

KURSSIA KURSSIN PERÄÄN

Työvoimapolitiittiset ohjaavat koulutukset työllistymisen edistäjänä?

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi AMK
Opinnäytetyö
Syksy 2006
Katja Aalto

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

AALTO KATJA: Kurssia kurssin perään. Työvoimapolitiittiset ohjaavat koulutukset työllistymisen edistäjänä?

Sosionomi (AMK) opinnäytetyö, 40 sivua, 2 liitesivua

Syksy 2006

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö käsittelee pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edistämistä ohjaavien koulutusten avulla. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata pitkäaikaistyöttömien näkemyksiä omista työllistymisensä esteistä ja sekä kertoa heidän kokemuksistaan ja kehittämis ehdotuksistaan ohjaaviin koulutuksiin liittyen. Tavoitteena on, että pitkäaikaistyöttömien kokemusten pohjalta voitaisiin kehittää Päijät-Hämeen koulutus konsernin Tuoterengkaan toteuttamia työvoimapolitiittisia ohjaavia koulutuksia.

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jossa halutaan saada pitkäaikaistyöttömien oma ääni kuuluviin kertomalla heidän kokemuksiaan ja näkemyksiään tutkittavasta aiheesta. Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu. Tutkimusaineiston muodosti neljän kohderyhmän kriteerit täyttävän henkilön haastattelut. Aineiston analysointi tapahtui teemoittelemalla tutkimustehtävien kannalta oleellisia asioita, joita haastateltavat nostivat esiin.

Tässä tutkimuksessa haastateltavat nostivat suurimmaksi työllistymisensä esteeksi henkilökohtaiset ongelmat. Näillä haastatelluilla korostuivat fyysiseen terveydentilaan liittyvät tekijät sekä alkoholinkäyttö. Muiksi työllistymisen esteiksi mainittiin työnantajien asenteet pitkäaikaistyöttömiä ja vajaakuntoisia kohtaan sekä työnteon taloudellinen kannattamattomuus ja työttömyysturvan ja palkan yhteensovittamisen ongelmallisuus.

Haastateltavien esittämät kehittämis ehdotukset liittyivät työvoimapolitiittisten toimenpiteiden mielekkään jatkumon muodostumiseen, koulutusten henkilökohtaistamiseen sekä ohjaavan kouluttajan asennoitumiseen ja rooliin suhteessa opiskelijoihin. Kehittämisen kohteena nähtiin myös se, että koulutuksen aikana tapahtuneet myönteiset muutokset, esim. itseluottamuksen vahvistuminen, heikkenivät koulutuksen päättymisen jälkeen.

Tutkimustulokset vahvistivat olemassa olevaa tietoa koulutuksien toteutukseen liittyvistä ongelmista. Nämä ongelmat on tiedostettu ja niitä on joltain osin yritetty ratkaista. Tämä tutkimus kuitenkin osoitti, että koulutusten kehittäminen ei välttämättä ole helppoa, vaan tekemistä on vielä paljon ja se vaatii yhteistyötä eri toimijoiden välillä.

Asiasanat: pitkäaikaistyöttömyys, kuntoutus, työvoimapolitiittiset toimenpiteet, ohjaava koulutus

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

AALTO KATJA: One course after another. Labour political careers
guidance training promoting employability?

Bachelor's Thesis in social services, 40 pages, 2 supplement pages

Autumn 2006

ABSTRACT

This thesis deal with careers guidance whose function is to promote the possibilities of the long-term unemployed to get a job. The purpose of this study is to describe the opinions of the long-term unemployed why they don't get a job and tell about their experiences and development proposals concerning careers guidance. The aim of this study is to develop careers guidance in Tuoterengas based on the experiences the of long –term unemployed.

This thesis is qualitative research whose purpose is to give these long-term unemployed people an opportunity to tell their own experiences and opinions of this subject. The method of collecting material was a theme interview. The study consisted of the interviews of four people who fulfilled the conditions which were positioned. The material was analyzed by titling the relevant subjects according to the interviews.

In this study the people who were interviewed said that the biggest barriers to get work were personal problems. In their situations their physical conditions and drinking problems were emphasized. Other barriers were employers' negative attitudes towards long-term unemployed and disabled people, economically unprofitable working and the problems to combine unemployment security and wages.

The development proposals of the interviewees were linked to meaningful labour political measures, personal careers guidance and trainers' attitudes and roles in as for to students. The positive changes during training, for example increased self-esteem weakened when the training ceased which is also considered as a development object.

The study results confirmed the prevailing knowledge of the problems to accomplish training. These problems have been recognized and partly solved. This thesis, however, indicated that developing training is not so easy and there is a lot to do and it demands co-operation between different operators.

Subject words: long-term unemployed, rehabilitation, labour political measures, careers guiding

1. JOHDANTO	1
2. TYÖTTÖMYYS	3
2.1 Työttömyys tilastojen valossa	3
2.2 Työttömyyden syyt	4
3. TYÖVOIMAPOLITIIKKA	7
3.1 Työvoimapolitiittiset toimenpiteet	7
3.2 Työvoimapolitiittinen koulutus	8
3.3 Työmarkkinatuen uudistus	10
4. KUNTOUTUS	11
4.1 Kuntoutuksen lähtökohdat työvoimapolitiikan näkökulmasta... 11	
4.2 Ohjaavan koulutus kuntoutussuhteena	12
5. TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSEHTÄVÄT	14
6. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	15
6.1 Tutkimuksen kohderyhmä	15
6.2 Tutkimusmenetelmät	16
6.3 Tutkimusaineiston keruu	17
6.4 Tutkimusaineiston analyysi	18
6.5 Tutkimuksen luotettavuus	19
7. TUTKIMUSTULOKSET	21
7.1 Työllistymisen esteet	21
7.2 Kokemukset ohjaavista koulutuksista ja kehittämis ehdotukset .23	
8. JOHTOPÄÄTÖKSET	28
9. POHDINTA	34
LÄHTEET	37
LIITTEET	41

1. JOHDANTO

Yhteiskunnalliset muutokset näkyvät muutoksina myös työmarkkinoilla. 1990-luvun laman aikana työttömyysaste nousi Suomessa ennenkokemattomiin lukuihin. Vaikka talous on kääntynyt uudelleen nousuun, on työttömyys edelleen säilynyt suhteellisen korkeana verrattuna lamaa edeltävään aikaan. Myös työttömyyden rakenne on muuttunut niin, että pitkäaikaistyöttömien suhteellinen osuus on huomattavasti suurempi kuin lamaa edeltävänä aikana.

Kansantaloudellisesti ei ole varaa unohtaa pitkäaikaistyöttömien toimintakykyisyyden ylläpitämistä. Samaan aikaan, kun mediassa on näkyvillä suuria joukkoyrityksien konkurssien, kuullaan asiantuntijapuheenvuoroja uhkaavasta työvoimapulasta. Julkisissa keskusteluissa on puhuttu tarpeellisuudesta avata rajamme ulkomaiselle työvoimalle. Samaan aikaan tulisi keskustella siitä, miten huolehditaan pitkäaikaistyöttömien työhön paluun tukemisesta.

Vuoden 2006 alusta on tullut voimaan työmarkkinatuen uudistus, jonka tavoitteena on nostaa työllisyysastetta, turvata tulevaisuuden työvoimatarpeet ja alentaa korkeaa työttömyyttä sekä pitkällä tähtäimellä alentaa työttömyyden hoidon julkisia menoja. Uudistuksella halutaan katkaista pitkään jatkunutta työttömyyttä ja ehkäistä uuden pitkäaikaistyöttömyyden syntymistä. Uudistukseen liittyy mm. työmarkkinatuen vastikkeellisuus ja pitkäaikaistyöttömien yhteiskuntatakuu.

Työmarkkinatuen uudistus tarkoittaa käytännössä sitä, että työvoimatoimiston on aktiivisesti tarjottava työttömille työtä tai aktiivitoimenpiteitä. Moni pitkäaikaistyötön ei välttämättä kykene siirtymään suoraan avoimille työmarkkinoille vaan hän tarvitsee ensin jotakin muuta palvelua, esimerkiksi ohjaavaa työvoimakoulutusta. Työvoimakoulutuksella pyritään parantamaan pitkäaikaistyöttömien, ikääntyvien ja vajaakuntoisten työllistymistä ja ehkäisemään syrjäytymistä.

Pitkäaikaistyöttömien yhteiskuntatakuun myötä kasvaa tarve kehittää ohjaavien työvoimakoulutusten sisältöjä. Tässä tutkimuksessa haluan tutkia pitkäaikaistyöttömien omia kokemuksia työllistymisensä esteistä ja siitä, miten he kokemustensa perusteella ohjaavia koulutuksia kehittäisivät. Työssäni olen usein kuullut työttömien negatiivisia kokemuksia siitä, että heidät on pakotettu erilaisiin toimenpiteisiin, jotka eivät ole kuitenkaan johtaneet mihinkään.

Pitkäaikaistyöttömien palveluiden kehittäminen liittyy oleellisesti sosionomin ydinosaan, ydintaitoihin ja ammatillisiin tehtäväalueisiin. Sosionomin on ymmärrettävä oman toimintansa yhteiskuntasidonnaisuus ja tunnettavatta tehtäväalueeseensa liittyvät palvelumahdollisuudet. Uskon, että tulevaisuudessa sosionomit toimivat entistä enemmän kuntoutuksen tehtävissä, jotka liittyvät työvoimapalveluihin tai pitkäaikaistyöttömille tarkoitettuun yksilölliseen palveluohjaukseen.

2. TYÖTTÖMYYS

2.1 Työttömyys tilastojen valossa

Työttömällä työnhakijalla tarkoitetaan 17 vuotta täyttänyttä työnhakijaa, joka on työkykyinen, työmarkkinoiden käytettävissä ja työtön. Työkykyisellä tarkoitetaan henkilöä, joka ei saa sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa tai kansaneläkelain mukaista työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea ja jota ei ole todettu työkyvyttömäksi. Työmarkkinoiden käytettävissä olevalla tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole estynyt olemasta työmarkkinoilla, ei itse aseta rajoituksia, jotka estäisivät tarjotun työn vastaanottamisen työmarkkinoilla yleisesti sovellettavin ehdoin tai tarjottuun hänelle soveltuvaan koulutukseen osallistumisen, ei ole eronnut työstä tai koulutuksesta eikä ole päätoiminen opiskelija. Työttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole työsuhteessa eikä työllistyy päätoimisesti yritystoiminnassa tai sitä vastaavalla tavalla omassa työssään. Työsuhteessa olevaa pidetään työttömänä, jos hän on kokonaan lomautettu tai hänen säännöllinen viikoittainen työskentelyaikansa on alle neljä tuntia. (Laki julkisista työvoimapalveluista 30.12.2002/1295.)

Laki julkisista työvoimapalveluista (30.12.2002/1295) määrittelee pitkäaikaistyöttömän seuraavasti:

työtön työnhakija, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana sekä työtön työnhakija, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana ja joka työttömyyden toistuvuuden ja kokonaiskeston perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan.

Työministeriö laatii tilastoja mm. työvoimatoimistojen asiakkaista sekä toimenpiteistä, joilla työnhakijoiden työllistymistä pyritään edistämään. Tiedot julkaistaan kuukausittain Työllisyyskatsauksessa. Myös Tilastokeskus tilastoi työllisyyttä ja työttömyyttä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus perustuu otantaan ja työministeriön työnvälitystilasto työvoimatoimistojen asiakasrekisterien tietoihin. Työvoimatutkimuksen ja työnvälitystilaston

työttömyysluvut poikkeavat toisistaan, mikä johtuu tilastointiperusteiden eroista työnhaun aktiivisuuden ja työmarkkinoiden käytettävissä olon osalta. (Työttömyys ja työllisyys tilastoissa, 2002.) Koska ohjaavat koulutukset toteutetaan yhteistyössä työvoimahallinnon kanssa, käytän tässä tutkimuksessa heidän tilastoaan.

Vuoden 2006 elokuun lopussa työvoimatoimistoissa oli 243 100 työtöntä työnhakijaa työttömyysasteen ollessa 9,2 %. Kyseisenä ajankohtana yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleita oli 64 300. Yli vuoden työttömänä olleiden osuus kaikista työttömistä työnhakijoista oli 26,5 %. Vaikka työttömien työnhakijoiden määrä sekä pitkäaikaistyöttömien määrä vähäni viime vuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna, niin pitkäaikaistyöttömien osuus kaikista työttömistä säilyi suhteellisen korkeana. (Työllisyyskatsaus Elokuu 2006.)

Hämeen työvoima- ja elinkeinokeskuksen alueella työttömien työnhakijoiden määrä oli 18 652, joka merkitsi 10,6 % työttömyysastetta. Pitkäaikaistyöttömiä oli 5 369 eli pitkäaikaistyöttömien osuus kaikista työttömistä työnhakijoista oli 28,9 %. Päijät-Hämeen työttömyysaste oli 11,9 %. Päijät-Hämeen korkein työttömyysaste oli Lahdessa, 13,7 %. (Tilannekatsaus Elokuu 2006.)

2.2 Työttömyyden syyt

Pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edistäminen on moniulotteinen asia, johon vaikuttavat mm. työttömyyden syyt. Työllistymiseen vaikuttaa ensinnäkin taloudelliset suhdanteet, minkä verran työtä ylipäättään on tarjolla. Toisaalta työllistymiseen vaikuttavat työnhakijoiden yksilölliset edellytykset, miten ne kohtaavat työmarkkinoiden vaatimukset.

Rakennetyöttömyys on työttömyyden laji, jonka tunnusmerkkinä tavallisesti on, ettei työttömän henkilön ammattitaito tai muut ominaisuudet vastaa avoimien työpaikkojen vaatimuksia. Rakennetyöttömyyden taustalla ovat usein taloudellisessa tilanteessa tapahtuneet merkittävät rakennemuutokset. Rakennetyöttömyys ei yleensä häviä suhdanteiden parantuessa ja muun

työttömyyden vähentyessä. Myös pitkäaikaistyöttömyyden voidaan katsoa olevan rakenteellista. Useimmissa tapauksissa rakennetyöttömyyden vähentämisessä tarvitaan työvoimapoliittisia toimenpiteitä kuten, koulutusta, työharjoittelua tai palkkatuettua työtä tahi näiden yhdistelmiä avoimille työmarkkinoille valmentautumiseksi. Erityisen tärkeätä on estää työttömyyden pitkittyminen, koska jo muutaman kuukauden työttömyyden on todettu vaikeuttavan merkittävästi uuden työn saantia. (Kaunisto 2006.)

Oma roolinsa pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edistämässä on sosiaaliturvalla, onko työnteko todella kannattavaa ja miten erilaiset etuudet voidaan sovittaa yhteen esim. matalapalkkaisen työn kanssa. Toisaalta voidaan pohtia, ovatko matalan tuottavuuden aloilla työnantajamaksut esteenä uusien työpaikkojen synnylle.

Pitkäaikaistyöttömyyttä ei kuitenkaan voi katkaista tai ehkäistä pelkästään verokevennyksillä tai työnantajamaksujen alennuksilla, koska näiden toimien vaikutus työn hintaan jää pitkäaikaistyöttömän kannalta liian pieneksi. Ongelman ratkaisemiseksi tarvitaan pitkäaikaistyöttömien kouluttamisen lisäksi koulutusta myös työssä oleville, jotta he voivat säilyttää työpaikkansa ja siirtyä vaativampiin tehtäviin työelämässä. Näin vapautuu vähemmän osaamista vaativaa työtä pidempään työttömänä olleille. (Filatov 2003.)

Hanna Hämäläinen (2006) on tehnyt yhteenvedon työvoimatoimistoihin ilmoitettujen avoimien työpaikkojen rekrytointiongelmista. Tarkasteluajankohta on toukokuu 2006. Rekrytointiongelmat on selvityksessä jaoteltu neljään eri ryhmään: työnhakijoiden ominaisuuksiin liittyvät syyt, työpaikan ominaisuuksiin liittyvät syyt, työmarkkinoiden toimivuuteen liittyvät syyt ja työvoimapula.

Työnhakijan ominaisuuksiin liittyviksi syiksi lasketaan mm. koulutuksen, työkokemuksen ja erityisosaamisen puute sekä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät syyt. Työpaikan ominaisuuksiin liittyviä syitä ovat työn osa- tai määräaikaisuus sekä epäsopivat työajat tai -matkat. Työmarkkinoiden toimimattomuus tarkoittaa työttömyysturvaan ja sosiaalietuuksiin liittyviä tekijöitä ja työvoimapula sitä, että kyseisen alan tai ammatin työnhakijoita ei ole.

Selvityksen mukaan kyseisenä ajankohtana rekrytointiongelmat olivat useimmiten työnhakijoiden ominaisuuksista johtuvia syitä. (Hämäläinen 2006, 6 - 7.)

Rekrytointiongelmia koskevassa yhteenvedossa selvitettiin myös työvoimatoimistojen arvioita omista vaikutusmahdollisuuksistaan rekrytointiongelmiin. Työvoimatoimistoissa katsottiin, että lähes 40 prosenttiin ongelmista ei heillä ollut vaikutusmahdollisuuksia. Työhallinnon omia ratkaisukeinoja ovat mm. työvoimakoulutus, työharjoittelu, työelämävalmennus sekä muut työvoimahallinnon toimenpiteet. (Hämäläinen 2006, 8 - 9.)

Matti Kortteinen ja Hannu Tuomikoski (1998) ovat tutkineet pitkäaikaistyöttömien selviämistä. Tutkimuksen mukaan pitkäaikaistyöttömien selviytyminen työ- ja toimintakykyisinä perustuu sosiaaliseen kannatteluun, joka voi olla yhteisöllistä tai yhteiskunnallista. Jos sosiaalinen kannattelu pettää, voi seurauksena olla esimerkiksi työkykyä haittaava sairastelu ja pahimmillaan prosessi saattaa johtaa sosiaaliseen syrjäytymiseen.

Kari Vähätalo (2001) on tehnyt seurantatutkimuksen pitkäaikaistyöttömien työhön paluusta. Vähätalon tutkimuksen mukaan pitkäaikaistyöttömistä vain joka viides oli onnistunut palaamaan avoimille työmarkkinoille, kolmanneksen ollessa edelleen työttömänä ja kolmanneksen siirryttyä työvoiman ulkopuolelle. Parhaiten työmarkkinoille paluu onnistui suhteellisen koulutetuilta ja 30 - 40 – vuotiailta aikuisilta.

Simo Aho (2004) on tarkastellut pitkäaikaistyöttömyyttä ja sen kroonistumista. Tutkimuksen mukaan työttömyyden kroonistumista selittävät osin työvoiman kysynnän nopea rakennemuutos ja matalan tuottavuuden työntekijöiden ylitarjonta. Toinen työttömyyden kroonistumista selittävä tekijä Ahon mukaan on työmarkkinoiden vaatimukset työkunnan suhteen, työttömyyden kroonistuminen oli tyypillistä vajaakuntoisuusdiagnoosin saaneilla.

Mainittujen tutkimusten mukaan ensinnäkin työttömiksi valikoituvat ne, joiden kilpailukyky koventuvilla työmarkkinoilla on syystä tai toisesta heikentynyt. Toisaalta työttömyys myös helpommin pitkittyy niiden kohdalla, joiden

yksilölliset edellytykset eivät vastaa työmarkkinoiden vaatimuksia. Tällaisia yksilöllisiä työttömäksi valikoitumista ja työttömyyden pitkittymistä ennakoivia tekijöitä ovat mm. riittämätön ammatillinen koulutus tai työkokemus ja niihin liittyvät osaamisen puutteet sekä vajavuudet fyysisessä, psyykkisessä tai sosiaalisessa toimintakyvyssä.

3. TYÖVOIMAPOLITIIKKA

3.1 Työvoimapoliittiset toimenpiteet

Työvoimapolitiikasta on muodostunut oma, itsenäinen yhteiskuntapolitiikan, tutkimuksen ja teorianmuodostuksen alueensa. Se käsittelee mm. työttömyyttä, työttömyyden sosiaalisia ja taloudellisia seuraamuksia sekä työllisyyttä edistäviä toimia. Laajasti katsoen aktiivisen työvoimapolitiikan tavoitteena on avoimien työpaikkojen nopea täytyminen sekä työttömyysjaksojen ja pitkäaikaistyöttömyyden vähentyminen. Yksinkertaisimmillaan aktivoiva työllisyyspolitiikka voidaan nähdä vaikuttamisena työvoiman tarjontaan ja osin tästä syystä aktiivisen työvoimapolitiikan keinoina ovat painottuneet työttömien aktivointiin tähtäävät toimet. (Koistinen 1999, 13, 339 - 340.)

Työvoimapoliittisilla toimenpiteillä työhallinto pyrkii tehostamaan työmarkkinoiden toimintaa ja korostamaan aktiivisia toimenpiteitä passiivisen työttömyysturvan sijaan. Työvoimapoliittisilla toimenpiteillä tasataan myös alueellisia työttömyyseroja. (Työvoimapoliittiset toimenpiteet, 2006.)

Työvoimapoliittisia toimenpiteitä ovat mm. julkiset työvoimapalvelut, työvoimakoulutus, työharjoittelu, tukityöllistäminen, vajaakuntoisten tukeminen, työttömien taloudellinen tuki ja työttömyyseläke (Koistinen 1999, 343).

Työvoimapolitiikan toimenpiteet ovat välineitä, joilla työvoimaviranomaiset ja muut työvoimapolitiikan käytännön toimeenpanosta vastaavat toimijat operoivat (Koistinen 1999, 343).

Yksi tapa arvioida työvoimapolitiikan vaikuttavuutta, on arvioida työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuutta. Erityisesti 1990-luvun työttömyys asetti aktivoivan työvoimapolitiikan tehokkuuden kyseenalaiseksi. (Koistinen 1999, 347, 362.) Aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden yhtenä tehtävänä on ollut työllistymisen edistämisen lisäksi syrjäytymisen ehkäisy, mutta riittävää seurantaa ja mittaristoa toimenpiteiden vaikuttavuudesta ei ole ollut käytössä (Holm, Jalava & Ylöstalo 2006, 4).

Antti Tapaninen (2000, 289) näkee työttömien ohjauksen perustuvan asiakkaan yksilölliselle kohtelulle ja tilanteen tarkalle selvittelylle. Vasta tämän jälkeen voidaan miettiä asiakkaan tilanteeseen sopivaa ratkaisua. Tapaninen mainitsee, että tutkimusten mukaan suurin osa työllistämistoimenpiteistä kohdistuu väärälle kohderyhmälle. Toimenpiteiden tarjoaminen on sattumanvaraista, jolloin toimenpiteiden vaikutukset ovat jääneet vähäisiksi.

3.2 Työvoimapolitiittinen koulutus

Kauhasen, Liljan ja Savajan (2006) mukaan työvoimapolitiittisen koulutuksen tavoitteena on parantaa osallistujien mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Suuri osa koulutuksesta on ammatilliseen tutkintoon tai sellaisen osaan johtavaa. Työvoimakoulutus soveltuu hyvin myös ammatin vaihtoa tarvitseville. Työvoimakoulutuksena järjestetään myös valmentavaa koulutusta, joka voi olla esimerkiksi tietylle ammattialalle ohjaavaa ja työnhakuvalmiuksia kehittävää koulutusta, tietotekniikkavalmiuksia edistävää koulutusta tai maahanmuuttajille suunnattua kielikoulutusta. (Työvoimakoulutus, 2006.)

Ohjaava koulutus voidaan jakaa koulutuksen tavoitteiden, keston ja toimintatapojen perusteella kolmeen tyyppiin. Nämä painoituksiltaan eri koulutustyyppit soveltuvat hiukan erilaisiin elämäntilanteisiin;

- 1) elämänaitoihin painottuva koulutus,
- 2) ammatinvalintaan painottuva koulutus,
- 3) työnhakuun tai koulutukseen hakeutumiseen painottuva koulutus.

Yhteistä ohjaaville koulutuksille on kuitenkin se, että ne voidaan nähdä välineenä, jonka avulla opiskelijalle tarjoutuu mahdollisuus jäsentää omaa tilannettaan uudelleen. Tämä edellyttää kuitenkin opiskelijan muutosvalmiutta ja uskoa omiin mahdollisuuksiin. (Onnismaa 2000, 153.)

Ohjaavaa koulutusta voidaan lähestyä niin, että se nähdään aikuiskoulutuksen työmuotona, jossa ohjaajan ja opiskelijan yhteisiä tavoitteita ovat sekä oppiminen että elämäntilanteen että työelämävalmiuksien koheneminen. Ohjaavien koulutusten oleellinen tekijä, ohjaus, voidaan nähdä auttamis- ja kasvatustyönä sekä mahdollisuutena vastata työelämän muutosten asettamiin haasteisiin. (Vehviläinen 2001, 11.)

Ohjaava koulutus painottuu hyvin pitkälle opiskelijoiden oman tilanteen työstämiselle sekä omien mahdollisuuksien ja vaihtoehtojen selkiyttämiseksi. Tästä syystä ohjaavissa koulutuksissa kouluttajalla ei ole valmista tietoa tarjottavaksi, vaan koulutus rakentuu projektinomaiselle tiedonhankinnalle, omien suunnitelmien jäsentämiselle ja niiden kokeilemiseen käytännössä. Ohjaavissa koulutuksissa kouluttajan rooli painottuu niin ikään enemmän yksilö- ja ryhmäohjaukseen kuin opettamiseen. (Onnismaa 2000, 150 - 151.)

Ohjaavan kouluttajan tehtävät vaihtelevat koulutusten suunnittelusta ja koordinoinnista opetuksen toteutukseen ja opiskelijoiden yksilölliseen ohjaukseen. Ohjaavan kouluttajan roolit suhteessa opiskelijoihin ovat myös moninaiset, he ohjaavat, opettavat, kannustavat, auttavat ongelmassa ja toimivat tarvittaessa opiskelijoiden puolestapuhujina. (Vehviläinen 2001, 13, 17,19.)

Ohjaavia koulutuksia on pyritty henkilökohtaistamaan samalla tavalla, kuin ammatillista aikuiskoulutusta jo aikaisemmin. Yksilöllisyys tulisi siis huomioida sekä koulutuksen sisällöissä että toteuttamistavoissa. Yhtenä henkilökohtaistamisen välineenä on myös ohjaavissa koulutuksissa käyttöön otettu HOPS (henkilökohtainen opiskelusuunnitelma). Parhaimmillaan laaja ja avoin HOPS merkitsee opettajan ja opiskelijan vuorovaikutussuhteen ja keskinäisen toiminnan korostumista. Onnistunut HOPS-työskentely vie

perinteisen opetuksen uudella tavalla lähemmäs opiskelijaa mahdollistaen kokemuksen todellisesta henkilökohtaisuudesta. (Pasanen 2000,113,115.)

3.3 Työmarkkinatuen uudistus

Työvoimapolitiikan haasteena on turvata työmarkkinoiden työvoiman tarpeen tyydytys ja edistää työttömien työllistymistä. Lähivuosina työmarkkinoilta on poistumassa enemmän työvoimaa kuin sinne on tulossa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työttömien sijoittumista avoimille työmarkkinoille on tuettava entistä enemmän. Hallituksen työllisyysohjelmaan liittyen Työministeriö asetti vuonna 2004 työryhmän pohtimaan työmarkkinatuen uudistusta osana työvoimapolitiikan tehostamista. Uudistushalun taustalla oli työmarkkinatuen alkuperäisen tarkoituksen hämärtyminen eli aktiivitueksi tarkoitetun tuen muuttuminen viimesijaiseksi sosiaaliturvaksi. (Työmarkkinatuen aktivointi - yhteiskuntatakuu pitkäaikaistyöttömille 2005, 1-2.)

Vuoden 2006 alusta alkaen tuli voimaan työmarkkinatuen uudistus. Uudistuksen myötä työmarkkinatuki muuttui vastikkeelliseksi 500 päivän jälkeen. Jos henkilö tämän jälkeen kieltäytyy osallistumasta hänelle tarjottuun työllistymistä edistävään toimenpiteeseen, oikeus työmarkkinatukeen lakkaa.

Työmarkkinatukioikeuden voi saada takaisin, kun henkilö on ollut vähintään viiden kuukauden ajan työvoimapolitiittisessa toimenpiteessä tai työssä.

Uudistuksen myötä asiakkaille on aktiivisesti palveluita ja toimenpiteitä tarjottava. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yli 500 päivää passiivitukea saaneiden kohdalla neljän vuoden kuluessa järjestetään vähintään kaksi vuotta työllistymistä edistäviä toimenpiteitä. (Työmarkkinatuki uudistus 2006, 2 - 3.)

Työmarkkinatuen uudistuksen tavoitteena on, että yli 500 päivää tukea saaneiden osallistuminen aktiivitoimenpiteisiin nousisi 20 prosentista 30 prosenttiin.

Aktivoinnin lisäksi työmarkkinatuen uudistuksen tavoitteena on työvoimatoimistojen peruspalveluiden kehittäminen. Työvoimatoimistojen palveluiden kehittämisen kautta halutaan ennaltaehkäistä pitkäaikaistyöttömyyden

syntymistä. (Työmarkkinatuen aktivointi - yhteiskuntatakuu pitkäaikaistyöttömille 2005, 4.)

Työmarkkinatuen uudistus luo omalta osaltaan paineita työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kehittämiseksi. Uudistuksen myötä on asiakkaille tarjottava aktiivisesti toimenpiteitä ja toisaalta pitkäaikaistyöttömällä on oikeus halutessaan päästä toimenpiteisiin. Jotta työvoimapolitiittisten toimenpiteiden ja työmarkkinatuki uudistuksen tavoitteet toteutuisivat, tulisi toimenpiteiden ensinnäkin vastata pitkäaikaistyöttömän yksilöllisiin tarpeisiin ja toisaalta toimenpiteiden tulisi muotoutua yksilölliseksi ja joustavaksi työllisyyspoluksi kohti avoimia työmarkkinoita.

4. KUNTOUTUS

4.1 Kuntoutuksen lähtökohdat työvoimapolitiikan näkökulmasta

Työelämän vaatimukset kasvavat koko ajan. Tietoteknisten valmiuksien omaaminen on monilla aloilla välttämätöntä, vuorovaikutus- ja tiimityötaitojen merkitys korostuu, on oltava joustava ja opittava nopeasti uusia asioita.

Työelämän vaatimuksien kiristyminen näkyy myös kuntoutuksen kentällä.

Heikoimmassa asemassa ovat ikääntyvät, heikosti koulutetut ja vajaakuntoiset.

Työttömyyden pitkittyessä epäsuhta oman toimintakyvyn ja työelämän vaatimusten välillä kasvaa ja samalla kasvaa myös työllistymisen kynnys.

(Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ikonen 2003, 71 - 72.)

Kun yksilölliset edellytykset eivät vastaa ympäristön vaatimuksia, voidaan puhua toimintakyvyn rajoitteista. Toimintakyky voi olla rajoittunutta joko fyysisten tai psykososiaalisten tekijöiden takia. Mikäli toimintaedellytykset tai ympäristön vaatimukset merkittävästi muuttuvat, tarvitsee ihminen usein ulkopuolista apua ja ohjausta selviytyäkseen tilanteesta. Kuntoutuksessa on tällöin kyse toimintamahdollisuuksien lisäämisestä ja tavoitteena on kuntoutujan toimintaedellytysten parantuminen suhteessa ympäristön vaatimuksiin.

Kuntoutusprosessin lähtökohta on kuntoutujan oma elämäntilanne ja kuntoutuksen yksilölliset tavoitteet. (Kettunen ym. 2003, 19.)

Työttömien työllistymisen edistämiseen tähtäävään kuntoutuksen periaatteet voidaan tiivistää Järvikosken (2000, 250) kuntoutujakeskeisen kuntoutusmalli mukaisesti. Kuntoutuja on itse toiminnan subjekti ja hänellä on kuntoutusprosessissa aktiivinen rooli. Työntekijä on tällöin kuntoutujan yhteistyökumppani, jonka tehtävänä on avata kuntoutujalla uusia näkökulmia ja tukea tätä erilaisiin vaihtoehtoihin liittyvässä päätöksenteossa.

Tästä näkökulmasta työttömien työllistymisen edistämiseksi toteutetut toimenpiteet voidaan nähdä kuntoutuksena, jonka lähtökohta on pitkäaikaistyöttömän yksilöllinen tilanne ja tavoitteena työhön paluun edistäminen. Kuntoutusprosessissa pitäisi huomioida pitkäaikaistyöttömien työllistymisen esteet ja tukea heidän omia voimavarojaan tavoitteen saavuttamiseksi. (Vrt. Järvikoski 2000, 250.)

Kari Hämäläinen ja Juha Tuomala (2006) ovat tutkineet työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutuksia. Heidän tutkimuksessaan arvioidaan omana kokonaisuutena valmentavia työvoimakoulutuksia, joihin myös ohjaava koulutus kuuluu. Heidän tutkimuksensa mukaan valmentavaan koulutukseen osallistuvat ovat heikommin avoimille työmarkkinoille työllistyviä kuin työttömät keskimäärin. Heikon työllistyvyyden nähdään johtuvan ennen kaikkea henkilöiden taustaominaisuuksista, ei niinkään koulutuksen vaikuttavuudesta. Lisäksi Hämäläinen ja Tuomala määrittelevät valmentavat koulutukset esivaiheena muuhun työvoimakoulutukseen siirtymiselle. Heidän tutkimuksensa näkökulma ohjaaviin koulutuksiin tukee käsitystä ohjaavista koulutuksista kuntoutusmuotona (Vrt. Onnismaa 2000, 150, Järvikoski 2000, 250).

4.2 Ohjaavan koulutus kuntoutussuhteena

Ohjaavan koulutuksen on nähty rikkovan rajoja perinteisten auttamisammattien, lainsäädännön ja instituutioiden välillä. Tästä syystä ohjaavaa koulutusta voisi

pitää tulevaisuuden tapana tehdä aikuisiin kohdistuvaa auttamistyötä. (Onnismaa 2000, 150.) Onnismaan näkökulmaa tukee erityisesti koulutusten tavoite, joka liittyy pitkäaikaistyöttömien, ikääntyvien ja vajaakuntoisten työllistymisen edistämisen lisäksi myös syrjäytymisen ehkäisyyn (Työvoimakoulutus, 2006). Syrjäytymisen ehkäisyn tavoitteen kautta näiden kohderyhmien kohdalla koulutus on mielekästä liittää muihin palveluihin, esimerkiksi kuntoutukseen ja näin rakentaa yksilöllisiä ratkaisuja asiakkaan työelämään paluun tukemiseksi.

Kuntoutussuhde on ennen kaikkea vuorovaikutussuhde, joka perustuu tasa-arvoisuuteen ja jonka tavoitteena on tukea asiakkaan itsenäisyyttä.

Kuntoutusprosessissa pyritään kehittämään kuntoutujan yksilöllisiä voimavaroja ja poistamaan ympäristön esteitä sekä aikaansaamaan kuntoutujalle uudenlaisia tapoja jäsentää omaa tulevaisuuttaan. Prosessin tuloksena kuntoutujan tunne elämänhallinnasta lisääntyy ja asiantuntija-avun tarve vähenee. (Järvikoski 2000, 250.)

Vuorovaikutus on asiakaskeskeisen auttamistyön perusta. Asiakaskeskeisen auttamisen tavoitteena on pyrkiä auttamaan asiakasta auttamaan itse itseään. Työntekijä voi auttaa asiakasta löytämään omia voimavarojaan, lisäämään tämän itsetuntemusta sekä antaa ohjausta tiedollisissa ja taidollisissa ongelmissa. Asiakaslähtöisen auttamisen ansiosta asiakas voi nähdä oman elämänsä uudella tavalla ja löytää uusia näkökulmia tilanteensa ratkaisemiseksi. (Ahonen 1992, 24.)

Ammatillinen vuorovaikutus on työntekijän tietoisesti käyttämä auttamismenetelmä, jossa vuorovaikutus on suunnitelmallista ja tavoitteellista. Ammatillinen auttava vuorovaikutussuhde voidaan nähdä myös persoonatasolla saavutettuna yhteytenä. Tämän yhteyden syntyminen saattaa edellyttää työntekijältä luovia ja ennakkoluulottomia lähestymistapoja asiakkaan tavoittamiseksi. (Virjonen 1996, 118 - 119.)

Ohjaavan koulutuksen kouluttajan asiantuntijuuden perusta on aikaisemmin ollut vahvasti psykologisella lähestymistavalla. Ohjaavien koulutusten ammattikäytännöissä on ollut kuitenkin pyrkimys irrottautua perinteisestä opetuksesta, diagnosoivasta psykologityöstä sekä auktoriteettitietoa jakavasta

neuvonnasta. Uudenlaisina lähestymistapoina ohjaavissa koulutuksissa ovatkin saaneet sijaa vuorovaikutuksellisuus ja kokemuksellinen oppiminen, jossa on hyödynnetty toiminnallisia interventioita. Laajasti määiteltynä ohjaavan kouluttajan asiantuntijuus voidaan nähdä vuorovaikutuksen ja tilanteiden asiantuntijuutena. (Vehviläinen 2001, 233, 234 - 235.)

Ohjaavan kouluttajan rooli voidaan nähdä myös prosessien asiantuntijana. Tällöin prosessien tavoitteena on mm. se, että ohjattava itse aktiivisesti käsittelee omia kokemuksiaan, opettelee käyttämään omia voimavarojaan ja ratkaisemaan ongelmiaan sekä suuntaamaan omaa oppimistaan. Työtapoina ohjaavissa koulutuksissa voidaan käyttää perinteisten luentojen lisäksi ryhmäkeskusteluita, erilaisia tiedonhankinta- ja itsearviointitehtäviä, työharjoittelua sekä yksilöllistä ohjausta. Näiden prosessien ja työtapojen kautta ohjaavan kouluttajan taidoista korostuvat vuorovaikutustaidot, joiden avulla ohjataan oppimis-, päätöksenteko- ja tiedonhankintaprosesseja. (Vehviläinen 2001, 17,19.)

5. TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSEHTÄVÄT

Tutkimuksen tavoitteena on kehittää työvoimapoliittisia ohjaavia koulutuksia niin, että ne entistä paremmin tukisivat pitkäaikaistyöttömien työhön paluuta. Työvoimapoliittisten ohjaavien koulutusten kehittäminen perustuu pitkäaikaistyöttömien omille kokemuksille ja kehittämisehdotuksille. Tutkimuksen tavoitteen pohjalta tutkimuksen tarkoituksena on kuvata pitkäaikaistyöttömien kokemuksia sekä kertoa heidän kehittämisehdotuksiaan ohjaavista koulutuksista. Tutkimus rajautuu erityisesti pitkäaikaistyöttömiin, koska työmarkkinatuen uudistus koskee heitä.

Tämän tutkimuksen tutkimustehtävät ovat seuraavat:

- Minkäláisten asioiden ohjaavassa koulutuksessa olevat pitkäaikaistyöttömät kokevat olevan oman työllistymisensä esteenä?
- Miten ohjaavassa koulutuksessa olevat pitkäaikaistyöttömät kehittäisivät ohjaavia koulutuksia?

6. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimuksen kohderyhmä

Tämän tutkimuksen kohderyhmänä ovat pitkäaikaistyöttömät, jotka haastatteluhetkellä osallistuivat ohjaavaan työvoimapoliittiseen koulutukseen Tuoterenskaalla ja olivat myös aikaisemmin ohjaavaan koulutukseen osallistuneet. Lopullisen tutkimusjoukon muodosti neljä henkilöä, jotka täyttivät kohderyhmälle asetetut kriteerit.

Haastatellut olivat iältään 42–53-vuotiaita. Haastatteluihin osallistui kolme miestä ja yksi nainen. Yhdelläkään haastatelluista ei ollut ammatillista tutkintoa, sen sijaan he olivat osallistuneet erilaisille ammatillisille kurseille. Tutkimusjoukolla oli takanaan vaihteleva määrä ohjaavia koulutuksia. Ohjaavien koulutusten määrä osallistujilla oli kolmesta kuuteen.

Haastatellut olivat hyvin samankaltaisia työ- ja työttömyshistorialtaan. Heidän työhistoriansa muodostui lukuisista lyhyistä työsuhteista hyvin vaihtelevissa työtehtävissä ja eri aloilla. Yhteistä olivat myös pitkäkestoiset työttömyysjaksot laman jälkeen. Työttömyyttä olivat välillä katkaisseet lyhyet määräaikaiset työsuhteet sekä työvoimahallinnon toteuttamat toimenpiteet. Ennen meneillään olevaa koulutusta ollut työttömyysaika vaihteli kahdesta vuodesta kuuteen vuoteen.

6.2 Tutkimusmenetelmät

Tämä tutkimus on luonteeltaan laadullinen. Laadullisen tutkimuksen lähtökohta on moninaisen todellisen elämän kuvaaminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä löytämään ja paljastamaan tosiasioita tutkivasta asiasta. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2000, 152.) Tässä tutkimuksessa pyrin löytämään pitkäaikaistyöttömien omia kokemuksia ohjaavista koulutuksista ja niihin perustuvia uusia näkökulmia ohjaavien koulutusten kehittämiseen.

Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena eivät ole tilastolliset yleistyksyet vaan jonkin ilmiön kuvaaminen tai ymmärtäminen. Tällöin on oleellista, että tiedonantajilla on kokemusta tutkittavasta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87 - 88.) Tutkimukseni laadullisuutta tukee mm. se, että halusin nostaa erityisesti kuuluviin pitkäaikaistyöttömien oman äänen ja antaa tilaa heidän omille kokemuksilleen.

Aineiston lopullinen koko oli neljän henkilön haastattelu. Myös aineiston koko kuvaa tutkimuksen laadullisuutta. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston koolla ei ole välitöntä vaikutusta tutkimuksen onnistumiseen, koska aineiston tehtävänä on toimia tutkijan apuna tämän pyrkiessä ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston koko ei ole ratkaisevaa, vaan aineiston pohjalta tehdyt tulkinnat. (Eskola & Suoranta 1998, 62,68.)

Laadullisessa tutkimuksessa vaihtoehtoisina tai rinnakkaisina aineistonkeruumenetelminä käytetään haastatteluja, kyselyitä, havainnointia ja dokumentteihin perustuvaa tietoa (Tuomi & Sarajärvi 2002, 73). Tässä tutkimuksessa valitsin aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun. Teemahaastattelu tuntuu sopivimmalta vaihtoehdolta, koska siinä haastattelu kohdennetaan tutkimustehtävien kannalta mielekkäisiin teemoihin. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että haastattelu ei keskity yksityiskohtaisiin kysymyksiin vaan etenee tutkimustehtävän kannalta keskeisten teemojen varassa. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 47- 48.) Lisäksi teemahaastattelu keskittyy merkityksellisten

vastauksien löytämiseen suhteessa tutkimustehtäviin. Teemat valikoituvat tutkimuksen viitekehyksen perusteella. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77 - 78.)

Tässä tutkimuksessa tutkimustehtävien perusteella haastatteluteemat olivat pitkäaikaistyöttömien omat kokemukset siitä, mitkä olivat heidän työllistymisensä esteet sekä heidän kokemuksensa ohjaavista koulutuksista ja näihin kokemuksiin liittyvät kehittämis ehdotukset. Haastattelua varten laadin teemahaastattelurungon, jossa oli teemojen mukaiset pääkohdat sekä niihin liittyviä apukysymyksiä (LIITE 1).

6.3 Tutkimusaineiston keruu

Pyysin tutkimusluvan haastattelujen suorittamiseen ja haastatteluaineiston käyttöön tutkimusaineistona kirjallisesti Tuoterenkaan johtajalta (LIITE 2). Lisäksi pyysin tutkimuslupa-anomuksessa lupaa organisaation nimen käyttöön. Tutkimuksen suorittamiseen ei tarvittu Työministeriön lupaa, koska tutkimuksessa ei käytetty heidän asiakasrekistereitään.

Kesäkuussa esittelin kohderyhmälle tutkimuksen tarkoitusta, tavoitetta sekä tutkimustehtäviä ja tutkimuksen toteutussuunnitelmaa. Tämän jälkeen tiedustelin vapaaehtoisia osallistujia haastatteluun. Tilanteessa korostin haastatteluun osallistumisen vapaaehtoisuutta sekä luottamuksellisuutta. Vapaaehtoisia haastateltavia ilmoittautui yhteensä seitsemän henkilöä.

Haastatteluun halukkaiden kanssa kävin vielä ennen haastattelun suorittamista henkilökohtaisen keskustelun, jossa kerroin haastattelun toteuttamisesta, käsiteltävistä teemoista ja keräsin haastateltavien taustatiedot. Tässä vaiheessa kysyin, olivatko haastateltavat ymmärtäneet, että käytin heidän haastattelujaan tutkimusaineistona ja että he tähän olivat suostuvaisia. Katsoin, että kirjallista suostumusta haastateltavilta ei tarvitse.

Taustatietoja kerätessä ilmeni, että haastatteluun ilmoittautuneista vapaaehtoisista kaksi henkilöä ei ollut aiemmin osallistunut ohjaavaan koulutukseen ja yksi ei ollut työttömyyshistoriansa perusteella pitkäaikaistyötön. Tästä syystä en ottanut näitä kolmea henkilöä haastateltavaksi. Tässä vaiheessa haasteltavien määrä oli neljä, kun alun perin tavoitteenani oli saada kymmenen haastateltavaa. Haastateltavia minun oli tarkoitus rekrytoida lisää kesälomakauden jälkeen, mutta ajanpuutteen takia luovuin tästä suunnitelmasta ja haastateltavien lopulliseksi määräksi jäi neljä henkilöä.

Toteutin haastattelut haastateltavien koulutuksen harjoittelujaksolla. Haastateltavien kanssa sovittiin aika, milloin haastattelu tehtiin. Haastateltavat tiesivät etukäteen, mitä teemoja haastattelussa käsiteltiin ja että haastattelut nauhoitettiin. Haastattelupaikkana oli harjoittelupaikka, josta etsittiin mahdollisimman rauhallinen tila luottamuksellisen ja häiriöttömän haastattelun toteuttamiseksi. Haastattelut kestivät keskimäärin puoli tuntia.

Haastattelut purin mahdollisimman pian haastattelun jälkeen. Kirjoitin aineiston puhtaaksi sanasta sanaan ja sain näin 15 sivua tekstiä tutkimuksen aineistoksi. Koska tarkoituksenani oli täydentää aineistoa vielä myöhemmin, en tässä vaiheessa vielä aloittanut aineiston tarkempaa analyysia.

6.4 Tutkimusaineiston analyysi

Laadullisen tutkimusaineiston käsittely sisältää erilaisia vaiheita. Aineistoon voidaan tutustua kokonaisuutena ja sen jälkeen alkaa pilkkoa sitä osiin, luokitella osio ja yhdistellä luokkia. Tämän jälkeen voidaan yksityiskohtia suhteuttaa kokonaisuuteen, tehdä niistä tulkintaa ja pyrkiä löytämään uudenlainen teoreettinen hahmotus tutkittavalle ilmiölle. Yksinkertaisimmillaan aineiston analyysi voidaan kuvata seuraavasti: luenta, luokittelu, yhteyksien löytäminen ja raportointi. Analyysi voidaan nähdä myös kolmivaiheisena prosessina, joka sisältää aineiston kuvauksen, luokittelun ja yhdistelyn. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 143 - 145.)

Aloitin aineiston alustavan analyysin jo haastatteluja tehdessäni ja aineistoa litteroidessani. Tällöin aloin tutustua aineistoon ja suunnitella teemoittelun rakentamista. Alustavassa analyysivaiheessa pyrin löytämään aineistosta piirteitä, jotka esiintyisivät usean haastateltavan kohdalla ja pohjautuivat tutkimustehtävistä nousseisiin haastattelun tema-alueisiin.

Laadullisen tutkimuksen tärkeimmät analyysitavat ovat laskeminen, asteikointi, teemoittelu, alaryhmien analysointi, kehityskulun analyysi ja metaforien käyttö. Teemoittelussa analyysivaiheessa tarkastellaan aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. Teemat pohjautuvat tutkijan tulkintoihin haastateltavien esittämistä asioista. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 153, 173.) Teemoitteluun perustuva analysointitapa sopii erityisesti käytännöllisten ongelmien ratkaisuun ja sillä voidaan saada aineistosta esiin vastauksia esitettyihin kysymyksiin (Eskola & Suoranta 1998,179).

Tässä tutkimuksessa halusin selvittää pitkäaikaistyöttömien näkemyksiä omista työllistymisensä esteistä sekä kokemuksia työvoimapolitiittisista ohjaavista koulutuksista ja näihin kokemuksiin perustuvia kehittämissuhteita. Tutustuin aineistoon lukemalla sen useaan kertaan. Tämän jälkeen poimin tutkimustehtävien teemojen mukaisesti kuhunkin teemaan liittyvät asiat paperille. Eskola ja Suoranta (1998, 176) kuvaavat kyseistä vaihetta seuraavasti: tekstistä on pyrittävä löytämään ja erottamaan tutkimustehtävien kannalta oleelliset asiat.

Haastateltavien litteroiduista teksteistä poimin ja erottelin mielestäni oleellisia asioita suhteessa tutkimustehtäviini. Tätä kautta minulle syntyi kumpaankin tutkimustehtävään liittyvä luettelo pelkistetyistä ilmauksista. Pelkistettyjen ilmausten listaamisen jälkeen luokittelin ja teemoittelin niitä tehden jonkin verran tulkintaa haastateltavien käyttämien ilmausten osalta.

6.5 Tutkimuksen luotettavuus

Oleellinen osa tutkimuksen tekemistä on tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Perinteisesti tutkimuksen luotettavuutta on arvioitu reliabiliuden ja validiuden

käsitteiden kautta. Reliaabelius tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta ja validius tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2000, 213). Laadullisessa tutkimuksessa voidaan perinteisistä reliaabeliuden ja validiuden käsitteistä osittain jopa luopua, mutta jollakin tavalla tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulisi kuitenkin arvioida (Hirsijärvi & Hurme 2000, 188; Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2000, 214).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden yhtenä kriteerinä voidaan pitää sitä, miten tarkasti tutkija on kuvannut tutkimuksen toteutusta sekä aineiston analyysia (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2000, 213). Luvussa tutkimuksen toteuttaminen olen pyrkinyt mahdollisimman yksityiskohtaisesti kuvaamaan, miten tutkimusprosessi on edennyt, miten olen toteuttanut haastattelut ja miten olen aineiston analysoinut. Oman toiminnan yksityiskohtainen kuvaaminen ei kuitenkaan ole välttämättä helppoa ja jokin itselle itsestään selvä asia saattaa jäädä huomioimatta.

Tämän tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeä pohtia myös minun omaa rooliani tutkimuksen tekijänä. Normaalisti tämän tutkimuksen haastateltavat kohtasivat minut kouluttajan roolissa. Tutkimussuunnitelmaa esitellessäni sekä henkilökohtaisessa keskustelussa ennen haastattelujen toteuttamista korostin omaa, erilaista rooliani. Kerroin, että tein haastattelut opiskelijan roolissa ja haastattelulla ei ollut mitään tekemistä meneillään olevan koulutuksen kanssa. Vaikka asia ei välttämättä tullut aivan selväksi kaikille haastateltaville, pidän tärkeänä sitä, että tiedostin nämä kaksi erilaista rooliani suhteessa haastateltaviin ja pyrin mahdollisimman hyvin pitämään ne erillään.

Yksi tämän tutkimuksen luotettavuuden kannalta kriittinen tekijä on haastateltavien pieni määrä. Itse olisin toivonut enemmän aineistoa monipuolisempien näkökulmien löytämiseksi. Ajankäytön rajallisuuden perusteella tein kuitenkin sen päätöksen, että en enää täydentänyt aineistoa. Päätöksen tein tiedostaen sen, että jotakin oleellisen tärkeää saattoi jäädä näkymättömiin haastateltavien pienestä määrästä johtuen. Toisaalta vaikka haastateltavien määrä olisi ollut alkuperäisen suunnitelman mukainen (10 henkilöä), yhtä lailla jotain oleellista olisi voinut puuttua aineistosta. Nyt aineisto

muodostui neljän haastattelun litteroinneista ja tässä aineistossa oli tuotu esiin juuri näiden neljän henkilön tärkeäksi kokemia asioita.

Alkuperäisenä tarkoitukseni oli täydentää mielestäni pientä aineistoa myöhemmin. Tästä syystä aineiston keräämisen ja puhtaaksikirjoituksen sekä varsinaisen analyysivaiheen välille jäi noin kuukauden tauko. Vaikka tauon jälkeen aineistoon piti tutustua uudelleen, pidin taukoa kuitenkin hyvänä. Kykenin tauon jälkeen lähestymään aineistoa ehkä objektiivisemmin, kuin olisin kyennyt välittömästi haastattelujen jälkeen. Kouluttajana minulla saattoi olla omia käsityksiä esimerkiksi siitä, miksi kyseinen henkilö ei työllisty. Tauon vuoksi sain etäisyyttä haastateltuihin ja kykenin käsittelemään asioita irrallaan sitä henkilöstä, joka asiat oli esittänyt. Tämä oli yksi tutkimukseni luotettavuutta lisännyt tekijä.

7. TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Työllistymisen esteet

Haastateltavat kuvasivat työllistymisensä esteitä ongelmien kautta. Haastateltavat näkivät ongelmia olevan heillä itsellään, työnantajilla sekä työn ja työttömyyden yhteensovittamisessa sekä työnteon kannattamattomuudessa. Henkilökohtaiset ongelmat jakoutuivat tässä aineistossa kahteen luokkaan, jotka olivat terveydelliset ongelmat sekä päihdeongelmat. Työnantajien ongelmaksi mainittiin asenneongelmat. Työnantajien kielteisten asenteiden katsottiin liittyvän pitkäaikaistyöttömyyteen sekä vajaakuntoisuuteen.

Kaikki haastateltavat kertoivat itsellään olevan vähintään yhden henkilökohtaisen ongelman, jota he pitivät oman työllistymisensä esteenä. Kolme haastateltavaa neljästä piti terveydentilaansa työllistymisensä ensisijaisena esteenä.

...syksyl on se toimenpide tulossa... se (terveydentila) kyllä rajoittaa tän syksyn osalta ainaski(työnhakua)...kuka tällästä vaivaista töihin ottais...

Yksi haastatelluista piti työllistymisensä ensisijaisena esteenä työnteon taloudellista kannattamattomuutta. Hänellä oli velkoja ulosotossa ja hän kertoi, että työhön mennessään jäisi taloudellisesti tappiolle verrattuna työttömänä oloon.

no yritän täs kiemurrella, tiian et töihin pääsis, jos vaan menis...en kyl viel aio, täytyy ekan setvii toi velkakuvio...

Vaikka kyseinen henkilö piti työllistymisensä ensisijaisena esteenä työnteon kannattamattomuutta, mainitsi hän itsellään olevan myös henkilökohtaisen ongelman. Hän kertoi avoimesti alkoholinkäytöstään, jota hän piti ennen kaikkea työssä pysymisen esteenä.

... oon siis aina töihin päässy, ku oon halunnu tai on ollu pakko mennä, mut usein ne (työsuhteet) on toho viinaa loppunu... osin tarkotuksella...osin ei

Henkilökohtaisten ongelmien lisäksi haastateltavat nostivat esiin muita työllistymisen esteitä. Kaksi haastateltavaa piti työllistymisen esteenä työnantajien negatiivista asennoitumista pitkäaikaistyöttömiä kohtaan. Heillä oli mm. kokemuksia työnhakutilanteista, joissa työnantaja oli ensin suhtautunut myönteisesti, mutta kuultuaan pitkästä työttömyydestä vetäytynyt tilanteesta.

...miust tuntu et se oli jo varma...ois vaikka pitäny valehella, kuka hullu ny kertoo olleesa vuosia pois töist...

Työnantajien asenteiden nähtiin olevan työllistymisen esteenä myös tilanteissa, joissa työnhakijalla oli terveydellisistä rajoitteista. Haastateltavat kuitenkin kertoivat, että he työhaastattelutilanteessa olivat avoimesti terveydellisistä ongelmista kertoneet. Haastateltavat itse pitivät myös normaalina sitä, että heidän iässään erilaisia terveydellisiä ongelmia alkoi jo olla.

Noku tähän ikää mennessä on noita vaivoja kertyny...ja vaik ne ei sitä työntekoo välttämättä haittäiska, ni kuka työnantaja palkkaa, ku kuulee mitä vaivoi on..

Myös tarjolla olevien työsuhteiden määräaikaisuus ja lyhytkestoisuus nähtiin työn vastaanottamisen esteenä. Ongelmien nähtiin liittyvän palkan sekä työttömyysturvan ja asumistuen yhteensovittamiseen.

...olisha noit pätkee, mut se on nii hemmetin hankalaa, ku on noi asumistuet ja muut...sit toimitat lappua lapun perää ja jos hommat ei jatku ni korvaukset taas viivästyy...kun toi perhe ja lapset...pakko on säännöllisesti rahaa saa'a...

Haastatteluissa ei kuitenkaan selvinnyt, oliko henkilöllä itsellään kokemusta työn ja työttömyyden yhteensovittamisen byrokratiasta, vai perustuiko käsitys muiden kokemuksiin tai yleisiin uskomuksiin.

7.2 Kokemukset ohjaavista koulutuksista ja kehittämis ehdotukset

Haastatellut mainitsivat ohjaavien koulutusten työllistymistä edistävien tekijöiden liittyvän asenteisiin sekä tietojen ja taitojen lisääntymiseen. Haastateltavista kaksi mainitsi ohjaavien koulutusten työllistymistä edistävän vaikutuksen liittyvän heidän asennoitumiseensa suhteessa itseensä mutta myös suhteessa työntekoon. Tärkeimpänä pidettiin ohjaavien koulutusten roolia itseluottamuksen vahvistamisen välineenä.

Mitä pitempään olet kotona sitä korkeempi kynnyks lähteä... ku on pitkään ollu kotona työttömänä niin tietty yhteys ihmisiin katoaa...rohkeus et sit ainakin itte tulee ulos sielt omasta suojaympyrästä ja näkee ihmisii ja taas tulee enemmän sisuu...

Toinen haastateltava kuvaa ohjaavan koulutuksen vaikutusta itseluottamukseen ja uskosta omiin työllistymismahdollisuuksiin seuraavasti:

ku tuli tieto, et pitää mennä (koulutukseen) ni otti päähän...nyt oon kyl tyytyväinen...tä's joutu kohtaa niiku oma huonouen...tää on kyl aika

ihme, ku kuitenkin tuli sellai tunne et mä pystyn ja voisin vaik onnistuu...

Useat haastatelluista kokivat saaneensa ohjaavien koulutusten kautta hyödyllistä tietoa. Hyödylliseksi koettu tieto liittyi erilaisiin koulutusvaihtoehtoihin sekä työvoimahallinnon toteuttamiin toimenpiteisiin sekä kiinnostaviin työnantajiin. Yksi haastatelluista kertoi kokeneensa tärkeäksi myös saamansa tiedon muuttuneista työmarkkinoista ja niiden vaatimuksista.

... tuli pari koulutuskuvioo, mitä mie tosisaan mietin myöhemmin ... näkee mikä on kunto. Sit toi ol kyl miulle hyväst, et pystyy kattoo asiaa muustaki näkökulmast ku miun omast

...tuntuu et tietoo ei saa ku hohtimilla, sillon sai, et vähä ties, mihi on oikeus...

Taitojen lisääntymisen yhteydessä haastateltavat mainitsivat ohjaavien koulutusten tärkeäksi työllistymistä edistäväksi tekijäksi niihin sisältyvän työharjoittelun. Työharjoittelu nähtiin sekä mahdollisuutena opetella uudenlaisia käytännön työtaitoja, mutta myös välineenä itsetuntemuksen lisäämisessä.

Voit paljo helpommin mennä ja kattoo sen oman rajoitteisuutes, ei oo niin sellast äkkinäist et menetkin yks kaks vaan sillee pehmeesti.

Parasta oli ku pääs käytännös kokeilee sitä, mikä on aina kiinnostanu. Nyt tietää mitä se on. Et jos tosiaa haluu sille tielle lähtee, ni ainaki tietää, mihin on menos.

Toisaalta mitä tahansa työharjoittelua ei koettu työllistymistä edistäväksi. Haastateltavat mainitsivat harjoittelun hyödyllisyyden kannalta tärkeäksi sen, että harjoittelupaikan työtehtävät olivat mielekkäitä. Jotta työharjoittelu olisi mielekästä, työn sisällön lisäksi tulisi kiinnittää huomiota siihen, että työtehtävät ovat riittävän vaihtelevia.

Kyl työn pitää olla oikeeta työtä, ei mitää leikkimistä Ehkä sais olla enempi sellasta sekatyötä ettei vaan samaa hommaa. Pitäs tehä töitä vähän niinku eri koneilla...siis vaihteluu...sitä kautta olis oikeesti hyötty

Yksi haastatelluista korosti, että harjoittelupaikan valinnan tulee lähteä opiskelijan omista tarpeista. Tällöin vasta toteutuisi ohjaavien koulutusten idea opiskelijälähtöisyydestä ja koulutuksen henkilökohtaistamisesta.

Kerran oli yks sellanen kurssi, mis oli kans harjotteluu. Mä niinku hankin yhen paikan, joka mua kiinnosti. Sit se kouluttaja tota sano et se ei käy ku sinne ei kuiteska työllisty vittu. Sit se akka yritti tunkee mua väkisin yhteen paikkaan vaik se ei mua kiinnostanu yhtään, siks tunki ku siel oli työpaikka auki. Sanoin et lopetan koko kurssin jos on mentävä.

Haastatellut kokivat saaneensa ohjaavissa koulutuksissa runsaasti tietoa ja taitoja työnhausta. Kaikki neljä haastateltavaa korosti kuitenkin turhautuneensa siihen, että työnhakuasioita käsiteltiin joka ikisessä koulutuksessa, johon he olivat osallistuneet.

Samaa paskaa vähän eri paketissa.

Itseluottamuksen lisääntyminen ja uusien tietojen ja taitojen oppiminen nähtiin hyödyllisiksi asioiksi ohjaavissa koulutuksissa. Näiden lisäksi haastateltavien mielestä työllistymistä edistävien tekijöiden lisäksi mainittiin kaksi edellytystä, joiden olisi toteuduttava, jotta ohjaavista koulutuksista olisi todella hyötyä. Ensimmäinen edellytys oli koulutukseen osallistuvan oma motivaatio.

Että se on ite mentävä kyselee jos meinaa jotain yleensä saa'a.

...jos viittää ite vaivautuu ettii jatkoja...ni varmasti pääsee eteenpäin. Jos ei oo motivaatiot ettii ni ei kai kukaan tuu kotiinkaan tuomaan.

Negatiivisena kokemuksena ohjaavista koulutuksista mainittiin viranomaisten ja kouluttajien alistava suhtautuminen opiskelijoita kohtaan. Kaksi haastateltavaa toivoi, että heidän aikuisuuttaan ja itsemääräämisoikeuttaan kunnioitettaisiin.

Jos jotai en siedä ni sitä et lässytetää ja sanotaa mitä mun ny pitä's tehdä, mistä ne sen tietää, yks ainaki on työkkäris sellanen ja ainaki pari kouluttajaa ollu joskus...

...haen jos haen mut jos käsketään ni en varmaan (työnhakuun liittyen)...

Haastateltavat lähestyivät usein koulutusten kehittämistä negatioiden kautta. He kertoivat ensin, minkä olivat kokeneet huonoksi ja sitä kautta päätyivät niihin tekijöihin, miten he haluaisivat kehittää ohjaavia koulutuksia. Haastateltavien esittämät kehittämissuositukset liittyivät opiskelijavalintoihin sekä koulutuksen yksilölliseen ja joustavaan toteuttamiseen.

Eräs haastateltavista kertoi kärsineensä siitä, että ohjaavissa koulutuksissa oli usein sinne pakolla ohjattuja opiskelijoita. Hän koki näiden velvoitettujen opiskelijoiden häiritsevän motivoituneiden opiskelua ja vaikuttavan kielteisesti myös ryhmähenkeen.

suurimpana miinuksena kaikis koulutuksis on et on sekasin näitä jotka halua jotakin ja näitä jotka ei halua...ku porukkaa valitaan nii voitais kiinnittää huomiot... jos on paljo vapaaehtosii hakijoit ni muodostettais niist sit sellain ryhmä...eikä laitettais sit näit hyvin väkipakotettui laitapuolen porukoit...silloin jokaisen mielenkiinto ois niin paljo korkeemmal ...kun kaikki haluais jotain kun se et puolet ryhmää lorveksii ties missä ja ja toiset yrittää sätkiä eteenpäin...

Usea haastateltava esitti toiveita ohjaavan koulutuksen toteutuksen henkilökohtaistamisesta. Henkilökohtaistamistoiveet liittyivät sekä koulutuksen keston että koulutuksen sisältöihin.

...voi olla sillai et vois vähä niiku valita...jos tarve vaatii ni olla pidempää...nyt loppu vähä kesken vaik alku oli hankalaa mut toisil oli taas liian pitkä...

...ainoo et mikä täl kurssil on tökkiny on se et atkn osuus on mul niin vahva...ei minuu oo kiehtonut ollenkaa... mut sit niitä kohtaan ketä oli niin oli ihan ok, kuka tietoo tarvii ni se oli oikee hyvä...et jos mie oisin voint vaik olla enempi harjottelus...et ku jotku jutut on jo niiku niin tuttui...et vaik ne kävis niit jolle ne ei oo, et voitaa vaik vähä vaihella, kellä mitäki teoriaa on...

Useimmat haastatelluista esittivät negatiivisena asiana sen, että vaikka ohjaavan koulutuksen aikana oli tehty jatkosuunnitelmia ja jopa motivoituttu oman työtulevaisuuden edistämiseen, niin koulutuksen päättymisen jälkeen palattiin kuitenkin takaisin lähtötilanteeseen. Nämä haastatellut pitivät tärkeänä, että asioiden eteneminen ei loppuisi koulutuksen loppumiseen, mutta eivät osanneet esittää, miten kyseistä epäkohtaa pitäisi kehittää.

...sillo ku o ollu hyvä kouluttaja, mie oon saanu intoo ku se tukee... mut ku se koulutus loppuu miun into loppuu... yksin ei jotenkaa jaksa...

Sit taas ku kurssi loppuu ni kaikki loppuu...jonku pitäis potkii perseelle...sillee kannustavasti. Mut nyt kyl tuntuu et sitähän tää tulee olemaan...kurssii kurssin perää...

Näiden kahden opiskelijan kohdalla ei toteutunut ajatus toinen toistaan seuraavista työvoimapolitiittisista toimenpiteistä, joista muodostuisi mielekäs polku kohti avoimia työmarkkinoita. Heidän kohdallaan ohjaavat koulutukset olivat olleet yksittäisiä toimenpiteitä, jotka olivat kyllä katkaisseet työttömyyden, mutta kuitenkin jääneet irrallisiksi toimenpiteiksi.

8. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata pitkäaikaistyöttömien kokemuksia omista työllistymisensä esteistä sekä kertoa heidän kokemuksiaan ohjaavista koulutuksista ja näihin kokemuksiin perustuvia kehittämisehdotuksia. Tavoitteena oli, että näiden kokemusten pohjalta kehitettäisiin Tuoterengaan ohjaavia koulutuksia niin, että ne entistä paremmin edistäisivät pitkäaikaistyöttömien työhön paluuta.

Tässä tutkimuksessa haastateltavat nostivat suurimmaksi työllistymisensä esteeksi henkilökohtaiset ongelmat. Näillä haastatelluilla korostuivat fyysiseen terveydentilaan liittyvät tekijät sekä alkoholinkäyttö. Tämän tutkimuksen toinen teema käsitteli koulutukseen osallistuneiden kokemuksia ohjaavista koulutuksista ja niihin pohjautuvia kehittämisehdotuksia. Myönteiset kokemukset ja toisaalta kehittämisehdotukset liittyivät jo käsiteltyyn toimenpiteiden mielekkääseen jatkumoon sekä koulutusten henkilökohtaistamiseen ja ohjaavan kouluttajan asennoitumiseen ja rooliin suhteessa opiskelijoihin. Kehittämisen kohteena nähtiin myös se, että koulutuksen aikana tapahtuneet myönteiset muutokset, esim. itseluottamuksen vahvistuminen, heikkenivät koulutuksen päättymisen jälkeen.

Pyrittäessä edistämään pitkäaikaistyöttömien työllistymistä, tulisi toimenpiteiden aina pyrkiä vastaamaan osallistujien yksilöllisiin tarpeisiin. Vaikka ohjaavien koulutusten tarkoitus on tukea opiskelijoita elämänhallinnassa, voidaan kriittisesti epäillä, kyetäänkö esimerkiksi akuutteihin elämänhallinnan ongelmiin koulutuksellisin keinoin vaikuttamaan.

Toisaalta Holmin, Jalavan ja Ylöstalon (2006) tutkimus osoitti, että aktiivisilla työvoimapoliittisilla toimenpiteillä on voitu työttömien työllistymisen edistämisen lisäksi pitämään työttömien työkykyä yllä ja samalla estämään heidän syrjäytymistään työmarkkinoilta. Tutkimuksen mukaan aktiivisiin työvoimapoliittisiin toimenpiteisiin osallistuneilla on parempi työkyky kuin työttömillä, jotka vastaaviin toimenpiteisiin eivät ole osallistuneet.

Kolme haastateltavaa neljästä kertoi yhdeksi työllistymisen tai työpaikan säilyttämisen esteeksi alkoholin käytön. Etukäteen ajatellen arasta asiasta puhuminen oli kuitenkin haastateltaville helppoa. Tähän vaikutti varmasti se, että he tiesivät haastattelijan tietävän heidän alkoholinkäytöstään. Vaikka haastateltavat kertoivat avoimesti työllistymiseen vaikuttavista henkilökohtaisista ongelmista, kuten fyysistä vaivoista ja alkoholinkäytöstä, ei haastatteluissa noussut esiin ongelmia psyykkisessä terveydentilassa.

Tämän perusteella voidaan olettaa, että a) heillä ei ollut psyykkisiä ongelmia, b) he eivät tiedostaneet kärsivänsä psyykkisistä ongelmista tai c) he eivät halunneet kertoa psyykkisistä ongelmistaan. Mahdollisesti alkoholin liikakäyttöä pidetään vähemmän leimaavana ongelmana kuin psyykkisiä ongelmia ja siitä on edelleen helpompi avoimesti kertoa. Tästä syystä olisi erityisen tärkeätä, että ensisijaisena toimenpiteenä työllisyyspolulle astuttaessa on pitkäaikaistyöttömän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn selvittäminen. Vasta jos toimintakykyyn liittyvät edellytykset ovat kunnossa, voidaan harkita ohjaavan koulutuksen mahdollisuutta. Tällöin voidaan ohjaavan koulutuksen keinoin nykyistä paremmin auttaa pitkäaikaistyöttömiä kohti työelämää.

Kukaan haastatelluista ei maininnut työllistymisensä esteeksi koulutuksen tai työkokemuksen puutteesta johtuvaa osaamisen puutetta. Vaikka yhdeltä haastateltavalta oli lääkäri kieltänyt terveydentilan takia ne työt joita hän oli aiemmin tehnyt, hän ei suunnitellut uudelleen koulutusta, vaan haki edelleen sellaisia töitä, joiden tekemiseen hän ei terveydentilansa takia ollut soveltuva. Kuitenkin tutkimusten (esim. Hämäläinen 2006) mukaan puutteellinen koulutus tai työkokemus on yksi suurimmista rekrytointiongelmista.

Näille haastateltaville oli tyypillistä, että he olivat vähän koulutettuja ja työhistoriansa aikana toimineet avustavissa tehtävissä. Voidaankin ajatella, että kyseiset henkilöt eivät välttämättä tiedostaneet puutteellisen koulutuksen ja työkokemuksen merkitystä suhteessa työllistymiseen. Heidän arkikäsitteensä mukaan puutteellinen koulutus oli enemminkin normi suhteessa niihin työtehtäviin, missä he olivat toimineet ja suhteessa siihen ajankohtaan, jolloin he viimeksi olivat työelämässä olleet. Mikäli tällainen tulkinta on pätevä, se tukee

sitä käsitystä, että ohjaavien koulutusten teoriaopinnoissa on käsiteltävä työmarkkinoilla tapahtuneita muutoksia ja niiden asettamia vaatimuksia yksittäistä työntekijää kohtaan.

Ohjaavien koulutusten sisältöalueet painottuvat työnhaun lisäksi elämänhallinnan ja ammatinvalinnan kysymyksiin. Tällöin opiskelijat joutuvat arvioimaan omia esteitään sekä mahdollisuuksiaan suhteessa työllistymiseen. Samalla he saavat tietoa erilaisista ammateista ja koulutusvaihtoehdoista ja työharjoittelun kautta mahdollistuu arvioida omaa soveltuvuuttaan tietyntyyppisiin tehtäviin.

Nämä sisällöt vahvistavat ohjaavien koulutusten asemaa työllisyyspolun alkuvaiheena, täällä voidaan laatia suunnitelmia, joita myöhemmin lähdetään toteuttamaan muiden toimenpiteiden tai koulutusten kautta. Koska ohjaaviin koulutuksiin osallistuvien opiskelijoiden on katsottu olevan lähtökohdiltaan kaikkein heikoimmassa työmarkkina-asemassa, se on toiminut opiskelijoiden kohdalla nimenomaan esivaiheena ennen siirtymistä muihin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin (kts. Hämäläinen & Tuomala 2006).

Pitkäaikaistyöttömien työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi on olemassa erilaisia sosiaali- ja terveystalveluita. Näiden palveluiden rooli on ensisijainen lähdeittäessä pitkäaikaistyötöntä kuntouttamaan kohti työelämää. Tämän jälkeen on käytettävissä lukuisa määrä työvoimahallinnon toimenpiteitä, joiden avulla työllistymistä voidaan pyrkiä edistämään. Mikään yksittäinen palvelu tai toimenpide ei useinkaan riitä pitkäaikaistyöttömien työllistymisen esteitä poistamaan vaan tarvitaan erilaisia toimenpiteitä ja niihin linkitettyjä tukipalveluita, joista muodostuu mielekäs ja tarpeenmukainen työllisyyspolku kohti avoimia työmarkkinoita.

Työministeri Tarja Filatovin (2003) mukaan työhallinnon, sosiaalitoimen, KEELA:n ja terveydenhuollon yhteispalvelutoimintaa on vahvistettava työttömyystyön kentällä. Pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edistämiseksi on tarjottava räätälöityjä palvelukokonaisuuksia, terveydenhuoltoa, kuntoutusta, koulutusta, tukityötä ja nykyistä pidempiä työllisyyspolkuja, jotka ottavat huomioon ihmisen elämäntilanteen ja auttavat porras portaalta eteenpäin. Ne

ihmiset, joiden työkyky on sairauden tai pitkän työttömyyden vuoksi menetetty, tarvitsevat erilaisia eläkeratkaisuja. Pitkäaikaistyöttömien työkykyä arvioitaessa on huomioitava työmarkkinoiden vaatimustaso.

Ohjaavien koulutusten kaukaisesta sijoittumisesta suhteessa avoimiin työmarkkinoihin kertoo haastateltavien negatiivinen kokemus ohjaavien koulutusten vähäisistä tuloksista työllistymisen suhteen. Tämän tutkimuksen haastateltavat kokivat lisäksi, ettei heidän kohdallaan syntynyt mielekästä työvoimapolitiittisten toimenpiteiden jatkumoa. Ohjaavien koulutusten keskeinen ongelma onkin ollut työvoimatoimiston ja koulutuksen järjestäjän yhteistyö tiedon vaihtamisessa koulutuksen eri vaiheissa. Ohjaavien koulutusten keittämisen kannalta on oleellista jatkuva vuoropuhelu koulutuksen järjestäjän ja työvoimahallinnon välillä. (Jusi 1999, 41, Nousiainen 1999, 46.)

Hämäläisen ja Tuomalan (2006) tutkimuksen mukaan työllisyysvaikutuksiltaan tehokkaimmiksi toimenpiteiksi osoittautuvat ammatillinen työvoimakoulutus, oppisopimuskoulutus ja yksityiselle sektorille tapahtuva tukityöllistäminen. Heidän tutkimuksensa tukee erityisesti sitä näkökulmaa, että ohjaavien koulutusten tulisi toimia väylänä muihin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin. Ohjaavien koulutusten kohderyhmä, tavoitteet ja sisältöalueet huomioon ottaen ei ole mielekästä arvioida ohjaavien koulutusten vaikuttavuutta ainoastaan työllistymisen näkökulmasta. Mielekkäämpiä vaikuttavuuden mittareita olisivatkin työelämävalmiuksien kehittyminen tai työllisyyspolulla eteneminen. Yhdeksi onnistuneen ohjaavan koulutuksen kriteeriksi voidaan mainita sosiaalisen toimintakyvyn lisääntymisen, joka merkitsee uusien voimavarojen käyttöön ottamista (Onnismaa 2000, 155).

Ohjaavien koulutusten henkilökohtaistamista on pyritty edistämään mm. toteuttamalla ohjaavat koulutukset perinteisen rintamakoulutuksen sijaan non-stop tyyppisesti. Näin koulutus ei muodostu kaikille opiskelijoille samalla lailla eteneväksi ja samoihin sisältöihin perustuvaksi kokonaisuudeksi. Yhtenä koulutuksen henkilökohtaistamisen apuvälineenä voidaan hyödyntää henkilökohtaisia opiskelusuunnitelmia. Tällöin voidaan entistä paremmin huomioida ohjaavien koulutusten opiskelijoiden yksilölliset lähtötilanteet ja

tavoitteet. Haastateltavat pitivät ohjaavien koulutusten negatiivisena puolena sitä, että tiettyjä asioita käsiteltiin joka ikisellä kurssilla. Henkilökohtaistamisen kautta voitaisiin välttää samojen teoriasisältöjen toistuminen yhä uudelleen ja uudelleen.

Kallion ja Kurhilan (2000, 131,133) mukaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma voi toimia opiskelua suuntaavana prosessina, joka perustuu monipuoliseen vuorovaikutukseen. Tällöin ohjaaja ja opiskelija rakentavat yhteistä näkemystä opiskelijan henkilökohtaisesta lähtötilanteesta ja tavoitteista. Tavoitteiden lisäksi prosessissa määritellään parhaat keinot tavoitteiden saavuttamiseksi. Koska ohjaava koulutus perustuu opiskelijan oman tilanteen työstämiseen ja projektinomaiselle tiedonhankinnalle (kts. Onnismaa 2000) ei ole perusteita sille, miksi ennestään tuttuja asiasisältöjä pitäisi yhä uudelleen käydä läpi. Ohjaavien koulutusten yhtenä ongelmana voidaankin pitää sitä, että samat ihmiset osallistuvat yhä niihin yhä uudelleen. Tällöin ei toteudu ohjaavien koulutusten idea toimia väylänä muihin toimenpiteisiin (kts. Hämäläinen & Tuomala 2006).

Tässä tutkimuksessa korostui haastateltavien kokemukset ohjaavan kouluttajan roolista suhteessa myönteiseen koulutuskokemukseen. Kouluttajan roolin nähtiin painottuvan enemmän ohjaukseen, tukeen ja kannustukseen kuin opettamiseen. Ohjaajan avustuksella jäsenettiin uudelleen omaa elämäntilannetta, pohdittiin itselle sopivia vaihtoehtoja ja hankittiin lisätietoa erilaisista vaihtoehdoista. Ohjaajan nähtiin toimivan myös kannustajana, joka ensinnäkin toimi itseluottamuksen vahvistajana ja toisaalta jaksoi luoda opiskelijoille uskoa tulevaan. Ohjaajan nähtiin omalla toiminnallaan sekä synnyttävän että ylläpitävän opiskelijoiden motivaatiota oman työtulevaisuuden edistämiseksi.

Ohjaavan kouluttajan roolin korostuminen tukee käsitystä ohjaavan koulutuksen aseman sijoittumisesta lähemmäs kuntoutusta kuin opetusta. Kuntoutukseen liittyy tiiviisti voimavaraistamisen käsite, joka tulee englanninkielisestä termistä ”empowerment”. Käsite pitää sisällään ajatuksen valtuutuksen antamisesta ja kykeneväksi saattamisesta. Kun ohjaavia koulutuksia tarkastellaan kuntoutuksen näkökulmasta, voimavaraistamisen kannalta ohjaavan kouluttajan rooli on merkittävä. Ohjaajan ammatillisen osaamisen perusvaatimukset ovat asiakkaan

kunnioittaminen, kyky aktiiviseen kuunteluun ja ajan antaminen. (Lahikainen 2000, 276 - 277.) Ohjaava koulutus rakentuukin ensisijaisesti toimintojen ja kohtaamisten varaan, ei niinkään tietosisältöjen. Ohjaavan kouluttajan työtä tehdään pääasiassa keskustelemalla ja olemalla vuorovaikutuksessa opiskelijoiden kanssa. (Vehviläinen 2001, 250, 12.)

Ohjaavan koulutuksen perusta on henkilökohtainen ohjaus, jossa merkityksellistä on vuorovaikutus. Tämä asettaa vaatimuksia ohjaavalle kouluttajalle ja hänen osaamiselleen. Ohjaavan kouluttajan ammatillisuudelle asettavat vaatimuksia lisäksi seuraavat jo aikaisemmin käsitellyt lähestymistavat ohjaaviin koulutuksiin:

- Ohjaava koulutus syrjäytymisen ehkäisijänä
- Ohjaava koulutus auttamistyönä
- Ohjaava koulutus kuntoutuksena
- Ohjaava koulutus työkyvyn ylläpitäjänä
- Ohjaava koulutus elämänhallinnan tukijana
- Ohjaava koulutus työtulevaisuuden työstämisen apuvälineenä
- Ohjaava koulutus aikuiskoulutuksen työmuotona

Edellä mainitut lähestymistavat ohjaavaan koulutukseen sekä Lahikaisen (2000) ja Vehviläisen (2001) näkökulmat ohjaavista koulutuksista linkittävät omalta osaltaan ohjaavan kouluttajan asiantuntijuuden sosionomin ydinosaan.

Tämän tutkimuksen tutkimustulosten ja niiden pohjalta tekemiäni johtopäätösten perusteella tutkimuksen tavoitteen mukaisesti ohjaavien koulutusten kehittämisessä tulisi huomioida seuraavat asiat:

- 1) Ennen ohjaavaan koulutukseen hakeutumista tulisi pitkäaikaistyöttömien fyysinen ja psykososiaalinen toimintakyky kartoittaa ja hankkia tarvittavat tukipalvelut mahdollisten toimintakyvyn rajoitteiden korjaamiseksi.
- 2) Ohjaavaan koulutukseen hakeutumisen tulisi perustua henkilön omaan motivaatioon.

- 3) Ohjaavan koulutuksen etenemisen tulisi perustua henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan, jossa huomioidaan opiskelijoiden yksilölliset lähtötilanteet sekä tavoitteet. Henkilökohtaistamisen tulisi ulottua sekä koulutuksen keston että sisältöalueisiin.
- 4) Ohjaavan koulutuksen toteutuksen tulisi perustua tiiviiseen keskinäiseen yhteistyöhön sekä työvoimaviranomaisten että muiden toimijoiden kanssa.
- 5) Ohjaavan koulutuksen tulisi sijoittua työllisyyspolun alkuvaiheeseen ja sen tulisi toimia väylänä muihin jatkosuunnitelmien kannalta mielekkäisiin toimenpiteisiin. Eri toimenpiteiden tulisi muodostaa mielekäs kokonaisuus, jonka viimesijaisena tavoitteena on työllistyminen avoimille työmarkkinoille.
- 6) Ohjaavan kouluttajan rooli on merkittävä tekijä onnistuneen koulutuskokemuksen syntymisessä. Kouluttajan tulee motivoida opiskelijoita ja kannustaa heitä eteenpäin kunkin yksilöllisten tavoitteiden mukaisesti. Tuen ja kannustuksen tulisi kuitenkin tavalla tai toisella jatkaa ohjaavan koulutuksen päättymisen jälkeen.

9. POHDINTA

Opinnäyteyö on opiskelijan harjoitustyö, jonka tehtävänä on osoittaa tekijänsä oppineisuutta aihealueeseen ja omaan koulutusalaan liittyen (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87). Aiheen valintaan vaikutti oma kiinnostukseni tutkittavaa aihetta kohtaan ja sen sopivuus omaan koulutusohjelmaani, lisäksi aihe liittyy luontevasti omaan aikaisempaan työkokemukseeni ja nykyiseen työhöni (vrt. Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2000, 64, 67). Tutkimusaiheeseen perehtyneisyys toisaalta helpotti tutkimuksen tekemistä, mutta toisaalta vaikeutti esimerkiksi aiheen rajausta. Tutkimukseni teorettinen viitekehys on edelleen laaja ja sitä olisi pitänyt selkeämmin rajata.

Tutkimuksen tekeminen eri työvaiheineen ja tutkimusraportin kirjoittamisineen oli kuitenkin hyvin opettavaista ja uskon että siitä on hyötyä myös tulevaisuutta ajatellen. Jälkikäteen ajatellen monen asian olisi voinut tehdä toisin, mutta oppimisen kannalta erehdykset ovat varmasti hedelmällisempiä. Vaikka haastatteluiden toteuttamisessa oli omat ongelmansa, haasteellisimmaksi osuudeksi tutkimuksen suorittamisessa koin kuitenkin aineiston analysoinnin. Teemoittelua tehdessäni jouduin koko ajan miettimään sitä, kuinka objektiivisesti tulkitsin aineistoa ja kuinka pitkälle omat käsitykseni tutkittavista teemoista ohjasivat analyysia. Pysin kuitenkin aineistolähtöiseen analysointiin, jossa empiirinen aineisto linkittyy teoreettisiin käsitteisiin ja tällöin analyysia voidaan pitää teoriaohjaavana (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2002, 116).

Kukaan tutkija ei varmasti koskaan voi olla täysin tyytyväinen omaan tutkimukseensa. Tässä tutkimuksessa ensinnäkin aiheen vaihtumisen takia tutkimuksen tekeminen käynnistyi vauhdikkaaksi, mistä johtuen lähdeteoksiin tutustuminen jäi osin puutteelliseksi. Jokaisen haastattelun jälkeen pohdi, mitä muuta olisin vielä voinut kysyä saadakseni monipuolisempia vastauksia. Tutkimusraportin kirjoittaminen oli hankalaa, rajallinen aika tuntuu aina loppuvan kesken. Ajanpuutteen takia teoreettinen viitekehys jäi osin hajanaiseksi ja sen eteneminen on epäloogista. Jossain vaiheessa tulee aina kuitenkin hetki, jolloin työ on luovutettava eteenpäin, vaikka sitten keskeneräisenä. Keskeneräisyyden kokemuksen jälkeen mahdollistuu kuitenkin uuden oppiminen.

Aineiston pienestä määrästä johtuen looginen jatkotutkimusehdotus olisi tehdä vastaavat haastattelut samoilla teemoilla huomattavasti suuremmalle tutkimusjoukolla. Työvoimapoliittisen toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnin näkökulmasta olisi mielekästä tehdä seurantatutkimusta, jossa tietyin väliajoin seurattaisiin ohjaavaan koulutukseen osallistuneiden opiskelijoiden työllisyyspolun toteutumista.

Tässä tutkimuksessa nousi esiin pitkäaikaistyöttömien kokemukset koulutusjaksojen irrallisuudesta. Myös tätä asiaa voisi tutkia tarkemmin; miksi koulutusten aikana laaditut jatkosuunnitelmat eivät toteudu. Asiaa voisi lähestyä myös palveluohjaksen näkökulmasta. Minkälainen järjestelmä pitäisi luoda, jotta

koulutuksen aikana syntynyt motivaatio ei loppuisi koulutuksen loppumiseen, vaan henkilöillä olisi rinnallaan kulkija, jonka tuki jatkuisi siirryttäessä toimenpiteestä toiseen ja kannustaisi vastoinkäymisten kohdatessa.

Koen, että tässä tutkimuksessa ei noussut esiin mitään uusia näkökulmia ohjaavien koulutusten kehittämiseen liittyen. Päinvastoin tutkimustulokset vahvistivat jo olemassa olevaa tietoa koulutuksien toteutukseen liittyvistä ongelmista. Nämä ongelmat ovat mielestäni hyvin tiedostettu ja niitä on joltain osin yritetty ratkaista. Tämä tutkimus kuitenkin osoitti, että koulutusten kehittäminen ei välttämättä ole helppoa, vaan tekemistä on vielä paljon.

Tutkimuksen aihe on mielestäni ajankohtainen, koska yhtenä laajenevana tehtäväkenttänä sosiaalialan ammattilaisille on nähty toimiminen perinteisellä työvoimahallinnon tehtäväkentällä työttömien työllistämisen edistämiseen liittyvissä tehtävissä. Esimerkiksi erilaisilla projekteilla pyritään löytämään uudenlaisia keinoja elämänhallinnan tukemiseksi ja työllistymisen edistämiseksi. Työtehtävät voivat painottua asiakastyöhön sekä palveluiden organisointiin ja kehittämiseen. (Aho 1999, 20 - 21.)

Sosionomin tehtäväkenttään linkitetynä työttömien kuntoutus merkitsee toimista erilaisissa tehtävissä, jotka tähtäävät pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen. Kyseissä työssä korostuvat asiakkaan elämäntilanteen hahmottaminen, yksilöllisten tavoitteiden asettelu ja yksilöllisen tilanteen- ja tavoitteenmukaisen palvelukokonaisuuden räätälöinti ja palveluprosessin ohjaus. Huolimatta siitä, mistä erityisestä toimenpiteestä on kyse, korostuu työttömyystyön kuntoutuksessa näkökulma auttamistyöstä, jonka perusta on vuorovaikutuksessa.

LÄHTEET

Aho Päivi 1999. Haasteet ja asiantuntijuus sosiaalialan työssä. Sosiaalialan ammattien vuosikirja 1999. Sosiaalityöntekijäin Liitto ry. WSOY, Porvoo.

Aho Simo 2004. Kroonisen työttömyyden laajuus, rakenne ja syntytausta. Työpoliittinen tutkimus 261. Työministeriö, Helsinki.

Ahonen Heidi 1992. Vuorovaikutus auttamisen välineenä. Kirjayhtymä Oy, Helsinki.

Filatov Tarja 2003. Rakennetyöttömyys ei poistu ilman aktiivista työvoimapolitiikkaa. Työministeriön tiedotteet. Saatavissa http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/05_tiedotteet/03_2003/2003-02-19-02/index.jsp

Eskola Jari & Suoranta Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere.

Hirsijärvi Sirkka & Hurme Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino, Helsinki.

Hirsijärvi Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara Paula 2000. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Holm Pasi, Jalava Jukka & Ylöstalo Pekka 2006. Työttömien työkyky vuonna 2005. Vertailuja palkansaajiin. Työpoliittinen tutkimus 308. Työministeriö, Helsinki.

Hämäläinen Hanna 2006. Rekrytointiongelmien työvoimatoimistoihin ilmoitettujen paikkojen osalta, toukokuu 2006. Työministeriö. Toimeenpano-osasto. Työnvälitys ja työvoiman rekrytointi. 6.7.2006.

Hämäläinen Kari & Tuomala Juha 2006. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työpoliittinen tutkimus 315. Työministeriö, Helsinki.

Jusi Kari 1999. Ohjaava koulutus työhallinnon näkökulmasta. Teoksessa AVO 1999. Ammatinvalinnanohjauksen vuosikirja. Oy Edita Ab, Helsinki, 39 - 43.

Järvikoski Aila 2000. Kuntoutujakeskeinen lähestymistapa kuntoutuksen asiakastyössä. Teoksessa Onnismaa Jussi, Pasanen Heikki & Spangar Timo (toim.). Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. PS-kustannus, Porvoo, 246 - 257.

Kallio Pauli & Kurhila Asta 2000. Henkilökohtaisten opiskeluohjelmien ohjaaminen. Teoksessa Onnismaa Jussi, Pasanen Heikki & Spangar Timo (toim.). Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. PS-kustannus, Porvoo, 131 - 149.

Kauhanen Merja, Lilja Reija & Savaja Eija 2006. Työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuus kysynnän näkökulmasta. Työpoliittinen tutkimus 313. Työministeriö, Helsinki.

Kaunisto Markku 2006. Työllisyys- ja työvoimafoorumi ammattijärjestöjen roolista aluetason työllisyyden hoidon ja työelämäosaamisen verkostoyhteistyöstä 5.-7.1.2006. Yleispuheenvuoro. Saatavissa http://www.sak-paikalliset.fi/files/1214_foorumiyhteenvedo.pdf

Kettunen Reetta, Kähäri-Wiik Kaija, Vuori-Kemilä Anne & Ihalainen Jarmo 2003. Kuntoutumisen mahdollisuudet. WSOY, Helsinki.

Koistinen Pertti 1999. Työpolitiikan perusteet. WSOY, Helsinki.

Kortteinen Matti & Tuomikoski Hannu 1998. Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Tammi, Helsinki.

Lahikainen Seppo 2000. Ohjaus- ja neuvontatyön lähtökohtia ja näkökulmia kuntoutuksessa. Teoksessa Onnismaa Jussi, Pasanen Heikki & Spangar Timo

(toim.). Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. PS-kustannus, Porvoo, 258 - 278.

Laki julkisista työvoimapalveluista 30.12.2002/1295. Saatavissa

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295>

Nousiainen Terttu 1999. Ohjaava koulutus muutoksessa. Teoksessa AVO 1999. Ammatinvalinnanohjauksen vuosikirja. Oy Edita Ab, Helsinki, 44 - 46.

Onnismaa Jussi 2000. Ohjaava koulutus: Liikkumista rajapinnoilla ja toimimista toisin. Teoksessa Onnismaa Jussi, Pasanen Heikki & Spangar Timo (toim.). Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. PS-kustannus, Porvoo, 150 - 159.

Pasanen Heikki 2000. Oppimisen ohjauksen tarve ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Teoksessa Onnismaa Jussi, Pasanen Heikki & Spangar Timo (toim.). Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. PS-kustannus, Porvoo, 104 - 130.

Tapaninen Antti 2000. Työttömyys ja ohjaus. Teoksessa Onnismaa Jussi, Pasanen Heikki & Spangar Timo (toim.). Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. PS-kustannus, Porvoo, 24 - 33 .

Tilannekatsaus Elokuu 2006. Hämeen työvoima- ja elinkeinokeskus. Saatavissa <http://www2.te-keskus.fi/new/ham/tyovoimaosasto/katsaukset/Vuosi2006/Elokuu06.pdf>

Tuomi Jouni & Sarajärvi Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Työllisyyskatsaus Elokuu 2006. Työministeriö. Saatavissa

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/08_tyollisyyskatsaukset/08_2006/EL006.pdf

Työmarkkinatuen aktivointi – yhteiskuntatakuu pitkäaikaistyöttömille.

Työhallinnon julkaisu 347. Yhteenveto muistiosta. Työministeriö, Helsinki.

Työmarkkinatukiudistus 2006. Työvoimahallinnon esite uudistuneesta työmarkkinatuesta.

Työttömyys ja työllisyys tilastoissa - Tilastokeskuksen ja työministeriön tilastojen vertailuja. SVT, Työmarkkinat 2002:17, Helsinki 2003, Tilastokeskus. Saatavissa http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/tyti_2005-05-27_men_002.pdf

Työvoimakoulutus 2006. Työvoimahallinnon Internetsivut. Saatavissa http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyovoimapalvelut/04_tyovoimakoulutus/01_mita_tyovoimakoulutus_on/index.jsp

Työvoimapoliittiset toimenpiteet 2006. Työvoimahallinnon Internetsivut. Saatavissa http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/07_tilastot/02_aikasarjat/11_toimenpide_kuvat/index.jsp

Vehviläinen Sanna 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Gaudeamus, Helsinki.

Virjonen Kaija 2003. Ammatillisen auttamistyön lähtökohtia sosiaali- ja terveystyössä. Kirjayhtymä Oy, Helsinki.

Vähätalo Kari 2001. Lama ja kaupunkien pitkäaikaistyöttömät. Työpoliittinen tutkimus 230. Työministeriö, Helsinki.

LIITTEET

ALUSTAVAT TEEMAHAASTATTELUKYSMYKSET

LIITE 1

1. TAUSTAAN LIITYVÄT KYSYMYKSET

(kysytty ennen haastattelua henkilökohtaisessa keskustelussa)

- ikä
- koulutustausta
- minkälaisissa tehtävissä olet työskennellyt
- kuinka kauan olet ollut työttömänä
- osallistuminen ohjaaviin koulutuksiin

2. TYÖLLISTYMISEN ESTEET

- millaista työtä haet
- minkälaisia hakukeinoja käyttänyt
- mikä on omasta mielestäsi työllistymisesi este
- miten esteeseen voisi mielestäsi vaikuttaa

3. OHJAAVAT KOULUTUKSET

- kuinka moneen, millaisiin, missä vaiheessa työttömyyttä
- miten olet koulutuksiin päätenyt
- minkälaisia kokemuksia sinulla on koulutuksista +/-
- millaista hyötyä sinulle on koulutuksista ollut
 - työllistymistä edistävä
 - muu

4. KOULUTUSTEN KEHITÄMINEN

- miten sinä omien kokemuksiesi perusteella kehittäisit ohjaavia työvoimakoulutuksia, että ne entistä paremmin edistäisivät työllistymistä

Katja Aalto
Katsastajankatu 13 C 39
15800 Lahti
puh. 040-569 4952
katja.aalto@lpt.fi

LIITE 2

Tuoterengas
Jouko Pylväs
Kiveriönkatu 34
15200 Lahti

ANOMUS TUTKIMUSLUVASTA

Opiskelen Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan laitoksella. Valmistun sosionomiksi vuoden 2006 joulukuussa. Teen opinnäytetyötäni liittyen pitkäaikaistyöttömien kokemuksiin ohjaavista koulutuksista. Tutkimustani varten pyydän lupaa haastatella Tuoterengaan ohjaavien koulutusten opiskelijoita tutkimusaineiston keräämiseksi. Tarvittaessa täydennän aineistoa kirjoitustehtävän kautta. Lisäksi pyydän lupaa käyttää Tuoterengaan nimeä valmiissa opinnäytetyössäni.

Tutkimukseni taustalla on työmarkkinatuen uudistus, joka käytännössä merkitsee, että pitkäaikaistyöttömiä tullaan entistä enemmän työvoimatoimiston puolesta ohjaamaan aktivointitoimien piiriin. Tästä syystä on tärkeä pyrkiä kehittämään myös ohjaavia koulutuksia, jotta ne entistä paremmin edistäisivät pitkäaikaistyöttömien työhön paluuta. Tutkimuksen tavoitteista ja tarkoituksesta sekä tutkimusongelmista ja tutkimusmenetelmistä on kerrottu tarkemmin liitteenä olevassa tutkimussuunnitelmassa.

Haastatteluprosessi etenee niin, että esittelen koulutuksessa oleville tutkimussuunnitelmaani. Tätä kautta pyrin löytämään vapaaehtoisia haastateltavia. Haastattelut toteutetaan niin, että haastateltavien henkilöllisyys ei tule missään vaiheessa ilmi. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan. Aineistoa täydennetään tarvittaessa. Valmiiseen työhön ei kirjoiteta mitään tunnistetietoja, jotka saattaisivat johtaa haastateltavien henkilöiden tunnistamiseen. Haastattelut perustuvat siis vapaaehtoisuuteen ja haastateltavien henkilöllisyyttä suojataan kaikin tavoin.

Mikäli haluatte vielä ennen tutkimusluvan myöntämistä keskustella tarkemmin kanssani tutkimuksen sisällöstä ja toteutuksesta, olen käytettävissänne.

Yhteistyöterveisin

Katja Aalto