

VOIMAANTUMINEN TYÖHARJOITTELUSSA

Kuntoutuskurssilaisten kokemuksia työharjoittelusta

Leila Puskala
Opinnäytetyö, syksy 2011
Diakonia-ammattikorkeakoulu,
Diak, Länsi, Pori
Hoitotyön koulutusohjelma
Diakonisen hoitotyön suuntautumisvaihtoehto
Muunto sairaanhoitaja (AMK)+diakonissa

TIIVISTELMÄSIVU

Puskala, Leila. Voimaantuminen työharjoittelun kautta. Kuntoutuskurssilaisten kokemuksia työharjoittelusta, 63 s., 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Länsi, Pori, syksy 2011. Hoitotyön koulutusohjelma, diakonisen hoitotyön suuntautumisvaihtoehto, muuntokoulutus, sairaanhoitaja (AMK)+diakonissa.

Opinnäytetyössä selvitettiin Kansaneläkelaitoksen ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden voimaantumista. Asiakkaat olivat KK-Kunto Oy:n Porin toimipisteen järjestämällä ammatillisella kurssilla mihin liittyi työharjoittelu. Työharjoittelukokemuksia kartoitettiin Juha Siitosen (1999) voimaannuttamisteorian seitsemän kategorian avulla: vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, työympäristö (konteksti), ilmapiiri ja myönteisyys. Opinnäytetyö oli kvalitatiivinen. Vastaukset saatiin teemahaastattelulla.

Työssä haastateltiin kahdeksaa aikuisten ammatillisella lyhytkestoisella kurssilla ollutta asiakasta, joiden kurssi alkoi teoriajaksolla joulukuussa 2011 ja jotka palasivat 30 vrk:n työharjoittelusta helmi-maaliskuun vaihteessa 2011. Kaikki kahdeksan kokivat voimaantuneensa työharjoittelussa ja saaneensa itseluottamusta työnhakuunsa. Vapaus ja arvostus toteutuivat parhaiten. Jokainen harjoittelija oli saanut itse valita harjoittelupaikkansa, ja jokainen koki, että heidän työpanostaan harjoittelupaikassa arvostettiin.

Työharjoittelua pidettiin kuitenkin liian lyhyenä ja se oli myös syynä siihen, että vastuun kategoria kärsi. Harjoittelijoille ei voitu antaa kovin vastuullisia tehtäviä lyhyen harjoittelun takia. Sairauden vuoksi harjoittelusta joutui olemaan pois seitsemän kurssilaista kahdeksasta, joten sopivan harjoittelupaikan löytyminen on aina haaste ammatillisen kuntoutuksen ohjaajalle, kun kyse on vajaakuntoisista harjoittelijoista. Kaikki sairauden vuoksi poissaolleet kokivat syyllisyyttä poissaoloistaan, vaikka harjoittelupaikassa olisi poissaolo ymmärretty. Työelämän kiireen koki kolme vastaajaa uuvuttavana.

Ymmärtävä ja kannustava työyhteisö antoi kolmelle vastaajalle voimia niin paljon, että he kokivat jaksaneensa harjoittelupäivän jälkeen jopa enemmän kuin ennen harjoittelua. Ohjaajan roolin merkitys korostui ongelmatilanteissa. Vajaakuntoisen, joskus pitkäänkin työstä poissaolleen henkilön itsetunnon uudelleen rakentaminen on tärkeintä kuntoutumisessa. Tässä painottui avoin luottamus ohjaajan ja kuntoutujan välillä.

Asiasanat: voimaantuminen, ammatillinen kuntoutus, työharjoittelu, vajaakuntoisuus

ABSTRACT

Puskala, Leila. Empowerment During Rehabilitative Work. 63 p., 2 appendices.
Language: Finnish. Pori, Autumn 2011.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing, Option in Diaconal Nursing. Degree: Nurse+Deaconess.

The purpose of this thesis was to chart empowerment during rehabilitative work period among the clients who participated in a vocational rehabilitation course. Experiences during the work period were charted with the help of the theory of empowerment by Juha Siitonen. The internal feeling of power has seven categories: freedom, responsibility, appreciation, confidence, context, climate and positive regard.

Three themes were studied e.g. had the clients in vocational rehabilitation felt empowerment during their rehabilitative work, what they thought about rehabilitative work, and how the advisor of vocational rehabilitation could help the clients during their rehabilitative work. Eight clients were interviewed. They all performed their rehabilitative work periods in different places.

The results showed that all eight clients had felt empowerment during their work periods. According to their responses, freedom and appreciation came true best. The work period was experienced too short and that was why responsibility did not come true well. The role of the advisor of rehabilitative work became more obvious in problem situations. The clients needed much understanding and encouragement to rebuild their self-esteem.

Keywords: empowerment, vocational rehabilitation, rehabilitative work, disability

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1 TYÖHARJOITTELLA USKOA OMIIN MAHDOLLISUUKSIIN	6
2 YHTEISKUNNAN RAKENNEMUUTOKSEN SEURAUKSIA	7
2.1 Vajaakuntoisuuden määrittelyä	7
2.2 Uusia haasteita myös diakoniatyölle	8
2.3 Seurakunta työharjoittelupaikkana	10
3 AMMATILLINEN KUNTOUTUS	12
3.1 Ammatillisen kuntoutuksen tarkoitus	12
3.2 Ammatillisen kuntoutuksen järjestäjät	13
3.3 Kansaneläkelaitoksen ammatillinen kuntoutus	14
4 KUNTOUTUSKESKUS KANKAANPÄÄ	16
4.1 Yrityksen esittely	16
4.2 Uusia haasteita Kuntoutuskeskus Kankaanpäässä, KK-Kunto Oy	16
5 ELÄMÄNHALLINTA, OSALLISUUS JA VOIMAANTUMINEN	18
5.1 Voimaantumisteorian esittelyä	18
5.2 Voimaantuminen kuntoutuksessa	19
5.2.1 Vapaus	21
5.2.2 Vastuu	22
5.2.3 Arvostus	23
5.2.4 Luottamus	23
5.2.5 Työympäristö	24
5.2.6 Ilmapiiri	25
5.2.7 Myönteisyys	26
5.3 Uutta pontta työharjoittelusta	27
6 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET JA NIIDEN MERKITYS	28
6.1 Työ voimaannuttajana	28
6.2 Sisäinen moottori käynnistyy erilaisissa tutkimusympäristöissä	28

7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	31
7.1 Tutkimuksen tarkoitus	31
7.2 Tutkimuksen tavoitteet	31
7.3 Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä	32
7.4 Yksilöhaastattelun toteuttaminen	33
7.5 Aineiston analyysin kuvaus	34
8 TYÖHARJOITTELUSSA OLLAIDEN KOKEMUKSET TEEMOITTAIN	36
8.1 Vapaus	36
8.2 Vastuu	37
8.3 Arvostus	38
8.4 Luottamus	40
8.5 Työympäristö	43
8.6 Ilmapiiiri	44
8.7 Myönteisyys	45
9 OPINNÄYTETYÖN JOHTOPÄÄTÖKSET	49
10 POHDINTA	53
LÄHTEET	57
LIITTEET	60

1 TYÖHARJOITTELLA USKOA OMIIN MAHDOLLISUUKSIIN

Opinnäytetyöni tavoitteena on saada tietoa KK-Kunto Oy:n, Porin toimipisteen ammatilliselle avomuotoiselle kurssille osallistuvien asiakkaiden kokemuksista voimaantumisen kurssiin liittyvän työharjoittelun aikana. Haluan lisäksi selvittää sitä, kuinka ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja tai työhönvalmentaja voi osaltaan olla vaikuttamassa työharjoittelun onnistumiseen asiakasta voimauttavalla tavalla. Käsittelen voimaantumista Juha Siitosen teorian pohjalta ja haastattelen työssäni kahdeksaa Kelan ammatillisen avomuotoisen kurssin kautta työharjoittelussa ollutta asiakasta.

Työttömällä vajaakuntoisella ihmisellä voi olla tavallista suurempi syrjäytymisvaara ja hänen itsetuntonsa on monesti kokenut kolauksen, ja siksi voimaantuminen ja itseluottamuksen lisääntyminen ovat tärkeitä ammatillisen kuntoutuksen polulla etenemisessä. Työharjoittelun kautta voidaan saada kokemus työelämästä, jossa kuntoutuja on ollut kauan aikaa sitten ja siten työelämä on jo alkanut vieraantua ja tuntua jopa pelottavalta. Kuntoutujan kokemukset työharjoittelusta ovatkin erityisen tärkeitä ammatillisessa kuntoutuksessa ja asiakkaan työelämään saattamisessa.

Työssäni näen olevan myös hyvin vahvan terveyttä edistävän ja diakonisen näkökulman. Ammatillisen kuntoutuksen palveluntuottajien verkosto laajenee jatkuvasti erilaisten projektien ja kehittämishankkeiden myötä, joissa monissa on myös seurakuntia yhteistyötoimijoina. Diakoniatyöntekijöiden kuten kaikkien muidenkin auttajien tulisi oivaltaa, että parasta auttamista on, jos tulemme tarpeettomiksi avunantajiksi ja asiakkaamme ottaa itse oman elämänsä ohjat käsiinsä. Ihmisen voimaantumisen voidaan nähdä olevan perusedellytys kaikenlaisen syrjäytymisen ehkäisyssä, ihmisen itsetunnon lisääntymisessä, tasavertaisuuden kokemuksessa ja omien voimavarojen löytämisessä. Oikeutta työhön korostaa myös Kirkon Sosiaalifoorumi joka vuosien 2008 ja 2009 Yhteisvastuukeräyksen ja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniateemana korosti Työn ja osallisuuden tärkeyttä.

2 YHTEISKUNNAN RAKENEMUUTOKSEN SEURAUKSIA

Työt ovat muuttuneet eikä nykyään enää ole paljoakaan ns. avustavaa työtä. Ennen kyläyhteisöissä löytyi erilaista työtä myös vajaakuntoisille ja yhteisöllisyys ja huolenpito jokaisesta kyläläisestä olivat luonnollista. Jokainen sai tuntea kuuluvansa joukkoon ja tekevänsä arvokasta työtä josta myös maksettiin korvausta ja usein lisäksi myös ruoka ja asunto. Teollistuminen muutti yhteiskuntaa, naiset hakeutuivat töihin kodin ulkopuolelle ja lapset ja vanhukset alettiin hoitaa laitoksissa. Maataloudessakin tarvittiin erilaista osaamista ja teknisiä taitoja maatalouskoneiden tullessa helpottamaan töitä. Koneiden myötä myös avustavat työt vähenivät.

Suomessa on nykyään kahdet työmarkkinat: Ovat ne, jotka käyvät palkkatyössä ja sitten suuri joukko ihmisiä, jotka ovat harjoittelussa tai työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä, toteaa keväällä 2011 perustetun Tasavallan harjoittelijat ja tukityöllistetyt ry:n (THT) hallituksen puheenjohtaja Kari Laurila. Työhön sijoitettuja on työministeriön huhtikuun 2011 tilastojen mukaan noin 115 000. Luvussa ei edes ole koulun puolesta harjoittelevia. THT:n tavoite on että nämä ihmiset työllistyisivät oikeasti. Harjoittelussakin työtehtävien tulisi olla sellaisia että ne vastaavat koulutusta ja edesauttavat jatkotyöllistymistä. (Satakunnan Kansa 2011.)

2.1 Vajaakuntoisuuden määrittelyä

Vajaakuntoisuuden käsite on vaikeasti määriteltävissä, ja sitä voidaan tulkita eri tavoin. Vajaakuntoisuuden käsite voi kantaa negatiivista merkitystä, koska vaje tai vajavuus mielletään usein negatiiviseksi asiaksi. 1960-luvulla otettiin käyttöön ”invalidi”-käsitteen tilalle käsite ”vajaatyökykyinen”. Seuraava kehitysvaihe tapahtui 1980-luvulla, jolloin työrajoitteisuuteen sisällytettiin sekä fyysiset ja psyykkiset että sosiaaliset tekijät. Käsite ”vajaakuntoinen” otettiin lainsäädännössä käyttöön vuonna 1988. Silloin vajaakuntoisille tarjottavien palvelujen perusteeksi tulivat nykyistä lainsäädäntöä vastaavat kriteerit ja sosiaaliset tekijät jäivät määritelmän ulkopuolelle. Vajaakuntoisuuden käsite on

siten sidoksissa aikaan. (Kukkonen 2009, 51.) 2000-luvulla on yleistynyt käsite ”osatyökykyinen”, joka lienee seuraava vaihe käsitteen kehittymisessä (Ollikainen 2008, 53).

Eläkevakuutusyhtiöiden, työvoimahallinnon ja Kansaneläkelaitoksen määritelmät vajaakuntoisuudesta poikkeavat toisistaan. Kansaneläkelaitos (Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista 2005) toteaa vajaakuntoisten ammatillisen kuntoutuksen kriteereissä vajaakuntoisuuden perusteeksi asianmukaisesti todetun sairauden, vian tai vamman, jonka vuoksi työkyky ja ansiomahdollisuudet heikentyvät olennaisesti tai josta syntyy työkyvyttömyyden uhka.

Työvoimaviranomaiset taas tulkitsevat vajaakuntoiseksi henkilöasiakasta, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 2002). Joten yksiselitteisesti täysin terve ihminen ei voi olla lain silmissä vajaakuntoinen. Opinnäytetyössäni käyttämäni sanat: ammatilliselle avomuotoiselle kurssille osallistuva asiakas, työharjoittelussa ollut kurssilainen, ammatillisen kuntoutuksen asiakas, kuntoutuja, vajaakuntoinen, vaikeasti työllistyvä ja osatyökykyinen kuvaavat samanlaista ihmistä.

2.2 Uusia haasteita myös diakoniatyölle

Diakoniatyön asiakkaiksi alkoi ohjautua 1990-luvun rakennemuutoksen ja laman jälkeen myös entistä enemmän vajaakuntoisia, joiden taloudellinen asema on kärsinyt sairauksien takia. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyön kokemusten kautta tehty tutkimus Sairas köyhyys tarkasteli sairauden ja huono-osaisuuden yhteyttä huono-osaisten ihmisten terveystalouden ongelmakohtiin. Tämä tutkimus oli jatkoa vuonna 2006 julkaistulle Viimeisellä luukulla tutkimukselle. (Kinnunen, 2009, 6.)

Viimeisellä luukulla tutkimuksen taustalla oli diakoniatyössä 1990-luvun laman jälkeen muodostunut näkemys viimesijaisen sosiaaliturvan murtumisesta. Tutkimuksessa ei tullut kuitenkaan esille sitä, panostettiinko diakoniatyön

toimintamuodoissa työttömille suunnattuun toimintaan enemmän siellä, missä on enemmän työttömyyttä. (Juntunen, Grönlund & Hiilamo, 2006, 28.)

Diakoniatyöhön keskityttiin seurakunnissa sitä enemmän, mitä enemmän kunnassa oli työttömiä (ja pitkäaikaistyöttömiä), 65 vuotta täyttäneitä ja toimeentulotukea saaneita. Diakoniatyöhön panostaminen korreloi negatiivisesti kunnan verotulojen kanssa, eli mitä vähemmän verotuloja kunnalla oli asukasta kohden, sitä enemmän diakoniaan panostettiin. Köyhien kuntien seurakunnissa käytettiin suhteellisesti enemmän varoja diakoniatyöhön kuin varakkaiden kuntien seurakunnissa. Kunnissa esiintyvä taloudellinen huono-osaisuus oli siis selkeästi yhteydessä diakoniaan panostamiseen. (Juntunen ym. 2006, 22.)

Diakonian asiakkailta ja diakoniatyöntekijöiltä kerätty kysely-, haastattelusekä kirjoitelma-aineisto osoittivat, että diakonian asiakkaista yli puolet oli työttömiä. Sekä asiakkaat että työntekijät pitivät avun hakemisen syinä taloudellisia kysymyksiä. Diakonian asiakkaiden pääasiallinen toimeentulo perustui työttömyysturvaan. Vaikka osa oli saanut ensisijaisen perusturvan lisäksi toimeentulotukea, etuudet eivät olleet poistaneet taloudellista hätää. Rahattomuus ja nälkä olivat syyt, miksi henkilöt olivat lähteneet hakemaan apua diakoniatoimistosta. Ihmiset ja perheet leimataan usein moniongelmaiseksi ja haetaan syitä heidän sisäisestä dynamiikastaan pohtimatta, millä tavoin heidän sosioekonominen ympäristönsä luo ja ylläpitää näitä ongelmia. (Juntunen ym. 2006, 57-58; Latvus & Elenius 2007, 248.)

Seurakunnan diakoniatyössä näkyvät taloudellista apua hakevien terveysongelmat myös hyvin selkeästi. Asiakkaiden terveysongelmat ovat yleensä osa sotkuista vyyhtiä, johon kuuluu myös talousongelmia, sosiaalisia ongelmia ja henkistä hätää. Kun muut ongelmat ovat akuutimpia, on terveys joskus pakko työntää elämässä taka-alalle. Seurakuntien toimintatilastojen mukaan diakoniatyöntekijöihin otetaan yhteyttä nykyään lähes yhtä usein sairauden kuin taloudellisen ahdingon takia. (Kinnunen, 2009, 10, 67.) Tämä osoittaa sen, että sairaus, työttömyys ja köyhyys kulkevat usein käsi kädessä.

2.3 Seurakunta työharjoittelupaikkana

Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymässä tehtiin vuonna 2007 selvitys siitä, miten seurakuntayhtymän eri seurakunnissa ja muissa yksiköissä voitaisiin tarjota työelämävalmennus- ja työharjoittelupaikkoja. Selvitys sai nimen ”Veräjä – Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä välityömarkkinatoimijana.” Yksityinen syy selvityksen tekemiseen oli Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän diakoniassa ja yhteiskunnallisessa työssä kohdattujen ihmisten tilanne. Työssä kohdataan jatkuvasti ihmisiä, joiden vaikeaan elämäntilanteeseen yhtenä syynä ovat työllistymisen esteet.

Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän yhteiskunnallinen työ teki keväällä 2006 aloitteen työelämävalmennus- ja työharjoittelupaikkojen tarjoamista seurakuntayhtymässä. Yhteistyökumppaniksi ja selvityksen rahoittajaksi tuli Varsinais-Suomen TE-keskus, jossa oli käynnissä Tripla-hankekokonaisuus, jonka tavoitteena oli tasa-arvon ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen työelämässä. Selvitys oli myös osa seurakuntayhtymän ja työhallinnon välisen yhteistyön kehittämistä, jonka tavoitteena on toimivien välityömarkkinoiden luominen ja seurakuntayhtymän diakoniatyön asiakkaiden työllistymisen tukeminen. (Suihkonen, 2009, 134.)

Selvityksen yhtenä tavoitteena oli kartoittaa yleisesti seurakuntayhtymän eri työyksiköiden ja seurakuntien mahdollisuudet tarjota vaikeasti työllistyville henkilöille työkokeilu-, työharjoittelu-, työelämävalmennus- ja tukityöpaikkoja. Lisäksi tutkittiin työyhteisöjen mahdollista tuen tarvetta niiden tarjotessa kyseisiä paikkoja. Seurakunnissa nähtiin yleisesti tutkimusten mukaan olevan kokemusta seurakunta-alaa opiskelevien opiskelijoiden ohjaamisesta, mutta esim. työvoimatoimiston kautta tulevien harjoittelijoiden perehdyttäminen ja ohjaaminen koettiin paikallisseurakunnissa haasteena. Kynnys esim. harjoittelijan ottamiseen saattaisi olla matalampi, mikäli harjoittelua tuettaisiin myös yhteisön ulkopuolelta vaikkapa työhönvalmentajan toimesta. (Suihkonen, 2009, 136.)

Tiedon puute ja ennakkoluulot sekä muutoksen tuoma epävarmuus nähtiin suurimmaksi esteeksi välityömarkkinapaikan löytymiselle Veräjä- hankkeessa Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymässä. Selvityksessä nähtiin kuitenkin

positiivisten kokemusten tarjoaminen työttömälle tärkeäksi ja myös Kirkon strategian vuodelle 2015 mukaisena, jossa korostetaan osallisuutta ja yhteisöllisyyttä nimessä: ”Meidän kirkko. Osallisuuden yhteisö.” (Grönlund, 2009, 81.)

Teologian tohtori Tapio Saranevan (1991, 22-23) mukaan nimike ”köyhä” tulisi nähdä laajemmasti. Köyhillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi riistettyjä ja marginalisoituja. Heitä ovat mm. ne, jotka tekevät työtä, mutta joita kohdellaan epäoikeudenmukaisesti vallitsevassa talousjärjestelmässä. Niitä, jotka ovat joutuneet vallitsevan talousjärjestelmän ulkopuolelle, kuten esimerkiksi työttömät, kerjäläiset, prostituoidut, vammaisuuden, terveydentilan, rodun, kansallisuuden, sukupuolen, mielipiteen tai vakaumuksen vuoksi syrjityt ja uskonnolliset ja seksuaaliset vähemmistöt. Köyhät eivät saisi olla teologiasa ja kirkossa pelkästään avustamisen kohteita, vaan toimijoita, olennaisen näkökulman ja tiedon tuojia, dialogikumppaneita (Saraneva 1991, 22-23, 27-28 ; Kuusimäki 2010, 152). Työhön tutustumiset, työharjoittelut ja erilainen vapaaehtoistyö voikin tarjota väylän osallisuuteen ja yhteiskuntaan kiinnittymiseen myös kirkon kautta.

Osatyökykyiset ovat tulevaisuuden työmarkkinoiden pelastus ja rikkaus. Eri-laisuus ja monimuotoisuus työelämässä lisäävät luovia ratkaisuja, inhimillistä ja kokonaisvaltaista työtettä. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien joukossa on valtavasti osaamista, tietoa, taitoa ja tunnetta. Kuntoutuksen pitääkin kannustaa juuri mahdollisuuksien lisäämiseen. Jäljellä oleva työkyky on nostettava kuntoutuksen avulla keskiöön. Työkyvyttömyyden arvioinnista on siirryttävä työkykyisyyden arviointiin (Rehula 2011, 45).

3 AMMATILLINEN KUNTOUTUS

Ammatillinen kuntoutus kohdistuu yleensä henkilöihin, joiden riski syrjäytyä työmarkkinoilta – joko työkyvyttömyyseläkkeelle tai pitkäaikaistyöttömyyteen – on sairauden tai vajaakuntoisuuden takia on tavallista suurempi. Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden avulla pyritään estämään syrjäytymisprosessin eteneminen ja varmistamaan integroituminen työelämään, ts. takamaan työntekijän mahdollisuus taloudelliseen toimeentuloon omien taitojensa ja kykyjensä pohjalta. (Järvikoski & Härkäpää 2008, 194.)

Asiakkaan oikeus ammatilliseen kuntoutukseen määritellään hänen kuntoutustarpeensa mukaan, ja sen käynnistämiseen tarvitaan aina lääkärinlausunto. Kuntoutus perustuu yksilölliseen ja tavoitteelliseen suunnitelmaan. Kuntoutussuunnittelu voi olla kuntoutuksen aloittamisen lähtökohta tai kuntoutuspäätöksen lakisääteinen edellytys. Kuntoutukseen liittyvä lainsäädäntö tuntee monenlaisia suunnitelmia: lääkinnällisen kuntoutuksen suunnitelma, palvelusuunnitelma, opiskelu- ja kuntoutussuunnitelma, työnhakusuunnitelma, aktivointisuunnitelma ja niin edelleen. Joka lähtöön ei tarvitse laatia suunnitelmaa alusta uudestaan. Tärkeätä on, että eri tarkoituksiin tarvittavat suunnitelmat rakentuvat aikaisempien varaan. Suunnitelman avulla kuntoutujan tilanne järjestyy ja tulee ymmärretyksi niin, että hän voi sitoutua kuntoutukseen ja sen tavoitteisiin. Siksi suunnitelmat on laadittava yhdessä kuntoutujan kanssa. (Paatero, Lehmijoki, Kivekäs & Ståhl 2008, 32.)

3.1 Ammatillisen kuntoutuksen tarkoitus

Ammatillisella kuntoutuksella on kaksi perusstrategiaa, jotka hyvin järjestetyssä toiminnassa täydentävät toisiaan. Ensinnäkin ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on vaikuttaa kuntoutujan työmarkkinavalmiuksiin ja toiseksi ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on pyrkiä luomaan työmarkkinoille sellaisia olosuhteita, jotka lisäävät kysyntää kuntoutujan työpanokselle. (Järvikoski & Härkäpää 2008, 195.)

Ammatillinen kuntoutus on prosessi, jonka avulla vajaakuntoiset henkilöt saavat tai säilyttävät sopivan työn ja etenevät työssään ja jolla siten edistetään heidän integroitumistaan tai palaamistaan yhteiskuntaan (ILO 2002). Kuntoutusprosessista ottavat yhdessä vastuun sekä kuntoutuja että palveluntuottaja. Kuntoutuksen ajalliseen prosessiin liittyvät kuntoutuksen perimmäiset kysymykset: mikä minä olen, mistä tulen, mihin menen. (Vilkkumaa 2008, 31.) Nämä edelliset kysymykset ovat pohjana kaikelle kuntoutustoiminnalle. Ammatillisessa kuntoutuksessa katsotaan erityisesti tulevaisuuteen ja kysytään: ”Mihin menen?” Kuntoutuja on tässä itse aktiivinen pohtija yhdessä kuntoutusalan työntekijän kanssa.

Eläkeiän korottamispaineet ovat ilmeisiä, kun väestö vanhenee ja uudet työelämään tulevat sukupolvet ovat entistä pienempiä. Vajaakuntoisten työntekijöiden määrän kasvu ja työllistymisen vaikeudet sekä niihin perustuva ammatillisen kuntoutuksen kehittämisen välttämättömyys on ilmeinen ja niihin vaikuttaa useita erilaisia yksilöllisiä ja yhteiskunnallisia syitä.

Kuntoutujan työmarkkinallisiin valmiuksiin vaikuttaminen tarkoittaa kuntoutujan resurssien kehittämistä, koulutusta, valmennusta ja fyysisen ja psyykkisen kunnon kohentumista. Esimerkiksi hyvä koulutustaso on tärkeä työllistymistä ja työssä pysymistä ennakoiva tekijä, ja jos kuntoutuksen avulla pystytään parantamaan sitä, vaikutukset voivat olla merkittävät ja pitkäaikaiset. (Järvikoski & Härkäpää 2008, 195).

3.2 Ammatillisen kuntoutuksen järjestäjät

Suomessa järjestävät ja rahoittavat ammatillista kuntoutusta tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset, Kansaneläkelaitos, työeläkelaitokset ja työhallinto. Oikeus ammatilliseen kuntoutukseen määritellään aina asiakkaan kuntoutustarpeen mukaan. Kuntoutuksen järjestää se ammatillisen kuntoutuksen taho, jonka palvelun piiriin asiakas ensisijaisesti kuuluu sosiaalivakuutus- tai palvelujärjestelmän velvoitteiden ja tehtävien mukaan. (Kuntoutusasiain neuvottelukunta 2003 muistio, 2.)

3.3 Kansaneläkelaitoksen ammatillinen kuntoutus

Ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu työssä käyvälle tai työelämään siirtyvälle henkilölle, jonka työkyky on jo heikentynyt tai jota uhkaa työkyvyttömyys lähivuosina. Ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu esimerkiksi parantamaan työkykyä, jotta jaksaisi työelämässä paremmin, voisi siirtyä työelämään vajaakuntoisuudesta huolimatta tai pitkän poissaolon jälkeen takaisin työhön palaamiseksi.

Kela järjestää ammatillisena kuntoutuksena:

- kuntoutustarvetta ja -mahdollisuuksia selvittäviä tutkimuksia
- työ- ja koulutuskokeiluja
- ammatillista koulutusta
- ammatillisen koulutuksen vuoksi välttämätöntä yleissivistävää koulutusta
- työhönvalmennusta
- työkykyä ylläpitävää ja parantavaa valmennusta (Tyk)
- ammatillisia kuntoutuskursseja
- vaikeavammaisille teknisesti vaativia apuvälineitä työhön ja opiskeluun
- muuta opiskelun tai työn takia välttämätöntä kuntoutusta
- elinkeinotukea yritystoimintaan.

Työelämässä olevien ja pidempään työskennelleiden (n. 5 vuotta) vajaakuntoisten ammatillisen kuntoutuksen ensisijaisena järjestäjänä ovat työeläkelaitokset (Kansaneläkelaitos i.a.).

Ammatilliset kuntoutuskurssit ovat yksi ammatillisen kuntoutuksen keino parantaa tai säilyttää kuntoutujien työkykyä. Kurssien tavoitteena on auttaa kuntoutujia pääsemään työelämään joko suoraan työharjoittelun kautta tai etsimällä kuntoutujalle sopiva koulutus- tai ammattiala työharjoittelussa ja laatimalla jatkosuunnitelma työhön palaamiseksi esimerkiksi koulutuksen kautta. Kurssit ovat osa ammatillisen kuntoutuksen laajempaa prosessia. Lisäksi ammatillisten kuntoutuskurssien tavoitteena on kuntoutujan omien voimavarojen tunnistaminen, elämänhallinnan ja aktiivisuuden lisääminen sekä lähiverkoston ja vertaistuen hyödyntämään oppiminen. (Kelan laitosten muotoisen kuntoutuksen standardi versio 17/11.5.2009, ammatilliset kuntoutuskurssit KKRL 6, 7§.)

Kurssit on tarkoitettu 26-60-vuotiaille, joille sairaus tai vamma aiheuttaa työkyvyn olennaisen heikentymisen tai työkyvyttömyyden uhkan tai joiden työkyky on alentunut siinä määrin, että kuntoutustoimenpiteet ovat ammatillisen tavoitteen saavuttamiseksi tarpeen. Kursseille valittavat kuntoutujat voivat olla ammattiin valmistuneita tai vailla ammatillista koulutusta olevia henkilöitä, joille vajaakuntoisuus tai elämänhallinnan vaikeudet rajoittavat työelämään sijoittumista, työelämästä syrjäytyneitä tai syrjäytymisuhan alaisia vajaakuntoisia, sairauspäivärahalla tai kuntoutustuella olevia 26-60-vuotiaita, jotka tarvitsevat kurssien tarjoamaa tukea työelämään paluussa. Kurssia ei kohdisteta tietylle sairausryhmälle, vaan samalle kurssille osallistuu kuntoutujia eri sairausryhmistä. Kurssin tulee ajoittua sairauden kannalta oikein. Kuntoutujalla tulee olla realistiset mahdollisuudet työllistyä, ja hänellä tulee olla motivaatiota ja kykyä käsitellä ongelmiaan ryhmämuotoisessa kuntoutuksessa. Kuntoutujilla tulee olla hoitosuhde terveydenhuoltoon. Valinta tapahtuu esivalinnan kautta haastattelun, kuntoutushakemuksen ja B-lääkärintilauksen kautta. (Kela 2009.)

4 KUNTOUTUSKESKUS KANKAANPÄÄ

4.1 Yrityksen esittely

Kuntoutussairaalasäätiö Kankaanpää on perustettu v. 1990 Satakuntaan Kankaanpään kaupunkiin. Aluksi sotainvalidit olivat merkittävä osa kuntoutettavista, mutta kun työhyvinvointiin alettiin keskittyä entistä tehokkaammin työelämän vaatimusten kasvaessa, työikäisistä tuli pääasiallinen asiakaskunta.

4.2 Uusia haasteita Kuntoutuskeskus Kankaanpäässä, KK-Kunto Oy

Satakunnan työlinikka aloitti ammatillisen kuntoutuksen toiminnan Satakunnassa vuonna 1986. Satakunnan työlinikka oli Satakunnan erityishuoltopiirin ja pienen aikaa myös sen tytäryhtiön, Tyke Oy:n omistuksessa. Eri-tyishuoltopiirin siirryttyä Satakunnan sairaanhoitopiirille Kuntoutuskeskus Kankaanpää osti työlinikan maaliskuussa 2009. Tämän yrityskaupan myötä tuotteeksi tulivat uutena myös työhallinnon ja Kansaneläkelaitoksen tilaamat avomuotoiset ammatilliset kurssit työharjoitteluineen, mitä toimintaa Kuntoutuskeskus ei aikaisemmin ollut tehnyt. Myöskään Satakunnan työlinikan tuotteena ei puhtaasti tämäntyyppistä toimintaa ollut aikaisemmin.

Vuoden 2011 helmikuussa Kuntoutuskeskus Kankaanpää Kankaanpäästä ja Kruunupuisto Oy Punkaharjulta sekä Lappeenrannan kylpylä käynnistivät yhdessä valtakunnallisen avo- ja päivä kuntoutustoiminnan. Tätä varten osapuolet perustivat KK-Kunto Oy nimisen yhtiön koska viime vuosina kuntoutuksen kehitys ja painopiste ovat siirtyneet avomuotoiseen kuntoutukseen. Kruunupuisto Oy:n ja Kuntoutussairaalasäätiö Kankaanpään lisäksi Lappeenrannan kylpylällä on pitkä perinne ja osaaminen kuntoutuksen kentällä. KK-Kunto tarjoaa laadukkaita ja korkeatasoisia sekä moniammatillisia avo- ja päivä kuntoutuspalveluja sekä Lappeenrannassa myös laitospalveluita kokonaisvaltaisesti asiakkailleen. KK-Kunnolla on nyt toimipisteitä Tampereella, Porissa, Lappeenrannassa, Jyväskylässä, Kuopiossa ja Helsingissä. Henkilökuntaa oli kesäkuussa 2011 noin 340. (KK-Kunto Oyn tiedote sähkö-

postilla henkilökunnalle 14.1.2011 ja henkilökunnan yhteinen tiedotustilaisuus 18.6.2011 Kuntoutuskeskus Kankaanpään tiloissa, Kankaanpäässä.)

5 ELÄMÄNHALLINTA, OSALLISUUS JA VOIMAANTUMINEN

Ihminen on sosiaalinen olento ja ihmisen hyvinvoinnille osallisuus on tärkeää. Työlläkin on paitsi elintaso, myös elämänlaatua ja –sisältöä kohottava elementti työtovereiden ja yhteisöön kuulumisen vuoksi. Myös vuonna 2007 laadittu kirkon strategia vuodelle 2015 korostaa osallisuuden tärkeyttä jo nimessään ”Meidän kirkko. Osallisuuden yhteisö.” Vaikka osallisuuden käsitettä ei kirkon strategiassa systemaattisesti avata, strategian sisällöistä voidaan päätellä, että osallisuus ymmärretään siinä laajasti, myös osallistumisena, työnä ja aktiivisena toimijuutena. (Grönlund, 2009, 81.)

5.1. Voimaantumisteorian esittelyä

Olen valinnut opinnäytetyöni teoreettiseksi viitekehykseksi voimaantumisen. Tutkin tässä työssäni Kelan tilaamalla avomuotoisella ammatillisella kuntoutuskurssilla olleiden asiakkaiden voimaantumista kurssiin liittyvän työharjoittelun aikana Juha Siitosen sisäisen voimaantumisen käsitteen kautta.

Käyttämäni viitekehyksen valintaan vaikutti myös Siitosen suositus käyttää hahmottelemaansa teoriaa kokemusperäisissä tutkimuksissa, joissa tarkastellaan, miten ihmiset itse kokevat voimaantumisen. Siitosen mukaan tutkimuksen tuloksista saattaisi olla hyötyä harjoittelujärjestelmien kehittämisessä. (Siitonen 1999, 185-187.) Esittelen Siitosen teorian kaikki seitsemän teemaa, jotka hän näkee liittyvän voimaantumisen prosessiin. Tarkoitukseni on selvittää myös, kuinka ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja tai työhönvalmentaja voi osaltaan olla vaikuttamassa työharjoittelun onnistumiseen asiakasta voimauttavalla tavalla.

Voimaantuminen on käänös englanninkielisestä sanasta empowerment. Muita suomenkielisiä käänöksiä kyseisestä sanasta ovat valtaistuminen tai valtaistaminen, voimavaraistaminen, vahvistaminen, voimistaminen ja toimintavoiman lisääntyminen. (Siitonen 1999, 60; Kuronen 2004, 277.)

Kurosen (2004, 277) mielestä eri suomennokset viittaavat erilaisiin teoreettisiin ja ideologisiin sitoumuksiin ja toiminnallisiin tavoitteisiin. Opinnäytetyössäni lähestyn ammatillisen kuntoutuskurssin työharjoittelussa olevien asiakkaiden kokemuksia käännöksen voimaantuminen kautta.

Empowerment on erittäin moniulotteinen konstruktio. Voimaantumisen käsite tuli suosituksi 1980-luvun puolivälissä ihmisten hyvinvointia edistävien hankkeiden kautta. 1990-luvulla empowerment-prosessista puhuttaessa painopiste siirtyi valtakysymyksistä voimaantumisen ongelmaan. Tähän ovat osittain vaikuttaneet työssä uupumisen ja jaksamisen ongelmat sekä muun muassa ongelmat hyvinvointiyhteiskuntien ylläpitämisessä. (Siitonen 1999, 84.)

Useiden tutkijoiden yhteinen näkemys on, että voimaantuminen lähtee ihmisestä itsestään – voimaa ei voi antaa toiselle. Voimaantuminen on henkilökohtainen sosiaalinen prosessi, jota ei tuota tai aiheuta toinen ihminen. Toimintaympäristön olosuhteilla voi olla merkitystä voimaantumisen prosessiin. Tämän vuoksi voimaantuminen voi olla jossain tietyssä ympäristössä todennäköisempää kuin toisessa. Voimaantunut ihminen on löytänyt voimavaran. (Siitonen 1999, 91-93).

5.2 Voimaantuminen kuntoutuksessa

Kuntoutuksen tavoitteena on kuntoutujan elämänhallinnan ja myös työkyvyn edistäminen niin, että hän voi olla tyytyväisempi elämänsä laatuun. Näihin edellä kuvattuihin tavoitteisiin pyritään ns. kuntoutuksellisen työotteen avulla, jossa keskeistä on auttaa kuntoutujaa tunnistamaan, lisäämään ja hyödyntämään omia ja ympäristönsä voimavaroja sekä auttaa häntä selviytymään erilaisista kuntoutumisensa esteistä, jotka voivat olla sosiaalisia, taloudellisia, aineellisia tai ajattelumaailmaan liittyviä. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2002, 30.)

Järvikoski ja Härkäpää (2008, 19, 132-133) korostavat, että voimaantumisen la tarkoitetaan kuntoutuksessa yksilön mahdollisuutta tutkia kuntoutusprosessin aikana omaa tilannettaan ja toimintaympäristöään. Voimaannuttavassa kuntoutusprosessissa asiakasta tuetaan sekä tekemään päätöksiä omista asioistaan että seuraamaan päätösten tuloksia ja arvioimaan niitä. Muutosprosessi nähdään yksilöllisenä kasvu- ja oppimisprosessina. Silloin halutaan korostaa prosessin myötä tapahtuvaa henkilökohtaista kehitystä ja kuntoutuvan omaa roolia prosessin etenemisessä. Kuntoutumisen aikana löydetään itsestä uusia voimavaroja ja opitaan uusia tapoja toimia erilaisissa arkielämän tehtävissä ja tilanteissa.

Kuntoutujan osallistuminen oman kuntoutusprosessinsa suunnitteluun ja toteutukseen on prosessin etenemisessä merkittävää. Autonomia koskee kuntoutujan päätöksentekoa ja toimintaa. Kuntoutusprosessin tavoitteita ovat oman elämänhallinnan saavuttaminen, itsenäisyys ja tasa-arvoinen osallisuus yhteisön jäsenenä (Järvikoski & Härkäpää 2004, 132 – 133).

Sisäinen voimantunne on Juha Siitosen kehittämä synonyymi käsitteelle voimaantuminen. Siitonen teki tutkimuksensa luokanopettajiksi opiskelevien parissa ja tutki opiskelijoiden ammatillista kasvua pitkäkestoisessa moduuliharjoittelussa. Hänen mukaansa sisäinen voimantunne sisältää seitsemän kategoriaa, jotka ovat vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, konteksti eli työympäristö, ilmapiiri ja myönteisyys. Sisäisen voimantunteen kategoriat ovat läheisesti kytkettyinä toisiinsa ja merkityssuhteessa keskenään. Jos yhdessäkin kategoriassa havaitaan puutteita, voi tämä heikentää tai jopa estää sisäisen voimantunteen rakentumista tai ylläpitämistä. Ihanteellisessa tilanteessa kaikki sisäisen voimantunteen kategoriat tukevat ihmisen voimavarojen kasvua. (Siitonen 1999, 60-63.)

Siitosen (1999, 93) mukaan voimaantunut ihminen on löytänyt voimavaran. Voimaantuneena hän on itse itseään määräävä ja vapaa ulkoisesta pakosta. Tarkastelen opinnäytetyössäni voimaantumista sisäisen voimantunteen viitekehyksen kautta ja avaen tarkemmin sisäisen voimantunteen seitsemän kategoriaa. Mielestäni nämä sopivat pitkälle myös ammatillisen kun-

toutuskurssin työharjoittelussa olleiden asiakkaiden kokemusten tarkaste-
luun ja esittelenkin niitä jatkossa tästä näkökulmasta käsin.

Toisaalta voimaantuminen perustuu vuorovaikutukseen, joten ammatillisen
kuntoutuksen ohjaajalla on vaikutusta ammatillisessa kuntoutuksessa olevan
asiakkaan työharjoittelun onnistumiseen, vaikka ketään ei voikaan voimaan-
nuttaa ilman hänen omaa tahtoaan. Voimaantuminen tässä yhteydessä kä-
sittää kokonaisen elämänasenteen ja sopii siten käytettäväksi kaikessa vuo-
rovaikutuksessa ihmisten kanssa. Voimaannuttamiskäsitettä voidaan verrata
sateenvarjoon, jonka alla on erilaisia ohjaus-, opetus-, asiakastyö- ja tera-
piasuuntauksia. Näiden lisäksi ihminen voi voimaannuttaa toisia pelkästään
omalla tavallaan suhtautua asioihin. (Hongisto 2005, 27-28). Voimaannutta-
va työote käsitetään usein niin, että ohjaajan ei saisi antaa ohjattavalle lain-
kaan negatiivista palautetta, mutta oikeanlaiseen tavoitteellisuuteen ei kuulu
negatiivisenkaan palautteen puuttuminen. Pahinta on jos palautetta ei saa
lainkaan. Negatiivinen palaute tulisi kohdentaa aina tekoon, ei yksilön per-
soonan. Palautteen annossa sana negatiivinen voidaan korvata sanalla ra-
kentava, haastava tai vastuuttava. (Hongisto 2005, 28, 41).

5.2.1 Vapaus

Sisäisen voimantunteen rakentumisessa vapaus on hyvin tärkeä heti alusta
alkaen. Kategoria vapaus pitää sisällään muun muassa valinnanvapauden,
vapaaehtoisuuden, sopivuuden ja toimintavapauden. Harjoittelijalle on erit-
tään merkityksellistä, että hänellä on vapaus valita itselleen sopiva toimin-
taympäristö. Myös vapaaehtoisuus tukee sisäistä voimantunnetta ja vahvis-
taa sitoutumista. Valinnanvapaus ja vapaaehtoisuus tukevat myös sisäisen
voimantunteen prosessin ylläpitämistä ja vahvistumista. (Siitonen 1999, 63 –
65.)

Juha Siitonen (1999, 63-64) korostaa, että itselle turvallisessa toimintaympä-
ristössä harjoittelija uskaltaa käyttää toimintavapauttansa rohkeasti ja luo-
vasti. Itsenäisyys on selvästi yhteydessä osapuolten väliseen arvostukseen,

luottamukseen ja ennakkoluulottoman ilmapiirin kokemiseen. Vapaus on myös läheisessä yhteydessä toisiin sisäisen voimantunteen kategorioihin, erityisesti kontekstiin, ilmapiiriin, myönteisyyteen ja vastuuseen.

5.2.2 Vastuu

Kategoria vastuu sisältää todellisen vastuun, pitkäjänteisyyden, halun menestyä, halun oppia ja kehittyä, työyhteisön tuen työharjoittelijalle, rohkeuden kokeilla, yhteisoppimisen, aktiivisuuden, yrittämisen ja tarpeellisuuden kokemuksen. Vapaaehtoisuus, vastuu ja ilmapiiri ovat myös yhteydessä toisiinsa. Tämä näkyy työharjoittelijan ja henkilökunnan haluna yrittää parhaansa. Työntekijän puolelta vapaaehtoisuus ja vastuu heijastuvat työharjoittelijan tukemisena. Työharjoittelijan puolelta vapaaehtoisuus ja vastuu näkyvät haluna menestyä, aktiivisuutena ja todellisen vastuun ottamisena. (Siitonen 1999, 65 – 66.)

Työharjoitteluun menevälle on erittäin tärkeää, että hän voi itse valita harjoittelupaikkansa. Oma valinnanmahdollisuus rakentaa alusta alkaen luottamusta sekä työharjoittelun onnistumiselle että ohjaajan ja työpaikan kanssa tapahtuvalle yhteistyölle. Pitempiaikainen työharjoittelu lisää todellisen vastuun ottamista ja mahdollistaa myös oman toiminnan kriittistä arviointia.

Luottamuksellisen ilmapiirin kokeminen, omiin kykyihin ja voimavaroihin luottaminen sekä vapaaehtoisesti tietyn työharjoitteluympäristön valitseminen vaikuttavat myönteisesti haluun oppia uusia asioita työharjoitteluympäristössä. Toimintaympäristön turvallisuus ja toimintavapauden kokeminen yhdessä oppimishalun kanssa vahvistavat riskinottoa ja rohkeutta kokeilla ilman epäonnistumisen pelkoa. Rohkeus luovasti ja ennakkoluulottomasti kokeilla itselle uusia toimintamuotoja tukee minäkuvaa ja käsityksiä omista voimavaroista. (Siitonen 1999, 65 – 66.)

5.2.3 Arvostus

Kategoria arvostus pitää sisällään kunnioituksen, kokemuksen ja energian. Arvostuksen ja kunnioituksen kokeminen on sisäisen voimantunteen kannalta erittäin tärkeää. Tervetulleeksi kokeminen, luonteva hyväksyntä sekä ystävällinen ja kannustava suhtautuminen ovat työyhteisön uuden jäsenen kannalta keskeisiä arvostavan ilmapiirin ja kunnioittavan suhtautumisen indikaattoreita. Positiiviset kokemukset ja kokemusten pohtiminen aktivoivat luovaa oppimisprosessia. Tasa-arvoinen asema ja yhteiset keskustelut ovat yhteydessä työyhteisön molemmanpuolisiin kunnioituksen kokemuksiin. (Siitonen 1999, 67- 68.)

5.2.4 Luottamus

Kategoria luottamus sisältää muun muassa molemminpuolisuuden, omat kyvyt, minäkuvan ja itseluottamuksen. Luottamusta syntyy toimintaympäristön mahdollisuuksista ja antamista tuesta. Samoin luottamus syntyy omista kyvyistä selviytyä toimintaympäristön tuomista haasteista. Nämä kaksi tekijää ovat erittäin tärkeitä sisäisen voimantunteen rakentumisessa ja ylläpitämisessä. Luottamus on läheisessä yhteydessä erityisesti ilmapiiriin, arvostukseen ja kontekstiin. (Siitonen 1999, 68 - 71.)

Luottamuksellisessa ja hyväksyvässä ilmapiirissä kasvaa nopeasti myös rohkeus omaan aktiiviseen toimintaan. Yllättävät tilanteet, josta on selviydytty, vahvistavat merkittävästi itseluottamusta. Harjoittelijan minäkuvan ja itsetuntemuksen muodostumisessa ovat merkityksellistä vapaus yrittää ja kokeilla eri ratkaisuja ja vaihtoehtoja (Siitonen 1999, 69).

Opettajan ja opiskelijan suhde on pitkälle samansuuntainen kuin ammatillisen kuntoutuksenohjaajan ja työharjoittelijan välinen suhde. Kun ryhdytään selvittämään opiskelussa vastaan tulleita ongelmia, opiskelijan status muuttuu helposti opiskelijasta autettavaksi. Auttajalla on auttajan rooli yksilön

elämässä – monille varsinkin miespuolisille henkilöille auttaja on yhtä kuin kontrolloiva huolehtija. (Hongisto, 2005, 29).

Myös ammatillisen kuntoutuksen ohjaajan ja työharjoittelijan välisen yhteistyön onnistuminen edellyttää molemminpuolista luottamusta. Tämä tarkoittaa sitä, että jos harjoittelussa tulee ongelmia, harjoittelija uskaltaa kertoa niistä avoimesti ja luottamuksella ohjaajalle. Tämä edellyttää ohjaajalta aitoa kohtaamista. Ohjaajan tulisi taas pyytää neuvoa työryhmän muilta jäseniltä kuten esim. lääkäriltä, sosiaalityöntekijältä tai psykologilta asiakkaan tilanteen selkiinnyttämiseksi ja harjoittelussa tulleen pattitilanteen ylipääsemiseksi. On tärkeää, että ihminen kokee, että hänen kykynsä selviytyä edessä olevista haasteista luotetaan.

5.2.5 Työympäristö

Kategoria konteksti eli työympäristö sisältää muun muassa kollegiaalisuuden, tasa-arvoisuuden, mahdollistamisen, joustavuuden ja aitouden. Oppimisen tarkasteluun, omien rajojen ja mahdollisuuksien näkemiseen sekä luottamuksen rakentumiseen on hyvät edellytykset turvalliseksi koetussa työympäristössä. Myös yhteistoiminnan perustuminen molemminpuoliseen vapaaehtoisuuteen tukee harjoittelijan hyväksymistä tasa-arvoisena keskustelukumppanina. Luottamuksen, arvostuksen, vastuullisuuden ja myönteisen ilmapiirin kokemus on yhteydessä kollegiaalisuuden ja tasa-arvoisen yhteistyön kokemiselle. Näiden kokeminen vapauttaa voimavaroja ja edistää myönteisen ilmapiirin kokemista. (Siitonen 1999, 71- 73.)

Joustavuus ja toimintavapaus liittyvät läheisesti toisiinsa. Joustavassa työympäristössä järjestyy aikaa ja mahdollisuuksia omaan ajatteluun ja itse-reflektointiin. Kun harjoittelija saa kantaa vastuuta aidossa itse valitussa työympäristössä, hän saa uusia elämyksiä ja kokemuksia, jotka ovat parhaita tekijöitä lisäämään henkilön voimavaroja ja näin vahvistamaan sisäistä voimantunnetta. (Siitonen 1999, 69).

Työtehtävät tulisi mitoittaa oikein työharjoitteluun meneville ammatillisen kuntoutuksen asiakkaille. Hakkarainen, Lonka ja Lipponen (2004) puhuvat virtauksesta (engl. flow), joka syntyy silloin, kun ihminen tempautuu syvästi mukaan opittavaan asiaan tai haasteelliseen tehtävään. Virtaus on huippuelämys, jossa voi tuntea saavuttavansa jotakin tai ylittävänsä itsensä ja aiemmat saavutuksensa. Oppiminen on työskentely, joka tapahtuu oman suorituskyvyn ylärajoilla ja tuottaa virtauksen kokemuksen. Virtaus aiheuttaa tehtävään mukaan tempautumisen siten, että jopa aika tai paikka unohtuu. (Hakkarainen ym. 2004, 194-195.) Tavoitteen tai haasteen tulisi näin olla oppijan kykyjen ylärajalla, muttei kuitenkaan mahdoton saavuttaa. Virtaus liittyy nimenomaan itsensä voittamiseen. Tulisi voida verrata ”nykyistä itseä” ”entiseen itseän” sillä ihminen elää jatkuvassa prosessissa. Onnistumisen kokemukset ja positiivinen palaute ohjaajalta vahvistavat itsetuntoa. (Hongisto 2005, 36.)

5.2.6 Ilmapiiri

Kategoria ilmapiiri sisältää muun muassa turvallisuuden, avoimuuden, tervetulleeksi kokemisen, keskustelukulttuurin, ennakkoluulottomuuden, kannustavuuden, merkityksellisyyden ja oman roolin löytymisen. Vapaaehtoisen työympäristön valitseminen ja ilmapiirin turvallisuuden kokeminen ovat yhteydessä toisiinsa. Tervetulleeksi kokemisella on keskeinen merkitys voimavarojen ja yrittämisen halun kasvamisessa, se on myös yhteydessä kannustavuuden kokemiseen. Kannustamisessa keskeistä on harjoittelijan hyväksyminen, toimintavapauden käyttämiseen rohkaiseminen ja itselle sopiviin ratkaisuihin kannustaminen. Avoin, vapaa ja turvalliseksi koettu ilmapiiri rohkaisee työharjoittelijaa toimintavapauden rohkeaan käyttöön. Ilmapiirin avoimuus yhdessä kannustavuuden, ennakkoluulottomuuden ja turvallisuuden kanssa ovat erittäin merkittäviä sisäisen voimantunteen rakentumisessa. Nämä tekijät antavat työharjoittelijalle myös tukea oman roolin löytymiseen. (Siitonen 1999, 74-75.)

Ammatillisen kuntoutuksen ohjaajan oikeanlainen asennoituminen työharjoittelussa olevaan on myös hyvin tärkeä. Mikäli ohjaajan asennoituminen harjoittelijan tilanteeseen on autoritäärinen ja dominoiva ja hän asettuu määrävään asemaan suhteessa harjoitteliijaan, kohtaamista ei tapahdu. Kohtaamista ei myöskään tapahdu, jos ohjaaja ei lainkaan kuuntele harjoittelijaa. Kuuntelemisen taito sisältää valtavasti tilanneherkkyyttä ja kykyä ymmärtää myös nonverbaalista viestintää. Tavallisin reaktio tilanteessa, jossa kohtaaminen jää tapahtumatta, on harjoittelijan vetäytyminen tai asioiden sepittäminen. (Hongisto, 2005, 30.) Myös työyhteisössä voidaan määritellä, että ”joku on tietynlainen tyyppi”. Tällöin unohdetaan konteksti: työyhteisön rakenne tuottaa hänestä siihen tilanteeseen sellaisen kuin hän on, toisessa tilanteessa hän on toisenlainen. (Särkelä 30.3.2004.)

5.2.7 Myönteisyys

Sisäisen voimantunteen seitsemäs ja viimeinen kategoria, myönteisyys, sisältää muun muassa hyväksynnän, positiivisen asenteen, luontevuuden ja onnistumisen kokemukset. Sisäisen voiman tunteen saavuttaneista ihmisistä heijastuu myönteisyys. Myönteisyyden kokemus syntyy useista eri asioista: hyväksymisen, arvostuksen kokemisen, luottamuksen, turvalliseksi koetun ilmapiirin, toimintavapauden ja kunnioituksen kokemisen yhteisvaikutuksesta. Ihmisen myönteisyys vapauttaa voimavaroja, on yhteydessä vastuullisuuteen, heijastuu myönteisenä asennoitumisena ja arvostuksena sekä itseä etä yhteistyökumppaneita kohtaan.

Onnistumisen kokemukset, positiivinen asenne ja haasteellisista tilanteista selviytyminen vahvistavat omiin kykyihin luottamista, tukevat ilmapiirin myönteisyyttä ja lisäävät kelpoisuuden tunnetta. Myös epäonnistumisiin voidaan suhtautua luontevasti ja kokemuksista oppien. Näillä kaikilla on suurin merkitys voimantunteen kehitykselle. (Siitonen 1999, 76, 78.)

5.3 Uutta pontta työharjoittelusta

Halusin selvittää onko asiakas kokenut voimaantumista KK-kunnan järjestämän aikuisten ammatillisen kuntoutuskurssin työharjoittelussa ja miten se ilmenee asiakkaassa. Keräsin tietoja asiakkailta Juha Siitosen sisäisen voimantunteen seitsemän kategorian teemojen kautta. Itse palasin opintovapaalta ja tapasin työharjoittelusta tulleet asiakkaat kevättalvella 2011. Joulukuussa 2010 olin vain kerran opintovapaalla työssäni käydessäni tutustunut heihin pienen aikaa. Työharjoittelun jälkeen asiakkaat saivat kyselylomakkeet tutustumista varten. Annoin kyselylomakkeen työpaikallani psykologille esiluettavaksi, ja hänen mielestään kysymykset olivat hyviä. Työharjoittelusta palanneet kahdeksan asiakasta saivat siten etukäteen tutustua antamiini seitsemään kysymykseen, joiden kunkin alla oli 5-6 kohtaa. Kaikki kysymykset olivat avokysymyksiä, joten niiden täyttämiseen tuli varata aikaa. Haastattelin asiakkaat vielä viikon sisällä lomakkeiden antamisesta, kun he toivat minulle täytetyt lomakkeet takaisin. Haastatteluni on teemahaastattelu. Nämä seitsemän teemaa ovat: arvostus, ilmapiiri, luottamus, myönteisyys, konteksti eli työympäristö, vapaus ja vastuu. Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus.

6 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET JA NIIDEN MERKITYS

Juha Siitosen voimaantumisteoria (1999) on opinnäytetyöni viitekehystenä. Työn merkityksestä ihmisen voimaannuttajana on tehty monia tutkimuksia ja työn merkitys korostuu niissä selkeästi ihmistä voimaannuttavana tekijänä. Syksyllä 2010 tein koulutukseeni liittyneen hoitotyön tehtävän voimaantumista ja tutustuin silloin Juha Siitosen tutkimukseen, mistä innoittuneena päätin lähteä tutkimaan teoriaa työpaikallani ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden työharjoittelussa kokemana. Omassa opinnäytetyössäni haastattelemani ihmiset olivat kaikki ammatillisella aikuisten lyhytkestoisella kuntoutuskurssilla johon oli liitetty työharjoittelun osuus. Koin samaistuvani haastattelemiini kurssilaisiin, koska itsekkin olen aikuisopiskelija ja diakonissan koulutukseeni liittyi työharjoitteluja. Tämä myös innoitti itseäni selvittämään, onko myös kurssiin tai koulutukseen liittyvä työharjoittelu voimaannuttavaa.

6.1 Työ voimaannuttajana

Haluan esitellä tässä työssäni joitakin aikaisempia tutkimuksia joita on tehty työn voimaannuttavasta vaikutuksesta. Nämä tutkimukset eivät kuitenkaan ole puhtaasti samanlaisesta, ammatilliseen kurssiin liittyvästä työharjoittelusta, kuin oma opinnäytetyöni. Lisäksi jokainen kurssilainen oli eri paikassa työharjoittelussa, joten he eivät saaneet myöskään toisistaan tukea harjoittelunsa aikana. Esittelemissäni seuraavissa tutkimuksissa on kuitenkin elementtejä jotka viittaavat työn kautta voimaantumiseen.

6.2 Sisäinen moottori käynnistyy erilaisissa tutkimusympäristöissä

Kaija Rautakorven tekemä Pro gradu-tutkielma Jyväskylän yliopistossa vuonna 2010 kuvaa työtoiminnassa olleiden asiakkaiden voimaantumisprosessia. Rautakorpi on kehittänyt oman mittarinsa, jolla voidaan arvioida kunkin asiakkaan yksilöllistä voimaantumista työtoiminnassa. Rautakorpi näkee, että asiakkaan motivoituminen muutokseen lähtee aina asiakkaasta itses-

tään käsin, ja näin se toimii myös asiakasta voimaannuttavana, aivan kuin Juha Siitonenkin näkee voimaantumisprosessin lähtevän aina asiakkaasta käsin. Rautakorpi kuvaa kuuden asiakkaan kokemuksia ja palautteita kehittämällään mittarilla joka on tarkoitettu helpottamaan työntekijän arviointia ja hahmottamaan asiakkaan kokonaistilannetta ja voimaantumista kuntoutusprosessissa. (Rautakorpi 2010, 92-95.)

Tuija Kotiranta tarkastelee vuonna 2008 Jyväskylän yliopistossa tekemässä väitöskirjassaan aktivointia ja aktivoitumista sosiaalityön ydinprosessina. Kotiranta hakee vastausta kysymykseen ”miksi työtön ihminen alkaakin yhtäkkiä jaksaa ja alkaa pyrkiä muuttamaan elämänsä suuntaa ja miksi hän aktivoituu?” Kotiranta näkee aktivointilain ajatuksessa paradoksin, mikä on yhtä aikaa hyvä mutta myös huono ja väärä. Aktivointipolitiikan todellisena tavoitteena on tahton pureutuminen, mikä taas tarkoittaa sitä, että pyritään saamaan ihmiset tahtomaan työn tekemistä. Kotiranta näkee, että kuntoutuksen merkityksenä on lähinnä taistella heikkoa tahdonvoimaa vastaan (Kotiranta 2008, 168-169). Aktivointi saattaa myös aidosti auttaa ihmisen aktivoitumista voimaantumisen kautta, jolloin se antaa alkusysäyksen esimerkiksi koulutukseen hakeutumisessa, joka olisi jäänyt tekemättä ilman voimaantumisen tuottamaa itsetunnon kohoamista ja konkreettista tukea (Kotiranta 2008, 172).

Työharjoittelijoiden kokemuksia on esitellyt sosionomikoulutuksen opinnäytetyössä myös Marita Pöllänen vuonna 2010. Hän haastatteli työssään myös Juha Siitosen voimaannuttamisteorian kautta neljää samassa työharjoittelupaikassa ollutta asiakasta tarkoituksena mitata lähinnä tämän yrityksen voimaannuttavaa vaikutusta asiakkaisiin. Pölläsen opinnäytetyössä ollut yksi ja sama työharjoittelupaikka osoittautui harjoittelijoita voimaannuttavaksi. Myönteinen kokemus oppimisesta, erityisesti tekemällä oppiminen ja työharjoittelijoiden reflektoinnin mahdollisuutta pidettiin tärkeänä ja voimaantumista lisäävänä tekijänä (Pöllänen 2010, 31-32).

Myös työelämässä vahvasti olevat ihmiset voivat kokea tarvetta voimaantua työhönsä uudella tavalla. He voivat kokea olevansa ulkopuolisia omassa työssään, ja kokemus on hyvin lähellä työttömän kokemusta osattomuudes-

ta työhön. Salme Mahlakaarto kuvaa väitöskirjassaan vuodelta 2010 ihmisen identiteetin muutoksia voimaantumisen kehitysohjelmassa, joka tehtiin 2000-luvun alussa erään sairaalan henkilöstön hyvinvointiohjelmassa. Tässä 19 henkilön muutosta tarkasteltiin ohjelman lopussa, 6 kk:n ja 12 kk:n jälkeen ja vielä 4 vuoden kuluttua ohjelman päättymisestä. Voimaantumisen kehitysohjelma lähti liikkeelle työelämän muutospaineista ja sen tarkoitus oli ennaltaehkäistä työntekijöiden työuupumista uusissa olosuhteissa. Tässäkin käytettiin voimaannuttamisteoriaa, jota tarkastellaan sekä yksilö- että yhteisötasolla. Päätelmänä nähtiin, että voimaantuminen on yksilöllinen prosessi. Ohjelmassa olleet kokivat tietoisuuden itsestä lisääntyneen, omien rajojen kanssa työskentely ja aktivoituminen identiteettityöhön käynnistyi ja sisäinen voiman tunne vahvistui. (Mahlakaarto 2010, 82).

Leena Luhtaselan (2009) Helsingin yliopistossa tekemä väitöskirja käsittelee kysymystä, miten osallisuus rakentuu kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkaan itsensä kokemana. Tutkimukseen osallistujat näkivät työn mielekkäänä, ja he kokivat aktivoituvansa suhteessa omaan elämäänsä (Luhtasela 2009, 126-127). Luhtasela näkee, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat työntekijät käyttivät aktivointisuunnittelun yhteydessä ylivaltaa, joka perustuu mahdollisuuteen käyttää sanktioita ohjattaessa asiakkaita toimenpiteisiin. Osallisuuden kannalta on tärkeää, että asiakkaan oma kokemustieto huomioidaan jo suunnittelussa ja työpaikkaa valittaessa. Jos asiakas saa esimerkiksi valita työtehtävän sisällön, saa hän valtaa ja osallisuus toteutuu. Luhtasela korostaakin, että valta on tekijä, joka erottaa osallistumisen osallisuudesta. Osallisuuden rakentuminen perustuu hyvinvointia lisääviin tekijöihin, oikeudenmukaisuuden ja ihmisarvoisen kohtelun kokemuksiin, itsemääräämisoikeuteen ja vallan haltuun ottoon (Luhtasela 2009, 127, 130-131).

7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

7.1 Tutkimuksen tarkoitus

Opinnäytetyössäni olen pyrkinyt hankkimaan tietoa ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden voimaantumisen kokemuksista ammatillisen avomuotoisen kuntoutuskurssin työharjoittelun aikana. Voimaantumista pidetään keskeisenä kuntoutuksen tavoitteena (Järvikoski & Härkäpää, 2008,132).

Työharjoittelun liittäminen aikuisten ammatillisiin kuntoutuskursseihin nähdään tärkeänä myös kuntoutumisen kannalta ja kurssien kehittämisen näkökulmasta. Ammatillinen kuntoutus on jatkuvasti uusien työmuotojen ja lainsäädännön muutosten viidakossa sokkeloimista. Onnistuneen kuntoutuspolun löytäminen asiakkaille on tulevaisuudessa entistäkin haastavampaa mm. asiakkaiden moniongelmaisuuuden lisääntymisen, erilaisten kulttuuritaustojen, yhteiskunnassa tapahtuvien muutosten ja eläkeiän korotuspyrkimysten takia.

Koska työskentelen KK-Kunto Oy:ssä moniammatillisessa kuntoutustiimissä kuntoutussihteerinä, olen näköalapaikalla ammatillisen kuntoutuksen kurssien ja suunniteltaessa ja toteuttaessa. Sairaanhoidajan koulutuksella olen myös luennoitsijana avomuotoisilla ammatillisen kuntoutuksen kursseilla ja työhönvalmentajan koulutus puolestaan antaa minulle avaimet myös tarvittaessa työhönvalmentajana toimimiseen.

7.2 Tutkimuksen tavoitteet

Ammatillisessa kuntoutuksessa kuntoutuksen laatua voidaan arvioida kolmesta näkökulmasta: 1) asiakkaan kokemana, 2) ammattilaisen näkökulmasta ja 3) palvelujärjestelmän näkökulmasta. Keskeinen palvelun laadun arvioija on kuitenkin aina asiakas (Alaranta, Lindberg & Holma 2008, 132). Tässä työssäni kartoitan sitä mitkä ovat asiakasta voimaannuttavia tekijöitä työharjoittelussa ja kuinka ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja tai työhönval-

mentaja voi osaltaan olla vaikuttamassa työharjoittelun onnistumiseen asiakasta voimaannuttavalla tavalla.

Tämän opinnäytetyön viitekehyksenä käytän Juha Siitosen voimaantumisteoriaa. Siitonen suosittelee, että hänen käyttämänsä teoriaa voidaan käyttää erityisen hyvin kokemusperäisissä tutkimuksissa, joissa tarkastellaan miten ihmiset itse kokevat voimaantumisensa. Siitosen mukaan tutkimuksen tuloksista saattaisi olla hyötyä harjoittelujärjestelmien kehittämisessä (Siitonen 1999, 185-187).

Teemahaastattelun muodossa olen hakenut vastauksia kolmeen kysymykseen: 1) Miten asiakas kokee kurssiin liittyvän työharjoittelun? 2) Miten voimaantuminen näkyy asiakkaassa kurssiin liittyvän työharjoittelun aikana? 3) Kuinka ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja tai työhönvalmentaja voi osaltaan olla vaikuttamassa työharjoittelun onnistumiseen asiakasta voimaannuttavalla tavalla?

7.3 Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän, ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja mielekkään tulkinnan antaminen (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007, 157). Laadullisessa tutkimuksessa kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisemman kokonaisvaltaisesti ja tällöin ihmisiä suositaan tiedonkeruun instrumentteina (Hirsijärvi ym. 2007, 160).

Keräsin vastaukset asettamiini kysymyksiin teemahaastattelun kautta 7.12.2010 alkaneen ja Kelan tilaaman ammatillisen aikuisten lyhytkestoisien kuntoutuskurssin asiakkailta. Teemahaastattelussa on ominaista, että aihealueet on etukäteen määriteltä. Teemoiksi poimitaan tutkimusongelmasta keskeiset aihealueet, joiden avulla pyritään löytämään vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Kurssiin kuuluivat myös alkuvuodesta 2011 ja keväällä alkaneet työharjoittelujaksot, jotka kestivät yhdessä 30 vuorokautta.

Haastattelua tiedonkeruumuotona laadullisessa tutkimuksessa suosittelee myös Jorma Kananen. Koska laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita merkityksistä, kuinka ihmiset kokevat ja näkevät reaalimaailman. Laadulliseen tutkimukseen liittyy myös suora kontakti tutkittavan ja tutkijan välillä. Tästä syystä tutkija menee ilmiön pariin esimerkiksi haastattelemaan ja havainnoimaan. (Kananen 2008, 25.)

7.4 Yksilöhaastattelun toteuttaminen

Sain työhöni tutkimusluvan Kuntoutuskeskus Kankaanpään johtavalta lääkäriltä. Varsinaisesti kuitenkin haastattelemani asiakkaat ovat tutkimusluvan antajia, sillä he kuitenkin päättivät vastasivatko he asettamiini kysymyksiin. Olin opintovapaalla marras-joulukuun 2010, mutta kävin työpaikallani joulukuussa 2010 ja näin jo silloin kurssilaiset ja kerroin heille opinnäytetyöstäni. Kurssilaiset olivat kaikki valmiita haastatteluuni ja kerroin että tulisin haastattelemaan heidät kun he palaavat työharjoittelujaksolta helmi-maaliskuun vaihteessa 2011. Kerroin myös, että heidän nimensä pysyvät salassa eikä heitä tulisi tunnistamaan opinnäytetyöstä.

Kun kurssilaiset palasivat työharjoittelujaksoltaan takaisin teoriajaksolle, haastattelin asiakkaat yksilöllisesti Juha Siitosen tutkimuksesta nousevien seitsemän teeman pohjalta. Annoin asiakkaille paria päivää etukäteen ennen haastattelua teeman pohjalta laaditut kysymykset, jotka olivat kaikki avokysymyksiä. Kerroin heille ensin tutkimukseni tarkoituksen ja selvensin hieman Juha Siitosen voimaannuttamisteoriaa. Näin asiakkaat pystyivät tutustumaan rauhassa kysymyksiin.

Koska haastattelussa on tärkeää saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta, on perusteltua antaa haastattelukysymykset tai aiheet tiedonantajille jo hyvissä ajoin etukäteen tutustuttaviksi. Haastattelun onnistumisen kannalta siis suositellaan, että tiedonantajat voisivat tutustua teemoihin tai ainakin haastattelun aiheeseen etukäteen. Käytännössä tämä toteutuu, kun haastattelutavasta ja -ajasta sovitaan. On myös eettisesti perusteltua kertoa tiedonantajalle, mitä aihetta haastattelu koskee. Toisaalta on myös niin, että

ihmiset eivät lupaudu tutkimukseen, jos he eivät tiedä, mistä on kyse. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

Aluksi ajattelin nauhoittavani kaikki haastattelut, mutta mielestäni se ei ollutkaan välttämätöntä, koska kävin vielä yhdessä asiakkaan kanssa läpi kaikki hänen kyselylomakkeeseen vastaamansa kohdat yksilöhaastattelussa. Kurssilaisia piti alun perin olla 12, mutta heitä tulikin vain yhdeksän. Yksi kuntoutuja joutui lopettamaan kurssin terveydellisistä syistä, joten kurssia jatkoi kaikkiaan kahdeksan. Sain vastaukset kaikilta kahdeksalta.

Koska tutkimukseni on laadullinen ja tutkimuksessani on tietty näkökulma tutkittavaan aineistoon, eli tässä tapauksessa sisäinen voimaantumisen, käytin tutkimuksessani abduktiivista päättelyä tulkitessani tutkimustuloksia. Tätä näkökulmaa puoltaa myös Sirkka Hirsijärvi ja Helena Hurme tutkimustyötä käsittelevässä kirjallisuudessaan (Hirsijärvi & Hurme, 2001, 136-137).

Halusin ottaa työhöni myös suoria lainauksia haastattelusta mikäli ne nousivat selkeästi esille teemoista ja olivat siten erityisen kuvaavia. Näin halusin tuoda työhöni myös aitoa ”elämän makua”.

7.5 Aineiston analyysin kuvaus

Sain haastattelemalla arvokasta lisätietoa asiakkaiden jo kirjallisesti antamiin vastauksiin, jotka olin myös jo ennen haastattelua lukenut. Varasin kullekin asiakkaalle henkilökohtaisen keskusteluajan ja kävimme vielä läpi vastauksia työhuoneessani. Koska kaikki kysymykset olivat avokysymyksiä eikä vaihtoehtoisia vastauksia ollut, kysymykset vaativat vastaajalta enemmän paneutumista. Haastattelussa myös sellainen vastaaja, jonka oli ollut vaikea tuottaa vastauksensa paperille, saattoi täydentää vastaustaan. Tämä antoi minulle arvokasta lisätietoa aineistoni analysoimiseen.

Kun olin saanut kaikki kahdeksan kurssilaisen vastaukset ja haastattelut, olin tosi tyytyväinen. Kysymyksiä oli noin kuusi kunkin seitsemän eri teeman alla, ja vastaajia kahdeksan, joten jo se, että sain kaikkiin kysymyksiin vastaukset, oli hyvä asia. Urakan analysointi alkoi hirvittää itseäni vasta tä-

män jälkeen. Annoinkin vastausten odottaa ajankohtaa, jolloin itselläni olisi enemmän aikaa niiden analysointiin. Samalla kypsyttelin mielessäni keinoja, kuinka siitä ylipäätään selviäisin.

Kesällä aloinkin etsiä asiakkaiden vastauslomakkeista yhteisiä, samankaltaisia vastauksia ja kokosin ne yhteen saman teeman alle. Kirjasin vastaukset erilliseen paperiin ensin manuaalisesti. Numeroin myös vastaajat yhdestä kahdeksaan, että voisin tarvittaessa viitata sitaatein heidän antamiinsa vastauksiinsa paremmin. Ulkoterasilla pitkän puutarhapöydän päällä tehtävä alkoikin sujua, sillä opinnäytetyötäni ohjanneen opettajan neuvo riittävän pitkästä pöydästä oli hyvä. Välillä tarvitsin paperipinojen painoksi kiviä, ettei tuuli heiluttelisi papereitani.

Kyselylomake, jolla keräsin vastaukset työharjoittelukokemuksista, on opinnäytetyöni lopussa liitteessä 1. Seuraavassa kappaleessa käsittelen työharjoittelussa olleiden kokemuksia teemoittain. Kokemusten lukemista helpottaa jos tarkastelee samalla liitteessä 1 olevia kysymyksiä. Saamistani vastauksista tein tiivistelmän, joka on liitteessä 2.

8 TYÖHARJOITTELUSSA OLLEIDEN KOKEMUKSET TEEMOITTAIN

8.1 Vapaus

Vapaus-teemaa käsittelin ensimmäisenä kyselylomakkeessa. 1. a) kohta: Lähditkö kurssille vapaaehtoisesti, vai tuntuiko sinusta siltä, että joku pakotti sinua siihen? Tähän kysymykseen vastaukset jakaantuivat selkeästi kolmella tavalla. Suurin osa, eli kuusi kurssilaista oli kuullut kurssista työvoimatoimistosta ja sieltä oli heitä ehdotettu hakeutumaan kurssille, yksi kurssilainen oli ollut aikaisemmin jollakin työllistämistä edistävällä kurssilla ja oli siksi itse tiedustellut mahdollisuutta päästä vielä intensiivisemmälle työharjoittelujäsenille kurssille ja yksi oli kuullut kurssista joltakin Kuntoutuskeskus Kankaanpään aikaisemmalla kurssilla olevalta.

Kohdan 1. b) vastauksessa vapaus-teeman alla kaikki kahdeksan kurssilaista kokivat saaneensa vaikuttaa itse harjoittelupaikan valintaan. Heistä yksi (vastaaja nro 8) jopa valitsi paikan täysin itse ja yksi (vastaaja nro 1) kiitti siitä, että ohjaaja auttoi valitsemaan sellaisen paikan, mitä itse vain haaveissaan toivoi, mutta ei olisi sitä itse uskaltanut edes kuvitella. Vaikka kurssilaiset kokivatkin voineensa vaikuttaa itse harjoittelupaikan valintaan, kysymyksen 1. c) mukaan vain kaksi ilmoitti hankkineensa paikan itse. Loput kuusi ilmoittivat ohjaajan järjestäneen paikan, mutta itse antoivat kyllä toiveita mitä työtä haluaisivat kokeilla. Työttömyys oli nakertanut itseluottamusta omiin kykyihin päästä edes työharjoitteluun mieluisalle ja toivomalle alalle.

Kysymykseen 1. d) mikä on mielestäsi vapautta työpaikalla, koettiin omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuus tärkeimmäksi. Kuusi koki vapauden olevan mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Neljä vastaajaa halusi vielä tarkentaa mitä vaikuttaminen on:

Selkäsairastakin ymmärrettiin jos välillä huilasi. (vastaaja 1)

Sai antaa ehdotuksia itsekkin erilaisista työtavoista. (vastaaja 4)

Ettei puhalleta niskaan. (vastaajat 7 ja 3)

Kaksi vastaajaa koki vapauden työpaikalla olevan toisen huomioimista ja esim. työlainsäädännön noudattamista.

Otetaan huomioon ja kohdellaan ihmisenä. (vastaaja 5)

Työväenliikkeen aikaansaamat työaikalait ja muut työläisten oikeudet ja velvollisuudet. (vastaaja 6)

Vastauksessa 1. e) kaikki kahdeksan kokivat saaneensa itse vaikuttaa työtehtäviinsä. Samoin kaikki kahdeksan vastaajaa kertoivat kohdassa 1. f) saaneensa pitää taukoja sopivasti harjoittelussa.

8.2 Vastuu

Kysymyksessä kaksi kartoitin vastuu-teemaa. Kohdassa 2. a) mitä on mielestäsi vastuu harjoittelussa, kaikki vastaajat kokivat vastuun olevan työn alusta loppuun kunnolla tekemistä ja ajoissa työpaikalle tulemista. Vastaaja nro 5 koki myös salassapitovelvollisuuden tuovan työhön vastuuta. Vastaaja 6 ja 8 kokivat lisäksi, että vastuu vaatii myös työntekijältä omatoimisuutta.

Teet kuin itsellesi tekisit, se kait sitä vastuuta on. (vastaaja 8)

Vastuu-teeman 2. b) kohtaan viisi vastaajaa kertoivat saaneensa vastuullisia tehtäviä harjoittelussaan. Kaksi kertoi saaneensa vastuuta jonkin verran ja yksi vastaaja koki ettei saanut vastuuta lainkaan.

Kai sitä vastuuta olisi ehkä muutakin saanut kuin vain sitä hyllyttämistä, mutta kyllä ne mun kovat jalkasäryt sen estivät. (vastaaja 7)

Kohdassa 2. c) kysyttiin, oliko vastuuta liikaa/ liian vähän. Yksi vastaaja koki ettei saanut vastuuta lainkaan ja yksi olisi toivonut sitä enemmän. Loput kuusi vastaajaa kokivat saaneensa vastuuta sopivasti.

Olen tottunut vastuuseen. Olisin kaivannut sitä vähän lisääkin. (vastaaja 4)

Kyllä sitä vastuuta oli ihan sopivasti. Ei ainakaan enempää, sillä pelkäsin liikaa vastuuta. Kai se on tämä oma itsetunto-ongelma. (vastaaja 1)

Vastuun jakamisen mahdollisuutta kysyttiin kohdassa 2. d). Viisi kurssilaista oli saanut jaettua vastuuta muiden työntekijöiden kanssa. Kolme haastateltua koki oman työnsä olleen harjoittelussa niin itsenäistä että vastuuta ei olisi voinut jakaakaan tai sitä ei haluttukaan jakaa muiden kanssa.

Halusin tehdä yksin työni. Tarvittaessa olisin saanut apurin. Olen joutunut aikaisemmissa töissäni korjata liikaa toisten tekemisiä. (vastaaja 8)

Harjoittelupaikan tehtävien haastavuutta kysyin kohdassa 2. e). Viisi koki että tehtävät olivat sopivasti haasteellisia, yksi koki että tehtävät olivat joskus haasteellisia, kuten esim. rahan laskeminen. Kaksi kurssilaista koki että heille ei tarjottu lainkaan haastavia tehtäviä harjoittelupaikassa.

Työharjoittelussa olleiden kurssilaisten käsitystä ammatillisen kuntoutuksen ohjaajan/ työhönvalmentajan mahdollisuudesta vaikuttaa harjoittelutehtävien laatuun ja saatuun vastuuseen kartoitin kysymyksellä 2. f). Neljä harjoittelussa ollutta koki, että ohjaaja ei olisi voinut vaikuttaa, sillä tehtävät mitoitettiin heti sopiviksi. Loput neljä vastaavasti koki, että ohjaaja olisi voinut ja voi vaikuttaa jos on tarpeen.

Työtehtävät laitettiin selkeästi paperiin ennen harjoitteluun menemistä. Harjoittelupaikassa ei kuitenkaan ihan noudatettu sopimusta, mutta kun sairastuin ohjaaja soitti Otavankadun lääkäriin. Itse en olisi toimertunut. Sain sairauslomaa ja työharjoittelupaikkaa vaihdettiin. (vastaaja 5)

Olisi varmasti voinut vaikuttaa, vaan ei ollut tarpeen. (vastaaja 2)

8.3 Arvostus

Kysymyksessä 3. a) kartoitettiin sitä saivatko harjoittelijat työhönsä perehdytystä ja kuka työpaikalla heitä perehdytti työhön. Kuusi koki saaneensa riittävästi perehdytystä ja perehdyttäjinä oli joko ”pomo” yksin tai ”pomo ja työntekijät” yhdessä. Yksi haastattelemani koki, että häntä ei tarvinnutkaan perehdyttää ja yksi koki että häntä ei perehdytetty riittävästi mutta hän oppi työn itse.

Kohdassa 3. b) tuntuuko sinusta että työtäsi arvostettiin kaikki kahdeksan vastaajaa kokivat että heidän työtään harjoittelussa arvostettiin.

Koska työni hyväksyttiin, koin että sitä myös arvostettiin. Asunnot hyväksyttiin ja jo heti valmistuttua niihin muutettiin. Tarkistettiin, että kaikki työ oli ok. (vastaaja 8)

Sain monesti kiitosta tehdystä työstä. (vastaaja 7)

Sanottiin, että minusta on ollut paljon apua. (vastaaja 3)

Ensimmäisessä harjoittelupaikassa kemiat eivät toimineet pomon kanssa, mutta toisessa paikassa jo viikon jälkeen pomo sanoi, että voi päästä töihin heti kun haluaa. (vastaaja 5)

Työharjoittelussa olleilta kysyttiin, saivatko he palautetta kysymyksessä 3. c). Kaikki harjoittelussa olleet kokivat saaneensa palautetta työstään. Yksi koki, että koska hänen työnsä oli niin itsenäistä, hän ei saanut palautetta heti suoraan, mutta kun rakennustarkastaja hyväksyi lopuksi tehdyn työn, oli se parasta palautetta.

Kysymyksellä 3. d) kartoitettiin sitä kuinka hyvin työharjoittelijoiden mielipiteitä arvostettiin työpaikalla ja ketkä mielipiteitä arvostivat. Vastaaja 8 koki tehneensä niin itsenäistä työtä, ettei hän voinut vaikuttaa kenenkään mielipiteisiin. Loput seitsemän kokivat, että sekä työnantaja, työntekijät että muualtakin ohjautuneet työharjoittelijat arvostivat heidän mielipiteitään. Toisista harjoittelijoista koettiin saatavan myös tukea.

Kyllä kaikki arvostivat mielipiteitäni koska sain kiitosta työstäni. Harjoittelija tuli viimeisellä viikolla. Harmi että vasta silloin. (vastaaja 7)

Kysymys 3. e) oli mitä on mielestäsi kunnioitus työpaikalla, oliko harjoittelupaikassasi kunnioitusta ja kunnioitettiinko esimiestä ja toisia työntekijöitä. Vastaukset jakaantuivat niin, että yksi työharjoittelussa olleesta kertoi tehneensä yksinäistä työtä, jossa ei voinut mitenkään vaikuttaa työilmapiiriin. Yksi koki, että kaikkia ei välttämättä kunnioitettu, ja kuusi koki, että harjoittelupaikassa oli ollut kunnioitusta kaikkia kohtaan.

Kahdesta oli pientä takanapäin puhumista, mutta vähän. (vastaaja 1)

Toisen kunnioittaminen, tervehtiminen, opastus. Työharjoittelupaikassani taisi kyllä olla kaikki asiat kunnossa. (vastaaja 6)

Arvostettiin jokaisen työpanosta tasapuolisesti. (vastaaja 2)

Uuden asian opetteluun annettiin aikaa. Ei hoputtelua. Valmiin työn jälkeen palaute. Itse pyysin varmasti jatkuvastikin palautetta ja halusin siten itselleni vahvistusta siitä että minua kunnioitetaan ihmisenä. Tämä itsetunto-ongelmani. (vastaaja 3)

Viimeisessä kysymyksessä arvostus-teemasta kysyttiin sitä, olisiko ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja/työhönvalmentaja voinut vaikuttaa arvostukseen työharjoittelupaikassa. Neljä koki, että tähän asiaan ei olisi ohjaaja voinut vaikuttaa. Kaksi ei osannut sanoa mitään. Yksi vastasi, että ohjaaja olisi voinut vaikuttaa ja vastaaja 6 ilmaisi asian erilailla kuin muut:

Kaikki on itsestä kiinni. (vastaaja 6)

Kyllä ohjaaja voi vaikuttaa kehumalla ja kannustamalla. Hyvin meni ja ohjaaja kannusti. (vastaaja 2)

8.4 Luottamus

Kysymyksessä 4.a) selvitettiin sitä, luotettiinko kuntoutujaan työharjoittelupaikassa. Kaikki kahdeksan vastaajaa kokivat, että heihin luotettiin. Myös kuntoutuja (vastaaja 5), joka oli ollut kahdessa eri työharjoittelupaikassa KK-Kunto Oy:n kurssilla koki, että molemmissa harjoittelupaikoissa häneen luotettiin, vaikka ensimmäinen harjoittelupaikka ei muuten vastannutkaan odotuksia.

Luottamusta kysyttiin myös b) kohdan kysymyksessä, jossa tiedusteltiin, olisiko kuntoutujilla niskaan puhaltamisen tunnetta harjoittelupaikoissa. Seitsemän vastasi selkeästi, että tätä tunnetta ei ollut, ja näistä yksi halusi sitä vielä korostaa. Yksi vastaaja sitä vastoin ei ollut tunteestaan aivan varma.

Ei todellakaan, niskaan puhaltamisen tunnetta ei ollut! (vastaaja 6)

No, ei oikeastaan. (vastaaja 7)

Monipuolisten tehtävien antaminen harjoittelijalle voi myös olla luottamuksen osoitusta. Saiko kuntoutuja harjoittelupaikassaan monipuolisia tehtäviä, oli-kin 4. c) kohdan kysymys. Tähän seitsemän vastasi selkeästi saaneensa monipuolisia tehtäviä, mutta yksi oli eri mieltä tehtävien monipuolisuudesta. Tähän hän kuitenkin näki yhtenä syynä oman terveydentilansa harjoittelun aikana.

Lähinnä sitä hyllyttämistä kun kroppa ei muuta kestänyt.
(vastaaja 7)

Oppiminen tapahtuu myös virheiden ja epäonnistumisten kautta. Toinen työ-yhteisö ymmärtää tämän paremmin kuin toinen, mutta jokaisella tulisi olla mahdollisuus uuden oppimiseen virheistään huolimatta. Tätä uudelleen yrit-tämisen mahdollistavaa oppimistapaa harjoittelupakassa kysyttiin 4. d) koh-dassa. Kaksi vastasi niin, että ei tullut epäonnistumisia, koska työt olivat heti oikein mitoitettuja. Kuusi koki, että heille annettiin mahdollisuus epäonnistua ja yrittää taas uudelleen. Kaksi halusi vielä tarkemmin selventää asiaa:

Posliinimaalauksessa käteni vapisi. Silti annettiin tehdä vaikka kul-tamaali oli kallista ja töistäni tuli välillä hävikkiä. Opin kun sain yrit-tää useamman kerran rauhassa. Se nosti itsetuntoani. Harjoittelu-paikassani virikeohjaajan harjoittelijana koin, että kaikkia asiakkaita ja harjoittelijoita kohdeltiin kauniisti ja kohteliaasti. (vastaaja 6)

Kyllä välillä tuli pieniä virheitä, mutta silti sai uudelleen yrittää. Ei tul-lut pelottavaa oloa yrittää uudelleen. (vastaaja 7)

Koska kaikki aikuisten ammatillisille kuntoutuskursseille osallistuvat ovat va-jaakuntoisia, voidaankin olettaa, että harjoittelu ei aina välttämättä onnistu ilman muutaman päivän poissaoloja. Työharjoittelupaikka ja työtehtävä pyri-tään heti alussa valitsemaan oikein, mutta vasta varsinainen työ näyttää sen kuinka voimat riittävät harjoittelun läpiviemiseen. Poissaolon jälkeen voi ko-kea syyllisyyttä palata takaisin harjoitteluun jos kuntoutujan omat tavoitteet taitojen näyttöön ovat liian korkealla. Tätä tunnetta kartoitettiin kysymyksellä 4. e). Yksi kuntoutuja onnistui viemään harjoittelujaksonsa läpi ilman päivän-kään poissaoloa. Muut seitsemän joutuivat olemaan sairauden takia poissa töistä. Poissaolot olivat keskimäärin 1-10 päivän pituisia. Yhdelle poissaol-leelle järjestettiin uusi työharjoittelupaikka, mistä hänen ei tarvinnut olla poissa yhtään päivää. Kuusi sairauden vuoksi työharjoittelusta poissaollutta

koki, että harjoittelupaikassa ymmärrettiin heidän poissaolonsa. Kuntoutuja jonka harjoittelupaikkaa vaihdettiin, koki sitä vastoin, että ensimmäisessä harjoittelupaikassa ei poissaoloa ymmärretty. Kaikki poissaolleet kokivat myös syyllisyyttä poissaoloistaan, vaikka harjoittelupaikka olisi poissaolon ymmärtänytkin.

Luotettiin, mutta itsestä tuntui pahalta. (vastaaja 3)

Viimeisenä päivänä jouduin olemaan pois. Sanoivat heti kun alkoi, että pois vain, ei tartuta. Itsestä kuitenkin tuntui kuin lintsaisin. (vastaaja 6)

1,5 viikkoa sairauslomalla. Aluksi tuli itselle kurja olo ilmoittaa kun sairausloma vielä jatkui, mutta työpaikalla ymmärrettiin. (vastaaja 7)

Paniikkihäiriö, selkä, vatsa, verenpaine. Itse tunsin poissaoloistani syyllisyyttä. Työssä kuitenkin ymmärrettiin ja pomo kertoi että hänelläkin oli ollut nuorena paniikkihäiriö. (vastaaja 1)

Vaihdettiin paikkaa. Olisi ollut kurja palata, sillä pomo piti heti saarnan että kyllä täällä pitää nostella ja tehdä kaikkea. (vastaaja 5)

Ammatillisen kuntoutuksen ohjaajalla tai työhönvalmentajalla on merkittävä rooli työharjoittelun sujumisessa. Hän on säännöllisesti yhteydessä harjoittelupaikkaan ja käy katsomassa harjoittelijaa. Yhteistyön sujuminen sekä työpaikan että harjoittelijan kanssa vaatii herkkyyttä lukea myös sanatonta viestiä. Kuntoutujalla on vaara väsyä jos hän ei tiedosta tarpeeksi omia voimiaan ja halu kuntoutua on suuri. Silloin ammatillisen kuntoutuksen ohjaajan tehtävä on ottaa asia avoimesti puheeksi. Luottamuksen tulee olla molemminpuolinen sekä kuntoutujan että ohjaajan välillä. Tätä luottamusta pyrittiinkin kartoittamaan kysymyksellä 4. f), jossa kysyttiin sitä luottiko ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja kuntoutujaan. Tähän kuusi vastasi selkeästi kyllä. He kokivat että ohjaaja luotti heihin. Kaksi vastaaja olivat epävarmempia:

En tiedä mitä se oli, omaa syyllisyyttä vai heikkoa itsetuntoa. Kun pyydettiin lääkärinlausuntoa, mietin että oliko se epäluottamusta. (vastaaja 1)

No joo. (vastaaja 4)

8.5 Työympäristö

Jotkut työympäristöt ovat voimaannuttavampia kuin toiset ja eri ihmiset arvostavat ja kokevat hyvän työyhteisön muodostuvan eri asioista.

Kysymys 5.a) millainen on mielestäsi hyvä työyhteisö, antoi hyvin samantyyppisiä vastauksia siitä, minkälaiseksi työharjoittelussa olleet kuntoutujat kokivat hyvän työyhteisön. Kaksi oli kirjoittanut vastauksensa täysin samalla lailla: ”ei puhuta pahaa toisista selän takana.” Kolmen vastaajan näkemys hyvästä työympäristöstä rakentui mukavista työkavereista ja tasapuolisesta kohtelusta kaikkia kohtaan. Tällaiseen työhön myös menee joka aamu mielellään. Loput kolme näkivät hyvän työympäristön muodostuvan lähinnä kohteliaisuudesta, palautteen antamisesta ja uuden oppimisen mahdollistavasta ilmapiiristä.

Hyvä yhteishenki. Arvostava, kannustava, kehittyvä. Otetaan toisten mielipiteet huomioon. Ei piikitellä työkavereita. Annetaan mahdollisuus myös epäonnistua. (vastaaja 3)

Tervehditään kaikkia ja ollaan kohteliaita toisille. Palaute oikeaan aikaan. (vastaaja 6)

Kaikki kahdeksan kuntoutujaa olivat viihtyneet harjoittelupaikassaan. Yhden harjoittelupaikka vaihdettiin, ja hän vastasi kysymykseen 5. b) viimeisen harjoittelupaikan mukaan missä viihtyi erinomaisesti.

Työturvallisuutta kysyttiin kysymyksessä 5. c). Kuusi vastasi työturvallisuuden olleen kunnossa harjoittelupaikassaan. Kuntoutuja jonka harjoittelupaikka vaihdettiin oli tyytyväinen toiseen paikkaan, jolloin hänet laskettiin tähän kuuteen vastaajaan. Ensimmäisessä harjoittelupaikassa hän koki olleen puutteita mm. vanhojen pistorasioiden ja huonokuntoisten tikkaiden osalta. Kahden harjoittelussa olleen vastaukset poikkesivat selkeistä yhden sanan ”kyllä”-vastauksista:

Minun osaltani työturvallisuus oli kunnossa. Yksi kone oli epäämäräisessä kunnossa, eikä sitä saanut työntekijät käyttää lainkaan. Yrittäjäpariskunta kyllä käytti sitä itse. (vastaaja 3)

Annoin pomolle vinkkiä kuinka rahat tulisi suojata, sillä aikaisemmassa työssä vanginvartijana olin oppinut siitä jotakin. (vastaaja 4)

Ammatillisen kuntoutuksen ohjaajan mahdollisuutta vaikuttaa työturvallisuuteen kysyttiin kysymyksessä 5. d). Kuusi koki, ettei ohjaaja olisi voinut vaikuttaa tilanteeseen ja kaksi koki, että ohjaaja olisi voinut vaikuttaa, mutta siihen ei ollut tarvetta.

8.6 Ilmapiiri

Työharjoittelussa olleilta kysyttiin oliko heidän harjoittelupaikassaan ilmapiiri hyvä kysymyksellä 6. a). Kaikki kahdeksan kuntoutujaa kokivat että heidän harjoittelupaikassaan oli hyvä ilmapiiri. Kuntoutuja jonka ensimmäinen harjoittelupaikka oli epäonnistunut, koki kuitenkin toisessa paikassa ilmapiirin hyvänä.

Toisessa paikassa loistava, ensimmäisessä se oli ääripää. (vastaaja 5)

Kerran viikossa oli palautepalaveri, missä sai sanoa jos kenkä puristaa. (vastaaja 4)

Paras missä koskaan olen ollut. (vastaaja 1)

Hyvässä ilmapiirissä ei tarvitse pelätä mitään eikä ketään. Kysymyksellä 6. b) kartoitettiin harjoittelussa olleiden tuntemuksia siitä, uskalsivatko he olla omana itsenään vai pelkäsivätkö he harjoittelussa. Kaikki kahdeksan harjoittelijaa kokivat, ettei heidän tarvinnut pelätä työharjoittelussa.

Uskalsin olla. En siellä ollessani jännittänyt ketään. (vastaaja 7)

Oli helppo olla oma itseni. (vastaaja 6)

Toisessa paikassa uskalsin ja olin. Ensimmäisessä paikassa en pelännyt, mutta olin varuillani ja hiljaa. (vastaaja 5)

Omien ratkaisujen soveltaminen vaatii myös rohkeutta eikä ole aina helppoa jos, ilmapiiri on työssä huono. Seitsemän työharjoittelussa ollutta kuntoutu-

jaa koki kuitenkin, että he uskalsivat tarpeen mukaan soveltaa omia ratkaisujaan. Yksi koki, ettei hänellä ollut sellaisia tilanteita, mihin olisi voinut soveltaa mitään omaa.

Kysymyksellä 6. d) haluttiin selvittää sitä, saivatko työharjoittelussa olleet harjoittelussaan kiitosta. Kaikki kahdeksan vastaajaa olivat saaneet kiitosta ja rohkaisua. Kiitos voi antaa myös turvallisuutta, niin kuin yksi vastaaja tarkoitti:

Kun sai kiitosta, siitä tuli sellainen turvallisuuden tunne että on tehnyt työnsä hyvin. (vastaaja 4)

Parasta mitä työharjoittelussa olleet kertoivat kokeneensa harjoittelunsa aikana, oli kaikilla kahdeksalla vastaajalla rento, kunnioittava pomo ja mukavat työkaverit. Työharjoittelun kautta tuli jopa uusia tuttavuuksia, joihin oltiin harjoittelun jälkeenkin yhteydessä. Kaksi vastaajaa mainitsi myös huonoja puolia. Kiireen näkivät molemmat huonoksi.

Pomot kivoja. Mainittiin heti, että kynnys tulla heille työharjoitteluun on tosi matala. Kaikkien kunnioittaminen, sillä harjoittelussa oli myös paljon ulkomaalaisia. (vastaaja 5)

Ilmapiiri oli kokonaisuudessaan hyvä, pahinta oli kiire. (vastaaja 3)

Ammatillisen kuntoutuksen ohjaajan mahdollisuutta vaikuttaa työharjoittelu paikan ilmapiiriin kysyttiin kysymyksessä 8. f). Viisi vastaajaa koki, että ohjaaja ei olisi voinut vaikuttaa ilmapiiriin, yksi ei tiennyt ja kaksi vastasi, että ohjaaja olisi ehkä voinut vaikuttaa, jos olisi ollut tarvetta.

8.7 Myönteisyys

Seitsemäntenä ja viimeisenä kysyin työharjoittelussa olleilta kysymyksiä myönteisyys-teeman pohjalta. Työharjoittelussa olleilta kysyttiin kysymyksellä 7. a), minkä asian he kokevat myönteisenä työssä tai työharjoittelussa. Vastaajista neljä koki, että hyvät työkaverit ovat parasta. Kahden mielestä myönteisyys työssä tai harjoittelussa tulee siitä, että saa kannustusta, palau-

tetta ja huomaavaisuutta. Yksi harjoittelussa olleista koki uuden oppimisen olevan parasta ja yksi sanoi myönteisyyden olevan oikea asenne.

Vajaakuntoisuus on haaste tämän päivän työelämässä selviytymisessä, sillä kiireen näki haittana myös osa työharjoittelussa olleista. Kysymyksessä 7. b) kysyttiin, veikö työharjoittelu kaikki voimat vai jaksoiko kuntoutuja tehdä vielä muuta harjoittelun jälkeen. Oikein mitoitettu työaika ja tehtävä auttavat jaksamaan työharjoittelun läpi. Työpäivien pituus ammatillisten kurssien työharjoittelussa mitoitetaan aluksi yleensä 6-tuntiseksi ja voidaan pienin askelin pidentää 8 tunnin mittaisiksi. Viisi harjoittelussa ollutta koki, että työ ei vienyt kaikkia voimia ja kolme näistä koki jopa jaksaneensa harjoittelupäivän jälkeen paremmin kuin ennen työharjoittelua. Kolme vastaajaa koki sitä vastoin uupuneensa harjoittelussa.

Ei vienyt. Jaksoin jopa paremmin päivän jälkeen. (vastaaja 3)

Sain paljon enemmän aikaiseksi kun olin harjoittelussa. (vastaaja 8)

Vei kaikki voimat. Ylipaino, kunto, polvi, lonkka, selkä. Oma fyysinen ja psyykinen kunto, vaikka työ oli kevyttä. (vastaaja 1)

Työmatkat verottivat kyllä voimia ja itsensä jaksaminen useamman asiakkaan kanssa. (vastaaja 6)

Oli pakko jaksaa vaikka välillä olin uupunut. Klo 6.00 herätys, koira lenkille ja kävellen töihin. (vastaaja 5)

Uuden oppimista kartoitin kysymyksellä 7. c). Kuntoutujista seitsemän koki oppineensa uutta työharjoittelussa. Yksi oli harjoittelemassa vanhassa työssään eikä kokenut oppineensa mitään uutta. Uuden oppiminen toi monelle myös hyvän olon tunteen, mikä lisää myös itseluottamusta.

Mukava kun oppii vielä tässäkin iässä. (vastaaja 5)

Opin paljon uutta. (vastaaja 6)

Aina oppii. (vastaaja 8)

Kaikki oli uutta. Uusi, mukava kokemus. (vastaaja 7)

Koska ammatillisiin kursseihin liittyy myös työharjoittelu, halusin kysyä erityisesti sitä, miten kuntoutujat kokivat sen että kurssiin oli liitetty myös työhar-

joitteluosuus. Tätä kysyttiin kysymyksellä 7. d). Kaikki kahdeksan vastaajaa kokivat, että työharjoittelu oli hyvä asia. Yksi koki harjoittelusta saaneensa myös työkokemusta.

Positiivisena. Jakso vain oli liian lyhyt. (vastaaja 5)

Tämä harjoittelu oli kyllä tosi positiivinen kokemus. (vastaaja 6)

Hyvä että oli harjoittelua. Poissaolot näyttivät kunnon. (vastaaja 1)

Erittäin positiivisena. Kaikkein tärkeintä kurssissa. (vastaaja 2)

Tosi hyvä kurssi. Itse kyllä hankin paikan, mutta jos on pitkään muhinut pirtissä, sellaisella voi olla vaikea hakea harjoittelupaikkaa. Hyvä että sellaisia autetaan hakemisessa ja potkitaan vähän takamukselle. (vastaaja 8)

Hyvää työkokemusta. (vastaaja 7)

Kysymyksessä 7. e) halusin selvittää sitä kokivatko kuntoutujat harjoittelu-jakson ja työpäivän pituuden sopivan mittaisiksi ja olisivatko he halunneet vielä jatkaa. Kaikki kahdeksan kokivat, että keskimääräinen työpäivän pituus 6,5 tuntia oli sopivan pituinen, mutta työharjoittelun kokonaispituus 30 vuorokautta oli liian lyhyt. Kaikki olisivat myös halunneet jatkaa harjoittelua. Työnantajat ovat nykyisin kiinnostuneita myös tuista, eikä paraskaan työpanos takaa työn saantia. Kurssi ei kuitenkaan pyri löytämään kenellekään varsinaisesti työpaikkaa, sillä tarkoitus on lähinnä saada kokeilla eri töitä ja kartoittaa työkuntoa. Joskus voi kuitenkin onnistua saamaan ”jalka oven rakkoon” myös kurssin kautta.

Oli sopiva. Olisin halunnut jatkaa mutta valtiolta ei saa tukea. (vastaaja 4)

Viimeinen kysymys 7. f) kartoitti sitä mitä ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja tai työhönvalmentaja olisi voinut tehdä toisin kurssiin liittyvän työharjoittelun onnistumiseksi. Kaikki kahdeksan työharjoittelussa ollutta kuntoutujaa kokivat että ohjaaja teki kaiken niin hyvin kuin mahdollista eikä hän olisi voinut tehdä enempää.

Ei mitään. Ohjaaja oli OK. (vastaaja 8)

Kaikki hyvin. Kahdesti kävi katsomassa. (vastaaja 7)

Riitti kun kävi katsomassa ja kuulustelemassa. (vastaaja 2)

Teki tarvittavan ja voitavan. (vastaaja 3)

Ohjaaja kyllä yritti työkkäarin kautta, mutta ei onnistunut saamaan tukirahaa. (vastaaja 4)

Opinnäytetyöni lopussa olevassa liitteessä nro 2 olen tiivistänyt asiakkaiden työharjoittelukokemukset Juha Siitosen voimaannuttamisteorian seitsemän teeman alle yhteen kuvioon, mistä ne ovat luettavissa.

9 OPINNÄYTETYÖN JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyössäni kuvaan KK-Kunto Oy:n, Porin toimipisteen ammatillisella aikuisten lyhytkestoisella kuntoutuskurssilla olleiden asiakkaiden kokemuksia kurssiin liittyvästä työharjoittelusta. Haen vastauksia voimaantuvatko ammatillisen kuntoutuksen asiakkaat työharjoittelunsa aikana, miten se näkyy heissä ja voiko ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja/työhönvalmentaja vaikuttaa asiakkaan voimaantumiseen työharjoittelun aikana. Kahdeksan asiakasta olivat kaikki eri työharjoittelupaikoissa.

Vapaus ja arvostus kategoriat toteutuivat ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden mukaan työharjoittelun aikana hyvin. Kaikki työharjoittelijat olivat saaneet valita harjoittelupaikkansa itse ja kaikki kahdeksan olivat myös pystyneet vaikuttamaan tehtäviinsä harjoittelussa. Kaikki kokivat myös että heidän työtään arvostettiin ja jokainen sai palautetta työharjoittelussaan. Seitsemän vastaajaa kertoi myös saaneensa perehdytystä, heistä yksi ei edes tarvinnut sitä koska jo osasi tehtävät, ainoastaan yksi koki ettei saanut tarpeeksi perehdytystä, mutta oppi työn itsenäisesti. Ammatillisen kuntoutuksen ohjaajan mahdollisuutta vaikuttaa arvostukseen ei osattu tarkasti kuvata. Neljä näki että ohjaajalla ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa siihen, loppujen neljän vastaukset hajaantuivat kyllä, ei osaa sanoa, mahdollisesti ja kaikki on itsestä kiinni.

Harjoittelijalle on tärkeää, että hänellä on vapaus valita itselleen sopiva toimintaympäristö. Myös vapaaehtoisuus tukee sisäistä voimantunnetta ja vahvistaa sitoutumista. Valinnanvapaus ja vapaaehtoisuus tukevat myös sisäisen voimantunteen prosessin ylläpitämistä ja vahvistamista. (Siitonen 1999, 63-64). Siitosen (1999, 67-68) mukaan myös arvostuksen ja kunnioituksen kokeminen on sisäisen voimantunteen kannalta erittäin tärkeää. Tasa-arvoinen asema ja yhteiset keskustelut edesauttavat molemminpuolista kunnioitusta. Myös Leena Luhtaselan (2009) Helsingin yliopistossa tekemä tutkimus osoittaa, että osallisuuden kannalta on tärkeää, että asiakkaan oma

kokemustieto huomioidaan jo suunnittelussa ja työpaikkaa valittaessa. Luhtaselan mukaan asiakkaan osallistuminen palvelun suunnitteluun ilman todellista valtaa ei välttämättä lisää hänen osallisuuden kokemuksiaan. Jos asiakas saa esimerkiksi valita työtehtävän sisällön, saa hän valtaa ja osallisuus toteutuu. Luhtasela korostaakin, että valta on tekijä, joka erottaa osallistumisen osallisuudesta. Osallisuuden rakentuminen perustuu hyvinvointia lisääviin tekijöihin, oikeudenmukaisuuden ja ihmisarvoisen kohtelun kokemuksiin, itsemääräämisoikeuteen ja vallan haltuun ottoon (Luhtasela 2009, 127, 130-131).

Vastuun osalta kahdeksasta vastaajasta viisi koki saaneensa harjoittelussa vastuuta, yksi koki ettei saanut lainkaan ja kaksi ilmoitti saaneensa vain jonkin veran. Viisi koki työn myös sopivasti haasteellisena ja loput kolme eivät. Koska työharjoittelu oli kokonaisuudessaan melko lyhyt, 30 vuorokautta, työharjoittelupaikassa ei välttämättä voida antaa harjoittelijalle niin vastuullisia tehtäviä, kuin he odottaisivat. Arvostava ilmapiiri kannustaa yhteisoppiin ja vahvistaa sisäistä voimantunnetta, mutta samalla mahdollisuus pitkäjänteiseen työharjoitteluun lisää todellista vastuun ottamista ja antaa mahdollisuuden myös oman toiminnan kriittiseen arviointiin (Siitonen 1999, 65-66). Ammatillisen kuntoutuksen ohjaajalla nähtiin tämän haastattelun perusteella olevan mahdollisuutta vaikuttaa saatuun vastuuseen. Neljä koki, ettei vastuuseen olisi voinut vaikuttaa, mutta loput neljä näki ohjaajalla olevan mahdollisuutta vaikuttaa vastuuseen. Yksi kahdeksasta vastaajasta koki, että ohjaajan kanssa oli keskusteltu vastuusta mutta lähinnä työharjoittelijan oma terveydentila esti sen, ettei hänelle voitu vastuuta antaa enempää.

Luottamuksen osalta kaikki kahdeksan työharjoittelussa ollutta koki että heihin luotettiin harjoittelupaikassa. Seitsemän koki saaneensa monipuolisia tehtäviä, yksi kertoi saaneensa ”vain hyllyttämistä”, mutta näki sen syyksi lähinnä oman terveydentilansa, joka ei olisi muuta työtä kestänytään. epäonnistumisia ei tarvinnut pelätä vaan niiden kautta oppiminen nähtiin luonnollisena osana työtä. Siitosen (1999, 68-71) mukaan luottamus syntyy toimintaympäristön mahdollisuuksista ja sen antamasta tuesta. Luottamus syntyy myös omista kyvyistä selviytyä toimintaympäristön tuomista haasteista.

Koska työharjoittelussa olleet olivat kaikki vajaakuntoisia, sairauden takia poissaoloja oli kahdeksasta vastaajasta seitsemällä työharjoittelussa olleella ammatillisen kuntoutuksen asiakkaalla. Yhden työharjoittelupaikka vaihdettiin sairauden jälkeen, ja hän ilmoitti, että ensimmäiseen harjoittelupaikkaan palaaminen sairausloman loputtua tuntui pahalta. Muut poissaolleet kokivat, että heihin luotettiin ja heidän poissaoloaan ymmärrettiin harjoittelupaikassa. Kaikki poissaolleet kokivat kuitenkin syyllisyyttä poissaoloistaan. Kuusi koki, että ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja luotti heihin, mutta kaksi vastaajaa ei ollut tunteistaan yhtä varmoja. Luottamuksen luominen on hyvin tärkeä ja herkkä osa-alue ammatillisessa kuntoutuksessa, kun ollaan rakentamassa usein uudelleen myös sairauden ja työttömyyden nakertamaa itsetuntoa ja ammatillista identiteettiä.

Kontekstin eli harjoitteluympäristön työharjoittelupaikassa koki kaikki kahdeksan haastateltavaa hyvänä. Yhden harjoittelupaikka vaihdettiin sairastumisen jälkeen. Ensimmäisessä harjoittelupaikassa ympäristössä ja työturvallisuudessa oli puutteita, mutta toisessa ei. Työturvallisuus nähtiin olevan kokonaisuudessaan kunnossa kuudessa paikassa mutta kahdessa oli epäkohtia, joihin olisi tullut puuttua. Näissä paikoissa työturvallisuusuhka koski pääasiassa työnantajia itseään, koska harjoittelijoiden tehtäviin ei kuulunut näitä töitä. Kuusi vastaaja koki, että ammatillisen kuntoutuksen ohjaajalla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa harjoitteluympäristöön, kahdesta vastauksesta tuli ilmi, että ohjaajalla on mahdollisuus vaikuttaa.

Ilmapiirin avoimuus yhdessä kannustavuuden, ennakkoluulottomuuden ja turvallisuuden kanssa ovat erittäin merkittäviä sisäisen voimantunteen rakentumisessa. Nämä tekijät antavat työharjoittelijalle myös tukea oman roolin löytymiseen. (Siitonen 1999, 74-75.) Ilmapiirin kokivat kaikki kahdeksan vastaajaa erinomaisena harjoittelupaikassaan. Kaikki kertoivat myös, ettei ketään tarvinnut jännittää ja jokainen oli saanut kiitosta ja rohkaisua harjoittelussaan. Seitsemän kertoi uskaltaneensa soveltaa omia ratkaisuja töihin, yksi vastasi, ettei ollut sellaista tilannetta, että olisi voinut mitään soveltaa. Kaikki kahdeksan vastaajaa kokivat, että ilmapiirissä oli parasta rento ja kunnioittava esimies sekä mukavat työkaverit. Kaksi kertoi pahimmaksi epäkohdaksi kiireen, muut eivät nähneet mainittavia epäkohtia. Viisi haastatelt-

tavaa näki selkeästi, ettei ammatillisen kuntoutuksen ohjaajalla ollut mahdollisuutta vaikuttaa työharjoittelupaikan ilmapiiriin, kolmen vastaukset olivat epävarmempia.

Myönteisyys kurssia kohtaan tuli ilmi kaikkien kahdeksan harjoittelussa olleen ammatillisen kuntoutuksen asiakkaan vastauksessa. Kurssiin liittyvää työharjoittelua pidettiin myös myönteisenä ja parhaana osana koko kurssia. Työpäivän pituutta pitivät kaikki kahdeksan sopivan mittaisena, mutta harjoittelujakson pituutta pidettiin liian lyhyenä ja kaikki olisivat halunneet jatkaa harjoittelupaikoissaan. Seitsemän koki oppineensa uutta, ja he näkivät uuden oppimisen myönteisenä asiana. Työkaverit ja kannustava ja positiivinen palaute olivat kuudelle vastaajalle parasta harjoittelussa, kaksi mainitsi oikean asenteen ja uuden oppimisen tärkeimmäksi. Kolme haastateltavaa koki, että työharjoittelu vei kaikki voimat eikä päivän jälkeen jaksanut enää mitään. Viisi kertoi, ettei harjoittelu vienyt kaikkia voimia, ja näistä kolme kertoi jopa jaksavansa paremmin kuin työttömänä ollessaan.

Työharjoittelussa olleet kaikki kahdeksan haastateltua kokivat, että työharjoittelu on pitkälle harjoittelijan ja työpaikan välinen yhteistyösopimus, vaikkakin ammatillisen kuntoutuksen ohjaajan rooli on prosessissa tärkeä. Ohjaajan osuus korostuu lähinnä silloin, jos ongelmakohtia ilmenee.

10 POHDINTA

Tämän opinnäytetyöni kyselyjen pohjalta näyttää siltä, että KK-Kunnon järjestämien ammatillisten kurssien työkokeilut ovat asiakkaita voimaannuttavia. Toiminta on jo yli 25 vuotta kestänyttä, ensin Satakunnan työklinikan toimintana vuonna 1986 alkanutta. Työharjoitteluissa käytettävät yritykset ovat vuosien saatossa hyvin valikoituneita, ja niissä on suvaitsevaista ja ymmärtävää henkilökuntaa. Tällaisissa yrityksissä vajaakuntoinen ammatillisessa kuntoutuksessa oleva voi kokea olevansa hyväksytty ja tasavertainen. Nämä ovat jo lähtökohtina voimaannuttavia elementtejä työharjoitteluun.

Myös seurakuntia on käytetty harjoitteluympäristöinä, ja siksi suvaitsevainen ja erilaisuutta hyväksyvä ilmapiiri työharjoittelijan voimaantumiseksi ja työharjoittelun onnistumiseksi on tärkeä edellytys myös seurakunnissa. KK-Kunnon kautta harjoittelussa olevat saavat tukea säännöllisesti ammatillisen kuntoutuksen ohjaajalta, minkä voitaisiin nähdä tukevan myös harjoittelupaikkaa, sillä seurakunnat ovat toivoneet saavansa työharjoittelijoille tukea myös harjoittelupaikkaan lähettävältä taholta. Tämä tuli ilmi vuonna 2007 Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän tekemässä tutkimuksessa (Suihkonen, 2009, 136).

Haastattelin työssäni kahdeksaa joulukuussa 2010 alkaneen aikuisten ammatillisen lyhytkestoisen kuntoutuskurssin työharjoittelussa ollutta asiakasta, jotka näin vain kerran joulukuussa, kun kävin opintovapaallani työpaikallani. En ollut mukana kurssin suunnittelussa enkä toteutuksessa, joten se oli mielestäni hyvä lähtökohta haastatteluun. Katsoin, että olin puolueettomampi osapuoli ja minulle oli helpompi antaa totuudenmukainen vastaus. Kerroin heille jo joulukuussa käydessäni työpaikallani, että tulen haastattelemaan heidät kevättalvella 2011 kun he palaavat työharjoittelustaan. Näin annoin heille myös mahdollisuuden miettiä, antavatko he minulle vastauksia. Syksyllä 2010 Kuntoutuskeskus Kankaanpään johtava lääkäri antoi minulle suullisen luvan haastatella asiakkaat, jos he siihen itse suostuvat.

Koska haastattelussa on tärkeää saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta, on perusteltua antaa haastattelukysymykset tai aiheet tiedonantajille jo hyvissä ajoin etukäteen tutustuttaviksi. Haastattelun onnistumisen kannalta suositellaan, että tiedonantajat voisivat tutustua teemoihin tai ainakin haastattelun aiheeseen etukäteen. Käytännössä tämä tarkoittaa esim. haastattelutavasta ja -ajasta sovittaessa. On myös eettisesti perusteltua kertoa tiedonantajalle, mitä aihetta haastattelu koskee. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

Kun kuntoutujat palasivat teoriajaksolleen työharjoitteluistaan, pidin heille alustuksen Juha Siitosen voimaannuttamisteoriasta, sillä teemahaastattelun kysymykset olivat avokysymyksiä ja mahdollisesti vaikeasti vastattavia. Tämän jälkeen kuntoutujat saivat laatimani lomakkeen, jonka kysymyksiin he tutustuivat rauhassa kotonaan pari päivää. Kun he toivat lomakkeet täytettyinä takaisin, haastattelin kunkin asiakkaan vielä henkilökohtaisesti. Näin asiakas sai vielä mahdollisuuden tarkentaa vastaustaan. Sain kaikilta kahdeksalta kurssilaiselta vastaukset. Vastauksista tuli esiin seuraavia näkökulmia, joihin tulisi jatkossa kiinnittää entistä enemmän huomiota:

1) Vastuun osa-alueessa oli puutteita, mikä johtui työharjoittelun lyhyydestä. Kaikissa työpaikoissa harjoittelijalle ei voitu osoittaa 30 vuorokauden työharjoittelussa kovin vastuullisia ja haasteellisia tehtäviä. Tehtävien monipuolisuus ei ole kuitenkaan suhteessa vastuuseen ja haasteellisuuteen, koska seitsemän vastaajaa koki työnsä olleen kuitenkin monipuolista. KK-Kunto Oy:n kurssit ovat pidemmiksi ja niistäkin voisi tehdä kyselyn siitä, saavatko asiakkaat pidemmissä harjoitteluissa enemmän vastuuta. Ammatillisella kuntoutuksen ohjaajalla nähtiin olevan mahdollisuutta vaikuttaa vastuuseen. Työtehtävien mitoitus oikein asiakkaan koulu- ja työkokemus huomioiden on aina haasteellista, ja sitä tulee jatkossa entisestään korostaa.

2) Ammatillisen kuntoutuksen ohjaajan mahdollisuutta vaikuttaa työharjoittelijan kokemaan arvostukseen harjoittelussa voidaan tämän haastattelun perusteella pitää tärkeänä. Kaikki vastaajat kokivat saaneensa harjoittelussa arvostusta, mutta vain neljä kahdeksasta näki, että ohjaajalla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa arvostukseen. Vajaakuntoinen, pitkään työttömänä ollut

kuntoutuja tarvitseekin paljon kannustusta ja positiivista palautetta sekä työharjoittelupaikasta että ohjaajalta.

3) Sairauden vuoksi harjoittelusta poissaolleet seitsemän asiakasta kaikki kokivat syyllisyyttä poissaoloistaan. Koska KK-Kunto Oy:n kautta työharjoittelussa olevat ovat vajaakuntoisia, tulisi työtehtävät mitoittaa oikein kuntoutujan fyysisten ja psyykkisten voimavarojen suhteen mahdollisimman hyvin. Luottamuksellinen suhde ohjaajan ja harjoittelijan välillä korostuu ongelmatilanteissa ja asiakasta tuleekin kannustaa uskaltamaan kertoa väsymisestään ohjaajalle mahdollisimman pian.

4) Nykypäivän työelämän kiireen koki haittaavana kaksi vastaajaa. Työharjoittelun koki kolme kahdeksasta niin raskaana, että harjoittelupäivän jälkeen ei jaksanut tehdä enää yhtään mitään. Tämä asettaa luonnollisesti entistä enemmän haastetta ohjaajalle löytää vajaakuntoisille asiakkaille harjoittelupaikka, joka voisi olla rohkaisemassa heitä kuntoutumaan työelämäänsä. Myös harjoittelupaikoille tämä luo haasteita kohdata vajaakuntoinen harjoittelija ennakkoluulottomasti ja kannustavasti. Viisi vastaajaa kokikin, että heidän harjoittelupaikkansa oli niin hyvä, että he jaksivat työpäivän hyvin, ja heistä kolme kertoi jaksavansa jopa paremmin kuin ennen harjoittelua. Positiivinen palaute ja ystävällisyys auttoivat jaksamaan.

Valitsin opinnäytetyöni aiheen itselleni työn kautta tutusta aiheesta, koska työskentelen ammatillisen kuntoutuksen ammattilaisena. Opiskeluun liittyvissä harjoitteluissa koin itsekkin olleeni osittain samanlaisessa tilanteessa kuin työssäni kohtaamani työharjoittelun asiakkaat. Tein lisäksi syksyllä 2010 hoitotyön jaksoon liittyvän laajan tehtävän Siitosen voimaannuttamisteorian pohjalta, ja minulla oli jo kirjoitettua tekstiä, jota osittain pystyin hyödyntämään myös opinnäytetyössäni. Lukemani kirjallisuus oli mielenkiintoista, ja innostuin työstäni niin paljon, että opinnäytetyössäni esittämä ”virtaus” vei mukanaan ja välillä aika ja paikka unohtuivat.

Haluan kiittää työnantajaani joka mahdollisti opintovapaani ja tutkimukseni, joka liittyi KK-Kunto Oy:n asiakkaisiin. Kiitän myös omissa opiskeluuni liittyvissä harjoittelupaikoissani saadusta tuesta ja kannustuksesta. Harjoittelupaikoissani työntekijät sanoivat itsekkin saaneensa uudenlaista näkökulmaa

myös minun kauttani ja huomanneensa, ettei opiskelu ole vain nuorten yksinoikeus. Itse tunsin voimaantuneeni saadessani tehdä välillä erilaista työtä. Salme Mahlakaarto on 2010 väitöskirjassaan tutkinut pitkään työssä olevien voimaantumista ja työuupumisen ennaltaehkäisyä ja nähnyt mm. työnkierron ja pieneksi ajaksi vaihtuneen erilaisen työympäristön sekä kokemuksen uuden oppimisesta edistävän työssä jaksamista. Suuri kiitos kuuluu myös kaikille työharjoittelussa olleille kurssilaisille, jotka jaksoivat vastata kysymyksiini ja vielä haastattelun kautta tarkentaa vastauksiaan. Haastattelemani kuntoutujat olivat kaikki voimaantuneet työharjoittelussaan ja sain heiltäkin uutta energiaa jatkaessani opinnäytetyöni tekemistä ja opintojani. Haastateltavani nro 8 halusi sanoa kaikille työharjoitteluun meneville uusille kurssilaisille ja minulle itselleni:

Pois kotoa makaamasta! Samperi soikoon, haluan näyttää että minuakin vielä tarvitaan. Ja sinulle, Leila: hyvää jatkoa opiskeluusi ja vie se vaikka sisulla loppuun!

LÄHTEET

- Alaranta, Hannu; Lindberg, Heidi & Holma, Tupu 2008. Hyvä kuntoutuskäytäntö. Teoksessa Rissanen, Paavo; Kallaranta, Tapani & Suikkanen, Asko (toim.). Kuntoutus. Keuruu: Duodecim.
- Grönlund, Henrietta, TM, tutkija, Helsingin yliopisto, kirjoitelma: Kuka pääsee tekijäksi kirkkoon? Heikossa työmarkkina-asemassa olevien osallisuus kirkon työstä ja vapaaehtoistoiminnasta. Kirjoitus kirjassa: Suviranta Raili (toim.), Työ ja osallisuus, Diakonian vuosikirja 2009, 81.)
- Hakkarainen, Kai; Lonka, Kirsti & Lipponen, Lasse 2004. Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. Porvoo: WSOY.
- Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena, 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsijärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula, 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hongisto, Virpi (toim.), 2005. Ohjat oppijan käsiin. – Ammatillinen opetus ja voimaannuttavan ohjauksen malli. ESR. WtW, Worth the work-projekti. Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. Kiipulan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Juntunen, Elina; Grönlund, Henrietta & Hiilamo Heikki, 2006. Viimeisellä luukulla. Tutkimus viimesijaisen sosiaaliturvan aukoista ja diakoniatyön kohdentumisesta. Kirkkohallitus. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Järvikoski, Aila & Härkäpää Kristiina, 2008. Kuntoutuksen perusteet, Helsinki: WSOY.
- Kananen, Jorma, 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja – sarja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Kelan laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi versio 17/11.5.2009, ammatilliset kuntoutuskurssit KKRL 6, 7 §. Viitattu 27.12.2010.
[http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/041209150653AM/\\$File/Standardiversio17,11.5.2009](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/041209150653AM/$File/Standardiversio17,11.5.2009)
- Kettunen, Reetta; Kähäri-Wiik, Kaija; Vuori-Kemilä, Anne; Ihalainen, Jarmo 2002. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Helsinki: WSOY.
- Kinnunen, Kaisa (toim.), 2009. Sairas köyhyys. Tutkimus sairauteen liittyvästä huono-osaisuudesta diakoniatyössä. Kirkkohallitus, Helsinki: Hakapaino Oy.
- KK-Kunto Oy. Tiedote sähköpostilla henkilökunnalle 14.1.2011 ja henkilökunnan yhteinen tiedotustilaisuus 18.6.2011 Kuntoutuskeskus Kankaanpään tiloissa, Kankaanpäässä.

- Kotiranta, Tuija, 2008. Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.
- Kukkonen, Tuula, 2009. Vastuun uusjako.
Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuun yliopisto, yhteiskunta- ja aluetieteiden tiedekunta.
- Kuntoutus-lehti 2/2011. Kuntoutussäätiö. Paino: Forssa Print.
- Kuntoutusasiain neuvottelukunta: Vastuunjako ammatillisessa kuntoutuksessa, muistio 2, 29.9.2003. Viitattu 14.4.2011.
<http://www.stm.fi/stm/neuvottelukunnat/kunk>
- Kuronen, Marjo 2004. Valtaistamista vai voimavaraistamista – Feministisiä näkökulmia empowermentiin sosiaalityön käsitteenä ja käytäntönä. Teoksessa Kuronen, Marjo; Granfelt, Riitta; Nyqvist, Leo & Petrelius, Päivi (toim.). Sukupuoli ja sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen 3. vuosikirja 2004. Juva. Ps-Kustannus.
- Kuusimäki, Kalle, kirjoitus nimellä ” Kirkko köyhyyden ja syrjäytymisen vastaisen toiminnan edistäjänä”. Alustus DTS:n vuosikokouksessa 10.3.2010. Julkaisussa Diakonian tutkimus, Journal for the study of Diaconia 2/2010, 152. DTS Diakonian tutkimuksen seura. Nordmanin kirjapaino.
- Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 566/2005, 6§.
Viitattu 12.4.2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050566>
- Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002, 1 luku 7 §. Viitattu 12.4.2011.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295>
- Latvus, Kari & Elenius Antti (toim.), 2007. Auttamisen teologia. Kotimaa-Yhtiöt Oy/ Kirjapaja. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Luhtasela, Leena, 2009. Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Helsingin yliopisto. Kuntouttavan sosiaalityön erikoisala. Väitöskirja.
- Mahlakaarto, Salme, 2010. Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.
- Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö, kirkon strategia vuoteen 2015.
Suomen evankelisluterilaisen kirkon julkaisu.
- Ollikainen, Anne-Mari, 2008. Elinkautinen valmentautuminen ja työhönvalmennus. Työpoliittinen aikakauskirja 51 (2)
- Paatero, Heidi; Lehmijoki, Pentti; Kivekäs, Jukka & Ståhl, Tomi 2008, 32. Kuntoutusjärjestelmä. Teoksessa Rissanen, Kallaranta, Suikkanen (toim): Kuntoutus. Keuruu: Duodecim.

- Pöllänen, Marita, 2010. Voimaantuminen yrityksessä. Ammatillisessa kuntoutuksessa olevien asiakkaiden kokemuksia työharjoittelusta. Helsinki: Metropolia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Rautakorpi, Kaija, 2010. Arviointi osana kuntouttavan työtoiminnan voimaantumisosessia. – Voidaanko ihmisen voimaantumista havainnollistaa ja arvioida? Jyväskylän yliopisto. Pro-gradu-työ.
- Rehula, Juha, 2011. Artikkel: ”Sosiaali- ja terveysministerin puhe kuntoutuspäivillä.” Kuntoutus 2/2011, 45. Kuntoutussäätiö. Paino: Forssa Print.
- Rissanen, Paavo; Kallaranta, Tapani & Suikkanen, Asko (toim.), 2008. Kuntoutus. Keuruu: Duodecim.
- Saraneva, Tapio, 1991. Oikeudenmukaisuuden nälkä: vapautuksen teologian haaste meille. Helsinki: Kirjapaja.
- Satakunnan Kansa 4.7.2011, 4.
- Siitonen, Juha, 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun opettajankoulutuslaitos, Oulun yliopisto. Väitöskirja.
- Suihkonen, Hannu, diakoniajohtaja Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä, kirjoitus nimellä ”Veräjä – Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä välityömarkkinatoimijana”, kirjoitus teoksessa: Työ ja osallisuus, Diakonian vuosikirja 2009, 134, 136. Kirkkohallitus. Helsinki: Esa Print Oy.
- Suviranta, Raili (toim.), Diakoniatyön vuosikirja 2009. Työ ja osallisuus. Kirkko hallitus. Helsinki: Esa Print Oy.
- Särkelä, Antti. Luento Lahdessa 30.3.2004. Osa Worth the work – projektin järjestämää Työvalmentajakoulutusta.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi Anneli, 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi, Gummerus Kirjapaino.
- Vilkkumaa, Ilpo 2008, 31. Kolme tapaa nähdä sosiaalinen kuntoutuksessa. Teoksessa Karjalainen, Vappu & Vilkkumaa, Ilpo (toim.) Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen. Jyväskylä. Gummerus.

LIITE 1 (1/3)

Kysymykset joilla pyrin saamaan vastaukset Juha Siitosen voimaantumisteemoihin:**1. VAPAUS**

- a) Lähditkö kurssille vapaaehtoisesti, vai ”pakottiko” sinua joku siihen?
- b) Saitko itse vaikuttaa harjoittelupaikkasi valintaan, vai valitsiko ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja/työhönvalmentaja yksin paikkasi?
- c) Yrititkö ensin hankkia paikkaa itse?
- d) Mikä on mielestäsi vapautta työpaikalla?
- e) Pystyitkö itse vaikuttamaan tehtäviisi harjoittelussa?
- f) Saitko pitää taukoja sopivasti harjoittelussa?

2. VASTUU

- a) Mitä on mielestäsi vastuu harjoittelussa?
- b) Saitko vastuullisia tehtäviä?
- c) Oliko sinulla vastuuta liikaa/liian vähän?
- d) Pystyitkö jakamaan vastuuta toisten kanssa?
- e) Olivatko työt mielestäsi haastavia?
- f) Olisiko mielestäsi ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja/työhönvalmentaja voinut vaikuttaa jotenkin siihen, että sait/et saanut vastuuta, tai sait sitä liikaa?

3. ARVOSTUS

- a) Perehdyttiinkö sinua työhösi, kuka perehdytti?
- b) Tuntuuko sinusta että työtäsi arvostettiin? Anna esimerkkejä.
- c) Saitko palautetta?
- d) Arvostettiinko mielipiteitäsi? – Ketä erityisesti: työntekijät, harjoittelijat?
- e) Mitä on mielestäsi kunnioitus työpaikalla? Oliko kunnioitusta harjoittelupaikallasi? Kunnioitettiinko esimiestä, entä toisia työkavereita?
- f) Olisiko ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja/työhönvalmentaja voinut vaikuttaa arvostukseen harjoittelussasi?

LIITE 1 (2/3)

4. LUOTTAMUS

- a) Luotettiinko sinuun työharjoittelupaikassa?
- b) Tuntuiko että joku ”puhaltaa koko ajan niskaan” ja katsoo perään tekemisiäsi?
- c) Saitko monipuolisia tehtäviä?
- d) Annettiinko sinun välillä epäonnistua ja silti vielä yrittää uudestaan?
- e) Jos jouduit olemaan poissa harjoittelusta, luotettiinko sinuun että esteesi oli todellinen, vai tuntuiko pahalta palata poissaolon jälkeen harjoitteluun?
- f) Koitko että ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja/työhönvalmentaja luotti sinuun?

5. KONTEKSTI (HARJOITTELUYMPÄRISTÖ, TYÖYHTEISÖ)

- a) Millainen on mielestäsi hyvä työyhteisö?
- b) Oliko työyhteisö hyvä harjoittelupaikassa? Viihdyitkö siellä?
- c) Oliko työturvallisuus kunnossa? Entä työvälineet, koneet, laitteet, suojavaatteet yms.?
- d) Olisiko ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja/työhönvalmentaja voinut vaikuttaa harjoittelupaikkasi ympäristöön tai työyhteisöön?

6. ILMAPIIRI

- a) Oliko ilmapiiri harjoittelupaikassasi hyvä?
- b) Uskalsitko olla oma itsesi? Ketä pelkäsit, työntekijöitä, esimiestä, harjoittelijoita?
- c) Uskalsitko soveltaa omia ratkaisuja töissä?
- d) Saitko kiitosta, rohkaisua?
- e) Mikä ilmapiirissä oli parasta, mikä pahinta?
- f) Olisiko ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja/työhönvalmentaja voinut vaikuttaa ilmapiiriin?

LIITE 1 (3/3)

7. MYÖNTEISYYS

- a) Mitä on mielestäsi myönteisyys työssä tai harjoittelussa?
- b) Veikö harjoittelu kaikki voimasi, vai jaksoitko vielä muutakin päivän jälkeen?
- c) Opitko jotakin uutta harjoittelussasi?
- d) Miten koet kurssiin liittyvän työharjoittelun?
- e) Oliko harjoittelujakso, työpäivän pituus sopivia? Olisitko halunut vielä jatkaa?
- f) Mitä ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja olisi voinut vaikuttaa myönteisyyteen?

LIITE 2

		Toteutui	Toteutui vain osittain	Ohjaajalla vaikutusta
VAPAAUS	Kaikki 8 kurssilaista saivat itse valita harjoittelupaikan <i>"Vapaus on vapautta vaikuttaa omaan työhön."</i>	X		X
VASTUU	5 koki saaneensa vastuuta, loput 3 vain vähän tai ei lainkaan. <i>"Olen tottunut vastuuseen. Olisin kaivannut sitä lisää."</i>		X Lyhyt 30 vrk:n työkokeilu ei mahdollistanut vaativia tehtäviä.	X
ARVOSTUS	Kaikki 8 kokivat että heidän työtään arvostettiin. Kaikki saivat myös palautetta työstä. <i>"Sanottiin että minusta oli ollut paljon apua."</i>	X		X
LUOTTAMUS	Kaikki 8 kokivat että heihin luotettiin harjoittelupaikassa, mutta 2 epäili ettei ohjaaja luottanut heihin.	X	X Ohjaajan rooli korostui ongelmatilanteissa. Syyllisyys sairauspoissaoloista kaikilla sairastuneilla.	X
TYÖYMPÄRISTÖ	Kaikki 8 viihtyi harjoittelupaikassaan.	X		X
ILMAPIIRI	Kaikki 8 koki että heidän harjoittelupaikassaan oli hyvä ilmapiiri. <i>"Paras missä koskaan olen ollut." "Oli helppo olla oma itseni."</i>	X		X
MYÖNTEISYYS	5 koki ettei työpäivä vienyt kaikkia voimia ja näistä 3 koki jopa jaksavansa paremmin työn jälkeen kuin työttömänä. 3 sitä vastoin koki uupuneensa. <i>"Positiivinen kokemus. Jakso vain liian lyhyt." "Hyvä että oli harjoittelua, poissaolot näyttivät kunnon."</i>	X	X Työelämän kiire uuvutti	X