

PLEASE NOTE! THIS IS PARALLEL PUBLISHED VERSION /  
SELF-ARCHIVED VERSION OF THE OF THE ORIGINAL ARTICLE

This is an electronic reprint of the original article.  
This version *may* differ from the original in pagination and typographic detail.

**Author(s):** Tiitinen, Sanni; Logren, Aija

**Title:** Voimaantumisen mahdollisuuksien rakentuminen vuorovaikutuksessa välityömarkkinoiden työvalmennuksessa

**Year:** 2022

**Version:** Post print

**Lisenssi:** CC BY NC-ND 4.0

**Lisenssin kuvaus:** <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.fi>

**Please cite the original version:**

Tiitinen, S. & Logren, A. (2022). Voimaantumisen mahdollisuuksien rakentuminen vuorovaikutuksessa välityömarkkinoiden työvalmennuksessa. *Sosiologia*, 59 (4), 294-312.  
<https://journal.fi/sosiologia/article/view/125406>

*Tämä on postprint -versio käsikirjoituksesta, joka on julkaistu Sosiologia-lehdessä 4/2022.*

Sanni Tiitinen, YTT, vanhempi tutkija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Aija Logren, YTT, tutkijatohtori, Tampereen yliopisto

## **Voimaantumisen mahdollisuuksien rakentuminen vuorovaikutuksessa välityömarkkinoiden työvalmennuksessa**

Välityömarkkinoiden palveluiden tavoitteena on edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä. Tarkastelemme voimaantumisen mahdollisuuksien rakentumista vuorovaikutuksessa yhdessä välityömarkkinoiden palvelussa eli työpajoilla. Etnometodologisessa vuorovaikutustutkimuksessamme olemme tarkastelleet työpajojen työvalmennustilanteissa valmentajien ja valmentautujien välistä vuorovaikutusta. Tulkitsemme tuloksia toimintamahdollisuuksien lähestymistavan kautta. Kuvaamme hyvinvoinnin, toimijuuden ja vallan ulottuvuuksien hienovaraista ja tilannesidonnaista rakentumista valmennusvuorovaikutuksessa sekä niiden suhdetta voimaantumiseen. *Hyvinvoinnin* ulottuvuutta rakennetaan aineistossa kohtelemalla epävarmuutta ja hankaluuksia ymmärrettävinä, normaaleina ja hyväksyttävänä. *Toimijuuden* ulottuvuuteen kuuluvaa *omaehtoisuutta* rakennetaan a) kohtelemalla epävarmuutta ja hankaluuksia selätettävissä olevina, b) korostamalla oppimista ja kokeilemista keinoina onnistua, ja c) kohtelemalla valmentautujia vastuullisina yhteisten toimintojen suunnittelusta ja järjestämisestä. *Toimijuuden* ulottuvuuteen kuuluvaa *merkityksellisyyttä* rakennetaan korostamalla yhteistä tekemistä ja tehtävien tärkeyttä työpajayhteisölle. *Vallan* ulottuvuutta puolestaan rakennetaan kohtelemalla yhteiseen toimintaan liittyviä päätöksiä valmentautujien suunnitelmiin ja tietoihin pohjautuvina. Tuloksemme osoittavat, että näiden ulottuvuuksien kautta voidaan rakentaa yhtä aikaa sallivaa ja kannustavaa sekä vastuullisuutta ja merkityksellisyyttä korostavaa suhdetta työtehtäviin ja työyhteisössä toimimiseen, ja siten tukea voimaantumista.

**Avainsanat:** etnometodologia; toimintamahdollisuudet; työvalmennus; voimaantuminen; vuorovaikutus; välityömarkkinat

## Constructing the possibilities for empowerment in work coaching interaction in intermediate labor markets

The aim of intermediate labor markets is to promote employment of people who have a disadvantaged position in labor markets. We study the construction of possibilities for empowerment within one service of intermediate labor markets, i.e., workshops. In our ethnomethodological analysis of interaction, we have studied interaction between coaches and coachees in work coaching situations. We interpret the results in the light of capability approach and describe how the dimensions of well-being, agency, and power are constructed in coaching interaction in subtle ways that are sensitive to the context of action. The dimension of *well-being* is constructed in work coaching by treating insecurity and troubles as understandable, normal, and acceptable. The *functioning aspect of agency* is constructed by a) treating insecurity and troubles as manageable, b) highlighting learning and experimenting as means to success, and c) treating coachees responsible for planning and organizing joint activities. The *value aspect of agency* is built by highlighting the jointness and meaning of tasks for the work community. The dimension of *power* is constructed by treating the decisions related to joint activities as being based on the coachees' plans and knowledge. The results show that through these dimensions it is possible to construct a relationship to work tasks which highlights responsibility and meaningfulness and at the same time is permissive and encouraging, and this way to support empowerment.

**Keywords:** capabilities; empowerment; ethnomethodology; work coaching; interaction; intermediate labor markets

## Johdanto

Välityömarkkinoilla tarkoitetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen edistämiseen tähtäviä palveluita, joita järjestävät kunnat, järjestöt, säätiöt ja sosiaaliset yritykset (SOSTE 2019). ”Heikossa työmarkkina-asemassa” oleminen ei ole tarkkaan rajattu määre, vaan työllistymisen haasteita voivat aiheuttaa esimerkiksi työmarkkinatilanne, työssä vaadittavien taitojen puute sekä työkykyyn, elämänhallintaan ja muihin psykososiaalisiin tekijöihin liittyvät tuentarpeet (Saikku & Kokko 2012; Terävä ym. 2011).

Välityömarkkinoiden palvelut näyttävät ristiriitaisessa valossa niin tutkimuksissa kuin yhteiskunnallisessa keskustelussakin. Palvelut asetetaan jatkuvasti tehokkuusvaatimusten kohteeksi, ja perinteisillä työllistymiseen keskittyvillä vaikuttavuuden mittareilla nämä vaatimukset eivät usein täyty (Asplund ym. 2018; Terävä ym. 2011). Laadulliset tarkastelut kuitenkin osoittavat, että välityömarkkinoiden palveluilla on silti myönteisiä vaikutuksia: osallistujat ovat kokeneet elämänhallintansa, työelämävalmiuksiansa, työ- ja toimintakykynsä, sosiaalisten taitojensa sekä itsetuntonsa vahvistuneen (esim. Kinnunen 2019; Sandelin 2014; Tammelin 2010). Tällaisia sosiaalisia vaikutuksia voidaan pitää välityömarkkinoilla jopa keskeisempinä kuin välittömiä työllistymisvaikutuksia (ks. Bonvin 2012; Egdell & McQuaid 2016).

Sosiaalisen vuorovaikutuksen, kuten ohjauksen, tuen ja kannustuksen myönteinen merkitys välityömarkkinoiden palveluissa on tunnistettu niin tutkimuksissa (Elonen ym. 2017; Mäntyneva & Hiilamo 2018; Tammelin 2010) kuin ammatillisissa oppaissa (Hämäläinen & Palo 2014; Koskinen & Hautaluoma 2009). Aiemmissä tutkimuksissa ei ole kuitenkaan tarkasteltu vuorovaikutuksen tapahtumia yksityiskohtaisesti. Tässä artikkelissa syvennymme vuorovaikutukseen ja pyrimme siten lisäämään ymmärrystä välityömarkkinoiden palveluiden mahdollisuuksista tuottaa myönteisiä sosiaalisia vaikutuksia.

Välityömarkkinoilla tavoiteltuja sosiaalisia vaikutuksia on kuvattu yhteiskuntatieteissä esimerkiksi toimijuuden, osallisuuden ja aktiivisuuden käsittein, ja laadullisissa tutkimuksissa on kuvattu näiden mahdollistumista ja reunaehtoja (Elonen ym. 2017; Saikku & Kokko 2021; Mäntyneva 2019; Mäntyneva & Hiilamo 2018; Mäntyneva & Isola 2019). Näitä eri käsitteitä yhdistää se, että ne kuvaavat hieman eri tavoin yksilöiden mahdollisuuksia toimia osana yhteisöjä ja näiden mahdollisuuksien muotoutumista. Tässä artikkelissa kiinnitymme tähän tutkimusteemaan käyttämällä *toimintamahdollisuuksien* lähestymistapaa.

Yhdistämme toimintamahdollisuuksien lähestymistavan (Sen 1993, 2005) sekä erityisesti siihen pohjautuvan tulkinnan voimaantumisen (Drydyk 2013) etnometodologiseen näkemykseen vuorovaikutuksesta (Garfinkel 1967/1984; Heritage 1996). Tavoitteenamme on jäsentää aineistolähtöisen analyysin ja teorian vuoropuhelun avulla toimintamahdollisuuksien rakentumista välityömarkkinoiden valmennusvuorovaikutuksessa.

## Toimintamahdollisuuksien lähestymistapa ja voimaantuminen

Alun perin taloustieteissä ja filosofiassa kehitetty toimintamahdollisuuksien lähestymistapa (engl. *capability approach*) on lähtenyt liikkeelle pyrkimyksestä ymmärtää ja määritellä yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta (Bonvin ym. 2018). Lähestymistapa on asettunut kritisoimaan sellaisia taloustieteellisiä teorioita, jotka keskittyvät oikeudenmukaisuuden määrittelemisessä esimerkiksi vaurauden, yksilön saamien etujen tai resurssien tasaiseen jakautumiseen (Sen 1993). Tällaisten seikkojen sijaan toimintamahdollisuuksien lähestymistapa korostaa ihmisen vapautta ja aitoja mahdollisuuksia saavuttaa jotakin arvostamaansa. Oikeudenmukaisuuden ja hyvinvoinnin näkökulmasta on täysin eri asia, onko ihminen nälkäinen, koska hänellä ei ole varaa ostaa ruokaa tai koska hän on päättänyt olla syömättä paaston vuoksi. (Sen 1993.) Lähestymistavassa keskeistä on ymmärrys, että ihmisten tarpeet ovat lähtökohtaisesti keskenään erilaisia ja niin ikään ihmisen käytössä olevat resurssit ovat eri asia kuin hänen mahdollisuutensa käyttää niitä. (Bonvin 2012; Kremakova 2013; Sen 1993, 2005.) Esimerkiksi jos Suomen jokaiselle työttömälle työnhakijalle tarjottaisiin pääsy videoyhteydellä toteutettavalle tasokkaalle työnhakua käsittelevälle luennolle, todennäköistä olisi, että osalle luento tarjoaisi hyödyllisiä tietoja ja osalle sisältö olisi sellaista, joka ei millään tavalla auttaisi heitä työnhauksuuteen. Niin ikään todennäköistä olisi, että osa pystyisi osallistumaan luennolle (eli käyttämään tarjottua resurssia) vaivattomasti, mutta osalla ei olisi osallistumiseen vaadittavaa laitetta, internetyhteyttä tai rauhallista tilaa käytettävissään.

Toimintamahdollisuuksien lähestymistapa ei käsitteistön samankaltaisuudesta huolimatta olennaisesti palaudu toimintakyvyn käsitteeseen (Bickenbach 2014), jota myös käytetään laajalti (väli)työmarkkinoiden, erityisesti kuntouttavan työtoiminnan kontekstissa (ks. esim. Terävä ym. 2011). Toimintamahdollisuuksien lähestymistapa korostaa toimintakyvyn käsitettä laajemmin erilaisia toiminnan *mahdollisuuksia* ja yksilön vapautta valita toimia haluamallaan tavalla (Bickenbach 2014).

Toimintamahdollisuuksien lähestymistapaa on hyödynnetty sosiologisessa tutkimuksessa suhteellisen vähän, joskin kiinnostus sitä kohtaan on kasvanut viime vuosina (Gangas 2020). Yksi

toimintamahdollisuuksien lähestymistavan hyödyistä on sen vahva normatiivinen perusta: lähestymistavassa on sisäänkirjoitettuna arvona ihmisarvo, ja tutkimusta ajavat kysymykset siitä, millaisissa yhteiskunnallisissa olosuhteissa ihmisarvoinen elämä toteutuu. Tällainen läpinäkyvä tutkimuksen normatiivisuus voi palvella oikeudenmukaisuuden kysymyksistä kiinnostunutta sosiologista tutkimusta. (Gangas 2020.) Toimintamahdollisuuksien lähestymistapaa onkin sovellettu esimerkiksi työmarkkinapolitiikkojen (Galster ym. 2009) ja -suhteiden (Bonvin 2012) sekä työllistämistoimien (Egdell & McQuaid 2016; Mäntyneva & Isola 2019) tarkasteluun.

Rinnalleen toimintamahdollisuuksien lähestymistapa kaivannee kuitenkin teoriaa yhteiskunnasta tai sosiaalisista suhteista. Lähestymistapa on tarkoituksellisesti laaja-alainen ja avoin – jonkinlainen pohjajymmärrys siitä, millaisia seikkoja tulisi ylipäätään arvioida, kun puhumme sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta tai hyvinvoinnista – ja sellaisena se ei tavoita yhteiskuntien ja sosiaalisten suhteiden rakentumisen yksityiskohtia. (Sayer 2012; ks. myös Sen 1993, 48–49.) Tässä tutkimuksessa tarkastelemme toimintamahdollisuuksien rakentumista vuorovaikutuksen tasolla, jolla toimintamahdollisuuksien lähestymistapa ei tavallisesti operoi. Siispä käytämme vuorovaikutuksen tapahtumien jäsentämiseen siihen erikoistunutta lähestymistapaa, etnometodologiaa, jota kuvaamme seuraavassa alaluvussa.

Toimintamahdollisuuksien lähestymistavan sisällä olemme valinneet tarkemmaksi teoreettiseksi peilauspinnaksi *voimaantumisen* käsitteen. Yleisesti ottaen voimaantumisesta puhutaan monissa yhteyksissä ja sille annetaan monenlaisia merkityksiä – jopa siinä määrin, että sanan merkitys on toisinaan epämääräinen. Tämän problematiikan tunnistaen filosofi Jay Drydyk (2013) on esittänyt, että toimintamahdollisuuksien viitekehyksessä voimaantuminen voitaisiin määritellä niin, ettei se palautuisi pelkästään ihmisen valinnanmahdollisuuksien tai toimijuuden lisääntymiseen. Vaikka voimaantumisen keskiössä on perustellusti toimijuus, eli ihmiselle itselleen ja hänen yhteisölleen merkityksellisen toiminnan omaehtoisuus, Drydyk ehdottaa, että toimijuus tulisi nähdä vain yhtenä voimaantumisen ulottuvuutena. Kaksi muuta ulottuvuutta olisivat hyvinvointi, eli henkilön mahdollisuudet elää tavoilla, jotka tukevat hänen hyvinvointiaan ja valta, eli henkilön suhteelliset mahdollisuudet vaikuttaa omaan ja oman yhteisönsä elämään (Drydyk 2013). Mikään näistä kolmesta ulottuvuudesta ei yksinään takaa voimaantumista. Drydyk (2013) on havainnollistanut tätä yksinkertaisilla esimerkeillä: jos Titanicin kapteeni päättäisi laivan uppoamisen alettua, että matkustajat saavat luvan järjestää kansituolit haluamallaan tavalla, voitaisiin ajatella, että heidän mahdollisuutensa omaehtoiseen toimintaan lisääntyisi. Kuitenkaan tuolien järjestäminen ei lisäisi matkustajien hyvinvointia, eikä kapteenin yksipuolinen päätös myöskään vaikuttaisi millään lailla matkustajien asemaan laivalla vallitsevissa valtasuhteissa. Millaisen tahansa toimijuuden

lisääntyminen ei siis välttämättä ole voimaantumista. Samaten mikä tahansa hyvinvoinnin lisääntyminen ei ole voimaantumista: vaikkapa vankien hyvinvointia voidaan lisätä parantamalla heille tarjottavan ruoan ravinteikkuutta, ilman että se vaikuttaa heidän toimijuuteensa millään tavalla. (Drydyk 2013.)

Kaiken kaikkiaan Drydykin (2013) määrittelemällä tavalla voimaantuminen on luonteeltaan transformatiivista ja relationaalista: toimintamahdollisuudet ovat jokaiselle omanlaisensa, joten voimaantuminenkaan ei ole kaikille samanlaista, vaan sen keskiössä on tapauskohtainen muutos ihmisten välisissä suhteissa. Tämän luonteensa vuoksi käsite kutsuu – ja myös tarjoaa hedelmällisen lähtökohdan – sen tarkastelemiseen, miten toimintamahdollisuudet rakentuvat tilanteisesti ihmisten välisissä kohtaamisissa. Siten voimaantumisen tarkasteleminen mikrososiologisesti vuorovaikutuksessa rakentuvana on tärkeää. Seuraavaksi kuvaamme, miten tutkimme voimaantumista vuorovaikutuksessa.

### Etnometodologinen näkökulma voimaantumiseen

Näkökulmamme voimaantumiseen on tässä tutkimuksessa etnometodologinen: tulkitsemme voimaantumisen rakentuvan vuorovaikutuksessa. Etnometodologisessa vuorovaikutuksen tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, miten sosiaaliseen toimintaan osallistuvat ihmiset antavat merkityksiä omalle ja toisten toiminnalle ja sitä kautta tuottavat yhteistä ymmärrystä sosiaalisesta maailmasta (Garfinkel 1967/1984; Heritage 1996). Vuorovaikutus nähdään sosiaalisena toimintana, jonka jäsenyisyys ei palaudu vuorovaikutuksen osallistujien yksilöllisiin, sisäisiin tekijöihin eikä myöskään vuorovaikutustilanteen ulkopuolisiin rakenteisiin. Sen sijaan vuorovaikutuksessa tapahtuvat sosiaaliset toiminnot ovat toisiinsa kytköksissä vakiintuneilla tavoilla: tietynlainen toiminto tekee odotuksenmukaiseksi seuraavan tietynlaisen toiminnon. Toimintojen vakiintuneet keskinäiset suhteet näkyvät läpi vuorovaikutuksen siinä, miten osallistujat suhteuttavat toimintaansa edellä tapahtuneeseen toimintaan ja tekevät samalla näkyväksi tulkintaansa siitä, mitä on tapahtunut. Tällä tavoin toisiinsa kytkeytyvät toiminnot muodostavat toimintajaksoja. (Heritage 1996; Schegloff 2007.)

Etnometodologiaan nojautuvassa institutionaalisen vuorovaikutuksen tutkimuksessa (Arminen 2005) on kuvattu ansiokkaasti ammattilaisten toimintaa, joka voi tukea tai hankaloittaa asiakkaiden voimaantumista, esimerkiksi äitiyshuollon neuvontapuhelinpalvelussa (Shaw & Kitzinger 2013), lasten ja nuorten ohjauksessa (Emmison ym. 2011) ja kehitysvammaisten ihmisten asumispalveluissa (Jingree ym. 2006). Michael Emmison ym. (2011) ovat esimerkiksi kuvanneet, miten ohjaaja voi lapsille ja nuorille suunnatussa puhelinneuvonnassa esittää neuvonsa

siten, että se rakentuu vahvasti soittajan kertomille asioille sekä mallintaa soittajalle mahdollista tulevaa toimintaa haastavassa tilanteessa.

Aiemmissa tutkimuksissa voimaantuminen on määritelty yleensä yleisluonteisesti instituutioiden tavoitteiden kautta ja toimijuuden elementtejä korostaen (ks. myös Antaki & Crompton 2015). Kuten edellä totesimme, Drydyk (2013) korostaa, että toimijuus on vain yksi voimaantumisen monista ulottuvuuksista. Pelkästään yksipuolinen toimijuuden lisääntyminen ei takaa voimaantumista. Jos siis keskitytään toimijuuteen, voimaantumisen käsitteellinen potentiaali voi jäädä hyödyntämättä. Tässä artikkelissa pyrimme jäsentämään voimaantumisen eri ulottuvuuksien mahdollistumista sekä niiden yhteen kietoutumista ja mahdollista ristivetoakin valmennusvuorovaikutuksessa. Hyödynnämme edellä kuvattua voimaantumisen kolmijäsenteistä määritelmää (Drydyk 2013) ja kysymme, miten voimaantumisen mahdollisuudet rakentuvat valmennusvuorovaikutuksessa.

### Tutkimuskohde, aineistot ja menetelmät

Tarkastelemme yhtä välityömarkkinoiden palveluiden järjestämisen muotoa, työpajatoimintaa. Työpajatoiminnassa tarjotaan valmentautujille tuettu työmahdollisuus ja pajayhteisö sekä yksilö- ja työvalmennusta (Huumonen 2014). Yksilövalmennuksessa tuetaan valmentautujaa arjenhallintaan liittyvissä asioissa ja jatkopolkujen pohdinnassa. Työvalmennuksessa keskiössä on valmentautujan kykyjen ja taitojen kehittyminen sekä uuden oppiminen työpajalla työskentelyn kautta. (Huumonen 2014; Hämäläinen & Palo 2014.) Tässä artikkelissa keskitymme tarkastelemaan vuorovaikutusta työvalmennuksessa.

Käyttämämme aineistot ovat osa kahta laajaa aineistokokonaisuutta, jotka tämän artikkelin ensimmäinen kirjoittaja on kerännyt vuosina 2015–2016 ja 2019–2020. Aineistokokonaisuudet sisältävät haastatteluja sekä havainnointia ja tallennuksia yksilö- ja työvalmennuksesta ja valmennustyön suunnittelusta. Tässä artikkelissa keskitymme työvalmennustilanteissa kerättyihin aineistoihin, jotka kattavat yhteensä 58 tuntia (Taulukko 1). Aineistot on kerätty kolmessa kolmannen sektorin organisaatiossa, joista yksi tarjoaa työpajoilla pääasiassa palkkatuettuja työjaksoja pitkään työttömänä olleille ja kaksi pääasiassa kuntouttavaa työtoimintaa. Analysoiduissa työvalmennustilanteissa työvalmentaja ja valmentautajat ovat joko jonkin konkreettisen työtehtävän äärellä tai suunnittelemassa työtä yhdessä. Työtehtävät liittyivät kierrätykseen, kuljetukseen, mediaan ja viestintään sekä työpajan omien tapahtumien ja retkien suunnitteluun.

\*\*\*TAULUKKO 1\*\*\*

Aineistot kerättiin osallistuvan ja ei-osallistuvan havainnoinnin keinoin sekä äänittämällä valmennustilanteita joko siten, että tutkija oli läsnä tilanteessa tai ilman tutkijan läsnäoloa. Havainnointimuistiinpanot kirjoitettiin vuorovaikutuksen tutkimuksen näkökulmasta sosiaaliseen toimintaan keskittyen. Etnometodologiseen lähestymistapaan pohjautuvassa vuorovaikutuksen tutkimuksessa suositaan tallennettuja – erityisesti videoituja – aineistoja, koska ne mahdollistavat vuorovaikutuksen tarkastelun uudelleen ja uudelleen kaikkine yksityiskohtineen (Arminen 2005; Heritage 1996). Tässä tutkimuksessa videointi tai äänittäminen ei ollut tutkimuseettisestä näkökulmasta mahdollista kaikissa tilanteissa, koska samoissa tiloissa työskenteli myös tutkimukseen osallistumattomia henkilöitä. Näissä tilanteissa aineistoa kerättiin havainnointimuistiinpanojen muodossa. Tilanteissa, joissa paikalla oli vain tutkimuksen osallistujia, aineistonkeruumuodoksi valikoitui äänittäminen osittain valmentajien tai työpajojen toiveiden vuoksi ja osittain siksi, että osallistujat myös nauhoittivat tilanteita itsenäisesti. Aineistonkeruun joustavuus mahdollisti pääsyn sellaisiinkin vuorovaikutustilanteisiin, joista tallennetun aineiston saaminen ei olisi ollut mahdollista. Kaikki osallistujat antoivat kirjallisen luvan tutkimukseen osallistumiselleen. Aineistoesimerkeissä käytettävät nimet ovat peitenimiä, ja muita tunnistellisia yksityiskohtia on karkeistettu ja häivytetty.

Tutkimuksessamme emme operationalisoineet etukäteen voimaantumisen ulottuvuuksia vuorovaikutuksessa. Tulkintamme hahmottui ensin aineistolähtöisen analyysin tulosten ja aiemman vuorovaikutustutkimuksen tulosten kautta, jotka sitten asetettiin vuoropuheluun voimaantumisen teorian kanssa. Analyysiprosessin alussa kokosimme aineistoista kaikki sellaiset vuorovaikutustilanteet, joissa valmentaja ja valmentautajat rakensivat omaa ja toistensa osaamista, tietämistä ja taitamista liittyen työtehtäviin ja työhön. Työskentelyn lomassa keskustellaan myös ihmisten yksityiselämästä, mutta rajasimme ne keskustelutilanteet tässä ulkopuolelle, jotta keskiöön nousisi nimenomaan työvalmennukselle keskeinen toiminta (ks. Huuromon 2014). Samalla kun keräsimme rajauksemme mukaisia vuorovaikutustilanteita aineistosta, luokittelimme niitä karkeasti sosiaalisen toiminnan pohjalta, eli kiinnittäen huomiota siihen, mitä vuorovaikutuksessa tapahtui (esimerkiksi *valmentaja antoi neuvon valmentautujalle* tai *valmentaja normalisoi omaa tietämättömyyttään*). Kun kaikki aineisto-otteet oli koottu, jatkoimme niiden jäsentämistä vertaillen: Miltä osin toiminta oli otteissa samanlaista, miltä osin erilaista? Millaiseksi valmentajan ja valmentautujien välinen suhde rakentui osana toimintaa? Analyysissa tukeuduimme aiempaan etnometodologiseen ja keskusteluanalyttiseen tutkimustietoon vuorovaikutuksesta koskien erityisesti toimintajaksoja (Schegloff 2007) sekä tietoon (Heritage 2013) ja valtaan (Stevanovic & Peräkylä 2012, 2014) liittyvien suhteiden rakentumista.

Etnometodologisen etnografian perinteen mukaisesti ammensimme analyysiin aineksia myös kenttämuistiinpanoihin kirjatusta tutkijan ajatuksista ja kokemuksista (ks. Francis & Hester 2004; Travers 2011, 62–82). Tutkijan kokemukset vuorovaikutustilanteista ovat siis osa aineistoa erityisesti silloin, kun tutkija on tehnyt osallistuvaa havainnointia. Kenttämuistiinpanot kuvaavat esimerkiksi, millaista osaamista tutkija koki, että hänellä oletetaan olevan erilaisiin työpajan tehtäviin osallistuessaan ja millaisesta toiminnasta tutkija teki päätelmiä näistä oletuksista (vrt. Travers 2011, 65–67). Etnometodologisessa tutkimuksessa tutkija on aina osa tutkittavaa ilmiötä vähintään kompetenttina kulttuurin jäsenenä (Francis & Hester 2004, 27–28) ja tutkimuksessamme osallistuva havainnointi vahvisti tätä osallisuutta. Aineistolähtöisen analyysivaiheen jälkeen suhteutimme vuorovaikutuksen jäsenystämme Drydykin (2013) esittämiin voimaantumisen kolmeen ulottuvuuteen.

Seuraavassa luvussa esittelemme analyysia aineistossamme tyypillisten, havainnollistavien esimerkkien avulla. Äänitettyjen vuorovaikutustilanteiden litteraatioissa olemme käyttäneet merkintätapoja, jotka tuovat esiin vuorovaikutuksen yksityiskohtia maltillisesti (verrattuna esimerkiksi etnometodologisen keskusteluanalyysin litterointikäytäntöihin), koska analyysimme keskittyy keskusteluanalyyttistä tutkimusta yleisemmällä tasolla puheen sisältöihin ja niissä ilmenevään sosiaaliseen toimintaan. Litteraatioissa olemme merkinneet hakasulkeilla päällekkäin puhumista, suluissa olevilla viivoilla sanoja, joita ei ole kuultu, kaksoissulkeilla tutkijan tiivistettyä kuvausta tilanteesta ja kaksoishakasulkeilla anonymisoituja kohtia. Välimerkit olemme merkinneet kieliopillisten sääntöjen mukaan.

## Työvalmennuksen vuorovaikutuksen ja voimaantumisen analyysi

Esittelemme voimaantumisen ulottuvuuksien rakentumista aineistossamme kolmessa toiminnan kontekstissa: 1) työtehtävien ja -käytäntöjen esittelemisessä, 2) epävarmuuden ja hankaluuksien kohtaamisessa ja 3) päätösten tekemisessä. Keskitymme näihin kolmeen, valmennuksessa usein toistuvan toiminnan kontekstiin, jotta pystymme samankaltaisten valmennustilanteiden vertailun avulla havainnollistamaan voimaantumisen eri ulottuvuuksien rakentumista työvalmennuksessa.

### Toiminnan konteksti 1: Työtehtävien ja -käytäntöjen esitleminen

#### **Esimerkki 1.** (Muistiinpano osallistuvasta havainnoinnista)

[[Erikoiskategorian tuotteiden]] lajittelu on minulle vaikeaa: en vieläkään tunnista, mitä sinne on menossa. Myös [[kaksi erikoiskeräystä]] ovat haastavia. Muut ovat näihin paljon rutinoituneempia. Minun kysymyksiini ei kuitenkaan koskaan suhtauduta

vähättelevästi, eikä oleteta, että tietäisin. Minusta vaikuttaa siltä, että en ole tässä suhteessa erikoistapaus. [[Valmentaja]] kohtelee jokaista kysymystä relevanttina: hän ei vain vastaa, miten asia on, vaan selittää, miksi vastaus ei välttämättä ole yksiselitteinen.

Yhdellä työpajalla ensimmäinen kirjoittaja pääsi havainnoimaan kierrätystuotteiden lajittelutyötä siten, että osallistui itse työhön. Havainnointimuistiinpanoissaan hän kuvaa toistuvasti kokemustaan siitä, että työssä on tuntunut hyvältä olla mukana. Tämä tunne ei kumpua siitä, että lajittelutyö olisi aina helppoa ja itsestään selvää – päinvastoin tietyt lajittelukategoriat tuottavat hänelle toistuvasti haasteita, kuten yllä olevassa muistiinpanossa tulee esiin. Sen sijaan tunnetta tuottaa se, että epävarmuutta ei tarvitse piilotella. Yhdessä työskentelevät valmentautujat ja valmentaja kysyvät toisiltaan tulkinta-apua, ja valmentaja rakentaa lajittelukategorioista kuvaa sellaisina, että ne eivät ole yksiselitteisiä. Näin ollen on ymmärrettävää ja hyväksytyä olla epävarma kategorioista ja käydä niistä jatkuvaa yhteistä puntarointia.

Työtehtävien kohtelemisen sellaisina, että niissä on hyväksytyä olla epävarma, oli havaittavissa aineistossamme myös laajemmin. Esitämmekin, että voimaantumiseen kuuluva hyvinvoinnin ulottuvuus rakentuu siinä, miten epävarmuutta ja hankaluuksia kohdellaan ymmärrettävinä, normaaleina ja hyväksyttävinä. Näin tehtiin yleisesti jo ennen kuin epävarmuutta ja hankaluuksia oli varsinaisesti tullut vastaan. Seuraavat kolme esimerkkiä havainnollistavat, miten valmentajat eri tavoin rakentavat tällaista sallivaa suhdetta työtehtäviin ja -käytäntöihin, kun he esittelevät niitä.

### **Esimerkki 2.** (Muistiinpano ei-osallistuvasta havainnoinnista)

((Kirsi-valmentaja demonstroi koneellaan kuvankäsittelyohjelman käyttöä.))

Kirsi: ”No ni, kaikki on ny kakkosleierillä ja ’pen tool’. Mä meen tosi lähelle ((kuvassa)). En yhtään ihmettele, jos teillä menee hermo, koska **mulla ainakin meni hermo, kun tätä opettelin... Haasteellisin osuus on kaarien tekeminen.**”

### **Esimerkki 3.** (Ääninauhointi)

((Raimo-valmentaja esittelee kuljetustyöhön laadittua uutta työsuojelelun toimintaohjelmaa.)) Raimo: ”Eli jos joku vahinko sattuu, niin silloin ilmoitus vaan [[toiselle valmentajalle]] ja sit mie oon varmaan yks henkilö, joka sit tulee sit tutkimaan. ((...)) **Tää on oleellinen asia**, mikä täs vahinkojen, vaaratilanteiden, tapaturmien tutkinnas on tärkeetä. **Se, et me opitaan niist.** Silloin kun sattuu vahinko, niin eniten harmittaa sitä, jolle se vahinko sattuu. Et se on ihan varma, se on ihan varma ((naurahtaa)), että tulipa hölmöilty. Ja se on, **jokainen meist on tuntenu niitä**

**tunteita.** Mut se, että tota ei tarvi yksin kantaa sitä ongelmaa. Eli meilt tulee sitte henkilöit, jotka tutkii näit asioit, et mikäs meni pieleen. Ja **tää on inhimillist toimintaa.** ((...)) Eli nythän mehän tehtiin tää vahinkotilannetutkinta, näis ei oo koskaan nimiä, koska ei oo mitään syytä syyllistää ketään. **Mulle on sattunu tehtail aika isoi vahinkoi,** ja siel on ollu tutkimas sitte, ku mie olin [[tehtaalla työntekijänä]]. Mut että **mie olen oppinu niist sitte.**”

#### **Esimerkki 4.** (Ääninauhitus)

((Annika- ja Hilikka-valmentajat ja neljä valmentautujaa keskustelevat pajalla toteutettujen liikuntatapahtumien ja retkien onnistumisesta ja tulevien tapahtumien ja retkien järjestämisestä.)) Annika: ”Ja nyt just, mikä tuli täs Hilkan puheessa, niin jonka voi, te voitte kans kirjata, niin on se vuosikellostyyttee. ((...)) Koska **täähän on haasteellista ja meille uutta nyt** tää syys- syyskausi, talvi, kevättalvi.” ((Muut myöntelevät.)) Annika: ”Niin **meiän täytyy kuitenkin saada sinne niitä,** sekä liikunnan puolelle talviliikuntaa että sitte tähän tota (luontoilu).”

Valmentajien tavoissa esitellä työtehtäviä ja -käytäntöjä toistuvat kaksi seikkaa, joista ensimmäisen tulkitsemme liittyvän hyvinvoinnin ulottuvuuden rakentamiseen: ensinnäkin työhön liittyvät haasteet ja haasteiden herättämät tunteet tuodaan esiin normaaleina, kaikkia (sekä valmentajia että valmentautujia) koskevana. Esimerkissä 2 valmentaja toteaa kuvankäsittelytehtävän haasteellisuuden väitelauseen muodossa (*”haasteellisin osuus on...”*) ja peilaa haasteiden mahdollisesti aiheuttamia negatiivisia tunteita omiin kokemuksiinsa siltä ajalta, kun hän opetteli tehtävää (*”mulla ainakin meni hermo”*). Myös esimerkissä 3 valmentaja käyttää omia kokemuksiaan todisteena sille, että kaikille sattuu vahinkoja ja kaikkia vahinkojen sattuminen harmittaa (*”jokainen meist on tuntenu niitä tunteita”*). Esimerkissä 4 uuden tehtävän haasteellisuus tuotetaan kaikkia koskevana ”me”-pronominia käyttämällä ja yhteisesti tiedossa oleva asiaa kuvaavalla ”-hän”-päätteellä (*”täähän on haasteellista ja meille uutta nyt”*) (ks. Hakulinen ym. 2004, §830).

Toinen katkelmissa toistuva seikka on haasteiden ja virheiden kuvaaminen sellaisina, että ne eivät estä toimintaa. Esimerkeissä 2 ja 3 tämä tehdään siten, että kuvataan oppimista: esimerkissä 2 valmentaja kuvaa haastavan tehtävän sellaisena, jonka hän itsekin on aikoinaan oppinut ja esimerkissä 3 valmentaja kuvaa, miten on itse oppinut omista vahingoistaan ja miten työsuojelussa ylipäättään vahingoista oppiminen on olennainen osa toimintaa. Esimerkissä 4 puolestaan valmentaja toteaa heti tehtävän haasteellisuuden esiin tuotuaan sen, että *”meiän täytyy kuitenkin saada sinne niitä”* – eli haasteellisuudesta huolimatta heidän tulee tehtävä hoitaa.

Hyvinvoinnin ulottuvuuden keskiössä on siis työpajan tehtäviin ja tarvittavaan osaamiseen liittyvän epävarmuuden ja hankaluuksien kohtelemisen ymmärrettävinä, normaaleina ja hyväksyttävänä. Silloin kun tähän kietoutuu myös oppimisen merkityksen korostaminen, tullaan tulkintamme mukaan osittain toimijuuden ulottuvuuden alueelle. Kun valmentajat esittelevät työtehtäviä ja -käytäntöjä, he korostavat usein sekä oppimista että kokeilemistakin oppimisen keinona. Seuraavat kaksi aineistoesimerkkiä havainnollistavat lisää tätä hankaluuksien voittamista opetteluun kautta. Esimerkissä 5 valmentaja kuvaa tehtäviä sellaisina, joissa pääsee vauhtiin ”pikkuhiljaa” ja jotka ”oppii ihan kuka tahansa” – eli vaikka valmentautuja ei tehtäviä heti osaisikaan, ne ovat varmasti opittavissa. Esimerkissä 6 valmentaja puolestaan tuo toistuvasti esiin, että kuvankäsittelyohjelman käytössä opeteltavaa työkalua voi kokeilla ja testaila – eli valmentautuja voi oppia uutta taitoa yrityksen ja erehdyksen eli oman aktiivisen toiminnan kautta.

**Esimerkki 5.** (Muistiinpano ei-osallistuvasta havainnoinnista)

((Kielo-valmentaja kertoo uusien valmentautujien perehdytystilaisuudessa.)) Kielo:  
”Lajittelussa vähän ohjaajapulaa. Olkaa maltillisia. **Pikkuhiljaa pääsette siinä vauhtiin. Sen oppii ihan kuka tahansa.**”

**Esimerkki 6.** (Muistiinpano ei-osallistuvasta havainnoinnista)

((Kirsi-valmentaja demonstroi kuvankäsittelyohjelman käyttämistä.)) Kirsi: ”no ni, nyt **te voitte testaila**, mitä tää path finder tekee”. Hän demonstroi erilaisia toimintoja. ”**Te voitte kokeilla**”. Hän näyttää erilaisia vaihtoehtoja ja **kehottaa testailemaan**.

Toimintamahdollisuuksien lähestymistapaan perustuvassa voimaantumisen määrittelyssä toimijuuden ulottuvuus pitää sisällään sekä toiminnan omaehtoisuuden että merkityksellisyyden (Drydyk 2013). Kun valmentajat korostavat edellä kuvaamallamme tavalla oppimisen ja kokeilemisen mahdollisuuksia, tulkitsemme, että he rakentavat valmentautujille mahdollisuuksia omaehtoiseen toimintaan. Toiminnan *merkityksellisyys* ei kuitenkaan rakennu samoilla keinoilla – pikemminkin epävarmuuden ja hankaluuksien kohtelemisen ymmärrettävinä, normaaleina ja hyväksyttävänä (eli hyvinvoinnin ulottuvuuden vahvistaminen) saattaa jopa rakentaa työtehtävistä ja -käytännöistä kuvaa vähämerkityksellisinä. Merkityksellisyyttä voidaan kuitenkin rakentaa työtehtävien ja -käytäntöjen esittelemisen lomassa, kuten seuraavassa esimerkissä, joka on samasta tilanteesta kuin esimerkki 3. Valmentaja perustelee uuden työkäytännön, työsuojelun toimintaohjelman käyttöönoton, merkitystä työpajayhteisölle työntekijöiden (eli valmentautujien) näkökulmasta. Puheenvuorossa rakennetaan uuden toimintatavan merkityksellisyyttä kuvaamalla

sitä ”*työntekijöistä välittämisenä*”, ja lisäksi valmentautujien oma toiminta kuvataan olennaisena osana muutosta.

#### **Esimerkki 7.** (Ääninauhitus)

Raimo: ”Mut mitä paremmin me tiedetään ennakolt, mikä vois mennä pieleen, niin sitä vähemmän näit tapaturmii sattuu. Tiedän kokemuksesta, kun vahinkoi, tapaturmii, vaaratilanteit tutkitaan, joka vaaratilanne, niin ne tulee romahtaan. ((...)) Sen takii, että **henkilöiden käyttäytyminen tulee muuttumaan**. Tulee huomioimaan alitajuntaisesti niit juttui. Eli silloin, **kun välitetään työntekijöist**, silloin välitetään kaikist asioist ja se välittäminen tuo sellast turvallisuutta ja **se tuo sitte hyvää toimintaa**.”

Kaiken kaikkiaan silloin, kun aineistossamme valmentajat esittelevät työpajan työtehtäviä ja -käytäntöjä, he tyypillisesti kohtelevat epävarmuutta ja hankaluuksia ymmärrettävinä, normaaleina ja hyväksyttävänä, ja näin tulkintamme mukaan rakentavat voimaantumisen hyvinvoinnin ulottuvuutta. Korostamalla epävarmuuden ja hankaluuksien selättämisen mahdollisuuksia sekä oppimista ja kokeilemista ja niiden myötä saavutettavaa onnistumista rakennetaan myös toimijuuden ulottuvuuteen kuuluvaa omaehtoisuutta. Toimijuuden ulottuvuuden toinen puoli, merkityksellisyys, vaatii kuitenkin erillistä sanoittamista. Vallan ulottuvuutta emme tunnistaan työtehtävien ja -käytäntöjen esittelemisessä. Tämä selittyy toiminnan luonteella: kun esitellään työtehtäviä ja käytäntöjä, päätökset niistä ovat jo olemassa, eikä valta tällöin tule lähtökohtaisesti relevantiksi osaksi vuorovaikutusta.

#### Toiminnan konteksti 2: Epävarmuuden ja hankaluuksien kohtaaminen

##### **Esimerkki 8.** (Muistiinpano osallistuvasta havainnoinnista)

Olen lajittelemassa [[mahdollisesti X-kategoriaan kuuluvaa tuotetta]] ja koska [[X]] on itselleni edelleen hieman hämärä kategoria, kysyn taas [[valmentajalta]], kuuluuko [[tuote tähän kategoriaan]]. Jokin hänen vastaamisen tavassaan implikoi, että [[tuote]] on jo ehkä kertaalleen luokiteltu ja odottamassa [[X-kategorian laatikkoon]] menemistä. Kysyn, ”vai oliko tämä jo menossa”. [[Valmentaja]] vastaa, **etten tietenkään voinut mitenkään tietää**. Myös myöhemmin puolelleni kerääntyy [[X-kategorian]] näköisten [[toisenlaisten tuotteiden]] pino, joista kysyn, ovatko [[X-kategoriaan]] menossa. [[Valmentaja]] toteaa, että **jossain vaiheessa aina menee tällaiseksi, että yhden pitäisi osata lukea toisten ajatukset**. Taas minulle tulee sellainen olo, **etten ole tehnyt mitään väärin tai ollut huolimaton/kuuntelematta**, vaan syy on tilanteen ja kaikkien yhteinen. Tai oikeastaan ei edes ole relevanttia puhua ”syystä” siinä mielessä, että

ylipäättään mitään pahaa olisi tapahtunut, vaan tilanteet vain menevät näin ja se on hieman huvittavaa.

Edellisessä luvussa keskityimme tilanteisiin, joissa valmentajat esittelevät työtehtäviä ja -käytäntöjä. Tällaisessa toiminnan kontekstissa epävarmuutta ja hankaluuksia kohdellaan aineistossamme ymmärrettävinä, normaaleina ja hyväksyttävinä ennakoivasti, eli ennen kuin epävarmuus ja hankaluudet ovat edes realisoituneet. Tässä luvussa siirrymme katsomaan tilanteita, joissa näin on tapahtunut, eli valmentautuja ottaa esille jonkin epäonnistumisen tai mahdollisesti korjaamista vaativan asian omassa toiminnassaan.

Esimerkin 8 havainnointimuistiinpanossa näkyy, miten hyvinvoinnin ulottuvuutta rakennetaan työvalmennuksessa myös tällaisissa toimintajaksoissa. Vaikka havainnoija on epäonnistunut tulkitsemaan lajittelutyön käytäntöjä, jotka muille ovat selviä (tiettyyn kohtaan lajittelualuetta kasatut tuotteet ovat menossa tiettyyn kategoriaan), valmentaja kohtelee tätä epäonnistumista ymmärrettävänä. Käytäntöä ei ”*tietenkään voinut mitenkään tietää*” ja sellaisen oletaminen olisi sama kuin olettaisi yhden pystyvän ”*lukemaan toisten ajatukset*”. Havainnoijalle tämä tuottaa kokemuksen siitä, ettei mitään pahaa ole tapahtunut – epäonnistuminen on siis paitsi ymmärrettävä, myös hyväksyttävä.

Hyvinvoinnin ulottuvuus rakentuu esimerkissä 8 siis vahvasti, mutta miten voimaantumisen muut ulottuvuudet tulevat vastaavissa toiminnan konteksteissa näkyviin? Esimerkki 9 havainnollistaa toimijuuden ulottuvuuden rakentamista, kun valmentautuja tuo esiin omaan työhönsä liittyvää epävarmuutta: hänen laatimastaan opastekstistä puuttuu väliotsikko.

#### **Esimerkki 9.** (Ääninauhitus)

((Riitta-valmentautuja esittelee laatimaansa työergonomiaopasta Siiri- ja Kielo-valmentajille.))

01 Riitta: Joo. Sit oli tää tosiaan tää toinen otsikko, mis on tää ku oli oikea

02 nostotekniikka. Ja sit on tää niinkun öö mm noh, ku tää on periaatteessa

03 eri eri työpisteiden ergonomia- öö ohjaus niinkun ja se nyt on vähän

04 niinku et mä, **se nyt täytyy jotenki tää joku väliotsikko keksiä.**

05 ((pitkähkö tauko))

06 Siiri: Toi on kyllä tosi hyvä, ku sä oot ajatellu sen niinku työpisteitten mukaan,

07 niin sit se nimenomaan koskettaa tätä paikkaa. Et se just siihen

08 perehdytyskansioonki on [(-)].

09 Kielo: [On joo. Just yks alottaneista, kun mä perehdytin,

10 niin tota kysy tai jotenki sano, et opetetaaks teillä nostotekniikoita. Ja

11           (-- ) mun oli niin hyvä sanoo, että meil on tulossa tästä hyvä infopaketti.

12 ((Siiri ja Riitta myöntelevät Kielon vuoron aikana.))

Kun valmentajat vastaavat Riitan vuoroon, he suuntaavat huomion työn sisältöihin ja niiden arvoon työpajalle: Siiri korostaa, että työpistekohtainen ohjeistus on relevantti työpajalle (rivit 6–8) ja Kielo vahvistaa tätä relevanssia kertomalla konkreettisen esimerkin siitä, että nostotekniikoiden ohjeistuksia on kaivattu (rivit 9–11). Siiri myös kohtelee Riittaa itsenäisenä osaajana ja ohjeistuksen tekijänä: ”sä oot ajatellu sen” (rivi 6). Näin valmentajat vahvistavat Riitan osaamista ohjeistukseen liittyvissä teemoissa ja rakentavat työn merkityksellisyyttä työpajan kannalta. Tulkitsemme vuorojen näin vahvistavan toimijuuden ulottuvuutta. Sen sijaan tässä esimerkissä hyvinvoinnin ulottuvuus ei tule samalla tavalla näkyviin kuin edellisissä esimerkeissä, koska Riitan epävarmuuteen työnsä rakenteesta ja otsikoinnista ei tartuta.

Seuraava esimerkki havainnollistaa, miten valmentajat vahvistavat sekä hyvinvoinnin että toimijuuden ulottuvuuksia, kun he vastaavat valmentautujan epävarmuuteen ja haasteisiin.

#### **Esimerkki 10.** (Ääninauhitus)

((Annika-valmentaja on pyytänyt jokaista kertomaan vuorollaan, miltä oma tähänastinen työ on tuntunut. Valmentautuja Vuokko on kertonut, että osallistujien mukaan saaminen järjestettyihin tapahtumiin on tuntunut haasteelliselta.))

01 Vuokko: Mut että ihan noi tollaset niin sanotusti ilmaseks järjestetyt, mitä nyt on  
02           yrittäny tunkee vähän joka viikolle kävelylenkkii ja tollasta, ni yhteenki,  
03           oliks se viime viikolla Reiman kaa kahestaa käytii kävelees ja.

04 ((Annika myöntelee Vuokon puhuessa.))

05 Annika: Joo-o. Joo-o. **Sitä vaan täytyy.**

((poistettu: Reima ja Vuokko kertovat, että edellisellä lenkillä oli koiria mukana.))

06 Hilka: Joo ku mie nyt tiiän ainakin meiän porukasta, niinku ne käy lenkil  
07           muutenkin. Ei ne enää työajalla tai siinä vaiheessa, ku niillä on työaika  
08           alkaa olee loppu, ni ei ne viitti enää lähtee. Mut ku nää retket on sit taas  
09           toinen juttu, ku ne ei päässy mihkää tälläsii paikkoihin, niin sit ne lähtee  
10           mukaa. **Niin siks tää menee meiän porukka näin.** Sen mä tiedän.

11 ((Vuokko myöntelee Hilkan puhuessa.))

12 Annika: Ja sillee ymmärtääki, mut et **toisaalta ihan yhtä tärkeä puoli siinä**  
13           **lenkkeilyssä on sen ite lenkkeilyn lisäksi se, porukalla menee.**

Esimerkissä 10 kaksi valmentajaa, Annika ja Hilka, kohtelevat eri tavoin Vuokon esiin nostamaa haastetta, vaikeutta saada ihmisiä mukaan hänen järjestämiinsä tapahtumiin. Yhtäältä Hilka rakentaa Vuokon kohtaamasta haasteesta ymmärrettävää ja normaalia. Hän selittää ohjauksessaan

olevien valmentautujien ( ”*meiän porukan*”, rivit 6 ja 10) innottomuutta lähteä yhteisille lenkeille syillä, jotka liittyvät valmentautujien omiin tapoihin ja mieltymyksiin. Nämä syyt esitetään asiantiloina, jotka Hilikka ”*tietää*” (rivit 6 ja 10) – ei asioina, jotka riippuisivat Vuokon tekemisistä. Näin Hilikka implikoi, että Vuokon järjestämissä lenkeissä itsessään ei ole vikaa. Toisaalta Annika rakentaa Vuokon työstä vaivannäköä vaativaa ja merkityksellistä. Annikan vuoro ”*sitä vaan täytyy*” (rivi 5) kohtelee Vuokon kohtaamaa haastetta olemassa olevana ja erityistä panostusta, ”*täytymistä*”, vaativana. Lisäksi Annikan vuoro riveillä 12–13 perustelee Vuokon järjestämien lenkkien tärkeyttä eksplisiittisesti. Kahden valmentajan vastaukset yhdessä rakentavat siis sekä hyvinvoinnin ulottuvuutta (haasteiden ymmärrettävyyttä ja normaaliutta) että toimijuuden ulottuvuutta (Vuokon työn merkityksellisyyttä). Tässä esimerkissä valmentautujan esiin nostaman haasteen monipuolista käsittelyä luultavasti helpottaa se, että haaste ei ole akuutisti ratkaisua vaativa, vaan haasteet ovat sellaisenaan keskustelun aiheena kokouksessa.

Kaiken kaikkiaan, kun valmentautajat tuovat esiin epävarmuutta ja haasteita työssään, valmentajien vastaamisen tavat saattavat korostaa hyvinvoinnin ulottuvuutta (esimerkki 8) tai toimijuuden ulottuvuutta (esimerkki 9). Esimerkki 10 havainnollisti, miten molempien ulottuvuuksien rakentaminen samalla kertaa on niin ikään mahdollista. Sen sijaan vallan ulottuvuus jää näissä esimerkeissä edelleen tulkintamme mukaan näkymättömiin. Seuraavassa luvussa keskitymme toiminnan kontekstiin, jossa vuorovaikutuksen näkökulmasta valta on jo lähtökohtaisesti relevantti, eli päätöksentekoon.

### Toiminnan konteksti 3: Päätösten tekeminen

Jotta voimaantumisen voisi toteutua toimijuuden ja hyvinvoinnin ulottuvuuksien lisäksi myös vallan ulottuvuudella, valmentautujan on päästävä osalliseksi tilanteita, joissa hänellä on mahdollisuus vaikuttaa yhteisön toimintaan. Erityisesti päätöksiä tehdessä vallan ulottuvuus tulee relevantiksi osaksi vuorovaikutusta (ks. Stevanovic & Peräkylä 2012). Vuorovaikutustilanteissa valtasuhteita voidaan jäsentää erottamalla toisistaan valtaan liittyvä *asema* ja tilanteessa rakennettava *asemoituminen* (Stevanovic & Peräkylä 2014). Työpajavalmennuksessa valmentajan ja valmentautujan valta-asetat ovat heidän institutionaalisten rooliensa vuoksi lähtökohtaisesti epäsymmetriset: viime kädessä valmentaja vastaa työpajan toimintojen legitimitetistä suhteessa esimerkiksi rahoittajaan, lainsäädäntöön ja työpajayhteisön kokonaisuuteen. Epäsymmetria ei kuitenkaan välttämättömästi läpäise työpajan toimintaa, vaan valmentajan ja valmentautujan asemoituminen omiin ja toistensa oikeuksiin ja velvollisuuksiin rakentuu vuorovaikutustilanteiden kuluessa (ks. Stevanovic & Peräkylä 2014).

Katsomme seuraavaksi kahta esimerkkiä suunnittelupalavereista, joissa tehdään päätöksiä työpajan yhteisistä tapahtumista ja virkistystoiminnasta. Tulkitsemme, että tällaisissa tilanteissa toimijuuden ulottuvuuteen kuuluva *merkityksellisyys* on mukana toiminnan luonteen kautta: tapahtumat ja aktiviteetit saattoivat kerätä paljon vapaaehtoisia osallistujia ja olivat siten tulkintamme mukaan arvostettuja työpajayhteisössä. Keskitymme siis jäsentämään vuorovaikutustilanteista toimijuuden ulottuvuuteen kuuluvan omaehtoisuuden sekä vallan ja hyvinvoinnin ulottuvuuksien rakentumista.

**Esimerkki 11.** (Ääninauhitus)

((Valmentautajat ja Annika-valmentaja suunnittelevat virkistystoimintaa.))

01 Annika: **Mitäs vielä nyt mahutettas sitten, jos ollaan lokakuu?**

((poistettu n. 20 sekuntia: keskustelua virkistystapahtumien ajankohdasta ja ulkopuolinen keskeyttää keskustelun hetkeksi))

02 Vuokko: Seinäkiipeily olin suunniteltu.

03 Annika: Joo-o.

04 Vuokko: En oo mitää lyöny lukkoon.

05 Annika: [Eli-

06 Vuokko: [Itte kävin tos kesäl oman loman aikana kattomassa paikan.

((poistettu: Vuokko kertoo tarkemmin seinäkiipeilyn valmistelusta.))

07 Annika: Aivan. Ja tota niin missäs-, **Maksaaks se?**

08 Vuokko: Mm maksaa.

09 Annika: Joo-o.

10 Vuokko: Sen takii mie en oo sit mihkää [tunkenukaa ku mie aattelin

11 Annika: [Aivan.

12 Vuokko: et mie neuvottelen eka sun kaa.

13 Annika: Mm-m. **Mut se on ok. Ja oisko se nyt sitte lokakuuta?**

14 Vuokko: No se vois olla vaikka lokakuuta.

15 Annika: Joo-o. **Eli buukataa se sinne niin hoida sitte se eteenpäin.** Mm en mie

16 jaksaks kyl missää roikkua seinällä. Eiks siin, **miten sitä tehää?**

17 ((naurahtaa))

18 Vuokko: No siel on seinät täynnä kiipeilyratoi.

((poistettu: Vuokko kertoo seinäkiipeilystä ja aikeistaan kokeilla sitä etukäteen.))

19 Annika: **Aivan. Hyvä. Buukataan se sinne.**

Esimerkissä valmentaja Annika rakentaa toimijuuden ulottuvuuteen kuuluvaa toiminnan omaehtoisuutta kohtelemalla Vuokkoa virkistystoiminnan vastuullisena suunnittelijana, jolla on tietoa ja näkemystä siitä, mitä ohjelmaan kannattaisi laittaa. Tämä näkyy siinä, että valmentaja kysyy Vuokolta virkistystoiminnan suunnitelmia (rivi 1) ja yksityiskohtia seinäkiipeilyn

toteuttamisesta (rivit 7 ja 16), asettuu vastaanottamaan näitä tietoja ja valtuuttaa Vuokon hoitamaan suunnitelmaan toteutusta (rivi 15).

Sen sijaan vallan ulottuvuutta ei tässä esimerkissä täysin vahvisteta, vaikka valtaa kohdellaankin relevanttina. Esimerkissä valmentaja ja valmentautuja nimittäin asemoivat toisensa epäsymmetriseen suhteeseen siten, että valmentajalla on ensisijainen valta päättää aktiviteetista. Vuokko kohtelee valmentajaa eksplisiittisesti ensisijaisena päätöksentekijänä ensinnäkin kertomalla, että hän on odottanut neuvottelua valmentajan kanssa ennen kuin merkkää suunnitellun tapahtuman kalenteriin (rivit 4, 10 ja 12). Toiseksi valmentaja kohtelee itseään ensisijaisena päätöksentekijänä myöntelemällä tätä Vuokon selontekoa (rivit 11 ja 13). Toisin sanoen valmentaja ei omalla toiminnallaan vastusta Vuokon hänelle rakentamaa ensisijaisen päätöksentekijän asemaa. Kolmanneksi valmentaja on esimerkissä se, joka toteaa päätöksen syntyneen (rivit 15 ja 19).

Toisaalta päätöksenteon tapa pehmentää valmentajan ja Vuokon välistä vallan epäsymmetriaa ja rakentaa myös Vuokosta vähintäänkin vahvaa osallistujaa päätöksentekoon. Ensinnäkin, päätös syntyy Vuokon suunnitelman pohjalta. Toiseksi, vaikka valmentaja kysyy, maksaako seinäkiipeily, hän ei kysy tarkkaa hintaa vaan toteaa maksullisuuden olevan ”ok” (rivi 14). Valmentaja kohtelee siten maksullisuutta pikemminkin taustatietona kuin päätökseen vaikuttavana seikkana toisin kuin Vuokko. Kolmanneksi, valmentajan vuoro ”*ja oisko se nyt sitte lokakuuta*” (rivi 14) siirtyy suoraan maksullisuuden hyväksyttävyyden toteamisen jälkeen suunnitelman käytännön toteutuksen aikatauluun. Valmentaja kohtelee Vuokon suunnitelmaa siis vain hyväksymistä, ei laajempaa yhteistä puntarointia tai perustelemista vaativana. Kaiken kaikkiaan esimerkissä siis toimijuus rakennetaan Vuokolle, ja päätös syntyy hänen tuottamansa suunnitelman ja tiedon perusteella, mutta viimekätinen valta aktiviteettia koskevasta päätöksestä säilyy valmentajalla.

Viimeisessä esimerkissämme esitämme, miten niin hyvinvoinnin, toimijuuden kuin vallankin ulottuvuudet yhdistyvät samassa toiminnan kontekstissa.

#### **Esimerkki 12.** (Ääninauhointus)

01 Annika: Joo, eli pitäskös nyt sitten tota ideoida nyt sitten ihan tästä

02 eteenpäin? **Mitäs meillä on jo toimintakalenteris täl hetkel?**

03 Vuokko: No toimintakalenteris ei nyt vissii ollu tälle kuulle laitettu

04 kun sitä asahii ja sitte kävely.

((poistettu: Puhuvat siitä, miten nopeasti kesä meni, lomista ja matonpesusta.))

05 Reima: Nyt on vielä sitten se, tästä syksystä se puolukka-aikahan on vaikka  
06 ens viikon. Kaikki me tunnus- tunnetaan puolukka, mutta sitte  
07 toinenhan on, sieniaikahan on vielä. Nyt on vaan se, että tästä meiän  
08 omasta porukasta ei oo vissii ketää ku varmast. Ei oo semmosta  
09 sienestyksen harrastajaa, joka varmasti [tietää ne ruokasienet.  
10 Annika: [Ai niin.  
11 ((Annika ja Hilikka myöntelevät Reiman vuoron aikana.))  
12 Vuokko: Mie en ainakaa mun tietämyksil uskalla lähtee viemää ketää mettää.  
13 Hilikka: **Ei.**  
14 Reima: Ei.  
15 Vuokko: (Kyl mie) omaa käyttöö uskallan kerätä.  
16 Hilikka: **Joo, en [(miekää/mie ainakaa).**  
17 Annika: [Niin joo.  
18 Reima: Öö niin, puolukkajuttuhan menis meiän porukal.  
19 Siinä on muuten liikunta samassa sitten.  
20 Annika: Niin on.  
21 Hilikka: Niin. No täst ollaan, niinkun tosta puolukkaretkistä nyt ollaa  
22 puhuttu vuos kaupal, mut koskaa ei olla niinkun saatu aikaseks.  
23 Reima: **No eiks se sit pidä tehdä?**  
24 Hilikka: (Ne oli) tota [[toisella paikkakunnalla]] ainaki on puolukat kypsii.  
((poistettu: Hilikka kertoo tarkemmin tietojaan puolukoiden kypsyydestä.))  
25 Vuokko: Mihin myö sit mentäs?  
26 Reima: No siinähan se on, että kukas ne paikat parhaiten tuntee. Sul on-  
27 Vuokko: Mie oon käyny [[alueen]] mettissä, mutta siellä on nyt aika pitkälti  
28 myllätty maastoo sillee, että siellä on menny tosi monet  
29 sienimestatkii ylösalas. Siä kaadetaan metikkö.  
((poistettu: Neuvottelevat siitä, mihin voisivat mennä.))  
30 Annika: Joo. Mut hei, puolukkaretki joka tapauksessa ja **Reima nyt**  
31 **haarukoi semmosen jonku henkilön, joka tuntee näit paikkoja.**

Myös tässä esimerkissä valmentajat kohtelevat valmentautujia yhteisten aktiviteettien vastuullisina suunnittelijoina, ja tulkintamme mukaan rakentavat näin toimijuuden ulottuvuutta. Esimerkin alussa Annika-valmentaja ohjaa keskustelun työpajan toimintakalenteriin, eli valmentautujien yhteisten tapahtumien ja aktiviteettien järjestämiseen, ja kysyy, mitä tällä hetkellä kalenterissa on

(rivi 2). Kysymyksellään valmentaja asettuu sellaiseen asemaan, että paras tieto aktiviteettien suunnittelun tilanteesta on valmentautujilla. Niin ikään, kun päätös aktiviteetista on tehty, valmentaja toteaa vastuun sen käytännön toteutuksesta olevan Reima-valmentautujalla (rivi 30). Esimerkissä myös valmentautajat kohtelevat itseään vastuullisina ja asiasta tietävinä suunnittelijoina: Reima pohjustaa ehdotusta yhteisestä marja- ja sieniretkestä mainitsemalla, että puolukka- ja sieniaika on parhailaan (rivit 5–7) ja nostaa esille myös suunnitelman toteutukseen liittyvän haasteen (rivit 7–9). Valmentautajat Reima ja Vuokko pohtivat myös keskenään, mikä olisi hyvä retkipaikka (rivit 25–29).

Hyvinvoinnin ulottuvuus rakentuu esimerkissä 12 samaan tapaan kuin aiemmissa esimerkeissä, eli epävarmuutta ja hankaluutta kohdellaan hyväksyttävänä ja normaalina. Työtehtäviin liittyvän hankaluuden tuo tässä esiin Reima, joka toteaa, että sieniretken toteutukseen tarvittaisiin tietoa, joka työpajan väeltä puuttuu (rivit 8–9). Vuokko-valmentautuja vahvistaa tiedon puutteen omalta osaltaan riveillä 12 ja 15. Tämän jälkeen Hilikka-valmentaja kohtelee tiedon puutetta normaalina vahvistamalla, että sama pätee häneen itseensä (rivi 16). Tiedon puuttumista kohdellaan siis tosiasiana, ei epäonnistumisena tai muutosta vaativana seikkana.

Vallan ulottuvuus tulee esimerkissä relevantiksi, koska käsittelyssä on ehdotus yhteisistä aktiviteeteista, puolukka- ja sieniretkestä. Kuten edellisessäkin esimerkissä, valmentautajat Reima ja Vuokko kohtelevat retkiehdotusta päätöksentekoa vaativana – ei vielä olemassa olevana suunnitelmana, joka ilmoitettaisiin muille (vrt. Vuokon vuoro, jossa hän kertoo toimintakalenterissa jo olevan kävelyä ja asahia, rivit 3–4). Tämä näkyy siinä, että Reima tuo esiin sieniretken toteutukseen liittyvän haasteen (rivit 6–9) ja viittaa puolukkaretkeen konditionaalimuodossa ”*puolukkajuttuhan menis*” (rivi 18). Kuitenkaan Reima ei kohtelee valmentajia ensisijaisina päätöksentekijöinä (kuten esimerkissä 11 Vuokko teki). Pikemminkin kun valmentaja Hilikka ottaa esiin, että idea retkestä on ollut ennenkin esillä mutta jäänyt aina toteuttamatta, Reima haastaa ”*no eiks se sit pidä tehä*” (rivi 23). Tällä vuorollaan Reima asemoi osallistujat selontekovelvollisiksi siitä, jos retkeä ei vielä kukaan toteutettaisi. Näin ollen valmentajat asemoidaan niin, että heidän ei voi hylätä valmentautujien ehdotusta perustelematta. Tämän jälkeen siirrytään keskustelemaan jo retken käytännön toteutuksesta. Päätös retken toteuttamisesta on syntynyt valmentautujien esiin nostamien seikkojen pohjalta ja valmentautajat ovat aktiivisia myös käytännön toteutusta koskevassa keskustelussa. Vielä rivillä 30 näemme, että Annikan vuoro ”*puolukkaretki joka tapauksessa*” kohtelee päätöstä retkestä lukkoon lyötynä. Tässä esimerkissä valmentajat ja valmentautajat asemoituvat siis symmetrisempään keskinäiseen suhteeseen koskien aktiviteettia koskevaa päätöstä kuin edellisessä esimerkissä.

Kaiken kaikkiaan, kun suunnitellaan työpajayhteisöä koskevaa yhteistä toimintaa ja tehdään siihen liittyviä päätöksiä, tarjoutuu mahdollisuus rakentaa voimaantumiseen liittyvää vallan ulottuvuutta. Esimerkissä 11 näimme, että valmentajien tosiasiallinen valta esimerkiksi rahankäyttöä vaativissa päätöksissä voi heikentää valmentautujien asemaa yhteisessä päätöksenteossa. Tällöinkin valmentajat voivat kuitenkin vuorovaikutuksen tasolla häivyttää omaa valtaansa ja kohdella päätöksiä vahvasti valmentautujien suunnitelmiin ja tietoihin pohjautuvina, ja näin vahvistaa vallan ulottuvuutta. Esimerkki 12 osoitti, miten hyvinvoinnin, toimijuuden ja vallan ulottuvuudet voivat kaikki rakentua samassa päätöksentekotilanteessa.

## Yhteenveto ja johtopäätökset

Olemme jäsentäneet aineistolähtöisen analyysin ja teorian vuoropuhelun avulla, miten toimintamahdollisuuksien viitekehyksen mukaan jaotellut voimaantumisen ulottuvuudet (hyvinvointi, toimijuus ja valta) rakentuvat vuorovaikutuksessa työvalmennukselle tyypillisissä toiminnan konteksteissa: työtehtävien esittelyssä, epävarmuuden ja hankaluuksien kohtaamisessa sekä päätöksenteossa. Ensinnäkin, kaikissa kolmessa toiminnan kontekstissa epävarmuutta ja hankaluuksia kohdeltiin ymmärrettävinä, normaaleina ja hyväksyttävinä, ja esitimme, että tämä vuorovaikutuksessa tuotettu asennoituminen voidaan voimaantumisen viitekehyksessä nähdä hyvinvoinnin ulottuvuuden rakentamisena. Toiseksi, tulkitsimme, että toimijuuden ulottuvuuteen kuuluvaa omaehtoisuutta rakennettiin työvalmennusvuorovaikutuksessa a) kohtelemalla epävarmuutta ja hankaluuksia selätettävissä olevina, b) korostamalla oppimista ja kokeilemista keinoina onnistua, ja c) kohtelemalla valmentautujia vastuullisina yhteisten toimintojen suunnittelusta ja järjestämisestä. Toimijuuden ulottuvuuteen kuuluva merkityksellisyys rakentui korostamalla yhteistä tekemistä ja tehtävien tärkeyttä työpajayhteisölle. Toisaalta liitimme merkityksellisyyden rakentumisen myös pajatyön järjestämisen käytäntöihin, jotka jäivät vuorovaikutuksen analyysimme ulkopuolelle. Kolmanneksi, esitimme, että vallan ulottuvuutta rakennettiin työvalmennuksessa kohtelemalla yhteiseen toimintaan liittyviä päätöksiä valmentautujien suunnitelmiin ja tietoihin pohjautuvina. Vallan ulottuvuuden rakentuminen tuli ylipäättään relevantiksi tilanteissa, joissa valmentautujilla oli mahdollisuus osallistua päätöksentekoon.

Aiemmissa työpajavalmennuksen tutkimuksissa ja oppaissa on korostettu valmentautujan yksilöllisten tarpeiden huomioimista (esim. Koskinen & Hautaluoma 2009; Mäntyneva 2019). Analyysimme osoittaa puolestaan monenlaisten ohjauksellisten toimintojen tärkeyttä jokaisen valmentautujan kohdalla (ks. myös Vehviläinen 2014). Lähestymällä voimaantumista

moniulotteisena ilmiönä näemme, miten erilaiset vuorovaikutuksen toiminnot rakentavat voimaantumisen eri ulottuvuuksia. Jos käytetään valmennuksen keinoja, jotka rakentavat hyvinvoinnin ulottuvuutta, riskinä on, että työtehtävistä piirtyy kuva vähäpätöisinä – ei ole väliä, onnistutaanko vai epäonnistutaanko niissä. Tai jos käytetään valmennuksen keinoja, jotka rakentavat toimijuuden ulottuvuutta, riskinä on, ettei epävarmuudelle ja hankaluuksille jää tilaa. Sen sijaan, kun rakennetaan sekä hyvinvoinnin että toimijuuden ulottuvuuksia, voidaan tuottaa epävarmuus ja hankaluudet ymmärrettävinä, muttei toimintaa estävinä.

Aiemmissa institutionaalisen vuorovaikutuksen tutkimuksissa on keskusteltu voimaantumisesta usein yleisluonteisesti instituutioiden tavoitteiden kautta ja toimijuuden ulottuvuuteen liittyviin seikkoihin nojautuen (esim. Emmison ym. 2011; Jingree ym. 2006; Shaw & Kitzinger 2013). Vain harvoin voimaantumisesta on keskusteltu yhdistäen sekä voimaantumista että vuorovaikutusta koskevia teorioita (ks. Baraldi & Ierverse 2014). Tässä artikkelissa yhdistimme etnometodologiaa ja toimintamahdollisuuksien lähestymistapaa. Yhdistelmä mahdollisti analyysin, joka kiinnittyi yhtä aikaa sekä vuorovaikutuksen mikrotason toimintaan että vankkaan teoreettiseen taustaan pohjautuvaan moniulotteiseen voimaantumisen määritelmään. Aiemmissa vuorovaikutuksen tutkimuksissa tyypillinen yksiulotteinen voimaantumisen määrittely on mahdollistanut syväluotaavamman analyysin tietyistä vuorovaikutuskäytännöistä – verrattuna näihin analyysimme jää väistämättä yleisemmälle tasolle. Kuitenkaan artikkelin keskeistä tulosta siitä, miten erilaiset toiminnot tukevat voimaantumisen eri ulottuvuuksia, ei olisi tavoitettu nojautumalla voimaantumisen yksiulotteisiin määrittelyihin. Artikkelimme havainnollistaakin toimintamahdollisuuksien lähestymistavan potentiaalia sosiologiselle tutkimukselle (ks. Gangas 2020; Kremakova 2013).

Tutkimuksemme avaa uuden näkökulman myös välityömarkkinoiden työtehtävien luonteesta käytävään keskusteluun. Aiemmissa tutkimuksissa on tuotu kriittisesti esiin välityömarkkinoiden työtehtävien matala vaatimustaso ja riittämättömyys: työn ei katsota kehittävän osaamista, eikä siten edistävän työllistymistä (Tammelin 2010, 70; Terävä ym. 2011, 89). Tuloksemme tarjoavat uutta tietoa työvalmennuksen ominaispiirteistä: millaiset elementit työn tekemisessä mahdollistavat voimaantumista. Analyysimme pohjalta esitämme, että työtehtävien vaatimustasoa olennaisempaa saattaa olla, millainen suhde työtehtäviin rakennetaan – onko niissä lupa epäonnistua, voiko niissä kehittyä, ovatko ne yhteisölle merkityksellisiä ja onko valmentautujalla niistä itsenäistä vastuuta ja päätösvaltaa. Nämä eivät ole pelkästään työtehtäviin itsessään kiinnittyviä ominaisuuksia, vaan myös valmennusvuorovaikutuksessa rakentuvia määreitä. Kaiken kaikkiaan työvalmennuksen vaikuttavuudessa nouseekin tästä näkökulmasta keskiöön

valmennusvuorovaikutuksen laatu. Tutkimuksemme kuvaa yksityiskohtaisesti, millaisissa hienovaraisissa vuorovaikutuskäytännöissä valmentautujien voimaantumisen mahdollisuudet luodaan.

## Kiitokset

Tutkimuksen tekemistä on rahoittanut Suomen Akatemia (projektinnumero 317046). Osa käytetyistä aineistoista on kerätty projektissa, jota on rahoittanut Emil Aaltosen säätiö.

## Kirjallisuus

Antaki, Charles & Rebecca J. Crompton. 2015. "Conversational practices promoting a discourse of agency for adults with intellectual disabilities." *Discourse & Society* 26:6, 645–661.

Arminen, Ilkka. 2005. *Institutional Interaction. Studies of Talk at Work*. Aldershot: Ashgate.

Asplund, Rita, Antti Kauhanen, Miika Päällysaho & Pekka Vanhala. 2018. *Palkkatuen vaikuttavuus – palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksien arviointi*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2018. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Baraldi, Claudio & Vittorio Iervese. 2014. "Observing Children's Capabilities as Agency." Teoksessa *Children's Rights and the Capability Approach. Challenges and Prospects*, toim. Daniel Stoecklin & Jean-Michel Bonvin, Dordrecht: Springer, 43–65.

Bickenbach, Jerome. 2014. "Reconciling the Capability Approach and the ICF". *ALTER, European Journal of Disability Research* 8:1, 10–23.

Bonvin, Jean-Michel. 2012. "Individual Working Lives and Collective Action. An Introduction to Capability for Work and Capability for Voice." *Transfer* 18:1, 9–18.

Bonvin, Jean-Michel, Jean De Munck & Bénédicte Zimmermann. 2018. "Introduction: the Capability Approach and Critical Sociology". *Critical Sociology* 44:6, 859–864.

Drydyk, Jay. 2013. "Empowerment, Agency, and Power." *Journal of Global Ethics* 9:3, 249–262.

Egdell, Valerie & Ronald McQuaid. 2016. "Supporting Disadvantaged Young People into Work: Insights from the Capability Approach." *Social Policy & Administration* 50:1, 1–18.

Elonen, Noora, Jukka Niemelä & Antti Saloniemi. 2017. "Aktivointi ja pitkäaikaistyöttömien monenlainen toimijuus." *Janus* 25:4, 280–296.

- Emmison, Michael, Carly W. Butler & Susan Danby. 2011. "Script Proposals: a Device for Empowering Clients in Counselling". *Discourse Studies* 13:1, 3–26.
- Francis, David & Stephen Hester. 2004. *Invitation to Ethnomethodology: Language, Society and Interaction*. London: SAGE.
- Galster, Déborah, Emilie Rosenstein & Jean-Michel Bonvin. 2009. "Assessing Integrated Employment Policies Against the Capability Approach. A Swiss Case Study." *International Journal of Sociology and Social Policy* 29:11/12, 637–648
- Gangas, Spiros. 2020. *Sociological Theory and the Capability Approach*. Abingdon: Routledge.
- Garfinkel, Harold. 1967/1984. *Studies in Ethnomethodology*. Cambridge: Polity Press.
- Hakulinen, Auli, Maria Vilkuna, Riitta Korhonen, Vesa Koivisto, Tarja Riitta Heinonen & Irja Alho. 2004. Iso suomen kielioppi. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Verkkoersio, viitattu 11.3.2022. Saatavissa: <http://scripta.kotus.fi/visk> URN:ISBN:978-952-5446-35-7
- Heritage, John. 1996. *Harold Garfinkel ja etnometodologia*. Suomentaneet Ilkka Arminen, Outi Paloposki, Anssi Peräkylä, Sanna Vehviläinen ja Soile Veijola. Helsinki: Gaudeamus. Englanninkielinen alkuteos 1984.
- Heritage, John. 2013. "Epistemics in Conversation." Teoksessa *The Handbook of Conversation Analysis*, toim. Jack Sidnell & Tanya Stivers, Chichester: Wiley-Blackwell, 370–394.
- Huumonen, Soile. (toim.) 2014. *Työ- ja yksilövalmennus työpajalla*. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.
- Hämäläinen, Tuija & Susanna Palo. 2014. *Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla*. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.
- Jingree, Treena, William M. L. Finlay & Charles Antaki. 2006. "Empowering Words, Disempowering Actions: An Analysis of Interactions Between Staff Members and People with Learning Disabilities in Residents' Meetings". *Journal of Intellectual Disability Research* 50:3, 212–226.
- Kinnunen, Riitta. 2019. "Elämäni tärkein askel kohti tulevaisuutta". *Työpajatoiminnan valtakunnalliset Sovari 2019 -tulokset*. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.
- Koskinen, Karoliina & Marja Hautaluoma. (toim.) 2009. *Valmennuksessa erilainen oppija. Välineitä työ- ja yksilövalmennukseen*. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.

- Kremakova, Milena I. 2013. "Too Soft for Economics, Too Rigid for Sociology, or Just Right? The Productive Ambiguities of Sen's Capability Approach." *European Journal of Sociology* 54:3, 393–419.
- Mäntyneva, Päivi. 2019. "Toimijuuden vahvistumisen edellytykset kuntouttavassa työtoiminnassa." *Sosiaalipedagoginen Aikakauskirja* 20, 11–36.
- Mäntyneva, Päivi & Heikki Hiilamo. 2018. "Osallisuuden ja osattomuuden dynamiikka työtoiminnassa. Etnografinen tutkimus kolmella kuntouttavan työtoiminnan kentällä." *Yhteiskuntapolitiikka* 83:1, 18-28.
- Mäntyneva, Päivi & Anna-Maria Isola. 2019. "Toimintamahdollisuuksien avaruus ja toimijuuden suunnat kuntouttavassa työtoiminnassa." *Janus* 27:3, 246–263.
- Saikku, Peppi & Riitta-Liisa Kokko. 2012. "Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työllisyyskokeilussa. Toimijuuden tukeminen ammatillisessa ja sosiaalisessa kuntoutuksessa." *Kuntoutus* 4, 5–16.
- Sandelin, Iris. 2014. *Kuntouttava työtoiminta asiakkaiden kokemana. Kirjallisuuskatsaus asiakkaiden toiminnalle antamista merkityksistä*. Työpaperi 8/2014. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Sayer, Andrew. 2012. "Capabilities, Contributive Injustice and Unequal Divisions of Labour". *Journal of Human Development and Capabilities* 13:4, 580–596.
- Schegloff, Emanuel A. 2007. *Sequence Organization in Interaction. A Primer in Conversation Analysis. Volume 1*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sen, Amartya. 1993. "Capability and Well-Being.". Teoksessa *The Quality of Life*, toim. Martha Nussbaum & Amartya Sen, Oxford: Oxford University Press, 30–53.
- Sen, Amartya. 2005. "Human Rights and Capabilities." *Journal of Human Development* 6:2, 151–166.
- Shaw, Rebecca & Celia Kitzinger. 2013. "Managing Distress, Effecting Empowerment: A Conversation Analytic Case Study of a Call to the Home Birth Helpline." *International Review of Social Research* 3:2, 7–28.
- SOSTE. 2019. *Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelut*. Helsinki: Suomen sosiaali ja terveys ry.

- Stevanovic, Melisa & Anssi Peräkylä. 2012. "Deontic Authority in Interaction: The Right to Announce, Propose, and Decide." *Research on Language and Social Interaction* 45:3, 297–321.
- Stevanovic, Melisa & Anssi Peräkylä. 2014. "Three Orders in the Organization of Human Action: On the Interface Between Knowledge, Power, and Emotion in Interaction and Social Relations." *Language in Society* 43:2, 185–207.
- Tammelin, Mia. 2010. *Kokemuksia sosiaalipalveluista. Kuntouttavan työtoiminnan asiakasfoorumit Keski-Suomessa*. Raportti 31/2010. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Terävä, Eeva, Petri Virtanen, Petri Uusikylä & Lassi Köppä. 2011. *Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Travers, Max. 2011. *Qualitative Research through Case Studies*. London: Sage.
- Vehviläinen, Sanna. 2014. *Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta*. Helsinki: Gaudeamus.