

TYÖVOIMAPOLIITTISEN OHJAAVAN
KOULUTUKSEN VOIMAANNUTTAVA VAIKUTUS –
teemahaastattelututkimus Etelä-Savosta

Anu Ritsilä

Pro gradu –tutkielma

Jyväskylän yliopisto

Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

/ Sosiaalityö

Toukokuu 2005

TIIVISTELMÄ: Työvoimapolitiittisen ohjaavan koulutuksen voimaannuttava vaikutus – teemahaastattelututkimus Etelä-Savosta

Ritsilä, Anu

Ohjaaja: Mikko Mäntysaari

Sosiaalityön pro gradu – tutkielma, toukokuu 2005

Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, 119 sivua + liitteet

Tutkimuksessa selvitetään ohjaavan koulutuksen empowerment -vaikutusta. Laajasti eri tieteenaloilla ja eri konteksteissa käytetty empowerment -käsite on tässä tutkimuksessa jaettu seuraaviin alakäsitteisiin: sosiaalinen kompetenssi, koherenssin tunne ja autonomisuus. Parhaimmillaan voimaantumisprosessissa syntyy uudenlaisia toimintakäytäntöjä. Tutkimuksessa haastateltiin ohjaavaan koulutukseen helmi-maaliskuussa 2003 osallistunutta kuutta henkilöä ja aineisto analysoitiin grounded theory – mallia hyödyntäen.

Ohjaava koulutus tarjoaa tilaisuuden voimaantumisprosessin käynnistymiselle, mutta koulutus irrallisena toimenpiteenä ei yksinään riitä ylläpitämään koulutuksen aikana syntyneitä positiivisia vaikutuksia. Koulutuksen käyneiden koherenssin tunne on kasvanut luoden rohkeutta tarttua uusiin haasteisiin, hakeutua opiskeluun tai uudelleen työhön. Kokemus elämän mielekkyydestä vahvistui koulutuksen aikana. Sosiaalisen kompetenttiuden kasvua on tapahtunut itseluottamuksen kasvun kautta minäkuvan selkeytyessä. Autonomisuuden tunteeseen sisältyvää valinnanvapautta koulutus on lisännyt tietovarannon kasvun myötä. Itseluottamuksen kasvu on ollut koulutuksen suurin anti. Koulutuksen aikana tehtiin tavoitteidenasettelua ja hahmoteltiin päämääriä, mutta niihin ei kuitenkaan sitouduttu riittävästi. Uudenlaisia toimintakäytäntöjä koulutuksen aikana on syntynyt liikuntaan ja vuorokausirytmiiin liittyen. Osa edellä kuvatuista vaikutuksista on ollut lyhytkestoisia, osa pitkäkestoisia.

Tutkimus osoittaa, että työllistymiseensä erityistä tukea tarvitsevien voimaantumiseksi ja / tai työllistymiseksi eivät irralliset toimenpiteet riitä. Vaaditaan suunnitelmallista, pitkäjänteistä työvoima- ja sosiaalipolitiikkaa. Tarvitaan yksilöllisiä ratkaisuja ja riittävää psykososiaalista tukea.

Avainsanat: ohjaava koulutus, empowerment

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	5
2 SUOMALAINEN TYÖ JA TYÖTTÖMYYS	6
2.1 Työn luonne myöhäismodernissa yhteiskunnassa	6
2.3 Pitkäaikaistyöttömyys; syitä ja seurauksia	9
2.4 Voimattomuus marginaalissa	13
3 OHJAAVA KOULUTUS OSANA AKTIIVISTA TYÖVOIMAPOLITIIKKA.....	16
3.1 Aktiivinen työvoimapolitiikka	16
<i>3.1.2 Aktiivisen työvoimapolitiikan kansainväliset painopisteet</i>	<i>18</i>
3.2 Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus.....	19
3.3 Ohjaava koulutus	22
<i>3.3.1 Ohjaavan koulutuksen tavoitteet.....</i>	<i>24</i>
<i>3.3.2 Ohjaavan koulutuksen arviointi.....</i>	<i>26</i>
3.4 Tutkimuksia aktiivisesta työvoimapolitiikasta ja ohjaavasta koulutuksesta	31
4 TYÖTTÖMYYDESTÄ VOIMAVARAISTUMISEEN	38
4.1 Empowerment –käsitteen historiaa ja tausta-ajatuksia.....	39
4.2 Käännöksiä ja tulkintaa	41
<i>4.2.1 Kansainvälisesti</i>	<i>42</i>
<i>4.2.2 Suomessa</i>	<i>47</i>
4.3 Yksilötason vai ryhmä- /yhteisötason ilmiö?	48
4.4 Prosessi vai lopputulos?	50
5 EMPOWERMENT OHJAAVAN KOULUTUKSEN KONTEKSTISSA	52
5.1 Koherenssi.....	53
5.2 Sosiaalinen kompetenssi	55
5.3 Autonomisuus.....	55
5.4 Uudet toimintakäytännöt.....	57
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	58
6.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimustehtävät.....	58
6.2 Aineiston keruu teemahaastattelulla	59
6.3 Grounded theory ja aineiston analyysi	63
7 TULOSTEN TARKASTELUA	67
7.1 ”Sitä nyt positiivisemmin kahtoo eteenpäin”	72
7.2 ”Ku huomaa että miähä pärjään, saa uutta pontta ja uskoo enemmän itseensä”	79

7.3 "Hei, mä voin kuitenkin jossain rajoissa valita oman kohtaloni" ..	86
7.4 "Mun elämänlaatu on parantunu hirveesti"	89
7.5 Voimaantumistarinat.....	94
8 POHDINTA	98
8.1 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset.....	98
8.2 Tutkimuksen toteutuksen ja luotettavuuden arviointi.....	102
8.3 Tutkimuksen eettisyys ja jatkotutkimushaasteet.....	104
KIRJALLISUUS	107
LIITE 1 Käsite mind–map (empowerment).....	118
LIITE 2 Saatekirje.....	119
Liite 3 Teemahaastattelurunko	120
 KUVIOT:	
Kuvio 1. Työttömyys ja pitkäaikaistyöttömyys	9
Kuvio 2. Ohjaavan koulutuksen tavoitteet orientaation ja ideologian ulottuvuuksilla	28
Kuvio 3. Työttömyyden vaikutukset yksilöön Glyptiksen (1989) vaiheteorian mukaan	77
 TAULUKOT:	
Taulukko 1. Yksilökuvaukset.....	69

1 Johdanto

Kirjastomme ovat pullollaan työttömyystutkimuksia ja eduskunnan pöytäkirjat täynnä työttömyyskeskustelua. Silti, maassamme oli helmikuun 2005 lopussa 289 900 työtöntä työnhakijaa. Yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleita oli 73 900, mikä on 1 800 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Yli kaksi vuotta yhtäjaksoisesti työttömänä olleita näistä oli 32 400. Tämä on 400 enemmän kuin vuosi sitten. (Työministeriö 2005.)

Nämä luvut rohkaisevat edelleen paneutumaan työttömyyden tutkimiseen. Pitkäaikainen työttömyys vaikuttaa usein työttömään ja tämän perheeseen voimattomuuden tunnetta lisäten. Yksi keino ylläpitää suomalaisten pitkäaikaistyöttömien työkykyisyyttä on työvoimapoliittinen ohjaava koulutus. Tämän tutkimuksen tarkoitus on tutkia ohjaavan koulutuksen voimaannuttavaa vaikutusta. Tutkimuksessa pureudutaan empowerment -käsitteeseen ja sen käytettävyyteen ohjaavan koulutuksen kontekstissa.

Tutkimuksessa selvitetään teemahaastattelua käyttäen ohjaavaan koulutukseen sisältyviä voimavaraistavia tekijöitä. Tutkimuksessa nousee esille koherenssin ja kompetenssin tunteen sekä autonomisuuden kasvun lisääntymistä ohjaavan koulutuksen myötä. Myös uusia toimintakäytäntöjä on syntynyt. Toisaalta tutkimus osoittaa, ettei kaikkia koulutukselle asetettuja tavoitteita ole täytetty ja osa vaikutuksista on ollut lyhytkestoisia.

Aktiivisen työvoimapolitiikan ”sisäisiä”, liikkeelle panevia, voimavaraistavia vaikutuksia on tutkittu erittäin vähän. Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus on ollut julkisen kriittikin kohteena, sitä on kutsuttu jopa aikuisten päivähoidoksi tai työttömyystilastojen kaunisteluksi sekä yhteiskunnallisten varojen tuhlaamiseksi. Koulutuksen tuloksiksi on näissä yhteyksissä yleensä tulkittu kuitenkin vain työllistymistulokset. (Mikkonen 1997, 1). Tutkimukset ovat usein myös keskittyneet toimenpiteen lyhytaikaisiin vaikutuksiin, heti tai kolme kuukautta toimenpiteen jälkeen. Tässä tutkimuksessa haastateltavat ovat osallistuneet koulutukseen reilu puolitoista vuotta sitten. Tutkimuskohteena on yksi Etelä-Savossa järjestetty ohjaava koulutus ja sen loppuun asti suorittaneet opiskelijat.

2 Suomalainen työ ja työttömyys

”On tiedostettava se, että vaikka minulle työn tekeminen on yksi tärkeimmistä keinoista toteuttaa itseä ja vaikka valtaväestölle työ on yksi keskeisimmistä arvoista, se ei ole sitä kaikille.”

Tutkimuspäiväkirja 24.4.2004

2.1 Työn luonne myöhäismodernissa yhteiskunnassa

Kuusikymmenluvulle asti Suomessa pidettiin tiukasti kiinni periaatteesta ”ei rahaa vaan työtä”. Periaate oli perusteltavissa mm. sillä, että maanteiden ja muun infrastruktuurin rakentaminen oli työttömyysalueilla kesken. Työmailla oli käyttöä juuri sellaisille taidoille ja kokemukselle mitä työttömien joukosta löytyi. Tästä ns. lapiolinjasta on luovuttu jo puhtaasti teknisistä ja taloudellisista syistä: lapiomiehiä ei enää yksinkertaisesti tarvittu. Työttömyystöiden järjestämisestä painopiste alkoi siirtyä työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin. (Mäki-Kulmala 2000, 10.)

Oikeus työhön mainitaan YK:n ihmisoikeuksien julistuksessa (artikla 23.1 ja 3): *”kullakin henkilöllä on oikeus työhön, työn vapaaseen valintaan, yhtäläisiin ja tyydyttäviin työehtoihin ja suojaan työttömyyttä vastaan”*. Saman ehdon mukaan kenenkään ei tarvitse ottaa vastaan mitä tahansa työtä millä ehdoilla hyvänsä, vaan *”kullakin työtä tekevällä on oikeus kohtuulliseen ja riittävään palkkaan, joka turvaa hänelle ja hänen perheelleen ihmisarvon mukaisen toimeentulon ja jota tarpeen vaatiessa täydentävät muut sosiaalisen suojelun keinot”*. (Suomalaisuuden liitto 2004.)

Mutta riittääkö työtä kaikille? Markkinataloudessa työn on oltava aina kannattavaa, eli sen on tuotettava uutta arvoa vähintään omien kustannustensa verran. Periaatteessa työttömyys on seurausta siitä, että yksityisellä tai julkisella työnantajalla ei ole varaa palkata työvoimaa, vaikka tekemätöntä työtä olisikin. Koska työn tuottavuus kasvaa nopeammin kuin kysyntä tai koko kansantuote, niin työn tarve vääjäämättä supistuu. Niiden ihmisten määrä, joiden työpanosta ei enää tarvita, lisääntyy. (Mäki- Kulmala 2000, 11, 18.) Pysyvissä työsuhteissa vaaditaan yhä erikoistuneempaa asiantuntijakoulutusta ja vähemmän koulutusta vaativissa ammateissa työvoiman joustavuutta työtehtävien vaihdella nopeiden teknisten muutosten vuoksi (Vuori & Silvinen 1999, 62).

Mäki-Kulmala (2000, 23, 24) toteaakin, että oikeus työhön on paradoksaalinen, koska työn riittävyttä ei voida taata. Toisaalta yhteiskuntamme logiikka kuitenkin on sellainen, että tuo oikeus pitäisi taata jokaiselle, koska moni asia saadaan vain työstä kertyvällä varallisuudella. Tällä hetkellä täystyöllisyys tai oikeus työhön subjektiivisena oikeutena kuitenkin on tavoite, mihin suomalaisen yhteiskunnan resurssit eivät riitä.

Työnteko on olennainen osa suomalaista kulttuuria. Osa elämän mielekkyydestä ja sisällöstä saadaan työssä onnistumisen kautta. Työtä tekemällä ihminen kiinnittyy yhteiskuntaan, on mukana rakentamassa sitä ja kokee olevansa hyödyllinen. Työ jäsentää ihmisen arkea säännöllisyydellään, antaa taloudellista turvaa ja arvostusta sekä saa kokemaan yhteenkuuluvuutta. Se on keskeisellä osalla identiteetin rakentamisessa. Työ sitoo ihmisen normaaliksi koettuun elämäntapaan. Siksi työtön kokee olevansa erilainen, tavanomaisesta ja hyväksytystä jollain tavalla poikkeava. (Kettunen ym. 2002, 70.)

Suomessa on työttömyyttä perinteisesti pidetty enemmän ihmisestä itsestään johtavana kuin yhteiskunnallisten tekijöiden aiheuttamana. Vaikka lama jonkin verran muutti tätä käsitystä, vaikuttaa työttömyys ihmisen itsetuntoon. Työtön saattaa kokea syyllisyyttä ja tuntea, ettei ole hyödyllinen ja tarpeellinen yhteisön jäsen. (Kettunen ym. 2002, 72.) Myöhäismodernissa työ- ja informaatioyhteiskunnassa työttömän ihmisen tilanne on monella tapaa vaikeampi kuin modernissa yhteiskunnassa. Kilpailullisesti orientoituneesta, korkean tuottavuuden ja tehokkuuden työelämästä työttömäksi jääneet ihmiset joutuvat taistelemaan taistelua, mihin heidän voimavarat eivät välttämättä riitä. (Karjalainen & Lahti 2001, 22.)

Osa tutkijoista (mm. Vuori & Silvonen 1999, 62) ovat sitä mieltä, että laaja työttömyys kuvastaa suomalaista työelämää siihen saakka kunnes suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. Tärkeää on kuitenkin huomioida, että suurten ikäluokkien eläkesiirtymä ei poista työttömyyttä kaikilta aloilta, koska informaatioteknologiayhteiskunnalle ominainen työn tehostuminen korvaa eläkkeelle lähtijöiltä jäävät työtehtävät monilla teollisuuden aloilla. Kortteinen ja Tuomikoski (1998, 19) pelkäävät, että jos osa väestöstä oppii elämään ilman palkkatyötä, heidän keskuuteensa syntyy sellaisia ajattelu- ja käyttäytymistapoja, jotka oikeuttavat ja normalistavat heidän poikkeavan elämäntapansa.

Työkeskeisessä yhteiskunnassamme ihmisen arvoa punnitaan pitkälti työelämästä nousevilla kriteereillä. Työttömien kansalaisoikeuksista puuttuu siten olennaisin osatekijä, oikeus työmarkkinakansalaisuuteen. Se, jonka pohjalta ihmistä pitkälti arvostetaan.

Heistä aletaan puhua passiivikansalaisina. Työttömyyttä aletaan selittää yksilötasolla ihmisten passiivisuudella, johon tarvitaan aktivointia. Työttömät kuvaavat työttömyyden vaikutuksiksi itsetunnon ja –arvostuksen murenemisen, joka pahimmillaan alkaa määrittää uskaltautumista tavanomaisille areenoille: työnhakuun, koulutukseen, sosiaalisiin verkostoihin. Tutkijat puhuvat syrjäytymisestä, työttömät tarpeettomuuden tunteesta ja siitä, ettei kukaan välitä. Työttömyys painaa alas uskoa omaan itseen ja omiin mahdollisuuksiin. (Pohjola 2000, 32–33.)

Paitsi taloudellisen toimeentulon, työ antaa ihmiselle jäsentyneen aikataulun, säännölliset ihmiskontaktit, yhteiset tavoitteet ja päämäärät, henkilökohtaisen statuksen ja sosiaalisen identiteetin; se vahvistaa ihmisen aktiivista toimintaa. Työ jäsentää sosiaalista ympäristöä selkeäksi, antaa vaihtelevia mahdollisuuksia käyttää omia taitoja ja kykyjä, tarjoaa vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia säädellä ympäristöä, tuo elämälle jatkuvuutta ja sitoutumista. (Raitasalo 2000, 167.)

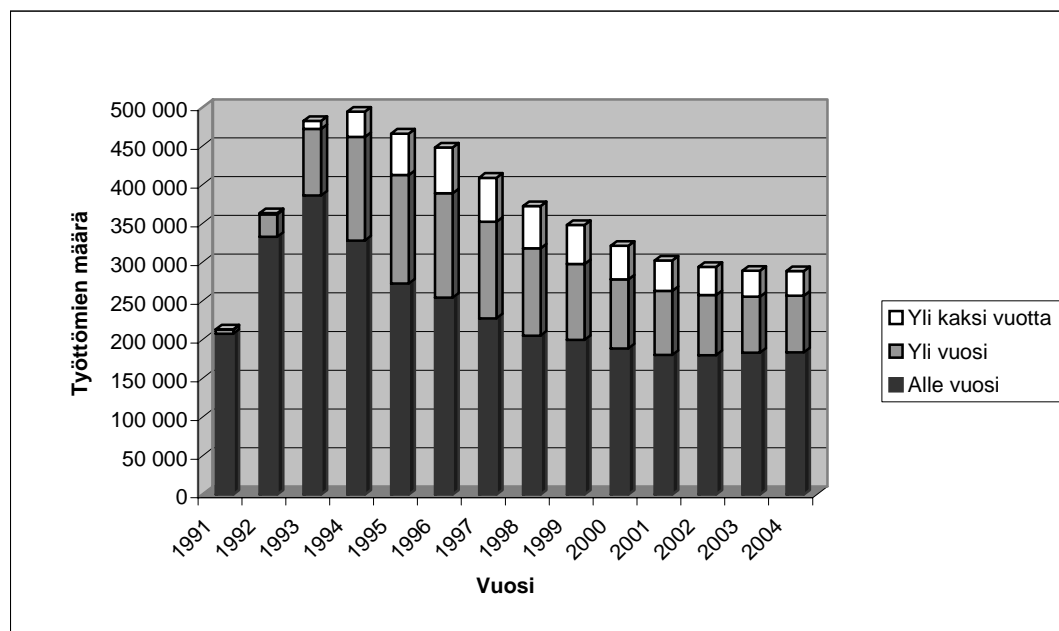
Suomea uhkaa samanaikainen eläkemenojen kasvu ja korkeana pysyvä työttömyys. Soininvaaran (1999, 23) mukaan tämä uhkaa kaataa hyvinvointivaltiomme seuraavan kymmenen vuoden aikana. Työvoimapulasta maalailaan uhkakuvia, mutta todellinen tilanne vielä tällä hetkellä useammalla alalla (ja pois kuolleilla aloilla) kuitenkin on se, että suuri määrä ihmisiä on vailla töitä ja on aiheellista paneutua siihen, kuinka heidät saadaan avoimille työmarkkinoille – jo ennen, kuin yhteiskunta heitä tarvitsee nämä tekemättömät työt tekemään. Jos ja kun työvoimapula iskee, tulee meillä silloin olla työkykyisiä ja halukkaita ihmisiä tekemään kaikki se työ mikä tehdä pitää.

Suomalainen yhteiskunta on työyhteiskunta, jossa ihmiset hankkivat elantonsa tekemällä työtä tai omistamalla riittävän suuren omaisuuden. Yhteiskunnassa tulee myös aina olemaan joku määrä työttömyyttä, se on avoimeen markkinatilanteeseen vääjäämättä kuuluva ilmiö, eivätkä julkisen sektorin keinot millään riitä sen täydelliseen poistamiseen. Jos keinoja työttömyyden poistamiseen ei ole, ei Mäki-Kulmalan (2000, 24, 62) mukaan siihen ketään myöskään voida velvoittaa. Työtöntä ei voida pitää rikoksen, vaan onnettomuuden uhrina. Onnettomuuksiahan ei lailla voi kieltää, mutta hyvinvointiyhteiskunnassa lakeja ja muita käytäntöjä on yritettävä kehittää sellaiseksi, että niiden riski ja vakavien seurausten mahdollisuudet pienenevät.

2.3 Pitkäaikaistyöttömyys; syitä ja seurauksia

Työministeriön yleinen määritelmä pitkäaikaistyöttömyydestä on vuoden yhtäjaksoinen työttömyys (Työministeriö 2004). Tämä on puhtaasti hallinnollinen ratkaisu. Vuoteen 1968 saakka OECD määritteli pitkäaikaistyöttömäksi henkilön, jonka työttömyys oli yhtäjaksoisesti kestänyt yli kuusi kuukautta. (Pehkonen 1998, 227.) Pitkäaikaistyöttömät ovat aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden keskeinen kohderyhmä. Heidän osuus on laman jälkeen jäänyt melko korkeaksi ja laskenut hitaammin kuin kaikkien työnhakijoiden osuus väestöstä. (Ilmakunnas, Romppainen & Tuomala 2001, 51.) Vaarana on pitkäaikaistyöttömyyden muuttuminen pysyväisyystyöttömyydeksi.

Pitkäaikaistyöttömyys ei koko laajuudessaan ilmene tilastoista, koska työttömyys katkaistaan usein työhallinnon työllistämistoimenpiteillä. Isoa osaa heistä, jotka eivät vuoosiin ole olleet avoimilla työmarkkinoilla, ei luokitella pitkäaikaistyöttömiksi. (Aho 2004, 21.) Ohessa kuvio, josta näkyy kuinka tilastoitu (pitkäaikais)työttömyys on Suomessa muuttunut ja siitä voidaan huomata pitkäaikaistyöttömyyden määrän pysyneen suhteellisen korkeana koko ajan.



KUVIO 1. Työttömyys ja pitkäaikaistyöttömyys (Työministeriö 2005)

Ahlqvist (1996, 129) kysyy, pidetäänkö suur- ja pitkäaikaistyöttömyyttä uudenaikaisena riskiyhteiskunnan ongelmana, joka liittyy globaaliin ja yksilöllistyneeseen, refleksiiviseen ja jälkitraditionaaliseen yhteiskuntaan. Vai onko työttömyys perinteinen, yksilölli-

nen ja paikallinen riski? Yhteiskunnan päätöksenteon näkökulmasta työttömyys tuntuu yhä näyttäytyvän uutena, hallitsemattomana riskinä, johon vanhat keinot eivät enää päde. Työttömän itsensä näkökulmasta se on vanha, yksilöllinen ja paikallinen ongelma, johon kuitenkin kietoutuu uudenlaisia epävarmuuksia ja valintoja.

Taloustieteissä, toisin kuin julkisessa keskustelussa ja sosiaalitieteissä, työttömyys ymmärretään osana talouden tiedonkulkua. Työttömyys nähdään hintasuhteissa tapahtuneiden vinoutumien aiheuttamaksi tilaksi (Koistinen 1999, 161.) Pitkäaikaistyöttömyyden suhteellinen osuus nousee kokonaistyöttömyyden noustessa. Työttömyyden pitkittymiseen vaikuttavat työmarkkinoiden toimintaa sääntelevät työttömyys- ja työsuhdeturvajärjestelmät. Toisaalta myös taloustieteilijät tunnustavat sen, että koettu työttömyys itsessään voi johtaa työttömyyden pitkittymiseen. Työttömän työnhakijan todennäköisyys työllistyä alenee työttömyyden pitkittyessä. Ajassa alenevaa työllistymisen todennäköisyyttä on selitetty itseään vahvistavalla kierteellä. Ajatellaan, että työttömyys muuttaa työllistymisen kannalta tärkeitä henkilökohtaisia ominaisuuksia tai työttömän työnhakijan ja työnantajan käyttäytymistä. Työnhakijan intensiteetti hakea töitä voi laskea ja toisaalta työnantajan suhtautuminen pitkäaikaistyöttömän palkkaamiseen voi olla syrjivä. (Pehkonen 1998, 225, 229–230.)

Taloustieteissä on useita kilpailevia teorioita, jotka liikkuvat sekä mikro- että makrotasolla. Mikrotalousteoria keskittyy tutkimaan taloudellisten voimavarojen kohdentumista ja kohdistaa huomion tehokkuuden ja optimaalisuuden kysymyksiin. Makrotalousteoria on painottunut taloudellisten häiriöiden selvittämiseen, pääkohteinaan suhdannevaihtelut. (Sounela 2001, 22.)

Klassinen talousteoria pohjautuu tasapainoteoriaan ja se pitää työttömyyden syynä korkeita ja joustamattomia palkkoja. Sen mukaan kaikki työttömyys on pohjimmiltaan vapaaehtoista ja väliaikaista. Mikrotalousteorian teoreettisena oletuksena on tasapainoteoria työnhakuteorioilla modifioituna ja se katsoo työttömyyden syyksi työmarkkinoiden epätäydellisyyden, korkean sosiaaliturvan ja työttömien haluttomuuden alentaa palkka vaatimuksiaan. Oletuksena on, että työttömyyden kesto nousee työttömyysturvan tason noustessa, sen maksuperiodin pidentyessä ja työttömyysturvajärjestelmän kattavuuden parantuessa. Taustalla on ajatus siitä, että nämä tekijät joko vähentävät intoa etsiä työtä tai lisäävät vapaaehtoista irtisanoutumista. Uusklassinen makrotalousteoria lähtee klassisen makrotalousteorian oletuksesta, että taloudessa vallitsee täydellinen kilpailu, Sen

mukaan työmarkkinoilla vallitsee pyrkimys työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainoon. Kysyntäedellytyksiä kotimarkkinoilla korostavat teoriat ajattelevat työttömyyden olevan pohjimmiltaan tahatonta. Korkeat palkat ovat niiden mukaan työttömyyden ilmentymä, ei syy, sillä palkat eivät välttämättä riipu työttömyyden tasosta. Työttömyyden syy on riittämätön kysyntä. Modernien palkanasentateorioiden mukaan työttömyys on yleisimmin tahatonta. Ne katsovat työttömyyden syyksi palkkojen ja hintojen joustamattomuuden sekä työmarkkinaosapuolten haluttomuuden muuttaa voitto-odotuksiaan ja hintojaan. (Koistinen 1999, 161, 182 & Sounela 2001, 28 & Pehkonen 1998, 230.)

Oletukset markkinoilla vallitsevasta täydellisestä kilpailusta ja siitä, että myös työmarkkinat noudattaisivat markkinoiden logiikkaa, on saanut sosiaalitieteilijät epäilemään, ovatko talusteoriat ja niihin nojautuvat työttömyysteoriat realistisessa suhteessa yhteiskuntaan. Sosiaalitieteiden työttömyysteoriat eivät niinkään koske työttömyyden syitä tai talouskehityksen suhteita, vaan pikemminkin työttömyyden yksilöllisiä ja yhteiskunnallisia seurauksia. Sosiologisilla, sosiaalipoliittisilla ja psykologisilla tutkimuksilla on osoitettu niitä yksilöllisiä tekijöitä, mitkä saattavat ennakoida työttömyyttä, on perehdytty yritysten autonomiaan ja henkilöstöpoliittisiin ratkaisuihin sekä yhteiskunnallisten instituutioiden merkitykseen: työttömyysturva- ja eläkejärjestelmät, koulutus- ja uudelleen koulutusjärjestelmät, työvoimapolitiikan keinot. (Koistinen 1999, 183–184.)

Ahon (2004, 21) mukaan rakenteellista työttömyyttä voidaan lähestyä joko taloustieteen tai sosiologian näkökulmasta. Kun taloustieteiden näkökulmasta ongelmana nähdään liian korkea kynnyspalkka, sosiologiselta kannalta perusongelma ilmenee kuiluna tarjonnan ja kysynnän välillä. Hänen mukaansa ainakin osittain ”kynnyspalkka-” ja ”kvalifikaatiotyöttömät” ovat samoja henkilöitä. Pitkäaikaistyöttömyyden pääsyyksi hän kuitenkin arvioi kysynnän ja tarjonnan rakenteellisen yhteensopimattomuuden. Työttömän työkokemus tai koulutuksen sisällön tuoreus ei riitä tarjolla oleviin työpaikkoihin.

Suomessa suhdannetyöttömyyden vähentämisessä ollaan onnistuttu suhteellisen hyvin, mutta rakenteellinen työttömyys on vain pahentunut. Pitkän yhtäjaksoisen talouskasvun jälkeen ei voida sanoa, että Suomen tämänhetkinen työttömyys johtuisi lamasta. Työttömyyttä ei voida selittää suhdannetekijöillä. Suomi on siirtynyt tilanteesta, jossa lama oli työttömyyden pääasiallinen selitys, tilanteeseen, jossa ongelmana on työmarkkinoiden epätasapaino. Työllistymistä estää Soininvaaran (1999, 11–12, 33, 35, 54) mukaan se, ettei olemassa oleva työvoima kelpaa työnantajille ja se, että työpaikat, asunnot ja

väestö sijaitsevat toisiinsa nähden väärin. Ensimmäinen väite perustuu siihen, että työelämän vaatimukset ja työn sisällöt ovat muuttuneet ja toisaalta pitkä työttömyys on heikentänyt monen työkykyä. Työvoiman laatu heikkenee sitä enemmän mitä pidempään ihmiset ovat työttöminä.

Voidaan sanoa, että pitkäaikaistyöttömyyden syyt ovat sekä yhteiskunta- että yksilötasoiset. Elinkeinorakenteen muutos oli 1990-luvun laman aikaan sen jälkeenkin ollut suuri, työvoiman kysynnän koko rakenne on muuttunut. Siitä huolimatta, että työttömyys on jäänyt korkeaksi, puhutaan yhä enemmän myös työvoimapulasta. Tämä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kahtaanto-ongelma liittyy osittain ikään ja koulutettavuuteen. Iäkkäiden työnhakijoiden peruskoulutuksen taso on Suomessa kansainvälisellä tasolla arvioiden heikko. (Mannila & Forsander & Hummasti & Vehviläinen 2002, 43.) Ohjaavan koulutuksen tilaus syntyy pitkälti työmarkkinoiden kovenevien ehtojen myötä. Kroonistunut massatyöttömyys johtaa siihen, että kenen tahansa on vaikea työllistyä. Vaikeudet moninkertaistuvat, jos työntekijällä on terveydellisiä haittoja, puutteellinen koulutus, toiminnallisia esteitä, jos häneltä puuttuu työkokemusta tai on iäkkäämpi työntekijä. (Pohjola 1997, 142.)

Työttömyys on ympäristön ja yksilön välinen ristiriitatilanne, koska ympäristön todellisuus vaatimuksineen ja mahdolluuksineen ei kohtaa yksilön kykyjä, tarpeita ja tavoitteita. Työttömyys on stressitilanne rajoittaessaan aineellisia ja sosiaalisia voimavaroja ja estääkseen useimmille ihmisille luonteenomaista halua valita tekemisensä. Työtön kohtaa paljon ympäristön vaatimuksia, hänen täytyy olla valmiudessa työtarjousta varten, matkustaminen on rajoitettua, opiskelumahdollisuudet säädellyt, satunnainen työnteko on taloudellisesti epäedullista. Työttömänä menettää arvostetun sosiaalisen aseman ja tilalle tulee kielteinen, poikkeavuutta ja epäonnistumista kuvaava leima. Kaikki tämä uhkaa ihmisen henkilökohtaisia edellytyksiä eli voimavaroja. (Vesalainen & Vuori 1996, 2-3.)

Pitkäaikaistyöttömyys katkaisee ihmisten tavallisia työn mukana tuomia sidoksia, säännöllinen arjen rytmi häviää ja työssä olevan status häviää. Työntekijät eivät pääse testaamaan omaa osaamistaan eivätkä saa palautetta toiminnastaan. Vuorovaikutustilanteiden kirjo saattaa ohentua, suhdeverkot kaventua ja työhallinnon merkitys vaihtoehtojen lähteenä kasvaa. Uskaltautuminen riskinottoon ja oman minän käyttämiseen välineenä kapeutuu. Subjektiiivisesti koettu mahdollisuuksien maailma antaa koko ajan vähemmän

lupauksia ja rohkaisua tai katoaa tavoittamattomiin. (Pohjola 1997, 143 & Strandh 2001, 59.)

Työmarkkinavalmiudet ja tukiverkot – projektissa (ks. Pohjola 1997, 143) on havaittu, että pitkään työttömänä olleiden joukossa on paljon työllistymistä haittaavia terveydellisiä ja sosiaalisen toiminnan vaikeuksia. Monella on fyysisen toimintakyvyn vajavuutta, pitkäaikaissairauksia, monioireisuutta, psyykkisiä vaikeuksia tai sosiaalisen kanssakäymisen hallintaongelmia. Haitat voivat olla lieviä tai vaikeampia, mutta toimivat osaltaan esteenä työhön hakeutumiselle tai hyväksytyksi tulemiselle. Pelkkä sosiaalinen arkuuskin saattaa estää ihmistä toimimasta vuorovaikutustilanteissa.

Työttömyyden pitkittymiseen liittyvä työkyvyn rapistuminen heikentää uudelleen työllistymisen mahdollisuuksia ja vaikeuttaa muutenkin pysyvästi takaisin työelämään pääsemistä (Vuori & Silvonen 1999, 62–63). Paluu työelämään on iso muutos ja voi tuntua pelottavalta, kun alituisen puhutaan työelämän kasvavasta työmäärästä ja selviytymisongelmista. Erilaisilla tukimuodoilla voidaan kuitenkin osaksi hidastaa pitkittyvän työttömyyden haittavaikutuksia. (Vuori & Silvonen 1999, 63.) Suomalaisissa tutkimuksessa ja työttömyyteen liittyvässä kirjallisuudessa ei juurikaan nosteta esille (pitkäaikais)työttömyyden vaikutuksia koko perheelle. Strandh (2001, 57–58) huomauttaa ruotsalaisessa tutkimuksessaan, että työttömyys ei ole ainoastaan yhteiskunnallinen ja yhteiskunnan ongelma, vaan yksittäisten ihmisten ja heidän perheidensä ongelma.

Joillekin työttömäksi jääminen tarjoaa näköalapaikan ponnistaa elämässä uuteen suuntaan. Gallien, Marchin ja Voglerin (ks. Vuori & Silvonen 1999, 63) mukaan työttömyyden pidentyessä työn merkitys vähenee. Se on puolustusmekanismi: kun työn merkitystä vähennetään, ehkäistään heikentyneen itsetunnon edelleen heikentymistä. Pitkään työttömänä olleelle tilanne ei enää usein kuitenkaan avaudu näköalapaikkana, vaan se peittyi toistuvaan turhautumiseen. Työttömyydestä tulee reunaehto, joka määrittää ja rajaa elämää monin tavoin.

2.4 Voimattomuus marginaalissa

Marginalisaatio on suhteellinen käsite. Ihmiset marginalisoituvat suhteessa johonkin, yleensä ”normaaliin”, keskivertoon, normatiivisesti hyväksyttynä pidettyyn. Marginaalia luonnehtii puute ja se kytkeytyy poikkeavuuteen normaaliväestöstä. (Silvennoinen

2002, 11.) Kettusen, Kähäri-Wiikin, Vuori-Kemilän ja Ihalaisen (2002, 70) ajatus marginalisoitumisesta kuvaa hyvin syrjään jäämistä: ”Käytettävissä olevat tulot eivät anna riittävää kuvaa huono-osaisuuden ja köyhyyden olemuksesta, vaan huono-osaisten köyhyys on kyvyttömyyttä päästä osalliseksi yhteiskunnan tavanomaisista elämäniloista ja elämäntyyleistä”.

Syrjäytymisen tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi työn ja perheen menettäminen, päihde- ja mielenterveysongelmat sekä ystävien ja läheisten puuttuminen. Syrjäytyessään ihminen joutuu normaalien sosiaalisten suhteiden ulkopuolelle ja menettää lähes kokonaan tunteen elämänhallinnasta. Syrjäytymiselle on ominaista ongelmien päällekkäisyys ja kasautuminen. Syrjäytyminen voi olla voimavarojen ja mahdollisuuksien puutetta. Puuttuvat resurssit voivat olla aineellisia, psyykkisiä ja sosiaalisia. Nyky-yhteiskunnassa niihin voidaan laskea myös tarvittavien tietojen ja taitojen puute. Toisaalta syrjäytyminen voidaan käsittää myös kyvyttömyydeksi tunnistaa ja hyödyntää erilaisia oman elämän kannalta hyödyllisiä voimavaroja ja mahdollisuuksia. Tämä ilmenee osaltaan vaikutusmahdollisuuksien puuttumisena. Ihminen kokee, ettei voi riittävästi vaikuttaa omaan elämäänsä. (Kettunen ym. 2002, 68–69.)

Työtön, joka ei usko omiin mahdollisuuksiinsa saada työtä, passivoituu vähitellen. Syrjäytymisprosessin edetessä muut ryhtyvät huolehtimaan hänestä ja hänen asioistaan. Jatkuessaan tämä johtaa yhä syvenevään riittämättömyyden tunteeseen ja passiiviseen, muista riippuvaisen roolin vahvistumisen sekä itsearvostuksen laskuun. On syntynyt negatiivinen kehä, jossa ihminen ajautuu erilaisten viranomaispäätösten verkostoon ja tunne oman elämän hallittavuudesta ja mahdollisuudesta vaikuttaa siihen heikentyy. Riippuvuuden, passiivisuuden ja riittämättömyyden kautta ihminen menettää selviytymisen ja elämänhallinnan tunteen. Hän alkaa vetäytyä haastavista elämäntilanteista, ne näyttävät uhkaavina ja vaativina, eikä uskoa omaan selviytymiseen ole. (Kettunen ym. 2002, 69, 72.)

Ulkoisen ongelmien kasautumisen väylällä tarkoitetaan ulkoisten resurssien ehtymistä: huonojen olosuhteiden pysymistä ja ketjuuntumista minkä kautta yksilön siteet yhteiskuntaan heikentyvät. Samalla yksilön mahdollisuudet saada arvostusta sosiaalisesti hyväksyttävillä keinoilla vähenevät. Esimerkiksi koulutuksen ulkopuolelle jäämisestä seuraa epävakaisiin työsuhteisiin valikoituminen ja heikko taloudellinen tilanne. Ihminen voi sulkeutuneiden mahdollisuuksien tilalle valita ei-hyväksytyjä tapoja kohottaa ase-

maansa muiden silmissä. Tämä voi johtaa syrjäytymiseen mikä taas heikentää työllistymismahdollisuuksia. Auttajaverkostoihin ja tuella elämiseen voi myös tukeutua liiaksi ja joutua leimaamisen ja syrjinnän kohteeksi. (Rönkä 1996, 159–160.) Jotkut ohjaavissa koulutuksissa kohtaamani ihmiset ovat kertoneet odottavansa, että työvoimatoimiston virkailija osoittaa heille heitä kiinnostavan työpaikan – itsellä ei ole voimavaroja ja uskallusta, eikä ehkä tietoa ja taitoa aktiiviseen omatoimiseen työnhakuun.

Epäonnistumisen kokemukset, hyväksymättä jättäminen ja yhteisöjen ulkopuolelle jääminen voi johtaa sisäisen elämänhallinnan heikkenemiseen. Myös tässä sisäisessä ongelmien kasautumisen väylässä, mikä liittyy kognitiivisiin prosesseihin, on kysymys kehistä: aiemmat epäonnistumiset luovat pohjaa epämielikkäiden uskomusten, tavoitteiden ja strategioiden muodostamiseen. Nämä taas heikentävät mahdollisuutta sopeutua yhteiskuntaan. Kognitiivinen strategia on yksilön tapa vastata haasteisiin ja epäonnistumisen uhkaan erilaisissa elämäntilanteissa. Siihen kuuluu suunnittelua, tavoitteiden asettelua ja arviointia. Sisäinen väylä saattaa sisältää mm. itseä koskevien negatiivisten ajattelutapojen omaksumista, kuten heikkoa itsetuntoa ja vähäistä uskoa omiin vaikutusmahdollisuuksiin. Se voi sisältää myös esimerkiksi tavoitteiden ja identiteetin selkiyttämättömyyttä, tulevaisuuteen suuntautumisen epärealistisuutta ja kyvyttömyyttä suunnitella tulevaisuutta. (Rönkä 1996, 159–160.)

Syrjäytyminen etenee aina vaiheittain. Marginaalissa elävä ihminen ei pysty näkemään omia mahdollisuuksiaan ja hänen motivaationsa ja uskonsa työllistymiseen on vaikeasti palautettavissa. Kuntoutumisprosessin tulee Kettusen ym. (2002, 72) mukaan olla pitkäjänteistä, kokonaisvaltaista ja progressiivista; hyvin pienistä tavoitteista lähtevää, pikkuhiljaa tavoitteita nostavaa elämänhallinnan ja voimavarojen palautumista.

Huomioitava on, ettei voida puhua homogeenisestä ohjaavan koulutuksen ryhmästä, vaan jokainen on oma yksilönsä omine voimavaroineen. Marginaalissa elävä ihminen kuitenkin kadottaa voimavarojaan ja voi alkaa kokea voimattomuutta. Oikeaan aikaan ajoitettuna ja voimavaraistavalla työotteella toteutettu ohjaava koulutus on yksi keino tukea työttömyyden vuoksi marginaalissa eläviä ihmisiä löytämään uudelleen voimavaroja.

3 Ohjaava koulutus osana aktiivista työvoimapolitiikkaa

”Kuinka monta työpaikkaa se työntekijöiden aktiivisuus on luonu tähän mennessä ku ei politiikkojen aktiivisuukaan tunne auttavan siihen. Onko tässä työvoimapolitiikassa jo sellasia perusolettamuksia jotka ei kestä oikeen kritiikkiä?”

50-vuotias mieshaastateltava

3.1 Aktiivinen työvoimapolitiikka

Yleisimmällään työvoimapolitiikalla tarkoitetaan valtion puuttumista työmarkkinoihin. Työvoimapolitiikan avulla toteutetaan kolmenlaisia tehtäviä. Suhdannepoliittista tehtävää se toteuttaa vahvistaessaan työvoiman kysyntää laskusuhdanteessa ja poistaessaan rekrytointivaikeuksia noususuhdanteessa. Toista, rakennepoliittista tehtävää työvoimapolitiikka pyrkii toteuttamaan helpottaessaan työmarkkinaliikkuvuutta ja parantaessaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan laadullista yhteensopivuutta. Sosiaalipoliittinen tai jakopoliittinen tehtävä toteutuu työttömyyden aikaista toimeentuloa turvaamalla ja kaikissa niissä toimenpiteissä, joilla parannetaan heikoimpien ryhmien asemaa työmarkkinoilla. (Ilmakunnas ym. 2001, 3.)

Työvoimapolitiikan tehtävät ovat sekä aktiivista että passiivista työvoimapolitiikkaa. Passiivitoimilla viitataan ensisijaisesti työttömien toimeentulon turvaamista tähtääviin toimiin. (Ilmakunnas ym. 2001, 3.) Passiivista työvoimapolitiikkaa on aktivoitu luomalla työmarkkinatukijärjestelmä, yhdistelmä tuki ja kiristämällä työttömyysturvan työssäoloheitoja sekä velvoittamalla nuoret vastaanottamaan työtä, koulutusta tai harjoittelu paikka työmarkkinatuen saamisen ehtona. (Hämäläinen 1999, 1.)

Aktiivisella työvoimapolitiikalla tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, jotka pyrkivät parantamaan työttömien työllistymisedellytyksiä. Aktivointi käsitteenä sisältää sekä tukevia että kontrolloivia toimenpiteitä, joilla aktivoitumista pyritään edistämään. Aktiivitoimet jaetaan kolmeen ryhmään sen mukaan, mihin niillä pyritään varsinaisesti vaikuttamaan. Työnvälityksellä ja muilla neuvontapalveluilla helpotetaan työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen kohtaamista. Työvoimakoulutuksella vaikutetaan työvoiman tarjontaan ja työllistämistoimilla pyritään luomaan suoraan tai välillisesti työpaikkoja. Aktiivisen

työvoimapolitiikan tavoitteena on työllisyyden parantaminen, työmarkkinoiden toimivuuden edistäminen, sosiaaliturvakustannusten vähentäminen, syrjäytymisen ehkäiseminen ja työvoimavarojen määrällisen ja laadullisen kasvun tukeminen. (Ilmakunnas ym. 2001, 3, 17.)

Aktiivinen työvoimapolitiikka on ohjannut suomalaista työvoimapolitiikkaa virallisesti 1970-luvun alusta alkaen, käsitteenä se on otettu käyttöön 1960-luvulla (Sihto 1994, 13). Aktivointipolitiikka on noussut kansainvälisen yhteiskuntapoliittisen keskustelun teemaksi 1990-luvulla, jolloin työnhakijoiden omaa aktiivisuutta ja ohjautumista avoimille työmarkkinoille on korostettu. Ideologisella tasolla tähän on vaikuttanut empowerment -ajattelu ja kansalaisten sosiaalisten velvollisuuksien korostaminen oikeuksien rinnalla. Poliittisen sysäyksen antoi OECD:n vuoden 1990 suositus, jossa korostettiin avoimien työmarkkinoiden ensisijaisuutta ja työvoimapolitiikan keskeistä roolia tarjontapainotteisessa työvoimapolitiikassa. (Stakes 2003 ja Ilmakunnas ym. 2001, 11.) Aktiivinen työvoimapolitiikka on työvoimaa laajentavaa. Tarkoituksena on lisätä työllisyyttä, tuotantoa ja taloudellista hyvinvointia. Työvoimaa supistavia toimenpiteitä ovat olleet mm. varhaiseläkejärjestelyt ja pidennetyt äitiyslomat. (Kettunen 1996, 25, 26.)

Työministeriö asetti kesäkuussa 2004 työmarkkinatukityöryhmän, jonka tehtävänä oli aktiivitoimenpiteiden riittävyyden turvaamiseksi ja vaikuttavuuden parantamiseksi arvioida julkisen työvoimapolitiikan palveluprosessin uudistamistarpeita, aktiivitoimia ja kuntouttavaa työtoimintaa sekä tehdä arviosta johtuvat muutosesitykset. Työmarkkinatuen painopistettä esitetään nyt Tanskan mallin (ks. kpl. 3.4) mukaisesti muutettavaksi passiivisesta tuesta aktiiviseen tukeen. Työmarkkinatuen saajan tulisi tietyn työttömyysajan jälkeen tuen ehtona osallistua aktiivitoimenpiteisiin. (Arajärvi 2005, 1.) Työmarkkinatuen uudistuksella pyritään myös lisäämään kuntien ja valtion yhteistyötä, mitä todella Suomessa tarvitaan. Työmarkkinatuen vastikkeellisuus on herättänyt paljon keskustelua ja siinä nousevat esille myös perustusoikeudelliset kysymykset. Kuten monet tutkimukset ovat osoittaneet (mm. Pohjola 1997 & Kortteinen ja Tuomikoski 1998), työmarkkinatuen saajien joukossa on paljon heitä, joilla on vakavia terveydellisiä työllistymisen estetekijöitä. Siksi voidaankin kysyä, mihin työmarkkinatuen vastikkeellistamisella ja aktivoinnilla pyritään, ellei ihmisistä ole työn tekemiseen? Olemme tärkeiden kysymysten äärellä pohtiessa myös sitä, onko näiden ihmisten oikea paikka olla työnhakijoina ja onko heidän oikea aktivointitoimenpiteensä ohjaava koulutus.

3.1.2 Aktiivisen työvoimapolitiikan kansainväliset painopisteet

Esittelen seuraavaksi kahdeksan kansainvälisen aktiivisen työvoimapolitiikan kehitysuunnan painopistettä, joiden mukaan Suomenkin työvoimapolitiikkaa on pyritty uudistamaan. ¹⁾ Kysyntäpuolen toimenpiteistä on painopistettä siirretty tarjontapuolen toimenpiteisiin. Käytännössä tuettujen työpaikkojen luomisen sijasta korostetaan työnhakijoiden inhimillisen pääoman vahvistamista mm. työvoimakoulutuksen avulla. (Parpo & Ala-Kauhaluoma & Keskitalo 2001, 11–13, Ilmakunnas ym. 2001, 13.)

²⁾ Kysyntäpuolen toimenpiteissä painotetaan ”välillisiä” toimenpiteitä. Massiivisten tukityöohjelmien sijasta korostetaan avoimille työmarkkinoille työllistymistä. Julkisella ja kolmannella sektorilla käytetään yhdistelmätuki-tyyppisiä keinoja. ³⁾ ”Pehmeät” tarjontapuolen toimenpiteet korostuvat. Näitä ovat mm. työnhakukoulutus, henkilökohtaiset työnhakusuunnitelmat ja vastaavat, joilla pyritään auttamaan työntekijää auttamaan itseään. (Parpo ym. 2001, 11–13 & Ilmakunnas ym. 2001, 13.)

⁴⁾ Pääpaino on yksilöllisissä ja kohdennetuissa toimenpiteissä. Näin pyritään välttämään sitä, ettei tukitoimien piiriin tule sellaisia henkilöitä, jotka pärjäisivät ilman niitäkin. ⁵⁾ Alhaalta - ylös orientaatio korostuu siten, että paikallistason aloitteellisuutta pyritään rohkaisemaan ja kannustamaan erilaisia, uusia palveluntuottajia. Kuudes painopistealue koskee ⁶⁾ pysyvien vaikutusten aikaansaamista. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi koulutusjaksoa seuraa harjoittelu. Tällä pyritään estämään työttömyyden ja toimenpiteiden vuorottelu. (Parpo ym. 2001, 11–13 & Ilmakunnas ym. 2001, 13.)

⁷⁾ Yksilöiden omaa vastuuta korostetaan. Yksilöitä tulee aktivoida ottamaan vastuuta itsestään kun julkinen valta antaa siihen mahdollisuuden. ⁸⁾ Viimeinen painopiste on ongelmiin ajoissa puuttuminen. Toimenpiteiden tulisi tehotta ennen kuin syrjäytymiskehitys pääsee alkamaan. (Parpo ym. 11–13 2001, & Ilmakunnas ym. 2001, 13.)

Aktivointipolitiikan kehittäminen on Suomessa noudattanut edellä mainittuja kehitysuuntia. Vuoden 1998 työvoimapoliittisessa uudistuksessa otettiin käyttöön määräaikaishaastattelut, yhdistelmätuki, työnhakukoulutus, työpaikkakoulutus ja työnhakijan oikeudet ja velvollisuudet määriteltiin. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta tuli voimaan 1.9.2001. Lain ensisijaisena tavoitteena on ehkäistä pitkäaikaistyöttömyyttä aikaistamalla

la viranomaisten puuttumista työttömyysprosessiin yksilötasolla ja tiukentamalla kuntien ja työvoimahallinnon yhteistyötä vaikeimmin työllistyvien aktivoinnissa sekä lisäämällä kuntien vastuuta aktivoinnista säätämällä niille velvollisuus järjestää kuntouttavaa työtoimintaa. (Parpo ym. 2001, 12–13.)

Uudistusten tarkoituksena on ollut aktiiviseen työnhakuun sitouttaminen, työnhakijan omatoimisuuden sekä työnhakijan ja työvoimatoimiston työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen lisääminen. Aktiivisen työvoimapolitiikan keskeinen tavoite on toimia siten, että työmarkkinoilta syrjäytymisvaarassa oleville tarjotaan yksilöllistä, dynaamista ja kohdennettua palvelua. Nämä periaatteet löytyvät EU:n työllisyysstrategisista tavoitteista. (Karjalainen & Lahti 2001, 20.) Tavoitteena on ollut lisätä työttömyyden dynamiikkaa, eli lyhentää työttömyyden kestoja ja edistää työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaamista. Työttömyyden rakennetta on haluttu muuttaa pienentämällä pitkäaikaistyöttömien osuutta ja nopeuttamalla työttömäksi jäävien paluuta työelämään. (Aho, Holttinen, Vehviläinen & Virjo 2000 2, 83.) Uudistuksen hengen mukaan työksi riittää aktiivinen työnhaku ja oman työllistymisen edellytysten huolehtiminen. Sillä on haettu työttömistä uutta ammattiryhmää; kokopäiväisiä työnhakijoita. (Mäki-Kulmala 2000, 1, 10).

Työvoimapolitiikan nykyisissä painotuksissa on havaittavissa kaksi peruslinjaa. Ensimmäkin, työvoimapolitiikassa korostetaan yksilöllisen asiakassuhteen syntymistä ja työnhakijoiden oman aktiivisuuden herättämistä, ylläpitämistä ja vahvistamista. Toiseksi, toimenpiteillä pyritään pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisyyn ja katkaisuun. Pitkäaikaistyöttömälle tulisi tarjota mahdollisuus ”uuteen alkuun” ja apuna avoimille työmarkkinoille pääsyyn käytetään työvoimapolitiittisia toimenpiteitä. (Ilmakunnas ym. 2001, 16.) Ajatellaan, että jos toimenpiteitä kohdistetaan yhä enemmän vaikeimmin työllistettäviin, kuten pitkäaikaistyöttömiin, voidaan rakenteellista työttömyyttä alentaa ja pienentää talouden inflaatoriskiä. Lisäksi toimenpiteiden kielteisiä ulkoisvaikutuksia voidaan vähentää ja työmarkkinavuodot vähenevät, koska työmarkkinoilta syrjäytymässä olevat tuskin saavat työpaikkaa ilman tukea. Ilmakunnaksen ym. (2001, 51–52) mukaan rakennepoliittinen tehtävä tulee edelleen tulevana vuosina korostumaan.

3.2 Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus

Työvoimakoulutuksen historia Suomessa on alkanut 1900-luvun alusta jolloin perustettiin valtion käsityölaitoksia käsityön opettamiseksi työttömille. 1930-luvulle koulutuk-

sia järjestettiin pääasiassa naisille, myöhemmin myös nuorille miehille järjestettiin valtion avustuksella työtupia ja ammattikursseja, joilla pääpaino oli edelleen käsityöläisammattien opetuksessa. Mm. sotakorvausten hoitamisen tarpeen vuoksi järjestettiin valtion kustannuksella 1-6 kuukautta kestäviä pikakoulutuskursseja jotta olisi saatu työvoimaa teollisuuden palvelukseen. Vuonna 1957 astui voimaan ensimmäinen työllisyyslaki. (Mikkonen 1997, 12–13.) Viime vuosina koulutustason noustessa nopeasti, pelkän kansa- ja kansalaiskoulun käyneellä kansalaisella ei yhteisestä äidinkielestä huolimatta tunnu olevan yhteistä kieltä hyväosaisten, kouluttautuneiden kanssa. Keskiluokan ”kieliä” ovat vieraat kielet ja ATK:n käytön edellyttämä kieli. (Vähätalo 1998, 62.)

Vuonna 1966 tuli voimaan laki työllisyyttä edistävästä ammattikurssitoiminnasta, joka vakiinnutti työllisyysperusteisen koulutuksen osaksi aktiivista työvoimapolitiikkaa. Oppilashankinta ja kurssin jälkeinen sijoittuminen kuului työvoimaviranomaisille. Kurssin järjestäjänä toimivat ammatilliset oppilaitokset, kunnat, yhdistykset ja säätiöt. Koulutukseen valittiin 17 vuotta täyttäneitä työttömiä tai työttömyysuhan alla olevia henkilöitä. Opetus oli kurssilaisille ilmaista ja he saivat täyshoidon sekä tarvittaessa matka- ja asumiskustannusten korvausta, perheavustusta ja päivärahat. Koulutus oli pääasiassa ammatillista peruskoulutusta. (Mikkonen 1997, 13.)

Ohjaavan koulutuksen alkaessa 1970-luvun alussa, lähtökohtana oli työvoimapula, elämänhallinnallisiin tekijöihin ei silloin kiinnitetty huomiota. Ensimmäinen työelämään ja koulutukseen valmentava kurssi järjestettiin Lahdessa vuonna 1973 Ruotsista saadun mallin mukaan. 1970-luvun loppupuoli oli kurssien nopean kehityksen ja laajenemisen aikaa. Kursseilla alettiin pohtimaan pitkäjänteisemmin osallistujien elämäntilannetta ja kartoittamaan heidän erilaisia mahdollisuuksia, heidän koulutusmotivaatiota ja –valmiutta pyrittiin lisäämään. (Santasalo 1981, 7-21.)

Vuonna 1976 astui voimaan laki työllisyyskoulutuksesta. Työvoimakoulutus haluttiin entistä selvemmin kohdistaa ensisijaisesti aikuisiin ja ikäraja nostettiin 17-vuodesta 20 vuoteen. Toisaalta kohderyhmää haluttiin laajentaa myös muihin kuin työttömiin, edistäen mm. ammatinvaihtoa supistuvilta aloilta laajeneville aloille. Koulutuksen painopistettä haluttiin siirtää peruskoulutuksesta uudelleen-, jatko- ja täydennyskoulutukseen. (Mikkonen 1997, 13.)

Uuden työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen periaatteet kirjattiin lakiin ja asetukseen työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutuksesta (L763/90 ja A912/90). Koulutuksen organisointi muuttui siten, että sekä hankinta että rahoitusvastuu keskitettiin työvoimaviranomaisille, hankinnat käytännössä työvoimapiireille ja työvoimatoimistoille. Opintososiaalisten tukien maksatus siirtyi kurssikeskuksista Kelalle ja työttömyyskassoille ja tuki-en rahoitusvastuu työvoimahallinnolle. Koulutusta voidaan hankkia ammatillisilta aikuiskoulutuskeskuksilta, muilta ammatillisilta oppilaitoksilta, korkeakouluilta, työnantajilta ja yksityisiltä koulutuspalvelujen tarjoajilta. Vuonna 1991 aikuiskoulutuskeskukset muuttuivat tulosvastuullisiksi yksiköiksi. (Mikkonen 1997, 15.)

1990-luvulla työvoimakoulutuksen rooli korostui tiedostettaessa laajemmin aikuisten kouluttautumisen yhteiskunnallinen ja yksilöllinen merkitys ja työttömyyden kasvun vuoksi aktiivisen työvoimapolitiikan toimien tarve kasvoi. Koulutuspolitiittiseksi tavoitteeksi työvoimakoulutukselle muodostui ensisijassa työmarkkinaongelmista kärsivän aikuisväestön ammattitaidon kohentaminen ja ylläpitäminen. Työvoimapolitiittiseksi tavoitteeksi nousi työvoiman kysynnän ja tarjonnan sopeuttaminen ja työttömyyden ja toisaalta myös työvoimapolitan torjunta. (Mikkonen 1997, 15.)

Työhallinnon toiminta- ja taloussuunnitelmassa 2004–2007 on asetettu työvoimakoulutuksen keskeiseksi tavoitteeksi samanaikaisesti työvoiman paremman saatavuuden parantaminen sekä työttömyyden, erityisesti rakennetyöttömyyden lieventäminen ja työssä pysymisen edistäminen sekä lyhyellä että ikärakenteen kehittymisen vuoksi myös erityisesti pidemmällä aikavälillä (Työhallinnon toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2004–2007, 36).

Työvoimakoulutus on jälkikäteen, korjaava hyvinvointi-interventio, jonka tavoitteena on vähentää ja poistaa jo syntyneitä hyvinvointipuutteita. Ennakoivaa hyvinvointi-interventiota on mm. perusasteen koulutus, jolla pyritään estämään hyvinvointipuutteiden syntymistä. Työvoimakoulutustakin voidaan pitää ennakoivana silloin, kun kyse on työttömyysuhan alla olevan ihmisen kouluttautumisesta. (Saari ym. 1999, 29.) Työvoimakoulutuksen tarkoituksena on lyhyesti sanottuna työttömien osaamisen nostaminen, työvoimapolitan poistaminen ja työvoiman liikkuvuuden edistäminen (Ilmakunnas ym. 2001, 18).

3.3 Ohjaava koulutus

Ohjaava koulutus on yritys luoda voimavaroja sinne, missä yhteiskunnan rakenteet hiertavat ja rakenteelliset ristiriidat näkyvät yksilön elämässä. Osallistujien tarvitsemaa tietoa omista mahdollisuuksista ei yleensä ole missään valmiina, vaan tieto on rakennettava yhdessä. Ohjaava työ rikkoo auttamisammattien lainsäädännön, instituutioiden ja koulutuksen myötä syntyneitä järjestelmärajoja. Myös ohjaavan koulutuksen opiskelija on monilla rajapinnoilla: menneisyys-tulevaisuus, työ - ei työ, omat rajat - niiden ylitys. Tällaisen rajatilamaisen, liikkuvan, monitulkintaisen työn tekemisen sanotaan edustavan tulevaisuuden tapaa tehdä aikuisten auttamistyötä. (Onnismaa 2000, 150–151.)

Ohjaava koulutus on väline tai resurssi, johon tarttumalla kurssilainen voi jäsentää elämänsä uudelleen. Tähän tarvitaan muutosvalmiutta sekä uskoa omiin mahdollisuuksiin. Kun opiskelijaryhmässä on saavutettu riittävä luottamus ja yhteistoiminnallisuus, ryhmä voi toimia peilinä ja kaikupohjana mitä vasten omia muotoutuneita suunnitelmia työtetään. Ohjaava koulutus on mahdollisuuksien kokeilua. (Onnismaa 2000, 153; Onnismaa & Taskinen, 1994).

Ohjaavaan koulutukseen sisältyy yksilöllinen ja yhteiskunnallinen ristiriita liittyen koulutuksen perustehtävään. Perustehtäväksi voidaan toisaalta mieltää työvoiman varastointi, työttömien kvalifikaatioiden ylläpito ja työllistäminen avoimille työmarkkinoille. Usein koulutuksessa on kuitenkin lähdeittävä kauempaa ihmisen selviytymisen perusteista, esimerkiksi omanarvontunnon vähittäisestä rakentamisesta, sosiaalisten taitojen harjoittelusta, uusiin haasteisiin uskaltautumisesta pitkän työttömyyden jälkeen jne. (Pohjola, Anneli 1997, 140.) Työvoimakoulutuksen tulee palvella osallistujien yksilöllisiä tarpeita. Aikuinen, joka koulutukseen osallistuu, tulee nähdä oman elämänsä ja myös oppimis- ja kehittymisprosessin subjektina, ei koulutuksen objektina. (Mikkonen 1997, 162.)

Pohjola (1997, 145) puhuu työmarkkinakansalaisuuden uudelleenrakentamisesta. Se on vaativa tehtävä, missä ohjaava koulutus voi olla tukena. Vaativuutta lisää pitkään työttömänä olleiden mahdollisesti kohtaamat yksilökohtaiset työmarkkinalliset esteet, jotka ilmenevät terveydellisinä, sosiaalisina ja koulutuksellisinä vajeina tai haittoina. Koulutus voi tukea ihmistä oman itsensä, mahdollisuuksiensa ja paikkansa löytämiseen toimintaympäristön rakentuessa uudelleen.

Koulutuksessa on tärkeää huomioida ryhmän peruselementit; kun ryhmällä on yhden-suuntaiset tavoitteet ja pyrkimykset, jäsenet tuntevat kuuluvansa ryhmään ja kokevat ryhmän palkitsevana. Ryhmän toimintaa kuvaa vuorovaikutteisuus ja sen yhteiset normit. (Ruponen, Nummenmaa & Koivuluhta 2000, 163.) Ryhmänohjausprosessissa korostuu kokemusperäinen oppiminen. Oppimisen perustana ja lähtökohtana on omakohtainen kokemus. Kokemukseen perustuva tieto on oppimisen ja muutoksen saamisen näkökulmasta tehokkaampaa kuin pelkkä passiivinen läsnäolo ja kuuntelu. Turvallinen ja tukea antava ilmapiiri rohkaisee ryhmäläiset kokeilemaan erilaisia asennoitumistapoja ja toimintamalleja. (Ruponen ym. 2000, 165.) Ryhmätilanteisiin tuodaan entistä minää koettuina kokemuksina, jotka ovat arvokasta reflektiopohjaa toisille opiskelijoille. Jokainen voi toisten palautteiden avulla jäsentää omaa minäänsä. Koulutus pyrkii mm. ryhmätilanteiden kautta auttamaan tulevaisuuden perspektiivien hahmottamisessa ja suuntaamisessa. Perspektiivejä tarvitaan paitsi tulevaan, myös menneeseen. Historiatomuus luo voimattomuutta ja supistaa myös tulevaisuuden perspektiivejä, saa maailman näyttämään muuttumattomalta. Muuttumattomalta siten, ettei siihen, tai edes omaan elämäänsä pysty vaikuttamaan. (Onnismaa & Taskinen 1994, 10.)

Työttömänä alkaa helposti epäillä omia kykyjään ja vastaavasti liioitella puutteitaan. Muuttuneessa elämäntilanteessa on vaikea nähdä itsessä pystyvä ja osaava puoli. Ryhmän yksi tavoite on realisoida osallistujien näkemys itsestään ja omista voimavaroistaan. (Ruponen ym. 2000, 177.) Koulutuksen aikana työttömän ristiriitainen ja vaikea elämäntilanne voidaan jakaa muiden samassa tilanteessa olevien kanssa. Juuri ryhmäohjaus vastaa Ruposen ym.:n (2000, 182) mukaan nykyhetkeen, jossa kukaan ei voi sanoa olevansa asiantuntija, vaan ohjaaja ja asiakas kulkevat molemmat eteenpäin alati muuttuvien tilanteiden siivittämänä. Yksi tärkeimmistä ryhmäohjauksen onnistumisen edellytyksistä on perustalla oleva ihmiskäsitys ja sen välittyminen työssä. Perustana on kunnioitus ja luottamus ihmisten voimavaroihin, näkemys ihmisestä aktiivisena oman toiminnan suuntaajana ja arvioijana.

Ohjaavassa koulutuksessa prosessoidaan ja käydään läpi monenlaisia asioita. Oppiminen on yhteydessä muutokseen. Muutos ei useinkaan tapahdu välittömästi, vaan prosessinomaisesti esimerkiksi oppimiskokemusten kasaantumisen ja kokemuksen reflektoinnin kautta. Merkittävät oppimiskokemukset ovat henkilökohtaisia ja yksilöllisiä ja ne laajentavat minuutta ja elämänperspektiiviä ja parhaimmassa tapauksessa edistävät koko persoonan muutosta. (Ruponen ym. 2000, 180.)

Ohjaavilla koulutuksilla ei tehdä subjekteja, vaan mahdollisuuksia toimia toisin. Tärkeää on saavuttaa sellainen sosiaalinen kompetenttius, että yksilö hallitsee riittävästi sekä ulkoista että sisäistä kommunikaatiota kohdatakseen muuttuvaa todellisuutta, sen välttämättömyyksiä ja pakkoja ja toisaalta myös sen mahdollisuuksia. (Vehviläinen 1993, ks. Onnismaa & Taskinen 1994, 11.) Koulutuksen tehtävänä on olla ajattelu- ja toimintatilaisuus, jossa osallistujat voivat yhteistyössä toisten asiantuntijoiden (opiskelijat, opettajat, työntekijät työssäoppimispaikassa) kanssa oppia sekä ohjaamaan itse itseään, päättämään omasta toiminnastaan että toimimaan yhteistyössä muiden kanssa. (Onnismaa & Taskinen 1994, 10.) Asiantuntijaroolit ohjaavassa koulutuksessa ovat selkeät ja ne tulisi tehdä myös työttömille selväksi: opiskelija on oman tilanteensa ja kouluttaja koulutusprosessin paras asiantuntija. Opiskelijoita ei `ohjata´ mihinkään, vaan heitä autetaan itse ohjaamaan itseään (Onnismaa 2000, 47, 153.) Tämä prosessimainen, syvällä liikkuva minän analyysi on raskasta, mutta se tuottaa kestäväää muutosvalmiutta (Pohjola 2000, 90).

3.3.1 Ohjaavan koulutuksen tavoitteet

Työelämän muutosten myötä ohjaava koulutus on nykyään jaettu eri koulutustyyppeihin. Työministeriö jaottelee ohjaavan koulutuksen neljään ryhmään: työn- ja koulutuksenha-kuun painottuva, ammatilliseen suunnitteluun painottuva, työelämävalmiuksien jäsentämi-seen ja kehittämiseen painottuva sekä peruskoulu- ja lukio-opintojen täydentämiskoulutus. (Valmentavan työvoimakoulutuksen hankinta 2003, 3.) Opetushallitus jaottelee ohjaavia koulutuksia hieman eri tavalla: työn- tai koulutuksen hakuun painottuvat, ammatinva-lintaan ja elämäntaitoon painottuvat (Järvinen & Katajisto, Kellberg & Onnismaa 1996, 7).

Työvoimahallinto on asettanut ohjaavalle koulutukselle tavoitteita näiden koulutustyyppien mukaisesti. Työn- ja koulutuksenhakuun painottuvassa ohjaavassa koulutuksessa tavoitteena on työ- tai koulutuspaikan löytäminen, tai että opiskelijalla ainakin on selkeä käsitys siitä, miltä alalta hän lähtee töitä etsimään tai mihin kouluttautumaan. Koulutus painottuu omien vahvuuksien arviointiin, työnhakutaitojen ja – valmiuksien kehittämiseen sekä koulutustarpeiden arviointiin. (Valmentavan työvoimakoulutuksen hankinta 2003, 4.)

Ammatilliseen suunnitteluun painottuvassa koulutuksessa tavoitteena on selkiyttää opiskelijan ammatillisia suunnitelmia siten, että hän löytää työmarkkinoille johtavan ratkaisun. Koulutus painottuu opiskelijan vahvuuksien kartoittamiseen, kiinnostusten ja soveltuvuuden arviointiin sekä opiskelumotivaation ja -edellytysten selvittämiseen. Tavoitteena on lisätä oma-aloitteisuutta, työnhakutaitoja ja – valmiuksia sekä itseohjautuvuutta. (Valmentavan työvoimakoulutuksen hankinta 2003, 4.)

Työnhakuvalmiuksien jäsentämiseen ja kehittämiseen painottuvan ohjaavan koulutuksen keskeisin tavoite on suunnitellun, tietoisien muutosprosessin käynnistäminen / jatkaminen. Muutosprosessin tavoitteena on työllistyvyyden parantaminen ja työmarkkinoille paluu. Koulutuksen tavoitteena on tuottaa opiskelijalle realistisia itsearviointin välineitä, joiden avulla hän kykenee hallitsemaan omaa henkilökohtaista ja ammatillista todellisuuttaan, arvioimaan voimavarojaan sekä laatimaan ja toteuttamaan henkilökohtaisen kehittämissuunnitelmansa. Koulutuksessa painotetaan yhteistyötä muiden asiakkaiden ongelmien ratkaisuun vaikuttavien tahojen kanssa. Tämä koulutustyyppi vastaa ehkä eniten opetushallituksen elämäntaitoon painottuvaa koulutusta ja tutkimuksen kohteena olevaa koulutusta, (Valmentavan työvoimakoulutuksen hankinta 2003, 5), josta käytetään tutkimuksessa peitenimeä Polku-koulutus.

Opetushallitus on asettanut elämäntaitoon painottuvan koulutuksen tavoitteeksi oma-toimisuuden, itsetunnon ja yleisten työelämätaitojen (mm. yhteistyötaidot, oppimaan oppiminen) kasvamisen, ammatillisen osaamisen tukemisen, fyysisen kunnan ja työ-kunnan palauttamisen tai ylläpidon, mielekkään vapaa-ajan käytön löytymisen sekä toteuttamiskelpoisen kehityssuunnitelman laatimisen. Koulutuksen ajatellaan soveltuvan henkilöille, jotka eivät hyödy riittävästi pelkästään tiedollisten ja ammatinvalinnallisten valmiuksien lisääntymisestä, vaan myös laaja-alaisempi elämäntilanteen ja toimintamahdollisuuksien jäsentäminen on tarpeen. (Järvinen ym. 1996, 6.)

Työvoimahallinto on asettanut ohjaavien koulutuksen sisältösuosituksiksi seuraavat osat: elämäntilanteen selkiyttäminen, oman persoonallisuuden tuntemus ja elämäntaidot, konkreettisten työ- tai koulutussuunnitelmien teko, työkyvyn ylläpitämistä tukevat toimenpiteet ja jaksot, työ-/tai koulutusharjoittelu, työelämän, työllisyysnäkökymien ja ammattien sekä työelämän vaatimusten ja koulutusjärjestelmien tuntemus sekä koulutusvaihtoehtojen selvittäminen, ammattitaitokartoitukset, tietotekniikan perusvalmiudet

ja oppimaan oppimisen valmiudet sekä oman oppimistavan tunnistaminen (Valmentavan työvoimakoulutuksen hankinta 2003, 3-4.)

Ohjaavan koulutuksen teema-alueita opetushallituksen mukaan ovat minän voimavarat ja henkilökohtaiset taidot, yksilö ja yhteisö, ammatillinen suuntautuminen, koulutus, työ, muuttuva maailma. Näitä teema-alueita toteutetaan henkilökohtauksessa ohjauksessa, ryhmässä ja työelämässä työssäoppimisjaksolla. Sisältöalueisiin liittyvien teemojen avulla selvitetään kurssilaisten tilanne ja autetaan tiedostamaan paremmin itseä suhteessa ympäristöön. Ensimmäiseksi aloitetaan tutuimmasta, eli ihmisestä itsestä etsimällä omia kykyjä ja taitoja (kirjoittajan huomio: välttämättä tämä ei kyllä ole ollenkaan se koulutuksen helpoin osuus, tai se osuus, jolla koulutus kannattaa aloittaa!). Tästä edetään oman elämään ja elämäntilanteen hahmottamisen tukemiseen suhteessa elämäntilanteeseen sekä yhteisöllisiin ja yhteiskunnallisiin yhteyksiin. Seuraavaksi tarkastelun kohdetta laajennetaan ammatilliseen suuntautumiseen, jossa pyritään tukemaan kurssilaisen ammatinvalinnan ratkaisuja. Opiskelija saa lisää tietoa ja ohjausta tehdäkseen mielekkäitä ratkaisuja. Koulutusosiota jatketaan työelämään, jolloin pyritään siihen, että kurssilainen hahmottaa oman suhteensa työhön ja kehittää työelämätaitojaan. (Järvinen ym. 1996, 7, 25–27.) Onnismaan (2000,150) mukaan kaikelle ohjaavalle koulutukselle on ominaista projektimainen tiedonhankinta, henkilökohtainen ohjaus ja ryhmäohjaus sekä se, että koulutuksen aikana jäsentyneitä suunnitelmia testataan käytännössä.

3.3.2 Ohjaavan koulutuksen arviointi

Ohjaavaan koulutukseen kohdistunut julkinen kritiikki on luullakseni johtunut pitkälti siitä, että koulutuksen tuloksiksi on käsitetty ainoastaan työllistymisprosentit. On kuitenkin tärkeä tutkia myös koulutuksen muita vaikutuksia, kaikkea tuloksellisuutta ei voida mitata luvuissa. Työvoimakoulutuksen vaikuttavuuteen kohdistuu runsaasti odotuksia, samalla kun reunaehdot, ennen kaikkea yleinen työllisyystilanne sekä työmarkkinoiden yleinen murros ja epävarmuus ovat heikentäneet sen vaikutusmahdollisuuksia (Mikkonen 1997, 18). Onnismaan ja Taskisen (1994, 41) mukaan työhallinnon tulisi yhdessä asiakkaan kanssa asettaa tavoitteet ja tuloksellisuutta tulisi arvioida suhteessa näihin yksilöllisiin tavoitteisiin.

Koulutuksen vaikutukset voivat ulottua monelle alueelle, olla pinnallisia tai syvällisiä, lyhyt- tai pitkäkestoisia ja usein vaikeasti ja lähinnä ainoastaan viitteellisesti mitattavis-

sa. Koulutuksella voi olla myös ei-tarkoitettuja, yllättäviä vaikutuksia, joita mikään osapuoli ei ole tavoitellut. Vaikutukset voivat eri osapuolten näkökulmasta olla erilaisia, eri lailla myönteisiä tai kielteisiä, heikkoja tai voimakkaita. Vaikutuksia arvioitaessa on otettava huomioon niin yhteiskunnalliset kuin yksilöllisetkin tarpeet, mahdollisuudet ja tavoitteet. (Mikkonen 1997, 19–20.) Vaikutukset voivat olla affektiivisia, kognitiivisia tai ihmisen käyttäytymisenä näkyviä. (Silvennoinen 1999, 77.)

Työvoimakoulutusta arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota siihen, että koulutus on myös prosessi, ei ainoastaan lopputulos. Koulutus voi olla luonteeltaan terapeutista ja vaikei välittömästi työllistymistä edistäisikään, sen antama sosiaalisen edistymisen lupaus luo tulevaisuudenuskoa työnsaantimahdollisuutensa muuten huonoksi arvioivalle ihmiselle. (Silvennoinen 2002, 34.) Koulutuksen vaikuttavuus voitaisiin nähdä prosessina, joka tukee työmarkkinakansalaisuuden uutta rakentamista. Se on investoimista ihmiseen muutoksessa, jolloin tuloksen osoittimina olisivat identiteetin vahvistuminen, elämisen valmiuksien paraneminen sekä omien suunnitelmien selkeytyminen. (Pohjola 1997, 156.)

Ohjaavassa koulutuksessa yksilö kartoittaa omaa elämäntilannettaan ja pyrkii ottamaan tilanteen haltuun oman tilanteensa ja minänsä työstämisen kautta (Eskola & Niska 1997, 131). Koulutuksen muu kuin puhtaasti ammatillinen anti työttömille voidaan ilmaista erilaisina valmiuksina. Watts (1983, 81–82) on listannut nämä seitsemän valmiutta.

(1) Työllisyyttä edistävät valmiudet sisältävät sellaiset työllistämistä edellyttävät sosiaaliset ja tekniset taidot, jotka lisäävät mahdollisuuksia ensin löytää työpaikka ja sitten pitää se. Tällaisia ovat mm. työnhakutaidot, työnsaantitaidot ja kyky ennakoida työllisyysnäkyymiin vaikuttavia tekijöitä. (2) Joustovalmiudet liittyvät alueelliseen ja ammatilliseen liikkuvuuteen. Työttömien tavoitetasoa pyritään joustamaan alaspäin, antamaan tietoa muista työmahdollisuuksista kuin mistä hänellä jo on kokemusta. (3) Selviytymistäidot tähtäävät työttömyydestä selviytymiseen. Tämä kattaa mm. tiedot työttömyysturvasta ja erilaisista tukipalveluista, valmiudet pitää kiinni omista oikeuksista, kyky tulla toimeen niukalla budjetilla, tieto työttömyyden psykologisista vaikutuksista ja taito tulla toimeen niiden kanssa. (Watts 1983, 81–82.)

Koulutus antaa myös (4) yhteiskunnallista ymmärrystä, joka auttaa ymmärtämään, missä määrin yksilö itse ja missä määrin ympäröivä yhteiskunta on vastuussa heidän työttömyydestä. Tähän liittyy mm. tietous nopeasti muuttuvan teknologian vaikutuksesta

sekä vaihtoehtoisista työmuodoista työttömyydelle ja palkkatyölle. Työttömän on tärkeää ymmärtää työttömyyden yhteiskunnallinen yhteys. Se, että työttömyyteen voidaan vaikuttaa poliittisesti talouteen puuttuvilla rakenteellisilla muutoksilla. (Watts 1983, 82.)

Viides valmius liittyy (5) vapaa-ajan käyttöön liittyviin taitoihin, ajankäyttötaitoon ja tietoon koulutusmahdollisuuksista sekä vapaaehtoistyöstä. (6) Tieto vaihtoehtoisista mahdollisuuksista, yhteiskunnan työttömille tarjoamista työttömyyden virallisista vaihtoehdoista kattaa tietopaketin koulutus- ja työllistämistoimenpiteistä. (7) Uusien mahdollisuuksien luomisen taidot ovat tärkeitä esimerkiksi itsensä työllistämisen kannalta. Tarkoituksena on varustaa ihmistä itsensä työllistämiseen tarvittavilla tiedoilla ja taidoilla. Käytännössä tämä merkitsee mm. itsensä työllistämisen mahdollisuuksien selvittämistä sekä niiden lainsäädännöllisiin sosiaaliturva- ja tukimuotoihin liittyvää tietoutta (Watts 1983, 81-82.)

Näiden tavoitteiden välillä on ristiriitaa; työllisyyttä edistävät valmiudet ja joustovalmiudet tähtäävät työllistymiseen ja muut lähinnä auttavat tulemaan toimeen työttömyyden kanssa. Osa rohkaisee tarttumaan työttömyyteen aktiivisemmin, osa passiivisemmin. (Silvennoinen 1993, 168–169.) Watts (1983, 87–88) on sijoittanut nämä kaikki valmiudet nelikenttään, josta on huomattavissa että kentät ristiriidoistaan huolimatta ovat toistensa kanssa päällekkäisinä jatkumoina ja niiden rajat ovat hämärät.

ORIENTAATIO

IDEOLOGIA

Status quo

Muutos

Yksilö

A Yksilöllinen selviytyminen

B Yksilöllinen muutos

3, 5

1,6,7

Yhteiskunta

C Sosiaalinen kontrolli

D Yhteiskunnallinen muutos

2

4

KUVIO 2. Ohjaavan koulutuksen tavoitteet orientaation ja ideologian ulottuvuuksilla

Koulutusta voidaan jäsentää sen ideologian (suhde vallitseviin oloihin) tai orientaation (koulutuksen kohde) mukaan. Kentässä A orientaatio on yksilökeskeinen; opiskelijoita varustetaan valmiuksilla, jotka tähtäävät yksilölliseen selviytymiseen vallitsevissa olois-

sa, esimerkiksi työttömänä joutuu tukemaan toimeen aikaisempaa vähäisemmillä aineellisilla resursseilla. (Silvennoinen 1993, 169.)

Muutospyrkimyksen ja yksilöllisen painotuksen yhdistelmällä (B) pyritään opiskelijoita löytämään valmiuksia, jotka edistävät heidän työllistymistä. Orientaation ollessa yhteiskunnallinen ja muutokseen vastustava, voidaan puhua sosiaalista kontrollia korostavista tavoitteista. Karkeasti ottaen, ihmisiä siirrellään sosiaalisessa rakenteessa lokerosta toiseen. (Silvennoinen 1993, 169.)

D-kentässä ovat yhteiskunnalliseen muutokseen tähtäävät tavoitteet. Koulutuksen päämääränä on saada ihmiset näkemään työttömyys yhteiskunnallisissa yhteyksissään: ajatellaan, että työttömyys voidaan ratkaista poliittisesti, talouteen puuttuvilla rakenteellisilla muutoksilla. (Silvennoinen 1993, 169.)

Teknisluontoista seurantaan lukuun ottamatta ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta on tutkittu vähän. Ohjaavalle koulutukselle oikeutta tekeviä vaikuttavuuden kriteerejä ei ole riittävästi pohdittu julkisesti. Onnismaa ja Taskinen (1994) ovat tutkineet ohjaavan koulutuksen asiantuntijoiden (ohjaavan koulutuksen toteuttajat, ostajat, työmarkkinajärjestön ja opetus-, sosiaali- ja terveydenhuollon edustajat), kantaa siihen, millaisia olisivat nimenomaan ohjaavan koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden kriteerit ja milloin ohjaava koulutus on hyvää. Ohjaavan koulutuksen laatu ei ole suhteessa yhteen yhteiseen tavoitteeseen, vaan kunkin omaan lähtötilanteeseen ja odotuksiin. Rahoittajan tavoitteena korostuu työllistyminen tai koulutukseen ohjautuminen. Se on yhteinen ja yleinen etu, mutta ohjaavan koulutuksen tärkeänä tuloksena voidaan Onnismaan ja Taskisen (1994, 27 & 2000, 155) mukaan pitää kykyä päättää oman elämänsä suunnasta paremmin. Oleellista on suunnitelmallisuuden lisääntyminen. Sen voi huomata esimerkiksi aiempaa jäsenytyneemmästä toiminnasta.

Ohjaavan koulutuksen toivottavana tuloksena on sosiaalisen toimintakyvyn lisääntyminen sekä intentioiden, sisäisen puheen ja kielen sekä uusien näkökulmien löytyminen. Tavoitteena on luoda edellytyksiä merkityksellisten ratkaisujen tekemiseen ja suunnittamiseen ennakoimattomassa todellisuudessa. Ohjaava koulutus ohjaa epävarmuuden sietämiseen. Koulutus on sitä laadukkaampaa, mitä monipuolisemmin siinä kyetään käyttämään erilaisia voimavaroja, jotta yhteiskuntaa ja elämää voidaan tulkita yhdessä ja tehdä niitä jostain näkökulmasta ymmärrettäväksi. (Onnismaa 2000, 155–156.) Kou-

lutus ei luo uusia työpaikkoja, mutta se auttaa tarttumaan olemassa oleviin mahdollisuuksiin (Tapaninen 2000, 24).

Jotkut koulutukseen osallistujat ponnistavat niin pohjalta, ettei muutoksen prosessi ehdi tavoittaa heitä kurssin lyhyen keston aikana. Tällainen voi olla esimerkiksi vaikea terveydellinen tilanne, joka vaatii terveydentilan tutkimuksia ja kuntoutusta. Pohjolan (2000, 90–92 & 1997, 145) mukaan koulutus tarjoaa kiinnipitävän ympäristön, jossa ovat sekä rajat että vapaus omien suunnitelmien, voimavarojen ja luovuuden käyttöön saamiseen. Parhaimmillaan siinä toteutuu mielekkyyden, tavoitteellisuuden, toiminnallisuuden ja vuorovaikutuksen yhteys, joka auttaa muutoksen kohtaamisessa. Useimmilla selkiytyy lähivuosien toimintasuunnitelma. Koulutus tukee ihmistä oman itsensä, mahdollisuuksiensa ja paikkansa löytämiseen toimintaympäristön rakentuessa uudelleen. Koulutuksen vaikuttavuus voitaisiinkin hänen mukaan nähdä prosessina, joka tukee työmarkkinakansalaisuuden uutta rakentamista. Se on investoimista ihmiseen muutoksessa, jolloin tuloksen osoittimena ovat identiteetin vahvistuminen, elämisen valmiuksien paraneminen ja omien suunnitelmien selkeytyminen.

Laadun ja tulosten viestittävyys ohjaavan koulutuksen kohdalla on hankalaa. Sen ominaispiirteitä ja tuloksia ei voida viestiä ymmärrettävästi taloussuunnittelun tai tekniikan kielellä. Onnismaan (2000, 156–157) mukaan tapauskuvaukset voivat olla hyvä keino viestiä ”mitä todella tapahtuu” ja niitä kirjattaessa on otettava huomioon myös lähtötilanne. Koska muutokset voivat olla myös kivuliaita, välittömät tyytyväisyysmittaukset tai käytettävät työhönsijoittumistilastot kaksi kuukautta koulutuksen jälkeen eivät voi kertoa pitkän aikavälin vaikutusta. Ja tämä on juuri se, millä tavalla ohjaavan koulutuksen merkitystä yksilön elämään tällä hetkellä mitataan OPAL-palautteella.

Työvoimahallinto arvioi itse koulutuksia internetissä täytettävän OPAL-palautteen kautta. Palaute on samanlainen kaikille työvoimakoulutuksen päättäneille, vaikka työvoimakoulutukset ovat keskenään sisällöltään ja tavoitteidenasetteluiltaan hyvin erilaisia. Palaute vastaa lähinnä tutkintotavoitteisen koulutuksen arviointia ja on epärelevantti ohjaavan koulutuksen ja maahanmuuttajille tarkoitetun koulutuksen arviointiin.

Onnismaan ja Taskisen (1994, 28–35) mukaan syntyy ongelmia, jos ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta yritetään arvioida samalla tapaa kuin tutkintotavoitteista koulutusta. Ammatillisen koulutuksen opettaja on oman alueensa asiantuntija, hän arvioi opiskeli-

joita numeerisesti. Ohjaavassa koulutuksessa opiskelija on oman tilanteensa paras asiantuntija ja kouluttaja on katalysaattori tai konsultti. He ajattelevat, että ohjaavan koulutuksen laatua voi kuvata, muttei mitata. Sen tuloksellisuutta ei voi mitata tulostavoitteista (työllistyminen, koulutukseen hakeutuminen), vaan mutkan kautta: jotta saavutettaisiin kestäviä ja merkityksellisiä ratkaisuja, tarvitaan yksilötasoisia prosesseja. Prosessia, jossa yksilö alkaa itse ohjaamaan itseään tai jatkamaan keskeytynyttä itsensä ohjaamista.

3.4 Tutkimuksia aktiivisesta työvoimapolitiikasta ja ohjaavasta koulutuksesta

Helmikuun 2005 lopussa työhallinnon koulutus- ja tukityöllistämistoimenpiteiden piirissä oli 89 000 henkilöä eli 3,4 % työvoimasta, mikä on 100 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin (Työministeriö 2005). Suomessa aktivointiaste on Euroopan unionin alhaisimpia, Tanskassa maailman korkeimpia. Tanskassa lähes miljoona ihmistä työvoimasta on jollakin tavoin tuettujen toimenpiteiden piirissä. (Filatov 2004). Keskimääräinen työvoimapolitiittisiin aktiivisiin toimenpiteisiin osallistumisprosentti on Ranskassa 10, Saksassa 4-5 % ja Kanadassa 3-4 % (Betcherman 2000, 140). Pohjoismaissa aktiivisen työvoimapolitiikan keinoja on käytetty 1990-luvun alusta alkaen enemmän kuin missään muualla OECD-maissa. Pääperiaatteena on ollut aktiivisten toimien suosiminen passiivisen avustusten jakamisen sijaan. (Jochem 2000, 133.) Taloustieteilijä Betcherman (2000, 131–139) pohtii OECD-maiden aktiivisen työvoimapolitiikan keinoja ja toteaa, että empiiriset näytöt niiden vaikutuksista ovat vähäiset ja ehdonalaiset. Ylipäätään niiden syy- ja seuraussuhteiden tutkiminen on hänen mielestään erittäin hankalaa. Hän jopa väittää, että aktivoivilla toimenpiteillä lisätään työttömyyttä. Työtön saattaa jäädä loukkuun aktivointitoimenpiteisiin, tahtomattakaan enää työllistyä avoimille työmarkkinoille. Työnantajat saattavat työntekijän palkkaamien sijaan ottaa työttömän ihmisen tekemään työn yhteiskunnan tuella. (Pedersen 2002.)

Suomalainen työvoimapolitiittinen tutkimus on painottunut passiivisen työvoimapolitiikan tutkimiseen ja aktiivisen työvoimapolitiikan tutkimisessa painopiste on ollut sen työllistämisaikutuksissa (mm. Heikkinen 1999; Haapanen 1998; Tuomala 1998 & 2000; Aho & Kunttu 2001). Aktivoinnin arviointi on ongelmallista, koska toimenpiteiden ja ohjelmien vaikutusta sinänsä on vaikea erottaa yleisen talous- ja työllisyyskehi-

tyksen tai sosiaaliturvaan tehtyjen muutosten vaikutuksesta (Ala-Kauhaluoma 2005, 44). Rissasen ja Aallon (2002, 11) mukaan tiedon katvealueena pitkäaikaistyöttömien tieteellisen tutkimuksen kohdalla on työllistämistoimenpiteiden pitkäaikaisvaikutukset ja kaikkein vaikeimmin työllistettävien aktivointi. Esittelen seuraavassa aktivointitoimenpiteisiin liittyvää tutkimusta ja lopuksi niitä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia tutkimuksia, missä on tutkittu ohjaavan koulutuksen elämäntaloudellisia vaikutuksia.

Aktiivisen työvoimapolitiikan saralla kuntouttavaa työtoimintaa on uutena toimintakäytäntönä tutkittu jonkin verran. Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, Lindqvist ja Parpo (2004) tutkivat lain sisältöä ja vaikuttavuutta. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella 51 kunnan ja vastaavalla alueella toimivan työvoimatoimiston aktivointisuunnitelma-asiakkailta ja viranomaisilta heti aktivointisuunnitelman laatimisen jälkeen ja asiakkaille tehtiin vielä seurantakysely 6-8 kuukauden kuluttua. Aktivointisuunnitteluun osallistuneet sijoittuvat toimenpiteisiin tutkimuksen mukaan lähes kaksi kertaa todennäköisemmin kuin aktivointisuunnittelua läpikäymättömät, mutta työllistyminen ei ole yhtä tehokasta. Aktivointisuunnittelu kuitenkin kasvattaa osallistujan työnhakutaitoja ja – motivaatiota. Tutkimuksessa mitattiin myös koetun kompetenssin kasvua. Kriittisen tulkinnan mukaan aktivointisuunnitelma voidaan nähdä toimenpiteenä, jolla ei ole vaikutusta koetun kompetenssin tunteeseen. Positiivisen tulkinnan mukaan se luo työttömille aiempaa paremman mahdollisuuden osallistua aktivoiviin toimenpiteisiin ja sitä kautta mahdollisuudet kompetenssin kasvuun ovat suuremmat. (Ala-Kauhaluoma 2005, 44–52.)

Työministeriön tuore tutkimus (Aho & Virjo & Tyni & Koponen 2005) perustuu työnhakijoiden ja työvoimatoimiston yhteisesti laatimien työnhakusuunnitelmien sisällön pohjalta koodattuun aineistoon sekä vuonna 2003 työttömänä olleille kohdistettuun kyselyyn (N = 2067, palautusprosentti 52). Lähes puolet aktiivitoimiin osallistuneista on hakeutunut niihin oma-aloitteisesti, vastentahtoisesti osallistui kuusi prosenttia. 85 % kertoo osallistuneensa toimenpiteeseen parantaakseen työllistymismahdollisuuksiaan, 77 % saadakseen mielekästä tekemistä, 61 % parantaakseen taloudellista tilannettaan ja neljäsosa uusiakseen ansiosidonnaisen työttömyysturva-oikeuden. Erittäin hyödyllisenä toimea piti kolmannes ja jonkin verran hyödyllisenä 39 %. Joka kymmenes piti osallistumisestaan ajan haaskauksena. Myönteisimmin osallistumisesta arvioitiin sosiaalisten suhteiden näkökulmasta. Toiseksi yleisemmin osallistumisesta oli ollut hyötyä itseluottamuksen ja osaamisen tai ammattitaidon paranemiselle, joiden noin kolmannes kertoi parantuneen vähintään melko paljon. Neljäsosa arvioi työnsaantimahdollisuuksiensa pa-

rantuneen vähintään melko paljon ja yhtä moni arvioi yleisen elämäntilanteensa tai muodollisen pätevyytensä parantuneen vähintään melko paljon.

Kari Hämäläinen (1999) on tutkinut aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden työllistymistä edistävää vaikutusta vuosia 1989–1994 koskevan tilastollisen aineiston perusteella. Aineisto sisältää tietoja väestön keskusrekisteristä, verohallinnon rekisteristä, eläkerekistereistä, opiskelijarekistereistä ja työnhakijarekistereistä. Tutkimuksen mukaan tehokkaimpia toimenpiteitä ovat yrittäjäraha ja työvoimakoulutus. Hämäläinen ei jaottele työvoimakoulutusta, joten tutkimus ei kerro, kuinka juuri ohjaava koulutus on lisännyt työllistymisen todennäköisyyttä. Tukityöllistämisen osalta Hämäläinen osoittaa yksityisen sektorin työllistävän julkista sektoria huomattavasti paremmin. Yksityisen sektorin työllistämistoimenpiteet ovat edistäneet työllistymistä 5–30 prosenttia, kun taas julkisen sektorin työllistämistoimenpiteet ovat heikentäneet työllistymismahdollisuuksia avoimille työmarkkinoille kymmenellä prosentilla. Työllistämistukien siirtäminen julkiselta yksityiselle sektorille edistäisi hänen mukaansa vajaakuntoisia työnhakijoita lukuun ottamatta kaikkien työnhakijaryhmien työllistymistä. Resurssien siirtämisellä julkisen sektorin työllistämisestä työvoimakoulutukseen olisi samanlainen vaikutus. Työvoimakoulutettujen työllistymistodennäköisyys on kasvanut 10–15 prosenttia ja 80–90 prosenttia koulutuksen käyneistä on kokenut hyötyvänsä siitä, miehet naisia enemmän. Nuorten työllistämistoimenpiteiden ja yrittäjärahan kohdalla hyötymisluku on 70 %. Hämäläisen tutkimus osoittaa, että useat aktiiviset toimenpiteet edistävät työnsaantimahdollisuuksia, mutta se ei välttämättä kuitenkaan merkitse työllistymistä. Tämä ei tutkijan mukaan kerro työvoimapolitiikan tehottomuudesta, vaan vaikeasti työllistyvien heikoista työllistymismahdollisuuksista. (Hämäläinen 1999, 5, 71, 91, 101–103.)

Aho (2004, 21) on tehnyt koeanalyysin vuoden 1996 työttömistä tai työllistämistoimiin osallistuneista seuraamalla heidän työllistymistä vuosina 1999–2000. Parhaimmin työllistyneissä on jokseenkin saman verran toimenpiteisiin osallistuneita ja osallistumattomia. Hänen mukaansa työllistämistoimet eivät keskimäärin näytä lisäävän työllistymistä. Toisaalta, heikoimmin työllistyvien työnsaantimahdollisuudet kohentuvat toimenpiteiden avulla. Monelle oikea ratkaisu olisi kuitenkin työkyvyttömyyseläke tai kuntoutus.

Eila Hietaniemi (2004) on tutkinut ikääntyvien työttömien syrjäytymistä torjuvien toimenpiteiden vaikutuksia. Aineistona hän on käyttänyt työvoimahallinnon työnhakijarekisteriä. Työnhakijoita on haastateltu ja lisäksi tehty postikysely. Tutkimuskohteena oli-

vat ne ESR- hankkeet, jotka oli kohdennettu erityisesti yli 45 -vuotiaille pitkäaikaistyöttömille tai työttömyysuhanalaisille henkilöille. Ohjelmakaudella 1995 - 1999 hankkeita oli 15 ja niihin osallistui noin 1200 työnhakijaa. Projektit lukeutuivat tavoitteiltaan ohjaavan ja valmentavan työvoimakoulutuksen alueisiin. 12 kuukautta projektien päättymisen jälkeen työmarkkinoiden suhteen aktiivitulossa oli 45 % (n 208) toimenpiteisiin osallistuneista. Hietaniemen mukaan hanketoimenpiteiden ulkopuolelta tulevasta tekijöistä aktiiviseen työmarkkinatilanteeseen vaikuttaa eniten henkilön ammatillinen koulutustausta. Myös sukupuoli on merkitsevä siten, että naiset ovat miehiä useammin työssä tai koulutuksessa. Kokemukset projektitoimenpiteiden elämänhallintaa tukevasta vaikutuksesta ovat negatiivisesti sävyttyneet, koska ne koetaan liian henkilökohtaisuuksiin meneviksi. Toisaalta projektien parhaana antina kuitenkin pidetään elämänhallinnan vahvistamiseen keskittyneitä osuuksia. Joidenkin osallistuneiden mukaan itsetuntoa ja sosiaalista verkostoa laajentaneiden kokemusten ohella myös työkunnan kartoittamiseen ja työllistymiseen liittyneet mahdollisuudet olivat projektien myönteistä, tulevaisuususkoa vahvistanutta antia. Naisten kokemukset hankkeiden vaikutuksista henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen ovat positiivisemmat. (Hietaniemi 2004, 46–49, 82-84.)

Hirvonen (1999) on tutkinut Etelä-Savossa järjestettävien ESR -hankkeiden ja toimenpidekokonaisuuksien kohdentumista vaikuttavuutta. Tutkimus on kvantitatiivinen ja analyysi perustuu työvoima- ja elinkeinokeskuksen rekisteriin hankkeisiin osallistuneista sekä työministeriön hakkeiden jälkeen sijoittumista seuraavaan rekisteriin. Hirvosen mukaan hankkeet kohdentuvat hyvin ammattialojen suhteen: korkeasta työttömyysasteesta kärsivien ammattialojen työttömien osuus on suuri ja alhaisen työttömyysasteen ammattialojen pieni. Sen sijaan ikäjakauman vastaavuus on heikko. Etelä-Savossa on yli 40-vuotiaiden työttömyys ollut korkea, mutta hankkeet ovat kohdentuneet pääasiassa nuorille. Hankkeiden vaikuttavuuden kannalta keskeinen tulos on, että ne eivät paranna merkittävästi osallistujien työuraa. Tarkasteltaessa sijoittumista kuusi ja 12 kuukautta hankkeiden päättymisestä, on kohderyhmä sijoittunut vain vähän vertailuryhmää paremmin. Avoimille työmarkkinoille työllistyivät eniten alle 20-vuotiaat nuoret. Vanhempien osalta hankkeet eivät parantaneet sijoittumista avoimille työmarkkinoille, mutta lisäsivät heidän osallistumistaan tukitöihin. (Hirvonen 1999, 66–68.)

Viitanen (2000, 80–83) on tutkinut työhallinnon, Kelan ja Eläketurvarekisterien avulla työvoimakoulutuksen vaikutusta työllistymiseen ja todennut sen olevan tukityöllistämistä tehokkaampaa, myös pitkäaikaistyöttömillä. Työnhakijoita sekä haastateltiin että teh-

tiin postikysely, aineistoon kuului 10 862 ihmistä. Pohjola (2000, 89–90, 91–92) on tutkinut Työmarkkinavalmiudet ja tukiverkot – projektiin liittyvän työvoimakoulutuksen merkitystä ja on todennut, että sen aikana tehdyn minä -inventaarion kautta opiskelijat löysivät kokonaisnäkömyksen, jonka pohjalta oli mahdollista rakentaa oma pitkän tähtäimen toimintasuunnitelma. Suurella osalla koulutuksen käyneistä suhde omiin tavoitteisiin ja työelämään selkiytyi.

Ruotsissa on tehty laaja tutkimus aktiivisen ja passiivisen työvoimapolitiikan vaikutuksesta työttömän henkiseen hyvinvointiin (Strandh 2001, 57–80). Tutkittiin kolmen erilaisen Ruotsissa käytetyn aktivoivan menetelmän vaikutusta. Ammatillisella koulutuksella pyritään tarjoamaan työttömille uusia taitoja mitä työmarkkinoilla vaaditaan. Toisessa menetelmässä työnhakija työllistetään tavallisiin työpaikkoihin, julkiselle tai yksityiselle sektorille. Pyrkimyksenä on työkyvyn ylläpitäminen ja ”normaalin” arjen rytmin säilyttäminen. Viimesijaisiin ja tutkimuksen teon aikaan yleisimmin käytetty aktivoivan politiikan keino Ruotsissa on työttömän aktivointi esimerkiksi hankkimalla lisäkoulutusta tai tekemällä yleishyödyllistä työtä muiden työttömien kanssa valtiolle tai voittoa tavoittamattomille järjestöille. Vuodesta 1992 vuoteen 1997 seurattiin 2590 työttömän työmarkkinatilannetta ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusta henkiseen hyvinvointiin ja työllistymiseen. Vuonna 1997 kohderyhmästä 1806 henkilöä oli yhä työttömänä ja heidät haastateltiin. Työllistyminen tavalliseen työpaikkaan on ainoa toimenpide, jolla tutkimuksen perusteella voidaan sanoa olevan merkitystä henkiseen hyvinvointiin. Strandh (2001, 75) uskoo tämän johtuvan siitä, että siinä konkreettisesti tehdään oikeaa työtä, oikealla työpaikalla, se normalisoi työttömän elämää. Samalla heidän työnsaantimahdollisuutensa paranevat, puolet toimenpiteeseen osallistuneista työllistyivät.

Saijets, Palmin ja Sardar (ks. Erola 2003, 49–50) ovat selvittäneet Tanskan, Hollannin, Ruotsin, Ranskan, Ison-Britannian ja Yhdysvaltojen työllistämishohjelmia 1990-luvulla. Työttömyyden leikkaamisessa ovat onnistuneet parhaiten Tanska, Hollanti ja Iso-Britannia. Ruotsi onnistui 1990-luvun lopussa puolittamaan kahdeksan prosentin työttömyytensä, mutta aktiivisen työvoimapolitiikan osuus on jäänyt epäselväksi. Ruotsin toimenpiteet ovat niin laaja-alaisia, ettei yksimielisyyttä toimenpiteiden vaikuttavuudesta ole saavutettu. Brittien liberalistista hyvinvointimallia on vaikea verrata Suomalaiseen, Hollannissa työttömyyslukuja vähentävät tukityöllistetyt ja osa-aikatyöntekijät sekä kotiäidit. Tanskan työllisyysaste on Euroopan korkein ja sen takana on liberaalien

työmarkkinoiden ja korkean perustoimentuloturvan lisäksi vahva, aktiivinen työvoimapolitiikka. Toimeentuloturva on vastikkeellista, se edellyttää aktivointitoimenpiteisiin osallistumista.

Tanskassa alle 30-vuotiaiden tulee olla aktivoinnin piirissä 13 viikon kuluttua ja yli 30-vuotiaiden saatuaan etuutta yhden vuoden ajan (Pedersen 2002). Tanskan työministeriö painottaa, että aktivoivat toimenpiteet ovat tehokkaimmillaan työttömyyden alkuvaiheessa. Ylivoimaisesti tehokkaimmaksi työllistäjäksi on todettu yksityinen työvalmennus. Julkisella työvalmennuksella ja koulutuksella, johon on sisällytetty yksilöllisiä, aktiivisia suunnitelmia, on päästy keskenään samoihin tuloksiin, mutta ne eivät yllä läheläkään yksityisen valmennuksen merkityksen tasolle. (Main findings from the evaluation of the Danish employability enhancement programmes, 1996-98 2001, 7.) Yksilöllinen työvalmennus on tarkoitettu työmarkkinoilla heikoimmilla oleville ihmisille. He tekevät erilaisissa projekteissa sellaista tekemätöntä työtä, mitä vapailla markkinoilla ei tehdä tai hankkivat koulutusta. Työtön saa siltä ajalta työttömyysetuutta. (Pedersen 2002.)

Danish National Institute of Social Research:n tutkijat ovat pureutuneet aktivoivan työvoimapolitiikan vaikutuksiin. Koska vertailuryhmää ei ole ollut saatavilla (kaikkien työttömien ollessa aktivoinnin piirissä), on tutkimuksia toteutettu tekemällä aineistonkeuru ennen ja jälkeen toimenpiteen. Heidän tutkimusten mukaan 88% aktivoituista on kokenut hyötyvänsä toimenpiteestä ja 54% kokee sen parantaneen työnsaantimahdollisuuksia. (Pedersen 2002.)

Tanskan joustavilla työmarkkinoilla työtä syntyy ja katoaa nopeasti, Irtisanomissuoja on lähes olematon. Työntekijän turvallisuutta nostaa korkea työttömyysturva, joka on noin 90 prosenttia aikaisemmista ansioista, kuitenkin korkeintaan 1850 euroa kuukaudessa. Työttömyysturva kestää neljä vuotta. Aktivointitoimiin käytetään rahaa noin 5,5 kertaa enemmän kuin Suomessa. Toisaalta, vaikka kuulumme samaan pohjoismaiseen perheeseen, Tanska on hyvin erilainen maa kuin Suomi. Tanskassa naiset tekevät enemmän osa-aikatyötä. Maa on pienempi kooltansa, joten liikkuvuus on erilaista kuin Suomessa. Myös kuntien rooli työllisyyspolitiikassa on erilainen kuin Suomessa, ylipäätään kuntien ja valtion välinen työnjako on erilainen. Rahaa ja muita eroavaisuuksia tärkeämpää on tanskalaisten tiukka sitoutuminen ja yhteisvastuu aktiivisessa työvoimapolitiikassa. Siellä työnantajat haluavat panostaa aktiivisiin työvoimapolitiittisiin toimiin kun Suo-

messa työnantajapuoli on ollut nihkeä tällaisiin panostuksiin – heidän intressissään ovat olleet verotus ja työnantajamaksut. (Filatov 2004.)

Mikkonen (1997, 146) on tutkinut ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta yksilötasolla verrattuna muun työvoimakoulutuksen vaikuttavuuteen. Kaikki työvoimapolitiittinen koulutus lisää kahden vuoden seuranta-aikana työssäolon osuutta ja vähentää työttömyyttä muutamalla prosentilla. Ohjaavan koulutuksen koettu vaikuttavuus on Mikkonen mukaan kuitenkin selvästi vähäisempää kuin muiden työvoimapolitiittisten koulutus-tyyppien. Henkilökohtaisen kehittymisen alueella, jolla ohjaavan koulutuksen juuri olettaisi vaikuttavan, on koettu vaikuttavuus jopa vähäisempää kuin muissa koulutus-tyypeissä. (Mikkonen (1997, 146, 2.)

Kognitiivisten ajattelu- ja toimintastrategioiden muuttumista ohjaavan koulutuksen aikana on selvittänyt Ahola (2000). Hän on mitannut kahdentoista työnhakijan ajattelu- ja toimintastrategioitaan CAST ja SAQ -testeillä kurssin alussa ja lopussa. Kurssilaiset pitivät päiväkirjaa haasteellisiksi kokemistaan tapahtumista kurssin aikana. Lisäksi heitä haastateltiin kurssikokemuksista kurssin alussa, keskellä ja lopussa Ohjaava koulutus tarjoaa Aholan mukaan eväitä asiakkaan itsetuntemuksen lisäämiseen ja samalla antaa suhteellisen väistämättömiä onnistumiskokemuksia. Myös vastaan tulleiden kielteisten palautteiden käsittelyyn ja vaihtoehtoisten tulkintojen tarjoamiseen ohjaava koulutus on tarjonnut mahdollisuuksia.

Tyni (2000) Ja Ojala (2001) ovat tutkineet ohjaavan koulutuksen mahdollisuuksia elämänhallinnan edistämässä. Molempien tutkimusten mukaan ohjaava koulutus on lisännyt osallistujien elämänhallintaa. Tynin (2000, 71, 82, 86, 101) haastatteluaineiston perusteella osallistujien motivaatio kasvoi, itseluottamus palautui ja rohkeus lisääntyi sekä asenteet muuttuivat positiivisemmaksi. Kyky asettaa realistisia tavoitteita kehittyi, samoin kuin kyky hahmottaa omaa tilannetta. Ryhmässä toimimiseen liittyvät tiedot ja taidot paranivat. Jatkotutkimuksen tarpeeksi Tyni (2000, 129) näkee selvillä ohjaavan koulutuksen vaikutuksia pidemmällä tähtäimellä: säilyvätkö koetut muutokset ja millaisiksi osallistujien polut muodostuvat (ks. myös Rissanen ja Aalto 2002, 11.)

Jokela (1995) on tutkinut tapaustutkimuksena kyselyaineistolla ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta ja todennut, että koulutuksella ei juuri ollut vaikutuksia työllistymiseen ja koulutukseen hakeutumiseen, mutta elämänhallinta parani puolella niistä, joilla se oli

ollut kurssin alussa huono ja muutos oli suhteellisen pysyvä. Alkoholiongelmista kärsiville kurssista ei ollut hyötyä. (Jokela 1995, 68.)

Saari & Viinamäki & Pohjola (1999, 27) esittävät kysymyksen, onko työttömien aktivointi keskeisin täsmäkeino, jolla työttömyys saadaan ratkaistua? Onko olennaisempaa luoda työmarkkinoilta syrjään joutuneille aitoja valintatilanteita, todellisia mahdollisuuksia. On pohtimisen arvoista, kuinka aktivoivaa ”pakkoaktivointi”, rangaistuksen uhalla toimenpiteeseen osallistuminen on?

4 Työttömyydestä voimavaraistumiseen

Ajallemme on tyypillistä painottaa valtaa ja voimaa, ei niinkään kohdistettuna muihin ihmisiin, eläimiin jne., vaan itseemme. Vallasta ja voimasta puhuttaessa puhutaan usein ihmisen kasvupotentiaalista. Siitä, miten hän eri tilanteissa voittaa itsensä, luo valtaa itsensä kehittämiseen ja voittamiseen. Sodanjälkeisenä aikana vannottiin motivaation kaikkivoipaisuuteen, nyt vannotaan empowermentiin. (Heikkilä-Laakso & Heikkilä 1997, 341, 343.)

Hallintaa ja pyrkimystä sen saavuttamiseen – elämän, elämäntilanteiden, ympäristön, muutoksen, työn, sairauden hallintaan – voidaan pitää yhtenä myöhäismodernin kulttuurimme keskeisistä arvoista. Eräät tutkijat ovat puhuneet henkilökohtaisen kontrollin aikakaudesta. Valinnan vaihtoehdot ovat lisääntyneet ja on tullut luontevaksi selittää inhimillistä toimintaa mieluummin yksilön tavoitteiden ja aloitteiden kuin ympäristön asettamien ehtojen pohjalta. (Järvikoski 1994, 98.)

Tunne oman elämänsä hallitsemisesta on elintärkeä sekä ihmisen hyvinvoinnille että hänen kehittykselleen työelämässä ja elämässä ylipäätään. Ihmisen pitää saada olla sitä mitä hän on ja tuntea, että häntä sellaisena myös arvostetaan. Lisäksi tunne siitä, että asioihin voi vaikuttaa, on tärkeää. Oleellista on toimijoiden emansipoituminen, vapautuminen vanhoista, toimimattomista käytänteistä ja toimintatavoista. (Metodix 2004.) Auttamistyön hyvänä tavoitteena on empowerment -prosessin käynnistyminen, kohti voimavarojen lisääntymistä, vastuuta ja osallisuutta.

4.1 Empowerment –käsitteen historiaa ja tausta-ajatuksia

Sanakirjamuotojen analyysi osoittaa empowerment -käsitteen merkityksen muuttuneen vuosisatojen aikana voimaannuttamisesta ihmisen omista lähtökohdista voimaantumiseen. Oxford English Dictionary -teoksen mukaan sana empower esiintyi ensimmäisen kerran englannin kielessä vuonna 1645 merkityksessä 'to authorize or to license'. Tässä määritelmässä ajatellaan, että joku voi antaa valtaa/voimaa toiselle. Vuonna 1681 empower -käsitteen käyttöä laajennettiin merkitsemään 'to enable or to permit', ihmisestä itsestään lähtevään voimaantumiseen ja mahdollistavan ympäristön merkitystä painotta-vaan voimaantumisprosessiin. (Garman 1995, 30–31, ks. Siitonen 1999, 91–92.)

Empowerment -termiä on käytetty 1960-luvulta lähtien anglosaksisessa kirjallisuudessa ja sillä tarkoitettiin eri vähemmistöryhmien yksilöllisen toimintakyvyn vahvistumista. Empowerment -käsitteestä on 1990-luvulla tullut maailmanlaajuisesti suosittu käsite ja sille on annettu sekä yksilöllisiä että poliittisia tulkintoja. (Tuomala 1998, 38.) Suomessa voimaantumisen käsite on tullut suosituksi 1980-luvulla ihmisten hyvinvointia edistävien hankkeiden kautta (Siitonen 1999, 85).

Empowerment -käsitettä on käytetty vapautusliikkeiden yhteydessä, mm. naisasialiikkeiden, kansojen ja etnisten vähemmistöjen itsemääräämisoikeuden laajentamista ajavissa liikkeissä sekä kansalaisten oikeuksia ja aktiivisuutta lisäävissä liikkeissä. Viime vuosina myös terveydenhuollon eri osa-alueilla on puhuttu asiakkaiden voimavaraistamisesta ja voimaannuttamisesta. Taustalla on empowerment filosofia, pyrkimys kasvattaa asiakkaan tietoisuutta, vastuuta ja kykyä itsenäiseen päätöksentekoon. Parhaassa tapauksessa voimavaraistumisen ajatellaan johtavan toivottuihin elintapamuutoksiin. (Jalilinoja 2004.) Mielenterveystyössä ja kuntoutuksen saralla empowerment -käsitettä on käytetty paljon (mm. Rose & Black 1985). Naisasialiikkeissä empowerment -käsitettä on käytetty helpottamaan taistelua naisten tasa-arvon vuoksi ja vaikuttamaan taloudellisiin, poliittisiin ja sosiaalisiin järjestelmiin sekä kansallisesti että kansainvälisesti (Simojoki 2003, 20). Heikkilä-Lakson ja Heikkilän (1997, 347) mukaan kaikissa lähestymistavoissa korostuu pyrkimys jollain tavalla edesauttaa ihmisen oman voiman kehittämistä ja vastuun ottamista omasta kehityksestään. Tähän tarvitaan rohkaistumista, aktivoitumista, osallistumista, omien kykyjen täysimääräistä käyttöönottoa sekä oman mielen voiman kokemista.

Kun empowerment -käsite liitettiin individualismin, kuluttamisen, ja persoonallisten saavutusten lisääntymiseen, on se tullut suosituksi myös länsimaisissa, yksilöllisyyttä korostavissa kulttuureissa. Empowermentiin liittyvät tutkimukset kolmannen maailman valtioissa liittyvät kollektiivisen voimaantumiseen ja länsimaissa enemmän yksilötasolla tapahtuvaan voimaantumiseen. (Oxaal 1997 ja Bisnath & Elson 1999, ks. Simojoki 2003, 20.)

Empowerment -käsitteeseen on perehdytty kasvatustieteissä, yhteisöpsykologiassa, sosiologiassa, hoitotieteessä ja liike-elämässä. Empowerment, asiakkaan omien kykyjen ja voimavarojen esiin nostaminen, valtuuttaminen omassa asiakkuudessaan, subjektiisuus, on noussut hiljalleen keskeiseksi osaksi myös sosiaalityön teoriaa ja käytännön pyrkimyksiä. Adams (1996, 333) ajattelee, että empowerment voisi olla sosiaalityön profession ja käytännön työtä keskeisimmin kuvaava piirre – ellei sitä jo ole. Hän tarkoittaa käsitteellä vahvaksi tulemistä ja se lähtee sosiaalisen oikeudenmukaisuuden, yhteistoiminnallisuuden ja harmonisuuden arvojen painottamisesta.

Käsitteen tausta-ajatuksien yhteydessä on mielestäni tarpeellista nostaa esille Freiren (1921–1997) ”sorretun enemmistön” vapauttamiseksi kehittämä pedagogiikka, jota on kutsuttu radikaaliksi empowerment -strategiaksi. Se on kehitetty alun perin Brasiliassa, jossa väestöstä 60–70% oli luku- ja kirjoitustaidottomia ja työttömien määrä kaksi kolmasosa väestöstä. (Hiivala-Jakku 1976, 1.) Freire (1972, 20–21) ajatteli, että vaikkakin epäinhimillistyminen on konkreettinen historiallinen tosiasia, se ei ole kohtalo, vaan epäoikeudenmukaisen järjestelmän tulos. Hänen tavoitteenaan oli muutos kohti oikeudenmukaista yhteiskuntaa, jossa ei estettä ihmisen ihmisyyttä.

Mielestäni Freiren pedagogiikassa oli kyse juuri ihmisten voimaannuttamisesta. Pedagogiikan pyrkimyksenä oli nostaa oppimaton väestö tietämättömyydestä oikeuksistaan ja mahdollisuuksistaan tietoiseksi kansalaisiksi opettamalla heidät lukemaan ja kirjoittamaan ja lisäksi varustamalla heidät sellaisilla yhteiskunnallista todellisuutta kuvaavilla käsitteillä, jotka auttavat heitä tulemaan kykeneviksi, toimiviksi kansalaisiksi. (Hiivala-Jakku 1976, 1.)

Freiren pedagogiikkaan sisältyy usko ja luottamus ihmisen kykyyn toimia maailman ihmillistämiseksi. Ihminen tulee tietoon omasta subjektiluonteestaan, ihmisen ja maailman historiallisuudesta ja kyvystään vaikuttaa omaan maailmaansa. Esille nousevat se-

kä filosofia että menetelmä. Vapauttavan kasvatuksen filosofiseen näkemykseen sisältyy ihmisen ja maailman olemusta koskeva humanismi. Menetelmät ovat vuorovaikutteisia ja yhteistoiminnallisia. (Hiivala-Jakku 1976, 2-3.)

Organisaatiotutkimukseen liittyen empowermentin teoreettiseksi taustaksi on usein asetettu kriittinen toimintatutkimus. Ohjaavan koulutuksen yhteydessä sen teoreettisena taustana voidaan mielestäni pitää humanistista filosofiaa, jossa painotetaan ihmisen omia voimavaroja ja valinnanmahdollisuuksia. Ihmisen käyttäytymiselle ajatellaan olevan vaihtoehtoja, joihin hän voimavarojensa mukaan voi suuntautua. Humanistinen ihmiskäsitys näkee ihmisen luovana ja ainutkertaisena yksilönä, jota tulee arvostaa ja ymmärtää ja joka näkee ihmisen käyttäytymisessä vaihtoehtoja. Biologinen ja ympäristödeterminismi ei sovi empowerment – ajattelun taustalle. Mutta siltikin, on realistista ottaa huomioon geneettisen perimän ja ympäristön asettamat rajoitukset ihmisen vapaalle toiminnalle.

4.2 Käännöksiä ja tulkintaa

Gummeruksen suomi englantia suomi sanakirja kääntää empowerment – termin seuraavasti: 1) valtuuttaminen, valtuutus 2) mahdollistaminen, tilaisuus/mahdollisuus johonkin 3) täysivaltaisuus, kyky vaikuttaa omaan elämään, voimantunnon kasvu (Rekiaro & Robinson 2002, 879). Yleinen Suomalainen Asiasanasto (YSA) antaa empowerment -käsitteelle seuraavat tulkinnat: omavoimaistuminen, omavoimaisuus, täysivaltaistuminen, valtaistuminen, valtauttaminen, valtautuminen, voimaantuminen ja voimavaraistuminen (VESA -verkkosanasto 2004).

Tässä tutkimuksessa käytetään empowerment -käsitteestä suomennosta voimavaraistaminen / voimavaraistuminen tai voimaannuttaminen / voimaantuminen.. Empowermentilla voidaan tarkoittaa jotakin, mitä tapahtuu asiakkaassa tai sillä voidaan tarkoittaa jotain, mitä esimerkiksi sosiaalityöntekijä pyrkii tekemään – puhutaan voimavaraistumisesta ja voimavaraistamisesta, valtaistumisesta ja valtaistamisesta, vahvistumisesta ja vahvistamisesta, voimaantumisen ja voimaannuttamisesta. Tosin se, voidaanko toista ihmistä ylipäättään voimavaraistaa, kiistelyttää monia tutkijoita (mm. Siitonen 1999, Heikkilä-Laakso Heikkilä 1997.)

Empowerment on moniulotteinen konstruktio. Tutkimuskirjallisuuden ja angloamerikkalaisen tieteellisen keskustelun mukaan empowerment -prosessista puhuttaessa painopiste on viime vuosituhaten lopulla siirtynyt valtakysymyksistä voimaantumisen ongelmaan. Tähän ovat vaikuttaneet erityisesti työssä uupumisen ja jaksamisen ongelmat sekä ongelmat hyvinvointiyhteiskuntien ylläpitämisessä. (Siitonen 1999, 84.) Käsitteen laaja-alainen käyttö monissa eri yhteyksissä ja sen erilainen määrittely tekee hankalaksi sen tutkimisen. Esitän alla joitakin kansainvälisiä ja suomalaisia empowerment -teemaan liittyviä tutkimuksia, käyttötarkoituksia, teoretisointeja ja käytännön pyrkimyksiä, jotka liittyvät omaan tutkimusaihepiiriini.

4.2.1 Kansainvälisesti

Ei ole olemassa teoreettista kaavaa, kuinka ihmiset voimaantuvat tai kuinka heitä voimaannutetaan. Gutierrez ym. (ks. Pease 2002, 136) ovat tutkineet sosiaalityön empowerment -teemaa käsitteleviä artikkeleita vuodesta 1976 vuoteen 1991 ja todenneet, että niissä esitellään runsaasti yksilön tietoisuudessa empowerment -prosessin aikana tapahtuvia muutoksia, jotka sitten johtavat mm. käyttäytymismuutoksiin - missään ei kuitenkaan selitetty, millä ”välineistöllä” tämä prosessi saadaan onnistumaan.

Empowerment -teemaan perehtynyt kirjallisuus liittyy pitkälti käsitteen määrittelyyn sekä sen soveltamiseen eri tieteenaloilla ja erilaisissa työtavoissa. DuBois ja Miley esittelevät teoksessaan *Social work. An Empowering Profession* (2004) näkemyksiään empowerment -käsitteestä tieteenalan taustakäsitteenä ja sosiaalityöstä voimaannuttavana työnä. Simon (1994) esittelee empowermentin historiaa amerikkalaisessa sosiaalityössä aloittaen vuodesta 1893, jota hän kutsuu Empowerment vision – aikakaudeksi vuoteen 1917 saakka. Sosiaalityöntekijän nähtiin työskentelevän asiakkaiden maailman ja yhteiskunnan rakenteiden välimaastossa auttaen asiakkaita muuttamaan heidän ympäristöään ja toisaalta auttamalla ympäristöä huomaamaan nämä muutoksen tarpeet. (Simon 1994, 63.)

Braye ja Preston-Shoot (1995, 114) ovat määritelleet empowerment -työn käytäntöjä sosiaalialan työssä. He nostavat esille sen tärkeän seikan, että voidakseen tehdä voimavaraistavaa työtä, täytyy sosiaalityöntekijän haluta asiakkaiden voimavaraistumista ja uskoa tämän muutoksen todella olevan mahdollista. Grossberg (ks. Siitonen 1999, 85) liit-

tää empowerment -käsitteen asioiden mahdollistamiseen, elämänhallintaan, voimavarojen löytämiseen ja toimintavalmiuksien sekä -kykyisyyden saavuttamiseen.

Monet tutkijat korostavat, että empowerment on auttamisprosessi, jossa ihmisiä tuetaan saamaan ottamaan otetta omasta elämästään. Voimaantuminen on yksilön vastuuntuntoa. (mm. Pease 2002, 136.) Pease (2002, 137) on kuitenkin pohtinut myös empowermentin ei-valtaistavaa vaikutusta. Hän herättelee kysymään, voidaanko tehdä jakoa voimaantuneisiin ja ei voimaantuneisiin ihmisiin. Mm. sosiaalityön profession edustajat ovat ottaneet itselleen oikeuden määrittellä 1) ne ryhmät, jotka tarvitsevat lisää voimaa/valtaa ja 2), ne keinot, joilla empowerment tapahtuu. Tämän tehdessään he ikään kuin asettavat itsensä voimaannutettavien yläpuolelle. Martin (ks. Pease 2002, 140) puhuu jopa humanismin naamioista, jonka varjolla voimaannuttamista toteutetaan.

Foucault (ks. Pease 2002, 139) ajattelee, että koska ihmisiä voidaan voimaannuttaa, se voima on jo heissä itsessään olemassa. Pease (2002, 141) lainaa Ransonian (1993) ja Foucaultia (1980, 1988), joiden mukaan empowerment voidaan professionaalisesti ymmärtää vaihtoehtojen tarjoamisena ja tiedon antamisena. Tieto ja voimaantuminen ovat erottamattomia.

Määriteltäessä ryhmiä, jotka tarvitsevat lisää resursseja, joiden tulisi voimavaraistua, lyödään näihin ihmisiin samalla stigma. Onkin tärkeä kysymys, kuinka voidaan tunnistaa voimaantumista tarvitsevat ihmiset ja tarjota heille palveluja ilman, että samalla aikaa leimataan heidät? Foucaultin (1977) käsite ”normalising power” merkitsee modernissa ja myöhäismodernissa yhteiskunnassa ihmisten erottamista toisistaan leimaten jotkut poikkeavaksi ja toiset normaaliksi. (Parker & Fook & Pease 1999, 151-152.)

Foucaultin (1987, 141) mukaan missä on voimaa, siellä on vastustusta. Hän ajattelee, että voima näkyy vastustuksen heräämisestä. Sosiaalityöntekijöiden tehtävänä on Ramazanoglun (1993, ks. Pease 2002, 141–142) mukaan tukea marginaalissa olevia ihmisiä nousemaan vastustukseen. Tämä vaatii sosiaalityöntekijältä ja asiakkaalta keskinäistä dialogia ja yhteistyötä (vrt. Freiren pedagogiikka). Asiakkaita, heitä tarjotaan ja kokemuksiin tulee kuunnella ja pyrkiä sitä kautta yhdessä voimaantumiseen. On tärkeää, että asiakkaat kertovat, kuinka ovat vaikeuksistaan selvinneet, mitkä ovat heidän selviytymisstrategiansa (sen sijaan että profession edustajan roolissa itse näitä ehdotettaisiin).

Empowerment -käsite pohjautuu vallan käsitteeseen. Se merkitsee mahdollistamista, vallan antamista tai hankkimista, eräänlaista vallankäytön jakamista. Batliwala (ks. Simojoki 2003, 20–21) on jakanut voiman lisäämisen kolmella eri tasolla tapahtuvaan: materiaallinen, henkinen ja ideologinen. Materiaalinen vallan lisääntyminen voi olla puhtaasti taloudellista tai fyysistä, henkinen liittyy tiedon lisäämiseen ja ideologinen taso kykyyn luoda uudenlaista asennoitumista ja käyttäytymistä.

Oxaal (ks. Simojoki 2003, 21) esittää neljä tapaa, kuinka valta/voima voidaan käsittää: ”power over” on suora yhteenotto tai konflikti niiden välillä, joilla on voimaa ja joilla sitä ei ole. ”Power to” on voimavarojen rakentamista, yksilöllisen päätöksenteon tukemista. ”Power with” on yhteiskunnallisten koalitioiden ja liittoutumisen muodostumista. Power within sisältää itsetunnon ja -luottamuksen sekä tietoisuuden lisääntymistä. ”Power over” pitää sisällään negatiivisia elementtejä; siihen liittyy alistamista ja vääränlaista vallankäyttöä. Positiivisempi tapa nähdä voima, on nähdä se uutta luovana, mahdollistavana prosessina. ”Power to something” on voimavarojen ja taitojen lisääntymistä ja ”power within” lisää yhteiskunnallista tietoisuutta vallankäytön vaikutuksista. ”Power with” jakaa valtaa eri ryhmien välillä (esim. miehet ja naiset). (Simojoki 2003, 22.)

Rodwell (1996, 309) määrittelee voimaantumisen seuraavasti: *”it is a process of enabling people to choose to take control over and make decisions about their lives. It is also a process which values all those involved.”* Hänen mukaansa voimaantumiseen läheisesti liittyviä käsitteitä ovat autonomisuus, vastuu, voima/valta, valinnan mahdollisuus, tukeminen, motivaatio ja oikeutus. Adams (1991, 194, 208) tarkoittaa voimaantuminen -käsitteellä vahvaksi tulemistä (becoming powerful). Voimaantuminen ei hänen mielestään ole synonyymi vallanottamiseen kehottamisen kanssa. Se ei lähde individualistisista tai kilpailevista arvoista, vaan sosiaalisen oikeudenmukaisuuden, yhteistoiminnallisuuden ja harmonisuuden arvojen painottamisesta.

Neufelt ja Grimmett (1994, 221) ajattelevat, että voimaantuneisuutta ei voi siirtää toiselle. Voidakseen olla voimaantunut, ihmisellä täytyy heidän mukaansa olla selkeä identiteetti. Voimaantumista tunnetaan silloin, kun ihminen löytää oman minänsä olevan yhteydessä yhteisön dialogiin ja kokee samanaikaisesti voimantunnetta (feeling of power). Ihmisen pitää ymmärtää oma asemansa toimintaympäristössään.

Thomasin ja Velthousen (1990, 667) mukaan empower merkitsee voiman/vallan (power) antamista. Juridisessa mielessä power tarkoittaa päätäntä- tai määräysvaltaa (authority), mutta power -käsitettä voidaan käyttää kuvaamaan myös kapasiteettia tai kyvykkyyttä (capacity). Power merkitsee myös energiaa (energy). Empowerilla voidaan siten tarkoittaa myös energisoimista (to energize).

Thomasin ja Velthousen (1995, 670–677) malli on yksi yritys paneutua empowerment -käsitteen analysointiin. He esittelevät kolme inhimillisen olemassaolon kategorioita, joiden avulla voiman tunne rakentuu. Ensinäkin, käsitys ympäröivästä maailmasta sekä omasta minästä ja erityisesti sen rajoista ja ulottuvuuksista vaikuttaa empowerment -kehitykseen. Maailmankuva ja minäkäsitys voivat toimia kasvua pysähdyttävänä tekijöinä tai sitten sen sallivina. Toiseksi, yksilöt määrittelevät suhdettaan neljän arviointitavan avulla: 1) vaikutus – miten vaikutan? 2) Kyky – onko minulla pätevyyttä? 3) Merkitys – onko toiminnallani merkitystä? 4) Kehitys – Kehitynkö? Kolmas kategoria kuvaa prosesseja, jotka selittävät keinoja, joita yksilöt käyttävät muuntaessaan arviointinsa käyttäytymiseksi: syiden määrittely – määrittelee syyt menestymisille ja vastoin käymisille. 1) Evaluointi - määrittelee sellaiset tekijät ja keinot, jotka toimivat henkilön hyvinvoinnin edistäjinä, vaihtoehtoisten toimintojen vahvuudet ja heikkoudet. 2) Näkemyksen muodostaminen – luo selkeän ja vivahderikkaan kuvan menestyksestä.

Stephen Rose on kehittänyt advocacy & empowerment – mallia 1970-luvulta alkaen. Sen taustana on USA:n mustien kansalaisoikeusliike, kriittinen yhteiskuntatieteellinen ajattelu ja professionaalinen sosiaalityö. Ensimmäinen advocacy ja empowerment – ohjelma käynnistettiin New Yorkissa jo tuolloin 1970-luvulla. Rosen ajatuksena oli jäsentää sosiaalityötä teoreettisesti. 1970-luvulla innoittajana oli mielisairaalan kotiutumishjelmat, joiden tutkimisen perusteella Rose huomasi, että ihmisen kuntoutumisen ja paranemisen kannalta ongelmalliseksi paljastuivat kotiuttamista tekevien instituutioiden toimintatavat ja ammattilaisten ajattelumallit. Ajattelumallit eivät tukeneet potilaan tai asiakkaan paranemisen edellyttämää takaisin kasvamista tavalliseksi, riippumatonta elämää eläväksi kansalaiseksi. (ks. Satka 1993, 23–24.)

Rose ajatteli, että myös työntekijät ovat kohteita ja mukana prosessissa siinä missä asiakkaatkin. Työntekijä yhteiskunnallisena olentona, hänen identiteetti, maailmankuva ja ihmissuhteet ovat tehtävän työn kannalta merkityksellisiä. Asiakastyön prosessissa tavoitteena oli se työntekijän että asiakkaan inhimillistä kasvua estävien rajoitusten tun-

nistaminen ja poistyoiskentely. (Satka 1993, 24-25.) On muitakin näkökulmia siitä, että voidakseen voimannuttaa toista, ihmisen tulee olla ensin itse voimaantunut. Ayers (ks. Siitonen 1999, 93) sanoo, että voimaantuminen on opettamisen sielu ja opetustyötä ei voi tehdä voimaton ihminen. Garman (1995, 30-31) on kirjoittanut: ”*When one talks about empowering people, the intent is to enable them to recognize, create and channel their own power*”.

Rosen pohjustaman advocacy & empowerment -mallin käytännön periaatteena on ihmisten riippumattomuuden ja itsenäisyyden vahvistaminen. Yksi ihmisen perustarpeista on tarve olla luova ja osallistuva jäsen omassa lähiympäristössään. (Rose & Black 1985, 57.) Prosessin lähtökohtana on tilanne, jossa potentiaalinen subjekti on omissa yhteiskunnallisissa suhteissaan objekti, vieraantunut henkilö, joka mukautuu tosiasioihin. Sosiaalityön ydinkysymys Rosen mukaan on se, miten tulla subjektiksi? Miten herättää objektin muutoshalu ja tukea häntä identiteetin muutostyössä. (Rose & Black 1985, 19 & Satka 1993, 25.) Osa ohjaavissa koulutuksissa tapaamistani ihmisistä ovat pitkän työttömyyden seurauksena tulleet objekteiksi omassa elämässään, heillä ei ole muutosvoimaa, uskallusta ja intoa. He voivat huonosti tilanteessaan, mutta mukautuvat silti siihen. Heidänkin kohdallaan olen herätellyt samoja kysymyksiä kuin Rose: miten auttaa heitä tulemaan oman elämänsä subjektiksi, kuinka herättää muutoshalukkuutta?

Ollessaan 1982- 83 New York State Universityn sosiaalityön jatko-opiskelijana Mirja Satka osallistui Rosen luennoille ja Sayville-projektiin. Hän kuvaa näitä kokemuksiaan artikkelissaan Sosiaalityöntekijä-lehdessä (1993, 23 – 26). Sayville-projektissa työntekijä aloitti työskentelynsä paikantamalla asiakkaan sijainnin suhteessa muihin palvelujärjestelmiin ja elinolosuhteisiin. Asiakkaan elämänhistorian tuottamasta identiteetistä jäsennettiin kuva. Pyrittiin selvittämään asiakkaan henkilökohtaiset resurssit, mahdollisuudet ja halu muutostyöhön. Muutostyön tavoitteena oli palvelujärjestelmistä itsenäistyminen tai ainakin itse itseään ja tarpeitaan määrittävän asiakkaan roolin omaksuminen. Työskentelyn tärkeänä periaatteena pidettiin todellisuuden jäsentämistä sellaiseenaan kun se näyttäätyy asiakkaalle hänen lähtökohdistaan. Samalla työntekijän pyrkimyksenä oli selvittää itselleen asiakkaan nykyisen identiteetin muovailut elämänhistoriallinen polku. (Satka 1993, 25.)

Edellä kuvatun paikantamisen lisäksi keskeisenä periaatteena pidetään yhteiskunnallistamista. Rosen mallin ytimenä on sosiaalisten ongelmien, palvelutuottajien, professio-

naalien ja asiakkaiden yhteiskunnallisten suhteiden ja määreiden paljastaminen. Rosen menetelmällisten ideoiden taustalla on Freiren vapauttava pedagogiikka. (Satka 1993, 26.)

4.2.2 Suomessa

Suomalaisessa kirjallisuudessa empowerment-käsitettä on käytetty sosiaalityössä, sosiaalisten vähemmistöjen asemaa kohentavien interventioiden yhteydessä ja viime aikoina myös terveyden edistämiseen tähtäävien interventioiden taustakäsitteenä (Järvikoski 1994, 119.) Empowerment-käsitettä on käytetty myös liike-elämässä ja opetuksen sekä ammatillisen kasvun saralla (Siitonen 1999, 82–83).

Tutkijat lähestyvät empowerment-käsitettä monista eri lähtökohdista ja käyttävät sitä monissa eri konteksteissa. Siitonen (1999, 83) käyttää empowermentista suomenkielistä käännöstä sisäinen voimantunne. Raunio (1999, 376) suomentaa sen voimaistamiseksi, Lehtonen toimintakykyisyyden lisäämiseksi ja Heikkilä-Laakso ja Heikkilä (1997, 345–353) puhuvat voimistumisesta (empowerment), oman persoonallisen voimantunteen kehittämisestä, itsensä voimistamisesta (self empowerment), vahvan voimantunteen omaavista (empowered) ja vahvan sisäisen voimantunteen kokemisesta (being empowered). Antikaisen (1996, 253; 1998, 201) mukaan valtautuminen / valtauttaminen ja empowerment ovat toistensa synonyymeja.

Ruohotie (1998, 27–28) on pohtinut empowerment-teemaa oppimisen yhteydessä ja hänen mukaan voimistunut ihminen (empowered human) on itsensä kykeneväksi (empowered) tunteva ihminen. Verbi empower tarkoittaa vallan antamista ja kykeneväksi tekemistä. Ruohotie (1998, 28) puhuu valtuuttamisesta, joka on vallan luovuttamista, toiminnan ja aloitteellisuuden sallimista, reurssien antamista ja luottamusta. Hän pohtii empowerment-käsitteen käyttöä myös johtajuuden yhteydessä: *empowerment* on vallan luovuttamista, toiminnan ja aloitteellisuuden sallimista, resurssien antamista ja luottamusta.

Osa suomalaisista tutkijoista käyttää empowerment-käsitteen suomennoksessaan perusteena *valta*-käsitettä ja osa *voima*-käsitettä. Empowerment-prosessin luonteen ymmärtämisessä tutkijoiden välillä on myös eroja. Heikkilä-Laakso ja Heikkilä pitävät vahvan sisäisen voimantunteen kokemista itsestä lähtevänä prosessina. Ruohotie puolestaan

ajattelee, että toista ihmistä voidaan voimistaa ja vallan antaminen kuuluu oleellisena elementtinä empowerment-prosessiin. (Siitonen 1999, 83–84.)

4.3 Yksilötason vai ryhmä- /yhteisötason ilmiö?

Empowerment-käsitteen laaja levinneisyys on merkinnyt myös käsitteellistä moninaisuutta. Sillä on tarkoitettu prosessia, tavoiteltua lopputilaa, yksilötasoista ilmiötä, ryhmätasoista ilmiötä. Sillä on tarkoitettu paitsi yleistä riippuvuuden vähenemistä ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntymistä, demokraattista osallistumista yhteisön elämään sekä kykyä ja mahdollisuutta vaikuttaa niihin ihmisiin, organisaatioihin ja ympäristöihin, joilla on merkitystä oman elämän kannalta. (Järvikoski 1994, 119.) Voimaantumistee-maa voidaan käsitellä ainakin kahdella tasolla: yksilötasolla puhutaan yksilöiden voimaannuttamisesta, käytännön työssä esimerkiksi pienryhmässä. Toisaalta, radikaalimpi yhteisöllinen näkemys empowermentista paneutuu yhteiskunnan rakenteiden alistamiin ihmisiin ja heidän vastarinnan herättämiseen.

Gutierrez ja Ortega erottelevat voimaantumisesta kolme tasoa: yksilötaso kuvastaa hallinnan tunnetta ja pystyvyyskäsitteitä, ihmisten välisten suhteiden taso liittyy yksilön mahdollisuuksiin vaikuttaa muihin ja poliittinen taso liittyy yleisempään yhteiskunnalliseen toimintaan ja muutokseen (ks. Järvikoski 1994, 119). Organisaatiotutkimuksessa voimaantumisprosessin ajatellaan sisältävän sekä individuaalisen aspektin että organisatorisen / yhteiskunnallisen näkökulman. Yksilötasolla kysytään, miten on itse voimavarautunut ja kuinka toista voi voimavaraistaa. Organisaatiotasolla kysytään, kuinka työntekijöitä, työyksiköitä, koko organisaatiota tai muita systeemejä voimavaraistetaan. (Laaksonen 2003, 58.) Mm. Bogt ja Murrel (1990) ovat kehittäneet työyhteisöjen voimistamisen mallin. He käsittelevät empowermentia prosessina.

Empowerment on käsite, jolla voidaan kertoa miten "asianajajat", työntekijät, yrittävät pitää heikoimpien kansalaisten puolia useimmiten paikallisia valtarakenteita vastaan. Heikkoja kansalaisia voivat olla esimerkiksi jonkin asuinalueen asukkaat tai jokin palvelujen käyttäjäryhmä, sellainen ryhmä tai henkilö, jolla on vaikeuksia saada päätöksenteossa ääntään kuuluville ilman ulkopuolista tukea. Esimerkiksi laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2001) korostaa asiakkaan palvelemista erityisesti hänen itsensä esille tuomista lähtökohdista käsin. Tarkoituksena on lisätä asiakkaiden autonomiaa ja vahvistaa heidän asemaansa. Kun työntekijä puhuu asiakkaansa puolesta,

on asiakkaan reflektiivisyyden herättäminen tärkeää. Jos näin ei tehdä on kyseessä vain viranomaistahon vallankäyttö. (Parker ym. 1999, 155.)

Chamberl (1997, ks. Tuomala 1998, 38-39) näkee empowerment-käsitteen kompleksisena, moniulotteisena itse muutosprosessia kuvaavana käsitteenä. Hänen näkökulmansa on ensi sijassa yksilötasoinen, muttei sulje yhteisötasoisiaakaan merkityksiä pois. Seuraavassa 15-vaiheinen voimaantumisprosessin etenemisen kuvaus hänen esittämänsä:

1. Saada valtaa tehdä päätöksiä
2. Saada tietoja ja resursseja
3. Saada vaihtoehtoja joista tehdä valintoja
4. Assertiivisuus
5. Tunne, että sillä mitä tekee on merkitystä (toiveikkuus)
6. Oppia ajattelemaan kriittisesti; päästä irti totutusta ajatuskuvioista
 - oppia määrittelemään uudestaan mitä olemme, puhumaan omalla äänellä
 - oppia määrittelemään uudestaan mitä voimme tehdä
 - oppia määrittelemään uudestaan suhteemme institutionaaliseen valtaan
7. Oppia tuntemaan viha ja suuttumus ja ilmaisemaan sitä
8. Tuntee olevansa osa ryhmästä, ei yksin
9. Ymmärtää, että ihmisillä on oikeuksia
10. Saada aikaan muutosta omassa elämässä ja omassa yhteisössä
11. Oppia taitoja (esim. kommunikaatiotaitoja) joita pitää tärkeänä
12. Muuttaa muiden käsityksiä omasta kompetenssista ja kyvystä toimia
13. Astua ulos elämään
14. Kasvu ja muutos, joka ei koskaan lopu ja joka lähtee omasta aloitteesta
15. Lisätä myönteistä minäkuvaa ja voittaa stigma

Antikaisen (ks. Siitonen 1999, 83–84) mukaan valtautumisessa on kyse muutoksesta yksilön itsemäärittelyssä (yksilön toimintakyvyn vahvistuminen) ja osallistumisen kautta tapahtuvasta muutoksesta ympäristössä. Hallinnan lisäämiseen tähtäävät interventiot voivat kohdistua toisaalta niihin ympäristön ja yhteiskunnan voimiin, jotka rajoittavat asiakkaiden valtaa, toisaalta toiminnan edellyttämiin asenteisiin, käyttäytymiseen ja taitoihin. Voitane sanoa, että empowerment edellyttää muutosta sekä yksilössä että hänen ympäristössään ja yhteiskunnassa. (Järvikoski 1994, 119 ja Parker & Fook & Pease 1999, 155.)

4.4 Prosessi vai lopputulos?

Zimmerman (1995, 583) erottaa voimaantumisen prosessit ja lopputulokset. Tämä on hänen mukaansa tarpeellista, koska prosessit viittaavat siihen, kuinka ihmiset, organisaatiot ja yhteisöt voimaantuvat. Lopputulokset taas viittaavat voimaantumisen prosessien seurauksiin. Zimmerman painottaa, että voimaantumisen prosessissa yksilöllä täytyy olla mahdollisuus kontrolloida ja vaikuttaa omaa elämäänsä koskeviin päätöksiin. Voimaantumisen prosessiin sisältyy kokemuksia, joiden kautta yksilöt oppivat näkemään päämääräänsä ja mahdollisuuksiaan saavuttaa niitä sekä pääsemään käsiksi resursseihin ja hallitsemaan niitä. Jos empowerment käsitetään prosessin tavoiteltuna päätöksenä tai lopputuloksena, se lähenee elämänhallinnan käsitettä.

Siitonen (1999, 93) ajattelee, että voimaantumisen osaprosessien syy-seuraussuhteita on vaikea osoittaa, koska jokainen ihminen voimaantuu itse. Ihminen ei voimaannu ulkoisella pakolla tai toisen ihmisen päätöksen seurauksena. Jos ajatellaan empowermentia lopputuloksena, niin Siitosen (1999, 88, 93) mukaan voimaantunut ihminen on ihminen, joka on löytänyt voimavaransa. Hän on itseään määräävä ja ulkoisesta pakosta vapaa. Voimaantuminen näkyy parantuneena itsetuntona, kykynä asettaa päämääriä, oman elämän ja muutosprosessin hallinnan tunteena ja toivekkuutena tulevaisuutta kohtaan. Siitosen mukaan voimaantumisen ominaisuudet ilmenevät eri ihmisissä eri ominaisuuksina, käyttäytymisenä, taitoina, ja uskomuksina. Voimaantumisen ominaisuudet voivat vaihdella voimakkuusasteeltaan sekä ympäristön että ajankohdan mukaan. Voimaantuneen ihmisen ominaisuuksista on erittäin vaikea laatia sellaista määritelmää, jota voitaisiin käyttää perustana voimaantuneen ihmisen ominaisuuksien mittaamisessa tai arvioinnissa. Jos voimaantumisen ominaisuuksien ajatellaan ilmenevän eri ihmisissä eri tavalla ja eri voimakkuudella, on voimaantuneen ihmisen, eli empowermentin lopputuloksen määrittäminen erittäin hankalaa, ellei mahdotonta.

Solomon (1976) tarkoittaa empowerment-käsitteellä prosessia, jonka tavoitteena on vähentää sosiaalityön asiakkaiden avuttomuutta tai vallan puutetta ja auttaa asiakkaita havaitsemaan itsensä kausaaliagenteina, joilla on kyky vaikuttaa muiden ihmisten maailmaan ja saada aikaan haluttuja muutoksia (ks. Järvikoski 1994, 119 & Parker ym. 1999, 155). Simojoki (2003, 20) taas ajattelee Foucaultin tavoin, että empowerment ei ole li-

neaarinen prosessi voimattomuudesta voimaantumiseen – voimattomat ihmiset eivät ole totaalisesti voimattomia.

Voimavaraistuminen on yksilön moni-ilmeinen muutosprosessi, jossa kietoutuvat yhteen hänen konkreettista elämäntilannetta koskevat muutokset ja psyykkisiä resurssejaan koskevat muutokset. Voimavaraistamiseen tähtääviä työmenetelmiä ja työotteita on olemassa useita. Ne perustuvat syrjäytymisen syytä koskeviin näkökulmiin ja edustavat eri tieteenaloille tyypillisiä menetelmällisiä lähestymistapoja. Voimavarakeskeisessä asiakastyössä (esim. motivoivat haastattelumenetelmät) työntekijä ja asiakas pyrkivät yhteistyössä löytämään asiakkaan omia voimavaroja ja tukemaan niiden käyttöönottoa. (Silta-Valmennusyhdistys 2004.) Advocacy-/empowerment -tyyppisessä sosiaalityössä pyritään auttamaan asiakasta tunnistamaan mahdollisuutensa muutokseen, ottamaan vastuu omaa elämäänsä koskevasta päätöksenteosta ja tukemaan häntä muutosprosessissa mm. ajamalla asiakkaan etuja palvelujärjestelmässä (Tuomala 1998, 38).

Voimaantumista ajatellaan usein ihmisestä itsestä lähtevänä prosessina, joka on samalla sekä henkilökohtainen että sosiaalinen prosessi. Se on yhteydessä ihmisen omaan haluun, omien päämäärien asettamiseen, luottamukseen omiin mahdollisuuksiin ja näkemykseen omasta itsestä ja tehokkuudesta. Voimaa ei voi antaa toiselle ihmiselle, sitä ei tuota eikä aiheuta toinen ihminen, mutta toisilla ihmisillä voi olla suurikin merkitys voimaantumisessa. Mahdollisuudet ja haasteet ovat juuri siinä, että voimaantuminen voi toimintaympäristön olosuhteista riippuen olla jossain tietyssä ympäristössä todennäköisempää kuin toisessa. Voimaantumiseen johtavien prosessien tiedostamisella ja hienovaraisilla ratkaisuilla ihmisen hyvinvoinnin rakentumista voidaan edistää. Voimaantumisen prosessissa on tärkeää hyväksynnän tunne, tervetulleeksi kokeminen, arvostus, luottamus ja kunnioitus. Myös turvallisella, avoimella, ennakkoluulottomalla, rohkaisevalla ja tukevalla ilmapiirillä on suuri merkitys samoin kuin yhteistoiminnalla, kollegiaalisuudella ja tasa-arvoisuudella. (Siitonen 1999, 13-14, 93, 117-118, 144, 166.)

Oma tutkimuksen kontekstissa sopivin näkökulma empowermentiin on nähdä se prosessina, jossa korostuu yksilön voimavaraistumisen riippuvuus yksilöllisten tekijöiden lisäksi yhteiskunnan ja työelämän rakenteellisista tekijöistä sekä lähiyhteisöön liittyvistä tekijöistä. Näkökulmani tutkimuksessa on lähinnä se, kuinka ihminen kokee voimavaraistuvansa, ei se, kuinka häntä voimavaraistetaan. Vaikkakin nämä ovat usein vain saman asian kaksi puolta ja kulkevat käsi kädessä. Ihminen voi jäädä voimaantumatto-

maksi jos hänellä on ympäristössään vaikeuksia liittyen omiin päämääriin, kykyuskomuksiin, kontekstiuskomuksiin sekä emootioihin. Voimaantuminen vaikuttaa katalyytin tavoin sitoutumisprosessiin: heikko voimaantuminen johtaa heikkoon sitoutumiseen ja vahva voimantunne vahvaan sitoutumiseen. Tämän Martin Fordin teorian mukaan voimaantuneisuus ei ole pysyvä tila. Voimaantumista voidaan tukea avoimuudella, toimintavapaudella, rohkaisemisella sekä turvallisuuteen, luottamukseen ja tasa-arvoisuuteen pyrkimisellä. (Siitonen 1999, tiivistelmä.) Ajattelen, että empowerment on sellaista miinan vahvistumista, mihin viranomaisen voi ohjata ja minkä voi osaltaan mahdollistaa, mutta loppujen lopuksi ihminen itse tekee suurimman työn ja ottaa voimavarat käyttöönsä. Siitonen (1999, 88) korostaa, että useimmiten ajatellaan, ettei ihmisiä ei voi voimaannuttaa, ihmiset voivat voimaantua vain itse. Prosessissa kuitenkin on tärkeää kannustavan palautteen saaminen ja refleктоiva tukeva vuorovaikutteisuus. Ihmiselle voidaan tarjota resursseja, taitoja ja mahdollisuuksia kehittää omaa kontrollin tunnetta.

5 Empowerment ohjaavan koulutuksen kontekstissa

Ihmisen voimaantumisen tarve tulee ajankohtaiseksi viimeistään silloin, kun häntä estetään voimaantumasta. Tiedyt sosiaaliset rakenteet ja olosuhteet, esimerkiksi työttömyys, voivat estää ihmistä tuntemasta itseään arvokkaaksi. Koska ihmisellä on luontainen tarve tuntea itsensä arvokkaaksi, vähäisenkin arvokkuuden tunteen lisääminen voi tuottaa valtavia energiamääriä. (Siitonen 1999, 117.)

Käsitteet autonomisuus, kompetenttius ja koherenssi kuvaavat mielestäni hyvin sitä, mitä voimaantumisprosessiin sisältyy. Ne ovat teoreettisia käsitteitä niille prosesseille tai asioille, jota voimaantumisprosessissa tapahtuu tai jotka sitä mahdollistavat. Nämä kaikki käsitteet liittyvät psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyisyyteen. Ne lisäävät sisäistä voimantunnetta, josta empowermentissa juuri on kyse. Vesalaisen ja Vuoren (1996, 3) mukaan psyykkinen toimintakyky luo edellytykset suunnitelmalliselle toiminnalle ja koetulle pystyvyydelle, kyvylle järjestää ja toteuttaa suunnitelmien mukaisia toimintoja. Parhaimmillaan voimavaraistumisprosessi luo lisäksi uusia toimintakäytäntöjä. Samalla kun käsitteet autonomisuus, kompetenttius ja koherenssi (sekä uusien toimintakäytäntöjen syntyminen) kuvaavat empowerment-käsitettä, ovat ne toisaalta myös kuvausta ohjaavan koulutuksen pehmeistä tavoitteista.

5.1 Koherenssi

Antonovskyn mukaan (ks. Kettunen, Kähäri-Wiiki, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2002, 56) koherenssi, eli elämäneheyden tunne, on ihmisen luottamusta siihen, että elämä on riittävän jäsentynyttä, ennustettavaa ja selitettävää. Ihmisellä on käytössään riittävästi voimavaroja elämän erilaisiin vaatimuksiin vastaamiseksi ja hän kokee nämä haasteet vaivan arvoisiksi haasteiksi. Koherenssin tunteen käsitteelle käytetään joskus suomenkielistä vastinetta elämänhallinta.

Antonovsky (1979, 17–19) jakaa koherenssin kolmeen osa-alueeseen. Ymmärrettävyyden kokemus viittaa siihen, että ihminen kokee ymmärtävänsä itseään, ympäristöään ja elämäänsä. Mitä vahvempi ymmärrettävyys on, sitä enemmän ihminen odottaa, että ne ärsykkeet, jotka hän tulee kohtaamaan, ovat ennustettavia tai ainakin selitettävissä olevia. Silloinkin, kun ne tulevat yllätyksinä. Kettusen ym. (2002, 56–57) mukaan itseymmärrys; itsensä, voimavarojensa ja rajojensa tunteminen lisää oman elämän ymmärrettävyyttä. Realistinen näkemys itsestä syntyy toiminnassa ja toiminnasta saadun palautteen pohjalta. Ympäristön ymmärrettävyys pohjautuu sosiaalisten tilanteiden ymmärtämisestä, mikä luo tyydyttävää sosiaalista kanssakäymistä. Puhutaan sosiaalisista taidoista, tunneälystä.

Tunneälykkyyttä on omien tunteiden tunnistaminen sekä tunnustaminen. Ihminen, joka ei huomaa, miten tunteet hänessä heräävät ja miten ne hänen käyttäytymiseensä vaikuttavat, saa aikaan hämmennystä puhuessaan toista mitä ilmaisee. Tunneälyyn kuuluu myös tunteiden työstäminen. Siihen tarvitaan kykyä irtautua sellaisista tunteista, mitkä vievät energiaa ja lamauttavat omaa toimintaa. Itsensä motivoiminen on tärkeää. Siihen liittyy taito siirtää omat tarpeet hetkeksi sivuun ja tehdä se, minkä tietää tilanteen kokonaisuuden kannalta olevan hyödyllisintä, vaikka juuri silloin ei sitä haluaisikaan tehdä. (Dunderfelt, 1998, 33.)

Tunneälyyn kuuluu omien tunteiden tunnistamisen lisäksi muiden tunteiden tunnistaminen. Tähän tarvitaan empatiaa ja kykyä olla vastaanottavainen sanattomille viesteille ja oppia kuuntelemaan ”rivien välistä”. Tunneälyyn sisältyy myös kyky hoitaa ihmissuhteita. Tähän liittyvät esimerkiksi viestintätaidot, sekä konfliktitilanteiden kestäminen ja hoitaminen. (Dunderfelt, 1998, 33.)

Koherenssin tunteeseen kuuluva mielekkyys kuvaa ihmisen kokemusta elämän tarkoituksesta. Se kuvaa valmiutta erilaisiin sitoumuksiin ja velvoitteisiin. (Antonovsky 1979, 17–19.) Tämä merkityksellisyyden kokemus nousee sellaisesta elämästä ja työstä, jossa ihminen kokee voivansa toteuttaa arvojaan. Kohtaamansa ärsykkeiden tulee olla riittävän haasteellisia, sellaisia, joista kannattaa yrittää selviytyä, joihin omia voimiaan kannattaa sijoittaa. (Kettunen ym. 2000, 57.)

Koherenssin kolmas ulottuvuus on hallittavuus. Hallinnan kokemus on havainto siitä, että käyettävissä olevat resurssit ovat riittäviä ärsykkeen vaatimuksiin nähden. (Antonovsky 1979, 17–19.) Se on tunnetta siitä, että voi vaikuttaa omaan elämäänsä ja sen kulkuun. Ihminen kokee, että hänellä on riittävästi voimavaroja kohdata erilaisia haasteita. (Kettunen ym. 2000, 57.)

Koherenssin tunne on sellainen orientaatio maailmaan, joka parantaa yksilön mahdollisuuksia käsitellä sisäisiä tai ulkoisia stressoreita tarkoituksenmukaisesti ja tuloksekkaasti. Se lisää mahdollisuutta kokea stressitilanne pikemmin haasteena kuin uhkana. Koherenssin tunne puskuroi kuormittavien elämäntapahtumien kielteisiä vaikutuksia, psyykkistä distressiä ja toiminnallisia rajoituksia. (Järvikoski 1994, 110.) Vain riittävä koherenssin tunne mahdollistaa yksilön toimintakyvyn. Jos koherenssin tunne on heikko ja voimavarat vähäiset, ihminen on altis ympäristön stressitekijöille. Sairastaminen, kivut, toiminnan rajoitukset, työttömyys ja taloudelliset ongelmat heikentävät hallinnan tunnetta. (Kettunen ym. 2000, 58.)

Antonovsky pitää koherenssin tunnetta suhteellisen pysyvänä ominaisuutena, johon voivat myöhemmällä iällä vaikuttaa vain merkittävät kokemukset (Antonovsky 1987, 125). Suomisen (1993) mukaan koherenssin tunne muuttuu myös myöhemmällä iällä ulkoisten tapahtumien ja niihin kohdistuvien reaktioiden kautta (ks. Järvikoski 1994, 111). Vesalainen ja Vuori (1996, 54) ovat työttömän toimintakykyä ja itsetuntoa tutkiessaan todenneet, että voimakkaasti identiteettiä uhkaava tilanne (esim. työttömyys) heikentää koherenssin tunnetta. Myös Feldt (2000, 51) on pitkittäistutkimuksessaan todennut, että koherenssin tunne muovautuu myös aikuisiällä. Hänen mukaan työttömyysjaksolta työelämään palaavien ihmisten voimavarojen palauttamiseen tulee panostaa, jotta koherenssin tunnetta voidaan ylläpitää / parantaa. Tässä tutkimuksessa lähdetään siitä ajatuksesta, että koherenssiin tunteeseen voidaan vaikuttaa myös aikuisiällä. Tut-

kimuksessani pyrin selvittämään, kuinka ohjaavaan koulutukseen osallistuneet kuvaavat koherenssin tunnettaan ja sen kehittymistä.

5.2 Sosiaalinen kompetenssi

Sosiaalinen kompetenssi kuvaa yksilön kykyä käyttää onnistuneesti henkilökohtaisia ja ympäristössään läsnä olevia resursseja ja siten saavuttaa haluamiaan henkilökohtaisia ja sosiaalisia tavoitteita. Sosiaalisen kompetenssin ulottuvuudet ovat sosiaaliset taidot, sosio-kognitiiviset taidot, negatiivisen käyttäytymisen puuttuminen, positiiviset ihmissuhteet, minäkuva, motivaatio ja odotukset. Sosiaaliset taidot ovat käyttäytymistä, joka konkreettisissa tilanteissa johtaa positiivisiin sosiaalisiin seuraamuksiin, esimerkiksi kyky yhteistoimintaan ja selkeään kommunikaatioon, empaattisuus, assertiivisuus, tunteiden sovelias ilmaisu. Sosio-kognitiivisilla taidoilla tarkoitetaan kykyä tehdä tarkkoja ja oikeaan osuvia havaintoja toisten tunteista, ajatuksista, aikomuksista sekä kykyä ennakoida oman käyttäytymisen sosiaalisia seuraamuksia. (Poikkeus 1997, 126–127.)

Sosiaalinen toimintakykyisyys (kompetenssi) tarkoittaa toisaalta yksilön omaa aktiivisuutta ja käsitystä itsestä toimintakykyisenä subjektina, toisaalta toisiin ihmisiin suhteessa olemisen taitoja. Sosiaalinen kompetenssi on kykyä tuottaa identiteettejä eri sosiaalisissa tilanteissa. Se on tehokkaan ja tarkoituksenmukaisen sosiaalisen käyttäytymisen hyödyntämistä yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa. Käyttäytyminen on tarkoituksenmukaista ja tuottaa positiivisen tuloksen. (Onnismaa 2000, 153.)

Myös kompetenssin tunteen pysyvyydestä kiistellään. Joidenkin tutkijoiden mielestä yksilöön liitettävän pysyvän ominaisuuden sijasta sosiaalinen kompetenssi tulee nähdä prosessina, joka tapahtuu aina jossakin kontekstissa. (Poikkeus 1997, 127–128.) Alhainen sosiaalinen kompetenssi voi vaikuttaa työttömän selviytymiseen – ja sosiaalisen kompetenssin näkeminen prosessinomaisena ja muuttuvana mahdollistaa sen kehittämisen yhtenä ohjaavan koulutuksen tavoitteena.

5.3 Autonomisuus

Autonomisuus on itsemääräämistä. Yksilön omat tunteet, tarpeet ja tavoitteet ohjaavat toimintaa, hän tuntee voivansa tehdä valintoja ja kokee ympäristön turvalliseksi ja oman

olemassaolonsa siinä hallittavaksi. Kuusisen (1994) mukaan autonomisen yksilön keskeisiä ominaisuuksia ovat valinnanvapaus, vastuullisuus, tahdonalaisuus ja tavoitteellisuus (ks. Järvikoski 1994, 112). Rauhalan (1998) mukaan itsemääräämisellä tarkoitetaan sitä, että yksilö määrää omasta elämästään eli tekee päätöksiä ja toteuttaa niitä häntä itseään koskevilla elämänalueilla (ks. Siitonen 1999, 125).

Autonomisuuteen liittyy valinnanvapaus, vapaus asettaa itsenäisesti (ja/tai muiden kanssa) päämääriä, laatia suunnitelmia, kokeilla, yrittää ja erehtyä. Autonomiaan liittyy myös vastuu valintojen seurauksista. (Siitonen 1999, 125.) Itsemääräävä ihminen on itse omien valintojensa lähde. Tämä edellyttää, että ihminen kykenee arvioimaan omia mielityksiään, arvojaan ja valintojaan. Itsemääräävällä ihmisellä on aitoja valintoja: ympäröivät olosuhteet ja toisten ihmisten teot eivät rajoita hänen tosiasiallisia valinnanmahdollisuuksia olemattomiin. Ihmisen itsemääräämisessä on kyse ihmisen valintojen suhteesta häneen itseensä ja ympäristön suhteesta näihin valintoihin. (Järvikoski 1994, 112.) Jotta ihminen voi tehdä valintoja eri vaihtoehtojen välillä, jotta hän ylipäätään löytää nämä eri vaihtoehdot, on tärkeää, että hänellä on riittävästi tietopääomaa (esim. koulutusvaihtoehtoista).

Itsemäärääminen ja autonomia merkitsee ihmisen mahdollisuutta ilmaista aidosti omia tunteitaan, kokemuksiaan, arvojaan ja pyrkimyksiään. Se on mahdollisuutta muodostaa omia käsityksiä elämästä ja tehdä valintoja eri vaihtoehtojen välillä. Kykyä ja mahdollisuutta määrätä omista teoistaan ja toiminnastaan ja päättää omasta ajankäytöstään. Mahdollisuus tehdä henkilökohtaisia ratkaisuja itseä koskevissa asioissa ja ilmaista niissä oma tahtonsa. Autonomiaa on vähiten silloin, kun toiminnan syyt ovat yksilön ulkopuolisia: toiminta tapahtuu pakon sanelemana tai rangaistuksen, uhkan tai palkkion odotuksen pohjalta. (Järvikoski 1994, 113.)

Autonomia merkitsee itsenäisyyttä, mutta ei eristäytymistä tai riippumattomuutta. Siihen liittyy ajatus erilaisten vaihtoehtojen olemassaolosta ja valinnan tekemisestä. Siitosen (1999, 21) mukaan yhteiskunnan tehtävä on tukea kansalaisia tiedostamaan eri vaihtoehdot ja tekemään omaa elämää koskevia valintoja. Autonomisuus on keskeinen käsite voimavaraistumisessa (mm. Rodwell 1996). Voimavariastumista estääkin usein juuri ihmisten valintojen ja toimintojen tarpeeton ohjaaminen. (Siitonen 1999, 86.)

5.4 Uudet toimintakäytännöt

Yhteiskunnan ja työelämän muuttuessa muuttuvat myös yksilön toiminnan ehdot. Ihmisen elämäntilanne voi muuttua siten, etteivät vanhat keinot ja toimintamallit enää riitä. Ohjaavassa koulutuksessa pyritään oman elämäntilanteen tiedostamiseen ja uusien keinojen ja valmiuksien oppimiseen. Uudet toimintamallit voivat olla keino hallita muutoksia. (Järvinen & Katajisto & Kellberg & Onnismaa 1996, 4.)

Ohjaavan koulutuksen eräänä tavoitteena pidetään uusien merkitysten ja toimintatapojen syntymistä (esim. Onnismaan ja Taskinen 1994, 36). Tämä on myös yksi voimaantumisprosessin tuotos (esim. Rostila 2001, 41). Pitkästä työttömyydestä selviytyäkseen on oleellista löytää jokin kanava osallistua yhteiskuntaan. Työttömyystilanteessa – tai siitä selviytymisessä - vaihtoehtoisten elämänsisältöjen merkitys kasvaa. Työyhteiskunnassamme aktiivisuutta mitataan usein työtuntien määrällä, mutta sitä voi olla myös mm. vapaaehtoisjärjestössä tai omaishoitajana toimiminen. Ja kulttuurin sekä urheilun harrastaminen vahvistaa voimavaroja. (Ahlqvist 1996 133, 142–144.) Ohjaava koulutus tarjoaa tilaisuuden uusien merkityksenantojen ja toimintatapojen syntymiselle.

Työttömyystutkimuksessa on puhuttu toimijanäkökulmasta (ks. Ahola 1996, 157), jolla tarkoitetaan näkökulmaa, jossa työtön nähdään aktiivisena olentona, joka myös työttömyystilanteessa ohjaa elämäänsä omien tavoitteiden pohjalta ja joka voi ajatuksellisesti muokata omaa suhtautumista työttömyyteensä. Työttömyydestä selviytymiseen vaikuttaa olennaisesti se, mitä mahdollisuuksia ihmisellä on toteuttaa itseään ja tavoitteitaan. Ihmisillä on olemassa erilaisia voimavaroja, jotka ovat merkityksellisiä ja joiden avulla he saavuttavat näitä tavoitteita. (Ahlqvist 1996 140.)

Sisäinen voimantunne on voimavaroja ja vastuullista luovuutta vapauttavaa tunnetta. Sisäisen voimantunteen saavuttaneista heijastuu myönteisyys ja positiivinen lataus, joka on yhteydessä hyväksyvään luottamukselliseen ilmapiiriin ja arvostuksen kokemiseen. Sisäisen voimantunteen saavuttaneella ihmisellä on halu yrittää parhaansa. Koettu toimintavapaus tukee vastuun ottamista. (Siitonen 1999, 61.)

Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, mitä voimavaroja ohjaava koulutus on nostanut pintaan ja onko siitä seurannut joitakin uusia toimintakäytäntöjä, arjen keskusaktiviteettejä. Ahlqvist (1996, 143) on esitellyt viisi ulottuvuutta, joille keski-ikäisten

työttömien ja työssäolevien toiminta jäsentyy: itsensä kehittäminen, yhteiskunnallinen osallistuminen, huvittelu, lähisosiaalisuus ja ulkoilu ja liikunta. Suomessa mm. Mikko Tamminen (2000, 63–83) on tutkinut uudenlaisen elämäntavan, uusien elämän keskusaktiviteettien syntymistä päihderiippuvaisten raitistumisen yhteydessä. Raitistumisprosessi on hänen mukaansa edennyt arvojen ja roolin muutoksesta sekä itsensä ja elämässä uudeltaisesta hyväksymisestä toimivaan arkeen, vapautteen ja uusiin elämän keskusaktiviteetteihin.

6 Tutkimuksen toteutus

”En ole tyhjä taulu, vaan taulu täynnä kirjoitusta. Ei niitä voi pyyhkiä pois, ne ovat mustekynällä kirjoitettu. Mutta jos en yrittäisikään olla niin kuin niitä ei olisikaan. Jospa alleviivaisin ne, niin että sen vahvasti tiedostaisin.”

Tutkimuspäiväkirja 19.2.2005

6.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimustehtävät

Ohjaava koulutus eroaa muusta, ammattiin tähtäävästä aikuiskoulutuksesta siinä, että ohjaavan koulutuksen keskeisimpänä ajatuksena on oman elämäntilanteen ja minän työstäminen. Ohjaava koulutus voidaan nähdä välineenä tai resurssina, johon tarttumalla kurssilainen voi alkaa jäsentää elämänsä uudelleen. Tähän tarvitaan muutosvalmiutta ja uskoa omiin mahdollisuuksiin. (Onnismaa 2003, 210.)

Pohjolan (1997, 153–157) mukaan ei riitä, että työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta arvioitaessa mitataan ainoastaan työllistymistä. Ohjaava koulutus joutuu puolustuskanalle ja herättelee kysymystä: riittääkö itsetunnon parantuminen, joka näyttää olevan kurssien ”selvin tuotos”? Koulutuksen tehtäväksi voidaan hänen mukaansa ajatella syrjään jääneiden valtaistaminen, työmarkkinakansalaisuudestaan uudelleen kiinni saamiseen tukeminen. Silvennoisen (2001, 34) mukaan ohjaavaa koulutusta arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota siihen, että se on myös prosessi, ei ainoastaan lopputulos. Koulutus voi olla luonteeltaan terapeutista ja sen antama sosiaalisen edistymisen lupaus antaa tulevaisuudenuskoa työnsaantimahdollisuutensa muuten huonoksi arvioivalle ihmiselle, vaikkei välittömästi työllistymistä edistäisikään. Ohjaavan koulutuksen tuotokset eivät kasvatustieteilijä Pasasenkaan (ks. Onnismaa 2003, 210) mukaan perustu yksinomaan

konkreettisiin tuloksiin, kuten työnsaantiin, vaan siirtovaikutukseen eli valmiuksiin, joiden varassa voi toimia myöhemmin elämässä.

Hallinnan lisäämiseen tähtäävät interventiot voivat kohdistua ihmisen valtaa rajoittaviin ympäristön ja yhteiskunnan voimiin tai toiminnan edellyttämiin asenteisiin, käyttäytymiseen ja taitoihin (Järvikoski 1994, 119). Tämä tutkimus koskee jälkimmäistä, asiakkaiden asenteiden, käyttäytymisen ja taitojen lisääntymisen, voimaantumisen prosessin käynnistymisen ja etenemisen tutkimista. Aiemman tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että ohjaavan koulutuksen ”sisäisten” vaikutusten tutkimiselle on tilausta. Tutkimukseni pääpaino siten on osallistujien kokemuksessa koulutuksen voimavaraistamisesta, ei ohjaavan koulutuksen työllistämisen vaikutuksen selvittämisessä.

Tutkimustehtävät ovat seuraavat:

Koulutusintervention mahdollisuudet työttömän voimavaraistumisen tukemisessa

- Lisääkö ohjaava koulutus työttömän kompetenssin tunnetta?
- Lisääkö ohjaava koulutus työttömän autonomisuutta?
- Lisääkö ohjaava koulutus työttömän koherenssin tunnetta?
- Synnyttääkö ohjaava koulutus uusia toimintakäytäntöjä?

6.2 Aineiston keruu teemahaastattelulla

Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tutkimuskohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisen tutkimuksen johtopäätökset voidaan tehdä aineiston perusteella ilman tilastomatemattisia keinoja. Tutkimuksessa käytetään sellaisia metodeja, joissa tutkittavan näkökulma ja ääni pääsee esille ja suositetaan ihmistä tiedon keruun instrumenttina. (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2000, 152, 155.)

Tutkimuksen aineisto koostuu työvoimapolitiittiseen ohjaavan koulutukseen maaliskuuhuhtikuussa 2003 osallistuneen kuuden henkilön teemahaastattelusta. Koska koulutuksen sisäiset vaikutukset eivät välttämättä operationalisoidu lopputuloksessa, vaan muutosprosessissa, tarvitaan Pohjolan (1997, 157) mukaan arviointiin riittävä aikajänne.

Muutokset näyttäytyvät yleensä hitaasti. Pitkän työttömyyden jälkeen työmarkkinoille siirtyminen ja elämästä kiinni saaminen ei ole nopea taikatemppu. Ja koska ohjaavaan koulutukseen liittyvän tutkimuksen pääpaino työllistämisaikutusten lisäksi on ollut lyhytaikaisten vaikutusten tutkimisessa, halutaan tässä tutkimuksessa selvittää toimenpiteen pitkäaikaisia vaikutuksia.

Haastateltavat ovat osallistuneet Polku -nimiseen koulutukseen, joka on järjestetty Etelä-Savossa kahden kuukauden mittaisena ohjaavana koulutuksena keväällä 2003. Koulutus kohdennettiin pitkäaikaistyöttömille. Sen tavoitteena oli edistää työnhakijoiden valmiuksia selviytyä muuttuvista työelämän tilanteista sekä auttaa käyttämään voimavaroja oman elämänsä aktiiviseen hallintaan. Tavoitteeksi oli myös määritelty omatoimiseen kunnon ylläpitämiseen ja terveyden hoitoon ohjaaminen motivoiminen. Kurssin päätteeksi tavoitteena oli, että jokaisella opiskelijalla on työllistymis- ja / tai koulutus-suunitelma. (Työvoimakoulutustiedot 2004.)

Hyvinvointiin liittyviä tarpeita ei voida mitata pelkästään objektiivisesti ulkoapäin. Eri hyvinvoinnin tekijöitä tulee arvioida subjektiivisesti, ihmisen omista kokemuksista lähtien. Tulee kiinnittää huomiota ihmisen subjektiivisiin merkityksiin, elämänsisältöihin ja tavoitteisiin. Nämä ovat riippuvaisia ihmisestä itsestään ja häntä ympäröivien ihmisten arvostuksista sekä myös yhteiskunnan arvoista, normeista ja yleisistä yhteiskunnallisista oloista. (Kettunen ym. 2002, 59.)

Koska ihmisen psykososiaalinen toimintakyky on ensisijassa kokemuksellinen, on sitä arvioitaessa lähtökohtana oltava ihmisen oma näkemys ja kokemus voinnistaan. Ihminen itse on oman elämänsä asiantuntija. Kettusen ym. (2002, 73-74) mukaan riittävän tarkalla ja perusteellisella haastattelulla saadaan ihmisen oma näkemys toimintakyvystään parhaimmin esille. Siitosen (1999, 16) mukaan voimaantumisen tutkimisen paras tapa on laadullinen tutkimus.

Hirsijärveen ja Hurmeen (1995, 13–15) mukaan tiedonkeruumenetelmän käytön tulee olla perusteltua ja haastattelu sopii paremmin silloin, kun aineisto koostuu alhaisen koulutustason omaavista ihmisistä, joilla saattaa olla vaikeuksia kyselylomakkeen täyttämässä. Haastattelun plussana ovat sen tuottamat kuvaavat esimerkit. (Hirsijärvi & Hurme 1995, 15) Tutkimusmenetelmällisiä valintoja tehdessä pohdittiin ensin lomakehaastattelun tekemistä, mutta koska ne ovat tehokkaimmillaan pyrittäessä selvittämään konkreet-

teja ja yksiselitteisiä ilmiöitä (Hirsijärvi & Hurme 1995, 16), eivät ne sovi voimaantumisprosessin tutkimiseen.

Puolistrukturoitu haastattelu sopii Hirsijärven ja Hurmeen (1995, 35) mukaan hyvin silloin, kun tutkimuksen kohteena ovat emotionaalisesti arat aiheet, kun selvitetään heikosti tiedostettuja seikkoja, kun muistamattomuuden arvellaan tuottavan virheellisiä vastauksia tai kun tutkitaan ilmiöitä, joista haastateltavat eivät ole tottuneet keskustelemaan. Ohjaavan koulutuksen voimaannuttavaa vaikutusta selvittäessä on näin perusteltua käyttää puolistrukturoitua haastattelua, jossa teemat ohjaavat keskustelun kulkua, mutta joka ei ole edeltä käsin jäsennelty tarkoilla kysymyksillä ja niiden järjestyksillä.

Merton, Fiske ja Kendall (1956, 3-4) kutsuvat käyttämäni menetelmää kohdennetuksi haastatteluksi (the focused interview). He kuvaavat kohdennetun haastattelun ominaispiirteitä: ensinäkin, tiedetään, että haastateltavat ovat kokeneet tietyn tilanteen (osallistuneet ohjaavaan koulutukseen). Toiseksi, tutkijan tulee selvittää alustavasti tutkittavan ilmiön oletettavasti tärkeitä osia, rakenteita, prosesseja ja kokonaisuutta. Tämän sisälönanalyysin jälkeen tutkija päätyy tiettyihin olettamuksiin tilanteen määräävien piirteiden seurauksista siinä mukana olleille. Seuraavassa vaiheessa tutkija suunnittelee haastattelurungon ja lopuksi haastattelu suunnataan tutkittavien henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin tilanteesta / tapahtuneesta, jonka tutkija on ennalta analysoinut.

Tutkittava ilmiö ja peruskäsitteet hahmottuivat teoriaan ja tutkimustietoon perehtyessä. Voimavaraistumis-ilmiö alkoi jakautumaan pienempiin osiin, teoreettisiin käsitteisiin, joita ryhdyin operationalisoimaan. Teema-aiheluettelo muodostui teoreettisista käsitteistä ja niiden spesifioiduista alakäsitteistä tai -luokista. Haastattelua suunniteltaessa kiinnitin huomiota siihen, että kielellinen valmius ja kommunikaatiotyylit vaihtelevat eri sosiaaliluokissa. Sanojen konnotaatiot ovat erilaisia eri ihmisillä. Tutkijana enemmän ajattelen asioita käsittein ja hahmotan ne omasta teoreettisesta lähestymistavasta käsin. (Hirsijärvi & Hurme 1995, 49.) Kahdessa esihaastattelussa testasin haastattelurunkoa, aihepiirien järjestystä, kysymysten muotoilua. Samalla sain selville haastattelujen keskimääräisen keston ja harjoittelin nauhurin käyttöä. Esihaastateltavana toimivat parhailaan ohjaavassa koulutuksessa olevat, ja jo aikaisemminkin sellaiseen osallistuneet henkilöt. Varsinaisissa haastateluissa kaksi haastateltavaa oivalsi kysymysteni taustalla olevia teemoja. Kysyessäni koetuista valinnanmahdollisuuksista, eräs haastateltava

(M50) sanoi: ”*Ahaa, nyt sinä haluat tietä autonomisuuden tunteesta*”. Mielestäni tämä kertoo onnistuneesta operationalisoinnista ja kysymysten esittämisestä.

Haastattelun teemoja miettiessä ja kysymyksiä laatiessa purettiin empowerment-käsitettä ja siihen liittyviä alakäsitteitä auki mind-map –periaatteella (liite 1). Aiemmin tehtyjä tutkimuksia hyödynnettiin ja koska empowerment-käsitettä on käytetty niin laaja-alaisesti, käytettiin paljon aikaa pohtimalla, mitä empowerment olisi juuri ohjaavan koulutuksen kontekstissa. Tässä oli apuna kokemus ohjaavien koulutusten opettajana toimimisesta ja huolellinen kirjallisuuteen perehtyminen sekä ohjaavan koulutuksen tavoitteiden että empowerment-käsitteen osalta. Ohjaavan koulutuksen tavoitteeksi voidaan mielestäni hyvinkin asettaa voimaantumisprosessin käynnistäminen, mutta tavoitteen toteutumista ei voida tutkia, ellei ensin määritellä, mitä empowermentilla tarkoitetaan. Koherenssiin liittyviä kysymyksiä muokattu Antovskyn (1988) kehittämästä kyselystä (ks. myös Vahtera 1993, 48.) Kompetenssin kysymyksistä osa on kehitelty Scheierin ja Carverin (1985) optimistiasteikon sekä Wallstonin koetun kompetenssin asteikon pohjalta. (ks. myös Härkäpää 1995, 15–16).

Haastattelukutsu (liite 3) lähetettiin postitse neljälletoista, eli jokaiselle koulutuksen loppuun saakka suorittaneelle. Koulutuksen keskeytti kaksi osallistujaa. Haastattelut tehtiin kuudelle ihmiselle. Yksi koulutukseen osallistuja on kuollut, neljä vaihtanut puhelinnumeroa ja uusi puhelinnumero on salainen. Kolme haastatteluun kutsutuista kiellettyä kiireisiin vedoten ja yksi koulutuksen turhanpäiväisyyteen vedoten. Haastattelut toteutettiin pääasiallisesti haastateltavien kotona, joka mahdollisti myös haastateltavien jokapäiväisen elinympäristön havainnoimisen. Haastateltavien toiveesta yksi haastattelu tehtiin ravintolassa ja toinen erään oppilaitoksen tiloissa, missä hän parhaillaan opiskeli. Oppilaitoksesta järjestettiin haastattelulle kahdenkeskinen rauhallinen tila, mutta ravintolassa toteutettua haastattelua häiritsi musiikki. Onneksi lähiympäristössä ei juuri ollut muita ihmisiä. Haastattelut nauhoitettiin.

Jokaiseen haastatteluun sisältyi merkityskartan laatiminen mielessä tai konkreettisesti sen piirtäminen. Merkityskartassa haastateltava kartoitti ne tärkeänä pitämät asiat, jotka juuri sillä hetkellä vaikuttavat häneen. Ne olivat voimavaraistumista edistäviä tai estäviä. Esteet voivat olla ihmisiä, toimintoja, arvoja jne. Ne vähentävät ihmisen mahdollisuuksia käyttää omia voimavarojaan ja sitoutumista työnhakuun ja yhteiskuntaan kiinni-

täytymisessä kokonaisuudessaan. Haastateltavien kanssa pohdittiin Polku -koulutuksen merkitystä tämän merkityskartan muotoutumisessa.

Teemahaastattelun avulla kerätty aineisto heijastaa elämän rajatonta monivivahteisuutta. Teemahaastattelun piirteisiin kuuluu haastateltavien elämysmaailman ja heidän tilanteille antamien merkitysten korostaminen. Usein ollaan kiinnostuneita tutkittavan ilmiön perusluonteesta ja – ominaisuuksista sekä hypoteesien löytämisestä kuin asetettujen hypoteesien testaamisesta. (Hirsijärvi & Hurme 1982, 39–41 & 1995, 108.) Haastattelussa pyrittiin siihen, että haastateltavat saivat tuoda esille kaikki haluamansa lähtökohdat ja kertoa sellaisista asioista, mitä ei oltu osannut ennakoita.

Tutkimus on luonteeltaan kuvaileva. Kuvaan ohjaavan koulutuksen merkitystä ihmisten elämään. Toisaalta pyrin myös selittämään, missä määrin koulutukselle asetetut voimaantumisprosessiin liittyvät tavoitteet ovat täyttyneet. Tämä tutkimuksen selittävä luonne on tavallaan ennalta asetetun hypoteesin testaamista, mikä tuo esille myös tutkimuksen arvioivan luonteen. Aineiston avulla tarkastelen myös ohjaavalle koulutukselle asetettuja tavoitteita, jolloin se sidotaan osaksi laajempaa yhteiskunnallista keskustelua.

6.3 Grounded theory ja aineiston analyysi

Aineiston analyysia varten on olemassa monenlaisia tapoja. Hirsijärven ja Hurmeen (2000, 143–144) mukaan laadullisen aineiston käsittelyssä tapahtuu analyysia ja synteesiä. Analyysissa eritellään ja luokitellaan aineistoa, kun taas synteesissä luodaan kokonaiskuva. Analyysissa aineisto siis pilkotaan pienempiin osiin, joita luokitellaan. Synteesissä luokitellut osat muokataan takaisin kokonaisuudeksi ja tulkitaan.

Dey (1993) näkee laadullisen aineiston analyysin kolmivaiheisena prosessina: kuvailu, luokittelu ja yhdistely. Ensimmäisessä vaiheessa kartoitetaan ja kuvaillaan tapahtumia, ihmisten ja kohteiden ominaisuuksia. Luokitteluvaiheessa tutkija muodostaa aineistosta luokkia, mitkä ovat työvälaineitä, joiden avulla voidaan aineistosta erottaa keskeiset piirteet sekä vertailla aineiston osia toisiinsa. Yhdistelyvaiheessa on tarkoitus löytää luokkien väliltä samankaltaisuuksia. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 143–144, 145-149.)

Teschin (1990, 72–73) mukaan grounded theory -tutkimuksessa mielenkiinnon kohteena on säännönmukaisuuksien etsiminen, elementtien tunnistaminen ja kategorisointi sekä niiden suhteiden tutkiminen. Alkaessaan kehittämään grounded theoryä, Glaser ja Strauss painottivat metodologian soveltuvuutta sellaisille tutkimusalueille, joista on vähän olemassa olevaa teoriaa. He pitivät tärkeänä, että tiedonkeruu olisi mahdollisimman avointa, huomion kiinnittäminen aiempaan teoriaan estäisi mahdollisuuden suhtautua aineistoon avoimesti. (Glaser & Strauss 1967.) Myöhemmin Strauss on kehittänyt metodologiaa induktiivis-deduktiiviseen suuntaan. Strauss & Corbin (1990, 34–38, 148) ovat hyväksyneet sen, että empiiriseen vaiheeseen valmistautuessaan tutkija voi alustavan tutkimusongelman pohjalta tutustua olemassa olevaan kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Edelleen he ajattelevat, että tutkija kuitenkin menee kentälle keräämään aineistoa ilman varsinaista teoriaa. Tutkijana tämä tilanne tuntuu mahdottomalle: tabula rasa – tilannetta ei kai koskaan puhtaimmillaan voi ilmetä. Alasuutarinkin (1989, 30–31) mukaan mitään puhtaita havaintoja ei voi olla, vaan alkeellisimpiinkin havaintoihin sisältyy esitieto. Esitiedon olemassaolo merkitsee sitä, että aiemmin tuntemattomien prosessien tutkiminenkin perustuu väistämättä esitietoon, ja sitä, että induktiivista tutkimusta ohjaa esitiedon vuoksi viime kädessä deduktiivinen päättely.

Jotkut grounded theory -tutkijat ovat määritelleet tutkimuksensa metodologian abduktiiviseksi. Grönfors (1982, 36) ajattelee, että abduktiivisessa päättelyssä johtolanka voidaan saada myös deduktiivisesti olemassa olevista teorioista, tieteellisestä ja jopa kaukokirjallisuudesta tai vain intuitiivisesta ajatuksesta.

Abduktion kehittäjänä pidetään Charles S. Peircea. Hän ajattelee, että tutkimuksessa tarvitaan sekä abduktiota, deduktiota että induktiota. Deduktio on yksityistapauksen päättelemistä yleisestä säännöstä, induktiolla tarkoitetaan säännön johtamista yksittäisistä tapauksista. Abduktiossa nämä yhdistyvät, se on laadullista päättelyä, joka tarjoaa välitöntä ja intuitiivista tietoa todellisuuden rakenteesta. Aineiston analyysi aloitetaan abduktiolla, jonka tehtävänä on löytää ilmiö ja sen rakenne sekä ehdottaa hypoteesi ja siihen sopivat kategoriat. Seuraavaksi on deduktiovaihe, jonka tehtävänä on hypoteesien arvioiminen ja jalostaminen muiden uskottavien perusteiden avulla. Induktiota tarvitaan empiiriseen arviointiin ja toteennäyttämiseen sekä määrittelemään käsitykset lisätutkimuksen tarpeesta. Abduktio luo, deduktio kehittää ja induktio verifioi. Peircen mukaan abduktion käytöllä analyysissä ei yritetä ”kaapata” kaikkia ilmiöitä tai prosesseja, vaan voidaan luottaa ihmisen kykyyn tehdä oikeita päätöksiä, jopa intuitiivisesti. Intui-

tio ei kuitenkaan voi olla tiedonlähde, vaan siihen tarvitaan perusteellista kategoriointia. (Peirce 2001, 208, 239-244, 469-472; Chong Ho 1994, ks. Siitonen 1999, 38.)

Pohdin analyysimenetelmää pitkään ja syvennyin fenomenologisen filosofiaan, jonka ajattelen laadullisen tutkimuksen taustalla vahvasti olevan. Haastattelujen jälkeen pohdin, pystynkö enää kuvailemaan haastateltavien kokemuksia siten kuin ne aidosti ilmevät. Olisiko se edellyttänyt minua lähestymään empowerment -ilmiötä avoimesti ilman ennalta määrättyjä oletuksia? Koin grounded theory -mallissa ongelmaksi sen tiukan induktiivisuuden. Ajattelin, että en siihen ehkä pysty, koska empiria on tutkimuksessani ikään kuin teorian suodattamaa. Tutustuessani Straussin & Corbinin löyhempään suhtautumiseen ja heidän salliessa aikaisemman tutkimuksen hyödyntämisen ja Layderin jopa edellyttäessä teoreettista analyysia aineiston analyysin rinnalle, päädyin kuitenkin grounded theory -mallin mukaiseen analyysiin.

Olen koko tutkimusprosessin ajan pitänyt tutkimuspäiväkirjaa ja reflektoinut itseäni tutkijana; kriittisenä kirjallisuuden lukijana, haastattelijana, raportoijana. Olen pohtinut kouluttajan kokemuksen kautta nousseita ennako-olettamuksiani ja pyrkinyt tiedostamaan niiden olemassaolon ja vaikutuksen.

Haastattelujen analysointi aloitettiin litteroimalla nauhoitetut haastattelut. Ne litteroitiin lähes sanatarkasti. Ainoastaan ne kohdat, jolloin haastateltavan puhe polveutui niin kauas teemasta, ettei yhtymäkohtia enää ollut löydettävissä, jätettiin purkamatta täysin sanatarkasti. Litteroituja tekstejä lukiessani huomasin, että välillä en ollut riittävän keskittynyt siihen, mitä haastateltava sanoi, vaan pohdin jo seuraavaksi esitettävää kysymystä. Näin jätin käyttämättä hyviä keskustelun avauksen paikkoja, mitä haastateltavat minulle tarjosivat. Haastattelut kestivät keskimäärin tunnin ja keskimääräinen litteroitujen liuskojen pituus oli noin 20 sivua.

Eskola ja Suoranta ovat sitä mieltä, että teemahaastattelurunko on hyvä väline lähteä analysoimaan aineistoa. Rungon avulla puhtaaksikirjoitetusta tekstistä voidaan nostaa esiin niitä osia, jotka liittyvät näihin haastattelurungon teemoihin. (1998, 153.) Haastattelutekstien analysoinnissa käytin apuna McCrackenin (1988, 43–46) kehittämää pitkien haastattelujen analyysin prosessia. Luin tekstit läpi kiinnittämällä huomiota kaikkiin ilmaisuihin sellaisenaan ja merkiten yliviivauksella tärkeimmältä tuntuvat. Aloitin koodaamisen arkikäsitteiden tutkimisesta. Esikoodauksen vaiheessa merkitsin kiinnostavia

kohtia alleviivaamalla ne. Myös tätä vaihetta tehdessäni pohdin paljon oman itseni, tutkijan, käyttämistä tutkimusvälineinä: pyrin olemaan riittävän avoin ja olemaan ymmärtämättä liian varhain. Toisinsanoen pyrin siihen, etteivät ennakkokäsitykseni vaikuttaisi merkintöihini. Pyrin ikään kuin sulkeistamaan ilmiötä koskevat ennakkokäsitykseni, luonnollisen asenteeni, syrjään fenomenologisen reduktion periaatteen mukaisesti ja sen jälkeen tutustumaan koko tutkimusaineistoon avoimesti ja intuitiivisesti. Toisaalta se, että olin jo etukäteen hyvin tarkasti teoreettisesti määritellyt sen, mitä haluan tutkia, ei voinut olla ohjaamatta sitä, mitä litteroiduista teksteistä etsin.

Sen jälkeen tarkastelin merkitsemiäni kohtia irrallisena ja pohdin, mihin kukin ilmaisu viittaa. Luin tekstit toiseen kertaan ja vertailin esiin nostamiani ilmaisuja keskenään. Vertailin niitä yksittäisten haastattelujen tasolla, en haastatteluja tosiinsa verraten. Tässä vaiheessa ryhmittelin ilmaisut siten, että niistä muodostui tiettyä aihealuetta käsitteleviä kokonaisuuksia. Lopuksi tein vertailuja eri haastattelujen välillä (ja edelleen muotoilin teemakokonaisuuksia). Muunsin jokaisen merkityksen sisältävän yksikön tutkijan kielelle, eli pyrin ilmaisemaan puheessa esiintyvän kokemus mahdollisimman tiivistetysti ja teoreettisesti. Ydinkoodit ja –kategoriat tulivat sekä teorian kautta että aineistonlähteisesti. Memoja kirjoitin itselleni taulukoimalla aineistoa ja tekemällä käsitekarttoja. Luin litteroituja tekstejä yhä uudelleen kunnes en enää löytänyt mitään uutta.

Kuten rikkaassa laadullisessa tutkimuksessa usein, niin tässäkin löytyi aineistosta teki-jöitä, joihin en ollut etukäteen varautunut, mutta jotka osoittautuivat aineistoa kerätessä hyvin oleelliseksi. Jokainen haastateltava oli osallistunut lähivuosina ainakin yhteen muuhun työvoimapolitiittiseen ohjaavaan koulutukseen, yksi haastateltavista kävi parhaillaan vuoden mittaista toimitilahuoltajan työvoimakoulutusta. Tämä mahdollisti kokemusten vertailun eri koulutustyypeistä. Monella haastateltavalla oli selkeä näkemys siitä, mikä kurssi on hänelle antanut eniten voimavaroja ja välineitä oman elämän käsittelyyn.

Pohdin tulosten esittämisen rakennetta: esittäisinkö kuusi erillistä tarinaa. Koin sen kuitenkin tämän aineiston pohjalta liian haastavaksi tehtäväksi. Halusin esittää tulokset vastaamalla tutkimusongelmiin teemoittain. Olen kuitenkin luonnehtinut yksilöllisesti jokaista haastateltavaa seuraavassa kappaleessa esitetystä taulukosta. Sen lisäksi että esittelen tulokset teemoittain, tiivistän lopuksi myös koulutuksen merkityksen yksilöllisesti pieniin voimaantumistarinoihin.

7 Tulosten tarkastelua

Seuraavassa tarkastellaan niitä merkityksiä, mitä haastateltavat ovat ohjaavalle tai muulle työvoimakoulutukselle anteen elämässään. Koska jokainen haastateltava on käynyt myös muita työvoimakoulutuksia kuin Polku -koulutuksen, nostetaan vertailun vuoksi esille myös kokemuksia näistä koulutuksista. Pääasiallisesti käsitellään haastateltavien kokemuksia juuri Polku -koulutuksesta ja mikäli viitataan muuhun koulutukseen, mainitaan se erikseen. Tulosten tarkastelu on jäsennelty otsikoittain tutkimustehtävieni mukaisesti. Lopuksi vedetään yhteen koulutuksen merkitys henkilökohtaisesti jokaisen haastateltavan kohdalla.

Osissa suorista lainauksista on pyritty yksinkertaistamaan haastateltavan sanoma poistamalla turhia sidesanoja ja toistoja, sisällön siitä kuitenkin kärsimättä. Suoria lainauksia esitettäessä tai haastateltavien kokemuksista kertoessa, käytetään heistä tunnistetietoina sukupuolta ja ikää.

Haastateltavien ikäjakauma oli 31 ikävuodesta 60 ikävuoteen. Haastateltavista puolet oli naisia ja puolet miehiä. Kahdella haastateltavalla oli peruskoulutuksena ylioppilastutkinto, yhdellä kansa- ja tai kansalaiskoulu ja kahdella pelkkä kansakoulu ja yhdellä peruskoulu. Oheisessa taulukossa on haastateltavien taustatietoja ja luonnehdintaa heistä yksilöinä. Haastateltavien anonymiteetin suojaamisen vuoksi joitakin tunnistetietoja on muutettu, mutta heidän elämänhistoriallinen kokonaisuus on kuitenkin pyritty pitämään mahdollisimman luonnollisena.

TAULUKKO 1 Yksilökuvaukset

Sukupuoli ja ikä	Sosiaalinen verkosto	Peruskoulutus	Ammattikoulutus	Työhistoria	Työttömyys, aktivoimistoimenpiteet	Tämänhetkinen työllisyys-/koulutustilanne	Elämän voimavarat
M 53	Isäkkäät vanhemmat, Dartskerhon porukka	Ylioppilastutkinto	-	Asuntolanvalvoja	-96 alkaen työttömänä, harjoitteluja ollut ja yrittäjäkoulutus, atk-koulutus sekä työklimatekijä	Hakeutumassa atk-koulutukseen	Liikkuminen, tikanheitto, kalastus
M 50	Veli vaimoineen lähellä, erään sydäntä lähellä olevan yhdistyksen porukka, yksi entinen ryyppykaveri	Ylioppilastutkinto	Keskeyttänyt diplomi-insinöörikoulutuksen 70-luvulla	Vahtimestari	-90 luvun alusta alkaen pätkätoita ja työttömyyttä, työharjoitteluja ja työttömyyskoulutusta: ATK-ajokortti, työklimatekijä koulutus. Ollut työllistymisen palvelukeskuksessa.	Hakeutuu omaehtoiseen koulutukseen. Sosiaalialalle ei päässyt, nyt odottaa tuloksia datanomian perustutkimosta.	Kamppailu- mieliala, raittius
M 31	Paljon kavereita	Peruskoulu	Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto	Taimitarharyö, autonkuljettaja, toimistotyöt	Pätkätoita koko ikä ja työttömyyskoulutuksia, mm., sekä ohjaavia että atk-painotteinen. Ollut työllistymisen palvelukeskuksessa	Vuoden työllistämistutkityö-suhde juuri alkanut.	Ystävät ja läheiset, metsästyks ja ATK-harrastus
N 60	Yksi naapuri. Miesystävä, isä ja ystävät kuollut lähiaikoina. Äiti ja veli asuvat Pohjois-Suomessa.	Kansakoulu	Mitta- ja rakennustekninen peruskurssi, ravintolatyöntekijän kurssi, entisöijä	Rakennus- ja ravintola-alalla, myyjänä kukkakaupassa, käsityöliikkeessä ja elintarvikekioskissa, entisöijä	-90 luvulta alkaen työttömyyttä sekä pätkätoita ja työttömyyskoulutuksia, mm. kädentaitokoulutus	Työttömänä ja sairaalomalla	Käsityöt, kukat, lukeminen
N 59	Asuu aviomiehen kanssa, kasvattiopika perheineen asuu edellisellä kotipaikakakunnalla, kuten myös suurin osa ystävistä	Kansakoulu	Laitoskeittäjä	Myyjänä kahviossa, leipomossa, kukkakaupassa ja asiantuntijana	Työttömäksi asuinkunnan vaihdoksen jälkeen v. 2002. Käynyt vastikään kahden viikon liikuntapainotteisen aktivoimiskurssin.	Aloittamassa työllistämistutkityön, työ-suhde kestää vähintään puoli vuotta, ehkäpä vuoden.	Terveys, hyvät sosiaaliset suhteet
N 42	Eronnut äskettäin, asuu miesystävän kanssa, 14-vuotias lapsi asuu isän kanssa, asuvat lähellä ja tapaavat usein	kansakoulu ja kansalaiskoulu	-	Läheinen, lapsenlikka, tehdastyö, kukkakaupan myyjä, kotipalvelu, keittiötyö	Kymmenisen vuotta pätkätoita ja työllistämistutkityötä	Parhaillaan puhdistuspalvelujen perustutkintoa suorittamassa	Tytär, uusi miesystävä, kissat

M53 avustaa paljon iäkkäitä vanhempiaan. Hän on käynyt lukion, jonka jälkeen tehnyt pitkän työuran asuntolanvalvojana. M53 on nyt ollut työttömänä kohta kymmenisen vuotta. Haastattelu tehtiin haastateltavan toiveesta lähipubissa, jonne hän saapui eilisen illan Dartskerhon juhlien jälkeen vielä humaltuneena.

Haastateltava on työttömyysaikanaan ollut harjoittelussa, työvoimakoulutuksissa ja nyt viimeisimmin työklonikkatutkimuksessa. Työklonikkatutkimukseen haastateltava oli erittäin tyytyväinen, siitä on ollut konkreettista apua: mihin kykenen, mihin pystyn, mitä koulutusta tarvitsen tavoitteisiini päästäkseni. Nyt hänellä tähtäimessä on atk-koulutus. Eri työvoimakoulutukset ja haastattelujaksot ovat herättäneet kiinnostuksen tietokoneita kohtaan ja työn niiden parissa M53 kokisi lottovoitoksi. Hän harrastaa biljardin lisäksi kalastusta, sienestystä ja pyöräilyä. Tosin selkä ja polvet ovat viime vuosina reistailleet ja hankaloittaneet liikkumista. M53 sairastaa myös astmaa.

M50 on aineiston toinen ylioppilas, joka on 70-luvulla keskeyttänyt diplomi-insinööri-koulutuksen mennäkseen vahtimestariksi. Haastateltava on tehnyt pitkän työuran samassa paikassa yksityisellä työnantajalla, kunnes 90-luvun laman ja konkurssin myötä jäi vaille työtä, samalla tuli avioero ja alkoholinkäyttö alkoi hallita elämää. 90-luvun alun jälkeen hän on tehnyt erinäisiä pätkätöitä, ollut paljon työttömyysjaksoja, työharjoitteluja, työvoimakoulutusta. Myös M50 on ollut työklonikkatutkimuksessa vastikään ja sen tuloksena päättänyt kuntoutua takaisin työelämään. Hänellä ei vielä ole aikomusta eikä mahdollisuutta jäädä eläkkeelle. M50 haki sosiaalialan koulutuksen ja pääsi pääsykokeisiin saakka, mutta opiskelupaikkaa ei kuitenkaan saanut. M50 on hakenut opiskelemaan myös datanomiksi ja parhaillaan odottelee tuloksia. Työllistymisen hän uskoo omalla paikkakunnalla olevan epätodennäköistä, mutta ei kuitenkaan haluaisi vaihtaa asuinkuntaa. Veli vaimoineen asuu lähellä ja vapaaehtoistoiminta alkoholistien kanssa käynnistynyt. Vapaaehtoistoiminnassa hän on itse aktiivisena mukana, yksi perustajajäsenistä ja vastuullisessa roolissa. M50 on nyt itse ollut vuoden ja kolme kuukautta raittiina. kaksikymmentävuotias poika ja ex-vaimo asuvat Etelä-Suomessa, odottelee poikaa piakkoin käymään.

M50 on onnellinen raittiudestaan Hän on yrittänyt aiemminkin muutaman kerran lopettaa ja ollutkin kahden - kolmen kuukauden raittiusjaksoja. Koskaan aiemmin ei ole kokenut olevansa näin vahvoilla kuin nyt. M50 on huomannut, kuinka elämä raittiina on niin paljon parempaa. Hänellä on unelmia työstä, jossa saa toteuttaa itseään. Työstä, jol-

la voisi saada myös aineellista hyvää: hankkia kameran ja jatkaa valokuvausharrastusta, ostaa kirjoja. M50 on kova lukumies, aina ollut. Pöydällä on juuri luettu kirjaston kirja Juha Siltalan työelämän huonontumisen lyhyt historia. Haastateltava kuvailee itseään perusoptimistiksi, jota ei lannisteta. Vaikka hän kokee työttömyyden pakotetuksi köyhyydeksi, jaksaa nyt pysyä pirteällä mielellä. Ahdistuksen iskiessä hän lähtee uimahallille pariaksi tunniksi saunomaan ja uimaan.

M31 on aineiston nuorin, joka on peruskoulun jälkeen suorittanut hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon. Alan töitä ei juurikaan ole tehnyt. Kokemusta hänellä on taimitarhatyöstä ja olutrekan ajamisesta, ollut myös toimistoapulaisena. Vakituista työpaikkaa ei vielä ole ollut, se olisikin perheen ja terveyden lisäksi elämän unelma. Nyt on alkanut vuoden työllistämistukityö, josta haastateltava on erittäin onnellinen. M31:llä on paljon ystäviä ja läheisiä, joiden kanssa metsästää ja hengailee kaupungilla. Sosiaalisen verkoston lisäksi voimavarana on ATK-harrastus, josta Polku -koulutuksen jälkeen oli lähellä tulla myös työ. Oman yrityksen perustaminen kaatui kuitenkin kysynnän puutteelle. Vielä yritysidea ei kuitenkaan ole kokonaan haudattu.

N60 oli koulutuksen alkaessa seurustellut muutaman vuoden miehen kanssa, joka kuoli koulutuksen aikana pitkäaikaiseen sairauteen. N60:lle tuli siten paljon poissaoloja ja siitä ajasta, minkä hän koulutuksessa oli, on muistiaukkoja. Haastattelun aluksi hänen oli vaikea muistaa kokemuksiaan koulutuksesta, mutta keskustellessamme muistikuvia syntyi. N60 on käynyt v. 2000 työvoimakoulutuksena järjestetyn kädentaidot -koulutuksen, jolla on ollut merkittävä vaikutus haastateltavan elämässä. Peruskoulutuksena N60:lla on kansakoulu ja sen jälkeen hän on suorittanut mittaus- ja rakennusteknisen peruskursin, ravintolatyöntekijän kurssin ja opiskellut entisöijäksi. Hän työskenteli rakennuksilla muutaman vuoden ja 90-luvun alkuun saakka ravintolassa. Sen jälkeen on ollut patk- ja työllistämistukitöitä kukkakaupan myyjänä, käsityöliikkeessä, elintarvikekioskissa ja entisöijänä. Kolmivuorotyön mukanaan tuoma epäsäännöllisyys ja ravintolatyön meluhaitat alkoivat käydä ylivoimaiseksi 80-luvun puolella välissä ja haastateltava päätti, ettei halua enää työskennellä ravintolassa.

Laman myötä vakituista työpaikkaa ei löytynytäkään, vaan edessä oli patkätöitä, työttömyysjaksoja ja työvoimakoulutuksia. Nyt miehen kuoleman jälkeen on ollut sairauslomilla. Lonkkaleikkaus saattaa olla edessä, on jo käynyt ortopedillä. Joskus ei pääse ulos moneen päivään lonkan ollessa niin kipeä ja liukkailla ilmoilla pyytääkin naapuria käy-

mään kaupassa kun ei itse uskalla liikkua. N60 kokee, että fyysinen kunto on romahtanut miehen kuoleman jälkeen.

N60 kuvailee itseään yksinäiseksi. Lapsia ei ole, äiti ja veli asuvat pohjanmaalla. Samassa kaupungissa asuva ystävä kuollut hänkin lähiaikoina. Naapurissa asuu nainen, jonka kanssa pitävät yhteyttä ja käyvät toistensa luona. Kertoo oppineensa olemaan yksin, eikä nyt niin kaipaakaan seuraa. Joskus jopa välttelee ihmisiä, käy iltahämärissä vasta lenkilläkin. Hän on pohtinut Pohjois-Suomeen muuttoa, ei ole kuitenkaan vielä jaksanut viedä asiaa ajatustasoa pidemmälle. N60 odottelee kesän myrskyisiä alkuöitä, jolloin voi lähteä ulkoilemaan. Käsitöiden tekeminen on jäänyt miehen kuoleman jälkeen, keskeneräisenä on monta työtä, koska olo on ollut saamaton. Lukemista hän on juuri aloitellut pitkän tauon jälkeen ja kukkia nyt tänä keväänä alkanut vähän kasvattaa. Tulevaisuus ei näytä valoisalta, muttei mustaltakaan. N60 näkee tulevaisuutensa tasaisen harmaana.

N59 on kansakoulun käynyt laitoskeittäjä, joka on tehnyt pitkään myyjän töitä edellisessä kotikaupungissaan. Miehen jäätyä eläkkeellä v. 2002 ovat muuttaneet nykyiselle paikkakunnalle miehen kotipaikalle, jossa aiemmin kesiä viettäneet. N59 on ollut työtömänä paikkakunnalle tulosta lähtien. Hän on käynyt Polku -koulutuksen lisäksi vastikään kahden viikon mittaisen aktivointi -kurssin. M31:n lisäksi hän on haastateltavista toinen, joka on työllistynyt. N59 kertoo aloittavansa työllistämistukityön nyt keväällä. Työsuhde kestää vähintään puoli vuotta, mitä luultavimmin vuoden.

Työttömyysaika on mennyt kotia remontoidessa, haastatteluhetkelläkin rakennusmiehet ovat työssään talon toisella puolella. Pariskunnalla on koiria, joiden kanssa menee myös paljon aikaa. Kasvattipoika perheineen asuu edellisellä kotipaikkakunnalla, kuten myös suurin osa ystäväistä. Uudella paikkakunnalla ihmisiin tutustuminen on ollut hankalaa. Martta-toiminnan kautta N60 on saanut uusia tuttavuuksia, mutta iäkkäämpiä kuin mitä itse on. Hän kertoo elävänsä hyvää, onnellista arkea miehensä kanssa, odottelee yhteisiä eläkepäiviä. N60 on valmis lähtemään töihinkin, mutta tärkein elämän sisältö muodostuu kotiaskareista, miehen kanssa olemisesta ja koirista. Vuosi sitten haastateltavalla on ollut myös terveyden kanssa ongelmia, joten hyvä terveyskin on nyt noussut arvoon arvaamattomaan.

N42 suorittaa parhaillaan puhdistuspalvelujen perustutkintoa. Haastattelu tehdään oppilaitoksessa rauhallisessa tilassa. Peruskoulutuksena hänellä on kansa- ja kansalaiskoulu.

Sen jälkeen N42 on ollut lähettinä ja lapsenlikkana, tehdastyötä tehnyt yli kymmenen vuotta. Nyt hän on ollut kymmenisen vuotta työttömänä ja välillä lyhytaikaisissa työsuhteissa sekä työllistämistukitoissa kukkakaupan myyjänä, kotipalvelussa ja keittiötyössä.

N42 erosi aviomiehestään Polku -koulutuksen aikoihin, nyt asuu uuden miesystävän kanssa. 14-vuotias tytär asuu isän kanssa lähistöllä. Haastateltavalla on koiria, jotka ovat elämän suuri voimavara liikunnan ja tyttären lisäksi. Puhdistuspalvelujen perustutkinnon suorittaminen kestää vuoden, jonka päättymisen jälkeen ensi talvena N42 toivoo järjestettävän vielä jatkokoulusta. Nyt hän on innostunut opiskelusta, joka tuo mielekäs- tä sisältöä elämään uuden oppimisen ja ryhmän kautta.

7.1 ”Sitä nyt positiivisemmin kahtoo eteenpäin”

Antonovskyn (1979, 17–22) mukaan koherenssin tunne on voimavaratekijä, joka liittyy tapaan havainnoida maailma ja omaa elämää sekä tiedollisella että tunteen tasolla. Koherenssin tunteeseen liittyvä ymmärrettävyyden kokemus, itsensä, ympäristön, elämän ymmärtäminen nousi esille haastateltavien puheessa aika vähän. Moni koki, että on oppinut tuntemaan itseään erilaisten elämänkriisien myötä. Näin lyhyellä koulutuksella koettiin olevan pieni merkitys kokonaisvaltaisemman ymmärryksen tunteen lisääntymisessä:

*”Jos ei oo muuten oppina tuntemaan, ni ei sitä nyt muutaman kuukau-
den kurssillakaan opi.”*

M31

Vaikka koulutukseen sisältyi itsetuntemukseen liittyviä harjoituksia, tuntui niiden merkitys jäävän vähäiseksi. Niiden kautta koulutuksen käyneet ovat saaneet vahvuutta omille käsityksilleen itsestä ja itseluottamus on kasvanut mutta uusia oivalluksia omasta itsestä ei syntynyt. Koulutuksen aikana käsiteltiin työttömyyttä, sen syitä ja seurauksia. Vertaiskokemusten vaihdon myötä ymmärrys omasta elämäntilanteesta kuitenkin jos- sain määrin jäsentyi. Siitosen (1999, 130, 132) mukaan minäkäsitys on merkityksellinen voimaantumisprosessissa, koska ihmisen käsitys itsestä on yhteydessä siihen, millaisia odotuksia hänellä on tulevaisuutta kohtaan ja miten hän arvioi omat voimavaransa. Ihminen arvioi myös ympäristöään minäkäsityksen kautta. Itsetuntemus ohjaa ihmistä rea-

lististen päämäärien asettamisessa. Hyvä itsetuntemus luo onnistumisen kokemuksia ja onnistuminen taas vahvistavat itseluottamusta ja lisää kompetenssin tunnetta ja menestymisen todennäköisyyttä. Ihminen uskaltautuu asettamaan uusia päämääriä, avartamaan ihanneminaa ja etsimään uusia kokemuksia minäkuvaansa liitettäväksi.

Koherenssin toinen ulottuvuus, mielekkyys nousi esille aineistossa monta kertaa. Ohjaavan koulutuksen aikana elämä koettiin merkityksellisenä ja tarkoituksenmukaisena. Koulutus toi vaihtelua normaaliin työttömän elämään, tuntui hyvältä aamulla herätä ja tuntea itsensä ja elämänsä tärkeäksi lähtemällä johonkin. Mielekkyyden kokemus, sekä sopiva haasteellisuus kuvattiin Polku -koulutukseen nähden vahvempana silloin, kun on osallistunut koulutukseen, joka sisältää jotakin konkreettista ainessisältöä.

”Kyl se oli silleenki miellyttävä ku siellä on muutaki tekemistä ku pelkästään sitä kuuntelua.”

M31 (ATK-painotteisesta koulutuksesta)

”Tämmönen on paljon erilaisempaa tämmönen että tulee jokski, on enemmän opittavaa ja mukavampaa.”

N60 (kädentaitokoulutuksesta)

Kädentaitokoulutukseen osallistunut nainen ja puhdistuspalvelukoulutuksessa oleva nainen, samoin kuin atk-koulutuksiin osallistuneet haastateltavat kuvasivat niiden olleen haastavampia ja mielenkiintoisempia kuin Polku -koulutuksen. Mikäli haastateltava oli osallistunut muihin ohjaaviin koulutuksiin aiemmin, oli Polku -koulutus saman toistoa ja silloin ei kertaaminen ollut haastavaa ja mielekästä. He kokivat turhautumista siitä, että koulutuksissa käsiteltiin toistamiseen samoja asioita. Ne koettiin jopa *”hais-tapaska -kursseiksi, missä ei oo mitään kiinnostavaa”* (N60). Toisaalta, omaan minään liittyviä pohdintoja ihminen ei kai koskaan tee liikaa. Saman toistamisella haastateltavat tarkoittivat mm. työhakemuksen tekemistä ja työhaastattelutilanteeseen valmistautumista.

”Justiin näistä työttömyyden haitoista kaikki nää samat perinteiset li-taniat, ne tulee joka kurssilla aina. Senki ajan vois käyttää jotenki muuten eikä samoja kerrata aina. Ja sit niinku esimerkiks tää työnhaku, no sehän on vissiin pakollinen niillä et pitää puhua työnhausta,

mut siinäkin kulutetaan se pari kolme päivää jauhamalla sitä samaa asiaa mitä käyvään joka kurssilla läpi. Kyl se puuvuttaa.”

M31

”Ainut mitä vaan joka kurssilla, ni näitä hakemuksia, hakemuksia.”

N59

Mielekkyyden kokemuksesta kertoo N42, kun hän vertaa mielialaansa toisaalta Polku-koulutuksessa ja sen jälkeen, tai nyt, opiskellessaan puhdistuspalvelua.

”No miä oon jotenki iloisempi, mitenhän miä sen sanoisin, tuntuu et miä jotenki innokkaammin oon lähtenä opiskelemaan, tää on kuitenkin ku on vuoden kestävä ja täällä koko ajan on joka päivälle aamusta iltaan tietyt aineet. - - - Se oli erilainen ku siellä ei kato aamulla tienny että mitä on päivällä ohjelmassa. Nyt sitä oikeen mielenkiinnolla aina oottaa.”

N42

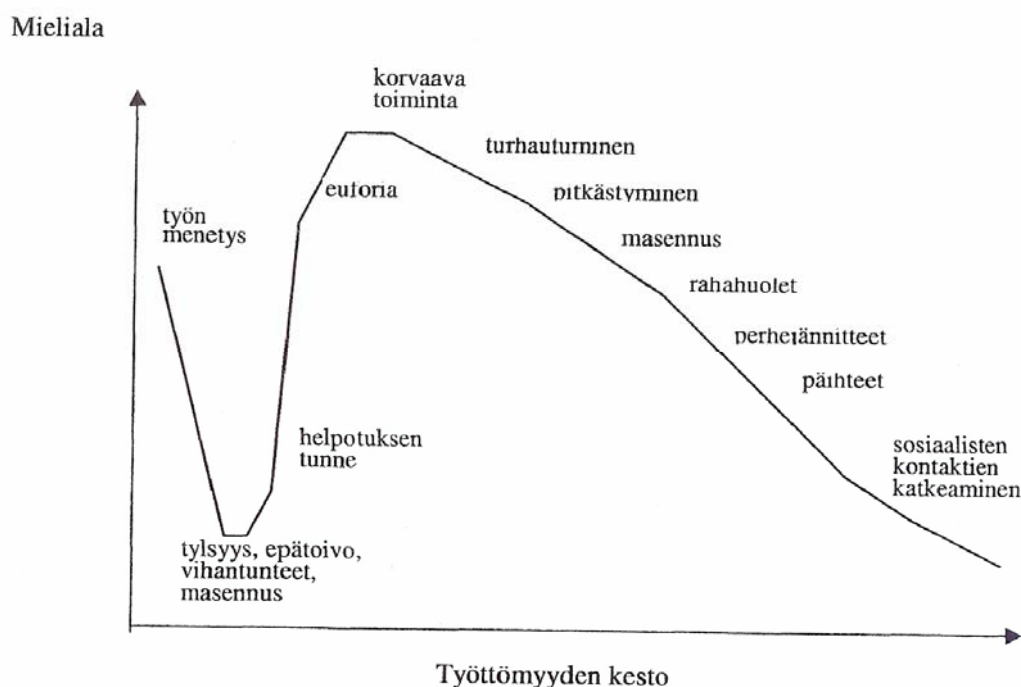
Osa haastateltavista nosti esille merkityksellisyyden kokemuksen myös laajemmin, puhuttiin elämän punaisesta langasta. N42 kuvasi koulutuksen auttaneen saamaan kiinni langan päästä:

”Kyllä, mun elämässä on punainen lanka. - - - Nää (työvoimakoulutukset) on auttanu löytämään sitä elämän punaista lankaa. Tuntuu et ne on opettanu et kyllä jos sitä niinku lähtöö ja tuloo eikä jää yhteen paikkaan istumaan.”

N42

Haastatteluhetkeen saakka säilynyt mielekkyyden ja elämäneheyden tunne on säilynyt monella haastateltavalla, mutta eri syistä. Joku pystyi keskustellessamme tavoittamaan koulutuksen aikana koetun itsetunnon kasvun kokemuksen ja omien voimavarojen löytymisen, joku harrastaa edelleen koulutuksen aikaan aloittanutta harrastustaan, joka tuo yhä päiviin mielekästä sisältöä. Elämän merkityksellisyyden kokemus on säilynyt monella. Syinä ovat tulevaisuudenusko, usko omasta selviytymisestä, työ- tai opiskelupaikka tai ajatukset opiskelemaan lähdestä.

Haastateltavien tunnekuvaukset ovat löydettävissä vaiheteorioista. Vaiheteoriat kuvaavat työn menetyksen aiheuttamaa shokkia seuraavan mielialan laskun ja siitä jonkin aikaa seuraavan toiveikkuuden kautta kehittyvään pessimismiin ja fatalismiin. Vaiheteorioiden mukaan pitkän aikaa työttömänä ollut menettää uskonsa työnsaantimahdollisuuksiin ja lopettaa ponnistelunsa työn saamiseksi ja markkina-arvon kohentamiseksi. Tämä prosessi on kuvattu alla olevassa kuviossa. Vaiheteorioiden esittämä mielialan muutos on vahvasti tyypitelty, eivätkä kaikki työttömyyskokemukset tietenkään noudata yhtä ja samaa kaavaa. (Silvennoinen 1999, 192.)



KUVIO 2. Työttömyyden vaikutukset yksilöön Glyptiksen (1989) vaiheteorian mukaan (ks. Silvennoinen 1999, 193).

Myös Borgen ja Amundson (ks. Tapaninen 2000, 29) ovat kehittäneet työttömän tunnetilan ja aktiivisuuden vaihtelua kuvaavan mallin. Mallin nimi on tunteiden vuoristorata, mikä kuvaa toiveikkuuden ja epäonnistumisen vaihtelua toistuvien työnhakuyrityksien aikana. Kriisivaiheen jälkeen siirrytään pohdintavaiheeseen, johon usein liittyy masentuneisuutta ja ahdistusta. Kolmannessa vaiheessa ihminen saa kriisin hallintaan, hyväksyy tilanteen ja optimismin herätessä alkaa etsiä työpaikkaa. Neljännessä vaiheessa kriisi ratkeaa jos työpaikka löytyy, tai pahenee jos ei löydy. Yritykset työpaikan löytämiseksi jatkuvat ja tuloksettomina ne laskevat mielialaa aaltomaisesti ja vähitellen aktiivisuus työnhakuun herpaantuu. Viimeisessä vaiheessa lukuisten epäonnistumisten vuoksi

työttömän itseluottamus ja usko omiin mahdollisuuksiin on tuntuvasti vähentynyt, hän passivoituu ja saa depressiolle ominaisia piirteitä, on apaattinen ja aloitekyvyttömyys lisääntyy.

Kun työttömän usko omiin mahdollisuuksiin on pahasti kolhiintunut ja hän on apaattinen, suuriin haasteisiin tarttuminen ei onnistu. Pelkkä tieto mahdollisuuksista ei auta, koska toistuvasti epäonnistunut ihminen ei pysty muuttamaan tietoa toiminnaksi. Hyväkin tilaisuus voi tuntua ylitsepääsemättömän vaikealta. (Tapaninen 2000, 31.) Myös tässä aineistossa nousi selkeästi esille se, ettei pelkkä tietoisuuden lisääntyminen eri vaihtoehdoista ei riitä muutoksen synnyttäjäksi. Ohjaavan koulutuksen kouluttajana on tärkeää tunnistaa, missä työttömyyden vaiheessa ihminen on ja pyrkiä antamaan oikeanlaista tukea.

N42 koki Polku -koulutuksen jäsentymättömäksi ja siihen orientoituminen oli hankalaa, koska aamulla ei tiennyt päivän ohjelmaa. Toisaalta, koulutus kuitenkin on ollut aamulla hyvä syy herätä. Näitä kokemuksia käsitellään kappaleessa 7.4. Polku -koulutuksen toteuttamista kritisoitiin. Se on tuntunut jäävän hajanaiseksi ja ehkä huonosti suunnitelluksi.

”Se on aika suppeeta, kyllä mulla sellanen muistikuva on ku sain ton sun kirjeen, että se oli sellasia roiskasuja sinne sun tänne se koulutus. Et se oli niin lyhytaikainen.”

M50

Koherenssin kolmas ulottuvuus liittyy ihmisen kokemukseen siitä, että hänellä on riittävästi voimavaroja kohdata erilaisia haasteita, että hän kokee selviytyvänsä siitä, mitä tulevaisuus tuo tullessaan. Moni haastateltava oli kokenut elämässään isoja kriisejä, jokainen pitkäaikaistyöttömyyden. Lisäksi aineistoon kuului heitä, jotka ovat kokeneet avioeron, läheisen kuoleman, oman sairauden, alkoholismin ja siitä kuiville pääsemisen. He kokivat, että nämä elämänkokemukset itsessään, se, että *”ku ei oo kultalusikka suussa syntynykään ja ollu niin tiukkaakin, mut ku siitä on aina selvitty”* (N59) sekä perusoptimistiluonne, auttavat tulevaisuudessakin kohtaaman vaikeuksia.

”Sellanen perusoptimisti mä oon aina ollu. Ku joku suunnitelma kaa-tuu, ni ei taivas niskaan tipaha. Sit yritetään jotai muuta. Tämä elä-

mänkokemuskin tuo sen mukanaan. Kun oonhan minäkin kokenut avioerot ja elämän kriisit ja keski-ään kriisit oon käyny, tulihan siinä kestämistä tosiaan ku avioero ja työpaikka meni samantien.”

M50

Työllistymisen esteitä on monia ja ennen niiden selvittämistä ei ole järkevää ohjata työntöitä työnhakijaa harjoittelu- tai työkokeilupaiikkaan. Huonosti suunniteltuna toteutetun työharjoittelu ja -kokeilujen anti pahimmassa tapauksessa on valtavat epäonnistumisen kokemukset ja pettymyksen tunteet, oman riittämättömyyden ja huonommuuden kokeminen. N60:lla on kokemuksia niistä itsetuntoa laskevista muutamista päivistä, jolloin on yrittänyt pärjätä uudessa työpaikassa, mutta lopulta joutunut luovuttamaan. Tuloksena on entistä suurempi pelko hakeutua työelämään ja entistä suurempi halu hautautua kotiin.

Hallittavuuden tunteen kasvussa koulutuksen merkitys on siinä, että se on auttanut löytämään omia voimavaroja. Se on auttanut myös huomaamaan, millaisia voimavaroja tulisi vielä hankkia ja miten ja mistä niitä on mahdollista löytää, jotta työllistyminen tai oman elämänlaadun parantaminen olisi mahdollista. Työharjoittelu nousi neljällä haastatellulla tärkeäksi omien voimavarojen, osaamisen ja kehittymisen paikkojen muovajaksi. Sen aikana toisaalta löydettiin niitä puolia itsestä, missä olen hyvä, ja toisaalta niitä, missä vielä tarvitsisi kehittyä.

Keskeistä on koulutuksen aikana noussut huomio siitä, että omaa työmarkkinavalmiutta tulee kohentaa. Ja oivallus siitä, että siihen voi itse vaikuttaa (mm. hakeutumalla koulutukseen). Koulutuksen aikana on pohdittu sitä, mitä itse haluaisi tehdä työkseen. Tällainen pysähtyminen, näiden omien mieltymysten pohtiminen on myös itsemääräämisen edellytys (Järvikoski 1994, 112). Neljä haastatelluista tuntui motivoituneen työmarkkinavalmiutensa tai elämänlaatunsa parantamiseen ainakin ajatustasolla. Koulutuksen aikana oli mahdollista keskustella kouluttajien kanssa erilaisista mieltä askarruttavista kysymyksistä, jonka avulla sai tukea ajatuksilleen ja löysi keinoja voimavaraistumiseen. Osa haastateltavista koki tarvitsevansa tukea päätöksentekoon. He, jotka niin kokivat, olivat tukea myös kouluttajilta saaneet.

Onnismaan ja Taskisen (1994, 27 & 2000, 155) mukaan ohjaavan koulutuksen laatua tutkittaessa tulostavoitteiden (työllistyminen, koulutukseen hakeutuminen) sijasta tulisi

kiinnittää huomiota mm. niihin uudenlaisiin merkityksiin, joita koulutuksen aikana saattaa syntyä. Voi syntyä uusia toimivampia tapoja olla työttömänä, mm. uusi harrastus, vapaaehtoistyö tai kansalaisaktiivisuus. He pitävät tärkeänä ohjaavan koulutuksen tuloksena kykyä päättää oman elämänsä suunnasta paremmin. Tämän suunnitelmallisuuden lisääntymisen huomaa esimerkiksi aiempaa jäsenyntyneemmästä toiminnasta. Näitä pohdintoja oman elämän suunnasta tuntuu haastateltavatkkin koulutuksien aikaan tehneen, mutta Polku -koulutuksen aikaan niihin ei kuitenkaan ollut sitouduttu riittävästi, vaan ne ovat jääneet ajatustasolle.

Aineistosta erottuu N59, joka on ainoa avioliitossa elävä (parisuhteessa elää lisäksi N42). Hän kertoi keskustelevänsä kaikki asiat miehensä kanssa, riittävä sosiaalinen tuki on omasta takaa, eikä hän tarvinnut kouluttajia avukseen päätöksenteossa. Hän erottui aineistosta henkilöksi, kenelle koulutus oli vähiten voimavaraistava. Elämä ennen koulutusta tuntui olevan jäsenneily ja se sisälsi harrastuksiin ja henkilökohtaiseen elämään liittyviä päämääriä. Työmarkkinavalmiuden kohentaminen ei myöskään noussut esille N60:lla, jonka puoliso kuoli koulutuksen aikana.

Koulutuksen ja siihen sisältyneen harjoittelun myötä usko omaan onnistumiseen kasvoi. Usko omaan itseen kohentaa mielialaa ja aktivoi, suuntaa ajatuksia ja parhaimmillaan myös tekoja kohti uutta.

”Alussa miusta tuntu että epäonnistun, mutta sitte huomasin että miä opin ja kyllä sitä vaan voimia saapi - - ja värikkyttä elämään. Ja ruppee aattemmaan et pitää jotaki muuta, ei sillä tavalla ku ennen sitä oli kotona aina vaan.”

N42

Siitosen (1999, 154) mukaan onnistumisen kokemukset liittyvät läheisesti arvostuksen, hyväksynnän, luottamuksen ilmapiirin rakentumiseen. Nämä ovat yhteydessä minäkuuvan, itsearvostuksen ja itsetunnon rakentumiseen, riskinottoon ja rohkeuteen kokeilla uusia ratkaisuja. Onnistumisen kokemukset vapauttavat luovuutta ja voimavaroja. Onnistumisen kokemusten saavuttamiseksi ihmisen on uskottava itseensä ja niihin asioihin, mitä hän tekee.

Polku -koulutuksen kautta tulleet vuorovaikutustilanteet valmensivat tulevia vastaavanlaisia tilanteita varten. Näin ne on myöhemmin koettu vähemmän stressaaviksi. Koulutus on jäsentänyt haastateltavien elämää suhteessa yhteiskuntaan, muihin työttömiin ja työssäkäyviin. Ryhmän sisälle muodostuneissa pienemmissä ryhmissä keskustellen elämään tuli ennustettavuutta ja omalle elämäntilanteelle selityksiä. Koherenssin tunteen kasvun voidaan kuitenkin sanoa jatkuneen vain heillä, joilla elämään oli koulutuksen jälkeen muodostunut jonkinlainen merkityksellinen jatkumo, liittyen opiskeluun, työllistymiseen, harrastustoimintaan tai perheeseen.

Koherenssin tunne on sellainen sisäinen voimavara, joka vaikuttaa ihmisen kyvykkyyteen käyttäen menestyksellisesti ulkoisia voimavarojaan (Vahtera 1993, 36). Ohjaava koulutus antaa mahdollisuuden näiden ulkoisten voimavarjojen löytämiselle, mutta jotta päästäisiin niin pitkälle, että voimavarjoja voitaisiin hyödyntää eteenpäin, tarvitaan pitkäjänteisempää tukemista. Vahteran (1995, 14) mukaan vahvan koherenssin tunteen omaava ihminen kykenee löytämään onnistuneen selviytymisstrategian kohtaamaansa haasteeseen. Polku -koulutus oli nostanut esille näitä erilaisia selviytymiskeinoja; toiminnallisia liikuntaharrastuksia tai kognitiivisia ajatusmalleja, selviytymisen tunnetta.

7.2 "Ku huomaa että miähä pärjään, saa uutta pontta ja uskoo enemmän itseensä"

Sosiaalinen kanssakäyminen nousi esille aineistosta pienemmässä porukassa tapahtuneena voimaannuttavana kokemuksena, koko ryhmän kesken onnistunutta vuorovaikutusta ei päässyt tapahtumaan. Koulutuksen myötä toisaalta on jäänyt uusia ihmissuhteita, toisaalta toimivan sosiaalisen vuorovaikutuksen voimaannuttava vaikutus jäi joillekin ainoastaan kurssin ajan kestäneeksi kokemukseksi. Myös oma huomio siitä, että pystyy toimimaan ryhmän jäsenenä, on luonut rohkeutta hakeutua myöhemmin opintoihin ja työhön. Kaksi haastateltavista on pitänyt yhteyttä toisiin haastateltaviin (N59 ja M50 – eivät keskenään).

Ohjaavan koulutuksen eräs keskeisimmistä työmenetelmistä on ryhmän ja vertaistuen hyödyntäminen. Jotta ryhmän jäsenet voivat toimia itseään ja toisiaan voimaannuttavasti, on avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri ehdottoman tärkeä. Tähän ei kuitenkaan Polku -koulutuksessa päästy.

”Ei siinä koko porukassa silleen ryhmähenkee tullu. Et sinne synty omat kuppikunnat, joissa juteltiin ja kokemuksia vaihettiin.

Ja sit se lähti niistä asenteista tietysti että ku se on pakkopullaa kuitenkin ni eihän tänne olla ripittäytymään tultu.”

M50

Alkoholinkäytöstä, mielenterveysongelmista ja muista henkilökohtaisista asioista keskusteltiin pienissä porukoissa tai kouluttajan kanssa kahdestaan. Aineistosta nousi esille kolme tekijää, jotka estivät hyvän ryhmähengen syntymistä: ikäero ja sukupolvien välinen kuilu, ”pakkohaku” sekä kokemus siitä, että on erilainen kuin muut.

Alla sekä nuorimman että iäkkäimmän kuvaus ikäeron vaikutuksesta ryhmäytymiseen.

”No sanotaanko et siinä on ehkä sellanen ikä- tai sukupolvien välinen kuilu. Mä olin ehkä sillo sieltä nuorimmasta päästä ja muut oli siellä viidenkymmenen tietämissä, ei ollu niin kovin paljon yhteistä.”

M31

”Nytenki ku mä olin tällä kurssilla, taisin vanhin olla. Ja siellä oli nuorempia, tais olla kolmekymmppisiäki, oliko ne ikinä ollu missään töissä. Eihän niiden kanssa ollu samalla aaltopituulla.”

N60

Mikkosen (1997, 162) tutkimuksen mukaan kaikkein vaikeimmassakin asemassa työmarkkinoilla olevat voivat hyötyä työvoimakoulutuksesta silloin, kun se perustuu oma-kohtaiseen kiinnostukseen. Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta, kaikki olivat osallistuneet koulutukseen pakon sanelemina. Kokemus siitä, että meidät on pakotettu tänne, esiintyi aineistossa kahdella tavalla. Toisaalta se esti hyvän vuorovaikutuksen syntymistä, ”eihän tänne olla ripittäytymään tultu” (M50), toisaalta se taas loi ryhmässä yhteistä uskoa omasta voimasta ja mahdollisuudesta vaikuttaa elämäänsä. Näitä ryhmästä nousevia voimantunnon kasvun kokemuksia käsittelemän myöhemmin tässä kappaleessa.

”Tiiätsä millä tavalla tuonne valittiin? - - - Minä olin ainut joka olin vapaaehtoinen. Että se kurssin henki oli sen mukainen sitten. Ryhmähenkeen ei ollu ollenkaan.”

M53

”Ku eka päivänä kysyttiin että minkä takia tulit, ni kaikki sano et ku pakotettiin.”

N60

”Ku se tulee työkkärin puolelta silleen et sulle tulee se lappu, et jos et hae, ni sitte sulla lähtee ne tuet. Että ei oo paljo vaihtoehtoja. Ja sen tietää millanen motivaatio sellasella ihmisellä on istuu siinä kurssilla.”

M31

Koulutukseen hakeutumisen pakko syntyi taloudellisista tekijöistä, toimeentulotuen perusosan alentamisen tai työttömyysetuuden karenssin uhkasta.

”Mä olin toimeentulotukiasiakas sillonki ja jos mä olisin kieltäytyny, ni sehän olis 20 % tipahtanu tulot heti.”

M50

Yhtä (N59) lukuun ottamatta jokainen haastateltava on käynyt myös jonkinlaisen ammattiin valmistavan tai tiettyyn ammattialaan painottuvan työvoimakoulutuksen: atk-painotteinen (M53, M50, M31), kädentaitokoulutus (M60) ja yksi on parhaillaan puhdistuspalvelukoulutuksessa (M42). Näihin koulutuksiin he ovat hakeutuneet vapaaehtoisesti.

Kokemus liian heterogeenisestä ryhmästä nousi esille kahden naisen vastauksessa. N59 ja N42 kokivat oman elämän sisältöjen eroavan muista siten, ettei yhteistä kokemuspintaa heidän kanssa löytynyt.

”Siellä oli justii näitä jotka ottaa jo aamusta ryyppyjä tuolla asemasil- lalla tullessaan.”

N59

Haastateltavat kertoivat kokemuksiaan niistä työvoimakoulutuksista, joissa oli ollut mukana jokin sisältöaines. Ammattiin valmistavissa tai muuten tiettyyn alaan tai asiiasältöön painottuvissa koulutuksissa ryhmähenki on koettu hyväksi ja niiden koulutusten myötä sosiaalinen verkosto on laajentunut ulottautuen myös elämään koulutuksen jälkeenkin.

”No minusta paras ryhmä oli se kädentaidot kurssi, siellä saatiin tehdä kiinnostavia asioita ja sit kokeiltiin jotai semmosta uutta mitä ei olu ennen tehty. Ja tultiin porukassa juttuun ku yhdessä tehtiin.”

N60

Sosiaalisen kompetenttiuden kasvua, huolimatta ryhmän jäsenten erilaisuudesta, tai ehkä juuri siitä johtuen, tapahtui kuitenkin myös Polku -koulutuksessa, ja nimenomaan juuri ryhmässä toimien.

”Siellä oppii tulemaan enemmän muitten kanssa toimeen ja sitä kautta sitte se itseluottamuski kasvaa. Pystyy vieraitten ihmisten seassa touhuamaan. Ku sinne lyyvvään joku kaksikymmentäki ventovierasta tekemään ryhmätyötä, ni kyl siinä pitää vähän ottaa ihteesäkki niskasta kiinni et uskaltaa tehdä ees jotaki.”

M31

Tunneälykkyyteen liittyvät viestintätaidot ovat kehittyneet ryhmässä. M31:n kommentti kuvaa myös sosiaalisen kompetenttiuden vahvistumista hänen löytäessä tarkoituksenmukainen käyttäytymismalli ihmisten kanssa toimiessaan. Ne haastateltavat, jotka kokevat itsensä sosiaalisiksi, ulospäinsuuntautuneeksi ja kykeneväksi tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa, ovat kokeneet koulutuksen sosiaalisen elementin tärkeäksi. N60 kokee oman sosiaalisen verkostonsa olevan nollassa, mutta ei kaivannutkaan ketään ympärilleen. Kertomansa mukaan hän on oppinut olemaan yksin viihtymään yksin ja koulutuksen tarjoama sosiaalisen vuorovaikutuksen elementti jäi siten merkitykseltään vähäiseksi. Hän on kokenut ryhmämuotoisen opetuksen enemmän esteenä kuin voimavarana.

Sosiaalinen vuorovaikutus ja ryhmässä toimiminen on aiheuttanut myös asennemuutoksen. Vaikka asenne saattoi koulutuksen alussa olla negatiivinen, se muuttui kanssatovereiden kanssa keskustellessa.

”Mulla oli sellanen iha hälläväliä asenne et mennään vaan, onhan täällä muitaki. Kivempi oli jutella muitten kanssa ja tupakkaporukassa heittää herjaa ku ottaa niin hirveen tosissaan.”

M50

”Se asenne muuttuu, se on se pari kolme ensimmäistä päivää ku menee siinä kapinoidessa tavallaan. Mut seki kapina on ihan turhaa ku eihän se kouluttajien vika oo. Eihän ne sinne pakota kettää.”

M31

Minäkuva hahmottui monella kurssilaisella mm. erilaisten itsetuntemukseen liittyvien testien tekemisen yhteydessä, ”kyllä siellä piti mieltä ja pähkäillä”, kuten M31 kuvaa. Moni koki, että on jo oppinut itsensä näihin elämänvuosiin hyvin tuntemaan, koulutus sitten vahvisti omaa näkemystä itsestä.

”Kyllä sitä tähän ikkään mennessä on ollu pakko jo oppia itsensä tuntemaan. Kyllä mä tiijän suurinpiirteen mitä mä oon.”

N50

Iäkkäimmillä haastateltavilla minäkuva ei juurikaan muuttunut, se ainoastaan vahvistui koulutuksen aikana. Sen sijaan nuorin haastateltavista kuvasi löytäneensä itsestään uusia mahdollisuuksia. Nämä mahdollisuudet liittyivät mm. opiskelutaitoihin ja kykyyn tuoda oma näkemyksensä esille suuremmassakin ryhmässä.

Aineiston pohjalta voidaan todeta, että itseluottamuksen kasvu nousi tässä tutkimuksessa koulutuksen merkittävämmäksi vaikutukseksi. Pitkä työttömyys ja pelkkä päämäärätön kotona oleminen, poikkeava vuorokausirytmii ja saamattomuuden tunne, kokemus työelämästä irtautumisesta oli ennen koulutusta vähentänyt itseluottamusta ja saanut etenkin naishaastateltavia kääpertymään itseensä.

”Ehkä se ku se itseluottamus vähä kasvaa, ni sit sitä pikkusen positii-visemmin kahtoo eteenpäin. Uskoo enemmän sitte ihteensä.”

M31

Siitäkin huolimatta, että haastateltavat kokevat joutuneensa pakotetuksi koulutukseen, heidän itseluottamuksensa tuntui kohoavan koulutuksen aikana.

”Vaikka sinne mennee sillä mielialalla että kuhan nyt on, ni kyllä sitä kuitenkin tuntuu, et aina ku sieltä lähtee, ni luottaa ihteensä enemmän. Varsinki ku on ollu pitkään työttömänä.”

M31

Siitosen (1999) mukaan voimaantumista voidaan tukea avoimuudella, toimintavapaudella, rohkaisemisella sekä turvallisuuteen, luottamukseen ja tasa-arvoisuuteen pyrkimisellä. Hän (1999, 61) kirjoittaa, että *”valinnanvapaus ja molemminpuolinen vapaaehtoisuus ovat merkityksellisiä sisäisen voimantunteen rakentumisen ratkaisevassa alkuvaiheessa, sekä myös prosessin ylläpitämisessä ja vahvistumisessa”*. Tämä herättää kysymyksen, kuinka voimaantumisprosessi voi käynnistyä kun viisi kuudesta haastateltavasta aloittaa koulutuksen pakon sanelemana? Lähtökohdat voimaantumisprosessin käynnistymiselle ja / tai sen edistymiselle ohjaavan koulutuksen aikana ovat erittäin haastavat, koska koulutukseen hakeutuminen koetaan pakkona. Kerätyn aineiston pohjalta voidaan kuitenkin sanoa, että voimavaraistumista on tapahtunut. Asenne koulutusta ja sen pakonomaisuutta kohtaan muuttuu nopeasti. Koulutuksen aikana tehdään tutkimusmatkaa omaan itseen ja se ei ole helppoa, eikä sitä hyvän kouluttajan kyseessä ollessa kovinkaan helposti pysty ohittamaan ajatuksia herättämättä:

”Mä läksin vaan silleen, et mulla oli läsnäolopakko, ei osallistumispakko. Mutta eihän siitä sitten mitään tullu, kyllä siellä joutu kuuntelemaan ja ajattelemaan ja niitä asioita miettimään.”

M31

Ammattiin tähtäävät tai konkreettisia ammattiaineksia sisältävät koulutukset ovat parantaneet itseluottamusta vielä enemmän kuin elämänhallintataitoihin painottuvat ohjaavat koulutukset. N42 kuvaa näin koulutusten ja niissä ryhmissä toimimisen kasvattaneen itseluottamusta.

”Näiden koulutusten myötä se on kasvanu (itseluottamus). Ku huomaa et oppii tekemään, et vaik miä oon varmaan toiseks vanhin, mut miä aattelen, että kyllä miä opin ku muutki oppii. Nii ja siitä sit ku huomaa et oppii, ni se antaa uutta pontta.”

N42

Ohjaava koulutus antaa tietoa erilaisista opiskelu- ja työllistymisvaihtoehdoista. Haastateltavien puheesta nousivat esille oppisopimuskoulutus, erilaiset atk-koulutukset ja yrittäjyys. Tätä valinnanvapautta lisäävää tietovarannon kasvua, joka lisää motivaation tunnetta ja positiivisia tulevaisuuden odotuksia, käsitellään kappaleessa 6.3. Yksi haastateltavista muisteli tunnelmia koulutuksen päättymisen jälkeen:

Ei mua nitistetä vieläkään, et kyl mä kamppailen eteenpäin elämässä kuitenkin vieläki. Ja pistän hanttiin jos tarvii. Ei ihan turhaa uhmaa, et ihan asian perusteella voi sanoo jos autonomiaa loukataan. On se yks motiivi sekin käsittää, et elämä on ees taistelua, et periks ei piä antaa. Mulla on kamppailumielialaa - - - Kyllähän me porukoiden kans tupakkatauolla puhuttiin että ei meitä nitistetä - - - Kyllähän meijänki koulutuksessa siellä alussa joku sano niin, että ei mua eikä meitä vielä nitistetty olla. Et semmosta mieltä, et hanttiin pitää ainaki laittaa.”

M50

Haastateltavan kertomassa ilmenee uudenlaisen sisäisen puheen ja näkökulmien löytyminen (ks. Onnsimaa 2000, 155–156). Vesalaisen ja Vuoren (1996, 55) mukaan työttömyyden on itsetunnon säilymisen kannalta suotuisaa pystyä ajattelemaan elämäänsä uudesta näkökulmasta sen sijaan, että kieltäytyisi esimerkiksi hyväksymästä työttömyyttä tosiasiallisena uutena elämäntilanteena. Työttömyyden ja itsensä hyväksymistä, oman elämäntilanteen suhteuttamista ympäröivään maailmaan on myös Polku -koulutuksessa tehty, sekä kouluttajan ohjaamana että pienemmissä itsestään muodostuneissa ryhmissä. Toiveet ja odotukset latistuvat rajoittuneiden voimavarojen myötä (Vesalainen & Vuori 1996, 2). Koulutuksen myötä toiveita heräteltiin henkiin voimavarojen löytymisen avulla, tulevaisuudelle uskallettiin antaa jonkinlaisia odotuksia. Rodwellin (ks. Siitonen 1999, 134) mukaan ihmisen voimaantuminen näkyy ennen kaikkea parantuneena itsetuntona, kykynä asettaa ja saavuttaa päämääriä. Se näkyy myös oman elämän ja muu-

tosprosessin hallinnan tunteena ja toiveikkuutena tulevaisuuden suhteen. Toiveikas ihminen ei luovuta heti vastoinkäymisen ja vaikeilta tuntuvien haasteiden edessä.

Vahva sosiaalinen kompetenssi auttaa saavuttamaan tavoitteita omassa elämässään. Sen avulla ihminen kokee itsensä toimintakykyiseksi. Ohjaavan koulutuksen merkitys sosiaalisen kompetenttiuden kasvussa painottuu itseluottamuksen kasvun kautta tapahtuvaan minäkuvan selkeytymiseen ja onnistuneisiin vuorovaikutustilanteisiin, rohkeuteen hakeutua myöhemminkin toiminnallisiin tilanteisiin.

7.3 ”Hei, mä voin kuitenkin jossain rajoissa valita oman kohtaloni”

Ohjaava koulutus toisaalta luo vaihtoehtoja ja lisää sitä kautta autonomian tunnetta. Mutta toisaalta, koulutus itsessään on autonomiaa rajoittava, kuten aiemmasta on käynyt ilmi. Kurssille osallistuminen ei ole ollut vapaaehtoista, vaan pakon sanelemaa. Onnistuneesta kouluttajan työskentelystä sen sijaan kertoo M31:n kommentti siitä, kuinka asenne muutaman päivän päästä muuttuu (s. 85). Koulutus antaa ihmisen elämään lisää valinnanmahdollisuuksia välittämällä tietoa tämän päivän erilaisista aikuisiän opiskeluvaihtoehtoista ja yhteiskunnan tuista opiskeluun ja työllistymiseen liittyen.

”No ainaki se Polku-koulutus anto yhden haaraan lisää siis jos työllistymisen kautta kahtoo ni sen yrityspuoli tuli siihen lisää sitte vaihtoehtona. Kyl sieltä jotain tulee aina sellasta lisää että onhan se tietysti jos yksikin linja löytyy mitä kohti kahtoo.”

M31

Polku -koulutus on muiden koulutusten ja elämäkokemusten lisänä ollut näyttämässä niitä paikkoja, mihin pyydyksiä voidaan heittää, lisäämässä vaihtoehtoja ja valinnanmahdollisuuksia. Kaikki haastateltavat ikävuodesta 42 ikävuoteen 60 ottivat esille ikänsä työllistymisen esteenä. 42-vuotias haastateltava otti ikänsä esille opiskelutaitojen vuoksi, hän koki, ettei opiskelu enää hänen iällään ole helppoa. Nykypäivänä ihmisen elämä ei etene lineaarisesti koulusta työelämä. ja eläkkeelle, vaan tyypillisempää ovat katkonaiset työurat, monivaiheiset opiskelut ja puhutaan elinikäisestä oppimisesta, jolla ei kasvatustieteissä tarkoiteta ainoastaan elämän koulun käymistä. Iän ja elämän katko-

naisuuden merkityksen käsitteleminen myös ohjaavassa koulutuksessa olisi mitä ilmeisimmin hyödyllistä.

Ohjaavasta koulutuksesta ainoana konkreettisena opittuna tieto-/taitovalmiutena nostettiin esille atk-aidot. Se oli mahdollistanut myöhemmin sen, että haastateltavat ovat mm. käyneet internetissä katsomassa työpaikkoja ja oppilaitosten internet-sivustoilla. Sen sijaan ammatilliset työvoimakoulutukset olivat antaneet paljon lisätietoa ja konkreettisia osaamisalueita. Toisaalta, myös ne voivat opiskelijan mielestä jäädä kesken:

”Ku siellä suunniteltiin sellasta käsityöosuuskuntaa, mut sit se vähän jäi. Se vähän niinku jäi kesken se kurssi. Me oltais haluttu, et olis ollu se toinen kurssi vielä. Et oltais niinku semmonen osuuskunta tänne tehty, perustettu, näillä kaikilla taidoilla ja siinä ois niinku pikkuhiljaa omia tuotteitaan mitä jokainen oli jo ennen tehny ja oppi uutta ja semmosia tehty niinku vaikka johonki myymälään. Se oli pikkusen suunnitteilla. mut se jäi kaikki kesken sitte. Että se mikä niinku tarpeellista ois, ni sitä ei tullukaan sitte.”

N60

Nuorinta haastateltavaa lukuun ottamatta jokainen haastateltava nosti esille oman ikänsä: liian vanha opiskelemaan tai saamaan uutta, määräraikaista tai vakituista työpaikkaa. Kokemus omasta valinnan mahdollisuudesta, siitä, että itse voi vaikuttaa omaan elämänsä, nousi kouluttajien sekä muiden ryhmäläisten kanssa ajatuksia jakaessa.

”Kyllä mä vakavasti ajattelin sitä ku mä olin kuitenkin useemman kerran jo yrittäny, et ei tästä tuu mitään, et hei, mä voin ite kuitenkin jossain rajoissa valita oman kohtaloni. Kyllä ne ajatukset tuli mieleen siellä ku mä sen kouluttajan kanssa keskustelin, joka ihan avoimesti haasteli mun kanssa näistä ongelmista.”

M50

M50 puhuu alkoholinkäytöstään, jota hän on muutaman kerran ennen koulutusta tuloksetta yrittänyt lopettaa. Koulutuksen aikana lopettamisajatukset taas kiirivät mieleen, mutta koulutuksen jälkeen saatuaan yllättäen suuren rahasumman, hän ei pystynyt olemaan raittiina. Kun rahat oli käytetty, raitistuminen tuli mahdolliseksi. Haastatteluhet-

kellä hän on ollut vuoden ja kolme kuukautta raittiina. Ja koulutuksen päättymisestä on tällöin vuosi ja kymmenen kuukautta. Haastateltava on siis raitistunut reilu puoli vuotta koulutuksen päättymisen jälkeen.

Tavoitteellisuudessa ei koulutuksessa päästy niin pitkälle kuin olisi ollut suotavaa. Kellään haastateltavista ei koulutuksen jälkeen ollut konkreettista suunnitelmaa siitä, mitä seuraavaksi tekee. Opetushallinnon ohjaavalle koulutukselle asetetuissa tavoitteissa määritellään koulutus- ja / tai työllistymissuunnitelman laatiminen. Ideana on työstää suunnitelmaa koko koulutuksen ajan ja koulutuksen päättyessä jokaisella on kirjallisena jatkosuunnitelmat. Pyysin haastateltavia kutsukirjeessä ottamaan tämä suunnitelma mukaan haastattelutilanteeseen. Kenelläkään haastateltavista ei tällaista suunnitelmaa ollut ja kukaan ei osannut määritellä, mitkä omat aiheet koulutuksen jälkeen konkreettisesti olivat. Kukaan ei muistanut, että tällaista suunnitelmaa olisi tehty. Haastateltavat kuvasivat seuraavasti:

”No kyllähän me sitte juteltiin lopuks aika pitkäänki sen kurssinvetäjän kanssa mut palautetta ei oo kuulunu vieläkkää.”

M53

”No kyl kai siellä olis pitäny niitä (suunnitelmia) tehdä, mut mä en oo tutustunu siihen, nehän joutu antaa työvoimatoimistolle raportin siitä.”

M50

Haastateltavat kokivat, että kouluttajat tekivät suunnitelmat työvoimaviranomaisia varten. He eivät kokeneet itseään subjekteiksi, jotka yhdessä kouluttajan kanssa suunnittelevat omaa elämäänsä realistisesti. Suunnitelmat, jos niitä tehtiin, ovat siis jääneet opiskelijoille hyvin ulkokohtaiseksi. Ne koettiin koulutuksen järjestäjän raportiksi työvoimaviranomaisille suoritetusta tehtävästään.

Zimmermanin (1995, 583) mukaan voimaannuttamisprosessiin sisältyy kokemuksia, joiden kautta yksilöt oppivat näkemään päämääriään ja mahdollisuuksia saavuttaa niitä sekä pääsemään käsiksi resursseihin ja hallitsemaan niitä. Näitä päämääriä hahmotettiin Polku -koulutuksessakin, omia resursseja löydettiin, mutta toisaalta oman elämänlaadun paranemisen, saati sitten työllistymisen reunaehdot koettiin liian haastavaksi: ikä, alko-

holiongelma tai työn ja työelämän vaativuus koettiin niin suuriksi haasteiksi, että rohkeutta niiden tavoittelemiseen ei täysin saavutettu. Vesalaisen ja Vuoren (1996, 7) mukaan luottamus työn saamiseen johtaa voimakkaaseen motivaatioon etsiä työtä. Jos tätä luottamusta itseen ja omiin voimavaroihin, luottamusta siihen, että saan työpaikan, pystyn työtä tekemään, ei koulutuksen aikana tai sen jälkeen saavuteta, on matka työllistymiseen vielä pitkä. Tuloksettomat yritykset muuttaa tilannetta, esimerkiksi työtä hakemalla, johtavat edelleen itsetunnon heikentymiseen.

Siitosen (1999, 118) mukaan Ihmisen voimaantumisen kannalta on tärkeää, että hän voi asettaa itselleen tulevaisuuden unelmia. Suurten päämäärien saavuttaminen edellyttää välitavoitteiden asettamista ja niiden saavuttaminen on yhteydessä voimavarojen vapautumiseen pyrittäessä kohti uusia haasteita. Päämäärillä ja voimaantumisella on keskeinen suhde. Koulutuksen aikana haastateltaville heräsi ajatuksia erilaisista vaihtoehdoista toimia elämässään eri tavalla. Näitä ajatuksia ei kuitenkaan työstetty tarpeeksi, eikä niihin sitouduttu. Valinnanmahdollisuus koulutus tuo lisää tietovarannon kasvun myötä ja kasvanut itseluottamus luo rohkeutta tarttua elämän tarjoamiin tilaisuuksiin, tai jopa lähteä itse näitä tilaisuuksia etsimään ja rakentamaan (mm. yrittäjäyys).

7.4 "Mun elämänlaatu on parantunu hirveesti"

Viimeisen tutkimustehtävän tarkoitus oli mitata niitä konkreettisia elämänmuutoksia, joita koulutuksen aikana mahdollisesti tapahtunut voimaantumisprosessin käynnistyminen on saanut aikaan. Tutkimuksessa haluttiin vastauksia siihen, ovatko ihmisten arkirutiinit tai elämän keskusaktiviteetit jotenkin muuttuneet koulutuksen myötä. Litteroiduista teksteistä nousi esille kolme tähän aineistoon yleistettävissä olevaa asiaa, sekä kaksi yksittäistä elämässä tapahtunutta muutosta, joihin Polku -koulutuksella on ollut merkityksensä. Jokainen haastateltava nosti esille liikunnallisia muutoksia ja terveydentilaan liittyviä asioita. Toiseksi, vuorokauden rytmittymisessä tapahtui muutoksia ja viimeistä kokonaisuutta kuvaisin mielialan kohoamisen myötä syntyneeksi yleiseksi aktivoitumiseksi.

Haastateltavat nostivat esille Polku -koulutuksessa olleet kolesteroli- ja verenpainetaudit sekä kävelylenkit. Osalle liikunta ja omasta terveydestä huolehtiminen oli jäänyt tärkeäksi osaksi arkea koulutuksen jälkeenkin.

”Koulutus suuntas sitä että pitäis vähän niinku ajatella omaa hyvinvointia vaikka olis tää työttömyys. Ku mä oon kokenu sen aika lailla et se on pakotettua köyhyyttä oikeestaan. Kunto on kohentunu ku mä oon liikkunu nyt. Käyny uimassa ja ulkona, liikkunu, kävelly reipasta kävelly.”

M50

Antonovskyn (1987, 138) mukaan vahvan koherenssin tunteen omaava ihminen valitsee kulloisellekin stressitilanteelle sopivimman selviytymiskeinon. Koulutukseen osallistuneet olivat sen jälkeen alkaneet käyttää liikuntaa stressitilanteen helpottajana ja liikunnan harrastaminen itsessään on lisännyt koettua mielekkyyden tunnetta.

Sen lisäksi, että aktivoiva toimenpide on riittävän pitkäkestoinen tai prosessinomainen, on tärkeää, että se kohdennetaan oikealla tavalla, siten että työttömät siitä hyötyvät. N59 nousi jälleen esille aineistosta henkilönä, jonka elämä rytmittyi ja jäsenyi mielekkäiden asioiden ympärille jo ennen koulutusta. Hän myös koki, että koulutus esti häntä elämästä toimivaa arkeaan, johon kuului kotia remontoivien rakennusmiesten ruokinta ja muu kodin ja pihamaan hoito, minkä hän koki tärkeäksi tehtäväkseen.

Tämä 59-vuotias naishaastateltava kuvasi arjen rytmittymistä koulutuksen aikaan eri tavalla siten, että silloin illat olivat kiireisiä täynnä arjen askareita eikä harrastuksiin oikain jaksanut lähteä. Työttömänä ollessa elämä on leppoisampaa ja arjen askareet tehdään pitkin päivää. Illalla on vielä energiaa osallistua mm. Martta-toimintaan. Hän kuvaa erittäin tarkasti päivärytmensä, joka sisältää erilaisia kodinhoitoon ja harrastustoimintaan liittyviä asioita.

Edelleen N59 ulkoistaa itsensä muusta ryhmästä:

”Kyllä se miusta vähä tyhjänpäiväinen miulle oli. Niinku sanoin, se olis enempi miun mielestä näille jotka nukkuu sinne kahteentoista ja sit mennään kaljakapakkaan istumaan ja istutaan taas myöhään siellä, et niillehän se pitäs jotka tarvii rytmittää elämää.”

N59

Neljän koulutukseen osallistuneen arjen rytmi muuttui täysin joko vuorokausirytmien tai päivään kuuluvien rutiinien vuoksi ja kolme heistä oli edelleen samassa rytmissä. Nuoremman mieshenkilön unirytmä muuttui seuraavasti:

”Mulla se meni ainaki ihan pääläelleen. Yhessä vaiheessa se oli just sitä että heräs tuolla iltapäivän puolella ja meni nukkumaan joskus aamuyön puolella. Et se meni siihen. Sit ku ties et se kurssi tuli ni oli pakko ruveta kääntämään ihan toiseen laitaan sitte se. No nytte se on sitte sen kurssin jälkeen ollukki silleen et on tässä niin sanotussa normaalissa rytmissä mitä ihmisillä yleensä on.”

M31

”Normaaliin” rytmiin siirtyminen on ollut alun univeloista huolimatta erittäin positiivinen kokemus. M53 kuvailee, että silloin tuntee elävänsä kuten muut. On parempi syy aamulla herätä, ja syy lähteä johonkin. Keski-ikäisen mieshenkilön arjen rutiinit muuttivat kaljan oston ja juomisen sijasta kurssipaikalle menemiseen ja siellä olemiseen:

”Eipä ne siitä oo oikeastaan muuttunu ku siihen on tottunu silleen et kuudelta ylös ja kymmeneltä nukkumaan viimestään ja korkeintaan päivätirsat välillä. Ei se vuorokausirytmiiin vaikuttanu, et siihen oli tottunu. Ennen kurssia jos sitä oli ryypänny, ni johan sitä krapulaan herää ennenku saa kaljaa mistään. Joutuu kellosta kattoo et elintarvikioski aukee vasta yheksältä et saa kaljaa, sinne oli kilometri matkaa, ni pakko oli lähtee kassillinen kaljaa hakemaan.”

M50

Yleistä aktivoitumista kuvaavat parhaiten haastateltavat N60 ja M50. Työvoimakoulutukset ovat olleet niitä elämänjaksoja, jolloin ei ole kokenut itseään saamattomaksi ja jolloin on saanut jotain konkreettista aikaan, tuntenut itsensä tärkeäksi (N60 kädentaitokoulutuksen aikaan). Elämän tarkoituksenmukaisuuden ja mielekkyyden tunteen kohtamisen vuoksi jokainen, lukuun ottamatta N59:a on kokenut aktivoitumista, pirteyttä, mielen virkeyttä ja asioihin tarttumisen helpottumista.

Onnismaa ja Taskinen (1994, 36) kirjoittavat ohjaavan koulutuksen tärkeästä tavoitteesta, toimivammasta tavasta olla työtön. M50 on ollut perustamassa kotikaupunkiinsa

eräänlaista alkoholisteille tarkoitettua yhdistystoimintaa ja on siinä vastuullisessa roolissa. Hän kuvaa sitä, kuinka Polku -koulutuksen aikaan muut ryhmän jäsenet puhuivat hänelle aroistakin asioista.

”Se on vertaistoimintaa. Mulla on sellanen ajatus et, mä voin auttaa muita kans siinä nyt kun näyttää siltä että oon sellasessa tilanteessa että en ota ryyppyn ryyppyä koko loppuelämänä. En minä paineisiin ota. Lähen uimahallille uimaan. Saunon ja uin kaksi tuntia ni eiköhän helpota.”

M50

Aineistosta on löydettävissä monia niitä merkityksiä, mitä Chamberl (1997, ks. kpl. 4.3) 15-vaiheiselle voimaantumisprosessille antaa. Opiskelijat ovat saaneet tietoja ja vaihtoehtoja tehdäkseen valintoja, toiveikkuuden tunne on lisääntynyt. Kokemus selviytymisestä on lisääntynyt yhdessä ryhmän kanssa jaettua sama kokemus pitkästä työttömyysajasta. Muutosten aikaansaaminen omassa elämässä ja yhteisössä on ehkä parhaiten onnistunut M50:lla, joka pyrkii vertaistoinnilla vaikuttamaan siihen yhteisöön, mihin on samaistunut alkoholinkäytön aikaan.

Kaksi haastateltavaa on osallistunut työklinaltutkimukseen, jossa mm. neurologi ja psykologi ovat arvioineet työkykyä. Molemmat olivat erittäin tyytyväisiä tähän tutkimukseen, se on luonut uudenlaista, vahvaa uskoa ja halua selviytyä työelämässä. Polku -koulutukseen nähden he kokivat sen merkitykset konkreettisempina.

”Töitä mä en oo niin aktiivisesti kyllä hakenu muuta ku käyny työvoimatoimistossa katsomassa aina vaan. - - - Ku tuli se arvio et on työkyky ni olihan se hyvä - - - Oon ruvennu niinku ottaa itseeni niskasta kii että pitää ruveta kuntoutuu työelämään vielä. Et ei tässä oo aikaa vielä ruveta eläkkeelle.

M50

Yksittäisistä elämän muutoksista nousi esille kaksi: työpaikan saaminen ja oman alkoholinkäytön lopettamisen prosessoiminen. Polku -koulutuksen jälkeen kukaan ei saanut työpaikkaa, mutta työllistymisen palvelukeskuksen toimintaan osallistunut M31 on juuri haastatteluajankohtana saanut työpaikan. M50 koki tärkeäksi sen, että sai rehellisesti

myöntää käyttävänsä alkoholia. Prosessointi alkoholinkäytön lopettamiseen alkoi koulutuksen aikana. Mannilan ym. (2002, 47) mukaan monilla pitkäaikaistyöttömillä on hyvin monenlaisia yksilötasoisia työllistymisen esteitä ja ongelmia, joihin massapalveluilla ei kyetä vastaamaan. Työllistymisen palvelukeskukset ovat eräs keino tarjota moniammatillista ja yksilöllistä palvelua.

M31 on ollut mukana työllistymisen palvelukeskuksen toiminnassa, johon yhtenä osana kuuluu ohjaavan koulutuksen jakso. Siinä koulutus ei ole vain irrallinen jakso, vaan linkittytyy suunnitelmalliseen kokonaisuuteen. Haastateltava kokee erittäin tärkeäksi, että on joku ohjaaja, jonka kanssa jakaa kokemuksia.

”Sen kurssin jälkeenki voi jäähä siihen työllistymisen palvelukeskuksen piiriin, niillä ohjaajilla on enemmän aikaa perehtyä. Sulla on oma ohjaaja sit siellä.”

M31

Kortteisen ja Tuomikosken (1998, 38, 131) tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä osoittaa, että työttömät ovat työllisiä sairaampia sekä fyysisesti että psyykkisesti (ks. myös Pohjola 1997). Uni- ja rauhoittavien lääkkeiden käyttö lisääntyy voimakkaasti vuoden työttömyyden jälkeen, samoin masentuneisuus. Voimattomuus, ärtyneisyys, päättämättömyys, tunne siitä että kaikki käy yli voimien, lisääntyy tasaisesti. Haastateltavien kertomuksista on nähtävissä se, että työttömyyden alkaessa työtön ei pääse irti häpeästä ja siihen liittyvästä mielialojen heilahtelusta raivon ja masennuksen välillä. Hän jää yksin myös kotona ja sukulaisten ja ystävien seurassa. Keho ei kestä työttömyyden pitkittymistä, korvaustason uhkaava alentumista ja masentavia kokemuksia työmarkkinoilla.

Se, mitä Kortteisen ja Tuomikosken (1998) tutkimus sekä erilaiset vaiheteoriat (mm. Glyptis ja Borgen & Amundson, ks. kpl 7.1) kuvaavat, on löydettävissä myös tästä tutkimusaineistosta: työttömyyden pitkittyminen, tulotason alentuminen, epäonnistumisen kokemukset työnhaussa ja työmarkkinoilla passivoittavat, aloitekyvyttömyys lisääntyy ja usko työnsaantimahdollisuuksiin hiipuu. Haastaviin mahdollisuuksiin ei uskalleta tarttua, ne näyttävät liian uhkaavilta ja vaativilta. Ohjaava koulutus on tarjonnut merkittäviä oppimiskokemuksia, mutta niiden koko persoonaa edistävät pitkäkestoiset muu-

tokset eivät toteudu, mikäli koulutuksen jälkeen palataan samaan vanhaan työttömyyteen.

Kappaleessa 3.1 esiteltyjen kansainvälisten työvoimapolitiikan painopisteiden mukaan tukitoimia pyritään kohdentamaan niitä tarvitseville henkilöille. Tavoitteissa pyritään myös pysyvien vaikutusten aikaansaamiseen toteuttamalla jatkumoa esimerkiksi koulutuksesta työharjoitteluun. Suomessa vuoden 1998 tehdyillä työvoimapolitiittisilla uudistuksilla pyrittiin mm. edellä mainittuihin tavoitteisiin. Työttömistä pyrittiin tekemään kokopäiväisiä työnhakijoita. Kun kuitenkin perehdytään vaiheteorioihin ja kuunnellaan työttömien tarinoita, on selkeästi huomattavissa, ettei kukaan jaksaa olla pitkään motivoitunut työnhakija. Toistuvat epäonnistumiset johtavat niiden tilanteiden välttämiseen, missä epäonnistuminen jälleen olisi mahdollista kohdata.

Ohjaavan koulutuksen elämänhallintaa lisääviä vaikutuksia ovat tutkineet mm. Jokela (1995), Tyni (2000) ja Ojala (2001) ohjaavan koulutuksen aikana tai pian sen jälkeen (ks. kpl. 3.5). Tyni (2000, 129) esittääkin jatkotutkimushaasteeksi tutkia koulutuksen vaikutuksia pidemmällä tähtäimellä. Näihin em. tutkimuksiin verrattuna koulutuksen elämänhallinnalliset vaikutukset näyttäytyvät merkittävimpinä juuri koulutuksen jälkeen kuin vuosi ja 10 kuukautta koulutuksen jälkeen. Tämän vuoksi tarvitaan pitkäjänteisempää työtä työttömien elämänlaadun ja työmarkkinavalmiuden parantamiseksi.

Hyvä aktivoiva työvoimapolitiikka on asiakasta tukevaa, riittävää ohjauksen, neuvonnan, tiedon ja tuen antamista, rinnalla kulkemista. Kuten Pohjola (2000, 92) onkin todennut, ohjaavissa koulutuksissa olennainen haaste on se, miten viranomaiset sitoutuvat koulutuksen jälkeen tukemaan asiakkaiden suunnitelmia. Keskeistä on se, miten vastuu koulutukseen osallistuneiden tukemisesta hoidetaan viranomaisten palveluprosesseissa siten, että ihmisten uudelleen löytämä yrittämisen into säilyy.

7.5 Voimaantumistarinat

Voimavaraistuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessinomainen kasvutapahtuma, jolle on vaikea löytää alku- tai loppupistettä. Aineistoni pohjalta voimaantumista voidaan katsoa tapahtuneen viiden haastateltavan kohdalla Polku -koulutuksen aikana ja sen jälkeen. N59 oli hyötynyt Polku -koulutuksesta vähiten, eikä voimaannuttavia vaikutuksia koulutuksesta johtuen ole löydetävissä. Polku -koulutus on antanut lisätietoa

oppisopimuksesta ja yrittäjyydestä, mutta ne eivät ole olleet hänelle ajankohtaisia asioita. N59 on osallistunut Polku -koulutuksen jälkeen kahden viikon liikuntapainotteiselle aktivointi -kurssille, josta koki olevan hyötyä liikunnan säännöllisestä vaikutuksesta. Hän ei tarvitse työtä kokeakseen elämänsä mielekkääksi ja itsensä arvokkaaksi. Mielekkään elämän sisältö tulee arjesta eläkkeelle jääneen miehen kanssa, kotiaskareista ja koirien kanssa lenkkeilystä. Konkreettisin, ja ehkä myös ainoa etu Polku -koulutuksesta on ollut se, että N59 pitää yhä yhteyttä erääseen kurssilaiseen. N59 näkee tulevaisuutensa positiivisesti, siellä on odotettavissa paljon hyvä asioita; remontti alkaa valmistumaan, saa ryhtyä suunnittelemaan sisustusta ja ompelemaan verhoja. Ikänsä kokee ainoastaan työllistymisen esteenä, muuten elämässä on vielä paljon vaihtoehtoja ja valinnanmahdollisuuksia.

M53:n voimaannuttavat kokemukset liittyvät omien voimavarojen löytämiseen ja haluun hyödyntää niitä. Ja toisaalta omien resurssivajauksien huomaamiseen, haluun oppia lisää, hakeutua opiskelemaan ATK:ta tai lähteä työharjoitteluun.

”No ku olin siellä harjoittelussa ni huomasin et miun taidot ei riitä, et tarviin lisäkoulutusta.”

M53

Koulutuksen aikana rohkaisevat keskustelut opettajien kanssa vahvistivat mielenkiintoa hakeutua atk-alalle. Polku -koulutusta konkreettisemmat vaikutukset M53 koki saaneensa työklinaltutkimuksesta, jossa hänen työkykyyn perehdyttiin yksilöllisesti eri asiantuntijoiden voimin. Suunnitelmissa on nyt sen pohjalta polvien ja selän hoitaminen kuntoon sekä atk-koulutukseen tai työharjoitteluun hakeutuminen.

Vaikka M50 ei lopettanut alkoholinkäyttöä heti koulutuksen jälkeen, alkoivat muutoksen siemenet itää koulutuksen aikana keskusteluissa ohjaajan ja muiden ryhmän jäsenen kanssa. Nyt hän kokee olevansa täysin sinut alkoholinkäyttönsä historian kanssa ja uskoo pystyvänsä pysymään raittiina. M50:n voimaannuttavat kokemukset liittyivät myös tietovarannon kasvuun; ATK-taitojen karttumiseen ja tiedon saamiseen erilaisista opiskeluvaihtoehdoista. Haastateltavalla on nyt tiedossa enemmän niitä mahdollisuuksia, joihin voi pyydyksiään heitellä.

”Mun elämäntilanne on silleen et mä niin sanotusti heitän pyydyksiä sinne sun tänne, minne pääsis opiskelemaan tai mistä sais harjottelu-paikan.”

M50

Koulutuksen aikana sosiaaliset kontaktit voimaannuttivat M50:tä, yhteiset keskustelut loivat sinnikkyyttä selviytyä työttömyydestä. Yhdestä kurssilaisesta jäi myös kaveri koulutuksen jälkeenkin. Ryhmässä toimiessaan hän huomasi olevansa ihminen, johon muut tukeutuvat. Koulutuksen jälkeen raitistuttuaan hän on ollut vastuullisessa roolissa luomassa kotikaupunkiinsa alkoholisteille tarkoitettua toimintaa. Myös minäkuvan ja it-seluottamuksen vahvistumista on tapahtunut.

”Kyllä minä ainakin testeissä ilahduin itsestäni, että siellä oli sellaisia, vastas niinku sitä minäkuvaa aika paljon ne testit. Ihan miellyttäviä tuloksia sieltä tuli. - - - Et kyllä ku mä äsken katoin niitä testejä mitä mulla oli jäljellä, ni kyllä minä ihan otettu vieläki oon ku lukee niitä, et ulospäinsuuntautunut ja - - - että kyllä siinä rinta karrelle nousee.”

M50

Koulutus oli alkusysäys muuttaa arjen sisältöjä itsetuhoisasta päihteiden hallitsemasta elämäntavasta terveellisempään suuntaan, uinti ja lenkkeily kuuluvat nyt harrastuksiin. Tällä hetkellä M50 odottaa tietoa datanomien opiskelupaikasta ja ellei se tärppää, on aikomuksena heittää lisää pyydyksiä elämän vaihtoehtomereen. Toisaalta työ ihmisten kanssa kiinnostaisi, toisaalta koneiden kanssa. Vuoden päästä M50 näkee itsensä opiskelemassa.

Kukaan haastateltavista ei ole työllistynyt avoimille työmarkkinoille, mutta N59:lla on juuri alkamassa ja M31:lla juuri alkanut työllistämistukityö. M31:lle ohjaavan koulutuksen voimaannuttavat vaikutukset liittyvät itsetunnon kasvuun lähinnä huomattessaan pärjäävänsä isossa ryhmässä. Koulutus on vähentänyt epävarmuuden tunnetta sitäkin kautta, että keskustelut kouluttajien ja ohjaajien kanssa lisäsivät rohkeutta tehdä päätöksiä ja valintoja.

”Mä aina pähkäilen hirveen pitkän aikaa itekseen, että mitä tekis vai jättäskö tekemättä vai mitä. Nää koulutukset on vähän tsempannu silleenki, että ku sitä itseluottamusta tulee ni osaa paremminki tehdä niitä päätöksiä. Ja se et sieltä saa ihan hyviä vinkkejä ja apuja niihin.”

M31

Tiedollista valmiutta M31 kokee saaneensa paljon yrittäjyyteen liittyen. Hänellä olikin aikomuksena perustaa ystävänsä kanssa yritys ja Polku -koulutuksen aikaan näitä suunnitelmia kehiteltiin yhdessä kouluttajien kanssa. Saman alan yritys kuitenkin ehdittiin perustaa paikkakunnalle, joten kysyntää ei olisi heidän yritykselle enää riittänyt. Jo toteuttamiskelpoiseksi kehitelty idea jouduttiin hautaamaan. Koulutuksen aikana normaalisti kääntynyt vuorokausirytmä on säilynyt haastateltavalla tähän saakka. Tämä jo valmis säännöllinen rytmä on nyt helpottanut uudessa työpaikassa aloittamista.

N60 edusti aineistossa harvinaista tapausta, koska hänen avopuolisonsa kuoli pitkäaikaissairauteen koulutuksen aikana. Tämä antoi mahdollisuuden tarkastella koulutuksen tukevaa roolia kriisitilanteessa. Koska ohjaava koulutus on rajapinnoilla toimimista, tulisi mielestäni kouluttajien osata toimia eri rajapinnoilla ja ohjata opiskelijoita oikeaan suuntaan, jokaisen elämäntilanteen edellyttävällä tavalla. N60 sai suruunsa tarvitsemaansa ammattiapua vasta vuoden 2004 syksyllä, kun sitä ennen ei ollut tiennyt, mitä kautta ja mihin hänen tulisi hakeutua. Kouluttajat eivät ottaneet aktiivista roolia tukeakseen opiskelijaa surussa, keskustelut rajoittuivat tupakkatauoille:

”Ku yhtä aikaa satuttiin tupakalla olemaa, ni sillo niinku kahenkesken juteltiin (opettajan kanssa).”

N60

N60 on aiemminkin osallistunut ohjaavaan koulutukseen ja lisäksi suorittanut työvoimakoulutuksena kädentaitokoulutuksen. Ymmärrettävästi hänen tuottamansa aineiston anti tässä tutkimuksessa painottuu muihin kuin Polku -koulutukseen, koska sen aikana haastateltava eli keskellä kriisiä. Ennen miehensä kuolemaa Polku -koulutuksessa ehdittiin harjoitella tietokoneen käyttöä, jonka N60 koki antaneen hänelle lisävalmiuksia. Tosin hän ei enää kokenut siitä hyötyvänsä, kun ei ole voinut harjoitella ja kokee nyt unohtaneen oppimansa. Ylipäättään työvoimakoulutukset ovat saaneet N60:n itseluottamuksen kasvamaan. Hän on kokenut pitkän työttömyysjakson ja epäonnistuneen työkokeilun itsetuntoa alentavana. Kädentaitokoulutus on ollut haastateltavan elämässä erittäin voi-

maannuttava kokemus. Siinä on ollut mielekästä ja haastavaa tekemistä, joka on antanut voimaa vuosiksi eteenpäin. Se on kasvattanut itsetuntoa, vähentänyt saamattomuuden tunnetta ja lisännyt vapaa-ajan harrastuksia. Kädentaidot – koulutus antoi sisällön lisäksi myös vaihtoehtoja elämälle: entä jos työllistäisin itseni osuuskunnan puitteissa?

N42:n voimaannuttavat kokemukset painottuvat myös tämänhetkisen tutkinnon suorittamiseen. Hän on sinä aikana kokenut löytäneensä itsestään uusia osaamisenalueita sekä sinnikkyyttä. Polku -koulutuksen merkitys oli aktivoiva, joka on auttanut lähtemään ulos kotoa ja toimimaan ryhmässä ja hakeutumaan edelleen koulutukseen. Koulutus on tuonut mielekästä rytmiä päivään, intoa ja halua jatkaa vielä jossain muussa koulutuksessa säilyttääkseen päivärytmin ja kokemuksen elämän merkityksellisyydestä. Sekä ohjaavan että ammattiin valmistavan koulutuksen aikana N42:n usko itseen ja omaan oppimiskykyyn on kasvanut. Niiden aikana hän on saanut muilta tukea omille ajatuksille ja päätöksille. Harjoittelujaksot ovat vahvistaneet omaa minäkuvaa ja kasvattaneet itseluottamusta onnistumisten kokemusten myötä. Koulutukset ovat tuoneet elämään ”jotaki värikkyyttä”.

8 Pohdinta

”Välillä haluan repiä pala palalta koko paperiläjän ja vetää vessanpöntöstä alas. Mutta ne hetket, ne löytämisen onnen hetket, kyllä ne menevät ohi veren, hien ja kyynelien.”

Tutkimuspäiväkirja 2.4.2005

8.1 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ohjaavan koulutuksen voimavaraistavaa vaikutusta. Tutkijan perehtyessä ohjaavalle koulutukselle asetettuihin tavoitteisiin, oli sieltä löydettävissä tämä tavoitteiden ”pehmeä” puoli, jota ei ole tutkittu paljon. ”Pehmeä” puoli sisältää niitä merkityksiä, mitä voidaan kutsua voimavaraistaviksi tekijöiksi. Empowerment -käsitteen laaja käyttö erilaisissa tarkoituksissa vaati tutkijalta syvällisen perehtymisen käsitteeseen, jonka jälkeen oli viedä muodostettava oma näkemys siitä, mitä voimavaraistuminen juuri ohjaavan koulutuksen kontekstissa voisi olla. Käsitteen alle

löytyi teoreettisia alakäsitteitä, jotka sitten analyysivaiheessa osoittautuivat osittain päällekkäisiksi.

Ne käsitteet, jotka katsottiin soveltuviksi empowerment -käsitteen alakäsitteiksi, ovat sisällöltään erittäin laajoja ja niitä ei ollut mahdollista tutkimusmenetelmällisistä valinnoista huolimatta käsitellä ehkä riittävän syvällisesti. Se olisi vaatinut useamman haastattelukerran. Aineistosta kuitenkin on selkeästi löydettävissä ne seikat, mikä ovat olleet koulutuksessa voimaannuttavia. Haastateltavat nostivat esille myös asioita, jotka he olisivat kokeneet olevan voimavaraistavia, mutta ne eivät koulutuksen aikana toteutuneet tai ne ovat toteutuneet muissa työvoimakoulutuksissa ennen tai jälkeen Polku -koulutuksen.

Realistinen tunne itsestä syntyy toiminnan yhteydessä ja saadusta palautteesta. Jos ihmisen elämässä ei ole toimintaa, on vain seinät, jotka saattavat tuntua kaatuvan päälle. Työvoimakoulutusten selkein vaikutus on itseluottamuksen kasvu. Suurin osa haastateltavista oli onnistunut pitämään tätä yllä hakeutumalla muihin koulutuksiin tai työllistyessään.

Ohjaava koulutus on kasvattanut haastateltavien koherenssin tunnetta lisäämällä elämän mielekkyyttä ja tarkoituksenmukaisuutta. Osalle vaikutus on jäänyt lyhytaikaiseksi, mutta suurin osa kokee saaneensa siitä voimaa ponnistaa eteenpäin, yhä haastatteluhetkelläkin. Elämä tuntuu hallittavammalta kun tieto erilaisista vaihtoehdoista kasvaa. Osa on pitkään pohtinut koulutusten tarjoamia vaihtoehtoja, yrittäjyyttä ja/tai oppisopimus-koulutusta. Vaikka siemen on jäänyt itämään, ei se kuitenkaan ollut kasvattanut versoja. Elämäntapahtumana ohjaava koulutus ei kuitenkaan ole niin merkittävä, että se yksinään pystyisi pitkäaikaisesti kohentamaan koherenssin tunnetta.

Sosiaalisen kompetenssin kasvuun on vaikuttanut minäkuvan vahvistuminen erilaisten itsetuntemukseen liittyvien harjoitusten kautta sekä itseluottamuksen kasvun kautta. Itseluottamuksen kasvuun löytyi koulutuksista monenlaisia syytekijöitä, joista vahvimpana ehkä nousivat esille harjoittelukokemukset. Lisäksi aineistosta nousivat esille kokemukset ryhmässä toimimisesta, ylipäättään siitä, että on jaksanut istua ja kuunnella. Tärkeitä ovat olleet kokemukset uuden oppimisesta ja omien vahvuksiensa hyödyntämisestä.

Autonomisuuden tunteen kasvua ohjaava koulutus on lisännyt tuomalla yhteen saman elämäkokemuksen läpi käyneitä ihmisiä. Yhteisen ajatustenvaihdon myötä on syntynyt yhteenkuuluvuutta ja selviytymisen tunnetta. Koulutus herätteli ”yhdessä selviämme, ovat muut ennen meitäkin selvinneet” – mentaliteettia, minkä voidaan katsoa olevan voimaantumista parhaimmillaan. Toisaalta autonomisuuden tunnetta kasvattavat koulutuksen antamat erilaiset konkreettiset valmiudet (mm. ATK-taidot) sekä tieto erilaisista yhteiskunnan tarjoamista (tuki)vaihtoehtoista opiskeluun tai työllistymiseen liittyen.

Ajattelen, että parhaimmillaan voimaantumisprosessi tuottaa sisäisen voimantunnon kasvun myötä konkreettisia elämänmuutoksia. Tutkimusaineistossa tällaisia muutoksia ovat olleet alkoholinkäytön lopettaminen ja uusiin koulutuksiin hakeutuminen sekä kahdella haastateltavalla työllistyminen. Polku-koulutuksella ei tosin ollut suoranaista vaikutusta työpaikan löytymiseen. Tähän päivään saakka kestäneitä muutoksia arjessa ovat olleet vuorokausirytmien muuttuminen ja uudet harrastukset.

Kaiken edellä esittämäni kohdalla voidaan kysyä, että mikä on ollut harjoitetun aktivoivan työvoimapolitiikan ja nimenomaisesti Polku -koulutuksen vaikutus voimaantumiseen. Tätä itsekini murehdin kentälle lähtiessäni, mistä voin löytää ja tunnistaa kausaliitteisuhteet. Mutta haastateltavien kanssa keskustellessani huomasin, että minun tulee luottaa heidän kertomaansa. Haastateltavat osaavat kertoa koulutuksen merkityksestä itselleen. Useimmat haastattelut alkoivat siten, etteivät he kokeneet koulutuksella juurikaan olleen merkitystä elämässään. Keskustelun jatkuessa ja haastattelijan aktivoimista heitä kysymyksillään, he löysivät niitä myönteisiä vaikutuksia, mitkä vaikuttavat heidän elämässään yhä – tai mitkä ovat olleet vain koulutuksen aikaisia kokemuksia. Haastateltuja tehdessäni olin kuitenkin tarkkana, etten ohjannut kysymyksilläni liikaa kuvaamaan heitä sitä, mikä mahtuisi vain ja ainoastaan ennalta suunnittelemani teemojen alle. Tutkimukseen valitut alakäsitteet ovat kuitenkin niin laajoja, että niiden alle sisältyivät kaikki haastateltavien antamat merkitykset.

Teemahaastattelu oli onnistunut menetelmävalinta. Ensin suunniteltiin toistetun teemahaastattelun tekemistä, joka olisi toistettu kolmesti. Haastattelu olisi tehty koulutuksen alussa, koulutuksen päättyessä ja muutama kuukausi koulutuksen päättymisen jälkeen. Tähän eivät kuitenkaan aikaresurssit riittäneet ja tutustuessani aiempaan tutkimukseen, asetettiin siellä tärkeäksi tutkimushaasteeksi juuri pitkäaikaisten koulutusten vaikutusten tutkimisen.

Työvoimakoulutuksen sisältöteemat valitaan koulutuksen tavoitteiden ja kohderyhmän mukaan. Elämäntaitoon painottuvassa koulutuksessa eri sisältöteemoja käydään läpi useampia kuin muissa koulutustyypeissä. (Järvinen ym. 1996, 28.) Kun se tehdään lyhyenä aikana, voi vaikutelma jäädä keskeneräiseksi, kuten M31 koki koulutuksen olevan roiskaisuja sieltä täältä. Elämäntaitoihin painottuvat ohjaavat koulutukset kestävät yleensä kolme kuukautta, mikä on lyhyt aika vahvan ja kestävän muutosvoiman syntyemiselle. Kun ihminen tarvitsee tukea työllistymiseen tai elämän syrjästä kiinni saamiseen, on ohjaava koulutus osana kokonaisvaltaista ja suunnitelmallista prosessia hyvä, mutta mikäli se jää irralliseksi toimenpiteeksi, sen pitkäkestoinen merkitys jää vähäiseksi. Ohjaava koulutus voi käynnistää voimaantumisprosessin, mutta sen onnistunut loppuun saattaminen eli konkreettisten tuloksien aikaan saaminen vaatii pitkällisempää tukemista, suunnitelmallista työvoima- ja elämänpolitiikkaa. Ihmisiä ei tule heitellä työvoimapolitiikan nimissä toimenpiteestä toiseen, mutta yhdessä työttömän kanssa tulee suunnitella kullekin sopiva yksilöllinen työllistymispolku käytettävissä olevien keinojen avulla. Eikä vain käytettävissä olevien, vaan myös uutta luoden.

Jotta aktivoivat toimenpiteet voimaannuttaisivat ihmistä, tulee niiden perimmäisenä johtajatuksena olla pyrkimys saada ihmiset kokemaan, että paras auktoriteetti löytyy heistä itsestään. Koulutuksen loputtua saattaen vaihdettava-periaate luo mahdollisuuksia käynnistyneen voimaantumisprosessin jatkumiselle.

Haastateltavat ovat osallistuneet Polku -koulutuksen lisäksi myös muihin ohjaaviin koulutuksiin. Niissä on ollut paljon toistoa ja tämä ymmärrettävästi vähentää motivaatiota. Tämä herättelee paineita opiskelijavalinnoille ja koulutusten sisältösuunnittelulle. Aineistosta erottui N59, joka ei hyötynyt koulutuksesta. Elämönhallintapainotteiden koulutus ei ollut hänen tarpeisiinsa sopiva. Suurimmalle osalle koulutus ei taas ole ollut riittävä pysyvien tulosten aikaansaamiseksi.

Jo opiskelijavalintojen vaiheessa olisi hyvä kiinnittää huomiota myös kokonaisuuteen ennakoiden ryhmädynamiikkaa. Tämä on tärkeää juuri ohjaavassa koulutuksessa, jonka aikana omaa minää työstetään yhdessä ryhmän kanssa ja muiden kokemuksia on tarkoitus hyödyntää reflektiopohjana omaan elämään. Aineistosta nousi selkeästi esille se, että parempi ryhmähenki saavutettiin ammattiin painottuvissa koulutuksissa, jolloin ikäerol-

lakaan ei ollut merkitystä, yhteinen kiinnostuksen kohde ja mielekäs tekeminen vaikuttaa positiivisesti ryhmädynamiikkaan.

Opiskelijavalintojen lisäksi peräänkuulutan suunnitelmallisia, yksilöllisiä työvoimapolitiittisia ratkaisuja. Voimaantumista voidaan tukea monilla mahdollistavilla ratkaisuilla. Suunniteltaessa ohjaavia koulutuksia ja kouluttajana toimiessa, on tärkeää tiedostaa voimaantumiseen vaikuttavat tekijät, jotta olosuhteet voidaan pyrkiä luomaan voimaantumisen kannalta edulliseksi. Koska voimaantuminen on myös sosiaalinen prosessi, on toimintaympäristön sosiaalisiin rakenteisiin ja olosuhteisiin kiinnitettävä huomiota.

Mäki-Kulmalan (2000, 13) mukaan vuoden 1998 uudistuksen luoma työvoimapolitiittinen ajattelu on hyödyllinen: työttömän työnä ja velvollisuutena on pidettävä sitä, että hän aktiivisesti pyrkii kehittämään oman työllistymisensä edellytyksiä tai ainakin säilyttämään ne. On kuitenkin tärkeää, että työllistymiseensä tukea tarvitsevat saavat sitä oikealla tavalla ja riittävän pitkäkestoisesti. Tässä myöhäismodernissa yhteiskunnassamme epävarmoja, yksilöllistyviä ja monimutkaisia elämäntilanteita ei sektoroitunut palvelujärjestelmä enää palvele. Tarvitaan valmiutta rikkoa sektorirajoja ja muodostaa aikakautta ja sen ihmisiä ja yksilöllisiä elämäntilanteita vastaavia palveluja.

Työllistymistuloksiin tuijotettaessa ohjaavan koulutuksen voidaankin sanoa tuhlaavan verorahoja, mutta mikäli kiinnitetään huomio sen muihin vaikutuksiin, voidaan kysyä, onko verorahojen käyttö sen arvoista, että pitkäaikaistyötön kokee hetkellisesti elämänsä laatunsa parantuneen? Mikäli työvoimapolitiikkaa suunnitelmallistetaan ja pyritään luomaan yksilöllisiä työllistymispolkua, joihin myös viranomaistaho sitoutuu, epäilemättä verorahoilla saatavan aikaan kannattavia, pitkälle kantavia tuloksia. Työllistymisessä erityistä tukea tarvitsevien työllisyydenhoitomallilta vaaditaan eri alojen asiantuntijoiden ammattitaidon yhdistämistä. Yhä yksilöllistyvät ja monimutkaistuvat elämäntilanteet vaativat paneutumista ja pitkäjänteistä työskentelyä yhdessä asiakkaan kanssa.

8.2 Tutkimuksen toteutuksen ja luotettavuuden arviointi

Aineistosta löytyi vastaukset kaikkiin tutkimusongelmiin. Tutkimusmenetelmän valinta oli mielestäni onnistunut, koska haastattelulla saatiin syvällisempää tietoa kuin kyselytutkimuksella olisi saatu. Pohdin tosin haastatteluja litteroidessani, että pitäydyinkö lii-

aksi ennalta asettamissa teemoissa. Olisinko avoimemmalla jäsentelyllä saanut induktiivisemmän tutkimusotteen? Olen koko tutkimusprosessin ajan kirjoittanut tutkimuspäiväkirjaa ja reflektoinut itseäni tutkijana, mikä on lisännyt tutkimuksen luotettavuutta.

Empowerment -käsitteen monimerkityksellisyys vaatii operationalisointi -vaiheessa paljon ajatustyötä ja saattaa aiheuttaa eräänlaisen validiusongelman: onnistuinko löytämään empowermentia kuvaavat teoreettiset ja arkitason käsitteet. Tutkimuksessa on kuitenkin hyödynnetty aiempia tutkimuksia, omaa työkokemusta ja luovuutta. Tutkimusta tehdessä on luotu yksi tapa jäsentää ja hyödyntää empowerment -ajattelua.

Teemahaastattelurunkoa (liite 3) suunnitellessani ja varsinkin analyysia tehdessä ja tiivistäessäni huomasin pääkäsitteissäni päällekkäisyyttä. Esimerkiksi koherenssin tunne ja sosiaalinen kompetenssi pitävät sisällään samansuuntaisia teemoja (mm. itseluottamus).

Tuloksilla ei ole tilastollista yleistettävyyttä, mutta ne antavat syvällistä tietoa kuuden ihmisen kokemuksista ohjaavasta koulutuksesta. Olen raportoidessani tarkastellut tuloksia sekä yksilöittäin ja yhdistäen. Näin olen pyrkinyt nostamaan esille kokemusten yhtäläisyydet ja eroavaisuudet.

Tutkimustulokset antavat tärkeää tietoa sekä ohjaavan koulutuksen ostajille että järjestäjille koulutuksia suunniteltaessa. Tulokset tuovat esille sen, että ohjaavalla koulutuksella voi olla merkittävä voimavaraistava merkitys, mutta yksinään irrallisena aktivoivana toimenpiteenä se ei ole riittävä. Tutkimus tuo myös oman pienen lisänsä laajaan tieteelliseen keskusteluun empowermentista ja sen soveltamisesta eri konteksteissa.

Kvalitatiivisen tutkimuksen, varsinkaan grounded theory -tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa eivät reliabiliteetti ja validiteetti välttämättä ole relevantteja arvioinnin määreitä, koska niiden tausta on mittaamisen arvioinnissa. Glaser ja Strauss (1967, 224) suhtautuvat kriittisesti näiden perinteisten kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuuskriteereiden soveltuvuuteen grounded theory -tutkimuksen luotettavuuden arviointiin. Heidän mukaan luotettavuuden arvioinnin tulee perustua teorian luomisen prosessin kuvaamiseen, erityisesti aineistonkeruun, koodauksen ja analyysin arviointiin sekä raportin luotettavuuteen. He esittelevät neljä kriteeriä: sopivuus, toimivuus, relevanttius ja muunneltavuus (Glaser 1978, 4–6; 1992, 15, 116).

Lincoln ja Guban (1985, 290, 294–296) esittävät kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointia totuusarvon, sovellettavuuden, pysyvyyden ja neutraalisuuden kriteereillä. Totuusarvo liittyy kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetyn sisäisen validiteetin käsitteeseen. Edellytyksenä on aidon, alkuperäisen todellisuuden vastaavuus raportissa esitetyn todellisuuden kuvauksen kanssa. Olen pyrkinyt raportoimaan tutkimustulokset siten, että ne vastaavat mahdollisimman tarkasti haastateltavien kokemusmaailmaa. Tulosten raportoinnissa on käytetty myös paljon suoria lainauksia, jolla on pyritty saamaan esille tutkittavien ääntä. Näin lukijalla on myös mahdollista jossain määrin arvioida tehtyä analyysia ja esitettyjä johtopäätöksiä.

Sovellettavuuden käsitteellä viitataan ulkoiseen validiteettiin, tutkimustulosten yleistettävyyteen ja käyttökelpoisuuteen. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole ollut etsiä laajoja empiirisiä yleistyksiä, vaan tutkia kuuden ihmisen kokemuksia. Tuloksia ei siis voida yleistää. Tuloksia voidaan kuitenkin pitää suuntaa antavina, koska osin vastaavanlaisia tuloksia, etenkin itseluottamuksen kasvun suhteen on tehty aiemmissa tutkimuksissa. (Lincoln & Guba 1985, 296–297, 298–299.)

Pysyvyydellä viitataan reliabiliteettiin, toistettavuuteen, johdonmukaisuuteen ja sisäiseen yhtenäisyyteen. Aivan vastaavana tutkimustilanne ei enää toistu, mutta olen pyrkinyt raportoimaan mahdollisimman tarkasti tutkimuksen kulun ja kohdejoukon, jotta se tuloksia voidaan halutessa testata toistamalla tutkimus. On tärkeää, että tutkija luotettavuuden vuoksi osoittaa, millaiseen päättelyyn hän missäkin tutkimuksensa ja analyysin vaiheessa on pyrkinyt. Grounded theory-mallia käyttäessään on tärkeää kertoa, miten aineiston keräämisessä induktiivisuuden ja/tai induktiivis-deduktiivisuuden pohjalta on onnistuttu. Neutraalisuuden käsitettä voidaan verrata objektiivisuuteen, vahvistettavuuteen, eli mahdollisuuteen päätyä samanlaisiin tuloksiin erilaisilla analyysimenetelmillä. Tutkimuksessa ei ole käytetty useita analyysimenetelmiä. (Lincoln & Guba 1985, 299–300.)

8.3 Tutkimuksen eettisyys ja jatkotutkimushaasteet

Tutkimuksen teossa tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kohtelu on tärkeää. Henkilöiltä on saatava suostumus haastatteluun, taattava anonymius ja luottamuksellisuus sekä aineisto tulee tallentaa asianmukaisesti (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2000,

26–27.) Tutkimuslupa haettiin työministeriöstä. Kun lupa myönnettiin, saatiin käyttöön koulutuksen käyneiden yhteystiedot. Haastattelukutsu lähetettiin postitse, jossa informoitiin tulevasta puhelinsoitosta. Puhelimitse sovittiin haastatteluajankohdat niiden kanssa, jotka haastatteluun suostuivat. Haastatteluun osallistumisesta luvattiin haastattelukutsussa 10 euron palkkio. Lahjakortilla pyrittiin turvaamaan tarkoittamaton haastateltavien valikoituminen motivaation mukaisesti. Tavallisesti tutkimuksiin osallistuvat he, jotka haluavat kertoa itsestään ja kokemuksistaan.

Yksi haastateltavista oli kokenut koulutuksen aikana surun miehensä kuoltua. Haastattelu nosti pintaan näitä tunteita ja muistoja siitä shokkiajasta. Haastattelun lopuksi pyrittiin tietoisesti keskustelemaan näistä esiin nousseista tunteista ja haastateltavalle annettiin mahdollisuus puhua avoimesti sen jälkeen, kun haastattelun varsinainen tutkimuksellinen osuus oli suoritettu.

Tutkimuksen raportoinnissa on pyritty takaamaan anonymisuus peittämällä koulutuksen paikkakunta, tarkka ajankohta, nimi sekä koulutukseen osallistuneiden nimet ja joitakin muita tunnistetietoja. Esimerkiksi ikiä, ammatteja ja koulutustietoja on muutettu. Tutkijana koin ristiriitaa siitä, että on tärkeää saada esille jokaisen haastateltavan ääni, oma tarina, koska tässä tutkimuksessa jokaisen elämänhistorialla on merkityksensä. Kuitenkin kaikki taustamuuttujien esille tuominen saattaisi mahdollistaa haastateltavien tunnistamisen. Jos haastateltavasta ei kerrota mitään, on lukijan hankala ymmärtää heitä, vaikka tutkija olisikin ymmärtänyt. Mikäli olisin irrottanut haastateltavan puheen täysin taustamuuttujista ja elämänkulun tapahtumien yksilöllisestä esittelystä, olisin menettänyt liian paljon rikasta tietoa ja tulkinnanmahdollisuuksia. Anonymiteetin säilyttämiseksi joitakin muutoksia on kuitenkin ollut välttämätöntä tehdä ja näin haastateltavat eivät enää ole helposti tunnistettavissa. Aineisto on tallennettu asianmukaisesti kirjoittajan tietokoneelle ja hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Lähdeviitteet ja suorat lainaukset on pyritty merkitsemään tarkasti.

Ohjaava koulutus on rajapinnoilla kulkevaa työvoimapolitiikkaa, johon mielestäni yhteiskuntatieteilijällä ja etenkin sosiaalityön professiolla on suuri anti annettavanaan. Ohjaavaan koulutukseen osallistuvat ovat usein myös sosiaalitoimen asiakkaita ja kouluttajalta vaaditaan myös yhteiskuntatieteellistä osaamista. Järvisen ym. (1996 37–38) mukaan kouluttajan rooli on monipuolinen ja laaja-alainen, hän on ryhmän vetäjä ja organisaattori, oppimisen ohjaaja, henkilökohtainen ohjaaja, asiantuntija ja yhteistyökump-

pani. Inhimillisen toiminnan ja yhteiskunnallisten prosessien ymmärtämisen vuoksi hänellä on hyvä olla yhteiskunta ja/tai käyttäytymistieteellinen koulutustausta. Myös pedagoginen pätevyys löytyy suurimmalta osalta ohjaavan koulutuksen opettajista.

Ohjaava koulutus on nimensä mukaisesti asiakasta ohjaavaa, tukevaa, hetken rinnalla elämistä. Mielestäni ohjaavan koulutuksen kohdalla pedagogista tietämystä tärkeämpää ovat usein ohjaukselliset elementit, opiskelijan elämäntilanteeseen perehtyminen yksilö- ja ryhmäkeskustelujen kautta. Erilaisia ohjaavia koulutuksia olisi tarpeen tutkia koulutustajanaäkökulmastakin: millaisia kouluttajia, millaisia menetelmätapoja käytetään.

Vuosituhannen vaihteessa alettiin puhua yhteisasiakkaista ja yhteispalveluista. Sekä aktiivisen sosiaalipolitiikan että työvoimapolitiikan vahva yhteinen sidos on pyrkiä näkemään pitkäaikaistyöttömien tilanne palvelusektoreiden yhteisenä asiana, priorisoituna yhteistehtävänä. Työhallinnolla ja sosiaalihuollolla ei ole yhteisen strategian suunnittelun perinteitä, mutta uusia käytäntöjä on pikkuhiljaa syntynyt. (Karjalainen & Laine 2001, 21,36.) Samoja asiakasryhmiä ei ole syytä palvella päällekkäin lukuisissa tukirakenteissa eriytyneesti toisistaan. Asiakkaita tulee ohjata sellaisten palvelujen piiriin, joissa heitä voidaan palvella aina elämänhallinnasta työnhaun tukemiseen siten, että paluumahdollisuuksia työmarkkinoille voidaan myöhemmin järjestää työvoimapalvelun avulla.

Voidaankin herätellä myös kysymystä siitä, onko elämänhallintataitoihin painottuvan koulutuksen järjestäminen pelkästään työvoimapolitiikan tehtävä? Tanskassa tosin toimeentulotukiasiakkaiden aktivointi on siirretty uudelle työllisyysministeriölle (entiselle työministeriölle) (Salonen-Soulié 2004, 17). Joka tapauksessa, mielestäni tämä pro gradu työ osoittaa merkkejä siitä, että näitä sektorirajojen ylittäviä työllisyysneuvomalleja tarvitaan. Erilaisten käytäntöjen ja niiden toimivuuden tutkiminen olisi tärkeää. Niiden avulla voidaan vaikuttaa rakenteelliseen työttömyyteen.

Tarvetta ohjaavan koulutuksen ja muidenkin aktivoivien toimenpiteiden pitkittäistutkimuksella löytyy, miten eri toimenpiteet vaikuttavat sekä työllistymiseen että elämänhallintaan. Tutkimuksen toteuttaminen seurantana ennen toimenpidettä sekä heti sen jälkeen ja esimerkiksi vuoden kuluttua toimenpiteen päättymisen jälkeen antaisi mielenkiintoisen tutkimusnäkökulman. Näin saataisiin esille sekä koulutuksen lyhyt- että pitkäkestoiset vaikutukset.

Monella ohjaavaan koulutukseen osallistuneista tässäkin aineistossa on terveydellisiä haittoja. Suomessa tulisi tehokkaammin hyödyntää Taipaleen mallia laajentaen pitkäaikaistyöttömien eläke-edellytysten selvittämiseksi. Epäilen, että aktivointitoimenpiteiden piirissä on paljon ihmisiä, joiden työkyky on sairauden tai pitkän työttömyyden vuoksi menetetty. Eikä työkykyä arvioitaessa voida katsoa tilannetta ainoastaan kliinisestä näkökulmasta, vaan työmarkkinoiden vaatimustaso on otettava huomioon. Näiden toimenpiteessä olevien eläke-edellytysten selvittäminen antaisi kuvaa siitä, kuinka toimenpiteiden kohdentamisessa on onnistuttu.

Tässä tutkimuksessa on pohdittu empowerment -käsitteen historiaa, luonnetta, tausta-ajatuksia ja käyttötarkoituksia. Oma mielenkiintoinen tutkimuksen aihe olisi käsittehistoriallinen tutkimus, missä aiheeseen pureuduttaisiin syvällisesti. Käsitteen laaja-alainen ja monimerkityksinen käyttö vaatisi selkeyttämistä sekä kansainvälisessä että suomalaisessa kontekstissa.

Kirjallisuus

- Adams Robert. 1991. *Protests by pupils: Empowerment, schooling and the state*. Basingstoke: Falmer Press.
- Ahlqvist, Kirsti. 1996. Työ, työttömyys ja valinnanvapaudet. Teoksessa *Elämän riskit ja valinnat – Hyvinvointia lama-Suomessa?* Ahlqvist, Kirsti & Ahola Anja (toim.). Helsinki: Edita, 129-148.
- Aho, Simo & Holttinen, Jari & Vehviläinen, Jukka & Virjo, Ilkka. 2000. Vuoden 1998 työvoimapoliittisen uudistuksen arviointia. Työministeriön tutkimuksia. Helsinki: Työministeriö.
- Aho, Simo & Kunttu, Susanna. 2001. Työvoimapoliittisten toimien vaikuttavuuden tutkiminen rekisteriaineistojen avulla. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.
- Aho, Simo. 2004. Työttömyys jäi pysyväksi ongelmaksi. *Sosiaalivakuutus*. 5/2004, 21.
- Aho, Simo & Virjo, Ilkka & Tyni, Päivi & Koponen, Hannu. 2005. Työttömät ja palvelutarve. Työttömille kohdistetun kyselyn ja työnhakusuunnitelmien analyysin tuloksia. Helsinki: Työministeriö.

- Ahola, Anja. 1996. Työttömyys kokemuksellisenä tilanteena. Teoksessa elämän riskit ja valinnat – hyvinvointia lama-suomessa? Ahlqvist, Kirsti & Ahola Anja (toim.). Helsinki: Edita, 149-181.
- Ahola, Sirpa. 2000. Mikä edistää muutosta? Kognitiivisten ajattelu- ja toimintastrategioiden muuttumisen yhteydet toiminnallisiin onnistumiskokemuksiin ohjaavan koulutuksen aikana. Psykologian lisensiaattitutkimus. Joensuu: Joensuun Yliopisto.
- Ala-Kauhaluoma, Mika & Keskitalo, Elsa & Lindqvist, Tuija & Parpo, Antti. 2004. Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta –lain sisältö ja vaikuttavuus. Helsinki: Stakes.
- Ala-Kauhaluoma, Mika. 2005. Keppiä ja porkkanaa. Voidaanko aktivoinnilla vaikuttaa työttömien työllistymiseen ja hyvinvointiin? Yhteiskuntapolitiikka. 70(1), 42-53.
- Alasuutari Pertti. 1989. Erinomaista, rakas Watson. Johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Helsinki: Hanki ja jää.
- Antikainen Ari. 1996. Merkittävät oppimiskokemukset ja valtautuminen. Teoksessa: Antikainen Ari & Huotelin Hannu (toim.). Oppiminen ja elämänhistoria. Aikuiskasvatuksen 37. vuosikirja, Kansanvalistuksen seura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 251–296.
- Antikainen Ari. 1998. Kasvatus, elämänkulku ja yhteiskunta. Porvoo: WSOY.
- Antonovsky, Aaron. 1979. Health, stress and Coping. San Fransisco, California: Jossey-Bass.
- Antonovsky, Aaron. 1987. Unraveling the mystery of health. How People Manage Stress and Stay Well. San Fransisco, California: Jossey-Bass.
- Arajärvi, Pentti. 2005. Näkökohtia työttömyyden aikaisen turvan kehittamisestä. Työmarkkinatuen ja toimeentulotuen sekä niiden hallinnon ja rahoituksen kehittäminen. Työhallinnon julkaisu 348. Helsinki: Työministeriö.
- Betcherman, Gordon. 2000. Structural Unemployment: How Important Are Labour Market Policies and Institutions. Canadian Public Policy. XXVI(1) 131-140.
- Blundell, Richard & Meghir Costas. 2001. Active Labour Market Policy vs Employment Tax Credits. Swedish Economic Policy Review 8, 239-266.
- DuBois, Brenda & Miley, Karla. 2004. Social work. An empowering profession. Boston: Allyn&Bacon.
- Dunderfelt, Tony. 1998. Elämänkaaripsykologia. Porvoo: WSOY.
- Erola, Jan. Työllisyys nousuun tanskalaisin eväin. 2003. Talouselämä 16, 48-52.

- Eskola, Jari & Niska, Terhi. 1997. Koulutus kannattaa aina. Teoksessa Viinamäki, Leena. Opiskellako vai ei? Näkökulmia opiskelusta 1990-luvulla. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 110-136.
- Feldt, Taru. 2000. Sense of Coherence. Structure, Stability and Health Promoting Role in Working Life. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.
- Filatov, Tarja. 2004. Tanskan malli. Käytettävissä: <http://www2.eduskunta.fi/fakta/edustaja/a51/ajankoht.html>. (viitattu 14.4.2005.)
- Foucault, Michel. 1987. The History of Sexuality. New York: Vintage Books.
- Gambril, Eileen. 1997. Social Work Practice. A Critical Thinker`s guide. New York, Oxford: Oxford University Press.
- Garman NB. 1995. The Schizophrenic rhetoric of school reform and the effects on teacher development. Teoksessa Smyth John. Critical discourses on teacher development. London Cassell, 23-38.
- Glaser Barney G. & Strauss Anselm L. 1967. The Discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research. New York, Chigago: Aldine Publishing Company.
- Glaser Barney G. 1978. Theoretical sensitivity. California: Mill Valley,
- Glaser Barney G. 1992. Basics of grounded theory analysis. California: Mill Valley.
- Grönfors Martti. 1982. Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. Porvoo: WSOY.
- Haapanen, Mika. 1998. Internal migration and labour market transition of unemployment workers. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Keskustelualoitteita. Helsinki. Käytettävissä: <http://www.vatt.fi/julkaisut/k/k179.pdf>. (viitattu 17.1.2005.)
- Haverinen, Riitta. 2003. Empowerment käsitteenä ja evaluaation näkökulma. Hallinnon tutkimuksia. 22(1), 46-66.
- Hämäläinen, Kari. 1999. aktiivinen työvoimapolitiikka ja työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Helsinki: Taloustieto.
- Härkäpää, Kristiina. 1995. Optimismi, kompetenssi ja selviytymiskeinot. Työselosteita. Malminkartanon kuntoutuskeskus. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Heikkilä-Laakso, Kristiina & Heikkilä Jorma. 1997. Innovatiivisuutta etsimässä. Turku: Turun Opettajankoulutuslaitos.
- Hietaniemi, Elina. 2004. aktivointia - elämänhallintaa - sosiaalista pääomaa. Tutkimus ikääntyvien työttömien elämänhallinnan tekijöistä ja syrjäytymistä torjuvien toimenpiteiden vaikutuksista. Työpoliittinen tutkimus 260. Helsinki: Työmi-

nisteriö. Käytettävissä:

http://www.mol.fi/mol/pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt260.pdf. (Viitattu 6.4.2005.)

- Hiivala-Jakku, Ritva. 1976. Freiren pedagogiikasta. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 1995. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena. 1982. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsijärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirvonen, Johanna. 1999. Etelä-Savon työttömille suunnattujen ESR-hankkeiden kohdentuminen ja vaikuttavuus. Pro Gradu –tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Käytettävissä: <http://selene.lib.jyu.fi:8080/gradu/g/1393.pdf>. (Viitattu 6.4.2004.)
- Ilmakunnas, Seija, Romppainen, Antti & Tuomala, Juha. 2001. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta ja ennakoinnista. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Jallinoja Pii. 2004. Terveystuolto ja asiakkaan voimavaraistaminen. Käytettävissä http://people.cc.jyu.fi/~vmsalmi/sosiologipaiivat/tr_hallinto.htm. (Viitattu 12.2.2005.)
- Järvelä, Sampo & Laukkanen, Maija. 2000. Näkökulmia voimavaraistamiseen. Employment Integra –projektien empowerment –teematyöraportti. Helsinki: Työministeriö.
- Järvikoski, Aila. 1994. Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan? Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Järvinen, Petteri & Katajisto, Jukka & Kellberg, Anneli & Onnismaa Jussi. 1996. Ohjaavan koulutuksen opetussuunnitelman laatiminen. Helsinki: Opetushallitus.
- Jochem, Sven. 2000. Nordic Labour Market Policies in Transition. West European Politics 23(3), 115-138.
- Jokela, Merja. Ohjaava koulutus – lyhytvaikutteinen piristysruiske vai todellinen muutoksen mahdollisuus? Seurantatutkimus ohjaavan koulutuksen vaikutuksista yksilötasolla. Pro gradu –tutkielma. Turku: Turun yliopisto.
- Karjalainen Vappu & Lahti Tuukka. 2001. Kokeilusta käytännöksi. Miten edistää pitkäaikaistyöttömien aktiivikäytäntöjen yleistymistä? Helsinki: Stakes.

- Karjalainen, Vappu & Vaahtera, Eeva (toim.) 2000. Yhteiset asiakkaat ja aktiivinen yhteistoiminta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö & Työministeriö & Stakes.
- Kettunen, Juha. 1996. Työvoimapolitiikan aktivointi Pohjoismaissa. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.
- Kettunen, Reetta & Kähäri-Wiik, Kaija & Vuori-Kemilä, Anne & Ihalainen, Jarmo. 2002. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Helsinki: WSOY.
- Klassen, Thomas R. & Schneider, Steffen. 2002. Similar Challenges, Different Solutions: Reforming Labour Market Policies in Germany and Canada during the 1990s. *Canadian Public Policy* XXVIII(1), 51-69.
- Koistinen, Pertti. 1999. Työpolitiikan perusteet. Juva: WSOY.
- Kortteinen Matti & Tuomikoski Hannu. 1998. Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Laaksonen, Hannele. 2003. Henkilöstötoiminnot työyhteisön voimistamisen välinenä. *Hallinnon tutkimuksia*. 22(1), 55-67.
- Lincoln, Yvonna S. & Guba, Egon G. 1985. *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Main findings from the evaluation of the Danish employability enhancement programmes, 1996-98. 2001. April 2-3, 2001 Discussion Paper. Ministry of Labour, Denmark. Käytettävissä: <http://peerreview.almp.org/pdf/official-paper-denm-ap01.pdf>. (viitattu 13.4.2005.)
- Mäki-Kulmala, Heikki. 2000. Työttömänä työyhteiskunnassa. Työttömän oikeuksien ja velvollisuuksien eettistä ja yhteiskuntafilosofista tarkastelua. Helsinki: Työministeriö.
- Mannila, Simo & Forsander, Annika & Hummasti, Antti & Vehviläinen, Jukka. 2002. Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työvoimapolitiikan näkökulmasta. Helsinki: Työministeriö.
- McCracken, Grant. 1988. *The Long Interview*. Qualitative Research Methods Series 13. California: Newbury Park.
- Merton, Robert K., Fiske, Marjorie & Kendall, Patricia L. 1956. *The focused interview: a manual of problems and procedures*. Glencoe: The Free Press.
- Metodix. 2003. Tieteellisen ja soveltavan tutkimuksen, menetelmien ja niiden oppimisen verkkoympäristö. Käytettävissä: <http://www.metodix.com/>. (viitattu 12.3.2003.)

- Mikkonen, Iris. 1997. Työvoimakoulutus osana työmarkkinapolkua. Koulutuksen vaikuttavuus yksilötasolla. Helsinki: Työministeriö.
- Neufeld, Jonathan & Grimmett, Peter P. 1994. The Authenticity for Struggle. Teoksessa Grimmett, Peter P. & Neufeld, Jonathan (toim.). Teacher development and the struggle for authenticity. Professional growth and restructuring in the context of change. New York: Teacher College, 205–232.
- Ojala, Kristiina. 2000. Ohjaavan koulutuksen mahdollisuudet elämänhallinnan edistämässä – Esimerkkinä Oma osaaminen esiin –kurssi. Pro Gradu –tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Käytettävissä: <http://selene.lib.jyu.fi:8080/gradu/f/kojala.pdf>. (Viitattu 15.1.2004.)
- Onnismaa, Jussi & Taskinen, Leena. 1994. Ohjaavan koulutuksen arviointia. Rajankäyntiä aikuisopetuksen, sosiaalityön, lyhytterapian ja kuntoutuksen kesken. Helsinki: Opetushallitus.
- Onnismaa, Jussi. 2000. Ohjaava koulutus: liikkumista rajapinnoilla ja toimimista toisin. Teoksessa Onnismaa, Jussi & Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Porvoo: PS-kustannus, 150-159.
- Onnismaa, Jussi. 2003. Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja asiantuntijuuden muutos. Kasvatustieteellisiä julkaisuja. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Parker, Stephen & Fook, John & Pease, Bob. 1999. Empowerment: The modern social work concept par excellence. Teoksessa Pease, Bob & Fook, John (toim.). Transforming social work practice. London: Routledge, 150-160.
- Parpo Antti & Ala-Kauhaluoma Mika & Keskitalo Elsa. 2001. Arvioita kuntouttavan työtoiminnan lain vastaanotosta. Stakesin Aktiiviohjelma. Työpapereita 2001. Helsinki: Stakes. Käytettävissä: <http://www.stakes.fi/verkkojulk/pdf/AktiiviohjelmaTy%C3%B6papereita1-2001.pdf>. (Viitattu 6.2.2005.)
- Pease, Bob. 2002. Rethinking Empowerment: A Postmodern Reappraisal for Emancipatory Practice. *The British Journal of Social Work* 32(2), 135-147.
- Pedersen, Lisbeth. 2002. Activation policies in Denmark. Käytettävissä: http://66.102.9.104/search?q=cache:JUK_h1BZSdgJ:www.stakes.fi/hyvinvointi/english/hyry/Pedersen_Lisbeth.doc+Activation+policies+in+Denmark&hl=fi. (Viitattu 13.4.2005.)
- Pehkonen, Jaakko. 1998. Pitkäaikaistyöttömyys. Teoksessa Pohjola, Matti (toim.). Suomalainen työttömyys. Helsinki: Taloustieto Oy, 219-244.

- Peirce, Charles S. 2001. Johdatus tieteen logiikkaan ja muita kirjoituksia. Suomentanut Markus Lång. Tampere: Vastapaino.
- Pohjola, Anneli. 1997. Ansaintavalmiudet muutoksessa – koulutuksellinen haaste. Teoksessa Viinamäki, Leena. 1997. Opiskellako vai ei? Näkökulmia opiskelusta 1990-luvulla. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 134-160.
- Pohjola, Anneli. 2000. Työmarkkinavalmiuksien reunaehdot. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja. Tutkimusraportteja ja selvityksiä. 29. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Poikkeus, Anna-Maija. 1997. Lasten toverisuhteet ja sosiaaliset taidot. Teoksessa Lyytinen, Paula, Korkikangas, Mikko & Lyytinen, Heikki. (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan. Porvoo: WSOY, 122-138.
- Raitasalo, Raimo. 2000. Positiiviset illuusiot ja työmarkkinaperspektiivien pysyvyys. Teoksessa Rajavaara, Marketta (toim.). Yksilölliset palvelut ja ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömyys. Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palveluselvityksen seurantatutkimuksen loppuraportti. Sosiaali- ja terveysalan tutkimuksia 54. Helsinki: Kansaneläkelaitos, 163-184.
- Raunio, Kyösti. 1999. Positivismi ja ihmistiede. Sosiaalitutkimuksen perustat ja käytännöt. Helsinki: Gaudeamus.
- Rekiaro, Ilkka & Robinson, Douglas. 2002. Englanti. Gummeruksen suomi englanti suomi sanakirja. Jyväskylä: Gummerus.
- Riihinen, Olavi. 1996. Elämänhallinta-käsitteen erittelyä ja ongelmia. Teoksessa Raitasalo, Raimo (toim.). Elämänhallintaa etsimässä. Helsinki: Kansaneläkelaitos, 16-34.
- Riikonen, Erkki. Henkinen hyvinvointi, voimanlähteet, kuntoutuminen. 2000. Teoksessa Onnismaa, Jussi & Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Porvoo: PS-kustannus, 41-56.
- Rissanen, Pekka & Aalto Anna-Mari. 2003. Yhteenveto kuntoutuksen vaikuttavuuden arvioinnista. Teoksessa Aalto, Anna-Mari & Hurri, Heikki & Järvisalo, Aila & Järvisalo, Jorma & Karjalainen, Vappu & Paatero, Heidi & Pohjolainen, Timo & Rissanen, Pekka (toim.). Kannattaako kuntoutus? Asiantuntijakatsaus eräiden kuntoutusmuotojen vaikuttavuudesta. Raportteja 267. Helsinki: Stakes, 1-28.
- Rodwell Christine M. 1996. An Analysis of the concept of empowerment. *Journal of Advanced Nursing* 23(2), 305–313.

- Rönkä, Anna. 1996. Kun ongelmat kasautuvat. Teoksessa Lea Pulkkinen (toim.) Lapsesta aikuiseksi. Jyväskylä: Atena Kustannus, 158-170.
- Rose, Stephen M. & Black, Bruce L. 1985. Advocacy and empowerment. Boston: Routledge & Kegan Paul.
- Rostila, Ilmari. 2001. Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.
- Ruohotie, Pekka. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.
- Ruponen, Ritva & Nummenmaa, Anna Raija & Koivuluhta, Merja. 2000. Teoksessa Onnismaa, Jussi & Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.). Ohjaus ammatina ja tieteenalana 1. Porvoo: PS-kustannus, 162-189.
- Saari, Erkki & Viinämäki, Leena & Pohjola, Anneli. 1999. Hyvinvointi-interventiot pitkäaikaistyöttömyyttä ratkaisemassa. Teoksessa Pohjola, Anneli & Saari Erkki & Viinämäki, Leena (toim.). 1999. Interventiolla hyvinvointia työttömille. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 8-39.
- Salonen-Souliè, Ulla. 2004. Tanskalainen kannustaminen kannustaa aidosti. Sosiaaliturva. 19/2004, 16-17.
- Saloniemi, Antti & Virtanen, Pekka. 1999. Työttömät vai työttömyys hoitoon? Teoksessa Pohjola, Anneli, Saari Erkki & Viinämäki, Leena (toim.). Interventiolla hyvinvointia työttömille. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 183-206.
- Santasalo, Martti. 1981. Työelämään ja koulutukseen valmentavat kurssit. Työvoimaministeriö. Suunnitteluosasto. Työvoimapolitiittisia selvityksiä no 40. Helsinki: Työvoimaministeriö.
- Satka, Mirja. 1993. Kansalaiskeskeinen sosiaalityö - utopia ja vaihtoehto. Sosiaalityöntekijä 3/1993, 23 -26.
- Sihto, Matti. 1994. Aktiivinen työvoimapolitiikka. Kehitys Rehnin-Meinderin mallista OECD:n strategiaksi. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Siitonen, Juha. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulun Yliopisto.
- Silta-Valmennusyhdistys. 2003. Käytettävissä: <http://www.silta-valmennusyhdistys.fi>. (Vitattu 12.3.2003.)
- Silvennoinen, Heikki. 1993. Työttömille koulutusta – miksi ja minkälaista? Aikuiskasvatus 13(3), 164-171, 223.
- Silvennoinen, Heikki. 1999. Aikuiskoulutus ja työttömyys. Helsinki: Tilastokeskus.
- Silvennoinen, Heikki. 2002. Koulutus marginalisaation hallintana. Tampere: Gaudeamus.

- Silvennoinen, Piia. 2002. Ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät ja ohjaava koulutus. *Aikuis-
kasvatus* 2/2002, 124-133.
- Simojoki, Hanna-Kaisa. 2003. Empowering Credit - More Than Just Money. The Socio-
Economic Impact of Micro-Finance on Women in Nairobi, Kenya. Pro gradu
tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Käytettävissä:
<http://selene.lib.jyu.fi:8080/gradu/v03/G0000086.pdf>. (Viitattu 29.1.05.)
- Simon, Barbara Levy. 1994. The empowerment tradition in American social work. New
York: Columbia University Press.
- Soininvaara, Osmo. 1999. Täystyöllisyyteen ilman köyhyyttä. Helsinki: Art House.
- Sounela, Raimo. 2001. Työllisyys talouspoliittisessa retoriikassa. Työllisyystavoite
Suomen valtion budjettiperusteluissa ja Kansantalouden aikakauskirjan talo-
uspoliittisessa kirjoittelussa vuosina 1991-1997. Akateeminen väitöskirja.
Tampere: Tampereen yliopisto. Käytettävissä: [http://acta.uta.fi/pdf/951-44-
5251-8.pdf](http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5251-8.pdf). (Viitattu 7.4.2005.)
- Stakes. Sosiaali- ja terveystalouden tutkimus- ja kehittämiskeskus 2003. Käytettävissä:
[http://www.stakes.fi/verkkojulk/pdf/AktiiviohjelmaTy%C3%B6papereita1 -
2001.pdf](http://www.stakes.fi/verkkojulk/pdf/AktiiviohjelmaTy%C3%B6papereita1-2001.pdf). (viitattu 14.2.2003.)
- Strandh, Mattias. 2001. State Intervention and Mental Well-being Among the Unem-
ployed. *Journal of Social Policy*. 30(1), 57-80.
- Strauss Anselm L. & Corbin Juliet. 1990. Basics of qualitative research. California:
Newbury Park.
- Suomalaisuuden liitto. 2004. Käytettävissä:
<http://www.suomalaisuudenliitto.fi/julistus.htm>. (Viitattu 23.1.2005.)
- Suominen, Sakari. 1996. Elämänhallinta – luottamusta vai voimavarojen hallintaa? Te-
oksessa Raitasalo, Raimo (toim.) 1996. Elämänhallintaa etsimässä. Helsinki:
Kansaneläkelaitos, 80-83.
- Tamminen, Mikko. 2000. Paluu normaaliin. Tutkimus addiktiivisten päihteidenkäytön
lopettamisesta. Helsinki: Stakes.
- Tapaninen, Antti. 2000. Työttömyys ja ohjaus. Teoksessa Onnismaa, Jussi & Pasanen,
Heikki & Spangar, Timo (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Porvoo:
PS-kustannus, 24-33.
- Tesch, Renata. 1990. Qualitative research: Analysis types and software tools. New
York: Falmer Press.

- Thomas Kenneth W & Velthouse Betty A. 1990. Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review* 15(4), 666–681.
- Tilastokeskus. 2004. Aktivointiaste. Käytävissä:
http://www.stat.fi/tk/tp/verkkokoulu/vk/tvt/oppitunnit/tvt03/tvt03_07/view.html (viitattu 5.2.2004.)
- Tilastokeskus. 2004. Käytävissä:
http://www.stat.fi/tk/tp/verkkokoulu/vk/tvt/oppitunnit/tvt03/tvt03_07/view.html. (Viitattu 3.4.2004.)
- Tuomala, Juha. 1998. Pitkäaikaistyöttömyys ja työttömän riski syrjäytyä työmarkkinoilta. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Tuomala, Juha. 2000. Työvoimakoulutuksen vaikutusten arviointi. Helsinki: Työministeriö.
- Tyni, Sanna. 2000. Ohjaavalla koulutuksella elämäntilannetta ja kokonaisvaltaista kunnoutumista. Tapaustutkimus pitkäaikaistyöttömille suunnatusta projektista. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Työhallinnon toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2004-2007. Työhallinnon julkaisu 318. Helsinki: Työministeriö. Käytävissä:
http://www.mol.fi/mol/pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj318.pdf. (Viitattu 5.1.2005.)
- Työhön, elämään, työelämään. E.C.HO ja STEPS –projektien loppuraportti. 1998. Helsinki: Stakes.
- Työministeriö. 2003. Ohje tarjousmenettelystä ja tarjousten arvioinnista työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen hankinnassa. Helsinki: Työministeriö.
- Työministeriö. 2005. Aikasarjat, kuviot ja määritelmät. Käytävissä:
http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/07_tilastot/02_aikasarjat/02_tyottomat_tyonhakijat/index.jsp. (viitattu 6.4.2005.)
- Työministeriö. 2005. Aikasarjat, kuviot ja määritelmät. Käytävissä:
http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/08_tyollisyyskatsaukset/2005-22-03.jsp. (viitattu 14.4.2005.)
- Työvoimakoulutustiedot. 2004. Mikkeli: Etelä-Savon TE-keskus.
- Vähätalo, Kari. 1998. Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus.
- Vahtera, Jussi. 1993. Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työympäristöntutkimuksen aikakauskirja lisänumero 1/93. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Vahtera, Jussi. 1995. Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen. Tutkimusraportit 7. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Valmentavan työvoimakoulutuksen hankinta. 2003. Työministeriön ohje. Helsinki: Työministeriö.
- Vesalainen, Janne & Vuori, Jukka. 1996. Työttömänä koettu toimintakyky ja itsetunto. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 9. Helsinki: Työterveyslaitos.
- VESA-verkkosanasto. 2004. YSA-yleinen Suomalainen Asiasanasto. Käytettävissä: <http://vesa.lib.helsinki.fi/ysa>. (Viitattu 27.11.2004.)
- Viitanen, Mikko. 2000. Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien työmarkkinatilojen muutokset. Teoksessa Rajavaara, Marketta (toim.). Yksilölliset palvelut ja ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömyys. Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palveluselvityksen seurantatutkimuksen loppuraportti. Sosiaali- ja terveysalan tutkimuksia 54. Helsinki: Kansaneläkelaitos, 75-94.
- Vogt, Judith & Kenneth, Murrell. 1990. Empowerment in Organization. How to Spark Exceptional Performance. San Diego: Pfeiffer & Company.
- Vuori, Jussi & Silvonen Jussi, 1999. Työttömyys ja syrjäytymisen ehkäiseminen. Teoksessa Työ vuonna 2005. Helsinki: Työterveyslaitos, 62-65.
- Watts, Tony. 1983. Education, Unemployment and the Future of Work. Milton Keynes: Open University Educational Press.
- Zimmerman Marc A. 1995. Psychological empowerment: Issues and illustrations. American Journal of Community Psychology 23(5): 581–599.

Liitteet

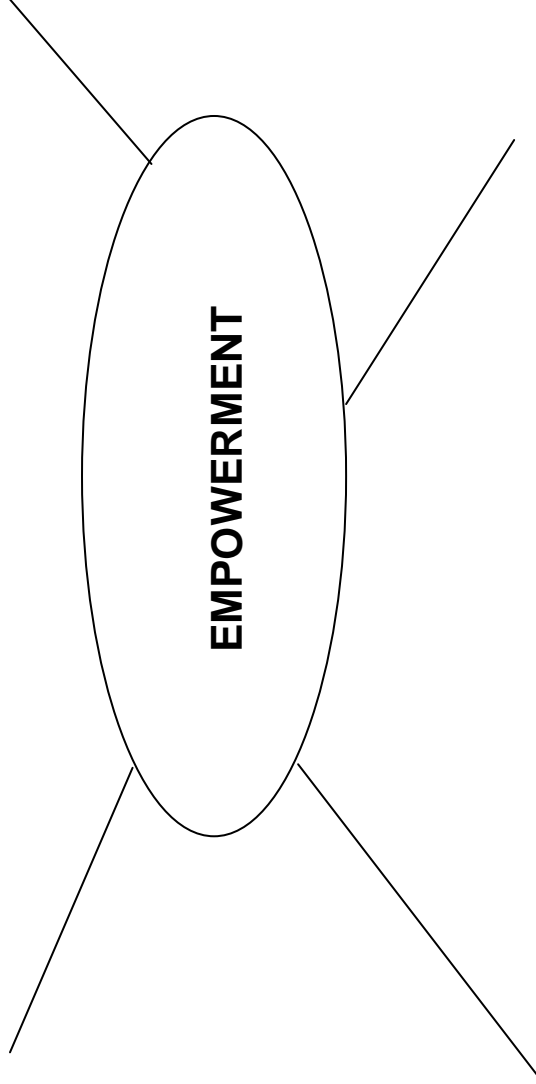
LIITE 1 Käsite mind-map (empowerment)

KOHERENSSIN TUNNE

- * Ymmärrettävyys: minä itse, ympäristö, elämä, tunneäly
- * Merkityksellisyys: elämän mielekkyys, tarkoituksenmukaisuus, haasteellisuus
- * Hallittavuus: voimavarat, vaikutusmahdollisuudet

SOSIAALINEN KOMPETENSSI

- * Sosiaaliset ja sosiokognitiiviset taidot
- * Sosiaaliset suhteet
- * Minäkuva
- * Motivaatiot ja odotukset



AUTONOMISUUS

- * Valinnanvapaus
- * Vastuullisuus
- *Tavoitteellisuus

UUDENLAISET TOIMINTAKÄYTÄNNÖT,
elämän keskusaktiviteetit

LIITE 2 Saatekirje

Hei!

14.2.2005

Olette osallistuneet Polku-koulutukseen maalis-huhtikuussa 2003 ja haluaisin nyt kuulla kokemuksianne koulutuksesta. Olen sosiaalityön opiskelija Jyväskylältä ja teen opinnäytetyötä työvoimapolitiittisen ohjaavan koulutuksen merkityksestä opiskelijalle.

Toivoisin voivani haastatella teitä helmi-maaliskuun aikana. Haastattelut ovat luottamuksellisia, eivätkä henkilötiedot tule julki tutkimuksen missään vaiheessa. Haastattelu voidaan tehdä kotonanne tai jossain yhdessä sopimamme paikassa ja se kestää noin tunnin. Jos teillä on tallella koulutuksen päätteeksi tehty koulutus- ja työllistymissuunnitelma, olisi mielenkiintoista jos ottaisitte sen haastatteluun mukaan.

Otan teihin vielä puhelimitse yhteyttä viikon, parin kuluessa ja toivon, että voimme sitten sopia haastatteluajankohdan. Jos mieleenne tulee jotain kysyttävää, älkää epäröikö ottaa minuun yhteyttä. Kiitokseksi vaivannäöstänne jokaiselle haastateltavalle annetaan kymmenen euron lahjakortti S-ryhmän toimipaikkoihin!

Tutkimuksen ohjaajana toimii Jyväskylän yliopiston sosiaalityön professori Mikko Mäntysaari (p. 014-260 2917, mmantys@cc.jyu.fi).

Ystävällisin terveisin,

Anu Ritsilä

p. 050-4937328

anparits@cc.jyu.fi

Liite 3 Teemahaastattelurunko

TAUSTATIEDOT

Perspektiivi haastateltavien kuvaamana ennen ja jälkeen koulutuksen / koulutuksen vaikutus teemoihin

KOHERENSSIYmmärrettävyys

Elämän johdonmukaisuus ja punainen lanka
Tapahtuneet muutokset; syyt ja niiden kokeminen
Mitä muutoksia toivoisi, mitä haluaisi säilyttää ennallaan
Tunteiden ja ajatusten selkeys
Tulevaisuuden kokeminen

Hallittavuus

Vaikeuksien kokeminen ja niihin suhtautuminen, selviytymiskeinot
Kokemus epäonnistumisesta
Päätöksenteon helppous / vaikeus ja tuen tarve

Mielekkyyys

Mieliala
Toteutuneet suunnitelmat / tavoitteet
Päämäärät, tulevaisuuden suunnitelmat ja tavoitteet
Elämän tarkoituksellisuus
Tulevaisuuden kokeminen

KOMPETENSSI

Motivaatio ja odotukset
Unelmat

Usko unelmien ja tavoitteiden saavuttamiseen

Sosiaaliset suhteet, sosiaalinen verkosto

Yhteydenpito muihin kurssilaisiin

Minäkuva

Plussat ja miinukset

Itseluottamus

AUTONOMISUUS

Vaihtoehdot

Elämän valintojen teko, ajankäyttö

Tunteiden, arvojen, mielipiteiden ilmaiseminen

UUDET TOIMINTAKÄYTÄNNÖT

Harrastukset

Päivien rytmittyminen

VOIMAVARAT & ESTETEKIJÄT - MERKITYSKARTTA