

**VOIMAANTUMISEN ORIENTAATIOT  
TYÖVALMENNUKSESSA**

- Koetut tuen elementit voimaantumisen mahdollistajina

Pro gradu- tutkielma  
Henriikka Vilen  
Jyväskylän yliopisto  
Yhteiskuntatieteellinen  
tiedekunta  
Sosiaalityö  
Maaliskuu 2015

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Sosiaalityö

VILEN, HENRIIKKA:

Pro gradu -tutkielma, 90 sivua, 5 liitesivua

Kevät 2015

Ohjaaja: Elina Virokannas

---

Tutkielma käsittelee koettuja tuen elementtejä työvalmennuksessa. Tutkielman tarkoituksena on selvittää, miten koetut tuen elementit mahdollistavat voimaantumista työvalmennuksessa. Aineisto on kerätty havainnoiden osallistumalla viiden päivän ajan työvalmennusyksikön arkeen sekä haastattelemalla 13 työvalmennuksessa olevaa henkilöä. Aineisto on analysoitu temaattisen sisällönanalyysin keinoin.

Tutkielma asemoituu tieteenfilosofiselta taustalta löyhästi fenomenologiaan, koska tutkielman tarkoituksena on saada tietoa työvalmennuksessa olevien henkilöiden kokemuksista saadusta tuesta sellaisenaan. Aineistosta saatua tietoa tulkitaan suhteessa tutkijan omaan esiyymmärrykseen sekä teorian tietoon aiheesta. Teoriaa ja aineistoa on yhteen sovitettu, jolloin analyysissä on teoreettisia kytkentöjä ja teoria toimii analyysin etenemisessä tukena.

Analyysi aloitettiin jäsentelemällä aineistossa esiintyviä tukea antavia tekijöitä työvalmennuksessa. Ideana on ollut ymmärtää, mitä tuen elementtejä työvalmennuksessa koetaan olevan ja millaiset seikat mahdollistavat voimaantumista. Aineistoa jäseneltiin teemoittelun avulla.

Voimaantumisen orientaatioiksi muodostui viisi pääteemaa, joihin liittyy erilaisia tuen elementtejä. Orientaatiot on muodostettu työvalmennuksessa olevien henkilöiden kokeman tuen perusteella. Teemat ovat voimaantuminen yhteisöllisyydestä, voimaantuminen valmennussuhteessa, voimaantuminen vertaistuesta, voimaantuminen rakenteista sekä sisäinen voimaantuminen. Jokaisen voimaantumisen orientaation alle löytyi kokemusten perusteella erilaisia tuen elementtejä, jotka kuvaavat voimaantumisen mahdollistumista työvalmennuksessa.

Tutkielman mukaan työvalmennus voi toimia monella tapaa voimaantumista tukevana elementtinä yksilön elämänpolulla. Työvalmennus sisältää monia eri nyansseja, jotka tarjoavat useampia tuen elementtejä mahdollistaen voimaantumista työvalmennuksessa olevan arjessa. Onnistuakseen työvalmennuksessa täytyy olla riittävästi resursseja ja mahdollisuus ottaa kunkin valmennuksessa olevan yksilölliset toiveet ja tarpeet huomioon työvalmennuksen sisältöjä suunniteltaessa. Osallisuuden lisäämiseen liittyvien menetelmien kehittämiseen on tarpeen kiinnittää huomiota työvalmennuksen sisältöjä suunniteltaessa. Riittävät resurssit ja osallisuuden vahvistaminen tekevät kunkin valmennuksessa olevan tavoitteet mahdollisiksi toteutua.

Asiasanat: Työvalmennus, voimaantuminen, sosiaalinen tuki, kokemukset

## Sisällys

1 JOHDANTO .....	4
2 VOIMAANTUMINEN .....	7
2.1 VOIMAANTUMINEN KÄSITTEENÄ .....	7
2.2 YKSILÖN VAHVUUKSIEN KOROSTAMINEN .....	10
2.3 VOIMAANTUMINEN JA SOSIAALINEN TUKE .....	12
2.3.1 Sosiaalisen tuen määrittelyä .....	12
2.3.2 Sosiaalinen tuki voimaantumisprosessissa .....	15
2.4 VOIMAANTUMINEN TYÖVALMENNUSSESSA .....	17
2.4.1 Työvalmennuksen tarkoitus .....	17
2.4.2 Työvalmennus työvoimapoliittisena toimenpiteenä .....	20
2.4.3 Työvalmennus voimaantumisprosessissa .....	21
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	24
3.1 TIETEENFILOSOFISET LÄHTÖKOHDAT .....	24
3.2 ESIYMMÄRRYS .....	25
3.3 TUTKIMUSPROSESSI .....	28
3.3.1 Tutkimusprosessin eteneminen ja aineiston määrällinen kuvaus .....	28
3.3.2 Osallistuva havainnointi .....	30
3.3.3 Haastattelut .....	34
3.4 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISET KYSYMYKSET .....	37
3.5 AINEISTON KÄSITTELY .....	39
4 TYÖVALMENNUSSESSA KOETUT TUEN ELEMENTIT VOIMAANTUMISEN ORIENTAATIOISSA .....	41
4.1 VOIMAANTUMINEN YHTEISÖLLISYYDESTÄ .....	41
<i>Rento ilmapiiri</i> .....	42
<i>Avoimuus</i> .....	43
<i>Sosiaalinen vuorovaikutus</i> .....	45
4.2 VOIMAANTUMINEN VALMENNUSSUHTEESSA .....	45
<i>Läsnäoleminen ja keskustelu turvallisuuden luojina</i> .....	46
<i>Yksilölliset tarpeet ja toiveet</i> .....	50
<i>Palautteen saaminen ja kannustaminen</i> .....	51
4.3 VOIMAANTUMINEN VERTAISTUESTA .....	54
<i>Kannustus, kehu ja rohkaisu</i> .....	54
<i>Neuvot ja ohjaus</i> .....	55

<i>Huolenpito ja keskustelu</i> .....	56
<i>Tasavertaisuus ja kunnioittaminen</i> .....	57
<i>Mielipiteiden, ajatusten ja kokemusten jakaminen</i> .....	59
4.4 VOIMAANTUMINEN RAKENTEISTA .....	61
<i>Monenlaiset elämäntilanteet</i> .....	61
<i>Taloudellinen tilanne</i> .....	63
<i>Sosiaalinen vuorovaikutus, tiedon jakaminen, yhteistyö</i> .....	64
<i>Ammatillinen tuki ja tuki kohti mielekästä elämää</i> .....	65
<i>Asioiden ja tulevaisuuden suunnittelu yhdessä</i> .....	65
<i>Työvalmennus välietappina</i> .....	67
4.5 SISÄINEN VOIMAANTUMINEN.....	68
<i>Arjen muuttuminen, säännöllinen rytmi, liikunnan lisääminen</i> .....	69
<i>Kykenemisen ja pystymisen kokemukset</i> .....	70
<i>Yksilölliset voimavarat, mahdollisuus yksilöllisyyteen</i> .....	71
<i>Vastuunkanto</i> .....	72
4.6 VOIMAANTUMISEN HAASTEET TYÖVALMENNUKSESSA .....	73
<i>Työvalmennuksessa olevien ääni ja ideat esille</i> .....	74
<i>Työvalmennuksen resurssit</i> .....	75
5 YHTEENVETO JA POHDINTA .....	78
LÄHTEET .....	84
LIITTEET .....	93
Liite 1 Haastattelupyyntö .....	93
Liite 2 Kirjallinen lupa haastattelun nauhoitukseen .....	94
Liite 3 Haastattelurunko .....	95
Liite 4 Työvalmennuksessa koetut tuen elementit voimaantumisen orientaatioissa.....	97

## 1 JOHDANTO

Työttömyyteen ja työllistämiseen liittyvistä asioista käydään jatkuvasti laajaa yhteiskunnallista keskustelua. Työttömyys on ilmiö, josta puhutaan monenlaisista näkökulmista käsin. Keskustelu on yleisesti arvolutautunutta ja osansa saavat sekä työttömät että valtion ja kuntien päätöksentekijät. Argumenteissa työttöminä olevia henkilöitä ja lainsäädäntöä sekä puolustetaan että syyllistetään. Asiaa käsitellään mediassa esimerkiksi yksilöiden, perheiden, työnantajien, yhteisöjen ja politiikan eri näkökulmista. Kirjoitusten sävyt saattavat vaihdella viestintäkanavasta riippuen.

Poliittisen päätöksenteon seurauksena laadittu työllistämistä koskeva lainsäädäntö vaikuttaa niin yksilöiden kuin perheiden ja yhteisöjenkin arkeen. Työllisyyden vahvistaminen ja työttömyyden ehkäisy ovat hallitusohjelman tavoitteita. Työllisyystilanteen kohentamiseksi järjestetään työvoimapolitiittisia toimenpiteitä, joita kutsutaan aktivoiviksi toimenpiteiksi. Näiden tavoitteena on aktivoida työttömiä ja ehkäistä syrjäytymistä.

Työvalmennus on yksi työvoimapolitiittisista toimenpiteistä. Työvalmennuksen olennainen ajatus on oppia tekemällä. Usein tavoitteita ovat työkyvyn ja taitojen kehittäminen. Ideana on antaa yksilöllistä tukea työn ja taitojen opetteluun sekä sosiaaliseen kanssakäymiseen. Työvalmennuksessa voi saada elämännäköntaitojen kohentamiseen tukea säännöllisyyden ja siisteyden opetteluun avulla. Työvalmennuksessa on olennaista motivointi ja ohjaus. Työvalmennuksen ideaalina olisi suunnitella työtehtävät valmennuksessa olevan kiinnostuksen, voimavarojen ja kykyjen mukaan. (Esim. Hyytinen & Miettinen, 2012; Työpajatieto, 2014.)

Työvalmennuksessa on monenlaisissa elämäntilanteissa olevia henkilöitä. Heistä jotkut tarvitsevat suhteellisen paljon henkilökohtaista tukea. Kussakin työvalmennusyksikössä on yhdestä muutamaan työvalmentajaa. Työvalmentajien työ on monipuolista. Työvalmennuksessa merkittävä haaste lienee valmennuksessa olevien henkilöiden yksilöllisten tarpeiden huomioiminen suhteessa työvalmennuksen työvoimapolitiittisiin odotuksiin ja vaatimuksiin.

Innostuin työvalmennusta käsittelevästä aiheesta, koska olen tehnyt kolmannella sektorilla töitä yksilöohjaajana ja projektityöntekijänä. Tällöin tutustuin työpajatyöskentelyyn. Useat työvalmennuksessa olevat henkilöt tuntuivat tarvitsevan työskentelyyn yksilöllistä tukea. Olen ohjannut noin yhtätoista erilaisissa työvoimapoliittisissa toimenpiteissä olevaa henkilöä päihdekuntoutujien päivätoimintakeskuksessa. He olivat esimerkiksi työelämänvalmennuksessa tai kuntouttavassa työtoiminnassa. Jotkut tuntuivat tarvitsevan henkistä rohkaisua ja kannustamista, toiset tarvitsivat käytännön tukea työskentelyn alkuun pääsemiseksi ja tehtävän suorittamiseksi.

Olen ollut itsekin työvoimapoliittisissa toimenpiteissä omien valintojeni vuoksi. Viettäessäni välivuotta lukion jälkeen 2000-luvun alkupuolella olin työharjoittelussa Jyväskylän yliopistolla. Joitakin vuosia sitten olin muutaman kuukauden työelämänvalmennuksessa puutarha-alalla yksityisellä sektorilla kokeillakseni uudenlaista työtä. Oman kokemuspohjani kautta tutkielmani aihe on itselleni tärkeä. Tutkielman tekemisen myötä minulle avautui uusi mahdollisuus päästä kentälle työvalmennuksen maailmaan tutkijan roolissa.

Työvalmennuksesta ei ole tehty juurikaan tutkimusta valmennuksessa olevien omasta näkökulmasta. Yhteiskunnallisesti aihe on tärkeä yhä useamman ollessa avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella. Tutkielmani käsittelee koettuja tuen elementtejä ja niiden tarjoamia voimaantumisen mahdollisuuksia työvalmennuksessa. Olen pohtinut työvalmennuksen periaatteita yksilön ja toisaalta yhteiskunnan näkökulmasta. Valmennuksessa oleville on tarkoitus antaa yksilöllistä tukea. Toisaalta valmennuksella on tietyt työvoimapoliittiset ja organisaatioon liittyvät odotukset, jotka tuovat haasteensa yksilöllisen tuen toteuttamiselle. Odotusten keskellä valmennusyksiköistä saattaa tulla joskus ”sijoituspaikkoja”, joilla saadaan työttömyystilastoja kauniimmiksi.

Tutkielmani teoreettisessa viitekehyksessä perehdyn tarkemmin työvalmennuksen tarkoitukseen ja voimaantumisen sekä sosiaalisen tuen käsitteisiin.

Voimaantuminen on jokaisen yksilön sisällä rakentuvaa. Jotta voimaantumisprosessi olisi mahdollinen, toisilta ihmisiltä saatu tuki on tarpeen. Käytän tutkielmassani empowerment-käsitteeseen linkittyvää voimaantumisen

käsitettä (esim. Hokkanen, 2008; Räsänen, 2006; Siitonen, 1999). Yhtä hyvin voisin käyttää toista empowerment- käsitteeseen linkittyvää termiä, kuten valtaistuminen, valtaistaminen, voimaannuttaminen, voimavaraistuminen tai voimavaraistaminen. Ollessani kiinnostunut yksilön henkilökohtaisista tarpeista ja toiveista, termi voimaantuminen sopinee parhaiten.

Hokkanen (2009, 318) kirjoittaa, että yksilöllinen suuntautuminen liittää empowermentin ensisijaisesti elämänhallintaan, yksilön kompetenssiin ja vahvuuksiin. Keskityn tutkielmassani erityisesti yksilöllisen suuntautumisen ajatukseen, sillä yksilön vahvuuksien sekä yksilöllisten toiveiden ja tarpeiden huomioiminen työvalmennuksessa ovat kiinnostavia asioita.

Tutkimusmenetelminä olen käyttänyt osallistuvaa havainnointia ja haastattelua. Tutkielmassani on piirteitä etnografisesta aineiston keräämisestä, mutta havainnointijakson ollessa suhteellisen suppea en suoranaisesti tee etnografiaa. Keskeistä etnografisen aineiston keräämisessä on tutkimusaiheen rajaaminen ennen kentälle menoa suuntaamalla katse kyseisen aiheen kannalta tärkeisiin seikkoihin (Puuronen, 2007, 111). Olen rajannut teoreettisen viitekehyksen tarkastelun edellä mainitsemini seikkoihin etnografisen tutkimuksen piirteitä käyttäen. Työvalmennuksessa olevien kokemusten esille tuominen teoriaan pohjautuen on keskeisintä tässä tutkielmassa. Koen tärkeäksi tuoda myös omia ajatuksiani ja kokemuksiani esiin reflektoiden niitä suhteessa teoriaan ja tutkittavien kokemuksiin. Tämän vuoksi tutkielmani asettuu tieteenfilosofialtaan löyhästi fenomenologiseen ajatteluun.

## 2 VOIMAANTUMINEN

Voimaantumista on tutkittu viime vuosina useammasta eri näkökulmasta. Käsitteelle on olemassa monenlaisia vastaavanlaisia merkityksiä, kuten voimaannuttaminen, valtaistuminen, valtaistaminen ja empowerment. (Esim. Hokkanen, 2009; Siitonen, 1999; Räsänen, 2006; Heikkilä ja Heikkilä, 2005; Tuusa, 2005.) Kaikkia käsitteitä yhdistää yksilön hyvän tavoittelemisen, jossa hän saa voimavaroja ja valtaa omasta elämästään. Tavoitteena on saada mahdollisuuksia aktiivisena toimijana olemiseen omassa elämässään.

Seuraavassa osiossa kerron voimaantumisen käsitteenä sekä valitsemastani lähestymistavasta. Kerron yksilöllisyyden merkityksestä ja yksilöllisten vahvuuksien korostamisen oleellisuudesta voimaantumisen prosessissa. Käsittelemän luvun loppuosiossa voimaantumista suhteessa sosiaaliseen tukeen ja työvalmennukseen.

### 2.1 VOIMAANTUMINEN KÄSITTEENÄ

Voimaantuminen lähtee yksilön omista päämääristä, tavoitteista ja lähtökohdista. Tämä on jokaisen subjektiivinen kokemus, kuten Hokkanen (2009, 331) kirjoittaa. Ajattelen yksilön voimaantuvan tiettyjen asioiden antaessa hänelle siihen välineet. Hokkanen (2009, 334) painottaa voimaantumisen olevan prosessi, joka tuottaa elämään merkitystä, sisältöä ja laatua. Se vaikuttaa positiivisesti ihmisen itsetuntoon ja mahdollisesti toimijuuteen.

Siitonen (1999, 62) löysi tutkimuksessaan seitsemän kategoriaa, jotka liittyvät voimaantumiseen. Nämä ovat vapaus, arvostus, vastuu, luottamus, ilmapiiri, myönteisyys sekä toimintaympäristö. Räsänen (2006) mukaan voimaantuminen on monisäikeinen käsite. Hänen mukaansa voimaantuminen kuuluu kokemuksiin, missä kehollisilla, tajunnallisilla, henkisillä sekä tilannesidonnaisilla tekijöillä on oma osuutensa. Näiden syntyminen riippuu yksilön yhteiskunnallisista olosuhteista ja kunkin yhteisöllisistä objektiivisista mahdollisuuksista. Räsänen jatkaa, että voimaantuminen ei merkitse sellaisenaan mitään, jos siitä ei seuraa jotakin uutta ihmisen – ympäristösuhteeseen.



Voimaantumisen yhtenä ehtona voi olla esimerkiksi havahtuminen johonkin asiaan. Prosessiin voidaan ajatella vaikuttavan identiteetin kehitykseen kuuluvat elämän suotuisuutta luovat perusvoimat kuten pystyvyys, tarkoitus, huolenpito, tahto, toivo ja rakkaus sekä uskollisuus ja viisaus. Näiden taustalla ovat yhteiskunnalliset olosuhteet. Voimaantumiseen voivat vaikuttaa myös välittävät voimat kuten arvostus, myönteisyys, luottamus, ja vastuu. (Mt.) Räsänen (2006) kirjoittaa lisäksi voimaantuneisuusvoimista, joihin kuuluvat yksilön sisäinen voimaantunne sisältäen yksilön päämäärät, emootiot, uskomukset omiin kykyihin sekä uskomukset kussakin asiayhteydessä. (Mts, 90–92.)

Rosen ja Blackin (1985) varhainen kuvaus empowerment -prosessista on mielenkiintoinen. Se liittyy läheisesti sosiaalisen tuen käsitteeseen sisältöineen. He käyttävät empowerment -käsitteen rinnalla niin kutsuttua asianajo -käsitettä. Tähän käsitteeseen voi yhdistää rinnalla kulkemisen, taustatuen, jota työntekijä tarjoaa asiakkaalleen erilaisissa tilanteissa.

Hokkanen (2008) on mukaellut Rosen ja Blackin empowerment -käsitteen naming, loving, acting -prosessia seuraavalla tavalla: Naming peittää tilanteiden sisältämät kyvyt ja vahvuudet, jolloin yksilö ohjautuu leimaaviin ja syyllistäviin ratkaisuihin. Tässä vaiheessa kiinnitetään huomiota epätyytyttävän tilanteen ”väärään” nimeämistapaan. Loving- vaiheessa tuetaan uudelleennimeämisvaiheessa löydettyjä vahvuuksia ja voimavaroja. Ihmisarvo, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, itsemääräämisoikeus ja kulttuurinen moninaisuus ovat tässä avainsanoja. Acting on vaihe, jossa epätyytyttävä tila poistetaan löytyneitä mahdollisuuksia hyödyntäen. (Hokkanen, 2008, 319.) Ihanteellisessa tilanteessa työvalmennus voi toimia loving ja acting – vaiheena kyseisessä prosessissa tukemalla yksilön omaa toimijuutta.

Kurosen (2004, 278) mukaan empowerment viittaa yhtäältä tutkimukselliseen orientaatioon, tutkijan metodologisiin valintoihin ja eettisiin tai poliittisiin sitoumuksiin sekä toisaalta käytännön työorientaatioon. Tones (1998, 185) kirjoittaa, että empowerment käsitteelle ei ole olemassa yhtä ainoaa ja universaalista kuvausta. Hän jatkaa empowermentin olevan kiistatta hyväksi terveydelle, vaikka sen kuvauksesta on monia erilaisia tulkintoja.

Voimaantuneiden yksilöiden on Tonesin mukaan mahdollisuus vaikuttaa elämäänsä paremmin kuin voimattomuutta kokevien. Kuten Räsänen (2006), myös Tones (1998) yhdistää empowermentin yksilöstä ja ympäristöstä lähteväksi.

Antikainen-Juntusen (2005, 33) mukaan empowerment on eettinen lähtökohta, johon kaikessa sosiaalityössä tulisi pyrkiä riippumatta organisaatiosta tai sosiaalityön teoreettisesta lähtökohdasta. Sosiaalityön tulee pyrkiä lisäämään asiakkaan subjektiviteettia oman elämänsä suhteen ja parantamaan huono-osaisten toimintaedellytyksiä ja osallisuutta yhteiskunnassa. Antikainen-Juntunen jatkaa, että empowerment tulee näkyviin käytännön toimintakäytännöissä olematta kuitenkaan selvärajainen sosiaalityön menetelmä.

Tuusa (2005, 37) on jaotellut empowerment -käsitteen kolmeen osaan. Hänen mukaansa ensimmäisessä osassa empowerment on yhteiskunnallinen, rakenteiden ja lähiyhteisöjen muutosta käynnistävä, eteenpäin vievä ja sitä tukeva toimintamalli. Toisesta näkökulmasta se on muutokseen tähtäävää asiakkaan ja työntekijän välistä vuorovaikutusta ja yhteistä toimintaa. Kolmantena Tuusa tuo esiin empowermentin asiakkaan tai työntekijän omana voimaantumisprosessina.

Työvalmennuksessa ja yksilövalmennuksessa empowerment voidaan nähdä näistä kaikista näkökulmista. Tärkeimpänä pidän yksilön omaa voimaantumisprosessia. Jotta oma voimaantumisprosessi on mahdollinen, yksilö tarvitsee vuorovaikutusta ja yhteistä toimintaa muiden kanssa. Työvalmennuksessa voivat tukea antavina henkilöinä vuorovaikutuksen kautta toimia esimerkiksi työvalmentaja, yksilövalmentaja tai muut valmennuksessa olevat henkilöt. Siitosen tutkimuksessa vapaus, hyväksyntä, kannustava ilmapiiri, tasa-arvoisuus, luottamus, arvostus sekä turvalliseksi koettu ympäristö ovat ensisijaisesti yhteydessä sisäisen voimaantumisen muodostumiseen (Siitonen, 1999, 62, 99).

## 2.2 YKSILÖN VAHVUUKSIEN KOROSTAMINEN

Voimaantumisen prosessissa on tärkeää keskittyä yksilön vahvuuksiin ja niiden korostamiseen. Tällöin on ensisijaista kohdata yksilö arvokkaana. Mattila (2010, 17) tuo esiin, että arvostava kohtelu ja nähdyksi tuleminen kokemus ovat tärkeitä asioita yksilön itseluottamuksen kannalta. Työttömyys on usein hätätila. Työttömyys saattaa herättää alemmuuden ja osaamattomuuden tunteita. Epäluottamus omaan selviytymiseen lisääntyy. Mattila (mts, 17) painottaa, että yksilön on tärkeää kokea joka tilanteessa olevansa arvostettu ja saada mahdollisuus tuoda asioitaan ja mahdollisia huoliaan esille.

Totuudellisen hyväksynnän kautta nimetään ja läpikäydään asia, joka haavoittaa tai vahingoittaa elämää. Samaan aikaan ihmistä katsotaan hyväksyvästi, uskoen hänen mahdollisuuksiinsa. (Mts, 22.) Kammonen korostaa, että asiakastyössä on keskeistä asiakkaan ja työntekijän välinen suhde. Asiakkaan ja työntekijän suhde on aina ihmissuhde, jossa tärkeitä ovat kunnioittavan kanssakäymisen tavat. Asiakkaan osallisuus toteutuu vain, jos vuorovaikutuksessa huomioidaan hyvät tavat, kunnioitus, luottamus, avoimuus ja vastaanottavuus. (Kammonen, 2010, 6.)

Mattila (2010, 79) puhuu potilaista, mutta samankaltaiset asiat pätevät missä tahansa ihmissuhdetyössä. Mattila korostaa, että hyvä vuoropuhelu potilaan ja hoitohenkilökunnan välillä on mahdollista arvostettaessa potilaan asiantuntijuutta omasta elämästään. Kotiranta (2008, 83) kiteyttää Frommia (1969/1968) mukaillen ohjauksen idean, joka pätee myös työvalmennuksessa. ”Ihmisen on tehtävä valinnat. Hänen puolestaan ei kukaan tee ratkaisuja.” Koska jokaisen on itse tehtävä valinnat, on tärkeää arvostaa asiakkaiden tietoutta omasta elämästään.

Mattila-Aallon ja Johanssonin (2011) mukaan ammattilaiset tarjoavat päihdekuntoutuksessa tietynlaista vuorovaikutusta. Siinä asiakkaille tarjotaan tiettyjä rooleja ja heiltä odotetaan niihin liittyviä suorituksia. Kirjoittajat jatkavat, että asiakkaan henkilökohtaisesta orientaatiosta riippuu, osallistuuko hän aktiivisesti toimintaan vai jääkö hän passiiviseksi kohteeksi toimenpiteelle. Sama pätee työvalmennuksessa, vastuun antaminen oikea-aikaisesti ja sopivissa suhteissa valmennuksessa olevalle voi olla merkittävää työvalmennusprosessin

etenemiseksi ja onnistumiseksi. Työvalmennuksessa olevan henkilön oma orientaatio on sidoksissa siihen, millä tavoin työvalmennuksen sisältö toteutuu. Valmentajien roolilla on kuitenkin merkitystä, sillä heidän avullaan ja kannustamina valmennuksessa oleva voi löytää itsestään mahdollisuuksia ja voimavaroja tehdä asioita.

Elämä on hyvin monimuotoista ja sitä ei voi koskaan suunnitella valmiiksi. Yllättävät tapahtumat ovat väistämättömiä. Ne vaikuttavat yksilön ajatusmaailman rakentumiseen ja muokkautumiseen. Mattilan (2010, 56) mukaan ihminen on oman elämänsä haltija mutta samaan aikaan elämässä on niin sanottuja säikeitä, jotka estävät häntä olemasta oman onnensa rakentaja. Tätä Mattila kutsuu ihmisen elämän paradoksiksi. Hän jatkaa, että varhaislapsuuden kokemukset ja toisaalta väistämättömät vastoinkäymiset elämän varrella voivat vaikuttaa koko elämäntarinaamme. Hän kiteyttää, että koskaan ei pitäisi luulla tietävänsä toisen tarinaa ennen kuin kuuntelee asianosaista itseään.

Pitkään työttömänä olleelle saattaa olla arkipäivää ajatella, että hänen ei kannata yrittää töihin, koska se ei kuitenkaan onnistu. Pelko uudesta epäonnistumisesta saa lamaantumaa ja passivoitumaan. Mattilan (2010, 49) mukaan ihminen mieltää elämän vastoinkäymiset kohdalleen kuuluviksi ja omaksi ansiokseen, jos hänellä on sisimmässään kelpaamattomuuden tunne. Työvalmennuksen voidaan ajatella antavan tukea valmennuksessa olevalle sekä henkisesti että käytännön asioiden tekemiseen ja työskentelyyn.

Yksilöllä on usein haaveita muuttumisesta tai elämäntylinsä muuttamisesta. Muutoksessa jokainen tarvitsee omaan ponnisteluunsa tukea. Prosessi edellyttää suostumista omaan elämäntarinaan ja elämän rajoihin. Muutos toteutuu useimmiten pienin askelin. Joskus se voi tapahtua huomaamatta yksilön ollessa siihen valmis. Muutos edellyttää usein voimavarojen suuntaamisen kohti tavoitetta. (Mattila, 2010, 51.) Kun ihminen haluaa ymmärtää itseään ja tahtoo tietää totuuden itsestään, hän on kiitollinen, että hänelle sanotaan muutoksen kannalta välttämättömiä asioita. Useimmiten ihmiset eivät ole kuitenkaan valmiita muuttumaan itse, vaan ajattelevat, että toisten täytyy muuttua. (Fromm, 1985, 112.)

## 2.3 VOIMAANTUMINEN JA SOSIAALINEN TUKEA

Voimaantuminen ja sosiaalinen tuki linkittyvät käsitteinä läheisesti toisiinsa. Sosiaalisen tuen avulla voimaantuminen mahdollistuu ja yksilö saa parhaimmillaan toisilta henkilöiltä tukea omaan voimaantumisprosessiinsa. Seuraavaksi määrittelen sosiaalista tukea ja sen merkityksiä. Kuvailen sosiaalista tukea yleisesti eri kirjoittajien näkökulmista peilaten omiin ajatuksiini. Lisäksi kirjoitan sosiaalisesta tuesta ja sen merkityksestä osana yksilön voimaantumisprosessia.

### 2.3.1 Sosiaalisen tuen määrittelyä

Sanakirjamääritelmän ([www.suomisanakirja.fi](http://www.suomisanakirja.fi)) mukaan sosiaalinen kuvataan yhteisölliseksi, yhteiskunnalliseksi, tavanomaiseen kanssakäymiseen liittyväksi tai yhteiskunnassa heikossa asemassa olevien auttamiseen tähtääväksi. Sosiaalinen -sanaa voidaan käyttää puhuttaessa yhteiskunnan tai yhteisön normeista, käyttäytymissäännöistä, rakenteesta, ryhmistä, uudistuksista, kuntien menoista tai kontrollista. Sosiaalinen voi olla seurallinen ja ulospäin suuntautunut ihminen. Tuki tarkoittaa sanakirjamääritelmän mukaan tukena olevaa esinettä tai rakennetta. Se pitää pystyssä tai paikoillaan, kannattaa tai vahvistaa. Tuki voi antaa turvaa, pitää yllä, edistää, auttaa tai kannustaa. ([www.suomisanakirja.fi](http://www.suomisanakirja.fi)) Sosiaalinen tuki on moniulotteinen käsite ja voi tarkoittaa erilaisia asioita. Aiheesta on esitetty toisistaan poikkeavia tai toisiaan sivuavia teorioita ja ajatuksia.

Sosiaalisista suhteista saatava tuki on yhteydessä sekä fyysiseen että psyykkiseen terveyteen. Sosiaalinen tuki voi olla henkistä tai käytännöllistä apua. Se voi olla myös tiedon- tai arvonantoa. Yksikin hyvä ihmissuhde voi antaa riittävästi tukea. Sosiaalinen tuki voi vaikuttaa suoraan käyttäytymiseen, kuten myös tunteisiin ja mielialaan. (Esim. Martelin ym, 2007; Vahtera, 1993.)

Dimatteo & Hays (1985) pohtivat, onko sosiaalinen tuki pelkästään emotionaalista tukea, kuten toisten ihmisten kanssa kommunikointia tai ymmärtämistä, vai onko siinä muitakin sisältöjä, kuten rahallista tukea, tai muuta

aineellista tukea? He vastaavat itse, että tähän ei ole yhtä ainoaa vastausta, sillä sosiaalinen tuki on esitetty monella tavalla ja on riippuvainen ajan ilmiöstä ja tilanteesta. (Dimatteo & Hays, 1985, 119.)

Hupceyn (1998) mukaan sosiaalinen tuki on hyvää tarkoittavaa toimintaa. Sitä tehdään hänen mukaansa vapaaehtoisesti henkilölle, johon tuen antajalla on henkilökohtainen suhde. Toiminta saa aikaan myönteisen reaktion joko välittömästi tai myöhemmin. Hupceyn mukaan sosiaalisessa tuessa edellytyksenä on vastaanottajan kokemus tuen saamisesta. Lisäksi tuen vastaanottajan on tunnistettava tuki positiiviseksi ja tuen saajan ja antajan välillä olisi oltava henkilökohtainen suhde.

Langfordin ja kumppaneiden (1997) mukaan sosiaalinen tuki on yhteydessä positiiviseen terveyteen. Sosiaalinen tuki vähentää ahdistusta ja masennusta. Sosiaalinen tuki vähentää altistumista sosiaalisille vastoinkäymisille ja suojaat ihmistä stressin haitallisilta vaikutuksilta. Cohen ja Wills (1985) jakavat sosiaalisen tuen rakenteelliseen ja toiminnalliseen tukeen. Rakenteellinen tuki on sellaista, missä yksilön sosiaalisen verkoston koko ja koostumus määrittävät sosiaalista tukea. Tällaisia ovat ystävät ja sosiaaliset ryhmät, joihin yksilö kuuluu. Toiminnallinen tuki on sen sijaan tuen sisältöön eli esimerkiksi emotionaalsiin, tiedollisiin ja välineellisiin voimavaroihin liittyvää.

Sosiaalisen tuen rakenteen voidaan ajatella koostuvan sosiaalisesta tukiverkostosta, josta voidaan määrittellä tukisuhteiden määrä, kesto, tuen intensiteetti sekä monipuolisuus (House & Kahn, 1985). Smith (1997) jakaa tukiverkostot kolmeen ryhmään. Informaali tukiverkosto tarkoittaa perhettä ja muita läheisiä, vertaiset tarkoittavat samassa tilanteessa olevia ihmisiä kuten muita työvalmennuksessa olevia henkilöitä. Formaali tukiverkosto koostuu työntekijöistä.

Sosiaalisesta tuesta on olennaista muistaa, että se ei aina tuota hyvää mieltä tai hyvinvointia, sillä myös negatiivinen sosiaalinen tuki on mahdollista. Sekä Räsänen (2006) että Sauer ja Coward (1985) tuovat esille tämän seikan. Vahtera

(1993) kirjoittaa, että jos tuen saaja kokee jäävänsä tuen antajalle kiitollisuudenvelkaan, voi sosiaalisen tuen saaminen osoittautua kuormittavaksi.

House ja Kahn (1985) jakavat sosiaalisen tuen neljään eri muotoon, joista ensimmäinen on emotionaalinen tuki sisältäen luottamuksen, välittämisen, arvostuksen ja kuuntelun. Toinen sosiaalisen tuen muoto on arviointituki, johon liittyvät palautteen anto, vahvistus ja sosiaalinen vertailu. Kolmas sosiaalisen tuen muoto eli tiedollinen tuki sisältää ehdotukset, neuvot, ohjeet ja tiedon. Neljäntenä sosiaalisen tuen muotona House ja Kahn listaavat välineellisen tuen. Se voi olla konkreettista apua esimerkiksi rahana tai apuvälineinä. Työvalmennuksessa näistä neljästä tuen muodosta toteutuvat ihanteellisessa tilanteessa sekä valmentajien että toisten valmennuksessa olevien taholta emotionaalinen tuki, arviointituki sekä tiedollinen tuki.

Sosiaalinen tuki liittyy vahvasti niin sosiaaliseen kuin ammatilliseen kuntoutukseen. Saikku ja Kokko (2012) puhuvat sosiaalisesta vahvistamisesta. Sen voidaan ajatella olevan lähellä sosiaalista tukea. Heidän mukaansa sosiaalinen vahvistaminen nähdään tärkeänä sosiaalisessa kuntoutuksessa antaen edellytyksiä ammatilliseen vahvistumiseen. He löysivät sosiaaliseen ja ammatilliseen kuntoutukseen liittyen elementtejä, jotka vaikuttavat yksilön toimijuuteen. Tällaisia elementtejä ovat: osata, sisältäen tiedot ja taidot, kyetä eli fyysinen ja psyykinen toimintakyky, haluta eli motivaatio ja tavoitteellisuus, täytyä eli pakot ja rajoitteet, sekä voida eli mahdollisuudet ja vaihtoehdot. Näitä kaikkia elementtejä esiintyy työvalmennuksessa jokaisen elementin ollessa yksilöllisesti esillä kunkin valmennuksessa olevan henkilön kohdalla. Valmennussuunnitelmakeskustelu toimii tilanteena, jossa näitä elementtejä tarkastellaan kunkin valmennuksessa olevan kohdalla yksilöllisesti.

Sosiaalinen tuki saattaa parhaimmillaan edistää itsetunnon kehittymistä, jolloin usko omiin kykyihin ja oman elämän hallinnan mahdollisuuksiin kasvaa. Sosiaalinen tuki on sosiaalisiin suhteisiin liittyvää. Se on yleensä positiivisesti vaikuttavaa, terveyttä edistävää ja stressiä alentavaa. (Vahtera, 1993.) Ryff ja Singer (2001) kirjoittavat terveyden yhteydestä tunteisiin ja sosiaalisiin suhteisiin. He tuovat esiin, että sosiaaliset suhteet ovat terveyden kannalta merkityksellisiä.

Reisin (2001) mukaan sosiaaliset suhteet ovat suurin onnen lähde. Hän jatkaa, että sosiaaliset suhteet auttavat stressinhallinnassa ja ovat terveen elämän perusta. Voidaankin ajatella, että hyvät, tasavertaiset ja toista ihmistä kunnioittavat sosiaaliset suhteet ovat yhtä kuin sosiaalinen tuki.

### **2.3.2 Sosiaalinen tuki voimaantumisprosessissa**

Sosiaalisen tuen avulla voidaan mahdollistaa toisen ajatuksissa ja asenteissa liikahdus. Sosiaalisen tuen avulla yksilö voi alkaa miettiä omia asenteitaan, vahvuuksiaan, heikkouksiaan ja kehittämistarpeitaan. Ajatukset kumpuavat yksilöstä itsestään, toisen ihmisen antaman arvostuksen ja yksilön omiin edellytyksiin uskomisen tukemana. Sosiaalinen tuki voi sisältää arvostamisen käsitteen, kukin kohdataan sellaisena kuin hän on omassa kokemusmaailmassaan. Tukea antavat ihmissuhteet sosiaalisen tuen muotona voidaan nähdä vastavuoroisena tukena tuen antajan ja saajan välillä. Piercen ym. (1996) mukaan on luonnollista, että tuen antaja on myös tuen saajana. Tukena olevat ihmissuhteet vaikuttavat selviytymiseen erityisissä elämäntilanteissa. (Pierce ym. 1996, 8-9.)

Jokainen tekee itse omat valintansa ja tekonsa kantaen niistä itse vastuun. Kun on kokenut kovia ja voimavarat ovat hupenneet aiheuttaen vaikeuksia arjessa toimimiseen ja asioiden hoitamiseen, yksilö tarvitsee tukea, ohjausta, rohkaisua sekä hyväksyntää vastuunkantamisen harjoittelussa. (Mattila, 2010, 28.) Joskus työvalmennuksessa olevilla henkilöillä on Mattilan esille nostamia tilanteita elämässään. Tällöin he tarvitsevat tukea vastuunkantamisen opettelemiseen työvalmentajalta, yksilövalmentajalta tai toisilta valmennuksessa olevilta. Pienetkin huomionosoitukset ja kuulluksi tuleminen kokemukset voivat kantaa pitkälle.

Räsänen (2006, 102) mukaan voimaantuminen on persoonallinen, sosiaalinen ja henkinen prosessi, joka nousee ihminen – ympäristösuhteesta. Siihen sisältyy sisäinen voiman tunne vapaasti valitusta ja toteutetusta tietoisesta oman kehityksen haltuunotosta, päämäärän asettamisesta ja uskosta sen saavuttamiseen. Räsänen jatkaa, että kokemus voimaantumisesta syntyy valtaistumisesta ja osallistumisesta inhimillisen historiankulun ja arjellisuuden tapahtumiin. Näin



ollen voidaan ajatella, että kullakin on tietyt lähtökohdat ja valmiudet olla oman elämänsä asiantuntija ja vaikuttaa elämänsä kulkuun. Mutta jokaisen elämässä on tilanteita ja tapahtumia, jolloin omia voimavaroja ei ole mahdollista käyttää hyvän olon tavoittelemiseen. Tällöin vastoinkäymisten läpikäymiseen tarvitaan toisten tukea. Ihmisluonteen perusominaisuus on tarve olla luova ja vaikuttava osallistuja omassa ympäristössään (Rose & Black, 1985, 57).

Koski-Jänneksen (ym. 2003) tutkimuksessa käsitellään sosiaalisen tuen lisäämistä päihdeongelmaisten elämässä. Tutkimuksen tulosten mukaan pelkkä sosiaalisairaalan hoitojakso ja yksilökeskustelu asiakkaan sosiaalisten suhteiden kohentamismahdollisuuksista kantoi hyvin ensimmäisen puolen vuoden ajan päihdekuntoutuksessa. Läheisten suhteiden osalta tukeen vaikuttavat selvimmin tuettavan omat ponnistelut, jotka lisäävät tukea ja tuesta tulee ehdollisempaa. Päihdeettömyyttä tukevat ihmissuhteet omaisten, ystävien, ammattiauttajien ja vertaistukiryhmien kanssa ovat merkittävä apu prosessissa kohti päihdeettömyyttä. (Koski-Jänne ym., 2003, 51; 57; 62.) Tässä kiteytyy itse käyttämäni ajatus voimaantumisen prosessista. Se tarvitsee onnistuakseen toisten ihmisten tukea ja läsnäoloa. Yksilölle voi olla hyvin merkityksellistä, että toinen välittää ja on kiinnostunut hänen elämästään ja asioistaan.

Mattilan (2010) tavoin Pirttijärvi (2012) kirjoittaa potilaista. Tämän vuoksi kirjoitan seuraavassa potilaista. Kuitenkin samat seikat liittyvät mihin tahansa ihmissuhdetyöhön. Pirttijärvi (2012, 131) on tutkinut sosiaalityön näkökulmasta potilaskertomusdokumentointia psykiatrisessa sairaalahoidossa. Hänen tutkimuksestaan käy ilmi, että potilaskertomusdokumentoinnissa toiminta potilaan yhteiskunnallisen osallisuuden vahvistamiseksi jää ohueksi. Erityisesti nuorten potilaiden tilanteissa olisi sosiaalityössä pidettävä esillä ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehtoja pitkäaikaisen eläkkeelle siirtymisen välttämiseksi enemmän kuin aineistosta näkyy.

Pirttijärven mukaan potilaskertomusmerkinnöistä voi päätellä, että suurin osa psykiatrisessa sairaalahoidossa hoidetuista potilaista oli pitkäaikaisesti työelämän ulkopuolella. Pirttijärvi tuo esiin huolta, että nykyisinkään ei ole tarpeeksi toimintamalleja ja mahdollistavia keinoja mielenterveyskuntoutujien

konkreettiseksi tukemiseksi suunniteltaessa koulutukseen tai työelämään osallistumista.

Kuten olen aiemmin maininnut, voimaantuminen lähtee liikkeelle ihmisestä itsestään. Ulkopuoliset seikat vaikuttavat kuitenkin prosessin etenemiseen ja onnistumiseen. Voimaantumisprosessia tukevat ulkoiset asiat ovat sosiaalisen tuen muotoja. Voimaantumista mahdollistavia tuen muotoja ovat muun muassa kaikki sosiaaliset verkostot, avoin ilmapiiri, rohkaisu, yhteistyö, ymmärtävä ohjaus sekä tiedon jako (esim. Siitonen, 1999).

## **2.4 VOIMAANTUMINEN TYÖVALMENNUKSESSA**

Työvalmennuksen tarkoituksena on antaa valmennuksessa olevalle voimavaroja ja mahdollisuuksia kohti mielekkäämpää elämää tai työllistymistä. Seuraavassa olen avannut työvalmennuksen periaatteita ja tarkoitusta sekä työvalmennuksen merkitystä työvoimapolitiittisena toimenpiteenä, jotta kuva työvalmennuksen laajuudesta välittyä lukijalle. Lisäksi kuvaan työvalmennuksen roolia yksilön voimaantumisprosessissa.

### **2.4.1 Työvalmennuksen tarkoitus**

Työvalmennuksessa on oleellista vahvistaa ja tukea ammatillista osaamista ja yksilöllistä toimintakykyä. Työvalmennuksen avulla kukin voi saada voimavaroja siirtyäkseen kohti avoimia työmarkkinoita tai opiskelua. Työvalmennus on heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden sosiaalista työllistämistä. (Hyytinen & Miettinen, 2012, 7.) Valmennus on vuorovaikutuksellinen menetelmä tukea ihmistä. Sosiaalinen tuki ilmenee valmentajan ja valmennettavan muodostamassa valmennussuhteessa ja toisaalta koko työyhteisön ja organisaation muodostaman toimintaympäristön ehdoilla. Työntekijänäkökulmasta valmennusyksiköt tarjoavat valmennuksessa olevalle tukimuodon, joka pyrkii toimimaan väylänä työmarkkinoille tai opiskeluun. (Paukkunen, 2013, 1.)

Hyytinen ja Miettinen (2012) ovat tehneet työvalmennuksen laatukäsikirjan Sovatek-säätiöllä. Laatukäsikirjassa työvalmennuksen asiakasryhmiksi luetellaan maahanmuuttajat, osatyökykyiset, vammaiset, pitkäaikaistyöttömät, mielenterveyskuntoutujat sekä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat. Yleisesti työvalmennus nähdään keinona saavuttaa hyviä tuloksia työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi.

Onnistunut työvalmennus lisää työllistymismahdollisuuksia. Hyytisen ja Miettisen (2012) mukaan yksilöllinen työ- ja toimintakyvyn vahvistaminen ovat oleellisia asioita. Tavoitteellisuus ja mielekkäiden työtehtävien suunnittelu ovat niin ikään merkityksellisiä. Yksilöllinen ohjaus on työvalmennuksessa tärkeää. Sen tarkoitus on tehdä työvalmennus laadukkaaksi ja tulokselliseksi. Onnistunut työvalmennusjakso on osa asiakkaan suunnitelmaa kohti pitkäaikaista ratkaisua. Hyytinen ja Miettinen jatkavat, että työelämä, opiskelu tai mielekäs elämä voivat olla suuria tavoitteita. Työvalmennus mahdollistaa tavoitteiden saavuttamisen pienin askelin. (Hyytinen & Miettinen, 2012, 7.)

Työvalmentajan tulisi ottaa jokainen valmennuksessa oleva huomioon, mutta samalla huolehtia työyhteisön jaksamisesta ja työn sujuvuudesta. Työvalmentaja toimii esimiestehtävissä työvalmennusyksikössä. Hyytinen ja Miettinen (2012) kuvaavat valmennusta osaamista lisääväksi sekä työ- ja toimintakykyä edistäväksi. Valmennus on mielekkään elämän ja mielekkään työelämän välissä. Kuntoutus on heidän mukaansa tuen antamista elämänhallintaan ja arjenhallintaan, mikä mahdollistaa mielekkään elämän. Mielekkääseen työelämään kuuluu työllistäminen, johon sisältyy työssä jaksamisen tukeminen sekä työllistymisen tukeminen ja ohjaus. (Hyytinen & Miettinen, 2010, 53.)

Yksilö- ja työvalmennuksen voidaan ajatella sisältävän kaikkia edellä mainittuja elementtejä. Yksilöllisten toiveiden ja tarpeiden huomioonottaminen ja valmius kuunnella valmennuksessa olevia ovat arjenhallinnan ja elämänhallinnan tukemista kohti mielekästä elämää. Valmentajan yksi tärkeä tehtävä on luoda toivoa valmennuksessa olevan selviytymismahdollisuuksiin.

Valmennukseen kuuluu vahvasti konkreettinen tuki osaamisen lisäämiseen ja työelämätaitojen opetteluun. Tällaisista on esimerkkinä työelämän pelisääntöjen opettelu. Mattilan (2010, 86) mukaan lähtökohta kaikessa auttamistyössä on asenne. Ylimielistä asennetta ei saisi olla koskaan ja avoimuus on tärkeää kohtaamistyössä. Näin ollen työvalmennuksen tärkein lähtökohta on jokaisen yksilön kohtaaminen avoimesti ja osoittaen arvostusta kutakin kohtaan.

Parhaimmillaan työvalmennus antaa mahdollisuuden tukea ihmistä kohti kuntoutumista tai työelämää. Työvalmennuksen tehtävä on keskittyä käytännön työelämään, työelämävalmiuksien ja työelämätaitojen oppimiseen. Myös opiskelu ja ammatillinen kuntoutus voivat olla työvalmennuksessa mietittäviä tavoitteita. Työvalmennus voi toimia tukimuotona, jossa henkilö saa arkeen sisältöä osallistumalla toimintaan ja tekemällä mielekkäitä asioita päivän aikana yhdessä muiden kanssa. Joskus valmennuksessa olevan suurin tavoite on sängystä nouseminen ja toimintaan mukaan tuleminen. Tällöin tämä tavoite voi olla merkittävämpi kuin työelämään pääseminen.

Työvalmennuksella voi olla merkittävä rooli yksilön elämässä. Hän voi saada työvalmennuksesta tukea päihteettömyyteen tai se voi mahdollistaa sosiaalisen toimintakyvyn kohenemisen. Mannström-Mäkelän ja Saukkolan (2008) mukaan valmennus on asiakaslähtöistä, ratkaisu- ja voimavarakeskeistä ja elämänhallintaa kehittävä, minkä avulla on tarkoitus auttaa asiakasta kohti asettamia tavoitteita. He jatkavat, että valmennus auttaa asiakasta fokusoimaan ajatteluaan, saavuttamaan tavoitteitaan ja suunnittelemaan toimintaansa. (Mts. 43.)

Ala-Kauhaluoma (2005) tuo esiin, että aktivointisuunnittelu on hyvä keino sijoittaa työttömiä erilaisiin toimenpiteisiin mutta vaikeampaa avoimille työmarkkinoille. Jotta työllisyystavoite saavutettaisiin, työvoiman kysynnän ja sitä tukevien toimenpiteiden tulisi kehittyä. Työvoiman kysyntä ei Ala-Kauhaluoman mukaan kohdistu riittävästi työmarkkinoilla heikoimmassa asemassa oleviin. Yksilön näkökulmasta ja pitkän työttömyysjakson jälkeen jo pelkkä toimenpiteeseen sijoittuminen saattaa olla parannus entiseen. Ala-Kauhaluoma jatkaa, että toimenpiteen ollessa tarkoituksenmukaisesti valittu, aktivointitoimenpide ei ole epäonnistumista. Toimenpide saattaa parhaimmillaan

johtaa avoimille työmarkkinoille, kun työnhakutaidot ja motivaatio lisääntyvät. (Mts. 51.)

#### **2.4.2 Työvalmennus työvoimapolitiittisena toimenpiteenä**

Työvalmennuksessa voidaan olla kuntouttavan työtoiminnan lain mukaisesti. Työvalmennus voi olla myös työ- ja elinkeinopalveluiden (te-palveluiden) järjestämää työkokeilua tai palkkatukityötä, osa oppisopimuskoulutusta, opiskelua tukevaa työvalmennusta tai sosiaalihuoltolain mukaista työvalmennusta. Työvalmennuksen lähtökohdat ovat laajat. Valmennuksessa olevien ihmisten tilanteet ovat yksilöllisiä, mistä kertoo työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kirjavuus. (189/2001 laki kuntouttavasta työtoiminnasta; [www.te-palvelut.fi](http://www.te-palvelut.fi); <http://www.sovatek.fi/koulutus.shtml#oppisopimuskoulutus>; <http://www.sovatek.fi/valmennuspalvelumoduulit.shtml#Työvalmennus>; 710/1982 Sosiaalihuoltolaki 27d ja 27e;.)

Kotiranta (2008, 155) pohtii, onko suomalaisessa aktivointipolitiikassa tarkoitus lujittaa työhalua, tarmokkuutta, työmoraalia ja tahtoa. Tämä innoittaa miettimään aktivointipolitiikan ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden perimmäistä tarkoitusta. Onko toimenpiteiden tarkoitus kasvattaa työhalukkuutta ja työmoraalia? Vai onko toimenpiteiden perimmäinen tarkoitus luoda yksilön elämään uusia väyliä kohti työllistymistä, kuntoutumista tai mahdollisuuksia mielekkäämpään elämään?

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuuden mittaaminen on hankalaa. Toimenpiteillä pyritään työllistämään ja tukemaan yksilöitä kohti avoimia työmarkkinoita ja saada työttömyystilastot sekä valtion että yksilöiden kannalta suotuisammiksi. Usein työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä on henkilöitä, jotka eivät ole kykeneviä tekemään avoimilla työmarkkinoilla töitä mahdollisen sairauden tai elämänhallinnan ongelmien vuoksi. (Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 7/2011.)

Aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden on katsottu 1990-luvun laman jälkeen vaikuttavan välittömimmin työllisyyteen. Varsinkin nuorten ja

pitkäaikaistyöttömien aktivointiin on panostettu. Toimenpiteiden tavoitteena on edistää työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuutta. Toimenpiteiden avulla pyritään alentamaan rakennetyöttömyyttä. Työttömyyden aikaisella koulutuksella ja työllistämistyön avulla on tarkoitus ehkäistä työmarkkinoilta syrjäytymistä ja parantaa työttömien työmarkkinakelpoisuutta. (Rantala, 1995, 9-13.)

Harkko ja kumppanit (2012) kiinnittävät huomiota pitkään työttömänä olleiden tilanteisiin. Kaikille työelämä ei ole realistinen ja välitön tavoite. He tuovat esille yksilön sosiaalista osallisuutta lisäävien keinojen kehittämisen tärkeyden. Näiden avulla ehkäistään syrjäytymistä. Tavoitteena on edistää yksilöiden mukanaoloa, elämänhallintaa, vahvistaa sosiaalisia verkostoja sekä lisätä hyvinvointia edistäviä elämäntapoja ja vaikuttamismahdollisuuksia. Työvalmennus voi ideaalissa tilanteessa vastata näihin tarpeisiin.

Työvalmennus voi toimia yksilön tukena arjen- ja elämänhallinnassa, työnhakuprosessissa tai uuden ammatin löytymisessä. Työvalmennuksesta puhutaan toisaalta positiiviseen sävyyn. Se herättää kuitenkin paljon myös kriittistä keskustelua, missä pohditaan työvalmennuksen tarkoitusta ja lainsäädännön haasteita ja kuinka yksilön hyvä on mahdollista tavoittaa aktivointipolitiikassa. (Ks., esim. Ala-Kauhaluoma, 2005; Kotiranta, 2008.) Kaikista heikoimmassa asemassa olevat henkilöt voivat jäädä helposti aktivointipolitiikan ulkopuolelle, sillä resursseja ei ole tarpeeksi heidän tavoittamiseen ja tukemiseen kohti parempaa elämänhallintaa (ks., Ala-Kauhaluoma, 2005).

### **2.4.3 Työvalmennus voimaantumisprosessissa**

Työvalmennus voi toimia itsessään voimavaraistavana tekijänä ja sosiaalisen tuen keinona yksilön elämässä. Valmennuksessa oleminen voi tukea arjen- ja elämänhallintaa. Se voi toimia itsetuntoa kohottavana tekijänä. Työvalmennuksen myötä yksilö voi saada työkokemusta tai mahdollisuuden kouluttautua uuteen ammattiin. Toisaalta jollekin työvalmennus voi toimia taloudellisen tilanteen tasapainottajana palkkatuen ollessa tulojen lähde. Työvalmennus voi toimia myös

keinona saada mielekkyyttä ja sisältöä arkeen. Joissakin tilanteissa yksilö saattaa huomata työvalmennuksessa, ettei hän ole tarpeeksi eheytynyt palatakseen työelämään. Tämäkään ei ole huono vaihtoehto työttömyysputken jatkuessa pitkään kaikkien työllistymiskokeilujen epäonnistuessa. Tällöin esimerkiksi eläke voi olla sopiva vaihtoehto. Tuloksena voi olla mielekkäämpi elämä kuin joutua jatkuvasti käymään eri luukuilla tai toimenpiteissä toimeentulonsa turvaamiseksi. Joskus työvalmennus voi olla tärkeä osa kuntoutumista.

Ihmisten elämä ongelmiseen, huolineen sekä vaivoineen on moninaista. Joskus ratkaisua ei löydy ja siihen on mukauduttava. Asiakkaan on tärkeä hoitaa oma osuus kokonaisuudesta, jotta ongelmatilanteisiin löydetään ratkaisu. Hyvä ratkaisu löytyy useimmiten työntekijän ja asiakkaan yhteistyön kautta. Jos ratkaisua ei löydy, työntekijä saattaa syyllistää itseään, turhautua ja tuntea riittämättömyyttä. (Mattila, 2010, 129.) Nämä Mattilan ajatukset ovat hyvin tärkeitä työntekijän jaksamisen kannalta mutta myös asiakkaan voimaantumisen tukemisessa.

Työvalmentaja ei voi tehdä ratkaisuja valmennuksessa olevan puolesta. On mahdollista, että työvalmennuksessa asetetut tavoitteet eivät syystä tai toisesta toteudu lainkaan. Tällöin on hyvä pysähtyä ja miettiä yhdessä, voidaanko suunnitelmia tai tavoitteita muuttaa tai onko valmennusta tarkoituksenmukaista jatkaa. Joskus on hyväksyttävä, että valmennuksessa olevaa henkilöä ei onnistuta tarpeeksi motivoimaan tai hän ei ole tarpeeksi voimaantunut tavoitteiden saavuttamiseksi.

Valmennuksessa on tarkoitus tukea yksilöä voimaantumisen prosessissa. Joskus voimaantumisen prosessi on kuitenkin niin alussa, että valmennuksen jatkaminen ei ole kenenkään edun mukaista. Toisaalta valmennuksessa olevaa pitäisi kuunnella hyvin tarkkaan, vaikka valmennus näyttäisi hyödyttömältä.

Tarkastellessa kokonaisuutta työvalmennus on voinut tuoda jotakin uutta arkeen tai liikahduksen kohti voimaantumista. Tämä voi näkyä esimerkiksi päihteiden käytön vähenemisenä tai yksilö voi tulla siistimpänä valmennusyksikköön. Yksilölle saattaa olla merkityksellistä, että on jokin paikka, mihin aamulla voi

mennä. Joskus työvoimapoliittinen toimenpide saattaa toimia tällaisen merkityksen antajana. Silloin resursseja sekä yksilövalmennuksesta että työvalmennuksesta pitäisi voida antaa henkilön käyttöön, jotta hän saisi mahdollisimman paljon tukea matkalla kohti voimaantumista.

Fromm (1985) tuo esiin tärkeän asian, joka on hyvä muistaa missä tahansa ihmissuhdetyössä. Jos ihminen on vihainen, hän saattaa olla peloissaan ja tuntea itsensä avuttomaksi. Auttamistyössä on tärkeää huomata nämä eri kerrokset, eikä reagoida ensimmäiseen tunteeseen, jota vihaisuus ehkä herättää. Jos näemme työntekijöinä vihastuneen ulkoasun taakse, missä on pelokas ja itsensä avuttomaksi tunteva yksilö, voimme lähestyä häntä toisin. Silloin hänen vihansa saattaa asettua, sillä hän ei enää tunne itseään uhatuksi. (Fromm, 1985, 16.)  
Luottamuksen syntyminen valmennuksessa olevaan henkilöön saattaa vaatia kärsivällisyyttä ja aikaa. On annettava tilaa myös valmennuksessa olevan tunteille, mitkä eivät aina ole välttämättä johdonmukaisia.

On mahdollista, että yksilö on omasta valinnastaan työvoimapoliittisessa toimenpiteessä. Yksilö saattaa haluta muutosta elämäänsä tai pohtia uusia urasuunnitelmia. Aina työvalmennukseen tulevalle ei ole elämänhallinnan vaikeuksia tai pitkää työttömyyttä taustalla. Ollessaan kuitenkin aivan uudella kentällä työvalmennuksessa oleva tarvitsee tukea ja ohjausta.

Ala-Kauhaluoman ja kumppaneiden (2005, 7-8; 87) mukaan työllistymistä tukevien hankkeiden näkökulmasta yksilöllisemmän palvelun kehittäminen on tärkeintä. Heidän mukaansa tukitoimenpiteet liittyen elämänhallintaan ja sosiaalisiin sekä työelämän taitojen opetteluun ovat tarpeellisia pitkään työttömänä olleille. Tärkeänä pidetään yksilön voimavaraistumista ja osallistumista toiminnan eri vaiheisiin, kuten suunnitteluun ja toteutukseen. Tämä osallisuus lisää yksilön motivaatiota ja mahdollistaa toiminnan onnistumisen. Näihin seikkoihin on tulevaisuudessa olennaista kiinnittää huomiota toimintaa suunniteltaessa ja aktivointipoliittisia seikkoja uudistettaessa.



### **3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

Tarkastelen tutkielmassani työvalmennuksessa olevien henkilöiden kokemuksia työvalmennusjaksosta ja siellä saatavasta tuesta. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten koetut tuen elementit mahdollistavat voimaantumista työvalmennuksessa. Muodostan koettujen tuen elementtien perusteella voimaantumisen orientaatioita työvalmennuksessa.

Käsittelen tässä luvussa tutkielmani tieteenfilosofiset lähtökohdat ja tuon esiin oman esiyymmärryksen aiheesta. Lisäksi kuvaan tutkimusprosessin etenemistä ja esittelen aineistoa määrällisesti. Kuvaan kokemuksiani osallistuvasta havainnoinnista ja haastatteluista. Pohdin tutkimukseni luotettavuutta ja eettisiä kysymyksiä. Lopuksi kerron aineiston käsittelystä.

#### **3.1 TIETEENFILOSOFISET LÄHTÖKOHDAT**

Tutkielmani asemoituu tieteenfilosofiselta taustalta löyhästi fenomenologiaan. Metsämuurosen (2009, 224) mukaan fenomenologia on oppia ilmiöistä. Se on kiinnostunut ilmiöiden tulkitsemisesta. Työvalmennuksessa olevien henkilöiden kokemukset työvalmennusjaksosta ja siellä saadusta tuesta ovat kiinnostavia. Tulkitseen aineistoista saamaani tietoa suhteessa omaan esiyymmärrykseeni ja teorian tietoon aiheesta.

Muun muassa Grönfors (1982, 21–22) kuvaa fenomenologian taustan olevan lähtöisin Edmund Husserlin ajattelusta. Husserlin mukaan todellinen maailma on olemassa ja sen ymmärtäminen on mahdollista. Todellisuus on tavoitettavissa kokemuksen välityksellä. Ihmiset ovat inhimillisiä olentoja, joilla on haluja, arvostelukykyä ja tunteita. Kukin pystyy arvioimaan maailmansa ajan ja paikan suhteen jatkuvana. Yksilö on tietoinen itsestään ja muista. Maailma koostuu luonnollisista ihmisistä ja erilaisista tapahtumista. Husserlin tavoitteena oli kehittää filosofia, joka on vapaa ennako-olettamuksista ja odotuksista. (Husserl, Grönforsin, 1982, 21–22, mukaan.)

Husserlin (1995) mukaan yksilön maailmassa, syvällä, valmiiksi annettujen päämäärien takana on mahdollisuus löytää tai menettää motivaatio, kiinnostua tai olla kiinnostumatta. Fenomenologia tarkoittaa Husserlin mukaan tiedettä, joka on samalla myös filosofinen metodi ja ajattelutapa. (Mts, 23; 41.) Haluan haastaa itseni tässä tutkielmassa tuomalla avoimesti esille omat ennakko-oletukseni ja omat kokemukseni aiheesta. Tämä antaa lukijalle mahdollisuuden arvioida objektiivisuuttani ja toisaalta taitoani etäännyttää ennakkoajatukseni tutkielman tekoprosessista.

Schutzin mukaan fenomenologinen sosiologia on kiinnostunut kognitiivisesta todellisuudesta, joka sijoittuu subjektiivisen inhimillisen kokemuksen prosesseihin. Jokainen yksilö rakentaa omaa maailmaansa. Kuitenkin tästä maailmasta on saatu osa muilta ihmisiltä ja ympäristöstä. (Schutz, Grönforsin, 1982, 22, mukaan.) Kunkin elämään vaikuttavat ympärillä ja yhteisöissä tapahtuvat asiat sekä toiset ihmiset. Tämä kaikki tapahtuu yksilön itse rakentaessa omaa maailmaansa kokemustensa, tietojensa ja ymmärryksensä varassa.

### **3.2 ESIYMMÄRRYS**

Kun tutkijalla on yhteys tutkittavaan ilmiöön, esiymmärryksen esiin tuominen on merkittävää. Siika (2011, 20) tavoittelee oman esiymmärryksen kyseenalaistamista ja siitä etäännyttämistä. Hän jatkaa, että ihminen on aina oman taustansa, historiansa, kulttuurinsa, koulutuksensa sekä kokemuksensa osa sosiaalisessa kontekstissaan. En voi tarkkailla tutkimaani ilmiötä ulkopuolisena tutkijana, sillä olen tehnyt työtä työvalmennuksen parissa. Tämän vuoksi koen tärkeäksi tuoda oman esiymmärrykseni aiheesta esiin.

Esiymmärrykseni työvalmennuksesta ja sen mahdollisuuksista toimia voimaantumisen prosessissa tukena sosiaalisen tuen tarjoajana on syntynyt omien kokemusten kautta. Käsitykseni mukaan työvalmennukselle asetettujen tavoitteiden ja ideaalien toteutuminen on usein haastavaa, ellei mahdotonta. Usein rakenteet ovat sellaiset, että yksilöllistä huomioimista, käytännön neuvoja tai tukemista työskentelyssä on mahdotonta toteuttaa. Joskus työ- ja

elinkeinotoimistosta ohjataan yksilöitä toimenpiteisiin ottamatta ensin selvää, millaiset rakenteet kyseisessä työvalmennuspaikassa on. Toisaalta työvalmennusyksiköllä saattaa olla paineita oman organisaation tai taustaorganisaation toiminnan vuoksi ottaa yksilöitä valmennukseen, vaikka ohjaamiseen ei olisi riittävästi resursseja.

Työvalmennus voi joissakin tilanteissa tukea yksilöä erittäin hyvin kohti kuntoutumista tai avoimia työmarkkinoita. Jos yhdellä työvalmentajalla tai ohjaajalla on sopiva määrä ohjattavia ja muita töitä, on valmennusta mahdollista toteuttaa laadukkaasti ja kunkin valmennuksessa olevan tarpeiden mukaisesti. Kun valmennuksessa olevia henkilöitä on liian monta yhtä ohjaajaa kohden, työvalmennuksen tavoitteet tai ideaalit ovat käytännössä mahdottomia.

Työvalmennukseen käytettävien resurssien lisäksi työvalmennuksen onnistumiseen vaikuttavat valmennuksessa olevien henkilöiden lähtökohdat ja tilanteet. Työvalmennus saattaa olla onnistunutta, kun ihminen tulee paikalle ja kokee tärkeäksi päästä pois kotoa. Työvalmennuksen onnistumiseksi onkin ensisijaisen tärkeää katsoa kunkin valmennukseen tulevan kanssa, millainen hänen tilanteensa on ja tehdä yhdessä realistiset tavoitteet. Jollekin tavoitteena on päästä työelämään tai opiskelemaan uuteen ammattiin, jollekin tavoitteena voi olla päästä pois kotoa toisten tukemana.

Kokemukseni mukaan työvalmennus voi joissakin paikoissa toteutua laadukkaasti ja toisissa paikoissa työvalmennusyksikkö on lähinnä ”säilöntäpaikka”, johon toimenpiteessä olevat ”säilötään” kohentamaan työttömyystilastoja.

Työvalmennuksen laatuun vaikuttavat rakenteet, joita työskentelylle annetaan. Tällaisia ovat työvälineet, paikka ja työtilat sekä henkilöstön määrä suhteessa työhön ja valmennuksessa olevien henkilöiden määrään. Lisäksi työvalmennuksen sisältöön ja laatuun vaikuttavat työvalmentajan tai ohjaajan kiinnostuneisuus ja ammattitaito. Työvalmentajalla pitäisi olla osaamista monenlaisista käytännön töistä, joiden lisäksi hänellä olisi oltava pedagogisia taitoja, sosiaalisia taitoja, esimiestaitoja sekä yhteistyötaitoja ja ennen kaikkea motivaatiota.

Työvalmennukselle on asetettu laajoja tavoitteita, joiden mukaan odotetaan toisaalta tehokkuutta ja toisaalta yksilöllisyyden huomioimista sekä valmennuksessa olevien tukemista kohti kuntoutumista tai työelämää. Työvalmennuksesta puuttuu joskus tiivis yhteistyö työ- ja elinkeinotoimiston, sosiaalitoimiston tai kuntoutusyksikön ja työvalmennusyksikön väliltä. Valmennuksessa yksilö saattaa helposti jäädä ”pyörimään” samaan yksikköön erilaisten toimenpiteiden avulla. Kun työelämänvalmennuksen päivät täyttyvät, tehdään sopimus kuntouttavasta työtoiminnasta ja taas toisinpäin. Joskus yksilön olisi tarpeen olla pidempään yhdessä paikassa mutta toisaalta samassa ”turvallisessa” paikassa työskentely voi aiheuttaa passivoitumista kuntoutumisprosessissa tai tavoitteiden saavuttamisessa.

Työvalmennus on monisäikeinen asia, jonka sisältöön ja toteutumiseen vaikuttavat sekä yksilön, organisaation että valtion ja työ- ja elinkeinohallinnon intressit. Työvalmennus toteutuu yhdessä ääripäässä asiakaslähtöisenä ja toisessa ääripäässä organisaatio- ja hallintokeskeisenä työskentelynä, jossa valmennuksessa oleva henkilö on pieni tekijä suurten linjausten ja työvoimapolitiittisten tavoitteiden keskellä. Mielekkään elämän tavoittelu saattaa valitettavasti joskus jäädä näiden suurten tavoitteiden ”jalkoihin”, jolloin yksilön hyvä ei pääse toteutumaan.

Omat ajatukseni ovat vaikuttaneet tutkimuksen etenemiseen, mikä on laadulliselle tutkimukselle ominaista. Esiymmärryksen kirjoittaminen on ollut tärkeä prosessi itselle aiheen työstämisen kannalta. Pohdin ennakkokäsitystäni koko tutkielman ajan. Siihen liittyvä ristiriita syveni tutkimuksen edetessä. Ennako-oletukseni saivat toisaalta vahvistusta ja toisaalta sain paljon uusia näkökulmia ja ajatuksia työvalmennuksesta.

Ennako-oletukseni saattoivat vaikuttaa monella tavoin tutkimuksen toteuttamiseen. Saatoin ennako-oletukseni vuoksi havainnoida sekä valmennuksessa olevien keskinäisiä suhteita että valmentajien ja valmennuksessa olevien välisiä suhteita tarkemmin ja herkemmin. En voi kieltää, etteivätkö omat ennakoajatukseni näkyisi jollakin tavalla haastattelurungossa tai esittämissäni kysymyksissä havainnoinnin yhteydessä. Pysin kuitenkin ohjaajien ja

havainnoinnin tukemana etäännyttämään omat ennakkokäsitykseni aiheesta tehdessäni haastattelurunkoa. Tietyntaista kriittisyyttä saattoi olla enemmän tutkittavilta saatuja tietoja tai näkemääni kohtaan, koska minulla oli käsitys aiheesta. On myös mahdollista, että joitakin asioita työvalmennuksen tapahtumista jäi minulta huomioimatta. Olen huomaamattani saattanut kiinnittää huomiota ennakoajatusteni mukaisiin tapahtumiin ja tilanteisiin, jolloin joitakin muita tutkimuskysymyksen kannalta oleellisia asioita on voinut jäädä huomioimatta.

### **3.3 TUTKIMUSPROSESSI**

Seuraavassa osiossa kerron tutkimusprosessini etenemisestä sekä kuvaan määrällisesti aineistoani. Lisäksi käsittelem osallistuvaa havainnointia ja haastattelua ja kerron näistä aineistonkeruumenetelmistä omiin kokemuksiini sekä teorian tietoon pohjautuen.

#### **3.3.1 Tutkimusprosessin eteneminen ja aineiston määrällinen kuvaus**

Tutkimusprosessini lähti liikkeelle keväällä 2013 ottaessani yhteyttä Sovatek-säätiöön Jyväskylässä. Sovatek on psykososiaalisen kuntoutuksen asiantuntija- ja yhteistoimintaorganisaatio, joka keskittyy päihde- ja mielenterveyshaittojen ehkäisyyn ja hoitoon sekä työllistymisen edistämiseen ([www.sovatek-säätiö.fi](http://www.sovatek-säätiö.fi)). Sovimme Sovatekin järjestövuorjohtajan kanssa, että teen opintoihini liittyvän harjoittelujakson Sovatekilla ja kerään samalla aineiston pro gradu- tutkielmaani. Tapasimme joitakin kertoja ja pohdimme mahdollisia aiheita. Innostuin työvalmennukseen liittyvästä aiheesta sen noustua keskusteluissa esiin. Syyskuussa 2013 aloitin harjoittelun tehden samalla tutkimussuunnitelmaani. Tutkimussuunnitelman valmistumisen jälkeen sain tutkimusluvan Sovatekin johtoryhmältä ja tutkielmani ohjaajalta yliopistolta.

Lokakuun 2013 aikana kävin eri työvalmennuspisteissä Sovatekilla. Ainoa valintakriteerini oli, että minun on hyvä mennä yksikköön, jonka työn sisältö on tuttua. Tällöin kaikki havainnointiaika ei mene asioiden opetteluun. Tutkimustani varten sopiva yksikkö löytyi suhteellisen helposti työvalmennusyksiköiden

joukosta. Työvalmentajat olivat heti valmiita selvittämään mahdollisuutta tulla tekemään tutkimusta heidän yksikköönsä. Aluksi mietin, ottaisinko nuorten työpajan tutkimuskohteeksi. Valitsin kuitenkin tutkimuskohteeksi työvalmennusyksikön, jossa oli monen ikäisiä henkilöitä. Toiset olivat palkkatuella, toiset kuntouttavassa työtoiminnassa ja toiset sosiaalihuoltolain mukaisessa toiminnassa. Muutama oppisopimuksella opiskeleva oli myös kyseisessä yksikössä.

Saatuani työvalmennusyksiköstä luvan toteuttaa tutkimus heidän yksikössään sovimme havainnointiajat. Sovimme aikataulullisista syistä havainnoinnin viidelle päivälle. Toteutin havainnoinnin ja haastattelut loppusyksystä 2013. Haastattelin 13 henkilöä kyseisestä työvalmennusyksiköstä. Nauhoitin haastattelut saatuani siihen tutkimukseen osallistuvilta kirjallisen luvan.

Käytin aineistonkeruumenetelminä tutkielmassani osallistuvaa havainnointia sekä haastattelua, johon sain vinkkejä havainnoinnin avulla. Havainnointi auttoi selkiyttämään kieltä, jota haastatteluissa käytin. Havainnoinnin ja haastattelujen välissä oli viikon tauko ja minulla oli hyvin aikaa muokata haastattelurunkoa sopivampaan muotoon. Lomake muuttui useampia kertoja prosessin aikana sekä omien havaintojeni kautta että kahden yliopiston opettajan ja harjoittelujakson ohjaajani tukemana.

Litteroin aineiston sanasta sanaan. Haastattelunauhoituksia kertyi yhteensä seitsemän tuntia, 12 minuuttia ja 52 sekuntia. Näiden litteroimiseen meni yhteensä seitsemän työpäivää. Havainnointipäiväkirjoja kertyi puhtaaksikirjoitettuna kuusi sivua ja haastattelulitteraatioita 87 sivua. Kaikki nämä kirjoitin rivivälillä yksi, fonttikokona 12 ja fonttina Times New Roman, ilman muita muotoiluja.

Haastateltavien iät olivat 25–58 vuotta. Yli 45-vuotiaita oli seitsemän ja alle 30-vuotiaita oli kolme. Kolme haastatteluun osallistuneista olivat 35–42-vuotiaita.

Kyseisessä työvalmennusyksikössä oli vaihdellen viidestätoista noin kahteenkymmeneen eri työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä olevaa henkilöä,

joista suurin osa oli palkkatuella. Haastateltavistani kuusi henkilöä oli palkkatuella, kolme oli oppisopimuskoulutuksessa, kaksi oli sosiaalihuoltolain 27d ja 27 e mukaisessa toiminnassa ja kaksi oli kuntouttavassa työtoiminnassa.

Koen saaneeni hyvin tietoa tutkimastani asiasta. Tietynlainen kylläntyminen aineistoon syntyi sekä viimeisen havainnointipäivän että viimeisen haastattelun jälkeen. Jos kyseessä olisi laajempi tutkimuskokonaisuus, olisi laajempi havainnointi tarpeen. Jälkeenpäin olen miettinyt, olisiko haastattelukysymysten pitänyt olla erityyppisiä ja toisaalta, olisiko havainnoinnin yhteydessä pitänyt kysellä enemmän. Pääosin olen tyytyväinen kokonaisuuteen ja omaan toimintaani.

### **3.3.2 Osallistuva havainnointi**

Lähdin avoimin mielin havainnoimaan. Aluksi pohdin, miten pukeudun. Päädyin farkkuihin, huppariin ja arkimeikkiin. Kengät valitsin sään mukaan, yleisimmin tennarit. Tutkijalle on yleensä hyödyksi, että hän on ulkoiselta olemukseltaan kulttuuriin sopiva ja sopeutuu kulttuurin tapoihin (ks. Puuronen, 2007, 102). Oloni ei ollut epämukava ja vaatteiden vuoksi ihmiset eivät luultavasti jättäneet lähestymättä minua.

Menin jokaisena havainnointipäivänä itsenäisesti yksikköön. Saatoin työskennellä päivän aikana neljässä eri työpisteessä. Valitsin työpisteen työskentelijöiden määrän perusteella. Olin yllättynyt, miten helposti löysin paikkani valmennusyksikössä. Kuitenkin samalla tunsin itseni todella epävarmaksi uudessa paikassa. Minua jännitti aluksi, miten saan valmennuksessa olevilta vastauksia toivomiini asioihin.

Sain hyvin tukea valmennuksessa olevilta henkilöiltä sekä työtehtäviin että yksikössä olemiseen ja paikkoihin tutustumiseen. Suurimmalle osalle oli luontevaa suhtautua minuun yhtenä valmennuksessa olevana. Osa piti minua opiskelijana. Kukaan ei vaikuttanut pitävänsä minua ohjaajana. Vaikka alussa työvalmentajat vitsailivat roolistani lisäohjaajana ja itsekin pohdin asiaa, en ottanut missään vaiheessa ohjaajan roolia.

Asennoituminen tutkittavaan ympäristöön oli aluksi haastavaa, sillä minulla oli mielikuva tutkittavasta työvalmennusyksiköstä. Pian havainnoinnin aloittamisen jälkeen huomasin kuitenkin, että samankaltaisista elementeistä huolimatta jokaisessa yksikössä on oma tapansa toteuttaa työtä, erilaiset työntekijät ja erilaiset valmennuksessa olevat henkilöt. Oma haasteensa tässä koko tutkimusprosessissa on tietynlainen subjektiivisuus, mikä syntyy väkisin silloin, kun tutkija on havainnoimassa todellista elämää ja todellisia tilanteita (esim. Metsämuuronen, 2009, 228).

Läsnäolollani saattoi olla vaikutusta tutkittavaan asiaan osallistuvan havainnoinnin vuoksi (Alasuutari, 1999). Tein koko ajan töitä valmennuksessa olevien kanssa. Oli luontevaa keskustella työn lomassa. Välillä saatoin kysellä työn sisällöistä, tutkittavien tuntemuksista ja ajatuksista paikkaa, työtä ja organisaatiota kohtaan. Saatoin kysyä suoraan, miten esimerkiksi ohjaus on toteutettu kyseisessä työvalmennusyksikössä. Oli mielenkiintoista kuulla arjen asioista työvalmennusyksikössä. Toisaalta tuli syyllinen olo ihmisten tarkkailusta ja heidän käyttäytymisensä seuraamisesta.

Laadullisessa tutkimuksessa erityisesti osallistuvaan havainnointiin liittyy kenttämuistiinpanojen kirjoittaminen. Tutkija kirjoittaa yleensä paikan päällä avainsanoja tai suoria lainauksia puheesta ja kotona päiväkirjamaisesti päivän tapahtumista. (Alasuutari, 1999, 282.) Fetterman (1989) on kuvannut, että etnografisessa tutkimuksessa analyysin teko ja datan kerääminen alkavat samaan aikaan (Fetterman, 1989, 11–13; 15). Menin havainnoinnin yhteydessä toimistotilaan tai wc:hen kirjoittamaan avainsanoja tutkimustehtävän kannalta mielenkiintoisten asioiden tullessa esiin. Kirjoitin myös suoria lainauksia valmennuksessa olevien puheesta tai valmennuksessa olevien ja minun keskinäisestä puheesta. Tein kustakin päivästä varsinaiset muistiinpanot iltaisin kotona.

Vaikka olen yleensä oma-aloitteinen, tunsin itseni välillä täysin tietämättömäksi asioista. Yksinäiset hetket ja tietämättömyys työn sisällöstä ja työtehtävistä herättivät ahdistusta. Olin helpottunut, kun joku valmennuksessa olevista tuli ja



pyysi kanssaan tekemään töitä. Pohdin useamman kerran kuinka heikentyneestä elämäntilanteesta kärsivän on mahdollista osata asioita, kun olen itse toisinaan aivan ymmälläni. Joillekin valmennuksessa oleville tuntui olevan vaikeaa tarttua asioihin tai tehdä oma-aloitteisesti työtehtäviä.

Huomasin ärsyyntyväni eniten pohtiessani kuinka paljon valmennuksessa olevalla täytyy olla voimavaroja ja jaksamista valmennukseen tullessa. Huomasin pohtivani, vaaditaanko henkilöiltä liikaa ja ovatko odotukset valmennuksessa olevien työpanosta kohtaan liian suuria joidenkin yksilöiden kohdalla. Havainnoinnin yhteydessä pohdin paljon yksilöiden tuen tarpeita ja toisaalta vastuun antamisen tärkeyttä osana työvalmennusta. Ilman vastuuta on vaikea oppia asioita ja tietää, mitkä omat voimavarat ovat. Näiden asioiden pohtiminen aiheutti eniten ristiriitaisia tunteita.

Työvalmennuksessa olevat henkilöt ja työvalmentajat tuntuivat olevan kiinnostuneita minusta ja opinnoistani. He kyselivät paljon asioita opintoihini ja tehtäviini liittyen. He tuntuivat vilpittömästi toivovan, että heidän kokemuksistaan olisi hyötyä tehtäviini. Vain pari valmennuksessa olevaa henkilöä vältteli minua, eivätkä he halunneet ottaa kontaktia. Annoin heille mahdollisuuden vetäytyä tilanteista pois. Kävin kuitenkin esittäytymässä kaikille työvalmennusyksikössä oleville henkilöille ja annoin heille haastattelupyyntölomakkeen, jotta kaikilla olisi tasapuolinen mahdollisuus osallistua tutkimukseen. Samalla kerroin omasta harjoittelustani ja tarkoituksista, joihin haastatteluja käyttäisin. Kerroin haluavani kuulla henkilöiden omia kokemuksia työvalmennuksesta ja siitä millaista tukea valmennuksessa voi saada ja millaisia toiveita kullakin on.

Kehotin haastatteluun pyytämiäni henkilöitä miettimään rauhassa mahdollista osallistumista haastatteluun. Muutama sanoi heti osallistuvansa mielellään, jotkut jäivät miettimään. Seuraavan päivän loppuun mennessä olin saanut jo kymmenen henkilöä mukaan haastatteluun. Seuraavana päivänä tarjoutui vielä kolme haastateltavaa lisää.

Pyrin olemaan mahdollisimman avoin tutkittavia kohtaan. Avoimuus toteutui hyvin, sillä ihmiset olivat kiinnostuneita minusta ja tutkielmastani. Tämä toi läpinäkyvyyttä tutkimusprosessiin ja luottamuksen syntymiseen työvalmennusyksikössä työskentelevien henkilöiden ja minun välille. Etnografisessa tutkimuksessa onnistumisen kannalta olennaista on luottamus tutkijan ja tutkittavien välillä ja luottamuksellisuutta voi tavoitella olemalla avoin tutkittavia kohtaan tai salaamalla aikomuksensa (Puuronen, 2007, 110).

Kuten Puuronen kirjoittaa, etnografinen tutkimus on aina opettavainen kokemus. Etnografisen tutkimuksen onnistumisen kannalta ehdoton edellytys on, että tutkija ei halveksu tutkittavia, vaikka olisi asioista eri mieltä (Puuronen, 2007, 118). Koen, että lyhyessä ajassa syntyi lämpimiä suhteita lähes tuntemattomiin ihmisiin. Saadessani kehuja ja rohkaisua valmennuksessa olevilta tai valmentajilta, koin voimaantumista ilman, että kokisin sitä tarvitsevani arjessa. Positiiviset sanat kantavat pitkälle myös tutkielmaa tekevää opiskelijaa.

Lappalainen (2007) kirjoittaa etnografian yhteydessä kirjoitettavista tunteista. Hänen mukaansa tunteiden jakaminen oli kiusallista sellaisen kanssa, joka ei ole kiinnostuksen kohteena olleen yhteisön kanssa tekemisissä (Mts, 113,133). Tuntuu kiusalliselta tuoda esiin tunteisiin liittyviä seikkoja tutkimusprosessista. Väärin ymmärretyksi tulemisen vaara on suuri tällaista tutkimusta tehdessä. Mutta riski on otettava sen mielenkiintoisuuden vuoksi. Vain tällä tavalla koen voivani tuoda esille sekä omat että työvalmennuksessa olevien kokemukset ja ajatukset tärkeästä aiheesta.

Muistan kokeneeni havainnoinnin yhteydessä erilaisia tuntemuksia ilosta aina ahdistukseen. Eniten minua ilahduttivat tilanteet, joissa työvalmennuksessa olevien kesken oli keskusteluja joko tulevaisuuden suunnitelmista tai yhteiskunnallisista asioista. Hauskat hetket, jolloin hassuteltiin yhdessä, loivat yhteishenkeä ja toivat päivään iloa. Eniten iloitsin valmennuksessa olevien antamasta tuesta toisilleen.

Hämmentävää työvalmennusyksikön arjessa oli, että en nähnyt valmentajaa välttämättä päivän aikana työvalmennusyksikön työpisteissä tukemassa tai

juttelemassa valmennuksessa olevien kanssa. Huomasin työvalmentajien poissaolon hämmentävän minua. Kuitenkin myös ennako-oletukseni mukaan työvalmentaja ei ehdi olla valmennuksessa olevien kanssa riittävästi. Toisaalta saatoinkin kuvitella, mitä kaikkia muita työtehtäviä työvalmentajilla on päivän aikana. Kaikista eniten minua ärsyttivät ja joskus jopa ahdistivat tietynlaiset käskyt, joita kuulin annettavan valmennuksessa oleville sekä työvalmennuksessa olevien että työvalmentajien toimesta.

Tutustuin aineiston keruun aikana uusiin ihmisiin ja keskustelimme monenlaisista asioista. Koin pettäväni heidät lähtiessäni aineiston keruun jälkeen pois, sillä useimmat juttelivat mielellään kanssani. Kuten Lahelma ja Gordon (2007, 22) kirjoittavat, etnografin suhde tutkittaviin on erityisen herkkä, sillä tutkijalla ja tutkittavilla on yhteiset jaetut kokemukset asioista. Osallistuva havainnointi oli uusi kokemus minulle ja antoi aivan uuden näkökulman työvalmennuksen maailmaan. Koen, että etnografian tekemisessä on omat haasteensa. On omalla tavallaan haastavaa olla sekä osallisena että ulkopuolisena tekijänä, mutta toisaalta kentällä ja ”ytimessä” oleminen antaa paljon itselle sekä ihmisenä että tutkijana. Kokemukset tulevat lähemmäksi itseä osallistumalla toimintaan ja tutustumalla ihmisiin.

Mikkola (2006) kirjoittaa havainnoinnin hyödyntämisestä haastatteluiden toteuttamisessa. Havainnointi voi tuottaa tietoa tutkittavien käsite- ja kokemusmaailmasta sekä kielestä. Havainnointiaineisto voi tuottaa sisällöllistä tietoa tutkittavista ilmiöistä. Nämä auttavat jäsentämään haastattelua. (Mts., 77.) Havainnointi antoi hyvän pohjan haastatteluille ja haastattelurungon tekemiseen. Esimerkiksi käsitteiden valinta haastatteluihin olisi mennyt toisin ilman havainnointia.

### **3.3.3 Haastattelut**

Luhtaselan (2009, 30) mukaan tutkimushaastattelun on mahdollista toimia interventiona voimaannuttaen ja vahvistaen asiakkaan kokemuksia. Luhtasela painottaa, että haastatteluilla on yleensä jonkinlainen vaikutus tutkimuksen kohteeseen. Tämän vuoksi haastattelu oli hyvä keino kerätä työvalmennuksessa

olevien kokemuksia aiheesta, joka on työvalmennuksen onnistumisen kannalta tärkeää. Vaikka haastattelurungossani oli paljon kysymyksiä ja keskustelu rönsyili, oli tarkoitus antaa tilaa haastateltavien ajatuksille. Tein eri aiheista kattavan listan kysymyksiä, jotta hiljaisempikin haastateltava saa mahdollisuuden vastata kysymyksiin.

Tutkittavien vastauksia ei saa pitää sellaisenaan tutkimuksen tuloksena, vaikka haastattelututkimuksessa kysyttäisiin samoja asioita, jotka ovat tutkimusongelmana. Vastaukset eivät itsessään todista mitään teoriaa todeksi. (Alasuutari, 1999.) Haastattelussa on tärkeää rohkaista haastateltavaa kertomaan omia tarinoitaan ja kertomuksiaan elämästään (Mason & Dale, 2011, 36). En suoranaisesti kysynyt voimaantumisen haastateltaviltani. Ajattelin, että heidän kokemustensa perusteella voisin saada tietoa voimaantumisen mahdollisuudesta työvalmennuksessa. Kyselin erilaisista kokemuksista liittyen työvalmennuksen sisältöön ja siellä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Etsin haastattelujen ja havainnointimateriaalin perusteella vastauksia tutkimuskysymykseeni.

Eskolan (2007, 41) mukaan aineiston keräämisessä kannattaa usein kiinnittää mieluummin huomiota vastausten lukumäärään kuin haastattelujen pituuteen. Eskola jatkaa, että analyysin hallittavuuden kannalta on parempi tehdä kymmenen kolmen vartin haastattelua kuin muutama kahden tunnin haastattelu. Pidän kolmeatoista haastattelua hyvänä määränä tällaiseen tutkielmaan. Haastattelut kestivät 20 minuutista aina 1,5 tuntiin. Suurin osa haastatteluista oli 30–40 minuuttia pitkiä.

Toteutin haastattelut työvalmennusyksikön kokoustilassa. Yhden haastattelun tein työntekijöiden työtilassa. Kokoustilaan kuului suhteellisen selkeästi käytävän äänet. Käytävä oli kuitenkin sivussa, joten siinä ei ollut kulkua jatkuvasti. Jotta haastattelutilanne olisi mahdollisimman rento ja luonteva, tarjosin mehua, keksiä ja suklaata haastattelujen lomassa. Halusin myös tällä tavoin kiittää tutkimukseen osallistujia antamastaan ajasta ja kokemustensa jakamisesta.

Haastateltavani olivat suhteellisen luontevia. Haastatelllessani tavoitteeni oli kommunikaatio ja luottamus haastateltavien kanssa (ks. Hirsjärvi & Hurme, 1988,

78). Haastattelun nauhoittaminen tuntui tekevän tilanteesta hieman virallisemmän kuin työn lomassa keskustelu. Kokemukseni haastatteluista on, että ne etenivät keskustellen ja leppoisassa ilmapiirissä. Toiset haastateltavat tuottivat luonnollisesti puhetta enemmän ja avoimemmin kuin toiset.

Havainnoinnin avulla koin pystyväni ”säilyttämään kasvoni”, kun puhuimme haastattelujen yhteydessä työn teosta. Jos olisin mennyt ilman havainnointia haastattelemaan, olisin saattanut puhua valmentautumisesta, mikä olisi monelle voinut olla loukkaus. Jonkun verran käytimme haastattelujen yhteydessä sanaa valmennus tai työvalmentaja. Pääosin kiersin sanat käsitteen työnteko tai erisnimien avulla.

Haastatteluissa tuli usein esiin samanlaisia asioita, joista olin jutellut haastateltavan kanssa jo havainnoinnin yhteydessä. Meillä oli yhteisiä kokemuksia työvalmennuksesta havainnointini kautta, mikä antoi oman perspektiivinsä tutkimuksen suorittamiseen. Esimerkiksi ”Miltä se tuntui, kun se työkaveri sanoi niin?” Osasin kysyä sellaisia kysymyksiä, joita en olisi ilman havainnointikokemusta osannut. (Ks., esim. Tolonen & Palmu, 2007, 89–92.)

Tutkija voi ylläytyä haastateltavien kokemuksista ja näkökulmasta ja näin kävi myös minulle tutkijan roolissa (ks. Mietola, 2007, 176). Tutkittavien kokemukset olivat hyvin positiivisia ja he tuntuivat pystyvän tekemään itsenäisesti työtä kyseisessä työvalmennusyksikössä. Toisaalta tämä herätti pohdintaa yksilöllisyyden huomioimisesta työvalmennuksessa ja siitä, kuinka hyvässä kunnossa itse asiassa ihmisen tulisi olla työvalmennukseen tullessaan.

Oli kiinnostavaa toteuttaa haastattelut havainnoinnin jälkeen, koska haastateltavista oli tullut tuttuja havainnointijakson aikana. Joidenkin haastateltavieni kohdalla oli havaittavissa kaunistelun mahdollisuus liittyen tuen tarpeeseen tai omaan osaamiseen. Myös valmennuksessa olemisen nolous tai häpeä tuli joissakin tilanteissa esiin, toisilta suoraan puheessa ja toisilta välillisesti.

Suurin osa haastatelluistani lähti hyvillä mielin pois haastattelusta. Eräs haastateltava toi esille, että hänestä tuntui hyvältä keskustella haastattelurungossa esiintyvistä asioista kanssani. Muutamit muutkin toivat esille keskustelun merkityksellisyyden. Pari haastateltavistani tuntui olevan aika neutraaleja sekä haastattelutilanteessa että siitä pois lähtiessään. He olivat kuitenkin havainnoinnin yhteydessä avoimempia ja juttelivat kanssani rennommin. Väsymys ja helpotus olivat useimmiten päällimmäiset tunteet haastatteluiden jälkeen. Toisinaan pohdin, sainko haastattelusta tarpeellista tietoa tutkimuskysymykseeni. Toisinaan en saanut tutkittavalta vastausta kysymykseeni, vaikka yritin hienovaraisesti kysyä lisää aiheesta. Pääasiassa tunteet olivat kuitenkin positiivia.

### **3.4 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISET KYSYMYKSET**

Tuomi ja Sarajärvi (2009, 138–141) ovat vertailleet laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ja listanneet eri kirjoittajien kriteereitä luotettavuudelle laadullisessa tutkimuksessa (esim. Niiranen, 1990, Tynjälä, 1991, Eskola ja Suoranta, 1996, Parkkila, 2000.) Pohdin oman tutkielmani luotettavuutta tarkemmin käyttäen Eskolan ja Suorannan (1996) erittelyä luotettavuuden kriteereistä. Pohdin näin ollen tutkimukseni vahvistuvuutta, varmuutta, siirrettävyyttä ja uskottavuutta.

Tulkintani tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä saa hyvin tukea erilaisista tutkimuksista, joita on tehty aiemmin aiheesta (esim. Siitonen, 1999, Räsänen, 2006, Ala-Kauhaluoma, 2005). Tutkielman varmuutta lisää, että olen ottanut prosessin alussa tutkielmaan ennustamattomasti vaikuttavia tekijöitä huomioon. Yksi tällainen on aineistomateriaalin riittävyys. Keräsin aineistoa ottaen huomioon, että osan materiaalista voi jättää tarvittaessa pois vaikkapa niukan informaation, mahdollisen epäonnistumisen tai tutkittavan kieltäytymisen vuoksi.

Siirrettävyys on laadullisessa tutkimuksessa mahdollista tietyin ehdoin sosiaalisen todellisuuden ollessa hyvin monimuotoista. Voidaan ajatella, että tuloksissa esittämäni tuen elementit voimaantumisen mahdollistajina voivat toimia missä tahansa paikassa, missä ollaan ihmisten kesken vuorovaikutuksessa.

Uskottavuutta lisää, kun tutkijan tekemä käsitteellistäminen ja tulkinta vastaavat tutkittavien käsityksiä.

Munter (1996, 77) tuo esiin avoimuuden, luotettavuuden ja tasavertaisuuden kysymysten ratkaisemisen vaikeuden tutkimusprosessissa. Olen miettinyt omassa tutkielmaprosessissani samoja asioita. Toisaalta olen pohtinut tutkielmaa tehdessäni, että avoimuus on toteutunut hyvin. Sitten on alkanut epäilyttää, olenko ollut tarpeeksi avoin eri tutkimuksen vaiheissa. Olen pyrkinyt lisäämään avoimuutta kertomalla yksityiskohtaisesti valinnoistani ja perustelemalla niitä. Tasavertaisuuden pohtiminen on oma mielenkiintoinen seikkansa. Toisaalta olen antanut mahdollisuuden tutkimukseen osallistujille tuoda oma äänensä toiveineen ja ajatuksineen esille. Samalla olen itse kuitenkin tehnyt osittain tutkimukselliset valinnat jo ennen kentälle menoa. Olen myös itse valinnut tutkimusotteen ja sitä kautta lähestymistavan tutkielmaan ja tutkittavaan kohteeseen.

Kenttätöissä etnografian kohteet purkautuvat työpöydällä yksinkertaistetuksi ja yleistetyksi kuvaksi, jossa tutkimuskohteella on ”kulttuuri”, ”perinteet”, ”tavat” sekä ”käyttäytyminen” muuttujineen (Suojanen, 1996, 55). Havainnoinnin etiikka mietitytti varsinkin aluksi kovasti. Ennen kentälle menoa pohdin, olisiko mahdollista mennä havainnoimaan kertomatta tutkittaville oikeaa tarkoitusperääni saadakseni mahdollisimman rehellisiä kokemuksia. Tulin kuitenkin pian tulokseen, että en halua ottaa riskiä tutkimuksen eettisten sääntöjen rikkomisesta. Sen vuoksi pyrin olemaan mahdollisimman avoin sekä työvalmennusyksikön työntekijöiden että siellä valmennuksessa olevien kanssa.

Avoin kertominen tutkimuksen tarkoituksesta tuntui tärkeältä. Läpinäkyvyys ja eettisyys mahdollisesti lisääntyivät, kun tutkittavat kyselivät lisää tutkielmasta ja aiheesta sekä opinnoistani. Viinamäki ja Saari (2007, 17) kirjoittavat, että tutkimuksen valintojen eettisyys on hyvin keskeistä varsinkin sosiaalitieteen tutkimuksessa ja kun tarkasteltavana kohteena on inhimillinen elämä eri muodoissaan.

Naukkarisen (1996, 120) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on joitakin eettisiä ongelmia. Haastattelutilanteet olivat keskustelevia ja ne mahdollistivat

tutkittavien äänen esiin tulemisen. Koska sain jokaiselta tutkittavalta luvan nauhoittaa haastattelun, sain monipuolisemmin tietoa, kuin jos olisin luottanut omiin muistiinpanoihini. Toisaalta jo edellä mainitsin, että nauhuri saattoi vaikuttaa haastateltavan avoimuuteen, mikä saattaa jossakin määrin vääristää tutkimustuloksia. Avoimuus tutkittavia kohtaan lisää tutkittavien luottamusta tutkijaa eli allekirjoittanutta kohtaan. Olen pyrkinyt tässä työssä varmistamaan tutkittavien anonymiteetin suojaamalla työvalmennusyksikön nimen ja aineistonkeruun tarkat ajankohdat, jotta tunnistettavuus ei olisi mahdollista.

Tutkimuksen hyödyllisyydestä huolehtiminen osallistujille on haastavaa, sillä tutkielman valmistuessa ei välttämättä tutkimukseen osallistujista kukaan enää ole kyseisessä yksikössä. Olen halunnut aina tehdä tutkimusta, josta voisi olla käytännön hyötyä tutkittavalle ilmiölle. Tutkija voi puuttua tutkittavassa ilmiössä huonosti oleviin asioihin kertomalla kehittämisideoita asioiden hoitamiseksi. Pidän työssäni tärkeänä osaa, johon olen koonnut kehittämisajatuksia työvalmennuksen laadun parantamiseksi tai varmistamiseksi.

Pystyn hyvin samaistumaan tutkimuksen eettisyyttä pohtiessa Tobinin ja Davidsonin (1990) ajatelmaan eettisten kysymysten moninaisuudesta: ”Eettiset kysymykset eivät ratkea oikealla ajattelulla ja hyvää tarkoittavilla tutkijoilla. Ne ovat jännitteitä, jotka kuuluvat luonnostaan tutkimusprosessiin. Ne ovat jatkuvaa neuvottelua merkityksistä tutkijan ja praktikon, ulkopuolella ja sisäpuolella olevan välillä.”

### **3.5 AINEISTON KÄSITTELY**

Koen tärkeäksi tuoda esille käsitteitä, joita valmennuksessa olevat henkilöt käyttivät liittyen valmennuksessa olemiseen, toisiin valmennuksessa oleviin henkilöihin, itseensä ja valmentajaan. Tämä kiinnostaa, koska käsitteiden moninaisuus työvalmennuksessa on kovin kirjavaa, kuten myös Paukkunen (2013b) toteaa. Kuten Paukkunen kirjoittaa, sanoilla itsessään on valtaa ja sanavalinnat luovat mielikuvia ja määrittävät sisältöjä. (Paukkunen, 2013b, 7.) Valmennuksessa olevien henkilöiden, työntekijöiden ja organisaation käyttämät



sanavalinnat eivät aina välttämättä kohtaa tai saattavat luoda hyvin toisistaan poikkeavia mielikuvia ja sisältöjä.

Yleisesti valmennuksessa olevat puhuivat olevansa töissä. Muut valmennuksessa olevat olivat työkavereita. Näin ollen kysyin haastatteluissa työkavereista ja puhuimme yleisesti työstä, emmekä valmennuksesta tai muista valmentautujista. Valmentajista puhuttiin valmentajina tai pomoina. Työn sisällöstä puhuttiin työnä, leikkityönä tai harjoitteluna. Monet vertasivat työtä oikeaan työhön mutta paikka osoittautui normaalia työpaikkaa rennommaksi. Rahallisista korvauksista, tuista tai palkasta puhuttiin yleisesti palkkana, vaikka tulonlähde olisi ollut kuntoutustuki. Myös leikkipalkasta puhuttiin.

Olen päätenyt käyttämään tässä tutkielmassa käsitettä valmennuksessa oleva henkilö tai haastateltava, jotta jatkumo työvalmennuksessa olevien henkilöiden kuvaamista käsitteistä ei rikkoutuisi. Koen vieraaksi käyttää sanaa valmentautuja, koska lähes kukaan valmennuksessa oleva ei käyttänyt kyseistä termiä. Toisaalta työntekijä- termi saattaa johtaa harhaan ja aiheuttaa sekaannusta, joten olen päätenyt edellä esittämäni ratkaisuun. Valmentajista käytän käsitettä valmentaja tai työvalmentaja.

Aloitin analyysin jäsentelemällä lukuisia tukea antavia tekijöitä työvalmennuksessa. Tuen muodoilla voi olla yhteys voimaantumisen mahdollisuuksiin. Ideana oli ymmärtää, mitä tuen elementtejä työvalmennuksessa on ja millaiset seikat mahdollistavat voimaantumista. Teemoittelun kautta pääsin lähestymään haastateltavien kokemuksia tuesta. Aineiston tulkinnan pohjalta esittämäni asiat näyttävät merkityksellisiltä tukea antavilta tekijöiltä.

Tässä tutkielmassa aineisto ja teoria keskustelevat keskenään. Jäsentelytapana on katsoa erilaisia teemoja voimaantumisen mahdollisuuksista työvalmennuksessa. Analyysikeinona käytän temaattista sisällönanalyysiä. Tein aluksi jäsentelemistäni ilmiöistä teemoittelua etsien laajempia aihekokonaisuuksia, joiden alle aiemmin koodatut ilmiöt sopivat (esim, Eskola & Suoranta, 1998). Silvastin mukaan temaattisessa sisällönanalyysissä on keskeistä teorian ja aineiston yhteensovittaminen (Silvasti, 2014). Analyysissä on teoreettisia

kytkentöjä. Lisäksi teoria toimii analyysin etenemisessä tukena. Olen analysoinut aineistoa aineistolähtöisesti. Valmiit teoriat ovat olleet kuitenkin ajatuksissani koko tutkimusprosessin ajan.

Voimaantumisen orientaatioiksi muodostui temaattisen sisällönanalyysin avulla viisi pääteemaa joihin liittyy erilaisia tuen elementtejä kuhunkin.

Voimaantumisen orientaatiot on muodostettu työvalmennuksessa koetun tuen perusteella. Teemat ovat voimaantuminen yhteisöllisyydestä, voimaantuminen valmennussuhteessa, voimaantuminen vertaistuesta, voimaantuminen rakenteista sekä sisäinen voimaantuminen. Jokaisen voimaantumisen orientaation alle löytyi kokemusten perusteella erilaisia tuen elementtejä, jotka kuvaavat voimaantumisen mahdollistumista työvalmennuksessa.

## **4 TYÖVALMENNUKSESSA KOETUT TUEN ELEMENTIT VOIMAANTUMISEN ORIENTAATIOISSA**

Seuraavaksi esittelen tarkemmin kutakin voimaantumisen orientaatiota ja koettuja tuen elementtejä voimaantumisen mahdollistajina teoriaan ja aineistoon pohjautuen. Mikäli ote on havainnointipäiväkirjasta, siitä on erikseen maininta. Muutoin aineisto-otteet ovat haastatteluista. Tarkoituksena tässä tutkielmassa on ollut etsiä tuen elementtejä voimaantumisen mahdollistajina positiivisessa mielessä. Koska kuitenkin haluan tuoda julki kehittämisideoita, esittelen niitä erikseen osiossa 4.6 voimaantumisen haasteet työvalmennuksessa.

### **4.1 VOIMAANTUMINEN YHTEISÖLLISYYDESTÄ**

Yksi voimaantumista mahdollistava tekijä työvalmennuksessa on yhteisö, johon kuuluvat valmennuksessa olevat henkilöt ja valmentajat. Ihmisten välinen vuorovaikutus ja sosiaalinen ilmapiiri kuuluvat työvalmennusyksikköön. Haastatteluissa keskusteltiin yhteisöllisyyteen liittyvistä tuen elementeistä muun muassa rennosta ilmapiiristä, avoimuudesta ja sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Nämä tuovat yksilölle hyvää työvalmennusyksikön koko yhteisön välityksellä ja avulla.

Mutta ainahan ihminen nyt kaipaa sitä toisten aikuisten seuraa.

Haastateltava kuvaa ihmisten kaipuuta toisten aikuisten seuraan. Aineisto-otteesta käy ilmi yksilön perustarve olla muiden seurassa. Kuvasin osiossa 2.3 sosiaalisen ja sosiaalisen tuen tarpeellisuutta. Tämä aineisto näyttäisi tukevan teorioita, joiden mukaan sosiaalisuus ja sosiaalinen tuki ovat terveydelle hyväksi. Erilaiset sosiaalisen tuen elementit mahdollistavat yksilön voimaantumisprosessia ja voivat toimia tärkeinä tekijöinä yksilön matkalla kohti voimaantumista.

### ***Rento ilmapiiri***

Haastatteluissa puhuttiin paljon ilmapiiristä työpaikoilla ja kyseisessä työvalmennusyksikössä. Hyvä ilmapiiri auttaa ihmistä motivoitumaan työhön ja antaa voimia arkeen. Heikkilän ja Heikkilän (2005, 52) mukaan yhteistyöhön houkutteleva ja monipuolinen työympäristö antaa työntekijälle enemmän kehitysvirikkeitä kuin yksilöllisesti toteutettavat työtilanteet. Näin ollen yhteisöllisyys antaa mahdollisuuksia koko työyhteisön voimaantumiselle. Valmentajat näyttäytyvät osana yhteisöä, jonka työvalmennusyksikön ihmiset muodostavat.

Pitääköhän ne tuolla jonkinlaista työpalaveria. Aika rennon oloista, ei ohjaaajaa tunnistaisi ohjaajaksi, ellei tietäisi. (havainnointipäiväkirja, työvalmennuksessa olevan kertomaa)

Välillä tällaisia ”työpalavereita” tuossa, välillä tuolla.  
(havainnointipäiväkirja, työvalmennuksessa olevan kertomaa)

Valmennuksessa olevat henkilöt osoittavat työpisteen eri kohtia kysyessäni, onko tällaisia ”työpalavereita” usein.

Edellisessä havainnointipäiväkirjan otteessa työvalmennuksessa oleva kuvaa valmentajan ja valmennuksessa olevien keskusteluhetkeä rennoksi. Hän kokee, että valmentajaa ei tunnistaisi valmentajaksi, jos asiasta ei olisi tietoa entuudestaan. Hän jatkaa, että tällaisia ”työpalavereita” pidetään epävirallisesti työvalmennusyksikön tiloissa. Tällaiset palaverit näyttäytyvät rennon ilmapiirin

luojina merkittävänä tekijöinä. Työvalmennusyksikön rento ilmapiiri osoittautuu kyseisessä paikassa välittömäksi yhdessä tekemiseksi ja keskusteluksi, jossa ilmenee avointa ja välittävää kanssakäymistä työvalmentajien ja valmennuksessa olevien ihmisten välillä.

Havainnoinnin yhteydessä muodostui kuva rennosta ilmapiiristä, kun valmennuksessa olevat juttelivat minulle tai toisilleen ystävällisesti. Valmennuksessa olevien tuntui olevan helppoa ottaa kontaktia toisiinsa. Toisaalta kiireen keskellä rentous saattaa hetkellisesti hävitä. Kiire näkyi välillä valmentajien toimesta annettuina käskyinä, joiden mukaan toimittiin. Tällöin rentous katosi hetkeksi. Kuitenkin vaikutti, että suurin osa työvalmennuksessa olevista olivat tottuneet valmentajan tapaan antaa työtehtäviä.

### *Avoimuus*

Työelämän taitojen opettelu, ihmisten kanssa toimiminen ja toisten kanssa toimeen tulemisen opettelu mainittiin tärkeiksi työvalmennuksen sisällön muodoiksi. Työvalmennusporukka, johon kuuluivat valmentajat ja valmennuksessa olevat, kuvattiin suureksi perheeksi. Siellä voi avoimesti kertoa asioistaan ja kaikki tulevat toimeen keskenään. Heikkilä ja Heikkilä (2005, 77) tuovat esille kirjoittaessaan voimaantuvasta organisaatiosta, että tällaisen organisaation on tärkeää olla avoin ihmisten itseilmaisulle ja itsensä toteuttamiselle. Edellä mainittu toimii sekä uuden ideoinnissa että antaa mahdollisuuksia tuoda organisaatiossa esiin epäkohtia, joihin on puututtava. Eräs haastateltava kertoo, että valmennusyksikössä on tärkeää ja mahdollista ottaa esille sekä positiiviset että negatiiviset asiat.

Sen takia täällä tulee kaikki toimeen keskenään, että jos huomaa että on joku joka ei meinaa sopeutua ni se tosiaan nostetaan asia pöydälle ja selvitetään mistä johtuu. Et täällä yhteishenki on hyvä just näitten asioitten takia.

Edellisessä otteessa haastateltava korostaa yhteishengen ongelmattomuutta ja kaikkien toimeen tulemistä keskenään. Hän kertoo, että asioita otetaan puheeksi ja niistä puhutaan avoimesti. Tällä tavoin sopeutetaan uusia ihmisiä

työvalmennusyksikön toimintaan. Sopeuttamisen voidaan ajatella olevan sellaista, missä otetaan huomioon kaikki valmennuksessa olevat yksilöt. Tällöin yksilö voi kokea tulevansa nähdyksi ja tuntea olonsa arvostetuksi (ks. Mattila, 2010). Ennako-oletukseni mukaan suhtauduin aluksi varauksellisesti siihen, miten minut otetaan vastaan yksikössä. Kuitenkin kokemukseni mukaan minut otettiin mukaan yksikön arkeen alusta alkaen, mitä pidin tärkeänä seikkana yhteisön toimintaan pääsemiseksi.

No sitä varmaa tossa aattelin että jos yksinäistä työtä olis ni ei siinä, siinä vaan pyörittelis omia ajatuksia päässä, ei ois ketään kenen kanssa puhuis. Ei musta semmoseen oo.

Haastateltava kuvaa työvalmennusyksikön työskentelytapaa, jossa työtä tehdään yhdessä muiden valmennuksessa olevien kanssa. Yksinäisessä työssä tuntuisi hankalalta pyörittellä omia ajatuksia, joten hän kokee hyväksi yhdessä työskentelyn. Yhdessä tehty työ koettiin aineistossa laajemminkin tärkeäksi. Useammassa haastattelussa tuli esiin toisten kanssa tehtävän työn tärkeys. Kyseistä työvalmennusyksikköä kuvattiin muun muassa paikaksi, jossa toteutuu ”yhteisömeininki”. Joissakin haastattelussa tuli esiin, että tiettyjä tehtäviä tehtiin yksin. Tällöin useampaa henkilöä ei voinut olla työskentelemässä joko resurssien tai tarpeenmukaisuuden vuoksi.

Avoin ilmapiiri tuli esille monessa haastattelussa. Tuntemus samanarvoisuudesta ja tuen saamisesta omien tarpeiden mukaan olivat tärkeitä haastateltaville. Avoin ilmapiiri mahdollisti, että asioista voi kysyä ja ottaa puheeksi aidosti. Työvalmennusyksikön toimintaa helpottaa ”kissan” nostaminen pöydälle epäselvissä tai ongelmallisissa tilanteissa.

Etukäteen kuvittelin yhteishengen olevan huonompi kuin millaiseksi se osoittautui. Oli vaikeaa uskoa, että vuorovaikutus toimisi niin hyvin kuin se näytti toimivan. Vaikka tiettyjä ongelmia oli erilaisten ihmisten työskennellessä yhdessä, toistui sekä havainnoinnin että haastatteluiden yhteydessä ajatus avoimesta ilmapiiristä yksikössä.

### *Sosiaalinen vuorovaikutus*

Haastatteluissa ja havainnoinnin yhteydessä keskusteltiin paljon sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Jutteleminen ja sosiaalinen kanssakäyminen koettiin tueksi työvalmennusyksikössä.

No se, että keskustelea toisten kanssa ni on luo tavallaan semmosta yhteishenkeä niinku että..

Toisten läsnäoloa ja keskustelumahdollisuutta pidettiin tärkeänä työskentelyssä. Edellisestä otteesta ilmenee, että keskusteleminen muiden kanssa luo yhteishenkeä ihmisten välille. Jutteleminen ja neuvojen kysymisen mahdollisuus tukevat työvalmennuksessa olemista. Haastatteluissa tuli useammassa kohdassa esille toisten henkilöiden tärkeys työvalmennusyksikössä.

Mut onhan se siis siinä mielessä jos sä oot työtön ni et sää näin paljon tapaa ihmisiä, et kyllähän se aika voi olla aika ankeeta kahen ja puolen vuoden jälkeen jäähä työttömäks jos jää työttömäks.

Sitaatista välittyy ihmisten tapaamisen tärkeys. Työssä oleminen näyttäyty merkittävänä siinä suhteessa kuinka muita tavataan. Kuten edellisessä otteesta ilmenee, pohdittiin yleisemminkin jo sitä, mitä valmennusjakson päättymisen jälkeen tapahtuu. Tietoisuus tilanteen väliaikaisuudesta oli läsnä keskusteluissa. Sosiaalinen vuorovaikutus koettiin hyväksi valmennussuhteen aikana. Tulevaisuudessa sosiaalinen vuorovaikutus saattaa vähentyä tai hävitä kokonaan työttömyyden vuoksi. Sosiaaliset suhteet ovatkin merkityksellisiä yksilön terveyden kannalta (ks. Ryff & Singer, 2001) ja mahdollistavat onnellisuutta (ks. Reis, 2001). Työvalmennus mahdollistaa sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen.

#### **4.2 VOIMAANTUMINEN VALMENNUSSUHTEESSA**

Kokemukseni ja aineiston perusteella valmennussuhteessa tapahtuva voimaantuminen voi olla hyvin merkityksellistä. Toisaalta valmentajan merkitys ei välttämättä ole niin suuri kuin aiemmin ajattelin. Eniten valmentaja tuo turvallisuutta olemalla läsnä ja tarvittaessa käytettävissä. Valmentajilla on suuri

rooli työvalmennusyksikön ilmapiirin luojana ja koko toiminnan pyörittämisessä. Tuen elementeistä voimaantumisen mahdollistajina valmennussuhteessa nostan esille läsnäolemisen ja keskustelun turvallisuuden luojina, yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden huomioimisen sekä palautteen saamisen ja kannustamisen.

### *Läsnäoleminen ja keskustelu turvallisuuden luojina*

Mä meinasin just sanoa että kun sä tiedät että toi on tuolla ja sä voit mennä sinne tarvittaessa, että..

Haastateltava kuvaa edellä merkitykselliseksi valmentajan läsnäolon yksikössä. Läsnäolo tarkoittaa, että voi tarvittaessa mennä kysymään neuvoja. Haastateltavan kokemuksen mukaan läsnäolo osoittautuu tärkeäksi ja vaikuttaa laajemminkin haastateltavien kokemusten mukaan olevan olennainen osa työvalmennusyksikön toimintaa. Myös omien havaintojeni ja ennako-oletukseni perusteella läsnäolo on lähtökohta valmennuksen onnistumiselle. Toisaalta sekä havainnoinnin että ennakoajatukseni perusteella oli tilanteita, jolloin valmentaja ei ollut käytettävissä. Valmentajat korostivat kuitenkin usein, että heidät tavoittaa tarvittaessa puhelimitse.

Haastatteluista ja keskusteluista ilmeni, että työvalmennuksessa saattaa tulla esiin tilanteita, jolloin valmennuksessa olevat ovat tehneet oma-aloitteisesti asioita. Valmentajat ovat saattaneet puuttua asiaan aluksi negatiivisesti myöntäen lopulta, että valmennuksessa olevien tekemät ratkaisut ovat olleet toimivia. Vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön koettiin tärkeäksi. Joidenkin oli mahdollista vaikuttaa omien työtehtäviensä sisältöihin.

Pystyn, pystyn tosi paljon vaikuttamaan siihen että. Kyllä mä toki kysyn mutta niinku mulle on sanottu että mitä sä tuut kysymään että tee, tee, tee, hyvä juttu ja näin päin pois ja.

Haastateltavalla on kokemus, että hän voi vaikuttaa työnsä sisältöön. Valmentajien rooli näyttäytyy tärkeänä ja heitä kunnioitetaan. Valmentajat antavat vastuuta kokemusten perusteella myös valmennuksessa oleville. Valmentajat osoittautuvat turvallisuuden luojiksi ja ovat viime kädessä vastuussa

tehtävien suorittamisesta. Kuten haastateltava luonnehtii, valmentajat näyttäytyvät toisaalta myös vastuun antajina. Toisaalta jotkut kokivat, ettei työtehtäviin ole mahdollista vaikuttaa itse.

Haastattelujen perusteella valmennussuunnitelmakeskustelut toteutuvat kuukausittain tai muutaman kuukauden välein. Tapaamisissa on mukana valmennuksessa olevan henkilön lisäksi toinen tai molemmat työvalmentajat ja tilanteen mukaan yksilövalmentaja tai esimerkiksi työvoimanpalvelukeskuksesta työntekijä. Palaverissa tarkastetaan kunkin valmennuksessa olevan tavoitteita. Haastateltavien välillä on tavoitteiden tekemisessä yksilöllistä vaihtelua. Osa haastateltavista kokee, että saa itse tehdä tavoitteet tulevaisuutta varten. Toiset haastateltavat kokevat, että tavoitteet tehdään yhdessä ammattilaisten kanssa. Valmennuksessa olevien puheista ilmenee yleisesti, että työvalmentajia kuunnellaan sekä arvostetaan.

No kyllä mä oon, et siinä mä saan sanoa oman mielipiteeni ja (työvalmentaja) sanoo oman mielipiteen ja sitte tää typin ihminen nyt ei tiäkään mutta hänhän kuulee siitä sitte... Kyllä (työvalmentajan nimi) aina sanooki välillä, että nyt on menny paremmin ja sit sillei, että keskity vaan siihen työhön, ettet lähe pomppimaan sit sieltä.

Haastateltava kuvaa edellä, että saa sanoa oman mielipiteensä valmennussuunnitelmapalaverissa. Myös valmentaja sanoo oman mielipiteensä. Lisäksi tällä haastateltavalla on palaverissa mukana työvoiman palvelukeskuksesta työntekijä. Hänen roolinsa palaverissa näyttäytyy kuuntelijana, jonka on tärkeää tietää mikä valmennuksessa olevan tilanne on. Valmentajalta saa suoraa palautetta siitä, miten valmennuksessa on mennyt sekä kehujen että rakentavan palautteen muodossa. Valmentajan antama tuki ilmenee edellä suorana kehotuksena tai ohjeena keskittyä töihin.

No monesti ihan vaan jaksamisesta ja sitte, no tietenki työtehtävistä ja ... On sitte, no tuo jaksaminen on aika paljon kanssa siinä sitte, työtehtävien lisäksi.

Edellisessä otteessa korostuu jaksamisesta puhuminen oleellisena keskustelun aiheena valmentajien kanssa. Työtehtävistä puhuminen ja työtehtävien



suorittamiseen liittyvät asiat osoittautuvat itsestään selviksi asioiksi valmennussuhteessa. Jaksamisesta puhuminen osoittautuu aiheeksi, josta voi laajemmin keskustella valmentajan kanssa.

No tota, nyt on hirveen vähä ollu mitään semmosia henkilökohtasia keskusteluja nyt tän kahen kuukauden aikana ja ymmärrän sen, koska niillähän on hirvee kiire, niillähän on kaiken maailman. Mut sillo edellisellä kerralla ni ihan pysty puhumaan kaikesta ja ihan niinkun puhuttiinkin, ihan niinku henkilökohtasistakin asioistakin, ja kaikesta.

Toisin kuin edellisessä otteessa, tästä otteesta ilmenee valmentajien kiire. He eivät ehdi keskustelemaan, koska heillä on ”kaiken maailman” hommat. Kuitenkin haastateltava on kokenut ollessaan aiemmin samassa yksikössä, että pystyi puhumaan kaikista asioista valmentajien kanssa. Toisaalta valmentajien kanssa on mahdollista keskustella mistä vain, toisaalta heillä on kiire ja paljon töitä. Aina keskustelutilanne ei ole mahdollinen. Valmentajat osoittautuvat kuitenkin helposti lähestyttäviksi silloin, kun ovat paikalla. Edellisessä otteessa korostuu valmentajien kiire työvalmennusyksikön arjessa.

Kaikki nää vasut (valmennussuunnitelmapalaverit), jotkut tuntee, että ei taas vasu, mutta kaikki vasut tuntuu sillai kun ne käydään ni siis tuli heti semmonen tunne että meistä pidetään tosi hyvä huoli, katotaan meidän jaksamista, suositellaan lomapäiviä jos näkee että on loppuunkulunu ja kaikkee. Ja ja henkinen hyvinvointi ni ni valmentajat ni ne todella seuraava sitä, ja sit jos on epäkohtii ni nostetaan kissa pöydälle ja ja asia puidaan ja tavalla tai toisella selvitetään sitten. Ja ja mää koen sen niin että ihmisestä todellaki pidetään täällä huolta et.. Täällä saa tukea ja turvaa ja voi nojata valmentajan olkapäähän ja itkee kotiasioita ja kaikkee siltä väliltä ja kaikkee tällasta, et todella kiva..

Haastateltava kuvaa edellä valmennussuunnitelmapalaverien tärkeyttä. Hän kokee, että valmennuksessa olevien jaksamista seurataan, suositellaan tarvittaessa lomapäiviä ja huolehditaan henkisestä hyvinvoinnista. Valmentajat näyttäytyvät hyvinvoinnin seuraajina ja ottavat mahdolliset epäkohdat puheeksi. Valmentajat ovat huolenpitäjiä, turvan ja tuen antajia, joiden olkapäähän voi nojata tarvittaessa. (Ks. Siitonen, 1999; Räsänen, 2006; Mattila, 2010.)

Valmennussuunnitelmapalaverit osoittautuvat tilanteiksi, joissa valmentajat katsovat, miten yksilöllä on mennyt ja auttavat tarpeen mukaan eteenpäin.

Useammissa haastatteluissa tuli esille samankaltaisia ajatuksia, mutta toisaalta koettiin, että omalla kohdalla tällainen tilanteen kartoitus ja apu eivät ole tarpeen. Kaikilla haastateltavilla tuntui olevan työvalmennusyksikön toiminnan ideasta samankaltainen ajatus toisten kanssa. Seuraavassa otteessa haastateltava kuvaa tällaista arviointitilannetta.

Sit ne kattoo sen miten sillä on menny täällä ja sitä elämää eteenpäin ja sitte niinku auttaa sitä ihmistä eteenpäin, mutta en mää niinku ite kato, että mää tarviisin.

Valmentajat koettiin tärkeiksi henkilöiksi, jotka antavat neuvoja ja kertovat tehtävistä ja tapahtumista. Valmentajat antavat suoria ohjeita liittyen yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen. Valmentajat näyttäytyvät ohjeiden antajina toisten huomioon ottamisessa. Valmennuksessa olevien keskuudessa oli yleisesti tiedostettu, että on olennaista huomioida ja seurata toisia valmennuksessa olevia ja tarpeen mukaan ohjeistaa ja neuvoa heitä.

Joillakin työvalmennuksessa olevilla on tapaamisia työvalmentajien ja lisäksi Sovatek-säätiön yksilövalmentajan kanssa, jonka tukemana voi miettiä rauhassa tilanteita ja tavoitteita elämässä.

Et tässä työpaikassa ku mää palaverissaki olin, ni mulla tuli semmonen mieleen että kyllä varmaa heki on niinku yhteistyökysyksiä ja on kannustanu mua. Aina ku ollaan sovittu että mää oon nyt sen 5 päivää ni (työvalmentajan nimi) meinas tippua tuoilta että 5 päivääkö sää haluat tehdä. Mää sanoin että joo, että täytyy sanoa että tosi iloisia mun puolesta sitte, että tavoitteet sitte, tavoiteha se on meillä että mää niinku pystyn tekemään töitä sitte ihan täyspäiväsesti.

Haastateltava kertoo edellä kokemuksistaan työvalmennuksessa. Työvalmentajat näyttäytyvät yhteistyökykyisinä ja kannustavina häntä kohtaan. Valmentajat osoittautuvat tilan antajiksi, jolloin valmennuksessa oleva voi miettiä omia tavoitteitaan ja saavutuksiaan. Valmennussuhteessa korostuu valmentajien yhteistyö valmennuksessa olevan kanssa. Seuraavia tavoitteita mietitään yhdessä ja valmentajat ovat tukena tavoitteiden saavuttamisessa. Läsnäoloon liittyvät vahvasti ymmärrys, kuunteleminen ja kuuleminen. Avoin vuoropuhelu esimerkiksi omista henkilökohtaisista asioista ja toiveista osoittautui tärkeäksi.

Avoimuuden kautta työvalmentajat ymmärtävät yksilöiden tilanteita. Haastateltavien näkökulmasta kuulluksi tuleminen osoittautui tärkeäksi. Tämän kuulluksi tulemisen kautta tulee myös kokemus siitä, että toinen voi olla avuksi. (Ks. myös Fromm, 1985; Mattila, 2010.)

### *Yksilölliset tarpeet ja toiveet*

Selkeästi yhtenä tukea antavana tekijänä haastateltavien kokemuksista suhteessa työvalmentajiin on yksilöllisyyden huomioiminen. Työvalmennusyksikössä katsotaan, mikä työtehtävä sopii kullekin. Myös kiinnostuneisuus valmennuksessa olevan voimavaroja kohtaan koettiin tärkeäksi.

Nii mää pystyn kuvittelemaan, et se on vaikeeta näille ohjaajille ja organisaatiolle tehdä se sillei että kaikkien tarpeet tulee.. Tää on varmaa aika vaikee niinku toteuttaa koska niinkun se valmennusmielessä että.. Emmää tiä onks se.. Sanotaan et se on vaikeeta. Mutta he yrittävät tietysti parhaansa, ja jokaiselle vähän niinku tarpeen mukaan järjestää sitä kehittämismahollisuutta ja..

Haastateltava tuo edellä esille, että organisaation ja työvalmentajien voi olla haastavaa ottaa kaikkien tarpeet huomioon työvalmennuksessa. Valmentajien ja organisaation rooli näyttäytyy haastavana valmennuksen toteuttamisessa. Hänen mukaansa valmentajat yrittävät haasteista huolimatta parhaansa ja jokaiselle järjestetään kehittämismahdollisuuksia tarpeen mukaan ja yksilölliset tilanteet huomioiden. Kuten edellisessä otteessa, omat kokemukseni ja ajatukseni ovat samankaltaisia (ks. s. 27–29). Myös Ala-Kauhaluoma (2005) on tuonut esiin toiveita yksilöllisempiä palveluja kohtaan työvalmennuksessa.

No ainaki siihen, sen kuntoutuvan ihmisen niinku voimavaroihin että minkä verran se jaksaa olla töissä ja ... En tiä sitten muuta... No jos sillä kuntoutujalla on joku sairaus ni ehkä siitä kannattas o hyvä olla niinku tieto...

Edellä haastateltava tuo esiin, että työvalmennuksessa on tärkeää kiinnittää huomiota kuntoutuvan ihmisen voimavaroihin. Lisäksi valmentajilla olisi hyvä olla tieto valmennuksessa olevan henkilön sairauksista, jotta työtehtäviä voidaan tarvittaessa soveltaa. Vilen ja kumppanit (2008, 53) kirjoittavat, että Rubinin

(1984) mukaan tieto asiakkaan diagnoosista voi auttaa vuorovaikutustyötä tekevää ymmärtämään vuorovaikutuksessa tapahtuvia asioita. Asiakkaan kohtaaminen yksilönä ja omana itsenään on oleellista. Kullakin on voimavaroja, tarpeita ja mahdollisia haasteita elämässään. (Mts.)

Joo, tosi positiivisia, että mä kyllä tykkään että tää on niinku sillei kiva paikka että.. Että kaikki on niinku samanarvosia ja niinku tuetaan aina sen mukkaan mitä kukin tarvii sitä neuvoa ja tukea, että on tosi kiva paikka ja semmonen niinku... Tänne on kiva tulla ja täällä on kiva olla ja sillei niinku, että tykkään kyllä kovasti. Ja tukea saa ja apua ittekukin sen mitä tarvii, että niinku se varmaan aika lailla niinku räätälöiään sillei että mitä ittekukin tarvii ja toivoo... Että pääsis tai siihen mihi- - että joko opiskelemaan tai töihin tai että vähän sen mukaan että mitä on suunnitelmissa.

Haastateltava kuvaa edellisessä otteessa spontaanisti positiivisia kokemuksiaan työvalmennusjaksosta. Työvalmennusyksikkö osoittautuu paikaksi, jossa kaikki ovat samanarvoisia ja kaikkia tuetaan sen mukaan, mitä kukin tarvitsee. Yksikkö näyttäytyy paikkana, jossa saa apua niin paljon kuin tarvitsee ja toivoo. Työn sisältö räätälöidään jokaisen tarpeiden ja toiveiden mukaiseksi pohtien samalla jokaisen tulevaisuuden suunnitelmia yksilöllisesti. Edellä kuvatun kokemuksen mukaan työvalmennuksen ideaali tuntuisi toteutuvan hyvin. Jokaisen yksilölliset tarpeet otetaan huomioon ja niistä lähdetään suunnittelemaan työn sisältöä (esim. [www.tpy.fi](http://www.tpy.fi); [www.sovatek.fi](http://www.sovatek.fi); Miettinen ja Hyytinen, 2012).

### ***Palautteen saaminen ja kannustaminen***

Vilenin ja kumppaneiden (2008, 55) mukaan voimavarat ovat tyydytettyjä tarpeita. Rakastetuksi ja hyväksytyksi kokemisen tunteet antavat voimia ja auttavat jaksamaan. Asiakas määrittelee usein itse omat voimavaransa. He jatkavat, että myös työntekijä saattaa huomata voimavaroja asiakkaassa. Tällöin palautteen sanominen ääneen on tärkeää. Positiiviset asiat antavat voimavaroja ja tukevat voimaantumisen prosessia.

Neuvot ja palaute sekä tilanteen pohtiminen yhdessä koettiin tärkeäksi tulevaisuuden suunnitelmia miettiessä. Tavoitteiden ja tulevaisuuden suunnittelun kannalta koettiin helpottavaksi pohtia tilanteita valmentajan kanssa.

Et siinä o ihana toisaalta aatella, ettei tarvii yksin pohtii, että väkisin lähtee jonnekin töihin, että mää lähen nyt ku työkkärissä on tommonen, vaan niinku et joku neuvoo, että nyt sulla menee näi hyvin, että kokeiletko sää tätä ja voiko sut laskee sitten menemään eteenpäin että..Kyllä mää koen sen hyvänä asiana että..

Edellä korostuu palautteen saamisen oleellisuus työvalmennuksessa. Valmentajat neuvovat ja kertovat valmennuksessa olevan tilanteesta omia ajatuksiaan (ks. myös Fromm, 1985). Tutkimuskohteena olleen työvalmennusyksikön valmentajat saivat haastatteluissa paljon kehuja. Heidän merkityksensä näyttäytyy suurena työvalmennusyksikön toiminnan kannalta.

Tosi paljon (työvalmentajien merkitys). Niitä voi niinkun, jos on aina hirveen et ei tiä niinkun esim. joitaki asioita ni kysyy heiltä ja... Ja ne aina kannustaa ja tulee kans kysymään et miten sää oot jaksanu ja sitte neuvoo että mitä pitää välillä tehdä, että on kiva tuntee että, tietää että on semmoset ihmiset jotka, johon voi luot- turvautua. Ettei oo, ku työpaikalla o vaa sillei että sää oot yksin siellä että oot tavallaan joka paikassa ty- o esimiehiä ja semmosia mutta kuitenkin niinku (työvalmentajien nimet) o musta ihan mukavia kummatki että ne sanoo aina mielipiteensä ja niistä pitää ottaa todeks sitte ja ... et niinku turva tuntuu et ku o tietää, että on valmentajat täällä et ei oo yksin.. Ja vaikka on kaverei- työkavereitakin, mut ei hekään kaikkea voi tietää, että valmentajat sanoo sit viime kädessä sitte. .. neuvoo aina sitte. Että on semmonen turva, että tietää että joku on niinku .. sillai...

Edellisessä otteessa haastateltava luonnehtii valmentajia kannustaviksi ja kiinnostuneiksi valmennuksessa olevien asioista. Valmentajat ilmenevät luotettaviksi henkilöiksi yksikössä. He kertovat lopuksi miten toimitaan ja osoittautuvat tietynlaisiksi auktoriteeteiksi. Valmennuksessa olevien täytyy ottaa huomioon valmentajien mielipide ja samalla he kunnioittavat valmentajia.

Erittäin tarpeellista, koska se on hirveen tärkeä tietää, että mikä menee niinkun pomojen mielestä hyvin ja missä ois petrattavaa ni.. Tuntuu ku nekää ei sitte aina tuu sanoneeks, että hei että teepäs tuo toisin mutta sitten niinku ku oikeen mietitään, istutaan ja mietitään ni sit kato ne tulee mieleen ni... Mää saan se sitte, sen tarpeellisen tiedon... Et enhän mä pystyis kehittymään jos mää en niinku tietäs että missä mun, mitä mun pitää tehdä niinku pa- niinku toisella tavalla, että mikä o hyvin.

Haastateltava kertoo palautteen saamisen tärkeydestä. Edellä osoittautuu tarpeelliseksi tietää, mikä menee valmentajien mielestä hyvin ja missä olisi parantamisen varaa. Haastateltava kokee, että ei voi kehittyä, jos ei tiedä missä asioissa olisi hyvä toimia toisin. Myös muissa keskusteluissa tuli esiin samankaltaisia asioita. Palautteen avulla on mahdollista kehittyä sekä ihmisenä että työntekijänä.

Kehut ja kannustaminen koettiin tärkeiksi voimia ja luottamusta kasvattaviksi asioiksi. Seuraavissa otteissa käy ilmi vastakkaiset kokemukset työvalmennuksessa saaduista kehuista ja kannustamisesta. Toisen haastateltavan mukaan kannustusta on saanut paljon. Kannustaminen on saanut hänet jatkamaan työvalmennuksen parissa.

Vaikka olin välillä luovuttamassa, mutta tota kannustettiin ja kyl mää oon ollu ihan tyytyväinen. Ja tossa on mahdollisuus tehdä muutakin kun yhtä juttua.

Kannustaminen valmentajien taholta näyttäytyy oleellisena seikkana työvalmennuksen arjessa. Kannustamisella näyttäisi olevan merkitystä myös silloin, kun yksilö miettii työskentelyn jatkoa. Myös monenlaiset työtehtävät päivän aikana tuovat motivaatiota työntekoon.

Toisen haastateltavan mukaan kehuja ei ole saanut, mutta niitä olisi mukava saada hyvin tehdystä työstä.

Ei mää tiiä, kyllä jos kehutaan ni sitten mutta ei sitäkään oo vissiin oikeen tapahtunu.. Että jos on tehty hyvin ja sitte kehutaan..

Kysyessäni millaiset keskustelunaiheet ovat hyödyllisiä valmentajan kanssa korostuu haastateltavan puheessa toiveet kehuista valmentajien toimesta. Hyvin tehdystä työstä saatu palaute osoittautuu edellisessä otteessa toivotuksi aiheeksi keskusteluissa valmentajan kanssa.

### 4.3 VOIMAANTUMINEN VERTAISTUESTA

Vertaistuki ja sen sisällä olevat nyanssit nousivat merkittäviksi tuen muodoiksi tutkielmassani. Sekä haastateltavien puheissa että havainnoinnin yhteydessä vertaistuki näyttäytyi vahvana tuen elementtinä ja voimaantumisen mahdollistajana. Vertaistuellisella orientaatiolla voikin olla merkittävä vaikutus yksilön elämäntarinaa. Voimaantumista mahdollistavia tuen elementtejä ovat muun muassa kannustus, kehu ja rohkaisu, neuvot ja ohjaus, huolenpito ja keskustelu, tasavertaisuus ja kunnioittaminen sekä mielipiteiden, ajatusten ja kokemusten jakaminen.

#### *Kannustus, kehu ja rohkaisu*

Valmennuksessa olevat rohkaisevat välillä suoraan sanallisesti toisiaan. Yksi valmennuksessa oleva henkilö sanoo toiselle: ”sä oot reipastunu tosi kovasti”, kun toinen henkilö on edellisenä päivänä pystynyt tekemään asioita mihin ei aiemmin kyennyt. Hyvin oleelliseksi sosiaalisen tuen muodoksi nousi toisten valmennuksessa olevien läsnäolo ja sanat, jotka toteutuvat kannustamisen, kehujen ja keskustelun muodoissa.

Mutta sekin on ollut kauheen mukavaa, että siinäkin ihmiset on kauheen kannustavia, tavallaan ollaan niinku kaikki harjoittelijat siinä samassa veneessä että.. Kuka minkäki takia täällä, joo oon viihtyny kyllä ihan hyvin.

Haastateltavan kuvauksen perusteella toiset harjoittelussa olevat ilmenevät kannustavina ja samassa tilanteessa olevina henkilöinä, joilla kullakin on oma taustansa ja elämäntarinansa. Havainnoinnin, haastattelujen ja oman esioletukseni mukaan työvalmennuksen yksi tärkeimmistä seikoista on yksilön kannustaminen. Se on oleellista, sillä rohkeus ja itsetunto lisääntyvät kannustamisen myötä. Usein pitkään työttömänä olleella tai kuntoutumassa olevalla on ajatus omasta osaamattomuudesta. Alemmuuden- ja kelpaamattomuuden tunteet ovat tavallisia pitkään työelämästä poissaolleele (ks. Mattila, 2010).

Ja sitte ku saa ihmisten kanssa olla tekemisissä, että tuolla asiakkaat kyselee että on, pystyy niinku niitä neuvomaan ja auttamaan, tulee niinku joka päivä semmosia ilon asioita, että joku kehuu sua, että sää oot hyvin tän auttanu ja sillei...

Tässä otteessa kehuminen ja palaute hyvin hoidetusta työstä ilmenevät merkittävinä asioina haastateltavalle. Kun pystyy itse osallistumaan toimintaan, olemaan ihmisten kanssa tekemisissä ja saa palautteen toiminnastaan, on mahdollisuus saada vaikutusmahdollisuuksia omaan elämäänsä. Valtaistuminen voi antaa yksilölle voimaantumisen kokemuksia (ks. Räsänen, 2006). Toisaalta yksilölle on ominaista kokea tarpeelliseksi oma luovuus ja mahdollisuus toimia vaikuttavana osallistujana (ks. Rose & Black, 1985).

### *Neuvot ja ohjaus*

Toiset valmennuksessa olevat henkilöt näyttäytyvät selkeästi konkreettisten neuvojen ja ohjeiden antajina jopa valmentajia useammin. Haastatteluissa ilmeni, että toisilta valmennuksessa olevilta saadut neuvot ja ohjeet auttavat sopeutumaan työvalmennusyksikköön ja saatujen ohjeiden avulla työtehtävät tulevat tutuiksi.

Kyllä se alussa oli, varsinkin niinku työkaverit ni, ne opetti ihan siinä, nää jotka on pitempään täällä ollu, ni he niinku opetti siinä mitä se käytännön työ ja... Tietysti valmentajaksi on siinä, hehän ovat tavallaan niinku siinä virallisesti näitä... Mut kyllä ne työkaverit, panos o ollu tosi iso että sitä kautta o oppinu..

Edellisestä otteesta ilmenee, että pidempään valmennuksessa olevat ovat tärkeitä henkilöitä uusien asioiden ja käytännön työn oppimisen kannalta. Valmentajat näyttäytyvät virallisina ohjaajina yksikössä. Työkaverit eli muut valmennuksessa olevat henkilöt osoittautuvat käytännön työn opettajiksi, joiden panos uuden henkilön perehdyttämisessä on oleellinen. Useimmat haastateltavista ovat joko itse antaneet muille tai saaneet itse muilta valmennuksessa olevilta ohjausta ja neuvoja.

Ennakkokäsitykseni ja havainnoinnin perusteella toiset valmennuksessa olevat ovat oleellisessa asemassa työvalmennuksen onnistumiseksi. Koska valmentajat eivät ehdi perehdyttää uutta henkilöä riittävästi, ovat toiset valmennuksessa olevat



tärkeitä henkilöitä uuden työntekijän sopeuttamisessa yksikön toimintaan. Perehdytystä antavalla on kuitenkin oltava tarpeeksi voimavaroja itsellään, jotta hänen omat tavoitteensa säilyisivät. Kaikkien valmennuksessa olevien voimavarat eivät riitä toisten ohjaamiseen, jolloin ohjaustilanteet saattavat olla haitaksi omien tavoitteiden saavuttamisessa.

### *Huolenpito ja keskustelu*

Vertaistuen tärkeinä muotoina ilmenevät konkreettisten neuvojen ja ohjeiden lisäksi toisista huolehtiminen ja keskustelu, minkä voidaan ajatella parantavan ja lujittavan yhteishenkeä. Työkaverit koetaan yleisesti mukaviksi, ja heidän koetaan auttavan jaksamisessa. Keskustelujen aiheet saattavat vaihdella arkipäiväisistä asioista työasioihin ja aina henkilökohtaisiin asioihin.

Mm, no oisko se sitte semmonen että jos joku ei vaikka jaksakaan tehdä töitä ja näin ni toiset tukee sitte että ei tarvii nii hirveesti paahtaa ja ku täällä on aika paljon kuntoutujia. Sit jos jollakin on vaikka huono päivä ni voi vähä jutella siitä, että miks o huono päivä, toiset tukee siinä sitten ja ..

Tässä otteessa toisten jaksamisesta huolehtiminen näyttäytyy tärkeänä tuen muotona. Ymmärrys siitä, että yksikössä on kuntoutujia, on tärkeä asia. Tuen antaminen ilmenee juttelemisena ja kysymyksinä toisen tilanteesta.

Jotenki se, että miten ihmiset suhtautuu täällä toisiinsa, että. Että tervehtii ja tulee kysymään kuulumisia ja... Ja sitte ku yks työntekijä oli kerran flunssassa ni kysyttii häneltä, että voiko hän olla töissä ja semmosta...nii. Huolenpitoa, mm.

Samoin kuin edellisessä otteessa, tässä otteessa ystävällinen suhtautuminen toisiin ja huolenpito osoittautuvat tärkeiksi tukea antaviksi tekijöiksi ja yhteishengen luojiksi. Huolenpito tuo tunteen, että joku on kiinnostunut ja välittää.

Yhteiskunnassamme on paljon yksilöitä, joilla ei ole läheisiä ihmissuhteita ja jotka kokevat yksinäisyyttä. Yksilön kannalta on merkityksellistä, että joku huomioi ja välittää jaksamisesta. Tällainen voi lisätä sisäistä voimantunnetta (ks. Siitonen, 1999).

Useimmissa haastatteluissa toisten valmennuksessa olevien läsnäolo osoittautui tärkeäksi seikaksi. Toiset kuvasivat muilta valmennuksessa olevilta saadun tuen normaaliksi toiminnaksi työpaikoilla. Jotkut haastateltavista kuvasivat sen merkityksen omaa itsetuntoa kohottavaksi, missä korostui vertaistuen ja samassa asemassa olevien ajatusten jakaminen.

Sain palautetta, kun olin havainnoimassa ja osallistumassa työvalmennukseen:

Kiva oli tehdä sun kanssa yhdessä, mukava kun on joku turvana ja tukena siinä.

Teimme erään valmennuksessa olevan kanssa yhdessä töitä jonkin aikaa jutellen työn lomassa. Työskentelyn lopuksi valmennuksessa oleva kertoi kokeneensa minut turvaksi ja tueksi työskentelyssä. Työkavereiden keskinäinen huolenpito vaikuttaa merkittävältä tämän aineiston perusteella.

### ***Tasavertaisuus ja kunnioittaminen***

Jakobson ja Wiegand (1995) kirjoittavat muutosvoimasta, joka on meissä kaikissa. He kirjoittavat kaikille olevan mahdollista toimia toisia tukien. Usein riittää, että hyväksymme ja ymmärrämme toisiamme. Välittäminen ja asettuminen toisen henkilön käytettäväksi riittävät usein auttamaan yksilöä.

Tasavertaisuus ja toisten kunnioittaminen huokui keskusteluista. Ketään ei läsnä ollessani syrjitty tai kenestäkään en kuullut puhuttavan pahaa. Muita valmennuksessa olevia tunnuttiin kunnioitettavan valmennuksessa olevien keskuudessa. Keskinäinen tasavertaisuus tuli esille monissa eri kohdissa sekä haastatteluissa että havainnoinnin yhteydessä.

Ja justiin niinku se, niinku sanoin tossa aikasemmin, että koska ei oo sitä keskinäistä kilpailua ni se selän takana puhuminen, sitä ei ole, emmää oo ainakaa huomannu, voihan se olla että minustakin puhutaan mitä vaan, (nauraen), mutta emmää, ei oo tullu mun korviin, mutta emmää oo ainakaa niinku huomannu mitään.

Tasavertaisuus ja kunnioittaminen näyttäytyvät keskinäisen kilpailun ja selän takana puhumisen puuttumisena. Tämä oli mielenkiintoinen seikka huomata sekä havainnoinnin että haastatteluiden perusteella. Tutkijana tuli olo, että ilmapiiri oli poikkeuksellisen kunnioittava ottaen huomioon, että yksikössä oli valmennuksessa hyvin erilaisissa elämäntilanteissa olevia henkilöitä. Kokemus ei vastannut ennakoajatustani, jonka mukaan työvalmennusyksiköissä voi joskus olla erittäin tulehtunut ilmapiiri. Tämä näkyy selän takana puhumisena ja toisten syrjimisenä tai suorina vihaisina kommentteina.

Koska ihmiset ovat herkässä elämäntilanteessa, on erittäin tärkeää kiinnittää huomiota ilmapiiriin ja toisten ihmisten kunnioittamiseen. Sisäisen voimantunteen muodostumiseen ovat yhteydessä hyväksyntä, kannustava ilmapiiri, tasa-arvoisuus sekä arvostus ja turvalliseksi koettu ympäristö (ks. Siitonen, 1999). Joskus valmennuksessa olevalla ei ole keinoja toimia tasavertaisesti tai kunnioittavasti toisia kohtaan, jolloin häntä olisi tärkeää tukea vuorovaikutuksessa. Luottamuksen synnyttäminen tällaisen henkilön kanssa (ks. Siitonen, 1999) ja mahdollisen vihaisuuden taakse näkeminen (ks. Fromm, 1985) voivat auttaa kyseistä ihmistä löytämään itsestään sisäisen voimantunteen ja näin ollen häntä voidaan tukea kuntoutumisen prosessissa.

Joo, meillä on hyvät välit, meillä on mahtavia juttutuokioita ja rätkätystuokioita ja kaikkee että ja ja ihan kaikkien kanssa, että ei oo niinku ketään semmosta et joka ei osallistus meiän keskusteluihin ja muuta et.. Kotiasiat puidaan ja aika hyvin tunnetaan taustat niinku toisistamme. Toki ei kysellä keneltäkään uudelta joka tulee että hei mistä sä oot lähtösin ja mitä, se ei oo luvallistakaan, mut he ite kertoo sitte ajan kanssa.

Tasavertaisuus ja toisten kunnioittaminen käy ilmi edellisestä otteesta, jossa haastateltava kuvaa valmennuksessa olevien keskinäisiä suhteita. Työvalmennusyksikkö osoittautuu paikaksi, jossa valmennuksessa olevilla on toimivat keskinäiset suhteet. Tasavertaisuus ja kunnioittaminen näyttäytyvät siten, että jokaisen taustat tunnetaan ja kotiasiat ”puidaan”. Mutta keneltäkään ei kysytä taustoista ennen kuin kukin haluaa itse kertoa.

Toiset valmennuksessa olevat ottavat selkeästi ohjaajan roolin herkemmin. Tämä voi toimia samalla rohkaisijana ja kannustavana. Toisia valmennuksessa olevia pyritään auttamaan tilanteen mukaan.

Voitte tehdä välillä jotakin muutakin, ei tarvitse koko ajan tätä.  
(Havainnointipäiväkirja.)

Tännekin mahtuu tekemään, tule vaan tänne. (Havainnointipäiväkirja.)

Edellisissä havainnointipäiväkirjan otteissa eräs valmennuksessa oleva rohkaisee muita tekemään vaihtelun vuoksi monenlaisia työtehtäviä. Toisessa otteessa eräs valmennuksessa oleva pyytää minua ja erästä valmennuksessa olevaa tekemään töitä kanssaan rohkaisemalla meitä. Rohkaiseminen tuntui luonnollisesti hyvältä ja kannustavalta, koska ei ollut tietoa mitä seuraavaksi olisi voinut tehdä ja valmentaja ei ollut paikalla.

Ja aina sitte jos ei osaa jotain ni toiset neuvoo kyllä että... kun rohkeesti vaan kysyy.

Haastateltava kuvaa edellä, että ongelmatilanteissa toiset neuvovat, kun kysyy rohkeasti. Neuvoja ei tule aina automaattisesti, vaan on oltava rohkeutta kysyä. Tämä innoittaa miettimään työvalmennuksen peruskysymystä: ketä varten työvalmennus on? Onko valmennukseen tulevalla oltava rohkeutta selvittää itse, mitä tulee tehdä tai miten työtehtäviä tulee tehdä. Vai onko valmennukseen mahdollista tulla ilman voimavaroja tai rohkeutta kysyä neuvoa? Kyseiset taidot ovat yleensä vähissä pitkän työttömyyden tai kuntoutumisprosessin vuoksi (ks. myös Mattila, 2010).

### ***Mielipiteiden, ajatusten ja kokemusten jakaminen***

Vertaistuki ilmenee työvalmennusyksikössä muun muassa työkavereiden mielipiteiden ja ajatusten vaihtona työtehtävistä. Myös elämän erilaisten kokemusten jakaminen on tärkeä vertaistuen muoto. Työvalmennusyksikössä keskustellaan arkisista, työhön liittyvistä tai henkilökohtaisista asioista samassa tilanteessa olevien kanssa.

Hmm, no kyllä mä tykkään sillei että, että niinku saa jakaa ajatuksia ja semmosia, muittenki kanssa ja jutella ihan niinku laista laitaan et tavallaan jos sä oot työttömänä kotona ni sä oot tavallaan niinku yksin, yksin niitten työasioitten – tai si- niinku niitten ajatuksien kanssa, että on iha kyllä kiva..Ja sitte tavallaan, että ku täällä on monia muitaki samassa asemassa, että niinku ovat tulleet, että ovat pitkäaikaistyöttömiä tai tollee ni, niin saa niinku niitten kans jakaa näitä ajatuksia siitä, että mitä he on tehny tai mitä tekevät tai tollee ni...

Haastateltava kuvaa edellä pitävänsä ajatusten jakamisesta toisten kanssa, mihin työvalmennusyksikkö antaa mahdollisuuden. Työvalmennusyksikkö osoittautuu paikaksi, jossa on muita samassa tilanteessa olevia. Heidän kanssaan voi jakaa ajatuksia, mitä kukin on tehnyt tai tekee. Sen sijaan työttömänä kotona oleminen on yksinäistä ja omissa ajatuksissa olemista.

Samassa elämäntilanteessa olevien tuki voi olla hyvin tärkeä sosiaalisen tuen muoto sisältäen erilaisia painotuksia. Spiegel ja Kimerling (2001) ovat tutkineet rintasyöpää sairastavien naisten ryhmäterapiaa. He mainitsevat tärkeäksi sosiaalisen tuen muodoksi ryhmässä saadun tuen muilta samassa tilanteessa olevilta, jolloin he kokevat reaktionsa normaaleiksi ja olonsa helpottuneeksi. Seuraavassa otteessa valmennuksessa oleva henkilö kertoo muiden samassa tilanteessa olevien toimivan tukena.

Niin no siinä on ehkä se että ku huomaa sen että muutki ihmiset on kuntoutustuella, siis osa täällä ni tulee semmonen tunne, ettet oo ite ainut, ku joskus sitä kuvittelee, että oonks mä ainut joka on tämmönen vähä.. Tämmönen joka on kuntoutustuella, ja joka ei pysty ehkä ihan täyttä päivää tekeen ni. Sit tulee semmonen, että hei muutkin on että on vähän niinku semmonen tuki siinä.

Haastateltava luonnehtii kuntoutustuella olemisen ja kykenemättömyyden tehdä täyttä työpäivää kohtalokseen. Kuitenkin muut samassa tilanteessa olevat ihmiset ilmenevät tärkeinä tuen antajina. Työvalmennusyksikkö näyttäytyy erittäin merkityksellisenä paikkana siellä olevien henkilöiden ymmärtäessä ja hyväksyessä kunkin valmennuksessa olevan tilanteen.

#### 4.4 VOIMAANTUMINEN RAKENTEISTA

Työvalmennuksessa voidaan olla monenlaisten syiden vuoksi ja siellä on hyvin erilaisissa elämäntilanteissa olevia henkilöitä kuten olen edellä tuonut esiin. Seuraavassa esittelen joitakin aineisto-otteita, jotka kuvaavat työvalmennuksen moninaista ja monikerroksista rakennetta valmennuksessa olevien näkökulmasta. Rakenteena työvalmennuksen koettiin tuovan arkeen sisältöä. Yhteiskunnallisesti pidettiin tärkeänä, että työvalmennukseen panostetaan. Työvalmennuksessa olevat henkilöt ovat omaksuneet ja hyväksyneet, että valmennuksessa on hyvin erilaisista lähtökohdista tulevia ihmisiä.

Kaikki mun mielestä hyväksytään semmosena ku on, että mun mielestä on tosi kivaa aikaa ollu että yllätyin itekkin että on näi mukava paikka...

Edellisessä otteessa haastateltava kuvaa työvalmennusyksikön lähtökohtaa, jossa kaikki hyväksytään sellaisina kuin ovat. Hän on kokenut ajan työvalmennuksessa hyväksi ja yllätynyt, miten mukava paikka kyseinen yksikkö on.

Työvalmennuksen rakenteisiin liittyviä tuen elementtejä ovat monenlaiset elämäntilanteet, taloudelliset mahdollisuudet, sosiaalinen vuorovaikutus, tiedon jakaminen ja yhteistyö, ammatillinen tuki ja tuki kohti mielekästä elämää, yhdessä asioiden ja tulevaisuuden suunnittelu sekä työvalmennus välietappina.

##### *Monenlaiset elämäntilanteet*

Haastatteluissa ja havainnoinnin yhteydessä käydyissä keskusteluissa ilmeni, että paikan rikkautena pidettiin erilaisia ja eri kautta tulleita yksilöitä. Keskusteluissa korostettiin, että kaikkien ei tarvitse tietää toisten syitä valmennuksessa olemiseen, sillä jokaisella on oma lähtökohtansa ja taustansa. Joillekin tietämättömyys toisten henkilöiden taustasta tai tilanteesta osoittautui haastavaksi. Toisaalta kuitenkin kaikille oli selvää kunnioittaa toisten yksityisyyttä. Haastatteluissa pidettiin hyväksyttävänä, että jokainen tekee yksikössä eri tavalla työtä: jotkut ovat paikalla muutamana päivänä viikossa, toiset viitenä päivänä viikossa. Työtunnit saattavat vaihdella kunkin valmennuksessa olevan henkilökohtaisen tilanteen mukaan. Erilaiset taustat olivat selvillä siten, että toiset

ovat kuntoutuksessa, toiset selkävaivojen vuoksi, osa voi olla lähes työkyvyttömiä ja toiset ovat pitkäaikaisen työttömyyden vuoksi valmennuksessa. Sekä monenlaiset elämäntilanteet että työtuntien ja työpäivien määrä korostui monessa haastattelussa puheenaiheina. Nämä asiat osoittautuivat yleisesti merkittäviksi pohdinnan aiheiksi valmennuksessa olevien keskuudessa.

Koska se on totta, että hyvää työtä tähän täällä tehdään, ku täällä suodaan niin monenlaisille ihmisille mahdollisuus tehdä töitä. Koska ei näitä nyt niin hirveen paljon tämmösiä oo että ihmisiä on vähän niinku joka elämäntilanteesta. On meitä jotka normaaleja (naurahtaa), mutta kuitenkin silti semmosia joilla on ongelmia ja sitte niitä kohdellaan täällä ihan samanarvoisina, niin minusta se on hieno juttu. Ihmisten pitäis osata vaan arvostaa sitä.

Edellisestä otteesta ilmenee, että työvalmennus näyttäytyy paikkana, jossa suodaan monenlaisille ihmisille mahdollisuus tehdä töitä. Työvalmennusyksikkö osoittautuu ainutlaatuiseksi sen tarjotessa mahdollisuuksia erilaisissa elämäntilanteissa oleville. Työvalmennusyksikkö on paikka, jossa on ”normaaleja” ja erilaisia haasteita elämässään kohdanneita henkilöitä. Otteessa korostuu haastateltavan arvostus työvalmennusta kohtaan. Hän vetoaa yleisesti ihmisten arvostukseen paikkaa ja työtä kohtaan. Edellisessä otteesta ilmenee, että työvalmennus itsessään ja paikkana voi tuoda monenlaisia yksilöitä yhteen ja tuoda elämään sisältöä.

Kyl mää niinku aattelen että kyl mää oon ihan etuoikeutettu, ja sit just tääl on se vaihtuvuus, se on mun mielestä hyvä, tietysti omalla kohalla se ois kurjaa jos oot vaan lyhyen ajan ja sit lähet pois, mut omalla kohalla ku viimeks mää olin sen kaks vuotta niin sitä tutustuu nin monenlaisiin ihmiseen sinä aikana ja sitten tulee sitten oikee ystäviä niistä ja.

Samoin kuin edellisessä otteesta, tässä otteesta haastateltava kokee olevansa etuoikeutettu saadessaan olla kyseisessä paikassa. Toisaalta työn lyhytkestoisuus osoittautuu harmittavaksi. Valmennuksessa olevien henkilöiden vaihtuvuus osoittautui kuitenkin positiiviseksi asiaksi. Valmennusyksikkö näyttäytyy paikkana, jossa tutustutaan monenlaisiin ihmisiin ja siellä on mahdollisuus saada ystäviä.

### *Taloudellinen tilanne*

Taloudellinen tilanne nousi keskusteluissa esiin lähinnä tulojen niukkuuden vuoksi. Toisaalta koettiin hyväksi parin vuoden työllistyminen, vaikka tulojen määrä ei olisi suuri. Osa haastateltavistani oli palkkatuella, osa kuntoutustuella ja osa ansiosidonnaisella päivärahalta. Jotkut saattoivat olla työttömyyspäivärahan tai toimeentulotuen varassa. Koska en haastattelussa suoraan kysynyt, mikä tulon lähde kullakin haastateltavalla on, en ole eritellyt niitä.

Haastateltaviani saattoi mietityttää miksi työstä ei saa palkkaa.

Valmennusyksikkö näyttäytyy paikkana, jossa ei vaadita liikaa. Työnantaja ei tule kysymään työpäivän jälkeen, mitä on saanut tehtyä. Haastatteluissa pohdittiin ihmisten olevan työvalmennuksessa oppiakseen uutta palkan ollessa pieni. Toiset eivät pitäneet rahallista korvausta minkäänlaisena eivätkä ymmärtäneet, miksi tekivät töitä täydellä teholla korvauksen ollessa pieni. Toiset haastateltavat pohtivat, että korvaus ei voi olla kovin suuri vaatimusten ollessa pienet. Tässä kohdassa haastateltavien ajatukset poikkesivat toisistaan.

No, no emmää nyt valita, ihan että palkkahan siinä on huono, koska se on aina sen mukaan mitä niinku mitä se palkkatuki on. Mutta tota mä oon, kyllä mä oon ollu ihan tyytyväinen, että on ollu se kaks vuotta aina töitä.

Edellisessä otteessa korostuu palkan huonous tehdystä työstä. Haastateltavan puheessa työ saa suuremman merkityksen kuin palkka. Työssä oleminen itsessään tuntuu tarpeelliselta. Haastateltava tuntuu hyväksyneen, että palkka tulee sen mukaan, mikä palkkatuki on. Työssä oleminen näyttäytyy tärkeämpänä elementtinä kuin rahallinen korvaus.

Noo, nyt on tietenkä rahaa enemmän, et ku oli työttömänä ni oli oikeesti vähä niinku et ei ollu varaa tehdä mitään, mennä minnekään, sit oli, tuntuu, että niinku aika tyhjää elämää sillä tavalla. Mut nyt on sitte , tuntuu, että kaikenlaista tapahtuu...

Haastateltava kokee, että hänellä on rahaa enemmän käytettävissä kuin työttömänä. Työvalmennus näyttäytyy elämään sisältöä tuovana tekijänä. Sen myötä elämässä tapahtuu kaikenlaista eikä elämä tunnu enää tyhjältä.



Työvalmennuksesta saatu korvaus osoittautuu taloudellisen tilanteen tasapainottajaksi joissakin tapauksissa.

***Sosiaalinen vuorovaikutus, tiedon jakaminen, yhteistyö***

Sanaan sosiaalinen sisältyy ajatus osallisuudesta. Kuinka osallisuus työvalmennuksessa olevien elämässä toteutuu? Kuinka paljon esimerkiksi työvalmennuksessa kiinnitetään huomiota siihen, miten yksilö pääsee kiinni ympäröivään yhteiskuntaan. Ammatilainen voi antaa sosiaalista tukea asiakkaalle esimerkiksi tukemalla asiakkaan osallisuutta työvalmennuksessa.

No ainaki ni semmonen sosiaalisuus on tarpeellista ihmiselle samoin työ pelkästään iha että tuntee kuuluvansa yhteiskunnan jäseneks ja ... Kyllä sillä merkitystä on. Että ei se kaikki rahasta oo kiinni, että kyllä sitä lähtee välillä töihin ihan mielellään että..

Edellisessä otteessa sosiaalisuus ja työ osoittautuvat oleellisiksi asioiksi yksilön elämässä. Haastateltavan puheesta ilmenee, että työ ja sosiaalinen kanssakäyminen auttavat tuntemaan itsensä yhteiskunnan jäseneksi. Töihin meneminen näyttäytyy merkityksellisenä asiana yksilön pohtiessa omaa asemaansa yhteiskunnassa. Pitkän työttömyysjakson jälkeen työvalmennuksessa oleminen voi parantaa elämänlaatua verrattuna entiseen (ks. Ala-Kauhaluoma, 2005).

Sama haastateltava puhuu seuraavassa otteessa sosiaalisuuden ja työn arvosta yksilön elämässä. Työttömyyden jatkuessa osoittautuu erittäin merkittäväksi päästä päivärytmiin työn avulla. Tarve osallistua oman elämänsä suunnitteluun ja elämiseen on luontaista ihmiselle, vaikka voimavarat eivät olisikaan parhaat mahdolliset. Havainnoinnin ja haastatteluiden sekä oman esioletukseni perusteella voi olla hyvin merkityksellistä yksilölle päästä päiväksi ihmisten pariin ja tekemään itselle sopivia työtehtäviä.

Kyllä siis sosiaalisuus ja työllä on oma arvonsa myös. Ei kai siitä mihinkään päätäsä voi ihminen vaihtaa että. Että on pari vuotta työttömänä ni kyllä alkaa jo sillein tuntua että ei saakeli, että pakko päästä

taas välillä... Nii, semmoseen päivärytmiin, aamulla lähtee bussiin, ni tuntee olevansa jotenki yhteiskunnan jäsen ja...

Valmennussuunnitelmapalaverit näyttäytyvät hyvinä paikkoina tuoda omia toiveita ja mielipiteitä esille työvalmennuksen sisällöstä. Mielipiteiden ja ajatusten esittäminen on mahdollista. Aina kaikki toiveet eivät kuitenkaan toteudu toivotulla tavalla. Työyhteisön yhteisissä palavereissa koettiin tärkeäksi valmentajien tiedottamat asiat yksikössä tapahtuvista asioista mutta siellä oli myös halutessaan mahdollisuus kertoa omia parannusehdotuksia.

### ***Ammatillinen tuki ja tuki kohti mielekästä elämää***

Työvalmennuksen rakenteet ovat senkaltaiset, että sieltä voi saada sekä ammatillista tukea että tukea kohti mielekästä elämää. Kuten olen edellä todennut, joku voi saada työvalmennuksesta tukea jaksamiseen ja vahvuutta lähteä aamulla liikkeelle kotoa. Toinen saattaa saada ammatillista tukea työkunnan kokeilemiseen tai alanvaihtamisen miettimiseen.

Mutta että kaiken kaikkiaan tää on mun mielestä hyvä paikka... että on tota kiva, että on olemassa näitä palkkatukipaikkoja... että antaa vähän sitä miettimisaikaa, että voi kokeilla uutta alaa, että tavallaan mullekin tää ala on aivan uus puoli ja on ihan kiva että on semmonen mahdollisuus kokeilla sitä että jos vaikka lähtee opiskelemaan ettei lähe enää opiskelemaan väärää alaa, että...

Edellisessä otteessa työvalmennusyksikkö näyttäytyy paikkana, jossa on mahdollisuus miettiä, mitä elämältä haluaa. Haastateltava kokee merkittäväksi mahdollisuuden kokeilla uutta alaa, jotta ei lähtisi opiskelemaan väärälle alalle. Uuden alan kokeilu saattaa antaa etäisyyttä omaan ammattiin ja voi jopa antaa uusia ajatusmalleja, jonka jälkeen omakin ala voi tuntua hyvältä.

### ***Asioiden ja tulevaisuuden suunnittelu yhdessä***

Työvalmennuksessa on mahdollista tehdä yhteistyötä eri tahojen kanssa liittyen valmennuksessa olevien tilanteisiin. Harvemmalli haastateltavallani nousi tarvetta laajemmin yhteistyöhön tai verkostopalaverihin läheisten tai

viranomaisten kanssa. Joidenkin kohdalla oli luonnollista, että palavereissa oli mukana työntekijä työvoiman palvelukeskuksesta (typ) tai sosiaalitoimistosta. Oppisopimusopiskelijoilla oli silloin tällöin palavereja Jyväskylän aikuisopiston (Jao) opettajan kanssa mutta harvemmin työvalmennusyksikössä tai työn sisältöihin tai henkilökohtaisiin tavoitteisiin liittyen. Yksilövalmentaja Sovatekilta oli joidenkin valmennuksessa olevien mukana valmennussuunnitelmapalavereissa. Lisäksi valmennuksessa oleva henkilö saattoi käydä juttelemassa yksilövalmentajan kanssa tilanteestaan tai toiveistaan.

Joo, tyypistä on siis ja on ollu joskus sitten missä on ollu ylipäättään näitä palavereita ni on ollu tyypistä ja sitte on ollu sosiaalitoimistosta joskus mukana työntekijä ja. Se o ollu ihan hyvä ja sillei iha kätevää ni tietää sitte muutki missä menee.

Haastateltava kertoo edellä, että joissakin hänen palavereissaan on ollut mukana henkilö tyypistä ja sosiaalitoimistosta. Näiden työntekijöiden läsnäolo näyttäytyy otteessa merkittävänä, jotta kaikki työntekijät tietävät, mikä valmennuksessa olevan henkilön tilanne kullakin hetkellä on. Yhteistyötahojen tiedottaminen ja yhteistyö heidän kanssaan näyttäisi toimivan hyvin. Kuitenkin kokemusteni perusteella on tilanteita, joissa olisi toivottavaa yhteistyötahojen osallistuvan palavereihin ja suunnitelmien laatimiseen laajemmin, jotta he eivät tee oletuksia kenenkään tilanteista ilman paneutumista asiaan.

No tietenki, täällähän on siis kaikkea asiantuntijoita, justiisa niinku terveydenhoitajia, terapeutteja, ja siis tällä tavalla niinku näkyy, että ihmiset... Ihmiset sitten niinkun käy, käy sitten erikseen jos- keskustelemassa terapeuttien sun muitten kanssa ja tietysti täällä on näitä kaikkia, järjestetään niitä ryhmiä, mitkä niinku liittyy terveyteen eri tavalla, niinku terveitten elämäntapojen ryhmä ja kaikkee niinku, et sisältöä päiviin ryhmä ja mitä kaikkee niitä nyt onkaan, tietenki sillä tavalla. No onhan täällä sit seki, että täällä saa tehdä enemmän virheitä kun normaalityöpaikassa, ja tota sillei vähä erikoinen, että... Ja onhan täällä toki se, että kaikkien työajat vähä niinku rukataan sen mukaan, että mikä sopii ihmiselle ja siihen elämäntilanteeseen ni... Ja aina sitten tosiaan voi, tarkoituksena on että ihmiset lähtis eteenpäin jonnekin, et sit tuetaan aina ku on ja siis niinku koitetaan auttaa ihmistä siinä miettimään, että mikä ois mun juttu, et mihkä pitäs lähtee....

Edellisessä otteessa Sovatek ilmenee organisaationa, jossa on useita asiantuntijoita, kuten terveydenhoitajia ja terapeutteja. Kunkin valmennuksessa

olevan on mahdollista käydä asiantuntijoiden luona keskustelemassa tai osallistua erilaisiin Sovatekin järjestämiin ryhmiin. Työvalmennusyksikkö osoittautuu paikaksi, jossa voi tehdä enemmän virheitä kuin normaalissa työpaikassa. Haastateltava luonnehtii, että kaikkien työajat suunnitellaan kunkin elämäntilanteen mukaan. Lisäksi haastateltava luonnehtii työvalmennuksen tarkoitukseksi tukea ja auttaa yksilöä eteenpäin elämässään. Työvalmennusyksikkö näyttäytyy paikkana, jossa autetaan yksilöä miettimään tulevaisuuden toiveitaan, tavoitteitaan ja suunnitelmiaan.

### ***Työvalmennus välietappina***

Työvalmennuksessa ei ole kilpailuasetelmaa ja toisaalta kaikki ovat samassa asemassa, koska sopimuksia tai suunnitelmia ei tehdä kerralla kuin enintään puoleksi vuodeksi. Toisaalta valmennusjaksoa kuvattiin jokaisen valmennuksessa olevan henkilön väliaikaiseksi etapiksi matkalla kohti muita suunnitelmia.

On vaan niinku välietappi että täällä pystyy niinkun kokeilemaan sen ajan minkä haluaa, että vaikka 7 tuntiaki, että kokeilee täällä sitä, et se antaa mahdollisuuden sitte että jos menee neljäki kuukauttta sillä 7 tunnilla päivässä ja sillä työ- ni sillei voi kattoo, että hei että haluaisit sää kokeilla lähtee täältä pois että niinku (työvalmentajan nimi) mulle sanoki että avoimille markkinoille. Tää on niinku tämmönen valmentautumisjakso tavallaan tässä näi että, että hyvä ku tänne sai tulla ja hyvä ku täällä voi pysytä korottamaan ja kattoo mihin siivet kantaa sitte työelämässä ku joutuu lähtee sitte ... Sitä jaksamista, sitä ettei lähe heti hätiköimään että mää oon nyt , ku tietää sen taustan että mistä se ihminen on tullu vaikka kuntouttavassa työssä, ettei heti niinkun mölätä, että heti kohta ku mää oon kaks viikkoa ollu, että nyt mää oon sen 5 tuntia pitempään, että ei hätiköi.

Haastateltavan puheessa korostuu edellä työvalmennuksesta saadun tuen tärkeys yksilön kuntoutumisprosessissa. Työvalmennus näyttäytyy välietappina, joka toimii osatavoitteena matkalla kohti suurempia tavoitteita. Joustavuus korostuu työvalmennuksen sisällöissä. Siellä voi lisätä tunteja ja päiviä omien voimien mukaan katsoen mihin ”siivet kantavat” työelämässä. Työvalmennusyksikkö näyttäytyy turvallisena paikkana, josta lähteminen tuntuu ikävältä.

Ku ainaki mitä mää oon ymmärtäny ni täällä ei kovin kauan kukaa oo, että se on se tietty aika mihin sää oot oikeutettu palkkatuella, esimerkiksi onks se kaks vuotta korkeintaa..en oo ihan varma..ja sitten työkokeilussa ja mitä täällä nyt onki ni me kaikki ollaan täällä tavallaan hetken, että sitte kukin lähtee minne lähtee että... opiskelemaan tai töihin tai jotain muuta.

Haastateltava luonnehtii, että kaikki ovat työvalmennuksessa lyhyehkön ajan. Samoin kuin edellisessä otteessa, tässä ilmenee, että työvalmennus näyttättyy haastateltavalle paikkana, jossa kaikki ovat hetken työvoimapoliittisessa toimenpiteessä. Tämän jälkeen jokainen lähtee esimerkiksi opiskelemaan, töihin tai kohti muita tavoitteitaan.

Niinku meillä on ne palaverit ja mennään kohti niitä päämääriä että.. Et tää on hyvä etappi ja tää niinku kannustaa ja sitte ollaan mun puolella..

Haastateltava kuvaa edellä valmennussuunnitelmapalavereita ja niiden merkitystä kohti päämääriä. Työvalmennuksessa oleminen osoittautuu välitavoitteeksi, jonka avulla on tarkoitus saada varmuutta ja rohkeutta kannustuksen avulla.

Työvalmennuksen yksi idea on toimia tukena valmennukseen osallistuvan pidempiaikaisissa tavoitteissa. Työvalmennus mahdollistaa tavoitteiden toteutumisen, jolloin valmennukseen osallistujan kuunteleminen on tärkeää. (Ks. myös Hyytinen & Miettinen, 2012.)

Työvalmennuksen tarkoitus on pohjimmiltaan toimia välitavoitteena yksilön elämässä. Parhaimmillaan valmennuksessa oleva saa työvalmennuksen avulla joko uusia ideoita elämäänsä ja ammatilliseen kasvuunsa tai voimavaroja arkeen ja elämänhallintaan. Työvalmennus voi parhaimmillaan toimia yksilön elämässä vaikean tilanteen yli kannattelevana voimana, jonka avulla yksilö saa kiinni elämästä.

#### **4.5 SISÄINEN VOIMAANTUMINEN**

Työvalmennukseen hakeutumiselle on useita syitä. Valmennuksen tavoitteita voivat olla mielekäs tekeminen päiviin tai säännöllinen päivärytmi, pääseminen pitkäaikaistyöttömyyden tai työkyvyttömyyden jälkeen työelämään kiinni tai tutustuminen uuteen alaan miettien valmennusjakson aikana, haluaako vaihtaa

alaa. Kaikkien tavoitteita yhdistää, että kukin tarvitsee elämäänsä jotakin uutta. Työvalmennuksesta ja sen sisällöistä sekä toisilta saatu tuki voi auttaa kutakin rakentamaan omaa elämäntarinaansa eteenpäin.

Vilen ja kumppanit (2008, 22–25) kirjoittavat vuorovaikutuksellisesta tukemisesta, jossa asiakaslähtöisyys on tärkeää. He kirjoittavat voimaantumisen sisäisenä voimantunteena, johon vuorovaikutus muiden kanssa vaikuttaa merkittävästi. Tässä edellisessä lauseessa kiteytyy koko tutkielmani lähtökohta ja ajatukseni voimaantumisen ja sosiaalisen tuen yhteydestä. Aineistoni tukee ajatusta, että toisten ihmisten läsnäolo ja positiivinen suhtautuminen voi mahdollistaa voimaantumista ja omaa sisäistä voimantunnetta.

### *Arjen muuttuminen, säännöllinen rytmi, liikunnan lisääminen*

Useat haastateltavat korostivat säännöllisen päivärytmin tärkeyttä ja siitä saatua hyötyä. Mielekäs tekeminen päivisin tuo arkeen sisältöä ja auttaa luomaan säännöllisen päivärytmin. Myös työelämään pääseminen työvalmennuksen kautta sairausloman ja työkyvyttömyysjakson jälkeen antaa voimia luoda päivärytmiä. Oleelliseksi muutokseksi arjessa mainittiin asioiden tekemiseen ja hoitamiseen liittyvät asiat työvalmennuksen aloittamisen jälkeen.

No tota kyllä kotona tulee tehtyä kotihommia enemmän nyt kun tuota työpäivän jälkeen tuota, että kerranki mää imuroin täällä ton varaston ni mää intouduin sitte kotonaki siivoamaan.

Edellisestä otteesta ilmenee, että työvalmennuksessa tehtävät asiat näyttäytyvät kannustavina tekijöinä esimerkiksi kotitöiden tekoon. Haastateltava luonnehtii, että varastohuoneen imurointi työvalmennusyksikössä osoittautui oleelliseksi innoittajaksi kotona siivoukseen. Voimaantumisen kannalta näyttää merkitykselliseltä, että yksilö kykenee tekemään konkreettisia asioita työvalmennuksesta saadun innostuksen tukemana.

No onhan se arki tietysti siinä mielessä muuttunu, että tulee liikuttua paljon enemmän. Työmatkat, sehän on tietysti työajan ulkopuolella. Että niinku liikunta on lisääntyny aika paljon. Ja sitten mitäs mä nyt sanoisin, ei se hirveesti oo muuttunu. Mutta semmosta, sanotaan rytmiä on tullu

ehkä jonkun verran enemmän päiviin, että tulee lähettyä jonnekin. Kyllähän mää nyt lenkillä käyn muutenkin, vaikken ois töissäkään, enkä kotona sillee oo, että mullahan on harrastuksia, käyn niissä kuitenkin iha aktiivisesti. Että tää on hyvä, että arkeen on tullu semmosta rytmiä, se on ehkä kaikkein tärkein sana.

Haastateltava kuvaa edellä arkensa muuttumista. Työvalmennus osoittautuu yksilöä kannustavaksi tekijäksi. Sen tukemana yksilö kykenee liikkumaan sekä työmatkat että työajan ulkopuolella. Päivään tulee rytmiä, koska tulee lähdettyä pois kotoa. Säännöllinen päivärytmi, liikunnan lisääntyminen ja kodin ylläpitäminen voivat olla merkityksellisiä seikkoja sisäisen voimantunteen syntymisessä. Myös mielekkään elämän tavoittelu mahdollistuu ja pidemmän ajan tavoitteet tulevat tavoiteltaviksi (ks. myös Hyytinen & Miettinen, 2012).

### ***Kykenemisen ja pystymisen kokemukset***

Työvalmennuksella voi itsessään olla merkitystä sisäiseen voimaantumiseen. Kun tavoitteena on kotoa poistuminen, työvalmennuksessa oleminen voi auttaa konkreettisesti tavoitteen saavuttamisessa.

No se on muuttunu aika paljon. Mullahan on paniikkihäiriö. Sillähän mää oon kuntouttavassa työtoiminnassa. Että aikasemmin oli sitä, että ei oikeastaan pystyny oikeastaan kulkemaan yleisillä paikoilla ja muuta. Niin täällä olo on sitten auttanut siinä, että ennen oli paljon enemmän kotona, ei tavannu niin paljon ihmisiä ja nyt ku on täällä päässy pikkuhiljaa eteenpäin ja tutustunu työkavereihin ni ja muihin ni pystyy sitten nykyä normaali arkielämässäkin menemään ja olemaan.

Edellisessä otteessa ilmenee, että työvalmennuksessa oleminen voi muuttaa arkea oleellisesti. Työvalmennusyksikkö osoittautuu paikaksi, johon voi tulla kuntoutumaan. Haastateltava kertoo paniikkihäiriöstään. Työvalmennus näyttäytyy paikkana, josta saa voimia ihmisten parissa liikkumiseen. Työvalmennus osoittautuu paikaksi, jonka avulla voi tutustua uusiin ihmisiin ja päästä elämässä eteenpäin. Työvalmennus voi tuoda sisäiseen voimaantumiseen elementtejä, jotka tuovat rohkeutta ja voimavaroja laajemmin yksilön vaikuttamismahdollisuuksiin ja oman elämänsä suunnitteluun sekä toimintakykyyn.

Tää o ehkä semmonen, että tulee semmonen tunne, että on töissä. Että on joku paikka, että on semmonen niinku normaali, vaikka paljonhan ihmisiä on työttömänä, että eihän sitä aina, tilanteesta riippuen. Mutta on ollu hyödyksi kyllä, en mä sitä sano että.

Haastateltava luonnehtii kokevansa itsensä normaaliksi ollessaan työvalmennuksessa. Työvalmennus näyttäytyy työpaikan veroisena paikkana. Haastateltava kuvailee kokemuksiaan hyödyllisiksi. Näistä kahdesta edellisestä otteesta huomaa, että kullakin on yksilölliset tavoitteet ja elämäntilanteet työvalmennukseen tullessaan. Edellinen haastateltava sai työvalmennuksen avulla arkielämästä kiinni ja mielekkyyttä elämään, kun toinen haastateltava sai mielekkyyttä arkeen ja työ itsessään toi hänelle sisältöä elämään. (Ks. myös Hyytinen & Miettinen, 2012; Ala-Kauhaluoma, 2005.)

### ***Yksilölliset voimavarat, mahdollisuus yksilöllisyyteen***

Seuraavassa otteessa haastateltavan tavoitteena on pystyä tekemään vielä jonain päivänä täysipäiväistä työtä. Hän kertoo tullessaan työvalmennukseen saadakseen voimavaroja. Samalla hän jatkaa, että tavoitteena on tehdä pidempiä päiviä. Työvalmennus on osoittautunut merkittäväksi paikaksi, joten työvalmennussuhteen päättymisen mietityttää haastateltavaa. Toisaalta hän luonnehtii, että kukaan ei voi olla loputtomiin samassa paikassa.

Pyrin tekemään sullei että pystyn joskus olemaan ihan niinku täyspäiväsesti töissä. Ei oo mitään tämmösiä pätkiä eikä semmosia, et se on mun tavote tässä, et senhän takia mä tänne tulinki että...

Työvalmennuksessa oleminen ilmenee osatavoitteena, jonka jälkeen on mahdollista työllistyä täysipäiväisesti. Haasteeksi tässä muodostuu, että usein pitkään poissa työelämästä olleelle on heikosti töitä avoimilla työmarkkinoilla (ks., Kotiranta, 2008; Ala-Kauhaluoma, 2005).

Et mulla oli tavote se, et mä täällä pystyn pikkuhiljaa niinku nostamaan ja nostamaan pä- tuntia päivässä ja sullei. Et haluan tulla työkuntoseks on mun semmonen ihannejuttu tulla, et mä pystyn mennä ihan minne vaan.



Työvalmennusyksikkö näyttäytyy paikkana, jossa on mahdollisuus kuntoutua työkuuntoiseksi. Mahdollisuudet ovat sitä paremmat, mitä enemmän kiinnitetään huomiota siihen, onko valmennuksessa oleva passiivinen kohde vai aktiivinen toimija (ks. Mattila-Aalto & Johansson, 2011). Annettaessa mahdollisuuksia osallistua työn ja toiminnan suunnitteluun sekä toteutukseen omien voimavarojen mukaan voi sisäistä voimantunnetta ja uskoa omiin mahdollisuuksiin ja taitoihin tulla lisää.

### *Vastuunkanto*

Sisäisenä voimantunteena voidaan pitää tietynlaista vastuunkantoa asioiden hoitamisesta ja työskentelystä. Useimmissa haastatteluissa kävi ilmi, että jos itse ottaa selvää asioista ja kysyy rohkeasti, apua ja tukea on saatavilla hyvin. Haastatteluissa keskusteltiin myös asenteesta. Eräs haastateltava luonnehti, että on otettava tietyllä tavalla vastuuta työskentelystä, vaikka ei olisi työsuhhteessa. Haastateltavien mielestä vastuuta sai toisaalta hyvin. Toisaalta vastuuta olisi joissakin tilanteissa saanut olla enemmän. Keskusteluissa tuli esiin, että työvalmennuksen alussa ei saa vastuuta kovin paljon. Ajan myötä vastuun saaminen kuitenkin kasvaa ja asioita voi tehdä oma-aloitteisesti.

Se on varmaan aika yksilöllistä sillei, että mitä ite kukin kaipaa ja toivoo ja tarvii. Että ei siihe oo varmaan yhtä oikeata vastausta. Et se on varmaan niin henkilökohtasta mitä jokainen tarvii että, että ehkä siinä on, että pitää ite osata pyytää. Ja niinku toivoa. Ni kyllä varmasti apua saa. Mut se pittää vaa ite osata ...

Haastateltava luonnehtii, että on yksilöllistä, kuinka paljon kukin kaipaa ja toivoo apua. Avun saaminen osoittautuu ehdolliseksi. Sitä täytyy itse osata pyytää. Työvalmennusyksikkö näyttäytyy paikkana, jossa yksilöllä on oltava voimavaroja jonkin verran jäljellä tai takaisin saatuna, jotta pystyy tarttumaan asioihin ja kysymään apua.

No mä en tiedä kaikkien muitten puolesta mutta, kyllä mä oon ihan tyytyväinen ollu omalta osaltani että. Oon saanu pikkuhiljaa vastuuta ja kykyjen mukaan ja ...

Haastateltava tuo esiin, että on ollut vastuun saamiseen tyytyväinen. Hän kertoo saaneensa vastuuta, mihin on vaikuttanut hänen omat kykynsä hoitaa asioita. Vastuunkanto työtehtävistä tarkoittaa, että työvalmennuksessa oleva on ainakin jollakin tavalla aktiivinen toimija (ks. Mattila-Aalto & Johansson, 2011). Toisaalta vastuunanto sopivissa määrin voi lisätä sisäistä voimantunnetta. Vastuunantaminen voi antaa parhaimmillaan valmennuksessa olevalle onnistumisen ja osallistumisen kautta positiivisia kokemuksia. Ne lisäävät hänen vaikuttamismahdollisuuksiaan omaan elämäänsä. Toisaalta liiallinen vastuunanto voi aiheuttaa kuntoutumiseen notkahduksen, jos ihminen kokee epäonnistuneensa (ks. myös Mattila, 2010).

Ennakkokäsitykseni mukaan vastuuta voi antaa valmennuksessa oleville vaihtelevasti. On hyvin yksilöllistä, mihin kukin kykenee. Esioletukseni mukaan työvalmennuksessa saattaa olla yksilöitä, joilla ei ole mahdollisuuksia omien voimavarojen vuoksi lähestyä valmentajaa tai muita valmennuksessa olevia. Tällöin he voivat jäädä työskentelyssä yksin ja vaille ohjausta ja vastuunkanto on mahdotonta. Jotta ihminen voi ottaa vastuun tekemästään työstä, hänen täytyy ensin saada voimavaroja. Voimavarojen saamisen edellytykset riippuvat siitä, kuinka paljon yksilö saa tukea muilta asioiden hoitamiseen. (Ks. Hokkanen, 2009; Kammonen, 2010; Tones, 1998.) Sain vahvistusta tutkimuksen tekemisen myötä edellä esittämiini ajatuksiin.

#### **4.6 VOIMAANTUMISEN HAASTEET TYÖVALMENNUKSESSA**

Voimaantuminen näyttäisi olevan mahdollista työvalmennuksessa tarpeeksi usean tuen elementin toteutuessa. Työvalmennukseen liittyy kuitenkin haasteita, jotka voivat vähentää voimaantumisen mahdollisuuksia. Koin tutkielman teon aikana sekä positiivisia tuntemuksia että toisaalta hämmennystä työvalmennuksessa tapahtuvista asioista. Samoin esioletukseni sisälsi sekä positiivisia että skeptisiä ajatuksia työvalmennuksen toteutusta kohtaan. Myös tematiikassa tulee esiin työvalmennuksen monimuotoisuus ja haasteellisuus (ks. Kotiranta, 2008; Ala-Kauhahuoma, 2005; Rantala, 1995; Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 7/2011). Koska haluan tuoda esille kehittämistarpeita

aiheeseen liittyen, olen seuraavassa nostanut esiin ajatuksia aineistosta saatuun tietoon sekä esiymmärrykseeni ja teoretietoon pohjautuen.

### *Työvalmennuksessa olevien ääni ja ideat esille*

Haastatteluissa tuli esiin valmentajien asema suhteessa valmennuksessa oleviin. Valmentajilla on mahdollisuus päättää, miten asiat tehdään. Joskus se näkyy käskemisenä tai päätöksentekona ilman, että kuunneltaisiin valmennuksessa olevia. Jotkut kokivat, että heille annetaan näennäisesti mahdollisuus ja kannustetaan tekemään omia päätöksiä mutta käytännössä valmentaja sanoo, miten asia hoidetaan. Joissakin haastatteluissa osoittautui hämmentäväksi, pitäisikö valmentajalta kysyä neuvoa vai tehdä päätös itsenäisesti.

Työvalmennuksessa olevien keskuudessa toivottiin, että heidän äänensä ja ideansa pääsisivät enemmän esille työpisteiden ja työn sisällön suunnittelussa. Haastattelujen ja havainnoinnin yhteydessä tuli esiin joitakin kokemuksia omien ideoiden vähättelystä valmentajan toimesta.

Välillä ois hyvä, kun sais ujutettua niin, että kun joku idea on sun, että sais sen siirrettyä toisen (työvalmentajan) ideaksi. Tuntuu, että sun ideat ei kelpaa, mutta kun valmentajalla joku idea, niin se on ok.

Haastateltava toivoo, että valmennuksessa olevien ideoita kuunneltaisiin enemmän. Hän toivoo, että voisi ”ujuttaa” omia ideoita niin, että saisi siirrettyä sen työvalmentajan ideaksi. Hänellä on tunne siitä, että omat ideat eivät kelpaa mutta sama idea valmentajan keksimänä otetaan huomioon.

Työyhteisön kokouksiin toivottiin enemmän vuorovaikutusta. Vuorovaikutus näyttäytyy muutaman henkilön välisenä keskusteluna yhteisissä kokouksissa. Työvalmennuksessa ilmenee tärkeäksi tuoda yhteisesti keskusteluihin epäkohtia esimerkiksi puheliaampien valmennuksessa olevien toimesta, jotta valmentajat tietävät valmennuksessa olevien toiveet.

No ei ehkä, että kyllä ne melkeen pitää tehdä ne työt mitä annetaan. Että ei täällä hirveesti oo improvisaatioon varaa.

No omaan työn sisältöön pystyy vaikuttamaan sillä tavalla tietysti että, mutta niinku yleiseen sen olen huomannu jo silloin aikasemmin että meidän mielipidettä kyllä kysytään mutta pääasiassa (valmentajan nimi) päättää. Että yleisestä puolesta päättää niinku muut, mut henkilökohtaisista asioista saahaan päättää ite..

Valmennuksessa olevien keskuudessa osoittautui yleisesti omaksutuksi, että omien työtehtävien sisältöihin voi itse vaikuttaa. Työnkuvaan ei ole mahdollista vaikuttaa laajemmin. Valmentajan antamat työtehtävät on pääosin hoidettava.

Työvalmennuksessa olevien ääni ja ideat on olennaista ottaa huomioon työvalmennuksen sisältöjä suunniteltaessa. Tämä huomioiminen voi lisätä oleellisesti heidän toimijuuttaan ja itsetuntoaan. Toisaalta joihinkin asioihin on tehtävä päätökset työvalmentajien taholta, sillä kaikkien valmennuksessa olevien toiveita työn sisällön tai rakenteiden muodosta ei voida ottaa huomioon työvalmennuksen sisältäessä lukemattomia asioita ja elementtejä, jotka vaikuttavat valmennuksen järjestämiseen.

Elämänhallintataidot, sosiaaliset taidot ja työelämätaitojen opettelu on helpompaa, kun otetaan mukaan toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen ja tehdään yhdessä asioita. Erilaisten tukitoimenpiteiden kehittäminen on edelleen tärkeää pitkään työelämästä poissaolleiden auttamiseksi. (Ks. myös Ala-Kauhaluoma, 2005; Pirttijärvi, 2013; Saikku & Kokko, 2012.)

### ***Työvalmennuksen resurssit***

Sekä keskusteluissa että havainnoinnin kautta ilmeni, että työvalmentajat ovat päivän aikana suhteellisen kiireisiä. Havainnoinnin ja esioletukseni sekä haastatteluista saamieni tietojen perusteella pohtimisen aiheeksi tulee tuen tarpeen huomioiminen yksilön kohdalla, joka ei kykene kertomaan tuen tarpeestaan tai jolla ei ole siihen voimavaroja. Jääkö tällaisen henkilön tuen tarve mahdollisesti huomaamatta? Tutkielmaa tehdessäni osoittautui, että keskusteluhetki järjestyy kysymällä. Joissakin haastatteluissa ilmeni, että tukea on osattava itse pyytää.

Eräs haastateltavistani luonnehti asiaa siten, että joillekin ihmisille tukea on tarpeen olla enemmän sekä valmentajien että valmennuksessa olevien taholta. Työvalmennukseen mentäessä henkilöllä on oltava jo tietty määrä voimavaroja ja vastuuta itsestään. Myös oma-aloitteisuutta tarvitaan.

Tiiä sit jos ois semmonen ihminen joka niinku ei kehtais sanoa, että mitä, mihinkä tarttis apua, et sitten niinku ei sitä sitte välttämättä niinku huomattas, et niinku... Siis tää on jossittelua, et emmä tiedä onko sillei mutta, mut mää uskon, että niinku suurin osa ihmisistä saa täällä tarpeeks tukee.

Haastateltava luonnehtii edellä, että suurin osa henkilöistä saa luultavasti valmennusyksikössä tarpeeksi tukea. Toisaalta häntä epäilyttää asia. Näitä samoja asioita pohdin usein tutkielman teon eri vaiheissa. Kuitenkin tuntuu, että toiset valmennuksessa olevat todella tarvitsisivat enemmän tukea kuin mitä on saatavilla. Sekä havainnoinnin, haastatteluiden että oman esiyymmärryksen perusteella työvalmennuksen resurssit ovat usein riittämättömät tukemaan vaikeassa elämäntilanteessa olevaa henkilöä. Vaikka elämäntilanteita olisikin, valmennuksen perusajatus on olla tavoitettavissa ja läsnä, jotta valmennuksessa oleva saa voimavaroja tarttuaan työtöihin ja palautetta tekemästään työstä.

Nii, no ne on aika kiireisiä nuo ohjaajat, et ehkä mä oisin pikkase enemmän toivonu sellasta että noi jotka on ollu täällä pidempään ni ois kerenny opettaa, mutta ku niillä oli itelläänki niin paljon tai on vieläkin tilaustöitä, ni ne ei tavallaan kerkee sitte, että mä oisin ehkä semmosta ohjausta niinku kaivannu vielä enemmän.

Haastateltava luonnehtii ohjaajia kiireisiksi. Haastateltava olisi toivonut, että pidempään yksikössä olleet olisivat ehtineet opettaa. Mutta heillä itselläänkin on niin paljon töitä, että he eivät ehdi auttaa. Valmennusyksikössä oleminen näyttäytyy siis otteen mukaan aika yksinäisenä. Kaikilla on kiire ja ohjausta jää kaipaamaan. Haastateltava vetoaa sekä valmentajiin että muihin valmennuksessa oleviin. Näin ollen on pohdittava koko työvalmennuksen ideaa ja ajatusta. Jos ideana on tukea yksilöitä elämäntilanteissa ja matkalla kohti kunkin omia tavoitteita, tuottavuus ja kiire eivät sovi samaan suunnitelmaan.

Kehittämisaajatuksista tuli esille rakenteisiin ja työn sisältöön liittyviä asioita. Työvuorot olisi tärkeää suunnitella siten, että tekijöitä on tarpeeksi. Haastatteluissa ja havainnoinnin yhteydessä puhuttiin, että useimmat työtehtävät ovat tarpeellisia. Kuitenkin toiveena oli, että valmentajat selittäisivät valmennuksessa oleville, miksi mikäkin asia on tärkeää ja miksi sitä tehdään, sillä kaikille tehtävä ei ole selkeä heti. Pehdytykseen toivottiin lisää aikaa ja varmennusta, että asia tulee ymmärretyksi. Toiveena oli myös, että valmentajilta kysyttäisiin rohkeammin asioita. Toisilta valmennuksessa olevilta kysyttiin neuvoa helpommin mutta valmentajia jostakin syystä arasteltiin. Erään henkilön kokemukset työvalmennuksen alussa saadusta tuesta ja pehdyttämisestä olivat negatiivisia keskustellessani hänen kanssaan havainnoinnin yhteydessä. Keskustelut ovat havainnointipäiväkirjasta.

Onko valmentajat miten pehdyttäneet?

Ei mitenkään, ite täällä on pyörity...

Eräältä valmentautujalta neuvoa kysyessäni saan vastaukseksi:

Ei mitään tietoa, ihan pihalla oon, kun oon niin vähän aikaa (n.viikon) vasta pyöriny..

Ootko saanu ohjausta?

No en kyl oikeestaan oo, saanu mitään, että...

Pehdytyksen puute ilmenee vahvana edellisissä otteissa. Voisi ajatella, että viikossa ei tarvitsekaan vielä tietää asioista. Mutta kysyessäni mahdollisesta ohjauksesta saan vastaukseksi, että työvalmennuksessa oleva ei koe saaneensa mitään ohjausta viikon aikana.

Kyllä me aika paljon yksin, että välillä (nimi) turvautuu minuun, ja tekisi mieleni sanoa, että tee jotain muuta, mutta kyllähän se ihan kiva on tehdä välillä kahdestaankin. Kyllä me välillä tehään yhdessä, mutta ei oikeen voi kuluttaa aikaa, että moni tekisi samaa hommaa.

Haastateltava luonnehtii työtä pääosin yksin tehtäväksi. Aikaa ei voi kuluttaa niin, että useampi tekisi samoja työtehtäviä. Mikä oikeestaan työvalmennuksen

perimmäinen tarkoitus on? Onko siinä mahdollista tehdä työtä omaan tahtiin ja yhteisönä vai onko työtä tehtävä tehokkaasti ja verraten normaaliin työpaikkaan.

Odotetaanko työvalmennuksessa olevilta ihmisiltä liikaa joissakin asioissa ja annetaanko heille toisaalta liiankin vähän vastuuta samaan aikaan? Tässä ehkä kiteytyy työvalmennuksen järjestämisen haasteellisuus. Työvalmennuksen järjestämiseen vaikuttavat monet asiat kuten yksilön tarpeet, organisaation tarpeet, resurssit ja paineet sekä yhteiskunnalliset säädökset. Toisaalta haasteellisuutta ja monikerroksisuutta lisää, että työvalmennusyksikössä on monenlaisissa elämäntilanteissa olevia henkilöitä. Heistä joillakin on voimavaroja ja mahdollisuuksia ottaa vastuuta asioista ja samalla toiset harjoittelevat säännöllistä päivärytmiä ja pyrkivät saamaan mielekkyyttä elämään pääsemällä pois kotoa.

## **5 YHTEENVETO JA POHDINTA**

Tutkielmani tavoitteena oli selvittää työvalmennuksessa olevien kokemuksia erilaisista tuen muodoista, jotka voivat toimia voimaantumisen mahdollistajina työvalmennuksessa. Minua kiinnosti tietää, millaisia kokemuksia työvalmennuksessa olevilla on työvalmennusjaksosta ja siellä saadusta tuesta. Halusin tutkia voimaantumisen mahdollisuuksia työvalmennuksessa koettujen tuen elementtien avulla. Pohjasin tutkielmani aiheen omiin kokemuksiini työvalmennuksesta ja keräsin aineiston havainnoimalla ja haastattelemalla työvalmennuksessa olevia henkilöitä. Käytin analyysikeinona temaattista sisällönanalyysiä, jonka avulla rakensin erilaisia voimaantumisen orientaatioita työvalmennuksessa. Orientaatiot rakentuivat koettujen tuen elementtien perusteella. Aineiston avulla nostin esille yhteensä viisi voimaantumisen orientaatiota, joihin sisältyy kuhunkin erilaisia koettuja tuen elementtejä.

Tutkielman perusteella yksilöllisen työkyvyn huomioiminen on tärkeä tuen elementti. Osa työvalmennuksessa olevista henkilöistä on työkyvyttömiä ja toiset ovat työvalmennuksessa esimerkiksi pitkäaikaistyöttömyyden takia. (Ks. myös Harkko ym, 2012; Hyttinen & Miettinen, 2012.) Aineiston perusteella

valmennuksessa olevat saavat pääosin ohjausta ja tukea tarpeen mukaan. Toisaalta valmennuksessa on henkilöitä, jotka tarvitsisivat enemmän tukea. Työvalmentajien ja organisaation rooli on haastava ja monikerroksinen. Haasteeksi työvalmennuksessa muodostuu kaikkien valmennuksessa olevien tarpeiden huomioiminen (ks. myös Ala-Kauhaluoma, 2005). Työntekoon ja perehdyttämiseen liittyen olisi vasta aloittaneita tai käytännön neuvoja tarvitsevia henkilöitä jonkun tarpeellista olla opastamassa jatkuvammin. Valmentajat eivät ehdi olemaan läsnä tai neuvomaan niin usein kuin olisi tarpeen. Näin ollen muilta valmennuksessa olevilta henkilöiltä saatu tuki nousee tärkeäksi tuen muodoksi (ks. myös Spiegel & Kimerling, 2001).

Erilaisissa elämäntilanteissa, joskus hyvin vaikeissa tilanteissa, olevien ihmisten ymmärtäminen on oleellista työvalmennuksessa. Jokainen valmennuksessa oleva tarvitsee tukea, mutta on yksilöllistä millaista ja kuinka paljon kukin sitä tarvitsee. Aineistosta nousi esiin toimenpiteen tavoitteellisuus. Tarkoituksena on, että ihmiset lähtevät eteenpäin valmennuksen jälkeen. Työvalmennuksessa tuetaan ja autetaan miettimään, mikä on kullekin sopiva tavoite ja mihin on hyvä lähteä. Sekä henkinen että fyysinen tilanne otetaan kunkin kohdalla huomioon. Työvalmennuksessa mietitään, mikä työtehtävä sopii kullekin. (Ks. myös Hyytinen & Miettinen, 2012.)

Tämän tutkielman perusteella toisilta saadut neuvot ja ohjeet erityisesti työvalmennussuhteen alussa ovat erittäin tärkeitä. Työvalmennusyksikössä tulisi aina olla joku, jolta voi kysyä apua. Toisten auttaminen ja neuvominen ongelmatilanteissa nousivat oleellisiksi tuen muodoiksi. Valmentajilta saadut neuvot ja palaute tehdystä työstä ovat merkittäviä. Aineiston perusteella näyttää, että valmentajilta saatu henkinen tuki ja läsnä oleminen ovat merkittäviä tuen ja turvallisuuden luoja, kun taas toisilta valmennuksessa olevilta saadut konkreettiset käytännön neuvot ja samassa tilanteessa olevien kanssa asioiden jakaminen ovat olennaisia voimaantumisen kannalta. (Ks. myös Mattila, 2010.)

Tutkielman teko tuntui mielekkäältä ja tarpeelliselta. Olen saanut tutkielman teon avulla arvokasta tietoa ihmisiltä, jotka tietävät parhaiten, millä tavoin laadukas työvalmennus toteutuu. Työvalmennuksessa olevien ajatuksista ja kokemuksista



olisi mielenkiintoista kuulla jatkossa lisää. Miten työvalmennus on kantanut mahdollisesti työvalmennusjakson päätyttyä, jos yksilöllä on ollut vaikeuksia aiemmin liikkua ihmisten parissa? Olisi mielekästä tietää laajemmin seikoista, jotka ovat tukeneet työvalmennusjakson päätyttyä.

Olisi kiinnostavaa saada lisää tietoa työvalmennuksessa saadusta tuesta ja voimaantumisen kokemuksista työvalmentajien näkökulmasta. Entä miten työvalmentajat kuvaavat työn rakenteita ja niiden riittävyttä? Laajemmin voisi tutkia myös työvalmennuksen rakenteita ja sille asetettuja tavoitteita. Olisi kiinnostavaa tietää, millä perusteella yksilöt valikoituvat työvalmennukseen ja miten työvoimapolitiittiset toimenpiteet kohdistuvat kuhunkin.

Tutkielmani asemoituu löyhästi tieteenfilosofisesti fenomenologiaan, sillä olin tutkimusprosessissani kiinnostunut kognitiivisesta todellisuudesta, joka sijoittuu subjektiivisen inhimillisen kokemuksen prosesseihin (ks. Schutz, Grönforsin, 1982, mukaan). Koska tutkin sekä omia kokemuksiani että tutkittavassa kohteessa valmennuksessa olevien henkilöiden kokemuksia, fenomenologinen ajattelutapa (ks. Husserl, 1995) oli läsnä koko tutkimuksen tekoprosessin ajan. Olen pyrkinyt kokemusten esiin tuomisen avulla toteuttamaan ainutlaatuista tietoa tutkimuskohteesta.

Toisaalta fenomenologiselle ajattelulle on ominaista ennakko-olettamuksista ja odotuksista vapautuminen (ks. Husserl, Grönforsin, 1982, mukaan). Pyrin ennakko-olettamuksesta vapautumiseen koko tutkimusprosessin ajan kuten olen edellä esittänyt. Tiedostan kuitenkin, että en voi tehdä täysin ennakko-olettamuksista vapaata tutkimusta, jolloin sosiaalinen todellisuus muodostuu osin ennakko-olettamuksieni perusteella. Nämä ennakko-olettamukset kumpuavat omista kokemuksista. Fenomenologiselle ajattelulle ominaista on ajattelutapa, jossa todellisuus on tavoitettavissa kokemuksen välityksellä (ks. Husserl, Grönforsin, 1982, mukaan). Olen pyrkinyt tavoittelemaan sekä omien että työvalmennusyksikössä valmennuksessa olevien kokemusten perusteella todellisuutta. Erilaiset teoriat ovat kuitenkin olleet taustalla ja olen käsitellyt aiheeseen liittyvää tematiikkaa työssäni.

Keräsin tiedon kokemuksista haastatteleamalla ja havainnoimalla, jotta pääsin tutkimuskohteen kannalta luonnolliseen ympäristöön. Haastattelut olivat sopiva tapa kerätä tietoa kokemuksista, sillä pääsin keskustelemaan ihmisten kanssa ja näin heidän ilmeensä ja eleensä haastattellessa. Keräsin aineiston, jossa oli hyvin erilaisissa elämäntilanteissa olevia henkilöitä. Tulokset olisivat luultavasti erilaiset, jos tutkimus olisi toteutettu toisessa yksikössä tai esimerkiksi nuorten työpajalla. Erilaisissa elämäntilanteissa olevilta henkilöiltä sain kuitenkin toisistaan poikkeavia vastauksia, joita pystyin suhteuttamaan omiin ennakkokäsityksiini ja teoriaan aiheesta. Aineisto on suhteellisen pieni, joten tulokset eivät ole yleistettävissä. Ne voivat kuitenkin kuvastaa työvalmennuksessa olevien henkilöiden yleisiä kokemuksia työvalmennuksesta.

Koen, että olen pystynyt tietyllä tavalla etäännyttämään itseni esiyymmärryksestäni, kokonaan siinä kuitenkaan onnistumatta. Jos olisin tehnyt haastattelut ilman havainnointikokemustani, voisin väittää, että olisin pystynyt etäännyttämään itseni ennakkokäsityksestäni nykyistä huonommin. Vaikka havainnoimisjakso jäi suhteellisen lyhyeksi ja tulososiossa havainnointimateriaalin käyttö jäi vähäiseksi, oli havainnointijakso tämän tutkielman ja oman oppimiseni kannalta erittäin merkityksellistä, minkä voisi ajatella lisäävän tutkielmani luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä. Havainnointi antoi suunnan lopulliselle haastattelurungolle, haastateltavat olivat tutumpia ja etäisyyden saaminen ennako-oletuksiini havainnoinnin avulla mahdollistui.

Ennako-oletukseni aiheesta säilyi osittain ennallaan ja toisaalta sain paljon uusia näkökulmia ja ajatuksia. Lähtökohtainen ajatukseni tälle tutkielmalle oli, että työvalmennus voi toimia itsessään, toisten ihmisten antaman ja näiden sisältämien erilaisten tuen elementtien avulla voimaantumista tukevana tekijänä erilaisissa elämäntilanteissa. Tuen elementeistä toteutuvat parhaimmillaan useammat. Onnistuakseen työvalmennus vaatii kuitenkin, että taustaorganisaation kehykset ovat lähtökohtaisesti kunnossa ja työvalmennuksessa riittävät resurssit.

Työvalmennuksen laatuun vaikuttaa olennaisesti työvalmentajien läsnäolo. Työvalmentajan tai työvalmentajien täytyy pystyä olemaan työvalmennusyksikössä paikalla riittävästi työvalmennuksessa olevia varten.

Kuitenkin täytyy pystyä antamaan kullekin työvalmennuksessa olevalle vastuuta riittävässä määrin ja yksilöllisesti. Täytyy myös huomioida, että työvalmennusyksikön resurssit ovat sidoksissa siihen, minkä kuntoisia ihmisiä yksikköön voi ohjata. ”Säilöntä” ei ole tarkoituksenmukaista. Jos joku tarvitsee kädestä pitäen tukemista työvalmennuksen alussa, on resurssien oltava sellaiset, että tällaisiakin henkilöitä voidaan ottaa valmennukseen.

Työvalmennuksen lähtökohtana on kuunnella aidosti, mitä valmennuksessa oleva henkilö haluaa ja toivoo. Valmennuksessa olevan yksilöllisiin tarpeisiin on kiinnitettävä huomiota. Avoin keskustelu ja tilan antaminen auttavat ymmärtämään valmennuksessa olevaa ja hänen tilannettaan. Näin syntyy keskinäinen luottamus ja yhteinen ymmärrys, millaiset asiat kullekin sopivat työvalmennuksessa.

Avoimeen keskusteluun ja tilan antamiseen liittyy vahvasti Erich Frommin (1988/1956, 48, 49, 72) kuvaus kiinnostuneesta ihmisestä ja sen vaikutuksista toiseen ihmiseen. Frommin mukaan avuttomuus on ohimenevää, normaalitila on seisoa omilla jaloillaan ja tulla omin avuin toimeen. Frommin mielestä kiinnostunut ihminen on perusluonteeltaan aktiivinen. Kiinnostus tarttuu myös heihin, jotka eivät ole aloitteellisia ilman apua tai tukea. Joskus valmennuksessa olevalla on elämänhallinnassa vaikeuksia ja aloitekyky saattaa olla huomattavasti heikentynyt tai sitä ei ole lainkaan. He tarvitsevat intensiivistä tukea henkilöltä, joka haluaa kuulla heidän tilanteestaan ja tukee asioiden hoitamisessa. Nämä edellä esittämäni Frommin ajatukset kiinnostuksesta toisten asioita kohtaan ovat tärkeä lähtökohta työvalmennukselle. Kunnioittava ja innostunut ote antavat edellytyksiä yksilölle saada voimavaroja ja kasvattaa itsetuntoa.

Voimaantumisen kannalta vertaistuki ja työvalmennus itsessään näyttäisivät tämän tutkielman perusteella olevan olennaisia elementtejä tuen antajina. Työvalmennus tarjoaa parhaimmillaan erinomaiset kehykset elämän mielekkyyden tavoitteluun ja työtaitojen kartoittamiseen ja kartuttamiseen. Jotta työvalmennuksen ideaalit ja tavoitteet toteutuisivat täysin optimaalisesti, olisi valmentajilla enemmän aikaa olla työvalmennusyksikön arjessa, käytettävissä ja läsnä.

Työvalmentajat toimivat merkittävässä roolissa ilmapiirin ja avoimuuden luomisessa kuten myös yksikön toiminnasta vastaamisessa. Työvalmentajien antama henkinen tuki ja valmennuksessa olevan jaksamisesta välittäminen ovat olennaisessa asemassa. Vertaistuki monessa eri muodossaan on yksi tärkeimmistä voimaantumisen mahdollistajista. Vertaistukeen on tarpeellista kiinnittää huomiota jatkossa työvalmennuksen sisältöjä suunniteltaessa.

Työvalmennuksen sisältöjä pohdittaessa on oleellista kiinnittää huomiota vaikeissa elämäntilanteissa olevien yksilöiden tavoittamiseen ja tukemiseen valmennuksen avulla. Valmennuksen resurssit on syytä suunnitella yksilöiden tarpeiden mukaan. Intensiivistä tukea tarvitsevan henkilön ohjaamiseen kohdennetut resurssit ovat oleellisia työvalmennusyksikössä. Kun on aikaa työskennellä yhdessä valmennuksessa olevan kanssa, mahdollistuu monenlaisista asioista keskustelu. Tällöin yksilön sisällä voi tapahtua liikahdus kohti voimaantumista. Työvalmennuksen olisi tärkeää vastata kaikista vaikeimmassa työmarkkina-asemassa olevien tilanteisiin ja tarpeisiin.

Työvalmennuksessa oleville henkilöille on annettava mahdollisuus toimia oman elämänsä parhaana asiantuntijana, jolloin hänet otetaan mukaan pohtimaan työvalmennuksen sisältöä ja työtehtäviä itselleen sopiviksi. On olennaista, että yksilöä tuetaan elämänsä eri osa-alueilla kohti omatoimisuutta siten, että ihminen itse määrittää omaa elämäänsä. Jo se, että tietää tukea olevan tarvittaessa tarjolla, voi helpottaa pitkään työttömänä olleen tai kuntoutumassa olevan elämänhallintaa, itsetuntoa tai mahdollisuuksia palata työelämään. Osallisuuden lisäämiseen liittyvien menetelmien kehittämiseen on tarpeen kiinnittää huomiota työvalmennuksen sisältöjä suunniteltaessa. Yksilöiden tavoitteiden toteutumiseksi on tärkeää panostaa valmennuksen laatuun ja resursseihin. Riittävät resurssit ja osallisuuden vahvistaminen tekevät kunkin valmennuksessa olevan tavoitteet mahdollisiksi toteutua.

## LÄHTEET

Ala-Kauhaluoma, M. Keppiä ja porkkanaa- Voidaanko aktivoinnilla vaikuttaa työttömien työllistymiseen ja hyvinvointiin? Yhteiskuntapolitiikka 70:1. 2005.

Ala-Kauhaluoma, M., Lempola, H-M. & Härkäpää, K. Kokonaisvaltaista tukea yksilölle. Equal-ohjelman kansallisessa teematyössä kerättyjä käytäntöjä, kokemuksia ja tuloksia. Kuntoutussäätiön työselosteita 30/2005. Yliopistopaino, Helsinki, 2005.

Alasuutari, P. Laadullinen tutkimus. 3.uudistettu painos. 1999. Osuuskunta vastapaino Tampere. Gummerus, Jyväskylä. 2001.

Antikainen- Juntunen, E. Sosiaalityö psykiatrisessa työkyvyn arvioinnissa. Sosiaalityöntekijöiden käsitysten arviointi empowermentin näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Sosiaalityön ammatillinen lisensiaatintutkimus. Kuntouttavan sosiaalityön erikoisala. 2005.

Cohen, S. & Wills, T.A. Stress, social support and the buffering hypothesis. Psychological Bulletin, 98, 310–357. 1985.

Dimatteo, M.R. & Hays, R. Social Support and Serious Illness. Edited by. Gottlieb, B.H. Social networks and social support. Sage studies in community mental health. Volume 4. 1985.

Eskola, J. (Teema)haastattelututkimuksen toteuttamisesta. Teoksessa Viinamäki, L. & Saari.E. (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Tammi. Helsinki. 2007. s. 32–46.

Eskola, J. & Suoranta, J. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere. 1998.

- Grönfors, M. Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. WSOY. Porvoo- Helsinki- Juva. 1982.
- Fetterman, D.M. Ethnography. Step by step. Applied Social Research Methods Series. Volume 17. Sage publications. 1989.
- Fromm, E. Rakkauden vaikea taito. Suomentanut Matti Luoma & Marja Matikainen. Helsinki: Kirjayhtymä. 1988/1956.
- Fromm, E. Rakkaus on elämä. Logos. Kirjayhtymä, Helsinki. Suomentanut Kyrö, M. 1985.
- Harkko, J., Ala-Kauhaluoma, M & Lehikoinen, T. Keitä ovat vaikeasti työllistyvät ja tarvitsevatko he sosiaalista kuntoutusta? Kuntoutus. 4/ 2012. 54–60.
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Wsoy. Oppimateriaalit. Helsinki. 2007.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. Teemahaastattelu. Yliopistopaino. Helsinki. 1988.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki. 2000.
- Hokkanen, L. Empowerment valtaistumisen ja voimaantumisen dialogina. Teoksessa Sosiaalityö ja teoria. 2009. (toim.) Mäntysaari, M., Pohjola, A. & Pösö, T. PS-kustannus. WS Bookwell Oy. Juva 2009.
- House, JS & Kahn, RL. Measures and Concepts of Social support. Social support and Health. Academic Press, New York. 1985. s. 83–108.
- Hupcey, JE. Social support: assessing conceptual coherence. Qualitative health Research 8(3), 304–319. 1998.

Husserl, E. Fenomenologian idea. Loki-kirjat. Suomenkos: Himanka, J.,  
Hämäläinen, J. & Sivenius, H. 1995.

Hyytinen, O. & Miettinen, K. Työvalmennuksen laatukäsikirja 2012. Punainen  
talo- Työvalmennuksen laatuhanke. 2012. Luettavissa verkossa:  
[http://www.sovatek.fi/Tyovalmennuksen%20laatukasikirjan%20raportti%202012  
.pdf](http://www.sovatek.fi/Tyovalmennuksen%20laatukasikirjan%20raportti%202012.pdf)

Jakobson, M. & Wiegand, E. Nuoren selviytyminen arkielämän paineissa ja  
kriisitilanteissa. Mannerheimin lastensuojeluliitto. Gummerus kirjapaino Oy.  
Jyväskylä, 1995.

Kammonen, H. Työtön mies A-klinikan naissosiaalityöntekijän asiakkaana –  
tapauksitutkimus Itä-Suomesta. Itä-Suomen yliopisto/ Kuopion kampus.  
Sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen lisensiaatintyö/Kuntouttava sosiaalityö.  
2010.

Kotiranta, T. Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylän yliopiston  
yliopistopaino, Jyväskylän University Printing House. Jyväskylä, 2008.

Koski-Jännes, A., Pienimäki, A. & Valtari, M. Yhteisvoimin muutokseen?  
Tutkimus laitoshoidon jälkeisen sosiaalisen tuen lisäämisestä  
päihdeongelmaisilla. A-klinikkasäätiön raporttisarja nro 50. Helsinki, 2003.

Kuronen, Marjo. Valtaistumista vai voimavaraistumista- feministisiä näkökulmia  
empowermentiin sosiaalityön käsitteenä. Teoksessa Marjo Kuronen, Riitta  
Granfelt, Leo Nyqvist & Päivi Petrelius (toim.) Sukupuoli ja sosiaalityö.  
Jyväskylä: PS-kustannus. 2004. s.277–296.

Lahelma, E. & Gordon, T. Taustoja, lähtökohtia ja avauksia kouluetnografiaan.  
Teoksessa Lappalainen, S., Hynninen, P., Kankkunen, T., Lahelma, E. &  
Tolonen, T. (toim.) Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen  
tutkimus. Vastapaino. Tampere. 2007. s. 17–38.

Langford, CPH, Bowsher, J., Maloney, JP. & Lillis, PP. Social support: a conceptual analysis. *Journal of Advanced Nursing* 25(1): 95–100. 1997.

Lappalainen, S. Havainnoinnista kirjoitukseksi. Teoksessa Lappalainen, S., Hynninen, P., Kankkunen, T., Lahelma, E. & Tolonen, T. (toim.) *Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Vastapaino. Tampere. 2007. 113–134.

Luhtasela, U.L.M. Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen lisensiaatintutkimus. Kuntouttavan sosiaalityön erikoisala. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. 2009.

Mannström-Mäkelä, L., & Saukkola, K. *Voimaannuttavan ohjaamisen käsikirja. Kaaoksesta arjen hallintaan*. 2008. Palmenia. Helsinki University Press. Yliopistopaino, Helsinki. 2008.

Martelin T, Hyyppä MT, Joutsenniemi K, Nieminen T. Hyvä kumppani ja kivat kaverit tuovat terveyttä arkeen. Teoksessa: Huttunen J, Mustajoki P (toim.) *Elämä pelissä*. Kustannus Oy Duodecim, Jyväskylä 2007, s. 133–143.

Mason, J. & Dale, A. (toim.) *Understanding Social Research. Thinking Creatively about Method*. Sage. 2011.

Mattila, K-P. *Asiakkaana ihminen. Työnä huolenpito ja auttaminen*. PS-kustannus. WS Bookwell Oy, Juva 2010.

Mattila-Aalto, M. & Johansson, J. Kuntoutuskansalaisuutta rakentamassa. Sosiaalisen kansalaisuuden ja osallisuuden näkökulma päihdekuntoutuksessa. *Kuntoutus*. 4/2011. s. 5–17.

Metsämuuronen, J. *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Tutkijalaitos. Helsinki. 2009.



Mietola, R. Etnografisesta haastattelusta etnografiseen analyysiin. Teoksessa Lappalainen, S., Hynninen, P., Kankkunen, T., Lahelma, E. & Tolonen, T. (toim.) Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus. Vastapaino. Tampere. 2007. s. 151–176.

Mikkola, L. Tuen merkitykset potilaan ja hoitajan vuorovaikutuksessa. Jyväskylä studies in humanities. 2006.

Munter, H. Tutkijan ja tutkittavan yhteistyö: tutkimuksen avoimuus eettisenä kysymyksenä. Teoksessa Alttiiksi asettumisen etiikka. Laadullisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. Toim. Palmroth, A. & Nurmi, I. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta. JYY Julkaisusarja n:o 38. Kopijyvä Oy. Jyväskylä. 1996.

Naukkarinen, A. Paradigmaerojen vähättelyyn liittyviä eettisiä ongelmia laadullisen tutkimuksen arvioinnissa sosiaalitieteissä. Teoksessa Alttiiksi asettumisen etiikka. Laadullisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. Toim. Palmroth, A. & Nurmi, I. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta. JYY Julkaisusarja n:o 38. Kopijyvä Oy. Jyväskylä. 1996.

Paukkunen, T. Selvitys sosiaalisen tuen tarpeesta ja toteutumisesta työ- ja yksilövalmennuksessa työntekijänäkökulmasta. Sovatek-säätiön materiaaleja. Julkaisematon lähde. 2013.

Perttula, J. Kokemus objektiivinen, metodi subjektiivinen. Teoksessa Tutkiva sosiaalityö. Näkökulmia tulevaisuuteen ja innovaatioihin. (toim.) Laitinen, M. & Kempainen, T. Painotalo Auranen Oy – ISO 9001 – Forssa. 2007.

Pierce, G. R., Sarason, B. R., Sarason, I. G. Handbook of social support and the family. Plenum Press, New York. 1996.

Pirttijärvi, M. Merkintöjä marginaalissa. Terveys- ja sosiaalityö aikuispsykiatriassa potilaan taloudellisen ja sosiaalisen selviytymisen edellytysten määrittelijänä.

Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Sosiaalityö.  
Lisensiaatintutkimus. 2012.

Puuronen, V. Etnografinen tutkimus. Teoksessa Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.)  
Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Kustannusosakeyhtiö  
Tammi, Helsinki. 2007. s. 101–120.

Rantala, J. Aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden työllistävyys. Valtion  
taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki. 1995.

Reis, H.T. Relationship Experiences and Emotional Well-Being. In Ryff, C.D. &  
Singer, B.H. Emotion, social relationships, and health. Series in affective science.  
Oxford University Press. 2001. s.57–85.

Rose, S. & Black, B.L. Advocacy and empowerment. Mental health care in the  
community. 1985.

Rouhiainen, L. Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen keskeisiä periaatteita.  
[Http://www.wip.fi/tutkija/0401b.htm](http://www.wip.fi/tutkija/0401b.htm) Viitattu 12.2.2014.

Räsänen, J. Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut. Yhteiskunnan,  
yhteisön ja yksilön valtaistaminen. Julkiviestintä Oy. Suomen  
työvalmennusakatemia julkaisu. 2006. ISBN-952-92-0148-6.

Ryff, C.D. & Singer, B.H. Emotion, social relationships, and health. Series in  
affective science. Oxford University Press. 2001.

Saikka, P. & Kokko, R-L. Kuntoutuksen käytännöt Paltamon  
työllisyyskokeilussa. Toimijuuden tukeminen ammatillisessa ja sosiaalisessa  
kuntoutuksessa. Kuntoutus. 4/2012. 5–14.

Sauer, W. & Coward, R. (toim.) Social support networks and the care of the  
elderly. Theory, Research, and Practice. Springer Series on Adulthood an Aging.  
Springer Publishing Company, New York. 1985.

Siika, A. Naisten kokemuksia alkoholiongelmistaan. Terveyskasvatuksen ja sosiaalityön Pro gradu- tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos ja yhteiskuntatieteellisen ja filosofian laitos. 2011.

Siitonen, J. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Väitöskirja. Oulun opettajankoulutuslaitos. Oulun yliopisto. 1999.

Silvasti, T. Sisällönanalyysi. Kvalitatiiviset luennot. Luentomateriaali 2014. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.

Smith, RT, Hämäläinen, H., Kallio, V., Rönnemaa, T., Lind, J., Puukko, P., Arstila, M. & Kuttila, K. Resource support and heart patient recovery. *International Journal of Rehabilitation research*. 1997, 20: 11–28.

Spiegel, D. & Kimerling, R. Group Psychotherapy for Women with Breast Cancer: Relationships among Social Support, Emotional Expression, and Survival. Teoksessa *Emotion, social relationships, and health. Series in affective science*. Oxford University Press. 2001. s.97–122.

Sosiaalihuoltolaki. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>. Viitattu 20.8.2014.

Sovatek- säätiö. <http://www.sovatek.fi>. Viitattu 20.8.2014.

Suojanen, P. Etnografisen tutkimuksen eettisiä ulottuvuuksia. Teoksessa *Alttiiksi asettumisen etiikka. Laadullisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä*. Toim. Palmroth, A. & Nurmi, I. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta. JYY Julkaisusarja n:o 38. Kopijyvä Oy. Jyväskylä. 1996.

Suomisanakirja. <http://www.suomisanakirja.fi>. Viitattu 1.4.2014.

Tilastokeskus. <http://www.tilastokeskus.fi>. Viitattu 28.9.2014.

Tobin & Davidson. 1990. The ethics of polyvocal ethnography: empowering vs textualizing children and teachers. *Qualitative studies in Education*, 3. (3). 271–283.

Tolonen, T. & Palmu, T. Etnografia, haastattelu ja (valta)positiot. Teoksessa Lappalainen, S., Hynninen, P., Kankkunen, T., Lahelma, E. & Tolonen, T. (toim.) *Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Vastapaino. Tampere. 2007. 89–112.

Tones, K. Empowerment for health: the challenge. Teoksessa *Health and empowerment. Research and practice*. (toim.) Kendall, S. 1998. ISBN 0 340 69256 1.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä. 2009.

Tuusa, M. *Sosiaalityö ja työllistäminen. Kuntouttavan sosiaalityön ammattikäytännöt kuntien aktivointi- ja työllistämispalveluissa*. Lisensiaatin tutkimustyö. 2005. Saatavilla <http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=596ad5e0-facd-45cc-94a1-8e688b1f1851>

Työpajatieto. Viitattu 8.4.2014.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_valmennus/tyovalmennus/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_valmennus/tyovalmennus/)

Työ- ja elinkeinopalvelut. <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/> Viitattu 28.9.2014.

Vahtera, J. 1993. Sosiaaliset verkostot ja sosiaalinen tuki. *Ryhmätyö* 22 (4), 28–37. *Ryhmätyö ry:n julkaisuja*.

Valtakunnallinen työpajayhdistys. <http://www.tpy.fi>. Viitattu 20.9.2014.

Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 7/2011.

Tuloksellisuustarkastuskertomus 229/2011 Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Viitattu 8.4.2014.

[https://www.vtv.fi/files/2650/2292011\\_Pitkaaikaistyottomien\\_tyollistyminen\\_net  
ti.PDF](https://www.vtv.fi/files/2650/2292011_Pitkaaikaistyottomien_tyollistyminen_net<br/>ti.PDF)

Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. 2007. Tammi.

Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Sanoma Pro Oy. 2008.

## LIITTEET

### Liite 1 Haastattelupyyntö

Millaisia kokemuksia Sinulla on työ- ja/tai yksilövalmennuksesta?

Opiskelen sosiaalityötä pääaineena Jyväskylän yliopistossa. Teen selvitystyötä ja pro gradu-tutkielmaani aiheena sosiaalinen tuki työ- ja yksilövalmennuksessa. Selvitystyöni ohjaajana toimii Sovatek-säätiössä järjestövujohtaja Eero Pirttijärvi ja graduohjaajani on Jyväskylän yliopistosta professori (ma.) Maarit Alasuutari.

Olen ollut tutustumassa työvalmennusyksikköne toimintaan ja haluaisin vielä kuulla omista kokemuksistasi työ- ja/tai yksilövalmennuksesta haastattelun avulla. Haastattelu koskee sosiaalista tukea työvalmennuksessa. Haluaisin kuulla ajatuksiasi siitä, miten sosiaalinen tuki näkyy työ- ja/tai yksilövalmennuksessa ja millaisia kokemuksia, ajatuksia ja toiveita sinulla on sosiaalisesta tuesta omalla kohdallasi.

Haastattelut ovat yksilöhaastatteluja ja haastatteluja käytetään ainoastaan tutkielmaani ja selvitystyöhön. Haastateltavien anonymiteetti suojataan tutkielmassa ja selvitystyössä. Haastatteluun olisi hyvä varata aikaa n.1,5 tuntia.

Mikäli Sinua kiinnostaa tulla haastateltavaksi, kerro minulle toiveesi, kun olen tutustumassa toimintaanne vielä ensi ma 18.11. ja to 21.11. Voit myös kertoa toiveesi osallistumisesta haastatteluun työvalmentajillesi.

Kysäisethän halutessasi minulta lisää tehtävistäni tai haastattelusta. Haastatteluajan voit sopia minun kanssani tai kertomalla toiveesta työvalmentajillesi. Voit halutessasi laittaa myös sähköpostia minulle aiheesta.

Ajatuksesi, kokemuksesi ja toiveesi aiheesta ovat tärkeitä! ☺

Aurinkoisin syysterveisin,

Henriikka Vilen

[henriikka.k.vilen@student.jyu.fi](mailto:henriikka.k.vilen@student.jyu.fi)

## **Liite 2 Kirjallinen lupa haastattelun nauhoitukseen**

Annan sosiaalityön opiskelija Henriikka Vilenille luvan nauhoittaa haastattelun, johon osallistun. Haastattelu liittyy opiskelija Vilenin selvitystehtävään, jonka hän tekee Sovatek-säätiölle osana Jyväskylän yliopiston sosiaalityön opintoihin liittyvää Käytännöt III-opintopaksoa, ja Jyväskylän yliopiston sosiaalityön opintoihin sisältyvään Pro gradu-tutkielmaansa.

Opiskelija Henriikka Vilen on kertonut minulle, että haastattelun nauhoitetta käytetään ainoastaan näiden kahden tehtävän tekemiseen ja että nauhat säilytetään siten, etteivät muut ihmiset pääse niihin käsiksi. Haastattelujen nauhoitteet hävitetään asianmukaisesti tehtävien valmistumisen jälkeen. Tutkimusraportissa voidaan käyttää suoria lainauksia haastattelupuheesta, mutta sitä ennen niistä muutetaan tai poistetaan kaikki tunnistamisen mahdollistavat tiedot.

Jyväskylässä,

Pvm:

Allekirjoitus ja nimenselvennys:

### **Liite 3 Haastattelurunko**

#### **Taustakysymykset**

Ikä?

Oletko kuntouttavassa työtoiminnassa, työkokeilussa, työharjoittelussa, oppisopimuskoulutuksessa, opiskelua tukevassa työvalmennuksessa vai palkkatuella työvalmennuksessa? Tai oletko tullut Taimi- palvelun kautta työvalmennukseen?

Oletko ollut työ- tai yksilövalmennuksessa aiemmin? Jos, niin milloin ja missä?

Kertoisitko näistä kokemuksistasi työ- ja tai yksilövalmennuksessa?

#### **Työvalmennus Sovatek-säätiöllä**

Mitä kautta tulit tänne työvalmennukseen? Milloin?

Kuinka useana päivänä olet työvalmennuksessa viikossa? Montako tuntia päivässä?

Mitä asioita työvalmennukseen kuuluu päivän aikana? Miten koet, kuinka paljon voit itse vaikuttaa työn sisältöön?

Oletko työvalmennuksessa, yksilövalmennuksessa vai kummassakin?

Kertoisitko omin sanoin kokemuksistasi työ- ja/tai yksilövalmennuksesta täällä?

#### **Yksilölliset tarpeet, toiveet ja mielipiteet työvalmennuksessa**

Kertoisitko, millaisia toiveita ja odotuksia sinulla oli/on työvalmennuksesta? Miten ne ovat toteutuneet tähän mennessä?

Kertoisitko, miten koet valmentajien ja toisaalta muiden valmentautujien merkityksen omalle olemisellesi täällä?

Millaisista asioista valmentajan kanssa keskustellaan? Entä muiden valmennuksessa olevien? Mikä keskusteluissa on ollut itsellesi tärkeää tai hyödyllistä? Onko jotakin, mikä on herättänyt tyytymättömyyttä keskusteluissa tai keskustelutavoissa?

Millaisia tavoitteita työvalmennuksen aikana on asetettu ja kenen kanssa ne on mietitty?

Kertoisitko vielä, miten tavoitteet ovat toteutuneet sinun kohdallasi?



Kuinka usein valmennussuunnitelmaa käsitellään kanssasi? Miten koet, onko valmennussuunnitelmapalavereja tarpeeksi usein ja miten koet niiden sisällön?

Kertoisitko omasta arjesta vielä omin sanoin ennen työvalmennusaikaa ja tänä päivänä?

### **Valmennuksessa olevan verkostot työvalmennuksessa**

Tehdäänkö työvalmennuksessa työtä yksin vai yhdessä muiden valmentautujien kanssa? Miten koet sen?

Kuinka usein työyhteisön yhteisiä kokouksia on työvalmennuksessa? Miten olet kokenut näiden riittävyyden ja sisällön?

Onko työvalmennuksessa järjestetty palavereita, joihin olet saanut toivoa osallistujia lähipiiristäsi tai mahdollisista virastoista? Mitä ajattelet, voisiko joku tai jotkut perheenjäsenesi tai ystäväsi olla mukana työvalmennuksessa jollakin tavoin, kuten tavoitteiden ja suunnitelman laatimisessa? Entä muut yhteistyötahot, kuten oppilaitos, te-toimisto, sosiaalitoimisto tms.?

Kertoisitko kokemuksistasi ja ajatuksistasi näihin edellisiin aiheisiin liittyen. Onko sinulla joitakin toiveita näihin asioihin liittyen?

### **Sosiaalinen tuki työ – ja yksilövalmennuksessa**

Työvalmennuksesta puhutaan, että se tarjoaa sosiaalista tukea ihmisille. Mitä sosiaalinen tuki mielestäsi on? Mitä se sinun mielestäsi täällä voisi olla?

Pitäisikö sosiaalista tukea olla enemmän? Miksi/Miksi ei?

### **Kehittämisideat**

Mihin asioihin työvalmennuksessa tulisi kiinnittää huomiota?

Mitä mielestäsi työvalmennuksesta puuttuu tai mitä siihen voisi lisätä? Toisaalta, onko joku tai joitakin asioita, mitä olisi hyvä jättää pois työvalmennuksesta? Onko joitakin asioita, mitä voisi kehittää työvalmennuksessa?

Haluatko sanoa vielä jotakin muuta aiheeseen liittyen?

Kiitos ajastasi ja tärkeistä ajatuksista!

#### **Liite 4 Työvalmennuksessa koetut tuen elementit voimaantumisen orientaatioissa**

- **Voimaantuminen yhteisöllisyydestä**  
(valmentajat ja valmennuksessa oleva ja muu henkilökunta)  
*-Rento ilmapiiri -Avoimuus -Sosiaalinen vuorovaikutus*
- **Voimaantuminen valmennussuhteessa**  
(valmentaja ja valmennuksessa oleva)  
*-Läsnäoleminen ja keskustelu turvallisuuden luojina -Yksilölliset toiveet ja tarpeet -Palautteen saaminen ja kannustaminen*
- **Voimaantuminen vertaistuesta** (toiset valmennuksessa olevat)  
*-Kannustus, kehu ja rohkaisu -Neuvot ja ohjaus -Huolenpito ja keskustelu  
-Tasavertaisuus ja kunnioittaminen -Mielipiteiden, ajatusten ja kokemusten jakaminen*
- **Voimaantuminen rakenteista**  
*-Monenlaiset elämäntilanteet –Taloudellinen tilanne -Sosiaalinen vuorovaikutus, tiedon jakaminen ja yhteistyö -Ammatillinen tuki ja tuki kohti mielekästä elämää -  
Yhdessä asioiden ja tulevaisuuden suunnittelu -Työvalmennus välietappina*
- **Sisäinen voimaantuminen**  
*-Arjen muuttuminen, säännöllinen rytmi ja liikunnan lisääminen -Kykenemisen ja pystymisen kokemukset -Yksilölliset voimavarat, mahdollisuus yksilöllisyyteen –  
Vastuunkanto*