

Elina Kujala ja Jaana Makkonen

OHJAAVA KOULUTUS YKSILÖN VAHVISTAJANA
Esimerkkinä Oman Elämän Valtias – koulutus ja Kontti-työjakso

Pro gradu-tutkielma
Kevätlukukausi 2006
Kasvatustieteen laitos/
Opettajankoulutuslaitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Kujala, Elina ja Makkonen, Jaana. OHJAAVA KOULUTUS YKSILÖN VAHVISTAJANA – Esimerkkinä Oman Elämän Valtias – koulutus ja Kontti-työjakso. Kasvatustieteen pro gradu – tutkielma. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteenlaitos ja opettajankoulutuslaitos, 2006. 125 sivua. Julkaisematon.

Tutkimuksen tarkoituksena oli arvioida Suomen Punaisen Ristin työllistämiprojektin järjestämää Oman Elämän Valtias-koulutusta ja Kontti-työjaksoa työllistetyin näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia työllistetyt olivat saaneet OEV-koulutuksesta ja Kontti-työjaksosta, olivatko työllistettyjen ajatukset ja käsitykset omasta itsestä, omista mahdollisuuksista ja maailmasta vahvistuneet tai muuttuneet koulutuksen ja työjakson aikana. Lisäksi pyrittiin selvittämään, olivatko OEV-koulutus ja Kontti-työjakso yksilöä vahvistavia tapahtumia.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Tutkimuksen kohdejoukkoon kuului 15 työllistettyä, jotka olivat tutkimushetkestä lukien vuoden sisällä osallistuneet OEV-koulutukseen Kuopion, Oulun tai Rovaniemen Konteissa. Aineisto analysoitiin teema-alueiden mukaan. Työllistettyjen kokemukset Oman Elämän Valtias-koulutuksesta ja Kontti-työjaksosta olivat pääosin myönteisiä. OEV-koulutus herätteli ajatuksia, sillä työllistetyt saivat koulutuksessa mahdollisuuden tarkastella omaa elämäntilannettaan ja elämäntapahtumia uusista ja erilaisista näkökulmista. Omaan itseen ja elämään liittyvät ajatukset saivat uutta sisältöä ja yksilö oli oivaltanut itsestään jonkin uuden piirteen tai ominaisuuden. Erityisesti tutustuminen omiin vahvuuksiin ja omien haaveiden kartoittaminen olivat yksilöä rohkaisevia kokemuksia, mikä saattaa olla alku yksilön itseluottamuksen kohentumiselle. Sosiaaliset suhteet muodostuivat yksilöille tärkeiksi yhteishengen kehittymisen ja yhteisöllisyyden kokemisen kannalta. Ryhmässä toimiminen ja kokemusten jakaminen mahdollistivat yksilön vapautumisen omaa itseä koskevista vääristyneistä ajatuksista. Ajatusten ja käsitysten oikeneminen johti uusiin näkemyksiin itsestä ja omasta suhteesta muihin ihmisiin. Omien ajatusten, käsitysten ja kokemusten jakaminen toisten kanssa muodostui yksilöä vahvistavan prosessin lähtökohdaksi.

OEV-koulutus ja Kontti-työjakso olivat tärkeitä tapahtumia yksilön vahvistumisen kannalta. OEV-koulutus oli lähtölaukaus yksilön vahvistumiselle, joka jatkui ja syventyi työjaksolla. Yksilöt saivat mahdollisuuden kokonaisvaltaiseen itsensä toteuttamiseen, joka mahdollisti aikaisempien kokemusten hyödyntämisen. Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä siihen, miten työllistetyt yleensä kokevat ohjaavan koulutuksen. Suomen Punainen Risti voi kuitenkin mahdollisesti hyödyntää tämän tutkimuksen tuloksia suunnitellessaan ja järjestäessään OEV-koulutuksia työllistetyille.

Avainsanat: Kokemukset, arkipäivän oppiminen, biografinen oppiminen, ohjaava koulutus tiedostaminen, sosiaalinen muutos, vahvistuminen.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 ELÄMÄÄ MYÖHÄISMODERNISSA YHTEISKUNNASSA	8
2.1 Muutos yhteiskunnassa	8
2.2 Muutos työmarkkinoilla – muutos elämäkulussa.....	9
2.3 Neuvottelua omasta elämästä nopeiden muutosten yhteiskunnassa	12
2.4 Koulutuksesta biografiseen oppimiseen – työyhteiskunnasta elinikäisen oppimisen yhteiskuntaan	14
3 KOKEMUKSET AIKUISTEN OPPIMISEN LÄHTÖKOHTANA	16
3.1 Kokemukset ja oppiminen	16
3.2 Merkittävät oppimiskokemukset.....	19
3.3 Arkipäivän kokemuksista oppiminen.....	23
4 BIOGRAFINEN OPPIMINEN JA YKSILÖN VAHVISTUMINEN	26
4.1 Biografia oppimisen resurssina ja muutoksen voimavarana.....	26
4.1.1 Tiedostaminen muutoksen lähtökohtana.....	28
4.1.2 Muutokseen yhdessä toisten kanssa.....	30
4.2 Yksilön vahvistuminen	32
4.3 Biografinen valmennus yksilön vahvistajana ja ohjaavan koulutuksen perustana?...	36
5 OHJAAVAN KOULUTUKSEN ARVIOINTI ASIAKKAAN NÄKÖKULMASTA	38
5.1 Katsaus aikaisempiin tutkimuksiin	38
5.2 Ohjaavan koulutuksen vaikuttavuuden arviointi.....	45
6 SUOMEN PUNAISEN RISTIN TYÖLLISTÄMISPROJEKTI KONTEISSA	49
6.1 Kontti työjakso osa SPR:n työllistämiprojektia	49

6.2 Ohjaava koulutus.....	51
6.3 Oman Elämän Valtias-koulutus (OEV) esimerkkinä ohjaavasta koulutuksesta	54
6.4 Kontin työjakso ja OEV-koulutus biografisena valmennuksena?	56
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	59
7.1 Tutkimustehtävä.....	59
7.2 Tutkimusmenetelmä.....	60
7.2.1 Tutkimuksen kohdejoukko.....	61
7.2.2 Aineiston keruu	63
7.3 Aineiston analyysi.....	65
8 TYÖLLISTETTYJEN KOKEMUKSIA OEV-KOULUTUKSESTA.....	67
8.1 Millä mielin koulutukseen?.....	67
8.2 Ajatusten herättelyä.....	70
8.3 Itseen tutustumista ja omien vahvuuksien ja mahdollisuuksien etsintää	71
8.4 Tutustumista työkavereihin ja yhteishengen luomista	72
8.5 ”Eipä siitä ollut mulle mittään hyötyä”	74
9 TYÖLLISTETTYJEN KOKEMUKSIA KONTTI- TYÖJAKSOSTA	78
9.1 Millaisin ajatuksin työjaksolle?	79
9.2 Arkielämälle uusia muotoja ja sisältöjä	81
9.3 Uudet oppimiskokemukset oman toiminnan ja ajattelun avartajina	82
9.4 Ihmissuhteet ja kontaktit – mielekkyyttä arkeen.....	84
9.5 Harmittavat asiat työjaksolla.....	85
10 VAHVISTUMISTA YKSIN JA YHDESSÄ.....	89
10.1 Yksilön vahvistuminen.....	89
10.1.1 Voimavarat käyttöön.....	89
10.1.2 Yksilön kokonaisvaltaista huomioimista	91
10.1.3 Itseä koskevien käsitysten muuttuminen ja vahvistuminen	93

10.1.4 Itsetunnon ja toimintakyvyn vahvistuminen	95
10.2 Vahvistuminen yhdessä muiden kanssa	98
10.2.1 Tasa-arvoa, suvaitsevaisuutta ja vastuuta	98
10.2.2 Ihmissuhteita ja yhdessä tekemistä	100
10.2.3 Arvostuksen saamista.....	102
POHDINTA	104
LÄHTEET.....	112
LIITTEET	119
Liite 1: Esitietokirje Konttien päälliköille.....	119
Liite 2: Saatekirje haastateltaville	120
Liite 3: Työntekijöiden haastattelurunko	121
Liite 4: OEV-kouluttajien haastattelurunko	123
Liite 5: Ohjauksesta vastaavien henkilöiden haastattelurunko	124
Liite 6: Projektipäällikön haastattelurunko	125

1 JOHDANTO

Nykyistä yhteiskuntaa voidaan luonnehtia yhteiskunnaksi, jossa jatkuva muutos, epävarmuus ja ennustamattomuus ovat ainoita varmoja asioita. Elämästä on tullut suuri seikkailu, jossa yksilö voi kohdata uusia mahdollisuuksia, mutta myös riskejä ja epäonnistumisia. Työn vähenemisen ja pitkienkin työttömyysjaksojen seurauksena työ ei ole enää kaikille elämää rytmittävä ja sille sisältöä tuova tekijä. Yksilön on opittava elämään riskien, epävarmuuksien ja muutosten kanssa, jolloin vaaditaan aktiivista sopeutumiskykyä. Erityisesti arjessa oppimisen muodot ovat tärkeitä voimavaroja yksilön elämässä ja yhteiskuntaan integroitumisessa.

Olimme kiinnostuneita erilaisten koulutusinstituutioiden ulkopuolella ja erilaisissa arkielämän tilanteissa tapahtuvasta oppimisesta ja oppimisesta, jossa huomioidaan yksilön aiemmat kokemukset, tiedot ja taidot. Saimme tietää, että SPR:n Konttitoiminta kaipasi tutkittua tietoa siitä, miten Oman Elämän Valtias – koulutukseen (OEV-koulutus) osallistuneet ovat koulutuksen kokeneet. Mielenkiintomme kohdistui OEV – koulutukseen, jossa on tarkoitus hyödyntää yksilön aiempia kokemuksia ja niiden pohjalta suunnitella yksilön tulevaa elämää. OEV-koulutuksen sisällöissä painottuivat yksilön elämänhistoria ja oppiminen ihmisen elämänkulun eri vaiheissa. Siten koulutuksen taustaideassa kiteytyi oma tutkimusintressimme, joka liittyi biografiseen oppimiseen.

Tutkimuksemme näkökulman muotoutumiseen vaikuttivat omat intressimme, mutta myös tutkimuksen tilaajan (SPR) tarpeet. Koska SPR:n aikuisille suunnattua OEV-koulutusta ei ollut aiemmin tutkittu koulutukseen osallistujien näkökulmasta, halusi tutkimuksen tilaaja tietoa siitä, ovatko koulutuksen käyneet saaneet koulutuksesta eväitä elämään. Aiemmat tutkimukset olivat pääsääntöisesti kvantitatiivisella otteella tehtyjä ja siksi tarvittiin tietoa, joka kuvaisi lähemmin yksilön koulutuksesta saamia kokemuksia. Koska ohjaavassa koulutuksessa liikutaan yksilön elämän tasolla ja koska olimme kiinnostuneita biografisuuden ideasta, päädyimme tekemään valitsemastamme tutkimusaiheesta laadullisen tutkimuksen.

Tutkimusmenetelmänä oli teemahaastattelu, jonka avulla saimme kuuluviin yksilön eli koulutukseen osallistujan äänen. Lähdimme tutkimaan OEV-koulutusta, mutta

totesimme tutkimusprosessin edetessä, että Kontti-työjaksoa ei voida sulkea tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Jo OEV-kouluttajien haastattelut antoivat vihjeen siitä, että OEV-koulutus ja Kontti-työjakso kietoutuvat toisiinsa. Siksi haastattelimme OEV-kouluttajien lisäksi myös työjaksolla työllistettyjen ohjauksesta vastaavia henkilöitä ymmärtääksemme paremmin työllistettyjen kokemuksia. Tarkastelemme työllistettyjen OEV-koulutuksesta saamiensa kokemusten lisäksi myös heidän työ Kontti-työjaksosta saamiaan kokemuksia. Tarkastelemme yksilön kokemuksia mahdollisena vahvistumisen lähtökohtana ja voimavarana. Tässä tutkimuksessa voimaantumisesta, vahvistumisesta tai valtautumisesta käytetään siis termiä yksilön vahvistuminen. Oletamme, että OEV-koulutus ja Kontti-työjakso muodostavat kokonaisuuden, jossa koulutus on mahdollinen alku yksilön muutosprosessille, joka mahdollisesti jatkuu ja vahvistuu työjaksolla.

2 ELÄMÄÄ MYÖHÄISMODERNISSA YHTEISKUNNASSA

Tässä luvussa kuvailemme lyhyesti myöhäismodernia yhteiskuntaa kontekstina, johon monet ihmiset ovat menossa tai jossa monet jo ovat. Tarkastelemme ensin, miten olemme tulleet myöhäismoderniin yhteiskuntaan ja miten yhteiskunnan muutos näkyy työmarkkinoilla. Tarkastelemme myös, miten työmarkkinoiden epävakautuminen ja yhteiskunnan muut riskit yhdessä ovat vaikuttaneet ihmisten elämäntapaan ja arkipäivän elämään. Pyrimme myös pohtimaan ”uudenlaisen” oppimisen merkitystä ja mahdollisuuksia nopeasti muuttuvassa epävarmuuksien yhteiskunnassa.

2.1 Muutos yhteiskunnassa

Saamme jatkuvasti kuulla ja lukea medioista, että elämme muutoksen yhteiskunnassa. Muutos itsessään ei ole uutta – uutta on muutoksen nopeus ja laajuus. Rinteen ja Salmen (1998) mukaan olemme eläneet modernissa työyhteiskunnassa, jota luonnehti edistys, byrokraattisuus ja rutiinit. Moderni yhteiskunta edusti ihmisen unelmaa järjestyksestä ja elämän hallitsemisesta tiedon ja tekniikan avulla. (Rinne & Salmi 1998, 23.) Teollisen järjestyksen salaisuus oli täsmällisissä rutiineissa, joiden kautta uskottiin voitavan hallita epäjärjestyttä. Sennetin (2002) mukaan ihmisten elämä muodostui rutiineista, tavoista ja tottumuksista, jotka toivat vakaan järjestyksen elämään. (Sennet 2002, 29 – 30). Myös modernin ajan koulu toteutti byrokraattisen organisaation periaatteita: tarkkuutta, nopeutta, selkeyttä, yksityiskohtaisia sääntöjä ja valvontaa. Koulukäytäntöjen perustana oli ajatus, jonka mukaan kaikki, mikä on tietämisen arvoista, voidaan siirtää yksilöille. (Rinne 1997; Rinne & Salmi 1998, 24.)

Moderni työyhteiskunta järjestyksineen ja varmuuksineen on alkanut siirtymään kohti epävarmuuksien ja nopeiden muutosten myöhäismodernia yhteiskuntaa. Muutosta on tulkittu modernin järjestyksen loppuna, siirtymisenä myöhäismoderniin, riski- tai jälkitraditionaaliseen yhteiskuntaan. Yhteiskunnassamme on käynnissä muutos, joka on enemmän kuin vain tuotannon ja kulutuksen muutosta. Muutos koskettaa laajemmin koko

yhteiskuntaa ja muutosta luonnehtii joustavuus, epävarmuus ja ennustamattomuus. Vähätalon (1998) mukaan yhteiskunnassamme ovat rinnakkain sekä vanha että uusi moderni siten, että toiset ihmiset elävät jälkimodernin mukaista katkoksellista elämää kun toiset ovat yhä pysyneet modernin varmassa ja tasaisessa elämässä. Toisaalta väliin on jäämässä joukko ihmisiä, jotka eivät löydä paikkaansa kummassakaan tavassa elää. (Vähätalo 1998, 19 – 21.) Yhteiskunnan muuttuessa ihmisille avautuu erilaisia elämisen ja olemisen muotoja, mikä on toisille ihmisille helpotus, toisille taas kärsimys.

Olemisen ja toimimisen muotojen lisääntynyt variaatio johtuu Giddensin (1995) ja Beckin (1995) mukaan siitä, että yhteiskuntamuodon muuttuessa roolit, luokkarakenteet ja yhteisöt hajoavat, jolloin myös traditiot purkautuvat. Traditioiden purkautuessa perinteet eivät enää yksiselitteisesti ohjaa ja rajoita yksilöä, jolloin yksilön on pakko ja mahdollisuus valita omat tapansa olla ja elää. (Giddens 1995, 103 – 109; Beck 1995, 12 – 19.) Traditioiden purkautuminen saattaa aiheuttaa epävarmuutta, epäilyksiä ja riskejä sekä yhteiskuntaan että yksilön elämää. Julkusen (2001) mukaan keskustelu riskiyhteiskunnasta ja yhteiskunnan muutoksesta tuli ajankohtaiseksi Suomessa, kun ajauduttiin syvään lamaan tultaessa 1990-luvulle. Laman myötä epävarmuudesta ja turvattomuudesta tuli suomalaistenkin arkipäivää, kun työ ei enää tuonutkaan rytmiä ja järjestystä elämään. (Julkunen 2001, 59.) Moni koki laman aikana työttömyyden omakohtaisesti, kun perinteiset vakaat työmarkkinat muuttivat epävakaisiksi. Monen elämää alkoi hallita ennustamattomat muutokset ja tilapäisyys.

2.2 Muutos työmarkkinoilla – muutos elämäkulussa

Laman myötä tapahtunut tuotannon ja kulutuksen muutos vaikutti melko suorasti työmarkkinoihin. Perinteiset vakaat työmarkkinat muuttuivat epävakaisiksi. Kasvion (1997) mukaan epävakautta lisäsi elinkeinorakenteen muutos, informaatioteknologian kehittyminen ja sekä tuotannon että työvoiman globalisoituminen (Kasvio 1997, 13). Julkusen ja Nätin (1997) ja Harjun (2000) mukaan nykyään suomalaisia työmarkkinoita kuvaa korkea työttömyys, joka ei ole laskenut vaikka Suomessa on eletty laman jälkeen useita hyviä talouskasvun vuosia. (Julkunen & Nätti 1997, 17; Harju 2000, 15–16).

Työmarkkinoille on tullut työttömyyden ja täystyöllisyyden rinnalle alityöllisyyttä, joka koostuu työttömyyskausista ja osatyöllistymisestä. Siten työttömyys ilmiönä on laajentunut ja vaikutuksiltaan monimutkaistunut, ja entistä harvempi sijoittuu työelämään ilman työttömyyden väliintuloa. (Linnakangas & Suikkanen 2002, 6-14.)

Linnakangas ja Suikkanen (2002) ja Väisänen (2000) toteavat, että työmarkkinoiden epävakaistumisen lisäksi on ennustettu työmarkkinoiden jakautuvan kahtia. Toiseen ryhmään kuuluvat vakaiden, pitkäaikaisten työsuhteiden markkinat ja toiseen (riskiyhteiskunnan) nopeasti muuttuvat, mutta epävakaammat joustomarkkinat. (Linnakangas & Suikkanen 2002, 6-14; Väisänen 2000, 245.) Molemmat työmarkkinamallit vaativat niille pyrkijöiltä koulutusta ja koulutettavuutta. Vähätalon (1998) mukaan näiden kahden erilailla toimivien työmarkkinoiden väliin jää pitkäaikaistyöttömien, uloslyötyjen ryhmä. Tähän ryhmään kuuluvien on ikänsä tai heikon koulutuksensa vuoksi vaikea sopeutua uusille työmarkkinoille. (Vähätalo 1998, 20.) Koulutustasosta ja iästä onkin tullut kynnykskysymys uudelleen työllistymisessä ja työttömyyden pitkittymisessä. Linnakangas, Suikkasen ja Karjalaisen (1999) sekä Linnakangas ja Suikkasen (2002) mukaan koulutustaso on alkanut selvästi eriyttää työllistymistä ja työhön osallistumista. Työttömyys kohdistuu selvimmin vähän koulutusta hankkineisiin ikäryhmästä riippumatta. Ammatillisesti kouluttamattomien työttömyyden kasvu on jatkunut, mutta nuorten ja koulutettujen työttömyys on lähtenyt alenemaan pahimpien lamavuosien jälkeen. (Linnakangas & Suikkanen & Karjalainen 1999, 53 - 59; Linnakangas & Suikkanen 2002, 37.) Työttömäksi jääneiden on todettu työllistyvän nykyään suhteellisen nopeasti. Silti pitkäaikaistyöttömyydestä on tullut suomalaisten työmarkkinoiden pysyvä vitsaus. Harjun (2000) mukaan enää vain murto-osa (8 % vuonna 2000) työttömäksi jäävistä ajautuu pitkäaikaistyöttömiksi. Siten pitkäaikaistyöttömien enemmistö koostuu niistä yksilöistä, jotka ovat jääneet työttömiksi lamavuosina. (Harju 2000, 15.)

Voimme ajatella, että työmarkkinoilta uloslyötyjen pitkäaikaistyöttömien joukko tulee yhä enemmän riippuvaiseksi yhteiskunnan tarjoamista ”auttamispalveluista”. Ohjaava koulutus ja tukityöllistäminen voidaan nähdä auttamispalveluina, joita yhteiskunta järjestää pitkäaikaistyöttömille aktiivisen työvoimapolitiikan hengessä. Riippuvuudella ulkoisista tekijöistä voi olla vaikutusta siihen, miten yksilö arvostaa itseään. Sennet (2004) toteaa,

että riippuvuussuhteessa eläminen heikentää yksilön omanarvontuntoa, sillä esimerkiksi ”sosiaalitapauksena” eläminen on yksilölle kokemuksena nöyryyttävä. Tällöin myös yksilön oman elämän hallinnanmahdollisuudet heikkenevät ja voivat jopa hävitä. Yksilön oman arvon tunto heikkenee ja avunannon kohteena olevista yksilöistä tulee helposti vain annetun avun kuluttajia ja omien tarpeidensa sivustakatsojia. Lisäksi ihmisarvon aleneminen tekee yksilöistä ”näkyttömiä”. (Sennet 2004, 26.) Voi olla, että pitkäaikaistyöttömät kokevat itsensä toisen luokan kansalaisiksi työvoimakoulutukseen liittyvän pakon vuoksi. Pakko voi tuntua holhouksesta, jos yksilö ei voi vapaasti päättää kouluttautumisesta. Vaikka yksilö kokisi, että ohjaava koulutus ei suoranaisesti anna lisäarvoa työmarkkinoille siirtymiseen, olisi yksilön vahvistumisen kannalta kuitenkin oleellista, että hän kykenisi näkemään yhteyden ohjaavan koulutuksen ja työmarkkinoille pyrkimisen välillä.

Ihmisten elämäkulku rakentui vielä jokin vuosikymmen sitten pääsääntöisesti koulutus- ja työuran mukaisesti. Linnakankaan ja Suikkasen (2002) sekä Alheitin (1996) mukaan vakaat työmarkkinat ja palkkatyön jatkuvuus ovat olleet nähtävissä yksilön elämäkulun rakentumisessa, koska työsuhteet ovat olleet yleensä koko työuran kestäviä ja kokoaikaisia. Aikaisemmin yksilöt olivat työelämässä kerran sinne mentyään ja työttömyyden aiheuttamat katkokset työuralla olivat harvinainen ilmiö. Ihmisten elämäkulut muistuttivat toisiaan ja voitiin puhua perinteisistä normaalibiografioista, joissa eri elämänvaiheet seurasivat toisiaan tietyssä järjestyksessä ja tietyssä aikataulussa. (Linnakangas & Suikkanen 2002, 5; Alheit 1996, 2.) Nykyisin elämää ei voi rakentaa täystyöllisyyden varaan, vaan työttömyyden kausista ja osatyöllistymisestä on tullut monille normaalia. Samoin pitkäaikaistyöttömyys alkaa olla monelle osa normaalibiografiaa. Onko pitkäaikaistyöttömälläkin oikeus neuvotella elämänsä suunnasta työvoimapolitiittista tuista huolimatta?

2.3 Neuvottelua omasta elämästä nopeiden muutosten yhteiskunnassa

Yhteiskunnassa tapahtuneiden muutosten seurauksista johtuen voimme todeta, että nyky-yhteiskunta mahdollistaa mutta myös pakottaa yksilöä suunnittelemaan omaa elämäänsä ja luomaan yksilöllistä biografiaa. Beckin (2001) mukaan yksilön on oltava aktiivinen oman elämänsä suunnittelija, jonka on hallittava elämäänsä muutosten maailmassa. Tarkastelemme yksilön elämää nyky-yhteiskunnassa, jossa yksilöitymiskehitys voidaan nähdä vastauksena yhteiskunnan jatkuvaan muutokseen. Itsensä toteuttaminen, saavutukset ja oman identiteetin luominen ovat tulleet nykyisessä yhteiskunnassa yhä ajankohtaisemmiksi asioiksi.

Yksilöitymiskehitykseen on vaikuttanut voimakkaasti yhteiskunnan eriytyneisyys. Eriytyneessä yhteiskunnassa erilaiset toimintakentät eivät kohtaa, jolloin yksilöllä on mahdollisuus toimia useilla toisistaan erillisillä yhteiskunnallisilla kentillä. Yhteiskunnan eri osa-alueilla toimiminen tuottaa yksilölle erilaisia rooleja kuten esimerkiksi opiskelijan, äidin tai isän, veronmaksajan, työntekijän tai eläkeläisen roolin. Yksilön keino säilyttää käsitys kokonaisvaltaisesta minästä roolien paljoudessa on ottaa oma elämä haltuunsa. (Beck 2001, 164–174.) Vähätalo (1998) toteaa Beckiin (2001) nojautuen, että olemme lähestymässä tilannetta, jossa työ, koulutus ja vapaa-aika alkavat eriytyä toisistaan yhä enemmän. Riskinä on, että yksilöt eivät saa eri elämänalueita jäsentymään hallittavissa olevaksi kokonaisuudeksi. (Vähätalo 1998, 48 – 49.)

Vaikka yksilö Beckin (2001) mukaan ottaa oman elämän haltuunsa, niin yksilön elämä ei kuitenkaan ole täysin hänen omaa elämäänsä. Erilaiset yhteiskunnan instituutiot, asiat ja tapahtumat ohjaavat ja jäsentävät yksilön elämää. Kun hyvinvointivaltio tarjoaa yksilölle erilaisia hyödykkeitä se samalla pakottaa yksilön aktiivisuuteen oman elämän suunnittelussa ja sosiaalisten verkostojen luomisessa. Selviytyäkseen yksilön on tehtävä nopeita päätöksiä ja oltava joka hetki tehokas ja aktiivinen. Päätösten ja ratkaisujen tekoa rajoittavat kuitenkin yhteiskunnalliset säädökset ja määräykset. Yksilöiden täytyy elää ja suunnitella elämäänsä näiden säädösten ja määräysten puitteissa. Jokainen yksilö on itse vastuussa tekemistään ratkaisuksista ja valinnoista. Vastuunotto ja epäonnistuminen liittyvät toisiinsa, koska omaa elämäänsä elävän yksilön on otettava vastuuta sekä

henkilökohtaisista epäonnistumisista että odottamattomista tapahtumista. Jopa yhteiskunnalliset ongelmat kuten rakennetyöttömyys voidaan nyky-yhteiskunnassa nähdä yksilöllisinä ongelmina. Yksilön edellytetään elävän refleksiivistä elämää, koska omaa elämää on eletävä ja kyettävä hallitsemaan ristiriitaisten vaatimusten ja epävarmuuden keskellä. Oman elämän hallinta ei ole vain yksilöllinen tavoite, vaan yhteiskunta piiloisesti pakottaa yksilöitä yhä enemmän ottamaan vastuuta omasta elämästä.

Yksilön elämä ei ole enää jatkumo, vaan se on täynnä katkoksia. Mikään ei yksilön elämässä ole enää varmaa, koska riskiyhteiskunnassa sekä globaalit että lokaalit riskit ja epävarmuudet ovat osa yksilön elämää. Normaalibiografiat ovat muuttuneet yksilöllisiksi tee-se-itse- biografioiksi. Biografiat ovat myös monimuotoistuneet, eivätkä ne ole yksinomaan onnistumisen ja menestymisen sävyttämiä. Traditioiden purkautuminen mahdollistaa yksilöllisten biografioiden muodostamisen. Yksilöt voivat elää elämäänsä eri tavoin, mutta siitä huolimatta elää yhdessä ja olla tasa-arvoisia. Ei ole yhtä oikeaa ja hyvää tapaa elää elämäänsä, joten kaikkia elämisen tapoja on kunnioitettava. Toisaalta traditioiden tyhjentyessä perinteiset elämisen mallit murtuvat, jolloin ihmisten on jatkuvasti kokeiltava erilaisia elämäntapoja ja identiteettejä. Perinteiden ja varmuuksien murentuessa globalisaation vaikutus yksilön biografiaan voimistuu. Biografian globalisoituminen tarkoittaa sitä, että yksilön elämä irtautuu paikallisesta yhteydestä ja jakautuu useiksi erillisiksi maailmoiksi. Tätä voi verrata yhteiskunnan eriytymiseen. Yksilön on muodostettava elämästään yhtenäinen ”tarina”, jotta elämä voitaisiin kokea jatkuvana ja kokonaisena. (Beck 2001, 164 – 174.)

Johtopäätöksenä edellisestä voimme todeta, että yksilön on oltava aktiivinen oman elämänsä suunnittelija, joka on vastuussa elämänsä onnistumisista ja epäonnistumisista. Yhteiskunnallisista ongelmista on tullut yksilöllisiä haasteita. Elämä ei enää etene lineaarisesti, vaan siitä on tullut spiraalimaista – kehämäistä liikettä menneen ja tulevan välillä. On mahdollista valita erilaisista elämäntavoista ja – malleista, jolloin yksilöillä on erilaisia ja vaihtoehtoisia mahdollisuuksia elää omaa elämäänsä. Toisaalta yksilö rakentaa omaa biografiaansa globaalissa ja moniarvoisessa yhteiskunnassa, jolloin hänen tulee myös ymmärtää ja arvostaa toisten yksilöiden erilaisia tapoja elää elämäänsä. Voimme Giddensin (1995) tavoin todeta, että yksilön on epävarmuuden ja nopeiden muutosten yhteiskunnassa pakko navigoida ja neuvotella elämänsä suuntaa. Navigointi voi johtaa onnistuessaan

lisääntyneisiin valinnanmahdollisuuksiin tai epäonnistuessaan yksilö jää ajelehtimaan omaan elämäänsä. (Giddens 1995, 103 – 109.) Nykyisessä postmodernissa yhteiskunnassa muutos ja epävarmuus vaikuttavat olevan ainoita varmoja asioita. Voiko yhteiskunta millään keinoin edes jollain tapaa hallita tätä muutosta? Ja miten yksilön elämä rakentuu ja muotoutuu tässä tilanteessa? Voisiko esimerkiksi koulutus tai oppiminen tarjota mahdollisuuden muutoksen hallintaan ja elämän organisointiin nykyisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa?

2.4 Koulutuksesta biografiseen oppimiseen – työyhteiskunnasta elinikäisen oppimisen yhteiskuntaan

Työmarkkinat ja talouselämä ovat vaikuttaneet pitkälti käsityksiin kasvatuksesta ja koulutuksesta. Ennen koulutuksen tarkoitus oli tuottaa tietyssä ajassa tiettyjä kvalifikaatioita pysyvän ja vakaan työelämän tarpeisiin. Yhteiskunta tai organisaatio määritteli elinikäisen kasvatuksen ja jatkuvan koulutuksen tarpeet, ja kuten Silvennoinen (2002, 66–76) toteaa, oli koulutuksesta kieltäytyminen varmin tie syrjäytymiseen. Rinteen ja Salmen (1998) mukaan yhteiskunnan muutokset ja työmarkkinoiden epävakautuminen ovat johtaneet siihen, että entisenlaiset koulutusvalifikaatiot eivät enää päde nykyisillä työmarkkinoilla. Ammatillisten kvalifikaatioiden lisäksi nykyajan työmarkkinoilla tarvitaan samoja taitoja kuin elämässä yleensä: sosiaalisia taitoja, joustavuutta, mukautuvuutta, esiintymiskykyisyyttä ja jatkuvan opiskelun perusvalmiuksia. (Rinne & Salmi 1998, 177 - 197.) Martti (1999) toteaa, että koulutus ei siten enää tähtää tiettyyn työhön, vaan työmarkkinoille yleensä. Koulutuksen avulla yksilöt pitävät yllä työmarkkinakelpoisuuttaan. (Martti 1999, 302.) Varilan (1997) mukaan työmarkkinakelpoisuus edellyttää nykyään jatkuvaa itsensä arviointia ja vertailua ja kykyä elää jatkuvassa epävarmuudessa (Varila 1997, 125 – 128). Ajattelun ja myös toiminnan tasolla on omaksuttava jatkuva itsensä kehittäminen.

Perinteinen ja vakaisissa konteksteissa tapahtuva yksisuuntainen oppiminen ei enää päde nykyisessä yhteiskunnassa. Onnismaa (1996) toteaa, että yksilöllistyminen, epävarmuus ja nopeat yhteiskunnalliset muutokset ovat lisänneet ohjauspalveluita. Ohjaava

koulutus on yksi esimerkki tällaisesta palvelusta. Ehkä ohjaus ja oppiminenkin voisivat nyky-yhteiskunnassa olla yksilöiden auttamista ohjaamaan itse itseään. (Onnismaa 1996, 286.) Toisaalta Alheitin (1994b) mukaan elämänkulun ennustamattomuus ja problemaattisuus asettavat haasteen oppimiselle ja koulutukselle. Perinteinen näkökulma oppimiseen ei ole relevantti epävarmuuksien ja jatkuvien muutosten yhteiskunnassa. (Alheit 1994b, 285.) Tässä tilanteessa traditionaalinen oppiminen olisi mahdollista korvata esimerkiksi biografisella lähestymistavalla, jossa yksilön kokemukset nähdään voimavarana, jotka mahdollistavat sekä oman itsen että ympäristön kehittämisen, muokkaamisen ja muuttamisen.

Jos kaikille ei enää ole tarjolla työtä nykyisillä työmarkkinoilla, jos perinteinen käsitys koulutuksesta ei enää päde ja jos yksilön on itse organisoitava oma elämänsä, niin kohtaamme yksilöllisesti enemmän tai vähemmän haasteellisen tilanteen. Alheit ja Dausien (2002) nostavat esiin biografisen oppimisen, johon sisältyy elämänlaajuisen oppimisen idea, jolloin oppimista tapahtuu kaikilla elämänalueilla koko elämän ajan. Biografisessa oppimisessa yksilön oma biografia on historiallinen tietovaranto, jossa yksilön omat elämäkokemukset ovat oppimisen lähteitä. (Alheit & Dausien 2002, 5-20.) Tuomisto (2003, 77) on todennut Alheitiin viitaten, että elinikäistä oppimista ei saisi alistaa pelkästään sosiaalisten ja taloudellisten välttämättömyyksien palvelemisen välineeksi. Sennet (2004, 84–85) puolestaan toteaa, että yhteiskunnassa vallitseva kilpailuhenkisyys vaarantaa yksilöiden todellisen osaamisen esille pääsemisen. Biografisen oppimisen idea sopisi limittäisen elämänkulun malliin, jossa työ ja työttömyysjaksot vaihtelevat, koska kokemuksia kertyy ja oppimista tapahtuu kaikissa arkielämän ympäristöissä koko yksilön eliniän ajan. Tuomiston (2003), Alheitin (1994b) ja Väisänen (2000) mukaan tällainen oppiminen ja sen arvostaminen, huomioiminen ja hyödyntäminen voidaan nähdä yhteiskunnan ja yksilön kannalta hyödyllisenä ilmiönä. Tällöin oppiminen voi muodostua vastavuoroiseksi löytöretkeksi, jossa sekä yksilö että ympäristö saavat mahdollisuuden muuttumiseen. (Tuomisto 2003, 77; Alheit 1994b, 283; Väisänen 2000, 258.) Muutos oppimisyhteiskuntaan voisi edistää sopeutumista myös vaativille työmarkkinoille ja olla yksi vaihtoehto pitkäaikaistyöttömyyden katkaisulle.

3 KOKEMUKSET AIKUISTEN OPPIMISEN LÄHTÖKOHTANA

Kokemuksellisuus liittyy pro gradu – työssämme tarkasteltavan Oman Elämän Valtias-koulutuksen taustalla olevaan oppimisenäkemykseen. Omien kokemusten liittäminen osaksi oppimisprosessia on keskeinen osa OEV-koulutuksessa käytettävää koulutusmenetelmää. Tarkastelemme tässä luvussa sitä, miten kokemukset liittyvät oppimiseen. Kaikki kokemukset eivät kuitenkaan välttämättä ole yhtä opettavaisia tai niitä ei koeta tärkeiksi. Siksi paneudumme myös siihen, millaisia ovat ne kokemukset, jotka nousevat ylitse muiden merkittäviksi oppimiskokemuksiksi. Käsittelemme myös arkipäivän oppimista ja työssä oppimista yhtenä oppimisen lähteenä, koska tarkastelemme työssämme myös työllistämiprojektiin liittyvää työjaksoa.

3.1 Kokemukset ja oppiminen

Kokemuksellisuus viittaa kokemuksen keskeiseen asemaan oppimisprosessissa. Varilan ja Rekolan (2003) mukaan uudet kokemukset rakentuvat aiempien kokemusten varaan, jolloin kokemuksista oppiminen on jatkuvaa (Varila & Rekola 2003, 123). Tähän näkemykseen perustuen voimme todeta, että kaikki erilaiset elämän kuluessa koetut tapahtumat ovat tilanteita, joissa on tai joihin on kätkeytyä mahdollisuus oppimiseen. Jarvis (1989) toteaaakin, että oppiminen ei ala tyhjiössä, vaan aikuisen oppiminen rakentuu elämäkokemuksen varaan. Yksilö kantaa mukanaan uusiin tilanteisiin oman elämäkertansa ja biologisen kokonaisuutensa. (Jarvis 1989, 13.) Yksilölliset elämänhistoriat ovat oppimisen perusta ja voimavara, joka meissä kaikissa on riippumatta siitä, mikä on elämäntilanteemme, koulutuksemme tai ammattimme. Myös Malisen (2000) mukaan elämäkokemus eli aikuisen autobiografinen historia toimii kokemuksellisen oppimisen perustana (Malinen 2000, 61).

Jarvis (1987) toteaa, että oppiminen käynnistyy, kun toiminta ei enää onnistu totutulla tavalla eli yksilölle syntyy ristiriita aiemman kokemuksen ja kohdatun tilanteen välillä (Jarvis 1987, 167–168). Malinen (2000) puhuu säröstä, jonka yksilö kokee silloin kun hänen sen hetkinen elämäkokemuksensa ja hänen saamansa uusi kokemus eivät vastaa toisiaan. Ristiriita elämäkokemuksen ja uuden kokemuksen välillä on alkusysäys oppimiselle. Särön aiheuttava kokemus paljastaa sen, että yksilön aiempi käsitys asiasta tarvitsee uudelleen tarkistusta. Aiemman käsityksen tarkistus herättää siis aikuisessa tarpeen ymmärtää säröä aiheuttanut asia syvemmin, jolloin oppiminen mahdollistuu. (Malinen 2000, 61 – 63.) Yksilön pyrkimys tilanteen syvällisempään ymmärtämiseen on alku oppimiselle. Kokemuksen syvällisempi ymmärtäminen ei kuitenkaan ole itsestään selvä ja automaattisesti käynnistyvä tapahtuma, joka olisi yksilön toimista riippumaton. Kolbin (1984) mukaan oppiminen vaatii persoonallisten kokemusten pohtimista ja reflektointia. Kokemuksen työstäminen ja muuntaminen ovat olennainen osa oppimisprosessia, jolloin kokemuksen käsittelyn kautta saavutetaan tietoa ja osaamista. Oppimista voisikin tällöin verrata ongelmanratkaisuun, jolloin oppiminen alkaa ongelman havaitsemisesta. (Kolb 1984, 29 – 42.)

Se miten yksilö suhtautuu oppimisen mahdollistaviin kokemuksiin vaikuttaa siihen, miten yksilö oppii ja mitä hän oppii. Jarvis (1989, 1993) on hahmotellut erilaisia tapoja, joilla kokemuksia voidaan käsitellä. Hän erottaa kolme kokemusten käsittelyn tapaa: Ei-oppiminen, ei-reflektiivinen oppiminen ja reflektiivinen oppiminen. *Ei-oppimisessa* yksilö ei käsittele kokemuksiaan juuri ollenkaan, eikä näin ollen opi kokemuksistaan. Syynä tähän voi olla yksilön pitäytyminen perinteisessä ajattelumallissa, välinpitämättömyys tai torjunta. Perinteisessä ajattelumallissa pitäytyminen on melko tyypillinen tapa vastata arkiseen kokemukseen. Tällainen suhtautumistapa on yhteisöelämän perusta. Perinteisessä ajattelumallissa pitäytyminen mahdollistaa sen, että yksilöt tietävät, kuinka käyttäytyä yleisimmissä sosiaalisissa tilanteissa. (Jarvis 1989, 12–13; 1993, 185–186, 194.) Ajatteleme, että perinteessä pysyminen luo turvallisuuden ja jatkuvuuden tunteen, kun taas omien kokemusten tarkastelu ja uuden oppiminen saattavat muodostua uhkaksi omalle itselle ja olemassaololle. Malinen (2000) toteaa, että yksilö saattaa kokea ristiriitaa aiemman kokemuksen ja kohdatun tilanteen välillä. Siitä huolimatta hän voi puolustaa aiempaa kokemustaan ja jättää oppimistilanteen käyttämättä. (Malinen

2000, 86.) Jarvisin (1989, 1993) mukaan myös välinpitämättömyys ja torjunta voivat olla esteenä yksilön mahdollisuuksille oppia kokemuksistaan. Yksilön välinpitämättömyyden taustalla voi olla kiire tai pelko. Yksilö voi myös torjua oppimismahdollisuuden, jolloin torjunnan taustalla on pelko yhteiskunnan muuttumisesta ja oman vapauden menettämisestä. (Jarvis 1989, 12–13; 1993, 185–186, 194.) Siten kokemuksista oppiminen näyttäisi edellyttävän kiireetöntä ja turvallista oppimisilmapiiriä, mutta myös sitä että yksilö pysähtyy tietoisesti tarkastelemaan omia kokemuksiaan.

Jarvis (1989, 1993) toteaa myös ei-reflektiivisen oppimisen olevan yksi tapa käsitellä kokemuksia. *Ei-reflektiiviseen* oppimiseen kuuluvat tiedostamaton tai satunnainen arkipäivän elämässä tapahtuva oppiminen, taitojen oppiminen ja muistiinpainaminen. Yksilöt eivät kuitenkaan välttämättä koe arkipäivän elämässä tapahtuvaa oppimista varsinaiseksi oppimiseksi. Ei-reflektiivinen taitojen oppiminen, esimerkiksi käden taidot, ja harjoituksen avulla saavutettava hyvä fyysinen kunto tapahtuvat toistojen kautta. Muistiinpainaminen on ei-reflektiivisen oppimisen tutuin muoto, jonka avulla opitaan muun muassa matemaattiset taulukot ja vieraan kielen sanasto. Ei-reflektiivisessä oppimisessä onkin kyse enemmän jäljentämisprosessista kuin oppimisesta.

Reflektiivinen oppiminen on tietoisempi tapa käsitellä kokemusta. Pohdiskelu, reflektiivinen taitojen oppiminen ja kokeileva oppiminen ovat reflektiivisen oppimisen eri tapoja. Pohdiskelun avulla yksilö voi suhteuttaa kokemuksiaan laajempaan kontekstiin. Oppiessaan taitoja reflektiivisesti, yksilö ei opi vain miten tehdään vaan myös miksi jokin asia tehdään. Tällainen oppiminen on kokeilevaa oppimista, jossa yksilö kokeilee teoriaa käytännössä eli hän käyttäytyy kuin tiedemies. (Jarvis 1989, 12–13; 1993, 185–186, 194.) Siten reflektiivinen oppiminen ei perustu jo olemassa olevan toistamiseen. Jarvis (1989, 1993) toteaa reflektiivisen oppimisen olevan uudistavaa toimintaa, jossa kokemus muutetaan reflektion kautta tiedoiksi, taidoiksi, asenteiksi ja arvostuksiksi. Yksilö joutuu refleктоimaan kokemuksiaan etenkin silloin, kun uusi kokemus poikkeaa hänen aiemmista kokemuksistaan. (Jarvis 1989, 12–13; 1993, 185–186, 194.) Kohdatessaan uusia ja haastaviltakin tuntuvia tilanteita yksilö ei jää paikalleen ja turvaudu tuttuihin ja turvallisiin tapoihin, vaan uskaltautuu uutta oppien ottamaan askeleen kohti uusia ja erilaisia ajattelu ja toimintatapoja.

Jarvisin (1989, 1993) mukaan reflektiivinen oppiminen on yleistynyt juuri myöhäismodernin aikana, jolloin yksilöiltä odotetaan omien johtopäätösten tekemistä, oman järjen käyttöä, harkintaa ja vastuunottoa oppimisesta - yksilöllistymistä. Myöhäismoderni yhteiskunta tarvitsee reflektiivisiä yksilöitä, jotka voivat vaikuttaa omalla toiminnallaan yhteiskunnan toimintaan. Tällöin on myös mahdollisuus muutokseen. Reflektiivinen oppiminen näkyy myös ihmissuhteissa yksilöitymisprosessin kautta. Koska oppiminen on yksilöllistävää tapahtuma, voi käydä niin, että aviokumppani tai ystävät eivät pysy reflektiivisen yksilön mukana. Tällöin vaarana on erilleen kasvu ja yksinäisyys. (Jarvis 1989, 12–13; 1993, 185–186, 194.)

Jarvis (1987) huomauttaa, että ei-oppimista, ei-reflektiivistä oppimista ja reflektiivistä oppimista ei voida erotella toisistaan, vaan ne voivat tapahtua samanaikaisesti samassa oppimistapahtumassa. Ei-oppiminen, ei-reflektiivinen oppiminen ja reflektiivinen oppiminen tuottavat tapahtumasta erilaisia oppimiskokemuksia. Oppimiskokemuksista voi seurata oppimista, jossa yksilön näkemys koetuista asioista muuttuu tai yksilö saa vahvistusta aiemmille näkemyksilleen. Eli yksilö voi muuttua tai hän voi pysyä lähes muuttumattomana. (Jarvis 1987, 24.) Aikaisempien käsitysten vahvistuminen ei siis tarkoita sitä, ettei oppimista olisi tapahtunut. Oppimisen ei siten välttämättä tarvitse aina ilmetä vallankumouksellisenä muutoksena yksilön ajattelussa tai toiminnassa. Kuten myös Vaherva (1998, 160) toteaa, on yksilön aikaisempien näkemysten vahvistuminen yksi seuraus siitä, että oppimista on tapahtunut.

3.2 Merkittävät oppimiskokemukset

Elämäkokemukset ja – tilanteet tarjoavat mahdollisuuden oppimiselle, mutta ihmiset eivät välttämättä hyödynnä kaikkia kokemuksia oppiakseen. Merriam ja Clark (1993) selvittivät tutkimuksessaan, mitkä elämäkokemukset nousevat ylitse muiden merkittäviksi oppimiskokemuksiksi. Tutkimuksessa tuli ensinnäkin ilmi se, että merkittävät oppimiskokemukset olivat peräisin enimmäkseen informaalisista oppimistilanteista kuin muodollisista oppimisympäristöistä. Eli esimerkiksi harrastukset, ihmissuhteet ja järjestötyö tarjosivat koulumaiseen oppimiseen verrattuna enemmän merkittäviä

oppimiskokemuksia. Myös sukupuolella oli yhteys merkittävin oppimiskokemuksiin. Sukupuolittaiset erot merkittävässä oppimiskokemuksissa erottuivat siten, että naisilla keskeiset oppimiskokemukset liittyivät ihmissuhteisiin ja miehillä työhön ja ammattiin. (Merriam & Clark 1993, 129–133.) Myös Antikainen (1996) esittää, että naisten merkittävät oppimiskokemukset muodostuivat ensisijaisesti rakkaussuhteista ja toisten huolenpidosta, kun taas miesten muodostuivat työstä (Antikainen 1996, 261).

Merriamin ja Clarkin (1993) mukaan merkittävää oppimiskokemusta voidaan tarkastella sen henkilökohtaisen vaikuttavuuden, tunneperäisen vaikuttavuuden tai subjektiivinen merkittävyys näkökulmasta. Oppimiskokemus on henkilökohtaisesti vaikuttava, kun kokemus on laajentanut yksilön taitoja, toimintakykyisyyttä ja itsetuntemusta tai muuttanut elämäkatsomusta ja persoonallisuutta. Kokemuksen subjektiivinen tärkeys taas perustuu yksilön kokemukselle antamaan merkitykseen suhteessa omaan elämään. (Merriam & Clark 1993, 133–137.) Eli kokemus on merkittävä, jos se on jollain tavoin vaikuttanut yksilön elämään. Antikainen (1996) määrittelee merkittävät oppimiskokemukset suhteessa yksilön elämäntulkintaan ja hänen identiteettiinsä: ”Merkittäviä oppimiskokemuksia ovat sellaiset oppimiskokemukset, jotka elämäntulkituksen perusteella näyttävät ohjanneen haastateltavan elämäntulkintaa ja/tai muuttaneen tai vahvistaneen hänen identiteettiään”. Merkittävät oppimiskokemukset ovat siten oppimiselämäkerran käännekohtia, jotka jäsentävät ihmisten elämäntulkintaa. (Antikainen 1996, 251–252.)

Antikainen (1996) havaitsi että merkittävä oppimiskokemus saattaa sisältää myös luovuutta ja valtautumista, mutta ne eivät kuitenkaan ole välttämättömiä määreitä, jotta oppimiskokemus olisi merkittävä. Luovuus näyttäytyi tutkimuksessa itse luodun työn tai toiminnan tuloksena. Luovuus esiintyi myös jonkin uuden merkityksen oivaltamisena tai oman yksilöllisen tulevaisuuden uudelleen rakentamisena. Merkittävään oppimiskokemukseen mahdollisesti liittyvä valtautuminen sisältää ”muutoksen yksilön itsemäärittelyssä eli minässä ja osallistumisen kautta tapahtuvan muutoksen ympäristössä”. Valtautuminen vahvistaa subjektinsa toimijuutta. Merkittävät oppimiskokemukset saattavat merkitä valtautumista, mikäli yksilö rohkaistuu osallistumaan yhteiskunnalliseen keskusteluun tai hänen sosiaalinen identiteettinsä tai roolinsa laajenee eli hänen ”äänensä”

vahvistuu tai yksilön maailmankuva tai kulttuurinen ymmärrys avartuu. (Antikainen 1996, 253.)

Antikainen (1996) toteaa, että merkittävälle oppimiskokemuksille on ominaista hyvin laaja kirjo erilaisia elämäkokemuksia (Antikainen 1996, 254–256). Ei ole mitään yhtä oikeaa merkittävän oppimiskokemuksen mallia, vaan oppimiskokemusten merkittävyys on yksilöllistä – ovathan elämäkokemuksetkin yksilöllisiä. Antikaisen (1996) mukaan merkittävät oppimiskokemukset voivat olla *kestoltaan* erilaisia. Jotkut oppimiskokemukset ovat lyhytkestoisia, kuten oivallus, ja toiset taas pitkäkestoisia kuten itseluottamuksen karttuminen. Kokemukset voivat erota myös laatussa ja jatkuvuutensa suhteen. Merkittävä oppimiskokemus voi olla joko myönteinen tai kielteinen, mutta kielteiset oppimiskokemukset voidaan kokea myöhemmin tarkasteltuna myönteisiksi. (Antikainen 1996, 254–256.) Myös Merriam ja Clark (1993) havaitsivat tutkimuksessaan, että epämiellyttävistä asioista kuten lähimaisen kuolemasta voi myöhemmin tarkasteltuna muodostua merkittävä oppimiskokemus (Merriam & Clark 1993, 133 – 137). Epämiellyttävään tapahtumaan saatu ajallinen etäisyys voi mahdollistaa tapahtuman uudelleen tarkastelun, kun tapahtumahetkellä koetut voimakkaat ja kipeätkin tunteet eivät enää estä tapahtuman käsittelyä.

Antikaisen (1996) mukaan merkittävät oppimiskokemukset voivat erota myös *oppimisen intressin tai alan* suhteen. Ihmiset voivat orientoitua opiskeluun käytännössä, jolloin oppiminen liittyy arkielämään. Opiskeluun voidaan orientoitua myös instrumentaalisesti, jolloin painottuu oppiminen omaa uraa varten. Opiskelu voi olla myös itseisarvoista toimintaa. Kokemukset ovat erilaisia myös sen suhteen missä *tilanteessa ja ympäristössä* ne tapahtuvat eli tapahtuvatko kokemukset informaalissa vai formaalissa tilanteessa. Harvoin tai tuskin koskaan kokemuksellisesti merkittävä oppimiskokemus oli tapahtunut koulussa. Kokemukset voivat olla erilaisia vielä *oppimisen sisällön* suhteen kuten erilaisten, kognitiivisten, sosiaalisten tai kommunikatiivisten taitojen oppiminen. (Antikainen 1996, 255–256.) Antikainen (1996) ja Aittola, Koikkalainen ja Vaherva (1996) toteavat, että merkittävät oppimiskokemukset vaativat yksilöltä reflektiota, jonka avulla kokemukset saavat merkityksensä ja paikkansa yksilön elämäkulussa. (Antikainen 1996, 254 – 256; Aittola, Koikkalainen & Vaherva 1997, 29 – 30.)

Aittola ym. (1997) havaitsivat Jyväskylän yliopiston opiskelijoita koskevassa tutkimuksessaan opiskelijoiden merkittäviksi elämän- ja oppimiskokemuksiksi taitojen oppimisen, tietojen oppimisen ja maailmankuvaan tai arvostukseen liittyvä oppimisen. Taitojen oppimisessa oli kyse joko konkreettisen taidon tai laajempaa osaamista edellyttävän toiminnon oppimisesta. Tietojen oppiminen liittyi kognitiivista osaamista tai tietämistä kuvaaviin asioihin kun taas maailmankuvaan ja arvostukseen liittyneet oppimiskokemukset kytkeytyivät peruskäsityksiin omasta suhteesta maailmaan. Oppimiskokemukset syntyivät eri elämäntilanteilla kuten koulutuksessa, opiskelussa, työssä ja työpaikalla, vapaa-ajalla ja harrastuksissa. Perhe ja ystävyys-suhteet tarjosivat opiskelijoille merkittäviä oppimiskokemuksia. Myös televisio ja mediat olivat oppimisen lähteinä. (Aittola ym. 1997, 31.)

Varila ja Rekola (2003) tutkivat työssä tapahtuvia merkittäviä oppimiskokemuksia, joista he käyttivät käsitettä *merkittävä työssä oppimiskokemus*. Merkittävä työssä oppimiskokemus on tavallisesti myönteinen tapahtuma yksilölle. Merkittävä työssä oppimiskokemus oli tapahtumasarja, jossa on alku-, keski- ja loppuvaihe. Merkittävän työssä oppimiskokemuksen alkuvaiheessa oppiminen käynnistyy useimmiten silloin, kun yksilön on reagoitava uuteen ja ongelmalliseen tilanteeseen. Keskvaihetta luonnehtii yleensä vuorovaikutus sekä vertaisen eli työkaverin että auktoriteetin (työpaikan johtaja, psykologi) kanssa. Vuorovaikutus edistää oppimista ja se on myös oppimisen ehto. Merkittävän työssä oppimisen loppuvaiheessa näkyvät oppimisen seuraukset, joista yleisin on muutos yksilön aikaisemmissä näkemyksissä, mutta toisaalta myös vahvistuksen saaminen aiemmalle näkemykselle. Koko tapahtumasarjaan liittyen Varila ja Rekola toteavat Antikaiseen (1996, 254) viitaten, että merkittävä työssä oppimiskokemus voi erota kestoltaan ja jatkuvuudeltaan. Se vaatii paljon aikaa, mutta kestoa ei voi määritellä tarkasti. Jatkuvuutta kuvaa heidän mielestään aiempien kokemusten liittyminen merkittävään oppimiskokemukseen. (Varila & Rekola 2003, 163 – 173.)

Kuten aikaisemmin totesimme, niin kaikkia kokemuksia ei koeta merkittäviksi, vaikka niitä reflektoidaan, koska niillä ei ole henkilökohtaista arvoa yksilölle. Merriamin ja Clarkin (1993) mukaa kokemukset kerrostuvat tällöin ei-merkittäviksi oppimiskokemuksiksi, jotka jäävät yksilön kokemusvarantoon hiljaiseksi tiedoksi (Merriamin & Clark 1993, 133 – 137). Hiljaista tietoa voisi verrata Alheitin (1994b, 288)

mainitsemaan biografiseen tietovarantoon - ”elämättömään elämään”, joka ilman reflektiota jää käsittelemättä. Reflektion kautta nämä vielä toistaiseksi piilossa ja käsittelemättä olevat kokemukset voivat myös muodostua merkittäviksi oppimiskokemuksiksi. Alheit (1996) toteaa, että yksilön kokemuksista osa on tiedostamattomia ns. elämättömiä elämiä, jotka ovat myös merkityksellisiä oppimisen lähteitä (Alheit 1996, 251 – 256). Vahervan (1998) mukaan niin sanottu hiljainen tieto muodostuu kokemuksen kautta niissä tilanteissa, joissa ihmiset toimivat (Vaherva 1998, 169). Hiljaisen tiedon muodostuminen korostuu Tuomiston (1998) mielestä silloin, kun ihmiset oppivat informaalisti ja satunnaisesti ilman, että yksilö itse edes huomaa käyttäytymisenä muutosta ja oppimistaan (Tuomisto 1998, 50).

3.3 Arkipäivän kokemuksista oppiminen

Antikainen (1996) ja Merriam ja Clark (1993) toteavat, että suurin osa aikuisten oppimiskokemuksista liittyy arkipäivän tapahtumiin ja suurin osa merkittävistä oppimiskokemuksista tapahtuu formaalin (muodollisen) koulutuksen ulkopuolella (Antikainen 1996, 255; Merriam & Clark 1993, 133). Tuomiston (1998) mukaan arkipäiväoppiminen on informaalia ja kokemusperäistä oppimista. Kokemukseen perustuva oppiminen voi olla niin tietoista kuin tiedostamatontakin, niin spontaania kuin suunniteltua. Arkipäiväoppimisesta puhuttaessa ajatellaan yleensä yksilöllistä oppimista, mutta aikuisten kohdalla on kuitenkin usein kysymys erilaisesta ryhmässä tapahtuvasta yhteisoppimisesta tai yhteisöllisestä oppimisesta. Samoin kontekstuaalisuus ja omien intressien keskeisyys liittyy vahvasti arkipäiväoppimiseen, koska tiedon rakentaminen tapahtuu aina jossakin tilanteessa. Erityisen tärkeitä yksilön oppimiselle ovat sosiaaliset tilanteet, esimerkiksi työelämän vuorovaikutus- ja muutostilanteet. (Tuomisto 1998, 32–46.)

Kaikki arkipäivän tilanteet ja elämänalueet voivat siten olla mahdollisia oppimistilanteita. Arkielämän merkityksellisimmiksi elämänalueiksi nousevat työikäisillä aikuisilla Aittolan ym. (1997) mielestä perhe ja työ (tai sen puute). Perheeseen ja työhön liittyvät läheisesti ihmissuhteet, jotka mahdollistavat monia sosiaalisia ja persoonallisia oppimiskokemuksia. (Aittola ym. 1997, 56–58.) Perheen jälkeen siis työ muodostaa aikuisten elämässä yhden merkittävimmistä oppimisympäristöistä. Aittolan ym. (1997)

mukaan työpaikalla tapahtuvaa oppimista voidaan pitää yhä tärkeämpänä informaalisen oppimisen lähteenä. Työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa on piirteitä kokemuksellisesta oppimisesta ja tekemällä oppimisesta ja oppimista voidaan kuvata myös monipuolisena kehittymisenä. (Aittola ym. 1997, 44.) Työpaikalla ja työssä oppimista voidaan Tynjälän ja Collinin (2000) tavoin luonnehtia myös ongelmakeskeiseksi ja kontekstisidonnaiseksi oppimiseksi. Työ sisältää paljon oppimismahdollisuuksia kun ratkotaan jokapäiväisiä ongelmatilanteita, opitaan virheistä tai pohditaan yhdessä työkavereiden kanssa työn ongelmallisia kohtia. Konteksti- ja tilannesidonnaisuus vaativat yksilöltä uuteen tilanteeseen luovaa reagoimista. (Tynjälä & Collin 2000, 295–296.)

Tuomiston (1998) mukaan työssä tapahtuva oppiminen voi olla hyvinkin erilaista. Se voi olla yksilön ammattitaitoa syventävää ja laajentavaa tai sitten yksilöä passivoivaa. (Tuomisto 1998, 47.) Voitaisiin ajatella, että työssä oppiminen voi olla yksilöä tukevaa tai jopa yksilöä lannistavaa. Vaherva (1998) on todennut oppimisen merkitsevän usein työntekijän sopeutumista työhönsä ja työpaikkaansa. Työssä oppiminen saattaa merkitä myös sitä, että työhön ja sen tekemiseen on mahdollisuus vaikuttaa siten, että työn tekemisestä tulee helpompaa ja tarkoituksenmukaisempaa. Näyttäisi siltä, että työssä oppimiseen sisältyy täten myös yksilön mahdollisuus työnsä kehittämiseen, mikä voi laajentua mahdollisuudeksi kehittää itseään ja koko työyhteisöä. Työssä oppiminen perustuu työntekijän ja toimintaympäristön vuorovaikutukseen. Oppiminen työpaikalla riippuu viime kädessä työntekijöistä/oppijoista itsestään. Vaikka loppujenlopuksi yksilö itse on vastuussa oppimisesta, on myös työhön liittyvillä tekijöillä yhteys työssä oppimiseen. Vaihteleva työ innostaa oppimaan, mutta monotoninen työ ja sitoutumattomuus työhön heikentävät oppimismotivaatiota. (Vaherva 1998, 157–160.)

Kokemuksellisuus liittyy siis voimakkaasti aikuisen oppimiseen ja aikuinen usein peilaa uusia tapahtumia aiempiin kokemuksiinsa. Usein ihmiset eivät koe oppineensa arkielämässä mitään, varsinkin jos oppiminen assosioidaan yleisesti kouluun ja muihin formaalisiin tilanteisiin liittyväksi tapahtumaksi. Kuitenkin kaikki arkipäivän tilanteet voivat olla mahdollisia oppimistilanteita. Arkipäivän ja arkielämän tilanteet voivat mahdollistaa laadultaan erilaisen oppimisen, joka voi olla syvällisempää tai pinnallisempaa, lyhytkestoista tai pitkäkestoista. Arjessa tapahtuva oppiminen ei ole millään muotoa väheksyttävää tai alempiarvoista oppimista verrattuna ”perinteiseen näkemykseen

oppimisesta”. Arkipäiväoppiminen ja työssä oppiminen voivat tuottaa oppimiskokemuksia, joista myöhemmin tarkasteltuna voi muodostua merkityksellisiä oppimiskokemuksia, joilla voi olla yksilön elämän ja hänen oman itsensä kannalta tärkeä merkitys. Kaikki kokemuksemme jäävät meille biografiseksi tietovarannoksi, josta voimme tarvittaessa ammentaa käyttökelpoisia tietoja tai taitoja.

4 BIOGRAFINEN OPPIMINEN JA YKSILÖN VAHVISTUMINEN

Tässä luvussa tarkastelemme biografista oppimista. Peter Alheit esitti 1990-luvun alussa biografisen oppimisen käsitteen. Suomessa rinnakkaiskäsitteenä käytetään myös elämänhistoriallisen oppimisen käsitettä (Antikainen 1996). Ymmärrämme yksilön elämänhistoriaan kertyneet kokemukset oppimisen ja oman elämän jäsentämisen ja uudelleenorganisoimisen voimavarana. Osa yksilön elämänhistoriaan kerrostuneista kokemuksista voivat olla sellaisia, joiden arvoa ja merkitystä yksilö ei ole vielä löytänyt. Myös vielä toistaiseksi tiedostamattomien kokemusten merkityksen löytäminen voi mahdollistaa näiden ”elämättömien elämien” hyödyntämisen nykyisen ja tulevan elämän jäsentämisessä ja suunnittelussa. Biografinen oppiminen voi sisältää mahdollisuuden muutokseen. Näemme biografisessa oppimisessa yhteyksiä Paolo Freiren (2005) ajatuksiin yksilön tiedostamisesta ja sosiaalisesta muutoksesta. Siksi nostamme esiin yksilön tasolla tapahtuvan tiedostamisen, joka voi johtaa uusiin tapoihin hahmottaa itseä ja ympäröivää todellisuutta. Kokemuksiin perustuva oppiminen ja uusien mahdollisuuksien löytäminen voi muodostua prosessiksi, joka johtaa yksilön vahvistumiseen. Yksilön vahvistumisen prosessissa tuomme esille myös yksilön voimavaraistumisen ja vahvistumisen sosiaalisen puolen. Luvun lopussa tarkastelemme biografista valmennusta, joka perustuu biografisen oppimisen ideaan. Oletuksemme mukaan ohjaava koulutus voisi olla yksi esimerkki biografisesta valmennuksesta.

4.1 Biografia oppimisen resurssina ja muutoksen voimavarana

Tässä tutkimuksessa yksilön biografia ymmärretään oppimisen resurssiksi. Yksilön elämänhistoria voidaan nähdä voimavarana oppimiselle ja nykyisen ja tulevan elämän jäsentelylle ja suunnittelulle. Alheitin ja Dausienin (2002) mukaan yksilön biografia on kaksitahoinen oppimisen resurssi, sillä biografinen oppiminen mahdollistaa sekä oman

identiteetin rakentamisen että sosiaalisten suhteiden ja kollektiivisten prosessien muodostamisen (Alheit & Dausien 2002, 13). Elämänhistoria ja siihen kertyneet kokemukset voivat siten muodostua voimavaraksi, joka mahdollistaa uudenlaisen toiminnan ja yksilön selviytymisen haasteellisissakin ja muutoksia vaativissa elämäntilanteissa ja nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa. Ajattelemme, että tällöin yksilö kykenee säilyttämään tunteen sisäisestä tasapainosta, joka puolestaan mahdollistaa katseen ja ajatusten suuntaamisen kohti nykyistä ja tulevaa elämää. Alheit ja Dausien (2002) toteavat, että yksilöllä on tarve kokea elämänsä kokonaisvaltaiseksi ja katkeamattomaksi jatkumoksi. Tämä tarve ajankohtaistuu erityisesti silloin, kun yksilö kohtaa elämässään muutoksia ja kriisejä. (Alheit & Dausien 2002, 12 – 13.) Elämän erilaisia haasteita kohdatessaan yksilö pyrkii muodostamaan menneestä, nykyisestä ja tulevasta elämästä mielekkään kokonaisuuden. Aittolan ym. (1997) mukaan yksilön elämäkokemukset ja niistä muodostuva elämänhistoria ovat yksilön elämänsä suunnittelun ja etenemisen voimavara. Se on myös voimavara, joka mahdollistaa sillan rakentamisen yksilön menneen ja tulevan elämän välille. (Aittola ym. 1997, 74.)

Mennyttä elämää on aina mahdollista tarkastella ja tulkita uudelleen. Eletyn elämän uudelleentarkastelu voi johtaa siihen että yksilö näkee itsensä ja ympäristönsä uudesta näkökulmasta. Alheit (1994b) puhuu transitionaalisesta oppimisesta, jossa elämänsä muutoksiin ja siirtymiin johtavia tapahtumia ja menneen elämän perusteita arvioidaan kriittisesti, jotta voitaisiin muodostaa uusi suunta tulevalle elämälle. Tällainen menneisyyden kriittinen arvioiminen voi johtaa siihen, että yksilö huomaa ja löytää uusia toimintamahdollisuuksia oman elämän ja ympäristön jäsentämiseksi. (Alheit 1994b, 289.) Alheit (1994a, 1999) on tehnyt tutkimuksia muun muassa työttömien parissa ja nämä tutkimukset ovat nostaneet esiin erityisiä biografisia coping-strategioita. Näiden strategioiden avulla yksilöt ovat selviytyneet menetyksistään (esimerkiksi työn menetys ja työttömäksi jääminen) ja pystyneet luomaan uusia toimintamalleja ja sosiaalisia verkostoja. Biografisissa coping-strategioissa yksilö käsittelee ja tulkitsee ympäristön asioita ja tapahtumia oman elämänsä pohjalta. Näin ollen joillekin työttömyys ja siitä selviytyminen ei ole ensisijaisin huolenaihe elämässä. Toiset eivät koe työttömyyttä lainkaan ongelmaksi kun taas toiset kokevat työttömyyden tapahtumaksi, joka on aiheuttanut katkoksen elämänsä. (Alheit 1994a, 1999, 72–73.) Ajattelemme tämän

tarkoittavan sitä, että kaikki omassa elämässä kohdatut asiat (esimerkiksi työttömyys) suodattuvat yksilön elämänselän historian läpi, jolloin muun muassa työttömyys saa merkityksensä yksilön kokemuksen tasolla. Alheit (1994a, 1999) toteaaakin, että selviytymiskeinoja on erilaisia ja ne ovat ainakin osittain yhteydessä yksilön elämänselänkokemuksista muodostuneeseen elämänselän historiaan (Alheit 1994a, 1999, 72–73).

Alheitin ja Dausienin (2002) mukaa aikuisten oppiminen on juuri tällaista ”sisäänottoa”, jossa sosiaalisesta tehdään yksilöllistä kääntämällä ympäristön asioita ja tapahtumia omaan elämänselän historiaan perustuvalla ja itselle mielekkäälle kokemuksen kielelle (Alheit & Dausien 2002, 7,10). Työttömyys sinänsä ei siis välttämättä muodostu uhkaksi yksilölle ja hänen elämänselänkululle. Kortteinen ja Tuomikoski (1998) ovat työttömiä tutkiessaan todennut, että se miten työttömyys koetaan muodostaa suuremman uhan yksilön selviytymiselle kuin itse työttömyys. Alheitin (1999) mukaan kohdatut muutokset ja menetykset eivät välttämättä muodostu yksilöä passivoiviksi ja elämää liikaa rajoittaviksi tekijöiksi (Alheit 1999, 72–73). Biografiaan kerrostuneet tapahtumat ja kokemukset ja niihin sisältyvien vahvuuksien ja voimavarojen löytäminen voivat mahdollistaa elämän haasteellisista tilanteista selviytymisen ja suuntautumisen kohti tulevaisuutta. Yksilön omassa elämänselän historiassa piilee selviytymisen ja muutoksen voima ja mahdollisuus.

4.1.1 Tiedostaminen muutoksen lähtökohtana

Yksilön biografiaan on kerrostunut siis myös sellaisia kokemuksia, joiden arvoa tai hyödyllisyyttä yksilö ei ole vielä huomannut/löytänyt. Alheitin (1994b, 286) mukaan nämä ”elämättömät elämät” ja ”löytymättömät voimavarat” muodostavat resurssin oppimiselle. Vastaavasti Sennet (2004) puhuu potentiaalisesta kyvykkyydestä, jolla hän tarkoittaa vielä toistaiseksi toteutumaton kyvykkyyttä. Tällöin yksilöt eivät välttämättä vielä tiedosta kaikkia omaamiaan kykyjä. (Sennet 2004, 84–85.) Vaikka nämä voimavarat olisivatkin vielä yksilön tietoisuuden ulkopuolella, on niiden löytäminen ja käyttöön saaminen siitä huolimatta mahdollista. Alheit (1994b, 288) toteaa, että tämän mahdollisuuden myötä tarjoutuu yksilölle samalla tilaisuus saada käyttöön näissä voimavaroissa piilevä muutoksen

mahdollisuus. Vastaavasti Hannula (2000) toteaa Freiren ajatuksiin perustuvan analyysinsa pohjalta, että yksilöllinen tiedostaminen on tapahtuma, jossa tapahtuu muutoksia yksilön todellisuus- ja ihmiskäsityksissä, minuudessa ja toiminnassa (Hannula 2000, 47).

Yksilöllinen tiedostaminen ei ole itsestään selvä ja automaattinen tapahtuma. Tiedostaminen edellyttää yksilöltä aktiivisuutta niin ajattelun kuin toiminnankin tasolla. Jarvis (1993) puhuu reflektiivisestä oppimisesta, jossa muun muassa pohdiskelu, reflektiivinen taitojen oppiminen ja kokeileva oppiminen ovat tapoja kokemusten tietoisempaan käsittelyyn (Jarvis 1993, 194). Toisaalta ympäristön ja olosuhteiden on tarjottava mahdollisuus yksilön tiedostamiselle. Freiren (2005) mukaan jokaiselle yksilöllä on oltava tasavertaiset mahdollisuudet itsensä kehittämiseen ja oman elämänsä haltuunottoon. Itseä ja ympäristöä koskevien käsitysten muuttuminen edellyttävät sitä, että yksilö kokee olevansa aktiivinen osallinen ja toimija todellisuuden rakentamisessa. Tällöin yksilön on mahdollista kokea olevansa subjekti, joka osallistuu, vaikuttaa, kommunikoi ja tekee päätöksiä. (Freire 2005, 24–26.) Yksilön kokemukset omista mahdollisuuksistaan olla, osallistua ja vaikuttaa, voivat johtaa ajattelun tasolla ilmeneviin muutoksiin todellisuus- ja ihmiskäsityksissä.

Itseä ja todellisuutta koskevien käsitysten muuttumisen ohella tiedostaminen on prosessi, joka mahdollistaa muutoksen yksilön minuudessa. Freire (2005) puhuu sortajista ja sorretuista todeten, että tiedostamiseen sisältyvä minuuden muutos antaa sorretulle yksilölle mahdollisuuden saavuttaa kokemuksen omasta aidosta itseystään (Freire 2005, 44–59). Vanhasta luopuminen ja uuden suunnan ottaminen eivät kuitenkaan ole helppoja tai kivuttomastikaan tapahtuvia asioita. Ne vaativat sorretulta yksilöltä rohkeutta ja uskallusta. Hannula (2000) viittaa Freiren ajatuksiin todeten, että sorrettujen on kyettävä ja uskallettava luopua minuudesta, jonka sortajiltaan sisäistäneet (Hannula 2000, 53). Ajatteleminen, että yksilön kosketus omaan aitoon minuuteen – esimerkiksi siihen, kuka olen, millainen olen ja mitä osaan – voivat olla tärkeitä kokemuksia matkalla vahvistumiseen. Sennet (2004) puhuu yksilön itsemääräämisoikeudesta ja toteaa, että yksilön oikeus ja mahdollisuus omasta itsestä määräämiseen on ratkaisukeino myös nöyryyttävästä riippuvuussuhteesta vapautumiseen (Sennet 2004, 110–111). Voimmekin todeta, että tiedostaminen mahdollistaa vapautumisen, jolla on yksilön tason ohella myös sosiaalisesti tärkeä merkitys yksilön vahvistumiselle. Sennetin (2004) mukaan

itseään määräämisoikeus tekee kansalaisesta arvostettavan yksilön, joka omin ja muiden silmin katsottuna nähdään yksilönä, joka kykenee pitämään itsestään huolen (Sennet 2004, 110–111).

Minuuden muutos edellyttää siis yksilön tiedostamista. Hannula (2000) kuvailee Freiren käsitystä ajatusten tiedostamisesta prosessiksi, jossa sorrettu toisaalta kykenee ja toisaalta saa mahdollisuuden vapautua ulkokohtaisesti määritellystä minuudestaan. Vapautuminen mahdollistaa sorretulle yksilölle kokemuksen oman itsen arvokkuudesta ja kykenee näkemään itsensä arvokkaana ja ainutlaatuisena yksilönä osana yhteisöä ja yhteiskuntaa – yksilönä, joka pystyy omalla toiminnallaan vaikuttamaan ympäristöönsä. (Hannula 2000, 55.) Näin yksilölle avautuu mahdollisuus oppia tuntemaan itseään paremmin. Itsestä voi mahdollisesti löytyä sellaisiakin piirteitä ja ominaisuuksia, joita ei aikaisemmin ole tullut huomanneeksikaan.

Ajattelun tasolla tapahtuvan muutoksen lisäksi tiedostaminen voi edetä toiminnan tasolle ja ilmetä muutoksena yksilön toiminnassa. Freiren (2005) mukaan muutos toiminnan tasolla tarkoittaa sitä, että yksilö ymmärtää oman toimintansa olevan historiallisesti rakentunutta. Toiminnan tasolla tapahtuva muutos ilmenee myös yksilön sitoutuneisuutena kollektiiviseen toimintaan. (Freire 2005, 68–73.) Yhteistoiminnan ja vuorovaikutuksen merkityksen tiedostaminen on yksi tiedostamisprosessin olennainen osatekijä. Voidaan todeta, että tiedostamisella on siten myös sosiaalinen ulottuvuus.

4.1.2 Muutokseen yhdessä toisten kanssa

Alheitin (1994b) mukaan vuorovaikutus ja kokemusten jakaminen ovat muutokseen pyrkivän oppimisen peruslähtökohtia (Alheit 1994b, 289). Yksilö ei elä tyhjiössä, vaan hän elää elämäänsä sisäisten ja ulkoisten tapahtumien ja voimien ympäröimänä. Aittola ym. (1997) toteavat, että varsinkin aikuisten kohdalla voidaan puhua yhteisöllisestä oppimisesta, koska aikuisten oppiminen tapahtuu usein erilaisissa ryhmissä tai yhteisöissä (Aittola ym. 1997, 38 - 40). Aikuisten oppimiseen liittyvillä yksilöllisen ja yhteisöllisen ulottuvuuksilla on vastineensa myös yksilön elämänhistorian tasolla. Alheit (1994b) toteaa, että yksilön biografiassa on aina jotain yksilöllistä, mutta siinä on aina samalla myös jotain

yhteiskunnallista (Alheit 1994b, 287–288). Nämä ulottuvuudet ilmenevät myös elämänhistoriallisen oppimisen tasolla, sillä kuten Alheit ja Dausien (2002) toteavat, on biografisessa oppimisessa aina läsnä myös sosiaalinen ulottuvuus. Muutoksen kannalta biografisuuden sosiaalisella ulottuvuudella on tärkeä merkitys, sillä omien kokemusten kriittinen arvioiminen edellyttää sitä, että yksilöillä on mahdollisuus keskinäiseen kommunikointiin ja vuorovaikutukseen. (Alheit & Dausien 2002, 6-10.)

Freire (2005) toteaa, että dialogisessa suhteessa kaikki osapuolet ovat toimijoita ja yhteisesti jaetun toiminnan kohteena on sosiaalinen ja kulttuurinen todellisuus (Freire 2005, 95–114). Alheitin (1994b) mukaan yksilöiden on kyettävä ja heillä on oltava mahdollisuus yksilöllisten reflektointiensa ja elämämaailmojensa jakamiseen toisten kanssa. Mahdollisuus omien ja toisten näkökulmien yhdistämiseen voi tuoda yksilölle kokemuksen siitä, että sekä omaa elämää että ympäröivää maailmaa on mahdollista muokata. (Alheit 1994b, 289.) Hannula (2000) esittää Freiren ajatuksiin perustuen mielenkiintoisen ja hyvin omia ajatuksiamme tukevan kuvauksen dialogisen toiminnan tunnuspiirteistä. Dialogista toimintaa voidaan luonnehtia 1) yhteistyön, 2) yhtenäisyyden, 3) organisoitumisen ja 4) kulttuurisen synteessin kautta.

1. *Yhteistyö.* Päämääränä on, ettei ole sortajia ja sorrettuja, vaan yhdessä toimivia ihmisiä. Ihmisten on siten toimittava yhdessä ja subjekteina maailman muuttamiseksi.

2. *Yhtenäisyys.* Jotta saavutettaisiin ihmisten välinen yhtenäisyys, pitäisi lähteä yksilön omista sorron kokemuksista, joita hän on kokenut sosiaalisissa ja kulttuurisissa ilmiöissä. Siten sosiaalisiin rakenteisiin/tilanteisiin liittyvä sorto voidaan tehdä näkyväksi ja tilanteen selvittäminen ja toiminta edistävät yhtenäisyyttä.

3. *Organisoituminen.* Yhtenäisyyden luonnollinen seuraus on organisoituminen. Se on prosessi, jossa sekä kansa että johtajat (työntekijä ja esimies, koulutettava ja kouluttaja) opettelevat sanomaan oman sanansa, ymmärtämään yhteistä maailmaa ja toimimaan yhdessä.

4. *Kulttuurinen synteesi.* Dialoginen toiminta ilmenee yhteiskunnallisella tasolla kulttuurisena synteessinä. Kulttuurisessa synteessissä esimerkiksi opettajat eivät pyri opettamaan, välittämään tai antamaan jotain vaan he pyrkivät oppimaan

kansalaisten (oppijoiden) kanssa yhdessä heidän maailmansa. Siinä ei kielletä erilaisten näkemysten välisiä eroja, vaan siinä kielletään toisten valloittaminen ja vahvistetaan toisille annettavaa tukea. Kulttuurisessa synteessissä ihmiset ovat yhteistyökumppaneita ja toiminnan kohde on todellisuus, johon vaikutetaan. (Hannula 2000, 65–83.)

Hannulan tavoin ymmärrämme sosiaalisen muutoksen muutoksena, joka tapahtuu ja ilmenee siinä tavassa, jolla ihmiset toimivat yhdessä. Freiren (1972) mukaan mahdollisuus maailman muuttamiseen on seurausta siitä, että ihmisillä on oikeus omaan sanaan. Hannula (2000) toteaaakin dialogisuuden olevan sekä ihmisten välistä vuorovaikutusta että yksilön mahdollisuutta osallistua omaa itseä koskevaan päätöksentekoon. Ihmisten on toimittava yksilöinä, mutta yhteistyössä toisten kanssa, ja tämä yksilöiden ja ryhmien välinen dialogisuus on lähtökohta sosiaaliselle muutokselle. (Hannula 2000, 65.)

Yksilön tiedostaminen ja vuorovaikutuksellinen toiminta toisten kanssa voivat siten muodostua merkittäviksi tapahtumiksi yksilön elämässä. Biografinen oppiminenkaan ei siten näyttäisi olevan pelkästään yksilön tiedostamiselle perustuva sisäinen prosessi, vaan tähän oppimisprosessiin liittyy myös sosiaalinen ulottuvuus. Sennetin (2004) mukaan omien kokemusten ja käsitysten tarkastelu sekä vuorovaikutuksellinen toiminta toisten kanssa voivat johtaa uusien, elämää rikastuttavien mahdollisuuksien löytämiseen (Sennet 2004, 125).

4.2 Yksilön vahvistuminen

Toteamme, että yksilön tason ja sosiaalisen tason tekijöille rakentuva biografinen oppiminen voi muodostua prosessiksi, joka vapauttaa yksilön voimavaroja ja mahdollistaa yksilön vahvistumisen. Puhumme tässä tutkimuksessa yksilön *vahvistumisesta*, joka voidaan ymmärtää voimaantumisenä, vahvistumisena tai valtautumisenä.

Siitosen (1999) mukaan useimmissa ihmisen voimaantumista käsittelevissä tutkimuksissa korostuu se, että ihmisiä pyritään auttamaan löytämään omat voimavaransa (Siitonen 1999, 13–14). Omien kokemusten uudelleentulkinta, uusien voimavarojen

löytäminen itsestä sekä yhdessä toimiminen voivat tuoda yksilön elämään uusia suuntia ja mahdollisuuksia. Järvikoski, Härkäpää ja Pättikangas (1999) puhuvat valtaistumisen prosessista. Heidän mukaansa valtaistuminen tarkoittaa yksilön tai ryhmän vaikutusmahdollisuuksien lisääntymistä. Prosessin aikana tai sen lopputuloksena ovat yksilön tai ryhmän paremmat mahdollisuudet vaikuttaa henkilökohtaisiin, sosiaalisiin, taloudellisiin, poliittisiin sekä yleensä elämäntilanteen kannalta merkittäviin asioihin. (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999, 109.) Myös valtautuminen (Antikainen 1996) on eräs niistä käsitteistä, joiden avulla on aikaisemmissa tutkimuksissa lähestytty niin yksittäisten ihmisten kuin koko väestön hyvinvoinnin ja terveyden kannalta olennaista ilmiötä.

Vaikka biografista oppimista ei suoranaisesti yhdistetäkään valtautumiseen, niin tässä tutkimuksessa elämänhistoriallinen oppiminen ymmärretään yhtenä mahdollisuutena yksilön vahvistumiseen, koska yksilön elämänhistoria nähdään oppimisen resurssina. Järvikoski (1996) puhuu elämänhallinnasta ja toteaa, että elämänhallinta tulisi ymmärtää laajaksi ilmiöksi. Elämänhallintaa ei tulisi jäsentää pelkäksi psykologiseksi konstruktioksi, vaan se tulisi nähdä laajemmin koko elämänkulkuun liittyvänä käsitteenä. (Järvikoski 1996, 35.) Nämä voimavaraistavat kokemukset voivat edelleen johtaa elämänkulun aikana niin yksilötasolla kuin sosiaalisella tasolla ilmeneviin muutoksiin. Tässä tutkimuksessa yksilön vahvistuminen voidaan ymmärtää prosessina, jonka lähtökohtana ovat ne yksilön elämänhistoriaan kerrostuneet kokemukset, jotka ovat tai jotka yksilö myöhemmin näitä kokemuksia tarkastellessaan kokee nykyisen ja tulevan elämän voimavaroiksi. Tässä tutkimuksessa vahvistumista ei käsitellä pelkästään psykologisena ilmiönä. Biografiseen näkökulmaan liittyen vahvistuminen ymmärretään psykologisen näkökulman ohella myös osittain biologisena ja sosiologisena ilmiönä.

Empowerment (vahvistuminen, valtautuminen, valtaistuminen, voimaantuminen) käsitteen kohdalla näyttäisi pätevän suomalainen sananlasku, jonka mukaan rakkaalla lapsella on monta nimeä. Haverisen (2003b) mukaan empowerment käsitteen moninaiset suomennotukset viittaavat osaltaan niihin erilaisiin näkökulmiin, joista käsitettä voidaan lähestyä. Toisaalta käsiterikkaus viittaa ongelmaan, jossa empowerment käsitteelle on vaikea antaa tarkkaa sisältöä ja vakiintunutta suomenkielistä vastinetta. (Haverinen 2003b, 46.) Tässä tutkimuksessa yksilön vahvistumista pyritään lähestymään viittaamalla lähinnä

Antikaisen (1996) ja Siitosen (1999) ajatuksiin valtautumisesta. Heidän valtautumiseen liittyvissä näkemyksissään huomioidaan sekä yksilö että myös hänen sosiaalinen ympäristönsä. (Antikainen 1996, Siitosen 1999.) Näihin näkemyksiin yhdistämme tässä tutkimuksessa käsityksen biografisesta oppimisesta.

Antikainen (1996, 253) pohtii valtautumisen käsitettä ja määrittelee valtautumisen eli empowermentin sekä yksilön itsemäärittelyssä että sosiaalisessa osallistumisessa tapahtuvaksi muutokseksi. Siitosen (1999) mukaan voimaantuminen on sisäistä voiman tunnetta. Se on tunnetta omien voimavarojen ja luovuuden vapautumisesta, myönteisyyttä ja positiivista latausta, halua parhaansa yrittämiseen ja halua vastuunottoon yhteisön muiden jäsenten hyvinvoinnista. (Siitonen 1999, 61.) Valtautuminen on ikään kuin yksilön kokemus omasta olotilasta, muista ihmisistä ja tulevaisuuden mahdollisuuksista. Lisäksi valtautumiseen sisältyy muutoksen mahdollisuus. Antikainen (1996) toteaa, että valtautuminen on yksilön ja yhteisön tasolla tapahtuvaa muutosta. Muutos voi ilmetä yksilön toimintakyvyn vahvistumisena tai alistavien rakenteiden murtumisena ja mahdollisuutena osallistua yhteisölliseen toimintaan. (Antikainen 1996, 274.) Aromaa (1996) puolestaan toteaa, että yksilön kyky säilyttää toimintakykyisyytensä on tärkeä ominaisuus, jotta yksilö kykenisi säilyttämään/palauttamaan tasapainotilan muuttuvissa olosuhteissa (Aromaa 1996, 13). Valtautuminen näyttää siten olevan keino tulla toimeen aikana, jolloin muutokset ovat nopeita ja lähes jatkuvia. Nykyisessä nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa valtautumista voidaan Antikaisen (1996, 275) sanoin luonnehtia aktiiviseksi sopeutumiseksi.

Kaikki kokemukset eivät kuitenkaan välttämättä ole yksilöä välittömästi vahvistavia. Tapahtuva asia tai ilmiö, muun muassa työttömäksi jääminen, voi tapahtumahetkellä olla jopa yksilöä heikentävä tapahtuma. Kaikkiin kokemuksiin ei siten välttämättä heti liity valtautumista, mutta toisaalta kokemuksen myöhempi reflektointi voi johtaa kokemuksen merkityksellistymiseen ja sitä kautta yksilön vahvistumiseen ja elämän rikastumiseen. Antikaisen (1996) mukaan valtautumisesta puhuttaessa tulisi aina määritellä minkä suhteen valtautumista tarkastellaan (Antikainen 1996, 274). Yksilön vahvistumista voitaisiin tarkastella esimerkiksi suhteessa hänen aikaisempiin kokemuksiinsa ja elettyyn elämäänsä. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa yksilön vahvistumista tarkastellaan suhteessa elämään työttömänäolo aikana. Schütze (1981) puhuu elämänkulun hallinnasta ja toteaa,

että elämänkulun hallintaa luonnehtii suuntautuminen tulevaisuuteen ja tulevan elämänkulun ennakointi. Myös menneisyyttä työstetään refleктоimalla elettyä elämää ja tulkitsemalla elämää uudelleen myöhempien kokemusten ja tapahtumien pohjalta. (Schütze 1981, 67–146.) Voitaisiinkin todeta, että elämänkulun hallinnassa on kyse myös eletyn elämän uudelleentarkastelusta, mikä voi avata yksilölle uusia mahdollisuuksia nykyisen ja tulevan elämän varalle.

Tässä tutkimuksessa yksilön biografian nähdään sisältävän kokemusten myötä kasautuneita resursseja ja mahdollisuuksia, joiden myöhempi tiedostaminen ja tarkastelu voi mahdollistaa näiden piiloistenkin voimavarojen hyödyntämisen nykyisen ja tulevan elämän suunnittelussa ja uusien suuntien ja polkujen hahmottamisessa. Mutta koska yksilön biografiaan sisältyy aina samanaikaisesti jotain yksilöllistä sekä yhteiskunnallista, niin myös valtautumisessa on yksilön tason rinnalla erotettavissa sosiaalinen ulottuvuus (esim. Antikainen 1996, Siitonen 1999). Siitosen (1999) mukaan yksilön voimaantumiseen tarvitaan nimenomaan ryhmä tai yhteisö, koska voimaantuminen ei voi olla pelkästään yksilölähtöistä. Voimaantumisen lähtökohtana tosin on ihminen ja hänen motivaationsa, mutta luontevimmin voimaantuminen tapahtuu kontekstissa, joka on turvallinen, hyväksyvä ja tasa-arvoinen. (Siitonen 1999, 13–14, 161–162.) Järvikangas ym. (1999) viittaavat Hahniin (1991), joka on tarkastellut vammaisten henkilöiden valtautumista. Hänen mukaansa todellinen valtautuminen on mahdollista vain vammaisten henkilöiden yhteisten intressien ja pyrkimysten kautta. Tässä yhteisyydessä on mahdollisuus sosiaalisen vallan saavuttamiseen (power with) – yhdessä toimimiseen yhteisten asioiden hyväksi, mikä osaltaan tukee yksilön henkilökohtaista valtautumista. (Hahn 1991, Järvikoski ym. 1999, 109–112.) Käsitystä sosiaalisen vallan saavuttamisesta yhdessä toisten kanssa voidaan hyödyntää myös tämän tutkimuksen yhteydessä. Ajattelempa, että yhdessä toimiminen osaltaan mahdollistaa ja tukee yksilön vahvistumista.

4.3 Biografinen valmennus yksilön vahvistajana ja ohjaavan koulutuksen perustana?

Biografiseen oppimiseen perustuen on Alheit (1994b) nostanut esiin ajatuksen biografisesta valmennuksesta, jota voidaan luonnehtia uudeksi näkökulmaksi aikuiskoulutukseen. ”Perinteisessä” aikuiskoulutuksessa yksilö mielletään helposti erilaisten toimenpiteiden kohteeksi, joilla pyritään yksilön ja hänen elämäntilanteensa korjaamiseen ja parantamiseen. (Alheit 1994b, 292.) Yksilön vahvistuminen on tällöin riippuvainen häneen kohdistetuista toimenpiteistä. Toimenpiteiden kohteena oleminen heikentää samanaikaisesti myös yksilön ”äänen” kuuluvuutta. Sennetin (2004) mukaan eläminen riippuvuussuhteessa heikentää ja huonontaa yksilön mahdollisuuksia hallita omaa elämäänsä. Toimenpiteiden kohteena oleminen voi tehdä yksilöistä vain passiivisia annetun avun kuluttajia. (Sennet 2004, 26.) Tämä ei päde biografisen valmennuksen kohdalla.

Alheit (1994b) toteaa, että biografisessa valmennuksessa yksilöä ei nähdä heikkona olosuhteidensa uhrina, jonka tilannetta pyrittäisiin parantamaan ja korjaamaan vain ulkoapäin suunnattujen toimenpiteiden avulla. Biografisessa valmennuksessa yksilön elämänhistoria, hänen todellisuutensa ja intressinsä ovat valmennuksen/ohjauksen resursseja. (Alheit 1994b, 293.) Aittolan ym. (1997) mukaan yksilön elämänhistoria on tietovaranto, jota voidaan hyödyntää uusien tietojen ja taitojen oppimisessa (Aittola ym. 1997, 74). Yksilöstä ja hänen menneestä, nykyisestä ja tulevasta elämästään tulee lähtökohta kaikille niille toimenpiteille, joilla yksilöä pyritään tukemaan hänen vahvistumisprosessissaan. Alheit (1994b) toteaa, että biografinen valmennus on ohjaajan ja ohjattavan tasavertaista yhteistyötä pyrkimyksenä kartoittaa ja löytää ohjattavan biografiaan kerrostuneiden kokemusten myötä syntyneitä mahdollisuuksia (Alheit 1994b, 292).

Osa yksilön biografian sisältämistä mahdollisuuksista voivat olla yksilöltä itseltään piilossa olevia vielä toistaiseksi tiedostamattomia voimavaroja. Biografisessa valmennuksessa pyritään Alheitin (1994b) mukaan myös tällaisten piiloisten voimavarojen vapauttamiseen, mikä voi avata yksilölle uusia mahdollisuuksia uuteen mielekkäämpään elämään (Alheit 1994b, 292–293). Tällöin yksilön todelliset kyvyt ja lahjat eli

potentiaalinen kyvykkyys (vrt. Sennet 2004) pääsee toteutumaan, mikä voi olla yksilön vahvistumisen kannalta merkittävä tekijä.

Alheitin (1994b) mukaan biografisuuden ideaa toteuttavan oppimisen ja ohjauksen tulee perustua yksilöiden väliseen yhteenkuuluvuuteen ja tasa-arvoisuuteen (Alheit 1994b, 293). Jokaisen yksilön tulee saada kokea olevansa arvostettu ja kunnioitettu ihmisenä. Sennetin (2004) mukaan kunnioitus merkitsee yksilöiden välistä yhdenvertaisuutta, toisten kunnioittamista ja heidän tarpeidensa huomioon ottamista (Sennet 2004, 59–61). Toisen hyväksyminen on Alheitin (1994b) mukaan tärkein perusta muutokseen pyrkivässä oppimisprosessissa, jollaiseksi biografinen valmennus voidaan ymmärtää (Alheit 1994b, 293). Biografisessa valmennuksessa ohjaaja ja ohjattava ikään kuin puhaltavat yhteen hiileen pyrkiessään kartoittamaan yksilön elämäntilannetta ja nykyisyyden ja tulevaisuuden mahdollisuuksia.

Ajattelemme, että biografisen oppimisen ja biografisen valmennuksen idea voisi olla myös Kontin työllistymisprojektin taustalla vaikuttavia ideoita. Tuomiston (1998) mukaan sorrettujen voimavarojen kehittäminen (emansipaatio) on yksi aikuiskasvatuksen tehtäväalueista (Tuomisto 1998, 48). Alheitin (1994b) mukaan emansipaatioon ja muutokseen painottuvan biografisen valmennuksen tulee olla kommunitaarista, projektiluonteista, oppijan elämismaailmaan ja hänen ideoilleen ja pyrkimyksilleen perustuvaa toimintaa (Alheit 1994b, 293). Kontin työllistymisprojekti voidaan nähdä biografisena valmennuksena, jossa yksilön elämänhistoria nähdään muutoksen ja uudistumisen voimavarana ja yksilön vahvistajana.

5 OHJAAVAN KOULUTUKSEN ARVIOINTI ASIAKKAAN NÄKÖKULMASTA

Tarkastelemme tässä tutkimuksessa OEV-koulutusta ja Kontti-työjaksoa työllistettyjen näkökulmasta. Tutkimuksessamme on osittain kyse ohjaavan koulutuksen asiakaslähtöisestä arvioinnista. Tässä luvussa luomme katsauksen siihen, miten ohjaavaa koulutusta on aikaisemmin tutkittu. Tuomme esiin tutkimuksia, joissa on arvioitu muun muassa yksilön vahvistumiseen ja sitä kautta yksilön työllistymismahdollisuuksien kohentumiseen liittyviä toimenpiteitä. Teemme katsauksen joihinkin viimeaikaisiin pitkäaikaistyöttömille suunnattuihin kuntoutuskokeiluihin ja projekteihin, joilla on pyritty vaikuttamaan pitkään työttömänä olleen yksilön elämänhallintaan. Esittelemme myös tutkimuksia, joissa on arvioitu sekä nuorille suunnattua OEV-koulutusta että muita ohjaavaksi koulutukseksi määriteltyjä koulutuksia ja niiden vaikutuksia. Esiin tuomissamme tutkimuksissa ohjaavaa koulutusta on arvioitu muun muassa koulutuksen käyneiden näkökulmasta. Luvun lopussa tarkastelemme, miten ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta voidaan arvioida ja miten sitä ehkä tulisi arvioida. Painotamme ohjaavan koulutuksen vaikuttavuuden yksilötasoista arviointia.

5.1 Katsaus aikaisempiin tutkimuksiin

Sosiaali- ja terveysministeriö (2001) raportoi tutkimuksessaan kuntoutuskokeilusta, joka kohdistui keski-ikäisiin pitkäaikaistyöttömiin. Kuntoutuskokeilun tarkoituksena oli luoda toimiva yhteistyömalli, jossa kuntoutuja, paikalliset toimijat, Kela ja muut palveluntuottajat toimivat aktiivisesti yhdessä yksilön elämänhallinnan ja työllistymisen edistämiseksi. Kuntoutuskokeilussa pyrittiin selvittämään myös lainsäädännöllisten uudistusten mahdollisuuksia. Kokeilun tavoitteena oli myös parantaa kuntoutujan työllistymistä ja elämänhallinnan mahdollisuuksia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2001, kuvailulehti.) Voimme nähdä kuntoutuskokeilun taustalla ajatuksen, jonka mukaan pitkäaikaistyöttömän

työllistymismahdollisuuksien parantaminen ja hänen elämänhallintansa kohentaminen ei ole ainoastaan yksilöön kohdistettujen toimenpiteiden ja hänen aktiivisuuteensa perustuva prosessi. Kuntoutuskokeilussa ei toimenpiteitä kohdistettu ainoastaan yhteen kuntoutusprosessin osatekijään, vaan aktiivisen sosiaalipolitiikan hengessä yksilön aktivointi ja vahvistuminen nähtiin makro-, meso- ja mikrotason yhteisenä projektina.

Vastaavasti Pohjola, Saari ja Viinamäki (2001) raportoivat tutkimuksessaan Yhteistyöllä työttömien elämä hallintaan (YEH)– projektista, jossa pyrittiin luomaan sekä paikallistasolla että valtakunnantasolla toimivia yhteistyöverkostoja pitkäaikaistyöttömiksi syrjäytettyjen ihmisten elämänhallinnan tukemiseksi. Projektin päätavoitteena oli ehkäistä työttömien syrjäytymistä, parantaa yksilön toimintakykyä ja elämänhallintaa sekä mahdollistaa ensiaskelien ottaminen polulla kohti mahdollista myöhemmin tapahtuvaa työllistymistä. Työllistyminen ei ollut kuitenkaan projektin ensisijainen tavoite, sillä työllistymiseen pyrittiin vahvistamalla yksilön toimintakykyä ja elämänhallintaa sekä ehkäisemällä yksilön syrjään jäämistä. (Pohjola ym. 2001; 1-11, 38.) Voimme todeta, että yksilön kokonaisvaltainen vahvistaminen oli tavoitteena ensisijainen ja tämän tavoitteen saavuttaminen edisti myös yksilön työllistymistä.

Pohjola ym. (2001) raportoivat YEH-projektin piirissä toteutetusta pilkeryhmätoiminnasta. Pilkeryhmätoimintaan osallistuminen oli vapaaehtoista ja osallistumisen innoittajana oli yksilön kokemus omaan itseen liittyvästä muutostarpeesta. Toiminnan tarkoituksena oli käynnistää osallistujissa yksilöllinen muutosprosessi. (Pohjola ym. 2001, 18, 29.) Muutosta ei kuitenkaan ymmärretty pelkästään yksilötason prosessiksi. Pohjolan ym. (2001) mukaan pilkeryhmätoiminnassa käynnistyvä muutosprosessi eteni ryhmän tukemana. Jokaisella ryhmän jäsenellä uskottiin olevan psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia voimavaroja, ja nämä voimavarat tuli aktivoita, jolloin yksilön elämänhallinta paranisi. Yksilön muutosprosessin tukena oli selviytymissuunnitelma, jonka työtön ja hänen tukihenkilönsä yhdessä laativat. (Pohjola ym. 2001, 18, 29.) Näyttäisi siltä, että YEH-projektissa yksilön matka kohti parempaa elämänhallintaa ei ollut ainoastaan yksilön vastuulle jäävä prosessi. Se oli prosessi, jossa niin yksilön elämänhistoria, ympäröivä yhteisö kuin myös kontaktit ja vuorovaikutus sekä tuki ja ohjaus kaikki yhdessä mahdollistivat yksilön toimintakyvyn ja elämänhallinnan vahvistumisen. Pohjolan ym. (2001) mukaan YEH-projektissa yksilön elämänhistoria nähtiin elämänhallinnan

voimavarana ja yksilön elämänselämähistoriaan kerrostuneet kokemukset, tiedot ja taidot huomioitiin myös työtehtävien muotoilussa (Pohjola ym. 2001, 18, 29).

Pohjola ym. (2001) tuovat esiin myös sen, millaisia kokemuksia pitkäaikaistyöttömät olivat saaneet pilkeryhmätoimintaan osallistumisesta. Pääsääntöisesti kokemukset olivat hyviä. Etenkin se, että pilketoiminnassa työtöntä pidettiin kokonaisuena ihmisenä, oli koettu mielekkääksi. Työttömien kokemukset vertaistuesta olivat myönteisiä. Ryhmässä toimiessaan työttömät saivat mahdollisuuden suhteuttaa omaa tilannetta vertaisten tilanteeseen. Samalla he pystyivät myös vaihtamaan toisten ryhmäläisten kanssa tietoja, taitoja ja kokemuksia. Myönteisenä pidettiin myös toisilta ryhmäläisiltä oppimista, tasavertaisuuden kokemusta ja yksinäisyyden vähentymistä uusien ihmissuhteiden myötä. Uuden toiminnan ohella myös työttömien elämänpiiri oli laajentunut. Kurssilaisissa oli tapahtunut pienten askelten muutoksia. (Pohjola ym. 2001, 88–89, 238, 240–242.)

Lehtinen (1998) arvioi tutkimuksessaan SPR:n nuorille järjestämää Oman Elämän Valtias-koulutusohjelmaa vuoden 1996 kurssitoiminnan osalta. OEV-koulutusta arvioitiin tuloksellisuuden, toimeenpanon ja vaikuttavuuden näkökulmista. Kouluttajien ja työvoimaviranomaisten lisäksi koulutukseen osallistuneet nuoret esittivät arvionsa OEV-koulutuksen toimeenpanosta ja tavoitteiden toteutumisesta. Tutkimuksen mukaan nuoret eivät olleet motivoituneita aloittamaan kurssia, sillä suurin osa nuorista ilmoitti osallistuneensa kurssille ”karenssin uhalla”. (Lehtinen 1998, 70–71.) Näyttäisi siltä, että koulutukseen osallistuminen koettiin pakkona. Lehtisen (1998) mukaan nuorten haluttomuuteen osallistua koulutukseen vaikutti etenkin koulutuksen internaattimuoto ja puutteellinen tieto koulutuksen sisällöstä (Lehtinen 1998, 70–71). Vaikka koulutuksen internaattimuoto alussa vähensi motivaatiota osallistua koulutukseen, ei tätä ”sisäoppilaitosmaisuuutta” pidetty koulutuksen jälkeen enää niin huonona asiana. Lehtinen (1998) toteaa, että koulutuksen jälkeen juuri internaattiopeutus oli nuorten mielestä ollut koulutuksen parasta antia, koska internaatin aikana koetut elämykset ja syntynyt sosiaalisuus ja ryhmähenki olivat koettu hyväksi. Hyvänä puolena koettiin myös ryhmätyötä korostanut opetus, leikit ja omien vahvuuksien kartoittaminen. Lisäksi henkilökohtaiset keskustelut kouluttajien kanssa koettiin myönteiseksi. Vaikka oli hyvä, että koulutus poikkesi tavallisesta kouluopetuksesta, nuoret halusivat silti enemmän asiapitoista koulutusta. (Lehtinen 1998, 70–71.)

Koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa hyödynnettiin myös kouluttajien ja työvoimaviranomaisten kokemuksia kyseisestä OEV-koulutuksesta. Lehtisen (1998) tutkimuksessa kouluttajat kokivat koulutuksen toteutuksen ja tavoitteiden toteutuneen hyvin. Kouluttajat kokivat, että nuorten alhainen motivaatio koulutukseen osallistumisessa oli haaste heidän ammattitaidolle. Kouluttajat arvostivat toisten kouluttajien toimintaa ja painottivat kouluttajatiimin pysyvyyttä ja yhteensopivuutta. Koulutuksen heikkoudeksi koettiin sen lyhyt kesto ja kontaktien katkeaminen nuorten kanssa koulutuksen päätyttyä. Työvoimaviranomaisten kokemukset koulutuksesta olivat myönteiset. OEV-koulutuksen internaattimuoto ja elämyksellisyys tekivät siitä erilaisen muihin koulutuksiin verrattuna. Koulutus nähtiin sopivan nuorille, joilla ei ollut suunnitelmia tulevaisuuden suhteen. Lisäksi työmarkkina-asemien muutosten perusteella voidaan todeta, että nuorten keskuudessa on tapahtunut aktivoitumista. Tätä voidaan pitää OEV-koulutuksen ansiona. Eri toimijoiden kommenttien perusteella voidaan todeta, että OEV-koulutukseen osallistuneissa nuorissa tapahtui aktivoitumista ja elämänhallinnan parantumista koulutuksen ansiosta. (Lehtinen 1998, 45, 94, 117.)

Myös Ahonen (2001) on arvioinut ohjaavaa koulutusta. Hän selvitti tutkimuksessaan kognitiivisten ajattelu- ja toimintastrategioiden muuttumista ohjaavan koulutuksen aikana CAST (Cartoon Attribution Strategy Test) testillä ja kyselymuotoisella SAQ (Strategy and Attribution Questionnaire) testillä kurssin alussa ja lopussa. Lisäksi kurssilaiset pitivät koulutuksen aikana kurssipäiväkirjaa, ja heitä myös haastateltiin kurssikokemuksista kurssin alussa, keskellä ja lopussa. Tutkimuksen mukaan ohjaava koulutus tarjoaa asiakkaalle mahdollisuuksia itsetuntemuksen lisäämiseen. Samalla koulutus antaa suhteellisen väistämättömiä onnistumiskokemuksia etenkin asiakkaan omia tavoitteita edistävissä tehtävissä. (Ahonen 2001, 1, 14–17, 35.)

Ohjaava koulutus vaikutti myös koulutukseen osallistuneiden toimintatapoihin. Ahosen (2001) mukaan opiskelijoiden toimintastrategioiden muuttumiseen vaikuttivat onnistumiset yhteisopiskelujaksojen harjoituksissa. Lisäksi ohjaava koulutus koostui erilaisista tapahtumaympäristöistä, joihin liittyi asioita ja tapahtumia, jotka tutkimukseen osallistuneet olivat kokeneet haasteellisiksi. Esimerkiksi työssä oppiminen sekä siihen sisältyvät haasteet ja niiden toteutuminen oli yksi koulutuksen aikainen tapahtumaympäristö. Työssä oppimisen kausina uudet työtehtävät ja niiden suorittamiseksi

tarvittavien taitojen ja ominaisuuksien osoittaminen osoittautuivat keskeisiksi asioiksi. Työssä oppimisessa koettu onnistuminen ei ollut pelkästään kiinni yksilön omaamista kontaktinottotaidoista, vaan onnistumiskokemuksiin vaikutti myös paikan mielekkyys opiskelijan suunnitelmien kannalta. (Ahonen 2001, 1, 14–17, 35.)

Ahosen (2001) mukaan työssä oppimisen kokemuksilla oli suurin vaikutus yksilön toimintastrategioiden muutokseen (Ahonen 2001, 14). Työpaikan mielekkyyden ohella oli myös opiskelijaan liittyvillä tekijöillä yhteys ajattelu- ja toimintastrategioiden muutokseen. Ahosen (2001) mukaan opiskelijan omat odotukset ja muutostavoitteet olivat tärkeä viitekehys onnistumiskokemuksille. Siten onnistuminen ei ollut riittävää, mikäli se tapahtui opiskelijalle vähemmän keskeisessä toiminnassa eikä vastannut hänen interventiolle asettamia odotuksia. (Ahonen 2001, 14–40.) Eli ohjaavan koulutuksen toimenpiteissä olisi ensiarvoisen tärkeää huomioida jokaisen koulutukseen osallistujan yksilölliset kiinnostuksen kohteet, toiveet ja pyrkimykset. Ahonen (2001) toteaa, että toimintastrategioiden muuttamisen kannalta on oleellista, että työssä saatujen onnistumiskokemusten lisäksi yksilöllä on mahdollisuus henkilökohtaiseen ohjaukseen (Ahonen 2001, 14–40).

Myös Lindqvist (1996) on tarkastellut ohjaavaa koulutusta. Hän tutki Helsingin sosiaaliviraston asiakkaille tarkoitettua työelämään ja koulutukseen ohjaavaa kurssia (TYKO-kurssi), jolle hän osallistui itse sekä tutkijana että kurssilaisena. Kurssi oli neljän kuukauden pituinen, jonka aikana osallistujan oli tarkoitus työstää omaa tilannettaan ja minäänsä. TYKO-kurssin käyminen sai yksilön elämässä aikaan eräänlaisen kriisin. (Lindqvist 1996, 26.) Ohjaavan kurssin vaikutukset eivät kuitenkaan olleet välittömästi ilmeneviä. Lindqvistin (1996) mukaan kurssin vaikutuksia voi hänen mukaansa nähdä noin vuoden kuluttua kurssin päättymisen jälkeen. Yksilötasolla TYKO-toiminnan vaikutukset olivat pääsääntöisesti myönteiset, jopa erittäin myönteiset: TYKO-kurssi oli positiivinen jakso yksilön elämässä ja kurssin vaikutus elämään oli myönteinen. Myös yksilön itsevarmuus ja itsetunto paranivat. Tämän perusteella TYKO-kurssin prosessia voidaan luonnehtia tyypilliseksi empowerment-ilmieksi. TYKO-kurssin kaltaisessa ryhmämuotoisessa kurssitoiminnassa ihmisten vahvuudet tulevat esille ja niitä voidaan myös tukea. Tällöin mahdollistuu myös ihmisiä vahvistava empowerment-työskentely. (Lindqvist 1996, 26, 114–115.)

Pättikangas (1999) arvioi tutkimuksessaan kahta ohjaavan koulutuksen nimikkeen alle sijoittuvaa kurssia. Hän tarkasteli näiden ”Käännekohta”-kurssien vaikutuksia niiden tavoitteiden näkökulmasta, joita näille kursseille oli asetettu. Kurssit olivat kolmen viikon mittaisia ohjaavan koulutuksen jaksoja, joissa korostui kuntoutuksen näkökulma. Kurseilta puuttuivat ohjaavalle koulutukselle ominainen työpaikoilla tapahtuva harjoittelu. Kurssien tavoitteena oli antaa yksilölle tietoa, kimmokkeita ja näkyjä omaan paikalle jääneeseen elämäntilanteeseen ja uusia näkökulmia omiin mahdollisuuksiin. Kurssien eräänä aihealueena oli myös työnhakuvalmiuksien ja – taitojen harjoittelu. Koulutuksen vaikutuksia arvioitiin lomakekyselynä kuukausi kurssin päättymisestä. (Pättikangas 1999, 46–54.) Pättikankaan (1999) mukaan koulutus oli vastannut lähes kaikkien kurssilaisten odotuksia ja 2/3 arvioi kurssin vaikutukset myönteiseksi. Vajaa kolmannes arvioi, ettei kurssilla ollut vaikutusta tai vaikutukset olivat kielteisiä. Kurssi oli virkistänyt ja kohottanut mielialaa, ja kurssilaiset olivat saaneet uutta tietoa työhausta. Psykkiset oireet olivat vähentyneet ja erityisesti pätevyyden ja omista asioista päättämään kykenemisen tunteet ja itseluottamus sekä henkiset voimavarat olivat kurssin jälkeen kohentuneet. Erilaiset vertaistukea ja osallistumista hyödyntävät työtavat voidaan tulkita ihmisten aktiiviseksi sopeutumiseksi ja pyrkimykseksi vaikuttaa omaan elämäntilanteeseensa ja muokata sitä tyydyttäväksi. Kuitenkin kolmen viikon kurssin vaikutus ilman välittömiä jatkotoimenpiteitä (esimerkiksi tukityö) ei leviä laajemmalle henkilön elämään. (Pättikangas 1999, 56–58, 62.) Näyttäisi siltä, että kurssin pituus voi ainakin jossain määrin olla yksilön aktiivisen sopeutumisen estäjä.

Pättikankaan (1999) tutkimuksen mukaan elämäntaitoihin keskittyvällä ohjaavalla koulutuksella on käyttöä niiden pitkäaikaistyöttömien keskuudessa, jotka tarvitsevat mahdollisuuden jäsentää yleisemmin koko elämäntilannettaan ja toimintamahdollisuuksiaan. Useiden pitkäaikaistyöttömien on ensin valtaistuttava ”kansalaisuuteen” yleensä, jonka jälkeen he vasta voivat valtaistua työmarkkinakansalaisuuteen. (Pättikangas 1999, 63.) Voidaan ajatella, että ensin on otettava ”oma elämä haltuun” ennen kuin voi toimia hallitusti laajemmalla kentällä. Pättikangas (1999) viittaa Neathiin ja Schriener`iin (1998) ja Whitmoreen (1990) todeten, että ohjaava koulutus ei kuitenkaan valtaista vain henkilökohtaisen vallan tai hallinnan osalta, vaan se voi onnistuessaan luoda myös ryhmätason valtaa tai sosiaalista valtaa.

Sosiaalinen valta tai ryhmätason valta perustuu yhteisyyden kokemiseen ja tasa-arvoiseen toimintaan. Henkilökohtainen ja ryhmätason valta kehittyvät rinnan toistensa kanssa. Tasavertaisesti yhdessä toimiminen luo henkilökohtaista hallintaa, joka puolestaan valtaistaa yksilöä yhteiseen toimintaan. (Pättikangas 1999, 63.)

Kempainen (1998) arvioi tutkimuksessaan työttömille suunnattua Settlementiliiton koordinoimaa Uusi Mahdollisuus -projektia. Tutkimuksen mukaan työ koettiin positiivisena ja elämää jäsentävänä tekijänä. Työ jäseni aikarytmiä ja takasi taloudellisen turvan ja samanarvoisuuden yhteiskunnassa. Työ mahdollisti yhteenkuuluvuuden ryhmään, mikä lisäsi itsetuntoa. Työ koettiin jossain määrin myös negatiivisena tekijänä. Pieni vähemmistö tutkittavista koki työn jossain määrin negatiivisena tekijänä ja välttämättömänä pahana. Uusi Mahdollisuus – projektilla oli ollut kuitenkin positiivinen vaikutus niihin kokemuksiin, jotka liittyivät työttömän omiin jatkotyöllistymisen mahdollisuuksiin. Projekti oli tarjonnut työttömille polkuja työelämään. Suuri enemmistö (87 %) oli saanut projektin avulla kosketusta työelämään tai koulutukseen pitkänkin työttömyysjakson jälkeen. Ainoastaan 13 %:lla projektiin osallistuneista työttömyys ei ollut katkennut projektissa mukanaoloa lukuun ottamatta. Projekti on onnistunut raivaamaan polkuja työttömän kotoa työelämään ja koko yhteiskuntaan. (Kempainen 1998, 33–40, 45–47.)

Silvennoinen (2002) on tutkinut ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien elämänhallintaa ja työelämään uudelleen suuntautuneen identiteetin rakentumista ohjaavassa koulutuksessa. Tutkimuksen mukaan työttömyyden katkaisemiseksi ja elämänhallinnan lisäämiseksi suunnatut auttamiskeinot ovat sitä aktivoivampia mitä lähempänä ne ovat yksilön kokemusmaailmaa. Yksilön elämäntilanteen ja elämän historian huomioivat interventiotimet auttavat yksilöä tekemään hänelle itselleen sopivia ratkaisuja ja valintoja oman elämänhallinnan suhteen. (Silvennoinen 2002, 124–132.) Eli ohjaavassa koulutuksessa tulisi huomioida koulutukseen osallistujien yksilölliset ominaisuudet. Silvennoisen (2002) mukaan ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät kokevat itselleen vieraksi koulutuksen identiteetin ja itsen määrittelyn pohjalle rakennetut kehitystehtävät. Tämä vierauden kokemus johtuu siitä, että heidän elämänsä on pohjautunut lineaarisen, jatkuvan palkkatyön varaan. Siksi ohjaavan koulutuksen yksi suuri haaste tulee olemaan se, miten

koulutuksen sisältö ja menetelmät kohdentuvat paremmin koulutettavien kokemusmaailmoiden kanssa. (Silvennoinen 2002, 124–132.)

5.2 Ohjaavan koulutuksen vaikuttavuuden arviointi

Koulutusta voidaan arvioida monen kriteerin mukaan. Arviointi voi kohdistua koulutuksen edellytyksiin, resursseihin, tavoitteisiin, prosesseihin tai tuloksellisuuteen. Jakku-Sihvosen (1993) mukaan koulutuksen vaikuttavuus voidaan nähdä yhtenä koulutuksen tuloksellisuuden osatekijänä. Jakku-Sihvonen (1992) painottaa, että vaikuttavuutta voidaan ja tulee tarkastella yhteisö- ja yksilötasolla. (Jakku-Sihvonen 1992, 145–147; 1993, 25–27.) Vaikuttavuutta voidaan tarkastella myös makrotasolla sekä ajallisella tasolla. Vahervan (1983) mukaan vaikuttavuuden tarkastelukohteeksi voidaan ottaa joko yhteiskunta, instituutio tai yksilö. Lisäksi koulutuksen vaikutuksia voidaan tarkastella lyhyellä tai pitkällä aikavälillä. (Vaherva 1983, 172–174.)

Myös ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta voidaan arvioida, mutta vaikuttavuuden arvioinnin perusta on erilainen verrattuna tutkintoperustaisen koulutuksen vaikuttavuuden arviointiin. Onnismaan ja Taskisen (1994) mukaan ohjaavaa koulutusta ei tule mieltää tutkintotavoitteiseksi koulutukseksi, vaan ohjaava koulutus tulee nähdä enemmänkin yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia edistäväksi toiminnaksi (Onnismaa & Taskinen 1994, 30). Ohjaava koulutus tulee ensisijaisesti nähdä yksilön hyvinvointia kohentavaksi ja toimintamahdollisuuksia parantavaksi toiminnaksi. Onnismaa ja Taskinen (1994, 31) toteavat, että yksilötasolla ohjaavan koulutuksen vaikuttavuus näkyy myönteisenä persoonallisuuden kehityksenä ja saavutettuina oppimistuloksina. Myös Yrjölä (1995) toteaa koulutuksen olevan vaikuttavaa silloin, kun sen tuottamat valmiudet laadullisesti ja määrällisesti edistävät yksilön henkistä kasvua sekä yhteiskunnan, kulttuurin ja työelämän kehitystä (Yrjölä 1995, 71).

Koska koulutuksen vaikuttavuutta voidaan arvioida eri näkökulmista, ei koulutuksen yhdellä tasolla ilmenevistä vaikutuksista tule vetää liian hätäisiä johtopäätöksiä koskien koulutuksen muilla tasoilla ilmeneviin vaikutuksiin. Lindqvist (1996) korostaa, että työvoimakoulutuksen arvioinnissa on erotettava yksilötason

vaikutukset yhteisötason vaikutuksista. Yksilötason vaikutukset ovat hänen mukaansa pääosin jopa erittäin positiivisia, vaikka yhteisötason vaikutukset näyttäisivät epäonnistuneen esimerkiksi siten, että työllistymistä ei tapahdukaan koulutuksen jälkeen. (Lindqvist 1996, 114.) Yhteisötason vaikutusten perusteella ei voida tehdä johtopäätöksiä siitä, miten koulutus on vaikuttanut koulutuksen käyneisiin. Myös Heinosen (1998) mukaan työvoimakoulutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa on tärkeää ottaa huomioon koulutukseen osallistuvan/osallistuneen henkilön kokemukset koulutuksesta. Tällöin koulutukseen osallistuva henkilö nähdään koulutuksesta elämäänsä merkitystä etsivänä toimijana. (Heinonen 1998, 122, 130–133.) Mannisen (1996) mukaan työllistymistä edistävän koulutuksen arvioinnissa tulisi huomioida aina koulutuksen tavoitteet ja luonne, koska koulutustyyppien tavoitteenasettelu ja vaikuttavuuskriteerit ovat erilaisia (Manninen 1996).

Aho, Halme ja Nätti (1999) toteavat, että tavoitteiden eroavuuden vuoksi olisi vaikuttavuustarkastelussa myös perusteltua erottaa ohjaava koulutus muusta ei-ammattillisesta koulutuksesta kuten esimerkiksi kielikursseista ja maahanmuuttajakursseista (Aho ym. 1999, 158). Onnismaan ja Taskisen (1994) mukaan ihmisten elämäntilanteet ja yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat ohjaavan koulutuksen tavoitteiden muotoutumiseen. Toisaalta ohjaava koulutus ei voi reagoida kaikkiin nopeisiin muutoksiin, mutta se voi auttaa yksilöitä löytämään itsessään muutoksen välineet. (Onnismaa & Taskinen 1994, 30.) Ohjaavassa koulutuksessa yksilölliset elämänhistoriat ja elämäntilanteet ovat koulutuksen voimavaroja. Näiden rikkaiden ja moninaisten elämänpolkujen kartoittaminen ja uusien yksilöllisten elämänpolkujen etsiminen ja viitoittaminen on ohjaavan koulutuksen maaperää. Onnismaa ja Taskinen (1994, 31–32) toteavat, että ohjaavan koulutuksen tavoitteiden perusteella ei ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta voida arvioida sen perusteella, ovatko koulutuksen käyneet työllistyneet koulutuksen jälkeen. Jos sijoittumista työmarkkinoille pidetään vaikuttavuuden mittana, niin silloin Räsänen (1995, 237) mukaan arvioidaan enemmän työmarkkinoita kuin itse koulutusta.

Myös Mannisen (1996) mukaan työllistymiskriteeri on vaikuttavuuden kriteerinä toimimaton, koska työllistymiseen vaikuttava työmarkkinatilanne on koulutuksen ulkopuolinen tekijä. Hän tarkastelee vaikuttavuutta yksilötasoisena ilmiönä ja toteaa, että yksilötasolla vaikuttavuudessa on kyse koulutuksen yksilölle antamista valmiuksista hallita

omaa elämää ja kehittää monipuolisesti persoonallisuuttaan. Elämänhallinnan lisäksi yksilötasolla on syytä tarkastella myös koulutuksen vaikutusta yksilön elämänsä jäsentyneeseen. (Manninen 1996, 186–87.) Onnismaan ja Taskisen (1994) mukaan ohjaavan koulutuksen tärkeimpänä tuloksena voidaan pitää sitä, että oppijan kyvyssä päättää elämästään tapahtuu kehitystä (Onnismaa & Taskinen 1994, 27).

Onnismaa ja Taskinen (1994, 42) toteavat, että ohjaavan koulutuksen vaikutukset painottuvat lähinnä siihen, että yksilön työttömyys saadaan katkaistua. Myös Aho ym. (1999, 117–123) esittävät tutkimuksensa perusteella, että ohjaavan koulutuksen vaikuttavuuden kriteereinä voitaisiin käyttää esimerkiksi sopivan jatkotoimen löytymistä koulutuksen jälkeen tai koulutuksen vaikutusta syrjäytymisen ehkäisyyn. Mannisen (1996) mukaan arviointikriteereitä ei myöskään tulisi asettaa valmiiksi etukäteen. Sen sijaan pitäisi tutkia avoimin mielin, minkälaisia vaikutuksia koulutus saa aikaan yksilöiden ja organisaatioiden elämänsä jäsentyneessä. (Manninen 1996, 189–192.) Näyttääkin siltä, että vaikuttavuuden arviointi ei ole tapahtuma, joka suoritetaan tietyin kriteerein yhden kerran ohjaavan koulutuksen lopussa. Manninen (1996) toteaa, että vaikuttavuustutkimusta tulisi tehdä enemmän laadullisin menetelmin, jotta ohjelmien monipuoliset vaikutukset saadaan dokumentoitua. Vain laadullisten kriteereiden avulla voidaan määrittellä koulutuksen vaikutuksia ja arvoa. (Manninen 1996, 189–192.)

Tutkimuksessamme tarkastelemamme SPR:n järjestämän ohjaavan koulutuksen ja siihen liittyvän tukityöllistämisen ensisijaisena tavoitteena ei ole työllistyminen vaan yksilön tukeminen, kannustaminen ja vahvistaminen työn kautta. Tarkastelemme ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta koulutukseen osallistuneiden näkökulmasta. Vaikka ymmärrämme koulutuksen vaikuttavuuden yksilötasoisena ilmiönä, otamme huomioon myös muiden sidosryhmien (OEV-kouluttajat, projektipäällikkö, työjaksolla ohjauksesta vastaavat henkilöt) ajatukset ja kokemukset siitä miten ohjaava koulutus on vaikuttanut koulutuksen käyneisiin. Näin saamme laajemman näkökulman OEV-koulutuksen ja työjakson vaikutuksista yksilön elämään. Kuten Heinonen (1998, 130–133) toteaa, niin usean näkökulman huomioonottaminen tuo arviointiin luotettavuutta. Toisaalta vaikka Heinonen (1998, 122) toteaaakin, että usean näkökulman huomioiminen on tärkeää, hän myös painottaa, että koulutukseen osallistuneen henkilön näkökulman ja kokemusten huomioonottaminen on *tärkein* kriteeri arvioitaessa koulutuksen vaikuttavuutta. Erityisesti

ohjaavaa koulutusta arvioitaessa on koulutukseen osallistujan näkökulman ja kokemuksen huomioon ottaminen tärkeää. Järvinen, Katajisto, Kellberg ja Onnismaa (1996) toteavat raportissaan, että opiskelija itse arvioi omaa menestymistään ohjaavassa koulutuksessa suhteessa omiin tavoitteisiinsa. Koulutukseen osallistuja myös arvioi, onko hän saanut tulevaisuutensa suunnittelemiseksi välineitä, esimerkiksi itseluottamusta tai kykyä tunnistaa vahvoja puoliaan tai onko hän saanut yleisiä elämäntaitoja kuten tiedonhankkimistaitoja. Ohjaavan kurssin jälkeen välittömästi annettu tyytyväisyysarviointi on enemmänkin reaktioiden arviointia, joka ei kerro sitä, mitä ohjaavan koulutuksen aikana ja sen jälkeen yksilössä on tapahtunut. Sen vuoksi tulosten ja vaikutusten arviointia olisi tarpeellista tehdä myös pidemmällä aikavälillä. (Järvinen Katajisto, Kellberg & Onnismaa 1996, 42–43.) Tässä tutkimuksessa lähestymme ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta kartoittamalla osallistujien kokemuksia OEV- koulutuksesta ja Kontti-työjaksosta ajankohtana, jolloin koulutuksesta on kulunut noin vuosi ja vuoden mittainen työjakso oli loppuillaan.

6 SUOMEN PUNAISEN RISTIN TYÖLLISTÄMISPROJEKTI KONTEISSA

Tässä luvussa kuvailemme Suomen Punaisen Ristin työllistämisprojektia tuomalla esiin työjakson Kontti-kierrätystavaratalossa ja työllistetyille tarjottavan Oman Elämän valtias-koulutuksen. Koska Oman Elämän Valtias-koulutus on ohjaavaa koulutusta, tarkastelemme tässä luvussa yleisemmin myös ohjaavaa koulutusta, sen sisältöjä ja tavoitteita. Esittelemme myös Oman Elämän Valtias-koulutuksen sisällöt ja tavoitteet.

6.1 Kontti työjakso osa SPR:n työllistämisprojektia

SPR:n Työstä kuntoa -työllistämisprojektin tavoitteena on työllistää eri Kontti-toimipisteissä yhdistelmätuen ja muiden tukien avulla useita pitkäaikaistyöttömiä. SPR:n työllistämisprojekti pyrkii tarjoamaan mielekäästä työtä pitkäaikaistyöttömille, maahanmuuttajille, ikääntyville, nuorille ja vajaakuntoisille. Työllistämisprojektin tavoitteena on lisätä yksilöiden valmiuksia työelämään ja antaa heille valmennusta oman elämän hallintaan. Tutkimuksemme henkilöt ovat työllistettyinä SPR:n Kontti-toimipisteisiin.

Kontti on Suomen Punaisen Ristin kierrätystavaratalo ja avustustoiminnan keskus. Kontti-toiminnan idea on saanut alkunsa Jyväskylästä vuonna 1999 ja myönteiset kokemukset ovat laajentaneet Kontti-toimintaa usealle paikkakunnalle Suomessa. Kontti-toiminnan perustana ovat yksityisten ja yhteisöjen antamat tavaralahjoitukset. Lahjoitustavarat lajitellaan sekä huolletaan ja suurin osa tavaroista myös myydään Kontti-kierrätystavarataloissa. Osa lahjoitustavaroista annetaan kriisiapuna kotimaahan ja osa lähetetään kansainvälisenä vaateapuna maailman kriisialueille.

Yleistä Kontin yhdistelmätukijaksosta. Vuoden mittainen työjakso Kontti-kierrätystavaratalossa (lyhyemmin ”Kontissa”) on yhdistelmätukijakso, joka painotusten

osalta jakautuu kahteen osaan. Yhdistelmätukijakson alkupuolella panostetaan yksilön itsetunnon vahvistamiseen ja henkilökohtaisten voimavarojen ja vahvuuksien löytämiseen. Yksilön tukemiseksi ja motivoimiseksi jokaisen työllistetyyn kanssa tehdään henkilökohtainen työpolkusuunnitelma. Lisäksi pyritään kartoittamaan yksilön kykyjä ja tarpeita sekä halukkuutta kouluttautumiseen.. Tähän työpolkusuunnitelmaan sisältyy myös työllistettyjen työtaitojen tukeminen ja vahvistaminen sekä perehdytys yleensä työhön, työyhteisöön ja myös Suomen Punaisen Ristin toimintaan. Työpolkusuunnitelmaan on kirjattu myös tavoite jatkotyöllistymisestä työjakson jälkeen.

Työjakso. Työjakson aikana annetaan eväitä aktiiviseen työnhakuun ja tarjotaan mahdollisuus osallistua SPR:n järjestämään koulutus-, kurssi- ja vapaaehtoistoimintaan. Lisäksi tarjotaan eväitä oman elämän hallintaan ja fyysisen kunnan ylläpitämiseen. Työjaksolla Konttiin työllistetyt henkilöt tekevät erilaisia Kontti-kierrätystavaratalon arkeen kuuluvia työtehtäviä, joita ovat muun muassa lahjoitustavaran lajittelu ja hinnoittelu, myymäläkassan tehtävät, asiakaspalvelu, somistaminen, toimistotyöt, huonekalujen noutaminen asiakkailta ja huonekalujen kunnostus. Työntekijöiden kiinnostus, taidot, koulutus ja kokemus ovat lähtökohtana työtehtävien muotoilussa. Tällä pyritään siihen, että työ koettaisiin mielekkääksi ja että työ mahdollistaisi uuden oppimisen ja yksilön kehittymisen. Työntekijän aloitteesta työtehtävien vaativuutta voidaan myös lisätä. Arki ei kuitenkaan ole pelkkää työntekoa, sillä Konttiin työllistetyt osallistuvat työjakson aikana myös erilaisiin koulutuksiin. Oman Elämän Valtias – koulutus on yksi niistä koulutuksista, johon työntekijät osallistuvat työjakson aikana. OEV-koulutuksessa arvioidaan ja kartoitetaan työntekijän omia voimavaroja ja työvalmiuksia sekä pohditaan työhön tai koulutukseen hakeutumista tulevaisuudessa. Työntekijät osallistuvat työjakson aikana myös asiakaspalvelukoulutukseen. Asiakaspalvelukoulutuksessa tuetaan ja vahvistetaan työllistettyjen työtaitoja. Työjakson aikana hankitaan valmiuksia myös ensiavun antamiseen. Ensiavun perusvalmiuksia opetetaan Ensiapu 1-koulutuksessa.

Koulutuksien ja työtehtävien lisäksi työllistetyt tekevät työjaksolla ohjauksellista yhteistyötä konttipäällikön, kontinhoitajan ja työnsuunnittelijan kanssa. Konttipäällikkö, kontinhoitaja ja työnsuunnittelija ovat henkilöitä, jotka ovat Kontti - työjaksolla keskittyneet työntekijöiden henkilökohtaiseen ohjaamiseen. Nämä henkilöt ja työntekijä keskustelevat yhdessä työntekijän tuntemuksista ja tilanteesta sekä laativat yhdessä

työntekijän kanssa henkilökohtaisia tulevaisuudensuunnitelmia. Yksilön tilanteen kokonaisvaltainen huomioiminen, tukeminen ja edistäminen vaativat eri tahojen välistä yhteistyötä. Siksi Kontit tekevät yhteistyötä työvoimaviranomaisten, KELA:n, TE-keskusten, sosiaalitoimen ja paikallisten yritysten kanssa. Työjaksolla toteutuvalla monien eri tahojen välisellä yhteistyöllä on tärkeä merkitys Konttiin työllistetyille. Yhteistyö muun muassa paikallisten yritysten kanssa on tärkeää, jotta työllistyminen olisi mahdollista yhdistelmätukijakson päättyessä. Jatkotyöllistymisen tavoite on kirjattu myös työpolkusuunnitelmaan, sillä työjakson aikana työllistetyt käyvät palautekeskusteluja mm. työvoimaviranomaisten kanssa.

6.2 Ohjaava koulutus

Ohjaava koulutus on muuttunut yhteiskunnan muuttuessa. Santasalonen (1981) mukaan ohjaava koulutus on kehittynyt 1970-luvun alussa aloitetuista työelämään ja koulutukseen valmentavista TYKO- kursseista. Näiden kurssien tarkoituksena oli saada työmarkkinoiden ulkopuolella olevia henkilöitä työvoimapolun vaivaamille aloille. (Santasalo 1981, 7.) Historiansa aikana ohjaava koulutus on muuttanut muotoaan vallitsevan yhteiskunnallisen- ja työllisyystilanteen mukaan, ja se on vakiinnuttanut asemansa, vaikkakin se Lindqvistin (1996, 19) mukaan joutuu yhä puolustamaan olemassaoloaan suhteessa muuhun työvoimakoulutukseen. Lehtinen (1998, 12) toteaa, että ohjaavan koulutuksen asema ja suhde muuhun työvoimakoulutukseen sai uuden ulottuvuuden 1990-luvulla, kun aikuiskoulutuslaki mahdollisti vapaaehtois- ja kansalaisjärjestöjen mukaan tulon koulutus- ja työvoimapolvelujen järjestämiseen. Siten ohjaavan koulutuksen toteuttajia ovat nykyään aikuiskoulutuskeskusten lisäksi erilaiset järjestöt, jotka ovat kehittäneet erilaisia variaatioita ohjaavan koulutuksen opetussuunnitelmista. SPR:n järjestämä OEV-koulutus on yksi näistä ohjaavan koulutuksen moninaisista muunnelmista. Onnismaa (2000, 152) toteaa, että eri toimijoiden mukaan tulo on vahvistanut työhallinnon roolia koulutuksen ostajana ja tulostavoitteiden määrittäjänä. Lisäksi työllistämishankkeissa, etenkin TE-keskuksen rahoittamissa, työnantaja veloitetaan järjestämään ohjaavaa koulutusta työllistetyille.

Mitä ohjaava koulutus on?

Mikkosen (1995, 96) mukaan ohjaava koulutus kuuluu julkisten sosiaalipalvelujen piiriin ollen ei-ammattillista työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta, josta käytetään lyhyemmin termiä työvoimakoulutus. Ohjaavaa koulutus on työttömille suunnattu ohjauksellisen työtavan muoto, joka Onnismaan ja Taskisen (1994) ja Onnismaan (1998, 2000) mukaan rikkoo auttamisammattien järjestelmärajaja. Ohjaavaa koulutusta voidaan pitää siten välineenä tai resurssina, joka antaa yksilölle taitoja jäsentää elämäänsä uudelleen. Ero muuhun ammattiin tähtäävään aikuiskoulutukseen onkin siinä, että opiskelija työstää omaa elämäntilannettaan ja minäänsä koulutuksen aikana. (Onnismaa & Taskinen 1994, 10, 31; Onnismaa 1998, 9; 2000, 152.)

Ohjaavan koulutuksen keskiössä on opiskelijalle tarjottu henkilökohtainen tuki ja ohjaus oman elämän jäsentämisen ja tulevaisuuden suunnittelun avuksi. Ohjauksen tarkoituksena on Vehviläisen (1997, 2001) mukaan tukea opiskelijoiden itseohjautuvuutta. Opettajan ja opiskelijan ohjausvuorovaikutuksessa pyritään siihen, että opiskelija ottaa vastuun vuorovaikutuksesta ja hänet tällä tavalla valtuutetaan lisäämään oman elämänsä vaikutusmahdollisuuksia. Vuorovaikutuksessa korostetaan siis toiminnan opiskelijälähtöisyyttä, jolloin opiskelija nähdään oman elämänsä asiantuntijana ja ohjaaja puolestaan oppimisen asiantuntijana. (Vehviläinen 1997, 199; 2001, 204 – 206.) Henkilökohtaisen ohjauksen lisäksi ohjaavan koulutuksen työmuotona käytetään ryhmäohjausta. Ryhmäohjauksen avulla on Ruposen, Nummenmaan ja Koivuluhdan (2000) mukaan mahdollista samanaikaisesti käsitellä yksilöllisiä kehitystarpeita ja ennakoida toimintaympäristöjen muutoksia. Ohjausryhmässä opiskelijat saavat tilaisuuden peilata omaa elämäntilannettaan sekä ohjaajan että samassa tilanteessa olevien elämäntilanteen kanssa. Työttömien ohjausryhmät on koettu tilanteiksi, joissa on mielekästä yhdessä etsiä ratkaisuja työllistymispolun löytämiseen. (Ruponen, Nummenmaa & Koivuluhta 2000, 162–182.) Ryhmässä tapahtuva toiminta vaikuttaa myös työttömän sosiaalisiin taitoihin, koska tällöin hänellä on mahdollisuus saada omasta toiminnastaan palautetta.

Sosiaaliset taidot korostuvat etenkin työelämässä. Ohjaavaan koulutukseen liittyvän työharjoittelun avulla opiskelija voi kokeilla ryhmässä harjoiteltua uudenlaista toimintaa ”työolosuhteissa”. Toiminnastaan saamansa palautteen avulla opiskelija saa mahdollisuuden muuttaa toimintaansa. Onnismaan ja Taskisen (1994) ja Onnismaan (2000)

mukaan ohjaavan koulutuksen tavoitteena onkin viime kädessä uuden suhteen luominen työelämään, jonka avulla yksilön elämänhallinta lisääntyy ja yksilö kykenee tiedostamaan omat toimintamahdollisuutensa. Jos opiskelija työharjoittelun avulla jäsentää jotakin tärkeää omassa elämässään, niin kyseisen henkilön kannalta saavutetaan toivottu tulos. (Onnismaa & Taskinen 1994, 12; Onnismaa 2000, 153.) Ohjaavan koulutuksen päällimmäisenä tavoitteena ei ole työllistää yksilöä heti koulutuksen jälkeen, vaan antaa yksilölle mahdollisuus luoda uudenlainen suhde työelämään. Uuden suhteen luomiseksi opiskelija tarvitsee tietoa työelämän ja ammattien muutoksista. Onnismaan (2000, 153) mukaan ammattien ja koulutusten muuttumisen vuoksi yksilöä opastetaan itsenäiseen tiedonhankintaan, koska muutokset vaativat työntekijältä uusia taitoja, uudenlaista ajattelua ja asenteita. Työelämässä tapahtuneiden muutosten huomioimisen lisäksi opiskelija saa mahdollisuuden hakea tietoa itseään kiinnostavista ammateista tai koulutuksista. Uuden tiedon ja työharjoittelukokemustensa avulla yksilö voi muodostaa realistisemmän kuvan työelämän vaatimuksista ja omista valmiuksistaan.

Ohjaavan koulutuksen tavoitteet

Ohjaavan koulutuksen tavoitteena ei varsinaisesti ole työllistää yksilöä vaan antaa hänelle työkaluja oman elämänsä ja mahdollisen työpolkunsu suunnitteluun. Ohjaavaa koulutusta on moneen eri tarpeeseen: työn- tai koulutukseen hakuun ja ammatinvalintaan tai elämäntaitojen hankintaan painottuva koulutus. Koulutukset soveltuvat eri henkilöille riippuen henkilön elämäntilanteesta ja omista tavoitteista. Ohjaava koulutus voidaankin jakaa Järvisen, Katajiston, Kellbergin ja Onnismaan mukaan (1996) tavoitteiltaan, kestoltaan ja toimintatavoiltaan kolmeen koulutustyyppiin. Koulutustyyppi I eli työn- tai koulutuksen hakuun liittyvän koulutuksen tavoitteena on parantaa työhön ja koulutukseen hakeutumisessa tarvittavia taitoja. Koulutus on tietoisumaista, luentotyyppistä koulutusta, josta puuttuu henkilökohtainen - ja ryhmäohjaus. Ohjaavan koulutuksen tyyppi II painottuu ammatinvalintaan. Tarkoituksena on oppia tuntemaan omat ammatillisen kiinnostuksen kohteet, selvittää omia taitoja ja kehittämialueita, kehittää valinta- ja päätöksentekotaitoja ja lisätä itsetuntemusta. Opiskelijat johdatetaan etsimään tietoa joko yksin tai ryhmässä. Koulutustyyppi III eli elämäntaitoihin suuntautuva koulutus painottaa hyvän arjen ja elämänhallinnan löytämistä. Sitä kautta etsitään suhdetta työhön ja ammatilliseen

koulutukseen. Toiminnan ja pohdinnan kohteeksi nousee hyvän arjen kysymykset yleensä eikä vain suhde työhön ja ammatilliseen koulutukseen. (Järvinen, Katajisto, Kellberg ja Onnismaa 1996, 20–24.) Ohjaavaa koulutusta on monen tyyppistä, mutta yleensä kansalaisjärjestöjen tukityöllistämiseen liittyvä koulutus on tyypiltään elämäntaitoihin suuntautuvaa koulutusta. Tällöin tavoitteena on jäsentää työllistetyn elämäntilannetta ja suunnata ajatuksia tulevaan.

Ohjaavan koulutuksen sisällöt

Ohjaavan koulutuksen tyyppi vaikuttaa koulutuksen sisältöön ja teemoihin. Sisältöalueet valitaan kulloisenkin koulutuksen tavoitteiden ja kohderyhmän mukaan. Järvisen ym. (1996) mukaan ohjaavan koulutuksen sisältöalueet voidaan jakaa karkeasti eri teemoihin: minän voimavarat ja henkilökohtaiset taidot-teema, yksilö ja yhteisö-teema, ammatillinen suuntautuminen, koulutus- ja työ-teemat sekä muuttuva maailma. Sisältöalueiden teemojen avulla pyritään selvittämään opiskelijan elämäntilannetta ja auttamaan tulevaisuuden suunnitelmien teossa. Eri tavoitteisilla koulutuksilla on erilaiset sisällöt ja esimerkiksi elämäntaitoon perustuvassa koulutuksessa käydään läpi useampia sisältöteemoja kuin muissa koulutustyypeissä. (Järvinen ym. 1996, 25–28.) Oman Elämän Valtias-koulutus on elämäntaitoihin suuntautuvaa koulutusta, joten sen sisällöt painottavat elämänhallinnan löytämistä ja tulevaisuuden suunnittelua.

6.3 Oman Elämän Valtias-koulutus (OEV) esimerkkinä ohjaavasta koulutuksesta

Maamme suurimpiin kuuluva kansalaisjärjestö Suomen Punainen Risti (SPR) aloitti 1994 nuorille työttömille suunnatun Oman Elämän Valtias (OEV) – koulutusohjelman. Nuorten OEV- koulutuksesta saatujen kannustavien tulosten innoittamana kehitettiin aikuisille pitkäaikaistyöttömille suunnattu ohjaava koulutus. Ensimmäinen aikuisille suunnattu OEV – koulutusjakso järjestettiin vuonna 1998. OEV-koulutus on SPR:n valtakunnallisen työllistämiprojektin hallinnoimaa koulutusta, ja kouluttajat ovat käyneet SPR:n järjestämän OEV-kouluttaja – koulutuksen, joka on toteutettu samoin toiminnallis-

menetelmin kuin työttömille suunnattu OEV-koulutus. Siten kouluttajat ovat saaneet omakohtaisen kokemuksen ratkaisukeskeisten menetelmien toimivuudesta ja ryhmässä toimimisesta. Kouluttajat työskentelevät pareittain. OEV-koulutuksen esittelyssä tukeudumme Oman Elämän Valtias- koulutuksen menetelmäoppaaseen (OEV-menetelmäopas 2004), jossa kuvaillaan OEV-koulutuksen tavoitteita ja sisältöjä.

OEV-koulutuksen viitekehyksenä on ratkaisukeskeinen ajattelu ja elinikäisen oppimisen idea. Ratkaisukeskeisyyteen liittyy myönteinen ajattelu, joka korostaa myönteistä suhtautumista elettyyn elämään ja tulevaisuuteen. Koulutuksessa osallistujille luodaan mielikuvia onnistumisista ja unelmien toteutumisesta. Myönteisen ajattelun sisäistäminen antaa kokemuksen mahdollisuudesta vaikuttaa omalla ajattelulla elämäänsä ja tunteen siitä, että yksilöllä itsellään on voimavaroja mahdolliseen muutokseen ja muutoksen toteuttamiseen. OEV-koulutuksen oppimiskäsitys on kokonaisvaltainen ja siinä yhdistyy oppimisen elämyksellisyys, kokemuksellisuus ja tutkiva oppiminen. Koulutusprosessissa on keskeistä oppimaan oppimisen taitojen kehittäminen ja omien kokemusten liittäminen oppisisältöihin. Yksilöä kannustetaan kriittisyyteen ja omien ajatusten ja toimintatapojen kyseenalaistamiseen. OEV-koulutuksessa osallistujien kokemukset ovat oppimisen ja koulutusprosessin perusta. (OEV-menetelmäopas 2004.)

OEV-koulutuksen tavoitteissa on piirteitä sekä elämäntaitojen parantamiseen suuntautuvasta ohjaavasta koulutuksesta että työn- ja koulutuksen hakuun liittyvästä koulutuksesta, koska sen tavoitteena on elämänhallinnan tukeminen ja työnhakuvalmiuksien parantaminen. OEV-koulutuksen tavoitteena on tukea osallistujien elämänhallintaa, parantaa työnhakuvalmiuksia, antaa valmiuksia ryhmässä toimimiseen, ilmaisuun ja vuorovaikutukseen. Tavoitteisiin pyritään sekä kouluttajan ja osallistujan yhteistyön sekä ryhmäohjauksen avulla. Elämänhallintaa tuetaan auttamalla kurssilaisia muodostamaan uudenlainen orientaatio omaan elämäntilanteeseen. Työnhakuvalmiuksien parantamisessa keskitytään yksilöllisten työllistymismahdollisuuksien etsimiseen ja työnhakuvalmiuksien oppimiseen. Työyhteisössä ja ryhmässä toimimista sekä ilmaisua ja vuorovaikutusta harjoitellaan erilaisin toiminnallisin menetelmin erilaisissa ryhmäkoonpanoissa. Opiskelijoille tehdään myös henkilökohtainen oppimissuunnitelma (HOPS), jossa huomioidaan opiskelijan aiemmat kokemukset. HOPS:n avulla pyritään auttamaan opiskelijaa löytämään itsessään olevat voimavarat. HOPS mielletään oman

elämän suunnitelmaksi, jolloin oppiminen ei rajoitu ainoastaan OEV-koulutukseen vaan oppiminen siirtyy myös Kontti-työjaksolle. Näin toiminta siirtyy myös arjen voimavaraksi. (OEV-menetelmäopas 2004.)

OEV-koulutuksen sisällöt johdetaan koulutuksen tavoitteista. Kouluttaja voi käyttää tukenaan OEV-menetelmäopasta, jossa on kuvattu eri tavoitteisiin liittyviä sisältöjä ja harjoituksia. OEV-koulutus voi vaihdella koulutuksen keston ja toteutuksen suhteen. Koulutus on yleensä kaksi päiväinen, ja se voidaan toteuttaa eri tavoin ja eri paikoissa. Opetusosuus voidaan järjestää joko päivän jaksoina työpaikalla tai internaatti-muotoisena esimerkiksi kansanopistossa. Koulutuskokonaisuus voi sisältää vain yhden opetusosuuden tai kaksi opetusosuutta, jolloin opetusjaksojen välillä työskennellään yhdistelmätukityöpaikassa. (OEV-menetelmäopas 2004.)

6.4 Kontin työjakso ja OEV-koulutus biografisena valmennuksena?

Tarkastelemme Kontti-työjaksoa ja OEV-koulutusta ohjaavan koulutuksen kokonaisuutena. Ohjaava koulutus voidaan Onnismaan ja Taskisen (1994, 31) tavoin ymmärtää opetus-, terapia- ja sosiaalityön rajamailla liikkuvana ohjauksellisena toimintana. Ohjaava koulutus on siten eräänlaista auttamistyötä, jonka avulla pyritään tukemaan kokonaisvaltaisesti yksilön kykyä työstää omaa elämäntilannettaan ja minäänsä. Myös Alheit (1994b, 292) toteaa, että aikuisille suunnatun koulutuksen perustana tulisi olla yksilöiden oman elämän tarkastelu. Koulutus ei nykyään voi enää perustua parantamiseen tai terapiaan, vaan opiskelijan ja ohjaajan väliseen dialogiseen neuvotteluun. Tällöin koulutusta ohjaisi Alheitin (1994b, 292) mukaan biografisen valmennuksen idea.

Näemme Kontti-työjaksossa ja OEV-koulutuksessa vastaavuutta Alheitin (1994b) biografisen valmennuksen kanssa, koska molemmissa hyödynnetään aikuisen aiempia kokemuksia osana oppimisprosessia. Biografisen valmennuksen idean mukaisesti jokaisen oma elämänhistoria muodostaa ainutlaatuisen oppimisen voimavaran, josta oppija ja ohjaaja yhteistoiminnallisesti etsivät yksilöllisiä mahdollisuuksia oman autonomian toteuttamiseen. Jo OEV-koulutuksen aikana on tarkoitus, että osallistuja etsii itsestään voimavaroja kouluttajan opastuksella. Omien voimavarojen ja mahdollisuuksien etsiminen

ei rajoitu vain OEV-koulutukseen, vaan omien mahdollisuuksien kartoittamisen pitäisi jatkua työjaksolla ohjaajien avustuksella. Oman elämän läpikäyminen ohjaustilanteessa yhdessä ohjaajan kanssa voi saada opiskelijassa aikaan prosessin, jota Komulainen (2002) kuvaa biografiseksi työksi. Biografinen työ on merkityksenantoa, jossa asiakas rakentaa oman elämänsä johdonmukaisuutta ja ymmärrettävyyttä elämänkulun muutoksissa. Tässä prosessissa yksilö muokkaa käsitystä itsestään ja eletystä elämästään suhteessa oletettuun tulevaisuuteen. Biografinen työ tuottaa itsessään todellisuutta ja mielenkiinnon kohteeksi tulee se, miten yksilö tematisoi elämänsä muutokset. (Komulainen 2002, 251–253.) OEV-koulutuksessa tarkastellaan työllistetyin menneitä elämää ja elämänsä muutoksia ratkaisukeskeisestä viitekehyksestä, jossa muutoksiin liittyvät ristiriidat nähdään myönteisessä valossa. Ajattelemme, että yksilö saa tilaisuuden nähdä muutoksiin liittyvät mahdolliset ristiriidat tulevan elämänsä voimavaroina ja rakennusaineina.

OEV-koulutuksessa on tarkoitus kehittää työllistettyjen valmiuksia työyhteisössä toimimiseen. Kohentuneet yhteistyövalmiudet voisivat johtaa myös yhteenkuuluvuuden tunteen syntymiseen. Tällöin toteutuisi yksilöiden väliselle yhteenkuuluvuudelle perustuva oppiminen, joka on osa biografisen valmennuksen ideaa. Alheitin (1994b, 293) mukaan biografinen valmennus on myös projektimaista toimintaa, jossa korostuu pyrkimys muutokseen. Tällöin yksilö saa OEV-koulutuksessa ja Kontti-työjaksolla kokemuksen projektimaaisesta työskentelytavasta, jota hän voi soveltaa omassa elämässä esiintyvän asian muuttamiseksi myös työjakson jälkeen. Ymmärrämmekin OEV-koulutuksen ja Kontti-työjakson projektiluontoisena tapahtumana, josta yksilö voi saada itselleen sellaisia yhdessä tekemiseen perustuvia oppimiskokemuksia, joita hän voi soveltaa myöhemmin elämässään.

Alheitin (1994b) mukaan biografisen valmennuksen idean mukaisesti järjestetyn oppimisprosessin tulee liittyä myös yksilön omiin intresseihin. Oppimisprosessilla tulisi olla yhteys oppijan omiin ajatuksiin. (Alheit 1994b, 293.) Tällöin yksilö huomioitaisiin kokonaisvaltaisesti ja kaikkine elämänalueineen. Yksilöllä tulisi olla myös oma ajatus siitä, miten hänen elämänsä muutettaisiin. OEV-koulutuksen ja Kontti-työjakson tarkoituksena on tarjota pitkäaikaistyöttömälle mahdollisuus tarkastella omaa elämäntilannetta ja tulevaisuutta sekä antaa yksilölle kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa omalla ajattelulla ja teoilla elämäänsä. Biografista valmennusta voidaan pitää kuitenkin välittömiä valintoja ja mahdollisuuksia laajentavana toimintana, koska se Alheitin (1994b, 294) mukaan

mahdollistaa reflektoinnin avulla tiedostamattomien voimavarojen ja elämättömien elämien esiintuomisen. OEV-koulutus ja Kontti-työjakso voitaisiin mielestämme ajatella tällaisena biografisena valmennuksena, joka antaa yksilölle mahdollisuuden tarkastella mennyttä elämäänsä erilaisista näkökulmista. Tarkastellessaan elämäänsä uudella tavalla, yksilö voi löytää itsestään aiemmin huomaamattomia voimavaroja, joita hän voisi hyödyntää nyt ja tulevaisuudessa. Tällainen voimavara voisi olla esimerkiksi vapaaehtoistyö ja sen parissa tapahtunut oppiminen ja saadut kokemukset. Samoin Onnismaan ja Taskisen (1994, 39) mukaan ohjaavan koulutuksen aikana ihmisten elämään voi löytyä uusia toimivampia tapoja olla työttömänä, kuten harrastus, vapaaehtoistyö tai kansalaisaktiivisuus.

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

7.1 Tutkimustehtävä

Tutkimukseemme sisältyy biografinen näkökulma oppimiseen, joka korostaa yksilön elämänhistoriaan kerrostuneita kokemuksia sekä voimavaroja ja näille perustuvaa oppimista. Tässä tutkimuksessa biografinen lähestymistapa ja arviointi yhdistyvät, sillä tarkoituksena on arvioida SPR:n työllistämiprojektin järjestämää OEV-koulutusta ja Kontin työjaksoa yksilön (Konttiin työllistetyn) elämänhistorian näkökulmasta. Tällöin arvioinnissa on Niinistön (1984, 51) mukaan kyse tulkinnallisesta evaluaatiosta, jossa ei tarkastella suoria kokemuksia vaan prosessoituja ”syvällisiä” kokemuksia Tutkimukseemme sisältyvän biografisen näkökulman vuoksi, tarkastelemme OEV-koulutusta ja työjaksoa kokonaisuutena, jossa OEV-koulutuksessa mahdollisesti alkanut prosessi jatkuu ja vahvistuu työjaksolla. Kuten Lindqvist (1996, 26) toteaa, ohjaavan koulutuksen ideana on käynnistää yksilössä muutosprosessi, joka jatkuu myös koulutuksen jälkeen. Alheitin (1994b, 293) tavoin ymmärrämme koulutuksen ja työllistymisjakson biografisena valmennuksena, jossa koulutus voi muodostua uusia mahdollisuuksia avaavaksi tapahtumaksi. Tutkimuksemme tausta-ajatuksena on myös, että koulutus ja työjakso voivat auttaa yksilöä löytämään ja hyödyntämään omaan elämänhistoriaan piiloutuneet mahdollisuudet ja voimavarat.

Tutkimustehtävät ovat:

1. Millaisia kokemuksia työllistetyillä on OEV-koulutuksesta?
2. Millaisia kokemuksia työllistetyillä on Kontti-työjaksosta?
3. Mahdollistaako OEV-koulutus ja Kontti-työjakso yksilön vahvistumisen?

Ongelmien yksi ja kaksi tarkoituksena on arvioida OEV-koulutusta ja Kontti-työjaksoa työllistetyn näkökulmasta. Pyrimme tarkastelemaan, millaisia tapahtumia OEV-koulutus ja

Kontti-työjakso ovat kokemuksena olleet työllistetyille. Kokevatko yksilöt koulutuksen ja työjakson tärkeiksi itselleen ja omalle elämälleen. Voidaanko työllistettyjen OEV-koulutuksesta ja Kontti-työjaksosta saamia kokemuksia pitää yksilön kannalta merkittävinä oppimiskokemuksina.

Kolmas tutkimusongelma liittyy biografiseen näkökulmaan, jossa yksilön elämän kuluessa kertyneet kokemukset, tiedot ja taidot nähdään nykyisen ja tulevan elämän voimavaroina. Tarkastelemme, ovatko yksilön ajatukset ja käsitykset omasta itsestä, omista mahdollisuuksista ja maailmasta vahvistuneet tai muuttuneet koulutuksen ja työjakson aikana. Voitaisiinko puhua yksilön vahvistumisesta ja voisivatko OEV-koulutus ja Kontti-työjakso olla yksilöä vahvistavia tapahtumia.

7.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen aineiston hankinnassa käytettiin haastattelua. Sekä tutkimuksen varsinaisen kohdejoukon (Kontin työntekijät) että työjaksolla ohjauksesta vastaavien henkilöiden kuin myös OEV-kouluttajien ja Kontti-työllistymisprojektin projektipäällikön haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Haastattelun teemojen alustavaa hahmottelua varten hankimme taustatietoa Konttitoiminnasta keskustelemalla Konttitoiminnan koordinaattorin kanssa. Lisäksi keskustelimme Oman Elämän Valtias-koulutuksesta aikaisemmin OEV-kouluttajana toimineen henkilön kanssa. Näiden taustatietojen, tutkimuksemme taustateorioiden ja tutkimusaiheeseemme liittyvien aikaisempien tutkimusten pohjalta muodostimme neljä aihealuetta, joita käsiteltiin työntekijöiden haastatteluissa. Teemat olivat *oma elämä, kokemukset OEV-koulutuksesta, kokemukset Kontti-työjaksosta sekä OEV-koulutus ja Kontti-työjakso yksilön elämän näkökulmasta*. Työntekijöiden haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina kyseisen Kontti kierrätystavaratalon tiloissa, jossa haastattelimme myös työntekijöiden ohjauksesta vastaavat henkilöt. Työjaksolla työntekijöiden ohjauksesta vastaavat henkilöt tekivät ohjaustyötä työparina ja siksi oli luontevinta myös haastatella heidät yhdessä.

Haastattelun valinta oli perusteltua, koska kyseessä on laadullinen tutkimus. Lisäksi haastattelu oli menetelmänä tutkimuksemme varsinaiselle kohdejoukolla jo

ennestään tuttu, sillä haastatteluun oli tutustuttu ja sitä oli harjoiteltu työpaikkahaastattelun muodossa OEV-koulutuksessa. Ajattelimme menetelmän tuttuuden lieventävän haastateltavan liikaa jännittyneisyyttä haastattelutilanteessa ja mahdollistavan vapautuneemman ja avoimemman haastattelutilanteen. Haastattelutyypeistä oli teemahaastattelu paras vaihtoehto, koska haastatteluissa käytiin läpi ennakolta tiedossa olevia aihealueita, mutta kysymysten tarkka muoto ja käsittelyjärjestys eivät olleet ennalta määrättyjä. Arvelimme tutkimuksemme kohdejoukon olevan myös melko heterogeenistä, mikä osaltaan vaikuttaisi myös teema-alueiden sisällölliseen moninaisuuteen. Toisaalta halusimme säilyttää yksilöiden kokemusten erityisyyden ja tuoda esiin haastateltaviemme ”äänen”. Kuten Hirsjärvi ja Hurme (2004) toteavat, liittyy teemahaastattelun käyttö tiedonhankintamenetelmänä ihmisen ja todellisuuden suhteeseen. Todellisuus on sosiaalisesti konstruoitu, eikä ole olemassa yhtä kaikille yhteistä todellisuutta eikä siten myöskään yhtä ainoaa totuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 16–19.) Lisäksi haastattelu mahdollisti tarkentavien kysymysten esittämisen haastateltaville.

Toisaalta tutkimuksen perustana oleva biografisen oppimisen idea vaati mielestämme tiedonhankintamenetelmän, jonka avulla pystyttäisiin sijoittamaan yksilön kertomukset OEV-koulutuksesta ja työjaksosta saamistaan kokemuksista laajempaan kontekstiin eli yksilön elämäntapaan. Arvelimme yksilöiden kokevan koulutuksen ja työjakson eri tavoin, jolloin niiden merkitys yksilöiden elämäntasolla olisi myös erilainen. Hirsjärven ja Hurmeen (2004, 16–19) mukaan teemahaastattelun menetelmälliset lähtökohdat liittyvät näkemyksiin ihmisestä ainutkertaisena yksilönä. Historiallisena olentona yksilö muuttuu koko ajan kokemustensa myötä. Yksilö myös käyttää kehittyntä symbolijärjestelmää – kieltä – kommunikoidessaan toisten kanssa. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 16–19.)

7.2.1 Tutkimuksen kohdejoukko

Tutkimuksemme kohdejoukkoon kuuluivat SPR:n Konteissa tutkimushetkestä lukien vuoden sisällä OEV-koulutuksen käyneet henkilöt. Tutkimushetkellä Kontti-ketjuun kuuluivat Kuopion, Oulun, Porin, Rovaniemen ja Pietarsaaren Kontit. Lähetimme näiden

Konttien päälliköille esitetietokirjeen, jossa esittelimme tutkimuksemme tarkoituksen, kohdejoukon ja tavan, jolla tulemme aineistoa keräämään. Koko Kontti-toiminnasta vastaava päällikkö oli jo aikaisemmin ollut yhteydessä Konttien päälliköihin, ja pyytänyt heiltä tiedot henkilöistä, jotka ovat vuoden aikana käyneet OEV-koulutuksen. Saimme sekä Kontti-toiminnan päälliköltä että Konttien päälliköiltä tietoa OEV-koulutuksen ajankohdista ja nimilistan koulutuksen käyneistä. Näiden tiedonantojen perusteella jouduimme rajaamaan Pietarsaaren ja Porin Konttien työntekijät tutkimuksemme ulkopuolelle. Pietarsaassa ei ollut ketään, joka olisi osallistunut OEV-koulutukseen viimeisen vuoden aikana ja Porin Kontissa järjestetystä OEV-koulutuksesta oli haastatteluhetkellä kulunut noin 1,5 vuotta. Porin Konttia koskevan rajauksen taustalla oli ajatus, että enemmän kuin vuosi on mahdollisesti liian pitkä aika, jotta koulutusta ja sen merkitystä voisi luotettavasti arvioida.

Rajauksen jälkeen tutkimuksemme kohdejoukko muodostui niistä pitkäaikaistyöttömistä, jotka olivat viimeisen vuoden aikana käyneet OEV-koulutuksen Kuopion, Oulun tai Rovaniemen Kontissa. Tässä vaiheessa päätimme tehdä vielä yhden kohdejoukkoa koskevan rajauksen, joka liittyi haastateltavien tavoitettavuuteen. Päädyimme valitsemaan tutkimukseemme ne OEV-koulutuksen käyneet henkilöt, jotka olivat edelleen töissä Kuopion, Oulun tai Rovaniemen Kontissa. Tässä vaiheessa on syytä tarkentaa, että Konttiin tulevat työntekijät ovat yhdistelmätuella työllistettyjä pitkäaikaistyöttömiä, jotka vuoden kestävän työjakson aikana osallistuvat OEV-koulutukseen. Jotkut OEV-koulutuksen käyneistä työntekijöistä eivät enää olleet Kontin palveluksessa, jolloin heidän tavoittamisensa haastattelua varten olisi ollut vaikeaa. Edellä mainittujen tarkennusten jälkeen tutkimuksemme lopulliseksi kohdejoukoksi muodostui 25 konttityöntekijää, joista 10 henkilöä oli Kuopiosta, 10 henkilöä Oulusta sekä 5 henkilöä Rovaniemeltä.. Näille 25 henkilölle toimitimme konttipäälliköiden välityksellä saatekirjeen, jossa esittelimme haastattelussa läpikäytäviä aihealueita ja pyysimme henkilön suostumusta haastatteluun. Konttipäälliköiden kautta saimme myös ilmoituksen siitä, ketkä haluavat osallistua haastatteluun. Saatekirjeen saaneista 15 työntekijää ilmoitti halukkuutensa osallistua haastatteluun. Haastatteluun ei antanut suostumustaan 11 henkilöä. Haastateltavat jakautuivat tasaisesti eri Konttien kesken, sillä niin Kuopiosta, Oulusta kuin Rovaniemeltäkin viisi konttityöntekijää antoi suostumuksensa haastatteluun. Kuitenkin

Kuopiossa tavoitettiin haastateltavaksi neljä henkilöä työvuoroissa tapahtuneen sekaannuksen vuoksi.

Yhteensä tutkimukseen osallistui 14 haastateltavaa, joista 10 oli naisia ja 4 oli miehiä. Haastateltavista kolme oli iältään 20–30-vuotiaita ja yksitoista oli 40–55-vuotiaita. Kaikki haastateltavat olivat pitkäaikaistyöttömiä. Haastateltavista kuudelle oli kertynyt pitkä (yli 20 vuotta) tai yhtenäinen työhistoria ennen työttömäksi jäämistä. Haastateltavista kolmella oli pitkä mutta katkonainen työura. Jokaisella haastateltavalla (14) oli aikaisempia kokemuksia erilaisista työllisyyskursseista ja työttömyysjaksojen ja työllisyystyöjaksojen vuorottelusta. Joillekin fyysiseen tai psyykkiseen terveyteen liittyvät ongelmat olivat muodostuneet esteeksi uudelleen työllistymiselle.

Pitkä työttömyysjakso tai muuten vähäinen kokemus työelämästä ei merkinnyt sitä että yksilö olisi ollut passiivinen ja täysin toimeton. Haastateltavista kaksi oli ollut kotona hoitamassa lapsiaan ja kolme haastateltavista sairasta lähiomaistaan. Kaksi haastateltavaa teki aktiivisesti vapaaehtoistyötä ja haastateltavista kaksi oli löytänyt harrastuksensa parista mielekästä tekemistä.

7.2.2 Aineiston keruu

Tutkimusprosessimme alkoi tammikuussa 2004, kun kävimme ensimmäistä kertaa Kontti-kierrätystavaratalojen toimistossa Jyväskylässä keskustelemassa Konttitoimintaan liittyvistä koulutuksista, joita ovat Oman Elämän Valtias-koulutus, asiakaspalvelukoulutus ja ensiapukoulutus. Mielenkiintomme kohdistui Oman Elämän Valtias – koulutukseen, jossa on tarkoitus hyödyntää yksilön aiempia kokemuksia ja niiden pohjalta suunnitella tulevaa elämää. Konttitoiminnan päällikön toiveena oli saada tietoa siitä, miten koulutukset koetaan ja lisäävätkö koulutukset kontti-työntekijöiden valmiuksia jatkoa varten työuralla ja lisäävätkö koulutukset työntekijöiden itsetuntoa. OEV-koulutuksessa tuli esiin yksilön elämänhistoria ja oppiminen ihmisen elämänsä eri vaiheissa. Siten koulutuksen taustaideassa kiteytyi oma tutkimusintressimme, joka liittyi biografiseen oppimiseen.

Konttitoiminta oli meille vielä vierasta, joten tutkimusprosessin alku meni hahmottaessa, mitä Konttitoiminta ja Oman Elämän Valtias-koulutus on. Otimme yhteyttä

aikaisemmin OEV-kouluttajana toimineeseen henkilöön saadaksemme käsityksen OEV-koulutuksesta.. Kävimme kyselemässä Kontin toiminnasta kierrätystoiminnan koordinaattorilta, joka kertoi, miten uudet Kontit perustetaan ja miten uusi työntekijä perehdytetään Konttiin. Kävimme tutustumassa myös Jyväskylän Kontti-kierrätystavarataloon asiakkaana. Aiheeseen perehtymisvaiheen ja teorian lukemisen jälkeen hahmottelimme ensimmäiset tutkimustehtävät, joissa johtoajatuksena oli, että OEV-koulutus pyrkii antamaan koulutettavalle työkalut oman elämän hallintaan ja suunnitteluun. Näimme OEV-koulutuksen valmennuksena, jossa hyödynnetään yksilön aiempia elämäkokemuksia elämän suunnittelussa ja tulevaisuuteen suuntautumisessa. Koulutuksen arvioinnin lähtökohdaksi otimme yksilön omat kokemukset OEV-koulutuksesta

Tutkimuksemme varsinaisen kohdejoukon lisäksi haastattelimme myös muita OEV-koulutukseen liittyviä henkilöitä; SPR:n työllistämiprojektin projektipäällikköä, kahta OEV-kouluttajaa sekä Kuopion, Rovaniemen ja Oulun Konteissa työntekijöiden ohjauksesta vastaavia henkilöitä. Haastatteluiden tarkoituksena oli kartoittaa kouluttajien ja ohjauksesta vastaavien henkilöiden kokemuksia siitä, mitä työntekijöille on tapahtunut OEV-koulutuksen ja Kontti-työjakson aikana. Teimme projektipäällikön haastattelun puhelinhaastatteluna hänen työkiireidensä vuoksi. OEV-kouluttajien haastattelut toteutimme siten, että haastattelimme toisen OEV-kouluttajan hänen työpaikallaan ja toisen OEV-kouluttajan hänen kotonaan.

OEV-kouluttajien haastattelujen tuloksena tarkensimme tutkimustehtäväämme sisällyttämällä siihen myös Kontti-työjakson. Kouluttajien haastattelut toivat esiin myös sen, että OEV-koulutukseen liittyy jatko-ohjausta, joka tapahtuu Kontti-työjaksolla, ja että jatko-ohjauksesta huolehtii joko Kontin esimies tai tehtävään erityisesti nimetty henkilö. Siksi päädyimme haastattelemaan myös Kontti-työjaksolla ohjauksesta vastaavia henkilöitä. Kuopiossa haastattelimme konttipäällikköä, Oulussa konttipäällikköä ja toimistotyöntekijää sekä Rovaniemellä konttipäällikköä ja kontinhoitajaa. Haastattelut toteutettiin Konttien tiloissa, ja Oulussa ja Rovaniemellä haastattelimme ohjauksesta vastaavat henkilöt yhdessä, koska molemmissa paikoissa nämä henkilöt tekivät ohjaustyötä työparina. Konttien esimiesten haastattelujen avulla saimme hyvän ja monipuolisen kuvan siitä mitä työntekijälle tapahtuu ja miten hänen elämänsä edistyy työjakson aikana. Tällä tavoin saimme monipuolisen kuvan OEV-koulutuksesta ja työjaksosta kokonaisuutena.

7.3 Aineiston analyysi

Laadullista aineistoa voi analysoida monin eri tavoin, eikä ole olemassa yhtä oikeaa tapaa järjestää, analysoida ja tulkita aineistoa (Patton 1990, 376). Tuomen & Sarajärven (2003) mukaan laadullisen aineiston analyysin avulla voidaan järjestää tutkimusaineisto tiiviiseen muotoon kadottamatta silti informaatiota. Analysoinnin tarkoituksena on löytää aineistosta nousevaa tietoa tai etsiä tutkimustehtävän mukaista tietoa. Löydösten avulla luodaan sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 110.)

Päädyimme analysoimaan haastatteluja Tuomen ja Sarajärven (1999) esittelemän sisällönanalyysin mukaan siten, että etsimme haastatteluista teemahaastattelurungon mukaisia sitaatteja. Kuten Patton (1990) ja Eskola (2001) toteavat, on tutkijan päätettävä, aloittaako aineiston analyysin tapausanalyysillä vai vertailevalla tapausanalyysillä. Tutkimuksen tarkoitus auttaa tutkijaa päättämään kummalla tavalla hän haastattelujen analyysin aloittaa. (Patton 1990, 376, Eskola 2001, 143.) Aloitimme analyysin vertailevalla tapausanalyysillä. Halusimme tietää, mikä on ollut OEV-koulutuksen ja Kontti-työjakson vaikutus yksilön elämään. Näimme OEV-koulutuksen ja Kontti-työjakson kokonaisuutena, jossa hyödynnetään yksilön aiempia kokemuksia osana oppimisprosessia ja pyritään auttamaan yksilöä löytämään itsessään olevat voimavarat. Ymmärsimme yksilön aiemmat kokemukset voimavarana nykyisen ja tulevan elämän jäsentämisessä ja suunnittelussa ja siksi tarkastelimme haastatteluaineistoa myös biografisen oppimisen näkökulmasta. Tutkimuksemme ei siis ole varsinaista elämänhistoriallista tutkimusta, koska emme analysoi jokaisen haastateltavan elämänhistoriaa. Päädyimme tekemään näin, koska saatavilla ei ollut aiempia tutkimuksia, joissa SPR:n OEV-koulutusta ja Kontti-työjaksoa olisi tarkasteltu yhtenä kokonaisuutena. Analyysimme on koulutuksen arviointia yksilötasolta.

Aloitimme aineiston analyysin litteroimalla ja numeroimalla haastattelut. Haastattelut purettiin sanatarkasti, tosin joitakin täytesanoja, kuten ”totanoin, niinku, siis” jätettiin litteroimatta, koska näiden sanojen poisjättäminen ei vaikuttanut ilmaisun sisältöön. Litteroinnin jälkeen luimme haastatteluja useampaan kertaan saadaksemme niistä kokonaiskäsitksen. Jaoin tutkimusaineiston keskenämme siten, että toinen etsi teemoihin liittyviä ilmaisuja parillisista ja toinen parittomista haastatteluista. Olennaisten

ilmausten poimimisen jälkeen ryhdyimme yhdessä pelkistämään sitaatteja, jotta kaikki haastattelut tulisivat molemmille tutuiksi.

Käytimme analyysin apuvälineenä haastattelurungon teemoja. Teemoja oli neljä: 1. Oma elämä, 2. Kokemukset OEV-koulutuksesta, 3. Kokemukset Kontti-työjaksosta, 4. OEV-koulutus ja Kontti-työjakso yksilön elämän näkökulmasta. Pelkistimme aineistoa poimimalla siitä lauseita tai lauseiden kokonaisuuksia, jotka mielestämme parhaiten kuvasivat kutakin teemaa. Ryhmittelimme eri henkilöiden haastatteluista poimitut ilmaukset kunkin teeman alle yhteisiksi ja yleisiksi vastauksiksi. Vertailimme näitä ilmaisuja keskenään ja syntyneiden erojen tuloksena muodostimme mielestämme samaa tarkoittavista ilmauksista kunkin teeman sisälle alaluokkia. Luokittelun jälkeen yhdistimme syntyneitä alaluokkia laajemmiksi yläluokiksi, jolle annettiin luokan sisältöä osuvasti kuvaava nimi. Yläluokkien muodostamisessa hyödynsimme sekä empiiristä aineistoa että tutkimuksen taustateoriaa. Erityisesti kolmannen tutkimustehtävän kohdalla, jossa yhdistyi yksilön vahvistuminen ja hänen elämänsä historia, painottui analyysissä ja tulosten tulkinnassa aineistolähtöisyys. Tosin keskeiset käsitteet (vahvistuminen, elämänsä historia voimavarana) johdettiin teoriasta.

8 TYÖLLISTETTYJEN KOKEMUKSIA OEV-KOULUTUKSESTA

Tässä luvussa tarkastelemme kaksipäiväistä Oman Elämän Valtias – koulutusta työllistettyjen kokemusten näkökulmasta. Haastateltavien mieleen oli jäänyt OEV-koulutuksesta kokemuksia, jotka olivat olleet heille joko omaa elämää tai työjaksoa ajatellen merkityksellisiä. Tuomme esiin myös OEV-koulutuksesta vastaavien (kaksi kouluttajaa ja projektipäällikkö) ja Kontti-työjaksolla ohjauksesta vastaavien (esimiehet) kokemuksia siitä, oliko OEV-koulutuksella yhteyttä työllistettyjen arkeen ja toimintaan työjaksolla. Mielestämme saamme näin täydennettyä työllistettyjen kokemuksia OEV-koulutuksesta. Työvoimapoliittisen koulutuksen arvioinnin luotettavuuden kannalta Heinonen (1998, 119, 130–133) onkin todennut, että useamman sidosryhmän näkökulman huomioiminen tuo arviointiin luotettavuutta. Koulutukseen osallistuneiden kokemuksilla ja näkökulmilla on kuitenkin pääpaino tutkimuksessamme.

8.1 Millä mielin koulutukseen?

OEV-koulutus poikkeaa muista Kontti-työjaksolla tarjottavista koulutuksista siinä, että koulutus on pakollinen kaikille Konttiin työllistetyille. Haastateltavamme olivat osallistuneet OEV-koulutukseen melko pian tukityöllistymisjakson alkaessa. Viisi haastateltavistamme oli kokenut OEV-koulutukseen osallistumisen uutena, innostavana ja piristävänä tapahtumana työjaksolla. Yksi haastateltava kuvasi mielestämme osuvasti viiden haastateltavan suhtautumista OEV-koulutukseen osallistumiseen:

(--) mulla ei ollut oikeestaan aavistustakaan siitä koko sen koulutuksen rungosta, että mitä se pitää sisällään, että se oli niin. Nimi kertoo vähän, mutta ei mitenkään hirveesti. Innoissaan olin, kaikki uusi kannattaa aina. (H2, nainen)

Koulutukseen osallistumiseen myönteisesti suhtautuville oli yhteistä kiinnostus uusia asioita kohtaan. Siten myös OEV-koulutukseen osallistuminen koettiin itselle mielekkääksi ja kenties myös tarpeelliseksi. Haastateltavamme olivat pitkäaikaistyöttömiä, joten ehkä uudessa työpaikassa aloittamisen lisäksi koulutus koettiin kiinnostavaksi ja hyödylliseksi itselle. Haastatteluista nousi esille, että kaikki työllistetyt eivät olleet innoissaan osallistumassa OEV-koulutukseen. Haastateltavistamme neljä kertoi kokeneensa koulutukseen osallistumisen epämiellyttäväksi, koska he eivät olleet saaneet muuta ennakkotietoa OEV-koulutuksesta kuin aiemmin koulutuksen käyneiden kuvauksia koulutuksessa käytettävistä menetelmistä.

Täällä ei kerrottu mitään, mitä se tarkoitti. Peloteltiin jollakin. Mie en tykkää koskettelusta. En ainakaan semmosesta koskettelusta, että miun pitäis vieraita ihmisiä koskettaa. (H6, nainen)

No siitähän oli huonoa taustaa täällä Kontis. Pilkattu suomeks sanottuna. Pelleilyä, leikkimistä. (H8, mies)

Niin, no täällä oli sitten ne, jotka oli olleet, niin nehan sano, että siellä leikitään ja se oli hirveetä: Herranen aika, siellä pitää leikkiä ja kaikkia esittää ja tällaa. (H5, nainen)

Yksi koulutuksesta vastaavista vahvisti työllistettyjen toteamuksen siitä, että OEV-koulutuksesta ei annettu ennakkotietoja. Hän kertoi, että ennakkotietojen välittäminen OEV-koulutuksesta oli hankalaa.

Tietenkin muutamalla sanalla vois sanoa, että no, opetellaan itsetuntemusta ja nostetaan itseluottamusta (--). Sen jälkeen ihmiset ei enää tule sinne. Mutta tässä OEV:ssä on se puoli, että se tapa, millä ne käydään niin se yleensä motivoi ihmisiä tai se antaa sen hyvän kuvan. Sen takia on hirveen hankala yleensä antaa sitä ennakkotietoa, että yleensä sanotaan vaan, että työkaluja vähän tähän jatkoon (KV2)

Molemmat koulutuksesta vastaavista totesivat myös, että OEV-koulutuksesta saattoi jäädä osallistujille mielikuva leikkimisestä.

Aikuset kokee leikkimiseks melkein kaikki tämmöset [toiminnalliset menetelmät]. (KV1)

Koulutuksesta vastaavat kertoivat, että harjoitukset puretaan, mutta ehkä menetelmät olivat olleet outoja osallistujille. Ajattelemme, että ehkä toiminnalliset menetelmät koetaan leikiksi, jos osallistujat eivät ymmärrä, mihin menetelmillä pyritään. Kun työllistetyt eivät saaneet tarkempaa tietoa OEV-koulutuksen sisällöistä, he muodostivat ennakkokäsityksensä koulutuksesta toisten työllistettyjen puheiden ja heidän koulutuksesta saamien kokemusten perusteella. Vaikka koulutuksen sisällöstä ja menetelmistä olisikin hankala kertoa, mielestämme OEV-koulutuksesta pitäisi antaa mahdollisimman selkeää ennakkotietoa. Ennakkoon annettu tieto koulutuksesta auttaisi osaltaan koulutuksen tavoitteiden saavuttamisessa. Mielestämme riittämätön tieto koulutuksen sisällöstä vaikutti siihen, että koulutukseen osallistuminen koettiin epämiellyttäväksi. Tulos on yhteneväinen Lehtisen (1998, 71) tuloksen kanssa, jonka mukaan nuorten haluttomuuteen osallistua koulutukseen vaikutti puutteellinen tietämys koulutuksen sisällöistä. Kaksi haastateltavistamme kertoi olleensa myös aiempien omien työllisyyskoulutuskokemustensa vuoksi ennakkoluuloisia OEV-koulutukseen osallistumista kohtaan.

No varauksellisesti menin koulutukseen, kun jotakin oon tämmöstä käynyt, niin ajattelin samantyyppistä. Mutta toisaalta kun työporukan kanssa lähdettiin niin mikäs siinä sitten. (H1, nainen)

Myös koulutuksesta vastaavien mukaan työllistetyistä näkyi, että he olivat käyneet samanlaisia koulutuksia aiemminkin. Koulutuksesta vastaavat kertoivat, että koulutuksen sijaan työllistetyt olisivat olleet mieluummin töissä.

Ne on paljon käyneet tällaisia koulutuksia ja työvoimapoliittista koulutusta (--) Siis tämmönen kurssilla oleminen on jo ihan hirveetä myrkkyä. Että ne niinku mieluummin heittelis niitä paaleja tai pyörittelis rättejä siellä. (KV2)

Ajattelemme, että runsaat, ehkä negatiivisetkin, työllisyyskoulutuskokemukset olivat osaltaan syynä epäileviin asenteisiin OEV-koulutusta kohtaan. Aiemmat koulutuskokemukset vaikuttivat todennäköisesti myös haluttomuuteen osallistua koulutukseen. Ehkä asiallinen informaatio OEV-koulutuksen sisällöistä ja menetelmistä hälventäisi koulutusta kohtaan tunnettua vastenmielisyyttä.

8.2 Ajatusten herättelyä

OEV-koulutuksessa tehdyt harjoitukset olivat antaneet työllistetyille mahdollisuuden tarkastella itseään, omia ajatuksiaan ja omaa toimintaansa monipuolisesti. Haastateltavistamme kolme kertoi, että OEV-koulutuksessa käydyt asiat olivat pysähdyttäneet ajattelemaan ja saaneet heidät pohtimaan koulutuksessa käytyjä asioita myös jälkeenpäin.

(--) niin kyllähän sitä kotona pysähtyy ajattelemaan näitä asioita että se kyllä sillai herättelöö meitä siis mitä tulee aina näillä kursseilla ja näin pois päin esille niin niitä mietti, niitä mietti, ei sitä voi sanoa. (H7, nainen)

Ainakin niinku ite, miten mää nyt sanosin (tauko) silleen niinku erilaila ajattellee kuitenkin näitä asioita, mitä siellä nyt yleensä käytiin läpi, sillai niinku syvemmästi (H13, nainen)

OEV-koulutuksessa käydyt asiat olivat herätelleet työllistettyjen ajatuksia, koska koulutuksessa käsitellyt asiat olivat ehkä olleet ristiriidassa omien aiempien kokemusten kanssa. Tällainen ”herättely” voi olla alku muutokseen ja oppimiseen, kuten Malinen (2000, 61–63) toteaa. Voimme ajatella, että pienestäkin ajatusten herättelystä ja kyseenalaistamisesta voi lähteä käyntiin muutosprosessi. Muutosprosessi voi johtaa aiempien ajatustapojen tiedostamiseen ja sitä kautta yksilön vahvistumiseen. Muutosprosessin käynnistyminen tarvitsee mahdollisuuden aiempien ajatusmallien kriittiseen tarkasteluun ja kokeilemiseen, jotta se johtaisi oppimiseen. OEV-koulutuksen aikana työllistettyjen ajatuksissa tapahtuneet muutokset olivat ehkä pieniä, mutta yksi ohjauksesta vastaavista oli huomannut, että koulutus oli herätellyt työllistettyjä pohtimaan omaa tilannettaan.

(--) on yksi semmoinen ehkä silmän aukaisija immeisille, että ne pääsee ja sen jälkeen tulee niitä kysymyksiä. Pitää olla vain valmis vastaamaan niihin kysymyksiin ja auttamaan sitten siinä vaiheessa. (OV2)

Ohjauksesta vastaava koki, että työllistetyt tarvitsivat hänen tukeaan OEV-koulutuksessa heränneiden kysymysten pohtimisessa. Ohjaajan ja työllistetyn vuorovaikutuksessa voi mielestämme parhaimmillaan toteutua vastavuoroinen dialogisuus, jossa molemmat ovat

tasavertaisia toimijoita. Muutokseen pyrkivän oppimisen kannalta on keskeistä, että yksilöllä on mahdollisuus jakaa mieltä askarruttavat kokemukset vuorovaikutuksessa ohjauksesta vastaavan henkilön kanssa, kuten myös Alheit (1996) toteaa. Ajattelemmekin, että yksilön muutos mahdollistuu ja alkaa OEV-koulutuksessa, kun hän kykenee jakamaan omat pohdintansa ja elämismaailmansa ohjauksesta vastaavan henkilön kanssa. Tällöin myös koulutuksessa mahdollisesti alkanut muutosprosessi jatkuu ja vahvistuu työjaksolla.

8.3 Itseen tutustumista ja omien vahvuuksien ja mahdollisuuksien etsintää

OEV-koulutuksessa työllistetyn nykyistä tilannetta ja mennyttä elämää lähestyttiin erilaisista näkökulmista. Haastateltavistamme neljä kertoi, että omien hyvien ja huonojen puolien läpikäyminen OEV-koulutuksessa oli ollut kannustavaa.

Joo, kyllä siellä [OEV-koulutuksessa] piti ite miettiä, missä on hyvä ja missä ei. Se on semmonen hyvä, mutta monet ihmiset, varsinkin kun on tämäkin paikka, kun on se ihminen jo mollattu ihan. Sen on hankala hakea, että missä hän on hyvä. (H6, nainen)

No jollain lailla rohkaiseva. Omia hyviä puolia käyty läpi, se oli semmonen positiivinen, sillä tavalla hyvä. (H1, nainen)

Vaikka omien hyvien puolien etsiminen oli ollut hankalaa, olivat haastateltavat kokeneet tehtävän rohkaisevaksi kokemukseksi. Omien hyvien puolien kartoittaminen oli varmasti mielekästä ainaisten työttömyyden syiden pohtimisen sijaan. Omien hyvien ja huonojen puolien etsiminen voi mielestämme auttaa yksilöä näkemään itsensä ja nykyisen tilanteensa realistisemmin. Yhdymme Jarvisin (1989) ajatuksiin siitä, että omien vahvuuksien ja heikkouksien läpikäyminen antaa yksilölle mahdollisuuden oppia tietoisemman tavan käsitellä itseään ja aiempia kokemuksiaan. Omien vahvuuksien ja kehittämisalueiden tunnistamisella pyrittiin myös siihen, että osallistujat löytäisivät omia kiinnostuksen kohteitaan ja näkisivät omat mahdollisuutensa elämässään, kuten eräät ohjauksesta ja koulutuksesta vastaavista totesivat.

Nimenomaan se, että jos löytyy niinku sellasia aihealueita, missä nää ihmiset haluaa kehittää itseään (--) tää koulutuksen tavoitteet on löytää niitä oivalluksia, että tää on meille mahdollista. (KV1)

Eli ne tavallaan tutkii ittiänsä, että he saavat tietoa, että hekin vielä voi, että heillä on mahdollisuus (--) Suuntia, mihin lähtiä, vaihtoehtoja. (OV2)

Omia mahdollisuuksia ja tulevaisuuden suunnitelmia tarkasteltiin koulutuksessa eri tehtävien kautta. Kolme haastateltavistamme kertoi koulutuksessa tehdyn haavekartan avulla löytäneensä oman elämänsä mahdollisuuksia.

(--) niin se haavekartta, just se taulu. Sitä alko niinku miettimään, että mitä sitä haaveilee. Mikä olis tärkeää itelle. (--) Keskellä sitä haavekarttaa on portti, ja sen löytämiseksi tämä on kyllä auttanut ihan oikeesti. (H6, nainen)

Sen (haavetaulun) mä tein ja se on mulla vieläkin eteisessä seinällä ja mä oon yhyren ruksin vetäny siihen. Niinku näennäisen ruksin yhyren oon toteuttanu. (--) Mul on se on nimittäin aika täynnä se taulu erilaisia aihepiirejä ja ne on torellisia juttuja mitä siinä on (--) Haavehan on että ne joskus toteutuu. (H8, mies)

Omia mahdollisuuksia ja tulevaisuuden suunnitelmia oli helpompi tarkastella konkreettisen, näkyvän haavekartan avulla. Ajattelempa, että haavekartta voisi toimia yksilön tiedostamisen lähteenä sekä karttana kohti yksilöllistä tiedostamista ja tulevaisuutta. Haavekartta auttaa yksilöä suuntaamaan ajatuksensa tulevaisuuteen, ja miettimään, mitä työjakson jälkeen tekisi. Omien mahdollisuuksien oivaltaminen ei riitä, vaan yksilön pitäisi ryhtyä toimeen edetessään kohti tulevaisuuden haaveita. Yksilöllinen tiedostaminen vaatii Freiren (2005) mukaan yksilöltä aktiivisuutta niin ajattelun kuin toiminnankin tasolla. OEV-koulutuksessa yksilö saa mahdollisuuden tiedostamiselle. Yksilöltä vaaditaan aktiivisuutta, jotta itseä ja ympäristöä koskevat käsitykset voivat muuttua.

8.4 Tutustumista työkaverihin ja yhteishengen luomista

OEV-koulutuksen sijoittuminen heti Kontti-työjakson alkuun mahdollisti työllistettyjen tutustumisen toisiinsa. Kontissa ei ollut samanlaista mahdollisuutta tutustua toisiin työllistettyihin, koska monet olivat eri työvuoroissa tai eri työpisteissä. Viisi

haastateltavistamme koki merkittäväksi, että koulutuksessa oli tullut tilaisuus tutustua työkavereihin.

No ehkä semmonen että työporukkana oltiin siinä, niin pystyi vähän tutustuikin paljon paremmin. Tietää nyt mitä ne ihmiset oikeen aikasemmin teki. Minkälaisissa asioissa niiltä voi pyytää apua. (H1, nainen)

Täällähän ei kerkee välttämättä kaikkia ees näkemään päivän aikana. Varsinkin nyt kun on nää uudet osastot. (--) Siellähän sitten näki, ketä on talossa ja minkälaisia ne ovat. (H5, nainen)

Nää vetäjät sai niinku sen ujouden pois niitä ihmisistä ja sitten sen fiiliksen, että tutustuu toisiinsa siellä ja ujous karsiutui. (H2, nainen)

Työkavereihin tutustuminen oli myös yhden OEV-koulutuksesta vastaavan mielestä asia, joka oli tullut mahdolliseksi koulutuksen myötä.

Opitaan tuntemaan esimerkiksi työkaverin nimi, joka on mun mielestä vähintä, mitä ihminen voi tehdä. (--) Siitä ne on usein aika iloisia, että tuntee ja uskaltaa sanoa ja puhua. Nämä on sitä, mitä siellä saavutetaan. (KV2)

Työllistetyt rohkaistuivat koulutuksessa tutustumaan toisiinsa, joka on mielestämme alku ja mahdollisuus yhteishengen muodostumiseen. Monet työllistetyistä olivat olleet useita vuosia pois työelämästä, joten koulutuksen antama alkusysäys toisiin tutustumiseen oli hyödyllinen. Tutustumisen lisäksi haastateltavistamme seitsemän kertoi saaneensa OEV-koulutuksesta kokemuksen yhdessä tekemisestä.

Että kuitenkin niin porukalla saa aikaan (--) että jokkainen tekkee yhen osan ja sitte se kokonaisuus tulloo.(H3, nainen)

Ihan mukava se oli sillälaila se kurssi ja sillai niinkun löytyi niitä ratkasuja yhdessä, kuitenkin sillälaila, että siellä oppi sillai kuitennin niinku yhdessä toimimaan ja kaikkea... (H13, nainen)

Puhallettiin yhteen hiileen ja se sama toimi jotenki sen kurssin jälkeen työmaallakin (H2, nainen)

Toisten ihmisten kanssa työskentely oli monelle vierasta usean kotona vietetyn vuoden jälkeen. Koulutuksessa työllistetyt saivat harjoitella yhdessä toimimista. He saivat kokea,

että ratkaisuun ei päässyt yksin eikä kilpailemalla, vaan ratkaisu löytyi vain yhdessä tekemällä. Yhdessä tekeminen koulutuksessa antoi siten yksilölle kokemuksen myös yhteistyön merkityksestä. Tilanteen tai kokemuksen yhdessä selvittäminen ja yhdessä toimiminen edistävät mielestämme yksilöiden kokemaa yhteenkuuluvuutta. Ratkaisuun pyrkiminen yhdessä, vuorovaikutus ja kokemusten jakaminen voivat johtaa muutokseen myös yksilön toiminnassa. Jakaessaan omia kokemuksiaan vertaistensa kanssa yksilöt voivat tehdä kokemuksensa näkyviksi, mikä mahdollistaa muutoksen yksilön omassa toiminnassa, kuten Alheit (1994b, 289) toteaa. Yhdessä toimimisen oppimisen tarkoituksena oli myös se, että osallistujat tukisivat toisiaan koulutuksen jälkeen työjaksolla.

Ettei se oo niin kuin, ne tahtoo olla semmosia yksilösuorituksia, että tässä otetaan huomioon tavallaan ryhmäytetään sitä porukkaa sillei, että ne toinen toistaan tukisi jatkossakin. (KV3)

Yhteistoiminnan alkaminen koulutuksessa luo mielestämme onnistuessaan mainiot puitteet työjaksolla tapahtuvalle sosiaaliselle valtaistumiselle ja toisen tukemiselle. Toisten tuki on tärkeää yksilön pyrkimyksissä kohti muutosta.

8.5 ”Eipä siitä ollut mulle mitään hyötyä”

Haastateltavistamme osa kertoi saaneensa OEV-koulutuksesta kokemuksia, jotka eivät olleet myönteisiä tai kannustavia. Neljä haastateltavaamme koki OEV-koulutuksen itselleen hyödyttömäksi.

Sehän piti käyä. Tuo konttipäällikkö sano, että on käytävä. (--) Eipä siitä ollut mulle mitään hyötyä. (H12, mies)

Kun työtön komennetaan työvoimatoimistossa, sinä olet tuolla kurssilla (--), että jospa tuntuu, että en mä sitä tarvi, mutta mun on mentävä. (--) Eli tavallaan se oli vähä se vastentahtone se tunne lähtiä [OEV-koulutukseen], että käytävä turhaan. (H7, nainen)

Myös kaksi työjaksolla ohjauksesta vastaavaa henkilöä toivat esille, että heidän mielestään työllistetyt olivat kokeneet OEV-koulutukseen osallistumisen itselleen hyödyttömäksi.

He on kaikki kokenu, että siitä ei ollu mitään hyötyä. Tuutte kuulemaan, että aivan haista paska koko juttu. Parasta mitä siellä oli, oli ruoka ja tupakkitauot. (OV2)

Päättelemme, että koulutuksen pakollisuus saattaa olla syy, miksi työllistetyt eivät kokeneet koulutusta itselleen hyödylliseksi tai mielekkääksi. Ja mahdollisesti etenkin siinä tapauksessa, jos myös esimiehet suhtautuivat koulutuksen tarkoitukseen epäilevästi tai kokivat OEV-koulutuksen järjestämisen pakoksi. Tällöin esimiesten suhtautuminen antoi ehkä vihjeen siitä, että koulutus on hyödytön. Toisaalta myös Lehtinen (1998, 92) totesi tutkimuksessaan, että ne nuoret, jotka olivat osallistuneet OEV- koulutukseen pakon vuoksi, olivat vähiten motivoituneita koulutukseen osallistumiseen.

OEV-koulutuksessa käsitellyt asiat eivät olleet herätelleet kaikkia työllistettyjä ajattelemaan omaa elämäänsä. Kolme haastateltavistamme kertoi, että OEV-koulutuksessa käsiteltiin asioita, jotka olivat heille jo aiemmin tuttuja.

Täytyy sanoo, että ei kyllä jäänyt, että ei siinä ollu mitään uutta mulle ainakaan, mitä en ois jo tienny. (--)-Jotaki vaihtelua vai mitä siinä sitten haettiin, emmää oikein tiiä. (H10, nainen)

OEV-koulutus ei liikauttanut haastateltavien ajatuksia siksi, että asiat olivat entuudestaan tuttuja. Jos uudet kokemukset eivät aiheuta ristiriitaa aiempien kokemusten kanssa, jää oppiminen käynnistymättä. Toisaalta ajattelemme, että kyse voi olla siitä, että yksilön voi olla vaikea käsitellä asioita, jotka ovat itselle ehkä kipeitäkin. Syynä voisi olla myös pelosta johtuva välinpitämättömyys tai torjunta, kuten Jarvis (1989, 13) ajattelee ei-oppimisesta. Yksilö voi torjua mahdollisuuden oman tilanteensa tiedostamiseen, jos hän tuntee, ettei toivoa paremmasta ole. Kaikki haastateltavamme eivät olleet kokeneet OEV-koulutusta myöskään kannustavana tai uutta tuovana tapahtumana. Haastateltavistamme kaksi oli kokenut koulutuksessa käytetyt koulutusmenetelmät leikkimiseksi ja sen vuoksi loukkaaviksi jo ennestäänkin heikkoa itsetuntoa kohtaan.

Sitä ei ollut vielä kohentunut siitä tunteesta, että on työtön ja tavallaan sillä lailla siinä tuli se, että voi hyväne aika näitä meidän kursseja. Jotta se tavallaan niinku loukkas, että mitä me tullaan tänne leikkimään eli että halus niinku semmosta asiallista ja aikuismaista koulutusta eikä mitään tyhjäänpäivästä lainausmerkeissä. (H7, nainen)

Koulutukseen osallistuneen kommentissa tulee mielestämme ehkä esille se, että hän ei ollut ymmärtänyt, mihin koulutuksessa tehdyillä toiminnallisilla harjoituksilla pyrittiin. Ehkä pitkään työttömänä pitkään olleet odottavat koulutuksessa käsiteltävän asioita enemmän ”aikuismaisella otteella”. Sennet (2004) toteaaakin, että hyvää tarkoittavalla teolla koulutuksessa saatetaan haavoittaa yksilön heikkoa itsetuntoa lisää ja siten aiheuttaa epäluuloja osallistujissa. Yksi haastateltavistamme oli kokenut, että OEV-koulutuksessa painotettu positiivinen ajattelu ja työllistetyin asenteisiin vaikuttaminen oli ollut naurettavaa. Myös se, että työttömyys esitettiin yksilön eikä yhteiskunnan syynä oli syyllistävää.

Työttömiä laitetaan kursseille, niille kerrotaan se että, se on sun omasta asenteestasi kiinni, ettet saa töitä. Sun pitää vaan ajatella positiivisesti (--).Että vaikka ihminen määrää omasta elämästään, niinku se on aikuinen ihminen oman elämän valtias, niin kyllä se aika pitkälti myös yhteiskunnasta johtuu. (H4, mies)

Haastateltavan kokema syyllistäminen kuvastaa mielestämme nyky-yhteiskunnan asenteita siitä, että jokainen voi tehdä elämästään sellaisen kuin haluaa. ”Jokainen on oman onnensa seppä” -asenne korostaa yksilön vapautta ja vastuuta, jolloin unohdetaan yhteiskunnan ja globaalin maailman vaikutus yksilön elämään. Yhdymme Sennetin (2004) ajatuksiin siitä, että joutuminen riippuvuussuhteeseen viranomaisten kanssa, oman elämän hallinnan puute tai uhka sen menettämisestä ovat uhka aikuisen omanarvontunnolle. Myös sosiaaliavustuksen kohteena olo voidaan kokea nöyryyttäväksi. (Sennet 2004, 26.)

Yhteenvetona voimme todeta, että kahden päivän OEV-koulutus oli tarjonnut työllistetyille monenlaisia, sekä hyviä että huonoja kokemuksia. Koulutus oli herätellyt haastateltaviemme ajatuksia ja antanut työllistetyille erilaisen näkökulman oman elämäntilanteen ja elämäntapahtumien tarkasteluun. Tutustuminen omiin vahvuuksiin ja omien haaveiden esiin tuominen olivat haastateltavien mukaan kannustavia kokemuksia, jotka mahdollisesti vaikuttivat myös tiedostamiseen ja muutosprosessin alkamiseen.

Koulutuksessa paneuduttiin myös työllistettyjen yhteishengen kohentamiseen ja sosiaalisten suhteiden dynamiikkaan. Ryhmässä toimiminen ja kokemusten jakaminen toisten kanssa auttoivat haastateltaviamme muodostamaan erilaista näkemystä itseen ja omiin kokemuksiin. Omien ajatusten ja kokemusten jakaminen vertaisten kanssa muodostui yksilöä vahvistavan prosessin lähtökohdaksi.

Osa haastateltavistamme ei ollut kokenut OEV-koulutusta itselleen mielekkääksi ja tarpeelliseksi eikä ajatuksia herättäväksi tapahtumaksi. Jotkut eivät olleet ymmärtäneet OEV-koulutuksen tarkoitusta koulutuksesta saadun puutteellisen informaation vuoksi. Muutamat olivat kokeneet OEV-koulutuksen myös itseään loukkaavana toimintana. Mielestämme OEV-koulutus oli haastateltaviemme kokemusten perusteella tapahtuma, joka onnistuessaan antoi yksilölle uusia ja omia ajatuksia haastavia kokemuksia. OEV-koulutus vaatii osallistujalta paneutumista, ehkä syventymistä omaan itseen. Jos osallistuja ei jostain syystä tähän kykene, häneltä jää huomaamatta OEV-koulutuksen syvempi tarkoitus.

9 TYÖLLISTETTYJEN KOKEMUKSIA KONTTI-TYÖJAKSOSTA

Tarkastelemme tässä luvussa työllistettyjen Kontti-työjaksoon liittyviä kokemuksia. Haastateltavamme kertoivat muun muassa siitä, mitä työjakson aikana oli tapahtunut, ja millainen vaikutus työjaksolla oli ollut heidän arkeensa. Voimme puhua merkittävistä oppimiskokemuksista, sillä työjaksolla tapahtuneet asiat koettiin pääasiassa myönteisiksi, ja niitä tarkasteltiin suhteessa omaan elämään, jolloin asiat ja tapahtumat koettiin subjektiivisesti merkittäviksi kokemuksiksi.

Tuomme esille myös työjaksolla ohjauksesta vastaavien henkilöiden ajatuksia ja kokemuksia siitä, mitä työntekijöille ja heidän elämässään on tapahtunut työjakson kuluessa. Ohjauksesta vastaavien henkilöiden kokemusten avulla voimme syventää työllistettyjen kokemusten kuvailua, mikä edelleen auttaa näkemään ja ymmärtämään Kontti-työjaksolla työskentelevien yksilöiden kokemusten tärkeyden ja merkityksen koko elämälle. Ohjauksesta vastaavien henkilöiden kokemusten ja näkemysten huomioiminen on tärkeää myös siksi, että Konttien esimiehet ja kontinhoitaja/muu ohjauksesta vastaava henkilö tekevät huomionarvoista yhteistyötä työntekijöiden kanssa ohjaten, tukien ja mahdollistaen työntekijöiden yksilöllisen kehityksen, edistymisen ja vahvistumisen omalla elämänpolulla. Kuten Niinistö (1984, 84–87) toteaa eri havainnoitsijoiden kokemukset samasta ilmiöstä muodostavat kokemuksille yhteisen objektiivisen pohjan ja edelleen perustan tiedon luotettavuudelle.

Aloitamme kuitenkin tekemällä katsauksen siihen, millä mielin ja millaisin ajatuksin työllistetyt aloittivat vuoden mittaisen työjakson Kontti-kierrätystavaratalossa.

9.1 Millaisin ajatuksin työjaksolle?

Työn saaminen oli asia, joka nousi esiin kaikissa haastatteluissa (14) työjaksioon liittyvänä tärkeänä odotuksena. Tämä tärkein ajatus, joka työjaksioon kohdistui kiteytyy erinomaisesti erään haastateltavamme toteamuksessa:

Varmasti tärkeintä on se tuota niin että on työtä. En miä se oli varmasti niinku se tärkein siinä että tuota en mä sano että hirveen paljon odotuksia ois ollu kun sen ties että ku se on vuosi mul on nyt vuodeksi työtä että tuota se oli siinä varmasti se ensimmäinen. (H7, nainen)

Työn saaminen ja töihin pääseminen oli haastateltavillemme tärkeä työjaksioon liittyvä kokemus. Mielestämme pitkään työttömänä olleiden näkökulmasta tarkasteltuna tätä voidaan pitää olennaisena asiana. Kaksi haastateltavaamme kertoi myös, että kaikenlaisen työn tekeminen koettiin arvokkaaksi ja tärkeäksi.

Työ kun työ ei kai siinä mittään. (H14, mies)

Mä tykkään tehdä töitä pittää vaan tehdä vaik ois typerämpikin homma. (H8, mies)

Voimme ajatella, että yksilön pitkään jatkunut työttömyys, hänen tapansa arvostaa työtä ja työn tekemistä sekä työn kokeminen yhdeksi tärkeäksi omaan elämään kuuluvaksi asiaksi voivat muodostua yksilöllisesti vaikeaksi tai jopa turhauttavaksi tilanteeksi. Työn saaminen voi olla ratkaisu tähän haastavaan tilanteeseen, ja työhön pääseminen saattaa mahdollistaa yksilön kokonaisvaltaisen kasvun, kehittymisen ja vahvistumisen. Mikä tahansa työ ei kuitenkaan välttämättä ole pitkäaikaistyöttömälle mielekästä. Mahdollisuus ”oikean” työn tekemiseen nousi esiin yhden haastateltavamme erityisesti työllisyystyötä koskevana odotuksena, jopa työllisyystyölle asetettavana ehtona.

Mä kysyin kolme kertaa [konttipäälliköltä] että onko sulla mulle töitä että mie en tuu tänne istumaan.--) Mie en rupia täällä pyörimään, koska mulla on kauhia ennakkoasenne työllistämistukipaikkoja kohtaan eikä se oo ihan väärin

ajateltu. Se on henkisesti rasittavaa tulla mihinkään työllisyystöihin, mutta mulla on ollut töitä. (H8, mies)

Toteammekin, että työn saamisen ja työn tekemisen tärkeä merkitys yksilölle voi olla yhteydessä siihen ajatukseen, että yksilö kokee kaikenlaisen työn arvokkaaksi ja tärkeäksi. Pitkäaikaistyöttömät eivät kuitenkaan halua kokea olevansa mitään ”toisille kelpaamattoman” ja vähäistä arvostusta nauttivan työn tekijöitä. Työllistettynäkin yksilö haluaa kokea tekevänsä ”oikeaa” työtä, jolla on merkitystä hänelle itselleen. Kokemus ”oikean” työn tekemisestä voi olla pitkäaikaistyöttömän itsearvostusta kohottava asia. Työn kautta yksilö voi saada kokemuksen omasta arvokkuudesta myös muiden silmissä. Myös työkaverit ja työilmapiiri nousivat esiin eräänä Kontti-työjaksoon liittyvänä odotuksena. Yksi haastateltavistamme toi mielenkiintoisella tavalla esiin sen, millainen merkitys hyvillä työkavereilla ja hyvällä työilmapiirillä voi olla sekä työlle mutta myös yksilön omalle elämäntilanteelle.

No mä en oikeen osannu niinku aatella muutaku sitä että siis että ku ei oo mittäänkoulutusta sen kummempaa eikä niin että sitä ei voi sitä työtäkään niinku valita että mulle on aina ollut niinku tärkeä työpaikassa niin ne ihmiset. Että jos on hirveen kivoja työkavereita ja kiva ilmapiiiri mukava tulla töihin. (H11, nainen)

Työhön liittyvät ihmissuhteet ja työilmapiiri näyttivät heijastuvan työjaksoon kohdistuviin odotuksiin. Ajatteleminen, että vähäinen koulutus ehkä rajaa työn valinnan mahdollisuuksia, mutta ei välttämättä estä yksilöä huomaamasta ja löytämästä työstä muita sellaisia tärkeitä tekijöitä, joihin kohdistaa odotuksiaan. Niinpä esimerkiksi työkaverit ja työpaikan ilmapiiri voivat nousta työssä yksilölle tyydytystä ja mielekkyyttä tuoviksi asioiksi.

9.2 Arkielämälle uusia muotoja ja sisältöjä

Työjakso muotoili arkea uudelleen niin ajallisesti kuin sisällöllisestikin, mikä on pitkään työelämästä poissa olleiden näkökulmasta tarkasteltuna varsin ymmärrettävää. Kaikki haastateltavamme olivat kokeneet, että työjakso oli työn lisäksi tuonut rytmiä päivään ja mahdollistanut pääsyn pois kotoa ihmisten pariin.

On arkiamusella saanu lähteä. (H12, mies)

Tietysti työtä. Ajankulua ja onhan se että on ihan erilaista kuin olla kotona, ihmisten ilmoilla (--) meilläkin tytär lähti nyt esikouluun ja sillä lailla niin siinä olisi ollut päivät sitten yksin. (H5, nainen)

Arkielämä oli saanut uutta ja mielekästä sisältöä. Voisimme jopa ajatella, että työjaksolla saadut kokemukset toivat vaihtelua siihen arkeen, joka kotona ollessa oli käynyt ehkä jo liiankin tutuksi. Arjen uudelleen muotoutumisen ohella työjakso toi mukanaan uusia ihmissuhteita. Haastateltavamme kokivat työjaksos lisänsen kanssakäymisen mahdollisuuksia erilaisten ihmisten kanssa sekä mahdollistaneen uusien tuttavuuksien ja kavereiden saamisen.

Sehän on työ yleensä kaikille ihan hyvä tuo sitä sosiaalista kanssakäymistä muutenki. Eihän sitä nyt tietenkään ihan palakan takia täällä ihan pelekästään. (H14, mies)

On sillä lailla ainaki työkavereita hirmu palijo uusia tuttuja tullu ja ihan hyviä kavereita tullu. (H1, nainen)

Näyttäisi jopa siltä, että työn ohessa muotoutunut kanssakäyminen ja työyhteisössä syntyneet ihmissuhteet ovat ainakin kokemuksen tasolla tärkeämpiä kuin työstä maksettu rahallinen korvaus. Ehkä voisimme jopa todeta, että sosiaalinen kanssakäyminen antaa yksilölle ja hänen elämälleen enemmän sisältöä ja kasvun ja kehittymisen mahdollisuuksia kuin rahallinen korvaus. Myös ohjauksesta vastaavat henkilöt olivat kokeneet, että työjakso ei ollut työllistetyille työntekoa ja toimintaa pelkästään työn vuoksi, vaan työllä ja työn tekemisellä oli yksilön elämän kannalta syvempiäkin merkityksiä. Kahdessa haastattelussa

ohjauksesta vastaavat henkilöt toivat esille sen, että työjakso oli työllistetyille tärkeä, koska se mahdollisti pääsyn pois kotoa työn pariin.

Tää on tosi tärkeä niille, että ne on päässy sieltä kotoa tänne töihin. (OV3)

(--) sitten kun on ollut pitkään työttömänä ja ei ole tehnytkään mitään. Tärkeintä on se, että aamulla aamukahvin keittää ja käy lehen lukemassa ja niin edelleen. Ja ei mitään muuta aikataulua. Ensinnä saahaan ne aikatauluun, eli heillä tietty semmonen, tietyt määrääjat elämässä. Rythmi löytyy elämään. Se on se tärkein asia. (OV2)

Työn myötä yksilön arkeen ja koko elämään tuli uutta rytmiä. Työ toi uutta rytmiä yksilön elämään ja laajensi hänen elämänpiiriään.

9.3 Uudet oppimiskokemukset oman toiminnan ja ajattelun avartajina

Kontti-työjaksolla yksilöllä oli mahdollisuus oppia uusia asioita. Haastateltavistamme viisi mainitsi, että työjaksolla työskentely oli tarjonnut paljon uusia ja mielekkäitä kokemuksia ja mahdollisuuksia uusien asioiden oppimiseen. Uudet kokemukset olivat tuoneet uutta sisältöä elämään, mutta ne olivat myös avartaneet omaa ajattelua.

Et minä en niinku oo tällasella alalla ollenkaan ollu että tuota niin ihan semmonen hyvä kokemus hyvin mielenkiintonen työ kyllä ollu (--) joka päivähän siinä jotain tuloo silleen semmosta uutta mitä ei oo ennen tienny. (H3, nainen)

Mulla on kauheesti tullut aivan muutaman kuukauden sisällä uutta asiaa, (--) siinä on ollut semmonen aalto. Aika paljon vaatinutkin, että on voinut sisäistääkin tämmöstä systeemiä. Kulkenutkin niin paljon etten moneen vuoteen, siis reissannu. Kaikki tulee yhdessä pompsissa sitten. (H6, nainen)

Uudet kokemukset mahdollistivat sellaisten asioiden oppimisen, joista yksilöllä ei ollut aikaisempaa tietoa tai kokemusta. Uusien asioiden kohtaaminen ei ollut aina helppoa ja oppiminen vaati yksilöltä ponnistelua asioiden sisäistämiseksi. Näyttää kuitenkin siltä, että uusien ja vaativienkin asioiden kohtaamista ja sisäistämistä ei koettu liian raskaana prosessina, jotta se olisi jollain tapaa uhannut yksilön oppimista. Sen sijaan oppiminen oli

sopivan haasteellinen prosessi, joka ehkä mahdollisti yksilön kokonaisvaltaisen kasvun ja kehittymisen. Myös ohjauksesta vastaavien henkilöiden haastatteluista ilmeni se, että työjakson aikana jokaisen työntekijän kehittyminen mahdollistettiin kartoittamalla yksilöllisiä kiinnostuksen kohteita ja tarpeita. He kertoivat myös, että työntekijät olivat kokeneet tärkeänä sen, että joku oli kiinteästi mukana hänen eteenpäinmenossaan ja loi mahdollisuuksia kehittymiseen häntä itseään kiinnostavilla alueilla.

No lähinnä alakuhaastattelussa on se että minkälainen on yleensä motivaatio tulla töihin ja mikkä on sun kiinnostavia, välihaastattelussa kans tulee et haluaako siirtyä toisiin tehtäviin tehdä vastuullisempia tehtäviä ja haluaako hoitaa niitä (--). (OV1)

Vaihdetaan työtehtäviä sen mukaan, mitä me huomataan. Että pääsee tavallaan uutta oppimaan ja toisaalta sitten se, että jos on joku semmonen, joka on tärkeä asia hoitaa, niin pääsee lähtemään työajalla käymään hoitamassa sen (-- ja tiettyjä asioita, jos me tietään, että on kiinnostunut jossakin, että jos me pystytään auttaan siinä. (OV2)

Kokemuksen saaminen omasta osaamisesta toi innostusta ja varmuutta työn tekemiseen. Oma oppiminen ja osaaminen myös laajensivat työhön liittyviä toimintamahdollisuuksia, josta yksi haastateltavamme kertoi seuraavasti:

Se oli varmaan se, kun mie pääsin sinne kansainväliselle. Se oli niinku mun juttu. Siinä tulee niinku sitä taustaa että siinä pitää tietää, mitä oli tekemässä. Kauheen paljon piti muistaa asioita (--). Sitten kun mie opin sen homman niin mie jouvuin opettamaan kaikkia muita, jotka tuli siihen töihin. (H6, nainen)

Yksilö sai mahdollisuuden opettaa uusille työntekijöille työjaksolla itselle kertynyttä ja työssä tarvittavaa osaamista. Omassa työssä ja siihen kuuluvissa työtehtävissä hankittua osaamista oli mahdollisuus välittää muille samaan työhön tuleville työntekijöille, mikä edelleen laajensi yksilön toimintamahdollisuuksia ja loi uusia tilaisuuksia uuden oppimiselle. Oppipoika-kisälli-periaatteeseen viittasi myös haastattelemamme OEV-kouluttaja todeten, että jo OEV-koulutuksessa tulisi rakentaa pohjaa sille, että koulutuksen käyneet pystyisivät viemään oppimiaan asioita työpaikalle ja opettamaan uusia työntekijöitä.

(--) tässä [OEV-koulutuksessa] siis vaan yritetään hirveesti luoda pohjaa sille, että nää ihmiset pystyis viemään näitä ihmisiä sinne käytäntöön sinne työpaikalle ja ikään kuin tämmösenä oppipoika-kisällä –periaatteella niinku viemään taas sinne uudelle sukupolvelle ja ottamaan ne hyvin vastaan, ottamaan hyvään ryhmään ja taas opettamaan nää hyvät työyhteisön elkeet sitä kautta (--). (KV2)

Myös erilaisten ihmisten kanssa työskenteleminen koettiin uudeksi ja antoisaksi tapahtumaksi. Yksi haastateltavistamme toi esiin sen, että työjakso oli tuonut mukanaan uutena kokemuksena työskentelyn yhdessä maahanmuuttajien kanssa. Tämä mahdollisuus oli ollut ajattelua rikastava ja avartava kokemus.

Että hyvin paljon on siis että ensimmäisen kerran oon niikö minäki elämässäni työssä niin että on näitä muuttajia tullu, heidän kanssaan teen työtä. Ni tämä on aiva uus tilanne ja tuota siihen oon saanu paljon. (H7, nainen)

Työskentely maahanmuuttajien kanssa muodostui merkittäväksi kokemukseksi jo siitäkin syystä, että maahanmuuttajien kanssa työskentelystä ei ollut aikaisempaa kokemusta. Taustoiltaan erilaisten ihmisten kanssa työskentely oli johtanut yksilön pohtimaan omaa suhtautumistaan erilaisuuteen. Voidaan todeta, että yksilön arkielämän tasolla oleva kokemus oli laajentunut ja syventynyt filosofiseksi pohdinnaksi koskien erilaisuutta yhteiskunnan jopa maailman tasolla. Siten uuden oppiminen voi tietojen ja taitojen omaksumisen ohella johtaa ajattelun avartumiseen, parempaan itsensä tuntemiseen, toisten ihmisten arvostamiseen sekä yksilön jatkuvaan kehittymiseen ja vahvistumiseen.

9.4 Ihmissuhteet ja kontaktit – mielekkyyttä arkeen

Työkaverit, esimiehet ja hyvä työilmapiiri olivat asioita, jotka nousivat haastatteluissa esiin tärkeinä työjaksoon liittyvinä seikkoina. Yhdeksän haastateltavaamme totesi, että mukavilla työkavereilla, mukavilla esimiehillä ja hyvällä työilmapiirillä oli tärkeä merkitys työssä viihtyvyydelle ja sille, että työ koettiin mielekkääksi.

Mä oon viihtyny ja se mikä siinä tekee sen nin varmasti se on siis justii ne miten pärjätään henkilökunnan kanssa samaten johtajat tietenkin. Mutta sillä

suurin merkitys on siis tällä koko mejän poppoolla, että tuota meillä on mukava porukka. Eli tämäjuuri varmasti tekee se työn mielekkyyden erittäin paljon siihen. (H7, nainen)

Aivan ihana ollu täällä kun tuota on ne mukavat niinku työilmapiiri ja johtajat on mukavia ja kaikki on mukavia (--) ja koko systeemi on niin ihana että. (H13, nainen)

Voimme ajatella, että mielekkäät ihmissuhteet ja kontaktit toivat yksilölle kokemuksen yhteisöön kuulumisesta. Yksi haastateltavistamme kertoi, että työn myötä oli nykyinen asuinpaikkakuntaan tuntua enemmän kodilta.

No nyt vähän kun ei olla oltu kuin vajaa neljä vuotta [paikkakunnalla]. Mää oon ollu aina sitä mieltä, että tää ei oo mun paikka, mutta vois olla, että tää pikkuhiljaa rupee olemaan. Kun täällä on töitä ja tällai. Mä en tunne kuitenkaan. (--)Niin, ja kun se on nyt se tilanne, että täällä on oltava. Hyvä on olla sitten tämmönen. (H5, nainen)

Työn kontekstissa saatu kokemus yhteisöön kuulumisesta oli laajentunut yksilön koko elämänpiirin kattavaksi kokemukseksi. Kontti-työjaksolla tapahtunut kanssakäyminen toisten ihmisten kanssa ja muotoutuneet ihmissuhteet toivat yksilölle kokemuksen omasta kuulumisesta työyhteisöön. Tämä kokemus laajeni edelleen yksilön kokemukseksi siitä, että hän voi tuntea olevansa osa myös laajempaa yhteisöä. Kotiutumisen kannalta oli tärkeää kokea olevansa osa työyhteisöä mutta myös laajempaa asumisympäristöä. Freiren (2005) ajatuksiin viitaten oli kyse sosiaalisesta muutoksesta, jossa sosiaalinen kanssakäyminen toisten ihmisten kanssa muodosti perustan yksilön tasolla tapahtuvalle tiedostamiselle (Freire 2005).

9.5 Harmittavat asiat työjaksolla

Haastateltavamme kertoivat, että myönteisten ja mielekkäiden kokemusten ohella työjaksolla oli koettu myös vähemmän mielekkäitä ja harmittavia tapahtumia. Sosiaalisten suhteiden etäisyys ja pinnallisuus sekä työllisyystyön vähäinen arvostus olivat asioita, jotka oli koettu työjaksoon liittyviksi harmittaviksi asioiksi. Kolme haastateltavaamme toi esiin sen, että määräaikaisten työsuhteiden ja työntekijöiden nopea vaihtuvuus vaikeuttivat ja estivät

syvällistä tutustumista toiseen ihmiseen. Sosiaalisten suhteiden näkökulmasta tarkasteltuna työjakso koettiin liian lyhyeksi. Juuri kun oli tutustunut toiseen, tämän työsuhde loppui.

Aina harmittaa vaan ku ne on niin lyhkäsiä ne työpätkät meillä työntekijöillä, että just ku kerkeää tutustua ni sitte taas vaihtuu lähtee pois ja näin. (H9, nainen)

Toisaalta määräaikaisten työsuhteiden vuoksi pidettiin työkavereihin tietoisestikin pientä etäisyyttä ja tutustumiseen suhtauduttiin varauksellisesti, minkä yksi haastateltavistamme toi esiin. Tutustuminen rajoittui vain työympäristöön eikä henkilökohtaisia asioita jaettu. Etäisyyden pito koettiin kuitenkin ongelmaksi.

Ja sanotaan että tässä työssä missä me täällä ollaan, niin justin tähän on meillä täällä ongelma niin me piämme pientä rajaa siinä tutustumisessa toiseen siis ihan luonnostaan, sen takia kun meillä on määräaikaan työ (--) ku siis ei kerkeä muutaman kuukauden tutustua toine lähtee se on tällanen pieni este. Eli me ihan luonnostaan piämme pientä rajaa, että me emme kerro hirveen paljon, mutta yksityisasiat ja muut kotiasiat ne on tavallaan pois, me emme jaa täällä niitä. (H7, nainen)

Tässä tutkimuksessa etäisyyden pidon kokeminen ongelmaksi on huomionarvoinen asia, sillä ryhmään pääseminen ja ryhmässä toimiminen olivat tämän tutkimuksen mukaan eräs yksilön vahvistumisen kannalta olennainen tekijä. Antikainen (1996, 254–256) kuitenkin toteaa, että merkittävät oppimiskokemukset voivat tapahtumahetkellä olla myös kielteisiä, mutta myöhemmin tarkasteltuna ne voidaan kokea myönteisiksi. Menettääkö yksilö siis työjakson loppuessa tärkeäksi tulleen vertaisten muodostaman sosiaalisen verkoston, ja voisiko tämä tapahtuma myöhemmin tarkasteltuna osoittautua yksilölle myönteiseksi kokemukseksi? Voidaan ajatella, että kanssakäymisen päättymisen voisi olla mahdollisuus ja alku niin yhteydenpidon jatkamiselle kuin myös uusien sosiaalisten suhteiden muodostamiselle ja edelleen yksilön sosiaalisen piirin laajentumiselle.

Työsuhteiden pituuden ja etäisyydenpidon ohella kolmas työjaksolla harmittavaksi koettu asia koski työllisyystyötä, jota myös Kontissa toteutettu työjakso edustaa. Haastateltavistamme kaksi toi esiin sen, että työllisyystyötä ei voi sanoa ”oikeaksi” työksi, koska kyse ei ole palkkatyöstä ja koska viikkotuntimäärä ei ole riittävä.

(--) Mä oon vähän negatiivinen tän työn suhtautumisen kans. Mulla saattas olla erilainen suhtautuminen, jos mä oisin oikeesti palkallinen, jossa työnantaja

maksas mulle oikeeta palkkaa. Ni se vois motivoida minua ehkä parempaan työntekoon, että jos mä teen hyvin työt ni mä voin saada esimerkiks palkankorotuksen tai jotain muuta vastaavaa, mutta sehän ei oo mahdollista. (H4, mies)

Sehän ois tosi mahtava jos se [viikkotuntimäärä] olis nelkyt tuntia. Sehän tuntuus jo vähän niinku oikiaalta. (H8, mies)

Työllisyystyö koettiin pakoksi ja hyväksikäytöksi, mikä ilmeni yksilön motivaatiossa tehdä työtä. Voimme ajatella, että alhainen motivaatio saattaa heikentää tai estää yksilöllisten voimavarojen täyden esiintuomisen ja hyödyntämisen, kun tekeminen koetaan pakkona ja hyväksikäyttönä. Vaikka haastateltavamme kertoivat työjaksoon liittyvän myös vähemmän mielekkäitä asioita, eivät nämä harmittavat kokemukset olleet mielestämme mitenkään yksilöä lamaanuttavia tapahtumia. Tapahtumahetkellä asiat tosin saattoivat herättää negatiivisia tunteita ja ajatuksia. Tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että työjakso tarjosi sellaisia asioita, jotka yksilöiden kokemuksen tasolla antoivat heille itselleen ja nykyiselle ja tulevalle elämälleen sisältöä ja uusia mahdollisuuksia.

Vaikka OEV-koulutus ja Kontti-työjakso ovatkin kaksi erilaista tapahtumaa, eivät ne teema- ja asiatasolla ole toisistaan erillisiä. Työjaksolla on mahdollista toteuttaa ja syventää niitä prosesseja, jotka käynnistyvät OEV-koulutuksessa. Siksi ymmärrämme Kontti-työjakson ja OEV-koulutuksen kokonaisuutena, jossa koulutuksessa alkaneita prosesseja on mahdollista jatkaa ja vahvistaa työjaksolla. Kontti työjakso oli haastateltavillemme mielekäs ja merkittävä oppimiskokemus. Työn myötä yksilön arki sai sisällöllisesti ja ajallisesti uusia ulottuvuuksia, ja työyhteisöön pääseminen mahdollisti sosiaalisten kontaktien lisääntymisen ja sosiaalisen piirin laajenemisen. Työ mahdollisti sellaisten asioiden kokemisen, jotka muodostuivat yksilölle ja hänen elämälleen tärkeiksi ja merkittäviksi kokemuksiksi ja oppimisen ja kehittymisen paikoiksi. Mahdollisuus uusien ja asioiden kokemiseen laajensi yksilön toimintamahdollisuuksia ja avarsi omaa ajattelua. Kontti-työjaksolla yksilö sai mahdollisuuden itselle tärkeiden asioiden tekemiseen ja siten oman osaamisen esilletuomiseen ja sen kehittämiseen. Kokemukset omasta oppimisesta ja osaamisesta toivat varmuutta tekemiseen, mikä edelleen laajensi yksilön toimintamahdollisuuksia. Myös sosiaaliset kontaktit ja yhdessä tekeminen olivat tärkeitä työjaksoon liittyviä asioita. Erilaisten ihmisten kanssa työskenteleminen oli omaa ajattelua avartava ja monipuolistava kokemus. Mielekkäät ihmissuhteet ja kontaktit mahdollistivat

kokemuksen yhteisöön kuulumisesta. Työn kontekstissa syntynyt yhteisöllisyyden kokemus laajentui yksilön koko elämänpiirin kattavaksi kokemukseksi.

Johtopäätöksenä voimme todeta, että Kontti-työjakso ei ollut työllistetyille työntekoa ja toimintaa pelkästään työn vuoksi. Työllä ja työn tekemisellä oli yksilön koko elämän kannalta tärkeä ja syvempi merkitys.

10 VAHVISTUMISTA YKSIN JA YHDESSÄ

Tässä luvussa syvennämme yksilöiden kokemuksia OEV-koulutuksesta ja Kontti-työjaksosta tarkastelemalla niitä biografisen oppimisen näkökulmasta. Tarkastelumme lähtökohtana ovat yksilön elämänhistoriaan kerrostuneet kokemukset. Freiren (2005) ajatuksiin ja Alheitin (1994b) biografisen oppimisen ideaan perustuen ajattelemme, että kokemusten tiedostaminen ja käyttöön saaminen ovat osa prosessia, joka mahdollistaa yksilön vahvistumisen. Tällä prosessilla on myös sosiaalinen ulottuvuus.

10.1 Yksilön vahvistuminen

Vahvistuminen oli prosessi, joka osittain oli yksilöntason tapahtuma. Kokemusten tiedostamisen ja niiden käyttöönsaamisen myötä, työllistetyt saivat kokemuksia omasta osaamisesta ja kyvykkyydestä. Itseä koskevien käsitysten muuttuminen ja vahvistumisen sekä itsetunnon ja toimintakyvyn vahvistuminen olivat työllistetyille merkityksellisiä kokemuksia. Myös itsensä kokeminen kokonaisvaltaiseksi ihmiseksi, jolla on oma menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus, oli kokemuksena tärkeä. Näiden yksilölle tärkeiden kokemusten voidaan ajatella olevan myös lähtökohta yksilön vahvistumiselle.

10.1.1 Voimavarat käyttöön

Pitkään työttömänä oleminen oli ollut yksi vaihe haastateltaviemme elämässä. Ennen työttömäksi jäämistään kaikille haastateltavillemme oli kertynyt runsaasti erilaista kokemusta niin työn, opiskelujen kuin harrastustenkin parissa. Monilla oli takanaan pitkä työura saman tai eri työnantajien palveluksessa, eräs oli opiskellut kolme ammattia ja yhdelle oli harrastuksen parissa kertynyt paljon harrastamaansa alaan liittyvää tietoa ja

osaamista. Viisi haastateltavaamme toi esiin työjaksolla saadun mahdollisuuden omien aikaisemmin hankittujen kokemusten, tietojen ja taitojen hyödyntämiseen.

Ensin valmistuin kosmetologiksi sitten sen alan töitä tein jonkin verran. Sitten somistajan ammattitutkinto sen suoritin ja sitten vielä parturi-kampaaja viimeksi (--). Joo somistajan ammattitaitoa, järjestelyä riittää, hiuksia leikannut, työkavereille adresseja tekstannu. (H1, nainen)

Mä oon ollu kassalla ja [kassatyössä ennen työttömäksi jäämistä] (--). Täällä oli just kassan paikka auki. Mä oon siis kassalla töissä. Joo-o joo, tuttua työtä. (H5, nainen)

Mä oon yheksän vanhana nii lehtikioskis töis (--). Sieltä on tullu lehdet, kirjoja oon lukuun aina (--). Ja oon itte keränny ja ostanu ja myynny ja näin ollu aina tekemisis niitte kans jollakin lailla (--). Oon ollu vapaaehtoistyös huonekalutehtaalla, oon purkanu ja kasannu ja korjannu (--). Ja oon tän [Kontin] kirjaosaston vastaava ja hinnoittelija sitte huonekaluhinnoittelija ja vastaava (--). (H8, mies)

Monille oli elämän aikana kertynyt runsas ja monipuolinen kokemusvarasto arkielämän erilaisilla areenoilla. Näiden omaan elämänselämään kerrostuneiden kokemusten hyödyntäminen ja käyttöönsaaminen mahdollistui työllistettyjen työskennellessä Kontissa erilaisissa työtehtävissä. Ajattelemme, että mahdollisuus omalle osaamiselle perustuvaan itsensä toteuttamiseen voi olla yksilölle rohkaiseva ja uskoa omaan itseensä tuova kokemus. Kaksi haastateltavaamme toi esiin myös sen, että työjaksolla oli mahdollisuus tehdä työtä, joka vastasi omia arvoja ja kiinnostuksen kohteita.

No justinsa se että saa toteuttaa ittiään täällä, että kukkaan ei estä mua tekemästä mitään. Kun ne näkkee, että mä jostakin nautin tai mä tykkään tehdä, niin mä saan ihan rauhassa tehdä (--). (H10, nainen)

Se on semmonen peruskantava voima, koska mie oon pohjimmiltani semmonen kierrättäjä. Siksihän mie oon täällä en ois muuten tullutkaan tänne olisin hankkinu jonkun muun samanlaisen työpaikan. Tämä on lähellä sitä mitä mie arvostan. (H6, nainen)

Voimme todeta, että työllistetyt saivat mahdollisuuden aikaisempien kokemustensa, arvojen ja kiinnostusten kohteidensa esilletuomiseen ja toteuttamiseen, mikä antoi tilaisuuden oman itsen kokonaisvaltaiseen toteuttamiseen. Oman itsen täyden

esilletuomisen voidaan edelleen ajatella mahdollistavan yksilön itsenä kehittämisen ja myös uusien mahdollisuuksien löytämisen omassa elämässä.

10.1.2 Yksilön kokonaisvaltaista huomioimista

Yksilön elämänhistorian, elämäntilanteen ja jaksamisen huomioiminen työjaksolla oli tärkeää. Haastateltavistamme neljä koki tärkeänä sen, että työjaksolla huomioidaan sekä oma elämäntilanne mutta myös esimerkiksi perheeseen ja kotiin liittyvät asiat. Esimerkiksi omien tärkeiden asioiden hoitamisen ja omaishoitajana toimimisen yhteensovittamista työn kanssa pidettiin tärkeänä työjaksolla toteutuneena asiana.

Se on niinku tosi positiivista ja pomot on aika venyviä sääntöjen kanssa, että jos pitää käyä jossakin saa mennä (--)) että täällä saa suhteellisen itsenäisesti käyä esimerkiks kahvitauolla ja muuta ja se on ollu omiaan parantamaan tätä työyhteisöä. (H4, mies)

No minä olen saanu nämä työajat järjestymään niin että pystyn hoitamaan kotihommat kans että (--)) ja tää on siitä ihana paikka että täällä pystyy järjestämään aina tilanteiden mukaan. (H9, nainen)

Omaan itseen ja perheeseen liittyvien asioiden onnistunut yhteensovittaminen työhön liittyvien asioiden ja toimintojen kanssa oli työllistetyille merkittävä kokemus. Joustavuus työskentelyssä mahdollisti sen, että yksilö kykeni ja pystyi huomioimaan ja myös toteuttamaan eri elämänaalueille liittyviä tarpeitaan. Myös pitkään jatkuneen työttömyyden ja heikentyneen fyysisen toimintakyvyn huomioiminen työssä oli koettu tärkeäksi asiaksi. Kaksi haastateltavaamme kertoi, että sairauksien ja pitkään kestäneen työttömyyden huomioiminen antoi mahdollisuuden toteuttaa itseään työjaksolla omien voimavarojensa mukaisesti.

Että vähän pystyn niinkun säännöstelemään sillä lailla että tuota ku tietää omat sairautensa että ei niinku liikaa rasita ittiänsä. (H13, nainen)

Tietysti sitten pitkäaikaistyöttömälle tää on sillä lailla täällähän on tämmönen lepposa työtahti. Tuntuu, että nykyään tuolla muualla sitä ootetaan hirveitä tuloksia ja tällai (H5, nainen).

Yksilön elämänhistoria, elämäntilanne ja toimintakyky olivat asioita, joiden huomioimisella oli yksilön vahvistumisprosessin kannalta tärkeä merkitys. Saatu mahdollisuus työn tekemiseen elämänhistoriaa, elämäntilannetta ja toimintakykyä unohtamatta voi antaa yksilölle tilaisuuden toimia omien resurssien mahdollistamalla tavalla. Näin ikävistä elämässä sattuneista asioista ei välttämättä kehity yksilön minää uhkaavia ja omaa toimintaa ehkäiseviä asioita, kun katseen voi suunnata siihen mitä ja erityisesti miten kaikesta huolimatta kykenee tekemään sellaista, minkä kokee itselle mielekkääksi ja tärkeäksi.

Yksilöiden kokonaisvaltainen huomioiminen nousi esiin myös ohjauksesta vastaavien henkilöiden haastatteluissa, sillä työntekijät nähtiin yksilöinä, joilla oli työn lisäksi muitakin elämäalueita ja niihin liittyviä tarpeita, pyrkimyksiä ja huolia. Ohjauksesta vastaavat henkilöt tukivat ja kannustivat yksilöä niin työhön kuin myös muihin elämäalueisiin liittyvissä asioissa. Ohjauksesta vastaavat henkilöt kertoivat myös, että Konttiin työllistetyillä oli monenlaisia kokemuksia ja elämänhistorioita, jotka saattoivat olla hyvinkin epävakaita. Ohjauksessa ja muussakaan arkipäivän toiminnassa näitä erilaisia ja yksilöllisiä elämänhistorioita ei voinut jättää huomiotta. Yksilön elämänhistorian ja nykyisen elämäntilanteen niin vaatiessa ohjauksesta vastaavat henkilöt olivat valmiita hankkimaan yksilön tarvitsemaa tukea myös Kontin ulkopuolelta.

Lähtökohtahan on se, että vähänkään, silloin kun me saadaan vihiä, että se on kiinnostunu jostain, niin me kannustetaan siihen. (--) Samaten kun me nähhään ihmisestä, että joku asia painaa (--). (OV2)

Koko sen ihmisen elämänhallintaan, että kyllä täällä välillä ollaan pappi, lukkari, talonpoika, kuppari eli saat olla pankinjohtaja ja avioliittoneuvoja, psykologi ja mielenterveys- tai päihdehoitaja. Kaikkiin näihin ongelmiin yritetään löytää ne ihmiset (--). (OV3)

Tarvittavien tukitahojen etsimistä ja saatavillaoloa voidaan pitää yksilön vahvistumisen kannalta merkittävänä asiana, sillä tässä tutkimuksessa pitkään kestäneen työttömyyden ohella haastateltavilla oli henkilökohtaisia muihin elämäalueisiin liittyviä haasteita muun

muassa terveydellisiä ja taloudellisia huolia. Työttömyyden päätyminen ei ainakaan välittömästi poistanut näitä huolia, joten niiden huomioon ottaminen työjaksolla mahdollisti yksilön kokonaisvaltaisen tukemisen ja vahvistumisen. Myös Silvennoisen (2002, 128) mukaan auttamiskeinojen ja yksilön kokemusmaailman vastaavuus ovat tärkeitä, jotta yksilö voisi tehdä elämäntilanteensa suhteen sopivia valintoja.

10.1.3 Itseä koskevien käsitysten muuttuminen ja vahvistuminen

Työllistetyt saivat OEV-koulutuksessa ja Kontti-työjaksolla paljon kokemuksia, joista jotkut nousivat ylitse muiden merkittäviksi oppimiskokemuksiksi. Haastateltavistamme kolme kertoivat, että heidän itseään koskevat käsityksensä olivat muuttuneet.

No kyllä määhän huomaan, että määhän oon huomattavasti sosiaalisempi. Tuun ihmisten kanssa aivan erilailla toimeen. (H10, nainen)

Kaikenlaisia asiakkaita on päivän aikana ja niitten kanssa näköjään pärjää vaikka minkälaisessa tilanteessa. Eikä vie asioita kotiin, vaan jättää ne tänne. (H1, nainen)

Yksilön käsitys omasta sosiaalisuudesta muuttui. Aikaisempi käsitys omasta sosiaalisuudesta osoittautui virheelliseksi, kun yksilö huomasiikin kykenevänsä luontevaan kanssakäymiseen toisten ihmisten kanssa. Voidaan todeta, että kokemus ihmisten kanssa toimimisesta oli johtanut muutokseen siinä käsityksessä, joka yksilöllä oli itsestään ja omasta sosiaalisuudestaan. Ihmisten kanssa toimiminen ja heidän kanssaan toimeentuleminen oli myös tapahtuma, joka sai yksilön tiedostamaan ja löytämään itsessään olevat voimavarat. Voimme todeta, että omasta sosiaalisuudesta ja omista sosiaalisista taidoista saadut kokemukset olivat osaltaan tärkeitä tapahtumia yksilön vahvistumisprosessissa.

Itseä koskevien käsitysten muuttumisen ei aina tarvinnut olla mikään voimakas tai radikaali tapahtuma, vaikka muutos olikin yksilölle merkittävä. Yksi haastateltavistamme toi esiin sen, että hänelle oli työjakson aikana pikkuhiljaa selkiintynyt se, että hän haluaa tulla työllistymisjakson jälkeen vapaaehtoistyöntekijänä Konttiin töihin.

No ei se vielä, mutta mä oon aikonut tänne tulla sitten vapaaehtoisena, kun en oo töissä. Semmonen ajatus tullut, kun on vierestä seurannut SPR:n toimintaa. (H1, nainen)

Omaa itseä koskevat käsitykset olivat vahvistuneet pikkuhiljaa Kontti-työjakson aikana. Yksilö sai työjakson ohella mahdollisuuden tutustua SPR:n vapaaehtoistoimintaan. Työpaikan toimintaan ja sen arvoihin tutustuminen oli johtanut siihen, että yksilö oli alkanut nähdä itsensä vapaaehtoistyöhön osallistuvana toimijana. Yksilö oli löytänyt tai ainakin saanut vahvistusta mahdollisesti jo ajatuksissa olleelle idealle siitä, mikä olisi se ”mun juttu”. Itseä koskeva käsitys vahvistui, kun yksilö löysi itselleen mielekkään ja tärkeän tavan osallistua toimintaan yhteisen hyvän puolesta. Lisäksi yksilö löysi keinon itsensä toteuttamiseen. Samalla myös itseä koskeva käsitys edelleen vahvistui. Lisäksi yksi haastateltavistamme kertoi, että hän oli pitkän työttömyysjakson kuluessa tottunut siihen ajatukseen, että ei ole työtä. OEV-koulutuksen ja työjakson aikana haastateltavamme mielessä oli herännyt ajatus siitä, että voisi tehdä töitäkin.

No tietysti tämä, kun oli niin kauan työttömänä niin ajatteli, että olkoon, mä oon nyt sitten loppuikäni työttömänä. Tuli jo sitten semmonen tunne, että en mä enää haluakaan minnekään. Tässä nyt tietysti on, että on päässyt ihan erilailla. Voi ajatella, että kyllä mä tätä työtäkin voin tehdä. Mutta se tuli jo siinä kuuden vuoden aikana, että kyllä tätä vois jatkaa, jos joku vaan maksas kotia palkan. Sitäkö ei kuukaan tee. (H5, nainen)

Aikaisempaan elämäntilanteeseen verrattuna, oli yksilö kokenut ajattelun tasolla ilmenevän muutoksen, minkä voidaan ajatella merkitsevän mahdollisuutta yksilön vahvistumiseen. Ajattelun tasolla tapahtuneen muutoksen voisi ajatella johtavan myös toiminnan tasolla tapahtuvaan muutokseen (vrt. Freire 2005). Ja kuten Hannula (2000, 55) toteaa, voi toiminnan tasolla tapahtuva muutos ilmetä myös yksilön sitoutuneisuutena kollektiiviseen toimintaan.

10.1.4 Itsetunnon ja toimintakyvyn vahvistuminen

Yksilön vahvistuminen sisälsi myös muutoksia koskien yksilön itsetuntoa ja toimintakykyä.

Itsetunto. Haastateltavistamme kolme totesi, että työjaksolla oli ollut mahdollista kokea itsensä tarpeelliseksi sekä kokea työhön liittyvää varmuutta ja vastuuta.

On ihan mukavalta joo. Ja niin sillai vappaasti kuitenkin sillai että kun kaikki on niinkun tasa-arvosia ja sillai kuitenkin. Ei tunne itteään sillai niinku tarpeettomaksi (--) et jokaisella oma tärkeä tehtävänsä. (H13, nainen)

Joo ja se on minua lähinnä. En voi sille mittään, se on omin paikka. Tai tietenki se oma itsevarmuus että sen työn ku osaa, siis ei sillai täydellisesti mutta. (H7, nainen)

Sitten mie menin sinne [toisen paikkakunnan Konttiin] ja mie sain ite alkaa osastoa laittaa siellä, joka oli minulle kerta kaikkiaan mahtavaa. (H6, nainen)

Kokemukset omasta tarpeellisuudesta ja työn tekemiseen liittyvästä varmuudesta ja vastuusta olivat työllistetyille merkittäviä tapahtumia. Pitkään jatkunut työttömyys sekä toimintakykyyn ja terveyteen liittyvät ongelmat olivat herättäneet työllistetyissä epäileviä ajatuksia koskien omaa kyvykkyyttä ja pystyvyyttä työntekoon. Työjaksolla nämä epäilykset osoittautuivat kuitenkin aiheettomiksi. Ajattelemmekin, että työn tekeminen toi mukanaan palkitsevia ja mielekkäitä kokemuksia omasta tarpeellisuudesta ja omasta osaamisesta. Nämä kokemukset mahdollistivat yksilön vahvistumisen kohottamalla yksilön itsetuntoa ja toimintakykyä. Kaksi haastateltavaamme kertoi, että epätietoisuus ja epävarmuus omasta pystyvyydestä olivat hälvenneet, mikä oli tuonut uskoa ja vahvistusta omaan kykenevyyteen tehdä edelleen töitä pitkästä työttömyydestä ja sairauksista huolimatta.

No tavallaan kun tuota mä olin tosiaankin silä sairaslomalla kuten mä äsken sanon, niin tuota sillai niinku että mä en itekkään uskonu sillai että mä pystyn vielä sillai että mä pystyn vielä työelämään vaan tuota se on ihan tuota ollu semmonen myönteinen kokemus mulle se että mä oon kuitenkin pystyn olemaan (--) että jotakin pystyy vielä tekemään. (H13, nainen)

Tarjottu mahdollisuus vastuullisempaan työhön sai yksilön alussa epäilemään omaa kyvykkyyttään. Esimiehen antama tuki ja kannustus kuitenkin rohkaisi yksilöä ottamaan vastaan haasteelliselta tuntuvan työn. Erään haastateltavamme toteamus on tästä hyvänä esimerkkinä:

Mutta ne haasteet mitä tässä työssä on niin, mä niitä vähän mietin että oisko musta siihen. [Konttipäällikön] mielestä musta oli siihen. Haasteen otin vastaan. (H2, nainen)

Itsetunnon ja toimintakyvyn vahvistumisen kannalta oli tärkeää, että yksilöt kokivat työpaikan ja sen käytännöt mielekkäinä. Vahvistuminen ei ollut kuitenkaan asia, joka tapahtuisi itsestään ja ilman epäilyksiä. Itsetunnon ja toimintakyvyn vahvistumisessa toisen antama tuki ja kannustus oli tärkeä.

Toimintakyky. Yksilön vahvistuminen ilmeni myös toimintakyvyn kohenemisena. Haastateltavistamme kolme mainitsi, että työ vei ajatuksia pois kivuista ja huolista.

Jumpatahan pittää minä jumppaan aamun ja illon [niska-hartia vaivojen vuoksi] ja sitte ku täälläkin tulee noita liikkeitä niin se niinku pittää ihan oikeastikkin niinku vetreämpänä sillälaililla (--) ku yksinään miettii kotona näitä nii sillälaililla kuitenkin töihin (--) ja sitten kun mulla on noi säryt ne on niinku hermosärkyä (--) niin tuota sitä miettii vaan kotona sitte ommaa huonouttaan (H13, nainen).

Työn tekeminen oli ollut toimintakykyä kokonaisvaltaisesti ylläpitävä asia, sillä se tuki ja piti yllä niin fyysistä kuin psyykkistä toimintakykyä. Haastateltavistamme kaksi kertoi, että työ toi uutta sisältöä ajatteluun ja suuntasi ajatuksia uusille urille.

Ajatuksiahan tää vaihtaa ei pyöri yhtä ympyrää, niin no ei ainakaan koko aikaa pyöri siinä kotiasioissa nii että ei siinä yhen nelijän seinän sisällä ole ajatukset koko aikaa. (H9, nainen)

Sitähän se on justii että jokkainen täällä joutuu olla ihmisten kaa tekemisissä erilaisten kans sehän se on just (--) luutuu jos vaan sammaa koko ajan (--). (H14, mies)

Näyttää siltä että toimintakyvyn vahvistuminen oli muutosta sekä omaa toimintakykyä koskevissa ajatuksissa että fyysisessä toiminnassa. Työssä saadut kokemukset omasta pystyvyydestä muuttivat omaan pystyvyyteen liittyviä ajatuksia, mikä edelleen kohensi yksilön toimintakykyä. Itsetunnon ja toimintakyvyn vahvistumisen voidaan ajatella ohjaavan yksilön ajattelua ja toimintaa myös tulevaisuudessa. Kokemukset itsetunnon ja toimintakyvyn kohenemisesta saattavat johtaa siihen, että yksilön luottamus ja usko itseensä ja omiin kykyihinsä vahvistuu. Muun muassa rohkaistuminen nousi esiin kahdessa haastattelussa asiana, jonka voidaan katsoa ilmentävän itsetunnon ja toimintakyvyn vahvistumista nyt ja tulevaisuudessa.

Tässä on varmasti hyvin paljon niinku löytyny omat ajatukset ja tullu sillai rohkeammaksi ihmisenä niinku nyt. (H7, nainen)
Mutta ne haasteet, mitä tässä työssä on niin mä vähän mietin, että oisko musta siihen. [Konttipäällikön] mielestä musta oli siihen. Haasteen otin vastaan. (H2, nainen)

Tältä osin havaintoamme tukee Pättikankaan (1999, 56–58) tutkimus, jossa hän totesi, että osallistujien kokemukset ohjaavasta koulutuksesta liittyivät itsetunnon, rohkeuden ja kyvykkyyden tunteen kohentumiseen. Myös ohjauksesta vastaavat henkilöt kertoivat työjaksosta saamiensa kokemusten perusteella, että työjaksolla yksilöllä oli mahdollisuus saada kokemuksia omasta kyvykkyydestä ja pystyvyydestä.

Ei sitä tarvii koko ajan tuua, että kyllä sie pystyt, vaan se, että siinä kun antaa sitä vastuuta ja tekemistä ja onnistumisen kautta tulee se. (--))ja että hän näkee, että hän on yhteiskuntakelpoinen ja pystyy omilla avuillaan tekemään töitä. Hänen työstään ollaan tyytyväisiä, siitä, mitä hän on tehnyt. (OV2)

Työ sinänsä vahvisti yksilöä ja lisäksi työn kautta ja sen lomassa tapahtuva ohjaus tuki työllistetyn muuta elämää ja tulevaisuuden suunnittelua. Yksilön työjaksolla saamalla kokemuksilla voi siten olla nykyhetken ohella merkitystä myös yksilön tulevalle elämälle.

10.2 Vahvistuminen yhdessä muiden kanssa

Yksilön vahvistumisprosessilla oli myös sosiaalinen ulottuvuutensa. Yhdessä toimien yksilöt saivat mahdollisuuden kokea ja omaksua tasa-arvoa, suvaitsevaisuutta ja vastuuta. Myös itsensä ja toimintansa kokeminen arvokkaaksi oli yksilöä vahvistavaa. Kokemukset uusista ihmissuhteista ja kontakteista laajensivat yksilön sosiaalista piiriä.

10.2.1 Tasa-arvoa, suvaitsevaisuutta ja vastuuta

OEV-koulutuksessa alkanut ryhmäytyminen ja yhteistyön merkityksen oivaltaminen olivat asioita, jotka jatkuivat ja vahvistuivat työjaksolla. Haastateltavistamme kaksi totesi, että työjaksolla yhdessä tekeminen oli mielekästä ja palkitsevaa ja että yhdessä ideoiden kaikkien ajatukset ja ehdotukset pääsivät esiin.

Tavallaan sitä yhdessä tehhään [töitä], sitten vähän saahaan se tekeminen kivaksi ja me saahaan kehuja. Hyvin me pärjätään tälle. (H1, nainen)

Nyt kun talon tuntee tämän työpaikan osalta niin hyvin. Aina sitä tulee ideoita. Sitten meillä on myös töissä semmosta idearikasta porukkaa, että mieluummin lakkaa yksin ideoimasta. (H2, nainen)

Yhdessä tapahtuva ideoiminen vahvisti työllistettyjen kokemaa yhteenkuuluvuutta ja vaikutti positiivisesti myös työn tekemiseen. Mielestämme tämä edelleen vaikutti siihen, että työllistetyt kokivat olevansa keskenään tasa-arvoisia. Kaksi haastateltavaamme kertoi, miten työntekijöiden kokeman keskinäisen tasa-arvon lisäksi myös Kontin esimiesasemassa olevat henkilöt kohtelivat heitä tasa-arvoisesti.

Ja sillai vappaasti kuitenkin sillai että kun kaikki on niinkun tasa-arvoisia ja sillai kuitennii. Ei tunne itteään sillai niinku tarpeettomaksi. (H13, nainen)

Tasapuolisesti kohellaan kaikkia eikä oo semmosta nokkimisjärjestystä (--)
saa tehdä töitä silleen itsenäisesti ettei kukaan oo läähättämässä selän takana.
(H1, nainen)

Tasa-arvoinen kohtelu kumosi perinteisen esimies-alainen – asetelman; työntekijöiden tasapuolinen kohtelu mahdollisti itsenäisen ja vastuullisen työnteon. Kokemus tasa-arvoisesta kohtelusta on mielestämme osoitus työntekijöiden keskinäisestä ja työntekijöiden ja Kontti-esimiesten välisestä yhdenvertaisuudesta. Yhdenvertaisuus tuotti yksilölle kokemuksen omasta tärkeydestä ja tarpeellisuudesta. Mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn merkitsi sitä, että työjaksolla työntekijöille jaettiin ja annettiin vastuuta työn tekemisestä ja sujumisesta. Työntekijät saivat myös jakaa työhön liittyvää vastuuta keskenään. Kaksi haastateltavaamme totesi:

Sitte mie menin sinne ja mie sain ite alkaa osastoa laittaa siellä, joka oli minulle kerta kaikkiaan mahtavaa. (H6, nainen)

Ja sitte siinä on tietysti jos siinä [työtodistuksessa] lukee vielä tätä vastuunjakoa. Se on niinku kaikista tärkein juttu täs koko hommas. (H8, mies)

Mahdollisuus oman työn suunnitteluun ja toteutukseen koettiin tärkeäksi asiaksi. Vastuun saaminen oli samalla myös osoitus ulkopuolisille omasta kykenevyydestä ja pätevyydestä. Ajatteleminen, että vastuun antamisessa on kyse valtuuttamisesta eli vallan luovuttamisesta yksilölle. Ruohotie (1998, 28) puhuu valtuuttamisesta todeten, että valtuuttamisessa on kyse vallan luovuttamisesta yksilölle, aloitteellisuuden sallimisesta ja luottamuksesta. Haastateltaviemme kokemukset tuovat mielestämme esiin joidenkin esimiesten osoittaman luottamuksen työntekijöitä kohtaan, koska he ovat antaneet työllistetyille vastuuta työn suunnittelusta ja tekemisestä. Vastuun saamisen ja jakautumisen lisäksi yhdessä toimiminen johti myös siihen, että taustoiltaan ja jopa kulttuureiltaan erilaiset ihmiset kohtasivat toisensa työjaksolla. Erilaisten ihmisten kohtaaminen ja yhdessä työskenteleminen oli työjakson arkipäivää. Erilaisuuden kohtaaminen oli johtanut pohdintoihin koskien omaa suhdetta ja asennetta erilaisuuteen, minkä yksi haastateltavamme toi esiin.

Mutta jos aattelee että tuota siis kun on tullu Punasen Ristin työhön ja tähän ja meillä on täällä monelaista erilaista ihmistä ja lähtökohtia on erilaisia ja on näitä justiin eri maista tulleita näitä näin, niin siinä on saanu niinku harjaantumista hyvin paljon justiin sitä omaa asennetta miettiny ja se että miten suhtautua niikö toiseen vähän erilaiseen (--) se on varmasti suurin mikä on vaikuttanu, että mitä on voinu omaa asennetta muuttaa. (H7, nainen)

Erilaisuuden kohtaamisen ja sen hyväksymisen lisäksi yhdessä toimiminen oli johtanut myös erilaisten työtapojen kohtaamiseen. Erilaiset tyylit ja tavat tehdä työhön liittyviä askareita kohtasivat työjaksolla, mikä johti huomaamaan sen, että oma tapa tehdä asioita ei ole ainoa eikä oikea.

Mutta pitäähän tietysti niittenki tuua niitä tavaroita kun minäkin oon poissa ja muuta että jokkainen tietysti laittaa omalla tavallaan. (H3, nainen)

Yhdessä työskenteleminen saattoi yhteen erilaisia yksilöitä, joiden erilaiset kulttuurit, taustat ja työtavat kohtasivat työjaksolla. Erilaisuuksien kohtaaminen muodostui tilanteeksi, joka johdatti yksilön ajattelemaan ja pohtimaan omia asenteitaan ja suhtautumistaan erilaisuuteen. Erilaisuuden kohtaaminen ei johtanut väheksyntään tai syrjintään, vaan se hyväksyttiin. Voimme ajatella, että erilaisuuden hyväksyminen mahdollistaa omien ajatusten ja asenteiden tiedostamisen ja muuttamisen. Erilaisuus voidaan nähdä myös työtä rikastuttavana ja monipuolistavana tekijänä sekä mahdollisuutena. Jokainen yksilö voidaan kokea arvokkaaksi ja tärkeäksi omine erilaisine piirteineen. Ajattelemme Sennetin (2004) tavoin, että toisen erilaisuuden tunnistaminen ja hyväksyminen auttaa yksilöä ymmärtämään myös itseään. Koska jokainen ihminen on autonominen yksilö, on kyettävä hyväksymään myös sellaista mitä ei itse tiedä tai ymmärrä. Autonomisuus on siten myös tasa-arvon perusta. (Sennet 2004, 125.) Mielestämme Konteissa mahdollistui työllistettyjen autonominen toiminta, joka saattoi vaikuttaa siihen, että haastateltavamme kokivat itsensä tasa-arvoiseksi.

10.2.2 Ihmissuhteita ja yhdessä tekemistä

Työjaksolla viihtymisen kannalta palkka ei ollut ratkaiseva tekijä. Kaksi haastateltavaamme esitti mielenkiintoisen näkökulman koskien merkitystä, jonka työpaikan ihmiset voivat saada tilanteessa, jossa työtä ei voi valita tai kun työstä maksettu palkka on pieni.

No en mä oikeen osannu niiku aatella sitä että siis että ku ei oo mittään koulutusta sen kummempaa eikä nuin että sitä ei voi sitä työtäkään niinku valita että mulle on aina ollu niinku tärkeä työpaikassa niin ne ihmiset. Että

jos on hirveen kivoja työkavereita ja kiva ilimapiiri mukava tulla töihin. (H11, nainen)

Tässä nyt on kuitenkin muutakin ja muitten kanssa. Ei muuta ku tää on mahtava paikka kun vain ottaa sen siltä kantilta ettei laske markan taikka euron rahoja. Nii jotta kun se ei ole se tärkein asia se että mitä tienaa. Täällä on mahtavat työkaverit ja ihan kaikin puolin niinku tykkän olla. (H9, nainen)

Vaikka alhainen koulutustaso rajasi työpaikan valinnanmahdollisuuksia ja vaikka työstä saatu palkka ei ollut suuri, se ei estänyt työllistettyjä kokemasta työtä mielekkääksi. Työ tuotti tyydytystä itsessään ja muut työhön liittyvät asiat kuten esimerkiksi työpaikan ihmissuhteet nousivat merkityksellisiksi asioiksi. Ihmissuhteet, ryhmään pääseminen ja ryhmässä toimiminen voivat muodostua yksilölle tärkeiksi omaan elämään mielekkyyttä tuoviksi asioiksi. Ajattelemme, että yhteistyö toisten yksilöiden kanssa voi muodostua oman itsen vahvistumisen voimavaraksi. Myös ohjauksesta vastaavien henkilöiden mukaan työllistettyjen toiminnassa näkyi yhteistyön merkityksen oivaltaminen ja työntekijöiden muotoutuminen toimivaksi ryhmäksi.

(--) yhteistyön merkitys ehkä kirkastuu siinä. Koska se on ylettömän paljon, varsinkin ne jotka on ollu työelämässä syrjässä ne ei ymmärrä sitä miten tärkeä se nykyaikana on. (OV1)

Kun siinä on porukka mukana koko ajan. Puhuu, keskustelelee niistä. (--)Se on tietyllä lailla semmonen ympäristö, jossa jokainen on tasa-arvoinen. (OV2)

Ja kyllä se siinä ehkä niinku näkyy, että ne niinku ottaa huomioon sen kokonaisuuden ja sen että on hienoa jos joku pystyy seleviytymään noistakin hommista hyvin ja tässäkin se on tärkeätä että kaikki on mukana siinä. Ottaa huomioon sen että ei oo kaikilla samoja resursseja tehdä niitä hommia että. (OV1)

Ryhmään pääseminen ja yhdessä toimiminen olivat mielestämme yksilöille merkittäviä tapahtumia työjaksolla. Jokainen ryhmän jäsen pääsi mahdollisuuksiensa mukaan käyttämään henkilökohtaista osaamistaan ja kaikki kokea olevansa keskenään tasa-arvoisia. Työskentely ryhmänä tarjosi myös mahdollisuuden kerrata ja harjoitella erästä työelämässä tärkeää ja tarvittavaa taitoa – taitoa työskennellä tiimissä.

10.2.3 Arvostuksen saamista

Työjaksolla oli mahdollista saada kokemuksia omasta arvokkuudesta. Yksi haastateltavistamme oli saanut kokea olevansa sekä tärkeä että monitaitoinen henkilö, koska oli saanut tehdä työjaksolla paljon töitä erilaisten asioiden parissa.

Mua on pidetty niin tärkeänä ihmisenä, ainakin sanottu. Kyllähän mä teen kaikenlaista touhuun (--)) moon teheny niin palijon ja osaan muutakin kaikkee. Se pitkä työtöristus jotta mä oon hyvä, tunnollinen, ahkera työntekijä pitkän työttömyyden jälkeen (--)) koska sillä mä voin päästä avoimille markkinoille sitten. (H8, mies)

Ajattelemme, että pitkään työttömälle olleelle on tärkeää, että hän saa kuulla olevansa työssään arvostettu, ja että arvostus myös osoitetaan. Arvostamisen voidaan sanoa olleen vastavuoroista, sillä yksilö arvosti toisia ja sai kokemuksia muiden työkavereiden ja esimiesten osoittamasta arvostuksesta. Yksi haastateltavistamme kertoi, että hän oli saanut itsevarmuutta ollessaan töissä Kontissa. Hänelle merkitsi paljon, että hän pystyi sanomaan olevansa SPR:llä töissä.

Niin itsevarmuutta. Ja kun voi saannoo, että on töissä. Sekkii on iso asia, kun joku kyssyy, niin voi sannoo, että on töissä ja vielä SPR:llä, Punaisella Ristillä. Kaksinkertainen hyöty. (H1, nainen)

Arvostamisen ja arvostetuksi tulemisen tunteen tuojana voi olla myös työpaikan maine. SPR on tunnettu ja arvostettu kansalaisjärjestö, mikä voi olla Konttiin työllistetyille merkittävä asia. Yksilön menestymisellä ja onnistumisella työssä oli ollut positiivinen vaikutus koko elämään ja myös työjakson ulkopuolisiin tahoihin. Yksi haastateltavistamme oli huomannut omalla työllä olevan vaikutusta myös läheisiin ihmisiin.

Se [työ] on vaikuttanut kaikkeen mun elämässä. Kaikki sukulaiset, ystävät kaikki on niinku hirveen ilosii mun puolesta (--)) Eikä tarvii lapsen koulus hävetä kun joskus on alettu vanhemmista kertomaan, että mun äiti on työtön yksinhuoltaja, oi että sitä hävetti. Mutta nyt sitten huomaa, että on tytärkin kauheen ylpee, kun äiti on vakituuisessa töissä ja nyt me saadaankin sitä ylimääräistä vähän. (H2, nainen)

Töihin pääsy oli muuttanut läheisen ihmisen kokeman häpeän ylpeydeksi ja työ oli saanut yksilön kokemaan ylpeyttä tekemästään työstä. Yksilöllä oli mahdollisuus kokea itsensä arvokkaaksi, mikä oli vaikuttanut positiivisesti niin yksilön omaan elämään mutta myös hänen läheistensä elämään. Ajattelemme Sennetin (2004) tavoin, että muiden osoittama arvostus mahdollistaa yksilölle sosiaalisen kunnioituksen saamisen. Muiden osoittama arvostus ja kunnioitus voi olla lähtökohta sille, että yksilö kokee olevansa tärkeä juuri sellaisena kuin on. Läheisten tunteman ylpeys välittyy myös arvostuksen kohteena olevalle ihmiselle, minkä voimme puolestaan ajatella tukevan ja vahvistavan häntä. Työjakson tarjoamalla mahdollisuudella osallistua työhön voi olla kauaskantoiset vaikutukset, jotka osaltaan tukevat yksilön vahvistumista.

Tämän tutkimuksen mukaan vahvistuminen oli prosessi, jolla oli sekä yksilöllinen että sosiaalinen ulottuvuus. OEV-koulutuksessa ja Kontti-työjaksolla työllistetyt saivat mahdollisuuden hyödyntää elämänsä aikana hankkimiaan tietoja, taitoja ja kokemuksia. Elämänsä kerrostuneiden kokemusten tiedostamisen ja käyttöönsaamisen ohella, työllistetyt saivat kokemuksia omasta osaamisesta ja kyvykkyydestä. Omista kyvyistä ja osaamisesta saadut kokemukset aiheuttivat muutoksen itseä koskevissa käsityksissä ja vahvistivat yksilön itsetuntoa ja toimintakykyä. Vahvistumisen kannalta oli olennaista myös se, että työllistetyt saivat mahdollisuuden vuorovaikutukseen ja yhdessä toimimiseen. Tällöin yksilöt saivat kokea olevansa kokonaisvaltaisia ihmisiä, joilla on oma arvonsa ja jotka ovat keskenään tasa-arvoisia.

POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli arvioida Suomen Punaisen Ristin työllistämiprojektin järjestämää Oman Elämän Valtias-koulutusta ja Kontin työjaksoa yksilön (Konttiin työllistetyt) näkökulmasta. Selvitimme, millaisia kokemuksia työllistetyt olivat saaneet OEV-koulutuksesta ja Kontti-työjaksosta. Lisäksi selvitimme, olivatko työllistettyjen ajatukset ja käsitykset omasta itsestä, omista mahdollisuuksista ja maailmasta vahvistuneet tai muuttuneet koulutuksen ja työjakson aikana. Olisiko mahdollista puhua yksilön vahvistumisesta, ja voisivatko OEV-koulutus ja Kontti-työjakso olla yksilöä vahvistavia tapahtumia. Oletimme, että OEV-koulutus ja Kontti-työjakso muodostavat kokonaisuuden, jossa koulutus on alku yksilön muutosprosessille, joka mahdollisesti jatkuu ja vahvistuu työjaksolla.

Työllistettyjen kokemukset OEV-koulutuksesta ja Kontti-työjaksosta olivat pääosin myönteisiä. OEV-koulutus herätteli ajatuksia, sillä työllistetyt saivat koulutuksessa mahdollisuuden tarkastella omaa elämäntilannettaan ja elämäntapahtumia uusista ja erilaisista näkökulmista. Omaan itseen ja omaan elämään liittyvät ajatukset saivat uutta sisältöä, ja yksilö oli oivaltanut itsestään jonkin uuden piirteen tai ominaisuuden. Koska koulutus oli liikauttanut ajatuksia, on mahdollista, että tämä on alku yksilön muutosprosessille ja hänen vahvistumiselleen. Tulos tukee Jarvisin (1989) ajatusta, jonka mukaan tuttujen ja jopa itsestään selvien ajatusten ja asioiden kyseenalaistaminen voi johtaa siihen, että yksilö saa mahdollisuuden oppia itsestään jotain uutta. Erityisesti tutustuminen omiin vahvuuksiin ja omien haaveiden kartoittaminen olivat yksilöä rohkaisevia kokemuksia, mikä saattaa olla alku yksilön itseluottamuksen kohentumiselle.

Vaikka koulutuksessa työstiin yksilön henkilökohtaisia ja hänen omaan elämäänsä liittyviä asioita, oli sosiaalisilla suhteilla suuri merkitys. Sosiaaliset suhteet olivat yksilölle tärkeitä sekä yhteishengen kehittymisen että yhteisöllisyyden kokemisen kannalta. Ryhmässä toimiminen ja kokemusten jakaminen mahdollistivat vaikeidenkin asioiden käsittelemisen ja vapautumisen omaa itseä koskevista vääristyneistä ajatuksista. Ajatusten ja käsitysten oikeneminen johti uusiin näkemyksiin itsestä ja omasta suhteesta muihin ihmisiin. Omien ajatusten, käsitysten ja kokemusten jakaminen toisten kanssa

muodostui yksilöä vahvistavan prosessin lähtökohdaksi. Tulos vastaa Freiren (2005) ajatusta siitä, että jakaessaan omia kokemuksiaan vertaistensa kanssa yksilö voi tehdä kokemuksensa näkyväksi, ja kuten Alheit (1994b) toteaa, ovat vuorovaikutus ja kokemusten jakaminen muutokseen pyrkivän oppimisen peruslähtökohtia.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että OEV-koulutus ei ollut työllistetyille yhtä merkittävä kokemus verrattuna Kontti-työjaksoon. OEV-koulutukseen kuitenkin sisältyi biografisuuden idea, sillä yksilön elämänhistoria nähtiin oppimisen voimavarana. Lisäksi OEV-koulutuksessa toteutui yhteistoiminnallisen oppimisen idea, jossa yksilön toiminta yhdessä ohjaajan ja vertaistensa kanssa antoi yksilölle mahdollisuuden löytää elämänhistoriaansa kerrostuneita voimavaroja ja mahdollisuuksia. Osa työllistetyistä koki koulutuksen tapahtumaksi, joka oli herätellyt ajatuksia ja antanut uusia näkökulmia omaan itseen ja omaan elämään. Jotkut työllistetyistä kertoivat, ettei koulutuksesta ollut heille mitään hyötyä. Mielestämme OEV-koulutuksen ”hyvää tarkoittavan” idean näkökulmasta koulutuksen ”hyödyttömyyden” kokemusten huomioiminen on tärkeää. Onko mahdollisesti koulutuksen toteutuksessa, ajoituksessa tai muussa koulutukseen liittyvässä seikassa jotain, joka heijastuu koulutukseen osallistujien kokemuksissa hyödyttömyytenä ja epämielikkyytenä. Tämän ilmiön selvittämiseksi tarvittaisiin aiheesta jatkotutkimusta, koska tämä tutkimus ei anna vastausta kyseiseen asiaan.

Kontti-työjakso oli työllistetyille merkittävä oppimiskokemus ja kokemukset Kontti-työjaksosta olivat poikkeuksetta myönteisiä. Työssä saadut kokemukset ja työssä tapahtunut oppiminen koettiin sinänsä arvokkaina ja elämää rikastuttavina asioina. Työjakso oli tarjonnut paljon mahdollisuuksia uusien asioiden oppimiseen, jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja kanssakäymiseen toisten ihmisten kanssa. Yksilön arjen rytmittyminen ja uudelleenmuotoutuminen olivat tuoneet ryhtiä myös koko elämään. Pitkäaikaistyöttömän näkökulmasta kokemusta arkielämän rytmittymisestä ja ihmisten pariin pääsystä voidaan pitää tärkeänä, sillä arjen uudelleen muotoutuminen ja mahdollisuus mielekkäiden sosiaalisten suhteiden solmimiseen mahdollistivat kokemuksen sekä työyhteisöön että laajempaan yhteisöön kuulumisesta. Työn kontekstissa saatu yhteisöllisyyden kokemus oli laajentunut yksilön koko elämänpiirin kattavaksi kokemukseksi. Voimmekin todeta, että pääsy ja kuuluminen ryhmään on tapahtuma, joka

voi laajentua yksilön koko elämänpiirin kattavaksi tunteeksi siitä, että kokee kuuluvansa myös ympäröivään yhteiskuntaan. Voimme yhtyä Antikaisen (1996) ajatuksiin ja todeta työjakson olleen merkittävä oppimiskokemus, joka on muuttanut ja vahvistanut yksilöiden identiteettiä ja joka mahdollisesti tulee ohjaamaan myös yksilön elämäntulkua. Ajattelemme, että pitkään työttömänä olleen vahvistuminen ei ole mahdollista missä tahansa työpaikassa tai työyhteisössä. Työn tekemisen lisäksi yksilö tarvitsee myös yksilöllisten tarpeidensa ja pyrkimystensä huomioimista ja tukea ja kannustusta. Tästä näkökulmasta katsottuna on Kontti työyhteisönä ja oppimisen kontekstina tärkeä pitkäaikaistyöttömän kokonaisvaltaiselle vahvistumiselle. Kuten Ahonen (2001) toteaa, ovat onnistuneet kokemukset työssä oppimisesta osittain yhteydessä työpaikan mielekkyyteen yksilön suunnitelmien kannalta.

Työllistettyjen omaa itseä koskevat ajatukset olivat saaneet uutta sisältöä OEV-koulutuksessa. Tämä OEV-koulutuksessa alkanut ajatusten herättely ja ajattelun muutos oli alku yksilön vahvistumiselle. Yksilön omat pohdinnat ja kokemusten vaihtaminen toisten kanssa avasivat uusia ja erilaisia näkökulmia, jotka antoivat yksilölle mahdollisuuden tarkastella itseään ja ympäröivää todellisuutta uudella tavalla. Uudet näkökulmat siis johdattivat yksilön ajattelua uusille urille. Saamamme tulos tukee Freiren (2005) ajatuksia siitä, että tiedostaminen on prosessi, joka mahdollistaa muutoksen yksilön minuudessa ja itseä ja todellisuutta koskevissa käsityksissä. Vastaavasti voimme ajatella, että minuuden ja omien käsitysten muuttuminen edellyttävät, että yksilö tulee tietoiseksi omista käsityksistään ja kokemuksistaan. Tältä osin saamamme tulokset tukevat oletustamme siitä, että OEV-koulutus on alku yksilön muutosprosessille. Ymmärsimme OEV-koulutuksen ja Kontti-työjakson biografiseksi valmennukseksi, jossa koulutus voi muodostua uusia mahdollisuuksia avaavaksi tapahtumaksi.

Tutkimuksemme eräänä tausta-ajatuksena oli myös, että koulutus ja työjakso voivat auttaa yksilöä löytämään ja hyödyntämään omaan elämänhistoriaan piiloutuneet mahdollisuudet ja voimavarat. Saamamme tulokset tukevat oletustamme siitä, että OEV-koulutuksen ja Kontti-työjakson muodostama kokonaisuus mahdollistaa yksilön vahvistumisen. Oletimme myös, että koulutus on alku yksilön muutosprosessille, joka mahdollisesti jatkuu ja vahvistuu työjaksolla. Voimme todeta, että OEV-koulutus ja Kontti-työjakso mahdollistivat yksilön vahvistumisen. Tälle vahvistumisprosessille on OEV-

koulutus tärkeä lähtölaukaus. OEV-koulutuksessa alkanut yksilön vahvistuminen jatkuu ja syvenyy Kontti-työjaksolla. Työjaksolla yksilöt saivat mahdollisuuden kokonaisvaltaiseen itsensä toteuttamiseen, joka koettiin itselle tärkeänä asiana. Mahdollisuus itsensä kokonaisvaltaiseen toteuttamiseen tarjosi yksilölle tilaisuuden aikaisempien tietojensa, taitojensa ja kokemustensa hyödyntämiseen. Yksilön vahvistumisen kannalta merkittäväksi kokemukseksi muodostui se, että jokaista työllistettyä kohdeltiin arvokkaana ja ainutlaatuisena yksilönä. Havaintomme saa tukea Pohjolan ym. (2001) tutkimuksesta, jonka mukaan työttömille suunnatuissa interventioitoimissa yksilön huomioiminen kokonaisvaltaisena ihmisenä on mielekäs kokemus. On huomioitava, että tutkimuksen kohdejoukossa naisia (10) oli miehiä (4) enemmän. Sukupuolijakauma saattaa vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin.

Yksilön kokema epävarmuus omasta kyvykkyydestä ja pystyvyydestä hälveni työjaksolla. Jo OEV-koulutuksessa alkanut omaan itseen ja omiin ajatuksiin liittyvä muutosprosessi jatkui ja vahvistui yksilön saadessa kokemuksia omasta kyvykkyydestä. Itseä koskevien käsitysten muuttuminen ja itsetunnon ja toimintakyvyn lisääntyminen olivat yksilöä vahvistavia kokemuksia. Voimmekin todeta, että omasta pystyvyydestä saadut kokemukset voivat vaikuttaa siihen, uskooko yksilö itseensä ja omaan kykenevyyteensä, ja arvostaako hän itseään ja omaa toimintaansa. Kuten Sennetkin (2004) toteaa, voi henkilökohtaisen kunnioituksen kokeminen johtaa yksilön itsekunnioituksen ja omanarvontunnon kohenemiseen. Omasta kykenevyydestä ja pystyvyydestä saadut kokemukset voivat olla alku omaan itseen luottamiselle, itsensä rakastamiselle ja kykyyn pitää itsestään huolta. (Sennet 2004, 26–29, 97–101.) Tutkimuksemme perusteella voimme todeta, että työjakso vahvistaa työllistettyjen uskoa omaan kykenevyyteen ja omaan itseen, mikä lisää ja vahvistaa heidän omaa itseään kohtaan tuntemaa arvostusta. Itseensä luottaminen ja kykyihinsä uskomisen voivat olla sisäisen vahvistumisen lähteitä, mitä voisi verrata Alheitin (1994b) esiintuomaan autonomian tunteeseen. Tämä tunne liittyy voimakkaasti yksilön biografiaan tuoden yksilölle kokemuksen oman elämän aktiivisesta suunnittelusta. (Alheit 1994b, 287.) Työjaksolla yksilöt saivat siis mahdollisuuden sekä henkilökohtaisen kunnioituksen että autonomian kokemiseen.

OEV-koulutuksessa saadut kokemukset yhteishengen syntymisestä ja yhteisöllisyydestä jatkuivat ja saivat työjaksolla uusia ulottuvuuksia. Yhdessä toimiminen

laajentui kokemuksiksi tasa-arvosta, suvaitsevaisuudesta ja vastuun saamisesta. Erilaisuuden kohtaaminen oli merkittävä oppimiskokemus, koska se sai yksilön pohtimaan omaa asennettaan erilaisuuteen. Erilaisuus koettiin rikkaudeksi, joka johti tasa-arvoiseen ja hyväksyvään suhtautumiseen muihin ihmisiin. Voimme ajatella yhdessä toimimisen mahdollistavan kokemuksen siitä, että kaikki työyhteisöön kuuluvat ovat ihmisinä yhtä arvokkaita ja keskenään tasa-arvoisia. Kuten Alheit (1994b, 293) toteaa, ovat yksilöiden välinen tasa-arvoisuus ja yhteenkuuluvuus biografisen oppimisen ideaa toteuttavan oppimisen perusta. Tutkimuksessamme nousee esiin se, miten erilaisuuden huomaaminen ja hyväksyminen voi johtaa toisen yksilön ja hänen kokemustensa arvostamiseen. Erilaisista elämäntilanteista ja taustoista huolimatta jokaiselle yksilölle on elämän kuluessa kertynyt paljon arvokasta ja hyödyllistä kokemuksellista tietoa, taitoa ja osaamista. Siten jokaisella on mahdollisuus oman itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen kaikissa elämäntilanteissa. Kokemukset tasavertaisista mahdollisuuksista voivat ilmentää yksilöiden välistä yhdenvertaisuutta. Sennet (2004, 59–61) toteaaakin, että yksilöiden välinen yhdenvertaisuus, toisten kunnioittaminen ja huomioiminen voivat edelleen mahdollistaa yksilön itsekunnioituksen. Ajattelemme, että yhdenvertaisuus voi johtaa kokemukseen itseä koskevasta kunnioituksesta ja arvostuksesta, mikä voi osaltaan olla yhteydessä yksilön vahvistumiseen.

Kuten olemme jo aikaisemmin todenneet, on OEV-koulutus alku yksilön vahvistumisprosessille. Tämä prosessi etenee ja syventyy Kontti-työjaksolla. Jokaiselle yksilölle on elämän kuluessa kuitenkin kertynyt erilaisia kokemuksia ja vaikka kaikki ovatkin pitkäaikaistyöttömiä, jokaisen elämäntilanne on erilainen. Sosiaalisten todellisuuksien monimuotoisuuden vuoksi tämän tutkimuksen tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä siihen, miten työllistetyt yleensä kokevat ohjaavan koulutuksen. Mutta SPR:n järjestämän ohjaavan koulutuksen toteuttamiseksi tämän tutkimuksen tuloksista voi olla hyötyä, sillä tutkimus tuo erityisesti esiin työllistetyn kokemukset OEV-koulutuksesta ja Kontti-työjaksosta. Voimme todeta, että OEV-koulutus ja Kontti-työjakso muodostavat kokonaisuuden, jossa työjakso on jatkoa koulutuksessa alkaneelle yksilön vahvistumiselle. OEV-koulutus ja Kontti-työjakson välillä vallitsee dialoginen suhde, joka ilmenee neljällä eri tasolla: 1) koulutus ja työjakso, 2) kouluttajat ja työjaksolla ohjauksesta vastaavat henkilöt, 3) kouluttajat ja työllistetyt ja 4) ohjauksesta vastaavat henkilöt ja työntekijät.

Havaitsimme, että ohjauksesta vastaavat henkilöt olivat kiinnostuneita siitä, mitä yksilölle tapahtuu OEV-koulutuksessa. Toisaalta myös OEV-kouluttajat olivat kiinnostuneita siitä, miten yksilöt pärjäävät työjaksolla. Ymmärrämme OEV-koulutuksen ja Kontti-työjakson biografisena valmennuksena, jossa ohjaussuhteen kaikilla osapuolilla on oma tärkeä tehtävänsä yksilön vahvistumisprosessissa. Siksi ajatteleme, että yksilön kokonaisvaltaisen vahvistumisen kannalta monitasoinen vastavuoroisuus on huomionarvoinen asia. Tällä koulutuksen ja työjakson tiiviin yhteenkuuluvuuden ja niiden välisen jatkuvuuden tasolla tämän tutkimuksen tulokset voisivat olla siirrettävissä muihin ohjaavan koulutuksen konteksteihin.

Tässä tutkimuksessa luotettavuus muotoutui prosessiksi, joka läpäisi kaikki tutkimuksen vaiheet. Kuten Eskola ja Suoranta (2003, 210) toteavat, koskee kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi koko tutkimusprosessia. Siksi tutkimuksessamme tutkimusmenetelmää, kohdejoukkoa, aineiston keruuta ja aineiston analyysia koskevia valintoja on perusteltu ja arvioitu kussakin edellä mainitussa tutkimusraportin osassa. Koska kvalitatiivinen tutkimusraportti on henkilökohtainen ja tutkijan omaa pohdintaa sisältävä, on Eskolan ja Suorannan (2003, 210) mukaan syytä tuoda esiin tutkijan osuus tutkimusprosessin muotoutumisessa. Tässä tutkimuksessa on lisäksi huomioitava se, että tutkimus toteutettiin kahden henkilön tiiviinä yhteistyönä. Pääsimme tutkimuksen eri vaiheissa keskustelemalla yksimielisyyteen tutkimuksen toteutukseen liittyvistä keinoista ja tavoista. Erityisesti analysoidessamme tutkimuksen aineistoa kykenimme saavuttamaan jaetun yhteisymmärryksen koskien analyysimenetelmiä ja aineistosta tehtyjä tulkintoja.

Syntynyt raportti on synteesi yhteisesti jaetuista tulkinnoistamme ja johtopäätöksistämme. Tutkimuksemme pääajatuksot ja peruskäsitteet on johdettu tutkimuksemme taustalla olevista teorioista, joihin syntyneet tulkintamme ja johtopäätöksemme perustuvat. Tutkimuksemme perustana on Alheitin (1994b) näkemykset biografisesta oppimisesta ja Freiren (2005) ajatuksot yksilön tiedostamiseen ja muutokseen perustuvasta vapauttavasta kasvatuksesta. Biografisen oppimisen teoriasta nostimme tarkastelun kohteeksi yksilön eletyn elämän. Alheitin (1994b) tavoin tarkastelimme yksilön elämänhistoriaa ja siihen kerrostuneita kokemuksia voimavarana, jota voidaan hyödyntää nykyisen ja tulevan elämän jäsentämisessä ja suunnittelussa. Ajattelimme yksilön vahvistumisprosessin alun olevan yksilössä itsessään, hänen eletyssä elämässään ja myös

niissä ”elämättömissä elämissä”, joiden arvoa yksilö ei vielä ole löytänyt. Eletyn elämän ja löytymättömien voimavarojen käyttöönsaaminen ja hyödyntäminen vaativat yksilön pysähtymistä näiden asioiden äärelle.

Oman elämän kriittinen tarkastelu voi johtaa tiedostamiseen, jossa yksilön käsityksestä itsestä ja ympäröivästä maailmasta voivat muuttua. Yhdymme Freiren (2005) ajatuksiin siitä, että aina on mahdollisuus muutokseen. Ajatus muuttumisen ja muutoksen mahdollisuudesta sisältää mielikuvan toivosta – aina on mahdollisuus oppimiseen kehittymiseen ja kasvamiseen. (Freire 2005.) Mielestämme tämä näkemys sopi hyvin ohjaavan koulutuksen tarkoitukseen, jossa pyritään vahvistamaan pitkäaikaistyöttömän minän voimavaroja ja sosiaalisia taitoja. Mahdollisuus osallistua yhteiseen toimintaan, sosiaalinen kanssakäyminen ja yhdessä tekeminen voivat johtaa yhteisön tasolla tapahtuvaan muutokseen. Ajattelimme, että yhdessä tekemisellä ja sosiaalisissa tilanteissa saaduilla kokemuksilla on yksilön vahvistumisprosessissa huomionarvoinen asema. Ymmärsimme yksilön elämänhistorian voimavarana ja voimavarojen löytäminen edellyttää tiedostamista. Voimavarojen löytäminen voi johtaa yksilön ajattelussa ja toiminnassa ilmeneviin muutoksiin. Yksilön ajattelun tasolla tapahtuva tiedostaminen on olennainen osa yksilön vahvistumista. Yhtä olennainen osa yksilön vahvistumisprosessissa on vastavuoroisella dialogilla, jossa omaa itseään, omaa osaamistaan ja omia vahvuuksiaan voi tehdä näkyväksi yhdessä toisten kanssa. Saimme tukea yksilön vahvistumista koskeville käsityksillemme Alheitin (1994a, 1994b, 1996, 1999) ja Freiren (1972, 2005) teorioista.

Vaikka tutkimuksen tarkoituksena ei ollut vertailla eri Kontti-toimipisteissä tapahtuvaa ohjausta, oli ohjauksesta vastaavien henkilöiden haastattelujen pohjalta havaittavissa ohjauskäytäntöihin liittyviä eroja. Tutkimuksemme perusteella voitiin havaita hienoisia painotuseroja muun muassa ohjaustavoissa ja – käytännöissä. Näiden erojen kohdalla on kuitenkin kyse vain varsinaisen tutkimusprosessin kuluessa tehdyistä alustavista esihavainnoista, joiden luotettava toteaminen vaatii aiheesta tehtävää tutkimusta. Kaikissa tutkimukseemme sisältyneissä Kontin toimipisteissä yhteisenä tavoitteena työntekijöiden ohjauksessa oli yksilöiden tukeminen ja kannustaminen, yksilön omien voimavarojen käyttöönsaaminen ja yksilön kokonaisvaltainen vahvistuminen. Ruohotie (1998, 28) toteaaakin, että valtuuttaminen kuuluu osaksi johtajan tehtäviä. Ohjaustapoja ja –

käytäntöjä koskevien erojen olemassaolo ja niiden hyväksyminen nousivat esiin myös yhdessä ohjauksesta vastaavan henkilön haastattelussa.

Ei voi sanoa, että tää mejän tyyli on aino oikea tyyli tehdä tätä hommaa, mutta se sopii meille ja tänne. Toiset on hiljaisempia ja rauhallisempia johtajia, meillä on niin kuin tuli ja leimaus joskus, mutta toiset, niillä on eri vahvuudet sitten, millä he niitä asioita vie eteenpäin. (OV2).

Voimmekin todeta, että ohjauksesta vastaavien henkilöiden piirteet, ominaisuudet ja vahvuudet ovat jossain määrin osa ohjauksenkäytäntöjä ja niiden muotoutumista. Näin myös ohjauksesta vastaavien henkilöiden biografia on osa sitä prosessia, jolla pyritään työntekijän vahvistamiseen hänen biografiansa pohjalta. Jokaisessa Kontissa ohjaustapa muotoutui omanlaisekseen työntekijöiden ja ohjauksesta vastaavien henkilöiden vuorovaikutuksessa. Ohjauksesta vastaavien henkilöiden haastattelujen perusteella voimme olettaa, että ohjaussuhteen osapuolilla on vaikutusta ohjauksenkäytäntöjen muotoutumiseen, eikä näitä ohjaussuhteen osapuolia voida jättää huomiotta. Sen sijaan että ohjausmalli siirretään suoraan kontekstista toiseen (esimerkiksi Kontista toiseen), voi ohjauksen soveltaminen olla ohjaukseen osallistuvien yksilöllisten ominaisuuksien huomioimisen kannalta mielekkäämpi vaihtoehto.

LÄHTEET

- Aho, S., Halme, J. & Nätti, J. 1999. Tukityöllistämisen ja työvoimakoulutuksen kohdentuminen ja vaikuttavuus. Helsinki: Hankepaino Oy.
- Ahonen, S. 2001 .Mikä edistää muutosta? Kognitiivisten ajattelu- ja toimintastrategioiden muuttumisen yhteydet toiminnallisiin onnistumiskokemuksiin ohjaavan koulutuksen aikana. Työhallinnon julkaisu nro 292. Työministeriö. Helsinki.
- Aittola, T., Koikkalainen, R. & Vaherva, T. 1997. Aikuisten oppiminen arkielämän ympäristöissä. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksen julkaisuja 6. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Alheit, P. 1994a. Taking the knocks: youth unemployment and biography – a qualitative analysis. London: Cassell, cop.
- Alheit, P. 1994b. The ”biographical question” as a challenge to adult education. *International Review of Education* 40, 3–5, 283–298.
- Alheit, P. 1996. From ”labour society” to ”learning society”. A provocative proposal. *Adults Learning* 7, 10, 251–256.
- Alheit, P. 1999. On a contradictory way to the “learning society”. A critical approach 1. *Studies in the Education of Adults* 31,1, 66–83.
- Alheit, P. & Dausien, B. 2002. The ”Double Face” of Lifelong Learning: Two Analytical Perspectives on a “Silent Revolution”. *Studies in the Education of Adults* 34, 1, 3–22.
- Antikainen, A. 1996. Merkittävät oppimiskokemukset ja valtautuminen. Teoksessa A. Antikainen, & H. Huotelin (toim.) *Oppiminen ja elämänhistoria. Aikuiskasvatuksen 37. vuosikirja*. Jyväskylä: Gummerus, 251–296.
- Aromaa, A. 1996. Avauspuheenvuoro. Teoksessa R. Raitasalo (toim.) *Elämänhallintaa etsimässä*. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 13. Helsinki: Kelan omatarvepaino, 13–15.
- Beck, U. 1995. Poliitiikan uudelleen keksiminen: kohti refleksiivisen modernisaation teoriaa. Teoksessa Beck, U., Giddens A. & Lash, S. *Nykyajan jäljillä*. Tampere: Vastapaino, 11–82.

- Beck, U. 2001. Living Your Own Life in a Runaway World: Individualisation, Globalisation and Politics. Teoksessa W. Hutton & A. Giddens (toim.) *On The Edge. Living with Global Capitalism*. Croydon, Surrey: Bookmarque Ltd, 164–174.
- Eskola, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 6. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Freire, P. 1972. *Pedagogy of the Opressed*. New York: Penguin Books.
- Freire, P. 2005. *Sorrettujen pedagogiikka*. Tampere: Vastapaino.
- Giddens, A. 1995. Elämää jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa. Teoksessa Beck, U., Giddens A. & Lash, S. *Nykyajan jäljillä*. Tampere: Vastapaino, 83–152.
- Hannula, A. 2000. Tiedostaminen ja muutos Paulo Freiren ajattelussa. Systemaattinen analyysi Sorrettujen pedagogiikasta. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 167.
- Harju, A. 2000. Uusi työ – projekti työllistämisen tutkimus- ja kehittämishankkeena. Teoksessa A. Harju & K. Backberg-Edwards (toim.) *Uusi työ–kansalaisjärjestöjen yhteinen työllisyysprojekti. Kohti uutta työtä*. Helsinki: F.G Lönnberg, 11–52.
- Haverinen, R. 2003b. Empowerment käsitteenä ja evaluaation näkökulmana, *Hallinnon tutkimus* 1, 46–54.
- Heinonen, S. 1998. Koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin sidosryhmäpohjaista tarkastelua. Teoksessa J. Manninen (toim.) *Aikuiskasvatus modernin murroksessa. Näkökulmia työllistymistä edistävänkoulutuksen ja ohjauksen merkityksiin ja vaikuttavuuteen*. Helsinki: Hakapaino Oy, 109–148.
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2004. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Jaku-Sihvonen, R. 1992. Tuloksellisuuden käsite koulutuksen suunnittelun ja kehittämisen näkökulmasta. *Aikuiskasvatus* 12 (3), 145–147.

- Jakku-Sihvonen, R. 1993. Tuloksellisuuden arvioinnin käsitteitä opetustoimessa. Teoksessa K.Hämäläinen & R.Laukkanen & A. Mikkola (toim.) Koulun tuloksellisuuden arviointi. Helsinki: VAPK-Kustannus.
- Jarvis, P. 1987. Meaningful and Meaningless Experience: towards an Analysis of Learning from Life. *Adult Education Quarterly*. 3 (37) 164–172.
- Jarvis, P. 1989. Kolme oppimismuotoa sosiaalisessa kontekstissa. *Aikuiskasvatus* (9) 1, 12–18.
- Jarvis, P. 1993. Oppimisen paradokseja myöhäismodernissa. *Aikuiskasvatus* 3, 181–187.
- Julkunen, R. 2001. Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. Jyväskylä: Gummerus.
- Julkunen, R. & Nätti, J. 1997. Työn jakaminen. Moraali, talous, politiikka. Tampere: Vastapaino.
- Järvikoski, A. 1996. Sisäinen elämäntoiminta ja sosiaaliset paineet. Teoksessa R.Raitasalo (toim.) Elämäntoimintaa etsimässä. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 13. Helsinki: Kelan omatarvepaino, 35–48.
- Järvikoski, A., Härkäpää, K. & Pättikankangas, M. 1999. Vammaisen henkilön valtaistuminen – palvelujärjestelmän avulla vai ilman sitä? Teoksessa S. Nouko-Juvonen (toim.) Pyörätuolitango näkökulmia vammaisuuteen. Helsinki: Oy Edita Ab, 103–126.
- Järvinen, P., Katajisto, J., Kellberg, A. & Onnismaa, J. 1996. Ohjaavan koulutuksen opetussuunnitelman laatiminen. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Kasvio, A. 1997. Työn uusi yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Kolmas painos. Espoo: Libella Painopalvelu Oy.
- Kemppainen, Tarja. 1998. Herätys työttömyyden aiheuttamasta koomasta! Uusi Mahdollisuus-projektin arviointitutkimus. *Setlementtijulkaisu* 2. Helsinki: Valopaino Oy.
- Kolb, D.A. 1984. *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs. N.J: Prentice-hall.
- Komulainen, K. 2002. Kertomukset, elämänmetaforat ja ydinretoriikat ohjauksen apuvälineinä. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Porvoo: PS-kustannus, 252–275.

- Kortteinen, M & Tuomikoski, H. 1998. Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Helsinki: Tammi.
- Lehtinen, J. 1998. Oman elämän valtiat. Arviointitutkimus nuorten työttömien koulutusohjelmasta. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksen raportteja ja selvityksiä 31. Helsinki: Yliopistopaino.
- Lindqvist, T. 1996. Miten tukea selviytymistä? Sosiaalityö-kurssien evaluaatiotutkimus. Sosiaaliviraston julkaisusarja D1. Helsingin yliopisto. Lisensiaatitutkimus. Helsinki: Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.
- Linnakangas, R. & Suikkanen, A. 2002. Koulutus työkyvyn edistäjänä. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 43. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Linnakangas, R. & Suikkanen, A. & Karjalainen, A. 1999. Koulutus ja muuttuneet työmarkkinat. Teoksessa R. Linnakangas (toim.) Koulutus ja elämäntietä. Näkökulmia koulutuksen vaikuttavuuteen. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino, 45–88.
- Malinen, A. 2000. Towards the essence of adult experiential learning a reading of the theories of Knowles, Kolb, Mezirow, Revans and Schön. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Manninen, J. 1996. Työllistymistä edistävän koulutuksen vaikuttavuus. Aikuiskasvatus 16 (3) 184–196.
- Martti, S. 1999. Koulutus, työmarkkinat ja elämäntietä. ”Käymme yhdessä ain, käymme aina rinnakkain...”. Teoksessa R. Linnakangas (toim.) Koulutus ja elämäntietä. Näkökulmia koulutuksen vaikuttavuuteen. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino, 287–312.
- Merriam, S. & Clark, C. 1993. Learning from life experience: What makes it significant? International Journal of Lifelong Education. 12 (2), 129–138.
- Mikkonen, I. 1995. Työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen hakeutuminen ja koulutuksen kokeminen. Koulutusmotivaatio, koulutukseen kohdistuneet odotukset ja niiden toteutuminen. Työpolitiittinen tutkimus nro 95. työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

- Niinistö, K. 1984. Aikuiskoulutus ja sen evaluointi: uusia sovellutuksia lähinnä tulkinnallisesta näkökulmasta. Julkaisusarja B n:o 23. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- OEV. Oman Elämän Valtias. Menetelmäopas 2004. Suomen Punainen Risti.
- Onnismaa, J. 1996. Ohjauksen tarve lisääntymässä? Aikuiskasvatus 16 (4) 286–293, 343..
- Onnismaa, J. 1998. Aikuisten ohjaus auttamiskäytäntönä. Näkökulmia ohjauksellisten työtapojen erityispiirteisiin. Työelämän tutkinnot 2. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Onnismaa, J. 1998. Ohjausta epävarmuuteen – ohjaus ja neuvontatyö refleksiivisessä modernissa. Teoksessa J. Manninen (toim.) Aikuiskasvatus modernin murroksessa. Näkökulmia työllistymistä edistävän koulutuksen ja ohjauksen merkityksiin ja vaikuttavuuteen. Helsinki: Hakapaino Oy, 61–108.
- Onnismaa, J. 2000. Ohjaava koulutus: liikkumista rajapinnoilla ja toimimista toisin. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Porvoo: PS-kustannus, 150-159.
- Onnismaa, J. & Taskinen, L. 1994. Ohjaavan koulutuksen arviointia: rajankäyntiä aikuisopetuksen, sosiaalityön, lyhytterapian ja kuntoutuksen kesken. Arviointi ja seuranta 4/1994. Helsinki: Opetushallitus.
- Patton, M.Q. 1990. Qualitative evaluation and research methods. 2. painos. London: Sage.
- Pohjola, A. & Saari E. & Viinamäki, L. (toim.) 2001. Yhteistyöllä elämä hallintaan? Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja. C. Työpapereita 40. Lapin yliopistopaino: Rovaniemi.
- Pättikangas, M. 1999. Ei käännekohta, mutta piirun verran parempaan – Pitkäaikaistyöttömien kuntoutuskurssien vaikutuksista. Teoksessa A. Pohjola, E. Saari & L. Viinamäki (toim.) Interventioilla hyvinvointia työttömille? Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 30. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino, 45–66.
- Rinne, R. & Salmi, E. 1998. Oppimisen uusi järjestys. Uhkien ja verkostojen maailma koulun ja elämänmittaisen opiskelun haasteena. Tampere: Vastapaino.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.

- Ruponen, R., Nummenmaa, A. R. & Koivuluhta, M. 2000. Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemana. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Porvoo: PS-kustannus, 162–169.
- Räsänen, H. 1995. Pääasia että pääsee työhön; Työvoimakoulutuksen evaluaatio, menetelmiä ja tuloksia. Teoksessa Kajanto, A. Aikuiskoulutuksen arviointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 235–264.
- Santasalo, M. 1981. Työelämään ja koulutukseen valmentavat kurssit. Työvoimaministeriö. Suunnitteluosasto. Työvoimapolitiittisia selvityksiä nro 40. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Schütze, F. 1981. Prozesstrukturen des Lebensablaufs. Teoksessa J. Matthes, A. Pfeifenberger & M. Stosberg (Hrsg.) Biographie in Handlungswissenschaftlicher Perspektive. Nürnberg: Verlag der Nürnberger Forschungsvereinigung, 68-146.
- Sennet, R. 2002. Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. suom. Eine Kivinen, David Kivinen. The Corrosion of Character. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Sennet, R. 2004. Kunnioitus eriarvoisuuden maailmassa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulun yliopisto.
- Silvennoinen, H. 2002. Koulutus marginalisaation hallintana. Helsinki: Gaideamus.
- Silvennoinen, P. 2002. Ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät ja ohjaava koulutus. Aikuiskasvatus 2, 124–133.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2001. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Oppaita 2001: 8. Työministeriö Julkaisuja 289. Helsinki.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.
- Tuomisto, J. 1998. Arkipäiväoppiminen aikuiskasvatuksen ja elinikäisen oppimisen kontekstissa. Teoksessa P. Sallila ja T. Vaherva (toim.) Arkipäivän oppiminen. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy, 30–58.
- Tuomisto, J. 2003. Elinikäisen oppimisen toinen sukupolvi – unohtuiko jotain? Teoksessa Sallila, P. (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Vantaa: Dark Oy.

- Tynjälä, P. & Collin, K. 2000. Koulutuksen ja työelämän yhteistyö – pedagogisia näkökulmia. *Aikuiskasvatus* 20(4), 293–305.
- Vaherva, T. 1983. Koulutuksen vaikuttavuus. Käsiteanalyttistä tarkastelua ja viitekehyksen hahmottelua. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteenlaitoksen julkaisuja A1.
- Vaherva, T. 1998. Informaali ja satunnainen oppiminen työpaikalla. Teoksessa P. Sallila ja T. Vaherva (toim.) *Arkipäivän oppiminen. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja.* Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy, 156–177.
- Varila, J. 1997. Tuuliko tuo työmarkkinakelpoisuuden? Tutkimus työmarkkinakelpoisuuden luonnehahmon synnyn ja kehityksen arvoituksesta. *Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia nro 66.* Joensuun yliopisto.
- Varila, J. & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen. Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia N:o 83.
- Vehviläinen, S. 1997. Aikuiskasvatus ja integroidut koodit: Ohjaava koulutus avoimena aikuispedagogiikkana. *Aikuiskasvatus* 3, 198–208.
- Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus.
- Vähätalo, K. 1998. Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta. Tampere: Gaudeamus.
- Väisänen, R. 2000. Työelämän turvallisuus. Teoksessa P. Niemelä & A.R. Lahikainen (toim.) *Inhimillinen turvallisuus.* Tampere: Vastapaino, 239–268.
- Yrjölä, P. 1995. Isoveli valvoo – Mikäli valvoo, niin miten? Teoksessa Kajanto, A. *Aikuiskoulutuksen arviointi.* Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 63–76.

LIITTEET

Liite 1: Esitietokirje Konttien päälliköille

Hei!

Olemme Jyväskylän yliopiston aikuiskasvatuksen ja kasvatustieteen opiskelijoita ja teemme pro gradu-työtä aiheesta ”Ohjaava koulutus elämönhallinnan mahdollistajana”. Lähetämme teille tämän esitietokirjeen, jossa esittelemme pääpiirteissään tutkimuksemme idean sekä määrittelemme tutkimuksessamme haastateltavat henkilöt.

Tutkimuksen tarkoitus

Tarkoituksenamme on tutkia AOEV-koulutuksen vaikutuksia konttityöntekijöiden elämönhallintaan. Tutkimuksemme lähtökohtana on biografinen lähestymistapa, jossa korostuvat yksilön omat kokemukset ja hänen elämehistoriansa. Sen vuoksi pyrimme arvioimaan koulutusta koulutukseen osallistujien näkökulmasta tarkastelemalla koulutettavien kokemuksia AOEV-koulutuksesta.

Olemme kiinnostuneita selvittämään esimerkiksi, voiko AOEV-koulutus muuttaa koulutukseen osallistujan käsitystä itsestään ja ympäristöstä. Pyrimme myös selvittämään onko AOEV-koulutus lisännyt koulutukseen osallistujan toimintakykyä ja vaikutusmahdollisuuksia suhteessa omaan elämään. Ymmärrämme koulutuksen biografisena valmennuksena, jossa koulutus voi olla lähtölaukaus uudelle elämälle. Pyrimme tarkastelemaan muun muassa voiko AOEV-koulutus muuttaa elämän suuntaa ja voiko koulutus auttaa löytämään itsestä uusia voimavaroja. Olemme myös kiinnostuneita, millaisia tavoitteita ja odotuksia koulutukseen osallistujat asettavat AOEV-koulutukselle. Pyydämme myös koulutukseen osallistuvilta arvioita AOEV-koulutuksen ”risuista ja ruusuista” sekä mahdollisia ideoita koulutuksen kehittämiseen.

Tutkimukseemme sisältyy myös teema, jossa pyrimme tarkastelemaan koulutuksesta saatavien kokemusten antia yksilön elämälle. Laajemmin pyrimme käsittelemään myös työttömyydestä selviytymistä ja tähän liittyviä voimavaroja.

Haastateltavat

Tarkoituksenamme on haastatella yhteensä 10–15 henkilöä, joiden AOEV-koulutuksesta olisi kulunut vähintään kaksi kuukautta. Tausta-ajatuksena on, että koulutuksesta saatujen kokemusten pohtiminen on mahdollista kun koulutukseen osallistumisesta on kulunut jo jonkin aikaa. Haluaisimme haastatella myös konttipäällikköä tai työsuunnittelijaa tai muuta vastaavaa henkilöä, joka vastaa toimipisteessä koulutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta ja /tai työskentelee koulutukseen osallistujien kanssa.

Annamme yhteystietomme, jotta voitte tarvittaessa ottaa meihin yhteyttä.

Terveisin
Elina Kujala

Jaana Makkonen

Liite 2: Saatekirje haastateltaville

HEI SINÄ OMAN ELÄMÄN VALTIAS – KOULUTUKSEN KÄYNYT!

Olemme tekemässä opintoihimme kuuluvaa lopputyötä. Lopputyömme aiheena on Kontin järjestämä OEV-koulutus. Olemme kiinnostuneita erityisesti koulutuksen käyneiden kokemuksista, ja siksi olisi tärkeää kuulla juuri sinun ajatuksiasi OEV-koulutuksesta. Mitä sait koulutuksesta? Miltä koulutus tuntui? Toiko se jotain uutta? Antoiko koulutus eväitä elämääsi? Mikä koulutuksessa oli hyvää, mikä huonoa?

Haastattelisimme aiheesta joitakin OEV-koulutuksen käyneitä ja mahdollisesti sinä olisit yksi haastateltavista. Haastattelu tehtäisiin Kontin tiloissa 00.00. – 00.00.2004. Jokaista haastatteluun osallistuvaa haastatellaan vain kerran jompanakumpana päivänä. Haastattelulla saatuja tietoja käsitellään nimettöminä ja tiedot tulevat ainoastaan meidän käyttöömme.

Olisi tärkeää kuulla juuri sinun ajatuksiasi ja kokemuksiasi Oman elämän Valtias-koulutuksesta.

Suostumuksesi haastatteluun voi kertoa konttipäällikölle, joka välittää tiedon meille. Toivoisimme, että ilmoittaisit haastatteluun osallistumisestasi Kontin päällikölle 00.00.2004 mennessä.

Elina Kujala

Jaana Makkonen

Liite 3: Työntekijöiden haastattelurunko

HAASTATTELUTEEMAT

Alkuun jutustelua, tunnustelua

- kuka olet
- mitä olet tehnyt Kontissa

OMA ELÄMÄ

Elämäntilanne ennen työttömyyttä

Työttömäksi jääminen ja elämä sen jälkeen

- mitkä asiat tuoneet iloa/voimaa
- asiat, jotka vaatineet kamppailua

KOKEMUKSET OEV-KOULUTUKSESTA

Odotukset

Merkittävät tapahtumat

Mikä hyvää, kokemukset

Mikä huonoa, kokemukset

Odotusten täyttyminen

- ajattelun muuttuminen
- uusien mahdollisuuksien löytäminen, ymmärtäminen

KOKEMUKSET TYÖJAKSOSTA

Odotukset

Merkittävät tapahtumat

Mikä hyvää, kokemukset

Mikä huonoa, kokemukset

Odotusten täyttyminen tähän mennessä

- toiminnan muutos
- uusien mahdollisuuksien käyttöön saaminen

OEV-KOULUTUS JA TYÖJAKSO YKSILÖN ELÄMÄN NÄKÖKULMASTA

Onko OEV-koulutus antanut eväitä elämään

Aktivoituminen

Osallistuminen

- otteen saaminen elämästä
- miten elämä on sujunut
- muuttiko elämässä jotakin
- tarkennus: osallistuuko enemmän, seuraako enemmän

Käsitykset itsestä, onko oppinut itsestä jotain uutta

Käsitykset ympäristöstä

Ihmissuhteet ja kontaktit

Miltä tulevaisuus tuntuu

Suunnitelmat ja odotukset, unelmat

Lopussa: Jotain muuta, mikä ei tähän mennessä tullut esille

Liite 4: OEV-kouluttajien haastattelurunko

1. Kuka olet? Miten olet yhteydessä OEV-koulutukseen? Kauanko olet ollut kouluttajana? Miksi lähdit mukaan?

2. Koulutettavien tausta
 - onko muuttunut esim. sukupuoli, työ koulutus

3. Miten koulutettavat ovat hyötäneet koulutuksesta?
 - esim. tavoitteet

4. Kouluttajan omat kokemukset OEV-koulutuksesta
 - miten luulee koulutettavien kokeneen
 - onnistumisen/epäonnistumisen kokemukset
 - menetelmät

5. OEV-koulutuksen tulevaisuuden näkymät

Liite 5: Ohjauksesta vastaavien henkilöiden haastattelurunko

Kuka olet/keitä olette? Mikä on toimenkuvasi? Onko työnjakoa?

OHJAUS TYÖLLISTÄMISJAKSOLLA

- kuka, missä, mitä, miten

OEV-KOULUTUKSESSA ALKANEEN OHJAUKSEN JATKUMINEN TYÖJAKSOLLA

Millaista ohjaus on työjaksolla

- liittyy työhön
- liittyy yksilön elämään

Miten ovat kokeneet

- tapahtuiko koulutettavissa muutosta koulutuksen jälkeen
 - o vahvistumista
 - o työkyvyn muutosta
- merkittävät tapahtumat työjaksolla
 - o anti koulutettaville

Mitä tapahtunut ihmisten elämässä

- työjaksolla
- työjakson jälkeen
 - o millä mielellä lähtee
 - o mitä suunnitelmia, odotuksia

OHJAUKSEN KÄYTÄNNÖT JA TULEVAISUUS

- onnistumiset
 - o hyvät käytännöt, jotka tukeneet koulutettavia
- epäonnistumisia
 - o huonot käytännöt
- kriittiset kohdat

Ohjauksen tulevaisuus ja kehittäminen

Liite 6: Projektipäällikön haastattelurunko

Kuka olet? Miten olet yhteydessä OEV-koulutukseen?

Onko kontakteja koulutuksen käyneisiin?

Jos on: Miten olet kokenut, että koulutettavat ovat hyötynneet?

Miksi OEV-koulutusta ollaan uudistamassa?

Miten ollaan uudistamassa?

Milloin koulutusta aletaan toteuttaa?