

Pirita Heiskanen

TUETTU OSUUSKUNTA OSATYÖKYKYISEN TYÖLLISTYMISEKSI

Haasteet, edut ja ohjaus

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO
Filosofinen tiedekunta
Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Toukokuu 2019

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

Tiedekunta Filosofinen tiedekunta		Osasto Kasvatustieteiden ja psykologian osasto		
Tekijä Pirita Heiskanen				
Työn nimi TUETTU OSUUSKUNTA OSATYÖKYKYISEN TYÖLLISTYMISEKSI: haasteet, edut ja ohjaus				
Pääaine	Työn laji		Päivämäärä	Sivumäärä
Kasvatustiede, Ohjaus	Pro gradu -tutkielma	X	6.5.2019	44
	Sivuainetutkielma			
	Kandidaatin tutkielma			
	Aineopintojen tutkielma			
Tiivistelmä				
<p>Tämä pro gradu -tutkielma tarkastelee osatyökykyisten työllistymistä ja työllistymisen edistämistä ilmiöinä tuetun osuuskunnan kontekstissa. Aiempi osuustoiminnan tutkimus on keskittynyt liiketaloudelliseen näkökulmaan. Tässä tutkielmassa tuodaan esille tuetun osuustoiminnan potentiaali työllistää työvoiman ulkopuolella olevia osatyökykyisiä. Tavoitteena on tutkia osatyökykyisen työllistymisen haasteita ja etuja tuetun osuuskunnan kontekstissa. Lisäksi tarkastellaan osatyökykyisten ohjaustarpeita ja -tapoja, joita työllistymisen onnistuminen edellyttää.</p> <p>Tutkielman empiirinen osa on toteutettu laadullisena tutkimuksena fenomenologisen lähestymistavan mukaisesti. Tutkimusaineisto koostuu seitsemän (N=7) tuetun osuuskuntatoiminnan asiantuntijan teemahaastatteluista. Fenomenologisen lähestymistavan mukaisesti tarkastelun kohteena on yksilön kokemukset tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelut toteutettiin syksyllä 2017. Yksi haastatteluista tehtiin parihaastatteluna ja loput yksilöhaastatteluina kasvokkain tai etäyhteydellä. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella nousee keskeisimmiksi työllistymisen haasteiksi osaamisen puuttuminen, palvelujärjestelmän rakenteelliset ongelmat sekä psyykkiset ja sosiaaliset tekijät. Tuetun osuustoiminnan etuna puolestaan näyttäytyy mahdollisuus räätälöidä työnteko yksilölähtöisesti osatyökykyisen voimavarat huomioiden. Vastuu osaamisesta, toiminnasta ja kehittämisestä pystytään osuuskuntamallisessa yritystoiminnassa jakamaan jäsenten kesken, mikä edistää omien vahvuuksien mukaista työllistymistä. Ohjauksen keskeisinä tavoitteina nähdään tuen tarpeen tunnistaminen, yksilön osaamisen kartoittaminen sekä ryhmäohjauksen järjestäminen. Ohjaus tulee toteuttaa verkoston yhteistyönä. Vertaisohjaus mahdollistaa yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemuksen.</p> <p>Työllistyminen tuettuun osuuskuntaan voi onnistua osatyökykyisyyden tasosta ja tuen tarpeesta riippumatta, mikäli tarkoituksenmukaista ja oikea-aikaista ohjausta on saatavilla. Tuettu osuuskunnan toivotaan tulevan osaksi työllistymistä edistävää palvelujärjestelmää. Osuuskunnalle suunnatun tuen tulee käsittää sekä työllistymis- että sosiaalipalvelun.</p>				
Avainsanat osatyökykyisyys, tuettu työllistyminen, ohjaus, osuustoiminta, palvelujärjestelmä				

UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

Faculty Philosophical Faculty		School School of Educational Sciences and Psychology		
Author Pirita Heiskanen				
Title SUPPORTED COOPERATIVE TO EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH PARTIAL DISABILITY: challenges, benefits and counselling				
Main subject	Level	Date	Number of pages	
Educational Sciences, Career Counselling	Pro gradu -tutkielma	X	6.5.2019	44
	Sivuainetutkielma			
	Kandidaatin tutkielma			
	Aineopintojen tutkielma			
Abstract				
<p>This Master's thesis studies the employment of people with partial disability and the promotion of employment as phenomena in the context of a supported cooperative. Previous research on cooperatives has applied a business-focused perspective. This paper highlights the potential of supported cooperative employment to employ people with partial disability. The aim of the paper is to explore the challenges and benefits of employing people with partial disability in a supported cooperative. In addition, the needs and patterns of counselling that are required for successful employment of people with partial disability are examined.</p> <p>The empirical part of the thesis is a qualitative research that follows phenomenological approach. The research material consists of seven (N=7) theme interviews of cooperative experts. In accordance with the phenomenological approach, the object is the individual's experience of the phenomenon being studied. Interviews were conducted in the autumn of 2017. One of the interviews was performed as a couple interview and the rest individually as face-to-face or remote interviews. The data was analysed using content analysis.</p> <p>Based on the results of the research the main challenge to be employed in a supported cooperative are the lack of skills, the structural problems of the service system and the psychological and social factors. The advantage of a supported cooperative is the possibility of tailoring work on an individual basis, taking individual resources to consideration. Responsibility for know-how, operation and development can be shared among the members of the cooperative business, which promotes employment in accordance with individual's own strengths. The key objectives of the counselling are to identify the need for support, to identify the competence of the individual and and to organise group counselling. Counselling should be implemented through network collaboration. Peer guidance enables a sense of community and inclusion.</p> <p>Employment in a supported cooperative can be successful regardless of the level of partial disability and the need for support, provided appropriate and timely guidance is available. It is desirable that a supported cooperative will become a part of a service system that promotes employment. Support for a cooperative must include both employment and social services.</p>				
Keywords partial disability, supported employment, counselling, cooperation, service system				

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	1
2	OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTYMINEN	4
2.1	Työkyvyn ja osatyökykyisyyden määrittelyä	4
2.2	Tuettu työllistyminen	6
2.2.1	Tuki ja ohjaus yksilön työllistymisen mahdollistajina	9
2.2.2	Työllistymistä tukevan palvelujärjestelmän rakenne	11
2.2.3	Osuustoiminta työllistymispalveluna	12
3	TUTKIMUSKYSYMYKSET	14
4	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	16
4.1	Fenomenologia tutkimuksen lähestymistapana	16
4.2	Menetelmänä asiantuntijoiden teemahaastattelu	17
4.3	Aineiston analyysi	19
4.4	Luotettavuuden ja eettisyyden arviointi	21
5	OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTYMINEN TUETTUUN OSUUSKUNTAAN	23
5.1	Haasteet ja edut työllistyä tuettuun osuuskuntaan	23
5.1.1	Osaamiseen liittyvät haasteet ja edut	23
5.1.2	Hallinnolliset haasteet ja edut	26
5.1.3	Sosiaaliset ja psykologiset haasteet ja edut	29
5.1.4	Yhteenveto	32
5.2	Ohjaus tuetussa osuuskunnassa	34
5.2.1	Henkilökohtainen tuki työllistymiseen ja työn tekemiseen	34
5.2.2	Vertaistuki	36
5.2.3	Ryhmänohjaus ja valmennus	37
5.2.4	Yrityspalvelut ja muiden yritysten tuki	38
5.2.5	Ohjauksen palvelujärjestelmän toivottu rakenne	39
5.2.6	Yhteenveto	40
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	41
6.1	Tuettu osuuskunta osaksi työllistymistä tukevaa palvelujärjestelmää	41
6.2	Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelu	43
6.3	Jatkotutkimus	44
	LÄHTEET	45

1 JOHDANTO

Osatyökykyisten työllistyminen ja työllistymisen tukeminen ovat ajankohtaisia ilmiöitä Suomessa. Tästä perusteluna ovat Osatyökykyiset töissä -hanke (2013–2015) ja valtion kärkihankkeena toiminut Osatyökykyisille tie työelämään -hanke (2015–2018). Ensimmäisessä hankkeessa selvitettiin osatyökykyisten työllistymistä ja työelämäosallisuutta tukevan Osatyökykyiset työssä -toimintamallin toteutumista sekä hyötyjä erilaisissa toimintaympäristöissä (Nevala, Turunen, Tiainen & Mattila-Wiro 2015). Osatyökykyisille tie työelämään -hankkeen tuloksina on pystytty nostamaan osatyökykyisten työllisyysastetta ja asenteet osatyökykyisten työllistymistä kohtaan ovat muuttuneet myönteisemmiksi. Lisäksi esimerkiksi osatyökykyisten ammatilliseen kuntoutukseen pääsyä on lainsäädännön ja koulutuksen kautta pyritty helpottamaan (Mattila-Wiro & Tiainen 2019).

Tutkimukseni tavoitteena on luoda ja jakaa tietoa tuetun osuuskunnan potentiaalista työllistää osatyökykyisiä. Määrittelin tutkimusprosessin aluksi tavoitteeksi koota asiantuntijoiden näkemyksiä ja kokemuksia tuetun osuuskunnan toimintaedellytyksistä ja osatyökykyisten ohjaustarpeista. Tutkimuksen edetessä aihe rajautui tarkastelemaan tuetun osuuskunnan toimintaa osatyökykyisten työllistymisen näkökulmasta. Oma kiinnostukseni osatyökykyisten tutkimiseen perustuu tavoitteeseeni parantaa osatyökykyisten asemaa yhteiskunnassa. Toivon kehittäväni tämän tutkimuksen sekä tulevan työurani aikana väyliä, joiden kautta osatyökykyiset löytävät oman potentiaalinsa työllistyä ja toimia oman elämänsä keskeisissä konteksteissa.

Tutkimukseni kanssa samansuuntaista kehittämistyötä toteutettiin Osallisuutta osuuskunnista -hankkeessa (2015–2018). Hankkeen tavoitteena oli luoda innovatiivisen ja monialaisen osuuskuntahautomon kunnan työllisyyspalvelujen kenttään ja ohjausprosessin luominen pajatoiminnasta osuuskuntatoimintaan. Menetelminä hankkeessa käytettiin

osuuskuntavalmennusta, yrityskontakteja sekä koulutuksia. Hanke pyrki luomaan tuetun osuuskuntatoiminnan mallin, joka tarjoaa matalan kynnyksen ohjaus- ja valmennuspalvelua sekä mahdollisuuden työtehtävien kautta työllistymispolulla etenemiseen. (Forssan kaupungin työllisyyspalvelut 2017; Ek 2018b, 8–10.) Osallisuutta osuuskunnista -hanke toimi tärkeänä yhteistyökumppanina erityisesti aineistonhankinnan osalta. Osuuskuntatoiminnan lisäksi muunkin yrittäjyystoiminta nähdään osatyökykyisten työllistämisen kannalta mahdollisena ratkaisuna (Niemelä, Renko, Nikoskinen, Heinonen, Hytti, Lindberg, Ray, Kaarnasaari, Savela, Kallionpää, Kämäräinen & Pakarinen 2017).

Laurinkarin (2004a) mukaan osuuskuntatyöhön suuntautuvan tutkimuksen vähäisyyden vuoksi osuustoimintaa ei tunneta eikä osata hyödyntää yrittäjyyden muotona. Aiemmin tutkimukset ovat korostaneet lähinnä liiketaloustieteellistä näkökulmaa, jolloin tutkimustuloksia on pidetty yrityssalaisuuksina. Vasta 1990-luvulla kehittynyt uusosuustoiminta on herättänyt kiinnostuksen myös osuustoiminnan tutkimusta kohtaan, jolloin sosiaalsiin tavoitteisiin pyrkivistä osuuskunnista on tehty monia pro gradu -tutkielmia. (Mt. 145.) Esimerkiksi Pirisen (2001) yhteiskuntapoliittinen pro gradu -tutkielma käsittelee työosuuskuntia työllistäjänä ja yhteiskunnallisena ilmiönä. Ohjauksen kentällä osatyökykyiset ryhmänä sekä heidän työllistymisensä ovat vähän tutkittuja ilmiöitä.

Tuetun osuuskunnan ideana on tarjota kaikille osatyökykyisille tuen tarpeesta riippumatta väylä saada ansiotuloja. Töttermanin ja Tauriaisen (2018, 48) mukaan suomalaisessa keskustelussa sekä lainsäädännössä vamman, pitkäaikaissairauden ja työelämäosallisuuden välisestä suhteesta on käytetty paljon erilaisia käsitteitä, mikä vaikeuttaa kokonaiskuvan muodostamista ryhmästä ja heidän työllistymisestään. Osatyökykyisellä tarkoitetaan sosiaali- ja terveysministeriön (2015) mukaan henkilöä, jolla on käytössään osa työkyvystään. Osatyökykyisyyden taso riippuu yksilöstä, työstä ja työn vaatimuksista (emt.). Tuetulla osuuskunnalla puolestaan tarkoitetaan toimintamallia, jossa valmennus ja henkilölle räätälöity työ yhdistyvät (Ek 2018b, 8). Tässä tutkimuksessa keskeistä on tutkia tukea tarvitsevan yksilön, eli osatyökykyisen, työllistymistä tuetusti osuuskuntamuotoiseen työtoimintaan.

Tutkimuksen empiirinen osa on toteutettu laadullisesti fenomenologisen lähestymistavan mukaan. Tutkimuksen aineisto koostuu kuudesta tuetun osuuskuntatyön asiantuntijoiden teemahaastattelusta, joista yksi on tehty parihaastatteluna (N=7). Analysoin aineiston Tuomin ja Sarajärven (2018) teoriaohjaavan sisällönanalyysin mukaisesti.

Tutkielmani toisessa luvussa tarkastelen tutkimustehtävän kannalta keskeisiä käsitteitä ja täsmennän tutkimuskysymykseni. Kolmannessa luvussa esittelen tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen empiirisen toteutuksen. Tulosteemaluvussa 5 esittelen saamiani tutkimustuloksia rinnastaen ne aikaisempaan tutkimukseen ja teorian tietoon (ks. Atjonen 2010, 10). Kuudennessa luvussa esittelen tutkimuksen keskeisimmät johtopäätökset ja arvoin tutkimustuloksia ja -prosessia eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmista.

2 OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTYMINEN

Tässä luvussa tarkastelen tutkimukseni teoreettisia lähtökohtia ja keskeisiä käsitteitä. Tutkimuksen kannalta keskeisimmät käsitteet ovat työkyky ja tuettu työllistyminen. Työkyvyn alakäsitteinä tarkastelen osatyökykyisyyttä sekä ammatillista työkykyä. Tuettua työllistymistä kuvaan tutkimuksen keskeisenä ilmiönä tuen, ohjauksen ja palvelujärjestelmän näkökulmista. Lisäksi esittelen tässä kappaleessa osuustoiminnan ja tuetun osuuskunnan tutkimuksen kontekstina. Alaluvussa 2.3 tarkastelen tutkimuksen viitekehystä kokonaisuutena ja asetan tutkimukseni empiiriset tavoitteet.

2.1 Työkyvyn ja osatyökykyisyyden määrittelyä

Tässä alaluvussa määrittelen tutkimukseni kannalta olennaiset käsitteet työkyky ja osatyökykyisyys. Näiden alakäsitteenä esittelen ammatillisen työkyvyn, joka on työllistymisen kannalta keskeinen työkyvyn ulottuvuus. Lisäksi määrittelen, mitä osatyökykyisellä henkilöllä tarkoitetaan tämän tutkimuksen kontekstissa. Työkyvyn määrittely ei ole yksiselitteistä, sillä lainsäädännössä ei ole virallista määritelmää työkyvyille (Laiho, Hopponen, Latva & Rämö. 2010, 2).

Sosiaalivakuutuksen eli eläkkeen oikeutetun jaon mukaan ihmiset jaetaan työkykyisiin ja työkyvyttömiin, jolloin tarkastellaan yksilön toimintakyvyn ja työn vaatimusten suhdetta. Toisin sanoen yksilö määritellään työkyvyttömäksi, mikäli hänen toimintakykynsä ei vastaa työn vaatimuksia. Tämä näkökulma korostaa yksilön sairauksista ja ominaisuuksista johtuvaa työkyvyttömyyttä työn vaativuuden joustamisen sijaan. (Laiho ym. 2010, 2; Pakarinen 2018, 203.)

Toinen näkökulma on tarkastella työkykyä yksilön voimavarojen ja työn vuorovaikutuksena. Laihon ym. (2010) mukaan työkyky perustuu työn, terveydentilan, elämäntyylin sekä biologisen ikääntymisen vuorovaikutukseen. Ilmarinen (1999) korostaa, että yksilön voimavarat rakentuvat terveydestä ja sen mukaisesta toimintakyvystä sekä koulutuksesta ja osaamisesta. Yksilön voimavaroihin vaikuttavat myös motivaatio, työtyytyväisyys sekä yksilön arvot ja asenteet. Keskeistä tässä näkökulmassa on, että työ, työympäristö ja työyhteisö vaikuttavat siihen, pystyykö yksilö käyttämään omia voimavarojaan työn tekemiseen. Hyvätkään voimavarat eivät johda työnteon onnistumiseen, mikäli työyhteisö, työtehtävät ja työympäristö eivät anna edellytyksiä sille. (Emt. 61.) Toisaalta hyvä työympäristö ja työyhteisö eivät voi täysin kompensoida heikentyneitä työkykyä (Ilmarinen 1999, 61).

Elämän prosessiluonteisuuden takia yksilön terveydentila, toimintakyky ja työkyky vaihtelevat. Näiden taustalla ovat yksilön arvot, joiden mukaan yksilö pystyy sopeutumaan uusiin elämäntilanteisiin. Tätä kautta yksilön koettu terveys, toimintakyky ja työkyky perustuvat fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ja toiminnan tarpeiden toteutumisen väliseen suhteeseen. Yksilö voi samanaikaisesti kokea sekä liiallista kuormitusta että selviytymistä ja menestystä. (Järvisalo 1995, 17.) Keskeinen arvo tässä tutkimuksessa on näkemys siitä, että yksilön työkykyä voidaan kehittää ja ylläpitää elämäntilanteesta riippumatta.

Ammatillisesta työkyvystä puhutaan, kun yksilön ominaisuudet täyttyvät hänen ammattinsa asettamat vaatimukset. Yleisellä työkyvyllä tarkoitetaan työelämän yleisten vaatimusten täyttämistä. (Pakarinen 2018, 204) Se, minkälaista työkykyä yksilöltä edellytetään, riippuu täysin työtehtävistä. Osatyökykyisyys ei tule diagnoosin seurauksena, vaan vain jos sairaus heikentää yksilön työkykyä tämän omassa työssä. (Paanetoja, Kröger & Östman 2016, 25–26.)

Osatyökyinen-sanaa käytetään yläkäsitteenä henkilöstä, jolla on toiminnan tai työkyvyn vajautta (Paanetoja, ym. 2016, 25). Pakarinen (2018, 203) määrittelee artikkelissaan osatyökykyiseksi henkilön, joka ei selviä työn asettamista haasteista joko pysyvästi tai väliaikaisesti. Osatyökykyisyys on moninaista ja se koskettaa monia eri ikäisiä ihmisiä koulutustaustasta riippumatta. Yleisimmät osatyökykyisyyden syyt ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt. Osatyökykyisen oireet ja työkyky ovat täysin yksilösidonnaisia, jolloin osatyökykyisyys voi liittyä joko työskentelyyn yleensä tai esimerkiksi yksittäiseen työtehtävään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 6.)

Useimmissa hankkeissa osatyökykyisyyden sisältöä ei ole tarkemmin määritelty, sillä tavoitteena on edistää niin sairauden takia työkykynsä menettäneiden kuin esimerkiksi vammaisten, joiden työkyky ei ole tuntuvasti heikentynyt, työllistymistä. (Paanetoja ym. 2016, 25). Tässä tutkimuksessa osatyökykyisiä ovat kaikki, jotka tarvitsevat tukea työllistymiseen. Toisaalta osatyökykyisyys ulottuu tässä tutkimuksessa kaikkiin sellaisiin henkilöihin, joilla on jonkinlaista työkykyä, vaikka he saisivat työkyvyttömyyseläkettä. Samanlaisella lähestymistavalla osatyökykyisyyttä korostavat myös Tötterman ja Tauriainen (2018, 48), joiden tutkimuksessa vammaisyrittäjyyden sijaan tarkastellaan kohderyhmää osatyökykyisinä, sillä se käsittää laajemman joukon tukea tarvitsevia ihmisiä.

Järvisalon (1995, 19) koosteen mukaan yksilön työkykyä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Subjektiiivinen kokemus sekä ulkopuolinen objektiivinen arviointi yksilön toimintakyvystä ja terveydestä tarkastelevat työkykyä vain yksilön ominaisuuksien näkökulmasta. Työtehtävien roolia työkyvyn määrittäjänä voidaan arvioida tarkastelemalla, miten työn vaatimukset ja työntekijän edellytykset suhteutuvat toisiinsa päivittäisessä arjessa. Lisäksi voidaan selvittää kuinka yksilön arvot ja kulttuuri vastaavat työpaikan vastaavia ja arvioida yksilön mahdollisuuksia osallistua työyhteisön toimintaan. (emt.) Tässä tutkimuksessa tarkastelen osatyökykyisten diagnoosien sijaan asiantuntijoiden kokemuksia osatyökykyisten työkyvystä ja toisaalta kyvystä työllistyä. Perusajatuksena on, että työtehtäviä räätälöimällä ja työyhteisöä kehittämällä voidaan vaikuttaa Järvisalon (1995, 19) esittämään työn ja työkyvyn suhteeseen. Asiantuntijoiden kokemukset perustuvat työhön pitkäaikaistyöttömien, mielenterveyskuntoutujien sekä kehitysvammaisten parissa.

2.2 Tuettu työllistyminen

Tässä alaluvussa tarkastelen työllistymistä ja ohjausta ilmiönä tuetun työllistymisen näkökulmasta. Teoriataustan avulla pyrin muodostamaan kokonaiskuvan tuetusta työllistymisestä, sen tämänhetkistä tuki- ja ohjausmuodoista sekä palvelujärjestelmän rakentumisesta. Lisäksi esittelen osuustoiminnan ja tuetun osuuskunnan toimintamallin tutkimuksen empiirisen osan kontekstina.

Työllistymisellä nähdään olevan yksilön elämään ratkaiseva vaikutus. Ensinnäkin työn kautta yksilö saavuttaa taloudellisen turvan, mikä tukee yksilön terveyttä ja vähentää köyhyyttä. Toisaalta työllistyminen luo yksilön sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunteen, jolloin yksilö kokee elämänsä ja oman roolinsa merkitykselliseksi. Pitkittänyt työttömyys voi

johtaa yksilön osatyökykyisyyteen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 6.) Vertion (1995, 11) mukaan työttömyys lisää riskiä sosiaaliseen eristyneisyyteen ja irrottaa yksilön työyhteisöstä. Työllä on ennen kaikkea terveyttä yläpitävä voima, vaikka se samanaikaisesti aiheuttaakin terveydelle lisää kuormitusta (emt.).

Tuetulla palkkatyöllä tarkoitetaan työsuhteista työtä avoimille työmarkkinoille. Se kehitettiin Yhdysvalloissa 1980-luvulla erityisesti osatyökykyisten työllisyyttä tukevaksi menetelmäksi. Tuetussa työssä työntekijälle mahdollistetaan työn tekemiseen tukitoimia, kuten työhönvalmentajan henkilökohtainen tuki, räätälöidyt työtehtävät, yksilölle soveltuva työaika sekä työympäristö, jossa on käytettävissä tarvittavat apuvälineet, joiden avulla työllistyminen onnistuu. Työhönvalmentajan tuki voi olla työpaikalla saatavaa opetusta ja valmennusta, sosiaalista tukea sekä esimerkiksi käytännön järjestelyn, kuten työmatkan kulkemisen mahdollistamista työsuhteen alkuvaiheessa. (Gustafsson 2015, 25; STAKES 1998, 40.)

Osatyökykyisille ja erityisesti kehitysvammaisille suunnattua työtoimintaa on kehitetty aina 1960-luvulta alkaen. Vaihtoehtoja palkkatyölle löydettiin kotitöiden, yrittämisen, vapaaehtoistyön ja harrastusten kautta. Palkan sijaan työn ytimenä nähdään itsensä toteuttaminen ihmisyhteisön jäsenenä. Esimerkiksi tuettu vapaa-ajan toiminta toimintakeskuksissa mahdollisti vaikeasti kehitysvammaisten osallistumisen yhteiskuntaan. (Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa 1997, 26–27.)

Nykypäivänä työllistymisen tukimuodot osatyökykyisille ovat tuettu työllistyminen, avotyötoiminta, työtoiminta sekä päivätoiminta. Mitä enemmän yksilöllä on tuentarpeita, sitä pienemmät ovat mahdollisuudet päästä työskentelemään avoimille työmarkkinoille palkkatuesta riippumatta. Usein työntekijät saavat varsinaisen palkan sijaan toimeentulonsa eläkkeestä (STAKES 1998, 44). Esimerkiksi yhteensä 25 000 kehitysvammaisesta työikäisestä vain 400–500 tekee palkkatyötä, noin 9 000 osallistuu työllistämistä tukevaan toimintaan, yli 2 000 työskentelee avotyötoiminnassa ja 5 000 – 6 000 päivätoiminnassa. (Vernerinen 2017a.) Vesalan, Klemin ja Ahlströmin (2015, 53) tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaiset, sillä tutkimustulosten mukaan kehitysvammaisista palkkatyössä on vain noin 12 % ja avotyössä 22-23 %. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -hankkeen tulosten mukaan työ- ja elinkeinotoimistoissa oli marraskuun 2018 lopussa 28 841 osatyökykyistä työtöntä työnhakijaa. Tämä on 4 784 eli 14,2 % vähemmän kuin edellisellä vuonna samaan aikaan. (Mattila-Wiro & Tiainen 2019, 10.) Voidaankin sanoa, että osatyökykyisten työllistymiseen vaikuttaminen tutkimusten ja toimintamallien avulla on tuottanut tulosta.

Avotyötoiminta toteutetaan myös tavallisilla työpaikoilla, mutta palkan sijaan osatyökykyisille maksetaan työosuusrahaa 0-12 €/päivässä. Työtoiminta ja päivätoiminta ovat työllistymismuotoja, jotka toteutetaan toimintakeskuksissa. Työtoimintaan liittyy projektityöskentely oman osaamisen mukaan ja päivätoiminta perustuu mielekkään arjen ja tekemisen löytämiselle. (Verner 2017a.)

Greven (2009, 23) mukaan tuetun työllistymisen organisointi, järjestely sekä rahoitus vaihtelevat Euroopan eri maissa. Hänestä olisi keskeistä tehdä yhdistävää tutkimusta ja sitä kautta oppia tuetun työllistymisen mahdollisuuksista (emt.). Niemelä ym. (2017) tekemässä tutkimuksessa tarkasteltiin vammaisyrittäjyyden toimintamallien eroja Euroopassa ja Pohjois-Amerikassa. Taulukossa 1 on esitelty kahdeksan erilaista toimintamalliprojektia, joilla vammaisyrittäjyyttä on pyritty kehittämään. Osallisuutta osuuskunnista -hankkeen avulla luotiin toimintamalli osuuskuntamalliseen vammaisyrittäjyyteen (Ek 2018a, 7).

TAULUKKO 1. Vammaisyrittäjyyttä edistävät toimintamallit. (Niemelä ym. 2017, 18.)

	Maanosa ja toimintamallin nimi	Toimintamallin tyyppi	Kohderyhmä
Pohjois-Amerikka (USA)	1. Entrepreneurship Bootcamp for Veterans with Disabilities (EBV)	Kurssimuotoinen yrittäjyysohjelma	9/11-veteraanit, joilla on palvelukseen liittyvä vamma sekä heidän lähiomaisensa
	2. The Chicago Add Us In (AUI) Initiative	Vammaisyrittäjyyden edistämishanke	Vammautuneet, lukion keskeyttäneet nuoret ja kuntoutuksessa olleet vammautuneet
	3. The Industry-Driven Support (IDS) model	Pilotti koulutusohjelmasta vammaisyrittäjille	Vähätuloiset vammaisyrittäjät
	4. StartUP New York	Laaja vammaisyrittäjyyden edistämishanke	Vammaiset henkilöt, joilla on kiinnostusta yrittäjyyttä kohtaan tai heikosti menestyvä yritys
Eurooppa	5. Ready to Start (UK)	Laaja vammaisyrittäjyyden edistämishanke	Vammaiset henkilöt
	6. Lets Get Started (Irlanti)	Pilottihanke, jossa tutkittiin ja kokeiltiin parhaita tapoja edistää vammaisyrittäjyyttä	Vammaiset sekä kehitysvammaiset henkilöt
	7. MATRA project (Moldova)	Näkövammaisten yrittäjyyden edistämishanke	Näkövammaiset henkilöt
	8. Yritystä!-projekti (Suomi)	Vammaisyrittäjyyden edistämishanke	Vammaiset henkilöt

Maanosa, jossa toimintamalli on toteutettu
 Toimintamallin nimi (toteutusmaa Euroopassa)
 Toimintamallin tyyppi ja kohderyhmä

1990-luvun loppupuolella ryhdyttiin puhumaan sosiaalisista yrityksistä, joiden tarkoituksena oli voiton tavoittelemisen sijaan pyrkiä parantamaan valitun haasteen tilaa yhteiskunnassa. Toiminnalla voi olla esimerkiksi ekologisia tavoitteita tai sillä voidaan pyrkiä syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden työllistymiseen. Käytännössä sosiaalinen yritys voi olla järjestö- ja yhdyskuntapohjainen tai osuuskunta. (STAKES 1998, 43.) Tarkastelen osuustoimintaa osatyökykyisten työllistymisen muotona tarkemmin alaluvussa 2.2.3.

2.2.1 Tuki ja ohjaus yksilön työllistymisen mahdollistajina

Peavyn (1997, 21–24) mukaan ohjaus on prosessi, jossa pyritään välittämään huolenpitoa, toivoa ja rohkaisua sekä tilanteiden selkeyttämistä ja yksilön aktivointia. Vehviläinen (2014, 12) kuvaa ohjausta ohjattavan oppimis-, kasvu-, työ- ja ongelmanratkaisuprosessien edistämisenä. Ohjauksen avulla yksilö voi kiinnittyä sosiaaliseen elämään ja löytää mahdollisuuksia yhteiskunnasta sekä vahvistaa omaa toimijuuttaan (emt.). Yksilön kannalta ohjaus pyrkii vahvistamaan yksilön hallinnan tunnetta omasta elämästään. Yksilöä kannustetaan oman ajattelun, tunteiden ja tavoitteiden hallintaan niin, että yksilölle muodostuu uudenlainen viitekehys tapahtumien ja kokemusten tulkitsemiseksi. (Peavy 1999, 22.)

Elinikäisellä ohjauksella tarkoitetaan erilaisia toimia, joiden avulla kaikenikäiset yksilöt saavat tukea oman valmiutensa, taitonsa ja kiinnostuksensa kartoittamiseen ja arviointiin elämänvaiheesta riippumatta. Lisäksi ohjauksen kautta yksilö voi tehdä koulutukseen ja ammattiin liittyviä päätöksiä sekä hallita yksilöllistä elämäntulkuaan. Elinikäisen ohjauksen toimintatapoja ovat esimerkiksi opinto-ohjaus, tietojen ja neuvojen antaminen, yksilöllistä arviointi sekä päätöksenteko- ja urahallintataitojen opettaminen. (Euroopan unionin neuvosto 2004.)

Ohjausta toteutetaan erilaisten instituutioiden sisällä erityisesti yksilön siirtymävaiheissa. Pitkäkestoisissa ohjausprosesseissa on tyypillistä yksilön kasvun ja oppimisen tukeminen. Toisaalta ohjausta tarvitaan myös valintatilanteissa ja elämän ongelmakohtissa. Parhaassa tapauksessa ohjauksella pystytään tukemaan sekä yksilöä hänen ratkaisuisissaan että saavuttamaan instituution tavoitteet. (Vehviläinen 2014, 12-13.)

Tutkimuksessani ohjauksen keskeisenä tavoitteena on saada ohjattavan omat voimavarat käyttöön työllistymisen mahdollistamiseksi. Ohjauksen kautta ihminen pystyy osallistumaan sosiaalisen elämän toimintoihin, kuten koulutukseen, työhön ja harjoitteluihin. Toisaalta

sosiaaliseen elämään voidaan lukea muitakin aktiivisen kansalaisuuden tunnuspiirteitä, kuten osallistumista vapaaehtoistyöhön, perhe-elämään, opetus- ja terveystalveluiden käyttöön ja muihin sosiaalisiin toimintoihin. Sosiaaliseen elämään osallistuminen on konstruktivistisen käsityksen mukaan ohjauksen yksi keskeisimmistä tehtävistä. (Peavy 1999, 22.) Ohjauksen nähdään ratkaisevan yksilötasolla yhteiskunnan erilaisia rakenteellisia ongelmia (Vehviläinen 2014, 35).

Ohjauksen tarkoituksena on antaa ohjattavalle keinoja osallistua ammatinvalinnan kannalta keskeisiin konteksteihin. Kontekstit voivat olla luonteeltaan yksilöllisiä, jolloin tarkastellaan yksilön soveltuvuutta ammattiin, sosiaalisia, jolloin vaikuttavana tekijänä on lähipiiri, sekä yhteiskunnallisia, jolloin esimerkiksi tarve vaihtaa alaa johtuu työttömyydestä. (Spangar 2000, 20.)

Valmennuksella viitataan tässä tutkimuksessa ohjaukseen, jolla pyritään kehittämään yksilön osaamista ja valmiuksia työllistyä. Työhönvalmennuksella voi olla suuria vaikutuksia ohjattavien elämälaatuun kuten esimerkiksi taloudelliseen tilanteeseen ja kokemuksiin täysivertaisesta kansalaisuudesta (Kairi 2017, 44). Tuloksellisen työhönvalmennuksen tavoitteena on työllistää ohjattava ensisijaisesti palkkatyöhön aktiivisen työn etsinnän kautta. Työhönvalmennusta toteutetaan asiakaslähtöisesti niin, että asiakkaan tarpeet ja toiveet huomioidaan koko prosessin ajan. Työhönvalmennukseen luetaan myös taloudellisia tukia ja etuuksia koskeva neuvonta. Työhönvalmennuksessa tehdään jatkuvaa yhteistyötä palvelujärjestelmän kanssa. (Verner 2017b.)

Työikäisten kuntoutuksessa on kyse työkyvyn säilyttämisestä ja sen parantamisesta (Järvisalo 1995, 16; Ekholm & Teittinen 2014, 63). Aikuisten parissa toteutettavaa sosiaalikutoutus pyrkii vaikuttamaan yksilön osallisuuteen ja aktiivisuuteen tarvelähtöisesti (Hietala 2018). Yleisimpinä sosiaalisen kuntoutuksen työmenetelmiä ovat Raivion (2018, 98) tutkimuksen mukaan sosiaalialan ammattilaisten tarjoama tehostettu tuki ja ohjaus, ryhmätoiminta, sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden ja elämänhallinnan edistäminen sekä tuki arkipäivän toiminnoista suoriutumiseksi. Lisäksi kuntouttava työtoiminta, työkokeilut, työpajat, vertaistuki kuuluvat sosiaalisen kuntoutuksen piiriin. (Raivio 2018, 98.)

Ekholmin ja Teittisen (2014, 12) tutkimuksen mukaan osatyökykyiset tarvitsevat erilaisia tukitoimia riippuen vammasta ja osatyökykyisyyden luonteesta. Heidän tekemässään tutkimuksessa osatyökykyiset nuoret tarvitsivat työn tekemisen tueksi henkilökohtaisia apuvälineitä, työympäristön esteettömyyteen liittyviä muutostöitä, tuetun työn palvelua, avustajapalvelua sekä opaskoirapalvelua (emt.).

2.2.2 Työllistymistä tukevan palvelujärjestelmän rakenne

Työllistämistä tukeva moniammatillinen palvelujärjestelmä on verkostomainen ja monimutkainen. Palvelujärjestelmä on monimutkainen, sillä yksilöiden tuentarpeet ovat erilaisia, minkä vuoksi tarvitaan myös erilaisia palveluita. Yksilön kannalta palvelujärjestelmästä onkin haastavaa löytää se ohjaustaho, jonka tarjoama tuki vastaa yksilön tarvetta. (Niemelä ym. 2017, 63.) Verkostoyhteistyössä eri organisaatioiden edustajat luovat sopimuksia yhteistyöstä, jotta yksilön ongelma pystytään moniammatillisesti ratkaisemaan sekä pääsemään yhteisiin tavoitteisiin esimerkiksi tietyssä maakunnassa. (Nummenmaa 2007, 47; Nykänen, Karjalainen, Vuorinen & Pöyliö 2007, 65.)

Alueellisesti tarkasteltuna palvelujärjestelmät ovat erilaisia riippuen alueen väkiluvusta. Kun toimijoita on paljon, on tärkeää määritellä alueen ohjauspalvelujen yhteiset linjaukset. Pienemmällä alueella verkosto muodostuu sosiaalisesti eri toimijoiden välille, jolloin tulee määritellä keskeiset ohjauksen prosessit, toimijat ja työnjako. (Nummenmaa 2007, 47; Nykänen ym. 2007, 65.) Kehittämällä työllistymistä tukevaa palvelujärjestelmää pyritään yhteiskunnan tasolla vaikuttamaan huoltosuhteeseen. Ilmarisen (1999, 30) tekemän ennusteen mukaan Suomen huoltosuhte nousee jyrkimmin muihin EU-maihin verrattuna vuosina 1985–2025. Huollettavia ennustetaan vuonna 2025 olevan 66 sataa työntekijää kohden. (emt.)

Greve (2009, 11) korostaa erityisesti sosiaalituki- ja eläkejärjestelmien yhteensovittamattomuutta suhteessa palkkatyöhön. Valtion ja kuntien tarjoamia tukitahoja osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi ovat viranomaispalvelut, julkiset terveyspalvelut ja työnvälityspalvelut (Vuorento & Terävä 2014, 35.) Niemelän ym. (2017) mukaan vammaisyrittäjyyden kannalta oleellisia palvelujärjestelmän tahoja ovat vammaispalvelut, kuntoutus, eläkejärjestelmä ja yrityspalvelut. Työllistyvyyttä tuetaan erilaisilla tuki- ja palvelujärjestelmillä, työolosuhdejärjestelyillä, työsuojelulla, kuntoutuksella, työ- ja eläkelainsäädännöllä sekä yhteiskunnassa vallalla olevilla arvoilla ja asenteilla (Ilmarinen 1999, 62). Lisäksi kansallisen tason ohjelmat ja projektit pyrkivät vaikuttamaan osatyökykyisten työllistymisen kysymyksiin ja niiden kautta on kertynyt tutkimustietoa koskien osatyökykyisten työllistymisen tukemisen keinoja (Vuorento & Terävä 2014, 35).

2.2.3 Osuustoiminta työllistymispalveluna

Osuustoiminnan julkilausutut perusarvot ovat itsenäisyys, vastuullisuus, demokratia, tasoarvo, oikeudenmukaisuus ja solidaarisuus. Eettiset arvot ovat rehellisyys, avoimuus, sosiaalinen vastuullisuus ja toisista huolehtiminen. (International Co-Operative Alliance 2015, 41.) Osuuskunnan jäsenyyden tulee perustua vapaaehtoisuuteen ja yksilön tarpeeseen. Osuuskunnan hallinto perustuu demokratiaan, jolloin jokaisella jäsenellä on yhtäläinen äänioikeus. (Laurinkari 2004a, 56–57.) Osuustoiminnan ihmiskäsitys perustuu ihmiskeskeisyyteen, jossa jokainen nähdään aktiivisena, tasa-arvoisena, itse toimeen tarttuvana sekä yhteistoimintaan pyrkivänä. Todellisuudessa yhteistoiminnallisuuteen liittyy kuitenkin aina konflikteja ja ihminen on erehtyväinen, joten arvojen toteutuminen täydellisesti on mahdotonta. (Troberg, 2014, 29.)

Osuustoiminta on liiketoimintaa, joten se pitää olla tuloksellisesti kannattavaa. Toiminnassa tavoitellaan tasaista taloudellista tulosta, jolloin liiketoimintaa pystytään kehittämään pitkällä aikavälillä. (Troberg 2014, 43–44.) International Co-Operative Alliancen (2013, 4) valmistelemassa ”blueprint”-strategiassa korostetaan osuuskunnan jäsenten osallistumismahdollisuuden lisäämistä, osuustoiminnan sosiaalista ja taloudellista pysyvyyttä, osuustoiminnan identifiointia arvopohjan ja viestinnän kautta sekä osuustoiminnan lainsäädännön kehittämistä. Strategian avulla osuuskuntalaisten sitoutumista pyritään vahvistamaan (emt.).

Osuuskunnan tavoitteena on toteuttaa taloudellista yhteistoimintaa jäsenomistajien tarpeisiin (Troberg 2014, 14). Osuuskunnan uusina tuulina 1990-luvun suurtyöttömyyden jälkeen nousi kiinnostus soveltaa osuustoimintaa uusille aloille henkilöstön omistamina työosuuskuntina. Uusosuuskunta-ajatuksen kehittäminen perustuu sosiaaliseen tarpeeseen, yrittäjyyden muutostarpeeseen sekä yhteistyön etujen tunnistamiseen. (Laurinkari 2004a, 140.) Henkilöstön omistamia osuuskuntia toimii monilla eri aloilla kuten konsultointi, koulutus, sosiaali- ja hoitoala, taide, kulttuuri, media, informaatioteknologia, arkkitehtuuri, rakennusurakointi, siivous, matkailu, parturi- ja kampaamoala sekä oppilaitososuuskunnat (Troberg 2014, 24). Osuuskunnan tarkoitus voi työllistämisen lisäksi olla esimerkiksi puuttuvan palvelun turvaaminen tai elämäntapakokeilu. Osuuskunta tarjoaa näin välineen toteuttaa yhteisyrittäjyyttä luovasti. (Moilanen, Peltokoski, Pirkkalainen & Toivanen 2014, 13.)

Tuettu osuuskunta määritellään malliksi, jossa valmennus ja henkilölle räätälöity työ yhdistyvät. Osallisuutta osuuskunnista -hankkeessa perustettiin työosuuskuntia, joiden

tavoitteena oli työllistää jäseniään. Mallissa osuuskunta toimii työnantajana jäsenilleen ja toisaalta tarjoaa palveluja ja tuotteita asiakkailleen. Osuuskunta laskuttaa asiakkaita palvelusta ja maksaa jäsenille eli osatyökykyisille työntekijöille palkkaa kunkin alan työehtosopimuslain mukaisesti. (Ek 2018b, 8–11.)

3 TUTKIMUSKYSYMYKSET

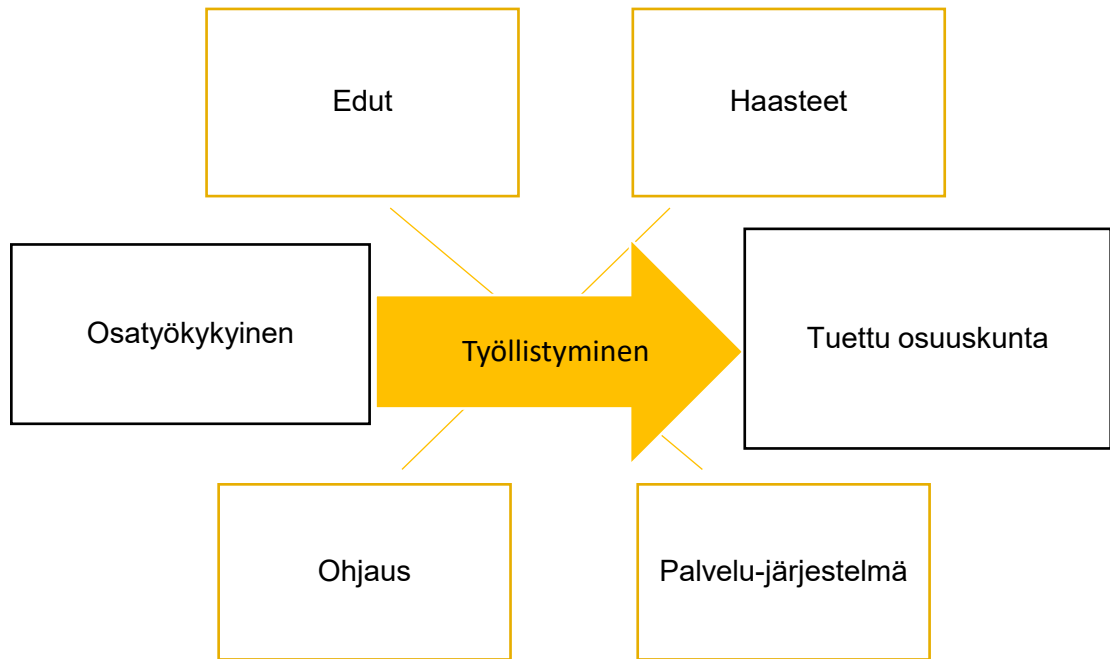
Tässä tutkimuksessa tarkastelen osatyökykyisten työllistymistä tuetun osuuskunnan kontekstissa (ks. kuvio 1). Määrittelin tutkimusprosessin aluksi tutkimuksen tavoitteeksi koota asiantuntijoiden näkemyksiä ja kokemuksia tuetun osuuskunnan toimintaedellytyksistä ja osatyökykyisten ohjaustarpeista. Näkökulma tutkia erityisesti osatyökykyisten työllistymistä tuetussa osuuskunnassa nousi tutkimusprosessin aikana. Varsinaiset tutkimuskysymykset muodostuivat aineiston analyysivaiheessa aineistolähtöisen tutkimuksen tavoin. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia kokemuksia tuetun osuuskunnan asiantuntijoilla on osatyökykyisten työllistymisen haasteista ja eduista?
2. Miten osatyökykyisten työllistymistä tuetussa osuuskunnassa voidaan tukea asiantuntijoiden kokemusten mukaan?
 - a. Mikä ohjauksen tavoite on?
 - b. Miten palvelujärjestelmä tulisi rakentaa?

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä tarkastelen tuetun osuuskunnan asiantuntijoiden kokemuksia niistä haasteista, jotka vaikeuttavat osatyökykyisten työllistymistä tuetussa osuuskunnassa ja toisaalta niistä eduista, jotka tukevat tuettua osuuskuntaa työllistäjänä. Toisessa tutkimuskysymyksessä tarkastelen asiantuntijoiden kokemuksia siitä, miten työllistymistä voidaan tukea ja ohjata tuetussa osuuskunnassa. Tarkastelun kohteena ovat ohjausmuodot ja ohjauksen tavoitteet sekä palvelujärjestelmän rakentuminen.

Empiirisen tutkimuksen tavoitteena on tutkia kuvion 1 mukaisesti työllistymistä prosessina. Työllistyminen nähdään tutkimuksessa ilmiönä, jonka toteutumiseen liittyy etuja ja haasteita ja jota voidaan ohjauksen ja palvelujärjestelmän keinoin tukea. Tutkimus keskittyy erityisesti

osatyökykyisten, eli tukea tarvitsevien, työllistymiseen. Tutkimuksen kontekstina on tuettu osuuskunta, joka pyrkii valmennuksen ja tuen kautta mahdollistamaan ryhmämuotoisen yritystoiminnan.



KUVIO 1. Tutkimusasetelma

4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa kerron tarkemmin tutkimukseni menetelmävalinnoista. Menetelmä- ja analyysivalintani tarkentuivat tutkimusprosessin edetessä. Tarkastelen luvussa tutkimukseni laadullisuutta, fenomenologiaa tutkimuksen lähtökohtana, sekä asiantuntijahaastattelua ja sisällönanalyysiä tutkimuksen toteutuksena.

Laadulliselle tutkimusotteelle on ominaista ilmiöiden ja ilmiöryhmien laadun tarkastelu (Hirsjärvi & Hurme 1979, 15). Tutkimukseni yleisluonne on laadullinen, sillä laadullisen tutkimuksen tunnusmerkit täyttyvät tutkimuksessa. Näitä tunnusmerkkejä ovat haastattelu aineistonkeruumenetelmänä, harkinnanvarainen otanta sekä aineiston laadullis-induktiivinen analyysi. (Eskola & Suoranta 1998, 14–15.)

McLeodin (2001) mukaan laadullisessa tutkimuksessa ei ole olemassa metodologista robottia, joka annettujen rajausten puitteissa muotoilisi halutut tuotteet, eli tutkimustulokset. Laadullinen tutkimus ei toimi ilman kuvausta niistä askelmista ja menettelytavoista, joilla tulokset on saatu aikaan. Keskeistä laadullisessa tutkimuksessa on kuvata, kuinka tutkija ymmärtää ja tulkitsee tutkimusprosessia. (emt. 54–55.)

4.1 Fenomenologia tutkimuksen lähestymistapana

Fenomenologian tavoitteena on tuottaa perusteellista kuvausta tutkittavasta ilmiöstä tutkimalla ilmiöön perustuvia kokemuksia ja kokemusten kautta saavutettuja merkityksiä (McLeod 2001, 38). Fenomenologiassa keskeisiä käsitteitä ovat kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys (Laine 2018, 29). Tällöin tutkimuksen ihmiskäsitys perustuu yksilön ja maailman molemminpuoliseen vuorovaikutukseen. Toisaalta ihminen rakentaa maailmaa kokemustensa kautta, jolloin fenomenologia tutkii sitä, miten maailma ilmenee yksilön

kokemana. (Laine 2018, 30.) Toisaalta ilmiöt merkitsevät ihmiselle jotain, joten kokemus muodostuu merkitysten mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 40).

Fenomenologiassa huomioidaan yhteisöllinen näkökulma tiedon rakentumisessa. Samassa yhteisössä elävillä ihmisillä on samanlaisia tapoja kokea maailmaa, jolloin merkitykset muotoutuvat yhteisössä. Tutkimuksessa voidaankin tämän ajatuksen kautta tehdä yksilöiden kokemuksista yleistä tulkintaa ilmiöistä. (Laine 2018, 32; Tuomi & Sarajärvi 2018, 40.)

Fenomenologiassa valitaan ja sovelletaan tutkimusmetodeiksi sellaiset toimintatavat, joilla pystytään saavuttamaan yksilön kokemus. Toisin sanoen, ei ole yhtä oikeaa tapaa tehdä fenomenologista tutkimusta, vaan menetelmät sovelletaan aina tutkimustarpeen mukaisiksi. (Laine 2018, 35.) Metodivalintoja tarkastelen seuraavaksi alaluvuissa 4.2. ja 4.3.

4.2 Menetelmänä asiantuntijoiden teemahaastattelu

Tutkimuksen haastattelumenetelmänä oli teemahaastattelu. Laadullisessa tutkimuksessa, joka perustuu yksilön kokemuksiin, puhutaan tutkimuksen kohteen sijaan toimijoista, osallistujista tai muulla ilmaisulla korostetaan tutkimushenkilöiden roolia tiedon rakentajana (Kylmä & Juvakka, 2007, 20). Tässä tutkimuksessa käytän tutkimushenkilöistä termiä asiantuntija, jolla haluan korostaa tutkimushenkilöiden roolia tutkittavan ilmiön vaikuttajina.

Tutkittavasta otannasta käytän Tuomin ja Sarajärven (2018, 99) käsitettä eliittiotanta. Eliittiotannan käsitettä käytetään erityisesti määrällisessä tutkimuksessa, mutta Tuomin ja Sarajärven mukaan sellaisissa tutkimusasetelmissä, joissa pyrkimyksenä on valita tutkimushenkilöiksi sellaiset ihmiset, joiden oletetaan tietävän tutkittavasta ilmiöstä parhaiten. (emt.) Hankin tutkimusotantani 24.10.2017 Osallisuutta osuuskunnissa - hankkeen loppuseminaarista Helsingistä, johon osallistui paljon osuuskuntatyön sekä osatyökykyisten työllistymistä tukevan palvelujärjestelmän ammattilaisia. Kaikilla tutkimushenkilöilläni on hankkeeseen eri asteisia kytköksiä ja henkilökohtaisia ajatuksia tuetun osuuskunnan toiminnasta oman työnsä kautta.

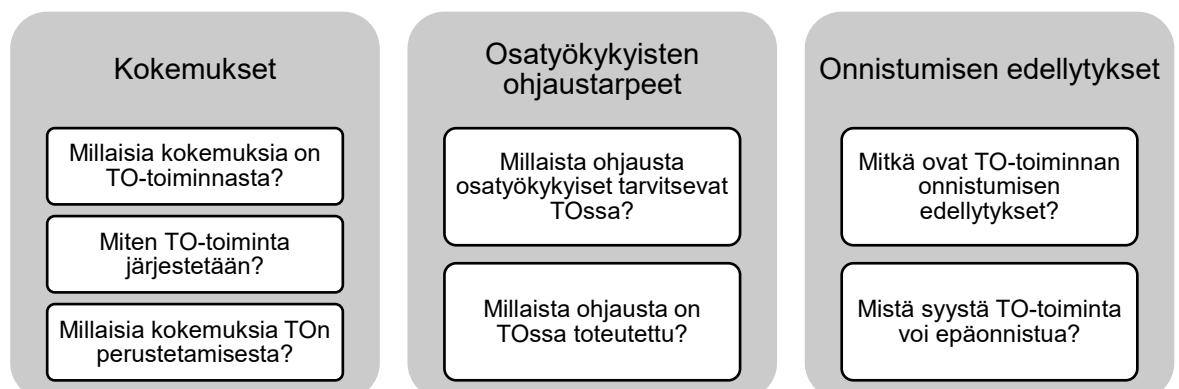
Eliittiotannassa on olennaista perustella, miksi yksittäiset tutkimushenkilöt ovat valikoituneet tutkimusjoukkoon (Tuomi & Sarajärvi 2009, 86). Tutkimuksessani oletan, että valitulla asiantuntijajoukolla on kokemuksia osatyökykyisten tuetusta osuuskunnasta tai

ylipäättään erilaisista osatyökykyisten työllistymispalveluista, joiden kautta heille on muodostunut käsityksiä osatyökykyisten ohjaustarpeista ja osallistamisesta.

Tarkoitukseni oli löytää tutkimushenkilöiksi eri tahojen asiantuntijoita (N=7). Asiantuntijat edustavat suorittavaa (n=4) ja hallinnollista tahoa (n=3). Taholuokitukset perustuvat yksilön kokemuksiin tuetusta työstä ja osuuskunnasta. Suorittavan tahon asiantuntijat ovat toimineet itse osatyökykyisten kanssa ja joko perustaneet tuetun osuuskunnan tai suunnittelemassa sen perustamista yhdessä osatyökykyisten kanssa. Hallinnolliset asiantuntijat puolestaan tarkastelevat tuettua osuuskuntaa palvelujärjestelmän, rahoituksen sekä taustalla toimivan hallinnon kautta. Nimesin tutkimushenkilöt satunnaisesti H1–H6. H3.1 ja H3.2 edustavat parihaastatteluun osallistuneita. Yhden tutkimushenkilön (H7) rajasin tutkimuksen ulkopuolelle analyysivaiheessa henkilökohtaisten kokemusten puuttumisen vuoksi.

Teemahaastattelun taustalla ovat ennalta määritellyt teemat, joista haastattelussa kysytään. Yksittäisten kysymysten sijaan haastattelussa on olennaista edetä teemojen mukaan, mikä tekee haastattelusta strukturoitua haastattelua keskusteleavamman ja yksilöllisemmän. Muista puolistrukturoiduista haastatteluista poiketen laajaa kysymyspatteristoa ei ole, vaan haastattelu rakentuu teemojen mukaan. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 48.) Fenomenologisessa lähestymistavassa haastattelukysymysten tulisi olla mahdollisimman avoimia ja ohjailla haastateltavaa mahdollisimman vähän. Teemojen kautta haastateltavat pystyvät vapaamman keskustelun kautta kertomaan avoimesti omista ajatuksistaan ja kokemuksistaan. (Eskola & Vastamäki 2015, 27; Laine 2018, 39.) Tässä tutkimuksessa haastattelua ohjasivat kolme teemaa: haastateltavan kokemukset tuetusta osuuskunnasta, sen ohjaustarpeista ja onnistumisen edellytyksistä. Esittelen teemahaastattelun rungon tarkemmin taulukossa 2. Teemat perustuivat yhteistyötahojen tutkimustoiveisiin sekä tutkimustavoitteisiin. Tuettu osuuskunta on merkitty taulukkoon TO.

TAULUKKO 2. Teemahaastattelun runko



Haastattelut toteutettiin loka-marraskuussa 2017. Haastatteluista kolme toteutettiin kasvokkain sekä julkisissa tiloissa että tutkimushenkilöiden työpaikoilla. Toiset kolme haastattelua suoritettiin Skypen välityksellä, joista yksi toteutettiin parihaastatteluna haastateltavien toiveesta. Haastattelut nauhoitettiin ja tutkimuslupakäytännöistä sovittiin suullisesti. Kuulan (2011, 117) mukaan haastatteluihin ei tarvitse pyytää kirjallista suostumusta, mikäli tutkimuksessa ei tarkastella tutkimushenkilöitä koskevia arkaluonteisia tietoja. Aineiston laajuus on 5 tuntia 24 minuuttia. Pyrin haastattelijana luomaan mahdollisimman avoimen ja keskustelunomaisen ilmapiirin, jotta haastateltava pystyi vapaasti kertomaan asiantuntemuksestaan. Avoimuuteen pyrkivässä haastattelussa tutkijan tehtävänä on pitää haastattelu aiheessa, mutta muuten antaa tutkittavan puhua vapaasti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 89).

4.3 Aineiston analyysi

Toteutin tutkimuksen analyysin Tuomin ja Sarajärven (2018, 133) teoriaohjaavan sisällönanalyysin mukaisesti. Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee aineiston ehdoilla, eli aineistosta nousevat teemat otetaan tutkimuskohteeksi. Abstrahointivaiheessa käsitteet puolestaan tulevat ”valmiina”, eli teemat käsitteellistetään aiemmin tiedetyn pohjalta. Tässä alaluvussa tarkastelen tutkimukseni aineiston analyysin vaiheita. Kuvaan analyysin etenemistä alkuperäisilmaisuista luokitteluihin taulukossa 3.

Aineiston analyysin ensimmäinen vaihe oli litterointi, jossa kirjoitin sanatasolla haastattelut puhtaaksi. Litterointi on tärkeä osa aineistoon tutustumista, sillä se pakottaa tutkijan syventymään tarkasti siihen, mitä haastateltava on haastattelussa sanonut. Analyysin kannalta litteraatio on hyödyllinen, sillä sitä voi kopioida useita kertoja, jolloin luokittelu helpottuu. (Gibbs 2007, 11.)

Litteroinnin jälkeen tutustuin aineistoon huolellisesti lukien litterointeja. Ensimmäisellä varsinaisella analyysikierroksella tavoitteeni oli redusoida eli pelkistää aineistoa, jolloin aineistosta karsitaan tutkimuksen kannalta epäolennaisia osia pois. Etsin samaa ilmiötä kuvaavat ilmaukset ja pelkistin ilmauksia litteroinnin marginaaleihin. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 123.) Redusoinnissa muodostuivat seuraavat pääteemat: tuki ja ohjaus, työllistymisen edellytykset, työllistymisen haasteet sekä muut mielenkiintoiset yhteiskunnalliset haasteet. Redusoinnin lopuksi yhdistin haastatteluista tehdyt löydökset pääteemoittain. Päätin jakaa tuki ja ohjaus teeman kolmeen selkeämpään teemaan: ohjausmuodot, ohjaustahot sekä tuen tarpeet.

Klusteroinnissa eli alaluokkien muodostamisen vaiheessa tarkastelin pääteemoja tarkemmin etsien samankaltaisuuksia. Muodostuneet alaluokat nimesin sisältöä kuvaavilla käsitteillä. Klusteroinnissa luodaan Tuomin ja Sarajärven (2018, 124) mukaan alustava kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Klusteroinnin lopuksi tein valinnan, että suuntaan huomioni osatyökykyisten työllistymisen haasteisiin ja mahdollisuuksiin sekä niihin ohjauspalveluihin ja -muotoihin, jotka tukevat osuuskunnassa työllistymistä. Tämän valinnan kautta muotoilin tutkimuskysymykseni.

TAULUKKO 3. Esimerkki analyysin etenemisestä Tuomin ja Sarajärven (2018, 132) sisällönanalyysimallin mukaisesti

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
H2: Osatyökykyisyys on niin laaja. On niitä, jotka ovat todella poissa työelämästä ja hyvin sairaita eivätkä pysty osallistumaan, ja he eivät koskaan tiedä milloin se tapahtuu. Voi olla, että he ovat pari viikkoa täysin mukana ja sen jälkeen he ovat sairauslomalla eivätkä pysty osallistumaan, kun eivät pääse ylös sohvalta tai ollaan peräti sairaalassakin.	Osatyökykyisten työkyky on monen muuttujan summa.	Työkyky	Osaamiseen liittyvät haasteet
H6: Varsinkin kun kehitysvammaisista puhutaan, niin se tuen tarve on pysyvä ja pitää olla aina saatavilla, eikä se tuen tarve siitä poistu. Asioita voidaan oppia tekemään eritavoin, mutta sitä tukea kaikki meidän nuorista tulee siinä työskentelyssä tarvitsemaan.	Kehitysvammaiset tarvitsevat pysyvää tukea työskentelyssä.		
H3.1: [Osuuskuntakouluttaja] on tehnyt todella hienoa työtä siinä mielessä, että on antanut mielettömän hyvää valmennusta osuuskuntien perustamiseen, taloushallintoon, markkinointiin ja kaikkeen mahdolliseen, mitä osuuskuntalaisen pitää huomioida ja tietää, että osuuskunta saadaan liikkeelle.	Osuuskuntatyö vaatii valmennusta esimerkiksi taloushallinnosta ja markkinoinnista.	Osuuskunta- ja yrittäjyystaidot	

Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä abstrahoinnissa, eli teoreettisten käsitteiden luomisen vaiheessa aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 133).

Toisin sanoen alaluokista muodostetaan teoreettisten käsitteiden avulla yläluokat. Tämä tarkoittaa sitä, että alaluokkia yläluokiksi yhdistäessäni olen tutkijana valinnut itselleni tuttuja tieteellisiä käsitteitä.

4.4 Luotettavuuden ja eettisyyden arviointi

Tutkimusprosessin ajan olen pyrkinyt noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Pyrin soveltamaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä rehellisesti, tarkasti ja huolellisesti. Nämä tiedeyhteisön tunnistamat toimintatavat luovat tutkimukseni luotettavuuden perustan. (TENK 2012, 6.)

Tutkimukseen osallistuminen oli haastateltaville tutkimuseetiikan mukaisesti vapaaehtoista (Kuula 2011, 106–107). Sovimme haastattelun hyödyntämisestä tutkimuksessa haastateltavien kanssa suullisesti ennen haastattelua. Kerroin haastattelun aluksi tutkimushenkilöille tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 157–158.) Myös tutkimuksen haastattelujen nauhoituksesta sovittiin haastateltavien kanssa etukäteen (Eskola & Suoranta 1998, 52–53; Kuula 2011, 106–107). Annoin tutkittaville yhteystietoni mahdollisia lisäkysymyksiä varten (Kuula 2011, 104), ja sovimme valmiin tutkielman jakamisesta heille henkilökohtaisesti, jotta he voivat tarvittaessa hyödyntää saatuja tutkimustuloksia oman työnsä kehittämisessä.

Lähetin asiantuntijoille tutkimusteemat etukäteen, jotta sain tietoa mahdollisimman paljon tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85). Haastattelujen aluksi kerroin haastattelun luonteen avoimuudesta (Kuula 2011, 106–107). Haastattelujen luotettavuus perustuu Hirsjärven ja Hurmeen (2011, 185) niiden laadukkaaseen toteutukseen. Tutkimukseni kaikki haastattelut on nauhoitettu ja litteroitu samalla tavalla, mikä lisää tutkimustulosten laatua (emt.).

Haastattelujen litteraatiot on pseudonymisoitu. Pseudonymisoinnilla tarkoitetaan henkilötietojen käsittelemistä niin, että henkilötietoja ei voida enää yhdistää tiettyyn henkilöön ilman lisätietoja (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019). Tutkittavien henkilöllisyyttä suojeltiin korvaamalla tutkittavien nimet koodeilla (H1–H6). Parihaastattelun haastateltavat koodasin H3.1 ja H3.2, koska halusin erottaa parihaastattelusta saadun tiedon. Paikkakuntaan viittaavat ilmaukset on myös muokattu, jottei tutkittavia henkilöitä voida päätellä (Eskola & Suoranta 1998, 57).

Eskolan ja Suorannan (1998, 60) mukaan on keskeistä tarkastella aineiston riittävyttä aineiston koon, edustettavuuden ja yleistettävyyden näkökulmista. Tuettu osuuskunta on käsitteenä, työllistymiskeinona ja tutkimuskontekstina uusi, joten myös kontekstin tuntevia asiantuntijoita on Suomessa toistaiseksi vähän. Saatavilla olevasta asiantuntijajoukosta sain riittävän tutkimusjoukon, jotka edustavat sekä hallinnollisia että suorittavan tahon asiantuntijoita. Yhden tutkimushenkilön (H7) haastattelun jätin tutkimuksen ulkopuolelle analyysivaiheessa, sillä kyseisellä henkilöllä ei ollut henkilökohtaisia kokemuksia tuetun osuuskunnan toiminnasta. Tämä ratkaisu kuvaa haasteellisuutta tavoittaa tutkimuksen kannalta validit tutkimushenkilöt.

Varsinaisiin tilastollisiin yleistyksiin ei laadullisella tutkimuksella pyritä vaan tavoitteena on kuvata ja ymmärtää ilmiötä asiantuntijoiden kokemusten kautta (Eskola & Suoranta 1998, 61). Puolueettomuudella mahdollistetaan tutkimushenkilöiden kokemuksen kuuleminen ilman rajoitteita. Toisaalta pyrin tutkimaan asiantuntijoiden kokemuksia mahdollisimman puolueettomasti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160.)

Tutkija itse on Eskolan ja Suorannan (1998, 210) mukaan luotettavuuden kriteeri. Ohjauksen sekä erityispedagogiikan opintojen kautta minulla on ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä ohjauksen ja erityispedagogiikan paradigmoissa. Ymmärrys teoriasta antaa tutkijalle valmiuksia aineiston hankintaan ja tutkijana pyrin tiedostamaan omat käsitykseni ja ennakko-oletukseni tutkittavasta ilmiöstä. Fenomenologisen lähestymistavan mukaisesti pyrin suhtautumaan itseeni tutkijana reflektiivisesti, jolloin tiedostin tutkittavaa ilmiötä selittävät teoreettiset mallit. Tiedostamisen kautta pystyin siirtämään ennakko-oletukset taka-alalle tutkimuksen teon ajaksi. (Huusko & Paloniemi 2006, 166; Laine 2018, 36.)

Laadullisen tutkimuksen reliaabelius eli luotettavuus perustuu tutkijan toimintaan eikä niinkään haastateltavien vastauksiin. Analyysi on keskeinen laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointikohde. Olennaista on, että tutkija on dokumentoinut, miten ja millaisten vaiheiden kautta aineiston analyysi on tehty ja tulokset saatu. Menettelyjen uskottava perustelu on luotettavuuden keskeinen piirre. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 189.) Olen pyrkinyt tutkimusprosessissa kuvaamaan mahdollisimman avoimesti tekemiäni valintoja eri tutkimusprosessin vaiheissa.

5 OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTYMINEN TUETTUUN OSUUSKUNTAAN

Tässä luvussa raportoin tutkimukseni tulokset. Tulosluku on jaettu tutkimuskysymysten mukaisesti alalukuihin. Esittelen tutkimukseni tulosten yhteydessä tuloksiini liittyvää aiempaa tutkimusta kuvatakseni käsittelemiäni ilmiöitä laajemmassa kontekstissa. Koostan tutkimuskysymyksiin liittyvät tulokset alalukujen loppuun sijoitetuissa yhteenvetoalaluvuissa 5.1.4 ja 5.2.6.

5.1 Haasteet ja edut työllistyä tuettuun osuuskuntaan

Tässä alaluvussa vastaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen: millaisia kokemuksia tuetun osuuskunnan asiantuntijoilla on osatyökykyisten työllistymisen haasteista ja eduista. Tarkastelen tutkimustuloksia osaamisen, hallinnon sekä sosiaalisten ja psykologisten haasteiden ja etujen näkökulmista.

5.1.1 Osaamiseen liittyvät haasteet ja edut

Tässä luvussa tarkastelen asiantuntijoiden kokemuksia niistä haasteista, joita osatyökykyisillä on tuettuun osuuskuntaan työllistymisessä sekä tuetun osuuskunnan etuja osatyökykyisten työllistäjänä. Haasteet jakautuivat kolmeen keskeisimpään osaan: työkykyyn, osuuskunta- ja yrittäjyystaitoihin sekä itsenäisiin taitoihin ja asiantuntijaosaamiseen. Työllistymisen etuja tarkastelen haasteisiin vastaamisen kautta.

Työkyky

Asiantuntijoiden mukaan työkyky on keskeinen työllistymiseen vaikuttava tekijä. Työkyky määrittää henkilön työllistymismahdollisuuksia (Ilmarinen 1999, 62). Osallisuutta osuuskunnista -hankkeen osuuskuntamallissa lähdettiin siitä ajatuksesta, että osatyökykyisten ja vammaisten osaaminen ja työkyky ovat yksilöllisiä ominaisuuksia (Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö 2018, 24). Asiantuntijoiden kokemusten mukaan ympäristötekijöillä, elämäntilanteella sekä terveydentilalla on vaikutusta työkyvyn heikentymiseen. Työkyvyn muuttuminen ja muutoksen ennakoimattomuus vaikeuttavat asiantuntijoiden mukaan työllistymistä keskeisesti. Pitkittänyt työttömyys laskee yksilön osaamisen tasoa ja osaaminen voi helposti vanhentua (Laiho ym. 2010, 22).

Osatyökykyisyys on niin laaja. On niitä, jotka ovat todella poissa työelämästä ja hyvin sairaita eivätkä pysty osallistumaan ja he eivät koskaan tiedä milloin se tapahtuu. Voi olla että he ovat pari viikkoa täysin mukana ja sen jälkeen he ovat sairaslomalla, eivätkä pysty osallistumaan, kun eivät pääse ylös sohvalta tai ollaan peräti sairaalassakin. (H2)

Vuorenon ja Terävän mukaan (2014, 54) työkykyyn pitäisi suhtautua voimavaralähtöisesti korostaen ihmisen vahvuuksia. Lähtökohtana pitäisi olla työntekijän kyvyn löytäminen eikä kykenemättömyys, sillä lähes kaikki ihmiset ovat työkyvyttömiä johonkin tehtävään mutta työkykyisiä moneen muuhun työhön (emt.). Osuuskuntatyön etuna asiantuntijat kokevat paineettomuuden, jolloin työkyvyn yllättävät muutokset eivät romuta työllistymistä ja työntekoon pystyy helposti palaamaan työkyvyn palautuessa. Lisäksi osuuskunnassa yksilö voi itse määrittellä, millaisella työpanoksella työskentelee ja työkyvyn kohentuessa panosta voidaan helposti kasvattaa. Kolmanneksi työllistyminen tuettuun osuuskuntaan ei ylitä yksilön voimavaroja sen joustavuuden vuoksi. Työllistymisen etuna on tilannesensitiivisyys, eli yksilön työtehtäviä, työaikaa ja työtehoa voidaan muokata työkyvyn mukaisesti.

Ihmiset voi työskennellä sillä volyyymillä ja sillä tehokkuudella, kun he itse haluaa. Siinä ei tuu mistään muualta painetta, kun ehkä omasta päästä ja toimeksiantajalta, että nyt pitää saada jotain valmiiksi. (H5)

Sitten sitä vois tietenkin korostaa, kun osuuskuntatoimintaan lähtee, niin jos ajatellaan, että jos taustalla kehitysvamma, mielenterveyskysymys tai pitkäaikainen työttömyys, niin siinä lähdetään kuitenkin siitä pienellä osuudella liikkeelle. Voimavarojen ja kysynnän mukaan sitä sitten lisätään. (H3.2)

Osuuskunta- ja yrittäjyystaidot

Osuuskuntaosaaminen osoittautui kaikissa haastatteluissa keskeiseksi työllistymisen haasteeksi. Osaamista tarvitaan esimerkiksi osuuskunnan perustamisesta, taloushallinnosta, markkinoinnista ja myynnistä, jotka ovat tavallisenkin yrittäjyyden kulmakiviä. Työt ovat Kukkosen (2009, 122) mukaan usein järjestelty niin, että työntekijällä on kokonaisvastuu tietystä tehtäväkokonaisuudesta tai prosessista, mikä vaikeuttaa työn räättälöintiä. Osa haastateltavista koki, että pelkästään osatyökykyisistä ja erityisesti kehitysvammaisista koostuva osuuskunta ei toimisi, sillä hallinnolliset työt ovat vaativia ja kuormittavia.

Tää on minun arvaukseni, että se toimisi paremmin, jos siellä olisi molempia, sekä kehitysvammaisia ja sitten olisi heitä tukemassa ja auttamassa näitä muita ammattilaisia. Heidän ei tarvitsisi tietenkään olla ohjausalan ihmisiä, jotka siinä hallinnossa työskentelee. (H5)

Osuuskuntatyössä voidaan vastuuta jakamalla jakaa osaamispaineita osuuskuntalaisten kesken. Asiantuntijoiden kokemusten mukaan osuuskunta ryhmäyrittämisen muotona vähentää osuuskunnan sisällä byrokraattista kuormittavuutta ja hajauttaa yksilöiden paineita byrokratiasta ja osaamisesta.

Itsenäiset taidot ja asiantuntijaosaaminen

Edellä esitettyjen työkyvyn ja osuuskuntaosaamisen taustalla on yksilön kyky tai kykenemättömyys itsenäiseen työskentelyyn. Itsenäisillä taidoilla asiantuntijat tarkoittavat substanssiosaamista, eli kykyä toteuttaa varsinaista työtehtävää osuuskunnassa ilman tukea. Osuuskuntatyö vaatii varsinkin työosuuskunnissa monitaitoista substanssiosaamista, sillä asiakkaiden tarpeisiin tulee vastata. Asiantuntijaosaamisella tutkijat puolestaan tarkoittavat yksilön kykyä tehdä tulevaisuuden tavoitteita, ratkaista ongelmia ja organisoida käytännön järjestelyjä.

Itsenäisten taitojen ja asiantuntijaosaamisen puuttuessa työllistyminen ei toteudu. Työsuhteeseen perustuvaan työpaikkaan verrattuna osuuskuntatyö vaatii paljon asiantuntijaosaamista, sillä vastuu menestyksestä on osuuskunnalla itsellään. Esimerkiksi selkeän työajan puuttuminen voi vaikeuttaa joidenkin toimeen tarttumista, mikä taas viivästyttää mahdollista toimeksiantoa. Toisaalta osuuskuntatyö vaatii reagointivalmiutta ja kykyä sietää yllättäviä muutoksia.

Mää en näe, että heistä monetkaan pystyisi tekemään semmosia itsenäisiä suunnitelmia, et miten tämä ongelma ratkaistaan, mikä on sitten sitä asiantuntijatyötä. (H5)

Meilläkin on [toiminnassa] liikuntarajoitteinen henkilö, nii ihan niidenkin käytännönasioiden miettiminen, että kuinka päästään mihinkin, jos koko porukan täytyy olla mukana. Vaatii suunnittelua ja selville ottamista sitten aika paljon. (H6)

5.1.2 Hallinnolliset haasteet ja edut

Tässä alaluvussa tarkastelen hallinnollisia haasteita ja etuja, jotka liittyvät osatyökykyisen työllistymiseen tuetussa osuuskunnassa. Tarkastelen hallinnollisia haasteita yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön näkökulmista. Yhteiskunnan tasolla osatyökykyisten työllistymistä haastaa palvelujärjestelmän rakenne ja rahoitus. Hoitosuhde puolestaan kuvaa osatyökykyisen suhdetta yhteisöön työntekijäroolin sijaan. Yksilöllinen taso perustuu yksilön henkilökohtaisen toimeentulon haasteisiin.

Palvelujärjestelmän rakenne ja rahoitus

Yhteiskunnallinen taso tarkastella osatyökykyisten työllistymistä tuettuun osuuskuntaan kohdistuu palvelujärjestelmän rakenteeseen. Palvelujärjestelmän kankeus on asiantuntijoiden kokemusten mukaan keskeinen hallinnollinen työllistymisen haaste. Työllistymistä tukeva palvelujärjestelmän toimivuus perustuu jatkuvuuteen ja joustavuuteen (Ståhl, Andersén, Anderzén & Larsson 2017, 6). Vammaisen henkilön hakiessa työpaikkaa, hän kohtaa byrokraattisia ongelmia, jotka hankaloittavat työnsaantia ja työn tekemistä (Laiho ym. 2010, 37).

Asiantuntijoiden kokemusten mukaan Suomen työllistymistä tukeva palvelujärjestelmä ei pysty vastaamaan yksilön tarpeisiin oikea-aikaisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Laihon ym. kokemuksen mukaan vammaisten henkilöt eivät välttämättä osaa pyytää itselleen oikeaa työllistymis- ja kuntoutuspalvelua, jolloin työllistymistä ei tueta tarpeeksi. Työkyvyttömyyseläkettä saavat kirjataan automaattisesti työvoiman ulkopuolelle kuuluviksi, jolloin henkilön täytyy käydä läpi ammatillinen kuntoutus, ennen kun hänet voidaan taas työllistää. (Laiho ym. 2010, 36.)

Ongelmana on, että tuetun osuuskunnan kaltaista tukimuotoa ei palvelujärjestelmä tunnista ja rahoita. Niemelän ym. (2017, 31) mukaan vammaispalvelulaissa on periaatteessa

turvattu riittävä henkilökohtainen apu työntekoon, sisältäen yrittäjyyden, mutta käytännössä arvion mukaan toteutettu tukimäärä on todennäköisesti riittämätön. Olennaista olisi asiantuntijoiden mukaan tunnistaa tuettu osuuskunta osaksi palvelujärjestelmää, jolloin työvalmennus vietäisiin yrittäjyyteen ulottuvaksi ja kohdistuisi yksilön sijaan koko ryhmään. Tällöin tukisuhde perustuisi henkilöiden ja kaupungin välille, eikä kaupungin ja osuuskunnan välille. Yhden työnohjaaja työpanoksella pystyttäisiin tukemaan samanaikaisesti useampia työntekijöitä, mikä toisi yhteiskunnan tasolla säästöjä.

Silloin kun se ihminen ois valmis siihen, nii se järjestelmä ei pysty vastaamaan hänelle. Sitten menee taas hetki aikaa ja se ihminen ei ookaan enää valmis silloin kun se järjestelmä ois valmis. (H4)

Tämmösiä yksittäisten ihmisten työllistymiseen liittyviä projektejahan tuetaan paljon, nii miksei voitais tukea myös tämmöisten yritysmuotoisten mallien kehittämistä. (H6)

Osuuskunnan etuna asiantuntijoiden mukaan on kannattava panos-hyötysuhde. Osatyökykyiset käyttävät erilaisia sosiaali- ja työllistymispalveluita, joiden kustannukset ovat korkeat. OTE-hankkeessa saatujen tulosten avulla vuoteen 2015 verrattuna Suomessa on nyt vuonna 2019 runsas 12 000 osatyökykyistä työtöntä työnhakijaa vähemmän kuin hankkeen alkaessa. Hankkeen mukaan työttömyydestä aiheutuvien kustannusten pienentyessä yhteiskunta saavuttaa noin 100 miljoonan euron vuosittaiset suorat säästöt. (Mattila-Wiro & Tiainen 2019, 11.) Myös Niemelän ym. (2017, 11) tutkimuksen mukaan yrittäjyys vähentää osatyökykyisten tarvetta toimeentuloa turvaaviin etuuksiin. Tuettu osuuskunta vähentää asiantuntijoiden kokemusten mukaan kaikkien muiden palveluiden tarvetta.

Eikä käydä sitä keskustelua, mitä se oikeesti tarkoittais ja mikä se panos-hyötysuhde olisi. Mää ite nään, että siinä on ihan valtavan suuri panos-hyötysuhde. Sillä 40 000 panoksella, jolla saadaan yksi ohjaaja töihin, se ratkaisee 8 ihmisen monet ongelmat ja työllistymiseen liittyvät kysymykset, sosiaaliseen hyvinvointiin liittyvät kysymykset, yksinäisyyteen ja muuhun. Tosiasioissa säästäisi sitten muissa palveluissa. (H5)

Mitään euromääriä ei oo kellään antaa, mutta onhan tää säästänyt kaupungilta rahaa. Ihan sillä tavalla, että nää ihmiset on voinut paremmin ja nää käyttää vähemmän terveyspalveluita. -- Sekin säästää kaupungilta rahaa, ettei tarvi tästäkään henkilöstä maksaa sinne päivätoimintaan, kun hän on mukana osuuskunnassa, joka pyörittää itse itseään. (H1)

Hoitosuhde

Haasteena tuetun osuuskunnan vakiinnuttamiseen osaksi palvelujärjestelmää on asiantuntijoiden mukaan osatyökykyisten hoitosuhde omassa yhteisössään. Osatyökykyiset ovat toimintakeskuksissa ja yhdistyksissä hoitosuhteessa esimerkiksi erityishuollon asiakkaina, vaikka toiminta sisältäisi oikeita työtehtäviä. Tästä syystä varsinaista palkkaa ei työntekijälle voida maksaa, vaan henkilöt saavat työosuusrahaa 0–12 –euroa päivässä korvaukseksi. Esimerkiksi avotyötoiminnassa osatyökykyinen sijoitetaan tavalliselle työpaikalle ja työsopimuksen osapuolina ovat osatyökykyisen sijaan palvelun järjestäjä ja työntarjoaja (Gustafsson 2015, 25–26; Verner 2017c). Asiantuntijoiden kokemusten mukaan osatyökykyiset kokevat itsensä hyväksikäytetyiksi työllistymisen kentällä.

Musta se on niin karmeeta, että vuonna 2017 kehitysvammaisilla teetetään oikeeta työtä, ja se myydään heille sillä ajatuksella, että tää on teille palvelua, kun te saatte pussittaa näitä nauvoja. (H1)

Tuetussa osuuskunnassa osatyökykyiset siirtyvät palvelun kohteesta itse tekijöiksi. Aiemmin palveluna nähdyt työtehtävät ovatkin oikeaa työtä, jonka tekemistä tuetaan ja josta työntekijä saa palkkaa. Asiantuntijoiden mukaan tuettuun osuuskuntaan voisivat työllistyä ja saavuttaa työntekijäroolin yhteiskunnassa sellaisetkin osatyökykyiset, jotka eivät taitojensa puolesta pysty työllistymään oikeille työmarkkinoille tuettuun työhön.

Osuuskuntatyö vaikuttaa siihen kokemukseen itsestä ja roolista yhteiskunnassa, nii uskon että on positiivinen vaikutus. Tekee työtä, saa palkkaa ja maksaa veroja eikä oo ainoastaan verorahojen kuluttaja, vaan on niiden tuottaja. Toiminnan kohteena olemisesta toimijaksi. (H6)

Yksilön talous

Osallisuutta osuuskunnissa -hankkeessa lähes 70 % hankkeen toimintaan mukaan lähteneistä osatyökykyisistä työllistyi osa- tai kokoaikaisesti palkkatyöhön (Ek & Vättö 2018a, 32). Tulojen kertyminen tuo asiantuntijoiden kokemusten mukaan haasteen yksilön taloudelle ja sitä kautta työllistymiselle, sillä tulot ovat riippuvaisia tehdystä työstä ja osuuskunnan menestyksestä. Asiantuntijoiden mukaan onkin olennaista, että tuetun osuuskuntatyön rinnalla jokaisella yksilöllä on perustoimeentulo muualla. Tuetun osuuskunnan etuna on mahdollisuus omien tulojen määrään vaikuttamiseen, jolloin yksilö voi hankkia työn kautta perustoimeentulon lisäksi lisätuloa.

Me haluttais tällä osuuskunta-ajatuksella antaa ihmiselle itselleen mahdollisuus vaikuttaa itse siihen tulojen määrään. Jos he tekevät työtä, he saavat siitä tulon. (H5)

Laihon ym. (2010, 37) mukaan on tärkeää huomioida, että taloudellista turvaa tuovien vammaistukien tai eläkkeen yhdistäminen palkkatyöhön vaatii tarkkuutta. Vuonna 2019 työkyvyttömyyseläkkeellä saa ansaita 784,52 euroa kuukaudessa (Keva 2019). Mikäli henkilö ansaitsee enemmän, nollautuu eläke täysin. Tätä tilannetta kutsutaan kannustinloukuksi. (Pakarinen 2018, 214.) Töttermanin ja Tauriaisen (2018, 58) tutkimustulosten mukaan keskeisin este osatyökykyisen yrittäjyyteen olivat etenkin rahoitukseen ja toimeentuloon eli sosiaalietuuksiin liittyvät huolet. Tutkimuksen asiantuntijoiden kokemusten mukaan lisätulot voivat nykyjärjestelmällä helposti lakkauttaa suhteellisen pysyvältä tuntuvan toimeentulon. Niin sanotun tulopalapelin rakentaminen voi tuntua osatyökykyisille kuormittavalta ja vähentää työllistymisinnostusta.

He ovat jollekin tasolle kuntoutuneet niin kuin sille tasolle, että se elämä on rauhotettu, esimerkiksi on saanut työkyvyttömyyseläkkeen. Nythän tää mitä me tehdään, myllertää sen. (H1)

5.1.3 Sosiaaliset ja psykologiset haasteet ja edut

Esitän tässä alaluvussa tutkimuksen tuloksia osatyökykyisen sosiaalisia ja psykologisia haasteita ja etuja työllistyä tuettuun osuuskuntaan. Tarkastelen näitä haasteita ja etuja ryhmässä toimimisen ja yhteisöllisyyden, osallisuuden ja ammatillisen itsetunnon sekä motivaation kautta.

Ryhmässä toimiminen ja yhteisöllisyys

Asiantuntijoiden mukaan osuuskuntaan työllistymisen ehtona on kyky toimia ryhmässä. Puutteelliset ryhmätyötaidot ja esimerkiksi itsekkyyys haastavat työskentelyn osuuskunnassa. Asiantuntijoiden kokemuksen mukaan osuuskunnan kokoamisprosessissa on keskeistä tunnistaa ne henkilöt, jotka ovat aidosti sitoutuneita ryhmän yhteisiin tavoitteisiin ja sopivat persoonaltaan osuuskuntatyöhön. Lisäksi huonot kokemukset ryhmässä työskentelystä ovat haasteena työllistymiselle.

Jotkut ihmiset alkuun luulevat, että he ovat ryhmässä taitavia, mutta ei heistä siihen ole. Jos on kovin ahne, nii sekään ei toimi. Pitäis eka miettiä, mitä minä voisin antaa yritykselle, eikä yritys minulle. (H2)

Sitten hyvin monella on sitten erilaisia mielenterveysongelmia, heillä voi olla tosi huonoja kokemuksia ryhmään kuulumisesta ja ovat sitten tosi arkoja ihmisiä monet. (H1)

Vastuun ollessa osuuskunnassa yhteinen voi asiantuntijoiden mukaan käydä niin, ettei kukaan kanna vastuuta toiminnasta. Vastuunkantajien puuttuessa toiminta helposti lopahtaa. Kuitenkin verrattuna yksityisyrittämiseen vastuunjako tiimeittäin turvaa asiantuntijoiden mukaan toiminnan jatkumista ja helpottaa vastuunottoa. Vastuunkanto ja päätöksenteko voidaan osuuskuntatyössä jakaa samalla tavoin kuin osaaminenkin (kts. alaluku 4.1.3.). Osallisuutta osuuskunnista hankkeessa saatujen tulosten mukaan kuuluminen ryhmään ja vaikutusmahdollisuus ryhmän toimintaan lisäsivät osatyökykyisten hyvinvointia ja kokemusta osallisuudesta (Ek & Vättö 2018a, 32–33).

Meillä porukkahän otti hirveen aikasin vastuuta itsestään, Ja se johtui siitä, että hyvin aikaisessa vaiheessa osuuskuntavalmennuksessa tää porukka jaettiin pienempiin tiimeihin. Meillä ei oo aikoihin ollut semmosta, että koko iso olis päättämässä tai suunnittelemassa joitakin asioita. (H4)

Etuna tuettu osuuskunta tarjoaa työllistymisen lisäksi yhteisön, jossa jokainen hyväksytään omana itsenään. Laihon ym. tutkimuksen (2010) mukaan vertaisten onnistumiset työllistymisessä kannustavat yksilöitä yrittämään itsekin (Mt. 38). Monet asiantuntijat kuvasivat, että yhteisöllä oli valtavan voimauttava vaikutus yksilöihin, sillä hyvin toimivassa osuuskunnassa jokainen kokee kuuluvansa yhteisöön. Osuuskunta toimii monelle osatyökykyiselle tärkeänä osana sosiaalista elämää. Osuuskunnan kautta osatyökykyiset saavat verkoston, jossa he oppivat toimimaan ja hakemaan tukea. Parhaimmillaan osuuskunnan jäsenyys voi olla Moilasen ym. (2014, 14) mukaan voimauttavaa yhdessä oppimista ja jakamista. On tärkeää osoittaa organisaation, tässä tapauksessa osuuskunnan, taholta, että osatyökykyisen työpanosta tarvitaan (Vuorento & Terävä 2014, 58).

Ammatillinen itsetunto ja osallisuus

Osuuskunta sisältää ajatuksen osallisuudesta. Tutkimukseeni haastateltujen osuuskunta-asiantuntijoiden mukaan osatyökykyisten osuuskunnassa osallisuuden saavuttaminen on yksi keskeisimmistä tavoitteista ja haasteista. Tällöin yksilö kokee itsensä palvelun kohteen sijaan tekijäksi. Työelämän ulkopuolella osatyökykyiset kokevat asiantuntijoiden mukaan ammatillisen itsetunnon alentumista, jolloin usko omiin mahdollisuuksiin ja yhteiskunnan

osallisuuteen on heikkoa. Osatyökykyisyys voidaan kokea henkilökohtaisena epäonnistumisena, johon liittyy alemmuuden tunnetta (Vuorento & Terävä 2014, 58). Asiantuntijoiden kokemuksissa korostui epäonnistumisten vaikutus osallisuuteen.

Jos on joutunut sairauden takia jäämään pois jostain ammatista ja on ollut monta vuotta kotona, nii siinä käy niin, että ammatillinen itsetunto laskee. Ei oo sairauden takia työkykyinen siihen, muttei myöskään korvien väliltään enää työkykyinen, koska ammatillinen itsetunto on niin voimakkaasti laskenut. (H1)

Laitilan (2010, 14) mukaan tarvitaan erilaisia osallisuuden ja osallistumisen muotoja, koska osatyökykyiset ja heidän elämäntilanteensa ja voimavaransa ovat erilaisia. Niemelän ym. (2017, 11) mukaan yrittäjyyden avulla osatyökykyinen pystyy parhaiten integroitumaan yhteiskuntaan. Osuuskuntatyö on Trobergin (2018, 27) mukaan väylä ehkäistä syrjäytymistä edistämällä yksilöiden integroitumista työelämään aktiivisina toimijoina.

Tasa-arvoisuus on osuuskunnan keskeinen arvo (Co-Operative Alliance 2015, 41), jolla luodaan kumppanuutta, osallisuutta (Laitila 2010, 15) ja demokratiaa (Moilanen ym. 2014, 13-14). Osallisuutta osuuskunnista -hankkeessa saatiin tulokseksi, että osallisuus lisääntyy demokraattisen yhdessä tekemisen ja työllistymisen kautta. Osallisuuden lisääntyminen näkyi hankkeessa erityisesti osatyökykyisten toiveikkuuden, rohkeuden, itsensä arvostamisen sekä ilon ja elämänlaadun paranemisena. (Ek & Vättö 2018, 8, 32–33.) Asiantuntijoiden mukaan osatyökykyisten ammatillinen itsetunto on kasvanut tasa-arvoisen kohtelun kautta.

Osuuskunnassahan tämmöinen osallisuus ja tämmöinen demokraattisuus on niitä keskeisiä juttuja. Semmonen tasa-arvoisuus, nii siinä luodaan samalla sitä osallisuutta, mutta samalla luodaan myös sitten niinkun näitä eri verkostoja. (H3.2)

Motivaatio

Halukkuus työllistyä laskee Laihon ym. (2010, 23) mukaan selvästi kahden vuoden yhtäjaksoisen työttömyyden jälkeen. Asiantuntijoiden mukaan epäonnistumiset työllistymisessä vähentävät motivaatiota ja lisäävät kynnystä ryhtyä uusiin kokeiluihin. Asiantuntijat kuvasivatkin, että on haastavaa löytää joukko sitoutuneita ja motivoituneita osatyökykyisiä, sillä monia varjostavat aiempien kokeilujen pettymykset. Laurinkarin (2004b) mukaan työosuuskunnan jäsenyys ehkäisee syrjäytymistä ja antaa yksilölle mahdollisuuden auttaa itse itseään työllistymään ja luomaan elämään kiintopisteitä.

Kun heillä ei välttämättä ole motivaatiota elämässään osallistua mihinkään toimintaan ylipäättäen, nii se nähdään kuitenkin, että jos sulla ei oo motivaatioo ylipäättänsä, nii sit jää kotiin. (H6)

Tää vaatii pitkäkestoista sitoutumista, jollain tavalla pitäis olla aktiivinen ja osallistua toimintaan. (H2)

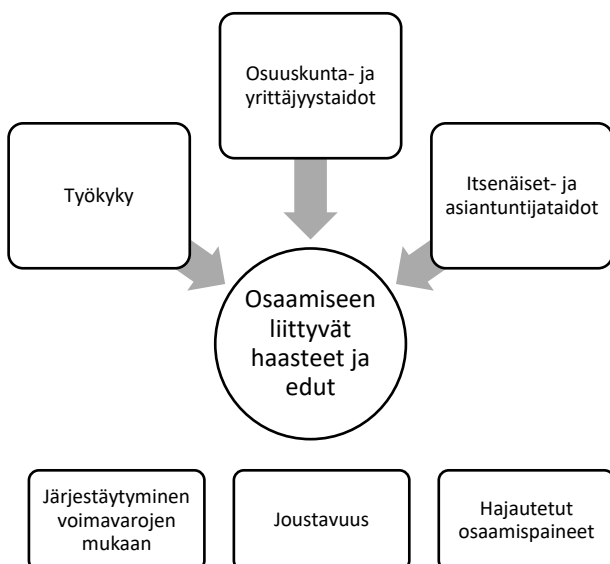
Asiantuntijoiden mukaan osuuskunta lisää yksilön motivaatiota yhteisten tavoitteiden ja innostumisen kautta. Yhteisiksi tavoitteiksi kuvattiin työllistyminen, mielekkään tekemisen löytäminen, ystävien saaminen sekä uuden oppiminen. Yhteinen kiinnostus ja yritysidea toimivat myös motivaatiota nostattavana tekijänä. Toisaalta osuuskunnan tuomat uudet mahdollisuudet voivat kuluttaa yksilöä, jos asiat tapahtuvat liian nopeasti yksilön voimavaroihin nähden. Laihon ym. (2010, 36) tekemässä tutkimuksen perusteella vammaisilla henkilöillä on halukkuutta työllistyä, mutta kynnys hakea töitä avoimilta työmarkkinoilta on korkea. Troberg (2018, 27) korostaa, että osuuskuntayrittäjyys aktivoi yksilöä uuden oppimiseen, työelämään ja tiimiyrittäjyyteen. Vuorennon ja Terävän (2014, 58) tutkimustulosten mukaan osatyökykyiset ovat motivoituneita ja halukkaita jatkamaan työssään tai vaihtamaan tehtäviä, jos heidän työkykyä tuetaan ja työllistymiseen annetaan mahdollisuus. Töttermanin ja Tauriaisen (2018, 58) tutkimustulosten mukaan merkittävimmäksi työllistymisen motivaatiotekijäksi osatyökykyisellä nousee koettu mahdollisuus vaikuttaa työoloihin.

Kaikkia yhdisti se sama aihe ja into siihen luontoon, liikkumiseen ja yhdessä tekemiseen. Se oli hyvä pohja lähteä tekemään sitä [osuuskuntaa]. (H2)

Täähän on heistä kiinnostavaa, innostavaa, uusia ystäviä, uusia mahdollisuuksia. Tää on positiivisesti varautunut ja sisältää paljon uusia mahdollisuuksia, mut kaikki on uutta ja voi olla samalla hyvin kuluttavaa. Ja ei oo mitään, sellaista, että kun toimit näin, nii se sopii kaikkiin, koska he ovat kaikki yksilöitä ja yks uupuu yhdestä ja toinen toisesta. (H1)

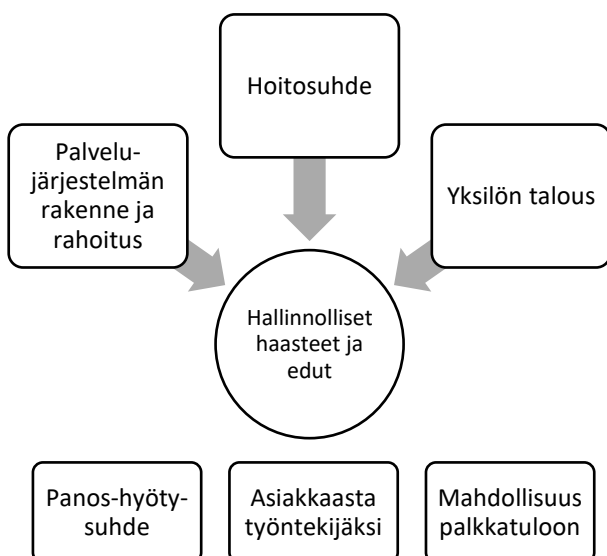
5.1.4 Yhteenveto

Keskeisimpänä osaamisen haasteena asiantuntijat näkivät työkyvyn heilahdukset sekä erilaisten taitojen puuttumisen (kts. kuvio 2). Asiantuntijoiden kokemusten mukaan mahdollisuus yksilöiden osaamisen ja voimavarojen mukaiseen järjestäytymiseen on tuetun osuuskunnan ehdoton etu työllistäjänä. Osuuskunta mahdollistaa työkyvyn mukaisen joustavuuden työnteossa ja osaamispainneiden jakautumisen sekä byrokratiassa että muussa osuuskuntaosaamisessa. Havainnollistan näitä tutkimustuloksia kuvion 2 avulla.



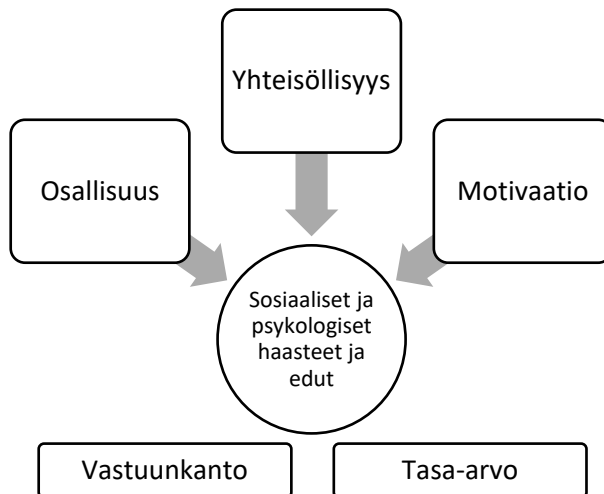
KUVIO 2. Osaamiseen liittyvät haasteet ja edut

Keskeisin hallinnollinen haaste on se, että tuettua osuuskuntaa ei toistaiseksi ole tunnistettu osaksi työllistymistä tukevaa palvelujärjestelmää. Yhteiskunnan tasolla tuetun osuuskunnan juurruttaminen osaksi palvelujärjestelmää toisi selviä säästöjä, sillä toiminnan panos-hyötysuhde on kannattava. Osuuskunnassa työskentely mahdollistaisi osatyökykyisen roolimutoksen hoitosuhteessa olevasta asiakkaasta työntekijäksi. Osuuskunnan kautta osatyökykyinen voi vaikuttaa oman perustoimeentulon määrään saaden lisätuloa tehdystä työstä osuuskunnassa. Toisaalta tiukat ansaintarajat myös luovat haasteen työllistymiselle, sillä menestys osuuskuntatyössä voi katkaista perustoimeentulon kuten eläkkeen saamisen. Kuviossa 3 havainnollistan hallinnollisia haasteita ja etuja tuetussa osuuskunnassa työllistymiseen.



KUVIO 3. Hallinnolliset haasteet ja edut

Yhteisöön kuuluminen ja yhteisössä vastuun kantaminen tuovat asiantuntijoiden mukaan sekä haasteita että etuja työllistymiseen. Kokemus osallisuudesta perustuu asiantuntijoiden mukaan osuuskunnan pyrkimykseen luoda tasa-arvoinen toimintakulttuuri, jolloin jokainen saa olla yhteisössä oma itsensä. Yhteisöllisyys ja osallisuus luovat pohjan yksilön motivaatiolle työllistyä. Tuettuun osuuskuntaan työllistymiseen liittyviä sosiaalisia ja psykologisia haasteita ja etuja havainnollistan kuviossa 4.



KUVIO 4. Sosiaaliset ja psykologiset haasteet ja edut

5.2 Ohjaus tuetussa osuuskunnassa

Tässä alaluvussa vastaan toiseen tutkimuskysymykseeni: miten asiantuntijoiden kokemusten mukaan voidaan tukea osatyökykyisten työllistymistä tuetussa osuuskunnassa. Tarkastelen aluksi ohjauksen tavoitteita ja toimivia ohjaukskäytäntöjä. Alaluvussa 5.2.5 tutkin asiantuntijoiden kokemuksia ohjauksen palvelujärjestelmän toivotusta rakenteesta. Lopuksi teen yhteenvedon tutkimuskysymyksen mukaisista keskeisistä tuloksista.

5.2.1 Henkilökohtainen tuki työllistymiseen ja työn tekemiseen

Kuten totesin alaluvussa 2.1, osatyökykyisyys voi olla esimerkiksi sairaudesta tai kehitysvammasta johtuen pysyvä ja lähes muuttumaton. Kasken ym. (2012, 173) mukaan kehitysvammaisuus on suhteellisen pysyvä tila, eikä ohjauksella voida kehitysvammaisuutta poistaa. Sen sijaan on olennaista vahvistaa kehitysvammaisen

nuoren realistista käsitystä omista mahdollisuuksistaan, rajoitteistaan sekä tukea valmiuksia, mitä kehitysvammaisella on (emt.). Asiantuntijoiden mukaan työllistymisen onnistumiseksi on tärkeää kartoittaa ne mahdollisuudet ja kiinnostuksenkohteet, jotka yksilöllä työllistymiseen liittyen on. Tämän jälkeen tunnistetaan yksilön tuen tarve ja tarjotaan se tuki, mitä yksilö työllistymiseen tarvitsee. Tuetun osuuskunnan asiantuntijoiden mukaan tuetussa osuuskunnassa voidaan mahdollistaa työllistyminen vammasta riippumatta, mutta se vaatii ohjausta.

Me lähdetään heidän kanssaan miettimään, mitä he osaavat, mitä taitoja on. Mitä kiinnostuksen kohteita on, mitä unelmia on. (H1)

Vaikka ois ihan ympäri vuorokaudenkin hoitoa tarvitsevia, jos pystyy tekemään esimerkiksi taidetta ja saamaan siitä palkkaa, nii näen sen tosi arvokkaana asiana. (H6)

Riippuen osatyökykyisyyden syystä jokaiselta osatyökykyiseltä löytyy henkilökohtainen kontakti ohjaustahoon. Esimerkiksi mielenterveyskuntoutujilla on ohjaussuhde psykiatrian puolella, kehitysvammaisilla kehitysvammaisten erityishuollossa ja pitkäaikaistyöttömillä työllisyyspalveluissa. Asiantuntijoiden esittämä ongelma on, ettei tuettu osuuskunta pysty kustantamaan ohjauskuluja vaan yhteistyötä kaupungin kanssa tarvitaan. Vuorenon ja Terävän (2014, 58) tutkimustuloksissa keskeisenä tekijänä nousi esille henkisen tuen tarpeellisuus. Tuen avulla osatyökykyisen itseluottamus palautui ja usko omaan suoriutumiseen vahvistui (emt).

Nythän heillä on henkilökohtainen ohjaus joka asiaan, saavatko he edelleen sen kaupungilta vai mistä se tulee. Ja jos ei sitä saa, niin eihän se yritys pysty maksamaan niille täyttä palkkaa ja sitten vielä tekijöille palkkaa. Että se pitää tulla edelleenkin tuetusti. (H2)

Tuetussa osuuskunnassa työllistyminen edellyttää, että yksilön osaaminen, ammattitaito ja kiinnostus kartoitetaan. Ekholmin ja Teittisen (2014, 50) tutkimuksessa työhönvalmentajan tuella pystytään kiinnittämään työntekijän kannalta olennaisiin tekijöihin huomiota työtehtäviä räätälöidessä. Asiantuntijoiden mukaan kartoituksessa lähdetään liikkeelle yksilön vahvuuksista työntekijänä diagnoosien sijaan. Lisäksi kartoitetaan ajankäytön ja jaksamisen näkökulmasta, millaiset resurssit yksilöllä on tehdä töitä osuuskunnassa.

Meillä oli kokoajan semmonen ajatus, kun näillä ihmisillä on paljon diagnooseja ja sairauksia ja paljon rajoitteita, nii me lähdetään ihan toisesta päästä. Me lähdetään heidän kanssaan miettimään, mitä he osaavat, mitä taitoja on. Mitä kiinnostuksen kohteita on, mitä unelmia on. (H1)

Asiantuntijat mainitsivat Mielenterveyden keskusliiton voimavaramallin toimivaksi käytännöksi työllistymistä tukevaan yksilöohjaukseen. Voimavaravalmennuksessa keskiössä ovat yksilön oma asiantuntijuus ja tieto omista tavoitteista ja voimavaroista (Innokylä 2019). Asiantuntijoiden mukaan, yksilön voimavarojen tukeminen edistää myös ammatillisen identiteetin vahvistumista.

Tarvittaessa osatyökykyisellä voi olla henkilökohtainen avustaja, joka antaa tukea työnteossa. Tällöin korostuu lähituen merkitys työllistymisen mahdollistajana. Asiantuntijoiden mukaan kehitysvammaiset ovat sellainen osatyökykyisten ryhmä, jotka tarvitsevat jatkuvaa apua työn tekemiseen. Toisaalta asiantuntijat korostavat, että valmennuksen ja vertaistuen avulla lähituen merkitys vähenee. Ekholmin ja Teittisen (2014, 14) tutkimuksen mukaan vammaiset nuoret tarvitsevat avustajapalvelua satunnaisesti, esimerkiksi työmatkoilla tai apuvälineiden käyttöönnotossa.

5.2.2 Vertaistuki

Vertaistuki mahdollistaa keskustelun osallisuuteen liittyvistä haasteista ja epävarmuuden tunteesta. Osallisuutta osuuskunnista -hankkeessa (Vättö 2018, 28–29) osatyökykyiset kokivat tärkeäksi ryhmässä työskentelyn ja toisten kannustamisen prosessin eri vaiheissa. Yhteisöllinen toiminta lisäsi yhteenkuuluvuuden tunnetta ja loi hyvää ryhmähenkeä, mikä lisäsi yksilön hyvinvointia (emt.). Vertaistuella on asiantuntijoiden kokemusten mukaan valtava merkitys osuuskuntaan työllistymisessä.

Yksi hyöty osuuskunnassa on se, että kaikkien ei tarvitse tietää kaikkea. Siellä voidaan sitten käyttää toisten asiantuntemusta ja toisten osaamista hyödyksi. Vaikka esimerkiksi hallinnollista osaamista, ei kaikkien tarvitse osata laskuttaa, siellä voi olla joku joka osaa ja ymmärtää lainsäädäntöä. Se tieto ikään kuin kasaantuu sinne. (H5)

Toisten asiantuntemusta ja osaamista voidaan hyödyntää, jolloin jokainen pystyy tekemään töitä omilla vahvuuksillaan. Osuuskunnan jako tiimeihin mahdollistaa vertaistuen sekä toisaalta vastuunkannon ja -jaon osuuskunnan toiminnasta. Vertaistuki työtehtävissä mahdollistaa osaamisen lisääntymisen. Vertaiset voivat opettaa toinen toisiaan myös työtehtävissä, jolloin osatyökykyisten osaaminen lisääntyy ja työllistymismahdollisuudet parantuvat. Toisaalta yksi vaihtoehto olisi, että täysin työkykyisiä työskentelisi samassa osuuskunnassa osatyökykyisten kanssa, jolloin vertaistuki vahvistuisi. On kuitenkin selvittämättä, miten tällainen järjestely vaikuttaisi ohjauksen rahoitukseen.

Uusille osuuskuntalaisille vertaistuki mahdollistaa perehdytyksen ja matalan kynnyksen osallistua. Vanha osuuskuntalainen voi toimia mentorina, jonka tehtävänä on toimia tukena ja perehdyttäjänä osuuskuntauran alkutaipaleella. Mentorointi mahdollistaa kiinnittymisen yhteisöön ja toimintakulttuurin omaksumisen. Asiantuntijat korostivat, ettei vertaisuus yksin riitä ohjaukseksi, vaan yksilön ohjauspalvelut ja ryhmään kohdistuvat ohjauspalvelut mahdollistavat työllistymisen onnistumisen.

Se vertaisuus on hirveen tärkeätä ja se haaste tulee siinä, et sit kun on joku sellainen ongelmatilanne, nii ne vertaiset ei välttämättä osaa auttaa tai niillä ei yksinkertaisesti riitä voimavarat auttaa. Sit siihen tarvitaan muunlaista ohjausta. (H1)

5.2.3 Ryhmäohjaus ja valmennus

Asiantuntijoiden kokemuksen mukaan tuettu osuuskunta vastaa osatyökykyisten työllistymisen haasteisiin ryhmäohjauksen ja valmennuksen kautta. Ensinnäkin ratkaisuna nähdään tuen oikea-aikaisuus, jolloin tarvittavat asiantuntijataidot saavutetaan valmennuksen avulla. Toiseksi on olennaista tunnistaa, että tuetussa osuuskunnassa yksilön työnohjaus vain suunnataan työpaikan sijaan yritystoimintaan, jolloin osatyökykyinen saa tukea näihin asiantuntijuutta ja itsenäistä työtettä vaativiin taitoihin.

Ilman tukea ja valmennusta osuuskunnan pyörittäminen sekä siinä työllistyminen eivät asiantuntijoiden mukaan voi toteutua. Osuuskuntatyö on yrittäjyyttä, joka vaatii esimerkiksi jatkuvaa osuuskunnan kehittämistä ja asiakasverkostojen ylläpitämistä. Vaarana asiantuntijoiden mukaan on toiminnan lopahtaminen, mikäli osuuskunta ei saa asiantuntijatukea yritystoimintaan. Ohjauksen kautta vahvuuksien löytäminen ja taitojen karttuminen onnistuvat.

Ajatus siitä, että sulla on vahvuudet ja me hyödynnetään niitä. Ryhmästä löytyy aina joku, joka on vaikka sitten pikkusen edes kiinnostunut taloudesta ja markkinoinnista. Ja sitten on ne tekijätekijät. Nyt vaan löydetään ne, mikä ihmisiä innostaa. (H2)

Osuuskuntavalmennus, joka on verrattavissa yrittäjän peruskurssiin, on tärkeä uuden osuuskunnan perustamisvaiheessa tai uudelle jäsenelle ennen osuuskuntaan liittymistä. Asiantuntijoiden kokemusten mukaan osuuskuntavalmennuksen avulla osatyökykyiset saavat realistisen käsityksen työllistymisestä osuuskuntaan, mikä edistää työhön motivoitumista. Mahdolliset jatkovalmennukset esimerkiksi tuotekehitykseen tai markkinointiin liittyen tukevat osuuskunnan kehittymistä. Uutta osuuskuntaa perustettaessa myös hallitus tarvitsee valmennusta omiin tehtäviinsä.

Viikoittaisessa ryhmäohjauksessa ohjaaja tukee osuuskunnan ryhmäytymistä ja yksilöiden osallisuutta. Ensinnäkin ryhmäohjauksessa tuetaan uusien osuuskuntalaisten integroitumista ryhmään. Toiseksi osuuskunnan tasolla ryhmäohjaus mahdollistaa yritystoiminnan kehittämisen ja tehokkuuden lisäämisen. Ohjatussa ryhmässä osuuskuntalaiset saavat tilaa kohdata ja purkaa epävarmuuden hetket ja haastavat tilanteet. Kolmanneksi ohjauksessa painotetaan vastuunjako ja tilanteiden ennakointia. Jokainen osuuskuntalainen saa ohjauksen kautta välineitä oman osaamisen profilointiin.

Sen alun opettamisen jälkeen, kun heille opetettiin osuuskuntaa, nii siinä ryhmäohjauksessa oli tilaa sille että ne kaikki epävarmuuden hetket, me annettiin kokea ne. Me ei annettu, valmiita vastauksia, vaan sitten alkoi tulla niitä oivalluksia ja vahvistumisia. Että hei, mää voin ottaa vastuuta tosta taloudesta tai määhän osaan tätä tiedottamista. (H4)

5.2.4 Yrityspalvelut ja muiden yritysten tuki

Kuten millä tahansa yrityksellä, myös osuuskunnalla on mahdollisuus saada tukea yritystoimintaan erilaisilta tahoilta. Asiantuntijoiden mukaan tärkeimmät tahot ovat uusyrityskeskukset, joissa osuuskunta saa tukea yritysneuvojilta, osuustoimintakeskus Pellervo, joka tukee erityisesti osuuskuntayrittäjyyttä, sekä kehittämiseen tukea antavat paikalliset yrittäjäjärjestöt. Avun ja ohjauksen hakeminen näiltä tahoilta voi asiantuntijoiden kokemuksen mukaan olla osatyökykyisille haastavaa, sillä on vaikeaa hahmottaa, mihin tahoon kuuluu ottaa yhteyttä missäkin tilanteessa.

Tuetun osuuskunnan yhteiskunnallisen merkityksen takia myös toiset yritykset voisivat asiantuntijoiden kokemusten mukaan antaa tukea ja ohjausta. Yrityskummin tuki kohdistuu parhaiten prosessin ohjaukseen ja johtamiseen.

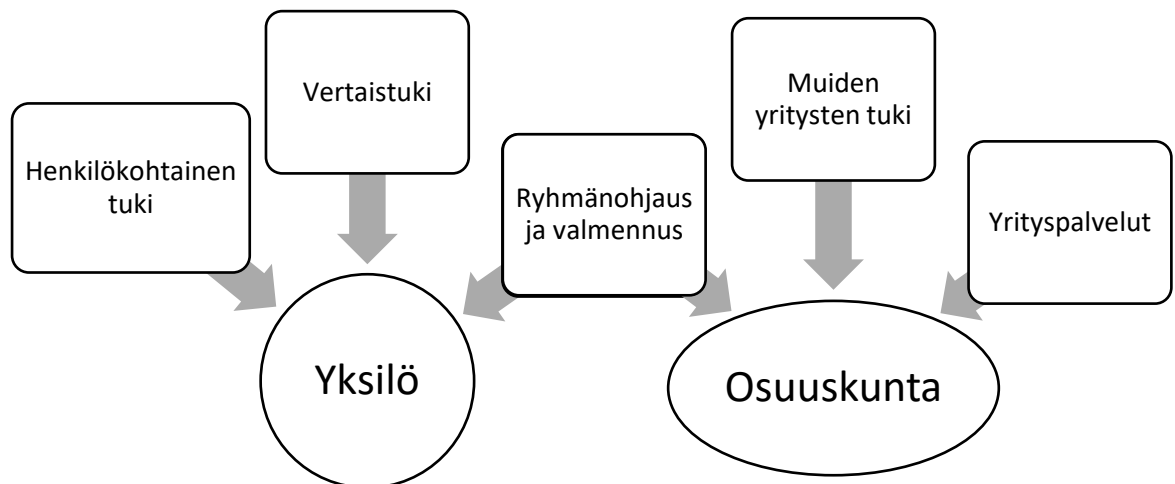
Jos ajatellaan, että siinä on hyvä yrityskummi, joka on esimerkiksi ollut yrittäjänä ja tuntee osuuskuntatoimintaa, nii hän silloin osaa myös ohjata sitä prosessia. Ja sitä viedään eteenpäin. (H3.2)

Toisaalta muut yritykset voivat ohjata ja kannustaa tuettua osuuskuntaa myös konkreettisilla toimilla. Esimerkiksi tilojen mahdollistaminen ja varainhankinnassa auttaminen ovat toimivia keinoja auttaa tuettua osuuskuntaa. Samankaltaista kannatusta voisi tarjota myös yhdistykset, mikäli tuettu osuuskunta olisi osa palvelujärjestelmää.

5.2.5 Ohjauksen palvelujärjestelmän toivottu rakenne

Tässä alaluvussa tarkastelen kuvion 5 mukaista ohjauksen palvelujärjestelmän rakennetta, ja niitä ohjaustahoja, jotka asiantuntijoiden mukaan voisivat toimia ohjausverkostossa ja tarjota kuviossa esitettyjä ohjausmuotoja. Asiantuntijoiden kokemuksen mukaan osatyökykyisten osuuskuntatyön onnistuminen vaatii tukea, ohjausta ja valmennusta yksilölle ja osuuskunnalle. Toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi asiantuntijoiden mukaan on tärkeää luoda osuuskunnalle ja sen jäsenille laaja ja monitahoinen tukiverkosto, jonka puoleen osuuskunta voi kääntyä.

Ohjaus on niin monimuotoista, ettei voi nimetä yhtä tahoja, mikä on se tärkein taho. Se riippuu täysin siitä, mistä asiassa on kyse. Aika harvassa on ne henkilöt, jotka pystyy vastaamaan niihin kaikkiin kysymyksiin. Sen takia se tukiverkosto, mitä ollaan pyritty luomaan, on aika monitahoinen, joista sitten eri ihmiset osaa vastata eri kysymyksiin. (H3.1)



KUVIO 5. Ohjauksen palvelujärjestelmän toivottu rakentuminen

Asiantuntijoiden kokemusten mukaan tuetun osuuskunnan ryhmänohjaus tulisi olla osa työllistymistä tukevaa palvelujärjestelmää. Heidän mukaansa työllisyyspalveluihin tulisi saada ryhmänohjaajia, jotka voisivat ohjata osuuskunnalle sekä sosiaalipalveluna ryhmäytymisharjoituksia ja itsetuntemusharjoituksia että työllisyyspalveluna työhönohjausta, jonka tavoitteena on tukea työllistymistä. Pakarinen (2018, 211) vahvistaa artikkelissaan tarpeen, jossa työkykykoordinaattorin tuki voisi toimia osana sosiaali- ja terveydenhuollon palveluketjua, eikä vain työvoimahallinnossa.

Jos kaupungit lähtisivät luomaan aihioita omien työpajojensa yhteyteen, nii silloin se vakiinnuttaisi tämän toiminnan. Mitä se kaupungin tuki sitten konkreettisesti olisi nii se vois olla tiiviimpää yhteistyötä sosiaalihuollon kanssa. Esimerkiksi, jos on tapauksia, joilla on mielenterveystaustaa. Nii siinä mielessä tämmönen tukihenkilö, joka ois osoitettu osuuskunnalle ois aika kova juttu. (H2)

Kyllä näkisin, että se voisi olla osa kunnan toimintaa, jolloin tukityöllistyminen voisi toimia osuuskunnan kautta. (H3.1)

5.2.6 Yhteenveto

Osatyökykyisten työllistymistä voidaan tukea asiantuntijoiden mukaan sekä yksilöön että ryhmään kohdistuvilla ohjauspalveluilla. Tärkeimpänä tukimuotona on asiantuntijoiden mukaan sosiaalipalveluna toteutettu ryhmänohjaus. Ryhmänohjauksen tavoitteena on olla sekä osuuskuntayrittäjyyteen tuotu työnohjaus että työllistymisen tuki yksilöille. Yksilöohjauksessa asiantuntijat pitävät tärkeänä tavoitteena tuen tarpeen tunnistamista, jolloin osaamiseen liittyviin haasteisiin pystytään vastaamaan ohjauksella ja valmennuksella. Vertaistuella jäsenet lisäävät toinen toistensa osaamista, mikä lisää yhteisöllisyyden kokemusta.

Palvelujärjestelmä tulisi asiantuntijoiden mukaan rakentaa niin, että tuetulla osuuskunnalla olisi moniammatillinen tukiverkosto käytettävissä. Keskeiset yhteistyötahot ovat kunta ryhmänohjauksen mahdollistajana, yrityspalvelut osuuskuntayrittäjyyden tukena sekä muut yritykset vertaisohjaajina. Lisäksi jokaisella osatyökykyisellä voi olla henkilökohtainen ohjaustaho tarpeen mukaiseen palveluun.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1 Tuettu osuuskunta osaksi työllistymistä tukevaa palvelujärjestelmää

Tutkimusprosessi lähti liikkeelle kentältä saadusta aidosta tarpeesta tehdä tutkimusta tuetusta osuuskunnasta. Tässä tutkielmassa selvitin tuetun osuuskunnan potentiaalia työllistää työvoiman ulkopuolella olevia osatyökykyisiä. Tutkimustehtävänäni oli tutkia osatyökykyisen haasteita ja etuja työllistyä tuettuun osuuskuntaan sekä tarkastella osatyökykyisten ohjaustarpeita ja tukimuotoja, jotka mahdollistavat työllistymisen onnistumisen. Tavoitteeni oli luoda asiantuntijoiden kokemuksiin perustuva kuvaus tuetun osuuskunnan onnistumisen edellytyksistä erityisesti ohjauksen näkökulmasta. Onnistumisella tarkoitan työllistymisen toteutumista. Laurinkari (2004, 147) pitää kiintoisana näkökulmana tutkia osuustoimintaa yhteisöllisyyttä edellyttävänä ja yhteisöllisiä edellytyksiä luovana toimintana yhteiskunnan muutoksen keskellä.

Asiantuntijat suhtautuvat lähtökohtaisesti positiivisesti ja kannattavasti tuetun osuuskunnan ajatukseen. Tämä järjestely rajasi tutkimuksen ulkopuolelle suoran kritiikin toimintamallia kohtaan, mikä osaltaan vääristää tutkimustuloksia. Esimerkiksi Töttermanin ja Tauriaisen (2018) mukaan osatyökykyisten yrittäjäpotentiaali näyttää yllättävänkin vähäiseltä. Tämä selittyy osittain sillä, että yrittäjäpotentiaalia rajasi osatyökykyisten työkyvyttömyys ja halun mieluummin toimia palkansaajana toisen palveluksessa (emt., 57). Tuetussa osuuskunnassa osatyökykyiset eivät toimi yksin yrittäjinä ja ovat työsuhteessa osuuskuntaan, joten tutkimustulosta yrittäjäpotentiaalista ei suoraan voi verrata osuuskuntamalliseen yrittäjyyteen. Huolimatta positiivisesti varautuneesta näkökulmasta, tämä mahdollistaa arvokkaan kokemustiedon jakamisen, jota kautta tuetun osuuskunnan kehittämistyötä pystytään jatkamaan.

Työkyky ja sen ailahtelu haastavat työllistymisen toteutumista. Parhaimmillaan tuettu osuuskuntatyö mahdollistaa työskentelyn omien taitojen, voimavarojen, ajan ja mielenkiinnon mukaisesti. Ekholmin ja Teittisen (2014, 91) tutkimustulosten mukaan puolestaan vammalla ei juuri ollut vaikutusta työntekemiseen, mikäli työ vastaa osatyökykyisen osaamista. Työntekijät itse pitäisi nähdä oman työkykynsä asiantuntijoina (emt.). Mattila-Wiron ja Tiaisen (2019, 35) mukaan on helpompaa muokata työtehtäviä ja olosuhteita, kuin palauttaa osatyökykyisen työkyky.

Epäonnistumisen kokemukset työllistymisessä varjostavat osuuskuntatyöhön sitoutumista. Vertaisuuden kautta osatyökykyisen usko ja tahto työllistymiseen lisääntyvät. Vuorenon ja Terävän (2014, 81) mukaan epäonnistumisista palautuminen vaatii aikaa ja laadukkaita palveluita, joissa osatyökykyisellä on mahdollisuus löytää omat vahvuutensa ja voimavaransa ja saada uskoa työelämässä ja avoimilla työmarkkinoilla pärjäämiseen.

Palvelujärjestelmä ei tunnista ja tue osuuskuntatyötä tuetun työllistymisen muotona, joten työllistyminen estyy, mikäli ohjausta ei ole saatavilla. Palvelujärjestelmä tulisi rakentaa niin, että tuettu osuuskunta olisi osa työllistymistä edistävää sosiaalipalvelua. Tällöin tuettu osuuskunta tunnistetaan tuetun työllistymisen muodoksi, jota voidaan rahoittaa valtionvaroilla. Yksilön työnohjauksen sijaan ohjaus kohdistuu yksilöistä koostuvaan ryhmään, jossa kaikkia voidaan ohjata ja valmentaa samanaikaisesti. Laihon ym. (2010, 40) mukaan osatyökykyisten työllistämiseen ja työllistymiseen liittyvä byrokratia on ongelmallinen ja se vaatii kehittämistä.

Tuettu osuuskunta tarvitsee toiminnan taustalle **moniammatillisen verkoston**, joka koostuu sekä ohjaustahoista että yrittäjien vertaistuesta. Niemelän ym. (2017, 48) mukaan vertaisverkosto, jossa saa tukea ja kokemusperäistä tietoa myös elämäntilanteen, vammaisuuden, toimeentulon ja muun vastaavan osalta, voisi edistää vammaisyrittäjien toimintaa. Samalla periaatteella toimiva tuettujen osuuskuntienkin verkosto mahdollistaisi valtakunnallisen vertaistuen ja osaamisen jakamisen.

Tuetussa osuuskunnalle suunnatun ohjauspalvelun tulee olla **ryhmänohjausta** valmentavalla otteella. Kaikkiaan ohjauksen kautta pyritään edistämään työllistymistä kartoittamalla ja tunnistamalla yksilöiden osaaminen, valmentamalla ryhmää kehittämään osuuskuntatyötä ja avustamalla tarvittaessa yksilöitä itse työnteossa. Ryhmänohjauksen kautta voidaan lisätä osatyökykyisten kokemusta **yhteisöllisyydestä, osallisuudesta ja motivaatiosta**. Nämä heijastuvat ryhmässä keskinäisenä arvostuksena, luottamuksena sekä mahdollisuuksina vaikuttaa yhteisön toimintaan (Raivio 2018, 101).

Työllistymisen kautta osatyökykyisen **rooli** palveluiden kohteesta muuttuu tekijäksi ja osalliseksi. Tuetun osuuskuntatyön kautta osatyökykyinen saavuttaa ansiotuloja ja tarvitsee muita palveluita vähemmän. Osallisuutta osuuskunnista -hankkeen johtopäätösten mukaan pienimuotoinenkin työ on lisännyt hyvinvointia ja vähentänyt yksilötason palveluiden tarvetta (Ek & Vättö 2018b, 37). Tutkimukseni kautta vahvistuu käsitys siitä, että tuetulle osuuskunnalle toimintamallina on tilausta työllistymistä edistävässä palvelujärjestelmässä. Toiminnan vakiintumisen kautta olisi mahdollista saavuttaa taloudellisia säästöjä, sillä nyt palvelun kohteena olevat osatyökykyiset kantaisivat kortensa kekoon työelämässä.

6.2 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelu

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella Hirsjärven ja Hurmeen (2011, 185) mukaan reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla. Olen tarkastellut tutkimukseni luotettavuutta heidän esittämiensä käsitteiden avulla.

Reliabiliteettia voidaan tarkastella kolmella tapaa: tarkastelemalla saman tutkijan kahden tutkimuskerran tulosten samankaltaisuutta, tarkastelemalla kahden tutkijan samasta aineistosta löytämiä tuloksia tai tarkastelemalla kahden rinnakkaisella tutkimusmenetelmällä saatua tulosta (Hirsjärvi & Hurme 2011, 186). Olen tehnyt analyysin huolellisesti ja kuvannut tutkimuksen vaiheet tarkasti, jotta tutkimus on toistettavissa. Tuloksissa ja johtopäätöksissä olen verrannut omia tuloksiani muihin samoja teemoja käsitteleviin tutkimuksiin. Olen löytänyt sekä tulosteni kanssa yhteneviä että eroavia tuloksia. Hirsjärven ja Hurmeen (2011, 186) mukaan erot eri tutkimusten tulosten välillä eivät välttämättä ole menetelmällistä heikkoutta vaan enneminkin muuttuneiden tutkimusasetelmien seurausta.

Validiteettia tarkastellaan useasta näkökulmasta erottaen tutkimusasetelmaan ja tutkimuksen tuloksiin liittyvä validiteetti toisistaan. Toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa, laadullinen tutkimus ei pyri yleistettäviin johtopäätöksiin. Ensimmäisenä tarkastelen *ennustevaliditeettia*, jonka tarkoituksena on kuvata mahdollisuutta tuottaa samanlaisia tutkimustuloksia seuraavilla tutkimuskerroilla. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 186.) Tutkimukseni perusteella osatyökykyisyys on aina yksilösidonnainen, joten asiantuntijoiden kokemukset perustuvat heidän havaitsemiinsa keskeisiin tekijöihin. Tästä syystä yleispäteviä ja yksilöstä riippumattomia totuuksia työllistymisen haasteista ja eduista on mahdotonta tehdä.

Tutkimusasetelman validiteettia tarkastellaan *rakennevaliditeetin* sekä *sisäisen ja ulkoisen validiteetin* näkökulmasta. *Rakennevaliditeetti* arvioi tutkimuksessa käytettyjen käsitteiden tarkoituksenmukaisuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 187.) Olen kuvannut tutkimuksen kannalta keskeiset käsitteet teorialuvussa ja käyttänyt niitä johdonmukaisesti. Olen pyrkinyt peilaamaan tulos- ja pohdintaluvuissa tutkimusten tuloksien käsitteitä aiemmassa tutkimuksessa käytettyihin käsitteisiin. Tutkijana toimin holistisesti, pyrkien löytämään asiantuntijoiden kokemusten ytimen ilman ennakko-olettamuksia. Vasta aineistonkeruun jälkeen varsinainen tutkimustehtävä suuntautui työllistymisen näkökulmaan.

Sisäisellä ja ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan mahdollisten kolmansien tekijöiden vaikutusta tutkimustulosten oikeellisuuteen sekä tutkimuksen yleistettävyyttä erilaisiin tilanteisiin ja henkilöihin (Hirsjärvi & Hurme 2011, 188). Tämän tutkimuksen tulokset ovat menettäneet sisäistä validiteettiaan ajan kulumisen seurauksena, sillä osatyökykyisten työllistymistä ja tuettua osuuskuntaa toimintamallina on kehitetty aineiston keruun jälkeen. Ulkoisen validiteetin vaatimukset täyttyvät hyvin, sillä olen tutkinut ihmisiä heille luonnollisessa ympäristössä.

Olen esitellyt luvussa 4.4. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatiman hyvän tieteellisen käytännön periaatteet (TENK 2012) ja toteuttanut niitä läpi koko tutkimusprosessin. Olen toteuttanut tutkimuksen analyysin huolellisesti ja pyrkinyt tuomaan tutkittavien äänen kuuluviin. Säilytän aineistoa huolellisesti ja hävitän aineiston suunnitelman mukaisesti tutkimusprosessin päätyttyä.

6.3 Jatkotutkimus

Tuettu osuuskunta työllistymismuotona on ajankohtainen jatkotutkimusaihe, sillä kehittämistyö tuetun osuuskunnan ympärillä on parhaillaan käynnissä. Aihetta tulisi tutkia pitkittäistutkimuksen muodossa nyt, kun toimintaa pyritään vakiinnuttamaan Osallisuutta osuuskunnista -hankkeen jälkeen. Tuettuun osuuskuntaan työllistyvien kokemuksia ja työllistymisen vaikutuksia yksilön elämään heidän omasta näkökulmastaan käsin olisi merkityksellistä tutkia, jotta voidaan kartoittaa toiminnan todelliset hyödyt yksilön kannalta. Tuetun osuuskunnan saama ryhmäohjaus on tuetussa työllistymisessä uusi ohjauspalvelu, jota tulee tutkia myös ohjaustutkimuksen näkökulmasta.

LÄHTEET

- Atjonen, P. 2010. Akateemisen tutkielman raportointioppas: erityisesti kasvatustieteellisen alan opiskelijoita varten. Itä-Suomen yliopisto. Filosofinen tiedekunta. https://www.uef.fi/documents/288084/393549/akateemisen_tutkielman_raportointioppas.pdf/cbcc2763-9539-4804-b9fd-10bdc4570b61 [luettu 9.4.2019]
- Forssan kaupungin työllisyyspalvelut. 2017. Osallisuutta osuuskunnista-hanke. <http://www.tyovoitto.fi/osallisuutta-osuuskunnista-hanke/> [luettu 20.3.2017]
- Ek, K. & Vättö, S. 2018a. Millaisia tuloksia saatiin? Teoksessa K. Ek. (toim.) Kaikilla on osaamista: Kokemuksia osatyökykyisten ihmisten osuuskuntatoiminnasta. Osallisuutta osuuskunnista ESR-hanke 2015-2018 loppuraportti. Kiiipulasäätiö. 30–36. https://www.kiipula.fi/library/files/5b21f4a0c91058b11e0000a9/Kaikilla_on_osaamista.pdf [luettu 21.3.2019]
- Ek, K. & Vättö, S. 2018b. Mihin johtopäätökseen päädyimme? Teoksessa K. Ek. (toim.) Kaikilla on osaamista: Kokemuksia osatyökykyisten ihmisten osuuskuntatoiminnasta. Osallisuutta osuuskunnista ESR-hanke 2015-2018 loppuraportti. Kiiipulasäätiö. 37–38. https://www.kiipula.fi/library/files/5b21f4a0c91058b11e0000a9/Kaikilla_on_osaamista.pdf [luettu 28.4.2019]
- Ek, K. 2018a. Mihin tarpeeseen hanke luotiin? Teoksessa K. Ek. (toim.) Kaikilla on osaamista: Kokemuksia osatyökykyisten ihmisten osuuskuntatoiminnasta. Osallisuutta osuuskunnista ESR-hanke 2015-2018 loppuraportti. Kiiipulasäätiö. 7. https://www.kiipula.fi/library/files/5b21f4a0c91058b11e0000a9/Kaikilla_on_osaamista.pdf [luettu 21.3.2019]
- Ek, K. 2018b. Mikä ihmeen osuuskunta? Teoksessa K. Ek. (toim.) Kaikilla on osaamista: Kokemuksia osatyökykyisten ihmisten osuuskuntatoiminnasta. Osallisuutta osuuskunnista ESR-hanke 2015-2018 loppuraportti. Kiiipulasäätiö. 8-10. https://www.kiipula.fi/library/files/5b21f4a0c91058b11e0000a9/Kaikilla_on_osaamista.pdf [luettu 21.3.2019]
- Ekholm E. & Teittinen, A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa: R, Valli & J, Aaltola. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Euroopan unionin neuvosto. 2004. Ehdotus: Neuvoston ja neuvostossa kokoontuvien jäsenvaltioiden hallitusten edustajien päätöslauselma politiikkojen, järjestelmien ja käytäntöjen tehostamisesta elinaikaisen ohjauksen alalla Euroopassa. http://www.cedefop.europa.eu/files/Council_Resolution_on_Guidance-FIN.pdf [Luettu 3.3.2017]
- Gibbs, G. 2007. *Analyzing qualitative data*. London: Sage.
- Greve, B. 2009. The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies. Academic Network of European Disability experts (ANED) – VT/2007/005. <http://www.disability-europe.net/downloads/276-aned-task-6-final-report-final-version-17-04-09> [luettu 13.4.2019]
- Gustafsson, T. 2015. Erityisoppijan oppimispolku. Selvityshanke. Jämsän kristillinen kansanopisto. http://www.jamsanopisto.fi/wp-content/uploads/2015/04/Erityisoppijan-oppimispolku_loppuraportti_valmis.pdf [luettu 11.3.2019]
- Hietala, O. 2018. Sosiaalisen kuntoutuksen yhteiskehittämisessä osallisuus avautuu kaikille. Teoksessa: H. Kostilainen & A. Nieminen (toim.) Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 118–139.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1979. Teemahaastattelu. Helsinki: Gaudeamus Ab.
- Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. *Kasvatus* 37 (2), 162–173.
- Ilmarinen, J. 1999. Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa: Tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen. Helsinki: Työterveyslaitos : Sosiaali- ja terveysministeriö : Työministeriö.
- Innokylä. 2019. Voimavaravalmennus. <https://www.innokyla.fi/web/verstas4515185/etusivu/-/verstas/perustiedot> [luettu 22.3.2019]
- International Co-Operative Alliance. 2013. Blueprint for a co-operative decade. <https://www.ica.coop/sites/default/files/publication-files/ica-blueprint-final-feb-13-english-569977274.pdf> [luettu 30.3.2019]
- International Co-Operative Alliance. 2015. Guidance Notes to the Co-operative Principles. <https://www.ica.coop/sites/default/files/publication-files/ica-guidance-notes-en-310629900.pdf> [luettu 30.3.2019]
- Järvisalo, J. 1995. Työkyvyn ylläpitämisen ja kuntoutuksen käsitteet, tavoitteet ja toimintamallit työterveyshuollon näkökulmasta. Teoksessa *Mitä hyötyä työkyvyn ylläpitämisestä*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1995:3. Helsinki: Painatuskeskus. 16-36.
- Kairi, T. 2017. Kehitysvammaiset ihmiset töihin – Syrjäytymisestä osallisuuteen -projektin (2013 – 2016) loppuraportti. Helsinki: Kehitysvammaliitto. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaiset-ihmiset-toihin-loppuraportti.pdf> [luettu 12.3.2019]

- Keva. 2019. Työnteko eläkkeellä. <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/elakkeensaajalle/tyonteko-elakkeella/> [luettu 17.4.2019]
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kukkonen, T. 2009. Vastuun uusjako: Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.
- Laiho V., Hopponen, A., Latva, T. & Rämö, A-K. 2010. Erityisryhmien työkyky – työttömät ja vammaiset. PTT raportteja 225.
- Laine, T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa R. Valli. (toim.) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Laurinkari, J. 2004a. Osuustoiminta: utopiasta kansainvälisen yrittämisen muodoksi. Kuopio: Suomen Graafiset Palvelut Oy.
- Laurinkari, J. 2004b. Osuuskunnat erityisryhmien työllistämisen välineenä. Osuustoimintalehti 3/2004. http://www.pellervo.fi/otlehti/ot3_04/laurinkarin.htm [luettu 5.3.2019]
- Laitila, M. 2010. Asiakkaan osallisuus mielenterveys- ja päihdetyössä: Fenomenografinen lähestymistapa. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.
- Mattila-Wiro, P & Tiainen, R. 2019. Kaikki mukaan työelämään: Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia. Sosiaali- ja terveysministeriö: OTE-hankkeen loppuraportti. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161453/25_2019_OTE-loppuraportti%20suomi%20netti.pdf?sequence=1&isAllowed=y [luettu 28.4.2019]
- McLeod, J. 2001. Qualitative Research in Counselling and Psychotherapy. Lontoo: Sage.
- Moilanen, H., Peltokoski, J., Pirkkalainen J. & Toivanen T. 2014. Uusi osuuskunta: Tekijöiden liike. Helsinki: Into.
- Nevala, N., Turunen J., Tiainen R. & Mattila-Wiro P. 2015. Osatyökykyiset työssä -toimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä. Sosiaali- ja terveysministeriö: Osatyökykyiset työssä -hankkeen loppuraportti. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74728/Tutkimusraportti2015-Osaty%C3%B6kykyiset-ty%C3%B6ss%C3%A4-toimintamallin.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [luettu 22.4.2019]
- Niemelä, P., Renko, M., Nikoskinen, T., Heinonen, J., Hytti, U., Lindberg, J., Ray, K., Kaarnasaari, A., Savela, K., Kallionpää, P., Kämäräinen, V. & Pakarinen, J. 2017. Vammaisten henkilöiden yrittäjyys ja sen tuki. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 22/2017. https://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/22_Vammaisten+henkil%C3%B6iden+yritt%C3%A4jyys+ja+sen+tuki.pdf/c62bed7-4113-4026-bf34-f9b9ece0738b/22_Vammaisten+henkil%C3%B6iden+yritt%C3%A4jyys+ja+sen+tuki.pdf.pdf?version=1.0 [luettu 9.4.2019]
- Nykänen, S., Karjalainen, M., Vuorinen, R. & Pöyliö, L. 2007. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen – poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö

voimavarana. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuselosteita 34. http://www.opetushallitus.fi/download/30186_ohjauksen_alueellisen_verkoston_kehittaminen.pdf [luettu 21.4.2019]

- Nummenmaa, A. R. 2007. Moniammatillinen yhteistyö – rakenteita ja prosesseja. Teoksessa Polku työmarkkinoille -osahanke. Tuetusta toimijuudesta itsenäiseen toimijuuteen. Dialoginen ohjaus ja neuvonta käytännössä. 45–59. <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/1506373/Dialoginen+ohjaus+ja+neuvonta/c1637dbb-3feb-447f-938d-65eb0bca1198> [Luettu 13.3.2017]
- Paanetoja, J., Kröger, T. & Östman, P. 2016. Osatyökykyinen työntekijä: vastauksia käytännön kysymyksiin. Helsinki: Kauppakamari.
- Pakarinen, J. 2018. Osatyökykyisyys ja työkyvyttömyys. Teoksessa J. Kajanoja. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into, 203-216.
- Peavy, R. V. 1999. Sociodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Suomentanut Petri Auvinen. Helsinki: Psykologinen kustannus.
- Peavy, R. V. 1997. Sociodynamic counselling: A constructivist perspective. Victoria: Trafford.
- Pirinen, K. 2001. Työosuuskunnat työyhteiskunnan muutoksena. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu -tutkielma. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/12821> [luettu 9.4.2019]
- Raivio, H. 2018. Sosiaalinen kuntoutus voimavaraistamisena: Toivon ja muutoksen näkökulma. Teoksessa: H. Kostilainen & A. Nieminen (toim.) Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 97-117.
- Setlementti Tampere ry. 2017. NEO – OMAPOLKU: Nuorten elämänhallintaa ja osallisuutta. <https://www.omapolku.fi/> [luettu 20.3.2017]
- Spangar, T. 2000. Ohjaaminen ja asiakkaan kohtaaminen ”sisältä ulos”. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen, T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2: ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus, 14-23.
- Saloviita, T., Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. 1997. Tie auki työelämään: Tuetun työllistämisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Tie auki! -projekti. Jyväskylän yliopisto.
- Sosiaali- ja terveysalan tutkimus ja kehittämiskeskus STAKES. 1998. Työhön, elämään, työelämään: Vammaisten oikeus työhön on toteutettavissa EU-Suomessa. E.C.HO ja STEPS -projektien loppuraportti. Jyväskylä: Kirjapaino Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Kaikki keinot käyttöön – Yhteistyöllä ratkaisuihin. Sosiaali- ja terveysministeriön Osatyökykyiset työssä -ohjelma (Osku) 2013–2015 loppuraportti. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75097/loppuraportti_FI_.pdf?sequence=1&isAllowed=y [luettu 6.3.2019]
- Ståhl, C., Andersén, Å., Anderzén, I. & Larsson, K. 2017. Process evaluation of an interorganizational cooperation initiative in vocational rehabilitation: The Dirigo project. BMC Public Health, 17(1), 1-10.
- Tietosuojavaltuutetun toimisto. 2019. Pseudonymisoidut ja anonymisoidut tiedot. <https://tietosuoja.fi/pseudonymisointi-anonymisointi> [luettu 20.4.2019]

- Troberg, E. 2014. Osuustoiminnan idea. Helsinki: Bofori Oy.
- Troberg, E. 2018. Osuustoiminta oppimismallina yrittäjyyteen: Opas opiskelijoiden osuuskuntien perustamiseen ja niiden toiminnan kehittämiseen. Helsinki: Osuustoimintakeskus Pellervo.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/H TK_ohje_2012.pdf [luettu 20.4.2019]
- Tötterman, P. & Tauriainen, L. 2018. Voisiko yrittäjyydellä lisätä osatyökykyisten työelämäosallisuutta? Työpoliittinen aikakauskirja, 4/2018. 48-61. <https://urly.fi/19Lu> [luettu 21.4.2019]
- Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö. 2018. Matkalla kohti unelmia– Osuuskuntamalli vammaisen nuoren työelämäosallisuuden vahvistajana. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö -osatoteuttajan raportti 1.5.2015–30.4.2018. [https://www.vamlas.fi/wp-content/uploads/2018/05/matkalla-kohti-unelmia-raportti-osuuskuntahankkeesta .pdf](https://www.vamlas.fi/wp-content/uploads/2018/05/matkalla-kohti-unelmia-raportti-osuuskuntahankkeesta.pdf) [luettu 25.3.2019]
- Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas: Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.
- Verner. 2017a. Työ. <http://verneri.net/yleis/tyo> [luettu 16.3.2017]
- Verner. 2017b. Tuloksellinen työhönvalmennus. <http://verneri.net/yleis/tuloksellinen-tyohonvalmennus> [luettu 21.3.2017]
- Verner. 2017c. Työtoiminta. https://verneri.net/yleis/tyotoi_minta [luettu 24.3.2017]
- Vertio, H. 1995. Terveyden edistäminen ja työkyky. Teoksessa Mitä hyötyä työkyvyn ylläpitämisestä. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1995:3. Helsinki: Painatuskeskus. 11-15.
- Vesala, H. T., Klem S. & Ahlström, M. 2015. Kehitysvammaisten työllisyystilanne 2013-2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Helsinki: Kehitysvammaliitto. http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf [luettu 17.3.2017]
- Vuorento, M. & Terävä, K. 2014. Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen: Kirjallisuuskatsaus ja haastattelututkimus. Kuntoutussäätiö: Helsinki. <https://kuntoutussaatio.fi/files/1887/osatyokykyisen-tyossa-jatkaminen.pdf> [luettu 16.4.2019]
- Vättö, S. 2018. Mitä Ylöjärven osahankkeessa tehtiin? Teoksessa K. Ek. (toim.) Kaikilla on osaamista: muksia osatyökykyisten ihmisten osuuskuntatoiminnasta. Osallisuutta osuuskunnista ESR-hanke 2015-2018 loppuraportti. Kiipulasäätiö. 15-29. https://www.kiipula.fi/library/files/5b21f4a0c91058b11e0000a9/Kaikilla_on_osaa_mista.pdf [luettu 21.3.2019]