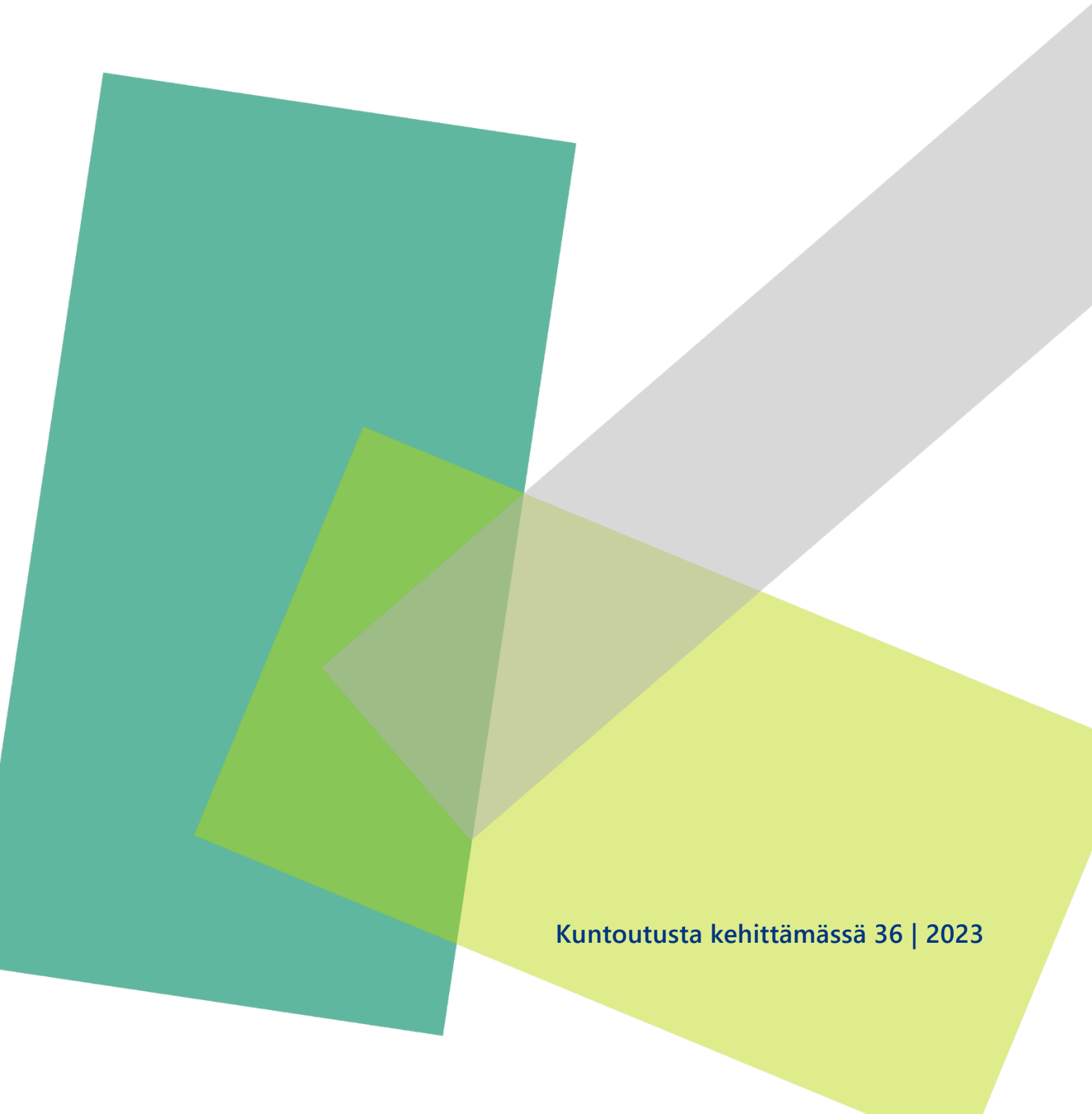
Toimittaneet
Mervi Lepistö
Johanna Rouvinen

55 PLUS -VALMENNUS JA SIIHEN OHJAUTUMINEN

Kokemukset ja tutkimustulokset Kelan kehittämisprojektista



Kuntoutusta kehittämässä 36 | 2023

Kirjoittajat

Hämeen ammattikorkeakoulun tutkijaryhmä:

Hyvinvointiosaamisen yksikkö
Mervi Lepistö, tutkijayliopettaja, TtT
Paula Hakala, tutkijayliopettaja, TtT
Outi Välimaa, lehtori, YTT
Raija Koskinen, lehtori, VTM
etunimi.sukunimi@hamk.fi

SMART tutkimusyksikkö
Hanna Naakka, lehtori, THM
etunimi.sukunimi@hamk.fi

Kela:

Johanna Rouvinen, projektipäällikkö, YTM
etunimi.sukunimi@kela.fi

Luku 1: Mervi Lepistö ja Johanna Rouvinen, 1.1 Hanna Naakka, 1.2 ja 1.3 Johanna Rouvinen
Luku 2: Hämeen ammattikorkeakoulun tutkijaryhmä
Luku 3 ja alaluku 3.1 Mervi Lepistö, 3.2 Raija Koskinen ja Outi Välimaa, 3.3 Paula Hakala
Luku 4: Raija Koskinen ja Outi Välimaa
Luku 5: Johanna Rouvinen
Luku 6: Mervi Lepistö ja Johanna Rouvinen, 6.1. Johanna Rouvinen, Raija Koskinen ja Outi Välimaa, 6.2 Hämeen ammattikorkeakoulun tutkijaryhmä, 6.3 Kaikki kirjoittajat

www.kela.fi

ISBN 978-952-284-169-8

ISSN 2489-849X

URI http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023070373039

Helsinki 2023

Sisältö

Tiivistelmä 5

1 Johdanto 6

1.1 Pitkäaikaistyöttömien elämäntilanne ja valmennuksen tarve 8

1.2 55 Plus -valmennus 10

1.3 Uusi kuntoutukseen ohjautumisen malli 13

2 Arviointitutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset 15

3 Arviointitutkimuksen menetelmät ja aineistot 16

3.1 Aineistonkeruun alkuperäinen suunnitelma ja tutkimusasetelman muuttuminen 17

3.2 55 Plus -valmennuksen aineistonkeruu, tutkimusjoukon kuvaus ja aineiston analysointi 19

3.3 Tutkimuseettiset lähtökohdat 20

4 Arviointitutkimuksen tulokset 22

4.1 Asiakkaiden ohjautuminen 55 Plus -valmennukseen 23

4.1.1 Asiakkaiden ohjautuminen pitkään pysähdyksissä 23

4.1.2 Asiakkaiden ohjautumisen haasteena kilpailevia vaihtoehtoja 24

4.1.3 Asiakkailla ei tarpeeksi tietoa 55 Plus -valmennuksesta 25

4.1.4 55 Plus -valmennuksen markkinointi muita työllisyyspalveluja houkuttelevammaksi 27

4.1.5 Yhteistyö ohjaavan tahon kanssa vähäistä – vähän tietoa asiakkaista valmentajille 28

4.1.6 Asiakkaan toimintakyvyn arviointi ohjautumisen yhteydessä 28

4.2 Työnantajayhteistyön toteutuminen 55 Plus -valmennuksessa 30

4.2.1 Työnantajayhteistyö sujunut hyvin – valmentaja tervetullut työpaikalle 30

4.2.2 Räätälöityjä työtehtäviä 32

4.2.3 Työpaikan etsintä – valmentajat, työllisyyspalvelut vai työnetsijät? 32

4.2.4 ”Tuunattu” työpaikka 33

4.3 Kuntoutuspalvelun toimivuus ja soveltuvuus kohderyhmälle 34

4.3.1 55 Plus -valmennus koettiin hyödyllisenä ja tarpeellisena 34

4.3.2 Itseluottamusta ja uskoa omaan tekemiseen ja osaamiseen – työpaikka asiakkaille keskeinen 36

4.3.3 Palvelun tuntemuksen puutteet haasteina 55 Plus -valmennuksen toimivuudessa 37
4.3.4 Asiakkailla epävarmuutta valmennukseen osallistumisen vaikutuksista omaan elämäntilanteeseensa ja toimeentuloonsa 38
4.3.5 Sinnittelyä heikentyneen toimintakyvyn kanssa – piilokuntoutujia tuen tarpeessa 40
5 Kokemukset 55 Plus -valmennuksen ja siihen ohjautumisen kehittämisestä 42
5.1 Kehittämisen lähtökohdat 42
5.2 Kokemukset 55 Plus -valmennuksen kehittämisestä 45
5.3 Kokemukset kuntoutukseen ohjautumisen mallin kehittämisestä 47
5.4 Kokemukset yhteistyöstä 51
6 Pohdinta ja johtopäätökset 53
6.1 Kokeilun ja arviointitutkimuksen tulosten pohdinta 53
6.2 Arviointitutkimusprosessi ja tutkimuksen luotettavuus 56
6.3 Johtopäätökset 58
Lähteet 60
Liiteluettelo 63

Tiivistelmä

Tässä julkaisussa yhdistyvät Hämeen ammattikorkeakoulun toteuttaman arviointitutkimuksen tulokset ja Kelan 55–64-vuotiaiden työttömien kuntoutuksen kehittämisprojektissa (2020–2023) saadut kehittämisen kokemukset.

Kela toteutti 55–64-vuotiaiden työttömien kuntoutuksen kehittämisprojektin valtiosihteeri Martti Hetemäen johtaman ikääntyneiden työllisyyden edistämiskeinoja valmistelleen työryhmän suositusten perusteella. Projektissa kehitettiin ja kokeiltiin 55–64-vuotiaille pitkäaikaistyöttömille työpaikalla toteutuvaa kuntoutuspalvelua, 55 Plus -valmennusta ja mallia palveluun ohjautumiseksi ilman lääkärinlausuntoa. Valmennusta ja siihen ohjautumista toimintakyvyn arvioinnin perusteella kokeiltiin yhteistyössä Oulun seudulla toimineen Palveluintegraatiomalli osatyökykyisille -hankkeen ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilun kanssa.

HAMK teki kehittämisprojektiin 55 Plus -valmennuksen kokeilua koskevan arviointitutkimuksen. Tutkimuksessa arvioitiin 55 Plus -valmennuksen toimivuutta ja soveltuvuutta 55–64-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edistämiseen.

Tavoitteena oli selvittää, miten asiakkaiden ohjautuminen valmennukselliseen kuntoutuspalveluun toteutui heille tehtyjen toimintakyvyn ja palvelun soveltuvuuden arvion perusteella ja miten valmennuksellista yhteistyötä tehtiin työpaikoilla. Tutkimusaineiston muodostivat asiakkaiden, valmentajien sekä työnantaja- ja palveluun ohjaavien tahojen haastattelut, jotka analysoitiin sisällönanalyysillä. Tutkimus toteutettiin pääasiassa vuoden 2022 aikana.

Tutkimuksen ja kehittämisen kokemusten perusteella 55 Plus -valmennus koettiin toimivaksi ja tarpeelliseksi palveluksi, jolle toivotaan jatkoa. Se rohkaisee työtöntä palaamaan työelämään ja madaltaa työnantajan kynnystä palkata ikääntynyt työtön. Tosin on huomioitava, että 55 Plus -valmennuksen kokeiluun osallistui vain 13 asiakasta tavoitellun 90 asiakkaan sijaan. Suurimmat vaikeudet kokeilussa olivat asiakkaiden ohjaaminen valmennukseen toimintakyvyn arvioinnin perusteella ja työpaikkojen löytyminen valmennuksen ajalle. On kuitenkin tärkeä saada tämän julkaisun tulokset poliittisen päätöksenteon tueksi, jotta valmennuksellinen tuki voisi jatkossa mahdollistaa ikääntyneiden työttömien työelämään palaamisen.

Asiasanat (YSO): ikääntyvät työntekijät, työttömät, pitkäaikaistyöttömät, työllisyys, työttömyys, työllistyminen, työllistäminen, kuntoutus, ammatillinen kuntoutus, kuntoutuspalvelut, työvalmennus, toimintakyky, työkyky, arviointi, kehittäminen, yhteistyö, palveluohjaus

1 Johdanto

Tässä julkaisussa raportoidaan Hämeen ammattikorkeakoulun (jatkossa HAMK) tekemän arviointitutkimuksen tuloksia ja kerrotaan Kelan 55–64-vuotiaiden työttömien kuntoutuksen kehittämisprojektista saaduista kehittämisen kokemuksista. Julkaisussa yhdistetään kerronnallinen raportointi ja perinteisempi aineistolainauksiin perustuva analyysiteksti. Julkaisun kirjoittaminen yhdessä on ollut antoisa kokemus, ja kirjoittajat ovat käyneet aiheen ympärillä pitkiä ja varsin ansiokkaita keskusteluja. Toivottavasti lukija löytää julkaisusta ikääntyvien työttömien tarpeen ja sen ympärillä olevat rakenteet, joita on tuotu esiin tutkimustuloksia ja kehittämisen kokemuksia yhdistämällä.

Kela toteutti 55–64-vuotiaiden työttömien kuntoutuksen kehittämisprojektin (jatkossa kehittämisprojekti) vuosina 2020–2023 Kelan harkinnanvaraisen kuntoutuksen varoilla. Kehittämisprojektin tavoitteena oli edistää 55–64-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien pääsemistä työelämään kehittämällä kyseiselle asiakasryhmälle tarkoitettu valmennuksellinen, työpaikalla toteutuva kuntoutuspalvelu. Tavoitteena oli myös kehittää kohderyhmän asiakkaiden kuntoutukseen ohjautumista toimintakyvyn arvioinnin perusteella sekä saada tietoa kuntoutuspalvelun aikaisesta toimeentulosta ja sen kehittämistarpeista. Kehittämisprojektin tavoitteet ovat tarkemmin kuvattuna 55 Plus -valmennuksen palvelukuvauksessa (Kela, 2021).

Kehittämisprojektin tavoitteena oli pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman mukaisesti edistää ikääntyvien työttömien työllistymistä, työ- ja toimintakykyä, yhteiskunnallista osallisuutta ja työurien pidentämistä (Valtioneuvosto, 2019a). Kehittämisprojektin aikana oli meneillään useita pääministeri Marinin hallitusohjelman työllistymistä tukevia toimia, joista kehittämisprojektissa tehtiin yhteistyötä työkykyohjelman ja työllisyyden kuntakokeilujen kanssa. Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) ja työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) yhteisen työkykyohjelman tavoitteena on parantaa osatyökykyisten työllisyyttä. Työllisyyden kuntakokeilun tarkoituksena puolestaan on selvittää, voidaanko työnhakijoiden palveluja parantaa järjestämällä työnhakijoiden palvelut kunnan kautta. (STM, 2022; TEM, 2021.) Kehittämisprojektin kumppaneina olivat työkykyohjelmaan kuulunut Oulun seudulla toiminut Palveluintegraatiomalli osatyökykyisille -hanke (jatkossa PALO-hanke) ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilu, johon kuuluvat Hämeenlinna, Hattula ja Janakkala.

Kehittämisprojekti perustui valtiosihteeri Martti Hetemäen johtaman ikääntyneiden työllisyyden edistämiskeinoja valmistelleen työryhmän raporttiin, jonka mukaan 55–64-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien

ikäryhmä on Pohjoismaiden suurin. Muissa ikäryhmissä vastaavaa eroa ei Suomen ja muiden Pohjoismaiden välillä ole. Näin ollen ikääntyvien työttömien työllisyyskehitystä on tärkeää ja mahdollista parantaa Suomessa. (Valtioneuvosto, 2019b, s. 19.)

Suomessa oli marraskuussa vuonna 2022 yhteensä noin 234 800 työtöntä työnhakijaa, joista pitkäaikaistyöttömiä, eli yli vuoden työttömänä olleita, oli 86 100. Heidän osuutensa oli vähentynyt noin 23 prosenttia edellisvuotiseen pitkäaikaistyöttömien määrään nähden. Erilaisissa valmennuksissa, kuten työnhakuvalmennuksissa ja uravalmennuksissa, oli 2 000 henkilöä, joka oli 200 enemmän kuin vuotta aikaisemmin (vuonna 2021). Hämeen ja Pohjois-Pohjanmaan seutu olivat työllisten ja työttömien määrässä katsottuna hyvin samanlaiset. TEM:n julkaisemassa Työllisyyskatsauksessa työllisten osuus molemmilla alueilla oli jonkin verran yli 170 000 ja työttömien osuus heistä noin 9 prosenttia. Hämeessä pitkäaikaistyöttömiä oli 7 500 henkilöä ja yli 50-vuotiaita työttömiä 7 426. PALO-hankkeen alueella Pohjois-Pohjanmaalla pitkäaikaistyöttömiä oli 5 971 ja yli 50-vuotiaita työttömiä 5 950. (TEM, 2022.)

Hetemäen johtama työryhmä arvioi, että Kelan järjestämän kuntoutuksen kehittäminen on yksi keskeinen keino ikääntyvien työttömyystilanteen parantamisessa. Työryhmä ehdotti raportissaan Kelaan kokeilua, jossa asiakkaat pääsisivät kuntoutukseen ilman edellytystä diagnoosista ja jossa Kelan ammatillista kuntoutusta kehitettäisiin vastaamaan paremmin ikääntyvien työikäisten tarpeita (Valtioneuvosto, 2019b, s. 111). Kehittämisprojektissa kehitettiin kohderyhmälle uusi ammatillisen kuntoutuksen palvelu, 55 Plus -valmennus. Lisäksi kehitettiin malli palveluun ohjautumisesta ilman lääkärinlausuntoa, esimerkiksi työllisyyspalveluissa työskentelevien ammattilaisten tekemän toimintakyvyn arvioinnin perusteella. 55 Plus -valmennusta ja siihen ohjautumista kokeiltiin yhteistyössä PALO-hankkeen ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilun kanssa. Näiden toteutumista arvioitiin HAMKin hyvinvointiosaamisen yksikön tutkijaryhmän toteuttamassa tutkimuksessa.

55 Plus -valmennuksen kokeilussa pitkäaikaistyöttömät työllistyivät enintään sadaksi työpäiväksi ja saivat henkilökohtaisen valmentajan tukemaan työelämään palaamista ja työllistymistä. Tavoitteena oli, että asiakas työskentelisi 55 Plus -valmennuksen ajan avointen työmarkkinoiden työpaikalla. Avointen työmarkkinoiden työpaikalla tarkoitettiin kokeilussa sellaista työpaikkaa, jolle asiakkaan olisi mahdollista jatkossa työllistyä palkkatyösuhteeseen. 55 Plus -valmennuksen toteuttanut valmentaja tuki asiakkaan lisäksi työnantajaa ja tarvittaessa koko työyhteisöä. Valmentaja kannusti työnantajaa nimeämään asiakkaalle työhönopastajan. Työhönopastajalla tarkoitettiin 55 Plus -valmennuksessa työpaikalla

työskentelevää henkilöä, joka perehdyttää asiakkaan työtehtäviin, edistää asiakkaan tutustumista työpaikkaan ja hänen kiinnittymistään työhön ja työyhteisöön. (Kela, 2021, s. 10.)

Asiakkaita ohjattiin 55 Plus -valmennukseen marraskuusta 2021 kesäkuun loppuun 2022. Alkuperäisen suunnitelman mukaan asiakkaiden ohjaaminen olisi päättynyt joulukuussa 2021, mutta ohjaamisen haasteiden vuoksi aikaa jatkettiin kuudella kuukaudella. Kesäkuussa 2022 valmennukseen ohjattujen asiakkaiden valmennusprosessit päättyivät vuoden 2022 lopussa. Myös tutkimusaineiston kerääminen jatkui joulukuuhun 2022 asti. 55 Plus -valmennuksen kokeiluun osallistui 13 asiakasta, joista kahdeksan Hämeenlinnan seudulla ja viisi Oulun seudulla. Tavoiteltu asiakasmäärä oli yhteensä 90, kummallakin kokeilualueella 45 asiakasta. Asiakkaita ohjautui kokeiluun vähäisesti, minkä vuoksi keskustelussa oli myös kokeiluajan jatkaminen toistamiseen kuudella kuukaudella. Tätä ei kuitenkaan Kelassa nähty perusteltuna. Arviointitutkimuksen kohderyhmänä ovat olleet asiakkaiden lisäksi heitä valmennukseen ohjanneet henkilöt, 55 Plus -valmennuksen valmentajat ja työnantajat sekä mahdolliset työhönopastajat.

Kelan projektiryhmä vastasi 55 Plus -valmennuksen ja siihen ohjautumisen kehittämisestä. Kehittämistyöhön osallistuivat asiakkaita kokeiluun ohjanneet PALO-hanke ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilu sekä 55 Plus -valmennusta toteuttaneet kuntoutuksen palveluntuottajien valmentajat.

1.1 Pitkäaikaistyöttömien elämäntilanne ja valmennuksen tarve

Pitkäaikaistyöttömyyden syynä mainitaan usein rakenteellinen työttömyys, jolla tarkoitetaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuutta. Kohtaamattomuus voi käytännössä olla työvoiman osaamiseen tai ammattitaitoon liittyvää, jolloin on kyse työssä edellytettävän osaamisen puuttumisesta tai sen päivittämisen tarpeesta. Toisaalta rakenteellinen työttömyys liittyy maantieteelliseen sijaintiin, jolloin työpaikat ja työvoima eivät alueellisesti kohtaa toisiaan. Taustalla voi olla esimerkiksi taantuva tuotanto. (Borjas, 2013, s. 507.)

Yksilötasolla pitkäaikaistyöttömyys kytkeytyy moniin erilaisiin ongelmiin, jotka vaikuttavat negatiivisesti yksilön elämänlaatuun. Pitkäaikaistyöttömyys on usein sosiaalisen syrjäytymisen ja köyhyyden taustalla. Pitkään jatkuessaan työttömyys heikentää sekä työelämässä edellytettävää osaamista että työllistymisnäkymiä. Usein matala koulutustaso vaikeuttaa työllistymistä. Yhteiskunnallisella tasolla pitkäaikainen työttömyys lisää epätasa-arvoa ja tuottaa kustannuksia. (Duell ym., 2016, s. 12.) Merkille pantavaa on se,

että työttömyyskokemus aikaistaa eläkkeelle siirtymistä työttömän henkilön terveydentilasta riippumatta. Erityisesti pitkäaikaistyöttömyys syrjäyttää työuran loppupuolella olevat henkilöt työmarkkinoilta. (Nivalainen & Järnefelt, 2017.)

Leemann ym. (2018) ovat tutkineet työelämän ulkopuolella olevien osallisuutta ja hyvinvointia. Tutkimuksen tuloksista ilmenee tiukka taloudellinen tilanne, jolloin kyselyyn vastanneista yli puolet oli joutunut vähentämään sekä ruuan että lääkkeiden hankkimista. Lisäksi 70 prosenttia vastanneista ei pystynyt harrastamaan tai hankkimaan vaatteita taloudellisen tilanteen vuoksi. Suurimmalle osalle pitkään työttömänä olleista arjen perustarpeiden hankkiminen oli lähes mahdotonta. Lisäksi tutkimustuloksista ilmeni, että työttömien yksinäisyyden kokemukset olivat yleisiä ja elämän laatu koettiin muuta väestöä heikommaksi.

Tiukan taloudellisen tilanteen lisäksi pitkäaikaisella työttömyydellä on vaikutusta koettuun terveyteen ja erityisesti heikoimmassa tilanteessa olevilla on pitkäaikaissairauksia (Leemann ym., 2018, s. 35–36). Tosin vain osa pitkäaikaissairauksista vaikuttaa työkykyä heikentävästi. Tyypillisesti erilaiset mielenterveyden sairaudet ovat yleisiä vaikeasti työllistyvien pitkäaikaistyöttömien keskuudessa. (Kerätär, 2016, s. 71–72.) Keskeistä työkyvyn ja terveyden tarkastelussa on pitkään työttömänä olleen oma käsitys omasta työkyvystä ja terveydestä. Lisäksi koettuun terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työmotivaatio ja sosiaalinen toimintakyky. (Kerätär, 2016, s. 84.)

Pitkäaikaistyöttömyys näyttää käynnistävän negatiivisen kierteen, sillä pitkään työttömänä olleen henkilön työllistymiseen vaikuttavat myös hänestä riippumattomat tekijät. Esimerkiksi työnhakutilanteissa työttömänä pitkään olleet yli 50-vuotiaat ovat kokeneet syrjintää koko ikänsä, pitkään jatkuneen työttömyyden ja rikkonaisen työhistorian vuoksi. (Kurvinen ym., 2019, s. 51–52.) Toisaalta pitkään työttömänä olleen henkilön työllistymiseen vaikuttavat työkokemuksen tuoreus, ammattitaito, hankitun koulutuksen ajankohta, kielitaito ja digiosaaminen. Tutkimustulosten mukaan työnantajat eivät kuitenkaan nostaneet vieraiden kielten taitojen ja digiosaamisen puutetta työllistymisen esteeksi. Lisäksi työnantajat arvostivat työnhakijan ongelmanratkaisutaitoja, motivaatiota, positiivista asennetta ja kykyä oppia uusia asioita. Työnantajat pitivät tärkeänä myös työpaikan sääntöihin sitoutumista, valmiutta itsenäiseen työskentelyyn ja sosiaalisia taitoja. (Kurvinen ym., 2019, s. 25–27.)

Pitkään työttömänä olleille työnhakijoille on tarjolla paljon erilaisia palveluita. Merkittävimmiksi palveluiksi pitkään työttömänä olleet henkilöt kokivat palkkatukityön ja koulutuksen. Näistä kahdesta

palkkatukityö koettiin edistävän parhaiten työllistymistä. Myös yrityksissä toteutetut työkokeilut pitkäaikaistyöttömät kokivat mielekkäämmiksi kuin työkokeilut julkisella tai kolmannella sektorilla, joille työllistyminen kokeilun jälkeen oli vaikeampaa. Ohjauspalveluita ja erilaisia valmennuksia pitkäaikaistyöttömät eivät kokeneet työllistymisen näkökulmasta hyödyllisiksi. (Kurvinen ym., 2019, s. 55–57.)

Vaikka pitkään työttömänä olleet henkilöt kokivat koulutuksen hyödylliseksi oman työllistymisen näkökulmasta, pidempiaikaiseen koulutukseen hakeutumiseen yli 50-vuotiaat kokivat olevansa liian vanhoja. Lisäksi koulutukseen hakeutumiseen vaikuttivat huoli opinnoissa suoriutumisesta, koulutustarjonnan rajallisuus ja etäisyys koulutuspaikkakunnalle. Kouluttautumisinnokkuuteen vaikuttivat lisäksi terveys ja aikaisemmat kokemukset opiskelun sujumisesta. (Kurvinen ym., 2019, s. 65–66.)

Aikaisempien tutkimustulosten perusteella pitkäaikaistyöttömien joukosta on tunnistettavissa ne henkilöt, jotka eivät ole aktiivisesti etsimässä työtä pitkäaikaisen sairautensa ja heikentyneen työkykynsä vuoksi, ja toisaalta joukossa on henkilöitä, joilla on potentiaalia palata työhön, ja ovat aktiivisia työnhakijoita. (Kurvinen ym., 2019, s. 47–48.) Lähtökohtaisesti työelämään valmentautuminen ja pitkäaikaistyöttömien valmennuspalvelut pyrkivät edistämään työelämään palaamista ja siellä pysymistä. Valmennuksen tavoitteena on edistää työelämään palaavan työ- ja toimintakykyä, osaamista, arjenhallintaa ja itseohjautuvuutta valmennettavan yksilöllisen tilanteen ja tarpeen mukaisesti. Valmentavassa työskentelyssä keskeistä on asiakkaan ja valmentajan yhteistyö. Onnistuakseen valmennus edellyttää hyvää yhteistyökumppanuutta ja kummankin osapuolen sitoutumista tavoitteelliseen toimintaan työllistymisen mahdollistumiseksi. (Pikkusaari, 2012, s. 13, 26.) Valmennuksessa keskeistä on edistää ja tukea valmennukseen osallistuvan henkilön toiveita ja työllistymisen tavoitteita. Työllistymisen kannalta oleellista on löytää valmennettavan toiveiden suuntainen työ, jossa valmennettavan osaaminen ja sen kehittyminen on mahdollista. (Pikkusaari, 2012, s. 28–29.) 55 Plus -valmennuksessa yhdistyvät työssäkäynti ja valmennuksellinen ote, millä pyritään yhdistämään työllistymisen hyödyt ja siihen tarvittava tuki. Koska pitkäaikaistyöttömien elämäntilanteet ja yksilölliset haasteet ovat moninaisia, tarvitaan räätälöityä tukea ja valmennusta työhön siirtymisen vaiheeseen.

1.2 55 Plus -valmennus

Kela kehitti 55 Plus -valmennuspalvelun ikääntyvien työttömien työllisyyden edistämistä pohtineen työryhmän suosituksen perusteella. Valtiosihteeri Martti Hetemäen johtama työryhmä ehdotti, että Kela

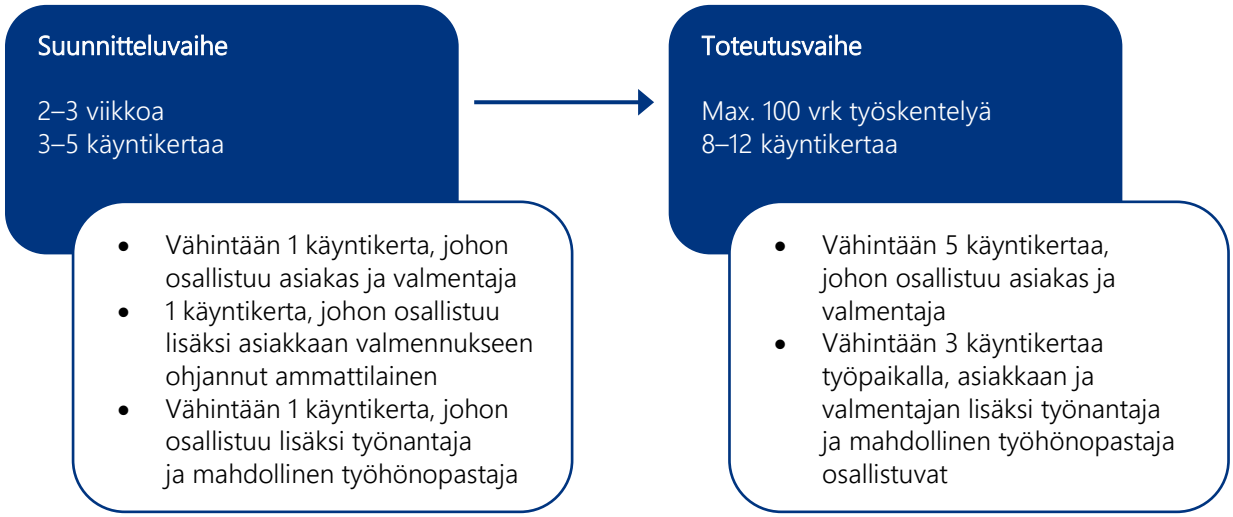
voisi järjestää kohderyhmän asiakkaiden kuntoutuksena esimerkiksi kuntoutustarvetta ja kuntoutus- ja työllistymismahdollisuuksia selvittäviä ja arvioivia palveluja sekä valmennuksellisia palveluja. Tarkoituksenmukaisiksi palveluiksi työryhmä arvioi esimerkiksi ammatillisen kuntoutusselvityksen, työhönvalmennuksen ja ikääntyneille työikäisille kehitettävän motivoivan valmennuksen. Palvelun keskiössä tulisi olla asiakkaan osaamisen ja työllistymisvalmiuksien vahvistaminen. (Valtioneuvosto, 2019b, s. 111.) 55 Plus -valmennuksen kehittämistä kuvataan luvussa 5.1 Kehittämisen lähtökohdat.

55 Plus -valmennuksessa oli näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen (esim. Harkko ym., 2018; THL, 2022a) ja motivoivan valmennuksen elementtejä. Keskeistä palvelussa oli asiakkaan valmentajalta saama yksilöllinen, asiakkaan tarpeiden mukainen tuki työllistymiseen ja työssä jatkamiseen. Valmentaja tuki asiakasta hänen oman osaamisensa, vahvuuksiensa ja voimavarojensa tunnistamisessa sekä niiden hyödyntämisessä työelämässä. 55 Plus -valmennuksessa asiakas oppi keinoja, joilla hän voi muokata toimintatapojaan ja ympäristöään työllistymistä ja työelämässä jatkamista tukevaksi. Asiakasta tuettiin myös tarpeenmukaisten verkostojen luomisessa. (Kela, 2021, s. 11, 21.)

55 Plus -valmennus toteutui avointen työmarkkinoiden työpaikoilla, jonne myös valmentaja jalkautui. Avoimen työmarkkinoiden työpaikalla tarkoitetaan tässä yhteydessä työpaikkaa, johon asiakas voisi jatkossa työllistyä palkkatyöhön. Asiakas ja työnantaja saivat tuekseen henkilökohtaisen valmentajan, jonka roolina oli sovittaa yhteen asiakkaan ja työnantajan tarpeita ja toiveita, jotta asiakas työllistyisi hänelle soveltuvaan työhön. Lisäksi valmentaja auttoi työllistymiseen liittyvissä etuuksissa ja taloudellisissa tuissa. Valmentaja tuki tarpeen mukaan koko työyhteisöä asiakkaan työhön kiinnittymisessä. Parhaimmillaan valmennus toimi paitsi asiakkaan väylänä palkkatyöhön pääsemisessä myös työnantajan keinona rekrytoida työntekijöitä. Valmentajan asiakkaalle tarjoama tuki ei rajoittunut asiakkaan työpaikalle vaan tukea tarjottiin tarpeen mukaan myös asiakkaan arkeen. (Kela, 2021.)

55 Plus -valmennus sisälsi työpaikalla työskentelyä ja enintään 15 asiakkaan ja valmentajan välistä käyntikertaa 4–6 kuukauden aikana. Osalle käyntikerroista osallistui myös työnantaja, mahdollinen työhönopastaja ja tarpeen mukaan muita asiakkaan työllistymisen kannalta keskeisiä toimijoita. 55 Plus -valmennus käynnistyi lyhyellä suunnitteluvaiheella, minkä jälkeen asiakas siirtyi työskentelemään työpaikalle. 55 Plus -valmennuksen prosessi on kuviossa 1 (s. 12).

Kuvio 1. 55 Plus -valmennuksen prosessi.[a]



[a] Enintään 15 käyntikertaa ja enintään 100 vuorokautta työskentelyä työpaikalla 4–6 kuukauden aikana.

55 Plus -valmennusta toteuttaneet palveluntuottajat valittiin avoimella tarjouskilpailulla. Kokeiluun valittiin neljä palveluntuottajaa: Coronaria Verve Hämeenlinnassa ja Oulussa sekä Eezy Työllisyyspalvelut Hämeenlinnassa ja Oulussa. Jokaisella palveluntuottajalla työskenteli kaksi 55 Plus -valmentajaa. Kokeilussa työskenteli yhteensä kahdeksan valmentajaa. 55 Plus -valmennuksen palveluntuottajat ja valmentajat luetellaan taulukossa 1.

Taulukko 1. 55 Plus -valmennuksen palveluntuottajat ja valmentajat.

Palveluntuottaja	Valmentajat
Coronaria Verve, Hämeenlinna	Petteri Aalto, sosiaalityöntekijä Marja-Leena Kozelj, työfysioterapeutti
Coronaria Verve, Oulu	Inka Kynsilehto, sosionomi AMK Hanna Helaakoski, sosionomi AMK, 25.2.2022 alkaen Virve Lappalainen, sosionomi AMK, 19.1.2022 saakka
Eezy Työllisyyspalvelut, Hämeenlinna	Satu Oljakka, sosionomi AMK Anne Kousa, sosionomi AMK, 14.4.2022 alkaen Mona Brohm, sosionomi AMK, 31.3.2022 saakka
Eezy Työllisyyspalvelut, Oulu	Susanna-Karoliina Rojola, sosionomi AMK, 7.2.2022 alkaen Sanna Virtanen, kasvatustieteen maisteri, 1.4.2022 alkaen Anu Levä, sosionomi AMK, 31.3.2022 saakka Mira Nikula, kasvatustieteen maisteri, 4.2.2022 saakka

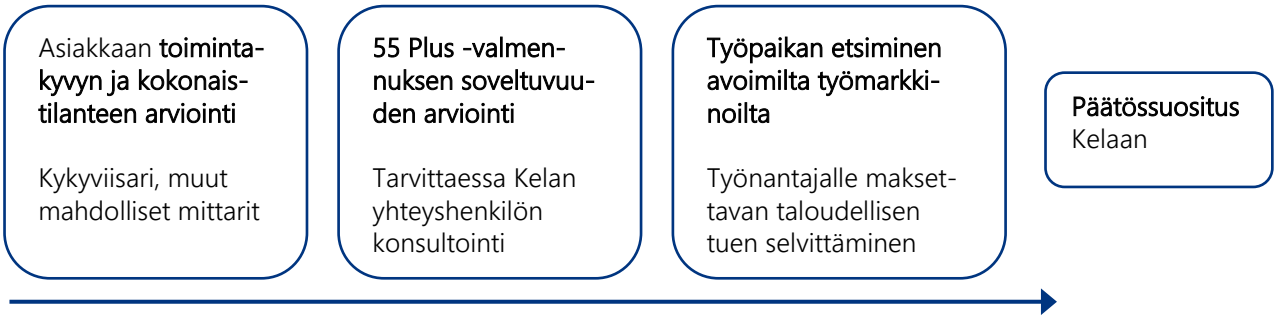
1.3 Uusi kuntoutukseen ohjautumisen malli

55 Plus -valmennukseen ohjautumisen lähtökohtana oli, että asiakkaiden toimintakykyä ja kuntoutustarvetta arvioivat ne ammattilaiset, jotka joka tapauksessa arvioivat asiakkaan kokonaistilannetta ja palvelutarvetta esimerkiksi työllisyyspalveluissa. Asiakkaat ohjautuivat 55 Plus -valmennuksen kokeiluun Oulun seudulla toimineen PALO-hankkeen ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilun kautta. Oulun seudulla toiminut PALO-hanke oli samanaikaisesti toteutetun työkykyohjelman osahanke.

Kokeilun aikana Kelassa oli nimetyt yhteyshenkilöt, jotka toimivat asiakkaita kokeiluun ohjanneiden ammattilaisten tukena. PALO-hankkeen ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilun ammattilaisten oli mahdollista ottaa yhteyttä nimettyihin yhteyshenkilöihin esimerkiksi arvioidessaan asiakkaiden soveltuvuutta 55 Plus -valmennukseen tai Kelan maksamiin etuuksiin liittyvissä kysymyksissä. Yhteyshenkilöt tekivät myös asiakkaille kuntoutuspäätökset 55 Plus -valmennukseen.

55 Plus -valmennuksen kokeiluun ohjautumisen prosessista sovittiin Kelan sekä PALO-hankkeen ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilun edustajien kesken. Kokeilussa kokeiltiin ohjautumista kuntoutukseen toimintakyvyn heikentymisen perusteella ja uudenlaista mallia etsiä asiakkaalle työpaikka kuntoutuspalvelun ajalle. Kuviossa 2 havainnollistetaan, kuinka asiakkaiden ohjaaminen 55 Plus -valmennukseen sovittiin toteutuvan. Prosessi kuvataan asiakkaan ohjanneen ammattilaisen näkökulmasta.

Kuvio 2. Asiakkaan ohjaaminen 55 Plus -valmennukseen.



55 Plus -valmennus oli tarkoitettu 55–64-vuotiaalle pitkäaikaistyöttömälle, joka halusi palata tai päästä vähintään osa-aikaiseen työhön ja jolla oli kuntoutuksellisen tuen tarve. Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitettiin vähintään vuoden ajan työttömänä ollutta henkilöä. Lisäksi valmennukseen osallistuvan asiakkaan toimintakyvyn piti olla olennaisesti heikentynyt sekä toimintakyvyn ja elämäntilanteen piti mahdollistaa

55 Plus -valmennukseen osallistuminen ja työllistyminen vähintään osa-aikaisesti. Asiakkaalla piti olla riittävät valmiudet 55 Plus -valmennukseen ja vähintään osa-aikaiseen työllistymiseen. Riittävillä valmiuksilla tarkoitettiin esimerkiksi sitä, että asiakkaan työelämätaidot ja valmiudet uuden oppimiseen mahdollistivat suhteellisen itsenäisen työskentelyn. (Kela, 2021, s. 8.)

Kokeilussa toimintakyvyn arvioinnin viitekehyksenä oli kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus ICF, *International Classification of Functioning, Disability and Health*, joka mahdollistaa toimintakyvyn tarkastelemisen laajasti ja tarjoaa tieteellisen perustan toiminnallisen terveydentilan ymmärtämiselle. ICF-mallissa työkyky ei ole erityisenä fokuksena, vaan se voidaan tulkita terveydentilan, toimintakyvyn ja fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten yksilö- ja ympäristötekijöiden vuorovaikutuksen tulokseksi. Viitekehys painottaa enemmän asiakkaan toimintakykyä sekä osallistumista ja suoriutumista erilaisissa asiakkaalle merkityksellisissä arjen toiminnoissa kuin toimintakyvyn taustalla olevia sairauksia. (Järvikoski ym., 2018, s. 37; THL, 2022b.)

55 Plus -valmennuksen kokeilussa asiakkaan kokeiluun ohjannut ammattilainen kokosi asiakkaan toimintakyvyn arvioinnin yhteenvedon Kelan laatimalle 55 Plus -valmennuksen päätössuositus- ja hakemuslomakkeelle (jatkossa päätössuosituslomake) (liite 1). Päätössuosituslomake toimi myös asiakkaan hakemuksena Kelaan.

Kehittämisprojektissa kokeiltiin uudenlaista yhteistyötä kuntoutuspalvelun aikaisen työpaikan etsimisessä. 55 Plus -valmennuksen kokeilussa PALO-hanke ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilu vastasivat kuntoutuksen aikaisen työpaikan etsimisestä asiakkaalle. Ne sopivat 55 Plus -valmennuksen aikaisen työskentelyn aloittamisesta työnantajan kanssa jo ennen 55 Plus -valmennuksen käynnistymistä. 55 Plus -valmennuksen toteuttavat palveluntuottajat tulivat mukaan vasta varsinaisen kuntoutuksen käynnistyessä. Vakiintuneissa Kelan järjestämissä ammatillisen kuntoutuksen palveluissa, jotka sisältävät työpaikkajaksoja, on työpaikan etsiminen kuntoutuspalvelun ajaksi pääsääntöisesti kuntoutuksen palveluntuottajan ja asiakkaan tehtävä.

Asiakkaita ohjanneet tahot myös selvittivät kunkin asiakkaan kohdalla työnantajan mahdollisuudet taloudellisiin tukiin (esimerkiksi palkkatukeen) 55 Plus -valmennuksen ajalta. Palkkatuki tai muut työnantajalle maksettavat taloudelliset tuet eivät kuitenkaan olleet edellytys 55 Plus -valmennukselle. Asiakkaan oli mahdollista työskennellä 55 Plus -valmennuksen aikana työpaikalla myös pelkästään Kelan 55 Plus -valmennuksesta antaman kuntoutuspäätöksen perusteella. Tällöin asiakas ja työnantaja tekivät

työskentelystä vapaamuotoisen sopimuksen, jonka tekemisessä valmentaja heitä auttoi. Asiakkaan oli mahdollista hakea 55 Plus -valmennuksen ajalta kuntoutusrahaa.

2 Arviointitutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

HAMKin tekemän tutkimuksen tarkoituksena oli arvioida ja selvittää vuosien 2021–2022 aikana Kelan valmennuksellisen kuntoutuspalvelun kokeilun toimivuutta ja soveltuvuutta. Tutkimuksen keskeisenä kohteena kuntoutuspalvelun toimivuuden ja kohderyhmälle soveltuvuuden lisäksi oli kuntoutuspalvelun aikainen asiakkaan, valmentajan ja työnantajien tai heidän edustajiensa välinen yhteistyö työpaikoilla. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten asiakkaiden ohjautuminen valmennukselliseen kuntoutuspalveluun sujui esimerkiksi TE-palveluiden ja kuntien muiden työllisyyspalveluiden ammattilaisten tekemien asiakkaan toimintakyvyn ja palvelun soveltuvuuden arvioiden perusteella.

Tutkimuksessa oli kolme osaa: 1) kuntoutuspalvelun toimivuus ja soveltuvuus kohderyhmälle, 2) kuntoutuspalvelun aikaisen työnantajayhteistyön toteutuminen ja 3) asiakkaiden ohjautuminen kuntoutuspalveluun. Tutkimuksessa vastattiin seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Osa 1. Kuntoutuspalvelun toimivuus ja soveltuvuus kohderyhmälle
  - Miten valmennuksellinen kuntoutuspalvelu on toiminut ja soveltunut 55–64-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien kuntoutumisessa työhön avoimille työmarkkinoille?
- Osa 2. Kuntoutuspalvelun aikaisen työnantajayhteistyön toteutuminen
  - Miten työnantajayhteistyö on toteutunut valmennuksellisen kuntoutuspalvelun aikana?
- Osa 3. Asiakkaiden ohjautuminen kuntoutuspalveluun.
  - Miten asiakkaiden ohjautuminen valmennukselliseen kuntoutuspalveluun on toiminut ammattihenkilöiden tekemän asiakkaiden toimintakyvyn ja kuntoutuspalvelun soveltuvuuden arvion perusteella?

3 Arviointitutkimuksen menetelmät ja aineistot

Tässä luvussa kuvataan, mitä arviointitutkimus on ja mitä arviointitutkimus tarkoittaa tässä tutkimuksessa. Luvussa esitetään myös käytetyt tutkimusmenetelmät ja avataan tarkemmin tutkimuksessa kerätyt aineistot.

Arviointitutkimuksesta puhutaan ja sitä käytetään, kun pyritään selvittämään, minkälaisia vaikutuksia toteutetuilla toimenpiteillä on saatu aikaan, onko tavoitteisiin päästy, minkälaisia vaikutuksia toiminnalla on ollut ja millaisia mahdollisuuksia toiminnan kehittämiseen on. Toimenpiteillä tarkoitetaan esimerkiksi erilaisia hankkeita, ohjelmia, poliittisia tai hallinnollisia päätöksiä, joiden aikaansaamaa muutosta tutkitaan. (Jokinen, 2017, s. 23; Jokinen, 2021.) Englannin kielessä arviointitutkimuksesta käytetään käsitteitä *evaluation research* tai *evaluation*, mutta myös käsitteitä *evaluation science* (evaluaatiotiede) ja *evaluation theory*, kun määritellään arviointitutkimusta. Kivipellon (2006, s. 29) mukaan Furubon ja Sandahl (2002) sekä Rajavaara (2006) esittävät, että arviointitutkimuksen määritelmät vaihtelevat sen mukaan, mihin niillä halutaan viitata. Tästä johtuen vaikeutena on, ettei yhtä yleistä määritelmää arviointitutkimuksesta voi syntyä, saati että tutkijat saavuttaisivat yksimielisyyden siitä, mitä arviointitutkimus tarkoittaa.

Arvot, jotka nousevat ihanteista, tavoiteltavista asiantiloista, ominaisuuksista tai asiantiloista (Kivipelto, 2006) ovat arviointitutkimuksen lähtökohta (Vuori, 2004, s. 2). Jokinen (2021) esittää Scrivenin jo 1990-luvun alussa esittämän ajatuksen, jonka mukaan arviointi on arvon antamista toiminnalle tai asialle. Toisin sanoen arvioinnilla tarkoitetaan arvottamista. Linnakylä (2005, s. 268) lisää arviointiin mukaan eettisyysnäkökulmasta arvioijan vastuullisuuden ja arvioitavan kunnioituksen. Yhdistettäessä Kelan arvot ja strategia (Kela, 2023) edellä mainittuihin näkökulmiin, voidaan sanoa, että 55 Plus -valmennuksen syntytausta perustuu Kelan arvoihin ja strategiaan. Se turvaa 55–64-vuotiaan pitkäaikaistyöttömän arkea, perustuu luottamukseen ja tavoittelee vaikuttavuutta tiedon perusteella. Arvoiltaan 55 Plus -valmennus on ihmistä arvostavaa, osaavaa, yhteistyökykyistä ja uudistuvaa. Arviointitutkimus onkin ollut Kelan tapa, yhteistyökumppaneiden kanssa, saada tietoa arkea turvaavien toimenpiteiden tuloksellisuudesta tietoon ja tutkimukseen perustuen.

3.1 Aineistonkeruun alkuperäinen suunnitelma ja tutkimusasetelman muuttuminen

Arviointitutkimuksen alkuperäisen suunnitelman mukaan (liite 2) tutkimuksessa piti toteuttaa monitaho-arviointia, joka tässä tutkimuksessa olisi tarkoittanut eri tahojen (asiakas, 55 Plus -valmentaja, työnantaja tai työnantajan edustaja eli työhönopastaja ja palveluun ohjaava taho) näkemysten ja kannanottojen laaja-alaista huomioon ottamista aineistonkeruussa sekä usean tutkimusmenetelmän (kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus) hyödyntämistä. Laadullisella aineistolla oli tarkoituksena saada syvällistä tietoa kuntoutuspalvelun kokemuksista kaikilta tutkimukseen osallistuvilta. Määrällisen aineiston avulla haluttiin selvittää kuntoutuspalvelun toimivuutta, soveltuvuutta, palveluun ohjautumista ja työnantajayhteistyön toteutumista. Tutkimusmenetelmiä yhdistelemällä pyrittiin saamaan esiin palvelun kehittämiseen liittyviä seikkoja.

Kyselylomakkeet (liite 3) ja haastattelurungot (liitteet 4, 5, 6 ja 7) laadittiin sekä esitestattiin tutkimuksen alussa (Boateng ym., 2018; Hyvärinen, 2017, s. 20–22). Kyselylomakkeiden ja haastattelurunkojen laatimisessa hyödynnettiin aikaisempien Kelan kanssa tehtyjen hankkeiden ja kehittämisprojektien kokemusta ja materiaaleja (Miettinen, Koskinen ym., 2019; Miettinen, Välimaa ym., 2019). Lisäksi tutkimuksessa oli tarkoituksena käyttää asiakkaiden täyttämää Kykyviisaria® ja visuaalisella analogia-asteikolla (VAS) kerättyä asiakkaan itse tekemää työkyvyn arviointia. Tiedon piti syntyä niin kutsuttuna luonnollisena aineistona, jota olisi täydennetty asiakkaan suostumuksella. Suostumusta suunniteltiin kysyttäväksi kyselylomakkeen täyttämisen yhteydessä kuitenkin niin, etteivät kyselylomakkeen vastaukset olisi olleet yhdistettävissä annettuun suostumukseen ja siten johtaneet asiakkaan mahdolliseen tunnistamiseen. Aineiston keruussa (mm. haastattelut) ja mahdollisesti muissa tarvittavissa tapaamisissa olisi hyödynnetty olemassa olevaa teknologiaa (videopuhelut, Zoom- tai muut vastaavat sovellukset) (vrt. Koskinen ym., 2020). Seuraavaksi tutkimusaineistot ja tutkimusmenetelmät kuvataan toimijoittain.

Alkuperäisessä tutkimussuunnitelmassa (liite 2) oletettiin, että kyselytutkimukseen osallistuisi yhteensä 90 asiakasta, joista haastatteluun oli tavoitteena saada yhteensä 20 asiakasta PALO-hankkeen ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilun alueilta. Kysely olisi ajoittunut valmennuksen puoleen väliin ja haastattelu valmennuksen loppupuolelle. Valmentajilla oli keskeinen rooli asiakkaiden rohkaisemisessa tutkimukseen. Valmentajat olivatkin tietoisia tutkimuksen etenemisen suunnitelmasta.

Asiakkaiden 55 Plus -valmennukseen ohjaamisen aikatauluun tuli kuitenkin muutoksia. Asiakkaiden ohjaamisen piti kestää vuoden 2021 loppuun, mutta sitä jatkettiin kuudella kuukaudella. Tästä huolimatta alkuperäisestä asiakastavoitteesta (90 asiakasta) jäätiin merkittävästi. Kaiken kaikkiaan 55 Plus -valmennukseen ohjautui 13 asiakasta, joista kahdeksan Hämeenlinnan alueelta ja viisi Oulun seudulta. Tutkimukseen heistä osallistui kuusi. Tämä aiheutti muutoksia myös alkuperäiseen tutkimusasetelmaan työnantajien ja palveluun ohjaavien tahojen kohdalla. Määrällistä tutkimusta ei voitu toteuttaa eikä tavoitteeksi asetettuja haastattelumääriä saavuttaa vähäisten osallistujamäärien vuoksi. Asiakkaiden, valmentajien, ohjaavien ja työnantajatahojen haastatteluja tehtiin yhteensä 18, kuten taulukossa 2 esitetään. Se kuvaa myös toteutunutta arviointitutkimusta.

Taulukko 2. Tutkimusaineisto ja aineiston määrä.

Haastatellut tahot	Haastatteluaineistojen määrä
Asiakkaat	6
Valmentajat	6
Ohjaava taho	3
Työnantajat	3
Yhteensä	18

Kuntoutusta toteuttavat valmentajat (n = 8) osallistuivat yksilöhaastatteluun alkuperäisen suunnitelman mukaisesti. Teemahaastatteluun sisältyivät tutkimuksen osat 1–3, ja teemat laadittiin aikaisempia hankkeita ja tutkimuksia hyödyntäen (Miettinen, Koskinen ym., 2019; Miettinen, Välimaa ym., 2019; Ritari, 2021). Yksilöhaastatteluiden teemat on kuvattu liitteessä 5.

Asiakkaita työllistäneiltä työnantajilta tai heidän edustajiltaan oli suunnitelma kerätä kokemuksia valmennuksellisesta kuntoutuspalvelusta mahdollisimman kattavasti kummaltakin kehittämisprojektin kohdealueelta. Tavoitteena oli saada noin 20 haastattelua (10 haastattelua / alue). Työnantajien teemahaastattelurunko kehitettiin, kuten edellä, aikaisempia hankkeita ja tutkimuksia hyödyntäen (Miettinen, Koskinen ym., 2019; Miettinen, Välimaa ym., 2019; Ritari, 2021). Työnantajien teemahaastattelurunko on kuvattu liitteessä 6.

Valmennukselliseen kuntoutuspalveluun ohjanneiden tahojen (esim. kuntouttava työtoiminta, TE-palvelut ja työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu eli TYP) edustajien kokemuksia

valmennuksellisesta kuntoutuspalvelusta haluttiin saada kummaltakin kehittämisprojektin kohdealueelta 10 haastattelua (n = 20). Mikäli edellä mainittuja ammattilaisia olisi ollut enemmän, myös kysely olisi ollut mahdollinen. Kuntoutukseen ohjanneiden tahojen edustajille suunnatun aineistonkeruun suunniteltiin kattavan tutkimuksen osat 1–3, joista osan 2 tutkimuskysymys ”miten työnantajayhteistyö on toteutunut valmennuksellisen kuntoutuspalvelun aikana?”, koskettaisi mahdollisesti vain osaa ohjaavista tahoista. Myös tässä teemahaastattelurunko kehitettiin aikaisempia hankkeita ja tutkimuksia hyödyntäen (Miettinen, Koskinen ym., 2019; Miettinen, Välimaa ym., 2019; Ritari, 2021). Valmennukselliseen kuntoutuspalveluun ohjanneiden tahojen teemahaastattelurunko on kuvattu liitteessä 7.

3.2 55 Plus -valmennuksen aineistonkeruu, tutkimusjoukon kuvaus ja aineiston analysointi

Tutkimusaineistoa varten toteutetut haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina tutkimussuunnitelmassa määritellyiltä tahoilta. Kaksi nimettyä tutkimusryhmän tutkijaa tekivät kaikki haastattelut. Haastatteluihin kutsuttiin 55 Plus -valmennuksen asiakkaat, valmentajat, valmennukseen ohjaavan tahon toimijat sekä työpaikkojen työnantajatahon edustajat (työnantajat ja työhönopastajat). Taulukossa 2 (s. 18) kuvataan toteutuneiden haastattelujen tahot ja kunkin tahon haastateltujen lukumäärä. Haastattelupyyntö lähetettiin kaikille 55 Plus -valmennukseen Hämeenlinnan ja Oulun seudulla osallistuneille toimijoille. Taulukon 2 osoittamat lukumäärät ovat lopullisia aineistonkeruun aikana toteutuneita yksilöhaastattelujen määriä: asiakkaat (6), valmentajat (6), ohjaavat tahot (3) sekä työnantajatahot (3). Kaikkia haastatteluun kutsuttuja henkilöitä ei tavoitettu. Näin tapahtui erityisesti ohjaavan tahon edustajien kohdalla.

Taulukko 3 (s. 20) kuvaa aineistonkeruuprosessia. Tutkijaryhmä oli laatinut etukäteen kutakin haastattelutahoa varten teemahaastattelurungot. Eri tahojen edustajille esitettiin haastattelupyynnöt ja tavoitettujen henkilöiden kanssa sovittiin haastatteluajoista ja -käytännöistä. Haastattelut toteutettiin puhelimitse ja tallennettiin samanaikaisesti ulkoisella tallennusvälineellä. Tallenteet siirrettiin tutkimusryhmän käytössä olleelle suojatulle verkkolevylle.

Taulukko 3. Yksilöhaastattelujen aineistonkeruuprosessi.

Aineistonkeruuprosessi	Aineistonkeruuprosessin järjestys
Tutkijaryhmä laati teemahaastattelurungon	1
Tutkijaryhmä esitti haastattelupyynnön 55 Plus -valmennuksen eri tahojen edustajille	2
Tutkijaryhmä sopi haastatteluajoista ja haastattelujen käytännöistä haastateltavien henkilöiden kanssa	3
Tutkijaryhmä toteutti haastattelut puhelimen välityksellä, samanaikaisesti haastattelut tallennettiin ulkoisella tallennusvälineellä. Tallenteet siirrettiin suojatulle verkkolevylle	4

Haastatteluista kertyi litteroitua tutkimusaineistoa yhteensä 178 sivua. Aineistojen analyysin lähtökohtana toimi haastatteluaineistojen yhdistäminen. Aineistojen yhdistämisellä saatiin tutkimuseettisesti kestävällä tavalla riittävän laaja aineistokokonaisuus, joka edustaa kaikkia 55 Plus -valmennukseen osallistuneita toimijoita. Lopullisen yhdistetyn aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä tutkimuskysymysten mukaisesti.

3.3 Tutkimuseettiset lähtökohdat

Tutkimuksen toteuttamisessa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK, 2019) ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita, ja tutkimus on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Tutkimukselle saatiin lausunto Kelan tutkimuseettiseltä toimikunnalta 24.6.2021 (Dnro 10/500/2021). Tutkimuksen eettinen ennakkoarviointi oli tärkeä, sillä tutkimuksessa käsitellään heikommassa asemassa olevien henkilöiden tietoja. Kun tutkimusasetelma muuttui syyskesällä 2022, vastaava tutkija Mervi Lepistö korjasi tutkimussuunnitelmaa muuttuneen tutkimusasetelman mukaisesti. Tutkimusryhmä lähestyi uudelleen Kelan tutkimuseettistä toimikuntaa ja esitti uuden tutkimussuunnitelman. Tutkimus ei vaatinut uutta eettistä ennakkoarviointilausuntoa, mutta toimikunta käsitteli muutoksen ja antoi tiedon, että muutosilmoitus ja asiakirjojen toimitus ovat riittävä toimi, kunhan saatekirjeeseen liitetään mukaan tutkittaville annettava tutkimustiedote ja tietosuojaseloste.

Tutkimuksen toteuttamisessa on noudatettu tietosuojalakia (L 1050/2018) ja EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (679/2016). Tutkimusryhmän jäsenet sitoutuivat vaitioloon asiakasaineiston osalta ja allekirjoittivat salassapitosopimuksen.

Tutkimuksesta annettiin tietoa kirjallisesti ja suullisesti kaikille tutkimukseen osallistuneille tahoille: asiakkaille, valmentajille, valmennukseen ohjaaville tahoille, työantajille ja työnantajien edustajille eli työhönopastajille. Tutkimuksen kohderyhmän edellä mainituille edustajille annettiin tietoa heidän oikeuksistaan osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti ja keskeyttää tutkimukseen osallistuminen niin halutessaan ilman kielteisiä seurauksia. Lisäksi huolehdittiin siitä, että kohderyhmä saa tietoa tutkimuksen sisällöstä, käytännön toteutuksesta ja henkilötietojen käsittelystä kirjallisessa tietosuojaselosteessa. Tutkimuksesta tiedottamisessa huolehdittiin siitä, että kohderyhmä sai ymmärrettävää ja totuudenmukaista tietoa tutkimuksen tavoitteista ja tutkimuksen vaikutuksista.

Aineistonkeruuvaiheessa osallistujilta pyydettiin suostumus tutkimukseen osallistumisesta haastattelun yhteydessä. Tutkimukseen osallistuvat päättivät itse tutkimukseen osallistumisesta saatuaan sekä suullista että kirjallista informaatiota tutkimuksesta. Osallistujille kerrottiin, että osallistuminen on vapaaehtoista ja että heillä on mahdollisuus keskeyttää osallistuminen missä tutkimuksen vaiheessa tahansa niin halutessaan. Haastattelutilanteet pyrittiin suunnittelemaan kaiken kaikkiaan sellaisiksi, että niistä on mahdollisimman vähän haittaa haastateltaville henkilöille. (Luomanen & Nikander, 2017, s. 287–294.)

Tutkimusaineiston keräämisessä ja hallinnassa noudatettiin tutkimuseettisiä periaatteita ja hyviä tieteellisiä käytänteitä. Tutkimusryhmä sai kehittämisprojektin yhteistyötahoilta yhteystiedot, joiden avulla haastatteluajat saatiin sovittua sekä haastattelut toteutettua. Näistä yhteystiedoista muodostui tutkimuksen aineistosta erillinen henkilörekisteri, jossa oli kunkin haastatteluihin lupautuneen henkilön nimi ja puhelinnumero. Osalla haastatelluista toimijoista (valmentajat, työnantajatahon edustajat ja ohjaavan tahon edustajat) rekisteritiedoissa oli tavoittamista varten lisäksi sähköpostiosoite.

Tutkimuksen aineistonkeruuvaiheessa haettiin ratkaisua siihen, että kehittämisprojektiin osallistuneita asiakkaita saadaan mukaan haastatteluun. Asiakkaita päätettiin motivoida tutkimushankkeen varoin 20 euron lahjakortilla. Tästä annettiin tietoa asiakkaille kehittämisprojektin yhteistyötahojen kautta. Haastatteluihin osallistuneilta asiakkailta pyydettiin haastattelutilanteessa yhteystiedot, jotta tutkimusryhmä pystyi postittamaan lahjakortit heille. Näistä lahjakorttien postittamiseksi pyydetyistä tiedoista muodostui toinen, vain asiakkaita koskeva henkilörekisteri.

Tutkimusaineiston keruuta ja palkkioiden toimittamista varten perustetut henkilörekisterit sekä tutkimuksessa kerätty haastatteluaineisto tallennettiin HAMKin suojatulle verkkolevylle, johon pääsy on erikseen määritelty ja edellyttää kirjautumista. Pääsy tietokantoihin on rajattu ainoastaan tutkimusryhmälle.

Haastatteluaineiston litterointiin käytettiin ulkopuolista palveluntarjoajaa, jonka kanssa oli tehty sopimus tietosuojaa koskevista ehdoista (DPA, *Data Processing Agreement*). Henkilörekisteritietoja on käytetty ainoastaan tämän tutkimuksen toteuttamiseksi, ja tutkimusaineistoa on käytetty vain tässä tutkimuksessa eikä esimerkiksi opetustarkoituksessa.

Tutkimuksen tulokset raportoitiin niin, etteivät yksittäiset henkilöt tai vastaukset ole tunnistettavissa. Tulokset kuvattiin laajempina kokonaisuuksina ja keskeistä oli tutkimuskysymyksiin vastaaminen. Haastattelujen osalta mahdollisesti esiin tulevat arkaluonteiset asiat huomioitiin raportoinnissa siten, etteivät yksittäisen vastaajan esiin tuomat asiat ole tunnistettavissa. Kaikki materiaali säilytetään niin kauan, että tutkimuksen tulokset on raportoitu sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Tämän jälkeen aineisto hävitetään, kuitenkin viimeistään 31.12.2024.

Myös tutkimuksen riskienhallinta esitettiin Kelan tutkimuseettisen lausuntopyynnön yhteydessä. Riskienhallinnassa tarkasteltiin erityisesti riskien tunnistamiseen, niiden vaikutuksiin ja toteutumisen todennäköisyyteen liittyviä seikkoja. Lisäksi riskejä hallittiin valituilla toimenpiteillä, toimenpiteiden aikataululla sekä vastuuhenkilön nimeämisellä.

4 Arviointitutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esitetään tutkimuksessa kerätyn haastatteluaineiston analyysiin perustuvat tulokset. 55 Plus -valmennuspalvelun kokeiluun osallistuneiden asiakkaiden, palveluun ohjanneiden tahojen, valmentajien sekä työnantajien ja työhönopastajien haastatteluaineistot yhdistettiin ja aineistoa on tarkasteltu kokonaisuutena. Kaikkien haastateltujen toimijoiden tuottamiin sisältöihin perustuvat tulokset kuvataan tutkimuskysymyksittäin. Ensimmäiseksi kuvataan asiakkaiden ohjautumista 55 Plus -valmennuspalvelun kokeiluun sekä arvioidaan ohjautumisen toimivuutta. Seuraavaksi tarkastellaan, kuinka työnantajayhteistyö on toteutunut valmennuksellisen kuntoutuspalvelun aikana. Kolmanneksi arvioidaan, miten palvelu on toiminut ja soveltunut 55–64-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien kuntoutumisessa avoimille työmarkkinoille.

4.1 Asiakkaiden ohjautuminen 55 Plus -valmennukseen

Tutkimusasetelman kolmannen osatutkimuksen tutkimuskysymys käsitteli asiakkaiden ohjautumista kuntoutuspalveluun. 55 Plus -valmennuksen palvelukuvauksen mukaisesti asiakkaiden ohjautuminen palveluun piti tapahtua Hämeenlinnan seudun kuntakokeilun työllisyyspalvelujen sekä Oulun PALO-hankkeen työllisyyspalvelujen toimijoiden kautta.

Valmennukseen ohjautuneista asiakkaista useat olivat ensin olleet työkokeilussa työpaikassa, jossa he jatkoivat 55 Plus -valmennuksen asiakkaina palkkatuella. Palveluun ohjatut asiakkaat olivat kaikki 55–64-vuotiaita pitkäaikaistyöttömiä, joilla oli motivaatio työllistyä.

Alusta alkaen 55 Plus -valmennukseen ohjautumiseen liittyi haasteita. Suurimmaksi haasteeksi arviointitutkimuksessa haastatellut valmentajat ja ohjaavien tahojen edustajat kertoivat sen, että asiakkaiden ohjautumista palveluun jouduttiin odottamaan pitkään. Erityisesti valmentajat ihmettelivät, miksi asiakkaita ei kokeilun alussa ohjautunut 55 Plus -valmennukseen.

4.1.1 Asiakkaiden ohjautuminen pitkään pysähdyksissä

Palveluntuottajien nimeämät valmentajat kertoivat tutkimushaastatteluissa, että he joutuivat odottelemaan asiakkaita pitkään. Joku valmentajaksi palkattu kertoi, että hän ei ehtinyt työsuhteensa aikana saamaan yhtään asiakasta. Valmentajat kuvasivat ohjautumisen olleen pitkään pysähdyksissä. Asiakkaiden määrää kuvattiin olemattomaksi. Asiakkaiden puuttumisen ongelman syytä ei tiedetty, todettiin vain, ettei asiakkaita ohjautunut.

> ”Täällä palveluntuottajien päässä vain odoteltiin ja odoteltiin hyvin pitkään – – ei siinä sitten koko projektin aikana minulle yhtään asiakasta ehtinyt tulla.” (Valmentaja)

> ”Se oli pitkään se ohjautuminen pysähdyksissä.” (Valmentaja)

> ”Asiakkaita on olematon määrä, niin eihän, että missä se ikinä sitten onkin ollut se ongelma, mutta ei niitä ole ohjautunut, sanotaan näin.” (Valmentaja)

Ohjaavien tahojen edustajat toivat selityksen tilanteeseen. He kertoivat asiakkaiden ohjaamisen ongelmaksi työnantajien tarpeen nopealle työllistymiselle. Seuraavassa aineistolainauksessa ohjaavan tahon

edustaja kuvaa, että asiakas ”karkasi töihin” ennen kuin valmennuksen aloitukseen liittyvät valmistelut saatiin tehtyä. Nopean asiakkaiden työllistymisen voi sinänsä nähdä palvelevan paitsi työnantajien myös asiakkaiden itsensä tarpeita. Ohjaavien tahojen arvioissa kuitenkin myös nämä asiakkaat olisivat todennäköisesti hyötyneet valmennuspalvelusta erityisesti pitempiaikaisia työllisyystavoitteita ajatellen.

> ”– – mulla kävi niin, että kaksi ensimmäistä mulla karkasi töihin. Elikkä me oli saatu neuvoteltua jo sitä sopimusta ja näin edespäin, mutta me emme pystyneet jarruttelemaan sitä, kun työnantajalla oli tarve heti, ja tarve oli suurin piirtein ylihuomenna, niin me emme voineet jarruttaa sitä, että hei, älkää tehkö nyt heti sitä sopimusta, kun maltetaan vähän aikaa ja selvitetään nämä taustat ja lähdetään sitten siihen valmennukselliseen työhön.” (Ohjaava taho)

> ”– – meidän suomalaiset prosessimme on aika semmoisia vaikeita ymmärtää erityisesti silloin, kun ne kaikki termit ja ne systeemit ei ole ihmiselle tuttuja ja ei ole samaa kieltä, on hyvin erilaisia kulttuurisia tekijöitä siellä taustalla, niin saatikka sitten suomalaisellekin ne ovat vaikeita, että mikä päätös ja mikä, milloin pitää Kelaan olla yhteydessä, että semmoinen meidän prosessien kompleksisuus kyllä tulee esiin hyvin monessa kohtaa.” (Ohjaava taho)

Lisäksi ohjaavan tahon edustaja arveli, että järjestelmiin liittyvät vaikeudet saattoivat estää asiakasohjautumista erityisesti silloin, jos asiakkaan taustassa on kulttuuriin liittyviä eroja. Ja toisaalta työllistymiseen liittyvien prosessien kompleksisuuden takia kerrottiin suomalaisillekin asiakkaille olevan joskus vaikeaa ymmärtää, mistä kulloinkin on kysymys.

4.1.2 Asiakkaiden ohjautumisen haasteena kilpailevia vaihtoehtoja

Asiakkaiden ohjautumisen puutteeseen arveltiin vaikuttaneen työttömille asiakkaille tarjottavien päällekkäisten ja suorastaan 55 Plus -valmennuksen kanssa kilpailevien työllistymismahdollisuuksien samanaikainen tarjonta. Erityisesti 55 Plus -valmennuksen kokeiluvaiheen kanssa samanaikaiset työllistymisen vaihtoehdot mainittiin aineistossa.

> ”Tietenkin tuolla kuntakokeilun puolella, paljon asiakkaita tullut uusia, niin heillä on velvollisuus ohjata erilaisiin hankkeisiin ja projekteihin asiakkaita. Tai sellaisiin mitkä soveltuvat asiakkaille hankkeista, niin siellä on kilpailevia tahoja, jonne ohjata.” (Valmentaja)

Kilpailevien työllistymisvaihtoehtojen lisäksi 55 Plus -valmennuksen aloitukseen liittyvän toiminnallisen työkykykartoituksen arveltiin olleen liian raskas ja hidas toteuttaa. Ohjaavan tahon löytämät valmennukseen soveltuneet asiakkaat ehtivät jo lähteä töihin ennen kuin 55 Plus -valmennusta varten tarvittavaa työkykykartoitusta oli saatu valmiiksi.

> ”Ilmeisesti se ongelma oli siinä, että alun perin käytettiin menetelmänä tämmöistä toiminnallista työkykykartoitusta – – mutta se oli liian raskas ja ne asiakkaat, jotka olisi ohjautunut meille, niin he kerkesivät jo mennä töihin ennen kuin asiakasohjausta oli saatu tehtyä tai edes sitä kartoitusta valmiiksi.” (Valmentaja)

55 Plus -valmennuksen aloitukseen liittyvä työpaikan löytymisen velvoite koettiin ohjaavan tahon näkökulmasta haasteelliseksi asiakkaiden valmennukseen ohjaamisessa.

> ”– – No se oli varmaankin haaste, että kun tässä piti olla sitten tiedossa jo se työpaikka tai työkokeilupaikka. Ja sitten siinä vaiheessa, jos semmoinen työkokeilu- tai työpaikka löytyy, niin asiakas usein kokee, että hän ei tartte siihen mitään ulkopuolista apua ja tukea sen ohelle.” (Ohjaava taho)

Ohjaavan tahon edustaja arveli työllistyvän asiakkaan usein kokevan työpaikan löytymisen jälkeen, että hän selviytyy ilman ulkopuolista apua tai tukea. Tämän kerrottiin hankaloittaneen valmennukseen ohjaamista.

4.1.3 Asiakkailla ei tarpeeksi tietoa 55 Plus -valmennuksesta

Vaikeutunut asiakasohjaaminen aiheutti joillekin asiakkaille nopeita ratkaisuja valmennuksen aloittamisesta. Asiakashaastatteluissa tuli esille, että 55 Plus -valmennukseen ohjatuilla asiakkailla ei ollut tarpeeksi tietoa, mihin heidät oikeastaan oli ohjattu ja mistä valmennuksessa oli kysymys. Aineistolainauksessa asiakas kertoo hämmennyksestään tilanteessa, jossa työkokeilu muuttui 55 Plus -valmennukseksi. Asiakas kuvaa muuttuneen tilanteensa itselleen sekavana.

> ”Tämä oli vähän sekava juttu mun kohdalla, niin käsittääkseni en ole enää missään. – – Menin itse oma-aloitteisesti, ja sitten mulle tarjottiinkin heti – – tätä 55 Plus -juttua. Samaan aikaan kuitenkin työkkärin kanssa mä jo sovin, että aletaan etsimään mulle työkokeilupaikkaa, sitä mitä

> mä ensisijaisesti itselleni olin ajatellut – – ja sovittiin näin se asia. Se 55 Plus, se vähän sekoitti sitä. Siinä meni kaksi asiaa mulla sekaisin sen takia, kun mä olin itse hakeutunut työkokeiluun. Niin se meni, se ei oikein koskaan auennut mulle, mikä oli ideana." (Asiakas)

> "Tämä on niin sekavaksi mennyt tämä touhu, että ei tässä enää tiedä." (Asiakas)

> "Voisi olla ehkä enempi infoa tuommoisesta ehkä avoimemmin, että jossain vaikka työvoimatoimiston sivuilla tai jossain että on tämmöinen tai Kelan kautta tulla tietoa, että on mahdollista tämmöiseen hakea." (Asiakas)

Toisaalta asiakashaastatteluissa toivottiin selkeämmän tilannekuvan lisäksi myös työvoimatoimiston tai Kelan avoimempaa tiedottamista 55 Plus -valmennuksen mahdollisuudesta.

Myös valmentajat kertoivat haastatteluaineistossa 55 Plus -valmennukseen ohjattujen asiakkaiden hämmentyneestä tilanteesta. Valmentaja kuvaa seuraavassa aineistolainauksessa vastauksena haastattelijan kysymykseen asiakkaan kokemusta ja omaa rooliaan asiakkaiden sekaviksi kokemissa tilanteissa. Valmennettava asiakas oli työkokeilussa ja myös samanaikaisesti ohjattuna 55 Plus -valmennukseen.

> K: "Joo. Avaatko vielä vähän ihan sitä, että mitä kautta nyt sitten nämä, ihan viitaten vielä siihen, kun sanoit, että lähtötiedot olivat olemattomat, niin mitä kautta nämä työpaikat oli heille nyt sitten järjestynyt?"

> V: "– – he olivat kuukauden työkokeilussa, ja tähän rinnalle on sitten heidät laitettu myöskin tähän hankkeeseen. – – kaupungin kauttahan – – joidenkin omien verkostojen ja kanavien kautta, kun sitten kuntakokeilussa on nämä paikat heille löytynyt, että siitä en oikeastaan enempää tiedä, mutta just se, että kun tässä on ollut tämä työkokeilu jo menossa, niin kyllähän – – asiakas, oli kovin hämmentynyt ja ensin mulle vastasikin, että en minä, että kuka se sinä nyt taas olet. Mulla on nyt näitä tukihenkilöitä ja muita jotenkin hänen asioitaan junailevia jo niin paljon, että ei hän tämmöiseen enää lähde. – – ei häntä nyt se sitten lopulta haitannutkaan, kun uudelleen sitten vielä otin yhteyttä, että tämmöinen hanke nyt – – että se ei häntä nyt varsinaisesti velvoita mihinkään, – – kaupungin toimessa on se ihan ykkönen, jota hän yrittää pitää, ja mä olen ollut siinä sitten tämmöisenä valmentajana hankkeen vuoksi, että tämä on vähän päällekkäistä." (Valmentaja)

Aineistolainauksen valmentaja kertoo hämmentyneen asiakkaansa kysyneen valmentajalta: ”kuka se sinä nyt taas olet”. Päällekkäiset palvelut aiheuttivat asiakkaille ja myös valmentajille hämmentäviä ja sekavia tilanteita.

4.1.4 55 Plus -valmennuksen markkinointi muita työllisyyspalveluja houkuttelevammaksi

Pitkäaikaistyöttömille asiakkaille järjestettiin ohjaavien tahojen toimesta rekrytointitilanteita, joissa esiteltiin 55 Plus -valmennusta. Samoissa tilaisuuksissa esiteltiin myös muita työllisyyspalvelujen tarjoamia mahdollisuuksia. Haastatellut 55 Plus -valmentajat kertoivat osallistuneensa näihin tilaisuuksiin. Valmentajat toivoivat, että 55 Plus -valmennusta olisi esitelty muita työllisyyspalveluja houkuttelevampana ja nimenomaan mahdollisuutena työllistyä.

> ”– – (olin) muutamassa semmoisessa rekry- ja esittelytilanteessa, mikä oli näiden kuntoutuskumppanin järjestämä, – – niin kyllähän siitä houkuttelevamman ja hehkeämmän olisi saanut, jos siinä, toivetta, mutta jos olisi pystynyt kertomaan sen, että omavalmentajan roolina on todellakin hoitaa ihan palkkatyösuhde. – – jäi hiukan sekalainen vaikutelma mahdollisuuksien kirjosta ehkä. Siellähän välillä puhuttiin kuntouttavasta työstä ja sitten taas työkkärin velvoitteesta tulla paikan päälle ja tarttua johonkin. Ehkä semmoinen myönteinen, hieman myönteisempi markkinointi sillä mahdollisella palkkatyösuhteella vaikka määräaikaista sellaista, niin sellaista jäin kaipaamaan.” (Valmentaja)

Valmentajat kaipasivat selkeämpää ja myönteisempää markkinointia 55 Plus -valmennuksen mahdollisuuksista työllistyä valmennuksen ja palkkatukityösuhteen avulla. Lisäksi valmentajien aineistossa mainittiin, ettei valmennuksen kohteena olevaa ikäluokkaa kiinnosta työhön lähteminen kuntouttavan työtoiminnan korvauksilla. Työn roolia olisi pitänyt korostaa enemmän eikä kuvata samassa tilaisuudessa työkokeilun tai palkattoman työn vaihtoehtoja. Asiakkaiden ohjautumisen arveltiin viivästyneen myös osittain siksi, että ohjaavalla taholla ei ollut riittävästi tietoa 55 Plus -valmennuksesta.

> ”Ihan sanotaan, että asiakkaiden hankintatyötä tekevät ihmiset eivät olleet hankkeen säännöistäkään alusta lähtien aivan perillä. Siellä puolella oli enemmän turbulenssia niissä tekijöissä, mikä harmi. Se vähän viivästytti asiakashankintaa.” (Valmentaja)

Valmentajien aineistossa harmiteltiin 55 Plus -valmennukseen liittyvää ohjaavan tahon edustajien tiedonpuutetta, erityisesti viitattiin epätietoisuuteen hankkeen säännöistä.

4.1.5 Yhteistyö ohjaavan tahon kanssa vähäistä – vähän tietoa asiakkaista valmentajille

Valmentajien haastatteluaineistossa kuvattiin asiakkaan valmennuksen aloitusta huteraksi johtuen yhteyden puutteesta asiakkaita ohjanneen tahon kanssa.

> ”Täytyy kyllä sanoa, että en saanut yhteyttä tähän lähettävän tahon henkilöön, että se oli vaikeata. – – näin valmentajan roolissa koin, että se yhteistyö oli turhan vähäistä. – – se paperi minkä sain ja missä on kaikki tiedot asiakkaasta, niin se oli asiakkaan nimi, osoite oli, puhelinnumero ja mutta ei mitään siitä, että mihin paikkaan hän olisi menossa, mikä työpaikka ja onko se olemassa niin silti siinä ei lukenut minulle mitään tietoa. Niin se oli kyllä hankalaa. – – tämmöinen lähtökohta on hutera, koska sittenhän nämähän ei toteutuneet kummassakaan tapauksessa nämä alkupalaverit.” (Valmentaja)

> ”– – se (alkutapaaminen) jäi kokonaan.” (Valmentaja)

Valmennuksen aloitus hankaloitui, kun 55 Plus -valmennuksen palvelukuvauksessa suunnitellut ohjaavan tahon, asiakkaan ja valmentajan yhteiset alkupalaverit jäivät pitämättä.

> ”– – oli se haaste, että silloin piti käydä sitä kykyviisari asiaa – – minä en tiedä, onko kykyviisaria edes tehty. – – sitten se piti meillekin kykyviisarin tiedot toimittaa. Niitä ei ole toimitettu.” (Valmentaja)

Valmentajien haastatteluaineistossa kerrottiin myös siitä, miten yhteinen Kykyviisariin® liittyvä neuvottelu oli jäänyt toteutumatta ja ettei Kykyviisarin® avulla saatuja tietoja ollut toimitettu valmentajalle.

4.1.6 Asiakkaan toimintakyvyn arviointi ohjautumisen yhteydessä

Asiakkaat toivoivat toiminta- ja työkyvyn arviointia ennen työpaikalla toteutuvan valmennuksen aloitusta. Asiakkaat kertoivat haastatteluissa, ettei toimintakyvyn arviointia ollut joko tehty tai eivät he ainakaan muistaneet, oliko heidän toimintakykyään arvioitu.

> ”– – Ei ollut, siinä ei ollut mitään toimintakyvyn arviointia – – Siinä voisi olla laajemmin semmoista, vaikka ensin tuo työkyvyn arviointi – – Ennen kuin ruvetaan ohjaamaan työhön.” (Asiakas)

> ”En muista – – Mä itse tiedän, kun olin aikaisemmin [x työpaikka]. Mä tiesin, että kun mulla on [x sairaus] niin ei siinä niin nopeasti pysty tekemään.” (Asiakas)

> ”Ei sen kummemmin, että mä vaan ilmoitin, että mulla on [x sairaus], kun mä lähdin sinne töihin.” (Asiakas)

Asiakas kertoo itse tienneensä omat rajoitteensa ja kuvaa, miten hän oli itse kertonut työpaikalla rajoitteistaan tai sairaudestaan työn alkaessa. Työnantajat kuvaavat sitä, kuinka merkityksellistä voi olla tieto siitä, onko asiakkaalla jotakin rajoitteita.

> ”Mutta en mä työnantajan näkökulmasta sen kummemmin osaa sanoa, että mikä. Ehkä tietenkin se, että selkeät just nuo, onko henkilöllä rajoitteita. Onko jotakin semmoisia asioita? Ne käydä läpi heti alkuunsa, tehdä se selväksi ja näin. Mitä on mahdollisuudet ja kyvyt ja muut, missä pystyy toimimaan ja tällä tavalla.” (Työnantaja)

Myös ohjaavan tahon aineistossa vaikeudet arvioida asiakkaan toimintakykyä tulevat esille. Esille tulee myös ohjaavan tahon pohdintaa siitä, olisiko toimivampaa keskittyä asiakkaan ammatilliseen profiiliin ja siihen pohjautuvaan haluun työllistyä. Valmentajien aineistossa tulee esille se, kuinka aikaa vievää asiakkaan toimintakykyyn liittyvien asioiden selvittely on.

> ”– – Mutta kyllä mekin huomattiin, että meillä oli tosi vaikea miettiä, että mikä se alentunut toimintakyky, miten se määritellään, mullekin, vaikka mä olen – – kuntoutusalan ihminen, niin se määritelmä voi olla niin moninainen. Ja sitten, jos me puhutaan, että just tämä, että voi olla toimintakykyä, mutta ei työkykyä ja päinvastoin, niin nämä ovat erittäin vaikeita asioita kentällä ja myös ihmiselle itselleen. Elikkä että jos mietittäisiinkin enemmän siitä näkökulmasta, että haluaisin töihin, minulla on tällainen ammatillinen profiili.” (Ohjaava taho)

> ”Tosin ajateltiin, että tämä on vähän ehkä hankala kuvio, koska näin mun työ ammatillisena kuntoutusohjaajana ja työhön valmentajana on sitä, että meille tulee asiakkaat ja heidän kanssaan ruvetaan haeskelemaan sitä työpaikkaa ja selvitellään ihmisen tilannetta ja vahvuuksia ja

> jaksamista ja näin, että siihen menee useampi päivä, että se työpaikka löytyy. Niin silloin me ajateltiin, että no, vau, tämäpä nyt hienoa, meille tulee asiakkaita, joilla on valmiina työpaikka, että nyt onkin hyvä homma sitten lähteä ihan siinä valmentajan roolissa työskentelemään. Mutta se ei nyt sitten mennyt näin, että se kohta varmaan, se on se vaikea, siinä tarvitaan paljon aikaa ja tunteja." (Valmentaja)

Valmentaja kertoo siitä, miten valmiiksi asiakkaan toimintakyvylle sovitettu työpaikka olisi tuonut mahdollisuuden työskennellä asiakkaan kanssa eteenpäin puhtaasti valmentajan roolissa. Lähtötilanne koettiin kuitenkin menneen toisin. Valmentajan mukaan asiakkaan tilanteen, vahvuuksien ja jaksamisen selvittelyyn tarvitaan paljon aikaa.

4.2 Työnantajayhteistyön toteutuminen 55 Plus -valmennuksessa

Tutkimusasetelman toisen osatutkimuksen tutkimuskysymys käsitteli valmennuksen aikaisen työnantajayhteistyön toteutumista. Alkuperäisesti arviointitutkimusta laadittaessa Kelan 55 Plus -valmennukseen liittyvän kehittämisprojektin erityisenä mielenkiintona oli työnantajayhteistyön toteutuminen valmennuksen aikana. Asiakkaiden vähäisen 55 Plus -valmennukseen ohjautumisen takia myös työpaikoilla tapahtuvaa valmennusta oli suunniteltua vähemmän. Lisäksi Hämeenlinnan seudulla usealla valmennukseen osallistuneella asiakkaalla työpaikkana oli yrityksien sijasta kaupungin työtehtävään sijoittuva työpaikka. Kaupungin työpaikoissa valmentajana saattoi olla 55 Plus -valmentajan lisäksi myös työllisyyspalveluiden omavalmentaja. Näissä tapauksissa 55 Plus -valmentajan ja työpaikan edustajan yhteistyö jäi vähäiseksi. Haastatteluaineistojen analyysin tuloksissa tulivat esille nimenomaan yrityksiin sijoitettujen asiakkaiden, ohjaavan tahon, valmentajien ja työnantajien sekä työhönopastajien onnistuneet kokemukset työnantajayhteistyöstä.

4.2.1 Työnantajayhteistyö sujunut hyvin – valmentaja tervetullut työpaikalle

Tämän tutkimuksen yhteydessä arvioitiin asiakkaiden ohjautumisen lisäksi 55 Plus -valmennuksen aikaisen työnantajayhteistyön toteutumista. Työnantajat arvioivat yhteistyön valmennukseen ohjanneiden tahojen, valmentajien ja asiakkaiden kanssa sujuneen hyvin.

> ”Meillä on ainakin hirveän, mun mielestä hyvin sujunut kaikki. On tosissaan saatu sovitettua tapaamisia ja myöskin käyty hyviä keskusteluja. En ainakaan mitään parantamisen aihetta koe.” (Työnantaja)

> ”– – tietysti hyvä kokeilu ja sillä tavalla. Madaltaa kynnystä työnantajillekin ottaa tänne mukaan töihin.” (Työnantaja)

> ”Tämä oli kyllä ihan hyvä kokemus, joo.” (Työnantaja)

Työnantajat kokivat 55 Plus -valmennuksen hyvänä kokeiluna ja arvioivat valmennuksen madaltavan kynnystä asiakkaiden ottamisesta töihin. Valmennuksesta oli hyötyä myös työnantajille. Valmentajat tukivat työnantajia esimerkiksi palkkatukihakemusten täyttämisessä.

> ”Minusta se oli palkkatuen se hakemus, niin esimerkiksi siinä olisiko jo siinä vaiheessa olla semmoista tukea, että miten vaikka tämmöinen palkkatukihakemus tehdään – – ja toki mä muistaakseni siinä soitinkin ja kysyin ja sain sitä apua ja tukea sieltä, mutta senhän voisi sopia vaikka että, jos tarvitset apua siihen, voimme yhdessä sen täyttää ja teemmekö sen silloin ja tällöin. Se voisi ainakin olla yksi kehittämis, että siihen.” (Työnantaja)

Valmentajat kokivat vastaanoton työpaikoilla mukavana. Työpaikkojen kiireisestä arjesta huolimatta esihenkilön kerrotaan tulleen valmentajaa vastaan.

> ”– – työnantaja tai se esihenkilö tulee myös vastaan, ja häneltäkin kyselen kuulumiset. Ja tietenkin kiirettähän siellä on, mutta jotenkin hirveän mukava vastaanotto aina kun menee sinne, että tunnistavat jo henkilön, joka tulee, näin ajattelen.” (Valmentaja)

> ”Semmoinen joustavuus, että on kaikki pystynyt lähtemään omista hommistansa, keskeyttää ne siksi ajaksi, kun käydään niitä asioita läpi. On hirveän helposti sopinut aikataulut yhteen. Ja sitten taas ihan fyysinen näkeminen, että on pystytty näkemään, että ei ole tarvinnut puhelimen välityksellä.” (Työnantaja)

Työnantaja kertoo, että valmentajien käyntien aikataulut ovat sopineet hyvin yhteen työpaikan muiden työntekijöiden omien aikataulujen kanssa. Työnantaja kuvasi keskeyttäneensä omat työnsä valmentajan

kanssa käytävän keskustelun ajaksi. Työnantajat arvostivat valmentajan käyntiä ja fyysistä näkemistä puhelinkeskustelua arvokkaampana.

4.2.2 Räätälöityjä työtehtäviä

Ohjaavan tahon edustaja painotti sitä, että 55 Plus -valmennuksen yhteydessä voidaan hyvin räätälöidä työtehtäviä asiakkaiden toimintakyvyn ja terveydellisten rajoitteiden mukaisesti. Toisaalta hän kuitenkin totesi, että hänen ohjaamansa 55 Plus -valmennuksen asiakkaat tekivät normaalisti töitä.

> ”– – jos siellä tarvii, että olisi semmoiselle tarvetta, että niitä työtehtäviä pitää räätälöidä sitten just niitten terveydellisten rajoitteiden perusteella, niin siinähän siitä työhön valmentajasta olisi myös apua. Näissä mitä mulla oli niin ei siellä nyt tarvinnut siihen räätälöintiin lähteä kumminkaan käsittääkseni. Ei edes tällä [x työtehtävä]. Hän tekee ihan normaalisti kumminkin niitä töitä.” (Ohjaava taho)

> ”– – edustan työllisyyspalveluja, mehän jatkuvasti olemme yhteydessä työhönottajiin ja työnantaja on yhteydessä meihin. Mutta tämä on sillä lailla vaikea, että jos sä lähdet työnantajan kanssa neuvottelemaan inva-leimaisesta tuotteesta, niin se ei kuulosta hyvältä ja tämä on nyt sitten se taitolaji, mitä tässä tehdään.” (Ohjaava taho)

Ohjaavan tahon edustaja kertoo työllisyyspalvelujen yhteistyöstä työnantajien kanssa ja miettii neuvottelua, jossa rekrytoidaan asiakasta, jolla on työntekemiseen liittyviä rajoitteita. Hän kuvaa neuvotteluja työnantajan kanssa taitolajina. Rajoitteita omaavan asiakkaan työllistymiseen liittyvä neuvottelu vaatii onnistuakseen taitoa.

4.2.3 Työpaikan etsintä – valmentajat, työllisyyspalvelut vai työnetsijät?

Haastatteluaineistossa pohditaan 55 Plus -valmennuksen aloitukseen liittyvää asiakasohjausta ja työpaikan etsintää. Valmentaja miettii, olisiko asiakkaiden ja työpaikan etsintä kokeilussa asiakkaita valmennukseen ohjaavan tahon vai valmentajien tehtävä. Hän pohtii, olisiko työllisyyspalvelujen asiakastyön ruuhkaantumista helpottanut se, että työpaikan järjestäminen olisikin kuulunut valmentajille.

> ”– – meidän roolimme, että meistä valmentajista olisikin tehty niitä asiakkaiden hankkijoita, kumppanin rooli ja meidän roolimme pyöräytettäisiin toisin päin, niin kyllä mä tunnustan sen,

että eihän se työn järjestäminen ja olen kuullut heidän resursseistansa ja asiakkaita on satoja, niin jotenkin meni asiakashankintapuoli myös vähän tukkoon mahdottomuudessaan." (Valmentaja)

"– – työllisyyspalvelut hoitavat sen työnantajaneuvottelun tai se valmennus, että Kelan ei tarvitse hoitaa sitä työnantajaneuvottelua tai työpaikan saamista. Tässähän paljon puhuttiin siitä, että palveluntuottaja olisi voinut jo selvittää, mutta mä edustan työllisyyspalveluita, meidän ydintehtävä on hakea työpaikkoja, ja mä en, mä ymmärrän sen, että on valmiita kontakteja, totta kai niitä täytyykin hyödyntää, mutta sekä TE-toimiston että työllisyyspalvelujen ydintehtäviin kuuluu työpaikkojen löytäminen." (Ohjaava taho)

Ohjaavan tahon edustajan mielipiteen mukaan työpaikkojen hankintaa ei pidä hajottaa muille tahoille. Työllisyyspalvelujen ydintehtävänä on työpaikkojen etsiminen.

4.2.4 "Tuunattu" työpaikka

Haastattelujen yhteydessä pohdittiin myös asiakkaan työskentelyyn liittyvien rajoitteiden huomioimista työnhankinnan yhteydessä. Valmentajien taholta ehdotettiin tehtävään erillisen työnetsijän mahdollisuutta palveluntuottajan kautta. Työnetsijän tehtävänä olisi löytää työpaikka, jossa työtehtäviä voidaan muokata, eli asiakkaalle voitaisiin "tuunata" hänen tilanteeseensa ja osaamiseensa liittyvä työpaikka ja siellä olevat työtehtävät.

"– – Toki voisi olla ihan joku työnetsijäkin siinä. Kun näissähän on aina tämä, että se työpaikka siinä, sekin voi olla se pullonkaula se työpaikan löytäminen, niin tietysti jos se on ihan palveluntuottajan kautta, niin ihan työnetsijän kautta, että siellä on semmoinen, joka etsii näitä tällaisia. Koska nämä ovat kyllä usein silti vielä valitettavasti niin, että se työ ei voi olla, että tässähän on puhuttu koko ajan siitä, että se pitäisi olla sellainen tuunattu työ. Työn tuunauksesta on puhuttu, työn muokkauksesta." (Valmentaja)

Työtehtävien muokkaamisen kerrotaan olevan nykypäivänä ammatillisessa kuntoutuksessa tavallista. Valmentaja kuvaa, kuinka työn ja työpaikan tuunaamisella vastataan sekä työnantajien että valmennuspalveluiden avulla työllistyvien asiakkaiden tarpeisiin. Erityisesti valmiutta työtehtävien muokkaukseen on työvoimapulasta kärsivien alojen työpaikoilla.

> ”Meillähän ammatillisessa kuntoutuksessa melkein kaikille tuunataan työpaikka, eli kyllähän se on tätä päivää. Plus sillä tavallahan ne työnantajatkin saa silti niitä, joillakin on ihan työvoimapula ja jos tällainen henkilö olisi muuten motivoitunut ja semmoinen, ei ole päihdeongelmaa, ei ole mitään ongelmia, töihin sovitusti, niin jos se on vain joku tämmöinen, että jotain tiettyä työtehtävää ei esimerkiksi pysty tekemään, niin onko mahdollista, että joku toinen tekee sen työtehtävän siellä työpaikalla ja tämä tekee jotain semmoista, mihin hän kykenee. Sehän on ihan tätä päivää.” (Valmentaja)

Työtehtäviä muokkaamalla työnantajat saavat helpotusta työvoimapulaan. Työhönsä motivoitunut työntekijä tekee oman osansa työstä, ja jos hän ei pysty tekemään jotakin tiettyä työtehtävää, toinen työntekijä voi paikata tämän tehtävän tekemistä. Näin on tämän päivän tapa työpaikoilla, kertoo valmentaja haastattelun yhteydessä.

4.3 Kuntoutuspalvelun toimivuus ja soveltuvuus kohderyhmälle

Tutkimusasetelman ensimmäisen osatutkimuksen tutkimuskysymys käsitteli 55 Plus -valmennuksen toimivuutta ja soveltuvuutta kohderyhmälle. Tätä on osin arvioitava huomioon ottaen edellä kuvatut ohjautumisen haasteet sekä niistä johtuva vähäinen käytännön kokemusten määrä. Erityisesti ohjaavien tahojen ja valmentajien haastatteluissa tulee kuitenkin esille paljon pohdintaa suhteessa palvelun tavoitteisiin. Nämä toimijat ovat osanneet peilata vähäisiksi jääneitä kokemuksia 55 Plus -valmennuksen palvelukuvaukseen sekä myös muihin, heille tuttuihin valmennuspalveluihin. Haastateltujen asiakkaiden ja työnantajien kohdalla heidän kertomansa perustuu enemmänkin heidän yksilöllisiin kokemuksiinsa.

4.3.1 55 Plus -valmennus koettiin hyödyllisenä ja tarpeellisena

Palvelua kokonaisuudessaan arvioidaan myönteisesti. Kaikki tutkimuksessa haastatellut toimijat arvioivat 55 Plus -valmennuksen toimivaksi ja kohderyhmälle soveltuvaksi palveluksi.

> K: ”Onko tarvetta tällaiselle Kelan valmennukselle?”
>
> V: ”On. 100-prosenttinen kyllä.” (Ohjaava taho)

> ”– – Jos ajatellaan, että avoimille työmarkkinoille siirtyminen ja jos puhutaan siitä, että pärjätäänkö siellä työmaalla, niin se on sitten se toinen kysymys. Mutta palveluna ehdottomasti suosittelen. Saa hyvin kokemuksia – – alasta ja huomataan myös ne vaatimustasot siellä, että missä mennään. Ehdottomasti hyvä juttu.” (Työnantaja)

> ”– – on hyvä työntekijä saatu meille ja motivoitunut. Hän on varmaan omasta mielestään kanssa, että on löytänyt kivan työpaikan ja mahdollisesti sille tulee olemaan jatkoa tämän jälkeen. Molemmin puolin varmaan, että työnantajan puolelta näin voi sanoa, että on ollut kiva juttu. Taas työntekijäkin varmasti vaikuttaa, että on viihtynyt ja tykännyt. Molemmin puolin hyvä.” (Työnantaja)

> ”Koen kyllä, että on ihan tosi hyvä, että tämmöinen palvelu on olemassa ja tukea saisi. Ihan eri lailla varmasti vaihtoehtoja on nyt tullut näille asiakkaille, ketkä mukana on ollut. Ovat varmasti saaneet paljon enemmän kuin että eivät olisi olleet mukana. Koen kyllä ihan tarpeelliseksi ja hyvin toimivaksi.” (Työhönopastaja)

Valmennuksen konkreettisia hyötyjä aineistosta nousee esiin esimerkiksi asiakkaiden ja työnantajien kuvauksissa. Valmentajan tarjoama keskusteluapu, myös puhelimitse tarjottuna, on ollut hyödyksi ja vahvistanut asiakkaiden pärjäävyyden kokemusta. Työnantajien kuvaamana valmentaja oli tunnistettu tärkeäksi tuen tarjoajaksi silloinkin, kun kaikki oli työpaikalla sujunut asetettujen tavoitteiden mukaisesti eikä valmentajan rooli ollut muodostunut kovin suureksi.

> ”– – suurin hyöty oli se kurssihomma, ja saatiin sitten just siitä se tuli se, että kyllä mä ehkä vielä jotain osaan ja pystyn ja pystyn olemaan ja menemään töihin, että kyllä mä muistaisin nyt, että me käytiin semmoisia keskustelujakin, kun mua jännitti aika paljon muutama työntekijä tuossa paikassa, etukäteen jo, ja ehkä niistä sitten kun puhuttiin, kaikki semmoinen, se oli se suurin hyöty. Keskusteluapua siitä, että kyllä sitä nyt ihminen pärjää. – – Kaikki tapahtui puhelimessa joo. Olisin halunnut nähdäkin – – ei vaan sitten ne ajat koskaan kohdannut.” (Asiakas)

Työnantajien myönteisissä arvioissa nousee esille, kuinka palvelu antaa hyvän mahdollisuuden pitkään työttömänä olleille ihmisille kokeilla työntekoa. Viitaten valmennuspalvelun kautta työllistyneen asiakkaan kanssa käymiinsä keskusteluihin työnantaja kuvasi, kuinka pitkään jatkuneen työttömyyden myötä ihminen saattaa kokea, ettei pysty enää mihinkään. Myös kotoa lähteminen voi olla hankalaa. Palvelu ja

mahdollisuus saada valmentajan tukea mahdollisten ongelmien ilmetessä vähentää myös työnantajan riskiä työllistämisessä.

> ”– – vaikka se kotoa lähteminenkin alkaa olemaan semmoinen, että apua, viitsinkö mä edes lähteä kauppaan. Tai tulee se tunne itselle, että en mä pysty tuotakaan enää tekemään enkä tuotakaan, niin pääset suht helpolla kokeilemaan työtä. Ehkä siinä mielessä tosi hyvä ja kuitenkin aika kevyt ratkaisu myös kunnalle tai työnantajalle, että kun eihän tietenkään aina voi tietää, että onko se välttämättä hyvä työntekijä, joka osaa tehdä ja on motivoitunut siihen ja muuta. – – Ja että siihen saa tukea vielä sille työntekijälle siltä valmentajalta ja myöskin työnantajallekin semmoista, että hei tälleen tämä menee.” (Työnantaja)

4.3.2 Itseluottamusta ja uskoa omaan tekemiseen ja osaamiseen – työpaikka asiakkaille keskeinen

Asiakkaiden itsetunnon ja itseluottamuksen vahvistuminen valmennuksen aikana nousevat aineistosta asiakkaiden itsensä sekä muiden toimijoiden kertomina syinä siihen, miksi palvelu on koettu toimivaksi.

> ”– – on tullut sitä itseluottamusta ja ehkä vähän semmoista uskoa siihen omaan tekemiseen ja osaamiseen. – – Nyt tuolla työpaikalla ei oo semmoista tunnetta, että oisin liian vanha sinne töihin. – – Että ehkä mulla on enemmän uskallusta tai semmoista luottoa, että voi hakea töihin. – – On enempi semmoista, että on semmoista rakennuspohjaa.” (Asiakas)

> ”– – No kyllä varmaan just itsetunnon pönkittäminen siellä.” (Ohjaava taho)

Jotta näitä myönteisiä kokemuksia on voinut syntyä, työpaikan saaminen nousee vahvasti esiin. Monille asiakkaille työpaikkaa ei ilman 55 Plus -valmennuksen palvelua olisi löytynyt. Lisäksi työssä aloittamisessa on ollut avuksi sekä asiakkaille että työnantajille tarjottu konkreettinen tuki asioiden hoidossa. Erilaisten työsuhteeseen liittyvien ratkaisujen, kuten palkkatuen hakemisessa sekä neuvotteluissa esimerkiksi soveltuvista työtehtävistä on hyödynnetty valmentajien ja työpaikan hankkineen tahon tukea. Asiakkaiden yksilöllisten tuen tarpeiden tunnistaminen ja niihin vastaaminen on ollut merkityksellistä. Asiakkaiden myönteisissä kokemuksissa osin päällekkäistenkin palveluiden vastaanottamisella voi olla hyvin myönteisiä vaikutuksia.

”– – Kyllä tämä on hyvä palvelu. – – Kyllä mä ainakin lähtisin kokeilemaan, että saisiko sillä sen tietyn asiakasryhmän sieltä mukaan tai tarjoaisiko tämä heille jotakin lisävaihtoehtoa, mikä motivoisi vielä hakeutumaan vähän hanakammin sinne työelämään. Ja ehkä pääsemäänkin töihin. – – kyllä he tarvitsivat sitä kaveria siihen työnaloittamiseen ja ihan niitten käytännön asioiden sanottamiseen ja selvittämiseen, että mitä se tarkoittaa, että jos lähtee töihin ja miten sitä keskustelua voi työnantajan kanssa käydä. – – tukea joltain muulta ihmiseltä, ettei tarvitse yksinään niitä tilanteita selvittää tai niistä selvitä.” (Valmentaja)

”– – Ja sitten myös ihan voi olla, että just sille työnantajapuolelle kertominen siitä palkkatukiasiasta ja avustaminen vaikka sitten siinä haussa.” (Ohjaava taho)

”Joo, mutta voin suositella kaikille, että ottaa vaan näitä, kaikki valmennukset ja työkkärit mukaan, niin saattaapi vielä elämä pelastua.” (Asiakas)

4.3.3 Palvelun tuntemuksen puutteet haasteina 55 Plus -valmennuksen toimivuudessa

Haastatteluihin osallistuneet asiakkaat, 55 Plus -valmentajat, työnantajat ja ohjaavien tahojen edustajat toivat esille pääosin hyvin myönteisen kokemuksensa ja arvionsa palvelusta ja sen tarpeellisuudesta. Aineistosta ilmenee, kuinka uuden palvelun tunnettuus oli kokeilun aikana vähäistä sekä Hämeenlinnan (kuntakokeilun työllisyyspalvelut, omavalmentajat) että Oulun (PALO-hanke, työkykyohjelman osahanke) alueilla. Tämä on osaltaan vaikuttanut kokemuksiin palvelun toimivuudesta. Markkinointiaineiston sekä tietoisuuden lisäämisen tarpeet nousevat esiin ohjaavien tahojen ja työnantajien kertomina.

”– – mutta se on kahden, kolmen vuoden juttu, että me saamme palvelua tunnetuksi joka tapauksessa. Ja että me pystytään osoittamaan se, että tämä palvelu kannattaa – –” (Ohjaava taho)

”Ehkä se tietoisuuden lisääminen myös, että mikä työnantajan rooli olisi hyvä olla. Ja onko heille jotakin myöskin tavoitteita tai toiveita asetettu? – –” (Työnantaja)

”– – että aluksi ehkä oli silleen, että kun ei ymmärtänyt, että mitä se nyt tarkoittaa työllisyyspalvelu ja mikä tämä valmennus on ja mitä tämä kaikki tarkoittaa. – – Mutta ei siinä sillä lailla, että kyllähän sitä kysymällä selvisi. Ei sinänsä ollut mitään ongelmaa.” (Työnantaja)

Valmentajat toivat esiin, että kohderyhmän kanssa työskentelevillä asiantuntijoilla on ollut vaikeuksia tunnistaa 55 Plus -valmennusta eri palveluksi muista pitkäaikaistyöttömien tukemiseksi samanaikaisesti tarjolla olevista hankkeista. Ohjaavan tahon edustaja arvioi 55 Plus -valmennuksen erottuvan muista palveluista edukseen siksi, että tarjoajana on Kela.

> ”Kaikki asiantuntijat ei ole tietoisia kaikista palveluista tai hankkeista, mitä alueella on. Niitä on kuitenkin jonkun verran menossa.” (Valmentaja)

> ”– – Se, millä me nostetaan se esille, niin se on sitten, kyllä mä ajattelen, että se on se Kela. Se eroaa siinä monesta muusta hankkeesta, Kela on kumminkin vakiintunut, luotettava taho, ja siellä on loistava kuntoutusosaaminen, loistavat asiantuntijat, niin en mä näe, että kuka pystyy sen kanssa siis sillä tavalla sitten kilpailemaan, että tämä on mun henkilökohtainen kokemus, että näin mä ajattelen, että Kela on nyt se kova sana tässä myös. Toki se työnantajahan on se, mitä tämä edellyttää, mutta – –” (Ohjaava taho)

4.3.4 Asiakkailla epävarmuutta valmennukseen osallistumisen vaikutuksista omaan elämäntilanteeseensa ja toimeentuloonsa

Asiakkaiden pohdinta mahdollisesta palveluun lähtemisestä saattoi kestää hyvinkin kauan. Osaltaan ratkaisun tekemistä voi vaikeuttaa haastatteluissa esiin tullut kokemus epävarmuudesta, kuinka valmennukseen osallistuminen vaikuttaa toimeentuloon. Myös keskeisten ammatillisten toimijoiden yhteistyötä palvelun puutteellinen tuntemus on aineiston perusteella vaikeuttanut jossain määrin.

> ”Myöskin kuulin sieltä ohjaavalta taholta sellaista, että he oli keskustellut useamman asiakkaan kanssa palveluun lähtemisestä, mutta asiakkaat jäivät pitkäksi aikaa miettimään. He tekivät sitä ratkaisua tosi hitaasti. Siinä vaiheessa, kun oli puhuttu tästä hankkeesta, niin siinä saattoi mennä useampi kuukausi ja siinä vaiheessa asiakas vasta saattoi sanoa, että no voisin mä ehkä lähteäkin siihen, kun oli kerennyt sulatella sitä ajatusta. Näitä asiakkuuksia olisi tullut ehkä myöhemminkin, mutta se oli vähän liian myöhään, kun hankeaika tai se ohjausaika oli loppunut ja ohjauksen lisäaikakin oli loppunut. Tällaisia ainakin kuulin.” (Valmentaja)

> K: ”Vielä toimeentulon epävarmuuteen. Onko se estävä tekijä lähteä tämän tyyppisiin valmennuksiin, jos siinä tulee lisäpainetta taloudelliseen ahdinkoon?”

V: ”Se on. Justiin Kelalta tuli, että tämän kuun perustoimeentulo on mutta ensi kuusta ei ole tietoa. Täytyy katsoa ensi kuussa, miten taas, saako toimentulotukea ollenkaan.” (Asiakas)

”– – miksi mua pitää valmentaa, mä olen aikuinen ihminen, kun mä menen työpaikalle. Jos et sä osaa kertoa, mitä se tarkoittaa, niin välttämättä siihen ei myös napata kiinni, että ai, se on mulle mahdollisuus. Ja yhtä tärkeä se on selittää työnantajalle, että miksi mä tulen sinne työpaikalle, mitä te tarvitsette, osaatko sä kysyä työnantajalta ne oikeat kysymykset, mitä te tarvitsette, mitä mä voin tuoda teille, saammeko me vuoropuhelun aikaiseksi siinä alkuvaiheessa, jotta se työn tekeminen sitten onnistuu.” (Ohjaava taho)

”Ei tarpeeksi sanottu tälle henkilölle, että tämä juuri soveltuisi sinulle, koska ei meidän asiakkaamme valitettavasti itse pysty valitsemaan kymmenestä eri palvelusta. Käy vielä kaiken lisäksi niin, että ne ei valitse mitään.” (Valmentaja)

Palvelun huono tunnettuus tuotti haasteita myös 55 Plus -valmennuksen käytännön toteuttamisessa. Palvelun toimivuus ja soveltuvuus kohderyhmälle edellyttäisi, että erityisesti asiakkailla olisi selkeä tieto siitä palvelusta, jossa he ovat asiakkaina. He kertoivat, etteivät oikein olleet selvillä siitä, miten 55 Plus -valmennus toimii ja mitä siihen palveluna sisältyy. Kontakti valmentajaan oli osalla asiakkaista apuna tarvittavien lisätietojen saamiseksi. Valmennuksen kuntoutuksellisen tuen sisältö on asiakkaille jäänyt osin epäselväksi. He kuvaavat tätä koskevia pohdintojaan aineistossa.

”Joo, kyllä mä sain tietoa siitä, että mä saan siihen oman valmentajan ja kaikkea just, että mitä tämä valmentaja tulee tekemään mun kanssa. Pidin sen ihan hyvänä kyllä. Tavallaan tukihenkilö. – – ei valmentajakaan ollut ihan kaikesta täysin perillä, mutta hän otti selvää, jos mä kysyin jotain. – – Niin, ei hänelläkään kaikkea ollut, mutta hän otti selvää, mitkä mua askarrutti ja muuta, mikä mun oli tarpeen, mistä mun oli saatava tarkempaa tietoa, niin hän kyllä selvitti. ” (Asiakas)

"– – Niin, tämä oli just epäselvää siinä, että silloin kun se alkoi, niin mulle sanottiin siitä valmennuksesta, että saa esimerkiksi kuntouttavaa jotain tukea. – – Joo, ja sitten se meni kuitenkin mulla vähän ohi, koska se työkokeilu alkoi siinä. Sitten mä vasta jälkeenpäin tajusin, että olisinko mä saanut jotenkin enemmän rahaa, tai olisinko mä esimerkiksi saanut sen kuntoutuksen kautta, vaikka työkengät, tai jotain, se oli ihan oikeasti vähän epäselvää. Loppuviimeiseksi mä en ole hakenut mitään muuta rahaa, kuin työmarkkinatukea Kelan kautta, työkkärin työmarkkinatukea.

– – Joo, jotenkin sitten. Työkkärikään ei oikein, he ei varmaan tiennyt siitä sen kummemmin mitään, sen takia se varmaan menikin, koska mä luulen, että mä olen siellä jotenkin ensimmäisten joukossa siinä, kelle ne paperit on annettu allekirjoitettavaksi, niin siinä varmaan kävi joku tämmöinen tietokatkos tai joku, en mä oikein tiedä." (Asiakas)

4.3.5 Sinnittelyä heikentyneen toimintakyvyn kanssa – piilokuntoutujia tuen tarpeessa

Aineistossa ilmenee asiakkaiden toimintakykyä ja sen selvittämistä koskien merkityksellisiä sisältöjä. Juuri asiakkaiden ohjaamisessa jo aiemminkin piiloon jääneet toimintakyvyn puutteet saattoivat vaikuttaa siihen, että asiakkailla ei ollut uskallusta tarttua 55 Plus -valmennukseen uutena mahdollisuutena. Taustalta kuvauksissa nousee esiin ohjaavien tahojen työntekijöiden suurista asiakasmääristä johtuvat vaikeudet. Työntekijöiden tieto heidän vastuullaan olevien asiakkaiden tilanteesta ja esimerkiksi terveydentilasta oli usein niukka. Asiakkaiden aineistossa esiin tuomat kokemukset kuvaavat sitä, että heidän pitkään kestäneen työttömyytensä aikana ei heidän toimintakykyään juuri ollut kartoitettu. Valmentajien kuvauksista välittyy kuva piiloon jääneistä, isommistakin kuntoutustarpeita ja sinnittelystä.

"Tuossakin ikäluokassa se on vähän varmaan, jotkut sinnittelevät ja on päättänyt, ettei tässä nyt mennä lääkäriin, eikä oikein lääkäriin pääsekään. Ymmärrän tämän hakeutumisen hankaluudenkin, että – – kuntoutukseen pääsisi – – lievemmin perustein asioita kokemaan. Semmoinen vajaakuntoisuus, osatyökykyisyys kyllä näkyi näissä rekrytilanteissa. – – Taas minä mietin hankkeen sääntöjen kuvauksia, että ei olla vielä voimakkaampien kuntoutustoimenpiteiden tarpeessa, niin kyllä siinä vähän sitä usealla oli. Vähän ne ehkä ovat siellä piilossakin, jos kumppanin listat olivat 200–300 per työntekijä, niin mikä on se terveydentila ja koska se on viimeksi, eikö niin, arvioitu vaikka jossakin työttömän terveystarkastuksessa. Onko siellä varmaan vähän piilokuntoutujaa kotonakin kimpassa, jotka vaan ei oivalla tai uskalla tai jaksa hakea." (Valmentaja)

"– – Siinä mielessä se matalan kynnyksen ohjautuminen palveluun on ihan hyvä, että ei tarvitse välttämättä lääkärinlausuntoa. Se haaste voi olla jotakin muuta tai se isompi haaste on muuta kuin joku mikä näkyy, vaikka B-lausunnossa. Siinä mielessä osuu ihan kohdilleen." (Valmentaja)

"– – sitä ikääntyneen 55 plus -seniorin mahdollisuuksia päästä kuntoutuspalveluun. Se ikä on kuitenkin jonkinlaista kremppaa tuonut, katsottaisiin se työelämästä putoamisen kynnys sen

verran. Pääsisi ainakin ehkä yrittämään. Puhun nyt ehkä taitokuntoutuksesta ja tästä Kelan TEAK- ja työkokeilukuvosta." (Valmentaja)

"– – tässähän ensin mennään semmoisen tutkan läpi, pääsetkö sie tähän vai et. Nyt kun sitä ei kukaan ehtinyt toteuttaa. Onko tässäkin mahdollista, olisiko mahdollista, että tämä palvelu olisi samalla tavalla kuin NUOTTI-valmennus Kelan sivuilla ja siellä olisi ohjeet, miten voit hakeutua. Ja kun tässä on, että täytyy olla, että ei saa olla esimerkiksi, vaikka päihdeongelmaa tai muuta, niin totta kai me luotetaan ihmiseen ja samalla tavallahan se kysyy, jos tämä henkilö menee omavalmentajan luo, kuntakokeilun ihmisen luo, niin hän kysyy siitä päihdeongelmasta. Se kysymyshän voi olla siinä hakemuksessa myös." (Valmentaja)

Asiakas, joka ei 55 Plus -valmennuksen aikana ollut työllistynyt pitempiaikaisesti, kuvaa omaa tilannettaan lähetettyään hakemuksia ja saatuaan kielteisiä vastauksia työnantajilta. Asiakas on kertonut aiemmista kokemuksistaan ja siitä, että hän kaipaisi tukea omaan työllistymiseensä, kun aktiivisia työvuosia olisi vielä jäljellä.

K: "Onko sinun toiveenasi, että joku taho aktivoituisi tässä asiassa ja ottaisi yhteyttä?"

V: "No kyllä, ennen kuin taas menee viisi vuotta. Olisi viisainta ottaa vähän yhteyttä kanssa kyllä."

K: "Jos mietit nyt sitä ihan, että on työvoimahallintoa ja on kuntaa ja sitten näitä hankejaksojuttuja, niin onko jokin taho semmoinen, johon voisit ajatella, että olisit itse yhteyksissä hakeaksesi semmoista jotain lisätukea? Onko semmoisia tahoja tiedossa?"

V: "No en mä tiedä muuta kuin kuntakokeilun. Mä tiedän sen [x], joka siellä häärää niiden asioiden kanssa."

K: "Että se olisi sellainen selkein olla sitten yhteydessä?"

V: "Mm-m. Tietysti työvoimatoimistossakin on niin sanottu omavalmentaja. Niin kyllähän sillekin voisi joskus soitella."

5 Kokemukset 55 Plus -valmennuksen ja siihen ohjautumisen kehittämisestä

Tässä luvussa kerrotaan 55 Plus -valmennuksen ja siihen ohjautumisen mallin kehittämisestä sekä 55 Plus -valmennuksen kokeilusta saaduista kokemuksista. Kelan 55–64-vuotiaiden työttömien kuntoutuksen kehittämisprojektin projektipäällikkö on kirjoittanut luvun kehittämisprojektin aikana käytyjen keskustelujen ja yhteisten ideointien sekä valmentajien Kelaan toimittamien kehittämistehtävien pohjalta.

Kelan projektiryhmä vastasi kehittämisestä ja koordinoi sitä. Projektiryhmään kuuluivat projektipäällikön lisäksi ammatillisesta kuntoutuksesta vastaava asiantuntijalääkäri sekä ammatillisen kuntoutuksen ja kuntoutusrahan suunnittelijoita. Kelan lisäksi kehittämiseen osallistuivat 55 Plus -valmennuksen palveluntuottajien valmentajat (ks. taulukko 1, s. 12), Oulun seudulla toiminut PALO-hanke ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilu. PALO-hankkeen yhteyshenkilönä toimi työkykykoordinaattori, projektipäällikkö Sanna Syrén Business Oulu työllisyyspalveluista ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilun yhteyshenkilö oli Janakkalan kunnan työllisyyskoordinaattori Pauliina Polvinen.

Jatkossa puhutaan kehittämiseen osallistuneista toimijoista silloin, kun viitataan kaikkiin edellä mainittuihin kehittämistyöhön osallistuneisiin. Kun puhutaan vain valmentajista, viitataan silloin 55 Plus -valmennuksen toteuttaneiden palveluntuottajien valmentajiin.

Valmentajien tavoitteena oli 55 Plus -valmennuksen kokeilun perusteella tehdä ehdotus siitä, kuinka toteuttaa 55–64-vuotiaiden työttömien valmennuksellinen kuntoutuspalvelun avointen työmarkkinoiden työpaikoilla jatkossa. Lisäksi palveluntuottajien tehtävänä oli kehittää kuntoutuspalvelun aikaista työnantajayhteistyötä. Kehittämiselle asetettuja tavoitteita ei saavutettu kokeilun vähäisen asiakasmäärän vuoksi. Kehittämisestä saadut kokemukset ovat kuitenkin jatkoa ajatellen merkityksellisiä. Siksi tässä julkaisussa kerrotaan arviointitutkimuksen tulosten lisäksi myös kehittämiseen osallistuneiden kokemuksista.

5.1 Kehittämisen lähtökohdat

Kelan järjestämään ammatilliseen kuntoutukseen pääsemiseksi asiakkaan tulee pääsääntöisesti toimittaa Kelaan kuntoutushakemuksensa liitteenä lääkärinlausunto (L 566/2005). 1.1.2019 tuli voimaan nuoren

ammatillista kuntoutusta koskeva lain muutos (L 1097/2018), jonka mukaan 16–29-vuotiaiden nuorten on mahdollista päästä ammatilliseen kuntoutukseen ilman lääkärinlausuntoa silloin, kun heidän toimintakykynsä on olennaisesti heikentynyt. Lainmuutosta valmisteltiin vuosina 2018–2020 Kelan NEET-nuorten kuntoutuksen kehittämisprojektissa (jatkossa NEET-projekti), jossa kokeiltiin nuorten ohjautumista kuntoutukseen ilman lääkärinlausuntoa. Kela hyödynsi NEET-projektissa tehtyä kehittämistyötä 55–64-vuotiaiden työttömien kuntoutuksen kehittämisprojektissa, kun kehitettiin 55 Plus -valmennuspalvelu ja siihen ohjautumisen malli.

Kelan projektiryhmä laati 55 Plus -valmennuksen päätössuositus- ja hakemuslomakkeen (liite 1) (jatkossa päätössuosituslomake), joka toimi 55 Plus -valmennuksen kokeilussa suosituksena kuntoutukseen lääkärinlausunnon sijaan. Lomake oli samalla myös asiakkaan hakemus. Päätössuosituslomake laadittiin ICF-viitekehykseen perustuen. ICF-viitekehystä käytetään myös nuoren ammatillisessa kuntoutuksessa ja muussakin Kelan kuntoutuksessa, kun arvioidaan asiakkaan toimintakykyä. Päätössuosituslomakkeen laadinnassa hyödynnettiin NEET-projektissa tehtyjä suositusta nuoren toimintakyvyn arviointiin (Sandberg ym., 2018) ja haastattelurunkoa, joka laadittiin Kelan sisäiseen käyttöön nuoria haastatelleiden kuntoutuksen asiantuntijoiden työn tueksi. Asiakkaita 55 Plus -valmennuksen kokeiluun ohjanneet ammattilaiset kirjasivat päätössuosituslomakkeelle arvionsa asiakkaan toimintakyvystä ja soveltuvuudesta 55 Plus -valmennukseen pitkälti ”kyllä/ei”-vastausten muodossa.

Kelan projektiryhmä hyödynsi 55 Plus -valmennuspalvelun kehittämisessä viimeisintä tutkimustietoa ja muun muassa projektissa järjestetyistä tilaisuuksista saatuja kohderyhmän asiakkaiden ja ammattilaisten näkemyksiä. Kela teki palvelun suunnitteluvaiheessa yhteistyötä muun muassa sosiaali- ja terveysministeriön (STM), Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) kanssa. Tavoitteena oli kartoittaa kohderyhmän asiakkaille jo olemassa olevia ja kokeiltavia palveluja, niiden aikaisia etuuksia ja taloudellisia tukia sekä tarvetta uudelle palvelulle.

55 Plus -valmennuksen kehittämisessä hyödynnettiin NEET-projektissa kehitettyä NUOTTI-valmennusta. NUOTTI-valmennus on nuorille suunnattu kuntoutuspalvelu, jota järjestetään nykyisin vakiintuneena Kelan nuoren ammatillisen kuntoutuksen palveluna. Sekä NUOTTI-valmennuksessa että 55 Plus -valmennuksessa on kyse valmennuksellisesta, asiakkaan vahvuuksiin ja voimavaroihin keskittyvästä kuntoutuspalvelusta, jossa asiakas saa tuekseen henkilökohtaisen valmentajan. Molemmissa palveluissa keskeistä on yhteistyön tekeminen asiakkaan verkoston kanssa siten, että yhdistetään asiakkaan kanssa

työskentelevien ammattilaisten asiantuntemus. (Kela, 2020, 2021.) Selkeimpänä erona NUOTTI-valmennuksen ja 55 Plus -valmennuksen välillä on se, että 55 Plus -valmennus toteutui työpaikalla.

Kehittämisprojektin aikana järjestetyissä tilaisuuksissa asiakkaat ja ammattilaiset toivat esille, että tärkein ikääntyviä työttömiä takaisin työelämään ja kuntoutukseen motivoiva tekijä on mahdollisuus päästä niin sanotusti oikeille työpaikoille ja sitä kautta asiakkaalle mielekkääseen palkkatyöhön. Asiakkaan pääsy työhön avoimille työmarkkinoille jo hyvin varhaisessa vaiheessa asiakkaan valmennusta tai kuntoutusta on myös näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen IPS-toimintamallin (IPS, *Individual Placement and Support*) sekä sen pohjalta mallinnetun laatukriteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen tähtäimessä. Nämä tuetun työllistymisen mallit ovat menettelytapoja, joilla etsitään työtä avoimilta työmarkkinoilta eri kuntoutujaryhmille. Tuetun työllistymisen mallien keskeisin ero perinteisiin, osatyökykyisten työllistymistä edistäviin palveluihin verrattuna on se, että valmennus ja kuntoutus toteutuvat pääasiassa työpaikalla (Harkko ym., 2018, s. 6; Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2019, s. 1). Tämä oli myös 55 Plus -valmennuksen kehittämisen lähtökohta.

IPS-toimintamallia pilotoidaan THL:n kehittämishankkeessa, jonka tavoitteena on edistää mielenterveydenhäiriöön sairastuneiden työllistymistä. Työkykyohjelmassa puolestaan on kokeiltu laatukriteereihin perustuvaa tuettua työhönvalmennusta kaikkein vaikeimmin työllistyvien, kuten kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden ja vammaisten asiakkaiden, tukena. Molempien kokeilujen yhteisenä tavoitteena on laatukriteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen tuominen osaksi Suomessa toteutettavaa työhönvalmennusta riippumatta siitä, mikä taho työhönvalmennuksen järjestää. (THL, 2022b, 2022c, 2023.) Taustalla ovat erityisesti IPS-mallista kansainvälisesti saadut hyvät tulokset. IPS on ainoa työhönvalmennuksen malli, joka on osoitettu vaikuttavaksi keinoksi tukea niiden henkilöiden työllistymistä ja työhön paluuta, jotka kokevat sairauden, vamman tai osittaisen työ- ja toimintakyvyn haittaavan työllistymistä tai työelämässä pysymistä. (Harkko ym., 2018, s. 4, 6.)

Kela järjestää työhönvalmennusta osana työllistymistä edistävän ammatillisen kuntoutuksen palvelua. Työllistymistä edistävässä ammatillisessa kuntoutuksessa hyödynnetään soveltuvilta osin IPS-toimintamallin ja laatukriteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen periaatteita. Myös 55 Plus -valmennusta suunniteltaessa Kela arvioi näiden periaatteiden hyödyntämisen mahdollisuudet uudessa palvelussa. Kaikkia laatukriteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen periaatteita ei ole Kelan ammatillisessa kuntoutuksessa mahdollista noudattaa esimerkiksi lainsäädännön asettamien reunaehtojen vuoksi. Esimerkiksi palvelu ei voi olla kaikille halukkaille avoin, vaan Kelan ammatillisen kuntoutuksen

myöntämisen edellytysten tulee täyttyä. Sen sijaan niin sanotun kaksoisasiakkuuden periaate on yksi keskeisimmistä 55 Plus -valmennuksen lähtökohdista: valmentajan asiakkaana on paitsi ikääntyvä työtön myös työnantaja.

Myös Kelan työnantajayhteistyötä sisältäviä ammatillisen kuntoutuksen palveluita koskevan tutkimuksen mukaan työnantajien kanssa tehtävän yhteistyön tulisi olla entistä vahvemmin ammatillisen kuntoutuksen keskiössä. Näin kuntoutuksen tavoitteet työelämään pääsemisestä saavutetaan nykyistä paremmin. Keskeistä työnantajien ja kuntoutuksen palveluntuottajien välisessä yhteistyössä tulisi olla jalkautuminen työnantajien maailmaan ja tämän maailman ymmärtäminen sekä molemminpuolisten hyötyjen ja yhteisten arvojen löytäminen konsultoivan työotteen avulla. Yhteistyösuhteen rakentumisen kannalta olennaista on muun muassa luottamuksen rakentaminen ja valmennuksen ammattilaisen saatavilla olo. (Haapakoski & Åkerblad, 2021.) Näitä yhteistyön periaatteita sisällytettiin 55 Plus -valmennuksen palvelukuvaukseen (Kela, 2021), ja niitä käytiin yhdessä läpi kehittämiseen osallistuneiden toimijoiden kanssa 55 Plus -valmennuksen kokeilun aikana.

55 Plus -valmennuksen kokeilussa ei edellytetty lääkärinlausuntoa kuntoutukseen pääsemiseksi vaan asiakkaita ohjattiin kuntoutukseen työllisyyspalveluista ja muista vastaavista työllistymistä tukevista palveluista toimintakyvyn arvion perusteella (ks. kuvio 1, s. 12). Kelassa nähtiin tässä hyvä mahdollisuus kehittää mukana olleiden toimijoiden yhteistyötä työpaikkojen etsimisessä kuntoutuksen ajalle. Tavoitteena oli selkiyttää eri toimijoiden työnjakoa vastaamaan nykyistä paremmin toimijoiden vahvuuksia ja perustehtävää. Tarkoituksena oli tällä tavoin edistää tarkoituksenmukaista työttömien kanssa työskentelevien eri ammattilaisten resurssien käyttöä.

Yksinkertaistetusti voi todeta, että työllisyyspalveluiden vahvuutena ja yhtenä ydintehtävänä on työpaikkojen etsiminen työttömille asiakkaille ja Kelan ammatillisen kuntoutuksen palveluntuottajien päätehtävä puolestaan on kuntoutus ja kuntoutuksen aikainen yhteistyö työnantajien kanssa.

5.2 Kokemukset 55 Plus -valmennuksen kehittämisestä

55 Plus -valmennusta toteuttaneet valmentajat hankittiin avoimella tarjouskilpailulla. Valittujen palveluntuottajien valmentajat olivat kokeneita ammatillisen kuntoutuksen tai työllistymisen palveluiden sekä työnantajien kanssa tehtävän yhteistyön ammattilaisia. Vahvasta kokemuksestaan huolimatta

valmentajat kokivat, että 55 Plus -valmennus edellyttää uudenlaista otetta ja toimintatapoja työnantajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Esimerkkinä tästä on 55 Plus -valmennukseen sisältynyt yhteistyö työhönopastajan kanssa. 55 Plus -valmennuksessa valmentaja kannusti työnantajaa nimeämään valmennuksen ajalle asiakkaan tukena työpaikalla toimivan työhönopastajan. Työhönopastajalla tarkoitetaan tässä yhteydessä työpaikalla työskentelevää henkilöä, joka perehdyttää asiakkaan työtehtäviin, edistää asiakkaan tutustumista työpaikkaan ja hänen kiinnittymistään työhön ja työyhteisöön. (Kela, 2021, s. 10.)

Työhönopastajan kanssa työskentelystä saadut kokemukset 55 Plus -valmennuksen kokeilun aikana olivat yksittäisiä eikä niiden perusteella ole mahdollista ottaa kantaa, olisiko tällainen jatkossa suositeltavaa työpaikalla toteutuvassa ammatillisessa kuntoutuksessa. Osalle yrityksissä 55 Plus -valmennuksen aikana työskennelleille asiakkaille nimettiin kokeilun aikana työhönopastaja. Näillä asiakkailla oli haasteita esimerkiksi työtahdissa ja monen yhtäaikaisen tehtävän ylläpitämisessä, ja heidän kohdallaan työhönopastajan rooli oli merkittävä.

Kokemukset uudenlaisen työnantajayhteistyön kehittämisestä jäivät kokeilun aikana vähäisiksi. Tähän vaikutti vähäisen asiakasmäärän lisäksi se, että vain jotkut 55 Plus -valmennukseen osallistuneista asiakkaista pääsivät kokeilun aikana sellaisille avointen työmarkkinoiden työpaikoille, jossa työnantajayhteistyötä oli mahdollista toteuttaa 55 Plus -valmennuksen palvelukuvauksen mukaisesti. Työpaikkojen löytyminen yrityksistä oli kokeilun aikana vaikeaa. Tämän vuoksi Hämeenlinnan seudulla valtaosa 55 Plus -valmennuksen asiakkaista oli palkkatukityössä esimerkiksi kunnalla, eikä sellaisella avointen työmarkkinoiden työpaikalla, jossa olisi työvoiman tarvetta ja asiakkailla mahdollisuus jatkossa työllistyä. Valmentajien näkökulmasta kunnan palkkatukityöt eivät tarjonneet työnantajayhteistyön kehittämisen mahdollisuuksia: työnantajilla oli jo paljon kokemusta työttömien työllistämisestä palkkatuella, eivätkä työnantajat kokeneet tarvitsevansa valmentajan tukea. Lisäksi valmentajat ja valmentajien kertomana asiakkaat kokivat, että palkkatuella kunnan töissä olevien asiakkaiden palveluissa oli paljon päällekkäisyyttä. Myös 55 Plus -valmennuksen ja valmentajan rooli jäivät hyvin epäselviksi.

Työpaikkojen löytyminen yrityksistä oli kokeilun aikana erityisen vaikeaa. Oulun seudulla 55 Plus -valmennuksen asiakkaat työskentelivät valmennuksen aikana kuitenkin nimenomaan yrityksissä. Tämä varmastikin selittää suurelta osin, miksi Oulun seudulla kokeiluun osallistui vain viisi asiakasta ja Hämeenlinnan seudulla kahdeksan asiakasta. Valmentajat kuvasivat, että yrityksissä työskennelleiden asiakkaiden kohdalla valmentajien tuki asiakkaille ja myös työnantajille oli tarpeellista. Yrityksissä työnantajayhteistyötä oli mahdollista toteuttaa 55 Plus -valmennuksen palvelukuvauksen mukaisesti ja yhteistyö sujui

valmentajien kertomana hyvin. Yrityksissä työskennelleistä asiakkaista useampikin sai 55 Plus -valmennuksen seurauksena työpaikan ja jatkoi valmennuksen aikaisessa työpaikassa palkkatyösuhteessa.

Asiakkaita palveluun ohjanneet tahot ja 55 Plus -valmennuksen valmentajat toivat kehittämisprojektin aikana esille, että palvelua kehitettäessä olisi ollut tärkeää arvioida tarkemmin, miten palvelu sijoittuu suhteessa muihin kohderyhmän asiakkaille tarjolla oleviin palveluihin. Ikääntyville työttömille on olemassa paljon työllistymistä edistäviä palveluja, mikä nähtiin 55 Plus -valmennuksen kokeilussa sekä haasteena että vahvuutena. Ikääntyvien työttömien tukemiseksi takaisin työelämään tarvitaan erilaisia palveluja. Kuitenkin yhteiskunnallisessa tilanteessa, jossa oli meneillään saman aikaisesti useita eri kokeiluja ja hankkeita, ammattilaiset kokivat haastavana hahmottaa, keille asiakkaille juuri 55 Plus -valmennus on tarkoitettu ja miten se eroaa muista tarjolla olevista vakiintuneista tai kokeiltavista palveluista.

5.3 Kokemukset kuntoutukseen ohjautumisen mallin kehittämisestä

55 Plus -valmennuksen kokeiluun oli mahdollista ohjata asiakkaita, joiden toimintakyky oli olennaisesti heikentynyt. Toimintakyvyn olennaista heikentymistä ei määritelty 55 Plus -valmennuksen kokeilussa tarkkaan, vaan kynnys asiakkaan osallistumiselle kokeiluun haluttiin pitää varsin matalana.

Lähtökohtana oli ajatus siitä, että useimmilla yli vuoden työttömänä olleilla ikääntyvillä työttömillä toimintakyvyn voidaan arvioida olevan olennaisesti heikentynyt jo siitä syystä, että usko omiin taitoihin ja työllistymisen mahdollisuuksiin on heikentynyt. 55 Plus -valmennuksen päätössuosituslomake laadittiin Kelassa siten, että toimintakyvyn arvio oli purettu yksittäisiksi "kyllä/ei"-kysymyksiksi. Tavoitteena oli, että päätössuosituslomakkeen täyttäminen olisi mahdollisimman sujuvaa ja auttaisi ammattilaista arvioimaan, milloin asiakkaan toimintakyky on olennaisesti heikentynyt siten kuin kokeilussa edellytettiin.

Kelan kehittämisprojektissa alkuperäisenä ajatuksena oli, että 55 Plus -valmennuksen kokeilussa hyödynnettäisiin toimintakyvyn arvioinnissa jotakin TOIMIA-suosituksen mukaisista kolmesta aikuisten toimintakyvyn itsearviointiin tarkoitetuista mittareista. Mittarit ovat WHODAS 2.0 (*WHO Disability Assessment Schedule*), PROMIS (*Patient-Reported Outcomes Measurement Information System*) tai EURO-HIS 8 (*EUROHIS-Qol 8-item Index*), jotka on arvioitu geneerisiksi, kaikille aikuisille soveltuviksi mittareiksi. Näistä mittareista on olemassa asiakkaan itsearviointia varten lyhyemmät versiot ja

ammattilaisten käyttöön pidemmät versiot. Asiakkaiden oma arviointi suuntaa ammattilaisia tarvittaessa toimintakyvyn tarkempaan arviointiin. Suosituksen tavoitteena on yhtenäistää toimintakyvyn arvioinnin käytäntöjä kuntoutumistarpeen tunnistamisessa ja kuntoutumisen seurannassa. (TOIMIA, 2020.)

Työkykyohjelmassa ja työllisyyden kuntakokeilussa oli valittu käytettäväksi Kykyviisaria® asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa. Tästä syystä Kykyviisari® oli toimintakyvyn arvioinnin välineenä myös 55 Plus -valmennuksen kokeilussa. Suunnitelmana oli Kykyviisarin® täyttäminen ennen 55 Plus -valmennusta ja sen päättyessä. Kokemuksia Kykyviisarin® käytöstä toimintakyvyn arvioinnin pohjana ei kokeilussa kuitenkaan saatu. Asiakkaita 55 Plus -valmennukseen ohjanneet ammattilaiset eivät toimittaneet asiakkaan Kykyviisaria® koskevia tietoja sovitusti 55 Plus -valmennuksen valmentajille.

Päätössuosituslomakkeen kysymyksillä pyrittiin toimintakyvyn heikentymisen lisäksi varmistamaan asiakkaan soveltuvuus 55 Plus -valmennukseen. Päätössuosituslomakkeen kaikkiin ”kyllä/ei”-kysymyksiin piti tulla vastaukseksi ”kyllä”, jotta asiakas täytti 55 Plus -valmennuksen myöntämisen edellytykset. ”Ei”-vastaus puolestaan oli merkki siitä, ettei 55 Plus -valmennus ole asiakkaalle ainakaan tällä hetkellä oikea palvelu. Esimerkiksi jos vastaus väitteeseen ”Asiakkaan tarve muihin palveluihin, kuten terveydenhuollon, sosiaalihuollon tai päihdehuollon palveluihin on selvitetty, ja 55 Plus -valmennus on arvioitu asiakkaalle oikea-aikaiseksi” oli ”ei”, piti kuntakokeilussa tai PALO-hankkeessa työskentelevän ammattilaisen ohjata asiakas muihin hänen tarvitsemiensa palvelujen piiriin, eikä edes toimittaa päätössuositusta Kelaan. Vaikka 55 Plus -valmennukseen pääsemiseksi ei edellytetty lääkärinlausuntoa, oli asiakkaat tärkeä tarvittaessa ohjata terveydenhuollon palveluihin tai esimerkiksi kuntouttavaan työtoimintaan.

Kelan projektiryhmä järjesti koulutusta 55 Plus -valmennuksesta ja siihen ohjautumisesta ammattilaisille, jotka ohjasivat asiakkaita kokeiluun. Lisäksi kokeilun aikana PALO-hankkeen ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilun yhteyshenkilöt muistuttivat työntekijöitään kohderyhmästä toistuvasti ja korostivat, ettei 55 Plus -valmennukseen ohjaaminen edellyttänyt osatyökykyisyyttä. Sen sijaan 55 Plus -valmennus oli kevyempi ammatillisen kuntoutuksen palvelu, johon oli mahdollista ohjata asiakkaita matalalla kynnyksellä. Tästä huolimatta erityisesti osa Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilun työntekijöistä koki, ettei heillä ole riittävää osaamista tai rohkeutta arvioida asiakkaiden toimintakykyä ja soveltuvuutta 55 Plus -valmennukseen.

Kehittämisprojektin ja sen aikana toteutetun 55 Plus -valmennuksen kokeilun yhtenä tavoitteena oli saada tietoa asiakkaiden kuntoutuspalvelun aikaisesta toimeentulosta ja sen kehittämisen tarpeista.

Kehittämisprojektin alussa tunnistettiin, ettei asiakkaiden 55 Plus -valmennuksen aikaista toimeentuloa turvaavaa etuutta voitu määritellä ennakkoon vaan kyse oli asiakaskohtaisesta arviosta. Asiakkailla oli mahdollisuus hakea 55 Plus -valmennuksen ajalta kuntoutusrahaa, mutta myös jatkaminen esimerkiksi työttömyysetuudella oli mahdollista. Myöskään työnantajille 55 Plus -valmennuksen ajalta maksettavia taloudellisia tukia, kuten palkkatukea, ei haluttu lähtökohtaisesti sulkea pois, vaikkakin ensisijaisena ajatuksena oli, etteivät asiakkaat olisi työskennelleet 55 Plus -valmennuksen aikana palkkatuetussa työssä.

Kehittämiseen osallistuneet toimijat kuvasivat, että eri etuuksien ja taloudellisten tukien mahdollisuus koettiin kokeilussa sekä etuna että haittana. Toisaalta oli hyvä, että voitiin asiakaslähtöisesti arvioida etuuksien ja taloudellisten tukien kokonaisuus. Toisaalta etenkin asiakkaita kokeiluun ohjanneet tahot kokivat, että palvelun markkinoiminen asiakkaille ja työnantajille oli vaikeaa, kun eri etuudet, joita asiakas tai työnantaja pystyi hakemaan 55 Plus -valmennuksen ajalle, olivat epäselviä. Asiakkaan toimeentulon turvaaminen 55 Plus -valmennuksen ajalle edellytti eri etuuksien ja taloudellisten tukien selvittämistä ja yhteensovittamistakin.

PALO-hankkeen ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilun tarkoituksena oli hyödyntää työllisyyspalveluiden rekistereitä niiden asiakkaiden tunnistamisessa, joita voisi ohjata 55 Plus -valmennuksen kokeiluun. Tämä osoittautui kuitenkin mahdottomaksi, koska asiakkaista oli rekistereissä hyvin niukasti ja osittain myös vanhentunutta tietoa. Asiakkaan tilanteen selvittäminen tuli käytännössä aloittaa usein alusta, vaikka kyseessä olivat pitkäaikaistyöttömät asiakkaat. 55 Plus -valmennukseen ohjaamisen prosessi vaati varsin paljon aikaa myös siksi, että ikääntyvän työttömän kannustaminen takaisin työelämään ja muun muassa asiakkaan etuusasioiden selvittäminen ovat aikaa vieviä. Ohjaavien tahojen ammattilaiset kuvasivat joidenkin asiakkaiden työllistyneen ennen kuin 55 Plus -valmennukseen ohjautumisen prosessi saatiin päätökseen.

Asiakkaita pyrittiin saamaan 55 Plus -valmennuksen kokeiluun monin eri keinoin, joita arvioitiin ja pohdittiin yhdessä projektin aikana järjestetyissä työkokouksissa. Asiakkaiden ohjaamista ei rajoitettu vain kuntakokeilun tai PALO-hankkeen ammattilaisille, vaan ohjaaminen oli mahdollista myös esimerkiksi työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteistyöpalvelusta (TYP), TE-toimistoista tai sosiaalipalveluista. PALO-hanke ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilu tiedottivat kokeilusta laajasti omissa verkostoissaan. Ne myös järjestivät kokeilun loppuvaiheessa, koronapandemian helpotuttua, ikääntyville työttömille tilaisuuksia, joissa esiteltiin 55 Plus -valmennusta muiden asiakkaille tarkoitettujen palveluiden lisäksi. Osa kehittämiseen osallistuneista toimijoista koki, että näissä tilaisuuksissa oli esillä niin

monia eri vaihtoehtoja, että asiakkaan oli hyvin haastavaa löytää niiden joukosta juuri se hänelle soveltuva palvelu.

Kokeilun aikana käytiin keskustelua siitä, kuinka paljon ammattilainen voi ohjata asiakasta juuri tiettyyn palveluun ja mitä asiakkaan valinta tässä yhteydessä tarkoittaa. Osa asiakkaita kokeiluun ohjanneista ammattilaisista koki, että asiakkaalle esitellään kaikki vaihtoehtoiset palvelut, joista hän valitsee itselleen sopivimman. He kokivat, ettei ammattilainen voi suositella asiakkaalle mitään tiettyä palvelua, kuten 55 Plus -valmennusta. Toisaalta osa kehittämiseen osallistuneista ammattilaisista koki, että vaikka kyse on viime kädessä asiakkaan valinnasta, on ammattilaisen tehtävä arvioida laajasta palveluvalikoimasta asiakkaalle soveltuvin palvelu ja kannustaa asiakasta juuri tämän palvelun piiriin.

Asiakkaan kokeiluun ohjanneen, esimerkiksi kuntakokeilussa työskentelevän, ammattilaisen tehtävänä oli paitsi arvioida asiakkaan toimintakyky ja soveltuvuus 55 Plus -valmennukseen myös sopia ainakin alustavasti työpaikasta valmennuksen ajalle. Käytännössä työpaikan etsiminen ei ollut yksittäisen ammattilaisen tehtävä, vaan hänen tehtävänään oli hyödyntää verkostojaan työpaikan etsimiseksi asiakkaalle. Verkostolla tarkoitetaan tässä esimerkiksi niitä kunnan työllistämisen palveluja, joiden tehtävään työnantajayhteistyö kuuluu. Nämä verkostot olivat kokeilun aikana alueilla osin vasta muotoutumassa uudelleen muun muassa kuntakokeilun käynnistymisen vuoksi. Tällä saattoi olla vaikutusta työpaikkojen löytymisen vaikeuksiin 55 Plus -valmennuksen kokeilussa.

Kun kokeilun onnistumista arvioitiin, olivat kaikki kehittämiseen osallistuneet toimijat yhtä mieltä siitä, että kokeilussa olisi tullut panostaa enemmän ennakoivaan työnantajayhteistyöhön. PALO-hankkeen ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilun olisi pitänyt esimerkiksi tehdä työnantajille etukäteistiedusteluja ja jalkautua yrityksiin. Kohderyhmän asiakkaita olisi tullut markkinoida työnantajille laajasti ja vaikuttaa myös työnantajien asenteisiin.

Sen sijaan, että työpaikkoja alettiin useimmiten etsiä juuri tietylle 55 Plus -valmennukseen ohjattavalle asiakkaalle, olisi potentiaalisia työnantajia ja työpaikkoja pitänyt olla tiedossa jo siinä vaiheessa, kun asiakkaiden ohjaaminen kokeiluun alkoi. Tämä olisi nopeuttanut asiakkaiden prosesseja ja myös helpottanut palvelun ja siihen ohjaamisen markkinointia asiakkaita kokeiluun ohjanneille ammattilaisille, työnantajille ja asiakkaille. Potentiaalisten työpaikkojen kartoittaminen jo ennen kokeilun käynnistymistä oli mainittu kehittämiseen osallistuneiden suunnitelmissa. Työpaikkojen kartoittaminen ennakkoon olisi

edellyttänyt huomattavasti enemmän resursseja kuin Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilulla ja PALO-hankkeella oli kokeiluun käytettävissä.

5.4 Kokemukset yhteistyöstä

55 Plus -valmennuksen kokeilun käytännön toteuttaminen edellytti tiivistä yhteistyötä asiakkaita ohjanneiden tahojen, 55 Plus -valmennuksen valmentajien ja Kelan yhteyshenkilöiden välillä. Kaikki kehittämiseen osallistuneet toimijat kokivat, että yhteistyö oli liian vähäistä eikä se toteutunut sovitusti. Esimerkiksi 55 Plus -valmennuksen tapaaminen, johon sekä asiakkaan valmennukseen ohjannut ammattilainen että valmentaja osallistuivat yhdessä asiakkaan kanssa, jäi useimmiten toteutumatta. Päätössuosituslomakkeissa oli puutteita, eivätkä Kykyviisarin® tiedot siirtyneet sovitusti ammattilaiselta toiselle. Kehittämiseen osallistuneet toimijat arvioivat, että keskeisin syy tähän oli ajanpuute.

Asiakkaita kokeiluun ohjanneilla ammattilaisilla ei ollut riittävästi aikaa perehtyä 55 Plus -valmennuksen kokeiluun ja sovittuun asiakkaiden ohjautumisen prosessiin. Osa asiakkaita kokeiluun ohjanneista ammattilaisista koki, että uudenlainen ohjautumisen malli oli haastava sisäistää tilanteessa, jossa oli paljon muutakin uutta omaksuttavaa esimerkiksi kuntakokeilujen käynnistyessä samaan aikaan. Tämä voi osaltaan selittää myös Kelan yhteyshenkilöihin otettujen yhteydenottojen vähäistä määrää. Vaikka kuntakokeilun ammattilaisille oli epäselvää, keitä asiakkaita heidän olisi pitänyt ohjata 55 Plus -valmennuksen kokeiluun ja kuinka ohjautumisen prosessi etenee tai miten asiakkaan etuusasiat menevät, ei Kelan yhteyshenkilöihin juurikaan otettu yhteyttä. Lisäksi asiakkaita ohjanneen yksittäisen ammattilaisen vastuulla olevien työttömien asiakkaiden suuri määrä aiheutti haasteita asiakkaiden ohjaamisessa kokeiluun.

55 Plus -valmennuksen kokeilun aikana käytiin keskusteluja eri toimijoiden välisestä työnjaosta ja vastuista. Keskusteluissa pohdittiin muun muassa sitä, mikä 55 Plus -valmennuksen ja sitä toteuttavan valmentajan rooli on, kun työpaikka asiakkaalle on jo työllisyyspalveluiden toimesta etsitty. Lisäksi keskustelua aiheutti esimerkiksi se, onko asiakas edelleen myös työllisyyspalveluiden asiakas, kun hän on 55 Plus -valmennuksessa, ja kenen tehtävä on huolehtia asiakkaan jatkosta 55 Plus -valmennuksen päättyessä. Keskusteltiin myös siitä, kenen tehtävä 55 Plus -valmennuksen markkinointi on. Toisaalta kyse oli Kelan palvelusta, mutta toisaalta PALO-hankkeen ja Hämeenlinnan seudun työllisyyden kuntakokeilun

ammattilaiset olivat niitä, jotka asiakkaita ja työnantajia kohtasivat. Näissä kohtaamisissa heidän olisi pitänyt osata kertoa 55 Plus -valmennuksesta ja markkinoida palvelua asiakkaille ja työnantajille.

Kokeilun aikana ei juurikaan saatu tietoa asiakkaiden 55 Plus -valmennuksen aikaisesta toimeentulosta ja sen kehittämisen tarpeista. Kehittämiseen osallistuneiden yhteinen kokemus kuitenkin oli, että työllistymiseen liittyvät toimeentuloon ja työnantajille maksettaviin tukiin liittyvät asiat ovat niin moninaisia, ettei yksittäinen ammattilainen voi niitä hallita. Useiden työttömille tarkoitettujen eri etuuksien ja tukien sekä palvelujen yhteensovittaminen edellyttää monialaista yhteistyötä, jolle tarvitaan aikaa ja toimivat yhteiset käytännöt.

Kokeilun edetessä todettiin, että 55 Plus -valmennuksen valmentajien mukaantulo asiakkaan prosessiin jo varhaisemmassa vaiheessa olisi ollut tarpeen. Asiakkaiden kokeiluun ohjaamista olisi helpottanut se, että asiakkaat ja myös heitä ohjaavat ammattilaiset olisivat voineet keskustella jo ennakkoon 55 Plus -valmennuksesta suoraan sitä toteuttavien valmentajien kanssa. Lisäksi olisi ollut tärkeää, että valmentaja olisi ollut mukana alusta alkaen, kun valmennuksen aikaisesta työpaikasta sovittiin työnantajan kanssa. Nyt asiakkaan ohjannut taho oli saattanut käydä jo useita keskusteluja työnantajan kanssa ennen 55 Plus -valmennuksen käynnistymistä, ja valmentaja tuli uutena toimijana mukaan kuntoutuksen käynnistyttyä.

Kelan ja palveluntuottajien väliset sopimukset 55 Plus -valmennuksen toteuttamisesta eivät mahdollistaneet edellä mainitun kaltaisten muutosten tekemistä kesken kokeilun. Haaste tuli myös siitä, miten kuntoutuspalveluun olisi voitu sisällyttää ennen kuntoutuspalvelun käynnistymistä tehtävää yhteistyötä esimerkiksi asiakkaita kuntoutukseen ohjaavien tahojen ja sitä toteuttavien palveluntuottajien kesken. Jos yhteistyö ei olisikaan johtanut siihen, että asiakas olisi aloittanut kuntoutuspalvelun, mikä taho olisi vastannut niistä palveluntuottajan kustannuksista, jotka olisivat aiheutuneet ennen kuntoutuspalvelun käynnistymistä tehtävästä yhteistyöstä.

Voidaan todeta, että 55 Plus -valmennuksen kokeilussa sovittu työnjako työpaikan etsimisessä ei onnistunut. Jälkikäteen ajatellen olisi ollut tärkeää, että valmentaja olisi hoitanut yhteistyön työnantajan kanssa yksittäisen asiakkaan asiassa heti prosessin alussa. Tällä olisi voitu vähentää prosessiin osallistuvia toimijoita ja vastata paremmin työmarkkinoiden nopeuteen. Jos työpaikka asiakkaalle löytyy ja työnantajalla on akuutti työntekijän tarve, alkaa työ nopealla aikataululla. Työnantaja ei odottele, että asiakas

saa 55 Plus -valmennuksen päätöksen ja valmennuksen alkuvaihe saadaan toteutettua ennen työskentelyn käynnistymistä.

6 Pohdinta ja johtopäätökset

Tässä julkaisun viimeisessä luvussa pohditaan Kelan 55-64-vuotiaiden työttömien kuntoutuksen kehittämisprojektin kokemusten ja HAMKin toteuttaman arviointitutkimuksen tulosten perusteella 55 Plus -valmennuksen mahdollisuuksia ja tulevaisuutta eri näkökulmista ja sitä, miten valmennusta tulisi kehittää. 55 Plus -valmennuksen kokeilun arviointitutkimuksen tulokset ja kehittämisen kokemukset ovat hyvin yhteneväiset. 55 Plus -valmennuksen kokeiluun ohjautuminen, avointen työmarkkinoiden työpaikkojen löytyminen ja kohderyhmän asiakkaiden palveluiden päällekkäisyys olivat sekä tutkimuksen tulosten, että kehittämisestä saatujen kokemusten perusteella kokeilun suurimpia haasteita. Itse 55 Plus -valmennus koettiin toimivaksi ja tarpeelliseksi palveluksi, jolle toivotaan jatkoa.

6.1 Kokeilun ja arviointitutkimuksen tulosten pohdinta

55 Plus -valmennuksen kokeilu ajoittui haastavaan ajankohtaan, mikä osaltaan selittää kokeilun vähäistä asiakasmäärää. Asiakkaiden ohjaamista kokeiluun vaikeuttivat merkittävästi kuntakokeilun käynnistymisen viivästyminen ja useat muut meneillään olevat hankkeet ja kokeilut. Kuntakokeilussa oli mukana useita uusia työntekijöitä, joille työ- ja toimintakyvyn arvioiminen ja työttömien palveluvalikoima eivät olleet tuttuja. Heidän oli erityisen haastavaa hahmottaa useita eri ikääntyville työttömille tarkoitettuja vakiintuneita ja kokeiltavia palveluita. Tämä tosin oli haaste monelle kokeneellekin ammattilaiselle. Lisäksi koronapandemia haastoi asiakkaiden ohjaamista ja työnantajayhteistyötä, kun kasvokkaiset tapaamiset ja esimerkiksi rekrytointitilaisuudet eivät olleet mahdollisia. Asiakkaita ohjanneiden tahojen mukaan myös muihin työttömien palveluihin ohjautui kokeilun ajankohtana normaalia vähemmän asiakkaita eli asiakkaiden vähyys ei ollut vain 55 Plus -valmennuksen ongelma.

55 Plus -valmennuksen kokeilu osoitti, että ikääntyvien työttömien palveluissa on paljon päällekkäisyyttä, minkä vuoksi ammattilaisten ja asiakkaiden on vaikea hahmottaa eri palveluita. Haastatteluaineiston analyysissä tuli esille ohjaavien tahojen järjestämät rekrytointitilaisuudet, joissa pitkäaikaistyöttömille asiakkaille esiteltiin samanaikaisesti useita erilaisia työllistymisen palveluvaihtoehtoja, joista yksi

esillä ollut oli 55 Plus -valmennus. Haastatteluissa todettiin, että asiakkaan oli todella vaikea ilman ohjausta erottaa päällekkäisistä palveluista itselleen sopivinta. Lisäksi asiakkaiden oli vaikea hahmottaa prosessissa mukana olevia useita valmentajanimikkeen omaavia työntekijöitä, kuten kuntakokeilun omavalmentajaa ja 55 Plus -valmennuksen toteuttanutta valmentajaa.

Ajatus Kelan järjestämästä valmennuksellisesta, työpaikalle jalkautuvasta palvelusta sai 55 Plus -valmennusta suunniteltaessa kannatusta. Keskusteluissa nousi esille, että ammattilaisen konkreettinen läsnäolo työpaikalla ei nykyisissä työllistymistä edistävissä palveluissa useimmiten ole mahdollista. Tuki on enemmänkin taloudellista tai muualla kuin varsinaisessa työpaikassa toteutuvaa tukea, kuten puhelinkeskusteluja asiakkaan ja työhönvalmentajan tai työnantajan ja työhönvalmentajan kesken. Samaan aikaan IPS-toimintamallia ja muita tuetun työllistymisen palveluita koskevat tutkimukset osoittavat, että nimenomaan valmentajan jalkautuminen työpaikalle edistää asiakkaan työllistymistä (esim. Harkko ym., 2018; Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2019).

55 Plus -valmennuksen kehittämisen yhteydessä pohdittiin, kokevatko asiakkaat valmentajan läsnäolon työpaikalla jollakin tavalla leimaavaksi tai muulla tavoin ongelmalliseksi. Asiakashaastatteluissa kävi ilmi, ettei valmentajan jalkautumista työpaikalle koettu ongelmalliseksi. Sen sijaan asiakkaat kokivat, että valmentajan tuki kohentaa heidän itseluottamustaan. Asiakkaiden ja työnantajien mielestä valmentajien käynnit työpaikalla olivat mieluisia. Juuri se, että 55 Plus -valmennus toteutui avointen työmarkkinoiden työpaikalla, jossa myös valmentaja konkreettisesti kävi, koettiin merkitykselliseksi.

Yksi keskeinen 55 Plus -valmennuksen kokeiluun ohjautumisen haaste oli se, että ohjaavien tahojen ammattilaisilla oli liian vähän tietoa palvelusta ja sen kohderyhmästä. Kokeilun aikana kävi ilmi, että ohjaavilla tahoilla työskentelevien ammattilaisten asiakasmäärät olivat niin suuria, ettei ammattilaisilla ollut riittävästi aikaa perehtyä 55 Plus -valmennukseen ja uuteen ohjautumisen malliin tai työpaikkojen etsimiseen 55 Plus -valmennuksen ajalle.

Haastatteluaineiston perusteella nousee esiin viitteitä siitä, ettei aktivoivia yhteydenottoja kohderyhmään kuuluviin asiakkaisiin ennen 55 Plus -valmennuksen kokeilun ja kuntakokeilujen alkua ollut moniin vuosiin. Asiakkaat olivat saattaneet jäädä kotiin selviytymään ilman tietoa mahdollisuuksista työllistyä tai siitä, kuinka he voisivat saada työllistymiseen tukea. Toimintakykyä ylläpitäviä ja vahvistavia aineksia voi pitkittyneen työttömyyden ja kaventuneiden tulevaisuuden mahdollisuuksien olla arjessa niukasti.

Aineistosta piirtyykin kuva kohderyhmän ihmisistä, joiden toimintakyky käytännössä on monin tavoin heikentynyt. (Vrt. Kerätär, 2016; Kurvinen, 2019.)

Nämä omassa arjessaan sinnittelemään jääneet ihmiset olivat juuri se kohderyhmä, jolle 55 Plus -valmennusta alun perin Kelassa suunniteltiin. 55 Plus -valmennukseen pääsemiseksi asiakkailta ei edellytetty sairautta tai vammaa eikä osatyökykyisyyttä vaan riitti, että asiakkaan toimintakyky ja usko omiin työllistymisen mahdollisuuksiin oli heikentynyt jo siksi, että työelämässä mukana olemisesta oli aikaa. Näiden asiakkaiden löytyminen osoittautui kokeilun aikana odotettua vaikeammaksi.

55 Plus -valmennuksen kokeilun suunnitteluvaiheessa oli tarkoituksena, että potentiaalisia asiakkaita olisi voitu etsiä työllisyyspalveluiden tai kunnan rekistereistä. Rekistereissä ei kuitenkaan ollut riittävästi ajantasaista tietoa asiakkaiden tilanteesta. Nämä puutteelliset ja vanhentuneet tiedot kuvaavat sitä, kuinka piiloon isonkin asiakasryhmän monet tarpeet ovat vuosien varrella jääneet. Arkuus lähteä omaaloitteisesti hakemaan apua ja tukea omaan tilanteeseen, on ollut omiaan heikentämään toimintakykyä entisestään. Tottuminen sinnittelyyn, myös taloudellisen toimeentulon kannalta, on mahdollisesti ollut omiaan tuottamaan epävarmuutta tarttua uusiin mahdollisuuksiin, kun monet tahot samanaikaisesti aktivoituivat tarjoamaan palveluitaan.

Kykyviisarin® tai jonkun muun yhteisesti sovittavan mittarin johdonmukainen käyttö voisi edistää asiakkaan työ- ja toimintakykytiedon karttumista muun muassa työllisyyspalveluiden ja kunnan rekistereihin. Tämä helpottaisi asiakkaan tilanteen edistymisen seuraamista. Toimintakykytietoa asiakas ja valmentaja voivat myös käyttää valmennuksen tai työkokeilun aikana kuntoutujan edistymisen arvioinnin välineenä. Yhteisesti sovitun mittarin käyttö voisi myös auttaa niiden asiakkaiden tunnistamisessa, jotka tarvitsevat esimerkiksi kuntoutuksellista tukea työllistyäkseen. Kelan NEET-nuorten kuntoutuksen kehittämisprojektissa THL laati suosituksen nuoren toimintakyvyn arvioimiseksi tilanteisiin, joissa nuori ohjataan Kelan ammatilliseen kuntoutukseen ilman lääkärinlausuntoa (Sandberg ym., 2018). Suosituksessa tarkastellaan viittä eri mittaria tai arviointivälinettä, joita voi nuoren toimintakyvyn arvioinnissa käyttää. Lisäksi suosituksessa on ohjeistusta siihen, miten nuoren toimintakykyä arvioivat ammattilaiset voivat näiden mittareiden avulla tunnistaa juuri ne nuoret, jotka ohjata nuoren ammatilliseen kuntoutukseen. Tiettyjen yhtenäisten mittareiden käyttö myös ikääntyvien työttömien toimintakyvyn arvioinnissa mahdollistaisivat vastaavanlaisten suositusten tekemisen myös tälle asiakasryhmälle.

55 Plus -valmennuksen kokeilun aikana pohdittiin yhtenä vaihtoehtona sitä, voisivatko asiakkaat jatkossa hakea itse 55 Plus -valmennukseen tai vastaavaan ammatillisen kuntoutuksen palveluun ilman lääkärinlausuntoa tai muuta ammattilaisen suositusta. Tämä on tällä hetkellä mahdollista nuorille aikaisemmin mainitun nuoren ammatillista kuntoutusta koskevan lain muutoksen (L 1097/2018) mukaisesti. Nuoren ammatillisen kuntoutuksen lainmuutosta suunniteltaessa tavoitteena oli, että nuorten kanssa työskentelevät tahot, kuten Ohjaamo, Etsivä nuorisotyö, sosiaalitoimi ja TE-toimisto arvioisivat nuoren toimintakyvyn ja esimerkiksi NUOTTI-valmennuksen oikea-aikaisuuden. Voimassa olevassa NUOTTI-valmennuksen palvelukuvauksessa suositellaan ohjaavien tahojen tekemää toimintakyvyn arviointia nuoren hakiessa Kelan nuoren ammatilliseen kuntoutukseen. Arviointi ei ole kuitenkaan pakollinen. (Kela, 2020, s. 7.) Käytännössä toimintakyvyn arvioita ei Kelaan toimiteta, vaan kaikki nuoren ammatillista kuntoutusta hakevat nuoret haastatellaan Kelassa. Tämä vie paljon resursseja, eikä nuoren kanssa työskentelevien ammattilaisten tietämys ja ymmärrys nuoren tilanteesta ja tarpeista siirry Kelaan tai vaikkapa NUOTTI-valmentajalle. Vastaavaa resurssia esimerkiksi ikääntyvien työttömien haastattelemiseksi ei Kelassa tällä hetkellä ole.

Aina ei ole kyse siitä, että tarvitaan lisää resursseja asiakkaan kokonaistilanteen arvioimiseen ja työllistymiseen vaan joustavilla uusilla keinoilla voidaan sujuvoittaa ja nopeuttaa asiakkaan työllistymistä. Esimerkki tällaisesta keinosta on Oulun seudulla käytössä oleva työnäyttö, jota hyödynnettiin, kun ohjattiin asiakkaita 55 Plus -valmennuksen kokeiluun. Työnäyttöön osallistuminen sovittiin yhdessä asiakkaan, työnantajan ja esimerkiksi kuntakokeilun omavalmentajan kanssa. Työnäytön avulla asiakas osoitti yhdessä sovitun aikataulun mukaan osaamistaan työnantajan osoittamassa konkreettisessa työtehtävässä. Työnantajan edustaja arvioi asiakkaan osaamista ja soveltuvuutta työtehtävässä, antoi palautteen asiakkaalle ja teki päätöksen työsuhteen aloittamisesta. Oulun seudulla on saatu lupaavia kokemuksia työnäytöstä. Työnäyttö mahdollistaa nopean, joustavan ja vuorovaikutteisen tavan työllistyä. Sen avulla voidaan arvioida asiakkaan soveltuvuutta juuri tiettyyn työtehtävään, johon työnantaja tarvitsee työntekijän. Työnäytön laajentamisen mahdollisuuksia olisi hyvä selvittää.

6.2 Arviointitutkimusprosessi ja tutkimuksen luotettavuus

HAMKin Hyvinvointiosaamisen yksikkö valittiin Kelan 55 Plus -valmennuksen kehittämisprojektin tutkijatahoksi huhtikuussa 2021. Tutkimussuunnitelman laatijat Paula Hakala, Raija Koskinen, Mervi Lepistö,

Hanna Naakka ja Outi Välimaa muodostivat tutkimusryhmän. Projektipäällikkö Johanna Rouvinen ja erikoistutkija Sari Miettinen olivat Kelan ohjausryhmän jäseniä. Tutkimusryhmän ja ohjausryhmän tapaamiset järjestettiin noin kerran kutakin kevät- ja syyskautta kohden.

Tutkimuksen tavoitteet muodostuivat tutkimuksen tutkimussuunnitelmasta, eli tarkemmin tutkimuksen toteuttamisesta, tulosten analysoimisesta ja raportin kirjoittamisesta, ohjausryhmän kanssa käydyistä keskusteluista sekä Kelan tutkimuseettisen toimikunnan tutkimukselle antamasta eettisestä ennakkoarvioinnista. Kelan tutkimuseettistä toimikuntaa konsultoitiin myös silloin, kun selvisi, ettei alkuperäinen tutkimusasetelma toteudu vähäisen asiakasohjautuvuuden vuoksi. Arviointitutkimuksen eteneminen ja aikataulussa pysyminen varmistettiin tutkimusryhmän jäsenten hanke- ja tutkimusosaamisella, säännöllisillä tapaamisilla ja keskusteluilla, työajan resursoimisella, säännöllisellä riskien arvioinnilla (2–3 arviointia / vuosi) sekä matalan kynnyksen yhteydenpidolla Kelan projektipäällikköön. Lisäksi tutkimusryhmä otti osaa kehittämisprojektin eri toimijoille järjestettyihin koulutus- ja yhteydenpitotilaisuuksiin, joihin vähintään vastaava tutkija Mervi Lepistö osallistui. Tutkimusryhmää on kuvannut innostuneisuus tutkimuksen tekemiseen, tulosten analysoimiseen ja koko tutkimusprosessiin.

Tutkimuksen kvalitatiivisen aineiston luotettavuutta voidaan arvioida haastatteluaineiston keräämisen ja analysoimisen näkökulmasta. Kvalitatiivisen aineistonkeruun luotettavuutta parannettiin suunnittelemalla huolellisesti lomakkeet kunkin kohderyhmän haastatteluja varten. Haastatteluja varten suunnitellut teemat testattiin ennen haastattelujen toteuttamista. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina siten, että haastattelut etenivät pääsääntöisesti samojen teemojen mukaisesti kunkin haastattelun yhteydessä. (Hyvärinen, 2017, s. 20–22.)

Kvalitatiivisen aineiston analyysi toteutettiin yhdistämällä kunkin 55 Plus -valmennukseen osallistuneen tahon haastattelut yhdeksi aineistoksi niin, että asiakkaiden, ohjaavan tahon sekä valmentajien, työnantajien ja työhönopastajien haastatteluista muodostettiin analyysin toteutusta varten yksi yhtenäinen aineisto. Analyysi toteutettiin tutkimuskysymyksittäin yhtenäisenä, mutta valituissa aineistolainauksissa kuitenkin säilytettiin kunkin tahon edustajan merkintä. Pieni aineisto haastoi tutkimuksen luotettavuutta, ja yhdistämällä haastateltujen tahojen aineistot voitiin lisätä tutkimuksen luotettavuutta suhteessa analyysin toteutukseen. Haastatteluaineistossa oli edustettuna haastatteluja jokaisesta neljästä 55 Plus -valmennukseen osallistuneiden toimijoiden kohderyhmästä. Aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysina pitäytymällä tutkittavien antamissa tulkinnoissa aineistolainauksiin nojaten sen sijaan, että tutkijat olisivat itse tulkinneet haastatteluissa annettuja merkityksiä. Joskin puhdas

aineistolähtöisyys on käytännössä lähes mahdotonta, sillä tutkimusasetelma tavallaan myös ohjaa analyysin tekemistä. Tässä tutkimuksessa analyysin lähtökohtana oli kokemuksien tutkimukseen pohjautuva fenomenologinen ja diskursiivinen tutkimusnäkökulma. Aineistosta etsittiin haastateltujen toimijoiden kokemuksia ulkoapäin annetusta 55 Plus -valmennuspalvelusta jokaisen neljän palveluun osallistuneen tahon kertomana. Analyysin tuloksen luotettavuutta paransi se, että analyysin edetessä aineistosta aukeavat teemat alkoivat toistua niin, että huomattiin kunkin haastatellun tahon puhuvan samoista asioista. (Ruusuvuori ym., 2010, s. 18–26.)

6.3 Johtopäätökset

Kehittämisprojektissa saatujen kokemusten perusteella yhteiskunnassamme on tarpeen tarkastella kriittisesti ikääntyvien työttömien palvelujärjestelmää ja käydä avointa vuoropuhelua eri toimijoiden roolista palvelujen järjestämisessä. Tällä hetkellä useat toimijat käyttävät resursseja samojen, päällekkäisten palvelujen järjestämiseen ja kehittämiseen. On esimerkiksi hyvä tavoite, että työhönvalmennusta järjestetään jatkossa samojen vaikuttavaksi todettujen laatukriteerien mukaisesti riippumatta, mikä taho työhönvalmennuksen järjestää. Yhtä lailla tärkeää on pohtia, onko tarkoituksenmukaista, että työhönvalmennusta järjestäviä tahoja on entistä enemmän, vai voisiko työttömyyden edistämiseksi työskentelevien eri tahojen työnjakoa selkiyttää ja näin käyttää resursseja tehokkaammin ja tarkoituksenmukaisemmin.

Myös työnantajayhteistyötä on tärkeä pohtia laajemminkin kuin vain yksittäisen valmentajan tai organisaation näkökulmasta. On haastavaa, että useat eri valmentajat ja organisaatiot ovat yhteydessä samoihin työnantajiin. Myös asiakkaiden edellytetään pohjoismaisen työvoimapalvelumallin voimaan tulon myötä olevan aiempaa enemmän yhteydessä työnantajiin, mikä lisää entisestään työnantajien saamia yhteydenottoja.

Jos jatkossa halutaan mahdollistaa ikääntyvien työttömien pääseminen Kelan ammatilliseen kuntoutukseen toimintakyvyn arvioinnin perusteella, ilman lääkärinlausuntoa, pitää ratkaista, minkä lain perusteella ja millä varoilla tämä mahdollistetaan. Lisäksi pitää ratkaista, mikä taho ja millä tavoin arvioi asiakkaan toimintakyvyn heikentymisen ja kuntoutustarpeen.

Tulosten ja kokemusten perusteella 55 Plus -valmennuksen kaltainen palvelu halutaan jatkossa vakiintuneeksi Kelan palveluksi. Työpaikalla toteutuva valmennuksellinen palvelu on pitkäaikaistyöttömän asiakkaan kannalta merkityksellistä. Se antaa hänelle rohkeutta palata työelämään, luo itseluottamusta ja kohottaa itsetuntoa sekä parantaa mahdollisuuksia parempaan toimeentuloon. Työnantajanäkökulmasta katsottuna valmennuksellinen kuntoutuspalvelu madaltaa palkkauksen kynnystä, auttaa näkemään asiakkaan vahvuudet työntekijänä ja lisää tietoisuutta eri rahoitusmahdollisuuksista sekä taloudellisista tuista pitkäaikaistyöttömän palkkaamiseen. 55 Plus -valmennuksen kaltaisella palvelulla on merkitystä myös asiakkaita palveluun ohjaaville ammattilaisille: se ohjaa muuttamaan toimintatapaa toiminta- ja työkykyarviointeihin, asiakaskontakteihin, asiakasrekistereihin ja palvelussa mukana oleviin yhteistyötahoihin, kuten valmentajiin ja työnantajiin. Yhteiskunnallisesti palvelulla on iso merkitys esimerkiksi talousnäkökulmasta. Vaikka 55 Plus -valmennuksen kokeilusta ei tehty kustannusvaikuttavuusanalyysiä, voidaan kuitenkin sanoa 55 Plus -valmennuksen kaltaisen palvelun tulevan yhteiskunnalle edullisemmaksi kuin pitkäaikaistyöttömälle maksettavat korvaukset ja mahdollisesti pitkällä aikavälillä aiheutuvat muut kustannukset.

Konkreettisia toimenpiteitä siis tarvitaan. Näitä ovat lainsäädännön muuttaminen siten, että kyseessä olevaa valmennuksellista kuntoutusta voidaan tarjota myös ikääntyneemmälle kohderyhmälle (vrt. NUOTTI-valmennus). Tämä vaatii yhteiskunnalta lisäksi taloudellisten resurssien kohdentamista ja palvelurakenteiden kehittämistä. 55 Plus -valmennuksen kaltaisen palvelun vakiinnuttaminen edellyttäisi myös kuntoutuksen ja työttömien kanssa työskentelevien tahojen yhteistyön ja roolien kehittämistä. 55–64-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien kuntoutustarpeen tunnistaminen, toimintakyvyn arvioiminen ja kuntoutuspalvelun ohjaamisen selkeä toimintamalli on kaikkien osapuolten etu. Palveluun ohjaavalle taholle tämä merkitsee aktiivista yhteydenottoa asiakkaisiin, heidän ohjaamistaan tarkoituksenmukaisiin palveluihin tai tarvittaessa selvittämään eläkemahdollisuuksia. Palveluohjauksen pitäisi olla osaavaa ja selkeää, jotta asiakkaalle ei jää epäselvyyttä, mitä hänelle tarjotaan ja millä edellytyksillä. Palvelun ja sen aikaisen toimeentulon pitäisi olla myös asiakasta houkuttelevaa, jotta se mahdollistaa kynnyksen ylittämisen kohti työllistymistä. Meneillään olevalla sosiaaliturvauudistuksella on tärkeä rooli työttömien asiakkaiden toimeentulon jatkuvuuden varmistamisessa ja asiakkaiden työnteon sekä sosiaaliturvan yhteensovittamisessa.

Pitkäaikaistyöttömyydestä avoimille työmarkkinoille pääsyä tukevan palvelun keskeistä sisältöä on kohdata yli 55-vuotiaat asiakkaat heidän elämäntilanteessaan. 55 Plus -valmennuksen kokeilun tuloksia

hyödyntävän työskentelyn lähtökohtana voisi yksinkertaisuudessaan toimia kysymys: millaisesta työstä haaveilet? Millaista työtä haluaisit tehdä ennen vanhuuseläkeiän saavuttamista? Näkymää avoimille työmarkkinoille avaava reitti voi antaa asiakkaalle kokemuksen nähdyksi tulemisesta ja haaveiden todesta ottamisesta. Näin voitaisiin rohkaista myös niitä asiakkaita, jotka jäävät vastaavien palvelujen ulkopuolelle. Ikääntyneen työttömän toimintakyvyn mahdolliset alenemat ja tuen tarpeet voisivat tulla arvioiduksi osana tätä työskentelyä kokeneen ammattilaisen kanssa.

Lähteet

Boateng, G., Neilands, T., Frongillo, E., Melgar-Quiñonez, H., & Young, S. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social and behavioral research: A primer. *Frontiers in Public Health*. https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149

Borjas, G. (2013). *Labor economics*. Sixth edition. The McGraw-Hill Companies.

Duell, N., Thurau, l., & Vetter, T. (2016). *Long-term unemployment in the EU: Trends and policies*. BertelsmanStiftung. https://www.europeansources.info/record/long-term-unemployment-in-the-eu-trends-and-policies/

Haapakoski, K., & Åkerblad, L. (2021). *Työnantajayhteistyö työpaikkajaksoja sisältävässä ammatillisessa kuntoutuksessa: Näkökulmia kehittämiseen* (Kuntoutusta kehittämässä 26). Kela. http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202102154792

Harkko, J., Lehto, S., Pitkänen, S., & Ala-Kauhaluoma, M. (2018). *Selvitys sijoita ja valmenna-mallin (IPS-mallin) tuloksista ja toimeenpanosta*. Kuntoutussäätiö. https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2018/11/Sijoita-ja-valmenna-tyoselosteita-55-18.pdf

Hyvärinen, M. (2017). Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvuori (toim.). *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 20–22). Vastapaino.

Jokinen, E. (2017). *Näkökulmia arviointitutkimukseen. Henkilöstö kuntauudistuksessa* (Acta Universitatis Tamperensis 2285) [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0452-2

Jokinen, E. (2021). Laadullinen arviointitutkimus. Teoksessa J. Vuori (toim.). *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/

Järvikoski, A., Takala, E-P., Juvonen-Posti, P., & Härkäpää, K. (2018). *Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä* (Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13). Kela. http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018121050326

Kela. (1.4.2020). *NUOTTI-valmennus. Kelan kuntoutuksen palvelukuvaus*. https://www.kela.fi/documents/20124/410362/nuotti-valmennus-palvelukuvaus.pdf/

Kela. (1.8.2021). *55 Plus -valmennus. Kelan kuntoutuksen palvelukuvaus*. https://www.kela.fi/documents/20124/1476105/55-plus-valmennus-palvelukuvaus.pdf/

Kela. (27.6.2022). *Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus. Kelan kuntoutuksen palvelukuvaus*. https://www.kela.fi/documents/20124/915177/teak-palvelukuvaus.pdf/eee44cc6-4722-3d05-f32b-24f449623cef?t=1633950868583

Kela. (7.3.2023). *NEET-nuorten kuntoutuksen kehittäminen*. https://www.kela.fi/paattyneet-hankkeet-neet-nuorten-kuntoutuksen-kehittaminen

Kela. (20.3.2023). *Kelan strategia*. https://www.kela.fi/strategia

Kerätär, R. (2016). *Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän: Monialainentyökyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä* (Acta Universitatis Ouluensis, D, Medica, 1340) [väitöskirja, Oulun yliopisto].

Kivipelto, M. (2006). *Sosiaalityön kriittinen arviointi: Sosiaalityön kriittisen arvioinnin perustelut, teoriat ja menetelmät* (Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja A. Tutkimuksia 3) [väitöskirja, Tampereen yliopisto].

Koskinen, R., Pasanen, M., & Sanerma, P. (2020). Tutkimus- ja kehittämistyön eettisiä kysymyksiä digitaalisessa ajassa. Teoksessa P. Sihvo, & A. Koski (toim.). *Eettinen toimintamalli: Osaamista tulevaisuuden koulutukseen ja sote-alan työhön* (s. 131–138). Karelia-ammattikorkeakoulu. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-275-314-4

Kurvinen, A., Jolkkonen, A., Lemponen, V., & Ylhänen, M. (2019). *Pitkäaikaistyöttömissä on työvoimapotentiaalia* (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 12). TEM. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-400-6

L 566/2005. Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista.

L 1050/2018. Tietosuojalaki.

L 1097/2018. Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista annetun lain muuttamisesta.

Leemann, L., Isola, A-M., Kukkinen, M., Puromäki, H., Valtari, S., & Keto-Tokoi, A. (2018). *Työelämän ulkopuolella olevien osallisuus ja hyvinvointi. Kyselytutkimuksen tuloksia* (Työpaperi 17). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-119-5

Linnakylä, P. (2005). Aikuisten avaintaitojen kansainvälinen arviointi – monitahoinen ja jännitteinen. *Aikuiskasvatus, 25*(4), 260–271.

Luomanen, J., & Nikander, P. (2017). Haavoittuvat haastateltavat? Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvuori (toim.). *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 287–294). Vastapaino.

Miettinen, S., Koskinen, R., Mäki, S., Mäntyneva, P., & Valkama, K. (2019a). *Kokeiluista käytäntöön. Kelan uudet kuntoutukseen hakemisen mallit mahdollisuuksina päästä joustavammin kuntoutukseen* (Kuntoutusta kehittämässä 8). Kela. http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201902215831

Miettinen, S., Välimaa, O., Mäntyneva, P., Kaisvuo, T., Hakala, P., & Mäki, S. (2019b). *"Apu on ollut mittaamattoman arvokasta": Kelan nuorten ammatillisen kuntoutuksen uusi NUOTTI-valmennus ja suullisen hakemisen malli* (Työpapereita 150). Kela. http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019082024784

Nivalainen, S., & Järnefelt, N. (2017). *Eläkeaikeet ja toteutunut eläkkeelle siirtyminen: Sukupuolen, työskentelysektorin ja muuttuneiden elämäntilanteiden vaikutukset* (Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 6). Eläketurvakeskus.

Pikkusaari, S. (2012). *Työ(hön)valmennus on taitolaji*. Kiipulasäätiö.

Raivio, H., & Appelqvist-Schmidlechner, K. (2019). *IPS - Sijoita ja valmenna! -toimintamallin soveltamisen mahdollisuudet Suomessa* (Työpapereita 23). THL. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-377-9

Ritari, K. (1.3.2021). *NUOTTI-valmennus osana nuorten elämää: Tutkimuksen kohteena valmennuksen toteutus.* HAMK Smart. https://blog.hamk.fi/hamk-smart/nuotti-valmennus-osana-nuorten-elamaa-tutkimuksen-kohteena-valmennuksen-toteutus/

Ruusuvuori, J., Nikander, P., & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander, & M. Hyvärinen (toim.). *Haastattelun analyysi* (s. 18–26). Vastapaino.

Sandberg, E., Jokinen, S., Kärkkäinen, J., Lämsä, R., Löfstedt, J., Nordlund-Spiby, R., Pajunen, M., Raivio, H., Rouvinen, J., & Valkeinen, H. (2018). *Toimintakyvyn arviointi 16–29-vuotialla NEET-nuorilla: Suositus avuksi Kelan ammatilliseen kuntoutukseen ohjattaessa*. Kela. http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018100237189

STM. (20.10.2022). *Työkykyohjelma*. https://stm.fi/tyokykyohjelma. Viitattu 26.1.2023.

TEM. (2021). *Työllisyyden kuntakokeilut*. https://tem.fi/tyollisyyskokeilut. Viitattu 26.1.2023.

TEM. (2022). *Työllisyyskatsaus: Marraskuu*. http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022012510120

TENK. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019* (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3). https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf

THL. (26.7.2022a). *Tuetun työllistymisen menetelmät*. https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma/tuetun-tyollistymisen-menetelmat

THL. (23.8.2022b). *ICF-luokitus*. https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/icf-luokitus

THL. (3.10.2022c). *Laatukriteereihin perustuva tuettu työhönvalmennus*. https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma/tuetun-tyollistymisen/menetelmat/laatukriteereihin-perustuva-tyohonvalmennus

THL. (25.1.2023). *IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke*. https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/ips-sijoita-ja-valmenna-kehittamishanke

TOIMIA. (2020). *Aikuisten toimintakyvyn itsearviointi ja kuntoutumistarpeen tunnistamisessa ja kuntoutumisen seurannassa* [TOIMIA-suositus ID S026/1.4.2020]. https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020051938352

Valtioneuvosto. (2019a). *Pääministeri Sannan Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3

Valtioneuvosto. (2019b). *Ikääntyneiden työllisyyden edistämiskeinoja valmistelevan työryhmän loppuraportti*. https://valtioneuvosto.fi/documents/10623/12045794/Ikääntyneiden+työllisyyden+edistämiskeinoja-valmistelevan+työryhmän+loppuraportti/f43a279c-c7c9-ab4b-4ffb-3e57e15b874b/Ikääntyneiden+työllisyyden+edistämiskeinoja+valmistelevan+työryhmän+loppuraportti.pdf?t=1552293406000

Vuori, J. (2004). Arviointi(tutkimus) on arvotonta ellei se arvota arviointiaan. *Hallinnon tutkimus, 23*(2), 1–3.

Liiteluettelo

Liite 1. 55 Plus -valmennuksen päätössuositus- ja hakemuslomake

Liite 2. Arviointitutkimuksen suunnitelma

Liite 3. Kyselylomakkeet

Liite 4. Asiakkaiden haastattelurunko

Liite 5. Valmentajien haastattelurunko

Liite 6. Työnantajien ja työhönopastajien haastattelurunko

Liite 7. Kuntoutukseen ohjanneiden tahojen haastattelurunko

Liitteet ovat erillisessä tiedostossa Helda-julkaisuarkistossa (helda.helsinki.fi).