

Tiina Kuukasjärvi

TUETUSTI TYÖURALLA

Narratiivinen tutkimus tuetusti
työllistyneiden henkilöiden työurista

Erityispedagogiikan
pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2014
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Kuukasjärvi, Tiina. TUETUSTI TYÖURALLA. Narratiivinen tutkimus tuetusti työllistyneiden henkilöiden työurista. Erityispedagogiikan pro gradu -työ. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos, 2014. 116 sivua. Julkaisematon.

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia tuetusti työllistyneiden henkilöiden työuria. Tutkimuskysymykset käsittelivät tuettujen työurien rakentumista ja ulkoisia piirteitä, työllistymistä ja työssä pysymistä edistäviä tukitoimia sekä työuria osana aikuisuutta. Tutkimuksen lähtökohtana oli *inkluisio*. Sen mukaisesti kansalaisilla on yhtäläinen oikeus osallistua yhteiskunnan toimintaan. Siten työuria tutkittiin osana yhteiskunnallista muutosta ja avoimien työmarkkinoiden toimintaa.

Tutkimus toteutettiin narratiivisen tutkimusmenetelmän avulla. Tutkimusaineisto kerättiin haastatteleamalla henkilöitä, jotka olivat työhönvalmentajan tuella työllistyneet avoimille työmarkkinoille. Haastattelut toteutettiin narratiivisesti, jolloin haastateltavat saivat kertoa vapaasti työuransa vaiheista. Analyysivaiheessa haastatteluista kerätty aineisto jäsennettiin juonelliseksi tarinoiksi *narratiivisen analyysin* sekä *kerrontaskeeman* avulla. Tavoitteena oli muodostaa tarinoita työurankulun vaiheista. Tarinoiden analysoinnissa hyödynnettiin *holistis-rakenteellista tulkintatapaa*. Työuratarinoita tulkittiin *holistisina*, itsenäisinä kokonaisuuksinaan. Lisäksi analyysia jatkettiin tarinoiden *rakenteita* tutkimalla, *narratiivin perusviitekehystä* hyödyntäen. Lopuksi työuratarinoiden rakentumista tarkasteltiin *narratiivin progressiota* tutkimalla sekä tarinoista muodostettujen *juoniviivojen* avulla.

Analyysin tapaan työuratarinoiden löydöksiä tarkasteltiin itsenäisinä kokonaisuuksinaan. Tutkimuksessa jokainen työura rakentui kertojalleen merkityksellisen teeman ympärille. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden työurien teemat käsittelivät sosiaalista osallisuutta, sisäisesti arvokasta työtä sekä valtaistumista. Lisäksi tutkimus osoitti, että tuetusti työllistyneiden työuriin sisältyy toiselle modernille tyypillisiä siirtymiä työpaikkojen ja työtehtävien sekä työllisyyden ja työttömyyden välillä. Työllistymistä ja työssä pysymistä tukivat erityisesti *luonnollisiin tukitoimiin* sisältyvät tekijät, kuten lähiomaiset sekä esimiehen ja työtovereiden sitoutuminen tuetusti työllistyneen henkilön tukemiseen. Työhönvalmentajan rooli tuenantajana korostui erityisesti työn etsinnässä sekä työllistymisen alku- ja muutosvaiheissa. Tutkimuksessa työurat tulkittiin osaksi aikuisuutta erityisesti kansalaisuuden ja *työmarkkinakansalaisuuden* sekä niihin liittyvien oikeuksien näkökulmasta. Osallisuus avoimien työmarkkinoiden palkkatyöhön korostui tärkeimpänä yhdenvertaisuuden muotona. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että *luonnolliset tukitoimet* sekä työllistyjän ja työympäristön asenteiden ja toimintatapojen yhteensopivuus vahvistavat tuetun työllistymisen onnistumista ja työssä pysymistä.

Asiasanat: tuettu työllistyminen, työura, narratiivinen tutkimus

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	7
2.1	Työllistyminen ja työmarkkinat yhteiskunnallisessa kehyksessä.....	7
2.1.1	Työllistymisen edistäminen yhteiskuntapoliittisena tavoitteena.....	9
2.1.2	Työllistymisen ja yhteiskunnallisen osallisuuden välinen suhde.....	10
2.1.3	Avoimet työmarkkinat, välityömarkkinat ja työtoiminta	13
2.2	Tuettu työllistyminen yhteiskuntapoliittisessa viitekehyksessä	15
2.2.1	Tuettu työllistyminen osana sosiaalisen työllistämisen toimialaa	19
2.2.2	Työhönvalmennus tuetun työllistymisen toimintamallina.....	22
2.2.3	Jatkuva tuki tuetussa työssä ja avoimilla työmarkkinoilla	24
2.3	Työurat monialaisena tutkimuskohteena	25
2.3.1	Työuratutkimuksen teoreettiset lähtökohdat.....	27
2.3.2	Työurien piirteet ensimmäisessä ja toisessa modernissa	31
2.3.3	Työurien tutkiminen toisessa modernissa	34
3	TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	37
3.1	Metodina narratiivinen tutkimus.....	38
3.2	Tutkimusaineisto ja haastattelujen toteuttaminen narratiivisesti.....	41
3.3	Tutkimusaineiston jäsentäminen narratiivisen analyysin avulla.....	45
3.4	Kerrontaskeema aineiston jäsentämisen ja analyysin apuna.....	47
3.5	Holistis-rakenteellinen tulkintatapa aineiston analyysissa.....	49
4	LÖYDÖKSET TUETUSTI TYÖLLISTYNEIDEN TYÖURATARINOISTA	53
4.1	Veli-Matti tavoittelee sosiaalista osallisuutta	54
4.1.1	Suojatyö työuran ensimmäisenä vaiheena.....	56
4.1.2	Siirtymiä työharjoittelujen, opiskelun ja työnhaun välillä	59
4.1.3	Avotyöpaikka ja siirtyminen tuettuun palkkatyöhön.....	63
4.1.4	Sosiaalisen osallisuuden saavuttaminen luonnollisen tuen avulla.....	66
4.1.5	Logistiset työtehtävät ja teknologinen kehitys tuetulla työuralla.....	67
4.1.6	Työttömyys vakaan työuran uutena käänteenä.....	71
4.1.7	Yhteenvedo Veli-Matin työuran juonellisesta kulusta.....	73

4.2	Tony kaipaa työlleen sisäistä arvoa	75
4.2.1	Vuodet kaupassa sisältävät vastoinkäymisiä	76
4.2.2	Osallisuus kaupanalan työssä.....	79
4.2.3	Haaveet ja unelmat Tonyn työuralla	81
4.2.4	Unelmasta todeksi, käänne muusikon uralle.....	83
4.2.5	Edistyminen muusikon uralla ja työtehtävissä.....	85
4.2.6	Yhteenveto Tonyn työuran juonellisesta kulusta	88
4.3	Petteri valtaistuu vähitellen	89
4.3.1	Palkkatöihin pääseminen työuran ensimmäisenä käänteenä.....	91
4.3.2	Muutos organisaatiossa, muutos Petterin työnkuvassa	93
4.3.3	Katse työuralla menneeseen ja tulevaan: uuden käänteen paikka?	96
4.3.4	Yhteenveto Petterin työuran juonellisesta kulusta	99
5	POHDINTA.....	101
	LÄHTEET	104
	LIITTEET	111
	LIITE 1: Haastattelurunko	111
	LIITE 2: Haastattelupyyntö.....	112
	LIITE 3: Tutkimuslupa.....	113
	LIITE 4: Kerrontaskeema	114
	LIITE 5: Esimerkki tarinanosasta	115
	LIITE 6: Selkokielineen tiivistelmä	116

1 JOHDANTO

Työurien pidentäminen sekä työssä jaksaminen ovat yhteiskunnassamme ajankohtainen teema suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen vuoksi. Huolta on herättänyt erityisesti työvoiman vähentyminen, huoltosuhteen heikkeneminen sekä julkisen talouden kestävyysvaje (esim. Työurat pidemmiksi... 2011, 11–12, 85). Toisaalta työelämän ulkopuolella olevista työvoimavaroista tehdyssä selvityksessä on todettu, että arviolta 30 000 kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä olevaa henkilöä voisi työllistää avoimille työmarkkinoille, 6000 täysipäiväiseen ja 24 000 osa-aikaiseen työhön (Vuorela 2008). Työttömien ja eläkkeellä olevien kansalaisten työllistyminen on tärkeää (Aho & Arnkil 2008, 66), sillä yhteiskunnallinen osallisuus sekä täysi yhteiskunnallinen jäsenyys mahdollistuvat nykyisin avoimilla työmarkkinoilla toimimisen kautta (mm. Keskitalo & Karjalainen 2013, 10; Siltala 2007, 83; Suikkanen & Viinamäki 1999, 190–191). Lisäksi yhteiskuntapolitiikan korostaessa aktiivista, työhön kannustavaa, työvoima- ja sosiaalipolitiikkaa (Keskitalo & Karjalainen 2013, 8–10) on perusteltua vaatia yhteiskuntamme jäsenille yhtäläisiä sosiaalisia oikeuksia toteuttaa itseään työmarkkinoilla ja osallistua yhteiskunnan toimintaan sen täysivaltaisena jäsenenä. Suomessa ihmisten yhtäläiset oikeudet työhön on kirjattu muun muassa Vammaispoliittiseen ohjelmaan (VAMPO 2010–2015).

Tässä pro gradu -työssä tarkastelen tuettua työllistymistä, jonka tehtävänä on edistää vaikeasti työllistettävien henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille, normaaliin työpaikkaan ja työsuhteeseen työhön. Tutkimuksen keskiössä ovat avoimille työmarkkinoille työllistyneiden henkilöiden työurat. Tutkimuskysymyksiä on kolme: (1) *Millaisia työuria tuetusti työllistyneillä on?* (2) *Millaisin tukitoimin integraation on mahdollista toteuttaa?* (3) *Miten työura on muotoutunut osaksi aikuisuutta?* Kysymysten avulla pyrin tutkimaan työurien ulkoisia ja sisäisiä piirteitä, kuten töiden ajallista kestoa, työtehtäviä ja kokemuksia. Tutkimusaineisto on koottu kolmen tuetusti työllistyneen miehen haastattelusta. Haastattelujen tehtävänä on kerätä työuraan liittyviä tarinoita. Tarinat toimivat hyödyllisenä tutkimusotteena työuraa tarkasteltaessa, sillä ne rakentavat todellisuutta yhtäaikaaisesti sekä toiminnan että tietoisuuden tasoilla (Bruner 1986, 14). Työni tarkoituksena on

myös kiinnittää huomiota vaikeasti työllistettävien henkilöiden työmarkkina-asemaan ja saada tietoa heidän edellytyksistään osallistua työelämään (vrt. Savtschenko 2003, 90). Pyrin yhdistämään tätä mikro- ja makrotason tietoa narratiivisen tutkimusmetodin avulla (Hatch & Wisniewski 1995, 117–118).

Erityispedagogisesta taustastani johtuen tutkimuksen perustana on inklusion näkökulma. Siksi päädyin tutkimaan tuetusti työllistyneiden henkilöiden työuria kuten muitakin työuria – ilman erityisyyksien leimaa. Työni sijoittuu erityispedagogiikan ja aikuiskasvatuksen tieteenalalle (vrt. Vaherva 2006, 7–10). Lisäksi hyödynnän erityispedagogiikan lähitieteisiin kuuluvan yhteiskuntatieteen teoreettista pohjaa (Hautamäki, Lahtinen, Moberg & Tuunainen 2001, 17). Leskisen (1999, 82) jaottelun mukaan työni kuuluu erityispedagogiikan kentällä *laajaan näkökulmaan*, sillä tutkin erityisryhmiin laskettavia ihmisiä heidän koko elämänsä ajan. Saloviidan (2013) mukaan työni voidaan laskea osaksi vammaisuuden yhteiskunnallista tutkimista, joka kuuluu erityispedagogiikan tutkimuskenttään. Työssäni korostuukin vammaisuuden yhteisökeskeiseen tarkastelutapaan sisältyvä ihmisoikeudellinen näkökulma (Moberg & Vehmas 2009, 53). Kokonaisuudessaan työni painottuu erilaisuuden sosiokulttuurisen aseman tutkimiseen (Jyväskylän yliopisto: Vireää tutkimusta).

Tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen tarkastelun kohteena on yhteiskunta, työllistyminen ja työurat. Aluksi esittelen nykyisten työmarkkinoiden rakennetta, toimintaa sekä osallisuuden mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Sen jälkeen käsittelen sosiaalisen työllistämisen toimialaa sekä tuettua työllistymistä, joiden tehtävänä on huolehtia osallisuuden toteutumisesta avoimilla työmarkkinoilla. Lopuksi luon katsauksen työuratutkimusta viitoittaneisiin työurateorioihin sekä työuriin osana elämänkulkua ja yhteiskunnallista toimintaa. Tutkimuksen metodologisessa osassa esittelen narratiivisen tutkimusmenetelmän, joka on viitoittanut tutkimukseni aineistonkeruuta ja analyysia. Viimeisessä osiossa esittelen tutkimukseni löydökset, eli tuetusti työllistyneiden henkilöiden työuratarinat erillisinä kokonaisuuksinaan. Lopuksi pohdin työuratarinoiden yhtäläisyyksiä, tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä jatkotutkimusmahdollisuuksia.

2 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

2.1 Työllistyminen ja työmarkkinat yhteiskunnallisessa kehyksessä

Työllistymisen sekä modernien työurien tutkimisen voidaan sanoa alkaneen teollisesta vallankumouksesta, jonka seurauksena länsimaat siirtyivät kapitalistiseen talousjärjestelmään (Giddens 1990). Tuolloin myös työ siirtyi kodin ulkopuolelle (Siltala 2004, 24–26). Yhteiskunnan uusi järjestys pohjautui pitkälti ajan ja paikan erottamiselle: kun aikaa alettiin hallita kellojen avulla, mahdollisti se myös paikan hallinnan (Giddens 1990, 14, 17–21). Arkikielessä tätä aikakautta on kutsuttu teollisen yhteiskunnan ajaksi. 1900-luvun jälkipuolella teknologisoitumisen ja globalisoitumisen myötä on alettu puhua jälkiteolliseen yhteiskuntaan siirtymisestä. Yhteiskuntatieteilijöiden keskuudessa näille yhteiskuntajärjestelmille on annettu useita vaihtoehtoisia nimiä (esim. Suikkanen 2001, 21–22). Tässä työssä olen päättänyt käyttämään Beckin (2000) tavoin ensimmäisen modernin ja toisen modernin käsitteitä. Ensimmäisellä modernilla viitataan teolliseen yhteiskuntaan ja toisella modernilla 1900-luvun lopun jälkiteolliseen yhteiskuntaan.

Suomalainen työkuulttuuri on vuosisatojen saatossa rakentunut työteliäisyyden varaan. Kansamme keskuudessa on aina arvostettu työtä sekä työnsä hyvin ja tunnollisesti tehnyttä. (Siltala 2007, 36.) Kristillisen etiikan mukaisesti työ on saanut suomalaisten keskuudessa leiman, jossa raataminen on paitsi osa työn tarkoitusta (emt.) myös *ettinen velvollisuus* (Järvikoski & Härkäpää 1995, 84). Ensimmäisen modernin alkaessa 1880-luvulla työn käsite sai sen nykyisen merkityksensä (Siltala 2007, 38). Kansalaisvelvollisuuteen perustuvan itseisarvonsa lisäksi työ sai välineellisen arvon, sillä työn avulla yksilö kykeni saavuttamaan paremman elämänlaadun sekä mahdollisuuden kehittää ja ylläpitää omia taitojaan (Järvikoski & Härkäpää 1995, 84–85, 87). Yksilön laatua siis mitattiin työllä, työkyvyllä ja työllistyneisyydellä. Kansallisella tasolla työnteko perustui vastavuoroisuudelle: työ oli yksilön

velvollisuus, mutta työttömyyden hetkellä yhteiskunnan velvollisuudeksi nousi vaihtoehtoisen toimeentulon järjestäminen yksilölle. (Siltala 2007, 38–39.)

Ensimmäisessä modernissa työ antoi tekijälleen taloudellisen riippumattomuuden lisäksi mahdollisuuden yhteiskunnalliseen osallisuuteen (Julkunen 2002, 315; Beck 2000, 11–13). Vaihtoehtoisesti teollisen tahdin sanelemaan aikataulutettuun ja tehokkuutta vaatineeseen tehdastyöskentelyyn kykenemättömät henkilöt, kuten vammaiset ja sairaat, suljettiin työyhteiskunnan ulkopuolelle (mm. Oliver 1990, 25–36; Nygård 1996, 30–33). Ensimmäisen modernin tunnuspiirteinä olivat kollektiiviset elämäntavat, täystyöllisyys, kansallinen hyvinvointivaltio sekä luonnonvarojen hyödyntäminen (Beck 2000, 17–18). Toiseen moderniin siirryttäessä muutos tapahtui useilla alueilla, kuten taloudessa, politiikassa ja yhteiskunnan toiminnassa. Tunnuspiirteitä sille ovat luonnonkatastrofit, palkkatyön väheneminen, yksilöllistyminen ja globalisaatio. Lisäksi nykyistä yhteiskuntaa ja sen työmarkkinoita kuvastavat epävarmuus ja riskien kasautuminen yksilöille. (Beck 2000, 3–4, 17–18)

Beck (2000) on nimennyt kyseisen muutoksen työyhteiskunnasta riskiyhteiskuntaan siirtymisenä. Hänen mukaan riskiyhteiskunnan ulottuvuudet liittyvät globalisaatioon, ekologisuuteen, digitalisointiin, työn yksilöimiseen ja politisoimiseen. Työn näkökulmasta katsottuna työ ja tuotanto ovat hajaantuneet maailmanlaajuisesti: pääoma, yritykset ja organisaatiot ovat kansainvälistyneet ja työ siirtynyt halvan työvoiman maihin. Myös työntekijät saattavat olla kansainvälisesti järjestyneet. He työskentelevät tiiviissä yksiköissä, vaikka saattavat sijaita fyysisesti eri puolilla maailmaa. Digitalisointi, eli tietotekniikan kehitys, edistää myöskin globalisaatiota sekä yksilöllistymistä. Lisäksi yhteiskunnan *tietointensiivinen kehitys* on muuttanut niin työn tekemisen tapoja ja sen sisältöä kuin työvoiman kysyntää ja siten työmarkkinoita. (Beck 2000, 26–30, 72–76; Suikkanen ym. 2001, 35.) Näin yhteiskunnallisten rakenteiden muutokset heijastuvat myös sekä työmarkkinoiden rakenteisiin ja toimintaan, työn piirteisiin että yksittäisten ihmisten työuriin.

2.1.1 Työllistymisen edistäminen yhteiskuntapoliittisena tavoitteena

Suomessa on aina pyritty huolehtimaan työllisyydestä ja toisaalta hillitsemään työttömyyttä. Ensimmäisen modernin aikaan Suomen työvoimapolitiikassa noudatettiin yleisesti passiivista sosiaalipoliittikkaa, jossa työttömyyttä hoidettiin passiivisesti, valtiollisilla työttömyysvakuutuksilla. 1980-luvulla alkanut työttömyystason nousu kuitenkin lisäsi tyytymättömyyttä sosiaaliturvaa ja työmarkkinoiden *jäykkyyttä* kohtaan. Siksi suomalaisessa yhteiskuntapolitiikassa alettiin etsiä uusia toimia työttömien saamiseksi takaisin työmarkkinoille. (Aho & Arnkil 2008, 46–50.)

1990-luvun alun lama sekä sitä seurannut joukko- ja pitkäaikaistyöttömyys toivat Suomen yhteiskuntapolitiikkaan suuria muutoksia. Ongelmien kasautuessa Suomessa ryhdyttiin etsimään keinoja talouden ja työllisyyden parantamiseksi sekä työttömyydestä aiheutuneiden kulujen hillitsemiseksi. Ratkaisuehdotukset tulivat kansainvälisistä ohjelmista, joissa korostettiin työhön kannustavaa politiikkaa. Tämä *hyvinvointireformiksikin* kutsuttu linjaus sisälsi sosiaalietuuksien leikkauksia, palvelujen karsimista sekä ajatuksen työttömien aktivoinnista. (Julkunen 2013, 34–35; Keskitalo & Karjalainen 2013, 10, 15.) Suomessa aktivointi näkyi työvoimapolitiikan uudistamisena, jossa korostuivat työmarkkinoiden toimivuus ja ansiotyöhön hakeutumisen kannustavuus. Työttömäksi jäänyt pyrittiin kohdennettujen toimien, kuten työnvälityspalvelujen, työllistämistuen sekä toimeentulon ehtojen ja tarveharkinnan, avulla kääntämään takaisin työelämään ja palkkatöihin. (Aho & Arnkil 2008, 46; Keskitalo & Karjalainen 2013, 7–8; 13–15).

Aktivoinnin paradigma pohjautuu Julkusen (2013, 21) mukaan *hyvinvointivaltion paradigmaattiseen muutokseen*, jolla tarkoitetaan laajamittaisia muutoksia ajattelutavassa, poliittisissa tavoitteissa sekä keinovalikoimassa. Suomalaisessa yhteiskunnassa aktivoinnin paradigma näkyi tietynlaisena yksimielisyytenä siitä, mitkä ovat työttömyyden syyt ja miten ongelmia tuli ratkaista (Ala-Kauhaluoma 2006, 5). Aktivoinnin paradigman taustalla oli kysymys talouspolitiikan muutoksesta, jossa kokonaiskysynnän ja täystyöllisyyden painottamisesta siirryttiin tarjontakeskeiseen talousajatteluun. Siinä eniten painoarvoa annettiin yritysten ja yksilöiden kilpailukyvyille ja yrittäjyydelle. (Julkunen 2013, 26.) Aktivointiuudistukset tehtiin Paavo

Lipposen ensimmäisellä hallituskaudella vuonna 1995 Suomen liittyessä Euroopan Unioniin. Tällöin Suomi ryhtyi toteuttamaan yhtäläistä työvoima- ja sosiaalipolitiikkaa EU-maiden kanssa. Näin ympäri Eurooppaa siirryttiin passiivisesta työvoimapolitiikasta aktiivisuutta korostavaan suuntaan. (Keskitalo & Karjalainen 2013, 10–11; Aho & Arnkil 2008, 48; Julkunen 2013.)

Vuonna 1995 alkaneen aktiivisen työvoimapolitiikan lakiuudistusten jälkeen toimia laajennettiin sosiaalipolitiikan puolelle. Vuorossa oli aktiivisen sosiaalipolitiikan lanseeraaminen. Sen tavoitteena oli *edistää sosiaalitoimen asiakkaiden työelämäkelpoisuutta ja siirtää heitä sosiaalietuuksien piiristä ansiotyöhön*. Työvoimapolitiikan aktivointiajatus mukaisesti myös aktivoivassa sosiaalipolitiikassa oli kyse velvoittavuudesta: aktivoinnista kieltäytyminen saattoi johtaa etuuksien poistoon tai pienentämiseen. (Julkunen 2013, 35–36.) Taustalla vaikutti yhteiskunnan kasvanut huoli korkean työttömyyden aiheuttamista seurauksista. Aktiivisen sosiaalipolitiikan linjaukset laadittiin vuonna 1999, ja sen kohderyhmäksi valikoituivat vaikeasti työllistyvät, kuten pitkäaikaistyöttömät. Aktiivisen sosiaalipolitiikan katsotaan onnistuneen vaikeasti työllistyvän päästessä pysyvästi töihin avoimille työmarkkinoille. (Julkunen 2013, 36; Karjalainen 2008, 12–15.)

2.1.2 Työllistymisen ja yhteiskunnallisen osallisuuden välinen suhde

Yksilön ja yhteiskunnan välistä suhdetta määrittävät kansalaisuus, ammatti sekä työmarkkina-asema. Kansalaisuuden käsitteeseen (*citizenship*) sisältyy yksilöiden yhteiskunnallinen osallisuus toisin kuin esimerkiksi kansallisen jäsenyyden (*nationality*) käsitteeseen. (Suikkanen & Lindh 2010, 56.) 1960-luvulta lähtien työ on ollut jokaisen Suomen kansalaisen subjektiivinen sosiaalinen oikeus, johon ovat sisältyneet työntekijän oikeudet työehtoon, palkallisiin lomiin sekä palkkatasoon (Siltala 2007, 81–83; Julkunen & Nätti 1999, 43). Näin työllistymistä voidaan pitää keskeisenä osana kansalaiseksi tunnustamista. Siltalan (2007, 83) mukaan kansalaisuus vaihtuikin työmarkkinakansalaisuudeksi samalla, kun sosiaaliturva sekä yksilön identiteetti ja itsetunto sidottiin työpaikkaan.

Suikkasen ja Lindhin (2010, 54) mukaan *työmarkkinakansalaisuus*-käsitteen määrittely on hankalaa, sillä sen sisältö muuttuu yhteiskunnallisten olojen ja työmarkkinoiden muuttuessa. Suikkanen ja Viinamäki (1999, 190–191) määrittelevät työmarkkinakansalaisuutta kansalaisuuden perinteisen määritelmän avulla, johon sisältyvät kansalaisoikeuksien lisäksi poliittiset ja sosiaaliset oikeudet. On kuitenkin eri asia määrittää yksilö työmarkkinoiden näkökulmasta kuin esimerkiksi yksityiselämän, perheen ja sukupuolen, näkökulmasta. Koska palkkatyöstä on tullut yhteiskunnassamme yleinen normi, on työmarkkinakansalaisuudesta luontevaa puhua palkkatyöhön perustuvan yhteiskunnan yhteydessä. Tällöin työmarkkinakansalaisuutta määrittää kulttuuristen, sosiaalisten ja taloudellisten voimavarojen lisäksi yksilön mahdollisuus toimia työmarkkinoilla. Voimme nähdä työmarkkinakansalaisuuteen vaikuttavat tekijät sekä yksilö- että rakenteellisella tasolla: Yksilöllisiä tekijöitä ovat asema ja työllistymisen luonne työmarkkinoilla sekä työsuhteen laatu. Yksilöllisten ominaisuuksien lisäksi työmarkkinakansalaisuutta määrittää työmarkkinoilla vallitseva tilanne, kuten työllisyysaste sekä työmarkkinoiden rakenne ja toiminta. Siten työmarkkinakansalaisuudessa on kysymys rakenteellisten ja yksilöllisten tekijöiden suhteesta. (emt.)

1990-luvulla tapahtuneiden työvoima- ja sosiaalipoliittisten aktivointiuudistusten seurauksia voidaan tarkastella myös yhteiskunnallisen ilmapiirin tasolla. Uuden reformin myötä täyden kansalaisuuden, eli *työmarkkinakansalaisuuden*, sekä yhteiskunnallisen osallisuuden saavuttaminen on nähty mahdollistuvan ainoastaan työn kautta (Keskitalo & Karjalainen 2013, 10). Lisäksi Julkunen (2002, 317) on todennut aktivointipolitiikan tuoneen *uuden moraalitalouden*, jossa erityisesti yksilön sosiaalisiin oikeuksiin on lisätty velvoituksia ja vastuuta. Myös työhön ja työmarkkinoille pyrkimisen ja siellä pysymisen velvoite on siirtynyt yksilölle. Toisin sanoen sosiaalinen kansalaisuus sosiaalisine oikeuksineen on *hyvinvointivaltion paradigmaattisen muutoksen* (Julkunen 2013) myötä muuttunut työmarkkinakansalaisuudeksi, jossa yksilön suhde työmarkkinoihin määrittyy oikeuksien ja velvollisuuksien kautta (Suikkanen & Lindh 2010, 54). Yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa on lisäksi käytetty *aktiivisen kansalaisen* käsitettä korostamaan yksilön aktiivisen toiminnan odotusta työmarkkinoilla toimimisessa (Suikkanen ym. 2001, 37–38).

Yksilö, hänen yhteiskunnallinen arvonsa ja osallisuutensa mitataan siis työn ja työhön pyrkimisen aktiivisuuden kautta. Siksi työ ja sen kautta saavutettu yhteiskunnallinen osallisuus ovat muodostuneet tärkeiksi tavoitteiksi eri syistä heikossa työmarkkina-asemassa olevien, kuten vammaisten, keskuudessa.

Suomen kansantalouden kasvu ja sosiaalimenojen hillintä pohjautuvat työhön ja työn tuottavuuteen. Siksi kaikkien työhön haluavien henkilöiden panos työelämässä on tärkeä. Lisäksi korkea työllisyysaste hillitsee suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen seurauksena heikkenevää elatusuhdetta. (Lehto 2011, 47–48.) Kaikkien ihmisten oikeus osallisuuteen työelämässä ja yhteiskunnan toiminnassa on tunnustettu myös kansainvälisissä sopimuksissa ja tutkimuksissa. Esimerkiksi taloudelliseen yhteistyöhön keskittyvä järjestö OECD on pyrkinyt edistämään vajaakuntoisiksi sekä vammaisiksi määriteltyjen henkilöiden mahdollisuuksia työhön ja toimeentuloon jäsenmaissaan ympäri maailman (Suomen pysyvä edustusto OECD:ssä ja Unescossa, Pariisi; OECD, 2003). Arnkil, Spangar ja Jokinen (2012, 11–14, 20) ovat todenneet, että myös useiden Euroopan unionin läntisten jäsenmaiden suurimpana työvoimapolitiittisena tavoitteena on parantaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden integrointia avoimille työmarkkinoille. Tätä pyrkimystä on yritetty edistää yhteiskuntapolitiittisten ratkaisujen ja palvelujen vastaavuudella. Yhteiskuntapolitiikan kehittämisessä korostuvat normaalin työsuhteen tarjoaminen ja vakiinnuttaminen myös heikommin työllistyville henkilöille sekä palvelujen avulla työelämään pääsyn, siellä pysymisen ja työssä kuntoutumisen tarjoaminen. (emt.)

Suomessa ihmisten yhtäläiset oikeudet työhön sekä tavoitteet niiden saavuttamiseksi on kirjattu Vammaispoliittiseen ohjelmaan. Ohjelmassa todetaan, että palkkatyö on sekä osallisuuden että taloudellisen itsenäisyyden perusta. Tavoitteiden saavuttamiseksi ja työelämään pääsemiseksi on ehdotettu yksilöllistä ammatinvalinnan ohjausta, tuettua työllistymistä sekä hallinnollisen yhteistyön tiivistämistä työ- ja opetusministeriöissä. (Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle 2010, 89–92.) Lehto (2011, 62–66) puolestaan on selvittänyt osatyökykyisten työllistymistä ja asemaa työmarkkinoilla. Raportissaan hän toteaa, että työmarkkinoilta puuttuu luottamus siihen, että osatyökykyisten henkilöiden työllistäminen olisi

kansantaloudellisesti merkittävää. Hän ehdottaakin, että sosiaaliturvaa ja työelämää tulisi uudistaa osatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi. Työelämän muutokseen ja työn organisointiin tarvitaan ajattelutavan muutos, jossa korostuu ”kaikkia tarvitaan” -näkemys. Ajatuksena on, että jokaisen henkilön työpanos sekä avustavien tehtävien järjestäminen ovat tärkeitä toimia töiden kasautumisen ja kuormittamisen välttämiseksi. Näkemyksen toteutumiseksi ja työllistymismahdollisuuksien lisäämiseksi taas tarvitaan uusia toimintamalleja sekä yksilön elämänhallintaa ja omatoimisuutta paremmin tukeva tukiverkosto. Yhtenäisyyden ja johdonmukaisuuden saavuttamiseksi tarvitaan myös lainsäädännöllisiä muutoksia. (emt.)

2.1.3 Avoimet työmarkkinat, välityömarkkinat ja työtoiminta

Avoimien työmarkkinoiden toiminta perustuu ajatukselle, että työvoiman kysyntä ja tarjonta kohtaavat markkinoilla ja sopivat työnteon hinnasta (Lehto 2011, 9). Avoimilla työmarkkinoilla työskentely taas perustuu työntekijän ja työnantajan väliseen työsopimukseen, josta säädetään työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä. Avoimet työmarkkinat syntyivät 1800-luvun lopussa, jolloin asetus elinkeinovapaudesta mahdollisti kapitalististen työmarkkinoiden kehittymisen. Työmarkkinoilla tapahtuvan toiminnan osapuoliksi tulivat työnantajataho ja työntekijätaho. (Leimu 1998, 81–82.) 1900-luvun puolivälissä työntekijät järjestäytyivät kollektiivisiksi ammattiyhdistysliikkeiksi, jonka seurauksena heidät tunnustettiin yhdeksi työmarkkinajärjestelmän osapuoleksi työnantajapuolen ja yhteiskunnan kanssa. (Julkunen 2008, 45–46.) Ensimmäisessä modernissa työmarkkinoiden toimintaa leimasi sopimuksellisuus työmarkkinatahojen välillä. Tämä mahdollisti yksilöiden suunnitelmalliset elämänkulut sekä yhteiskunnallisen eheyden. (Suikkanen ym. 2001, 16–19.)

Toiseen moderniin siirryttäessä avoimien työmarkkinoiden toiminta muuttui joustavammaksi, sillä yritysten ja markkinoiden toimintaa alettiin hitaasti vapauttaa valtioiden sääntelystä. Sääntelyn vähennyttyä uudet, globaalit ilmiöt heijastuivat yhä voimakkaammin yritysten ja yksittäisten työntekijöiden toimintaan. (Julkunen 2008, 55; Savtschenko 2003, 95.)

Työmarkkinoiden muutosta on pidetty nopeana ja toisen modernin työmarkkinoita on luonnehdittu dynaamisiksi ja epävarmoiksi. Toisessa modernissa toimivien työmarkkinoiden on sanottu perustuvan normaalityösuhteiden sijaan määräaikaisten työsuhteiden yleisyyteen ja vajaatyöllisyyteen. (Suikkanen ym. 2001, 36–38, 174.) Lisäksi toisen modernin työmarkkinoita kuvastavat joustavuus ja sopeutuminen markkinoilla tapahtuviin muutoksiin, joka vaatii myös työntekijältä joko sopeutumista tai aiempaa aktiivisempaa toimintaa muutosten ja vaatimusten sietämisessä (Julkunen 2008, 63–64; Suikkanen ym. 2001, 37–38).

Avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella on työttömyyden lisäksi työtoimintaa, jota arkikielessä kutsutaan suojatyöksi (Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa, 1997, 21). Suojatyön käsite poistui vuonna 2002 lainsäädännöstä ja korvautui termillä *työsuhteinen työllistäminen*, joka on kirjattu sosiaalihuoltolain 27d §:n 3 momenttiin. Suojatyö on kuitenkin sanana jäänyt puhekielen käyttöön. (Varanka & Saarinen 2012, 9; Ollikainen 2008, 20.) Suojatyön kehittäminen alkoi järjestöjen toimesta 1960-luvulla. Tarkoituksena oli tarjota työskentelymahdollisuuksia niille, jotka eivät kyenneet täyteen työsuoritukseen tai elättämään itseään ansiotuloilla. Alun perin suojatyökeskuksia perustettiin invalideille, mutta 1970-luvun kuluessa asiakaskuntaan liittyivät myös kehitysvammaiset ja mielenterveyskuntoutujat. 1980-luvulla suojatyökeskukset muuttuivat työ- ja päivätoimintakeskuksiksi. (Saloviita ym. 1997, 21–23, 27–28.)

Nykyisin työtoimintaa järjestetään sosiaalihuollon asiakkaille kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain sekä sosiaalihuoltolain perusteella (Varanka & Saarinen 2012, 9). Sosiaalihuoltolain 27e §:ssä työtoiminta määritellään toimintakykyä ylläpitäväksi ja edistäväksi toiminnaksi, joka tapahtuu ilman työsopimuslakiin (55/2001) kirjattua työsopimusta. Rahallista korvausta työtoimintaan osallistuvalla maksetaan työosuusrahan muodossa. Sen suuruus vaihtelee paikkakunnan ja työn vaativuuden mukaan, mutta enimmillään se on noin 12 euroa päivässä. (Varanka & Saarinen 2012, 12.) Työsuhteista työtoimintaa voi tehdä myös työ- ja toimintakeskusten ulkopuolella avoimien työmarkkinoiden työpaikoilla. Tätä järjestelyä kutsutaan avotyötoiminnaksi. Avotyötoiminnassa työntekijälle suunnitellaan hänen osaamistaan vastaavat työtehtävät. (Varanka & Saarinen

2012, 8.) Avotyötoiminnan järjestely kehitettiin 1990-luvulla, jotta erityisesti kehitysvammaiset henkilöt pääsisivät työkeskusten sijaan työskentelemään palkattomasti tavallisille työpaikoille (Saloviita ym. 1997, 37).

Vuodesta 2007 EU:n jäsenmaissa on pyritty kehittämään myös välityömarkkinoita ja niiden toimintaa (Välimaa ym. 2012, 13). Välityömarkkinoiden tarkoituksena on tarjota aktiivisen työvoima- ja sosiaalipolitiikan mukaisia työskentelymahdollisuuksia sekä työllistymistä edistäviä ja työskentelyä tukevia palveluja avoimien työmarkkinoiden ja työttömyyden välille. Käytännön toimia ovat työharjoittelu, palkkatuettu työ sekä henkilöiden toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.) Palkkatuesta on säädetty laissa julkisesta työvoimaja yrityspalvelusta (916/2012). Sen 7 luvun 1 §:ssä palkkatuki määritellään tueksi, jolla pyritään edistämään työttömän henkilön työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Tuen tarkoituksena on myös helpottaa työnantajan palkkauskustannuksia. Palkkatukea voidaan myöntää esimerkiksi alentuneen osaamisen, työttömyyden keston, vamman tai sairauden johdosta. Välityömarkkinoiden toimintaa on kritisoitu muun muassa siitä, ettei läpivirtaavuutta avoimille työmarkkinoille ole saatu toimimaan ja työskentely välityömarkkinoilla on jäänyt usealle pysyväksi ratkaisuksi (Välimaa ym. 2012, 10; Ollikainen 2008). Syinä tähän on pidetty muuan muassa yksilöllisen ohjauksen vähäistä tarjontaa (Klem 2011) sekä toimintaympäristöjen reunoilla toimivia kilpailutettuja työllistymispalveluja, jotka asemoivat vammaiset työllistymisen marginaaliin (Ollikainen 2008).

2.2 Tuettu työllistyminen yhteiskuntapoliittisessa viitekehyksessä

Tuettu työllistyminen määritellään yleisesti työsuhteessa tapahtuvaksi työksi, jota tehdään jatkuvien tukitoimien avulla tavallisella työpaikalla (Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa 1997, 77; Venäläinen 1996, 31–33; Wehman & Revell 1996, 236). Tuetun työllistymisen keskeisenä ajatuksena on, että työnantajan ja työllistyjän välillä oleva kolmas osapuoli tukee ja avustaa työllistyjää niin työnhakuvaiheessa kuin työllistymisvaiheessa (Venäläinen 1996, 34, 42). Tämä

kolmas osapuoli voi olla kunnallinen tai yksityinen palveluntarjoaja tai kolmannen sektorin toimija (ks. Lampinen & Pikkusaari 2012, 33). Tuettu työllistyminen nähdään myös ammatillisesti kuntouttavana työtoimintana: tavallisesta kuntoutuksesta poiketen työllistettävälle etsitään ensin työpaikka, jossa yksilöllinen työhönvalmennus ja kuntoutus aloitetaan (Pirttimaa 2003b, 22; Härkäpää, Ala-Kauhaluoma, Hyvärinen, Kokko & Narumo 2000, 19–22; Venäläinen 1996, 31–33).

Tuettu työllistyminen (*supported employment*) syntyi Yhdysvalloissa 1980-luvun puolivälissä. Alun perin tämä työllistämismuoto kehitettiin erityisesti vaikeavammaisten työllistymiseksi ja integroimiseksi yhteiskuntaan. (Wehman, Revell & Kregel 1998, 31.) Yhdysvalloissa tuetun työllistymisen mallia lähdettiin kehittämään sekä lakisääteisesti että vammaispalvelujen arvopohjan muutosten mukaisesti (Pirttimaa 2003a, 4–5; Parent, Hill & Wehman, 1989). Vuonna 1992 tuetun työllistymisen ohjelma termeineen kirjattiin yhdysvaltalaiseen lainsäädäntöön (Rehabilitation Act Amendments of 1992). Lain tarkoituksena oli lisätä vammaisten työllistymistä yksilöllisen ohjauksen sekä kasvatuksellisten tukipalveluiden avulla niin, että heillä olisi mahdollisuus kohtuullisten tukijärjestelyjen avulla saada ja säilyttää työ avoimilla työmarkkinoilla (emt. 106 stat. 4344; 4346–4347; 4439).

Tuettu työllistyminen käynnistyi Suomessa 1990-luvun puolivälissä. Ennen varsinaisen toiminnan alkua tuetun työllistymisen käytänteistä ja toiminnasta tehtyjä kansainvälisiä tutkimuksia esiteltiin suomalaisessa järjestö- ja tutkimuspiireissä (Pirttimaa 2003a, 8–10). Vuonna 1995 Euroopan Unioniin liittymisen jälkeen Suomessa päästiin hyödyntämään EU:n työhallinnon kehittämishankkeisiin suunnattuja rakennerahastoja. Tuolloin työvoimapolitiikassa alettiin korostaa myös sidosryhmien välistä yhteistyötä. Euroopan sosiaalirahasto (ESR) toimi rahoittajana useissa suomalaisissa kehittämisprojekteissa ja yhteisöaloitteissa. ESR:n rahoituksen avulla työllisyyspoliittiset tavoitteet pystyttiin muuttamaan käytännön toimiksi. (Aho & Arnkil 2008, 55; Ala-Kauhaluoma 2006, 5.) Esimerkiksi vuonna 1997 alkaneen ESR-rahoitteen Employment-Horizon -yhteisöaloitteen tehtävänä oli uusien työmallien kehittäminen vajaakuntoisten ja vammaisten henkilöiden työllistymisen parantamiseksi (Härkäpää ym. 2000). Lisäksi tuetun

työllistymisen toiminnan kehittämistä ja työhönvalmentajien kouluttamista tuettiin työministeriön rahoittamissa hankkeissa, joita toteutettiin järjestö- ja kuntasektorilla. Ensimmäisten projektien päätyttyä toimintaa alkoivat rahoittaa Raha-automaattiyhdistys, TE-keskukset, kunnat ja kuntayhtymät. (Pirttimaa 2003a, 8–10.)

Samanaikaisesti työvoima- ja sosiaalipoliittisten uudistusten sekä hyvinvointiyhteiskunnan paradigmaattisen muutoksen rinnalla tapahtui arvomuutoksia myös vammaispalvelujen toimintafilosofiassa. Aikaisemmat laitoshuoltoon ja kuntoutusparadigmaan perustuvat palvelujärjestelmät alkoivat muuttuneen yhteiskunnan myötä saada kritiikkiä osakseen. (Saloviita 2013; Saloviita ym. 1997, 42–49.) Palveluiden toimintafilosofiassa painotus siirtyi sosiaalisesta kontrollista ja kuntoutuksesta ihmisoikeuksiin (Saloviita 2013, 39). Kuntoutusparadigman vajavuuskeskeinen ja asiantuntijalähtöinen toimintamalli alkoi väistyä ja ongelmien ydin suunnattiin yksilöstä yhteiskuntaan ja toimintaympäristöihin (Järvikoski & Härkäpää 2008, 52–53).

Vaihtoehdoksi tuli Smullin ja Bellamyn (1991, 528–530) esittämä tukiparadigma, jossa painotettiin seuraavien ajattelutapojen muutosta: Ensiksi vammaisuuden käsittämisessä tuli siirtyä yksilön ongelmien painotuksesta ympäristön asettamien rajoitusten huomioimiseen. Toiseksi yhteiskuntaan valmistavaa ja kuntouttavaa toimintaa täytyi vähentää ja painotusta siirtää yhteiskuntaan pääsyä ja siellä tukemista edistävään toimintaan. Kolmanneksi yksilön palveluita suunnitellessa ja asiakkaan avustamisessa oli diagnoosia korostavasta lähestymistavasta siirryttävä yksilön omaa päätöstä korostavaan näkökulmaan. Neljänneksi palveluohjelmat tuli siirtää eristetyistä sijainneista integroituihin tiloihin. Viidenneksi palvelustrategian painotusta tuli muuttaa virallisesta tuesta epävirallisiin tukijärjestelmiin. (emt.)

Uuden tukiparadigman toiminta perustui ajatukseen inklusiosta. Palveluissa korostuivat ihmisoikeuksien toteutuminen yksilöllisen tuen avulla. Muutosta vahvistettiin myös lainsäädäntöä uudistamalla. (Saloviita 2013, 42–43.) Tukiparadigman mukaisesti uudistuneessa käytännön asiakastyössä korostui asiakkaan aktiivisuuden ja itsemääräämisoikeuden lisäksi yksilön tukeminen hänen punnitessa ja tehdessä valintoja. Tämä heijastui

kuntoutuskäytänteiden osalta myös tuetun työllistymisen palvelujen kehittämiseen ja järjestämiseen. (ks. Järvikoski & Härkäpää 1995, 20–22.)

Nykyisin työllistyminen ja työhön kuntoutumisen edistäminen on tärkeää yhteiskuntapoliittista toimintaa, jonka avulla pyritään parantamaan sekä yksilöiden osallisuutta ja oikeutta palkkatyötuloihin että työmarkkinoiden toimintaa ja kansallista kilpailukykyä. Työllistymistä ja työhön kuntoutumista hallinnoidaan usean ministeriön taholla. Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) vastaa työllisyyden, työttömyyden ja työmarkkinoiden hoitamisesta, johon kuuluu julkisten työvoimapalveluiden toteutus. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 27, 29.) Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) vastaa niin sosiaaliturvasta ja sosiaalipalveluista kuin ammatillisesta ja lääkinnällisestä kuntoutuksestakin. Ministeriö valvoo myös Raha-automaattiyhdistyksen toimintaa, mikä rahoittaa sosiaali- ja terveysalan järjestöjen toimintaa. Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) vastaa työllisyyden tukemisesta koulutuksellisin ja kasvatuksellisin keinoin. Lisäksi Kansaneläkelaitos on vastuussa ammatillisen kuntoutuksen ja sosiaaliturvan järjestämisestä. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 30–31.)

Sosiaalihuoltolain (710/1982) 17 § velvoittaa kunnat järjestämään vammaisille henkilöille työllistymistä tukevaa toimintaa tai työtoimintaa. Lain 27d §:ssä työllistymistä tukeva toiminta määritellään työn saantia edistäviksi tukitoimiksi, joiden avulla työllistyminen avoimille työmarkkinoille mahdollistuu. Lisäksi sosiaalihuoltolain (710/1982) 27e §:ssä työtoiminta määritellään toimintakykyä ylläpitäväksi ja edistäväksi toiminnaksi, jossa työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ään kirjatussa työsopimuksellisessa työsuhteessa toiminnan järjestäjän kanssa. Kunnat tai TE-toimistot voivat joko järjestää työllistymispalveluja itse tai ostaa palvelut yksityiseltä tai kolmannen sektorin toimijalta. Tällöin puhutaan tilaaja-tuottaja-mallista. Käytännössä palvelut sisältävät erilaisia työllistymistä valmistelevia ja edistäviä toimia, kuten neuvontaa, arviointia ja ohjausta sekä työhön ja työelämään kuntouttamista ja työhönvalmennusta. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 30–32; Välimaa ym. 2012, 5–6, 20.)

2.2.1 Tuettu työllistyminen osana sosiaalisen työllistämisen toimialaa

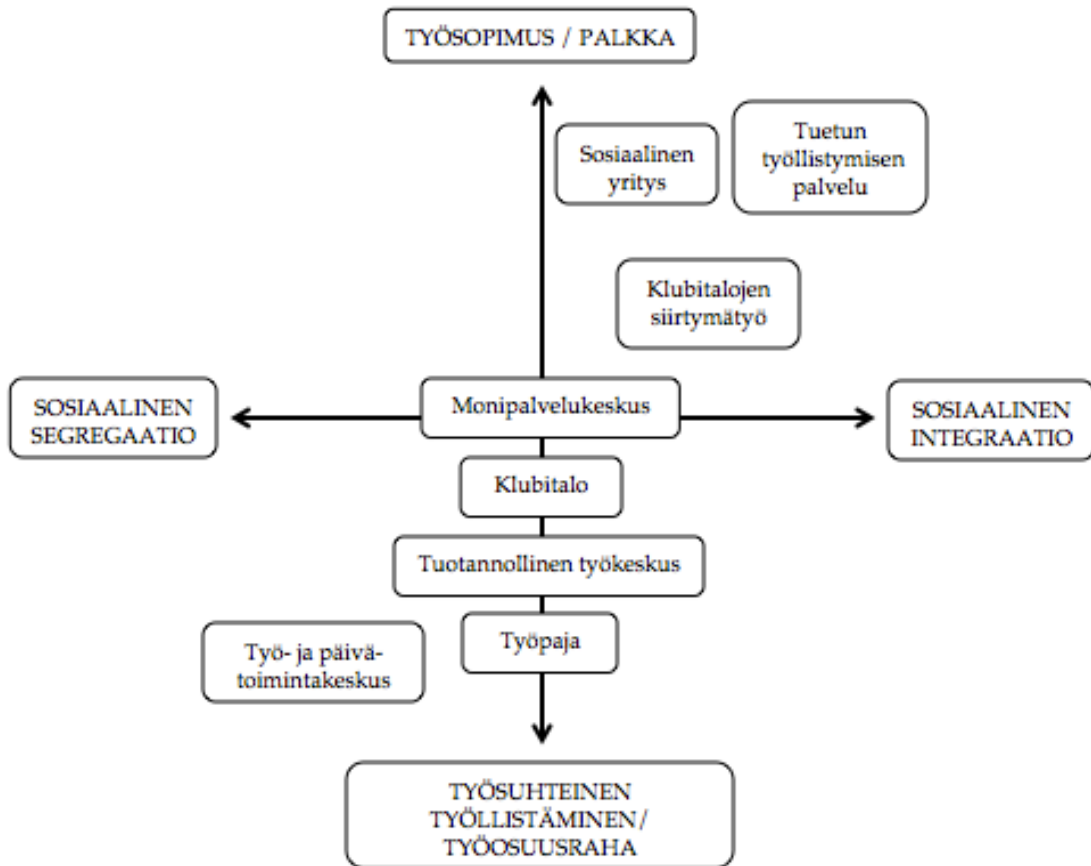
Tuetun työllistymisen ensisijaisina tavoitteina on edistää työnhakijan työllistymismahdollisuuksia ja toimintakykyä sekä lisätä vammaisten ihmisten osallisuutta yhteiskuntaan ja työelämään (Lampinen & Pikkusaari 2012, 21; Ylipaavalniemi ym. 2005, 8–11; Wehman & Revell 1996, 235). Yhteiskunnallisen osallisuuden avulla pyritään parantamaan yksilön elämänlaatua (Puolanne & Sariola 2000, 17). Tuetun työllistymisen kohderyhmänä on sosiaalisen työllistämisen toimialan mukaisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt, kuten vammaiset tai pitkäaikaissairaat (Ylipaavalniemi ym. 2005, 12). Toiminnan keskeisenä käyttäjäryhmänä pidetään kehitysvammaisia ihmisiä ja mielenterveyskuntoutujia, jotka eivät ole perinteisesti työskennelleet avoimilla työmarkkinoilla (Saloviita ym. 1997; Wehman & Revell 1996, 236). Tuetun työllistymisen lisäksi työllistymistä tukevia käytäntöjä ja käsitteitä on useita. Niiden kirjo on saanut osakseen myös kritiikkiä. Sosiaalisen työllistämisen käsite vakiintui 2000-luvun puolivälissä toiminnan yläkäsitteeksi. (esim. Ala-Kauhaluoma 2006, 14.)

Sosiaalisen työllistämisen kohderyhmä on laaja. Sen piiriin kuuluvat muun muassa vammaiset ja pitkäaikaissairaat, joiden vamman tai sairauden katsotaan haittaavan työllistymistä työhallinnon peruspalveluiden kautta. Ryhmään kuuluvat myös muuten vajaakuntoiset, jotka ovat esimerkiksi päihde- tai sosiaalisten ongelmien vuoksi luokiteltavissa vajaakuntoisiksi. Yhteiskäsitteenä kohderyhmälle käytetään usein termejä *heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt* tai *vaikeasti työllistyvät henkilöt* (Ylipaavalniemi ym. 2005, 12). *Vajaakuntoisuus* (*persons with disabilities*) on eri maissa yleisesti käytetyin nimitys (Arnkil ym. 2012, 11, 14–15). Termi on myös OECD:n (2003) käyttämä, vaikka painotuksen suuntaa on yritetty muuttaa vajavuuden tarkastelusta kykyjen painottamiseen. Suomessa *vajaakuntoisen* työnhakijan rinnalle on nostettu myönteisempiä käsitteitä, kuten *osatyökykyinen* tai *työllistymishaasteellinen*, joilla halutaan korostaa yksilön kykyjä ja taitoja sekä oppimispotentiaalia (esim. Arnkil ym. 2012, 11; Ollikainen 2008, 22). Suomessa juuri uusittu laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012) tunnistaa työllistymispalveluja hakevan henkilön enää *asiakkaana*, ja termi *vajaakuntoinen* on määritelmistä poistunut. Tässä työssä käytän yhteiskäsitteiden lisäksi termiä *vajaakuntoinen* lähinnä sen yleisyyden ja helpon muodon vuoksi.

Sosiaalisen työllistämisen toimialaan kuuluvat työllistymispalvelut voidaan jakaa eri tavoin painottamalla joko sosiaalisen työllistämisen yksikkötyyppinä tai tuen ja työsuhteen muotoa sekä sosiaalista integraatiota. Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi ja Pekkala (2005, 8–11, 14) jakavat toimialan yksikkötyypeittäin, erityistyöllistämisen yksiköihin ja sosiaalisiin yrityksiin. Erityistyöllistämisen yksiköt ovat pääasiassa keskuksia, joiden yhteydessä työtoiminta tapahtuu. Niihin kuuluvat *työsuhteisen työllistämisen* toimijat – työpajat, tuotannolliset työkeskukset sekä työ- ja päivätoimintayksiköt. Myös tuetun työllistymisen palvelu voi olla osa erityistyöllistämisen yksikön palvelutoimintaa. Työllistymispalveluja tuottavat myös monipalvelukeskukset, jotka järjestävät niin työtoimintaa kuin valmentavaa ja kuntouttavaa toimintaa moninaiselle kohderyhmälle. Mielenterveyskuntoutujille suunnatut työllistymispalvelut järjestetään yleensä työtoimintayksiköissä tai klubitaloissa. (emt.) Toimialan toisen yksikkötyypin, sosiaalisen yrityksen, tunnuspiirre on sen yhteiskunnallisesti hyödyllinen tavoite (Huotari, Pyykkönen & Pättiniemi 2008, 8). Laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) määrittelee sen liiketalouden sääntöjen mukaisesti toimivaksi elinkeinonharjoittajaksi, jonka työntekijöistä vähintään 30 % on heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä, kuten vammaisia, pitkäaikaissairaita tai pitkäaikaistyöttömiä.

Työllistymispalveluja voidaan tarkastella myös tuen, työsuhteen, ansiotulon sekä sosiaalisen integraation kautta (esim. Härkäpää ym. 2000, 27: Taulukko 6). Esimerkiksi työsuhteisen työsuhteen työpaikoissa, suoja- ja avotyöpaikoissa, työn kesto on pysyvää, mutta sosiaalinen integraatio vähäistä ja työstä saadut tulot pienet työosuusrahan tai maksettavan kannustinpalkan vuoksi. Lisäksi työsopimusta ei ole tai se on tehty työkeskuksen kanssa. Sosiaalisissa yrityksissä työsopimus on tehty yrityksen kanssa ja työansiot maksetaan palkkana. Työsuhteen kesto voi olla pysyvä tai määräaikainen ja sosiaalinen integraatio kohteesta riippuen kohtalaista tai hyvää. Tuetussa työllistymisessä sosiaalinen integraatio on hyvä. Työsopimus tehdään työnantajan kanssa, jolloin työansioikin maksetaan alanmukaisena palkkana. (emt.) Näiden näkökulmien pohjalta olen muodostanut sosiaalisesta toimialasta nelikentän, jossa työllistämisyksiköitä tarkastellaan työn ansiomuodon ja sosiaalisen integraation toteutumisen akseleilla (kuvio 1.).

KUVIO 1. Sosiaalisen toimialan nelikenttä.



Sosiaalisen toimialan nelikenttä jakautuu kahdelle ulottuvuusakselille, sosiaalisen integraation ja segregaaation akselille sekä työsopimuksen ja työsuhteisen työllistämisen akselille. Sosiaalinen integraatio ymmärretään tässä Härkäpään työryhmän (ym. 2000, 27–28) tavoin työllistyneen täysivaltaisena jäsenyytenä työyhteisössä, johon sisällytetään myös fyysiset ja sosiaalis-taloudelliset tekijät. Kuviossa korostuu työllistyneen paranevat mahdollisuudet sosiaaliseen integraatioon silloin, kun hän on työllistynyt avoimille työmarkkinoille muiden työntekijöiden kanssa vastaavaan työsuhteeseen. Siten sosiaalinen integraatio myös heikkenee työsopimuksen puuttumisen myötä. Sosiaalisen toimialan nelikenttä osoittaa, kuinka työsopimukselliseen työllistymiseen perustuvan tuetun työllistymisen palvelun avulla työllistyneen saa parhaimmat mahdollisuudet toimia täysivaltaisena jäsenenä sekä työyhteisössä että työmarkkinoilla. Toisaalta työ- ja päivätoimintakeskukseen työsuhteisesti työllistyneen työntekijän integraatio on heikkoa tai yhteiskunnallisesta

osallisuudesta segregoivaa palveluissa, joissa sosiaalinen, taloudellinen tai fyysinen osallisuus ei toteudu työelämän yleisten odotusten mukaisesti. (emt.)

Työllistämispalveluja on kritisoitu siitä, etteivät heikossa työmarkkina-
asemassa olevat asiakkaat sijoitu avoimille työmarkkinoille, vaan jäävät
välityömarkkinoille, erilaisten työllistymispalveluiden keskelle pyörimään
(esim. Ollikainen 2008). Ollikaisen (2008, 37–38; 41–42) mukaan erityisesti
suurten monipalvelukeskusten palveluntuotannossa korostuu taloudellisen
tuottavuuden ja organisaation tarpeiden argumentit, jotka polkevat yksilön
etua sekä lopulta hänen mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille.
Toisena työllistymispalveluiden ja kuntouttavan työtoiminnan ongelmana
nähdään palveluohjauksen tilaaja–tuottaja-mallin vahva asema (Ollikainen
2008, 49–53). VATESin tuottamassa Sosiaalisen työllistämisen barometrissä
(2012) on puolestaan selvitetty työllistämispalvelujen ja sosiaalisen
työllistämisen toimialan toimijoiden tilannetta vuonna 2011. Barometrin
mukaan työllistämispalveluja järjestävien yksiköiden koot ovat kasvaneet, mikä
tarkoittaa monipalvelukeskusten määrän lisääntymistä. Myös
työllistämispalvelujen asiakaskunta on lisääntynyt arviolta 17 % ja
työllistymisvaikeuksien syyt ovat moninaistuneet. Lisääntynyt asiakaskunta on
työllistynyt pääsääntöisesti työtoimintaan sekä kuntouttavaan tai valmentavaan
toimintaan samalla kun avoimille työmarkkinoille työsuhteiseen palkkatyöhön
työllistyneiden määrä on pysähtynyt 2000-luvun puolivälin tasolle. (emt.)

2.2.2 Työhönvalmennus tuetun työllistymisen toimintamallina

Tuetun työllistymisen keskeinen toimintatapa on työhönvalmennus.
Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että heikossa työmarkkina-asemassa olevalle
asiakkaalle tarjotaan henkilökohtaista tukea tavalliselle työpaikalle
työllistymisessä. Työhönvalmennuksessa asiakasta opetetaan työelämän
pelisääntöihin sekä erilaisiin työtehtäviin, jotta hän kykenisi jatkossa
työskentelemään itsenäisesti työpaikalla (Puolanne & Sariola 2000, 13). On
korostettu, että erityisesti kehitysvammaisia asiakkaita valmennettaessa ovat
pedagogiset menetelmät tarpeellisia (esim. Ollikainen 2009; Pirttimaa 2006).
Ala-Kauhaluoman (2006) työllistymistä tukevien toimintamallien jaottelussa

tuettu työllistyminen määritellään yksilöinterventioksi, sillä toiminta perustuu henkilökohtaiseen tukeen sekä työntekijän ja työnantajan tarpeiden mukaan räätälöityihin palveluihin (myös Wehman 2012, 139). Tuettu työllistyminen perustuukin yksilöllisen työllistymisen malliin (*Job Coach Model*), jossa työhönvalmennus tapahtuu henkilökohtaisten tukipalvelujen avulla (esim. Wehman 2012, 140; Venäläinen 1996, 51). Toimintamallissa keskeistä on, että työhön kuntoutujalle pyritään löytämään ensin sopiva työpaikka, jossa työn oppiminen ja työhön kuntoutuminen työhönvalmentajan tukemana alkaa. Perusideana on, että suoraan tiettyyn työhön, työpaikkaan ja työyhteisöön sijoittamisen kautta on mahdollista saada pysyvämpiä työllistymistuloksia kuin perinteisen kuntoutusparadigman mukaisen mallin kautta. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 21; Härkäpää ym. 2000, 21.)

Työhönvalmennus on prosessi, jonka eri vaiheissa työhönvalmentaja tukee ja valmentaa asiakasta työsuhteessa tehtävään työhön (Ylipaavalniemi ym. 2005, 15). Prosessin vaiheita on pyritty selkiyttämään ja yhdenmukaistamaan laadun takaamiseksi (Lampinen & Pikkusaari 2012, 23). Suomessa toimintamalleja on kehitetty eri projektien ja koulutusohjelmien puitteissa jo 1990-luvulta lähtien (esim. Härkäpää ym. 2000). Niiden pohjalta syntyneissä työtapaoppaissa (esim. Saloviita ym. 1997) ja laadunvalvonnan työvälineissä (Puolanne & Sariola 2000) annetaan käytännön ohjeita tuetun työllistymisen toimintaan. Tuetun työllistymisen palvelut perustuvat 2000-luvun taitteessa kehitettyyn laatustandardiin, jossa määritellään tavoitteet toiminnan toteuttamisesta, tuloksellisuudesta ja laadusta. Palvelustandardin tarkoituksena on yhtenäistää tuetun työllistymisen toimintatapoja, tukea toiminnan kehittämistä sekä osoittaa toiminnan vaikuttavuus palvelujen rahoittajille. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 22; Puolanne & Sariola 2000, 3.) Eurooppalainen tuetun työllistymisen yhdistys (EUSE) on kehittänyt omat laatustandardinsa eurooppalaisten käytänteiden yhdenmukaistamiseksi. (EUSE 2007; myös Lampinen & Pikkusaari 2012, 21–25.)

Suomessa työhönvalmennuksen prosessi ja työllistyminen etenevät vaiheittain seuraavasti: *Ensimmäisessä vaiheessa* aloitetaan työllistymisen suunnittelu ja tuetusta työllistymisestä tehdään sopimus. Alkuvaiheessa asiakkaalle tehdään alkukartoitus. Siinä arvioidaan asiakkaan taitoja

luonnollisissa toimintaympäristöissä ja selvitetään hänen omat toiveensa työllistymiseen liittyen. Myös asiakkaan mahdolliset tuet ja etuudet selvitetään. *Toisessa vaiheessa* aloitetaan työllistymisen valmistelu. Tällöin työhönvalmentaja etsii yksin tai yhdessä asiakkaan kanssa mahdollisia työpaikkoja avoimilta työmarkkinoilta. Työpaikkaa etsiessä suositellaan myös työnantajan tarpeiden kartoitusta. Työhönvalmentaja on usein mukana työpaikkahaastattelussa. Ennen työsopimuksen tekemistä työtehtävät pyritään sovittamaan työllistyjän taitoja vastaavaksi. On mahdollista, että myös työyhteisöä tiedotetaan tuetun työllistymisen toimintaan liittyen. *Kolmannen vaiheen* tarkoituksena on työllistyminen. Tässä vaiheessa tehdään työsopimus sekä sopimus tuen jatkumisesta työpaikalla tai muuten. Sopimuksen tarkoituksena on seurata työllistyjän työssä kehittymistä ja uralla etenemistä. Tuen tulisi olla yksilöllistä ja asiakkaan sekä työnantajan tilanteisiin nähden riittävää. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 22; Puolanne & Sariola 2000, 13, 15–16; Saloviita ym. 1997, 111–115, 234.)

2.2.3 Jatkuva tuki tuetussa työssä ja avoimilla työmarkkinoilla

Tuetun työllistymisen taustalla on ajatus, että yksilöllisen, jatkuvan tuen avulla yksilön on mahdollista saavuttaa yhtäläinen oikeus tavalliseen työhön ja normaaliin palkkaan avoimilla työmarkkinoilla. (Puolanne & Sariola 2000, 17–18; Wehman & Revell 1996, 236.) Työhönvalmentajan tuki alkaa työn etsimisellä ja työllistymisen mahdollistamisella. Tärkeää on kestävän työllistymisratkaisun löytäminen. Työhönvalmentajan tehtävänä on tukea työllistyjän työssä pysymisen taitoja, kuten osaamisen kehittämistä ja työskentelymotivaation ylläpitoa. Lisäksi työhönvalmentajan tehtävänä on varmistaa tuen riittävä saatavuus ja jatkuvuus yhteistyössä työn osapuolten kanssa. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 101–102, 105–106.) Jatkuva tuki on yksi tuetun työllistymisen ominaispiirre, joka erottaa sen muista työllistymispalveluista. Työhönvalmentajan antaman tuen tulee kestää koko työssäoloajan, ja tukipalveluja tulee järjestää työllistyjän tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. (Wehman 2012, 142.) Työhönvalmentajan tarjoaman tuen lisäksi jatkuvaa tukea on tärkeää tarjota myös työpaikan sisältä. Tällöin puhutaan luonnollisista tukitoimista.

Luonnollisten tukitoimien (*natural supports*) käsitteestä kirjoittivat ensimmäisen kerran Nisbet ja Hagner¹ (1988), jotka määrittivät luonnollisen tuen vammaisille henkilöille tarkoitetuksi voimavaraksi tavallisilla työpaikoilla (Saloviita ym. 1997, 97). Työpaikan luonnollisten tukitoimien varannoksi määritellään työtoverit, esimiehet sekä muut työhön liittyvät tekijät, jotka helpottavat työtaitojen oppimista, säilyttämistä ja työhön sopeutumista. Lisäksi luonnollisen tuen tarjoajina voivat olla työllistyjän perheenjäsenet tai ystävät. Työpaikalla annettavan luonnollisen tuen muodot sisältävät työtovereiden antaman tuen lisäksi muun muassa sosiaalisten ja kommunikaatiotaitojen opetusta sekä ongelmanratkaisua. Myös kuljetus työpaikalle katsotaan usein luonnollisen tuen muodoksi. (Storey 2003, 79–80; West, Kregel, Hernandez & Hock 1997.) Mank, Cioffi ja Yovanoff (2000) toteavat tutkimuksensa pohjalta, että työkavereiden antama luonnollinen tuki muodostuu usein työhönvalmentajan antamaa tukea tärkeämmäksi. Työtovereiden antaman luonnollisen tuen avulla pystytään lisäämään tuetusti työllistyvän integraatiota ja näin tukea työskentelyä avoimien työmarkkinoiden työpaikalla (Storey 2003, 83).

2.3 Työurat monialaisena tutkimuskohteena

Työ ja työura ovat tärkeitä yksilön arjen ja elämänkulun kannalta. Usein ihmiset määrittelevät itsensä koulutuksen ja työn kautta. Työn kautta määrittyy myös se, millaista arkea yksilöt elävät ja miten he aikansa käyttävät. Ajallisen ulottuvuuden lisäksi myös ympäristö on tärkeä, sillä työtä tehdään yksilön työn ja elämän kannalta merkityksellisten ihmisten parissa. Näin työuran merkitykseen sisältyy muutakin kuin pelkät työtehtävät, ammatti tai asema organisaatiossa. Työuran luonne ja tilanteet määrittävät myös tavan, miten ihmiset esittäytyvät yhteiskunnassa. (Arthur, Levinson & Shepard 1984, 5.) Työurat ovat erilaisia ja työuran vaihtelut, pituus ja laatu vaihtelevat yksilön persoonan ja yksilöllisten elämäntilanteiden mukaan. Lisäksi työurien rakenteet muuttuvat ajan ja yhteiskuntajärjestelmien mukaan (esim. Sullivan 1999).

¹ Nisbet, J. & Hagner, D. 1988. Natural supports in the workplace: a reexamination of supported employment. *The Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 13, 260–267.

1900-luvulta alkaen työurat herättivät kiinnostusta monella tieteenalalla (Sonnenfeld & Kotter 1982, 19), mutta niiden kohteena olivat pitkään länsimaiset valkoihoiset keskiluokkaan kuuluvat ihmiset (esim. Stead 2002). Kasvaneen kritiikin ansiosta työuratutkijat alkoivat kiinnostua 1900-luvun puolivälin jälkeen työelämään kiinnittyneiden naisten työurista (Gallos 1989). Nykyisin naissukupuolisten henkilöiden työurista tehdään erillisiä tutkimuksia (esim. Ekonen 2007). Työurien tutkiminen on korostunut, koska ammatillisia valintoja ja työurakäyttäytymistä pyritään ymmärtämään ja niihin pyritään vaikuttamaan yhteiskunnallisella tasolla. Tämän vuoksi työurien tutkimiseen tarvitaan monialaisia lähestymistapoja sekä analyyseja. (Vondracek, Lerner & Schulenberg 1986, 1–2.)

Työuran käsite määritellään usein Arthuria, Hallia ja Lawrencea (1989, 8) siteeraten *kehittyväksi sarjaksi yksilön työkokemuksia ajan kuluessa*. Työura eroaa työstä ja ammatista juuri ajallisen jatkuvuuden vuoksi. Aika antaa kehykset työuralle. (Arthur ym. 1984, 5–6.) Työura voidaan määritellä myös asemien ja työtehtävien jatkumoksi, joihin yksilö kiinnittyy elämänsä eri vaiheissa. Käsite sisältää myös työhön liittyviä muita rooleja, kuten opiskelijan, työntekijän, eläkeläisen sekä kansalaisen roolin. (Super 1990, 211–213; 1983, 7.) Työuran englanninkielinen nimi *career* tulee latinan sanasta *carraria*, mikä tarkoittaa maantietä tai kärrytietä. Englanninkieliseen työuran käsitteeseen liittyy kaksi keskeistä teemaa, työ ja elämäntarkoitus. Lisäksi työuraan liitetään sosiaalinen kehitys ja aika. Näin tarkasteltuna työura käsitetään jatkuvana ammatillisena tekemisenä, jonka yksilölliset seuraukset näkyvät kehityksenä. Kehityksen kautta työ määrittelee tekijänsä identiteetin. Työurien tutkimisen kautta on mahdollista tarkastella työn, työn antaman elämäntarkoituksen sekä sosiaalisten suhteiden kehitystä ja niiden välisiä suhteita. (Arthur & Lawrence 1984, 1–3.) Suomen kielessä työura liitetään uran käsitteeseen: Ura itsessään voi olla kulkuneuvon tai veden maastoon tekemä jälki tai muodoltaan pitkä uurras. Työn näkökulmasta uraan liittyy ajatus ihmisen toiminnasta ja etenemisestä jollain alalla tai ammatissa. Myös suomalaisessa määritelmässä työuraan liitetään elämäntehtävän ja ammatin käsitteet. (Grönros ym. 2006, 445.) Yksilöllisen arvon ja tekemisen lisäksi työ ja työura ovat myös yhteiskunnallista toimintaa, sillä yhteiskuntajärjestys antaa työlle raamit.

Työuria tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon käsitteen monimuotoiset määrittely- ja käsitystavat sekä tutkimuksen useat painopisteet. Uratutkimuksen painotukset ovat erilaisia eri tieteenaloilla riippuen tutkimuskohteesta. Työuratutkimusta on tehty muun muassa psykologiassa, sosiologiassa ja taloustieteissä. (Arthur ym. 1989, 7–11.) Psykologiassa ollaan kiinnostuttu tutkimaan työuraa ja ammatillisuutta osana yksilön elämänkulkua, jolloin niiden kehittymistä tarkastellaan osana yksilön kokonaiskehitystä (esim. Vondracek ym. 1986, 2; Levinson 1984, 49–51). Sosiologinen tutkimus on kiinnostunut sosiaalisista rooleista ja yksilön asemasta sosiaalisessa järjestyksessä, kuten organisaatiossa (esim. Miller & Form 1964). Taloustieteellinen näkökulma tarkastelee yksilön uraa ja osaamista organisaation näkökulmasta (esim. Schein 1978).

Työuria voidaan tutkia myös eri lähtökohdista, esimerkiksi tarkastelemalla joko yksilöitä tai instituutioita. Tutkimuskohteen ollessa yksilö tutkitaan yksittäistä ihmistä, eli työntekijää, joka toimii tietyssä sosiaalisessa kontekstissa, instituutiossa. Instituutio puolestaan käsitetään laajana kirjona erilaisia työjärjestelyjä yksityisestä tai julkisesta organisaatiosta, ammatilliseen yhteisöön ja yhteiskuntaan. Yksilön kokemuksia tutkittaessa korostuu työntekijän subjektiivinen käsitys itsestä ja työurasta, kun taas instituutioiden näkemyksessä painotetaan objektiivista näkökulmaa työntekijöiden työurista. Vaikka työuraa voi tutkia eri näkökulmista, on muistettava, että nämä osapuolet toimivat aina vuorovaikutteisesti. (Arthur ym. 1989, 11–12.)

2.3.1 Työuratutkimuksen teoreettiset lähtökohdat

Psykologiassa työuria ja niiden kehittymistä tutkitaan yksilön näkökulmasta. Tarkoituksena on tutkia ja pyrkiä ymmärtämään yksilön käyttäytymistä työelämässä (Woodd 1999, 222). Superin (1983, 6) mukaan psykologisia lähestymistapoja on useita. Ne eroavat toisistaan tutkimuskohteen mukaan, mutta ovat riippuvaisia toisistaan. Hän on jakanut tutkimuskentän ammatilliseen psykologiaan, henkilöstöpsykologiaan sekä työ- ja organisaatiopsykologiaan (emt.). Psykologisen tieteenalan tutkimusten pohjalta myös Sonnenfeld ja Kotter (1982) ovat jaotelleet psykologisen työurateorian

kehittymisen neljään lähestymistapaan, jotka keskittyvät (1) työuran ja muun elämän suhteeseen, (2) yksilön persoonallisuuteen, (3) yksilön uravaiheisiin sekä (4) elämäntilanteeseen näkökulmaan.

Yksilön ja muun elämän suhteen tutkimisessa huomio kiinnittyi erityisesti yksilön sosioekonomiseen taustaan, kasvuoloihin sekä siihen, kuinka nämä heijastuivat myöhemmin yksilön työuralla. Tutkimukset sosioekonomisen taustan suhteesta yksilön urakehitykselle olivat ensimmäisiä työuratutkimuksen piirissä tehtyjä tutkimuksia, jota tehtiin usein sosiologisesta perspektiivistä. (Sonnenfeld & Kotter 1982.) Yleensä tutkimuskohteena olivat työpaikkojen ja ammattialojen sosiaaliset roolit sekä vanhempien sosiaalisen aseman periytyminen (esim. Miller & Form, 1964).

Persoonallisuuden liittyvistä teorioista tunnetuin on Hollandin (1973) kuuden persoonallisuustyyppin luokittelu. Teoriassaan Holland (1973) jakaa ihmiset sekä ympäristöt kuuteen persoonallisuustyyppiin, joiden yhdistelmistä ihmisen ja ympäristön oma yksilöllinen persoonallisuusmalli koostuu. Mallien tietoja yhdistämällä on teorian mukaan mahdollista ennustaa tiettyjä persoonallisuus- ja ympäristöparien seurauksia, kuten yksilön ammatinvalintaa, työmahdollisuuksia, ammatillisia saavutuksia sekä koulutuksellista ja sosiaalista käyttäytymistä. Teorian pohjalta Holland arvioi, että yksilön menestyminen ympäristössä on todennäköisintä silloin, kun ihmisen ja ympäristön persoonallisuusmalleissa korostuvat samat piirteet. (emt.)

Toinen merkittävä persoonallisuuden liittyvä teoria on Bronfenbrennerin (1979) ekologinen systeemiteoria, jossa päähuomio kohdistuu yksilön ja hänen ympäristönsä välisen suhteen kehittymiseen. Yksilön persoonallisuuden kehitykseen sekä rooleihin vaikuttaa ekologisen ympäristön tasot, joissa yksilö toimii. Ekologisella yksilönkehityksellä Bronfenbrenner (1979) viittaa kehityksen tutkimiseen tietyssä kontekstissa: yksilö on aina oman kehityksensä ja ympäristönsä välisen suhteen tuote. Työuraa ajatellen teorioiden avulla voidaan selittää työntekijöiden työurien yksilöllisiä eroja, jotka johtuvat ympäristön ja yksilön erilaisista suhteista (Woodd 1999, 220).

Kolmas lähestymistapa liittyy yksilön uravaiheiden tutkimiseen. Tähän liittyy Superin (1953) ammatillisen kehityksen teoria (*theory of vocational development*). Teoriassa hän toteaa tiettyjen tekijöiden vaikuttavan yksilön ammatilliseen kehitykseen. Yksilöllisten kykyjen, persoonallisuuden sekä kiinnostuksen kohteiden pohjalta yksilöllä on mahdollisuus toimia erilaisissa ammateissa. Lisäksi yksilölliset elämänvaiheet, työuran luonne ja kehittyminen heijastuvat ammatilliseen kehitykseen. (emt.) Myöhemmin Super (1980; 1990) kehitti teoriaansa hyödyntäen elämänkulun näkökulmaa työurien kehityksen tarkastelussa. Tuolloin hän laajensi näkökulmaa liittäen urakehitykseen yksilön työn ulkopuoliset roolit yhteiskunnassa, työuralla tapahtuvat päätökset sekä päätöksiin ja urakulkuun vaikuttavat yhteiskunnalliset ja tilannesidonnaiset tekijät. (emt.) Vaiheittaiseen teoriaan liittyen Schein (1978, 81–123; 200–220) liitti yksilön uravaiheet organisaatioon.

Neljännessä lähestymistavassa yksilön työura ja sen kehittyminen mielletään osaksi yksilön elämänkulkua ja sen vaiheita (Levinson 1984, 49–51). Yksi keskeisimmistä elämänkulkua käsitelleistä teorioista oli Eriksonin (1950, 219–323) teoria elämän kahdeksasta vaiheesta, joissa ihmisen on kohdattava ja selviydyttävä tietyistä psykososiaalisista kehitystehtävistä. Myöhemmin Levinsonin tutkijaryhmä (1978, 6) päätyi käyttämään elämänkulun (*life course*) ja elämänvaiheiden (*life cycle*) käsitteitä. Käsitteiden avulla selitetään sekä yksilön kehittymistä että tiettyjen tapahtumien sisältämien merkitysten ja yksilön toiminnan välistä vuorovaikutussuhdetta. Näkökulman mukaan yksilön elämänkulkuun sisältyy vakaita ajanjaksoja ja siirtymävaiheita: Vakaisiin elämänvaiheisiin kuuluu tiettyjä ikäsidonnaisia piirteitä, jotka näkyvät yksilöiden elintavoissa. Siirtymävaiheet puolestaan sisältävät tiettyjä kehityksellisiä tehtäviä. Näkemyksessä korostuu ihmisen yksilöllinen elämänkulku, missä eletty aikakausi ja yksilön persoona vaikuttavat elämän muodostumiseen. (Levinson ym. 1978, 18–33, 40, 49, 56–63.)

Työuria on tutkittu myös taloustieteissä, missä tutkimus on keskittynyt organisaatioiden ja työntekijöiden työurien välisiin suhteisiin. Taloustieteiden perinteisissä työurateorioissa korostuivat niin ammatillisen ohjauksen merkitys työurien kehityksessä kuin yksilön ja työn ominaisuuksien vastaavuus. Lisäksi tutkimuksen avulla pyrittiin tukemaan ja edistämään yritysten intressejä

rakentaa ja vahvistaa vakaita, pitkäaikaisia työsuhteita ja niiden urasuunnittelua. Taloustieteen alalla tehdyssä tutkimuksessa on usein hyödynnetty ammatinvalintaan, uravaiheisiin ja elämänkulkuun liittyviä psykologisia teorioita. Perinteisiin taloustieteellisiin työurateorioihin kuuluvat *trait-factor* -teoriat, ura-ankkuriteoria (*Career Anchors*), henkilöstöjohtaminen (*Human resource management*) sekä kehitykselliset teoriat. (Arthur, Inkson & Pringle 1999, 3–5.)

Trait-factor -teoriat perustuvat yksilön ja (työ)ympäristön ominaisuuksien välisen suhteen tutkimiseen ja arviointiin. Lisäksi yksilön ja hänen ympäristönsä ominaisuuksia tutkimalla oli mahdollista selvittää muun muassa yksilön ammatillista menestymistä tietyssä organisaatiossa. (ks. Betz, Fitzgerald & Hill 1989, 26–40.) Yksi tunnetuimmista *trait-factor* -teorioista on Hollandin (1973) teoria ammatillisista valinnoista.

Toinen perinteinen työurateoria on Scheinin (1996; 1978) teoria ura-ankkureista (*Career Anchors*). Teorian mukaan jokainen henkilö luo työssään tietoa itsestään (*self-knowledge*), jonka pohjalta henkilölle kehittyy ammatillinen minäkäsitys (*self-concept*). Tätä minäkäsitystä Schein kutsuu ura-ankkuriksi. Siihen liittyvät yksilön tiedot omista kyvyistä ja taidoistaan, motiiveista ja tarpeista sekä asenteista ja arvoista. (Schein 1978, 125.) Yksilölle ominainen ura-ankkuri muotoutuu ammatillisten kokemusten ja elämäkokemusten myötä. Ura-ankkuri toimii arvopohjana, josta yksilö ei luovu edes vaikeiden, uraa, perhettä tai omaa kehitystä koskevien valintojen edessä. Tiedostettuaan oman ura-ankkurinsa, yksilöllä on mahdollisuus saada itselleen soveltuvia työtehtäviä ja kehittyä työuralla. (Schein 1996.)

Kolmas taloustieteessä käytetty teoreettinen lähestymistapa on Human Resource Management, joka perustuu perinteiseen organisaatioteoriaan. Lähestymistapa kehittyi alun perin hierarkkisesti järjestäytyneen organisaation ja perinteisten työuramallien ympärille. Siinä on tärkeintä miettiä, miten työntekijöitä ja työtä tulee järjestää, jotta toiminta olisi tehokkainta. Suomessa HRM on käännetty henkilöstöjohtamiseksi. Toiminta perustuu me-puheeseen, työntekijöiden motivoimiseen sekä osallistumismahdollisuuksien tarjoamiseen. Näin organisaatiot pyrkivät tukemaan työntekijöidensä inhimillistä pääomaa ja

hyödyntämään sitä organisaation toiminnassa. (Julkunen 2008, 64–65; Sullivan, Carden & Martin 1998, 177; Arthur ym. 1984, 9–10.)

2.3.2 Työurien piirteet ensimmäisessä ja toisessa modernissa

Julkunen (2008, 13, 19) mukaan ensimmäistä modernia ilmentää *traditionaalinen, byrokraattinen, instituoitunut ja sosiaalisesti ankkuroitunut kapitalismi*. Sennett (2002, 30–41) kirjoittaa kapitalistisen yhteiskuntajärjestelmän sisältäneen ajatuksen rutiinista, joka loi työlle teollisen järjestyksen. Ensimmäisen modernin organisaatio oli pysyvä ja keskittynyt, ja työskentely siellä tiukasti valvottua. Työntekijöiden työurista muodostui jäykkiä ja hierarkkisesti eteneviä, jollaista toiminta oli muuallakin yhteiskunnassa (Arthur ym. 1999, 8, 10). Ensimmäistä modernia pidetään *normaalien työsuhteiden järjestelmänä*, jota kuvastavat täystyöllisyys sekä työntekijöille tarjotut pysyvät, kokoaikaiset palkkatyösuhteet (Suikkanen ym. 2001, 14, 55). Normaalityösuhteen sekä sosiaalisten mallien avulla yksilö saattoi luoda normaalin elämäntarinan (emt. 18), joka mahdollisti pitkät ja tasaiset työurat.

Toisen modernin työtä kutsutaan jälkiteolliseksi tai jälkimoderniksi. Sen lisäksi käytetään *uuden työn* käsitettä. *Uutta työtä* tehdään toiselle modernille ominaisessa *globaalissa, informaationalisessa, uusliberaalissa joustokapitalismissa*. (Julkunen 2008, 18–19.) Toisen modernin työtä ja työmarkkinoita kuvaa kiihtyvä tahti ja organisaatiotasolla tapahtuva jatkuva muutos. Valtiot ovat talouden sääntelyä vähentämällä ja kaupan esteitä purkamalla murentaneet ensimmäisen modernin vakaita työllisyyden järjestelmiä ja siten työurien rakennetta. Talouden rakenteiden tullessa joustavammiksi on kilpailu yritysten välillä ja sisällä lisääntynyt. Sääntelemätön kapitalismi on muuttanut myös työnantajapolitiikkaa: kun yritysten on sopeuduttava markkinoiden nopeisiin muutoksiin, edellytetään työntekijöiltäkin yhteistyötä ja joustavuutta muutosten sietämisessä. (Julkunen 2008, 62–64; Arthur ym. 1999, 9.)

1990-luvulta lähtien on uusi talousjärjestys haastanut ensimmäisen modernin perinteitä ja rutiinit ovat väistymässä uuden, joustavuutta

korostavan puheen tieltä (Sennett 2002, 43; Arthur ym. 1999, 10). Samalla suhteellisen vakaa palkkatyö on vaihtunut epävarmaan työllisyyteen, jota kuvastaa vaihtelevuus niin työehdoissa kuin työn kestossa. Nykyisiä työmarkkinoita kuvastavat osittainen työhön osallistuminen ja väliaikainen työttömyys sekä määräaikaiset työsuhteet ja vajaatyöllistymisen yleistyminen. Tämä on muuttanut työuria niin, että työttömyydestä on tullut toistuvaa ja työsuhteista lyhyitä ja väliaikaisia. (Suikkanen ym. 2001, 174; myös Sennett 2002, 19.) Työuratutkijoiden keskuudessa ollaan yksimielisiä siitä, että ensimmäisen modernin lineaariset, suoraviivaiset työurat ovat muuttuneet toisen modernin aikakaudella katkonaisemmiksi ja muuttuviksi (Sullivan 1999; Sullivan ym. 1998).

Toisen modernin työurien olennaisena uutena piirteenä onkin suuri liikkuvuus (Arthur ym. 1999, 10, 29; Suikkanen & Viinamäki 1999, 190), jolle tutkijat ovat antaneet eri nimiä. Suomalaiset Suikkanen, Linnakangas, Martti ja Karjalainen (2001) käyttävät *siirtymän* käsitettä. *Siirtymällä* he tarkoittavat sitä, kuinka yksilön työuraan sisältyy yhä enemmän liikkumista työtehtävästä ja asemasta toiseen. Jatkuva liike voi tapahtua myös työmarkkinoiden sisällä, organisaatioiden välillä. Lisäksi siirtymät ilmenevät liikkeinä työmarkkinoilta ulos ja sisään, hetkittäisten työttömyysjaksojen muodossa. Ensimmäisessä modernissa työstä toiseen siirtymiä pidettiin sosiaalisina riskeinä, joihin varauduttiin yhteiskuntapoliittisin toimenpitein. Toisessa modernissa siirtymien määrä on kasvanut, minkä on tulkittu heijastavan yksilöiden sopeutumista muuttuneisiin työmarkkinatilanteisiin. Näin siirtymät työuralla ovat normalisoituneet osaksi työelämää ja työmarkkinoiden toimintaa. Nykyisille *siirtymien työmarkkinoille* on ominaista, että työuran aikana yksilö kokee useita sosiaalisten tilanteiden sekä työmarkkina-aseman vaihdoksia. (Suikkanen ym. 2001, 174–175, 177.)

Työuratutkija Arthur kollegoineen (1996; 1999) käyttää rajattoman työuran (*boundaryless careers*) käsitettä kuvaamaan työuralla tapahtuvia siirtymiä. Rajatonta työuraa voidaan pitää vastakohtana ensimmäisen modernin rajatulle (*bounded*), yhden organisaation työuralle. Rajattomalle työuralle on luonteenomaista, että työuran aikana liikutaan eri työnantajien tai organisaatioiden välillä. Yksittäinen työntekijä saa vahvistuksensa sekä

markkinakelpoisuutensa työnantajan ulkopuolisista verkostoista, jotka myös tukevat hänen uraansa. Rajaton työura mahdollistuu, kun perinteiset hierarkkisen etenemisen periaatteet ovat rikkoutuneet ja kun yksilöllä on mahdollisuus päättää työurarakkaisuistaan sekä luoda tulevaisuuttaan rakenteellisista rajoista välittämättä. (Arthur & Rousseau 1996, 3–6.)

Työuran luonteen muutoksessa on huomattu työuralla tapahtuvien fyysisten (objektiivisten) muutosten lisäksi myös psykologisia (subjektiivisia) muutoksia. Lisäksi fyysisen ja psykologisen ulottuvuuden välillä on havaittu keskinäinen riippuvuussuhde: Yksilöllä voi olla työuraansa nähden erilaisia tarpeita joko psykologista liikkuvuutta tai fyysistä liikkuvuutta tai molempia kohtaan. Tärkeintä on huomata, että fyysisen liikkuvuuden, eli työstä toiseen vaihtamisen, lisäksi rajattomalla työuralla työntekijä voi tehdä työhönsä liittyviä päätöksiä painottaen omaa henkistä tarvettaan. Näitä voivat olla esimerkiksi haasteellisempiin tai uusia kykyjä vaativiin työtehtäviin siirtyminen tai perhe-elämän suosiminen ja ”oravanpyörästä” pois lähteminen. (Sullivan & Arthur 2006.)

Sullivan (1999) on vertaillut ensimmäiselle modernille ominaista perinteistä työuraa (*traditional career*) sekä toisessa modernissa yleistynyttä rajatonta työuraa (*boundaryless career*). Selkeimmät erot liittyvät työsuhteeseen, työnteon rajoihin, taitoihin, työssä menestymiseen sekä vastuuseen työuran hallinnasta. Perinteisessä työurassa työsuhde perustuu työn vakauteen ja työntekijän lojaalisuuteen työnantajaa kohtaan. Rajattomassa työurassa työsuhteen laatu taas on joustava ja perustuu työntekijän työsuoritukseen. Työuran rajoihin liittyvä ero on työnantajien määrässä. Kun perinteisellä työuralla työskennellään yhden tai kahden työnantajan alaisuudessa, on rajattomilla työurilla työskentelevillä työnantajia enemmän. Lisäksi työn kannalta tarpeelliset taidot ovat työurilla erilaiset. Perinteisillä työurilla hyödylliset työskentelytaidot ovat yritys- ja ammattikohtaisia, kun rajattomilla työurilla hyödyttään työstä toiseen siirrettävien taitojen avulla. Myös työssä menestymistä mitataan eri asteikolla. Perinteisillä urilla työssä menestyminen määräytyy palkan, ylennysten ja aseman mukaan. Rajattomilla työurilla menestyksen mittarina on yksilölle henkisesti mielekäs työ. Myös vastuu uran hallinnasta on jakautunut eri tavoin. Perinteisillä työurilla vastuu urasta kuului

työnantajalle tai organisaatiolle toisin kuin rajattomilla työurilla, joissa vastuu työurasta on yksilöllä itsellään. (emt.)

2.3.3 Työurien tutkiminen toisessa modernissa

Toisen modernin työuria tutkittaessa ovat uudet urateoriat tulleet tarpeellisiksi. Taloustieteellisen tutkimuksen piirissä ollaan keskitytty tarkastelemaan yksilön työuran objektiivisia, ulkoisia piirteitä. Psykologisessa tutkimuskentässä puolestaan yksilön kehitystä, elämäntulkua, persoonallisuutta sekä ammatillisuutta ja minäkuvaa vaihtuvissa työtehtävissä ja työuran siirtymissä. Uusia teorioita toisen modernin työurista ovat muun muassa suhteellinen lähestymistapa työuriin (*a relational approach to careers*) (Hall ym. 1996) sekä Brownin (1995) arvoihin perustuva holistinen työuramalli (*the values-based, holistic model of career*).

Työurien kehittymisen suhteellisella mallilla Hall kollegoineen (1996) viittaa työurien muuttuneeseen luonteeseen, jossa korostuvat ulkoisten työnpiirteiden sijaan yksilön omat odotukset ja käsitykset. Työuran arvostuksen painopiste on siis objektiivisten saavutusten sijaan subjektiivisissa tavoitteissa. Lähestymistavassa huomioidaan henkilön yksilöllinen työura suhteessa nykyajan työympäristöön. Lisäksi lähestymistapa huomioi yksilön identiteetin, joka on yksilön kehityksessä ja vuorovaikutussuhteissa rakentunut sosiaalinen tuote. (emt. 1–3) Suhteellisen lähestymistavan yhteydessä puhutaan monimuotoisesta työurasta (*protean career*). Monimuotoinen työura on yksilön hallinnoima prosessi, joka koostuu kaikista koulutuksen ja eri organisaatioissa tehdyn työn ja harjoittelujen piirissä saaduista kokemuksista. Monimuotoisessa työurassa korostuu yksilön tekemät henkilökohtaiset uravalinnat, joita ohjaa itsensä toteuttamisen tarve. Siten menestystä mitataan sisäisten tavoitteiden saavuttamisella. (emt. 6, 20.)

Brownin (1995) holistinen työuramalli perustuu yksilön työlle antamiin subjektiivisiin arvoihin. Lähtökohtana on, että arvot ohjaavat käyttäytymistämme. Arvot myös näkyvät työskentelyssä esimerkiksi tyytymättömyytenä, mikäli työ ei vastaa yksilön arvoja tai odotuksia

mielekkäästä työstä. Työntekijöillä on usein yksilöllinen käsitys työn arvosta. Se myös saattaa poiketa työnantajan painotuksesta. Tällaisissa tilanteissa työntekijän työsuoritus voi näyttäytyä ala-arvoisena. Brownin (1995) arvopohjaista holistista työuramallia voidaan hyödyntää esimerkiksi työuralla tapahtuvissa siirtymävaiheissa. Hän määrittelee suunnitelluiksi siirtymiksi yksilön tyytymättömyydestä lähtevät ja muutosta toivovat siirtymät. Suunnittelemattomat siirtymät liittyvät puolestaan dramaattisiin muutoksiin esimerkiksi yksilön terveydessä tai yksilön henkilökohtaisessa tai työelämässä.

Sullivanin, Cardenin ja Martinin (1998) mukaan työurat ovat moninaistuneet toisessa modernissa ja perinteisen, työuran rinnalle on tullut uudenlaisia tapoja edetä työuralla. He tarkastelevat yksilöllistä työuraa kahden ulottuvuuden – osaamisen siirtämisen ja työn sisäisten arvojen – kautta. Osaamisen siirtämisellä tarkoitetaan taitoja, joita työntekijä voi hyödyntää työskentelyssään, ja jotka lisäävät yksilön arvoa työmarkkinoilla. Työn sisäisillä arvoilla puolestaan viitataan työntekijän halukkuuteen tehdä kyseistä työtä juuri työn luonteen tai sen itseisarvon vuoksi, eikä niinkään aineellisen hyvän vuoksi. Näiden ulottuvuuksien väliin on sijoitettu neljä työuratyyppeä: (1) perinteinen (*traditional*), (2) tilapäinen (*provisional*), (3) itseohjautuva (*self-directed*) ja (4) itsesuunnitteleva (*self-designing*). (emt.)

(1) Perinteisellä työuralla yksilö kykenee siirtämään osaamistaan vain vähän. Myös työn sisäinen arvostus on vähäistä, jolloin ulkoapäin tuleva palkitseminen muodostuu tärkeäksi. Hän samastuu vahvasti työpaikkaansa, mutta hänen työmarkkina-asemansa on heikko. Tämän vuoksi perinteisen työuratyypin työntekijät ovat usein yhden organisaation palveluksessa työuran alusta loppuun asti. (2) Tilapäisessä työuratyypissä yksilö pystyy siirtämään osaamistaan helposti, mutta työn sisäinen arvostus on heikkoa. Osaamisensa helpon siirrettävyyden ansiosta henkilö kykenee siirtymään työstä ja työpaikasta toiseen helposti. Hänen työurastaan voi muodostua toistuvien tilapäistöiden sarja. (3) Itseohjautuvassa työuratyypissä työn sisäinen arvostus on työntekijälle merkittävää. Hänen osaamisensa on heikosti siirrettävissä, mutta hän samastuu voimakkaasti ammattiinsa. (4) Itsesuunnittelevassa työuratyypissä työntekijälle työn sisäinen arvostus on tärkeää ja hänen osaamisensa on helposti siirrettävissä. Tällaiset henkilöt samastuvat

asiantuntijuuteensa ja pystyvät liikkumaan työmarkkinoilla vaivattomasti. Heidän ominaisuuksiinsa kuuluu tilanteisiin ja työhön mukautuminen, horisontaalinen liikkuvuus työstä ja työnantajalta toiselle sekä ja oppiminen. (Sullivan ym. 1998, 168–172.)

Työuran rakenteen muutoksen ja katkonaisuuden kokemuksen lisäksi tutkijoita on kiinnostanut myös, miten yksilöt rakentavat tulevaisuuttaan epävakaisissa työoloissa ja mikä on työuran rooli yksilön elämänculussa (esim. Collin & Young 2000, 276–281). Savickas (2000, 53; 2001, 50) kirjoittaa lisäksi työelämän kulttuurisesta muutoksesta, joka heijastuu työurien rakenteisiin sekä siten työurien tutkimiseen ja ammatillisen psykologian piirissä tapahtuvaan uraohjaukseen ja ammatinvalintaan. Hänen mukaansa ensimmäisen modernin aikaiset objektiiviset *trait-and-factor* -teoriat eivät enää sovellu toisen modernin työelämään. Vaihtoehtoisena lähestymistapana hän pitää konstruktivistista teoriaa, jossa työura nähdään osana yksilön elämää, jolle yksilö antaa oman, subjektiivisen merkityksensä. (Savickas 2000, 60–61.) Eräs ratkaisu työurien tutkimiseen on työuran kehittymisen tunnustaminen luovaksi prosessiksi, jossa yksilö toimii moninaisissa ja ennakoimattomissa tilanteissa mahdollisuuksiensa mukaan usein ainutkertaisella tavalla. (Bujold 2004, 471.) Cochran (2001) ja Savickas (2001) puolestaan ovat pohtineet narratiivin ja työuran suhteita. Narratiivinen tutkimusmetodi on voimistanut asemaansa työuratutkimuksessa, sillä sen avulla voi tarkastella erilaisia työuran teemoja, kuten työuran koherenssia (esim. Sinisalo & Komulainen 2008) tai yksilöiden tapaa rakentaa, eli konstruoida, työuraidentiteettiä (esim. LaPointe 2010).

3 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella tuetusti työllistyneiden henkilöiden työuria. Koska työurien muotoutuminen ja kehittyminen on yksilöllinen prosessi (Arthur ym. 1989, 8), on luontevaa tutkia aihetta laadullisesti yksilön näkökulmasta käsin (Hirsjärvi ym. 2007, 157). Tutkimuksen perimmäisenä tarkoituksena oli selvittää tuetusti työllistyneiden työpolkuja sekä niiden laatua. Laadullisen tutkimuksen avulla oli mahdollisuus tutkia haastateltavien työuria sekä työelämäkokemuksia mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (vrt. emt). Lisäksi tavoitteena oli päästä lähelle yksilön omakohtaista todellisuutta ja siten paljastaa asioita, joita yksilö työurallaan ja palkkatöissä kohtaa. Näin pyrin löytämään laadullisen metodin, jonka avulla tutkittavan oma näkökulma pääsisi näkyviin. (Hirsjärvi ym. 2007, 157, 160.)

Tässä työssä tutkimuskysymyksiä oli kolme: (1) Millaisia työuria tuetusti työllistyneillä on? (2) Millaisin tukitoimin integraation on mahdollista toteutua? (3) Miten työura on muotoutunut osaksi aikuisuutta? Suunnitellessani tapoja tutkia yksittäisten ihmisten työuria sekä yksilöllisiä urapolkuja, tuntui kokemuksellisen tiedon suora siirtäminen haasteelliselta. Masonin (2002, 228) mukaan tavallisen tutkimushaastattelun avulla ei välttämättä voikaan saavuttaa tutkittavan ilmiön todellista luonnetta sen *tilannesidonnaisuuden* vuoksi. Tutkimusaiheeni oli ongelmallinen myös sen retrospektiivisen, eli menneisyyteen sijoittuvan, luonteensa vuoksi, sillä tutkimuksen keskiössä olevat asiat, kuten työuran kulku ja kokemukset, muuntuvat ajan kuluessa (vrt. Suikkanen ym. 2001, 43). Objektiiivisen faktatiedon kerääminen tuntui työläältä tai jopa mahdottomalta.

Tarkoitukseni oli tutkia niin työuran ulkoisia piirteitä, kuten töiden ajallista kestoa ja työtehtäviä, kuin uran sisäisiä piirteitä, kuten kokemuksia. Sen pohjalta syntyi ajatus luoda "tarina työurasta" yhdessä haastateltavien kanssa. Arthurin ym. (1999, 29, 22–37) tutkimuksen tavoin tässäkin tapauksessa tarinan tarkoituksena oli löytää työuran kehittyvä merkitys. Koska etsin henkilökohtaista tarinaa työurasta sekä yksilöllisiä kokemuksia uran vaiheilta,

päätin tutkia tuettuja työuria (Hirsjärvi ym. 2007, 179) narratiivisen tutkimusmenetelmän avulla. Lisäksi päätin hyödyntää narratiivista, kerronnallista haastattelua, jossa tietoa rakennetaan ja välitetään kertomusten avulla yhteistyössä haastattelijan ja haastateltavan kesken (Mason 2002, 228; Heikkinen 2001, 116). Koska narratiivisessa tutkimuksessa yksilö ymmärretään tietojensa ja identiteettinsä rakentajana, käsitys itsestä muotoutuu kehittyvän kertomuksen tavoin. Kertomusten avulla oli tarkoitus antaa tutkittaville mahdollisuus kertoa käsityksensä elämäkulustaan ja työurastaan omin sanoin. (Heikkinen 2001, 119–121.) Lopulta alkuperäiset tutkimuskysymykset toimivatkin Hirsjärveä ym. (2007, 122) lainaten pikemminkin *etuikäisinä tulkintaideoina*, joiden pohjalta muodostin haastattelurungon (liite 1). Näin pyrin antamaan kehykset teemoille, jotka ovat keskeisiä oman tutkimukseni kannalta ja mistä haluan erityisesti tietoa.

Päädyin tutkimaan tuettuja työuria narratiivisen menetelmän avulla. Menetelmää käytetään muun muassa yhteiskuntatieteellisessä, kasvatustieteellisessä ja taloustieteellisessä tutkimuksessa (Heikkinen 2001, 118). Oma tutkimukseni sijoittuu erityispedagogiseen kenttään, jossa aikuiset, tukea työllistymiseensä tarvitsevat henkilöt, ovat luoneet työuriaan suojaotöissä sekä väli- ja avoimilla työmarkkinoilla. Narratiivinen menetelmä antoi myös mahdollisuuden yhdistää mikro- ja makrotasojen ymmärrystä (Hatch & Wisniewski 1995, 116–118). Omaa tutkijaorientaatiotani ajatellen halusin saada tietoa juuri tuetusti työllistyneiden henkilökohtaisesta kokemusmaailmasta ja elämänhistoriasta ja verrata sitä yhteiskunnan ja työmarkkinoiden toimintaan.

3.1 Metodina narratiivinen tutkimus

Narratiivisuus tarkoittaa tarinallisuutta, joten Hännisen (2003, 15) tavoin aion käyttää kyseisiä termejä synonyymisesti. Hännisen (2003, 16) mukaan narratiivinen tutkimusperinne ei perustu yhteen selkeään teoria- ja metoditaustaan, vaan narratiivinen tutkimuskenttä voidaan käsittää *avoimena keskusteluverkostona*, jota yhdistää tarinan käsite (myös Heikkinen, Huttunen & Kakkori 1999, 40). Narratiivisessa tutkimuksessa keskeisellä sijalla on kertomusten analyysi. Siksi sen lähteet sijoittuvat kirjallisuuden ja

kansanperinteen tutkimukseen. Tarinallisuuden, tragedian, komedian ja eepin runouden rakennetta ja olemusta tutkittiin jo antiikin Kreikassa, josta kertoo Aristoteleen (1977) Runousoppi. Myöhemmin tarinallisuutta on hyödynnetty muun muassa sosiolingvistiikan, historiantutkimuksen sekä filosofian keskuudessa. (Hänninen 2003, 16.) Narratiivisen tutkimuksen sisällä puhutaan myös *narratiivisesta käänteestä*. Sillä tarkoitetaan aikakautta, jolloin kertomuksista tuli osa ihmistieteissä tehtyjen tutkimusten aineistoa. 1900-luvun aikana tutkijat eri tieteenaloilla huomasivat narratiivisen tutkimuksen hyödylliseksi menetelmäksi. Kertomuksia hyödynnetään erityisesti sosiaalitieteellisten tutkimusten aineistona. Käänte on kansainvälinen ja tieteenaloja läpäisevä. (Riessman 2008, 14–17.)

Narratiivista tutkimusmenetelmää ja analyysitapaa perustellaan usein Brunerin (1986) esittelemällä jaottelulla ajattelun kahdesta muodosta. Sen mukaan on olemassa kaksi ajattelun muotoa, paradigmaattinen ja narratiivinen, joiden avulla ihminen rakentaa todellisuutta ja jäsentää kokemuksiaan. Paradigmaattisessa muodossa on kyse kaavamaisesta, loogis-matemaattisesta tavasta kuvata ja selittää maailmaa. Narratiivisella muodolla puolestaan tarkoitetaan inhimillisen toiminnan ja tarkoitusperien, tapahtumien käänteiden ja seurausten kuvaamista. Esimerkiksi historialliset selonteot ovat narratiivisia. Ne kertovat inhimillisistä tapahtumista uskottavasti, vaikka eivät ole välttämättä täysin tosia. Ajattelun kaksi muotoa ovat toisiaan täydentäviä ja niitä yhdistää ajatus kausaalisuudesta sekä pyrkimys vakuuttamiseen. Toisaalta ne eroavat toisistaan siten, että paradigmaattisen ajattelun tarkoituksena on vakuuttaa toinen asian totuudesta kun taas narratiivisen ajattelussa pyritään vakuuttamaan toinen elämän todenmukaisuudesta. (Bruner 1986, 11–14.)

Narratiivisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää, miten yksilöt rakentavat maailmaansa (Bruner 1986, 46). Kerronnan avulla voidaan ilmentää yksilön olemassaoloa, toimintaa ja päätöksiä (Polkinghorne 1995, 5). Narratiivisessa tutkimuksessa tietoa luodaan tarinoiden avulla. Tarinoiden arvo puolestaan mitataan sen perusteella, kuinka hyvin tutkija on saanut muodostettua tulkintoja tarinoiden sisällöstä. (Hatch & Wisniewski 1995, 115.) Narratiivinen tutkimus sisältää käsityksen postmodernista tiedonkäsityksestä, sillä se kyseenalaistaa objektiivisen tieteen käsityksen arvovapaasta tiedosta.

Lisäksi menetelmä painottaa konstruktivistista käsitystä tiedon rakentamisessa. Näin yksilön tietäminen on aina sidoksissa tiettyyn aikaan ja paikkaan sekä on aina jostain näkökulmasta tehtyä inhimillistä tietoa. (Heikkinen 2001, 120.)

Narratiiviseen tutkimuksentekoon liittyy kertomuksen (*a narrative*) ja tarinan (*a story*) käsitteet (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005; Hänninen 2003; Bruner 1986). Tarina on toiminnan kokonaisuus, johon sisältyy alku, keskikohta ja loppu. Jokaisesta tarinasta tulee löytyä myös juoni. (Aristoteles 1977, 23–29.) Juoni on toiminnan jäljittelyä ja tapahtumien sommittelua yhden kokonaisen toiminnan, eli tarinan, puitteissa. (emt. 63.) Juoni on siis rakenne, joka muodostaa tapahtumista kokonaisuuden, eli tarinan (Polkinghorne 1995, 7; Bruner 1986, 19). Juonen lisäksi tarinalle on ominaista, että siinä rakennetaan kahta ulottuvuutta, toiminnan ja tietoisuuden kenttää, yhtäaikaaisesti. Tarinassa toiminnan ainekset, eli toimija, tarkoitus ja tilanne, tuodaan esille. Lisäksi tarinassa ilmenee, mitä toimintaan osallistuneet itse tietävät tapahtumista tai ajattelevat ja tuntevat. (Bruner 1986, 14.)

Kertomus on tarinan esitys, joka voidaan ilmentää kielen, kuvien tai näytelmän keinoin. Näin siis yksi kertomus voi sisältää monta tarinaa, joiden esitys- ja tulkintatavat voivat vaihdella. (Hänninen 2003, 19–20; Polkinghorne 1995, 6–7.) Kertomusten avulla yksilön on mahdollista muodostaa käsitys omasta menneisyydestään ja hallita sitä. Kertomuksissa yksilö voi rakentaa identiteettiään sekä tehdä itsestään toimijan. Samalla hän pystyy jäsentämään itsensä ja ympäristönsä suhdetta sekä löytämään oman paikkansa maailmassa. Kertomukset ovat tietyllä tapaa kausaalisia, sillä tarinan tapahtumien väliltä voidaan löytää suhteita toisiinsa. (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 189–190.)

Narratiivisen tutkimuksen kentällä on käytössä useita menetelmiä, mutta kaikkia yhdistää *tarinallinen merkitysrakenne*. Tämä tarkoittaa, että narratiivisessa tutkimuksessa ensisijaista on analysoida tarinoiden tapahtumiin ja tapahtumakulkuihin liittyviä merkityksiä. Tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmänä käytetään *elävän elämän draamaa*. Tällöin tutkitaan todellisia tapahtumakulkuja päähenkilön, joka tässä tapauksessa on myös kertoja, näkökulmasta käsin. (Hänninen 2003, 30–31.) Narratiivisuus tutkimuksen tekemisen työvälineenä perustuu Heikkisen (2001, 125) mukaan

ajatukseen, että *myöhäismodernissa yhteiskunnallisessa ja kulttuurisessa tilanteessa identiteetti on jatkuvasti rakennettava uudelleen kertomuksen välityksellä. Identiteettityössä elämän tarinaa tuotetaan ja se nostetaan tarkastelun kohteeksi, jotta elämän sirpaleisuudesta voitaisiin koota ehjempää kokonaisuutta ja lisätä elämänhallinnan tunnetta.* Tämä soveltui tutkimukseeni hyvin, sillä tutkimuskohteena oli tuetusti työllistyneiden työurien tarkastelu toisen modernin vaihtuvilla työmarkkinoilla.

3.2 Tutkimusaineisto ja haastattelujen toteuttaminen narratiivisesti

Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla tuetusti työllistyneitä henkilöitä, joilla on sekä kokemusta palkkatöistä että työuraa takanaan. Koska kriteerinä oli tuetusti palkkatöihin työllistynyt henkilö, täytyi haastateltavat valita tarkoituksenmukaisesti (esim. Hirsjärvi ym. 2007, 160). Haastateltavat hankittiin yhteyshenkilöiden välityksellä, joiden kautta haastatteluista myös alustavasti sovittiin. Yhteyshenkilöiden avulla pyrin myös varmentamaan sen, että haastateltavat ovat tuetun työllistymisen kautta palkkatöissä olevia henkilöitä. Toisaalta yhteyshenkilön kautta haastateltavia haettaessa tutkimukseen saattoi valikoitua tavallista myönteisempiä esimerkkejä tuetusti työllistyneistä henkilöistä ja heidän työurista. Ennen haastattelua olin yhteyksissä haastateltaviin suoraan puhelimitse tai sähköpostitse yhteyshenkilöiden välityksellä. Tuolloin sovittiin myös haastattelujen ajankohdasta. Yhteyshenkilöiden kautta lähetin myös lyhyen selkokielen ja kuvallisen tiedotteen tutkimuksestani (liite 2). Haastatteluissa paljastui, että yksi haastateltavista ei ollut saanut tutkielmaan liittyvää tiedotetta etukäteen. Haastattelut toteutettiin viikon aikana lokakuussa 2013, haastateltavien kotikaupungissa. Tapaaminen oli etukäteen sovittu joko heidän työpaikalleen tai muuhun rauhalliseen tilaan, joka oli heille tuttu tai jonne oli helppo tulla.

Haastateltavien määrää ei ennalta määritelty, vaan se muotoutui haastattelujen kuluessa (esim. Hirsjärvi ym. 176–177). Tein haastatteluja aluksi kolme kappaletta, jonka jälkeen arvioin lisähaastattelujen tarpeellisuutta. Aineistoa tuli kuitenkin sen verran runsaasti (yhteensä 84 litteroitua sivuja 1,5

rivin välityksellä), että katsoin sen riittäväksi pro gradu-tasoiseen tutkimukseen. Haastateltavana oli siis kolme tuetusti työllistynyttä henkilöä. Haastateltavat olivat miehiä ja heistä jokainen asui kaupungissa, joka kuuluu asukasluvultaan Suomen kymmenen suurimman kunnan joukkoon (ks. Suomen kuntaliitto: Kaupunkien ja kuntien lukumäärä). Haastateltavat olivat hyvin eri-ikäisiä, jolloin heidän koulutuksellinen taustansa, työhistoriansa sekä uran pituus vaihtelivat suuresti. Tämä toisaalta antoi mahdollisuuden analyysivaiheessa pohtia yhteiskunnallisen tilanteen sekä työmarkkinoilla tapahtuneiden muutosten vaikutusta yksittäisen ihmisen elämään ja työuraan. Haastateltavia yhdisti se, että heistä jokainen oli 1) koulutushistoriassaan saanut erityistä tukea tai käynyt ammatillisen peruskoulutuksen valmentavan koulutuksen ja 2) työllistynyt tuetun työllistämisen piiristä avoimille työmarkkinoille.

Laadullisen tutkimuksen menetelmille tyypillisesti tämän tutkielman aineisto kerättiin haastattelujen avulla. (Hirsjärvi ym. 2007, 160) Haastattelun taustaoletuksena oli, että ilmiötä saattoi tutkia kysymisen ja keskustelun kautta, jolloin tieto työurien rakentumisesta muodostui kuuntelemisen ja tulkinnan välityksellä (Mason 2002, 226). Narratiivisen menetelmän tavoin haastattelujen tehtävänä oli orientoida haastateltava kerrontaan (Ekonen 2007, 34), ja kerätä vastaukset kertomusten muodossa. Kertomusten käyttöä elämänhistoriaa selvittävässä tutkimuksessa perustellaan sillä, että sen avulla yksilö pystyy tarkastelemaan paikkaansa tässä maailmassa: rakentamaan menneisyyttä ja identiteettiään sekä suunnitella tulevaisuutta. Haastattelussa kertomukset toimivat myös eräänlaisena *vuorovaikutuksen välineenä*, jonka avulla haastateltavat saattoivat jakaa kokemuksiaan. Kertomusten avulla myös minun tutkijana oli helpompi ymmärtää haastateltavien kokemuksia ja päästä lähemmäs heidän elämysmaailmaansa. (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 189.)

Tutkimushaastattelun tekeminen on aina tavoitteellista toimintaa, jota ohjaa tietty päämäärä. Haastattelujen tarkoituksena oli tiedonkeruu ja itse tilanteeseen sisältyi tietyt roolit: minä haastattelijana toimin kysyjän ja *tiedonkerääjän* roolissa, kun taas haastateltavalla oli vastaajan, eli *tiedonantajajan* rooli. Hän toimi oman elämänsä asiantuntijana. Tavoitteellisuuteen liittyi myös se, että haastattelut toteutettiin tietyn rakenteen mukaan ja ne tallennettiin

nauhalle. Lisäksi tein haastattelun aikana muistiinpanoja. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 22–23.) Muistiinpanojen tehtävänä oli haastateltavan työuran parempi hahmottaminen. Siksi piirsin A3-kokoiselle paperille haastateltavan työ- ja koulutushistorian pohjalta ”työurakuvan”. Tähän aikajanaan lisäsin tietoja koulutuksesta sekä työllistymisen vaiheista kerronnan mukaisesti.

Jokainen tutkimushaastatteluista järjestettiin tilassa, joka oli rauhallinen ja haastateltavalle jollain tapaa tuttu. Haastatteluajankohdasta ja paikasta sovittiin etukäteen. Samalla varmistin, että haastateltavat osaavat paikalle. Ainoastaan yhdessä tapauksessa haastattelu sovittiin yhteyshenkilön välityksellä haastateltavan työpaikalle. Siellä pääsin tutustumaan haastateltavan työpaikkaan ja työpäivään ennen haastattelun alkua. Kahdelle muulle haastattelupaikalle saavuin hyvissä ajoin ennen haastattelua, ja pyrin tutustumaan tiloihin jo etukäteen ja laittamaan mahdollisuuksien mukaan haastattelutarpeet valmiiksi. Kävin myös vastaanottamassa haastateltavani ala-aulassa tai taukotilassa, johon haastateltavat oli ohjattu.

Haastattelutilanteisiin sisältyy aloituksen ja lopetuksen suhteen tiettyjä sääntöjä (vrt. Ruusuvuori & Tiittula 2005, 24–25). Haastattelutilanteessa pyrin huomioimaan erityisesti aloituksen, jota varten olin tehnyt itselleni omat ohjeistukset. Haastattelujen aluksi esittelin itseni ja kerroin tutkimuksesta lyhyesti. Lisäksi keskustelimme yleisesti työllistymisestä ja työskentelystä. Keskustelun kautta yritin luoda yhteyttä haastateltavaan sekä rakentaa luottamuksellista ilmapiiriä (Hänninen 2003, 56). Ennen haastattelua esittelin nauhurin, jotta haastateltava saisi hetken aikaa tottua sen läsnäoloon. Haastatteluissa käytin aikaa myös tutkimusluvan (liite 3) läpikäymiseen yhdessä haastateltavien kanssa: luin luvan ääneen tauotetusti ja näytin paperista kohdan, jotta haastateltavat saivat halutessaan lukea sen itsekin läpi. Näin kykenin paremmin varmentumaan, että teksti ymmärrettiin. Tutkimusluvan tarkoituksena oli varmistaa, että osallistuja on tietoinen haastattelun tarkoituksesta, kulusta sekä tutkimukseen liittyvistä oikeuksistaan. Tutkimusluvasta selvisi myös se, että tutkija tekee muistiinpanoja haastattelusta piirtämällä työuran vaiheet paperille. Tutkimusluvan lukemisen yhteydessä selvitin myös, mikäli haastateltava oli ottanut valokuvia mukaansa kerronnan tueksi. Tätä mahdollisuutta käytti vain yksi tutkimukseen osallistuneista.

Alkuvaiheen jälkeen laitoin nauhurin päälle ja aloitimme haastattelun. Aloitin kaikki haastattelut taustakysymyksillä, eli kysymällä nimen, iän ja nykyisen työtehtävän. Sen jälkeen pyysin haastateltavaa kertomaan koulutuksestaan, mitä kautta oli helppo siirtyä työuran alkuun. Haastatteluissa käytin apunani haastattelurungon (liite 1) kysymyksiä. Haastattelurungosta löytyivät aihealueet, joista halusin kerätä tietoa. Tutkimushaastattelut rakentuivat arkikeskustelun tavoin kysymisen ja vastaamisen periaatteelle. Haastatteluissa pyrin kuittaamaan vastauksen lyhyesti (usein sanalla ”joo”), jolla pyrin varmistamaan vastaajalle kuuntelevani tai ymmärtäväni asian. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 22; 27.) Nämä kuittaamiset olen jättänyt tutkimukseen mukaan merkiten ne sulkujen sisään, kuten: *Ja, ja plus kuorot päälle. (joo) Ja täälläki mä oon perjantaisin kuoro.* Tällä merkintätavalla halusin korostaa haastattelujeni vuorovaikutuksellista luonnetta. Haastatteluissa pyrin kokoamaan näkemyksiä ja varmentamaan, että olen ymmärtänyt asian oikein. Tällöin tuotin itse kysymyksiä tai toteamuksia, jotka haastateltava vahvensi (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 30–31). Sen avulla pyrin antamaan haastateltavalle mahdollisuuden korjata mahdolliset erheet ymmärrysprosessissa.

Narratiivisessa haastattelussa tutkijan tehtävänä on Hyvärisen ja Löyttyniemen (2005, 191) mukaan *pyytää kertomuksia, antaa tilaa kertomiselle ja esittää sellaisia kysymyksiä, joihin olettaa saavansa vastaukseksi kertomuksia.* Haastatteluissa yritinkin lähteä liikkeelle avoimista kysymyksistä, jota korostin sanomalla ”kerro omin sanoin”. Sitä kautta pyrin antamaan tilaa haastateltavan yksilöllisille vastauksille. Haastateltavat saivat siis kertoa vapaasti työuransa vaiheista, mutta rungon avulla huolehdin, että kaikki tutkimusaiheen osa-alueet tulivat haastattelussa esille. Joissain tilanteissa jouduin kuitenkin *keskeyttämään* haastateltavan puheen ja suuntaamaan keskustelua tiedon kannalta olennaiseen aiheeseen (ks. Ruusuvuori & Tiittula 2005, 22–23). Haastattelijana tiedostin myös pystyväni vaikuttamaan kerrottuihin asioihin. Ruusuvuoren ja Tiittulan (2005, 30) mukaan haastattelijan kommentointi voi vaikuttaa siihen, mitä asioita haastateltavat ottavat esille. Tällöin vastauksesta ei muodostu itsenäinen, vaan haastattelijan esiin tuoma ja yhdessä muotoiltu kokonaisuus (emt). Haastattelutilanteissa pyrin vähentämään omaa vaikutustani aktiivisen kuuntelun avulla ja antamalla haastateltaville

minimipalautetta. Siten yritin kannustaa heitä kertomusten jatkamisessa ilman, että minkäänlaisen vaikutelman luomiseen tulisi tarvetta. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 26, 30; Hänninen 2003, 56.)

3.3 Tutkimusaineiston jäsentäminen narratiivisen analyysin avulla

Aineiston analyysi lähti liikkeelle ajatuksesta, että narratiivisista haastatteluista täytyi saada yhtenäisiä kertomuksia ennen itse analyysintekoa. Polkinghornen (1995) mukaan narratiivista tutkimusta voi tehdä kahden lähestymistavan pohjalta, narratiivin analyysillä ja narratiivisella analyysillä. Ajatuksen taustalla on Brunerin (1986) luoma jaottelu ajattelun kahdesta muodosta. Narratiivin analyysissä on kyse paradigmaattisesta prosessista, jossa valmiit kertomukset ryhmitellään kategorioiksi. Narratiivisessa analyysissä puolestaan pyritään keräämään tapahtumien kuvaukset juonellisiksi tarinoiksi. Tuloksena on retrospektiivinen selitys, jossa tapahtumat yhdistetään juonen avulla yhtenäiseksi kokonaisuudeksi ja päädytään lopulta tiettyyn lopputulokseen. (emt. 12–16.) Valitsin metodiksi jälkimmäisen, narratiivisen analyysin, koska kertomuksia oli luonteva käyttää juuri *konstruktivistisena tutkimusotteena*. Siinä yksilö ymmärretään itseensä kohdistuvan tiedon rakentajana ja tieto ajan kuluessa muuttuvana totuutena, joka ilmaistaan kertomusten kautta. (Heikkinen 2001, 119–122.)

Hyödynsin Polkinghornen (1995, 15) narratiivista analyysia tuottaakseni haastattelumateriaaleista juonellisia tarinoita. Aineiston analyysi alkoi litteroitujen haastattelujen lukemisella (vrt. Leinikki 2009, 44). Sen avulla mieleeni muistui jo haastattelutilanteessa rakentuneet käsitykseni haastateltavien työurista. Litteraatteja lukiessa haastateltavien kertomat tapahtumat tarkentuivat ja hahmottuivat selkeämmiksi kokonaisuuksiksi. Pyrin lukemaan litteraateista löytyviä tarinoita huolellisesti, jotta pääsisin tutkijana mahdollisimman lähelle haastateltavan kokemusmaailmaa (Lieblich ym. 1998, 89). Tarinoiden lukemisen lisäksi tein litteraatteihin merkintöjä esimerkiksi, mihin työuran vaiheeseen tarina tai vastaus liittyi. Näin yritin jäsentää haastateltavan sanomaa. Tämän teemoittelun jälkeen järjestin

haastatteluaineiston relevantit tarinat kronologisiksi jatkumoiksi, jotka yhdistyivät toisiinsa ja saivat juonen. Vaikka pilkoin tarinat työuran vaiheilta osiin, pyrin huomioimaan sen, että työurankulku ja siitä kerrotut kertomukset pysyvät kokonaisina. (Vilkko 1997, 104–105; Polkinghorne 1995, 15–16.) Päädyin kyseiseen ratkaisuun, koska haastatteluissa kerrotut työuratarinat polveilivat ja hyppivät ajasta toiseen sitä mukaa, kun haastateltavat niitä muistivat. Haastattelujen uudelleen järjestämisessä hyödynsin myös ”työurakuva”, johon piirsin ja kirjoitin jo haastatteluvaiheessa haastateltavan uravaiheita järjestyksessä ylös.

Lopullisten narratiivien, eli työuratarinoiden, kehittämisessä hyödynsin Polkinghornen (1995, 15–18) luomaa ohjeistusta, joka perustuu Dollardin² (1935) esittämään elämänhistorian tarkastelun seitsemään kriteeriin. Rakensin työuratarinat ohjeiden avulla seuraavasti:

(1) Ensiksi selvitin päähenkilön *kulttuurisen kontekstin*, jossa henkilö toimii ja johon tapahtumat sijoittuvat. Kontekstin kuvaaminen on tärkeää, sillä usein yksilöt toimivat ja asettavat päämääränsä sosiaalisen ympäristön hyväksymissä rajoissa. (2) Toiseksi kuvasin *päähenkilön ruumiillistettua luonnetta*, eli ulkoisia piirteitä. Tässä kohtaa päädyin kertomaan lähinnä haastateltavien iästä sekä koulutustaustasta. Lisäksi jokainen haastateltava on tuetun työllistymisen asiakas ja tarvitsee tukea avoimille työmarkkinoille työllistymisessä. (3) Kolmanneksi tarvitsin tarinan asetelman kehittämiseen tiedon *päähenkilölle merkityksellisistä ihmisistä ja ihmissuhteista*, jotka osaltaan vaikuttavat yksilön toimintaan ja päämääriin. Tässä otin huomioon vain ne henkilöt, joista haastateltavat kertoivat haastattelussa luottaen siihen, että he toivat tarinoissaan ilmi työuran kannalta merkitykselliset ihmiset ja ihmissuhteet. (4) Neljänneksi tarinanrakentamisessa tuli huomioida, että tarinan tarkoituksena oli luoda kertomus *päähenkilöstä ja hänen liikkeistään kohti päämäärää*. Siksi haastatteluja lukiessa minun tulikin keskittyä tarkastelemaan päähenkilön valintoja ja tekoja. Sitä kautta yritin päästä mahdollisimman lähelle hänen käsitystään maailmasta: mikä häntä kiinnostaa ja motivoi, ja mitkä ovat hänen suunnitelmat ja tarkoituksensa. Sen saavuttamiseen piti etsiä

² Dollard, J. 1935. *Criteria for the life history*. New Haven: Yale University Press.

merkkejä päähenkilön tunnetiloista sekä tekijöistä, joita hän arvostaa. (5) Viidenneksi tarinanlaadintaa varten minun tuli muodostaa päähenkilöstä *biografinen olento*, eli henkilö, jolla on elämäntarina ja historia. Yksilön ajatusmallien ja häneen juurtuneiden tapojen tarkastelun avulla pyrin tekemään päähenkilön toiminnasta ymmärrettävää. (6) Kuudetta ohjetta noudattaen *muodostin* yksilön työurista kertovat *tarinat niiden ajallista jaksotusta noudattaen*. Tarina muodostui alun, keskikohdan ja lopun ympärille, jota piti kasassa tietty konteksti – tuetut työurat ja niiden kulku. (7) Viimeiseksi tarkastelin *narratiivisen analyysin pätevyyttä*. Pätevyyttä arvioin sen pohjalta, kuinka analyysissa tuotetun tarinan juoni vastasi päähenkilön toimintaan ja teki siitä ymmärrettävän. (emt.)

3.4 Kerrontaskeema aineiston jäsentämisen ja analyysin apuna

Järjesteltyäni litteroidut haastattelut uudelleen työurankulkua mukaileviksi kertomuksiksi, lähdin purkamaan ja jäsentämään niitä lyhyemmiksi tarinoiksi *kerrontaskeeman*, eli *narratiivin kokonaisrakenteen*, avulla (Labov & Waletzky 1967, 32–41; myös Vilkkonen 1997, 104–108 ja Hyvärinen 1998, 319). Kerrontaskeema koostuu kuudesta osasta: 1) tiivistelmästä (*abstract*), 2) alkutilasta (*orientation*), 3) ristiriidasta (*complication*), 4) tuloksesta (*resolution*), 5) arvioinnista (*evaluation*) ja 6) päätännästä (*coda*). Jokaisella skeemanosalla on oma tehtävänsä tarinan rakentamisessa ja merkityksensä ymmärryksen luojana. Yleensä tarinoista löytyvät kaikki osat, mutta tiivistelmä voi puuttua. Lisäksi päätäntä voi yhdistyä tulokseen tai arviointiin. (emt.) Kerrontaskeeman tarkoituksena oli auttaa minua jaksottamaan ja teemoittelemaan kertomuksia (Vilkkonen 1997, 104). Omaa juonittamistyötä helpottaakseni loin kerrontaskeemasta oman version (liite 4), jonka avulla etsin tarinoista niiden kokonaisrakenteita ja osatekijöitä. Kerrontaskeemassa olen liittännyt skeeman alkuperäisten tekijöiden Labovin ja Waletzkyyn (1967, 32–41) sekä suomalaisen elämäkertatutkija Vilkon (1997, 105) rakennesisällöt ja muodon yhteen. Esimerkiksi skeeman rakennejärjestyksessä käytän Vilkon (emt.) mallia, joka poikkeaa Labovin ja Waletzkyyn (emt.) järjestyksestä. Toisaalta hyödynnän alkuperäisen skeeman rakennesisältöjä, jotta analyysistä tulisi monipuolisempi. Hyödynnän skeemassa Hyvärisen (1998, 319) suomennoksia niiden yksiselitteisyyden vuoksi.

Analysoin tarinoita myös lausetasolla Labovin ja Waletzky (1967, 20–32) narratiivin perusviitekehyksen (*The basic framework of narrative*) avulla. Heidän mukaan kertomus on yhteenveto kokemuksesta, jonka ajallinen jatkumo on yhtenevä alkuperäisen tapahtuman kanssa. Tarinat koostuvat lauseista, eli tarinallisista yksiköistä, joilla on omat tehtävänsä: Tarinalliset lauseet (*narrative clauses*) ovat lauseita, jotka järjestävät tarinan rakennetta ja ilmaisevat ajallista jatkumoa eli kertovat tapahtumista niiden ajallisessa järjestyksessä. Lisäksi tarinasta voi löytyä vapaita lauseita (*free clauses*), jotka eivät sisällä ajallista jatkumoa ja voidaan täten sijoittaa tarinassa mihin vain. Tarinasta voidaan erotella myös rajoitettuja lauseita (*restricted clauses*). Ne ovat lauseita, joita ei voi suoraan luokitella tarinallisiksi tai vapaiksi lauseiksi, vaan ovat jotain siltä väliltä. Tarinoita tulkitessa tarinalliset lauseet vievät siis kertomusta eteenpäin, ja vapaat ja rajoitetut lauseet syventävät tarinan kuvausta. Toisaalta kuvailevat lausejaksotkin ovat kertomuksia, mikäli niistä löytyy ajallinen liitos (*temporal juncture*). (emt.) Nämä tarinalliset yksiköt ja niiden tunnistaminen helpottivat omaa analyysintekoani ja tarinan rakenteellista jäsentämistä.

Narratiivinen analyysini rakentui haastatteluissa kerrottujen tapahtumien pohjalta. Tutkijan roolissa tarkoitukseni oli kirjoittaa historiallinen ja todenmukainen kertomus työuran rakentumisesta, jonka luomisessa pyrin myös analysoimaan, järjeistämään ja tulkitsemaan haastattelemini henkilöiden ajatuksia, toimintaa, merkityksiä ja lopputuloksia. (Polkinghorne 1995, 18–19.) Tarinoita muodostaessa pyrin yhdenmukaisuuteen, joten karsin lopullisista tutkielmaraportin tarinoista kaikki ylimääräiset tarkennukset ja keskustelut pois (liite 5). Haastattelutilanteissa esitin tarkentavia kysymyksiä useaan otteeseen. Tarinan uudelleenrakentamisen vaiheessa ne tuntuivat kuitenkin turhilta. Siksi päädyin häivyttämään itseni sekä useat tarinan kerrontahetkellä tärkeät, mutta tarinamuodon kannalta ylimääräiset, tekstit ja keskustelut lopullisista työuratarinoista. Tiedostan sen kuitenkin vaativan lukijalta luottamusta keräämäni tiedon sekä tuottamani työuratarinoiden suhteen. Typistämisen tarkoituksena oli saada tarinat luettavampaan ja yhtenäisempään muotoon ilman, että niiden alkuperäinen sisältö muuttuu (ks. Vilkkonen 1997, 104–105).

Haastatteluaineistosta ainoastaan Petterin haastattelu oli luonteeltaan sellainen, ettei kaikkia tutkijana esittämiäni puheenvuoroja voitu tekstistä poistaa. Haastattelu oli ainoa, jossa tarinaa rakennettiin yhdessä haastateltavan kanssa ja roolini kyselijänä näyttäytyi voimakkaampana kuin muissa haastatteluissa (ks. Hänninen 1999, 56). Samanlaiseen ongelmaan on törmännyt myös Hyvärinen (1994) tutkimuksessaan. Hänen tapauksessaan haastatteluissa esitetyt kysymykset eivät aina tuottaneet tarpeeksi kattavia vastauksia, jolloin tarinaa koetettiin täydentää jatkokysymysten avulla. Tämä korosti tutkijan roolia tarinoiden tekijänä. (emt. 199–200.) Toisaalta rakentaessani haastattelujen pohjalta uusia kokonaiskertomuksia toimin jo toissijaisena kertojana (Polkinghorne 1995, 19). Lisäksi kertomusten rakentaminen alkoi jo haastatteluvaiheessa, jolla perustelen myös osallistumistani haastattelujen kulkuun. Narratiivisessa tutkimuksessa tutkijan arvioivaa näkemystä pidetään myös kertomuksen analyysia tehostavana tekijänä (esim. Lieblich ym. 1998, 91). Lopullisesta raportista pyrin poistamaan kaikki tunnistettavuustekijät, joten olen poistanut tarinoissa esiintyvät paikkojen nimet sekä muuttanut tarinoissa esiintyvien henkilöiden nimet.

3.5 Holistis-rakenteellinen tulkintatapa aineiston analyysissa

Tarinoiden juonittamisen ja rakenteisiin pilkkomisen jälkeen analyysinteko pysähtyi, sillä toimet tuntuivat riittämättömiltä aineiston analysoimiseksi. Matkan varrella löytämäni analyysitavat olivat hyviä, mutta ne eivät palvelleet koko aineistoani. Jatkoin metodikirjallisuuden lukemista löytääkseni uuden työkalun analyysin jatkamiseksi. Tällöin tutustuin Lieblichin, Tuval-Mashiachin ja Zilberin (1998, 12–14) luomaan narratiivisen analyysin neljän luokan tyypittelyyn, jota he lähestyvät kahden ulottuvuuden kautta: Ensiksi aineistoa voidaan tutkia joko holistisesti, eli yksittäisten narratiivien kokonaisuutta tarkastellen, tai kategorisesti alkuperäisiä tarinoita leikellen ja uusiksi ryhmiä luokitellen (vrt. Polkinghornen 1995, jaottelu *narratiivin analyysiin ja narratiiviseen analyysiin*). Toiseksi aineistoa voidaan tarkastella tarinan sisältöä tutkimalla tai tarinan rakennetta tutkimalla. Kyseisen jaottelun avulla kykenin luokittelemaan oman menetelmätyyppini huomattavasti tarkemmin.

Huomasin tutkielmani tarkoituksen sekä analyysinalun mukailevan holistis-rakenteellista tulkintatapaa (*the holistic analysis of form*) (Lieblich ym. 1998, 88). Holistisuudella viitataan narratiivin hahmottamiseen kokonaisuutena: yksilön kertomia tapahtumia tulkitaan suhteessa koko kertomukseen ja analyysissa tarkastellaan yksilön kokonaiskehitystä ja hänen elämänkulkuaan. Samalla tavalla tämän tutkielman tarkoituksena on tarkastella jokaisen haastateltavan tuettua työuraa omana, tietyssä ajassa ja paikassa kehittyneenä, kokonaisuutena. (Lieblich ym. 1998, 12–14.) Tulkintatavassa rakenteellisuus puolestaan tarkoittaa, että analyysissa painotetaan elämäntarinan sisällön sijaan tarinan rakenteen tutkimista: esimerkiksi kuinka juoni rakentuu ja miten tapahtumia jaksotetaan (vrt. Labovin ja Waletzkyyn 1967, *kerrontaskeema*). Koska tarinan rakenteellista muotoa on sisältöä vaikeampaa manipuloida, oletetaan sen myös ilmentävän syvempiä tasoja kertojan identiteetistä. (Lieblich ym. 1998, 12–14, 16; myös Riessman 2008, 77.)

Holistis-rakenteellista tutkimusta voidaan tehdä kolmella tapaa, tutkimalla joko narratiivityyppejä, narratiivin yhtenäisyyttä tai narratiivin progressiota: Narratiivityyppeihin luokittelussa aineistoa verrataan erilaisiin tarinatyypppeihin, joista suosituimpia on romanssi (Gergenin 1999 ja Hännisen 1999, *sankaritarina*), komedia, tragedia ja satiiri. Narratiivin yhtenäisyyttä tutkittaessa pyritään löytämään koko kertomusta ohjaava tavoite ja seuraamaan, kuinka se luo jatkuvuutta yksilön kerronnassa. Narratiivin progressiossa puolestaan tutkitaan juonen kehitystä ajan kuluessa. Siinä esiintyvät peruskuvioina progressiivinen (tasaisesti etenevä) tarina, regressiivinen (heikkenevä) tarina sekä stabiili (muuttumaton) tarina, joita sovelletaan monimutkaisemman juonen rakentamiseksi. (Lieblich ym. 1998, 13, 16.) Aineistoni suppeuden vuoksi päädyin valitsemaan kolmannen lähestymistavan, narratiivisen progression.

Viimeisenä narratiivisena työkaluna hyödynsin Lieblichin, Tuval-Mashiacin ja Zilberin (1998, 89–91) kehittämää rakenteellista analyysia (*structure analysis*). Sen avulla sain jäsennettyä työurapolut kokonaisuuksiksi. Analyysin ensimmäisen vaiheen mukaisesti pyrin löytämään tarinoiden juonista omat teemat. Nämä teemat olen huomioinut työuratarinoita otsikoidessani. Koska

narratiivisen analyysin tarkoituksena on yhdistää haastatteluista kerättyjen tietojen ja tarinoiden joukosta juonellinen kokonaisuus (Polkinghorne 1995, 16), voi juoni kehittyä minkä tahansa aiheen ympärille, joka on kertojalle merkityksellinen. Aihe oli etsittävä jokaisesta vaiheesta erikseen ja tärkeintä oli huomata temaattisen sisällön malli ja suunta. Tarkastelin juonta ja teemaa sen rakenteellisissa kehyksissä tarkoitukseni ymmärtää kertomuksen kehityskulku. Sen jälkeen rakensin työurankulkuun liittyvien vaiheiden esityksistä juoniviivan (*structural graph*), jonka avulla kykenin hahmottamaan suuren määrän kerronnallista materiaalia selkeänä kuvana. Lisäsin juoniviivan kuvioon työuran vaiheet sekä juonikulkujen nimet tehdäkseni siitä informatiivisemman. Nämä juoniviivat löytyvät jokaisen työurakertomuksen viimeisestä osiosta. Toisessa vaiheessa pyrin identifioimaan juonen dynamiikan, jota etsin haastateltavien puheesta. Näitä ovat muun muassa arviot tietyistä elämänvaiheista sekä termit, kuten *risteys*, *käännöskohta*, *elämäntulkku*, *edistyminen*, jotka ilmaisevat kertomuksen rakennetta. (Lieblich ym. 1998, 89–91.) Analyysissäni pyrin myös itse löytämään tarinoiden käännöskohtia, sillä niissä tapahtui usein jotain juonen ja toisaalta työurankulun kannalta merkittävää.

Juonikulun avulla oli kertomuksesta lopulta mahdollista paikantaa sen luonne, jonka Polkinghorne (1995, 16) jakaa *tragediaan* ja *komediaan*. Koska tarinoistani jokainen oli *progressiivinen*, eli kehittyvä eikä *regressiivinen*, eli taantuva, soveltui Gergenin (1999, 70–72) tarkempi narratiivien jaottelu paremmin omaan työhöni. Hän on jakanut narratiivimallit neljään tyyppiin: Ensimmäisessä, elämänsä-onnellisena-loppuun-asti narratiivissa (*The Happily-ever-after Narrative*), on kysymys vaikeuksien kautta suotuisaan tilanteeseen pääsemisestä. Toisessa, sankaritarinassa (*the Heroic Saga*), elämä ymmärretään ylä- ja alamäkien sarjana, jossa kamppailu sekä epäonni korostuvat. Usein nämä sankaritarinat päättyvät voitokkaaseen tilanteeseen. Kolmannessa, tragediassa (*Tragic Narrative*), hyvästä tilanteesta päädytään epäsuotuisaan asemaan ja tapahtumat menevät huonompaan suuntaan. Neljännen, komedia-romanssin (*Comedy-Romance Narrative*), pääpiirteinä on hyvästä tilanteesta ongelmiin joutuminen tai kommelluksien sattuminen, josta erinäisten tapahtumien kautta päädytään kuitenkin takaisin alkutilan järjestykseen ja rauhaan. (emt.)

Tutkimuksen uskottavuutta arvioitaessa on huomioitava, että narratiivisessa tutkimuksessa uskottavuus on pitkälti riippuvainen aineiston tarkkuudesta ja juonen vakuuttavuudesta. Tutkijana tarkoitukseni olikin käsitellä aineistoa varovasti ja muistaa aineiston tapahtumien olevan valikoituneita muistikuvia haastateltavan historiasta. Tuloksissa pyrin myös tuomaan esille, kuinka nykyhetkessä muistetut tilanteet, tapahtumat ja niiden merkitykset ovat voineet muuttua alkuperäisestä. (Polkinghorne 1995, 20.) Tällä pyrin lisäämään luotettavuutta. Hatch ja Wisniewski (1995, 120) ovat todenneet, ettei narratiivisen tutkimuksen laadun arvioimiseksi voida käyttää perinteisessä tutkimusmetodologiassa käytettyjä *ortodoksisia kriteerejä* tutkimuksen sisäisestä ja ulkoisesta validiteetista, objektiivisuudesta tai reliabiliteetista. Sen sijaan totuutta voidaan tarkastella muun muassa totuuden yhteensopivuusteorian, pragmatismien ja vastaavuusteorian avulla (Heikkinen ym. 1999). Yhteensopivuusteoriassa tarinaa voidaan pitää totena, jos se on sopusoinnussa muiden päähenkilön elämästä kertovien tarinoiden kanssa. Pragmatismien mukaan tarinoiden arvo mitataan niiden käytännöllisyytenä: tarina on arvokas, jos se auttaa kertojaa hahmottamaan itseään osana elämäntapahtumiensa summaa. Toisaalta narratiivisessa tutkimuksessa kritisoidaan vastaavuusteoriaa, sillä totuus nähdään mieluummin inhimillisinä kokemuksina ja tarkoituksina. Siten tarinoiden tehtävä on luoda jäljitelmä alkuperäisestä tapahtumista. (emt.)

4 LÖYDÖKSET TUETUSTI TYÖLLISTYNEIDEN TYÖURATARINOISTA

Tässä luvussa käsitellään tuetusti työllistyneiden henkilöiden työuria omina tarinallisina osuuksinaan. Koska haastateltavani olivat hyvin eri-ikäisiä, painottuivat heidän työuransakin eri tavoin. Esimerkiksi Veli-Matti ehti tehdä pitkän työuran avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella ennen tuetun työllistymisen alkua, kun taas Petteri pääsi tuetun työllistymisen piiriin heti koulutuksensa lopulla. Tämän kulttuurisen kontekstin vaihtelevuuden vuoksi pidin tärkeänä tuoda esiin työuran vaiheet myös ennen tuettua työllistymistä (Polkinghorne 1995, 16). Koska työurat olivat luonteeltaan erilaisia ja eri ajassa syntyneitä, oli niitä mielekästä käsitellä itsenäisinä kokonaisuuksina. Yksilöllisten juonenkulujen pohjalta määrittelin myös työuratarinoille omat teemalliset rakenteet.

Aineistoni kahta työuratarinaa voisi tutkia myös tarinatyypin näkökulmasta: Veli-Matin tarinassa on selkeitä komedian piirteitä, sillä siinä korostuvat komedialle ominainen tapa ylläpitää kuulijan kiinnostus jännittävin käänteiden avulla, halu voittaa ympäröivien ihmisten hyväksyntä sekä luottavainen suhtautuminen tulevaisuuden tapahtumiin (Leinikki 2009, 45, 64, 68–69). Tonyn tarinasta puolestaan löytyy sankaritarinalle tyypillisiä piirteitä, sillä se sisältää jyrkkiä vastakkainasetteluja, kamppailua hyvän ja pahan välillä sekä päähenkilölle ominaisen korkean moraalin (Leinikki 2009, 45, 47, 53; Hänninen 1999, 96). Koska kolmannen haastattelun tarinoista ei löydy selkeää tarinatyyppeä, jätin tämän menetelmällisen työkalun käyttämättä. Tarinatyypittely onkin haasteellista toteuttaa pienellä aineistolla, sillä kaikista haastatteluista ei välity tarinatyypin pääluokkiin soveltuvia malleja (ks. Leinikki 2009, Liite 5; myös Hänninen 1999, 103).

Aloitan työuratarinoiden kertomisen ikäjärjestyksessä: ensiksi päästän ääneen Veli-Matin, joka oli aineistoni vanhin haastateltava. Veli-Matin työura on mielenkiintoinen sen pituuden vuoksi, ja niinpä käsittelen hänen työurahistoriaansa useampana pienenä tarinana. Veli-Matin jälkeen

työurastaan kertoo Tony. Tonyn tarinassa korostui sankarin ja antisankarin asetelma, sillä siinä esiintyi useita vastakkainasetteluja ja tarinan taustalta saattoi hahmottaa hyvän ja pahan välistä taistelua. Lisäksi Tonyn tarinassa esiintyvät toiveet ja haaveet sekä itsensä toteuttamisen mahdollisuus. Viimeisenä vuoroon pääsee haastateltavista nuorin, Petteri. Hän on haastateltavista ainoa, joka on päässyt tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen jo siirtyessään opinnoista työelämään. Nuoren ikänsä vuoksi hänen työuransa on vasta alussa, mikä näkyy myös aineistossa. Lisäksi Petteri oli haastateltavista kaikista ujoin. Pysin kuitenkin muodostamaan hänen työurastaan juonellisen tarinan, sillä siinä mielenkiintoista on vähittäinen valtaistuminen ja oman tahdon löytyminen.

4.1 Veli-Matti tavoittelee sosiaalista osallisuutta

Veli-Matti on 60-vuotias työelämäkonkari ja työskennellyt viimeiseksi toimistoapulaisena. Hänen työuransa on jaettavissa kahteen osaan, aikaan ennen tuettua työllistymistä sekä aikaan tuetun työllistymisen jälkeen. Koska Veli-Matti kertoo ensimmäisistä työvuosistaan opiskelujen, työharjoittelujen, suojaotyön ja työnhakemisen parissa mielellään, tulkitseen niiden olevan hänelle merkityksellisiä. Siksi päädyin etsimään työurankulkuun liittyviä tarinoita myös siltä aikakaudelta. Näiden varhaisien tarinoiden avulla myös lukija pääsee muodostamaan kokonaisvaltaisemman kuvan kyseisen työuran kehittymisestä. Veli-Matin kertomusten kautta saa myös mielenkiintoisen, yksittäisen ajankuvan työllistymisvaihtoehtojen laajentumisesta tai matkakertomuksen suojaotyöstä avotöiden kautta tuettuun palkkatyöhön. Veli-Matin tarinoissa yksi merkityksellisimmistä asioista on juuri ympäristön ja työskentelymahdollisuuksien muutos. Sen rinnalla Veli-Matti pohtii myös sosiaalisia normeja sekä omaa sosiaalisuuttaan suhteessa muihin ihmisiin. Olen kerännyt Veli-Matin haastattelusta kertomuksia erityisesti työuralla tapahtuneista muutoksista ja käännekohdista.

Veli-Matin koulutustaustasta löytyy yhdeksänvuotinen kansakoulu sekä sen jälkeen suoritettuja opistotasoisia vuoden mittaisia koulutuksia ja kursseja. Kansakoulun vapaaehtoisen yhdeksännen luokan Veli-Matti suoritti

työharjoittelussa. Hän kertookin mielenkiintoisen tarinan työharjoittelusta, jossa hän pääsi ensimmäisen kerran tutustumaan työelämään.

- Alkutila:* *Mutta mulla meni vähän kauemmin, nii minä sain oman.. harjottelupaikan.. (2.5) Öh.. minä ... sanon toi, silloin oli kaupungin, nyt se on vain [epäselviä sanoja] osayksikkö, nii puistossa se... Me haravoitiin niitä, niinä päivinä, kun mää olin.. yhdeksännen luokan työharjoittelussa niin, haravoitiin.. mäentiä, onko nää eri puistoissa missä haravoitiin lehtiä, ja.. tehtiin.. puistot siistittiin talvea varten. -- ja sitten oli välillä, mä olin sitten siinä ... missä nyt tuossa lähellä on tuo opisto, se koulu, siinä oli semmonen.. mm.. hallintopaikka, -- nii siinä.. se oli kaupunginpuutarhuri, ja.. mä siellä tein semmosia.. hommaa, että.. hain sieltä poltto- poltto- polttopuita, koska se oli uunilämmitteinen talo, ja tein semmosia.. haravoin lehtiä siinä.. (.) pihamaalla, että tällasta kaikkee, että..*
- Ristiriita:* *-- mutta sitten ku alko toi talvi. Mulle ei sitten löydy enää sopivaa hommaa sitte puisto-osastolla, ku siirryttään luistinratojen jäädyttämiseen, nii. (.) No pienellä haravoinnilla löyty sitte niin tota.. tuo missä oli tuo [nimi poistettu] rakennus, (joo) siinä oli kaupungin pääkirjasto.*
- Tulos:* *-- No minä pääsin sinne se nii kau-maakunnan.. tähän kaupunginkirjastoon, pääkirjastoon sitte siihen (.)*
- Arviointi:* *Mun tehtäväni niinku oli silloin tämä.. (.) mm.. viimeisen palautuspäivän leimaaminen, eräpäiväkorttiin (joo) jollon kirjat pitää palauttaa. Sitte oli se, että.. tuli joskus hirveeki määrä kirjoja, nii minä niitä sitten.. ööh.. kannoin niihin semmosiin karryihin, ja.. (joo) amanuenssi pani ne sitte hyllyyn. --*
- Päätäntä:* *Ja.. nyt on käyny semmonen pieni.. sattumus kävi tässä jokunen vuosi sitten, nii oliko se viime vuonna -- se oli kai ihan viime vuoden keväällä. (2.5) Siellä Liisan, missä mun ystävä on, sen [nimi poistettu] toimintakeskuksen (joo) (.) joiden [epäselviä sanoja] tämä Minna.. tämä Minna Linnan äidin kanssa oltiin, samoin.. oli se kaupunginkirjastossa oltiin hommissa, Marja Linnan kanssa oltiin.. (joo joo) Tämä Minna on tämän Marja Linnan.. tyttö. (.) Nyt se on aikuinen nainen itekki. -- Et, kyllä maailma on niin pieni, että..*

Ensin Veli-Matti aloittaa tarinan kertomisen toteamalla, että harjoittelupaikan etsintään kului muita enemmän aikaa. Itsensä korostaminen sanomalla *mulla meni vähän kauemmin* viittaa siihen, että muut saivat harjoittelupaikan nopeammin. Alkutilan (*orientation*) kerronnassa Veli-Matti kertoo harjoittelupaikastaan sekä työtehtävistään siellä. Tämän jälkeen Veli-Matin tarinaan tulee ristiriitaa (*complication*), kun hän kohtaa työharjoittelussaan talven tullen ongelman: hänelle ei riitä enää sopivia työtehtäviä. Hän korostaa järkytystä muuttamalla tarinansa nykyaikamuotoon, presenssiin, *ei löydy -- ku siirryttään luistinratojen jäädyttämiseen* (ks. Leinikki 2009, 47, 67).

Ratkaisu, eli kerronnallinen tulos (*resolution*), tulee kuitenkin jo parin virkkeen päässä. Hän kertoo passiivimuodossa, että *pienellä haravoinnilla löyty*

töitä, jolla hän viittaa saaneensa ulkopuolista apua uuden työharjoittelupaikan hakemiseen. Imperfekti aikamuotona myös viittaa tilanteen rauhoittumiseen (ks. Leinikki 2009, 48). Tässä kohtaa Veli-Matti myös käyttää sanaa *pääsin sinne* – *– kaupunginkirjastoon*. ”Pääseminen” on mielenkiintoinen sanavalinta, sillä se viittaa siihen, että työpaikan hyväksyminen tapahtui kirjaston toimesta. Toisaalta se voi myös kuvastaa halua työskennellä kyseisessä paikassa. Työtehtävinä hän luettelee kirjaston avustavia töitä. Hän kuitenkin mainitsee, että työssä tuli ajoittain haasteita, kun kirjoja palautettiin. Kyseistä lausetta voisi tulkita myös niinkin, että ilman hänen työpanostaan kirjoja ei olisi saatu tarpeeksi nopeasti takaisin lainaukseen. Tapahtumien arviointia (*evaluation*) ei Veli-Matti kuitenkaan tässä kohtaa tee. Hänen asennettaan kuvastaa kuitenkin tarinan jälkeinen muisto hauskaista sattumasta, jonka voisi tulkita tarinan päätäntänä. Päätännässä (*coda*) on kysymys tarinan täydentämisestä nykyhetkestä käsin. Tässä tapauksessa tarinan päätäntänä on *vahinko*, jossa yhtä tarinaan liittyvistä henkilöistä seurataan nykyhetken ilman erityistä syytä. (Labov & Waletzky 1967, 39–40.) Tässä päätännässä Veli-Matti ottaa esiin entisen työkaverinsa, jonka tytär tuntee hänen ystävänsä nykyisin. Tarinan lopetuksessa Veli-Matti rakentaa siltaa menneen työharjoittelun ja nykyhetken välillä ja tuo esiin myös omaa sosiaalista verkostoaan.

4.1.1 Suojatyö työuran ensimmäisenä vaiheena

Kansakoulun jälkeen Veli-Matti opiskeli vuoden kansanopistossa. Opiskelun jälkeen Veli-Matti alkoi etsiä töitä ja sai niitä kaupungin toimintakeskuksesta, jonka nimi muuttui myöhemmin suojatyökeskukseksi. Tuohon aikaan suojatyötä tarjottiin henkilöille, jotka eivät kyenneet täyteen työsuoritukseen. Nämä henkilöt nimettiin vajaakuntoisiksi ja heidät sijoitettiin avoimien työmarkkinoiden ulkopuolelle suojatyökeskuksiin. Suojatyökeskukset toimivat usein teollisuusalan alihankkijoina, ja työskentely siellä muistutti teolliselle tehdastyöskentelylle ominaista vaihetyötä. (Saloviita ym. 1997, 21–23.) Veli-Matti työskenteli suojatyökeskuksessa vuodesta 1975 aina vuoden 1986 alkuun saakka. Veli-Matti kertoo suojatöistä kahteen otteeseen, mutta unohtaa ensimmäisellä kerralla mainita opiskelunsa kansanopistossa. Olen liittänyt tähän tarinan, jossa kansanopistoa ei mainita.

- Alkutila:* Sitte mulla alko sitte semmonen vaihe, kun yhdeksännen luokan päästökirjan sain.. käteen, että.. (1.0) lääkäri oli sitä mieltä, että se katto tämä lääkäri minun.. niinkun jotenkin.. hh.. vajaan tässä siinä mielessä, että (mm)
- Ristiriita:* mulla meni pitkä aika ennen kuin minä.. (3.5) vasta vuonna -75 (mm) pääsin kaupungin toimintakeskukseen – – Veikko Teräviäinen, se minun omalääkäri soitti, niin tota (2.5) työvoimatoimis.. Sitte se työvoimatoimistosta sitte soitettiin niin, että kaupungin työkeskuksessa on sitte niin tota (.) paikka tarjolla,
- Tulos:* ja minä menin sitte sinne. Se alko ihan vaan vähäpätösellä hommalla että tämmösiä.. sohlbergin (.) pickmannin ruuveja pi- puhdistettiin. (joo) Kymmenen ruuvia puhdistettiin, sitte sen jälkeen kiinni ja.. semmosta.. hommaa, että.. (joo)
- Arviointi:* Vaikka mulla ois ollu niinku eväitä (.) parempiinki hommiin, mutta jotenki katottiin että.. (.) että tota, oliko sitte tämä.. sosiaalinen seurallisuus, sitten sosiaalisuuden hakuisuus sitten.. syynä sitten siihen, että (1.5)
- Päätäntä:* – – Tämä [nimi poistettu] opistosta nyt jo eläkkelle jääneen.. (.) lehtori kanshan, tätä sano, että onkohan enää.. kohteliaampaa herraa, kohteliaampaa herrasmiestä ku minä, että (mm.) (.) ko mä.. (naurahtaa) Tämä sano tämä, [professori] Teuvo Rätty sitte, että (.) mä olen opettanu ihmisiä (mm.) mä olin silloin opettanu ihmisiä, vaikka mä en ole päivääkään käyny OKL:ssä ja ollu.. opiskellu. Mää synnyin ja opetin ihmisiä jollain tavalla. (.) Johonkin sosiaalisuuteen tai johonki tämmöseen.

Alkutilassa Veli-Matti aloittaa tarinansa mielenkiintoisesti kerronnalliseen tapansa. Huomiota herättää aloituksessa se, kuinka hän kutsuu suojaotyöpaikassa vietettyjä vuosiaan yhdeksi vaiheeksi elämässä. Veli-Matin työura siis alkoi huoltosuhteessa tapahtuvana työtoimintana erillisessä työtoimintakeskuksessa (Ylipaavalniemi ym. 2005, 14, 17). Alkutilassa Veli-Matti myös kertoo ajan, tilanteen sekä siihen liittyvät henkilöt: kansakoulun jälkeen Veli-Matti joutuu omalääkärin arvioitavaksi työkykyyn liittyen. Hieman epäselväksi jää, mitä Veli-Matti tarkoittaa kertoessaan omalääkärin kommentaista. Varovasti tulkittuna voisi päätellä, että Veli-Matti sai omalääkärin puheista tunteen, että hän oli jollain tapaa vajavainen – kertomuksen jatkoa ajatellen, ehkä juuri työhön liittyen. Kertomuksessaan hän myös toteaa, kuinka lääkäri- ja viranomaistahot määrittelivät hänet työnhaussa vajaakuntoiseksi.

Ristiriidassa kerrotun tapahtumajakson perusteella työnhakuprosessi näyttäytyy Veli-Matille monimutkaisena ja hitaana. Veli-Matti purkaa omaa tyytymättömyyttään huokaillessaan, kuinka sai odotella töihin pääsyä pitkään. Hänen merkityksenannossaan tyytymättömyyttä kuvastaa myös sanan *vasta*

vuonna -75 korostaminen. Kertoessaan tapahtumista ennen työllistymistä Veli-Matti asemoi itsensä passiiviseen asemaan. Toimijoina on joko toinen henkilö tai passiivimuodon takana piilevä taho: *omalääkäri soitti, työvoimatoimistosta – – soitettiin, työkeskuksessa on – – paikka tarjolla*. Sekä passiivin että imperfektin käyttö kerronnassa kuvastavat menneisyyden tapahtumia neutraalisti. Vaikka Veli-Matti toimii tarinassaan tapahtumien passiivisena osapuolena, esittelee hän tarinan tuloksessa töihin menon omana päätöksensä. Korostaessaan itseään päätöksenteossa, *minä menin sitte sinne*, hän luo itsestään ratkaisuntekijän.

Sisällöllisesti tarkasteltuna Veli-Matin kertomus kuvastaa aikaa, jolloin vajaakuntoisiksi katsotut henkilöt ohjattiin suojatyökeskusten asiakkaiksi työvoimatoimiston toimesta. Lisäksi tarinassa korostuu suojatyölle ominainen yksinkertainen tehdastyöskentely. (Saloviita ym. 1997, 22–23.) Arvioinnissa Veli-Matin kerrontaa sävyttää tyytymättömyys suojatyökeskuksessa työskentelyä kohtaan. Pitämällä töitä vähäpätöisenä hommana hän korostaa, ettei kyseinen suojatyö ollut hänen taitotasoaan vastaavaa. Samalla hän myös selventää, että hänellä *ois ollu niinku eväitä (.) parempiinki hommiin*. Hänen sanomastaan kuvastuu, ettei työ ollut riittävän haastavaa tai mielekästä. Arvioinnissa hän miettiikin syitä, miksi joutui kyseisiin tehtäviin. Hän perustelee päätöstä passiivilla *jotenki katottiin*, joka viittaa hallinnollisiin päätöksiin (esim. Leinikki 2009, 34), joihin hän ei itse voi vaikuttaa. Toisaalta passiivin avulla Veli-Matti häivyttää päätöksentekijän, eikä näin halua syyttää ketään henkilöä tilanteesta. Sanomasta paistaa myös epävarmuus siitä, mikä syy kyseiseen tilanteeseen päätymisessä lopulta oli.

Sosiaaliseen seurallisuuteen päätyminen antaa kuitenkin olettaa, että hän koki itsessään olevan syy siihen, että joutui lopulta suojatyökeskukseen töihin. Tätä osallisuutta Veli-Matti pohtii ympäristön hyväksynnän kautta. Myöhemmin Veli-Matin kertoessa työkavereistaan ja suhteistaan heihin, hän ottaa esille kyseisen *sosiaalisen seurallisuuden* luonteenpiirteensä, mutta tällä kertaa myönteisessä valossa. Tämä tarinanosa voisi toimia edelliseen tarinaan sisältyneen sosiaalisuuden pohdinnan päätäntänä, eli tapahtumien arviointina nykyhetkestä käsin. Tässä Veli-Matti korostaa sitä, kuinka sosiaalisuuttaan osataan myös arvostaa ja häntä on pidetty jopa sosiaalisuuden opettajana. Näin

uusien ihmissuhteiden ja kontaktien avulla Veli-Matti on pystynyt eheyttämään kuvaa itsestään.

Veli-Matti työskenteli kymmenen vuotta huoltosuhteessa suojatyökeskuksessa. Hänen suojatyössä vietetyt työvuotensa voisi määrittellä ensimmäiselle modernille tavanomaiseksi perinteiseksi työuraksi, joka perustuu niin työn vakauteen kuin työntekijän lojaaliuteen työnantajatahoa kohtaan. (Sullivan 1999.) Ainoa erotus Sullivanin (1999) määrittelemälle perinteiselle työuralle on, ettei suojatyössä tapahdu perinteiselle työuralle tyypillistä uralla edistymistä ja organisaation asemassa ylenemistä. Sullivanin, Cardenin ja Martinin (1998) kahden ulottuvuuden, osaamisen siirtämisen ja työn sisäisten arvojen, työuratyyppejä tarkastelemalla Veli-Matti sijoittuu tässä vaiheessa työuraansa myöskin perinteiselle työuralle. Perusteluina tälle luokittelulle on vähäinen työn sisäisen arvostus sekä heikko työmarkkina-asema. (emt. 169–170.)

4.1.2 Siirtymiä työharjoittelujen, opiskelun ja työnhaun välillä

Suojatyön lisäksi työvoimahallinto tarjosi työkokeiluja, työklinikkakokeiluja sekä erilaisia erityistyöllistämisen tukitoimia vajaakuntoisille henkilöille (Saloviita ym. 1997, 21). Tätä mahdollisuutta hyödyntäen Veli-Matti hakeutui 1980-luvun puolivälissä työharjoitteluun työ- ja kuntoutuskeskuksen hallintotoimeen. Seuraavien kuukausien aikana hän työskenteli työ- ja kuntoutuskeskuksen järjestämissä työharjoittelupaikoissa ja haki toimistotöihin suojatyökeskuksen ulkopuolelle. Hän kertoi itse hakeneensa juuri toimistotehtäviin: *Minä pääsin siihen toimistotöihin. Ja minä, minä, mää, just nimenomaan sit tämmönen että.. en.. enkä nyt niihin metallitöihin lähteny verstaan puolelle, että.. (2.0) minä sitte sain tehdä töitä kalkulaattorin kanssa ja.. kirjoitin koneelle ja.. Veli-Matin kerronnan alussa pääsin -verbin voi tulkita merkitsevän kertojalle mielekästä ratkaisua. Tätä tulkintaa tukee myös metallitöistä kieltäytyminen, jossa hän korostaa itseään päätöksentekijänä.*

Työ- ja kuntoutuskeskuksen hallintotoimessa tehdyn työharjoittelun jälkeen Veli-Matti siirtyi työharjoitteluun kansalaisopistoon. Omien sanojensa

mukaan hän pääsi kansalaisopistoon – – kanslia-apulaisen.. (1.0) hommiin. Työharjoittelussa Veli-Matti pääsi opettelemaan sähkökirjoituskoneen käyttöä ja teki kansalaisopistossa lopulta konekirjoitustöitä, kuten tunti-listojen puhtaaksikirjoitusta ja todistuksia. Työharjoittelun lisäksi Veli-Matin 1980-luvun loppu kului opiskeluissa ja työhaussa. Seuraava kertomus kertookin Veli-Matin hakeutumisesta varastotyöntekijän ammattiopintoihin.

- Alkutila:* – – minä sitte ens haettiin sinne [nimi poistettu, ensimmäiseen] paikkaan – – näkövammaisten ammattikouluun, mutta.. katottiin, että mulla oli invalidin näköä jäljellä. (1.5) Niin tota, minä sitten nii tota.. (.) öh.
- Ristiriita:* Minä sitten siinä olin vähän.. olin vähän huonovointinen, minä sitten menin sinne Oiva Pajulle sanomaan, että (1.0) varastoala, jos sinä tänne mene(t) niin täällä on varaston.. alan hommia, mutta.. lähetä myös [paikannimi poistettu, toiseen] paikkaan ja.. ne läh(et)ti sitte [toiseen] paikkaan, nih.. [toisesta] paikasta sitte luvattiin minulle.. koulu(tus)..paikka. (Joo) Tuota niin tuota.. – – ja.. (.) sitä en muista, jompaan kumpaan minä pääsin, niin joko tuli [ensimmäiseen] paikkaan, sen näkövammaisten ammattikoulun tai sitten [toiseen] paikkaan erityisammattiopistoon. (joo) (.) No siinä kävi sitte semmonen juttu, että (2.0) [ensimmäisestä] paikasta tuliko sitte semmonen tiedote, että mä olen suoraan valittu vaan.. varalle. (joo) (.) Että jos minä en tuu valituksi [toiseen] paikkaan (joo) (1.5)
- Tulos:* No me tultiin sitte juhannuksena äidin kanssa.. (2.0) – – äiti pani pinkan sitten keittiön pöydän päähän.. sen kuoren, missä oli tieto, että mä olin tullu hyväksytyksi [toiseen] paikkaan. (ahaa)
- Arviointi:* Ja mä silloin jo opin.. että jos on tämä sellasia että.. silloin ku ihminen valitaan, ni tulee paksu kuori se on koostettu järjestyssääntöjä, ja ja karttoja ja tämmösiä kaikkea.. matskua tulee että..
- Päätäntä:* – – se oli tämmönen ammattikasvatus.. (mutinaa) (.) kurssi, niin sitä voinu käyvä ku yhen vuoden, yhen talven, että.. (.) paljon mä, olisin kyllä ehkä käyvä vaikka kaksiki vuotta sitä, että (joo) oisin saanu kunnon pätevyysden tähän.. (.) varastoalan, varastotyöntekijän (3.0)

Tarinan alkutilassa Veli-Matti kertoo hakeneensa näkövammaisten ammattikouluun, mutta kertoo jo alkutilassa syyn, miksei lopulta päässyt sinne. Tilanne saa kuitenkin koomisen käänteen, mikä voidaan tulkita tarinan ristiriidaksi sen rakenteen sisältäessä tarinallisia lauseita ja ajallisia liitoksia (Labov & Waletzky 1967, 22–23, 25–28), ja sisällön ollessa mielenkiintoinen ja kertomisen arvoinen (ks. Vilkkonen 1997, 105). Tarinan käänneessä Veli-Matti on huonovointinen ja mennessään keskustelemaan siitä koulun henkilökuntaan kuuluvan henkilön kanssa hänelle kerrotaan myös toisesta paikasta, jonne voisi lähteä opiskelemaan. Näin Veli-Matin kertomasta voi päätellä, että sattumalla sekä ihmissuhteilla on merkitystä hänen elämänsä tapahtumissa. Veli-Matti kertoo tuloksen heti perään, mutta tekee lopussa vielä jännitteen – *No siinä kävi*

sitte semmonen juttu... – koulutukseen pääsemisen suhteen ennen kertomuksen päätäntää. Myöhemmin haastattelussa Veli-Matti palaa vielä varastotyöntekijän opintoihin, jonka sijoitin tarinan päätännäksi. Tässä hän epäröi saamansa koulutuksen riittävyttä miettien koulutuksen vaikutuksia nykyaikaan. (Labov & Waletzky 1967, 39–40.)

Varastotyöntekijän opinnot sisälsivät myös työharjoittelua, josta Veli-Matti kertoo seuraavassa hieman: – *sehän on kanssa tämä tämmönen niinkun, oli sitten.. (.) ja se oli ympäri viikon, se ei ollu vaan kaks päivää viikossa, se oli ympäri viikon tämmönen.. (.) mä olin semmosessa [epäselvä sana] olin töissä. (joo?) – Yksityinen kauppa oli se. – Oli sitte, se oli semmonen ku Valtteri Erkkilä sitä.. (.) piti sitä liikettä, että. Se.. nn.. [epäselvä sana] sitte tämmönen logistinen.. nämä logistiikkahommat, tämmöset järkiperaisat hommat minua sitte kai kiinnostasi sitte, että mä hal- (.) halusin tämmöselle alalle sitte, että.. (.) Edellisessä Veli-Matti kertoo työharjoittelustaan kaupassa. Kerronnasta selviää, kuinka hänen työaikansa oli tuolloin hänelle tavanomaista tuntimäärää pitempi. Lopuksi hän myös korostaa, kuinka logistiikanala on häntä aina kiinnostanut ja kuinka koulutus vastasi hänen tavoitteitaan.*

Koulutuksen jälkeen 1980-luvun lopulla Veli-Matti ryhtyi jälleen etsimään töitä, nyt varastotyöntekijän koulutuksella. Tarinassa korostuvat useat käännteet Veli-Matin etsiessä töitä ja kiertäessä työhaastattelusta toiseen.

Alkutila: Kyllä minä sitten.. siinä meniki sitte aikaa ennen ku minä sitte sain.. (.) öö, sopivaa hommaa, että (2.5) meni melkein se -87 syksy meni sitte.. (.) tässä työhön..hakuun meni, että.. jopa [nimi poistettu] kauppaketjulle yritin töihin ja.. (5.0) [nimi poistettu] kauppaketjun kauppaan ja.. (3.0) ja totatota.. (2.5)

Ristiriita: no sitte oli sellanen juttu, mä oikein mietin tämän kohan, että.. (5.0) sikäläinen työvoimaneuvoja, mä en tiää että.. (.) onko hän nykyään enää missään.. Robert Lindman sitte soitti mulle, että.. [organisaatiossa, jonka nimi poistettu] ois nyt sitten paikka avoin, että minä menen tämmöseen.. haastatteluun niin nii tota – – siltä seisomalta mentiin [nimi poistettu] organisaatioon (.) mutta se oli semmonen, että siellä oli pari muutakin hakijaa nii.. (mm) mä en tullu sitte valituksi siihen hommaan.. (2.0)

Tulos: Ne sitte soittiki tuonne (.) [paikkakunnan nimi poistettu] ammattioppilaitokseen.. Jarmo Saarelle. (mm) (4.0) Mulle sitte soitti siinä.. tammikuun lopulla soitti, tämä Lindmanni uuden, että.. [nimi poistettu] ammattikoulu on niin tota.. (2.0) muistaa homman, sinne piti käydä semmoset paperit, että piti ensin totaa.. (2.0) sillonki piti sitte hakee niin

totaa.. Kelalta, niin, Kela.. hyväksy sitte, että Kela sitte makso sen mun työhönvalmennuksen siellä ammattikoulun.. keskusvarastolla. (mm.)

Arviointi: No sitä hommaa riitti sitte näinä päivistä, sitte tänne elokuun loppuun. (.) Mun piti sitte vähän vetää henkee, jäädytellä kotona. No sitte oli tietty tota.. työministeri sitä.. tuli radiosta, että.. Maakunta-alueelle on myönnetty oli se.. melkein 10 miljoonaa.. silloista markkamäärät luvattiin työllis(tymis)määrärahoja. (mm) (2.0) Niin.. koulun rehtori Jarmo Saari soitti meiän äitille, että.. poika töihin torstaina, että.. (.) mm.. minulla on nyt.. työpaikka sitten.. (2.0)

Päätäntä: Anteeks hei, sitä työpaikkaa oikeestaan kesti niinkun.. (.) reilun vuoden verran, että.. syyskuun loppuun -89.

Alkutilassa Veli-Matti kuvaa tilannetta lähinnä ajallisen keston näkökulmasta pyrkiessään useampaan työpaikkaan ilman tulosta. Kertomuksen ristiriidassa tapahtuu ensimmäinen käänne työvoimaneuvojan ottaessa Veli-Mattiin yhteyttä. Rakenteellisesti tarkasteltuna ristiriidan alku sisältää useita vapaita lauseita, jotka on sidottu ajallisen liitoksen avulla tarinallisiksi jatkumoiksi. Ristiriidan lopussa Veli-Matti käyttää tarinallisia lauseita, jotka jo itsessään järjestäytyvät alkuperäisen tapahtuman kanssa yhtenevään järjestykseen. (Labov & Waltezky 1967, 21–23, 25.) Kertomuksen alkutilassa sekä ristiriidassa Veli-Matti kuvaa työnhakemisen haasteita. Hän hakee mielestään pitkällä aikavälillä töitä ilman tulosta. Lopulta tässäkin kertomuksessa on yllättävä ja myönteinen loppu.

Tuloksessa ratkaisun alkuunpanija on epämääräinen *ne*, mikä tarkoittanee aiemmin mainittua työvoimaneuvojaa tai vastaavaa tahoja. Sanoessaan *ne sitte soittiki tuonne* hänen kerrontansa kuvastaa toiminnan sinnikkyyttä ja pitkäjänteisyyttä. Aktiivisina toimijoina tässäkin kertomuksessa ovat muut tahot, jotka ohjaavat Veli-Matin toimintaa työn saamiseksi. Arvioinnissa hän kertoo töiden ajallisesta kestosta sekä siitä, kuinka tarvitsi hiukan lepoa tiiviin työrupeaman jälkeen. Usein arvioinnissa paljastuu kertojan asenne kertomusta kohtaan (ks. Labov & Waltezky 1967, 37). Kertomuksessa Veli-Matti painottaa sitä, kuinka yhteiskuntapoliittinen tilanne muutti hänen työllisyystilannettaan ja hänet kutsuttiin takaisin töihin. Veli-Matti myös mainitsee esimiehen, koulun rehtorin, soittaneen ja pyytäneen häntä palaamaan töihin. Tällä maininnallaan Veli-Matti myös osoittaa, että hänen työpanokselleen oli tarvetta ja että häntä arvostettiin työpaikan sosiaalisessa ympäristössä. Päätännässä hän vielä korjaa työn ajallista kestoa. Tässä vaiheessa työuraa Veli-Matti on edelleen avoimien työmarkkinoiden

ulkopuolella. Silti Sullivanin, Cardenin ja Martinin (1998) työuratyyppejä tarkastelemalla voi huomata Veli-Matin työuratyyppin vaihtuneen tilapäiseksi työuraksi. Tyyppin mukaisesti Veli-Mattikin pystyy siirtymään työpaikasta toiseen hänen osaamisensa vaivattoman siirrettävyyden ansiosta. Lisäksi Veli-Matin työuraa kuvastaa toistuvien tilapäistöiden sarja, mikä on tälle työuratyyppille ominaista. (emt. 169, 171.)

4.1.3 Avotyöpaikka ja siirtyminen tuettuun palkkatyöhön

Työharjoittelujen ja työnetsimisen jälkeen Veli-Matti oli työttömänä ennen avotöihin pääsyä. Ajankohta sijoittuu 1990-luvun alun lama-aikaan, jolloin suomalaisessa yhteiskuntapolitiikassa alettiin korostaa työhön kannustavaa, aktiivista sosiaalipolitiikkaa. Tämän *hyvinvointireformiksi* kutsutun (mm. Julkunen 2013, 34–35) muutoksen myötä avoimilta työmarkkinoilta saatu täysi *työmarkkinakansalaisuus* (Suikkanen & Viinamäki 1999, 190–191) ja yhteiskunnallinen osallisuus alkoivat korostua (Keskitalo & Karjalainen 2013, 10). Samaan aikakauteen sijoittuu myös avotyötoiminnan kehittyminen työllistymismuotona (Varanka & Saarinen 2012, 8). Myös Veli-Matti otti askeleen kohti avoimia työmarkkinoita etsimällä avotyöpaikkaa tavallisista työpaikoista. Veli-Matti kertoo avotöihin pääsystä tarinan, jossa kertoo erinäisistä tapahtumista ja sattumuksista ennen työpaikan löytymistä.

Alkutila: No sitte mä yrittin hommata sitä työval.. sitä työvalmennusrahan.. hakua, mutta kun. Oli tullutki eduskunnassa laki, että.. jotka oli työkyvyttömyyseläkkeellä, niin niitä ei saakaan myöntää näitä harkinnanvaraisia rahoja.. (joo)

Ristiriita: Ja sitte tämä työvalmennusrahakin sitte raukes, se hanke ja.. (.) Mää sitte olin äitille kauppapoikana ja.. (1.0) välillä laskuja pankkiin ja kaikkee sellasta että.. mitä ei äiti aina ehtiny, minä sitte vähän äitille.. juoksupoikana. Mää menin sitte, kerran menin sitte mä olin.. (.) olinko mä käyny lää.. omalääkärin vastaanotolla vai.. (.) mä menin sitten, silloli tuo.. kaupungin vam-, kehitysvammahuolto toimi samassa missä nyt on [nimi poistettu] -kadun terveystasema. (.) Mä menin siihen toiseen päähän taloa, nii se löyty sitte se Maija Seppänen, no. (.) Se oli vähän nihkeetä sen naisen touhu ens alkuun, mutta. (.) Sitte se tämä Leila Törmänen, -tä.. (1.0) pyys haastatteluun ja sano että (1.0) tehti se palvelusuunnitelma ja se oli sitte että.. (3.0) olikohan se.. -92.. -93 maaliskuussa mut me menttiin [nimi poistettu, toimintakeskukseen], sitte se.. (.) se nii anto, anto (epäselvä sana) tommosen nauhurin, ja (.) kyseli kaikenlaisia juttuja. (.) Mulle ja sillälaila ja (2.0)

- Tulos:* ja siinä meni vähän aikaa, sitte se.. sitte se huhtikuun xx. päivä alko sitte tämä.. (2.0) öö.. miten se ny.. (.) aluks oli se (epäselvä sana), tai joku mulla sitten.. alkuun näitä hommia, että (.)
- Arviointi:* Aa-aa-alko ihan sitte siitä, että (.) panin kansioon näitä tämmösiä.. mapitin.. papereita, ja sitte.. (.) myyö-myöhemmin minä pääsin jo.. o-opettelemaan kopiointia, ja.. (.) se oli semmosen, että kirjekuoreen mun piti lyyä semmosen.. leimasi-mella.. sittese.. (1.5), öh.. koodi.. postituskoodi, että.. et tämä portpaire. (joo) Portpaire priority.
- Päätäntä:* Jossain siellä [nimi poistettu, tuetun työllistymisen työpaikassa] toimi, sitten.. nii siellä.. mää ens-ens alotin tämmösessä niin niin tota, työosuusrahallalla sen homman.

Alkutilassa Veli-Matti kertoo kertomuksensa lähtötilanteesta epämääräisesti. Hän mainitsee lähtöasetelmaksi yhteiskunnallisen tilanteen, joka heikensi hänen työllistymismahdollisuuksiaan. Ristiriita alkaa rakenteellisesti ajallisia liitoksia sisältävin lausein ja jatkuu tarinallisten lauseiden avulla (Labov & Waletzky 1967, 25). Sisällöllisesti tarkasteltuna Veli-Matti aloittaa ristiriidan kuvailemalla työttömyytensä aikaa. Ristiriidassa hän kertoo myös tapahtumista, joiden seurauksena hän lopulta sai avotyöpaikan. Mielenkiintoista ristiriidassa ovat tapahtumat, jotka ovat jääneet Veli-Matille mieleen. Merkityksellistä oli yhteistyön tekeminen viranomaistahon kanssa sekä virkailijat ja haastattelu toimintakeskuksessa. Työllistymisestään koulutuskeskukselle Veli-Matti ei lopulta kerro lainkaan. Hän mainitsee avotyöpaikastaan vasta päätännässä. Ensisijaisempana kertomuksessa esiintyvät työtehtävät, joista Veli-Matti kertoo arvioinnissa järjestävien lauseiden avulla. Järjestävät lauseet voidaan järjestää eri tavoin ilman, että kertomuksen ajallinen jatkumo muuttuu. (ks. Labov & Waletzky 1967, 23, 38.) Tulososiossa mielenkiintoista on passiivin käyttö, koska sillä viitataan usein hallinnolliseen päätökseen (Leinikki 2009, 34). Lisäksi kiintoisaa on, ettei Veli-Matti tee itsestään toimijaa tai ratkaisuntekijää avotöihin työllistymisessä. Päätännässä hän kokoaa kertomustaan ja tarkentaa vielä avotyöpaikan olevan sama, johon hän myöhemmin tuetusti työllistyi.

Avotyötoiminnan tarkoituksena on avoimien työmarkkinoiden työelämään tutustuminen. Avotyön päämääränä on harjoitella ja opetella tavallisessa työyhteisössä hyödyllisiä taitoja, jotta siirtyminen palkkatyösuhteeseen mahdollistuu. (Varanka & Saarinen 2012, 13.) Veli-Matin tapauksessa siirtymä avotöistä tuettuun palkkatyöhön tapahtui hänen mukaansa sopimuksen muutoksena siten, että hän jatkoi samassa työpaikassa samoilla

työtehtävillä nyt vain työnantajan kanssa sovitussa työsuhteessa. Veli-Matin tuettu palkkatyö alkoi 1990-luvun puolivälissä. Hän oli ensimmäisten tuetusti työllistyneiden henkilöiden joukossa, kun tuetun työllistymisen pilottiprojektit käynnistyivät Suomessa (Pirttimaa 2003a, 9–10). Veli-Matin työpaikkana oli koulutuskeskus, joka oli osa suurempaa koulutusorganisaatiota. Sen jälkeinen työura osoittautuu Veli-Matin kertomuksissa hyvin tasaiseksi. Ainoita suurempia muutoksia, jotka heijastuivat Veli-Matin työhön tai työnkuvaan, olivat alkuvuosina tapahtuneet työtilojen muutokset kahden rakennuksen välillä sekä 2000-luvun lopulla tapahtunut muutto uuteen rakennukseen ja organisaatiouudistus. Tuettuun palkkatyöhön siirtymisestä Veli-Matti kertoo seuraavanlaisen kertomuksen.

Alkutila: Oikeastaan niinkun tuettu palkkatyö alko -96, että sitä on niinku on ollu seitsemäntoista vuotta, että.. (joo) sitten tämä kolmen vuoden osuus, et tää kahden puolen vuoden osuus tätä.. avotyötä, että.. poh.. 17 vuotta on ollu tätä tuettua palkkatyötä.

Ristiriita: Se alko -96.. tammikuulla. Että siinä alko semm.. niinkun tuota.. rekrytointiajan palkka alko semmonen juttu, että.. (.) se oli vielä sen mummon markkojen nimellä ne.. rahat, että.. – –

Tulos: Mä siirryin vaan.. avotyöstä tuettuun palkkatyöhön. (Aaivan. Joo.)

Arviointi: Että.. mul jäi sitte semmosia eräitä.. muodollisuuksia jäi sitten.. jäi niin pois. Just se, että niinkun henkilöstöruokalassa jäi.. nimen kirjottamisen semmoseen paperiin jäi pois, ja (.) sitte mä sain sitten.. rupesin saamaan omaa rahaa ja (2.0) tämmös, minä sain sitten.. (1.0) lääkärit ja kaikki tommoset, että o.. on se, että mä en ollut sitte enää niinkun tämän kaupungin, niin.. sosiaalitoimen (3.0) maakunta-ala(ine)n nimen, että.. mä olin sitten, mä olin kun.. tuli ihan uuet työnantajat, tuli sit just tämä Raivion Marjo, ja (.) tämä päämies, Makkosen Timo, nii tämmösiä.

Alkutilassa Veli-Matti esittelee kertomuksen asetelman kertomalla tuetun palkkatyön ajanjakson kestosta. Mielenkiintoiset tapahtumat, eli tuetun työn alkaminen löytyvät ristiriidasta. Tuloksena Veli-Matti siis siirtyy avotyöstä tuettuun työhön, minkä hän esittää hyvin yksinkertaisena ja vaivattomana muutoksena. Seuraavaksi Veli-Matti pohtii, kuinka ratkaisu vaikutti hänen työhönsä. Tämän osion nimesin arvioinniksi. Mielenkiintoista tässä osiossa on lähinnä sisältö, mistä asioista Veli-Matti päättää kertoa. Usein kertoja mainitsee niitä asioita, jotka ovat hänelle merkityksellisiä (Lieblich, ym. 1998, 12–13). Veli-Matti huomauttaa, että arkirutiinien muuttumisen lisäksi työsopimuksen myötä hänellä oli oikeus palkkaan ja työterveyshuoltoon. Hän myös korostaa, kuinka työsopimus mahdollisti hänelle sosiaalihuollon piiristä poistumisen. Tuettuun

työhön pääsyn myötä hän siis sai itselleen työhön kuuluvan subjektiivisen sosiaalisen oikeuden, joka sisältää työntekijän oikeudet esimerkiksi työehtoon ja sairauslomiin (Siltala 2007, 81–83; Julkunen & Nätti 1999, 43).

4.1.4 Sosiaalisen osallisuuden saavuttaminen luonnollisen tuen avulla

Tuetun työllistymisen myötä Veli-Matti sai myös oman työhönvalmentajan, joka nimettiin työpaikan muusta henkilökunnasta ja Veli-Matin työkavereista. Veli-Matti kertoi, että hänellä oli useampia valmentajia, jotka vaihtuivat tilanteen mukaan. Veli-Matin mukaan työhönvalmentajan tehtävänä oli olla *eräänlainen kuraattori. – – No ku mää olin aikuinen ihminen, nii mää en tarvinnu sitä niin paljon sitä semmosta niinkun (2.5) työohjausta, että mää pystyin aika pitkälle ite (.) että tämä Marjo [esimies] sanoki.. tässä että, mulla on niin hyvä tämä tilannetaju, että (.) että pystyn jäsentään paremmin ku.. moni tervekkään, että..* Vastauksesta käy ilmi Veli-Matin mielipide työhönvalmennuksen tarkoituksesta, joka oli hänestä enemmän *sen..mosen.. työmoraalin ylläpitäminen* kuin työn opettelu tai työhön ohjaaminen. Edellisessä kommentissaan Veli-Matti myös arvioi omaa toimintaansa ulkoapäin, kolmannen henkilön mielipiteen pohjalta (Labov & Waletzky 1967, 38). Vedotessaan työskentelynsä arvioinnissa esimiehensä mielipiteeseen Veli-Matti päättää osoittaa saaneensa työstään hyvää palautetta myös esimiestaholta.

Tuetulle työllistymiselle ominaisesti jatkuvaa tukea järjestetään usein työhönvalmentajan sekä työpaikalta löytyvien luonnollisten tukitoimien avulla. Tarkoituksena on muun muassa tukea yksilöä työhön sopeutumisessa sekä sosiaalisten taitojen harjoittelussa. (Wehman 2012; Storey 2003; West ym. 1997.) Veli-Matti sai työhönvalmentajilta tukea erityisesti sosiaalisten sääntöjen omaksumiseen. *Ja sitten on neki sanonu mulle, et ne joutu vähän niinkun.. noita pelisääntöjä.. tai ettättä, pelihenkee niinkun (.) joutu niinkun navikoimaan uudelleen, että.. (Joo) Oikasemmaan maton kurttuja.. (joo) ..poimuja, että.. – – sitä, että ei tämä tämmönen (.) – – sosiaalinen seurallisuus pääse liian (.) määräävään asemaan.*

Tässäkin arviossa Veli-Matti kokee sosiaaliset taitonsa ristiriitaisimmaksi asiaksi työelämässä. Yhtäältä hän pitää sosiaalisia suhteita

muihin ihmisiin hyvinä ja hänen tarinoissaan henkilöt esitellään aina koko nimellä ja määritellään sosiaalisen tai ammatillisen aseman mukaan. Toisaalta hän myöntää, että on joutunut vastaanottamaan palautetta muilta sosiaalisten sääntöjen omaksumiseksi. Suhteitaan työkavereihin Veli-Matti pitää kohtalaisen hyvinä ja keskimääräistä parempina. Hän perustelee mielipidettään kertomalla erilaisia esimerkkejä tilanteista, joissa on tavannut sattumalta entisiä työkavereitaan. Veli-Matti kuitenkin myöntää, että suhteet työkavereihin ovat jääneet pääasiassa työasteelle. Toisaalta hän kertoo, että työkavereiden luonnollisen tuen myötä *just tämä (.) sosiaalinen identiteetti on niinku.. kohentunu.* Omien sanojensa mukaan sen avulla *pyritään niinkun, ehkäisemään syrjäytymistä.. ja välttämään sitte semmosta (.) alemmuuden, syyllistä alemmuuden tunnetta, että (.) vain sen takia, että on vammanen.*

Haastattelun aikana oli mahdollisuus myös arvioida ja keskustella palkkatyöstä sekä vertailla palkkatyötä ja suojatyötä keskenään. Veli-Matille suurin etu palkkatyöhön pääsyssä oli mahdollisuus täysivaltaiseen kansalaisuuteen, joka sisältää yhteiskunnallisen osallisuuden (Suikkanen & Lindh 2010, 56). *Ehkä se on se suurempi itsemääräämisoikeus, ja semmonen (.) aikuisen ihmisen itsenäisyys. (joo) Aikuisen ihmisen se itsen- (.) öö, se on, se oli niinkun. (.) Melko suvereeni itsemääräämisoikeus.* Aikuisuuteen ja itsemääräämisoikeuteen hän liittyy omista rahoista päättämisen, *että ne eivät ole minkään ihmisen takavarikossa,* sekä omassa kodissa asumisen. Nämä itsenäiseen elämään ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen liittyvät seikat tulevat esille myös Suomen vammaispoliittisessa ohjelmassa (ks. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle).

4.1.5 Logistiset työtehtävät ja teknologinen kehitys tuetulla työuralla

Alkuun Veli-Matilla oli töitä kolme päivää viikossa, jonka jälkeen työmäärä väheni kahteen päivään viikossa. Työtunteja hänellä on ollut 2–10 viikkotunnin verran. Veli-Matti kertoo tarkasti työtehtävistään sekä niissä tapahtuneista muutoksista. Alkuvuosien työtehtävät olivat avustavia toimistotehtäviä, kuten koulutusmateriaalin kopioimista. Muutaman vuoden päästä työtehtävät lisääntyivät ja hän alkoi kirjoittaa kolumneja työpaikan toimittamaan lehteen.

Lisäksi Veli-Matti hoiti postituksen, joka sisälsi lähtevän postin leimaamista ja toimittamista jatkokuljetukseen. Näiden tehtävien ohella hän huolehti kahvinkeitosta ja astioidenpesusta. Välillä Veli-Matti osallistui myös koulutustilaisuuksiin, jossa hänellä oli omat avustustehtävänsä. Haastattelussa Veli-Matti kertoi useita hauskoja muistoja niin koulutustilaisuuksiin kuin postitukseen liittyen. Erityisesti postituksesta hän jaksoi puhua paljon, liittyihän se osaltaan hänelle mieluisiin, logistisiin työtehtäviin. Postitukseen liittyen tiloilla oli keskeinen merkitys Veli-Matin työssä, ja hän kertoi tarinoita eri työtilojen hyvistä ja huonoista puolista. Kertomuksissa kävi ilmi myös teknologian kehitys. 2000-luvun taitteessa tietokoneet yleistyivät organisaatioiden toiminnassa, ja Veli-Mattikin pääsi opettelemaan tietokoneohjelmien käyttöä:

No se oikeestaan se tietokone, tuli vasta tuossa -99 vasta sinne [nimi poistettu] -kadulle. Sen, siinä vaiheessa pääsin niinkun (.) sinne niinkun (.) siihen hommaan kiinni, -99 tai oikeestaan niinkun 2001. -- Sillon minä niinkun vasta pääsin.. (.) sitä ennen mä tein tämmösiä vähän niinkun (.) jekutin vähän niinkun. -- (.) Että vasta sitte.. ku mä aloin tätä (nimi poistettu) lehen, tätä juttua, niin sitte mä pääsin tietokoneen kanssa niinkun.. (2.0) Että minun piti sitten, just tuolla [nimi poistettu] peruskoululla mä kävin semmosen yhen Hannu Sarkkisen (.) koulutuksessa kävin. (joo) Missä hän opetti sitte näitä tieto.. ne alko semmonen, että (.) mitä mikin näppäin vastaa ja sillä lailla, että.. (2.5).

Veli-Matin kerronnasta selviää, että tietokoneeseen tutustuminen kesti hänellä pari vuotta kauemmin ja aluksi hän huijasi taidoissaan. Tietokoneenkäyttötaidot tulivat kuitenkin tärkeiksi kolumnin kirjoittamisessa, ja Veli-Matti päätti opetella taitoja tietokonekurssilla. Muutama vuosi perustaitojen oppimisen jälkeen Veli-Matti harjoitteli käyttämään myös sähköpostiohjelmaa, mikä oli tärkeää muun muassa henkilökunnan vuosilomien ilmoittamisessa. Sen käytössä Veli-Matilla oli alkuun ongelmia, mutta hän oppi ohjelmankäytön vähitellen.

Vuosien mittaan postitusjärjestelmät muuttuivat ja lehdistä tuli sähköisiä. Tämä heijastui myös Veli-Matin työnkuvaan. Teknologian kehitys ja uusien ohjelmien opettelu olivat aiheita, joista Veli-Matti puhui haastattelussaan mielellään. Veli-Matin pitkällä työuralla sen voisikin ajatella yhdeksi urankäänteeksi, josta on mielekästä muodostaa kertomus. Veli-Matti kertoo työtehtäviensä muutoksesta kertomuksen, joka sijoittuu organisaation

uudistusvaiheeseen 2000-luvun lopulle. Tuolloin Veli-Matti oli työskennellyt organisaatiossa jo yli kymmenen vuotta.

- Alkutila:* Tiina: – – oliko sulla samat tehtävät, työtehtävät täällä [kolmannessa tiloissa, organisaatiouudistuksen jälkeen] silloin?
- Ristiriita:* Veli-Matti: Joo oli, että.. oli tämä [nimi poistettu] -lehen (.) artikkelin kirjottaminen, ja.. n.. sitte jäi vaan se postittaminen jäi pois, ku se meni sitte tää.. (.) öö.. että ne rupes sitte n..nyy.. semmosii verkkoleheksi. (joo) Tämä kaikki liitty sitte vähän sitte semmoseen.. alasaioon, että ruettii niin (.) Sillä tavalla järkipäistämään tätä näissä kuluissa (joo) (.) – –
- Tiina: Joo (1.0) Joo. No oliko sulla muita.. hommia. Sää teit sitä [nimi poistettu]-lehtee nii, mitä muita työtehtäviä sulla oli? Silloin.. oliko sulla vielä näitä.. kopiointeja tai..?
- Veli-Matti: Joo, kyllä sitä kopiointia piisas, ja sitten mää opin tämän (.) verkkosivujen käyttämisen, tämmösen kaiken, että – –.
- Tulos:* No kyllä mää tässä, oon on tämä automaatio jossain määrin vähentäny tätä hommaa, että..
- Arviointi:* Tiina: Nii oliko se hyvä vai huono juttu, et ne on.. muuttunu ne tehtävät, vai oisitsää mielessä tehny.. samoja tehtäviä, tai onko sillä merkitystä?
- Veli-Matti: Niin, joshan, mää nii ehkä vielä enemmän oisin tehny.. ennen niitä tehtäviä, mutta minä aloin sitte omaksua (.) hyväksyä, et-sitte tämän tilanteen, että kun ne on jääny sitte pois, että kun.. (.) nämä.. mm.. postimaksujärjestelmät muuttunu nii.. ne on sitte jääny tämmöset leimaamiset, jääny sitte pois, että.. – – Ja mää ite niinkun (2.0) pystyn mukau.. mukauttamaan ittesä näihin. (3.0) Että ainahan sitä on.. kai tämmöstä vähän omaa ylimeno.. kautensa.
- Päätäntä:* Tiina: – – oliko ne työtehtävät semmosia, mitä sää halusit tehdä?
- Veli-Matti: No kyllä minä sitä aattelin, että (.) että.. vaikka sitte niinkin, vain jos en pääse tämmösiin.. nykyisiin [koulutukseen liittyviin] tehtäviin, niin sitten mää oon käyny sitte niitäki, että (2.0) että se on jääny oikeestaan, että minä sitte ihan.. olen.. minä olen.. tämmöstä sanonnan mukaan, että.. laiha sopimus, sopu ku lihava riita.

Tässä tarinassa olen asettanut oman haastattelukysymyksen kertomuksen alkutilaksi, sillä siitä paljastuu aika ja tilanne, eli tapahtumat organisaatiouudistuksen jälkeen. Ristiriidassa Veli-Matti kertoo, että hänen työtehtävänsä olivat edelleen samoja, tosin osa postituksista jäi pois sähköiseen versioon siirtymisen myötä. Kerronnassaan Veli-Matti käsittelee toiselle modernille tyypillistä muutosta, jossa globalisaatio ja tietoteknologinen kehitys heijastuvat sekä organisaatioiden toimintaan että taloudelliseen järjestykseen (Suikkanen ym. 2001, 179). Tätä kehitystä Veli-Matti itse analysoi kulujen järkipäistämällä, eli kuinka organisaatio hoiti säästötoimenpiteitään. Ristiriidassa ilmenee kuitenkin, että osa työtehtävistä säilyi ennallaan. Poisjääneiden tehtävien tilalle tuli uusia tehtäviä, kuten verkkosivujen käyttöä. Tulos heijastelee Veli-Matin asennetta nykytilannetta kohtaan, jossa

tietointensiivikehitys on vähentänyt hänen työtehtäviään. Arvioinnin tarkoituksena oli pohtia muutoksen merkitystä Veli-Matin tuetulla työuralla. Hän myöntää, että olisi mielellään jatkanut vanhoissa tehtävissä, mutta hyväksyy kuitenkin kehityksen myötä tulleet muutokset.

Päätännässä tulee esiin Veli-Matin alkuperäiset toiveet päästä varastoalan tehtäviin tai toteuttamaan nykyisiä toiveitaan, jotka liittyvät kouluttamiseen tai luennoimiseen. Veli-Matti toteaa, etteivät toimistoapulaisen tehtävät olleet hänelle mielekkäimpiä töitä mutta ei huonoinkaan vaihtoehto. Koulutuskeskuksessa tuetussa palkkatyössä tehdyt vuodet kuvastuvat Veli-Matin kerronnassa hyvin tasaisiksi ja yhtenäisiksi. Veli-Matin työtehtävät ovat kertyneet hyvin monipuoliseksi kokonaisuudeksi, joka on muuttunut lähinnä teknologian kehityksen vuoksi. Tätä kehitystä Veli-Matti pohtii kertomuksensa arvioinnissakin ja päätyy päätännässä toteamaan, että kaikilla työtavoilla ja tehtävillä on oma kautensa, johon täytyy vain mukautua. Tässä kertomuksessa Veli-Matista paljastuu mukautuva puoli. Hänen kerronnastaan heijastuu tyytyväisyys niin palkkausta, työaikaan kuin työpaikkaan ja sen sosiaalisia suhteita ja työtehtäviä kohtaan.

Sullivanin, Cardenin ja Martinin (1998, 169–170) työuratyyppi-luokittelussa Veli-Matin työura voisi sijoittua perinteisen työuran ja itseohjautuvan työuran väliin. Perusteluina ovat Veli-Matin heikosti siirrettävä osaaminen sekä työskentely yhden organisaation palveluksessa. Työuratyyppin määrittelyssä haasteellista on arvioida, kuinka vahvasti Veli-Matti arvostaa työtehtäviään tai samastuu ammattiinsa. Todetessaan, ettei toimistotöiden tekeminen ole kaikkein palkitsevinta työtä, voisi työura sijoittua lähemmäs perinteistä työuraa. Toisaalta Veli-Matin kertomuksista heijastuu arvostus palkkatyötä kohtaan sekä mahdollisuus työskennellä tavallisella työpaikalla suojatyökeskuksen sijaan. Veli-Matti kohtaa työurallaan kuitenkin vielä yhden käänteen, joka muokkaa työurankulkua ja mahdollisesti myös hänen työuratyyppiään.

4.1.6 Työttömyys vakaan työuran uutena käänteenä

Veli-Matin pitkä työura koulutuskeskuksen tuetussa työssä keskeytyy yllättävästi keväällä 2013 organisaatiouudistuksen sekä YT-neuvottelujen myötä. Veli-Matti joutuu kohtaamaan työurallaan uuden tilanteen, työttömyyden. Vaikka työttömyys näyttäytyy työelämässä epäedullisena tilana, se koetaan usein myös käänteenä, josta seuraa myös jotain hyvää ja myönteistä (esim. Hänninen & Polso 1991, 73–75). Samalla tavalla myös Veli-Matin suhtautumisesta työttömyyteen on löydettävissä tragedian lisäksi koomisia piirteitä, joissa ristiriidasta syntyy jotain myönteistä (ks. Hänninen 1999, 96; Hänninen & Polso 1991).

Tiivistelmä: Että jos aatellaan, niinku viime vuoden keväällä, ei kukaan meistä osannu niinku kuvitella, että.. (2.0) Meillä oli hirveen mukavaa, ei siinä sillä lailla, että.. (.) Varsinkin se puol kahelta nii, kokoonnuttiin, ja mää keitin (.) opin sen tietyn kahviajan, millon m.. keitetään kahvia, – – pidetään semmonen kahvitauko, nii.. (.) se, lakisääteinen 12 minuuttia, että (.)

Alkutila: No nyt tähän viime vuoden kev- tämän vuoden kevääseen, että se.. – –

Ristiriita: Että meillä alko YT-neuvottelut, että meillä sitte oli sitte sillon (1.0) se ilmoitettiin se asia, niin totaa.. huhtikuussa ilmoitettiin asia, että.. (.)

Tulos: että mää sillon sitte jouvun.. jäämään pois sieltä, että.. (.)

Arviointi: eli niin sanotaan tämä.. [uuden organisaation] koulutuskeskus niinkun (.) panos.. sinne työntekijämäärälle rupes panemaan.. panostamaan enemmän tähän (.) [paikka poistettu tunnustettavuussyistä] – – Niillä oli sitte.. vo-volyymia ihan tarpeeksi. (.) Mut sitte siinä samalla, kun kun me sitte pantiin vireille, alettiin räätälöimään tätä hommaa sitte, että.. (.) mut ei oo vielä kuulunu mitään mutta täs on, täällä on kuulemma vähän (3.0) tila.. tilaki on vähän niinkun (.) kortilla kuuluu olevan vähän.. ja sittettä. (.) Kyllä ei se rauennu nyt se homma mulle sii, pitää vielä vähän aikaa oottaa.

Päätäntä: Mulla on nyt.. mää oon tässä ollu nyt työtön.. (joo) Se on niin yksin, kun se on kotoo.. (2.0) ja se on Sirkka sitten työstämässä sitä hommaa, että, mistä sitten (joo) täällä löytyy (ty)hjät tilat sitte mulle ja työt-(ja nämä). Sitä ollaan sitä hommaa niinku räätälöimässä..

Kertomuksen tiivistelmä toimii usein johdantona tarinaan. Tämä tiivistelmä kuvaa Veli-Matin työpaikan ilmapiiriä sekä tilannetta ennen organisaatiouudistusta ja YT-neuvotteluja. Tiivistelmästä selviää myös, kuinka YT-neuvottelut tulivat yllätyksenä työpaikan henkilöstölle, eikä se ollut mielekäs vaihtoehto kellekään. Veli-Matti myös asemoi itsensä *meihin*, eli näkee itsensä yhtenä henkilökunnan jäsenistä. Alkutilassa Veli-Matti mainitsee vain tilanteen ja ajan, jossa kertomus tapahtuu. Ristiriidassa jo kerrotaan ongelmallinen tilanne, jota seuraavassa lauseessa Veli-Matti paljastaa jo ratkaisun. YT-neuvottelujen seurauksena Veli-Matti jäi työttömäksi.

Arvioinnissa hän miettii työnmenetyksen syitä. Suurimpana syynä hän näkee yhteiskunta- ja koulutuspoliittisen tilanteen, johon organisaation tulee vastata. Arviointi muuttuu yllättäen uudeksi suunnaksi, jossa Veli-Matilla on jo suunnitelmia uuden työn suhteen.

Päätännässä hän jatkaa nykyisyyden ja tulevaisuuden pohdintaa. Päätännän rakenne on kuitenkin mielenkiintoinen, ja kertoo jotain Veli-Matin asennoitumisesta työttömyyttä kohtaan: Alkuun hän toteaa olevansa haastatteluhetkellä työtön. Seuraavaksi hän yhdellä lauseella kuvaa, millaiselta työttömyys on tuntunut. Tässä kohtaa Veli-Matti käyttää muotoa *se*, kuin eristäisi itsensä pois ikävistä tapahtumista. Sen jälkeen Veli-Matti jo jatkaa aiheita siten, että uutta työpaikkaa ollaan jo työstämässä. Veli-Matti siis kääntää ikävät tapahtumat myönteisiksi ja toiveikkaiksi. Veli-Matin haastattelussa heijastunut optimistisuus jatkuu myös tässä kohtaa työuraa ja elämänkulkua. Haastattelussa kysyessäni, hakeeko Veli-Matti nyt töitä, hän tokaisee: *Minun ei oikeestaan tarvi hakee, että.. just tämä Sirkka on niin.. sen on tämmösen tiimin kanssa on (.) työstämässä sitä hommaa.* Veli-Matti ei siis osoita voimakasta toimijuutta, vaan tukeutuu helposti toisen apuun. Toimijuudella tarkoitan tässä Leinikin (2009, 40, 147) tavoin yksilön määrätietoisuutta ja kykyä hallita omaa toimintaa ja puuttua asioiden kulkuun.

Tulevaisuuden suhteen Veli-Matilla on kuitenkin toiveita: *Nii mää sitte.. (.) tässä lähellä.. Kaupunginalueen lähellä nii kiertäsin kyllä ja.. kertosin tästä työstä, ja tästä.. (.) inkluusiosta ja tämmösestä koulunkäynnissä ja tämmösestä kaikesta, että.* Hän toivoisi pääsevänsä vielä viimeisinä työvuosinaan kertomaan ja luennoimaan tuleville kouluttajille inkluusiosta ja vammaisuudesta. Sullivanin, Cardenin ja Martinin (1998, 169–170) työuratyyppien luokittelun näkökulmasta työttömyys ja toiveet tulevaisuuden työtehtävistä voisi heijastella mahdollisuutta suunnata kohti itseohjautuvaa työuraa. Itseohjautuvan uran tavoin Veli-Matinkin kerronnasta kuultaa voimistunut ammatillinen osaaminen ja tahto osallistua inkluusio-keskusteluun kouluttajan roolissa.

4.1.7 Yhteenveto Veli-Matin työuran juonellisesta kulusta

Veli-Matin työvuodet ovat tapahtumarikkaita ja sisältävät useita juonenkäänteitä. Veli-Matin elämänkulkua ajatellen hän on Levinsonin (ym. 1978) elämänvaiheiden viimeisessä muutoskohdassa. Aikakaudelle on ominaista, että ihminen päättää keskiaikuisuuden vaateita ja alkaa luoda pohjaa myöhäiselle aikuisuudelle. (emt. 62.) Omien sanojensa mukaan Veli-Matti ei kuitenkaan ole vielä valmis siirtymään eläkkeelle. Tämän voisi tulkita niin, että hänen keskiaikuisuudelle asettamat vaateet ovat vielä täyttymättä.

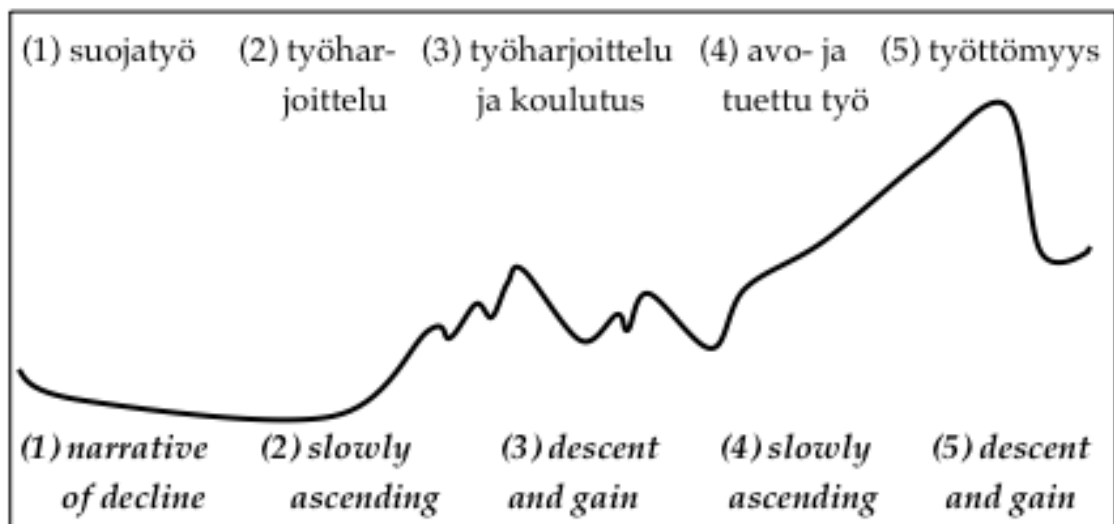
Kokonaiskuvan hahmottamiseksi muodostan Veli-Matin pitkstä työurasta vielä Lieblichin, Tuval-Mashiachin ja Zilberin (1998, 90–91) esittelemän juoniviivan (kuviokuva 2). Veli-Matin työura alkaa koulutuksesta työelämään siirtymisenä 1970-luvun alkupuolella, jolloin hän työllistyy suojatyöhön. Veli-Matin kerronnassa vuodet suojatyökeskuksessa esiintyvät tyytymättömyyden sävyttäminä. Myös Veli-Matin juoniviiva heijastelee kerronnan heikentymistä (*narrative of decline*). Erityisesti töiden aloitus näkyy Veli-Matin kerronnassa traagisena käänteenä, jonka jälkeen kerronta neutralisoituu. Hän työskentelee suojatyössä lopulta 1980-luvun puoliväliin asti, joten laskeva juoniviiva kattaa kymmenen vuoden ajanjakson. (emt. 90–94.)

1980-luvun puolivälissä Veli-Matti hakeutuu suojatyökeskuksesta työharjoitteluun työkeskuksen ulkopuolelle. Tästä työuranvaiheesta Veli-Matti kertoo myönteisemmin, joten juoniviiva suuntautuu ylöspäin kehittyväksi (*slowly ascending*). Ennen kouluttautumista Veli-Matilla on useampia työharjoittelujaksoja, joiden päättymisen ja uuden paikan löytymisen välille muodostuu laskun ja voiton käyrä (*descent and gain*). Myös koulutukseen pääsyyn sisältyy kimmellisyys, joka voidaan hahmottaa samanlaiseksi käyräksi. Ammatillisen koulutuksen, eli viivan viimeisen huipun, jälkeen Veli-Matti kertoo työttömyyden ja työnhaun vuosistaan kerronnallisesti laskevaan tyyliin. Seuraava voiton ja laskun käyrä puolestaan kuvastaa Veli-Matin työharjoittelua ammattiopistossa. (emt. 95–96.)

Ammattiopiston työharjoittelun jälkeen Veli-Matti on työttömänä tovin ennen avotöihin pääsyä. Tämä viimeinen juoniviivan ”laskun ja voiton” -käyrä kuvastaa työllistymistä koulutuskeskukseen toimistoapulaiseksi. Muutaman

vuoden päästä Veli-Matti palkataan tuetusti työllistettynä koulutuskeskuksen työntekijäksi. Tässä työpaikassa Veli-Matti työskentelee pitkän uran, joka piirtyi hänen kerronnassaan hitaasti kehittyväksi (*slowly ascending*). Veli-Matti työskentelee organisaatiossa aina kevääseen 2013 asti, jolloin hänet irtisanotaan. Veli-Matin kerronnasta kuultava pettymys kääntää juoniviivan laskuun. Haastattelun hetkellä Veli-Matti suhtautuu kuitenkin toiveikkaasti tulevaisuuteen, mikä kääntää juoniviivan suunnan taas kehittyväksi. (Lieblich ym. 1998, 90–96.) Narratiivin progression näkökulmasta Veli-Matin työura ja siitä piirretty juoniviiva näyttäytyy kokonaisuudessaan progressiivisena, eli tasaisesti etenevänä. (emt. 13, 16.)

KUVIO 2. Juoniviiva Veli-Matin työurasta.



Tarkasteltaessa Veli-Matin työuraa kokonaisuutena hänen työuratarinassaan korostuvat hyvistä tilanteista ongelmiin ajautuminen sekä kommelluksien sattuminen. Välillä ongelmista seuraa myös erinäisten tapahtumien kautta hyvää. Näin Veli-Matin tarina asettuu Gergenin (1999, 70–72) komedia-romanssin muotoon. Komedia-romanssissa erinäisten sattumusten kautta päästään takaisin alun järjestykseen. Veli-Matin työuratarina ei kuitenkaan pääty hyvään tilanteeseen, sillä hän on kertomuksen lopussa työtön. Silti Veli-Matin myönteinen ja toiveikas asenne tulevaisuuden työllistymistä kohtaan voidaan tulkita komedia-romanssin päätöksen rauhana. (emt.)

4.2 Tony kaipaa työlleen sisäistä arvoa

Tony on 44-vuotias muusikko. Hänen koulutustaustastaan löytyy peruskoulu ja sen jälkeen suoritettujen vuoden sivistävä opinnut. Lisäksi hän opiskeli 1990-luvun alussa erityisammattikoulussa varastoapulaiseksi. Jo peruskoulusta lähtien Tony sai erityisopetusta. Opintojensa jälkeen 1990-luvulla Tony ei saanut tukea työnhakuun, mutta työskenteli työsopimuksella postinlajittelijana sekä sukulaisensa omistamassa kaupassa. Näistä varhaisista työvuosistaan Tony ei muista enää paljoa ja niihin liittyvä keskustelu on siksi vähäistä. Tonyn mielipide näistä vuosista on suhteellisen neutraali. *Postis mä oon ollu joskus silloin yheksänkytluvulla, mut en mä muista [muuttuu kuiskaukseksi] tarkkaa vuotta.. joskusjoskus.. – – nelisen vuotta suurin piirtein, mut ei oikee ollu mun juttu.*

Vuonna 1998 Tony hakeutui erityisammattiopistoon, jossa suoritti kolmivuotisen laitoshuoltajan tutkinnon. Sen jälkeen Tony pääsi työharjoitteluun, jolloin alkoi myös hänen tuettu työllistyminen. Tuolloin 2000-luvun alussa tuettu työllistyminen oli jo vakiinnuttanut paikkansa Raha-automaattiyhdistyksen, TE-keskusten ja kuntien alkaessa kustantaa toimintaa (Pirttimaa 2003a, 10). Työharjoittelujen kautta Tony yritti etsiä mielenkiintoista työtä, vaikeivat harjoittelut vastanneetkaan täysin hänen koulutustaan. Ensimmäinen tarina kertoo näistä vuosista koulun jälkeen.

Alkutila: Meilläähä oli paljon työharjoittelua tuolla koulussa, ja totanoi, sitten käytiin, mä oon ollu päiväkodissa harjoittelemassa. (mm) Harjoittelujaksot vanhustenpalveluyksikössä, toi.. mikä, [nimi poistettu] -talossa (joo-o) (1.0) Jah tällasia.

Ristiriita: Ja sitte kuitenkin loppu päädyttiin, että sillä hetkellä, että, et tota keittiöhommot on mulle hyviä, eli mä päädyin sitte keittiöalalle puolekstoist vuodeks, eli mä olin [nimi poistettu] -yrityksellä tuolla [nimi poistettu] -talolla. – – Silloin het-heti koulun jälkeen. Siis plus ne harjoittelujaksot siin välissä tietyst (joo) että sitte koulun jälkeen olin sen puoltoist vuotta.

Tulos/ arviointi: Sit mulla hajos kädet, et.. (.) kui-kuivu kädet nii paljon vaikka, ku on vede kans paljon tekemis, nii oli pakko lopettaa (kuiskaten:) se sitte. (.) (joo) Ja sit oon ollu niissä [nimi poistettu] -talon seminaareissa ja näis mukana sitte ja.. (joo) Sit mä menin kauppahommiin sen jälkeen. (joo)

Päätäntä: Mut sit mä olin näis, niinku sit, en enää suvun, suvun helmoissa enää ollu töissä vaan sit mä olin ihan yksityisellä, et mä oon ollu (.) [paikan nimi poistettu] [nimi poistettu, ensimmäisessä] marketissa (2.0) sit mä oon ollu viimeks, no ihan viimesin oli toi [paikan nimi poistettu] [kolmas] marketti. Siin välis mää olin.. vielä. [nimi poistettu] kaupungin [paikan nimi poistettu] vanhan ostarin [toisessa] marketissa. (.)

Alkutilassa kuvataan kertomuksen lähtöasetelma, jossa määritellään tapahtumien aika ja tilanne (Vilkko 1995, 105). Tämän kertomuksen alkutilassa Tony johdattaa kuulijan ammatillisten opintojensa pariin ja kertoo koulutuksessaan suorittamista työelämäharjoitteluista. Opintojen loputtua alkaa ristiriita, joka sisältää jotain mielenkiintoista ja kertomisen arvoista, eli sen, kuinka Tony päätyi ravintola-alalle töihin. Ristiriita sisältää usein tarinallisia lauseita sekä ajallisia liitoksia (Labov & Waletzky 1967, 23, 25–28). Tässä mielenkiintoista on lauseiden verbien passiivimuodot, joissa Tony asettaa itsensä tekemisen kohteeksi. Passiivilla voidaan viitata hallinnolliseen päätökseen, mutta tässä tilanteessa päätöksentekijä voisi olla myös viranomaistaho tai auktoriteettihahmo (vrt. Leinikki 2009, 34).

Tulos on yllättävä, sillä se sisältää tarinallisella lauseella kerrotun käänteiden työskentelyn keskeytymisestä. Tulos ja arviointi ovat samassa, sillä lauseet sisältävät kertomuksen ratkaisun sekä suoran toteamuksen, *oli pakko lopettaa se sitte*. Tulokseen liittyy myös kaupanalalle päätyminen, jonka Tony kertoo toteavaan sävyyn neutraalisti imperfektissä. Päättänessä hän palaa takaisin nykyhetkeen, josta käsin hän arvioi kaupanalalle päätymistä ja työuraa niissä työtehtävissä. Hän tarkentaa, ettei ollut enää *suvun helmoissa* ja osoittaa itsenäistymistä ja suvusta irtautumista korostamalla toiselle työnantajalle työllistymistä sanalla *ihan*. Ammatillisen koulutuksen jälkeen Tony päätyi siis uudelleen kaupanalalle töihin.

4.2.1 Vuodet kaupassa sisältävät vastoinkäymisiä

Tuetun työllistymisen työhönvalmentaja tuli avustamaan Tonya työnhaussa keittiötöistä kaupanalalle siirtymisen yhteydessä. Työhönvalmentaja otti Tonyyn yhteyttä ja he tapasivat toimistolla. Ensimmäisessä tapaamisessa juteltiin palkkauksesta ja töiden etsimisestä. Työhönvalmentajan avulla Tony löysi lopulta kaikki kaupanalalan työpaikkansa. Töiden alkaessa työhönvalmentaja oli mukana työpaikalla ensin päivittäin ja muutaman kerran viikossa *niin kauan ku oli tarvetta, eli niin kauan ku oppii sen jonku tehtävän, tai määrätyt tehtävät, mitä pitää oppia, ja sit se katto et hommat toimii* – –. Sen jälkeen tapaamiset harvenivat yhteen kertaan kuussa. Tonyin kommentista selviää,

kuinka työhönvalmennuksen prosessi eteni tiettyjen laatustandardiin perustuvien tavoitteiden kautta (esim. Lampinen & Pikkusaari 2012, 22–23).

Tonyn mielestä työhönvalmentajan tuki on *ristiriitainen homma*, sillä hänen mukaan hyötyä on vain alussa, eikä *siin oikeestaan enää sen jälkeen hyöttyä ku oppii ne, o-oppii ne.. ä.. määrätty vastuuhommat, mitä pitää tehdä, mitkä kuuluu sen työsopimuksen piiriin, mikä on tehty, että nämä vastuu.. asiat kuuluu meikäläiselle. Nii, sen jälkeen se on ihan semmost omatoimist hommaa, et ei siinä edes (1.0) pomo tai kukaan muukaa työntekijä sit.. sano mitää, niinku et mä hoidan sen, jos tulee joku kiireellisempi homma, nii ni sit ne kyllä yleensä huutaa, et Tony, mee vaikka, no, monesti pullokoneelle, et siellä pullokone mättää, kukaan muu ei ehdi sinne –*. Tonyn sitaatti paljastaa, että työnopetteluvaiheen jälkeen tuki tulee luonnollisesti työtovereiden tai esimiehen puolelta. Työtovereilta saatu apu on aiemminkin raportoitu tärkeäksi työntekoa tukevaksi tekijäksi (mm. West ym. 1997). Kommentista heijastuu myös itseluottamus omaa työskentelyä kohtaan sekä ulkopuolisen tuen tarvitseminen vain erityistilanteissa.

Tonyn työtehtävät olivat monipuolisia sisältäen pääasiassa ruokatarvikkeiden hyllyttämistä, roskien lajittelua, pullokoneen käyttöä sekä asiakaspalvelua. Tonyn työtehtävät tulivat *sillee pikkuhiljaa, et kyl ne niinku, ku mä oon sitä paljon tehny, nii kyl ne näki, että osaa, kaveri osaa hommat, et kyllähän se nyt ku, sillee pikkuhiljaa niinku tuli vähän lisää, et ne ei ne ihan kyl kaikki kerral tullu, mut sillee pikkuhiljaa (.) Mut sit ku ne näki, et tossa toi osaa ton a-hyvoin, nii voidaan antaa uus vastuu, ja sitte taas eteenpäin, ja taas uus vastuu.. nii sillee se on menny. Hän hoiti työtehtävänsä itsenäisesti ja tiesi, mitä piti tehdä: *Kyllä ne oppi ulkoo muistamaan, et kyllä sen ties että okei, nyt on maanantai, nii einekset, einekset tulee, että.. että heti ku einekset tulee nii ruvettiin purkaan niitä että useimmiten, ku meni töihin nii meilläki ne oli jo valmiina siellä tai ne sitte ne oli just tulossa, et.. ei siin kauaa menny, jaha ja purkaamaan. (.) No sit siinä aamus, jossei ne ollu ehtiny vielä tulee, sit mentii esimerkiks pullohuoneeseen tai jos ei sielläkää ollu mitään, nii sit vaikka kuivahu-a, kuivahuoneen, kuiva-aineita laittaaan tai noit ruokii laittaaan.. (1.0) Aina löyty jotaki (.) jostain aina alotti. Näistä työtehtävistä kertoessaan Tonyn puheesta välittyi kuva itsenäisestä ja osaavasta työntekijästä, joka oli ammatillisesti pätevä.**

Tonyn työvuodet kaupassa osoittavat monenlaisia merkkejä. Yhtäältä hän on tyytyväinen työhönsä, toisaalta hän kritisoi voimakkaasti työtehtäviään ja organisaatioita. Työvuodet kaupanalalla rakentuvatkin hänen kertomuksissaan jatkuvaksi taisteluksi organisaatiota ja esimiesten *pompottelua* vastaan. *Siellä se organisaatio sitte vähän niinku.. liritti silleen tota, että ne.. siellä että joutu juokse juoksentelee ku aro-aropupu, – – ku ei ne o, osannu tehdä sitä tai ehtiny ne, mu-muka tehdä sitä.* Tonyn työtehtävät ja ammatillinen osaaminen olivat kaupanalalla sisällä helposti siirrettäviä, mutta työtehtävien arvostus heikkoa organisaation vähäisen arvostamisen vuoksi. Toistuvien määräaikaisuuksien ja tilapäistöiden vuoksi kyseinen työuran vaihe voidaan määrittää Sullivanin, Cardenin ja Martinin (1998) tilapäiseksi työuraksi.

Tony työskenteli pääasiassa neljässä lähiseudun kaupassa, joista kolmessa hän työskenteli pitempään. Nämä lyhytaikaiset työsuhteet kuvastavat osaltaan myös *työn uutta järjestystä*, jossa korostuvat lyhytaikaiset ja joustavat työsuhteet (Sennett 2002, 19). Tony kertoi työvuosistaan kaupanalalla yhtenäisesti, eikä mielellään erotellut eri työnantajilla tehtyjä vuosia ja vaiheita toisistaan. Sen vuoksi käsittelen työvuosia kauppa-apulaisena yhtenä jaksona, josta olen erotellut tarinat työuran vastoinkäymisistä sekä työuratoiveista. Nämä teemat tulivat usein esille hänen kertomuksistaan kauppatyövuosista.

Tiivistelmä: Se on vähän huono juttu, että kaupppiaat ei niinku (.) muista meitä alaisia, eli ongelma on se nykypäivänä, että pitää tuottaa todella paljon tulosta, ja jos ei tuu tulosta, nii joutuu ulos, eli se on tulos tai ulos -menetelmällä, että tota (.) Ihminen vedetään pienellä palkalla, niska.. ee.. niska limassa.. pitää tuottaa tulosta, pienellä porukalla, että jos ei tuu tulosta nii, se on sit morjens ja ulos. (.)

Alkutila: Mut tota meitäki oli [kolmannessa] kauppas muistaakseni yhdeksän aamuvuorossa, suurinpiirtein plus kauppiaspariskunta, eli ykstoista henkee, nii siinä ei paljoo kuule niinku.. aika itsenäistä hommaa se puoli,

Ristiriita: et ku pyys apuu, niinkun ei tullu apuu, ja sit ku ei pyydä niin parhaimmillaan joskus ei tuu ollenkaan ja joskus tulee kaks ihmist kysyy, et tarviitko Tony apuu (mm) tarkoitan nyt eineksiä, purkamista. (.)

Tulos: Ja minä parhaimmillani, kerran, yhtenäki jouluna purkanu kaks lavaa yksin, ja siihen meni neljä tuntii.. (.) vai monta, puoltoist tuntii lavaa, että.. kolme, kolme neljä tuntii menee, ku purkaat kahta lavaa. Y-, kolme lavaa parhaimmillani pur-siihen menee jo ko-neljä ja puoli tuntii, jos on viiden tunnin, viiden.. ja puolen tunnin päivä, nii siihen pitää mahduttaa viel pientä breikkiiki. (.)

Arviointi: Nii, se on aika hektist.

Tiivistelmässä johdatellaan itse tarinaan. Tony aloittaa kertomuksensa kritisoimalla työmarkkinoiden toimintaa, työn järjestystä sekä työntekijän asemaa. Kritiikin kohteena on myös Sullivanin (1999) rajaton työura, jossa työsuhteen laatu perustuu työntekijän työsuoritukseen. Sisältöä sävyttää myös Gergenin (1999, 71) *sankaritarinan* vivahteet, jonka mukaisesti Tonykin asettaa yksittäisen työntekijän sekä suuren, valtaa pitävän organisaation vastakkain. Sankaritarinoille tyypillisesti myös Tony esittelee tarinansa hahmot niiden vastakohtaisuutta korostaen joko liioitellun hyvinä tai pahoina. Jo tiivistelmässä hän kuvaa työnantajansa *konnana*, tarinan päähenkilön päävastustajana, joka estää työuralla menestymisen ja etenemisen. (Leinikki 2009, 48, 53.) Kertomuksen alkutilassa hän perustelee väitettään henkilökohtaisella muistolla ja kertoo lähtötilanteen henkilöt ja paikan. Kertomuksen ristiriita jatkuu klassisen sankaritarinan tapaan traagisesti, eli päähenkilön pyrkimykset estyvät ja ovat ristiriidassa työympäristön kanssa (vrt. Leinikki 2009, 53–54). Tuloksessa Tony jatkaa sankarin roolia, jossa yrittää täyttää työnantajalta tulleita, mahdottomina esiintyviä, odotuksia. Tässä korostuu sankarille ominainen velvollisuudentunto työtä ja työnantajaa kohtaan (Leinikki 2009, 48). Arvioinnissa Tony päättää tarinansa lyhyesti, Labovin ja Waletzkyin (1967, 37) suoraa toteamusta (*statement*) käyttäen. Toteamuksessa hän kertoo myös arvionsa kaupanalan töistä, jossa kiire ja tuloksen tekeminen korostuvat.

4.2.2 Osallisuus kaupanalan työssä

Kysyttäessä osallisuudesta ja suhteista muihin työkavereihin, Tony tiivistää asian seuraavasti: *Tää ehkä vaihtelee, et tähän ei voi sanoo aina, että hyvin, välillä voi sanoo hyvin huonostikki, mutta se vaihtelee nii suuresti – –. Vaikka työkavereiden kanssa välit olivat hyvät, ei hän tullut aina toimeen esimiehensä kanssa. No [ensimmäisessä] marketis oli heikommät ehkä kuitenkin kun ehkä m... muuten työntekijöitten kanssa hyvät välit, mutta pomon kanssa ei (.) eli kun se lähti pompottaa, ja vähän väärälle tielle että. (.)* Tonyn mukaan työkavereiden kanssa vietettiin aikaa lähinnä työnantajan järjestämissä illanvietoissa. Muuten yhdessäolo rajoittui työpaikalle. Tämä on huomattu yleiseksi piirteeksi toisen modernin työpaikoilla. Työntekijöiden välisten luottamussuhteiden heikentymisen syynä on pidetty heikoiksi ja lyhytaikaisiksi jääviä ihmissuhteita

(Sennett 2002, 20–21). Myös Tonyn kaupanalan kertomuksissa työkavereilla on vähäinen osa ja tarinoihin pääsevät lähinnä esimiehet ja työnantajat.

Osallisuus toteutuukin Tonyn tapauksessa eri tavalla. Haastattelussaan hän nimittäin ottaa usein esille palkkauksen sekä eläkkeen ja palkan sovittamisen vaikeuden:

– – tää ongelma onkin tääl ku meil on tää palkka sidottu tähän (.) tai itseasiassa, anteeks toistepäin, että eläke sidottu palkkaan. Tai kummin päin se pitää nyt puhuukkaan. Palkka sidotussa eläkkeessä. No joka tapauksessa, niin, mun äiti on kattonu ihan lakikirjasta, niin mä saisin tehdä kakkosduunii, mun lisäprosentti ois 30. Mutta heti ko sä meet saman kysyyn Kelalta, nii siellon nollatoleranssi, ettei ollenkaan, ei missään tapauksessa. Ja jos ne saa tietää (.) ja se on fakta, että asumistukea tai takuueläkkeeseen kosketaan. Eli ne pienentää niit summii (mm). Peruseläkkeeseen ne ei voi koskee, kun sulla on se päätulo. Ja palkka on niinku lisätulo. – – Että se on vähän semmonen.. kaks piippunen, ristiriitanen homma. Et haluaisin tehä välillä vähän kakkosduunii, tienata vähän ylimääräst, mutta ei uskalla ottaa – –.

Haastattelussa tulee ilmi myös Suikkasen ja Viinamäen (1999, 190–191) ajatus työmarkkinakansalaisuudesta, jossa yksilön on mahdollisuus saavuttaa täysi yhteiskunnallinen osallisuus ja integroituminen työmarkkinoilla toimimisen kautta. Ajatus heijastuu esimerkiksi Tonyn kommentista:

Mutta, kyllä mun mielestä kunnon korvaus, tekee ihminen mitä tahansa, kunnon korvaus pitäis saada, vaikka on monilla meillä on eläkkeet taustalla, kyllä silti niinku rahallinen korvaus pitäis olla kunnollinen (2.0) Et tota (2.0) Kun (1.0) Niin.. Normaalissa työelämässä kaikki mitataan rahassa. Se on valitettava tosiasia. (.) Ku tota teeveetäki on kuunnellu ni kyllä vaan niinku että, mitä parempi palkka sitä parempi arvostus. Ja sitte vähän ehkä, joutuu, voi, jopa nousta tuolla (1.5) työpaikan portaissa, kun puhutaan portaista, nii pystyy ehkä nousemaan vähän paremmille (.) paikoille – –.

Palkkaukseen liittyvää kritiikkiä voi tarkastella myös Sullivanin (1999) perinteisen ja rajattoman työuran vertailun pohjalta. Sen mukaan Tony perustaa oman näkemyksensä työntekijän arvosta perinteiseen työuranäkemykseen, jossa menestymistä mitataan palkan, ylennysten ja aseman perusteella. Toisaalta rajattoman työuran näkökulmasta menestys määrittyy yksilölle henkisesti mielekkään työn pohjalta. Henkisesti mielekäs työ sekä työuran varrella tulleet haaveet esiintyvät myös Tonyn haastattelussa usein. Kaupanalalla työskentelyn jälkeen Tony siirtyy erinäisten sattumien jälkeen uudelle uralle, missä työn sisäinen arvostaminen korostuu. Samalla

Tonyn kerronnassa alkaa näkyä rajattomalle työuralle ominaiset piirteet, jossa työn mielekäs sisältö korostuu palkkaus- ja ylennyskysymyksiä voimakkaammin.

4.2.3 Haaveet ja unelmat Tonyn työuralla

Haaveet, unelmat ja asiakkaan kuuleminen ovat työhönvalmennuksen alussa tärkeä osa asiakkaan tilanteeseen tutustumista ja alkukartoitusta. Työhönvalmennuksen käsikirjoissa korostetaan asiakaslähtöistä työskentelytapaa, yhteistyöhön sitoutumista sekä asiakkaan toiveiden kuulemista ja hänen etujensa hyväksi toimimista. (Esim. Pikkusaari 2012, 25–29; Saloviita ym. 1997, 87–95, 112–113.) Työuran aikaiset haaveet ja unelmat voidaan määritellä osaksi työn sisäistä arvoa, joka lisää työlle annettua arvoa ja konkretisoituu tärkeiden tavoitteiden täyttymisenä työssä (Sullivan ym. 1998). Tony kertoo työuraan liittyvistä haaveista ja unelmista useaan otteeseen. Muodostin niistä oman juonitetun, yhtenäisen tarinan analyysivaiheessa (Bruner 1986, 15–16). Kertomuksen alkutilassa ja ristiriidassa Tony kritisoi työhönvalmentajan toimintaa. Kertomus jatkuu, kun Tony muistaa haastattelun myöhemmässä vaiheessa tilanteen, jossa pääsi toteuttamaan haaveitaan. Siitä syntyy uusi ristiriita, joka muuttaa kertomuskulkua. Päätäntä jatkaa samaa haaveiden ja unelmien teemaa sekä siihen yhdistyvää toivetta ajokortin hyödyntämisestä työssä. Se myös kokoaa Tonyn ajatuksia työvuosista kaupanalalla.

Alkutila: Mut tost kyllä nyt täytyy myöntää, et työvalmentajassa ois paljon parannettavaa, ja niitten pitäs kuunnella enemmän meit asiakkaita (.) että tuota, toteuttaa vähän enemmän niinku, haaveita ja unelmia, et tota, esimerkiksi mulla on ajokortti. Nii mä haluaisin hyödyntää sitä, mä oon taas, montako vuotta mä oon ennen tätä työtä mä oon sanonu monta kertaa, et (.) mä haluan sit semmosen duunin, mis mä voin ajokorttiini hyödyntää, joo joo, katellaan katellaan, mut eipä oo yhtään työtä tullu vastaan.

Ristiriita: Aai, tossa [kolmannessa] kaupassa, joo, se oli ainut mis mä sain ajokorttiini hyödyntää.. mä.. öö.. totanoin. Viimesin kauppias, kenen kanssa mä olin tekemisissä, nii (.) siellä meillä oli, tuli ja oli toi.. kotipalvelu. Nii vietii vanhuksille, kerättiin kaupassa, totanoin. Asiakas soitti kauppiaille tai jollekin, ja sitten kerättiin asiakkaalle ruoka..tarvikkeet kasseihin ja.. sitten, minä vein niitä vuoden, reilun vuoden päivät vein tota.. asiakkaille. Siinä [nimi poistettu, kaupunginosassa] vein ruokia kotiin.

- Tulos:* Niins joo, sen verran sain tehdä, mut sit ne lopetti sen, harmi kyllä. Mutta.
- Arviointi:* Se tuli niin kalliiks.
- Päättävä:* (3.0) No ei se varmaan mun haaveammatti ollu kauppahommat, se nyt vaan tuli sitte ku suvun kau- suvun kauppas on ollu töissä, nii se tuli niinku automaattisesti siihen, et sitä hä.. halus jatkaa sitte, mutta (.) niinku mä äsken sanoin, niin sitä ajokorttia nii olen aina 93:sta eteenpäin halunnu hyödyntää, eli tota, siinon ollu miinusta, että.. haluaisin edelleenkin, mutta se nyt... tulee sit kenties ehkä tulevaisuudessa mutta (.) mutta, olen aina terottanut sitä, että jos jotain työtä teen, niin haluaisin semmosen työn, missä vois.. hyödyntää ajokorttia.

Alkutilassa Tony rakentaa sankaritarinalle tyypillistä vastakkainasettelun asetelmaa, jossa kritisoi työhönvalmentajan toimintaa omien mahdollisuuksiensa estäjänä (vrt. Leinikki 2009, 47, 53). Ristiriidassa Tony kertoo tilanteesta, jossa ajokortin hyödyntäminen lopulta mahdollistui. Ristiriidasta löytyy sisällöltään mielenkiintoiset tapahtumat sekä tarinallisia lauseita, joista löytyy myös ajallisia liitoksia, *ja sitten* (Labov & Waletzky 1967, 28). Ristiriidassa Tony asemoi itsensä samalle puolelle, osaksi työyhteisöä käyttämällä me-muotoa, *siellä meillä oli – – kotipalvelu*. Tulos oli kuitenkin lopulta pettymys, sillä tarina päättyi päähenkilön kannalta epäonniseen päätökseen. Tässä vaiheessa mielenkiintoista on, kuinka Tony asemoi itsensä uudelleen erottaen itsensä päätöksentekijöistä: *sit ne lopetti sen*. Tony arvioi tapahtumia myös passiivimuodossa *se tuli niin kalliiks*, jolla usein viitataan hallinnolliseen päätökseen (vrt. Leinikki 2009, 34).

Arvioinnin tarkoituksena on järkeistää tarinan tapahtumia. Arviota voi pohtia sisäisen ja ulkoisen välisellä akselilla. Siten tässä toiminnan loppumisen syyksi määrittyy ulkoinen tekijä. Päättäessä tarinaan lisätään usein täydentäviä elementtejä nykyhetken näkökulmasta. (Labov & Waletzky 1967, 33, 39.) Tony toteaa, ettei hänellä ollut Sullivanin, Cardenin ja Martinin (1998) määrittelemää sisäistä arvostusta kaupanalalla tehtävää työtä kohtaan. Hän toteaa, että päätyi työuralle ympäristöstä tulleen sysäyksen myötä. Siten Tony tuo esille sitä, kuinka menneisyys on heijastunut nykyhetkeen (Labov & Waletzky 1967, 40). Päättäessä hän vielä palaa ajokortin hyödyntämiseen liittyvään haaveeseen, joka kokoa kertomuksen yhteen.

Kaupanalan töitä arvioidessaan Tony kuitenkin myöntää pitäneensä *kokonaisuutena* työskentelystä kaupassa. Lisäksi hänellä on vahva itseluottamus

kaupanalan työtehtäviä ja omaa työkykyään kohtaan: *jos nytki varmaan, jos joutus tonne tai pääsis keikkaaki tekemään, nii kyllä osaisin, en usko, et siin on mitään, vaikka oon toista vuotta ollu poissa, että. (.) Ne on tuol jossain luissa, l-luissa ja ytimis, noi tieto-taito.* Toteamuksesta selviää, ettei Tony'n kaupanalalla rakennettu ammatillinen identiteetti ole täysin kadonnut. Ammatillisessa identiteetissä on kysymys ajan kuluessa muodostetusta käsityksestä itsestä ammatillisena toimijana (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26). Samalla toteamus vahvistaa sankaritarinan luonnetta, jossa korostuu ammatti-identiteetin luominen (vrt. Leinikki 2009, 54).

4.2.4 Unelmasta todeksi, käänne muusikon uralle

Muusikon työuralle Tony päätyi omien sanojensa mukaan sattumusten kautta. Hän aloitti musiikkiharrastuksen sekä soittotunnit vuonna 2005 paikallisessa musiikkikoulussa, johon hän päätyi lopulta työntekijäksi työsuhteiseen työhön kuusi vuotta myöhemmin. Muusikon ammatista ja kyseisestä työuran vaiheesta puhuttaessa Tony'n kerronta muuttuu innostuneemmaksi. Olen koonnut ja analysoinut kaksi tarinaa muusikoksi päättymiseen liittyen. Ensimmäisessä tarinassa Tony kertoo, kuinka innostui soittamisesta.

Tiivistelmä: Joo, tää onki oikeen hauska ja mielenkiintonen juttu. (2.0)

Alkutila: Öö.. asuin (3.0) öö.. asuin tota noin (3.0) Jaa-a, mietin hetken. Asuin asuin, muistaakseni.. eh.. [nimi poistettu]. Ja.. (1.0) Sitten. Äiti soitti mulle yhtenä päivänä.. ja sanoi, toukokuussa, yhtenä päivänä, että

Ristiriita: Tony lähetkö kuuntelemaan [nimi poistettu, paikkaan] ..tota.. kevätkonserttia.. (.) silloin ja silloin. Noo.. minä mietin muutaman sekunnin, ja vastasin myöntävästi, että lähden kuuntelemaan. (.) Ja tota, sieloli tämä joka kevät.. [nimi poistettu]-kevätkonsertti, ja tota.. (.)

Tulos: Ei ollu e-ensimmäinen puoliaika edes.. öö.. saatu valmiiks, ni sanoin mutsilleni siinä väliajalla, tai jossain vaiheessa siinä, että tätä haluan tehdä. (.) Nyt sitten kun konsertti oli päättynyt, nii.. sitten.. seuraavana arkipäivänä muistaakseni mutsi ilmotti mut... tietokoneella, [nimi poistettu] musiikkikoulun sivujen kautta tänne oppilaaksi, ja sitten minä aloitin täällä 2005. (.)

Arviointi: Ja.. siitä asti ollaan oltu talossa.

Tiivistelmässä Tony johdattaa tarinaan kuvaamalla sitä miellyttäväksi muistoksi. Alkutilassa hän kuvailee tilannetta, lähinnä aikaa ja tapahtuman henkilöitä. Ristiriita, eli mielenkiintoiset tapahtumat, alkavat jo äidin soitosta,

jossa päähenkilöä pyydetään kevätkonserttiin. Tarinallisen lauseen luonteestaan johtuen ristiriita voisi alkaa jo lauseesta, jossa kerrotaan äidin soitosta. Tarinalliset lauseet sisältävät ajallisen jatkumon, joka Tony'n tarinassa osoitetaan äidin ja Tony'n toiminnan kertomisena imperfektissä (Labov & Waletzky 1967, 22). Tuloksessa Tony kertoo reaktionsa tapahtumiin. Konsertti oli tehnyt häneen suuren vaikutuksen, jonka seurauksena hän tahtoi ruveta harjoittelemaan itsekin soittamista. Tarinallisten lauseiden avulla hän kertoo tapahtumien kulun järjestyksessään: *sanoin mutsilleni – – että tätä haluan tehdä. – – seuraavana arkipäivänä – – mutsi ilmotti mut – – tänne oppilaaksi, ja sitten minä aloitin täällä 2005.* Ajallista jatkumoa korostavat imperfektimuotoisten verbien lisäksi ajan määrittäminen (emt.). Näin tarinassaan Tony toimii päätöksentekijänä ja äiti tukihenkilönä toiveen toteuttamiseksi. Tony päättää kertomuksensa arvioinnin tuttuun tyyliinsä suoralla toteamuksella asian tilasta (Labov & Waletzky 1967, 37).

Edellisessä tarinassa tuli ilmi yksi Tony'n mainitsemista haaveista, jonka toteuduttua alkoi matka kohti muusikon ammattia ja työuraa. Tässä vaiheessa työuraa Tony löytää harrastuksen, joka on hänelle sisäisesti arvokas. Samalla hän siirtyy kohti Sullivanin, Cardenin ja Martinin (1998) itseohjautuvaa (*self-directed*) työuraa. Siinä työn sisäinen arvostus on tekijälleen merkittävää, vaikka osaaminen olisikin heikosti siirrettävissä. Muusikon työtä ajatellen ammattiin samastuminen ja henkilön sisäinen halu toteuttaa itseään soittamisen ja musiikin kautta puoltavat tätä työuratyyppejä. Seuraavaksi esittelen Tony'n tarinan, jossa hän kertoo työllistymisestään musiikkikouluun.

Alkutila: Tiina: *No elikkä mites sitte tuli tää, et miten sä päädyit sit tänne työntekijäksi, että? Olitsä silloin vielä täällä [kolmannessa] marketissa?*

Tony: *Mä olin [kolmannessa] kauppas, joo.*

Ristiriita: *Ja (joo-o) jäin työttömäks. (.) (Joo) Eli jäin työttömäks. (.) Ja sitten, meillä oli palaveeri täällä [musiikkikoululla], mutsi.. äiti oli täällä mukana. (.) Ja tota, äiti vaan sitte vi-... vinkkas, että nii Tony jää kohta työttömäks, että jos teillä on tarjota töitä, nii.. niinni, tässois vapaa työntekijä. Ja sitten Jukka ja Jarkko, ketkä oli mukana kokouksessa, nii.. sanovat heti, että selvä laitamme asian muistiin, eli hautumaan tonne.*

Tulos: *No ei menny sitte kauaa, ku ne sano, et.. me.. että me olemme.. saaneet rahoituksen kuntoon, että palkkaamme sinut.. tänne töihin. (.)*

Arviointi: *Ja se lähti siitä sitte.*

Alkutilassa tarkennetaan kysymyksen kautta tarinan tilannetta. Vastauksessaan Tony hyppää tarinan ristiriitaan, eli ongelmalliseen tilanteeseen, työttömyyden uhkaan. Ristiriidassa Tony kertoo tarinallisten lauseiden avulla, miten äiti otti puheeksi Tony'n sen hetkisen tilanteen ja käytti tilaisuuden hyväkseen kysyäksään pojalleen töitä. Tony tekee äidistään työllistymisen alkuunpanijan. Samalla äidistä tulee Tony'n haaveiden mahdollistaja, sillä äitinsä avulla Tony pääsi alun perin opiskelemaan musiikkia sekä myöhemmin työllistymään kyseiseen kouluun. Tony'n tarinasta selviää, että hän saa *luonnollista tukea* työllistymisvaiheessaan. Luonnollisen tuen yhdeksi muodoksi on määritelty perheen mahdollisuudet avustaa työpaikan etsimisessä ja hankinnassa (Venäläinen 1995, 45). Palaveriin osallistuneet esimiehet puolestaan ottavat tarjouksen vastaan ja tuloksessa kertovat työllistämisen onnistuvan. Tony päättää tarinansa hänelle ominaiseen tapaan arvioiden tarinan tapahtumia suoran toteamuksen avulla (Labov & Waletzky 1967, 37).

4.2.5 Edistyminen muusikon uralla ja työtehtävissä

- Tiivistelmä: Mä alotin täällä basistina.. yhdessä bändissä.. (.) – – Sit mä menin siitä [nimi poistettu, toiseen] bändiin, jatkoin muissa nii vielä basistina, ja sit.. ja lauloinkin jonkin verran molemmissa. (.) Mut sitte jossain vaiheessa tuli rummut mukaan, ja sit must loppujen lopuks rumpali. (.) Nyt on tossa [nimi poistettu, kolmannen] bändin kokoonpanossa.. (.) Ja [kolmas] bändi on perustettu vuonna 2009. (.) Et siitä oon ollu siinä mukana.. alusta asti – –.*
- Alkutila: Tiina: No, mites sä oot pää, mi-mitessä.. päädyit alunperin basistiksi ja miten sä sitten vaihdoit..? Aina..? Et mistä se lähti aina liikkeelle..?*
Tony: No ku ne tarvi.. tossa.. [ensimmäisen] bändin rokis.. ne tarvits-tarvitsi basistia, ja sit ne vaan kokeili mua siihen, sit mä jämähdin siihen.
- Ristiriita: Sitte. (1.0) mä jatkoin seuraavas bändissä ja sitten.. (.) sitä seuraavas paris.. bändis ne tarvi rumpalii.. te. Sit mä vähän vihjasin jossain, et mä haluisin kokeilla jotain muutaki,*
- Tulos: sit ne anto mahdollisuuden siihen ja.. (.) Ja okei, ne ties, et mä osaan soittaa myös rumpuja, et mä oon soittanu rumpuja, ne ties ku mä tuln taloon, et mä oon soittanu sitä, tätä ja tota. (.)*
- Arviointi: Mut sit ne anto siihen mahdollisuuden, ja sit se lähti siit (2.0)*
- Päätäntä: et mähän oon näissä mun kouluis, nää [perusopetuksen aikaiset] koulut, nii olen soittanut niitten koulun bändeis. (.) (joo) Olen ollut basistina, rumpalina ja laulajana. Ja, ja plus kuorot päälle. (joo) Ja täälläki mä oon perjantaisin kuoro...*

Tiivistelmässä Tony johdattaa kertomukseensa kertomalla kronologisesti muusikon töidensä vaiheista eri kokoonpanoissa. Kertomuksen alkutila lähtee

liikkeelle tekemästani täydentävästä kysymyksestä, jossa pyysin täydennystä kertomukseen liittyen (ks. Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 191). Näin alkutilasta tulee enemmänkin tiivistelmän täsmennys, jota Tony jatkaa kertoen aiheeseen liittyviä asioita, jotka ovat kertomisen arvoisia. Ristiriita puolestaan sisältää paljon ajallisia liitoksia, *sitte*, *sit*. Näiden järjestävien tarinallisten lauseiden avulla tarina saa rakenteensa. (Labov & Waletzky 1967, 22–23, 28.) Ristiriidasta selviää myös, kuinka tapahtumat sisällöllisesti etenivät.

Alkutilassa soittajan tarve tuli Tonyn sanoman mukaan ulkoapäin, eli bändin suunnalta. Ristiriidassa tämä jatkuu Tonyn siirtyessä toiseen bändiin, jossa myös oli tarve basson soittajalle. Sen jälkeen eräässä bändissä tuleekin tarvetta rumpalille, jolloin Tony käyttää tilaisuuden hyväkseen. Sanoessaan *mä vähän vihjasin jossain, et mä haluisin kokeilla jotain muutaki*, Tony tekee itsestään toimijan, jonka avulla hän pääsee toivomaansa tulokseen *sit ne anto mahdollisuuden – – ja sit se lähti siit*. Arvioidessaan tapahtumien tulosta Tony päättää kertomuksensa suoraan toteamukseen (Labov & Waletzky 1967, 37). Lopuksi hän vielä päättää tarinansa arvioimalla tapahtumia nykyhetkestä käsin painottaen musiikillista historiaansa kouluajoista nykyhetkeen. Samalla hän luo elämänsä musiikillisen kokonaisuuden, jossa nykyinen tila on luonteva jatkumo lapsuusiällä heränneeseen mielenkiintoon.

Haastatteluhetkellä Tonyn työtehtävinä on pääsääntöisesti soittaa instrumentteja ja harjoitella musiikkikappaleiden soittamista. Tonyn pääinstrumentteina on rummut, basso ja laulu. Tony harjoittelee päivittäin soittamista niin yksin kuin yhdessä bändin kanssa. Hän osallistuu musiikkikoulun opetukseen tarpeen mukaan nuotinnäyttäjän, korvaavan soittajan tai laulajan roolissa. Lisäksi Tonylla on yksityisoppilaita, joille hän opettaa soittamista. Soittamisen ja opetustöiden lisäksi Tony äänittää omaa albumia ja käy yhtyeidensä kanssa keikoilla. Esiintymisiä on tilausten mukaan laidasta laitaan ja niitä kertyy useita kymmeniä vuodessa.

Työtehtävät ovat Tonyn mukaan tulleet vähän kerrallaan. Työtehtävien opettelussa tärkeintä on ollut esimiesten tarjoama luonnollinen tuki: *Öö.. kyllä mein johtajat on kouluttanu meitä, eli o-.. ohjannu meitä, ja op.. että että että sitä kautta me ollaan saatu tää tieto-taito (.) mitä me nyt hyödynnetään sitte*. Tonyn

puheissa esimiesten rooli korostuu myös työhön opetteluvaiheessa. Luonnollisten tukitoimien käyttö työssä kehittyemisessä todettiin harvinaiseksi vielä Westin, Kregelin, Hernandezin ja Hockin (1997) tutkimuksessa 1990-luvulla. Silti työkavereiden antama luonnollinen tuki muodostuu usein työhönvalmentajan antamaa tukea tärkeämmäksi, kuten Mank, Cioffi ja Yovanoff (2000) tutkimuksessaan toteavat. Myös Tonyn tilanteessa tuetun työn työhönvalmentajan rooli jäi työllistymisen jälkeen vähäiseksi: *No aika.. pieni sen jälkeen, ku mulle tää työpaikka annettiin, että.. se vaan käy.. täällä ja kysyy, et.. huomenta, mitä kuuluu Tony, että miten on kuukaus menny tai miten tääl on yleensäkki menny. Sit me puhutaan ne vaan halki ne asiat, ja sitte. Noh, nähdään taas kuukauden päästä.* Lisäksi Tony korostaa, että kyseisessä työpaikassa suhteet muihin työntekijöihin ovat hyvät: *Hyvät. (.) Mm.. Erittäin hyvät. Ei, ei meil oo.. mitää ongelmia ollu.. ei oo mitään et. (.) – – Puhutaan avoimesti asioista ja suunnitellaan asioita ja.. meille kerrotaan ideoita jaa-ja.. kerrotaan, et nyt on tulos semmonen, tämmönen juttu ja.. ollaan mukana sit, me otetaan kaikki vastaan, mitä tulee ja.. (1.0) Ollaan semmosii avarakatseisia – –.* Hänen kommentistaan voi päätellä, että suhteet muihin työkavereihin ovat tasavertaiset ja työn tekeminen yhteisöllistä.

Itseohjautuvan työuran ominaispiirteisiin kuuluu, että työllä itsellään on tekijälleen suuri merkitys mutta työhön liittyviä taitoja on haasteellista siirtää toiseen työhön (Sullivan ym. 1998, 168–169). Tonyn kertomuksesta selviää, että hän on tyytyväinen muusikon työnkuvaan, mutta kerronnasta huokuu myös uskollisuus työpaikkaa ja työkavereita kohtaan. Tulevaisuudesta puhuttaessa Tony jatkaa tätä uutta puhetapaansa, missä haaveet sekä mahdollisuudet niiden toteuttamiseen korostuvat:

No kyl mä oon siit puhunu vähän kaikille, et tota, mä tykkään soittaa musaa, mä tykkään tehdä musaa. Eli nyt tää levynteko, et niinko et, mihin mä panostan, niinkon. – – mä haluan tehdä tän levyn kunnolla, ja sitten (.) ku tän saa alta pois, nii.. haave olis, että tätä sais jatkaa. Eli mä haluaisin (.) tästä niinkun, että tää [nimi poistettu] musiikkikoulu, – – nii sais, kunnan musiikkistudion – – mis ois kunnan soittolaitteet, nii me voitais tehdä niinkun ammatikseen musiikkia silleen että me voitais myydä omia levyjä, eli me tehtäis omat sävelet.. rytmit, kaikki.. ihan alusta asti. Mä oon vähän heittänyt tonne, et jos me saatais joku ammatti (.) muusikko, on se si-, sitte kuka tahansa.. näistä nykyään nuo-nuo-nuoren polven (.) muusikoista – – nii et ne tulis vähän niinku (.) en- auttamaan meitä, niinku alkuun. Ja sit ku me päästäs alkuun, ni tavallaan, ni sitte vois niinku, me voitais

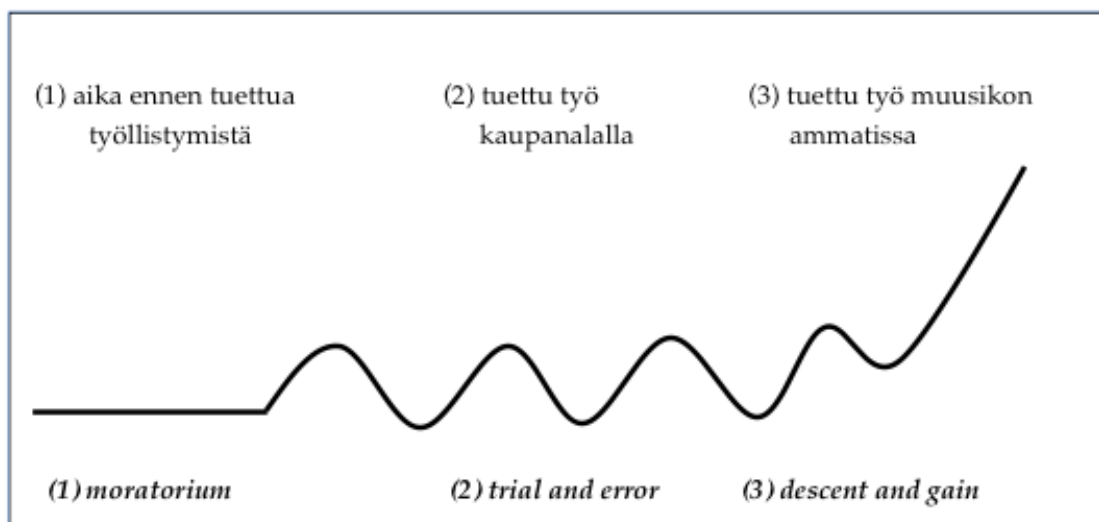
perustaa ni oma studio, ja sit me.. jäis ne välikädet pois, me saatais ne kaikki tuotto tavallaan, itsellemme ja bändille. (.)

4.2.6 Yhteenveto Tony'n työuran juonellisesta kulusta

Tony'n työura koostuu monesta vaiheesta, jotka sisältävät avoimilla työmarkkinoilla työskentelyä, opiskelua sekä tuettua työtä kaupanalalla ja muusikon ammatissa. Levinsonin (ym. 1978) elämänvaiheiden kautta tarkasteltuna Tony elää keski-ian muutosvaihetta, joka toimii siltana varhaisesta keski-aikuisuuteen siirtymisessä. Tälle aikakaudelle on ominaista, että kehitykselliset tehtävät tulevat uudelleen arvioitavaksi. Silloin ihminen alkaa miettiä, mikä hänen elämässään on tärkeää, mitä hän on aiemmin tehnyt ja mitä on vielä odotettavissa tulevalta. (emt. 60.) Saman huomaa Tony'n miettiessä uusia suuntia ammatillisella urallaan.

Tony'n työuran muotoa tarkasteltaessa on hyödyllistä käyttää Lieblichin, Tuval-Mashiachin ja Zilberin (1998, 89–91) juoniviivaa holistisuuden löytämiseksi (kuvio 3). (1) Ensimmäiset työvuodet 1990-luvulla piirtyvät Tony'n puheissa neutraaliksi kerronnaksi, jota kuvastaa lykkäämisen tasainen viiva (*moratorium*). Koulutukseen pääsemisen vaiheessa alkaa myönteinen elämänvaihe. Ensimmäinen laskukausi alkaa ammatillisen koulutuksen jälkeen, kun Tony joutuu lopettamaan keittiöalan työt. Kyseisen vastoinkäymisen jälkeen Tony saa työhönvalmentajan ja töitä aletaan etsiä yhdessä. Työvuodet kaupanalalla sisältävät useita siirtymiä kaupasta toiseen. Myös Tony'n kertomuksista heijastuu tyytymättömyys työnantajaa, työympäristöä sekä ajoittain työtehtäviäkin kohtaan. (2) Näin työura kaupanalalla kuvastuu juonessa yrityksen ja epäonnen aallokoksi (*trial and error*). Tony'n työuran viimeisen kaupanalan työsopimuksen ollessa loppuvaiheilla Tony saa yllättäen töitä musiikkikoulusta. (3) Tämä käänne näyttäytyy juoniviivassa laskun ja voiton (*descent and gain*) muotona, josta alkaa Tony'n puheissa mielekkäät työvuodet muusikon uralla. (emt. 93–96.) Narratiivisen progression näkökulmasta Tony'n työura voidaan lopulta tulkita tasaisesti eteneväksi tarinaksi (Lieblich ym. 1998, 13, 16).

KUVIO 3. Juoniviiva Tonyn työurasta.



Kokonaisuudessaan Tonyn työura piirtyy suurelta osin ylä- ja alamäkien sarjaksi, jota sävyttää kamppailu ulkopuolisia tahoja vastaan. Tämä korostuu erityisesti kaupanalan työvuosista kerrottaessa. Sen vuoksi se asettuikin luontevasti Gergenin (1999, 71) narratiivien jaottelussa sankaritarinaksi, jossa toistuvaa kamppailemista seuraa lopulta voitto. Leinikin (2009, 54) mukaan sankarius voi näyttäytyä tarinassa myös ammatinvalintaan liittyvissä päätöksissä, jotka luovat *onnistumisen kokemuksia ja kertojan arvojen mukaista menestystä*. Tonyn työuralla sankarius ja voitto saavutettiin muusikon ammattiin ja itseohjautuvalle työuralle siirtymisessä, jossa työllä itsessään on suuri sisäinen merkitys.

4.3 Petteri valtaistuu vähitellen

Petteri on 29-vuotias vahtimestari. Työelämäkokemusta hänellä on takanaan kahdeksan vuotta. Hänen koulutustaustastaan löytyy peruskoulun lisäksi vuoden kestäneet ammattiin valmentavat opinnot sekä talotekniikan perustutkintoon johtanut kolmivuotinen ammatillinen koulutus. Petteri pääsi tuetun työllistymisen työvalmennuksen piiriin ammatillisten opintojensa loppuvaiheilla 2000-luvun puolivälissä. Tuolloin tuettu työllistyminen oli jo rantautunut useampaan kaupunkiin ja osatyökykyisten asema avoimilla työmarkkinoilla tunnustettu (esim. Ylipaavalniemi 2005). Työhönvalmentajan

avulla hän pääsi suoraan työelämään: ensin avotöihin useammalle kiinteistöhuoltoyrityksille ja sitten työsuhteiseen työhön tapahtumakeskukselle. Petterin kertomus työurasta alkaa koulutuksen jälkeisistä vuosista kertovalla tarinalla:

Alkutila: Petteri: 2005.. (2.0) *tammikuussa ko opettaja, ammattikoulun opettaja otti yhteyttä paikalliseen.. Kolmannen sektorin järjestöön. (joo) Ja sen.. minkä kautta mä sain ton työvalmentajan ja ja..*

Ristiriita: *se alko mulle ettiin sen jälkeen noita, kesäks, piti olla ensin kesä, mut se meniki puoli vuotta, siellä [nimi poistettu, ensimmäisellä] kiinteistöpalvelulla ja... kesäkuun alusta tonne.. helmikuun lo-loppuun.. oli työt.*

Tiina: – – *Mitässää siellä teit?*

Petteri: *Pihatöitä.*

Ristiriita: *Tiina: Joo. Ok.. no, mitäs sen jälkeen?*

Petteri: (2.0) *Tehny. No vähän noita, siis, suomeks pätäkätöitä – – Yleensä mä olin... joka torstai nii melkein.. olin.. varastossa.. siivosin varastoo.. (joo) Ja.. (1.5) Sitte mä olin. Siinä kans.. sen jälkeen kaks.. tai olikse kolme kuukautta, olin [nimi poistettu, toisella] kiinteistöpalveluyrityksellä.*

Tiina: *Joo. (2.0) Joo-o? Ja se on kans, olikse siivousta tai..?*

Petteri: *Ulko...*

Tiina: *Joo. Ulkotöitä.. tämmöstä kiinteistöhuoltoa?*

Tulos: *Petteri: Joo-o, joo-o. – – Sen jälkeen sinne tapahtumakeskukseen.*

Arviointi/ Arviointi/ päätäntä: *Tiina: Miltä nää pätkätyöt muuten vaikutti, miltä se tuntu, että ne oli niitä lyhyitä jaksoja..?*

Petteri: *Aika.. i.. pitkästyttävää. (1.0) Ja se.. ja mielti, et onko töitä vai ei.. (Joo-o?) Nii se ku tuli tää tapahtumakeskus eteen nii.. haastattelujen kautta pääsin.*

Tarinan alkutilassa Petteri kertoo tarinansa lähtötilasta, ammatillisten opintojensa päättymisestä ja työuralle siirtymisestä. Alkutilan kuvauksessa mielenkiintoista on huomata Petterin kerronnassa esiintyvä passiivimuoto. Siinä ensiksi *opettaja otti yhteyttä*, jonka seurauksena *mä sain ton työvalmentajan* ja *se alko mulle ettiin töitä*. Heti alussa hän sijoittaa itsensä toiminnan ulkopuolelle ja antaa opettajalle ja työvalmentajalle aktiiviset roolit. Ristiriita, eli tarinallisten lauseiden sarja, alkaa ammatillisten opintojen ja työelämään siirtymisen nivelvaiheessa. Ajallisesti katsottuna Petteri pääsi kuitenkin heti koulusta valmistuttua työelämään kiinni.

Ristiriita jatkuu määrääkäsistä avotöistä kertomisena. Petteri itse käyttää sanontaa *siis, suomeks pätäkätöitä*, millä hän liittää itsensä yhteiskunnalliseen keskusteluun työelämän tilanteesta. Esimerkiksi Leinikki (2009, 163–164) huomasi tutkimuksessaan, että pätkätyöläisyys koetaan usein

vaihtoehdoksi työttömyydelle. Hänen mukaan erilaisia osa- ja määräaikaisia työsuhteita kutsutaan pätkätyöksi (emt. 160). Määräaikaiset työsuhteet ovatkin yksi Suikkasen työryhmän (2001) mainitsemista siirtymän muodoista, joissa jatkuva liike suuntautuu niin organisaatioiden välille kuin työmarkkinoiden ja työttömyyden välille. Kuten Petterin kertomasta huomaamme, hän tahtoi sivuuttaa tämän kahden vuoden mittaisen avotyöjakson lyhyesti. Sen voisi tulkita esimerkiksi siten, että hän jättää kertomatta asioista, joita ei koe merkityksellisiksi. Ratkaisu pätkätyöläisyyteen tulee nopealla siirrolla Petterin suorastaan hypätessä seuraavaan aiheeseen, jossa hän saa tuetun palkkatyöpaikan. Tapahtumakeskukseen avautunut työpaikka hahmottuu miellyttävänä muutoksena ja ratkaisuna tapahtumien kulkuun.

Arviointi osoittaa, että työskentely useammassa määräaikaisessa avotyöpaikassa ei ollut Petterille mielekäs vaihtoehto. Hän empii sanoissaan ja hakee kuvaavaa adjektiivia kokemukselleen. Tyytymättömyyden tunnetta myös lisää epävarmuus töiden jatkumisesta. Beck (2000) pitää epävarmuutta toisen modernin työmarkkinoille tyypillisenä piirteenä. Suikkasen työryhmä (2001) puolestaan on tarkastellut työmarkkinoilla ilmenevän epävarmuuden ja dynamiikan välistä suhdetta. Asetelmassa merkittävää on, näyttäytyykö yksilö siirtymissä aktiivisena toimijana vai passiivisena sopeutujana (emt. 36–37). Petterin passiivinen rooli näyttäytyy tyytymättömyytenä työmarkkinoiden toimintaa kohtaan. Petterin kerronnassa työuran alkuaika piiryy juonellisesti tasaiseksi jatkumoksi, mitä Lieblich kollegoineen (1998, 94) käsittelee termillä lykkäys (*moratorium*). Petterin kertomuksessa pätkätyöläisyys ei näyttäydy jännittävänä tai mielenkiintoisena aikana, vaan lähinnä *pitkästyttävänä*. Työuran kannalta olennainen ensimmäinen käännekohta tapahtuu palkkatyömahdollisuuden avautuessa, joka toistuu haastattelussa useamman kerran.

4.3.1 Palkkatöihin pääseminen työuran ensimmäisenä käänteenä

Toinen tarina kertoo tuettuun palkkatyöhön pääsemisestä. Tämä on siis Petterin työuran ensimmäinen käänne, jossa hänelle tarjoutuu mahdollisuus päästä avotöistä työsuhteisesti tehtävään tuettuun työhön. Tarinat limittyvät edellisen

tarinan kanssa osittain päällekkäin, sillä edellisen tarinan ratkaisu toimii tämän tarinan alkutilana:

- Alkutila:* Petteri: Joo siis.. nii tapahtumakeskus tuli siis, pätkätöiden aikaan niin että tapahtumakeskus etti kehitysvammasia, kaks henkilöä, mitä on enää on yks jäljellä.
- Ristiriita:* Ne etti [nimi poistettu] vammaisjärjestön kautta (joo-o) kehitysvammasia ihmisiä. (1.0) Tää tapahtumakeskus otti Saksasta oppia. (joo-o) Että.. sitte se otti yhteyttä tänne tapahtuma-, tän [nimi poistettu] vammaisjärjestön, ja sen kautta sitte tuli.. haet.. tuli tietoo työvalmentajalle, ja sitä vaan laitettiin hakemus. --
 Tiina: Joo.. oliko sulla siellä haastatteluissa sitte tuo..
 Petteri: Työohjaaja mukana. -- Työvalmentaja.
 Tiina: Joo. No miltä se tuntu, ku se oli se.. työvalmentaja mukana siinä haastattelussa?
 Petteri: Ainaki se tu.. anto tu.. sen tuen.
 Tiina: Joo. Millä tavalla se tuki?
 Petteri: No oli siellä taustalla vaan.
- Tulos/* Tiina: Joo.. joo, no mite-miten susta tuntu et sää pärjäsit siinä työ..?
- Arviointi:* Petteri: Hyvin. Kaksitoista hakijaa oli ja kaks pääsi.
- Päättäntä:* Tiina: -- ku sitä etsittiin sitä henkilöä tänne töihin, nii onko ne nyt ne samat, et silloin jo tiesit, että näitä tehtäviä tuut tekemään?
 Petteri: Ei.. ne ollu.. ollenkaa.. ei tienny et mitä tekee. -- (2.0) Mää epäilen, että.. niillon yleensä kauhee kiire, että ne ei ehdi tekeen niitä.. mitä siellä.. pitäny, että sen takia ne hankkiki, että ne.. kehitysvammanen vois tehdä esim. paperinkierroksen, sitten noi pahvit ja noi.. (joo) Niin niin.. niin niin, niillekin jää muutaki aikaa. (1.0) Valmistella jotenki kokouksia tai.. tai tehdä työlistoja tai noi.. työlistoja.. (2.0) --.

Alkutilassa Petteri määrittelee kertomuksen lähtötilanteen ja miten tapahtumat sijoittuvat hänen omaan elämänpolkunsa varrelle. Hän määrittelee tapahtumakeskuksen toimijaksi, joka etsi kehitysvammaisia työntekijöitä. Kehitysvammaisella henkilöllä on Kansaneläkelain (568/2007) 12 §:n mukaisesti oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen, jonka lisäksi eläkkeen saajalla on kyseisen lain 17 §:n nojalla mahdollisuus ansaita palkkatuloja korkeintaan 588,66 euroa kuukaudessa. Etsiessään kehitysvammaisia henkilöitä työntekijöiksi tapahtumakeskuksella oli siis ehkä suunnitelmassa työllistää joko osa-aikaisesti työskentelevä henkilö tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa oleva henkilö.

Ristiriidassa, eli tarinan mielenkiintoisessa osuudessa, Petteri kertoo tapahtumasarjan, jonka lopputuloksena hän pääsee palkkatöihin tapahtumakeskukselle. Ristiriita alkaa tarinallisilla ja kuvailevilla lauseilla, joissa toimijana on tapahtumakeskuksen henkilökunta. Petteri sijoittaa itsensä

tapahtumien ulkopuolelle passiiviverbin kautta: *tuli tietoo työvalmentajalle, ja sitä vaan laitettiin hakemus*. Tulkitseen tämän osoituksena siitä, että työhönvalmentajan tuki työnhakuvaiheessa oli niin merkittävää, että se heijastuu Petterin kerronnassa vieläkin. Kertoessaan *otti Saksasta oppia*, Petteri viittaa Saksassa toimivaan käytäntöön, joka velvoittaa työnantajia työllistämään vajaakuntoisia henkilöitä uhkasakon nojalla (esim. Arnkil ym. 2012, 84). Näin ollen työnantaja nimenomaisesti etsi tuetusti työllistettävää työntekijää palkkalistoilleen. Tilanteen ratkaisu sekä vastaus haastatteluissa pärjäämiselle tulee esiin yhdessä sanassa *hyvin*. Lisäksi kyseinen sana toimii myös tapahtumien arviointina, jota täydentää lause *Kaksitoista hakijaa oli ja kaks pääsi*. Tämä lisäys voidaan määritellä Labovin ja Waletzky (1967, 37) mukaan semanttiseksi, suoraksi toteamukseksi.

Päätännässä Petteri arvioi ja täydentää tapahtumia nykyisyydestä käsin käyttäen kerronnan aikamuotona preesensia. Päätännässä tarinaa voi täydentää esimerkiksi antamalla sille merkityksiä nykyhetkestä käsin (Labov & Waletzky 1967, 39). Työllistymistään miettiessään ja selittäessään Petteri turvautuu tyypilliseen ”me” ja ”ne” vastakkainasetteluun. Siinä toisen puolen henkilöinä on epämääräinen *ne*, joilla on *yleensä kauhee kiire*. Tässä *ne* viittaa todennäköisesti työpaikan muihin työntekijöihin, joihin Petteri mielenkiintoisesti ottaa etäisyyttä asemoimalla itsensä vastakkaiselle puolelle. Toisaalta hän häivyttää itsensä pois ”me”-sijainnista kertoessaan neutraalisti kehitysvammaisesta, joka *vois tehdä esim. paperikierroksen*. ”Niiden” toiminta myöskin mystifioituu viimeisissä lauseissa täytesanojen avulla.

4.3.2 Muutos organisaatiossa, muutos Petterin työnkuvassa

Petterin tehtävät Tapahtumakeskuksessa ovat avustavia tehtäviä. Hän rinnastaa työtehtävät edellisiin kiinteistöhuollon tehtäviin sillä erotuksella, että nykyisin työtä tehdään enemmän sisällä. Tuetun työllistymisen periaatteiden mukaan Petteri sai työhönvalmentajan tukea töiden alkuvaiheessa. Lisäksi työtehtäviin tutustumisessa ja opettelussa oli mukana Petterin esimies. Alussa työhönvalmentaja oli työpaikalla mukana *melkeen koko viikon*. – – *Yhen vii.. yhen viikon*. – – *Ja sittese kävi. Vaa.. oli.. sen jälkeen nii kerran viikos, nii kävi nii kävi*

kattomassa. Petterin mielestä työhönvalmentajan tuki on hyvää ja hän kertoo työhönvalmentajan olevan myös hänen asumisvalmentaja. – – *se käy kattomassa ja sitte me aina jutellaan et miten töissä on menny ja.. (joo) Ja nykyään se käy mulla kotona nii me pystytään koto.. muuallaki.. kotonaki juttelee niistä. – – Jos tarvii apua nii sille voi aina so-soittaa.* Tästä voi päätellä, että Petterille toimiva tuki on kokonaisvaltaista sekä tarvittaessa saatua tukea elämän eri tilanteissa.

Mielenkiintoisin tarina tuetulla työuralla liittyy Petterin työtehtävien ja työajan muuttumiseen organisaatiouudistuksen myötä. Tämä luo uuden juonellisen käänteen Petterin työuralla. Aloittaessaan tuetun työn tapahtumakeskuksella Petterin työtehtäviin kuului kopiopaperiastian tyhjentämistä sekä messutilaisuuksien aikaan naulakoiden kasaamista, messuosastojen merkitsemistä ja tilojen järjestämisessä avustamista. Työpaikan organisaatiouudistuksen myötä Petterin työtehtävät ja työaika kuitenkin muuttuivat. Kahden työpäivän viikko vaihtui neljään päivään ja päivittäinen työaika väheni kaksi tuntia viikkotuntimäärän kuitenkin kasvaessa. Petteri kertoo seuraavanlaisen tarinan työn muuttumisesta:

Tiivistelmä: Ei siinä, ku oli ensimmäisenä vuot, vuosina niin että meitä oli kaks, et toinen meni aamuun ja toinen tuli iltaan. – – Kaks oli nii, kummatki teki melkein samaa. (joo) samoja hommia, muttaku se jäi pois, nii mulle tuli enemmän töitä.

Usein tiivistelmä toimii johdatteluna siihen, mitä tulee tapahtumaan (Vilkko 1997, 105). Tässä tarina tulee esiin työntekijän näkökulmasta: työntekijöitä oli alun perin kaksi ja he jakoivat työt keskenään. Organisaatiouudistuksen myötä vain toinen työntekijöistä säilytti paikkansa ja sai jatkaa työtä. Näistä tapahtumista Petteri ei halunnut puhua kilpailutilanteen näkökulmasta, mutta hän kertoi mielellään tarinan siitä, kuinka organisaatiouudistus vaikutti hänen työhönsä:

Alkutila: Mä tein tässä vaiheessa viel kahta viikkoo... (2.0) päivää. (1.0) Kaks kertaa viikossa. – – Kaheksasta kahteen. – –

Ristiriita: Mut ne nyt men.. on niin että.. meille tuli tapahtumakeskukseen oma ravintola – –.

Tulos: Ja sen takia mullaki työkuvat vähän muuttu.

Arviointi: Jos nyt puhutaan nykypäivää, nii se on ihan täys muuttunu se mun työnkuva. – – (huokaus) Aamulla meen.. 10.30 ja meen heti kattoon ensin noi biojätteet ja paffit ja roskikset, että.. ja vien heti ne alas. (Joo) Ja

vaih..vaihdetaan ro.. isot roskikset, ja.. sitte tyhjennän.. biojätteen vien takasin astian, sinne keittiölle ja. Ja sit pahvi laitan pahvi-pahvisilppuriin, noi.. pahvit ja.. (2.0) Siinä se onkin melkeen aina se se sama juttu, kahen aikaan että tarkasta (Joo...) Ja sitte, jos on niin silloin viedään takasin, tehään samat..lailla ku aamullaki.. tai tai.. aa-aamalla ku meen.

Tiina: Joo. – – No, onko sulla, kuka, ohjaako sua kukaan näissä töissä?

Petteri: Mä teen nykyään teen yksin ne.

Päättäntä: Tiina: Joo. No mitäs mieltä sää oot nyt tästä? Että...

Petteri: Enemmän tuntia, ja.. enemmän päiviä.. On hyvä.

Alkutilassa Petteri kertoo tarinan lähtötilanteen, johon sisällyttää hänelle merkityksellisimmän piirteen, työajan keston. Ristiriita on tarinallisten lauseiden keskus, jossa kerronta seuraa alkuperäisiä tapahtumia samassa järjestyksessä: Ristiriita alkaa ajallisella liitoksella *[m]ut ne nyt men.. on niin että.* Sen jälkeen tulee rajoitettu lause, joka syventää tapahtumien kulkua. (Labov & Waletzky 1967, 21–25.) Tapahtumakeskuksessa tapahtui ravintolan myötä organisaatiomuutos, joka heijastui lopulta päähenkilön toimintaan. Tämä tulee esiin tuloksessa. Kertomuksensa alkutilasta lopputulokseen Petteri esittelee työtehtävien muutoksen. Tapahtumakeskuksessa työskentelyn merkityksellisin käänne tulee työajan lisääntymisessä ja toimenkuvan monipuolistumisessa.

Usein arvioinnin tehtävänä on käydä läpi tapahtumia ja niistä heränneitä reaktioita. Arvioinnissa Petteri kertoo konkreettisesti organisaatiouudistuksen myötä tapahtuneet muutokset hänen omassa toimessaan. Päättännässä puolestaan todetaan tapahtumien johtopäätökset nykyhetkestä käsin. Tässä tapauksessa sekä arviointia että päättäntää voisi tarkastella Vilkkoa (1997, 105) lainaten *tarinan kärkenä*: organisaatiossa tapahtunutta muutosta seuranneet uudet työtehtävät ja lisääntynyt työaika ovat olleet Petterin työuran myönteinen käänne, tarinan kohokohta. Hän kokee mielekkääksi kokonaistuntimäärän kasvun sekä sen, että on päässyt työskentelemään useampana päivänä viikossa. Lisäksi hän arvostaa sitä, että saa työskennellä itsenäisesti sekä omaa taitotasoaan vastaten. Tämä näkyy muun muassa hänen asenteessa työtään kohtaan: *Saa tehdä rauhassa ja (joo-o) omaan tahtiin. Mihkä, mihkä pystyy.*

Työtehtävien muutos ei kuitenkaan tullut hetkessä, vaan asiasta kysyttiin Petteriltä puoli vuotta aikaisemmin. *Siis multa kysyttiin jo tammikuun alussa nii pysty (2.0) mieltiinki rauhassa.* Vaikka aloitteentekijänä oli

työnantajapuoli, sai Petteri silti tarvittavasti aikaa vastata työtarjoukseen. Hänestä pitkä valmistautumisaika töiden muuttumiseen oli hyvä ja hän suhtautui asioihin myönteisesti. Uusien työtehtävien alkaessa myös työhönvalmentaja tuli yhden päivän ajan tukemaan Petteriä työtehtävien oppimisessa. Tarinassaan Petteri kertoo tekevänsä työtehtävänsä nykyisin yksin.

Alkuun pääsemisessä auttoi työhönvalmentajan lisäksi esimies. Lisäksi uusissa työtehtävissä ja työtilanteissa Petteri kertoo kysyvänsä tarvittaessa apua esimieheltään. Messuihin liittyvissä työtehtävissä Petteri saa puolestaan ohjeistusta Tapahtumakeskuksen näyttämötekniikan väeltä. Näin arjen työtä tukee työhönvalmentajan sijaan luonnollisiin tukitoimiin kuuluvat työtoverit ja esimiehet (mm. Storey 2003, 79–80). Lisäksi Petteri saa työtovereiltaan apua tehtävissä, joihin tarvitaan useampi ihminen: – *jos meillä on vaikka esimerkiksi lampunvaihto, nii siinä tarvitaan yleensä kaks (joo) jaa sitte. Jos mää käydään julisteita laittamassa rautatieasemalle nii sielläki tarvii olla kaks, toinen pitää kaappia.. lasia, ja toinen laittaa noita.. (joo) julisteita.* Tästä voi päätellä, että työpaikalla on siirrytty Smullin ja Bellamyn (1991, 529) tukiparadigman viidennen painotuksen mukaisesti virallisesta tuesta epävirallisiin tukijärjestelyihin.

4.3.3 Katse työuralla menneeseen ja tulevaan: uuden käänteen paikka?

Uusien työtehtävien ja pidempien työaikojen ansiosta Petteri vaikuttaa tyytyväiseltä nykyiseen työtilanteeseensa. Työuraa ajatellen hänen kertomuksensa juoni on lähtenyt nousuun. Arvioidessaan tuettua työtään, palkkaukseen ja työsopimukseen liittyvät asiat nousevat esille. *Pätkätöissä oli ehkä se, et niissä sai viis euroo päivä. (joo) Mut nykyään se on mulla joku kakstoista euroo.. päivä.* Hän viittaa pätkätöillä avotyöpaikkoihinsa, jossa työstä maksettava korvaus maksettiin työosuusrahalla ja työskentely tapahtui tavallisella työpaikalla ilman työsopimusta (Ylipaavalniemi ym. 2005, 14). Vaikka palkan määrällinen kasvu ei ole suuri, tulee rahallisen korvauksen merkitys silti haastattelussa esiin muun muassa seuraavassa keskustelussa:

Tiina: – *mitä aikuisuuteen kuuluu ja mitä se aikuisena oleminen on?*

Petteri: *Saa tehdä mitä itte halua tehdä ja päättää asioista. (joo-o) Jos halua lähtä elokuviin, nii voi mennä elokuviin tai.. mennä jäähalliin, tai.. matkustella.*

Tiina: *Joo. No, mites sitte työ sisältyy tähän kuvioon..?*
 Petteri: *Saa rahaa, ja sillä pystyy matkus-matkusteleen..*

Petterin kertomuksissa rahallinen korvaus ei kuitenkaan ilmene kuin muutamissa kohdissa. Työuran varrella lisääntynyt työaika sen sijaan toistuu hänen kertomuksessaan. Työnteolla onkin suuri merkitys elämänhallinnan kannalta: *Mutta välillä tuntuu, että.. joskus kuntoututukseen.. mulla tulee syksyllä yleensä nii toi masennus.. (joo) mutta se.. seki auttaa, että tekee vaan töitä.* Työ auttaa jaksamaan vaikeampien ajanjaksojen yli. Lisäksi työnteolla on suuri merkitys arjenhallinnassa: – – *Jaksaa.. ja.. pystyy tekeen jotain muutaki välillä ku.. menee töistä kotiin nii. Nii siellä on kuitenkin arkihommat kotonaki, siivoomiset ja, tiskikoneen ja pyykinpesut. – – Muuten tulis maa-maattua sohvalle.* Näin työ lomittuu osaksi arkea jäsentäen viikkoa ja sen rutiineja.

Toisaalta työsopimukseen perustuva työsuhde myös mahdollistaa asioita: *Pääsen.. Ammattiliiton jäseneks, (joo) ja sit pääsen.. työterveys piiriin.. kaikki noi.. e-edut, mitä on.. toise-illaki työnantaja- paikal, paikal, paikalla.* Haastattelussa Petteri ei lähde erittelemään syitä, miksi ammattiliittoon kuulumisen ja työterveyshuolto ovat tärkeitä. Sen sijaan onkin mielekkäämpää pohtia, kuinka suuri merkitys työsopimuksella on yhteiskuntaan ja työelämään integroitumisessa. Se, että saa työskennellä avotöissä tavallisella työpaikalla lisää osallisuutta näennäisesti, mutta ei välttämättä korvaa jokaiselle kansalaiselle kuuluvaa subjektiivista sosiaalista oikeutta työehtoihin ja palkkaukseen liittyen (Siltala 2007, 81–83; Julkunen & Nätti 1999, 43). Samalla tavalla Petterikin korostaa ammattiliittoon ja työterveyshuollon piiriin kuulumisella tasavertaisuuttaan työntekijänä. Lisäksi puheenvuorossa korostuu tarve määritellä itsensä työmarkkinakansalaisuuden kautta, jossa yksilönarvo määritetään sen mukaan, kuinka hän pärjää elämässä ja työmarkkinoilla yleensä (Suikkanen & Viinamäki 1999, 191).

Kerronnan siirtyessä nykyaikaan tyytyväisyyden keskeltä alkaa nousta myös uusia tavoitteita tai haasteita työuraa varten. Tämän voisi tulkita heijastelevan orastavaa valtaistumista, mitä tavoitellaan Smullin ja Bellamyn (1991, 528–530) määrittelemässä tukiparadigmassa. Käsitän valtaistumisen (*empowerment*) tässä Zimmermanin ja Warschauskyn (1998) tavoin itsenäisen elämän tärkeänä osana. Yksilöllisellä tasolla se tarkoittaa hallinnantunteen

saavuttamista, kriittistä tietoisuutta sekä osallistumisen mahdollisuuksia itseensä liittyviin asioihin (emt.). Petterin kohdalla valtaistuminen näkyy lähinnä nykyhetken kriittisenä arviointina sekä uusien tavoitteiden ja toiveiden asettamisena.

Yksi Petterin osoittamista epäkohdista on palkkaus, johon liittyen hänellä on toivomus: – – *sais tehdä (1.0) vaan töitäki joka päivä, mutta siihen tulee taas Kela (joo) va-va-vastaan.. – – Eläkkeessä.* Tässä keskustelussa eläkkeen lepäämään jättäminen on tiedostettu mahdollisuus, mutta myös riski: *jotkut sanoo että se on vaikeeta saaha takasin.* Työkyvyttömyyseläkkeen lepäämään jättämisellä viitataan Kansaneläkelain (568/2007) 17 §:än, jonka mukaan eläkkeen voi jättää nostamatta työssäoloajaksi enintään 24 kuukauden ajan. Sen avulla yksilölle tarjoutuu mahdollisuus ansaita enemmän kuin 588,66 euroa, mikä on työkyvyttömyyseläkkeen yhteydessä annettu maksimi tuloraja. Tulevaisuutta koskevaan kysymykseen Petteri vastaa seuraavasti:

Tiina: – – *mitä sä toivot sun työelämältä nyt jatkossa?*

Petteri: *Sais sen, jossakin vaiheessa ton e-ee-eläkkeen pois kokonaan ja sais tehdä joka päivä töitä.*

Tiina: *Joo. Joo, sä oot valmis siihen. Minkälaisia ne työtehtävät silloin ois?*

Petteri: *Vois olla samanlaisia.*

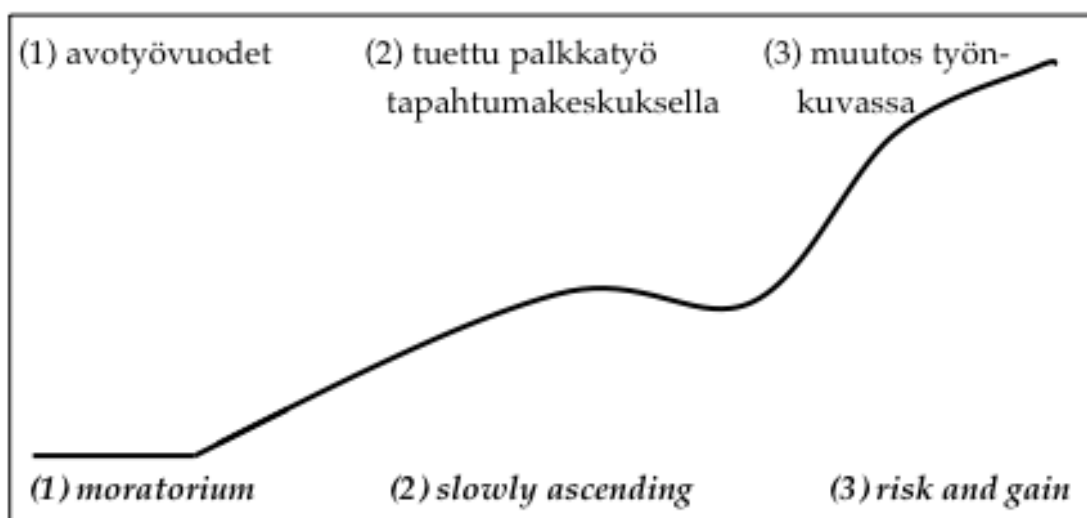
Ensiksi Petterin työelämän tavoitteena tai toiveena on päästä pois eläkkeeltä ja saada täyttää palkkaa työstä ilman ansiotulorajoja. Toiseksi työtehtävistä kysyttäessä Petteri tyytyy toteamaan, että *vois olla samanlaisia.* Toteamus ei sisällä vahvaa merkityslatausta. Silti sen taustalta löytyy puolustus sille, että työtehtävät miellyttävät häntä. Sullivanin, Cardenin ja Martinin (1998, 169–170) osaamisen siirtämisen ja työn sisäisten arvojen ulottuvuuksilla Petteri on jossain perinteisen ja itseohjautuvan työuran välillä. Hänen työuransa on lähtenyt perinteisestä työurasta liikkeelle, jota osoittaa lähinnä työtaitojen vähäiset siirtämismahdollisuudet tehtävästä toiseen sekä ulkopäin tulevan palkitsemisen tärkeys. Itseohjautuvaa työuraa voisi perustella toisaalta sillä, että työnteko itsessään on Petterille arvokasta, vaikka samastumista ammattiin ei haastattelussa korostukaan.

4.3.4 Yhteenveto Petterin työuran juonellisesta kulusta

Tässä vaiheessa työuraa Petterillä on jo selkeitä toiveita työelämään liittyen. Levinsonin (ym. 1978, 58) elämänvaiheiden kautta tarkasteltuna Petteri elää nyt kolmenkymmenen muutosvaihetta, joka saattaa aiheuttaa toiveita paremman elämänmuodon löytymiselle. Tämä voi osaltaan selittää toiveita myös eläkkeen lepäämään jättämisen suhteen. Petteri on pian astumassa toiseen aikuisuuden vaiheeseen, jonka tehtävänä on asettuminen. Vaiheen aikana henkilö pyrkii investoimaan itseensä työn, perheen, ystävyysuhteiden ja vapaa-ajan kautta (emt. 58–59), mikä voi korostaa taloudellisen itsenäisyyden merkitystä.

Lieblichin, Tuval-Mashiachin ja Zilberin (1998, 89–91) juoniviivan rakentamisella voimme tarkastella työuraa tarkemmin (kuvio 4). Siinä (1) Petterin avotyövuodet näyttäytyvät tasaisena, mistä voisi käyttää termiä lykkääminen (*moratorium*) (emt. 94). Ajatusta jatkamalla työuran alun ja työhön kiinnipääsemisen voidaan ajatella lykkääntyvän työtehtävien ja työpaikkojen vaihtuessa. Ensimmäinen käänne tapahtuu tuetun palkkatyön alkaessa. Käänne on myönteinen jo ensi hetkestä alkaen, sillä Petteri saavuttaa työpaikan menestymällä työhaastatteluissa. (2) Työura tuetussa palkkatyössä rakentuu Petterin kertomuksessa tasaisena, mutta hieman nousevana (*slowly ascending*) (emt. 95). Tähän viittaa hänen puheestaan välittyvä tyytyväisyys ja ylpeys työpaikastaan. Petterin työuran viimeisin käänne on tapahtunut muutama kuukausi ennen haastattelua. Työpaikalla tapahtuneen organisaatiomuutoksen johdosta Petteri on joutunut kilpailutilanteeseen, josta on selviytynyt voittajana. (3) Muutoksen myötä myös Petterin oma työnkuva on hieman muuttunut. Tämä käänne voidaan tulkita riskin ja saavuttamisen (*risk and gain*) kautta, jossa kilpailutilanteen johdosta Petterin asema työssä lopulta paranee. Saavutettuaan nykyisen asemansa Petteri on tyytyväisyyden huipulla, jossa alkaa kuitenkin arvioida uudelleen asemaansa työssä ja työuralla. Tämä nostaa uusia haasteita ja tasoittaa hieman juoniviivan kehitystä. Tästä vaiheesta juoniviivan on mahdollisuus jatkua myös esimerkiksi riskin ja voiton (*risk and gain*) mukaisesti tai hitaasti kehittyvänä (*slowly ascending*). (emt. 95.) Narratiivisen progression näkökulmasta Petterin työura piirtyy tasaisesti etenevänä tarinana (Lieblich ym. 1998, 13, 16).

KUVIO 4. Juoniviiva Petterin työurasta.



Petterin elämänsä ajatellen, hän on vasta alkuvaiheissa työuraansa. Vaikka Petteri on viihtynyt vahtimestarin toimessaan, on hänen roolinsa ollut passiivinen. Niin työllistymisen kuin muutokset työtehtävissä ovat tapahtuneet työnantajaosapuolen päätöksistä. Silti Petterin tähänastinen työura on ollut pääpiirteissään tasaisesti nouseva. Sen voisi nimetä Gergenin (1999, 70–71) elämänsä-onnellisen-loppuun-asti tarinaksi (*happily-ever-after narrative*) mutta tällöin tulee huomioida Petterin työuran keskeneräisyys. Hän on ollut kahdeksan vuotta työelämässä, joista kuusi vuotta tuetussa palkkatyössä. Siihen suhteutettuna Petterin työura on yllättävän tasainen.

5 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia tuetusti työllistyneiden työuria narratiivisin menetelmin. Tutkimustehtävien avulla selvitettiin työurien ulkoisia piirteitä, työllistymistä ja työssä pysymistä edistäviä tukitoimia sekä työuria osana aikuisuutta. Narratiivisen tutkimusmenetelmän avulla pyrin luomaan teemoista yhtenäisen kokonaisuuden, joka kietoutui konkreettisen työuran ja elämänhistoriallisten kokemusten ympärille. Tutkimuksessa löytyneitä tuettujen työurien kokemuksellisia teemoja olivat sosiaalisen osallisuuden tavoittelu, sisäisesti arvokkaan työn löytäminen sekä valtaistuminen. Ne myös sävyttivät työurien rakentumista. Työurien ulkoisia piirteitä tutkiessa pyrin inklusiivisen ajattelutavan mukaisesti käsittelemään tuetusti työllistyneiden työuria yhtenevästi yleisen työuratutkimuksen kanssa. Aineistoni työurista paljastuikin toiselle modernille tyypillisiä siirtymiä työpaikasta ja työtehtävästä toiseen sekä siirtymiä työllisyyden ja työttömyyden välillä. Lisäksi toiselle modernille tyypillinen liikkuvuus näyttäytyi myös omassa aineistossani vähintään kahden tutkinnon kouluttautumisena. (vrt. Suikkanen 2001, 174–175.) Tämä osoittaa, että tuetusti työllistyneiden työurista löytyy yhteneviä piirteitä Suikkasen työryhmän (2001) esittämään siirtymien palkkatyöhön.

Työurien yhteisiä piirteitä tarkasteltaessa yksi tärkeä työllistymistä tukeva osatekijä muodostui luonnollisista tukitoimista. Työllistymisvaiheessa niitä olivat erityisesti lähiomaiset sekä koulutus- ja viranomaistahot. Lisäksi työhönvalmentajan rooli työn etsimisessä korostui kahdessa työuratarinassa. Työssä pysymisessä auttoi erityisesti esimiehen sitoutuminen tuetusti työllistyneiden tukemiseen työn muutosvaiheissa ja uusien tehtävien opettelussa. Tästä voisi päätellä, että työnantajan hyvä valmistautuminen ja myönteinen asennoituminen tuetun työntekijän palkkaamiseen edistävät työllistymisen onnistumista. Aineiston perusteella työllistymistä vahvisti työympäristön ja työllistyjän asenteiden ja toimintatapojen yhteensopivuus. Hollandin (1973) persoonallisuus- ja työympäristön tyypittelyn mukaan työllistymisen onnistuminen edellyttääkin yksilön ja ympäristön piirteiden yhteensopivuutta. Ajatusta tukee myös Mankin, Cioffin ja Yovanoffin (2000) tutkimus, jossa todettiin työllistyjien tarvitsevan työhönvalmentajan tukea

enemmän silloin, kun työntekijän mielenkiinto ja taidot sekä työ eivät vastaa toisiaan.

Työurien tutkiminen osana aikuisuutta oli työni haasteellisin tehtävä aikuisuuden laajan sisällön vuoksi. Tutkimukseni haastateltavat kuitenkin liittivät aikuisuuteen piirteitä, jotka voidaan käsittää osaksi kansalaisuutta ja *työmarkkinakansalaisuutta* (Suikkanen & Lindh 2010; Suikkanen & Viinamäki 1999) sekä niihin liittyviä oikeuksia. Osallisuus palkkatyöhön avoimilla työmarkkinoilla esiintyi työuratarinoissa yhteiskunnallisen osallisuuden muodoista tärkeimpänä ja korostui jopa enemmän kuin työtovereiden kanssa solmitut sosiaaliset suhteet.

Tutkimuksen eettisyydestä olen pyrkinyt huolehtimaan työni jokaisessa vaiheessa. Tiedostan, että narratiivisessa tutkimuksessa kerätty tieto eri elämän- ja työuran vaiheista on hyvin yksilöllistä ja siten paljastavaa. Toisaalta tutkimustulokset olisivat jääneet pinnallisemmiksi, mikäli aineisto olisi kerätty tai analysoitu eri tavalla. Haastateltavien anonyymiyden varmistamiseksi olen yrittänyt häivyttää mahdollisimman paljon ympäristö- ja yksilöllisiä tekijöitä. Tutkimuksen luotettavuutta voisi vielä arvioida tutkimusaineiston lähtökohdista. Se, että haastateltavat tavoitettiin yhteyshenkilön kautta ja olivat kaikki miehiä heijastuu myös tuloksiin. Tutkimukseen saattoi valikoitua tavanomaista myönteisempiä esimerkkitapauksia, joka saattaa heikentää tutkimuksen uskottavuutta. Esimerkiksi jokainen haastateltavista tarvitsi arjessaan suhteellisen vähän työhönvalmentajan tukea, mikä saattaa vääristää mielikuvaa tuetun työllistymisen asiakkaiden tuentarpeesta. Toisaalta narratiivisen tutkimuksen tehtävänä ei ole kerätä yleistettäviä tuloksia (Heikkinen 2001, 120). Sukupuolijakauman miesvaltaisuuteen liittyen tutkimuksen tavoitteena ei ollut ainoastaan miesten haastattelu. Toisaalta tuetusti työllistyneiden tutkimusaineiston jakauma on ollut aiemminkin miesvoittoinen (esim. Pirttimaa 2003b). Koska tuetun työllistymisen asiakkaiden työllistymisessä on löydetty sukupuolittaisia eroja (esim. Olson, Cioffi, Yovanoff & Mank 2000), tulisi heidän työuriaan tutkia myös.

Tutkimuksen luotettavuutta olisi lisännyt myös tutkijaryhmän tuki analyysivaiheessa. Tällöin työuria olisi ollut mahdollisuus tutkia ja rakentaa

useammasta näkökulmasta (esim. Arthur ym. 1999, 29.) Luotettavuutta olisi lisännyt myös työurakertomusten jälkeen haastateltavilta pyydetty lisäarviointi. Näin he olisivat voineet antaa palautetta ja korjata kertomuksen kulussa tulleita mahdollisia virheitä. Se olisi lisännyt myös tutkimuksen eettisyyttä. Kyseinen ratkaisu olisi kuitenkin vaatinut lisää resursseja. Lisäksi kertomukset olisivat saattaneet lähteä rönsyilemään tarpeettoman paljon. Omassa tutkimuksessani pyrin lisäämään luotettavuutta rakentamalla työuria haastattelutilanteissa.

Tuettua työllistymistä tutkinut Wehman (2012) on miettinyt syitä, mikseivät vammaiset ihmiset työllisty avoimille työmarkkinoille. Hän on päätenyt siihen, että työllistymispalvelujen järjestäjät eivät kykene järjestämään tarvittavia työllistymismahdollisuuksia heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. (emt.) Samaa on pohtinut myös Lehto (2011) raportissaan. Omiin tutkimustuloksiini viitaten työllistymisen jatkumisen edistävinä tekijöinä olivat työllistymisen tukemiseen sitoutuneet työnantajat ja työkaverit sekä heidän tarjoama luonnollinen tuki, jonka avulla työurista muodostui mielekkäitä ja pitkäikäisiä. Yksilötasolla tehtävän vaikutustyön lisäksi työtä tulisi tehdä yhteiskunnallisella tasolla. Tämä vaatii Lehdon (2011) mainitsemia muutoksia työmarkkinoiden ilmapiiriin, työn organisoitiin sekä lainsäädäntöön.

Tutkimukseni kohteena olivat tuetusti työllistyneiden työurat. Vaikka tuettua työllistymistä on järjestetty Suomessa pian kaksikymmentä vuotta, ei työllistymisen tuloksista tai työurista ole paljoakaan tutkimustietoa. Siten tutkimusta tuetun työllistymisen tuloksellisuudesta ja yksilöiden työurista olisi perusteltua jatkaa. Mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita voisi lähteä hahmottamaan sekä organisaation ja työmarkkinoiden että yksilön näkökulmasta. Olisi esimerkiksi tarpeen pohtia, miten organisaatio voi valmistautua vastaanottamaan ja tukemaan tuetusti työllistynyttä työntekijää. Toisaalta onnistuneen työllistymisen ja työuralla etenemisen mahdollistavia toimenpiteitä tulisi kartoittaa vielä lisää. Tutkimusaiheet voisivat myös kohdistua yksilön valtaistumiseen ja toimijuuteen tuetussa työssä. Yksilöllisessä näkökulmassa ensisijaista olisi, että henkilöt itse osallistettaisiin mukaan tutkimuksen tekemiseen. Omassa työssäni toteutan sitä lopulta lähinnä selkokiehisen materiaalin, kuten selkokiehisen tiivistelmän (liite 6) avulla.

LÄHTEET

- Aho, S. & Arnkil, R. 2008. Suomen työvoimapolitiikan ja työvoimapalvelujen kehityksen käänneet Pohjoismaisessa kontekstissa. Teoksessa: T. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järvensivu & S. Aho (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 46–77.
- Ala-Kauhaluoma, M. 2006. Kymmenen vuotta kehittämistyötä. Euroopan unionin työllistymistä tukevien hankkeiden kansallisen perinnön arviointia. Hallinnon tutkimus 25 (3), 4–15. Viitattu: 10.12.2013 <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.jyu.fi/se/h/0359-6680/25/3/kymmenen.pdf>
- Aristoteles. 1977. Runousoppi. Suomentanut: Pentti Saarikoski. Helsinki: Otava.
- Arnkil, R., Spangar, T. & Jokinen, E. 2012. Selvitys heikossa työmarkkina-
asemassa olevien palveluista Pohjoismaissa sekä Alankomaissa, Iso-Britanniassa, Saksassa ja Ranskassa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu: 27.11.2013 http://www.tem.fi/files/32256/TEMjul_10_2012_web.pdf
- Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. 1989. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. Teoksessa: M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (toim.) Handbook of Career Theory. Cambridge: Cambridge University Press, 7–25.
- Arthur, M. B., Inkson, K. & Pringle, J. K. 1999. The New Careers, Individual Actions & Economic Change. London: Sage.
- Arthur, M. B. & Lawrence, B. S. 1984. Perspectives on environment and career: An introduction. Journal of Occupational Behaviour, 5 (1), 1–8.
- Arthur, M. B., Levinson, D. J. & Shepard, H. A. 1984. Working with Careers. New York: Columbia University School of Business.
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. 1996. Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle. Teoksessa: M. B. Arthur & D. M. Rousseau (toim.) The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era. New York: Oxford University Press, 3–20.
- Beck, U. 2000. The Brave New World of Work. Cambridge: Polity Press.
- Betz, N. E., Fitzgerald, L. F. & Hill, R. E. 1989. Trait-factor theories: traditional cornerstone of career theory. Teoksessa: M. B. Arthur, D.T. Hall & B. S. Lawrence (toim.) Handbook of Career Theory. Cambridge: Cambridge University Press, 26–40.
- Bronfenbrenner, Urie. 1979. The Ecology of Human Development. Experiments. by Nature and Design. Cambridge: Harvard University Press.
- Brown, D. 1995. A Values-Based Approach to Facilitating Career Transitions. The Career Development Quarterly 44 (1), 4–11.
- Bruner, J. 1986. Actual Minds, Possible Worlds. Cambridge: Harvard University Press.
- Bujold, C. 2004. Constructing career through narrative. Journal of Vocational Behavior 64, 470–484.
- Collin, A. & Young, R. A. 2000. The future of career. Teoksessa: A. Collin & R. A. Young (toim.) The Future of Career. Cambridge: Cambridge University Press, 276–300.

- Ekonen, M. 2007. Moninaiset urat. Narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä. N:o 170. Lisensiaatin tutkimus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Erikson, E. H. 1950. *Childhood and Society*. New York: Norton.
- EUSE, 2007. About EUSE – EUSE Portal. Viitattu: 13.4.2014.
<http://www.euse.org/about-euse>
- Gallos, J. V. 1989. Exploring women's development: implications for career theory, practice and research. Teoksessa: M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (toim.) *Handbook of Career Theory*, 110–132.
- Gergen, K. J. 1999. *An Invitation to Social Construction*. London: Sage.
- Giddens, A. 1990. *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Grönros, E.-R., Haapanen, M., Heinonen, T. R., Joki, L., Nuutinen, L. & Vilkkamaa-Viitala, M. (toim.) 2006. *Kielitoimiston sanakirja*, 3. osa, S–Ö. Helsinki: Kotimaisten kielten tutkimuskeskus.
- Hall, D. T. ym. 1996. *The Career is Dead – Long Live the Career. A relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hatch, J. A. & Wisniewski, R. 1995. Life history and narrative: question, issues, and exemplary works. Teoksessa: J. A. Hatch & R. Wisniewski (toim.) *Life History and Narrative. Qualitative Studies Series 1*. London: The Falmer Press, 113–135.
- Hautamäki, J., Lahtinen, U., Moberg, S. & Tuunainen, K. 2001. *Erytispedagogiikan perusteet*. Helsinki: WSOY.
- Heikkinen, H. L. T. 2001. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 116–132.
- Heikkinen, H. L. T., Huttunen, R. & Kakkori, L. 1999. "Ja tämä tarina on tosi..." Narratiivisen totuuden ongelmasta. *Tiedepolitiikka* 4, 39–52.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Holland, J. L. 1973. *Making Vocational Choices. A Theory of Careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Huotari, T., Pyykkönen, M. & Pättiniemi, P. 2008. Sosiaalisen ja taloudellisen välimaastossa. *Tutkimusnäkökulmia suomalaiseen sosiaaliseen yritykseen*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.
- Hyvärinen, M. 1994. *Viimeiset taistot*. Tampere: Vastapaino.
- Hyvärinen, M. 1998. Lukemisen neljä käännettä. Teoksessa: M. Hyvärinen, E. Peltonen & A. Vilkkko (toim.) *Liikkuvat erot. Sukupuoli elämäkertatutkimuksessa*. Tampere: Vastapaino, 311–336.
- Hyvärinen, M. & Löyttyniemi, V. 2005. Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa: J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 189–222.
- Hänninen, V. 1999/2003. *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampere: Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.
- Hänninen, V. & Polso, L. 1991. *Työpaikan menetys elämänmuutoksena*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Härkäpää, K., Ala-Kauhahuoma, M., Hyvärinen, M., Kokko, R.-L. & Narumo, R. 2000. Tavoitteena työ. Tuetun työllistymisen kehitysnäkymiä. Helsinki: Kuntoutussäätiön työselosteita 21.
- Julkunen, R. 2002. Työtä vastaan? *Yhteiskuntapolitiikka* 67: 4, 315–323. Viitattu: 1.12.2013 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209116819>
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. *Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.

- Julkunen, R. 2013. Aktivointipolitiikka hyvinvointivaltion paradigman muutoksena. Teoksessa: V. Karjalainen & E. Keskitalo (toim.) Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikka Suomessa. Tampere: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 21–44. Viitattu: 28.11.2013
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-888-9>
- Julkunen, R. & Nätti, J. 1999. The Modernization of Working Times. Flexibility and Work Sharing in Finland. Laukaa: SoPhi/University of Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto. Vireää tutkimusta – Kasvatustieteiden tiedekunta. Viitattu: 7.12.2012 <https://www.jyu.fi/edu/laitokset/eri/tutkimus>.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 1995. Mitä kuntoutus on? Teoksessa: A. Suikkanen, K. Härkäpää, A. Järvikoski, T. Kallanranta, K. Piirainen, M. Repo & J. Wikström (toim.) Kuntoutuksen ulottuvuudet. Porvoo: WSOY, 12–28.
- Järvikoski, A. & Härkäpää K. 1995. Kuntoutuksen seitsemän kehitysaluetta. Teoksessa: A. Suikkanen, K. Härkäpää, A. Järvikoski, T. Kallanranta, K. Piirainen, M. Repo & J. Wikström (toim.) Kuntoutuksen ulottuvuudet. Porvoo: WSOY, 49–92.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2008. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY. Kansaneläkelaki. L 568/2007. Viitattu: 5.3.2014
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070568>
- Karjalainen, V. 2008. Aktiivinen sosiaalipolitiikka ja työhön kuntoutuminen. Teoksessa: V. Karjalainen, P. Saikku, A. Pasuri & A. Seppälä (toim.) Mitä on aktiivinen sosiaalipolitiikka kunnassa? Näköalapaikkana työvoiman palvelukeskukset. Helsinki: Stakes, 12–16. Viitattu: 29.11.2013 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204193908>
- Keskitalo, E. & Karjalainen, V. 2013. Mitä on aktivointi ja aktiivipolitiikka? Teoksessa: V. Karjalainen & E. Keskitalo (toim.) Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikka Suomessa. Tampere: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 7–18. Viitattu: 28.11.2013
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-888-9>
- Klem, S. 2011. Vammaisten henkilöiden asema välityömarkkinoilla. Loppuraportti. Helsinki: VATES-säätiö. Viitattu: 28.8.2013
<http://www.vates.fi/service.cntum?serviceType=serviceDocumentSection&documentId=49637>
- Labov, W. & Waletzky, J. 1967. Narrative Analysis: Oral Versions of Personal Experience. Teoksessa: J. Helm (toim.) Essays on the Verbal and Visual Arts. Proceedings of the 1966 Annual Spring Meeting of the American Ethnology Society. Seattle: University of Washington Press, 12–44.
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. L 916/2012. Viitattu: 13.4.2014
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>
- Laki sosiaalisista yritysistä. L 1351/2003. Viitattu: 28.11.2013
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20031351>
- Lampinen, P. & Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemältä. Helsinki: VATES-säätiö.
- LaPointe, K. 2010. Narrating career, positioning identity: Career identity as a narrative practice. *Journal of Vocational Behavior* 77, 1–9.
- Lehto, M. 2011. Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilön raportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä, 5. Viitattu: 14.12.2013 http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1552539
- Leimu, H. 1998. Työmarkkinat ja työttömyys. Teoksessa: K. Koskinen (toim.) Sosiologisia karttalehtisiä. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 81–100.

- Leinikki, S. 2009. Pelon ja toivon välissä. Pätkätyöläisen urakerronta. Helsinki: Työelämäjulkaisut. Viitattu: 6.5.2013
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/23349/pelonjat.pdf?sequence=2>
- Leskinen, M. 1998. Opinnäytetutkimuksen määrästä ja laadusta. Teoksessa: T. Ladonlahti, A. Naukkarinen & S. Vehmas (toim.) Poikkeava vai erityinen? Erityispedagogiikan monet ulottuvuudet. Jyväskylä: Atena, 74–87.
- Levinson, D. J. 1984. The Career is in the Life Structure, the Life Structure is in the Career: An Adult Development Perspective. Teoksessa: M. B. Arthur, D. J. Levinson & H. A. Shepard (toim.) Working with Careers. New York: Columbia University School of Business.
- Levinson, D. J., Darrow, C. N., Klein, E. B., Levinson, M. H. & McKee, B. 1978. The Season of A Man's Life. New York: Knopf.
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R. & Zilber, T. 1998. Narrative Research. Reading, Analysis, and Interpretation. Thousand Oaks: Sage.
- Mank, D., Cioffi, A. & Yovanoff, P. 2000. Direct Support in Supported Employment and Its Relation to Job Typicalness, Coworker Involvement, and Employment Outcomes. *Mental Retardation* 38 (6), 506–516.
- Mason, J. 2002. Qualitative Interviewing: asking, listening and interpreting. Teoksessa: T. May (toim.) Qualitative research in action. London: Sage, 226–242. E-kirja. Viitattu: 28.11.2013.
<http://dx.doi.org/10.4135/9781849209656>
- Miller, D. C. & Form, W. H. 1964. Industrial Sociology. The Sociology of Work Organizations. Second Edition. New York: Harper & Row.
- Moberg, S. & Vehmas, S. 2009. Erityiskasvatuksen perusteet ja käytännöt. Teoksessa: S. Moberg, J. Hautamäki, J. Kivirauma, U. Lehtinen, H. Savolainen, & S. Vehmas (toim.) Erityispedagogiikan perusteet. Helsinki: WSOY, 48–73.
- Nygård, T. 1996. Vammaisten historia – marginaaliryhmien historiaa. Teoksessa: T. Nygård & K. Tuunainen (toim.) Avun kohteesta itsensä auttajaksi. Katsaus Suomen vammaishistoriaan. Jyväskylä: Atena.
- OECD: 2003. Transforming Disability into Ability. Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People. Viitattu: 13.4.2014.
http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/transforming-disability-into-ability_9789264158245-en
- Oliver, M. 1990. The Politics of Disablement. New York: St. Martin's Press.
- Ollikainen, A-M. 2008. Marginaalin marginaalissa? Vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt työllistymispalveluiden reunoilla. Helsinki: VATES-säätiö.
- Ollikainen, A-M. 2009. Marginaalista maailmalle. Työllistymispalvelut oppimisympäristönä. Helsinki: VATES-säätiö.
- Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P. & Mank, D. 2000. Gender Differences in Supported Employment. *Mental Retardation* 38 (2), 89–96.
- Parent, W. S., Hill, M. L. & Wehman, P. 1989. From Sheltered to Supported Employment Outcomes: Challenges for Rehabilitation Facilities. *Journal of Rehabilitation*, October/November/December, 51–57.
- Pirttimaa, R. 2003a. Tuetun työllistymisen alkuvaiheet ja kehittyminen Suomessa. Helsinki: Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitos. Erityispedagogiikan yksikkö. Viitattu: 7.8.2012
<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/opett/vk/pirttimaa/tuetunty.pdf>

- Pirttimaa, R. 2003b. Vammaisten henkilöiden kokemuksia tuetusta työstä työllistymisen alkuvaiheessa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 1 (40), 21–33.
- Pirttimaa, R. 2006. Tuettu työllistyminen ja työn opettaminen. Teoksessa: T. Ladonlahti & R. Pirttimaa (toim.) *Erityispedagogiikka ja aikuisuus*. Helsinki: Yliopistopaino, 201–219.
- Polkinghorne, D. E. 1995. Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa: J. A. Hatch & R. Wisniewski (toim.) *Life History and Narrative. Qualitative Studies Series 1*. London: The Falmer Press, 5–23.
- Puolanne, M. & Sariola, L. 2000. Laatu tuetussa työllistymisessä. *Palvelustandardi*. Helsinki: VATES-säätiö.
- Rehabilitation Act Amendments of 1992. Public Law 102–569 – Oct. 29, 1992.
- Riessman, C. K. 2008. *Narrative Methods for the Human Sciences*. Los Angeles: Sage Publications.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa: J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 22–56.
- Saloviita, T. 2013. Lines of development in social research on disability in Finland between the years 1970–2010. *Scandinavian Journal of Disability Research* 15, 38–54.
- Saloviita, T., Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. 1997. Tie auki työelämään! Tuetun työllistymisen käsikirja. Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitoksen julkaisu, 11–102.
- Savickas, M. L. 2000. Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. Teoksessa: A. Collin & R. A. Young (toim.) *The Future of Career*. Cambridge: Cambridge University Press, 53–68.
- Savickas, M. L. 2001. A Developmental Perspective on Vocational Behaviour: Career Patterns, Salience, and Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 1, 49–57.
- Savtschenko, V. 2003. Vammaisten työllisyyskysymysten monet ulottuvuudet. *Yhteiskuntapolitiikka* 68 (1), 90–97.
- Schein, E. H. 1978. *Career dynamics. Matching individual and organizational needs*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Schein, E. H. 1996. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 80–88.
- Sennett, R. 2002. Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suomennos: Eine Kivinen & David Kivinen. Tampere: Vastapaino.
- Siltala, J. 2004/2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Mukana uudet huononnukset. Helsinki: Otava.
- Sinisalo, P. & Komulainen, K. 2008. The creation of coherence in the transitional career. A narrative case study of the woman entrepreneur.
- Sosiaalihuoltolaki. L 710/1982. Viitattu: 14.4.2014
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>
- Sonnenfeld, J. & Kotter, J. P. 1982. The Maturation of Career Theory. *Human Relations* 35 (1), 19–46.
- Sosiaalisen työllistämisen barometri. 2012. *Kyvyt käyttöön* 3, 22–23.
- Storey, K. 2003. A review of research on natural support interventions in the workplace for people with disabilities. *International Journal of Rehabilitation Research* 26, 79–84.
- Suikkanen, A. & Lindh, J. 2010. Työmarkkinakansalaisuus ja ammatillisen kuntoutuksen luova tuho. *Kuntoutus* 33 (2), 53–62. Viitattu: 2.12.2013

- http://www.kuntoutusportti.fi/files/attachments/kuntoutus-lehden_artikkelit/2010/kuntoutuspaivat-suikkanen-lindh.pdf
- Suikkanen, A., Linnakangas, R., Martti, S. & Karjalainen, A. 2001. Siirtymien palkkatyö. Helsinki: Sitran raportteja 16.
- Suikkanen, A. & Viinamäki, L. 1999. Life Paths and Labour Market Citizenship. Teoksessa: J. Christiansen, P. Koistinen & A. Kovalainen (toim.) Working Europe. Reshaping European employment systems. Aldershot: Ashgate, 189–209.
- Sullivan, S. E. 1999. The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management* 25 (3), 457–484.
- Sullivan, S. E. & Arthur, M. B. 2006. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior* 69, 19–29.
- Sullivan, S. E., Carden, W. A. & Martin, D. F. 1998. Careers in the next Millennium: Directions for future research. *Human Resource Management Review* 8 (2), 165–185.
- Suomen Kuntaliitto. 4.4.2013. Kaupunkien ja kuntien lukumäärä. Viitattu: 20.11.2013
<http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/tilastot/aluejaot/kuntien-lukumäärä/Sivut/default.aspx>
- Suomen pysyvä edustusto OECD:ssä ja Unescossa, Pariisi: Tietoja OECD:stä. Viitattu: 13.4.2014
<http://www.finlandunesco.org/public/default.aspx?nodeid=34689&contentlan=1&culture=fi-FI>
- Super, D. E. 1953. A Theory of Vocational Development. *The American Psychologist* 8 (5), 185–190.
- Super, D. E. 1980. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior* 16, 282–298.
- Super, D. E. 1983. The History and Development of Vocational Psychology: A Personal Perspective. Teoksessa: W. B. Walsh & S. H. Osipow (toim.) *Handbook of Vocational Psychology, Volume 1. Foundations*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 5–37.
- Super, D. E. 1990. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. Teoksessa: D. Brown, L. Brooks ym. *Career Choice and Development. Contemporary Theories to Practice. 2nd Edition*. San Francisco: Jossey-Bass, 197–261.
- Työsopimuslaki. L 55/2001. Viitattu: 14.4.2014
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Työurat pidemmiksi – työeläkejärjestelmän kehittämissuhteiden tarkastelua. Työurien pidentämistä selvittävän työryhmän raportti. Helsinki: Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja, 4/2011. Viitattu: 27.5.2013
<http://vnk.fi/julkaisukansio/2011/j04-tyourat-pidemmiksi/PDF/fi.pdf>
- Vaherva, T. 2006. Esipuhe. Teoksessa: T. Ladonlahti & R. Pirttimaa (toim.) *Eriyispedagogiikka ja aikuisuus*. Helsinki: Yliopistopaino, 7–10.
- Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen Vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 4. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu: 20.11.2012
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12157.pdf
- Varanka, M. & Saarinen, J. (toim.) 2012. Avotyötoiminnasta palkkatyöhön. Helsinki: VATES-säätiö.

- Wehman, P. 2012. Supported Employment: What is it? *Journal of Vocational Rehabilitation* 37, 139–142.
- Wehman, P. & Revell, W. G. 1996. Supported Employment from 1986 to 1993: A National Program that Works. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities* 11 (4), 235–242.
- Wehman, P., Revell, G. & Kregel, J. 1998. Supported employment. A decade of rapid growth and impact. *American Rehabilitation* 24 (1), 31–43.
- West, M. D., Kregel, J., Hernandez, A. & Hock, T. 1997. Everybody's Doing It: A National Study of the Use of Natural Supports in Supported Employment. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities* 12 (3), 175–181.
- Venäläinen, R. 1996. Tuettu työllistyminen. Teoksessa: R. Venäläinen (toim.) Tuettu työllistyminen. Helsinki: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö, 29–50.
- Vilkko, A. 1997. Omaelämäkerta kohtaamispaikkana. Naisen elämän kerronta ja luenta. Helsinki: Suomalaisen kirjaalisuuden seura.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M. & Schulenberg, J. E. 1986. *Career Development: A Life-Span Developmental Approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Woodd, M. 1999. The psychology of career theory – a new perspective? *Journal of European Industrial Training* 23 (4), 218–223.
- Vuorela, M. 2008. Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Selvityshenkilö Mika Vuorelan selvitys, 10.3.2008, Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu: 21.4.2014.
http://www.tem.fi/files/18750/Vuorela_loppuraportti.pdf
- Välimaa, A., Ylipaavalniemi, P., Pikkusaari, S. & Hassinen, M. 2012. Sosiaalisen työllistämisen toimiala. Palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry, VATES-säätiö. Viitattu: 27.11.2013
<http://www.vates.fi/service.cntum?serviceType=serviceDocumentSection&documentId=50955&forceDownload=true>
- Ylipaavalniemi, P. 2005. Erityistyöllistämisen yksiköt heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. Työllistämispalveluiden tilastollinen katsaus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, VATES-säätiö. Viitattu: 28.4.2014
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4095.pdf
- Ylipaavalniemi, P., Sariola, L., Marniemi, J. & Pekkala, T. 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. Helsinki: VATES-säätiö. Viitattu: 27.11.2013
<http://www.vates.fi/service.cntum?serviceType=document&documentName=116285/Sosiaalisen+tyollistamisen+toimialan+kasitteet.pdf>
- Zimmerman, M. A. & Warschusky, S. 1998. Empowerment Theory for Rehabilitation Research: Conceptual and Methodological Issues. *Rehabilitation Psychology*, 43 (1), 3–16.

LIITTEET

LIITE 1: Haastattelurunko

NARRATIIVISEN HAASTATTELUN KULKU

Taustatiedot:

Nimi:

Ikä:

Nykyinen työtehtävä:

Palkkatyövuodet:

Koulutus:

Haastattelukysymykset:

AIKUISUUS

Mitä aikuisuuteen kuuluu?

Millaista on olla aikuinen?

Aikuistumisen kriteerit?

(oma asunto, perhe, työ, ystävyysuhteet?)

TYÖURAN VAIHEET

Työuran rakentuminen:

Milloin tuetun työllistymisen palvelu alkoi?

Kuinka nopeasti työllistyt?

Millainen on polku koulutuksesta tähän päivään? (ajallisuus)

Kokemukset työllistymisestä:

Vastaako / vastasiko työ koulutusta tai haaveita?

Työuran merkitys:

Millainen työura takana?

(yhtenäinen / katkonainen)

Mielipiteet työuran laadusta

URAKEHITYS

Kokemukset:

Millaisia työtehtäviä?

Työuralla kehittyminen:

Haasteiden kasvaminen vai samat työtehtävät?

Työn merkitys arjessa:

Mikä merkitys työuran/ työtehtävien kehittymisellä?

Onko merkitystä?

TYÖVALMENTAJA

Mikä oli työvalmentajan rooli?

Mikä on työvalmentajan merkitys?

OSALLISUUS

Miltä tuntuu tehdä töitä työsopimuksella ja normaalipalkalla?

Millaista on työskennellä työskennellä "tavallisella" työpaikalla?

Millaiset ovat suhteet muihin työtovereihin?

LIITE 2: Haastattelupyyntö



Hei!

Olen Tiina Kuukasjärvi ja opiskelen erityispedagogiikkaa Jyväskylän yliopistossa. Teen opinnäytetyötä tuetusti työllistyneiden työurista. Työtäni ohjaa professori Raija Pirttimaa. Tutkimustyötä varten haluaisin haastatella henkilöitä, joiden työllistymistä on tuettu työvalmentajan avulla. Haluaisitko sinä tulla haastatteluun kertomaan omasta työurastasi? Haastattelu tallennetaan nauhalle tutkimusta varten. Haastatteluun osallistuvan nimeä tai muita tietoja ei kerrota tutkimusraportissa.

Annan mielelläni lisätietoja haastattelusta ja tutkimuksesta, jos jokin asia jäi mietityttämään. Olen arkisin tavoitettavissa klo 9–17. Yhteistietoni ovat:

Puhelinnumero: xxx xxxx xxx

Sähköposti: tilimaku@

LIITE 3: Tutkimuslupa

TUTKIMUSLUPA

Tutkimusluvan avulla halutaan varmistaa, että tutkimukseen osallistuja tietää tutkimuksen tarkoituksesta, haastattelun kulusta ja tutkimukseen liittyvistä oikeuksistaan.

Tämän tutkimuksen aiheena on tuetusti työllistyneiden työurat. Tutkimus on erityispedagogiikan pro gradu-opinnäytetyö. Työ tehdään Jyväskylän yliopistoon. Työtä ohjaa professori Raija Pirttimaa. Tutkimukseen haastatellaan tuetusti työllistyneitä henkilöitä. Haastattelujen avulla tutkitaan tuetusti työllistyneiden työuran vaiheita ja kokemuksia palkkatyöstä.

Haastattelu toteutetaan narratiivisesti. Se tarkoittaa, että haastateltava saa kertoa itse omasta työurastaan. Haastattelussa selvitetään myös kokemuksia työvalmentajan tuesta, osallisuudesta ja aikuisuudesta. Aluksi tutkija kysyy tutkimukseen osallistuvan taustatiedot, eli nimen, iän ja koulutuksen. Haastatteluun saa tuoda valokuvia. Kuvien avulla voi kertoa omasta elämästä ja työstä. Kuvia ei tarvitse luovuttaa tutkijalle. Haastattelun aikana tutkija piirtää työuran vaiheet myös paperille. Paperi jää tutkijan käyttöön.

Haastattelu tallennetaan nauhurilla. Nauhoitetta käytetään vain tähän opinnäytetyöhön. Nauhoitetta kuuntelee ja käsittelee vain tutkija. Nauhoite tuhotaan tutkimuksen valmistumisen jälkeen. Tutkimukseen osallistuvien nimeä tai muita tietoja ei kerrota tutkimusraportissa. Valmiiseen tutkimusraporttiin liitetään selkokielineen tiivistelmä tutkimuksesta. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Jos osallistuja haluaa, hän saa keskeyttää tutkimukseen osallistumisen milloin vain.

Allekirjoittamalla suostun osallistumaan haastatteluun,

Allekirjoitus

Päivämäärä ja paikka

Tutkijana, lupaan toimia yllä mainittujen tavoitteiden mukaisesti

Tiina Kuukasjärvi
xxx xxxx xxx
tilimaku@

Päivämäärä ja paikka

LIITE 4: Kerrontaskeema

englanninkielinen termi ³	Suomen kielinen termi ⁴	Selitys ⁵
(abstract)	Tiivistelmä	- johdatus tarinaan
Orientation	Alkutila	- kertomuksen lähtötilanne - voidaan määrittää: aika, paikka, henkilöt, tilanne - tarkoitus: orientoida kuulija tarinaan - ei löydy kaikista tarinoista
Complication	Ristiriita	- sisältää tapahtumajaksoja, jotka ongelmallisia, mielenkiintoisia tai kertomisen arvoisia
Resolution	Tulos	- reaktio, ratkaisu tapahtumiin - onko reaktiota?
Evaluation	Arviointi	- tapahtumien arviointi ja heränneet reaktiot - voidaan määrittää semanttisesti, muodollisesti tai kulttuurisesti; sisäinen-ulkoinen -akselilla
Coda	Päätäntä	- tapahtumien arviointi / täydentäminen nykyhetkestä käsin - johtopäätökset ja opetukset - tunnusmerkkeinä: <i>deiksis</i> , vahinko tai vaikutuksen laajeneminen nykyaikaan

3 Labov & Waletzky 1967, 32–41: englanninkieliset termit (paitsi "abstract" lähteestä: Hyvärinen 1998, 319)

4 Hyvärinen 1998, 319: suomenkieliset käännökset

5 Vilkko 1997, 105: skeeman rakenne; selitykset muodostettu Vilkon (1997) ja Labov & Waletzky (1967) tekstien pohjalta.

LIITE 5: Esimerkki tarinanosasta

Esimerkki tarinanosasta, joka muodostui seuraavasta keskustelukulusta ja sisälsi useita tarkennuksia ja vuoropuhelua, jonka avulla kykenin ymmärtämään tarinasisältöä sen kerrontahetkellä paremmin:

Veli-Matti: – – *se oli ympäri viikon tämmönen.. (.) määhän olin semmosessa [epäselvä sana] olin töissä. (joo?) [nimi poistettu] paikassa, [nimi poistettu] tiellä.*

Tiina: *Joo, mikä se oli. Taide-?*

Veli-Matti: *Ööh.. mihinkäs kohti se vois panna.. Yksityinen kauppa oli se.*

Tiina: *Yksityinen kauppa?*

Veli-Matti: *Joo.*

Tiina: *Joo. Se on tuolla koh..*

Veli-Matti: *Oli sitte, se oli semmonen ku Valtteri Erkkilä sitä.. (.) piti sitä liikettä, että. Se.. nn.. [epäselvä sana] sitte tämmönen logistinen.. nämä logistiikkahommat, tämmöset järkiperaiset hommat minua sitte kai kiinnosti sitte, että määhän hal- (.) halusin tämmöselle alalle sitte, että.. (.)*

Esimerkiksi edellinen keskustelu rakentui lopulta seuraavanlaiseksi tarinaksi:

Veli-Matti: – – *se oli ympäri viikon, se ei ollut vaan kaks päivää viikossa, se oli ympäri viikon tämmönen.. (.) määhän olin semmosessa [epäselvä sana] olin töissä. (joo?) – – Yksityinen kauppa oli se. – – Oli sitte, se oli semmonen ku Valtteri Erkkilä sitä.. (.) piti sitä liikettä, että. Se.. nn.. .. [epäselvä sana] sitte tämmönen logistinen.. nämä logistiikkahommat, tämmöset järkiperaiset hommat minua sitte kai kiinnosti sitte, että määhän hal- (.) halusin tämmöselle alalle sitte, että.. (.)*

LIITE 6: Selkokielen tiivistelmä

Kuukasjärvi, Tiina: Tuetusti työuralla.

Erityispedagogiikan pro gradu -työ.

Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos, 2014. 116 sivua.

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia tuetusti työllistyneiden henkilöiden työuria. Tutkimuskysymyksiä oli kolme. Ne käsittelivät työuran vaiheita, työllistyjän saamaa tukea ja aikuisuutta. Tutkimuksessa yritin etsiä vastauksia kysymyksiini.

Tutkimusta varten haastattelin kolme tuetusti työllistynyttä henkilöä. Haastattelut toteutettiin narratiivisesti. Haastateltavat saivat siis kertoa vapaasti työuran vaiheista. Tein tutkimuksen narratiivisen menetelmän avulla. Se tarkoittaa, että muodostin haastateltavien työuran vaiheista tarinoita.

Tuettuja työuria oli kolme. Esittelin työurat yksi kerrallaan. Tarkoitukseni oli löytää jokaiselle työuralle oma teema, eli työuran tärkein aihe. Sain vastauksia kolme. Yksi teema oli sosiaalinen osallisuus. Se tarkoittaa, että työuralla tärkeää on olla osa työporukkaa ja oppia yhteisiä sääntöjä ja toimintapoja. Toinen teema oli sisäisesti arvokas työ. Sen mukaan henkilölle on tärkeää löytää itselle arvokas työ, jota hän haluaa tehdä. Kolmas teema oli valtaistuminen. Se tarkoittaa, että henkilö oppii päättämään omista asioistaan. Esimerkiksi siitä, mitä työtä hän haluaa tehdä.

Löysin tutkimuksesta myös seuraavia tuloksia. Tuetusti työllistyneillä henkilöillä on samanlaisia työuria kuin muilla. Myös he ovat vaihtaneet työpaikkaa ja olleet työttöminä työuran aikana. Työllistymistä ja työssä pysymistä tukee usein sukulaiset. Myös esimiehen ja työtovereiden apu on tärkeää. Työvalmentajan apua tarvitaan usein työn etsimisessä ja uusien tehtävien opettelussa. Tutkimukseen osallistujille työnteko oli tärkeää yhdenvertaisuuden vuoksi. He halusivat päästä osallistumaan työhön ja tavalliseen elämään samalla tavalla kuin muutkin.