



Työterveyslaitos

Avaimet työelämään -kehittämishanke

LOPPURAPORTTI

Mikko Nykänen ja Soili Klemola

Työterveyslaitos

Helsinki 2015

Työterveyslaitos

PL 40

00251 Helsinki

www.ttl.fi

Kansi: Mainostoimisto Albert Hall Finland Oy Ltd

© 2015 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Julkaisu on toteutettu Työsuojelurahaston tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-261-606-7 (nid.)

ISBN 978-952-261-607-4 (PDF)

Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, Tampere 2015

TIIVISTELMÄ

Nuoret ikäluokat ovat haavoittuvassa asemassa työturvallisuuden kannalta. Tilastojen näkökulmasta nuorille (alle 25 – vuotiaat) sattuu enemmän työtapaturmia, kuin muissa ikäluokissa. Tapaturmilla tai haitallisilla tapahtumilla voi olla pahimmassa tapauksessa vaikutuksia työhönsä pidemmällä aikavälillä. Työpaikan turvallisuuteen vaikuttamisen lisäksi on tärkeää vahvistaa nuorten omia valmiuksia työturvallisuuteen liittyen. Tätä varten työpaikoilla ja oppilaitoksissa tarvitaan menetelmiä, joiden avulla voidaan tukea nuorten työturvallisuustaitojen ja työelämätaitojen kehittymistä. On tärkeää, että työelämään astuvilla nuorilla on perusammattitaidon lisäksi riittävästi valmiuksia esimerkiksi tiedon- ja tuen hankintaan, itsensä kehittämiseen, epäkohtiin puuttumiseen sekä tapaturmia ennaltaehkäisvään työskentelytapaan.

Avaimet työelämään - hankkeen tavoitteena oli kehittää menetelmä nuorten työturvallisuustaitojen ja työelämätaitojen vahvistamiseksi. Valmennusmenetelmän kehittämisen pohjana toimivat aiemmin julkaistu tutkimustieto, tutkimusnäyttöön perustuvat uravalmennuskäytännöt, hankeverkoston kouluttajilta ja työntekijöiltä kerätyt kehittämistarpeet ja kokemukset prototyypin pilotoinnista sekä kehittämishankkeen aikana tehdyt havainnot. Työterveyslaitoksen tutkijoiden muokkaaman Asennetta työhön – valmennusmenetelmän prototyyppiä testattiin hankeverkoston kuudessa eri organisaatiossa. Menetelmästä kerättiin kokemuksia sekä työntekijöiltä että työpaikkojen kouluttajilta. Havaintona oli, että menetelmä toimii työkaluna nuorten työturvallisuustaitojen vahvistamisessa. Asennetta työhön – valmennusmenetelmän käyttöä tukevat ohjaajan opas, osallistujan työkirja ja powerpoint-kalvopaketti. Menetelmää voidaan jatkossa hyödyntää työpaikoilla osana henkilöstökoulutusta, työturvallisuuskoulutusta tai muuta henkilöstön kehittämistoimintaa. Menetelmää voidaan myös käyttää osana työturvallisuustaitojen koulutusta ammatillisissa oppilaitoksissa.

ABSTRACT

Young workers have a higher risk of occupational accidents compared with older workers. Experiencing occupational accidents or developing work-related disease early in the career may influence young workers' work participation for the rest of their careers. More projects and development activities are needed to support their work-related health and safety. Occupational safety of young workers can be enhanced both at the individual and organizational level. Young people entering working life need to be equipped with effective behavioral strategies and skills that support their occupational safety and wellbeing.

The aim of the Avaimet työelämään project was to develop a new training program that strengthen young workers' occupational safety skills. "Attitude for work!" training program was built based on previously published intervention studies. Prototype of the new training program was tested in six different organizations. "Attitude for work!" training program can be used at the upper secondary level vocational schools or at the workplaces as a part of occupational safety training or other training activities.

SISÄLLYS

1	Johdanto.....	2
2	Hankkeen tausta ja viitekehys.....	3
2.1	Nuorten työturvallisuus	3
2.2	Työturvallisuusvalmiuksiin vaikuttaminen.....	4
2.3	Valmistautuneisuus työturvallisuuteen.....	5
2.4	Sisäinen hallinnan tunne työturvallisuuteen	6
2.5	Hyötyuskomukset	6
3	Hankkeen eteneminen ja menetelmät	7
3.1	Tarvekartoitus kysely ja haastattelut	7
3.2	Prototyypin suunnittelu	9
3.3	Prototyypin testaus ja palautteen keräys.....	11
4	Valmennusohjelman kuvaus.....	14
4.1	Työturvallisuusvalmiuksien vahvistaminen	14
4.2	Urahallintataitojen vahvistaminen	15
5	Tulokset.....	16
5.1	Palaute pilottiryhmistä	16
5.2	Valmennusmenetelmä ja sen julkaisut.....	20
6	Asennetta työhön -menetelmän hyödynnettävyys ja levittäminen	21
7	Lopuksi.....	23
	Lähteet.....	24

1 JOHDANTO

Nuoret ikäluokat ovat haavoittuvassa asemassa työturvallisuuden kannalta. Tilastojen näkökulmasta nuorille (alle 25 – vuotiaat) sattuu enemmän tapaturmia, kuin muissa ikäluokissa. Tapaturmilla tai haitallisilla tapahtumilla voi olla pahimmassa tapauksessa vaikutuksia työhönsä pidemmällä aikavälillä. Työpaikan turvallisuuteen vaikuttamisen lisäksi on tärkeää vahvistaa nuorten omia valmiuksia työturvallisuuteen liittyen. Tätä varten työpaikoilla ja oppilaitoksissa tarvitaan menetelmiä, joiden avulla voidaan tukea nuorten työturvallisuustaitojen ja työelämätaitojen kehittymistä. On tärkeää, että työelämään astuvilla nuorilla on perusammattitaidon lisäksi riittävästi valmiuksia esimerkiksi tiedon- ja tuen hankintaan, itsensä kehittämiseen, epäkohtiin puuttumiseen sekä tapaturmia ennaltaehkäisvään työskentelytapaan.

Työterveyslaitoksen toteuttaman ja Työsuojelurahaston osittain rahoittaman Avaimet työelämään – hankkeen tavoitteena oli tuottaa menetelmä, jolla tukea nuorten työntekijöiden työelämätaitoja ja työturvallisuustaitoja työpaikoilla. Hanke ajoittuu vuoden 2013 tammi-kuun ja 2015 joulukuun välille. Sen toteuttamiseen osallistuivat tutkija Mikko Nykänen, tutkimusinsinööri Soili Klemola, tutkimusinsinööri Piia Perttula, vanhempi tutkija Simo Salmi-nen ja tutkimusprofessori Jukka Vuori. Lisäksi kehittämishankkeeseen osallistui kuusi yritystä eri toimialoilta. Hankkeen seurantaan, arviointiin ja kehittämiseen ovat osallistuneet tutkijoiden ohella hankeverkostoon kuuluvien organisaatioiden yhteyshenkilöt ja hankkeen ohjausryhmän jäsenet.

Hankkeessa kehitettiin ja testattiin Asennetta työhön – valmennusmenetelmä, jonka kohderyhmänä on työhönsä aloittavat nuoret. Uusi menetelmä täydentää Työterveyslaitok-sella aiemmin julkaistua Työuran uurtaja – menetelmää nuorten työntekijöiden ja erityisesti työturvallisuuden näkökulmasta.

Tässä Avaimet työelämään -kehittämishankkeen loppuraportissa kuvataan Asennetta työhön -valmennusmenetelmän vaikutusmekanismia, kehittämisprosessi ja työpaikoilta kerätyt kokemukset menetelmän prototyypin testauksesta sekä valmennusohjelman sisältöä ja hyödynnettävyyttä. Valmennusmenetelmän toteuttamista tukevat Asennetta työhön ohjaa-jan opas, powerpoint-kalvopaketti ja työkirja, jotka julkaistaan Työterveyslaitoksella alku-vuodesta 2016. Menetelmää voidaan käyttää työpaikoilla osana nuorten työntekijöiden työ-turvallisuus- ja henkilöstökoulutusta sekä ammatillisissa oppilaitoksissa osana ammatillisten aineiden opetusta.

2 HANKKEEN TAUSTA JA VIITEKEHYS

Työterveyslaitoksella kehitettiin vuosina 2004 -2008 Työsuojelurahaston ja Suomen Akatemian rahoituksella Työuran uurtaja – ryhmämenetelmä (Vuori, ym 2008), jonka tavoitteena on edistää jo useamman vuoden työelämässä olleiden työntekijöiden urahallintaa, osaamista ja hyvinvointia. Avaimet työelämään -hankkeen tavoitteena oli tuottaa nuorille työntekijöille (erityisesti alle 25 – vuotiaat) räätälöity lisäosa Työuran uurtaja – menetelmään. Tarkoituksena oli suunnitella työuran alkuvaihetta tukeva valmennusohjelma, jota voidaan toteuttaa ammattialasta riippumatta osana nuorten työntekijöiden perehdytystä, työturvallisuuskoulutusta tai henkilöstökoulutusta.

2.1 Nuorten työturvallisuus

Nuori kohtaa työelämän vaatimukset, kun hänen ammattitaitonsa on vasta kehittymässä. Tutkimusten mukaan nuoret ovat haavoittuvammassa asemassa työturvallisuuden kannalta. Alle 25 – vuotiaille sattuu jopa 50 % enemmän työtapaturmia kuin muissa ikäryhmissä (Salminen 2004; Kines ym. 2013). ”Nuoret” on ikäluokkana laaja ja heterogeeninen ryhmä. Tästä johtuen on vaikea esittää yleisiä selityksiä ilmiölle, mutta esimerkiksi kokemattomuus ja heikompi ammattitaito voivat osaltaan heikentää työturvallisuutta (ks. Frone 1998; Kines ym. 2013). Aiempien tutkimusten mukaan myös näyttämisen halu ja asenteet voivat heikentää nuorten työturvallisuutta (ks. Kines ym. 2013; Lykke-Nielssen 2013). Työpaikan myönteinen turvallisuuskulttuuri tukee myönteisten työturvallisuusasenteiden kehittymistä. Työpaikan turvallisuuteen ja turvallisuuskulttuuriin vaikuttamisen lisäksi on tärkeää vahvistaa nuorten omia valmiuksia työturvallisuudesta huolehtimiseen. Työelämää koskevat asenteet ja käyttäytymismallit muokkautuvat erityisesti työuran alussa. (Loughling & Barling 2001). Työurien kestävyden kannalta on tärkeää, että nuoret omaksuvat työelämään astuessaan työturvallisuutta ja työympäristössä toimimista tukevia käyttäytymismalleja, jotka kestävät läpi elämänsä ja siirtyvät työympäristöstä toiseen.

2.2 Työturvallisuusvalmiuksiin vaikuttaminen

Työpaikan löytämisen jälkeen nuori kohtaa uudessa työssä alkavan oppimisprosessin, johon sisältyvät muun muassa työyhteisöön sopeutuminen, työroolin sisäistäminen ja työssä vaadittavien uusien taitojen omaksuminen (ks. Saks & Asforth 1997). Työntajan vastuulla on antaa nuorelle työntekijälle riittävästi perehdytystä, opetusta ja ohjausta työssä. Sujuva aloittaminen uudessa työssä vaatii usein myös nuorelta oma-aloitteisuutta, tiedon hankkimista ja ongelmanratkaisukykyä. Uusi työympäristö asettaa vaatimuksia turvallisten työtapojen omaksumiselle. Ammatillinen koulutus antaa perusammattitaidon työelämään astuville nuorille. Ammattialakohtaisen osaamisen lisäksi yleiset työturvallisuutta tukevat taidot ovat keskeisessä roolissa. On tärkeää, että nuorilla on kyky tunnistaa ja torjua työhön liittyviä vaaroja, toimia turvallisesti erilaisissa poikkeus- ja häiriötilanteissa, valmius ottaa epäkohdat tai ongelmat puheeksi, sekä taito hankkia työturvallisuutta sekä oppimista vahvistavaa tietoa ja tukea. Monella nuorella työntekijällä voi olla hyvät koulutuksen avulla hankitut valmiudet työturvallisuudesta huolehtimiseen. Tilastojen mukaan nuoret ovat kuitenkin haavoittuvamassa asemassa työturvallisuutta ajatellen. Työpaikoilla ja oppilaitoksissa tarvitaan välineitä erityisesti nuorten työturvallisuustaitojen ja työelämätaitojen kehittymisen tukemiseen.

Kun suunnitellaan menetelmiä työturvallisuusasenteisiin ja työkäyttäytymiseen vaikuttamiseen, tarvitaan ihmisen käyttäytymistä selittäviä käsitteitä ja teorioita. Kognitiivinen psykologia tarjoaa näkökulmia turvallisuusajattelun ja työkäyttäytymisen ymmärtämiseen ja sitä kautta keinoja niihin vaikuttamiseen. Tätä hyödynnettiin Avaimet työelämään – kehittämishankkeessa, kun suunniteltiin Asennetta työhön – valmennusmenetelmää.

Asennetta työhön -valmennusmenetelmässä vaikutusmekanismi pohjautuu sosiaalisen oppimisen teoriaan (Bandura 1997; Rotter 1982), ennakoivan stressinhallinnan teoriaan (Meichenbaum 2007) ja odotusarvoteoriaan (Eccles 1983). Seuraavissa kappaleissa kuvailaan Asennetta työhön –valmennusmenetelmän vaikutusmekanismin keskeisiä osatekijöitä. Kappaleessa 4 kuvailaan teoreettisten lähtökohtien yhteys valmennusohjelman sisältöön.

2.3 Valmistautuneisuus työturvallisuuteen

Asennetta työhön – valmennusmenetelmän periaatteena on vahvistaa nuorten valmistautuneisuutta työturvallisuuteen. Valmistautuneisuus on psykologinen voimavara, joka muodostuu ihmisen pystyvyyden tunteista ja vastoinkäymisiin varautumisesta (ks. Vuori & Vinokur 2005).

Pystyvyyden tunne tarkoittaa ihmisen arviota omasta kyvystään suunnitella ja toteuttaa toimintaa jonkun päämäärän saavuttamiseksi (Bandura 1997). Kun omilla teoilla uskotaan olevan vaikutuksia, kannustaa se toimimaan. Pystyvyyden tunne on toiminnan edellytys, koska sillä on yhteys motivaatioon ja käyttäytymisen aloittamiseen. Työturvallisuutta koskevat pystyvyydentunteet voivat kohdistua esimerkiksi vaarojen tunnistamiseen ja torjumiseen, työturvallisuutta heikentäviin epäkohtiin puuttumiseen, vaaratilanteista ilmoittamiseen, tapaturmien ennaltaehkäisyyn tai tiedon- ja tuenhankkimiseen. Sosiaalisen oppimisen teorian näkökulmasta pystyvyyden tunteita työturvallisuutta edistävään käyttäytymiseen voidaan vahvistaa tehokkaiden toimintatapojen mallintamisen, niiden ohjatun harjoittelun, myönteisen palautteen sekä myönteisen oppimisilmapiirin rakentamisen avulla. Asennetta työhön – valmennusmenetelmässä sovelletaan edellä mainittuja periaatteita ohjatun ryhmäprosessin avulla.

Pystyvyyden vahvistaminen työturvallisuuden edistämiseen ja työolojen kehittämiseen ei yksinään riitä vaan on tärkeää lisätä nuorten valmiuksia kohdata vastoinkäymisiä, jotka voivat lannistaa motivaatiota oma-aloitteisuuteen ja työturvallisuutta tukevaan toimintaan. Tällaiset vastoinkäymiset voivat liittyä esimerkiksi työyhteisön asenteisiin, erilaisiin poikkeus- ja häiriötilanteisiin tai puutteisiin työpaikan turvallisuuskäytännöissä. Ennakoivan stressinhallinnan teoriassa (Meichenbaum 2007) on käsitelty vastoinkäymisiin varautumisen merkitystä haastavista tilanteista selviytymisessä. Vastoinkäymisiin varautumisen prosessissa henkilölle kehittyy "opittua neuvokkuutta" (engl. learned resourcefulness) ja sitkeyttä, mikä motivoi jatkamaan työturvallisuutta tukevaa toimintaa vaikeuksista huolimatta.

2.4 Sisäinen hallinnan tunne työturvallisuuteen

Valmennusohjelman toisena periaatteena on vahvistaa nuorten sisäistä hallinnan tunnetta työturvallisuuteen. Jokaisella ihmisellä on enemmän tai vähemmän tiedostettu sisäinen malli siitä, miten tapaturmat ja työhön liittyvät haitat syntyvät. Hallintakäsityksillä viitataan yksilön käsitykseen omasta kyvystään hallita häneen vaikuttavia tilanteita ja tapahtumia. Hallintakäsitykset voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen kontrollin tunteeseen (Rotter 1982). Ne ihmiset, joiden sisäinen hallintakäsitys on vahva, kokevat voivansa itse vaikuttaa asioihin ja tilanteisiin. Ulkoiseen hallintakäsitykseen taas kuuluu, että asioiden ei nähdä riippuvan omasta käyttäytymisestä vaan niiden luonne määräytyy ulkopuolisista voimista kuten toisista ihmisistä, olosuhteista tai onnesta. Wuebker (1986) on kehittänyt hallintakäsitysten teoriaa turvallisuuskäyttäytymiseen liittyen. Työturvallisuutta koskeva sisäinen hallintakäsitys viittaa siihen, että työntekijä kokee voivansa vaikuttaa omaan työturvallisuuteensa omalla käyttäytymisellään ja valinnoillaan työpaikalla. Jos sen sijaan työturvallisuutta koskeva ulkoinen hallintakäsitys on vahva, ajatellaan helpommin, että tapaturmat ja haitalliset tapahtumat työssä riippuvat enemmän onnesta, sattumasta tai asioista, joihin ihminen ei pysty itse vaikuttamaan. Aiempien tutkimusten perusteella työturvallisuuteen kohdistuvien hallintakäsitysten voidaan nähdä olevan yhteydessä turvallisuuskäyttäytymiseen (Jones & Wuebker 1993). Ihmiset, jotka kokevat sisäistä hallinnan tunnetta työturvallisuuteen liittyviin tilanteisiin ja tapahtumiin, voivat olla motivoituneempia myös toteuttamaan työturvallisuutta tukevaa toimintaa.

2.5 Hyötyuskomukset

Kolmantena periaatteena valmennusohjelmassa on muokata nuorten turvallisuuskäyttäytymistä koskevia hyötyuskomuksia. Hyötyuskomuksella tarkoitetaan ihmisen arviota siitä, millaisia seurauksia (myönteisiä tai kielteisiä) tietynlaisella käyttäytymisellä voi odottaa olevan (Bandura 1997). On tärkeää, että työuraansa aloittavalla nuorella on myönteisiä odotuksia liittyen työturvallisuuden edistämiseen sekä oma-aloitteiseen toimintaan työn ja työolosuhteiden kehittämiseksi. Turvallisuutta ja oppimista edistävien keinojen käyttöönotolla voi olla monenlaisia hyötyjä kuten sosiaalisia (työyhteisön ja/tai työkaverien hyväksyntä), fyysisiä (tapaturmien/liikakuormituksen ennaltaehkäisy) tai ammatillisia (työn sujuminen, oppiminen). Banduran mukaan (1997) ihmiset ryhtyvät toimimaan, kun heillä on riittävästi uskoa omiin kykyihin saavuttaa tuloksia ja he kokevat toiminnalla olevan myönteisiä seurauksia oman elämän kannalta.

3 HANKKEEN ETENEMINEN JA MENETELMÄT

Aiemmassa kappaleessa kuvattu teoreettinen viitekehys asetti pedagogiset ja ohjaukselliset periaatteet valmennusohjelman kehittämiseksi. Hankesuunnitelmassa lähtökohtana oli kohdentaa valmennusohjelman sisältöä niihin taitoihin ja haasteisiin, jotka ovat keskeisiä erityisesti nuorten työuran alkuvaiheessa. Sisällön suunnittelua varten kerättiin tietoa sekä työnantajien edustajilta että nuorilta työntekijöiltä.

3.1 Tarvekartoitus kysely ja haastattelut

Tarkempi harjoitusten sisältöjen suunnittelu ja kohdentaminen aloitettiin keräämällä kokemuksia yhteistyöyrityksistä. Hankeverkostoon kuului projektin alkaessa Tampereen perheravintolat Oy, Sol Palvelut Oy, Lidl Suomi Ky, Lastenpäivän säätiö (Linnanmäen huvipuisto) ja Lemminkäinen Oyj. Myöhemmin verkostoon liittyi myös Raha-automaatti yhdistys. Kaikki hankeverkostoon kuuluvat yritykset työllistävät paljon nuoria työntekijöitä. Lasten Päivän Säätiö työllistää vuosittain n. 600 nuorta kausityöntekijää. SOL palvelukonserni työllistää yli 11 000 työntekijää, joista nuoria alle 25-vuotiaita on arviolta 2000. SOL Palvelut Oy tuottaa siivous- ja toimitilapalveluita, kiinteistö- ja turvallisuuspalveluita sekä pesula- että kotipalveluita. Lemminkäinen Oyj:n henkilöstöön kuuluu paljon nuoria rakennusalalla työuraansa aloittelevia työntekijöitä. Lemminkäinen Oyj tarjosi esimerkiksi vuonna 2013 150 kesätyöpaikkaa nuorille. Tampereen perheravintolat Oy omistaa 7 McDonald's ravintolaa ja on Tampereen alueella merkittävä nuorten työllistäjä. Työntekijöiden keski-ikä on 23 vuotta ja n. 270 työntekijästä alle 25-vuotiaita on yli 200 henkilöä. Hankkeen yhteistyöyritysten henkilöstöön kuuluvat nuoret työntekijät ovat usein ensimmäisessä työpaikassaan, joten organisaatioilla on merkittävä rooli nuorten työelämätaitojen kehittämisessä. Nuorten työsuhteet ovat usein määräaikaista, joka lisää työuran hallintaa tukevien taitojen merkitystä. Lisäksi yritysten toimialoilla sattuu tilastojen valossa työtapaturmia useammin kuin muilla aloilla.

Tarvekartoitukseen saatiin yhteensä 16 vastausta eri organisaatioista. Kyselyyn vastasi nuoria työntekijöitä kouluttavia tai perehdyttäviä henkilöitä. Tuloksissa näkyi nuorten työturvallisuusvalmiuksia koskevien kokemusten vaihtelevuus. Enimmäkseen nuorten työturvallisuuteen liittyviä taitoja pidettiin hyvinä mutta myös parantamisen varaa koettiin olevan. Esimerkiksi melkein puolet vastaajista kokivat, että nuoret työntekijät saattavat joskus myös tinkiä turvallisuudesta esimerkiksi työskentelyn nopeuden lisäämiseksi.

Vastaajia pyydettiin myös valitsemaan kaksi asiaa, joiden he erityisesti toivoisivat kehittyvän nuorten työntekijöiden toiminnassa työturvallisuuteen liittyen. Alapuolella on yhteenveto vastauksista.

- Riskien tiedostaminen ja niiden mukaisesti toiminta - epäkohdista ilmoittaminen
- Aktiivinen puuttuminen havaittuihin tai mahdollisiin riskeihin
- Ympäristön havainnointi
- Ergonominen työskentely, apuvälineiden käyttö
- Ohjeiden ja määräysten tarkka noudattaminen, vaikka muut nauraisivat
- Rohkeus kysyä, jos on epäselvyyttä tai epävarmuutta toimintatavoista
- Oma-aloitteisuus turvallisuuden edistämiseksi, huolellisuus työssä
- Yleinen siisteys, jälkien siivoaminen – ei aiheuteta turvallisuusriskiä työkavereille tai asiakkaille

Tarvekartoituskyselyn tulokset huomioitiin suunniteltaessa valmennusohjelman sisältöä ja harjoituksia.

Lisäksi haastateltiin vapaamuotoisesti kolmea nuorta työntekijää hankeverkostoon kuuluvista organisaatioista. Haastatteluissa kerättiin kokemuksia turvallista työskentelyä vaikeuttavista asioista ja niihin mahdollisista ratkaisukeinoista. Haastatteluissa nousi esille kokemuksia, jotka liittyivät työkaverien asenteisiin ja omalla esimerkillä toisiin vaikuttamiseen, näyttämisen haluun ja toimintaan poikkeus- ja häiriötilanteissa sekä hitaasti kehittyvien vaarojen torjuntaan ja suojainten käyttöön. Myös nämä turvallisuuskäyttäytymisen teemat sisällytettiin valmennusohjelmaan prototyyppiin.

3.2 Prototyypin suunnittelu

Teoreettiseen viitekehykseen, julkaistuun tutkimustietoon, tutkimusnäyttöön perustuviin uraohjauskäytäntöihin ja työpaikoilta kerättyihin kokemuksiin tukeutuen Työterveyslaitoksen tutkijat muokkasivat valmennusohjelman prototyypin, jota lähdettiin testaamaan hankeverkoston organisaatioissa. Valmennusohjelman kehittäminen ja testaaminen eteni alapuolella kuvatun prosessin mukaisesti.



Kuva 1. Kehittämisprosessin eteneminen

Kehittämisprosessia valvottiin ensisijaisesti hankkeen ohjausryhmän kokouksissa ja hankeverkostoon kuuluvien organisaatioiden yhteyshenkilöiden tapaamisissa.

Valmennusohjelman sisältöä ja pilottikokemuksia esiteltiin säännöllisesti hankkeen ohjausryhmän tapaamisissa. Ohjausryhmässä seurattiin hankkeen etenemistä, tavoitteiden saavuttamista ja toiminnan laatua. Ohjausryhmän toiminnalla oli myös keskeinen rooli hankkeen tulosten kehittämisessä, koska tapaamisissa käsiteltiin kriittisesti myös kehitettävän valmennusohjelman sisältöä. Hankkeen ohjausryhmä kokoontui 4 kertaa (01.11.2013, 14.02.2014, 21.11.2014 ja 06.02.2015). Ohjausryhmän kokoonpano: Eerik Tarnaala, Ylitarkastaja, Etelä-Suomen aluehallintovirasto - työsuojelun vastuualue. (pj), Tatu Tuomela, nuorisosihteeri, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry. (vpj), Jukka Mäkeläinen, asiantuntija, Työturvallisuuskeskus TTK., Rauno Toivonen, asiantuntija, Elinkeinoelämän keskusliitto EK., Ville Virtanen, verkostokoordinaattori, Suomen ammatillisen koulutuksen

kulttuuri- ja urheiluliitto SAKU ry., Kaisa Välivehmas, kehittäispäällikkö, Helsingin yrittäjät., Riikka Åstrand, projektipäällikkö, Suomen lasten ja nuorten säätiö., Päivi Husman, teemajohtaja, Työterveyslaitos., Mikko Nykänen, tutkija, Työterveyslaitos., Soili Klemola, tutkimusinsinööri, Työterveyslaitos.

Toinen keskeinen kehittämisfoorumi oli hankeverkostoon kuuluvien organisaatioiden yhteys henkilöiden verkostotapaamiset. Näissä käsiteltiin yksityiskohtaisemmin työpaikkojen tarpeita, valmennusohjelman sisältöä, kokemuksia prototyypin kokeilusta sekä menetelmän käyttöönottoon liittyviä asioita. Verkostotapaamisiin osallistui yhteys henkilöitä kaikista hankeverkoston organisaatioista. Tapaamisia järjestettiin kolme kertaa (24.10.2013, 07.02.2014 ja 7.11.2014).

3.3 Prototyypin testaus ja palautteen keräys

Valmennusohjelmaa testattiin yhteensä kuudessa eri organisaatiossa. Ennen valmennusohjelman toteuttamista pidettiin suunnittelupäivä Työterveyslaitoksen kahden asiantuntijan ja organisaation yhteyshenkilön kanssa. Toimintamallin tarkoitus oli varmistaa käsiteltävien sisältöjen soveltuvuus työpaikan tilanteeseen ja tarpeisiin. Valmennusohjelma toteutettiin Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden ja organisaation kouluttajan kanssa yhteistyössä. Yhteistyön myötä yrityksen edustaja oppi ohjelman sisällön ja tekniikan, joka tuki osaltaan menetelmän käyttöönottoa yrityksen toiminnassa. Myös valmennusohjelman jälkeen käytiin keskustelu organisaation yhteyshenkilön kanssa valmennusohjelman sisällöstä ja sen toteuttamisesta. Alapuolella on esitetty organisaatiokohtaiset toteutusaikataulut ja osallistujien määrä.

Taulukko 1. Valmennusohjelman testausryhmien toteutus hankeverkoston organisaatioissa

Organisaatio	Suunnittelupäivä	Valmennusohjelman ajankohta	Valmennusohjelman osallistujat
Tampereen perheravintolat Oy	16.1.2014	27.-28.1.2014	Tampereen alueen työntekijöitä, yht. 5
SOL palvelut Oy	7.2.2014	11.-12.2.2014	Eri palveluista, yht. 6
Lasten Päivän Säätiö	20.2.2014	8.-9.3.2014	Vuoroesimiehiä eri yksiköistä, yht. 11
Lidl Suomi Ky	24.4.2014 ja 9.5.2014	17.9. ja 22.9. 2014	Janakkalan jakelukeskuksesta logistiikkatyöntekijöitä yht. 8
Lemminkäinen Oyj	28.4.2014	13.6. ja 6.8. 2014	Talonrakennus kesätyöntekijöitä / harjoittelijoita, yht. 6
Raha-automaattiyhdistys	20.8.2014	28.-29.10.2014	Pelinhoitajien kouluttajia Yht. 9-10

Valmennusohjelmaan osallistuneilta kerättiin kokemuksia kyselylomakkeella välittömästi valmennusohjelman jälkeen. Valmennusohjelman vaikuttavuutta koskevien kokemusten osa-alueet oli valittu kyselyyn tarvekartoituksen ja nuorten työntekijöiden haastattelujen pohjalta, jotta saatiin tietoa vastaako menetelmä koettuihin tarpeisiin työpaikalla.

Osallistujilta kysyttiin, missä määrin he kokivat valmennusohjelman vahvistaneen heidän taitojaan seuraavista asioista:

Tunnistaa työhön liittyviä riskejä

- *Kysyä ohjeista tai perehdytystä työpaikalla*
- *Ilmoittaa vaaratilanteista tarvittaessa*
- *Ennaltaehkäistä työtapaturmia*
- *Tehdä työturvallisuutta koskevia ehdotuksia*
- *Puuttua työturvallisuutta koskeviin ongelmiin*
- *Tunnistaa omia vahvuuksia ja taitoja*
- *Hankkia tietoa ja tukea omaan työuraan liittyen*
- *Selviytyä työhön ja työuraan liittyvistä muutoksista*

Lisäksi osallistujilta kysyttiin kokemuksia valmennuksen vaikutuksista ja ryhmätoiminnasta:

- *Heräsikö sinulle valmennuksen aikana uusia ajatuksia työturvallisuuteen liittyen?*
- *Jaoitko ryhmässä omia kokemuksia tai ajatukisa?*
- *Kuinka hödylliseksi koit valmennuksen?*
- *Oliko ryhmän ilmapiiri valmennuksen aikana mielestäsi myönteinen ja kannustava?*

Osallistujilta kerättyssä palautekyselyssä oli myös avokysymyksiä, joissa pyydettiin kuvailemaan, *mikä valmennuksessa oli hyvää ja mitä asioita voisi muuttaa tai kehittää.*

Valmennusohjelman testaamisen yhteydessä arvioitiin myös yksinkertaisella ennen-jälkeen asetelmalla menetelmän vaikutuksia nuorten työntekijöiden työturvallisuutta koskeviin psykyyden tunteisiin, sisäiseen hallinnan tunteeseen (Wuebker 1986) sekä riskiasenteisiin (Henning ym. 2009). Alapuolella on kuvaus arvioinnissa käytetyistä mittareista.

Taulukko 2. Valmennusohjelman prototyypin vaikutuksien arvioinnin mittarit, joihin osallistajat vastasivat ennen valmennusohjelmaa ja sen jälkeen.

Pystyvyyden tunteet	Sisäinen hallinnan tunne	Riskiasenteet
9 kysymystä, asteikko 1-5	3 kysymystä, asteikko 1-6	3 kysymystä, asteikko 1-5
Erittäin huonosti-Erittäin hyvin	Täysin samaa mieltä-Täysin eri mieltä	Täysin eri mieltä-Täysin samaa mieltä
<i>Kuinka hyvin uskot pystyväsi... ...puuttumaan ongelmiin, jotka heikentävät sinun tai muiden turvallisuutta työpaikalla ...huolehtimaan työturvallisuudesta myös yllättävissä tilanteissa ...pyytämään neuvoa, jos tunnet itsesi epävarmaksi oikeasta työtavasta tai et tunne oloasi turvalliseksi tietyn tehtävän parissa</i>	<i>Jos työntekijät noudattavat sääntöjä ja määräyksiä he voivat välttää monia tapaturmia Ihmiset voivat välttää loukkaantumisen, jos he ovat varovaisia ja tietoisia mahdollisista vaaratekijöistä Tapaturmat ja vahingot johtuvat siitä, etteivät työntekijät ole riittävän kiinnostuneita turvallisuudesta</i>	<i>Turvatonta työskentelyä ei tulisi sallia (käännetty asteikko) Joskus täytyy ottaa riskejä, jotta työ saadaan tehtyä Joskus työssä on käytettävä oikopolkuja</i>

4 VALMENNUSOHJELMAN KUVAUS

Avaimet työelämään – hankkeessa testatun valmennusohjelman sisällöt liittyivät nuorten työntekijöiden työturvallisuustaitojen ja urahallinnan vahvistamiseen. Prototyypin valmennukset jakautuivat kahteen päivään niin, että ensimmäisen päivän teemana oli työturvallisuus ja turvallisuuskäyttäytyminen. Päivän aikana käsiteltiin myös yleisiä työelämätaitoja kuten ohjeiden ja tiedonhankkimista työpaikalla, epäkohtiin puuttumista ja omien kehittämisideoiden esittämistä. Ensimmäisen päivän sisältö perustui Avaimet työelämään – hankkeen aikana suunniteltuihin uusiin sisältöihin. Toisena päivänä teemana oli urahallinta. Tämä sisältö perustui Työterveyslaitoksella aiemmin julkaistuihin Työuran uurtaja ja Koulutuksesta työhön – ryhmämenetelmien sovelluksiin. Valmennusohjelmien toteuttamista tukivat ohjaajan oppaat, osallistujan työkirjat sekä toteuttamista tukeva powerpoint -kalvopaketti.

4.1 Työturvallisuusvalmiuksien vahvistaminen

Valmennusohjelman aikana osallistujat laativat pienryhmissä työhön ja työympäristöön liittyviä vaarakarttoja ja suunnitelmia työhön liittyvien vaarojen ja haittojen torjuntaan, he jakoivat tietoa keskenään työturvallisuutta tukevista keinoista, työmenetelmistä ja toimintatavoista sekä harjoittelivat näiden käyttöönottoa. Työhön liittyviä haitta- ja vaaratekijöitä lähestyttiin työpaikka- ja ryhmälähtöisesti, osallistujien työolosuhteiden ja työtehtävien näkökulmasta. Ohjelman aikana käsiteltiin mm. työvälineiden, laitteiden ja suojavälineiden asianmukaista käyttöä sekä tapaturmia tai terveyshaittoja ennaltaehkäiseviä työmenetelmiä. Ammattialakohtaisten työturvallisuustaitojen lisäksi osallistujia kannustettiin vaaratilanteista ilmoittamiseen, tiedon- ja tuenhankintaan työpaikalla sekä ongelmiin ja epäkohtiin puuttumiseen toiminnallisten rooliharjoitusten avulla. Näin hyödynnettiin sosiaalisen oppimisen periaatteita nuorten pystyvyyden tunteiden vahvistamisessa.

Valmistautuneisuuden toista osatekijää, vastoinikäymisiin varautumista vahvistettiin tunnistamalla keinoja, jotka auttavat toimimaan työturvallisuutta ja työolojen parantamista edistävällä tavalla mahdollisista esteistä huolimatta. Ryhmätoiminnan aikana keskusteltiin tapauskuvausten avulla keinoista, kuinka voi toimia tilanteessa, jossa työntekijä havaitsee työturvallisuutta heikentävän ongelman, tai kun hän kokee epävarmuutta oikeasta työtavasta, tai kuinka puuttua ja suhtautua työkaverien riskikäyttäytymiseen sekä kuinka huolehtia työturvallisuudesta erilaisten poikkeus- ja häiriötilanteiden kohdalla.

Sisäistä hallinnan tunnetta puolestaan vahvistettiin tapaturmaesimerkkien käsittelyn avulla. Esimerkkitarinoita pohtimalla osallistujat tunnistivat työtapaturmien tai vaaratilanteiden

taustoja erityisesti työntekijän työskentelytapojen ja valintojen näkökulmasta. Samalla suunniteltiin keinoja, joilla vastaavilta tilanteilta voidaan välttyä. Työturvallisuutta koskevien aiempien kokemusten käsittely ja uudelleen tulkinta tarvittaessa oli myös yksi valmennusohjelmassa käytetty keino sisäisen hallinnan tunteen vahvistamiseen.

Valmennusohjelman aikana tunnistettiin myös turvallisuutta edistäviin toimintatapoihin liittyviä hyötyjä. Toimintatapoja olivat esimerkiksi turvallisuusohjeiden noudattaminen, ohjeiden ja tietojen hankkiminen, vaaratilanteista ilmoittaminen ja epäkohtiin puuttuminen. Tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä työturvallisuutta ja työoloja edistävien toimintatapojen myönteisistä seurauksista sekä niiden käyttöönoton helppoudesta. Esille nostettuja hyötyjä olivat mm. tapaturmien ehkäisy, työssä kehittyminen ja työn sujuvuuden parantaminen.

Erilaiset näkökulmat salliva vuoropuhelu ja ajattelutapoja ravisteleva argumentaatio oli keino käsitellä riskiasenteita. Ryhmätoiminnassa kumottiin ohjeiden kysymiseen tai vaaratilanteista ilmoittamiseen mahdollisesti liitettäviä virheellisiä uskomuksia tai kielteisiä asenteita, jotka voivat heikentää myönteisten hyötyuskomusten kehittymistä. Osallistujat pohivat esimerkiksi syitä sille, että ohjeita ei kysytä, vaikka se kannattaa tai miksi joku saattaa jättää vaaratilanteesta ilmoittamatta, vaikka siitä on hyötyä kaikille. Kun osallistujat tunnistavat myönteisten toimintatapojen hyödyt, he voivat nähdä mahdollisen riskinottamisen tai yhteisesti sovittujen toimintatapojen laiminlyömisestä eri valossa.

4.2 Urahallintataitojen vahvistaminen

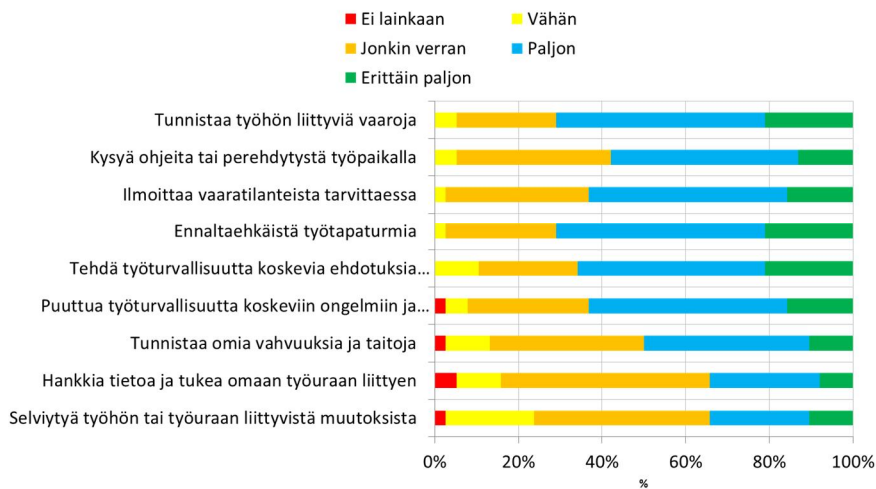
Toisena päivänä valmennusohjelmassa käytiin läpi sovellettuna harjoituksia, jotka sisältyvät Työterveyslaitoksella julkaistuihin Työuran uurtaja – ja Koulutuksesta työhön – ryhmämenetelmiin. Urahallintaosuutta koskevissa harjoituksissa työntekijät tunnistivat omia taitojaan ja vahvuuksiaan, siirrettäviä taitojaan, miettivät keskeisiä hyvän työntekijän ominaisuuksia työnantajan näkökulmaan asettumalla, tunnistivat työkykytalo – mallin avulla oman ammattialan vaatimuksia ja niissä tarvittavien voimavarojen vahvistamiskeinoja sekä miettivät keinoja ammatilliseen kehittymiseen ja keinoja sopeutua työtehtäviä koskeviin muutoksiin.

Usein urahallintaosuudelle jäi aikaa vähemmän kuin turvallisuusosuudelle, kun kaikkia turvallisuuspäivän harjoituksia ei ehditty käsitellä ensimmäisenä päivän aikana ja niiden käsittelyyn käytettiin osa urahallintapäivästä. Urahallintaa koskevan päivän koettiin vahvistaneen omia taitoja ja vahvuuksia koskevaa itsetuntemusta ja kykyä selviytyä muutoksista työelämässä.

5 TULOKSET

5.1 Palaute pilottiryhmistä

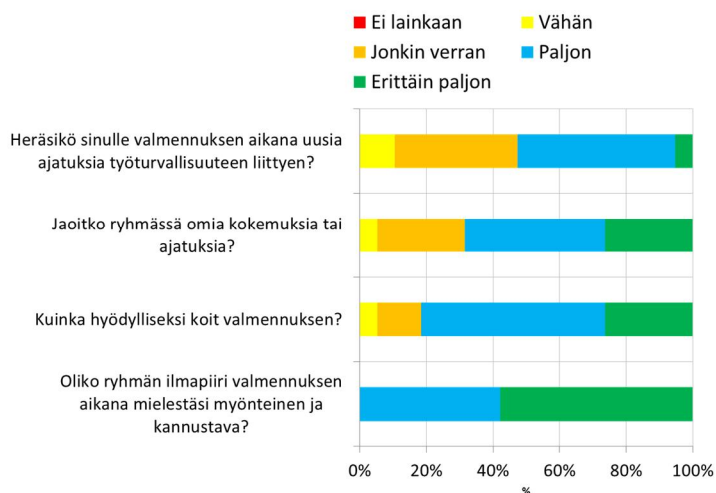
Välittömästi valmennusohjelman jälkeen osallistujat kertoivat kokemuksiaan vastaamalla mm. missä määrin he kokivat valmennusohjelman vahvistaneen heidän taitojaan...



Kuva 2. Osallistujien kokemuksia valmennusohjelmasta, n=36

Valmennusohjelman työturvallisuutta koskevat osat koettiin lähes kaikkien osalta hyödylliseksi. Sen sijaan valmennusohjelman urahallintaa koskevien sisältöjen kohdalla vastauksissa oli enemmän hajontaa. Osallistujien kokemuksissa valmennusohjelman koettiin kuitenkin jossain määrin vahvistavan myös urahallintaa tukevia taitoja, mutta joidenkin mielestä työturvallisuusteeman ja urahallintateeman yhdistämisessä oli haasteita, joita käsitellään raportissa myöhemmin.

Kyselyn tulosten mukaan valmennusohjelmien aikana osallistujille heräsi uusia ajatuksia koskien työturvallisuutta ja siitä huolehtimisesta. Suurin osa koki valmennusohjelman hyödylliseksi ja ryhmän ilmapiirin valmennuksen aikana hyväksi.



Kuva 3. Osallistujien kokemuksia valmennusohjelmasta, n=36

Myönteinen oppimisilmapiiri ja osallistuminen ovat keskeisiä osatekijöitä valmistautuneisuuden vahvistumisen kannalta. Avoimessa oppimisilmapiirissä koulutettavat voivat ilmaista sekä jakaa ideoita ja ajatuksia vapaasti. Tämä mahdollistaa vertaisoppimista, joka on keskeinen osa valmennusohjelman osallistavaa lähestymistapaa.

Palautekyselyn avokysymysten (mikä valmennuksessa oli hyvää ja mitä asioita voisi muuttaa tai kehittää?) vastauksissa valmennusohjelman lähestymistapa ja työturvallisuutta koskevat sisällöt saivat myönteistä palautetta. Urahallintaa koskevan osuuden ja työturvallisuusaiheen sisällöllinen ero koettiin jossain määrin ongelmalliseksi. Avovastausten yhteenveto on esitetty seuraavalla sivulla.

Taulukko 3. Hankeverkoston pilottiryhmien osallistujien kokemuksia valmennusohjelmasta

HYVÄÄ	KEHITETTÄVÄÄ
<p style="text-align: center;">KOULUTUSTAPA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oivalluttava koulutustapa - Kysymykset muotoiltu niin, että he räsi itselle uusia näkökulmia asioihin - Tuli tunne, että kuunneltiin ja mielihiteet otettiin huomioon - Oli hyvä, kun sai yhdessä ja ajan kanssa pohtia tärkeitä asioita. - Hyvä ilmapiiri - Avoimuus - Koulutus oli motivoiva 	<p style="text-align: center;">SISÄLLÖT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nuoren työntekijän urahallintaa koskeva osuus olisi voinut olla laajempi. Se olisi aiheena kiinnostanut. - Henkilökohtaisten vahvuuksien osaa ei mielestäni tarvittu koulutukseen - Ei tarvita työelämäntaidot asioita - Liittykö työturvallisuus ja ammatillinen kehitys toisiinsa kuitenkin niin paljoa, että niitä käydään läpi samassa koulutuksessa? - Lopussa olevien omien vahvuuksien ja heikkouksien ja taitojen arvioimista omalla työuralla, en ymmärtänyt miten liittyi työturvallisuuden parantamiseen.
<p style="text-align: center;">SISÄLLÖT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asioita käsiteltiin laajalta kantilta sekä perehdyttiin monipuolisesti tutkien – - Hyvin etukäteen suunniteltu mutta otti huomioon ryhmän ajatukset ja tarpeet - Työturvallisuus-osio oli erittäin hyödyllinen - Yleisesti oli hyvää käsitellä työturvallisuus asioita ohjatusti, asiat olivat jo ennestään tuttuja, mutta nyt niitä tuli enemmän pohdittua eri näkökulmista - Työturvallisuusasioiden konkreettointi esim. vaarakartan avulla. - Case –harjoitukset ja vaarakartta olivat silmiä avaavia - Se, että valmennuksessa oli otettu juuri meidän työpaikkamme huomioon. - Uskon että jatkossakin on helpompi puuttua asioihin 	

Ennen-jälkeen asetelman kyselyihin pilottiryhmien osallistujat vastasivat n. 1 viikko ennen valmennusta ja välittömästi valmennuksen jälkeen. Arvioinnin tulokset ovat suuntaa-antavia. Otoskoosta, osallistujien mahdollisesta valikoitumisesta ja vertailuryhmän puuttumista johtuen tuloksia ei voida yleistää. Ne kuitenkin havainnollistavat, että valmennusohjelmalla on potentiaalia nuorten työturvallisuusvalmiuksien vahvistamisessa. Valmennusohjelman jälkeen kaikkien osallistujien keskiarvoa tarkastellen pystyvyyden tunteet ja sisäisen hallinnan tunne olivat vahvistuneet. Lisäksi riskiasenteiden kohdalla havaittiin viitteitä niiden mahdollisesta vähentymisestä.

Taulukko 4. Kaikkien valmennusohjelman testauksiin osallistuneiden vastausten keskiarvot ennen valmennusohjelmaa ja sen jälkeen. Mittarien kuvaus kts. taulukko 2.

Vaikutuksen kohde	Alkumittaus n=36	Loppumittaus n=36
Pystyvyyden tunteet työturvallisuuteen (asteikko: 1=erittäin huonosti, 5=erittäin hyvin)	4,0	4,2
Sisäinen hallinnan tunne työturvallisuuteen (asteikko: 1=Täysin samaa mieltä 5=Täysin eri mieltä)	4,7	5,0
Riskiasenteet (asteikko: 1=Täysin eri mieltä 5=Täysin samaa mieltä)	2,8	2,3

5.2 Valmennusmenetelmä ja sen julkaisut

Avaimet työelämään – hankkeessa kehitettiin ja testattiin menetelmä nuorten työturvallisuustaitojen ja työelämätaitojen vahvistamiseksi. Osallistujien palautteissa ja yhteisissä keskusteluissa kävi kuitenkin ilmi, että työturvallisuusteeman ja urahallintateeman yhdistäminen samaan koulutukseen ei aina tuntunut mielekkäältä. Tätä havaintoa käsiteltiin hankkeen ohjausryhmässä ja verkostotapaamisissa. Johtopäätöksenä oli, että kahden toisistaan sisällöllisesti eroavan teeman yhdistäminen ei tue uusien valmiuksien omaksumista. Tutkimusryhmän kanta on, että jatkossa nämä kaksi tärkeää aihetta kannattaa käsitellä eri koulutuksissa keskittyen yhteen teemaan kerrallaan.

Työterveyslaitoksella julkaistaan tammikuussa 2016 Asennetta työhön – valmennusmenetelmän ohjaajan opas ja osallistujan työkirja, joiden sisältönä on uusia, nuorten työturvallisuustaitoja vahvistavia harjoituksia. Ohjaajan oppaassa kuvataan Asennetta työhön – valmennusohjelman sisältö ja toteutus. Ohjelma on noin 12 – tunnin laajuinen. Se voidaan toteuttaa kahtena peräkkäisenä päivänä tai jakamalla sisältö pidemmälle ajanjaksolle. Kokonaisuudesta voidaan myös poimia yksittäisiä osia lyhemmän koulutuksen toteuttamiseen.

Valmennusohjelmaa voidaan hyödyntää osana työpaikkojen henkilöstökoulutusta, työturvallisuuskoulutusta ja nuorten työntekijöiden perehdyttämistä. Menetelmä sopii myös nuorten työturvallisuustaitojen vahvistamiseen osana ammatillisten oppilaitosten työturvallisuuskoulutusta. Valmennusohjelman sisältö ei rajoitu yksittäisiin toimialoihin vaan sitä voidaan soveltaa aina ryhmän ja kouluttajan taustan mukaan. Menetelmän toteuttamisessa on tärkeää, että ohjaaja tuntee ryhmän ammattialaa ja sen keskeisiä työturvallisuusasioita. Osallistavasta lähestymistavasta johtuen menetelmän käyttö edellyttää myös osallistujilta vähintään ammattialakohtaista perustason osaamista.

Työterveyslaitos toteuttaa jatkossa ohjaajakoulutuksia, jotka tukevat menetelmän käyttöönottoa työpaikoilla ja oppilaitoksissa. Avaimet työelämään – hankkeessa kokeiltuja nuorten urahallintaa tukevia valmennussisältöjä voidaan toteuttaa työpaikoilla henkilöstökoulutuksessa hyödyntämällä aiemmin julkaistuja Työuran uurtaja - ja Koulutuksesta työhön – menetelmiä. Avaimet työelämään – hankkeessa on laadittu ohjeet piloteissa kokeiltujen harjoitusten soveltamiseen nuorten työntekijöiden koulutuksessa. Ohjeet julkaistaan Työterveyslaitoksella tammikuussa 2016.

6 ASENNETTA TYÖHÖN -MENETELMÄN HYÖDYNNETTÄVYYS JA LEVITTÄMINEN

Kehittämishankkeen aikana kerätyt kokemukset osoittavat, että Asennetta työhön – valmennusohjelmaa voidaan hyödyntää työpaikoilla osana henkilöstökoulutusta ja työturvallisuuskoulutusta. Kehittämishankkeen aikana kohderyhminä olivat erityisesti nuoret työntekijät mutta menetelmästä voi olla hyötyä myös muiden ikäluokkien työturvallisuusvalmiuksien vahvistamisessa. Asennetta työhön -menetelmän ohjaajan opas ja osallistujan työkirja tukevat menetelmän käyttöönottoa organisaatioissa. Jatkossa menetelmää tullaan levittämään tehokkaammin työpaikoille osana mm. ikäohjelmia ja nuorten työntekijöiden työelämätaitojen tukemista. Avaimet työelämään – hankkeessa pääpaino oli uuden, nuorten työntekijöiden valmennusmenetelmän kehittämisessä ja sitä tukevassa pienimuotoisessa-pilotoinnissa hankeverkoston organisaatioissa. Hankkeen tuotokset ovat olleet esillä myös yhteistyöverkostoon kuuluvien organisaatioiden tiedottamisessa, valtakunnallisissa Taitaja – kisoissa Turussa sekä pienemmissä ammatillisen koulutuksen tapahtumissa. Hankkeesta ja siihen liittyvistä menetelmistä on tiedotettu myös Helsingin yrittäjien verkostojen ja internet-sivujen välityksellä.

Jatkossa menetelmää voidaan levittää työpaikoille osana mm. ikäohjelmia, henkilöstökoulutusta sekä perehdyttämisen- ja työturvallisuuskoulutusta. Yksi vaihtoehto on levittää menetelmää työelämään ammatillisten oppilaitosten välityksellä osana työpaikkaohjaajien vetämää koulutusta. Esimerkiksi koulutuksen järjestäjät kouluttavat menetelmän käyttöön työpaikkaohjaajia, jotka puolestaan toteuttavat valmennuksia työpaikalla sekä harjoittelijoille että työntekijöille. Toinen vaihtoehto on integroida Asennetta työhön – menetelmä oppisopimuskoulutuksen valmistaviin opintojaksoihin siten, että koulutuksenjärjestäjä ja työpaikka yhdessä toteuttaisivat menetelmää. Oppilaitosten ja työpaikkojen välinen rajapinta voi tarjota mahdollisuuksia menetelmän levittämiselle.

Työterveyslaitoksella on käynnistetty Avaimet työelämään – hankkeen jatkona tutkimusprojekti, jossa arvioidaan Asennetta työhön – menetelmän vaikuttavuutta ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien nuorten työturvallisuusvalmiuksiin työuran alussa. Kyseessä on satunnaistettu kenttäkoe, jossa tutkitaan valmennusohjelman välittömiä vaikutuksia ja pidempiaikaisia vaikutuksia nuorten siirryttyä työelämään. Asennetta työhön – menetelmää on implementoitu ammatillisissa oppilaitoksissa osana Seinäjoen koulutuskeskuksen koordinoimaa ja Opetushallituksen rahoittamaa Turvapeda 2 – hanketta (13.6.2014 - 31.12.2015), johon on osallistunut myös Koulutuskeskus Salpaus, Savon ammatti- ja aikuisopisto, Sataedu, Helsingin Diakoniaopisto, WinNova, Sastamalan koulutuskuntayhtymä, Tampereen seudun ammattiopisto Tredu. Ammatillisessa koulutuksessa työturvalli-

suuden opetus on integroitunut osaksi ammattiaineiden opetusta. Lisäksi on erillistä työturvallisuuskoulutusta esimerkiksi työturvallisuuskortti koulutusten yhteydessä. Käytössä olevien hyvien käytäntöjen ja toimintatapojen lisäksi tarvitaan uusia, osallistavia työkaluja työturvallisuusasioiden opettamiseen. Avaimet työelämään – hankkeessa on näitä tuotettu ja tuotosten pohjalta syntynyt vaikuttavuustutkimus tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää menetelmän levittämisessä sekä työpaikoille että ammatilliseen koulutukseen.

7 LOPUKSI

Nuorten turvallinen ja sujuva aloittaminen työelämässä on monen tekijän summa. Siihen vaikuttaa koulutuksen aikana hankittu osaaminen, työpaikkojen käytännöt ja työolosuhteet sekä moni muu tekijä. Aihe on laaja ja kaikkia osatekijöitä ei ole ollut mahdollista käsitellä Avaimet työelämään – hankkeessa ja tässä raportissa. Avaimet työelämään – kehittämiss-hankkeen kohteena olivat nuorten omat valmiudet turvalliseen ja sujuvaan työskentelyyn. Tavoitteisiin pyrittiin kehittämällä menetelmä nuorten työturvallisuustaitojen ja työelämä-taitojen vahvistamiseksi.

Uusien koulutus- ja valmennusmenetelmien kehittäminen työelämän käyttöön vaatii aitoa vuoropuhelua tutkijoiden, asiantuntijoiden, viranomaisten ja työpaikkojen välillä. Avaimet työelämään – hankkeen toteuttamista on tukenut joukko ihmisiä eri toiminta-alueilta ja organisaatioista. Tutkimustiedon siirtäminen käytännön sovelluksiin ei onnistu ilman vas-taavaa vuoropuhelua. Haluamme kiittää kaikkia hankkeen toimenpiteisiin osallistuneita työntekijöitä ja organisaatioita. Lisäksi haluamme kiittää yhteistyöstä kaikkia ohjausryhmän jäseniä ja työpaikkojen yhteyshenkilöitä, joiden osallistuminen hankkeen arviointiin ja ke-hitystyöhön oli tärkeää hankkeen tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Seuraavana haas-teena on hankkeessa kehitettyjen menetelmien levittäminen laaja-alaisemmin työelämään ja koulutusmaailmaan. Hankkeen aikana syntynyt yhteistyö on hyvä lähtökohta viedä toi-mintaa eteenpäin.

LÄHTEET

- Bandura, A (1997) *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman
- Eccles, J., Adler, T. F., Futterman, R., Goff, S. B., Kaczala, C. M., Meece, J., and Midgley, C. (1983) Expectancies, values and academic behaviors. Teoksessa Spence, J. T. (toim.) *Achievement and Achievement Motives*, W. H. Freeman, San Francisco.
- Frone, M (1998) Predictors of Work Injuries Among employed Adolescents. *Journal of applied Psychology*. 83, 4, 565-576
- Henning, J., Stufft, C., Payne, S., Bergman, M., Mannan, M & Keren, K (2009) The influence of individual differences on organizational safety attitudes. *Safety Science*, 47, 337-345.
- Jones, J & Wuebker, L (1993) Safety locus of control and employees' accidents. *Journal of business and psychology*, 7, 4
- Kines, F., Salmi, A & Bengtson, E (2013). Young workers' occupational safety and health risks in the Nordic countries. *Nordic Council of Ministers, TemaNord 2013-569*
- Lykke-Nielsen (2013) Adapting "the normal" – Examining Relations between Youth, Risk and Accidents at work. *Nord journal of working life studies*. Vol 2 (2).
- Loughlin, C & Barling, J (2001) Young worker´s work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 74, 543-558.
- Meichenbaum, D (2007). *Stress inoculation training: A preventative and treatment approach*. Teoksessa: P.M. Lehrer, R.I. Woolfolk, & W.E. Sime (Toim.), *Principles and practice of stress management* (pp. 497-518). New York: Guilford.
- Rotter, J. B. (1982) *The development and applications of social learning theory*. New York: Praeger
- Salminen, S (2004) Have young workers more injuries than older ones? An international literature review. 35(5):513-21
- Saks, A.M., & Ashforth, B.E. (1997) Organizational socialization: making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234–279.
- Vuori J, Ristolainen H, Larvi T, Salokangas T, Ahola K, Koivisto P, Jalonen P, Honkonen T, Toppinen-Tanner S & Salmela-Aro K (2008) *Työuran uurtaja -ryhmämenetelmä*. Työterveyslaitos, Helsinki
- Vuori, J & Vinokur, A (2005) Job-search preparedness as a mediator of the effect of the "Työhön" job-search intervention on reemployment and mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 26,275–291

Wuebker, L (1986) Safety locus of control as a predictor of industrial accidents and injuries. Journal of Business and Psychology. Vol 1 (1), pp 19-30.