et kierretään toisten kotona, en mä tie onks se mun omaa. Et en mä tie onks se sillai. Mä oon sit senverran arka kuitenkin menee toisten huusholleihin.”

Haastattelija: ”Sä lähdit iloisella mielellä, mutta huomasit nopeasti, että ei tämä ehkä olekaan sinun alasi?”

Marjatta: ”Joo”

Haastattelija: ”Entä sitten, kun hommat vaihtuivat.”

Marjatta: ”Kyl mä tykkään tosiaan tästä, ajaa tätä ruokaa. Se oli mun mielest ihan semmonen hyvä muutos. Oisin mä, vaik ei ois muuttunutkaan, ni ollu loppuun asti täs ja hoitanu hommani. Et en mä ois kesken jättäny kyllä. Mut mä en sillai tykkää kiertää toisten huusholleis.”

Marjatalle tuli vuosi täyteen tammikuussa 2002, mutta työsuhdetta jatkettiin työmarkkinatuen avulla toukokuun loppuun 2002, jolloin Marjatta perhesyihin vedoten halusi lopettaa jakson.

6.4.2. Työn merkitys eri ikäisille

Veteraanien Tuki –projektin työntekijöiden keski-ikä oli 46,5 vuotta (mediaani 48 v.). Nuorin oli 32- ja vanhin 56-vuotias. Vähätalon luokitusta mukaillen ryhmässä oli seitsemän keski-ikäistä (32-48 v.) ja viisi ikääntyvää (52-56 v.) työntekijää. Nuoria, alle 25 –vuotiaita, työntekijöitä ei ollut.

Tutkimuksessa oli mukana kolme naista, jotka olivat valinneet vapaaehtoisen 10-20 vuoden yhtäjaksoisen työttömyyden (poislukien äitiys ja vanhempainlomat yms.), eli päättäneet luopua työurastaan ja kasvattaa lapsensa mahdollisimman pitkälle itse. Yksi oli irtisanoutunut 12 vuotta kestäneestä vakituisesta työstä , yhdellä oli takana noin kahdeksan

vuotta aktiivista työuraa ja yksi jäi kotiin melko pian peruskoulun jälkeen. He olivat olleet tyytyväisiä rooliinsa, tunteneet itsensä tarpeellisiksi ja tärkeiksi pitämällä huolta kodista ja lapsista, tekemällä ruokaa ja leipomalla. Lasten kasvettua kotikeskeinen elämä ei enää riittänyt tyydyttämään omia toiveita sisältörikkaasta elämästä. Työpaikan löytäminen osoittautui kuitenkin hankalaksi. Koulutusta joko ei ollut tai se huomattiin vanhentuneeksi.

Haastattelija: ”Miksi halusit töihin.”

Heli: ”No mä olin saanu ihan tarpeekseni kuule jo kotioloista. Lasten hoitamisesta ja miehen hoitamisesta ja ruoan laitosta sun muusta. Päivät oli niin samanlaisia.”

Ikääntyvien ryhmä, jolla oli joko takanaan pitkä työhistoria tai jotka olivat valinneet vapaaehtoisen työttömyyden kotitöitä ja lasten tai vanhempiensa hoitotyötä tehden, oli sisäistänyt protestanttisen etiikan ja työn itseisarvo oli heidän keskuudessaan korkealla. Haastatteluissa korostettiin erityisesti työn itsetuntoa nostavaa vaikutusta. Mitä työ sinulle merkitsee –kysymykseen, annettiin mm. seuraavanlaisia vastauksia.

Virpi: ”Hyvin paljo. Mää olen, se onki aino, mitä mää eläms pelkään, et mää sairastun niin, etten mää saa tehdä töitä. Mää en osaa ol laiskan lainkaan.”

Hanna: ”Se on hyvin tärkeä asia mun elämässäni. Se just nostaa itsetuntoa ja itseluottamusta ja tuntee ittes tarpeelliseksi. Siin sitä ny jo onki. Hyvin tärkeä asia.”

Eläkesuunnitelmia ei ikääntyneiden ryhmässä vielä ollut. Työelämän toivottiin jatkuvan ja jakson uskottiin antaneen lisää aktiivisuutta töiden hakuun. Muutamalla ryhmän jäsenellä oli puoliso juuri jäänyt kotiin pitkän työhistorian jälkeen joko eläkkeelle tai osaaika-eläkkeelle. Tämäkään ei kuitenkaan lisännyt halukkuutta vetäytyä lopullisesti työelämän ulkopuolelle. Lapset olivat jo isoja ja muuttaneet tai muuttamassa pois kotoa. Koettiin, että puolison kanssa on vielä riittävästi yhteistä aikaa, koska kotitöiden osuuskin on vähentynyt. Työyhteisöön kuuluminen koettiin tärkeäksi. Ikä ei yksistään näytäkään selittävän eläkkeelle hakeutumisen intoa. Takana pitää olla myös mielellään yhtäjaksoinen ja pitkä työhistoria, jolloin varhaiseläkepäiviinkin on yhteiskunnallinen lupa.

Ryhmän poikkeustapaus oli henkilö, jolla pitkästä työmarkkinoille pyrkimisestä huolimatta oli ollut vain lyhytaikaisia työsuhteita ja työttömyyttä oli kertynyt huomattavasti työssäoloaikaan enemmän. Työllä oli hänelle lähinnä instrumentaalista, toimeentulon turvaavaa, arvoa. Toki työ myös nosti itsetuntoa. Suhtautuminen työn tarpeellisuuteen ei selvästikään ollut niin intohimoista, kuin ryhmän muilla jäsenillä. Suunnitelmissa olivat jopa eläkepäivät, lähinnä sairaseläke, mutta hän koki itsensä kuitenkin niin terveeksi, ettei uskonut mahdollisuuksiinsa päästä pois työelämästä sitä kautta.

Reijo: ”Kyl se tietenkin toimeentuloon ja kaikkiin tietenkin vaikuttaa ja omaan itsetuntoon ja kaikkiin, että kyl se on ihan okei. Et täytyy yleensä pääst semmoseen työhön, et siin ihan kunnol tienaiski, ni. Ei se raha ain, mut pelkää sitä, et sais semmose vakaa talous, et ei ain tarttis sitä pennii venyttää.”

Pitkä työttömyys näyttäisikin muuttavan arvoja. Jos yrityksistä huolimatta jää toistuvasti työmarkkinoiden ulkopuolelle, on oman jaksamisen tähden siirrettävä työn arvostus sivummalle ja nostettava esiin muita tärkeinä pitämiään seikkoja. Reijon kohdalla perheen merkityksen korostaminen oli kasvanut.

Toisin kuin Vähätalon (1998) tutkimuksessa, keski-ikäisten ryhmä oli sopeutunut työttömyyteen ikääntyvien ryhmää paremmin. Työn saannista ei iloittu yhtä voimakkaasti ja vaikka töihin haluttiin ja työnteosta nautittiin, ei aiempaa tai mahdollista tulevaa työttömyyttä koettu yhtä raskaana kuin vanhemmassa ryhmässä. Työnteon motiivit olivat ensisijassa instrumentaalisia. Vasta rahan jälkeen nostettiin esiin työn positiiviset vaikutukset itsetuntoon ja omanarvontunteeseen. Työ koettiin myös vaihteluna tylsään kotielämään, ei niinkään elämäntehtävänä. Keski-ikäisten ryhmä on elänyt parhaana aktiiviaikanaan suurtyöttömyyden jakson, jolloin työttömyydestä on tullut hyväksytympää kuin aikaisemmin. Enää ei välttämättä koeta, että on oma vika, jos työpaikkaa ei löydy. Nyt on helpompi antaa periksi.

Toisin kuin Laapotin (1998) tutkimuksessa, ikä ei ollut yhteydessä työnteon arvokkaana kokemisen kanssa, vaan työkokemuksen määrä. Mitä suurempi oli työssäoloaika suhteessa työttömyyteen, sitä korkeammalle työ arvostettiin. Seuraavassa sellaisen vastaus, jolla ei ollut takanaan pitkää työsuhdetta ja kahden pitkään töissä olleen vastaukset kysymyksiin.

Aino: ”En mä tie. En mä osaa sanoo. No se on et tuo päivät ainaki menee tosi nopeasti ko on meinaan töissä ja sit se tosiaan, et saa sitä rahaa. Mut kyl mä niinko äsken sanoin, ni mielelläs olisin töis ko koton.”

Töitä siis kyllä mielellään tehtiin mutta suhtautuminen ei ollut niin intohimoista, kuin suurimman osan aikuisiästään töissä olleilla.

Satu: ”Koko elämää. Kyl se on hienoo käydä töissä. Ja saa siitä tosiaan sitä rahaa elämisen tarpeisiin ja yleensä kaikkiin.”

Mikko: ”No työ merkkää tietysti sitä et saa jottain tehdä ja sit saa palkkaa ja. Mut sit täsä tapaukses ko o noitte veteraanien ja vanhusten kans tekemisis, ni siin tulee viel semmone et voi niinko jottain mahdollisesti auttaaki et, et ne selkii niist kotihommist.”

Haastattelija: ”Sulle on tärkeetä että saa auttaa?”

Mikko: ”No kyl se on ja ainaki se, et tulis hommat kunnol tehty eikä vaan sinne päin. Et jos on sata metrii pensasaitaa, ni ei omat voimat niil ennää riit sitä tekkee, ni sit sitä täytys palkat jostain tekijä ja mistäs sen otat ja hoitaaki tarttis ko piha on ain hoidettu.”

6.4.3. ”Sinnittelevä kansa”

Kaikki haastateltavat voitaisiin sijoittaa Vähätalon (1998) luokittelun mukaan ”sinnittelevän kansan” –ryhmään. Tosin matka ”euromenestyjiin” on huomattavasti pidempi kuin ”pudonneiden alaluokkaan”. Sieltä heidät kuitenkin erottaa usko tulevaisuuteen ja halu yrittää, jotka kuitenkin ovat olemassa ja joita varsinkin töihin pääseminen taas vahvisti.

Satu: ”No toivottavasti tää jakso poikii jotain. Sitä mää ainaki toivon.”

Haastattelija: ”Ja uskot siihen?”

Satu: ”Kyl on pakko johonki uskoo kyllä” (nauraa).

Marjatta: ”Kyllä varmaan työnantajat kattoo, että missä sä oot ollu. Jos sä oot vaan ollu kotona, ne kattoo, et eihän tosta oo mihinkää. Onhan tällä Diakonialaitoksella aika hyvä maine. Et jos se vähä avittas eteenpäin.”

Koko ryhmälle tunnusomaisia piirteitä olivat matala koulutustaso tai jo vanhentunut koulutus. Perus- tai kansakoulun jälkeisiä opintoja oli keskimäärin alle kaksi vuotta. Viideltä henkilöltä ammattiin johtava koulutus puuttui kokonaan. He eivät ole voineet valita työpaikkaansa enää aikoihin, vaan vastaan on pitänyt ottaa, mitä on tarjottu. Takana onkin myös epämiellyttäviä kokemuksia esim. aikaisemmista työllistämiskäytännöistä.

Reijo oli ollut valvomassa alkoholisteja kahdessa eri paikassa ja kuntoutusneuvolassa ulkoiluttamassa asiakkaita.

”No, kyl siin on eroo niinko yöllä ja päivällä, ainaki jos noit juoppoi tuol vartioi. Että kyllä mieluummin tämmöst vanhushommaa tekkee ko juoppojen äijien kans rähisee. Siel sai ol varuillaan jos tulee vaikka nyrkistä tai teräseestä. Siel on kaikenlaista kengänkuluttajaa löytyy kyl tuo. Ja viel ko nämä huumeet on ja kaikki, ne on niin arvaamattomii.”

Työssä oli vapauksia, joihin ei aikaisemmillä työllistämiskäytännöillä oltu totuttu. Tehtävistä piti ottaa henkilökohtainen vastuu, mutta tukea oli tarvittaessa saatavilla. Nämä vaikuttivat siihen, että työntekijöiden itsenäisyys ja kyky kantaa vastuuta kasvoi. Työntekijät kasvoivat tehtäviensä mukana.

Hanna: ”No pääasias vaik sää olekki pomo, ni täs on saanu ol hyvin pitkäl itte oma pomos.”

Avainsanaksi nousi joustavuus. Jos työnantaja toimi joustavasti ja sovittelevasti, etsien työntekijän vahvuuksia ja pyrkien ottamaan työntekijöiden toiveita huomioon työvuoroja, -tehtäviä ja lomiam suunniteltaessa, olivat työntekijätkin valmiita joustamaan työvuoroissaan esim. yllättävien tilausten tai muiden sairaslomien aiheuttamien lisätöiden vuoksi.

6.5. Aktiivisuus työmarkkinoilla ja koulutuksessa

Motivaatio viittaa ihmisen psyykkiseen tilaan, joka määrää millä vireydellä (aktiivisuudella) ja miten suuntautuneena hän tietyssä tilanteessa toimii (Ruohotie 1991, 11).

Sisäinen motivaatio liittyy aktiviteettiin, johon yksilö ryhtyy toiminnan itsensä vuoksi; ulkoinen motivaatio viittaa puolestaan aktiviteettiin, johon yksilö ryhtyy yltääkseen parempiin tuloksiin kuin muut (vertailuun perustuva motivaatio) tai saavuttaakseen ulkoisen palkkion / välttääkseen negatiivisen seuraamuksen (ei vertailuun perustuva motivaatio) (Ruohotie & Kulmala & Siikaniemi 1998, 67). Termi ”yleismotivaatio” on nähtävä lähinnä asenteen synonyymina. Yleismotivaatio korostaa vireyden ja suunnan lisäksi käyttäytymisen pysyvyyttä. (Ruohotie 1991, 11.)

Asenteen ja motivaation välistä eroa voidaan kuvata seuraavasti: Asenne on suhteellisen pysyvä, sisäistynyt ja hitaasti muuttuva reaktiovalmius. Motivaatio sen sijaan on melko lyhytaikainen ja liittyy yleensä vain yhteen tilanteeseen kerrallaan. Asenne vaikuttaa enemmän toiminnan laatuun, motivaatio taas siihen, millä vireydellä toiminta suoritetaan. Muutokset motivaatiossa eivät välttämättä edellytä muutoksia ko. alueen asenteissa. (Ruohotie 1978, 8.)

VeTun työntekijät voidaan alkutilanteessa kokonaisuudessaan sijoittaa tyytyneiden (kts. Laapotti 1997) työllistettyjen ryhmään, vaikka muutamia kohoamisyrityksiä tavoitteellisten ryhmään näkyikin. Haastateltavien oma aktiivisuus työmarkkinoilla ennen työllistymistä ei ollut kovin korkea. Jakson aikana ja osalla niistä, joiden kohdalla tutkimus kohdistui myös jakson jälkeiseen aikaan, aktiivisuus tosin kohosi. Positiivisimpia muutokset olivat nuorimpien kohdalla ja yhden henkilön voi työllistämistukijakson jälkeen itsenäisesti hankitun työpaikan ja tämän jälkeen aloitetun opiskelun ansiosta katsoa kohonneen tavoitteellisten ryhmään. Vaihtoehtojen vähäisyys oli kuitenkin ilmeinen. Haastatteluissa oltiin valmiita vastaanottamaan lähes mitä työtä tahansa, mutta toisaalta tiedostettiin valintamahdollisuuksien rajallisuus. Koulutus ja kokemus olivat sellaisia, ettei mahdollisuuksia joustaa alaspäin juuri ollut. Usko työllistymiseen oli jakson aikana kohonnut, mutta oli edelleen matala.

- Haastattelija: ”Mitä työ sinulle kaiken kaikkiaan merkitsee ?”
- Minna: ”Must se on ihana asia. Mä en osaa sanoo sen kummemmin. No ensinnäki se tekee ihan hyvää rahapussille tota rahapussille. Mutta se et mä olen ikäni tehny töitä, ni ei se ol mulle sillaikaan vieras paikka, jos ei olis työttömyyttäkään kärsiny, mutta ei se mulle sillai ollu. Se oli vaan se ensijärkytys että tä, pääseks mää töihin, enks mää ollukkaan liian vanha (nauraa). En mää tosin niin aktiivisesti hakenukkaan sit enää, mää ajattelin et jos mää nyt ajattelen sit näin, et mul on se lapsi siin hoidettavana. Etten mää niin aktiivisesti hakenukkaan. Enkä mä ollu pysähtyny aattelemaan. Kyl mä työkkäris kävin ja lehtiä kattelin. Mut en mää, jos mä rehellisesti sanon, ni yhteen paikkaa hain ja kunnen mä päässy ni” (näyttää käsillä, ei sitten).
- Haastattelija: ”Olisitko valmis ottamaan vastaan lähes mitä tahansa työtä, vai haluaisitko tältä alalta vai tekstiilipuolelta” (jolle koulutus)?
- Satu: ”No, joo tuota. Kyl mää varmaan tältä alalta mieluummin. Ja eihän näitä tekstiilifirmoja ja näitä, ni ei niit oo missään. Et kyl mää, kyl mää olen valmis mihin vaan”
- Haastattelija: ”Millaisiksi arvioisit mahdollisuutesi saada töitä?”
- Satu: ”Jaa-a. Se onki sitte toinen juttu. Mä aattelin justin ko mul on se laitoshuoltajan tutkinto. Mä olen päättänyt. Mä siirsin sitä sillon kesällä. Ja mä teen taas uuden jutun, sovin sen opettajan kanssa ajan ja mä yritän suorittaa sen näyttökokeen mikä on vielä suorittamatta. Jos sitä kautta olis mahdollista. Ko ne yleensä vaatii sitä tutkintoo ihan joka paikas. Mää yritän ainaki itte hakee. Ja jos ei oo, ni yleensä sitä ei työkkäris, sitä nyt ei kovin sitte aukene sieltä ne paikat. Ne voi jotain ehdotella, jos on paikkoja.”
- Marjatta: ”Varmaan aika huonot mahikset. Kyl ne vaatii ammattipätevyyttä. Vapailta markkinoilta ei nyt varmaan ainakaan niin. Työvoimatoimiston kautta, jos hyvä tsäkä käy. On mulle sieltä työkkäristä sanottu, et jos haluu töitä tehdä, ni muuttaa Helsinkiin.”

Opiskelu ja lisäkoulutusmahdollisuutta ei haastattelutilanteessa juuri oltu valmiita harkitsemaan. Opintoja pidettiin vaihtoehtona ainoastaan siinä tapauksessa, että ne varmuudella johtaisivat työpaikan saantiin. Todellisuus tässä asiassa osoittautui kuitenkin tutkimushaastattelua valoisammaksi. Kaksi haastattelussa koulutukseen hyvin varauksellisesti, jopa kielteisesti suhtautunutta, haki koulutuspaikkaa jakson jälkeen ja toinen heistä on aloittanut lähihoitajaopinnot. Työllisyyskursseihin suhtauduttiin hyvin kriittisesti. Parhaana pidettiin VeTussa toteutettua vaihtoehtoa, jossa jo työhön valituille järjestettiin kunnollinen perehdyttäminen. Kaikilla ei kuitenkaan ollut kokemusta muista käytössä olevista koulutus tai työllistämiskeinoista ja näin ollen arvioista ei voi vetää pitkälle meneviä johtopäätöksiä.

Jakson alussa työntekijöiltä oli monien epäonnistumisten jälkeen mennyt usko omiin kykyihin. Työllistämisyksikön aikana oli mahdollista parantaa itsetuntoa, lisätä uskoa opiskelumahdollisuuksiin ja sitä kautta työnsaantiin jatkossa. Tärkeässä asemassa oli esimiehen suhtautuminen. Positiivinen palaute työstä, kannustaminen ja eteenpäin työntäminen olivat omiaan vahvistamaan työnhakuaktiivisuutta tai päätöstä opiskelupaikan hakemisesta. Päinvastaisessa tilanteessa pystyttäisiin luhistamaan loputkin heiveröisestä itsetunnosta.

Työntekijät eivät olleet erityisen tulevaisuusorientoituneita. Mitä aikaisemmassa vaiheessa haastattelu tehtiin, sitä vähemmän jakson jälkeistä aikaa oli mietitty. Haluttiin vain nauttia nykyhetken mielenkiintoisesta ja palkitsevasta työstä. Jakson lopullakaan ei sitten ollut selviä tulevaisuudensuunnitelmia. Kaikki olisivat halunneet ensisijaisesti jatkaa nykyisessä työssään ja jos se ei olisi mahdollista, jossain muussa työpaikassa. Työ- tai koulutusmahdollisuuksia ei kuitenkaan oltu aktiivisesti kartoitettu.

Jotakin pidempää, ammattiin johtavaa koulutusta, oli valmis harkitsemaan kolmasosa haastatelluista. Halukkuus opintojen aloittamiseen ei ollut kiinni iästä tai sukupuolesta, vaan aikaisempien opintojen laajuudesta. Mitä enemmän aikaisempia opintoja, sitä todennäköisempänä pidettiin lisäopintojen pariin hakeutumista tulevaisuudessa. Yleisesti tiedostettiin opintojen tärkeys ja uskottiin koulutuksen parantavan mahdollisuuksia työllistyä. Usko omiin mahdollisuuksiin saada opiskelupaikka ja menestyä opinnoissa, oli kuitenkin matala. Epäonnistumisen pelko oli estänyt yrittämisenkin. Jakson aikana nähty muiden esimerkki (hakeutuminen koulutukseen), lisäsi kuitenkin opiskeluhalukkuutta.

Marjatta: ”Kyl mä oon miettiny sitä et tosiaan, tuskin tää tammikuun jälkeen jatkuukaan, ni kyl se varmaan jotain tarttis. Jos ei töihin pääse, ni sit jotain koulutusta kattomaan. Mut en osaa sit täs yhtään et mihin, mistä olis kiinnostunu. Toisil on varmaan ihan selvää et ne voi lähtee tän pohjalt johonki koulutukseen mutta en mä tiedä. Täytyy sit kattoo uudestaan.”

Arja: ”No semmonen pieni ajatus mulla jo tos kävi, että jos sitä sitte jatkas samalla lailla. Et jos nyt sattus käymään semmonen tuuri, et sais, vois ruveta itte pyörittään omiin nimiin. Et sais niin monta paikkaa että kannattas tehdä. Mut en mä tie, mä en o koskaan uskaltanu sitä ajatella. Oon ajatellu mut en o niinko. Siin täytys liittää sit jotain muuta ko pelkkää tota. Tekis semmosta pitempituntista ja. Ko mullahan ny on valmiudet perhepäivähoitoon, vanhustenhoitoon, mihinkä tahansa tämmöse. No lääkintäpuoli ei o, siihen mul ei o koulutusta. Mut että tuo ois kiva jottain semmosta aatella.”

Usko yhteiskunnan tarjoamiin työvoimapalveluihin ja –mahdollisuuksiin horjui, mutta oli kuitenkin jakson aikana vahvistunut. Esimerkiksi työpaikan työvoimatoimiston kautta uskoi tulevaisuudessa saavansa puolet haastatelluista. Muut pitivät suoria lehti-ilmoituksia, puskaradiota ja suhteita todennäköisempänä mahdollisuutena löytää työpaikka.

Jatkossa jakson jälkeisen ajan suunnitteleminen onkin syytä aloittaa riittävän varhaisessa vaiheessa niin, että eri mahdollisuudet pystytään kartoittamaan paremmin ja suunnitelmia voidaan mahdollisesti tukea mm. työjärjestelyin. Uskoa omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin tulee vahvistaa positiivisella ja kehittäväällä palautteella. Erityisesti esimiehen rooli tässä prosessissa on tärkeä. Myös muiden onnistuminen näytti lisäävän uskoa omiinkin mahdollisuuksiin.

6.6. Omanarvontunto, itsetunto ja identiteetti

Kun ihminen joutuu työttömäksi, työssäkäyvän identiteetti säilyy vielä pitkään. Kestää aikansa ennen kuin hän samastuu uuteen sosiaaliseen ryhmäänsä ja alkaa ajatella ”me työttömät”. (Laurila 1995, 126.) VeTun työntekijöillä muutos toisin päin näytti tapahtuvan huomattavasti nopeammin. Ilmeisesti ihmisen on helpompi samastua tavoittelemaansa ja yleisesti hyväksytyyn ryhmään, työntekijöihin, kuin pakosti joutuneeseensa työttömien joukkoon. Työntekijöissä on nimenomaan kysymys ryhmästä, jolla on samat tavoitteet ja samat päämäärät, sekä keinot niiden saavuttamiseksi.

Reijo: ”Kyl se ihan on itsetuntoo nostattavaa ja tietenki tollai just et tuo keskustelelet ainaki työasioist jonki ihmisten kans ketä käy töis ja tuo et vaan sano et o työtön, eikä voi ottaa keskusteluun oikeen mihinkään osaa siin mieles et tuo. Se on tärkee et voi sanoo muillekin et on hommis ja mitä tekee.”

Samanlainen tausta, pitkäaikaistyöttömyys, yhdisti tutkittavien joukkoa. Samanlaisen taustan vuoksi toiseen ryhmäläiseen oli helpompi luoda kontakteja ja luottamukseen perustuvia ystävyysuhteita, rakentaa omia verkostoja, jotka työttömyysaikana olivat pahasti päässet rapistumaan tai ainakin yksipuolistuneet. Työntekijän identiteetti rakentui vauhdilla. Rakentumisvaiheen tärkein elementti oli itseluottamus. Itseluottamuksen vuoksi oli tärkeää tulla hyväksytyksi ryhmään ja saada positiivista palautetta niin asiakkailta, esimieheltä kuin toisilta työntekijöiltäkin. Tärkeintä ei ollut onnistuminen työssä vaan tunne onnistumisesta. Palautteen antamistavalla olikin juuri siksi merkittävä vaikutus identiteetin rakentumiselle.

Onnistuneessa tapauksessa jakso selkeytti tulevaisuudensuunnitelmia ja vahvisti identiteettiä. Itsekunnioitus kasvoi ja omia puutteita, lähinnä koulutusvajetta, oltiin valmiita korjaamaan tai kehittämään. Näin kävi todennäköisemmin nuoremmilla ja niillä joiden työkokemus ja koulutus olivat aiemmin lähialoilta kuin ikääntyneemmillä ja aiemmin täysin eri tehtävissä työskennelleillä henkilöillä.

Jaksolla, töihin pääsemisellä, oli positiivinen vaikutus kaikkien työntekijöiden omanarvontunteeseen ja itsetuntoon. Voidaan kuitenkin puhua myös ympäristön

aiheuttamasta sosiaalisesta paineesta hankkia työpaikka. Ihminen saattoi olla täysin tyytyväinen kotona tekemäänsä työhön. Muut eivät kuitenkaan sitä arvostaneet ja vasta vieraalta otettu työ oli kunnan työtä.

Virpi: ”Joo, mä arvostan sitä (kotitöitä) siin mieles itte ja mää oon ihan kiitollinen siit et mää olen ollu koton ja must on ollu ihan hienoo aikaa ja mää olen saanu hoitaa just omat lapseni ja niitten vieraitten lapsii ja olen saanu pitää vanhemmistaniki huolt ja sillai. Olen niinko saanu elää sillai. Mut ei mun mielestäni se ol vaan koton. Ei se ollu sitä ihan, mut ihmiset helposti sanoo et ko sää nyt et ol missään töis ja olet vaan koton. ... Oikeastaan täytyy sanoo et meiän muksutki, ni ne arvostaa et äiti meni sittenki johonki vieraal töihin. Niiltäki välil kuulu se, et mikset sää ol missään vieraal töis, et kui sää vaan täs koton olet? Et niilläki oli se semmonen käsitys just niinko ihmisil on, et kun ihminen on vaan koton ja hoitaa tollai kotii, ni ei se ol minkään arvoinen asia. Eikä ne sitäkää sit niin arvost, sitä vapaaehtoistyötäkään, koska ei kaikki ihmiset sitä miksikään laske. Se on vaan huvi että mää lähden johonki ja olen jossakin. Se on vaan huvittelu” (hymähtää).

Tuula: ”No onhan se sillai vaikuttanu, vaikuttanu et tota sillon ko mää olin kotona ni, ni tuo noi ni, se ei tuntunu niinko semmoselt, sanotaan ny arvokkaalt, se et mä palkästään tein siel koton niit töitä. Et nyt ko mä pääsen niinko jotakin muutaki tekemään, ni tottakai must tuntuu niinko paremmalt ja itteeniki ny ehkä enemmän niinku arvostan. Taik sillai et mää pystyn tekemään jotain muutakin ku se vaan mitä siel koton et tuo. Sillai se on kyl ihan, ihan tuo noi ni hyvin.”

Joidenkin kohdalla voidaan puhua kuitenkin suurista muutoksista. Ensimmäinen itsetuntoa kohottava tekijä oli yleensäkin töihin pääseminen. Pitkän työttömyysjakson aikana itsetunto oli laskenut. Yrityksistä huolimatta työpaikkaa ei ollut löytynyt ja tunne omasta riittämättömyydestä ja hyväksynnän puutteesta oli vahvistunut. Töihin pääseminen olikin yllätys.

Aino: ”Em mää osannu oikeastaa odottaa, et voi tärpät.”

Muutosten suuruuteen vaikutti paljon työstä saatu palaute. Kaikkea palautetta, mutta varsinkin asiakkailta suoraan tullutta positiivista palautetta pidettiin tärkeänä. Suoraan palautteeseen uskottiin eniten ja sen voimia antava merkitys oli suurin.

Haastattelija: ”Millä tavalla tämä jakso on vaikuttanut omanarvontunteeseen ja itsetuntoon?”

Hanna: ”Nostanu kuule hirveesti. Ei ihanampaa työt voi ol ko tää o. Kuule ko joka paikas niin paljo kehutaa ja kiitetää, et jollei se ny itsetuntoo nost, ni ei mikää. Kun ei moittee sanaa oo ikänäs saanu. Ei semmost työt olekkaa muuta ko tämä.”

Jaana: ”No totta kai se nosta. Kotona oot vallan, määki kolme vuotta olin kotona, ni tuntuu ettei mihinkään enää viitti lähteekkään. Et ihan kotona möyrittiin siellä ja.”

Haastattelija: ”Meinaatko, että se vähän lamaanutti muutenkin?”

Jaana: ”No sanotaan näin niin, et kyllä. Et tuo työelämäs kun on ollu, ni tuntu ihan niinko ois toisen luokan kansalainen ollu. Että tuota ei sitä osannu sillai ajatella, et johonki lähtiski vielä. Tykkäsin kyllä” (kun pääsi VeTuun).

Monille oli tärkeää toimia nimenomaan työssä, jossa voi auttaa muita. Vaikka aiempi kokemus vanhustyöstä yleensä rajoittui omien isovanhempien tms. hoitamiseen, uskottiin tehtävistä selvittävän ja yleensä selvittiinkin. Ongelmatilanteissa otettiin käyttöön myös huumori. Onnistumisen kokemukset vahvistivat itsetuntoa.

Haastattelija: ”Miten niistä ongelmatilanteista on selvinnyt?”

Virpi: ”Puhumal tai huumoril. Oikeastaan huumoril menee kaikkeist parhaite kaikki huonot asiat ohi. Tai ottaa sen sillai, et jos joku mummo tossa itkee, ni itkee sen kans ja sitte keksitään jotain muut. Keitetään kahvit tai aletaan syömään tai jotain muuta. Muutetaan asian aihetta.”

Vetun työntekijät kuuluvat Arnkillin, Niemisen & Säkjärven (1997, 51) jaottelussa julkisen sektorin työntekijöihin, koska työllistämistukea oli mahdollista saada myös määräaikaisiin työsopimuksiin. Yksityiselle sektorille työllistettäessä ehtona on ollut

toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen solmiminen. Jatko jakson jälkeen oli siis epävarmempaa kuin yksityissektorille työllistettäessä. Työpaikan saantia oltiin kuitenkin valmiita juhlimaan, kuten Hanna (mies oli jäänyt puoli vuotta aikaisemmin eläkkeelle), jonka vastaus kysymykseen, millä mielellä lähdit mukaan, oli:

”Sil mielel ko sää sanoit mul et mää melko varmaa... et mun valitaan, ni mää menin suoraan matkatoimistoon ja varasi matka. Sil mielel, et aika ilosel sitte”.

VeTun työntekijät pitivät työntekoa tärkeänä. Pitkään työttömänä olleet korostivat, miten heidän omanarvontunteensa ja itsetuntonsa koheni työnteon myötä. Työllistetyt huomasivat, että he osaavat jotakin ja pääsevät näyttämään kykyjään sekä saavat työn kautta mielekästä sisältöä päivään. Työttömänä ollessa herää ajatuksia, ettei enää kelpaa mihinkään, eikä osaa tehdä mitään. Työjakso auttoi työllistettyjä pääsemään eroon tällaisista ajatuksista, toi ainakin väliaikaista piristystä elämään ja lisäsi uskoa tulevaisuuteen.

Tuula: ”Kai se oli ensimmäisen sit se, et on saanu tätä itseluottamust. Näkee sen, et pystyy tekemään jotaki.”

Minna: ”Se on kiva kuule aamulla tietää, mihinkä lähtee. ...Ja se on jotain kumminki muuta ko lapsen hoitoo. Et ko siihen loppu melkein tekemiset, siis halut tehdä, ko sä veit pojan hoitoon.”

Mikko: ”No päällimmäinen hyöty o ainaki ollu se, et pääsi työelämään takas kiinni ja sit se, et pystyy viel tekeen jotain. Et siinäki, ko kaks kolme vuot o enne sitä käytännöllisest tekemäti mittää, ni se on semmone, et sitä ruppee luulee, ettei ennää pystykkä mihinkää.”

Päivi: ”No rahallinen tilanne on noussu ja sit henkinen taso on ylhäällä ja kunto o noussu.”

Hanna: ”No siit on ollu ihan mitä vaan (hyötyä). Et on saanu joka aamu lähtee töihin, mikä on hirveen tärkeä asia ja sit siit on saanu palkkaa ja sit siin o tutustunu uusi erilaisii ihmisii ja elämäkuva on laajentunu paljo.”

Työllistymisen vastakkaiset vaikutukset verrattuna Kortteisen ja Tuomikosken (1998) tutkimukseen työttömyyden seurauksista, tulivat korostuneesti esille VeTun työntekijöiden kertomuksissa. Monien epäonnistumisten jälkeen saatu työpaikka, vaikka vain väliaikainen, nosti itsetuntoa ja omanarvontunnetta. Onnistuminen työssä ja siitä saatu positiivinen palaute tukivat em. vaikutuksia. Riippuvuus muista, puolisoista tai sosiaaliviranomaisista, laski ja itsenäisyys kasvoi. Elintaso ja mahdollisuudet toteuttaa itseään olivat työllistymisenkin jälkeen keskimääräistä alhaisemmat, mutta tärkeintä olikin positiivinen muutos. Itseä ei verrattu keskimääräiseen, vaan omaan viiteryhmään, jossa nyt tapahtui arvoaseman nousua.

Omanarvontunnon kiinnittymisessä oli kaksi selvää jakoa, työ ja perheen hoitaminen. Ne, joiden omanarvontunto oli kiinnittynyt työhön, kokivat töihin pääsyn myönteiset vaikutukset kaikkein voimakkaimmin. Heille myös työn taloudelliset vaikutukset olivat tärkeämpiä kuin omanarvontunteensa perheeseen sitoneilla. Ironista oli, että juuri heille taloudellinen hyöty jaksosta oli kaikkein pienin, sillä tähän ryhmään kuuluivat ne, joiden tuloina ennen työllistymistä olivat työmarkkinatuki ja erilaiset sosiaaliset tulonsiirrot. Perheeseen omanarvontuntonsa sitoneilla oli useammin puoliso töissä ja ennen jaksoa elettiin suurelta osin hänen tuloillaan. Omanarvontunteensa perheeseen sitoneilla oli mennyt hyvin suurin osa viimeisestä 10-20 vuodesta. Lasten kasvettua oli tyhjä pesä kuitenkin vienyt myös omanarvontunteen tärkeimmän kiinnityskohdan. Itsensä tärkeäksi tunteminen lapsia ja perhettä hoitamalla ei enää onnistunut. Tyhjiö elämässä yritettiin täyttää palkkatyöllä. Nyt oli myös halu osallistua suuremmalla osalla perheen yhteisiin menoihin.

Tuula: ”...Ko puoliso vallan ko käy töis ja käy vuorotöis ja hän niinko pelkästäs tienas yksin. Et halus kans olla niinko osana sitä. Sillon ko mää olin kotona ni, ni tuo noi ni, se ei tuntunu niinko semmoselt, sanotaan ny arvokkaalt, se et mä pelkästään tein siel koton niit töitä. Et nyt ko mä pääsen niinko jotakin muutaki tekemään, ni tottakai must tuntuu niinko paremmalt ja itteeniki ny ehkä enemmän niinku arvostan.”

Työntekijällä, jolla oli aktiivinen rooli vapaaehtoistoimintaa harjoittavassa yhdistyksessä, rajoitti toimintaansa sen puitteissa jakson aikana huomattavassa määrin. Vaikka sekä vapaaehtoistyö, että toimiminen VeTussa koettiin mielenkiintoiseksi ja palkitsevaksi, oli

molempien tehtävien samanaikainen hoitaminen paitsi aikaa vievää myös henkisesti raskasta. Ympäristön, lähinnä perheen, hyväksyntä palkkatyölle oli vapaaehtoistyötä korkeampi ja myös identiteetti haluttiin näin rakentaa palkkatyön varaan. Vapaaehtoistyötä ei kuitenkaan kokonaan jätetty ja vahva rinnakkaisidentiteetti auttaneekin selviytymään mahdollisen työttömyyden tullessa. Aina on mahdollista palata vapaaehtoistyön pariin.

Virpi: ”Se että tuo noin nyt mä olen kuitenkin, kaikki ain sanoo et ku mä olen vaan koton enkä mä mitään tee, ni tul ny siihen yhdistykseen ja siihen yhdistykseen kun ei sul ol mitään tekemist ja sää olet vaan koton. No nyt mä käyn töis, siis nyt ei minuu pyydet enää sil taval kaikkiin ko mä voin sanoo, et mä olen nyt töis, et en mä ehdi. Niinko tämmösiin kiinteistöyhdistyksiin ja VPK sun muut mitä kaikki on, ni nyt mul on hyvä syy sanoo, et nyt mä en enää ehdi ko mä olen töis. On se tietyst pakko ollu vähä vähentyy. Esimerkiks se olotupa misä mä oli joka viikko töis ni siel mä olen ollu nyt sit muutaman kerran vaan niin vapaapäivin ko mul on ollu, vapaapäivii täst projektist, ni mä olen sit luvannu men sin töihin. Tai mä olen ilmottanu etukäteen et mul on lomaa sit sillon ni mä olen sit ollu siel. Ja tällaset kaikki yhdes niinko seurakunnan just näit yhteisvastuukeräys ja tämmöset ruoanlaitot mitä meil on jossain ja semmost mitä sit kuuluu semmost vähäsen. Mut on se ilman muut pikkusen vähentyny, täytyny vähentyy kun ei kerran voi sitä niin paljon tehdä.”

6.7 Työhyvinvointi ja sairastavuus

Yhteisessä alkukoulutuksessa työntekijät tutustuivat toisiinsa eli vastaavanlaisissa tilanteissa oleviin ihmisiin. Yhteisten koulutus- ja työjakson aikaisten kokemusten kautta heidän arvomaailmansa läheni toisiaan. Luottamus itseen ja muihin kasvoi. Syntyi vertaisihmisten muodostamia suhteita, joissa jakson jälkeenkin oli mahdollista käydä läpi omaa elämää koskevia tilanteita. Jaksonsa jo lopettaneet työntekijät järjestivät mm. omat pikkujoulunsa ja heidän oli mahdollista osallistua joihinkin projektin aktiivityöntekijöille järjestämiin tilaisuuksiin, kuten resiina-ajelun merkeissä vietettyyn virkistyspäivään.

VeTulaiset työskentelivät pääosin asiakkaiden kotona ja asiakkaiden työvälineillä. Työtilojen ja työvälineiden toimivuuteen oli näin ollen hyvin vaikeata vaikuttaa. Alkukoulutuksessa olikin keskeisiksi teemoiksi otettu henkinen työssä jaksaminen ja asiakkaan kohtaamisessa tarvittavien taitojen kehittäminen. Koulutuksen aikana ja heti sen jälkeen, ei kyseisiä aiheita pidetty erityisen tärkeinä. Työntekijät eivät uskoneet esimerkiksi kohtaavansa asiakasta, joka haluaa antaa suudelmia tai ehdottaa sänkyyn menoa. Kun tilanne yllättäen tulikin omalle kohdalle, pidettiin tärkeänä, että sen varalta oli saatu koulutusta.

VeTulaisilla masennusta, hermostuneisuutta, ärtyneisyyttä, päättämättömyyttä, nukkumisongelmia ja tunnetta siitä, että kaikki käy yli voimien, selvitettiin haastatteluissa kysymällä, onko heillä koskaan ollut mainittuja ongelmia, ja jos, niin miten ne ovat muuttuneet jakson aikana.

Suurin positiivinen vaikutus jaksolla oli masennuksen ja ärtyneisyyden vähenemisenä. Masennus oli vähentynyt kuudella ja lisääntynyt yhdellä henkilöllä. Masennusta ei ollut koskaan ilmennyt kolmella henkilöllä ja tilanne pysyi ennallaan jakson kahdella henkilöllä. Myös ärtyisyys oli vähentynyt kuudella ja lisääntynyt yhdellä henkilöllä. Hermostuneisuudessa, päättämättömyydessä, nukkumisongelmissa ja tunteessa, että kaikki käy yli voimien, ei tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Kaikkiaan oireiden vähenemistä oli lisääntymistä enemmän puolella haastatelluista. Neljällä henkilöllä muutoksia ei joko ollut tapahtunut, tai ne kumosivat toisensa. Kahdella henkilöllä negatiivisia vaikutuksia oli positiivisia enemmän.

Jaksolla oli siis enemmän positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia tutkittuihin oireisiin. Positiivisten vaikutusten taustalla oli mielekkään tekemisen ja uusien ystävien löytäminen, taloudellisen tilanteen kohentuminen ja itseluottamuksen paraneminen.

Reijo: ”Joo, masentuneisuus on ehkä vähentyny. Jos sanotaan niinko tosa työttömänki ollu, et tuo ollu rahattomuutta ja tommost noi, tieksää masentanut mieltä kyl et tuo. Ja kyl sitä oli, ihan aikalail oli sillai ärtyisyyttäkin sillon työttömän mut nyt on ollu ihan aika rauhallinen (nauraa). Et ei hermostu niin helposti tai tollai.”

Haastatelluista yhdellä henkilöllä jakson aikaisella masennuksen vähenemisellä oli positiivinen yhteys nukkumisongelmien ja syömishäiriöiden vähenemisen kanssa. Muilla yhteyttä ei esiintynyt (ei myöskään negatiivista).

Minna: ”Masennust mä en o tuntenu ny. Sillon ko on stressi, ni silloin tulee rajua laihtumista ja siihen liittyy sit kaikki nää. Niinkos huomaat, ni mä en o pahemmin masentunu (nauraa ja näyttää vatsaansa). Viimeks oli silloin (parisuhteen lopussa), mä laihtuin 16 kiloa ihan pienes ajaks silloin ko se alko.”

Haastattelut tehtiin työjakson lopulla, ja jo silloin oli havaittavissa, että osa oireistosta oli kuitenkin pahenemassa kohti epävarmaa tulevaisuutta mentäessä. Jakson vaikutukset jäänevätkin lyhytaikaisiksi, kuten Hanna haastattelussa kertoi:

”No masentuneisuus ja ärtyneisyys kyllä. Mitä lähemmäs tää työn loppuminen tuli, sitä enemmän niitä on. Ennen jakson alkua oli masentuneisuutta ja ärtyneisyyttä ko oli kotona päivästä toiseen. Mut sit ko pääsi töihin, ni sit oli ihan, sit ei ollu. Mut nyt nää ihan, Jaakko (aviopuoliso) kärsi kuule tänäpäkin aamiaispöydäs. En mä muist enää mitä mä huusi. Loppuu kohden ne on palannu.”

Negatiiviset kokonaisvaikutukset, eli oireiden lisääntyminen, olivat yhteydessä työn fyysiseen ja henkiseen kuormittavuuteen sekä muuttuneeseen roolin perheessä. Empatia, tässä tapauksessa liiallinen vanhusten ongelmiin eläytyminen ja niiden tuominen kotiin, lisäsi masentuneisuutta. Työpaineet ja uusien asioiden jännittäminen saattoivat aiheuttaa nukkumisongelmia. Myöskään roolin vaihtumista kokopäiväisestä perheenäidistä työntekijäksi ei aina huomioitu perheen muiden jäsenten taholta, vaan odotukset kotitöiden määrästä ja laadusta pysyivät ennallaan.

Päivi: ”Tuo masentuneisuus. Siin voi osittain nuo työpaineekki tehdä sen ja raskas vielä. Ne on lisänny vähä... Vanhuste niinku sitte nuo. Heiän ne omat ongelmat raskas. Se ku ne vanhukset kertoo omii ongelmii ja näkee. Se voi tehdä semmosen. Mietityttää kyl koton muutaman kerran et.”

Virpi: ”...Mut joskus o tietysti väsyneempi kun tulee kotii ja ajattelee, et jaaha, mun täytyy täs koton ny alkaa tekee, ni on se varmaan yks semmonen ollu. Et sais niinko hetken aikaa ol hiljaa ja rauhas. Se olis semmonen mitä niinko vaatis tällai ko tulee kotiin täst työst. Et joskus on voinu ol kauheen kiireki ja. Et paljo mieluummin sit istus vaikka vartin, eikä kukaan kysys mittään, eikä sanos kukkaan mittään. Mut yleensä siel on se tilanne, et siel on nälkäsii ihmisii kotona. Et se rooli niinko, ei pyssää välil lainkaan, et se jatkuu heti. Et semmonen on tietyst yks mikä on tullu. Ei ol semmost katkost siin välis. ... Ja nukkumisongelmat. No, nyt just ku mää tätä ateriapalveluu tasä harjottelin, ni mun täytyy sanoo, et mää varmaan pari yöt mietein, et mist mää ajasin ja mihin mää sit menen ja misä se olikaan se paikka. Ja sit ko heräs, ni rupes miettiin näit ja sit ei tullukkaan uni pitkää aikaa. Sitä ku yöl herrää, ni alkaa miettii näit joskus.”

VeTulaisten alkoholinkäytössä ja tupakoinnissa tapahtuneita muutoksia selvitettiin haastatteluissa kysymällä muutosten suuntaa ja suuruutta. Alkoholinkäyttö oli lisääntynyt kolmella ja vähentynyt kahdella henkilöllä. Työllistymisellä ei siis näyttänyt olevan merkitystä alkoholinkäyttöön keskimäärin. Tupakointiaan oli vähentänyt puolet polttajista eli kolme henkilöä. Kenenkään tupakointi ei ollut lisääntynyt. Syynä lisääntyneeseen alkoholinkäyttöön oli lähinnä taloudellisen tilanteen parantuminen. Iällä ei ollut merkitystä. Alkoholinkäytön ja tupakoinnin vähenemistä puolestaan selitettiin työn laadulla. Krapula olisi ollut niin kova, että mieluummin oltiin selvänä, jos seuraavana päivänä piti mennä töihin. Autollakaan ei voinut ajaa alkoholin vaikutuksen alaisena ja asiakkaiden luona ei saanut tupakoida tai ei haluttu haista tupakalle.

Päivi: ”Alussa terveys oli ihan normaali, kunto tää on parantanu. Alkoholi ja tupakka on vähentyny ko ei töissä saa polttaa ja kyl sitä ny jaksaa ol jo polttamataki. Ei se niin kauheet o.”

Minna: ”Tupakanpolttoki o vähentyny ja viinaa ei kerkii juomaankaa ko pitää autol ajaa (nauraa). Molemmat on vähentyny, ihan rehellisesti. Et tuo, ko on työpaikkoja mis voi polttaa. Ei siis sisällä, vaan. Ja ku mul ei ollu mitään iloo siit viinan juonnista, ko mä en juhlinu, mul ei ollu kavereita

eikä kaveria, eikä ollu kynttiläillanviettoja. Heidi joskus kävi, mut se oli autolla ja lähti yöks pois. Ei mul ollu naisteniltoja eikä mittään semmosta. Nyt on sit paremmin kyl.”

Hanna: ”No alkoholinkäyttö on vähän vähentyny. Pyhävuorokaudet ollu töitä ja mä en pysty krapulas mennee töihin (nauraa), mun täytyy ol sängynpohjalla. Täytyy ol pitkä vapaa ennen ko voi. Mää ole hirvee kipee ko mää ota.”

Haastattelija: ”No mitä luulet kun jakso loppuu, muuttuuko se nyt sitten takaisin?”

Hanna: ”Ai niinko takaisin vanhaan hyvään malliin vai (nauraa). Ei, emmä tiedä.”

VeTulaisten terveys oli tehtyjen fyysisten ja psykofyysisten testien mukaan koko väestöön suhteutettuna keskimääräinen. Sairauspoissaoloja heillä oli selvästi vähemmän kuin Diakonialaitoksen Säätiön työntekijöillä keskimäärin. Vuoden 2001 aikana VeTun työntekijöille kertyi sairauspoissaolopäiviä / työntekijä 5,45 (työpäiviä) ja 6,88 (kalenteripäiviä). Koko säätiön vastaavat luvut olivat 20,52 ja 27,99. Ero on siis noin nelinkertainen, eikä sen syytä pysty selittämään nyt tehtyjen haastattelujen perusteella. Vähäisen sairastavuuden yhteys korkeaan motivaatitason ja normaalia lyhyempään päivittäiseen työaikaan on yksi mahdollisuus. Hieman sairaana jaksettiin työskennellä muutama tunti, mutta ei välttämättä koko päivää. Tutkittavilla ei myöskään ollut mitään yllättävää pitkään sairauslomaan johtanutta sairautta (esim. syöpä), joka yksittäistapauksena rumentaisi sairauspoissaolotilastoja. Vaikka kyse oli pitkäaikaistyöttömistä, he olivat poikkeuksetta henkilöitä, jotka olivat alle vuosi sitten saaneet oikeuden yhdistelmätukeen. Heidän edellisestä työjaksostaan oli siis kulunut alle kolme vuotta. Terveytensä puolesta kaikkein heikoimmassa asemassa olevat olivat valikoituneet pois jo alkuhaastattelussa. Myös johtamiskulttuuri ja mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään koskeviin päätöksiin, selittänevät osaltaan sairauspoissaolojen määrää. Maunon (1999, 45) mukaan hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä, aikapaineiden vähentäminen ja toimivat ihmissuhteet työyhteisössä edistävät yksilön hyvinvointia niin työssä kuin perheessä. Tämän tutkimuksen mukaan VeTulaiset olivat tyytyväisiä juuri näihin seikkoihin.

Yksilön ja perheen hyvinvointia kartoitettiin haastatteluissa ja organisaation hyvinvointia työntekijöiden kanssa käydyissä kahdenkeskisissä kehityskeskusteluissa. Happonen ym.

(1996) tutkimuksen mukaiset työn epävarmuuden negatiiviset vaikutukset olivat harvinaisia. Positiiviset vaikutukset, eli ahdistuksen ja masennuksen väheneminen, olivat puolestaan yleisiä. Myös itse organisaatio voi hyvin. Kehityskeskustelujen perusteella työntekijät olivat tyytyväisiä johtamiseen, mahdollisuuksiinsa vaikuttaa omaa työtä koskeviin päätöksiin, työkuultuuriin ja tiedottamiseen. Tilannetta tuleekin verrata aiempaan, eli täydelliseen työttömyyteen, ei ns. normaaliin, vakituisen työpaikkaan. Työyhteisön sisällä työntekijät kokivat olevansa tasa-arvoisessa asemassa. Heidät oli palkattu samalla tavalla, yhdistelmätuella, ja heidän työsuhteidensa ehdot olivat samanlaiset. Normaaleja kiistoja esim. töiden jakamisesta ja arvovallasta vakituisen ja työllistetyn henkilökunnan välillä ei siis päässyt syntyämään.

Jaana: ”Täällä on ollu kivempi henki. Siellä oli sellanen sisäänpäinkääntyny. Ihan mukavia minua kohti oltiin mutta toiset valitti sitte sitä, että kon työllistetty mennee töihin, ni ei sitä huomioida siellä ollenkaan, et kaikki likaset työt. Ei mulla ainakaan sillai ollu. Kyllä mää työstä tykkään, ni mää tein kaikki mitä käskettiin ja ihan siel oli kiva olla sairaalassa sillon ko minä olin siellä. Täällä on kokenu että ihan niinko työntekijä olisit. Et ei asiakas sano et sää oot semmonen ja semmone, ei sua huolita tänne. Kaikki on et tuu vaan, tervetullooo seuraavan kerran. Monta paikkaa on tämmöstä ollu ja kai sää tuut.”

6.8. Ihmissuhteet

Sosiaalisen yhteisyyden, ”normaalien” sosiaalisten suhteiden ulkopuolelle jäämistä, yksinäisyyttä, kysyttiin ystävyysuhteiden määrällä ja laadulla ja varsinkin niiden muuttumisella jakson aikana. Uusia ystäviä projektin työntekijöistä oli itselleen saanut yhdeksän henkilöä. Lisäksi kaksi ilmoitti, että he aikovat pitää yhteyttä muutamiin asiakkaisiinkin, vaikka työsuhde onkin päättynyt. Yleensä jakso ei ollut vaikuttanut kielteisesti vanhoihin ystävyysuhteisiin, mutta poikkeuksiakin löytyi. Vanhojen ystävyysuhteiden hoitamiseen ei aina enää löytynyt aikaa tai voimia. Maailmankuvan muuttuminenkin oli vienyt eri poluille.

- Minna ”No kotoopäin on kyllä vähentyny. Ei mulla sie paljo ollukkaan. Mä oon väsyny.”
- Haastattelija ”Ovatko ne vähentyneet sen tähden, että olet ollut nyt hommissa, eikä ole enää ollut aikaa vai minkä tähden?”
- Minna ”Joo, se on yks syy. Ja sitte ko eihän mulla oikeestaan ollu ko tää Linnea, mikä sekin meni. Se oli niin topakka täti. En mä jaks enää seurustella sen kans. En mä tie, voinks mä oikein sanoo. Must tuntuu, et mä tapaan töis niin paljon samantapasii ihmisiä, et en mä jaks enää. Se on niin turhautunu katto ko se ei o töissä ollu, ni sillä on niitä omia tupsutuksiansa. Vaik meillä ei o ko kaks vuotta ikäeroo.”
- Haastattelija ”Onko se suhde muuttunut sen tähden, kun sulla on nyt ollut töitä ja hänellä ei olekaan?”
- Minna ”Juu, ja mul on niinkon, mun maailmani on avartunu ja hänen on supistunu. Niin kauan ku oltiin, mehän aloitettiin suurin piirtein samaan aikaan tää homma (eri työpaikassa). Se jotenki kärsi siitä ko se joutu pois. Meil ei ollu enää semmosta yleistä puheenaihetta ku meil oli samantapaset työt. Kuinka me aamulla lähettiin ja päästiin töistä ja kumpikin oli väsyneitä. Me tollain autettiin toinen toisiamme ni.”

Minnakin kuitenkin nimesi kolme uutta ystävää, jotka hän oli saanut projektin aikana. Heidän kanssaan pidettiin yhteyttä myös vapaa-aikana ja olipa tänä aikana alkanut uusi seurustelusuhdekin.

VeTun työntekijöiden perhesuhde oli heterogeeninen. Avio- tai avoliitossa oli kahdeksan henkilöä. Kaksi oli eronnut ja asui yksinään ja loput kaksi olivat yksinhuoltajia. Yksinhuoltajillakin oli kuitenkin vakituinen seurustelusuhde, mutta he asuivat eri asunnoissa. Avio- tai avoliitossa asuvista puolella oli kotona asuva tai asuvia lapsia.

Työntekijöiden parisuhteet paranivat neljässä, huononivat kolmessa ja pysyivät ennallaan neljässä tapauksessa. Ennallaan pysyneiden joukossa olivat molemmat yksineläjät, jotka eivät siis tukijakson aikana perustaneet uutta parisuhdetta. Puolisoiden suhteessa tapahtui muutoksia useammin kuin Vähätalon (1993) tutkimuksessa, mutta muutosten suunta vaihteli, eikä niiden voimakkuus ollut kovin suuri. Positiivinen muutos parisuhteessa oli voimakkaasti sidoksissa työssäkäyvän puolison mielialan kohentumiseen ja kotitöiden

jakamiseen. Mielialan kohentuminen lisäsi keskusteluja ja vähensi ärtyisyyttä. Jos puoliso oli valmis muuttamaan omaa rooliaan ja ottamaan suuremman vastuun kotitöistä, työpaikan saanti paransi parisuhdetta. Jos työpaikan saaneelta puolisolta odotettiin samaa määrää kotitöitä kuin aikaisemminkin, oli vaikutus päinvastainen.

Muuttumattomuus kotitöissä oli myös yhteydessä työssä jaksamiseen. Molemmat henkilöt, joiden edellisessä luvussa kuvattujen oireiden kokonaismuutos oli negatiivinen, kertoivat myös parisuhteen huononemisesta ja ongelmista kotitöiden jakamisessa, lähinnä siitä, että puoliso ei ollut lisännyt yhtään osuuttaan, vaikka oli nyt työttömänä tai eläkkeellä. Hannalla jakso paransi suhdetta.

Haastattelija: ”Millaisia muutoksia perhe-elämässä on tapahtunut jakson aikana?”

Hanna: ”Siel on tapahtunu ihana muutos. Ei mun ol vuoteen tarttenu tehdä siel mittää (nauraa). Ni. Ruokaa ainoastaan.”

Haastattelija: ”No mitä se aikasemmin oli.”

Hanna: ”No mää tein kaikki tietysti ko mää olin kotona”

Haastattelija: ”Mies on ottanut nyt ne hommat?”

Hanna: ”Joo-o. Meni tieks osat tällai.”

Haastattelija: ”...Onko tää jotenkin muuten vaikuttanut, tää työ, teidän parisuhteeseen.”

Hanna: ”On. Jos on vaikuttanu, ni positiivisesti. ...Mää oon ollu paljo paremmal tuulella, ko työttömän ollessa.”

Haastattelututkimus VeTun kautta työn saaneista antoi pitkälti käänteisiä tuloksia verrattuna Kortteisen ja Tuomikosken (1998) tutkimukseen työttömistä. Parisuhteessa muutos, toisen osapuolen työn saanti, oli aina riski. Kaikki työntekijät iloitsivat työpaikastaan ja siitä, että heillä oli jälleen mielekästä tekemistä. Positiivisessa tapauksessa myös lapset oppivat ottamaan enemmän vastuuta itsestään. Jos myös puoliso osasi iloita työpaikan saaneen puolesta, oli vaikutus parisuhteeseen positiivinen. Saattoi kuitenkin käydä niin, että kateus perheen sisällä kasvoi ja puolisoiden / parisuhteessa elävien välit kiristyivät, kuten Päivillä, jonka parisuhteessa esiintyi ongelmia, mutta lapsen kanssa meni paremmin.

- Päivi: ”Noo, meiän suhde on menny huonompaan suuntaan. Semmost se o, ko emäntä o ain töissä (nauraa). Mies o vaa katkera.”
- Haastattelija: ”Asut kuitenkin yksin. Onko lapset ottaneet enemmän vastuuta nyt itsestään ja kodistaan?”
- Päivi: ”Juu, kyllä on juu. Aika paljo kymmenevuotias tyttöki tekkee kastikkeen ja äitil ruokaa valmiiks, ku tulee töist. Se on uutta. Likka on niin itsenäistyny, ei paljo enää äitii tarviikkaan. Sano lomallaki, et koska sää lähdet töihin, et saa olla rauhassa (nauraa).”

Miehille tuntui olevan vaikeampaa löytää tyydytystä tai kokea itsensä tärkeäksi kotitöitä tekemällä. Perheen taloudellisen tilanteen kohentuminen ja harrastusmahdollisuuksien paraneminen kompensoi kuitenkin myös kotiin jääneiden miesten kokemaa nöyryytystä. Naiset eivät niinkään korostaneet yksilöllisyyttä ja suvereenisuutta ja heidän lisätulonsa hyödyttivät molempia puolisoita ilman toisen kokemaa alemmuutta.

Sosiaalisten suhteiden aiempaa määrää ja laatua ei varsinaisesti tutkittu. Uusia ystävyys-suhteita jakson aikana syntyi enemmän, kuin vanhoja katosi. Ystäviä tuli nimenomaan projektin muista työntekijöistä ja suhteet jatkuivat myös jakson jälkeen, pidettiin yhteiset pikkujoulut yms. Sosiaalisen kanssakäymisen tarpeen aste uusien ystävien kanssa vaihteli. Suurimmillaan se oli nuorimmilla ja niillä, joiden parisuhteessa oli ongelmia muita enemmän. He laskivat uudet ihmissuhteet ystäviksi melko matalalla kynnyksellä. Sosiaalisten suhteiden laatu saattoi olla suhteellisen etäinen mutta silti puhuttiin uusista ystävästä, ei esim. työkavereista. Varsinkin parisuhteen ongelmatilanteissa haettiin turvaa yhteisöllisistä ihmissuhteista. Jos työntekijällä oli jo kohtuullisesti ikää ja parisuhde kunnossa, uusien ystävyys-suhteiden kynnys oli korkeammalla.

- Jaana: ”No sanotaan niin että määhän hyvin hittaasti kehenkään niinko ystäväystyn sillai. Mul ei oo täällä ko yks ystävä kenen kans pystyn puhumaan, se on entiseltä työpaikalta, asiasta ko asiasta. Enkä määhän kaikille pysty niinko avautumaan sillai ku ei toista tunne eikä tiedä mitä juttelee eteenpäin ja mitä ei. Et ku määhän haluan puhua jonki kans ni määhän sitte luotan kans ettei ne jutut mee eteenpäin. Ne pysyy sitte. Et kavereita on kyllä paljo tullu uusia ja lissää että tuo. Ja on mulla entisestäki työpaikasta kavereita sitte että saa kylässä käydä ja ne käy meillä ja. Mut ei sydänystäviä sillai oo

ko yks vaa. Et tuo jolle pystyy juttelee asian ko asian. Tietää sitte ettei se vastaan tuu. Mut täällä kaikki on ihan kivoja kavereita, et tuolla moikataan ja huudetaan ko kaupungilla nähdään ja semmosta kivaa. Kai mä oon vanhankansan kasvatuksen saanu, et ei sillai pysty, ystävystynny, et pystys kaikista juttelemaan.”

Oliko VeTussa vietetty jakso työn jatkumisen kannalta epävarmaa vai varmaa aikaa? Monet työntekijät olivat tottuneet lyhytaikaisiin ja epävarmoihin työsuhteisiin. Yksityisellä tai julkisella sektorilla tehdyt sijaisuudet olivat pääosin lyhyitä, muutamasta viikosta puoleen vuoteen kestäneitä jaksoja. Edellisestä vakituisesta työpaikasta oli pitkä aika tai sitä ei ollut koskaan ollutkaan. Työllistäminenkin oli aiemmin tapahtunut pääasiassa puoleksi vuodeksi kerrallaan. Vuoden työsuhdetta pidettiin monessa tapauksessa parhaana elämässä tapahtuneena asiana pitkään aikaan. Jakson loppua kohden epävarmuus luonnollisesti lisääntyi ja samalla haastatellut kertoivat mielialan kiristymisestä. Varsinaista työuupumusta ei loppuvaiheessakaan ollut havaittavissa. ja vanhemmuuteen kielteiset vaikutukset eivät näyttäneet ulottuvan, ainakaan suoranaisesti. Parisuhdeongelmien kautta heijastusvaikutuksia kuitenkin saattoi ilmetä. Kuten edellä on kerrottu, työn vaikutukset parisuhteeseen olivat ristiriitaisia. Negatiivisen vaikutuksen tapauksissakin pohdittiin, olivatko ongelmat sittenkään työperäisiä.

Haastattelija: ”Kaiken kaikkiaan ongelmat ovat siis vähän lisääntyneet?”

Virpi: ”Ehkä niin, ehkä ne voi olla vähän lisääntyny. En mä oikein tie. Jos mä olsin vallan kotana, ni kyllä todennäkösesti ko mieski jäi vallan kotiin, ni meil olis nämä ihan, vois ol suurempii nämä asiat ku (nauraa). Jos me oltas siel kotona päiyhteen kaiket päivät, ni mä luulen, et nää olis suurempii nämä asiat.”

Haastattelija: ”Teillä vaihtui molempien tilanne samaan aikaan?”

Virpi: ”Joo, niin vaihtui. Ja jos mä nyt olsin, Must tuntuu, et meil olis enemmän ongelmii, jos mä en olis lähteny töihin. Et tämä työ voi ol, et tämä oli pelastus niinko siihen, et, että meillä koton onki ehkä rauhallisempaa.”

6.9. Taloudellinen tilanne

VeTun työntekijöiden palkka oli bruttona n. 672-774 euroa/kk ikälisien määrästä riippuen. Vähätalon (1998, 171-174) luonnehdinta sinnittelijöiden marginaalisista työmarkkinoista, sopiikin erittäin hyvin kuvaamaan myös VeTun työntekijöiden tilannetta, varsinkin taloudellista asemaa. Useat olivat vuosikausia pyrkineet töihin vapaille markkinoille siinä onnistumatta. Tulotaso oli matala, eikä jakso tuonut siihen merkittäviä muutoksia.

Paras taloudellinen tilanne oli henkilöillä, joiden puoliso oli töissä ja/tai asunto oli oma. Heillä myös muutokset henkilökohtaisissa tuloissa olivat suurimpia. Puolison palkkatulot olivat joko leikanneet työttömyyskorvausta tai kutistaneet sen olemattomiin, eikä muihin harkinnanvaraisiin sosiaalietuuksiin ollut oikeutta. Palkkatulo saattoi lisätä kotitalouden käteen jäävää tuloa jopa 500 €/kk. Toisin oli asia yksinhuoltajilla ja yksinään asuvilla. Heidän henkilökohtainen työttömyyskorvauksensa (työmarkkinatuki), oli ollut suurempi kuin em. ryhmällä. Tästä ryhmästä olivat yhtä lukuunottamatta kaikki saaneet tulosidonnaisia sosiaalietuuksia, lähinnä asumistukea ja toimeentulotukea, jotka nyt poistuivat tai ainakin laskivat. Myös tällä yhdellä henkilöllä olisi ollut subjektiivinen oikeus ainakin osaan etuuksista mutta hän ei ollut niitä hakenut. Käteen jäävän tulon osuus ei kellään sentään laskenut ja suurin positiivinen vaikutus oli nimenomaan etuuksia käyttämättä jättäneellä. Kaikkiaan nettotulojen kasvu tällä ryhmällä oli 40 € - 320 € /kk.

Laskelmassa ei ole huomioitu työstä johtuvia kustannuksia, kuten matka-, vaate-, tai kohonneita ruokamenoja. Mainitut menojen lisäykset ovat kuitenkin marginaalisia, sillä työnantaja hankki töissä tarvittavan erityisvaatetuksen ja korvasi kaikille ei autollisille linja-auton kuukausilipun, jolla oli mahdollista tehdä myös rajattomasti vapaa-ajan matkoja kaupunkialueella. Tätä kautta oli mahdollista jopa pienentää liikkumisesta aiheutuneita kustannuksia.

Työjakso toi siis hetkittäistä helpotusta myös pitkäaikaistyöttömien taloudelliseen tilanteeseen. Suuriin hankintoihin ei ollut mahdollisuutta, vaikka suunnitelmia jakson alussa esiintyikin. Palkan suomat mahdollisuudet osoittautuivat käytännössä haaveita pienemmiksi. Jokapäiväisen elämän helpottuminen oli kuitenkin ilmeistä.

Työntekijöiden taloudellinen tilanne ja parisuhde kietoutuivat yhteen kahdella tavalla. Toisaalta, kuten Kontulan ym. (1992) tutkimuksessa, hyvä parisuhde oli auttanut taloudellisten vaikeuksien keskellä. Toisaalta taloudellisen tilanteen paraneminen töihin pääsyn johdosta paransi myös parisuhdetta. Kohentunut talous mahdollisti suhteen hoitamisen entistä paremmin. Tehtiin yhteisiä lomamatkoja, panostettiin aiempaa enemmän harrastuksiin ja vähennettiin suhdetta hiertänyttä pakollista tinkimistä jokapäiväisen elämän kulutusmenoista. Taloudellisen tilanteen paraneminen ei kenelläkään aiheuttanut parisuhteen huononemista. Mahdollisen huononemisen syitä on käsitelty edellä luvussa 6.8.

7. YHTEENVETO

Tutkielmassa on selvitetty yhdistelmätukijakson merkityksiä Veteraanien Tuki –projektissa ajalla kesäkuu 2000 – tammikuu 2002 työskennelleiden pitkäaikaistyöttömien elämässä.

Tutkielmaa varten haastateltiin kahtatoista (12) projektin ensin aloittanutta työntekijää kesällä ja syksyllä 2001. Tavoitteena oli selvittää, mitä yksilön näkökulmasta keskeisiä ja tärkeitä muutoksia hänen elämäntilanteessaan tapahtuu VeTu –mallilla toteutetun yhdistelmätukityöjakson seurauksena. Minkälaisia merkityksiä jaksolla on pitkäaikaistyöttömien sosiaalisessa elämässä, hyvinvoinnissa, motivaatiossa ja tunteissa elämänhallinnasta sekä mahdollisuuksissa työllistyä tai aloittaa koulutus jakson jälkeen? Tavoitteena oli myös kehitellä mallia, jossa koulutus ja tukityöjakso saataisiin kiinteästi ja työtöntä ajatellen tuloksellisimmalla tavalla liitettyä toisiinsa.

Alkukoulutus tärkeää

VeTussa pitkäaikaistyöttömät koulutettiin tehtäviinsä kahdesta viikosta kuukauteen kestäväillä alkukurssilla. Koulutus sisälsi puoliksi teoriaa ja käytännön harjoittelua. Harjoittelu tapahtui eri työpisteissä ammattilaisten mukana. Jakson aikana oli lisäksi viikosta kahteen viikkoa muuta koulutusta. Viikoittain oli palaveri jossa selkeytettiin työn tavoitteita, tiedotettiin ajankohtaisista asioista, annettiin palautetta ja käytiin läpi työntekijöiden esiin nostamia ongelmatilanteita.

Alkukoulutuksen kautta tapahtuvaa riittävää perehdyttämistä pidettiin haastatteluissa tärkeimpänä yksittäisenä seikkana työssä menestymiselle. Koulutuksessa saatiin perustietoja ja varmuutta kohdata asiakas. Koulutusjakson aikana oli myös mahdollista sopeutua uuteen rooliin elämässä, työntekijän rooliin. Alkukoulutuksen aikana työntekijöiden keskinäinen yhteenkuuluvuuden tunne kasvoi ja heistä muodostui ryhmä. Sekä työn tulosten, että työntekijöiden arvioiden mukaan pitempi koulutusjakso koettiin lyhyempää paremmaksi. Parhaaksi katsottiin vaihtoehto, jossa perehdyttäminen ja suurin osa koulutuksesta sijoitetaan heti jakson alkuun, ennen varsinaisen työn aloittamista.

Onnistumisen kokemuksia

Vetun työntekijät olivat pitkäaikaistyöttömiä, yli 500 päivää yhtäjaksoisesti tai lähes yhtäjaksoisesti työttömänä olleita. Sosiaalinen huono-osaisuus ei ennen projektia

kuitenkaan ollut erityisesti kasautunut heille. Lähtötilanteeltaan he olivat ”hyväosaisia pitkäaikaistyöttömiä”. Jaksolla, töihin pääsemisellä, oli kuitenkin positiivinen vaikutus kaikkien työntekijöiden omanarvontunteeseen ja itsetuntoon.

Samantyyppisen taustan vuoksi toiseen ryhmäläiseen oli helpompi luoda kontakteja ja luottamukseen perustuvia ystävyys-suhteita, rakentaa omia verkostoja, jotka työttömyysaikana olivat pahasti päässet rapistumaan tai ainakin yksipuolistuneet. Onnistuneessa tapauksessa jakso selkeytti tulevaisuudensuunnitelmia ja vahvisti identiteettiä. Itsekunnioitus kasvoi ja omia puutteita, lähinnä koulutusvajetta, oltiin valmiita korjaamaan tai kehittämään. Näin kävi todennäköisemmin nuoremmilla ja niillä joiden työkokemus ja koulutus olivat aiemmin lähialoilta kuin ikääntyneemmillä ja aiemmin täysin eri tehtävissä työskennelleillä henkilöillä. Rakentumisvaiheen tärkein elementti oli itseluottamus. Itseluottamuksen vuoksi oli tärkeää tulla hyväksytyksi ryhmään ja saada positiivista palautetta niin asiakkailta, esimieheltä kuin toisilta työntekijöiltäkin. Tärkeintä ei ollut onnistuminen työssä vaan tunne onnistumisesta. Palautteen antamistavalla olikin juuri siksi merkittävä vaikutus identiteetin rakentumiselle.

Aikaisemmista työllistämisyksyksistä poiketen työntekijät olivat nyt yhteisössä, jossa käytännössä kaikki lähimmät työtoverit olivat samassa tilanteessa, työllistettyjä. Tämä auttoi heitä kokemaan itsensä tasavertaisiksi muiden kanssa. Kaikki tunsivat työskentelevänsä yhdenvertaisina samojen, alkukoulutuksessa määriteltyjen tavoitteiden ja suunnan, mukaisesti. Työyhteisön sisäisen hengen koettiin vaikuttavaan viihtyvyyteen paljon. Ryhmäkoon kasvaessa alkoi esiintyä myös sisäisiä ristiriitoja, mutta kaikkien haastateltujen mielestä henki pysyi hyvänä loppuun saakka. Työyhteisön hengen kannalta sopiva ryhmäkoko oli viidestä kahteentoista työntekijää.

Pitkä työttömyys näyttäisi muuttavan arvoja. Jos yrityksistä huolimatta jää toistuvasti työmarkkinoiden ulkopuolelle, on oman jaksamisen tähden siirrettävä työn arvostus sivummalle ja nostettava esiin muita tärkeinä pitämiään seikkoja, esimerkiksi perhe. Ikä ei ollut yhteydessä työnteon arvokkaana kokemisen kanssa, vaan työkokemuksen määrä. Mitä suurempi oli työssäoloaika suhteessa työttömyyteen, sitä korkeammalle työ arvostettiin.

Kahdestatoista haastatellusta kuudelle, eli 50%:lle, löytyi jatkotyöpaikka kahden kuukauden sisällä jakson loppumisesta ja yksi näistä kuudesta aloitti lyhyen työjakson jälkeen helmikuussa 2002 alan opinnot (lähiavustaja). Lisäksi yksi tutkielman ulkopuolella, mutta projektissa, ollut henkilö lopetti jakson kesken siirtyäkseen yksityisen työnantajan palvelukseen kokoaikaiseen työhön. Oletettua parempi työllistyminen antoi uskoa omiin mahdollisuuksiin projektissa jatkaneille.

Suhtautuminen vanhuksiin positiivisemmaksi

Töihin tullessaan työntekijöiden asenne vanhuksia ja erityisesti sotiemme veteraaneja kohtaan oli yleensä arvostava. Vanhuskäsitys kuitenkin koki jakson aikana muutoksia. Suurimpia muutokset olivat niiden kohdalla, joiden kuva oli ollut negatiivisin. Vanhusten ajatusmaailmaa ja (negatiivisenkin) käyttäytymisen taustalla olevia syitä opittiin koulutuksen ja käytännön työn kautta ymmärtämään paremmin. Vanhusten parissa työskentely, mutta erityisesti heidän kanssaan käydyt keskustelut, muuttivat asenteita positiivisemmiksi. Heidän elämäkokemuksistaan oppiminen tuli esille erittäin monessa haastattelussa. Vanhuskäsityksen muuttuminen positiivisemmaksi olikin ehkä suurin yksittäinen muutos työntekijöissä jakson aikana.

Psyykkiset ja fyysiset vaikutukset vähäisiä

Masennusta, hermostuneisuutta, ärtyneisyyttä, päättämättömyyttä, nukkumisongelmia ja tunnetta siitä, että kaikki käy yli voimien, selvitettiin haastatteluissa kysymällä, oliko heillä koskaan ollut mainittuja ongelmia, ja jos, niin miten ne olivat muuttuneet jakson aikana.

Masennuksen ja ärtyneisyyden oireet olivat vähentynyt kuudella ja lisääntyneet yhdellä henkilöllä. Hermostuneisuudessa, päättämättömyydessä, nukkumisongelmissa ja tunteessa, että kaikki käy yli voimien, ei tapahtunut merkittäviä muutoksia, kuten ei myöskään fyysisessä kunnossa tai fyysisessä aktiviteetissa. Sairauspoissaoloja oli kuitenkin vain neljäsosa työnantajan muiden työntekijöiden keskiarvosta.

Kaikkiaan oireiden vähenemistä oli lisääntymistä enemmän puolella haastatelluista. Neljällä henkilöllä muutoksia ei joko ollut tapahtunut, tai ne kumosivat toisensa. Kahdella henkilöllä negatiivisia vaikutuksia oli positiivisia enemmän. Positiivisten vaikutusten taustalla oli työllistymisen aikaansaama mielekkään tekemisen ja uusien ystävien löytäminen, taloudellisen tilanteen kohentuminen ja itseluottamuksen paraneminen.

Haastattelut tehtiin työjakson lopulla ja jo silloin oli havaittavissa, että osa oireistosta oli kuitenkin pahenemassa kohti epävarmaa tulevaisuutta mentäessä. Jakson vaikutukset jäänevätkin lyhytaikaisiksi.

Taloudellinen tilanne koheni

Vähätalon (1998) luonnehdinta sinnittelijöiden marginaalisista työmarkkinoista, joille on ominaista jatkuva turvattomuuden tila, sopi erittäin hyvin kuvaamaan myös VeTun työntekijöiden tilannetta. He olivat vuosikausia pyrkinneet töihin vapaille markkinoille siinä onnistumatta. Tulotaso oli matala, eikä jakso tuonut siihen merkittäviä muutoksia. Henkilöille, joiden puoliso oli töissä, taloudelliset muutokset olivat suurimpia. Puolison palkkatulot olivat leikanneet työttömyyskorvausta, eikä muihin harkinnanvaraisiin sosiaalietuuksiin ollut oikeutta. Palkkatulo saattoi lisätä kotitalouden käteen jäävää tuloa jopa 500 €/kk. Toisin oli asia yksinhuoltajilla ja yksinään asuvilla. Heidän henkilökohtainen työttömyyskorvauksensa (työmarkkinatuki), oli ollut suurempi kuin em. ryhmällä. Lisäksi he olivat saaneet tulosidonnaisia sosiaalietuuksia, lähinnä asumistukea ja toimeentulotukea, jotka nyt poistuivat tai ainakin laskivat. Käteen jäävän tulon osuus ei kellään sentään laskenut. Kasvu tällä ryhmällä oli 40 – 320 €/kk.

VeTun työntekijöillä taloudellinen tilanne ja parisuhde kietoutuivat yhteen kahdella tavalla. Toisaalta, kuten Kontulan ym. (1992) tutkimuksessa, hyvä parisuhde oli auttanut taloudellisten vaikeuksien keskellä. Toisaalta taloudellisen tilanteen paraneminen töihin pääsyn johdosta paransi myös parisuhdetta. Kohentunut talous mahdollisti suhteen hoitamisen entistä paremmin. Tehtiin yhteisiä lomamatkoja, panostettiin aiempaa enemmän harrastuksiin ja vähennettiin suhdetta hiertänyttä pakollista tinkimistä jokapäiväisen elämän kulutusmenoista. Suuriin hankintoihin ei kuitenkaan ollut mahdollisuuksia, vaikka suunnitelmia jakson alussa esiintyikin. Palkan, bruttona n. 672 – 774 euroa/kk ikälisistä riippuen, suomat mahdollisuudet osoittautuivat käytännössä haaveita pienemmiksi.

Toisaalta positiivinen muutos parisuhteessa oli voimakkaasti sidoksissa työssäkäyvän puolison mielialan kohentumiseen ja kotitöiden jakamiseen. Mielialan kohentuminen lisäsi keskusteluja ja vähensi ärtyisyyttä. Jos puoliso oli valmis muuttamaan omaa rooliaan ja ottamaan suuremman vastuun kotitöistä, työpaikan saanti paransi parisuhdetta. Jos

työpaikan saaneelta puolisolta odotettiin samaa määrää kotitöitä kuin aikaisemminkin, oli vaikutus päinvastainen.

Työllistämisen funktio?

Onko pitkäaikaistyöttömien työllistäminen julkisella - tai kolmannella sektorilla sitten vain eräänlaista katkaisuhuhtoa, jossa ei todellisuudessa ole edes asetettu tavoitteeksi työllistymistä avoimille työmarkkinoille? Nähdäänkö työvoimapolitiittiset toimenpiteet eli pitkäaikaistyöttömyyden hoito tukitöiden ja kurssittamisen avulla arvoksi sinänsä, tuloksista riippumatta? Ehkä näin onkin. Tukityöt ja kurssit, VeTun mallissa molemmat yhdessä, ovat syrjäytymisen ehkäisyn keino. Mallilla saatiin kohennettu työttömän elämäntilannetta, toimeentuloa ja mielialaa. Tulos ei sinänsä eroa merkittävästi muiden työllistämisyksiköiden tuloksista ja voidaankin kysyä, onko työllistäminen pelkästään näiden vaikutusten vuoksi järkevää. Merkittävää oli, että VeTun mallilla, Porin kaltaisessa korkean työttömyyden kunnassa, 50% työntekijöistä joko työllistyi tai sai hankituksi ammattitutkintoon tähtäävän koulutuspaikan kahden kuukauden sisällä jakson päättymisestä. Tässä tutkielmassa ei varsinaisesti verrattu VeTu -mallin eroja muihin työllistämismalleihin, mutta pelkästään korkean työllistymisasteen johdosta tarkempi tutkiminen saattaisi olla aiheellista.

LÄHTEET

- Aalto, T. 1996. Epävakaiden työmarkkina-asemien kasautuminen samaan parisuhteeseen. Teoksessa Kangas, O. & Ritakallio, V.-M. (toim.) Kuka on köyhä. STAKES, tutkimuksia 65. Helsinki.
- Aho, Simo, Nätti, Jouko & Suikkanen, Asko 1996. Työvoimakoulutuksen ja tukityöllistämisen vaikuttavuus 1988-1992. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 144. Helsinki.
- Arnkil, Robert, Nieminen, Jarmo & Säkjärvi, Maija 1997. Yksilölliset palvelukokonaisuudet pitkäaikaistyöttömille. Helsinki: Edita.
- Arnkil, Robert, Nieminen, Jarmo, Säkjärvi Maija, Mure, Janna & Vähämöttönen, Timo 2000. Poluista kynnysten ylittämiseen. Arviointiraportti prioriteetista ”Polut työttömyydestä työhön”. Työministeriö. ESR –julkaisut 61/00. Helsinki.
- Cornuelle, R. 1991. New Work for Invisible Hands. Times Litterary Supplemant 5. April 1991, 5-6.
- Ensminger, M. & Celentano, D. 1988. Unemployment and psychiatric distress: social resources and coping. Soc Sci Med 27.
- Eskelinen, Ossi & Kallio, Anu 2001. Työttömyydestä toimenpiteisiin – osattomuudesta osallistumiseen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 2001:15. Helsinki.
- Harisalo, Risto 1994. Työn luominen: askel kohti toista teollista vallankumousta Suomessa. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 83. Helsinki.
- Heckman, J.J., Lalonde, J.R. & Smith, J.A. 1999. Handbook on Labour Economics, volume 3. Amsterdam: Elsevier.

- Heikkinen, Hannu L.T. 2001. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS –kustannus.
- Hietala, Kari 1997. Kolmas sektori potentiaalisena työllistäjänä. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 176. Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hopsu, L., Louhevaara, V., Korhonen, O. 1994. Työyhteisön kehittämisintervention toimivuus ja vaikutukset siivoustyön kuormittavuuteen. Rakennushallitus. Raportti 3/1994. Helsinki.
- Hämäläinen, K. 1999. Aktiivinen työvoimapolitiikka ja työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Sarja B:51. Helsinki.
- Karisto, Antti 1985. Elinolojen muutossuunnat Suomessa. Sosiaalhallituksen julkaisuja 3. Helsinki.
- Kasvio, Antti 1994. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus.
- Kontula, O., Kaskela, K., Kananen, P. & Viinamäki, H. 1992. Talouden muutos ja terveys. Sosiaali- ja terveyshallitus, raportteja 67/1992. Helsinki.
- Konungo, R 1979. The concepts of alienation and involvement revisited. Psychol Bull 86.
- Konungo, R. 1982. Measurement of job and work involvement. J Appl Psychol 67.
- Kortteinen, Matti & Tuomikoski, Hannu 1998. Työtön. Helsinki. Tammi.

Laapotti, Päivi 1997. Sosiaalisten ongelmien ehkäisy työllistämistuen avulla. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen monistuksia 1997:10. Helsinki.

Lahelma, E. 1989. Unemployment, re-employment and mental well-being: A panel study of industrial job-seekers in Finland. *Scand J Soc Med: Suppl.* 43.

Lahelma, E., Kangas, R. & Manderbacka, K. 1995. Drinking and unemployment. Contrasting patterns among men and Women. *Drug and Alcohol Dependence* 37.

Laurila, Anja 1995. Työ meni – mitä jäi. Vaihtoehtoja elämänhallintaan. Kirjapaja: Helsinki.

Laurinkari, Juhani & Niemelä, Pauli (toim.) 1999. Elämänhallinta ja syrjäytyminen Suomussalmella. Tutkimus ennaltaehkäisevän sosiaalipolitiikan toimintaohjelman toteuttamiseksi. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 1999:28. Helsinki.

Mannila, Simo 1993. Työhistoria ja syrjäytyminen. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 58. Helsinki.

Manninen, Jyri 1996. Kadonneen aarteen metsästäjät. Akateemisille työnhakijoille tarkoitettujen yksilöllisten täydennyskoulutusohjelmien vaikuttavuus. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Raportteja ja selvityksiä 26. Helsinki.

Mauno, Seija 1999. Job Insecurity as a Psychosocial Job Stressor in the Context of the Work-Family Interface. Jyväskylän yliopisto.

Merton, R. K., Fiske, M. & Kendall, P. L. 1956. The focused interview. A manual of problems and procedures. Glencoe, IL: Free Press.

Mikkonen, Iris 1996. Työvoimakoulutus ja työmarkkinapolun käänneet. Vaikuttavuuden arviointia ensimmäisen vuoden seurannan perusteella. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 129. Helsinki.

- Mikkonen, Iiris 1997. Työvoimakoulutus osana työmarkkinapolkua. Koulutuksen vaikuttavuus yksilötasolla. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 174. Helsinki.
- Mustonen, Aila 1998. Pitkäaikaistyöttömäksi valikoituminen. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 181. Helsinki.
- Naumanen, Päivi & Silvennoinen, Heikki 1996. Työn ja koulutuksen vuoropuhelu. Työelämän koulutustarpeet osa 1. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 140. Helsinki.
- Nikitin, Merja, Rostila, Ilmari, Manninen, Kari & Lohiniemi, Susanna 1998. Työllisyys ja elämäntilanne. Työllisyyspolkuprojektin evaluointia Espoossa. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 201. Helsinki.
- Nio, Ilkka 2001. Toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointia tilastoseurannan pohjalta – kolme näkökulmaa vaikuttavuuteen. Työministeriö. Työpoliittinen aikakauskirja 44:3. Helsinki.
- O’Cinneide, P. 1995. Social Exclusion in Europe: National European Responses. Themes from Finland 2. Social Exclusion in Europe. Stakes. Helsinki.
- Oinonen, Suvi 1999. Tukityöllistettynä yliopistossa. Tampereen yliopisto, Sosiaalipolitiikan laitos. Sosiaalipolitiikan pro gradu –tutkielma.
- Pohjonen, T., Punakallio, A., Korhonen, O. 1993. Kotipalvelutyö: ikääntyminen, toiminta- ja työkyky sekä koettu työn kuormittavuus. Fyysisen toimintakyvyn muutos neljän kuukauden liikuntaintervention jälkeen. Työterveyslaitos, Fysiologian osasto. Interventiotutkimuksen I vaiheen raportti. Helsinki.
- Polkinghorne, D. 1995. Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa J.A. Hatch & R. Wisniewski (toim.) Life History and Narrative. London: Falmer.
- Pättiniemi, P. 1994. Yritetään yhdessä. Uusosuustoiminnan opas. Helsinki: Kansan Sivistystyön Liitto.

Ruohotie, Pekka 1978. Opettajien työmotivaatio. Tutkimus peruskoulun yläasteen opettajien työmotivaatiosta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tampereen yliopiston kasvatustieteen laitoksen julkaisusarja A: tutkimusraportti n:o 17. Tampere.

Ruohotie, Pekka 1991. Motivaatio ja työkäyttäytyminen. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitoksen julkaisu no 9. Tampere.

Ruohotie, Pekka, Kulmala, Juhani & Siikaniemi, Lena 1998. Työssä oppiminen. Oppilaitosten ja työelämän roolimuuotos –esteitä ja edistäjiä. Kehittyvä koulutus 3/98. Helsinki: Opetushallitus.

Sianesi, B. 2001. An Evaluation of the Active Labour Market Programmes in Sweden. Office of Labour Market Policy Evaluation. Working paper 2001:5. Uppsala.

Sosiaaliturvan suunta 1999-2000. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1999:27. Helsinki.

Thoits, P.A. 1982. Conceptual, methodological and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 23 (June).

Vesalainen, Janne & Vuori, Jukka. Työttömänä koettu toimintakyky ja itsetunto. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen 9/1996. Helsinki.

Vuori, Jukka & Vesalainen Janne. Työvoimakoulutuksen ja tukityön vaikutukset työnhakuaktiivisuuteen, uudelleentyöllistymiseen ja koettuun terveyteen. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen 3/1996. Helsinki.

Vähätalo, Kari 1982. Pitkäaikaistyöttömyys. Työvoimaministeriö. Työvoimapoliittisia tutkimuksia 30. Helsinki.

Vähätalo, Kari 1983. Työtön ja yhteiskunta. Työvoimaministeriö. Työvoimapoliittisia tutkimuksia 46. Helsinki.

Vähätalo, Kari 1992. Pitkäaikaistyöttömyyden mosaiikki ja työllisyyslaki. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 20. Helsinki.

Vähätalo, Kari 1998. Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus.

Ylöstalo, Pekka 1986. Työn arvostuksen muuttuminen ja palkkatyöhön sitoutuminen. Sosiologia 23.

Internet –lähteet:

<http://212.54.2.68/tyonantajapalvelut/yhdtuki.html>

[http://finlex1.edita.fi/dyna.../@ebt-link?showtoc=false;target=IDMATCH\(id,19971363.sd](http://finlex1.edita.fi/dyna.../@ebt-link?showtoc=false;target=IDMATCH(id,19971363.sd)

<http://www.mol.fi/katsaukset/tils200006.htm>

<http://www.mol.fi/katsaukset/tils200201.htm>

<http://www.mol.fi/tiedotus/nap20015.html>

www.finlex.fi/lains/index.html

www.mol.fi/tiedotteet/2002022601.html

www.mol.tietotyö.fi/esprojekti/loppurap/lr960580.html

www.te-keskus.fi/web/tesat.nsf/TE-MainFIN?OpenFrameset

www.uku.fi

LIITTEET

1. Fyysisten ja psykofyysisten testien tulokset
2. Esimerkki koulutuspalautelomakkeesta (ryhmä 3)