

TAHTO TARTTUA TUTKINTOON?

Tutkimus pitkäaikaistyöttömien
koulutusmotivaatiosta Tahto Tehdä Työtä -projektissa

Annamari Korhonen
Heli Haapalainen

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2010

Sosiaaliala
Sosiaali- ja terveysala





Tekijä(t) KORHONEN, Annamari HAAPALAINEN, Heli	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 8.3.2010
	Sivumäärä 78 + 6	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi TAHTO TARTTUA TUTKINTOON? Tutkimus pitkäaikaistyöttömien koulutusmotivaatiosta Tahto Tehdä Työtä -projektissa		
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) TAPANINEN, Eero KETOLA, Tuija		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän Setlementti/ Tahto Tehdä Työtä -projekti		
Tiivistelmä <p>Tutkimuksemme tarkoituksena oli tutkia pitkäaikaistyöttömien motivaatiota ammatilliseen koulutukseen työsuhteessa Tahto Tehdä Työtä -projektissa. Tutkimme niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat motivaation syntymiseen ja ylläpitämiseen sekä tekijöitä, jotka heikentävät motivaation syntymistä ja ylläpitämistä. Lisäksi tarkastelimme motivaation ja voimaantumisen välistä suhdetta. Tutkimuksen taustalla on ajatus Tahto Tehdä Työtä -projektin mahdollisen jatkoprojektin kehittämisestä. Näin ollen toimimme esille työssämme myös kehitysehdotuksia. Tahto Tehdä Työtä -projekti päättyi 31.10.2009 ja sitä hallinnoi Jyväskylän Setlementti.</p> <p>Tutkimuksemme on kvalitatiivinen ja se toteutettiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Haastattelimme kolmea Tahto Tehdä Työtä -projektiin osallistunutta henkilöä. Haastattelut toteutettiin marras-joulukuussa 2009. Tutkimuksemme teoreettinen viitekehys koostuu pitkäaikaistyöttömyydestä, voimaantumisesta, motivaatiosta ja psykososiaalisesta kuntoutuksesta. Teoriaosuus kirjoitettiin loka-joulukuussa 2009 ja tammikuussa 2010. Aineiston analyysi toteutettiin tammikuussa 2010.</p> <p>Koska tutkimusjoukko oli pieni, ei tutkimuksesta ole voitu nostaa esiin keskeisiä eikä yleistettäviä tutkimustuloksia. Tutkimus kuitenkin osoitti, että tutkittavat olivat motivoituneita aloittamaan joko ammatillisen tai pienimuotoisen koulutuksen. Motivaatioon vaikuttivat niin sisäiset kuin ulkoisetkin tekijät. Tutkimuksessa ei pystytty suoraan selvittämään motivaation ja voimaantumisen välistä yhteyttä.</p> <p>Keskeisimmät projektin kehittämis ehdotukset rakentuivat voimaantumisteeman ympärille. Jatkoprojektiin tulisi palkata toinen työntekijä, joka voisi keskittyä projektilaisten elämänhallinnan vahvistamiseen. Myös yhteisöllisyyden tukemisella nähtäisiin olevan suotuisia mahdollisuuksia pitkäaikaistyöttömien elämänhallinnan parantamisessa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Tahto Tehdä Työtä -projekti, välityömarkkinat, pitkäaikaistyöttömyys, empowerment, elämänhallinta, motivaatio, psykososiaalinen kuntoutus, kvalitatiivinen tutkimus		
Muut tiedot		



Author(s) KORHONEN, Annamari HAAPALAINEN, Heli	Type of publication Bachelor's Thesis Pages 78 + 6 Confidential () Until	Date 8.3.2010 Language Finnish Permission for web publication (X)
Title WILLING TO STUDY? Research of long-term unemployed people's motivation to get a vocational education in Tahto Tehdä Työtä -project		
Degree Programme Degree Programme in Social Services		
Tutor(s) TAPANINEN, Eero KETOLA, Tuija		
Assigned by Jyväskylä's Setlementti/ Tahto Tehdä Työtä -project		
Abstract <p>The aim of this study was to research long-term unemployed people's motivation to get a vocational education in Tahto Tehdä Työtä -project. More closely, the aim was to explore the factors which increase, maintain and reduce the motivation to study. Furthermore, the other aim of this study was to examine how motivation and empowerment relate to each others.</p> <p>The study was made in co-operation with Jyväskylä's Setlementti. Tahto Tehdä Työtä -project was administrated by Jyväskylä's Setlementti and it ended on the 31st of October 2009. Consequently, our study was conducted keeping in mind the possible continuation of this project. Due to this, the research implies improvements to the project it was made in co-operation with.</p> <p>This study was qualitative and therefore a half structured research method was used. The information was collected by three theme interviews on November and December 2009. The theoretical part was written mainly from October to December 2009. The analysis was made on January 2010. The theory section focused on the long-term unemployment, empowerment, motivation and psychosocial rehabilitation.</p> <p>Due to the small research group the results gained from the data cannot be generalized. Nevertheless, the study shows that the people that worked in the Tahto Tehdä Työtä -project were motivated to study, some of them showed interest towards vocational studies, whereas some were interested in smaller training. Inner factors and operational environment were the factors which affect to motivation. This study was not able to substantiate how motivation and empowerment relate to each others.</p> <p>The main suggestions to improve the project were aroused from the theme of empowerment. It would be productive to employ a mentor to guide these long-term unemployed people in the problems of life control. Another factor improving life control would be if the long-term unemployed people could receive support and guidance to enhance communality.</p>		
Keywords Tahto Tehdä Työtä -project, intermediate labour market, long-term unemployment, empowerment, life control, psychosocial rehabilitation, qualitative research		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	PITKÄAIKAISTYÖTTÖMÄT TYÖMARKKINOIDEN VÄLISSÄ.....	3
2	JYVÄLÄ.....	5
2.1	TAHTO TEHDÄ TYÖTÄ-PROJEKTI.....	5
2.2	MALLI AMMATILISESTA KOULUTTAUTUMISESTA	7
3	VÄLITYÖMARKKINAT	10
3.1	PALKKATUKI.....	10
3.2	VÄLITYÖMARKKINOIDEN HAASTEET	11
4	TYÖTTÖMYYS.....	12
4.1.	TYÖTTÖMYYS JA LAMA.....	13
4.2	PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYS.....	14
4.2.1	<i>Pitkäaikaistyöttömyyteen liittyvä problematiikka</i>	<i>15</i>
4.2.2	<i>Pitkäaikaistyöttömyydessä suojaavat tekijät</i>	<i>17</i>
4.2.3	<i>Aktivoinnin ongelmallisuus</i>	<i>18</i>
5	MOTIVAATIO	19
5.1	MOTIVAATIO YKSILÖN SISÄISENÄ PROSESSINA.....	19
5.2	SISÄINEN JA ULKOINEN MOTIVAATIO	20
5.3	MOTIVAATIO ASIAKASTYÖSSÄ.....	21
5.4	MOTIVOINTIKEINOT.....	23
5.4.1.	<i>Motivoiva haastattelu</i>	<i>23</i>
5.4.2.	<i>Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työote.....</i>	<i>24</i>
5.4.3.	<i>Sosiokulttuurinen innostaminen</i>	<i>26</i>
6	PSYKOSOSIAALINEN KUNTOUTUS	27
6.1	KUNTOUTUSMUODOT TAHTO TEHDÄ TYÖTÄ-PROJEKTISSA	29
6.1.1	<i>Sosiaalinen kuntoutus.....</i>	<i>29</i>
6.1.2	<i>Ammatillinen kuntoutus</i>	<i>30</i>
6.2.	KUNTOUTUS JA ELÄMÄNHALLINTA	33
7	VOIMAANTUMINEN	34
7.1	VOIMAANTUMISEN OSAPROSESSIT.....	36
7.1.1	<i>Päämäärät</i>	<i>37</i>
7.1.2	<i>Kykyuskomukset</i>	<i>38</i>
7.1.3	<i>Kontekstiuskomukset.....</i>	<i>40</i>
7.1.4	<i>Emootiot</i>	<i>42</i>
8	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	43
8.1	TUTKIMUSONGELMAT	46

8.2 TUTKIMUSJOUKKO.....	46
8.3 TUTKIMUSMENETELMÄ.....	47
8.4 AINEISTON KERÄÄMINEN.....	48
8.5 AINEISTON KÄSITTELY.....	50
9 TUTKIMUSTULOKSET	51
9.1. HENKILÖTIEDOT.....	51
9.2. KOULUTUSASENTEET.....	51
9.3. KOULUTUSHISTORIA JA –KOKEMUKSET	52
9.4 TYÖHISTORIA JA KOKEMUKSET TYÖSTÄ.....	55
9.5 ELÄMÄNHALLINTA.....	56
9.6 MIELENKIINTO OPISKELUUN TTT-PROJEKTISSA	57
9.7 VOIMAANTUMINEN	58
10 JOHTOPÄÄTÖKSET	60
11 POHDINTA	67
LÄHTEET.....	74
LIITTEET	78
LIITE 1. TUTKIMUKSEN HAASTATELULOMAKE.....	78
LIITE 2. TUTKIMUKSEN SAATEKIRJE JA SUOSTUMUSLOMAKE.....	82
KUVIOT	
KUVIO 1. YKSILÖN FYYSISET, PSYKKISET JA SOSIAALISET VOIMAVARAT. (MÄKINEN, RAATIKAINEN, RAHIKKA & SAARNIO 2009, 119).....	29
KUVIO 2. KUNTOUTUSMUODOT TAHTO TEHDÄ TYÖTÄ-PROJEKTISSA (ROTHSTÉN 2009, SOVELLETTU)	32
KUVIO 3. MOTIVAATIO JA VOIMAANTUMINEN PSYKOSOSIAALISESSA KUNTOUTUKSESSA.	65

1 PITKÄAIKAISTYÖTTÖMÄT TYÖMARKKINOIDEN VÄLISSÄ

Opinnäytetyömme on toteutettu yhteistyössä Jyväskylän Setlementin ja välityömarkkinoilla toimivan Tahto Tehdä Työtä -projektin kanssa. Opinnäytetyön toteutuksen taustalla on ajatus TTT-projektin jatkoprojektin kehittämisestä. Opinnäytetyöprosessi sai alkunsa kahdesta harjoittelusta, jotka toteutimme TTT-projektissa keväällä 2009. Harjoittelujen aikana meille tarjoutui mahdollisuus havainnoida tutkittavia aiheita. Lopulta aihe muotoutui oman mielenkiintomme ja yhteistyötahon ehdotuksen pohjalta.

Laadullisen tutkimuksemme tarkoituksena on tutkia pitkäaikaistyöttömien motivaatiota ammatilliseen kouluttautumiseen työsuhteessa TTT-projektissa. Projektiin osallistuneilla on mahdollisuus suorittaa työsuhteessa ammatillinen tutkinto esimerkiksi oppisopimuskoulutuksella. Lisäksi he voivat suorittaa kesken jääneitä tutkintoja tai täydentää aiemmin suoritettua tutkintoa.

Projektikoordinaattorin ja omien harjoitteluhavaintojemme pohjalta heräsi kysymys, miksi projektilaiset eivät hyödynnä opiskelumahdollisuutta. Tutkimme siis sitä, mikä vaikuttaa projektilaisten opiskelumotivaation syntymiseen ja ylläpitämiseen ja mikä heikentää heidän motivaatioon. Tutkimuksemme teoreettisena viitekehyksenä toimivat teoriat voimaantumisen, motivaatiosta, pitkäaikaistyöttömyydestä ja psykososiaalisesta kuntoutuksesta. Olemme pyrkineet hahmottamaan näiden tekijöiden välistä yhteyttä sekä vaikutusta opiskelumotivaatioon.

Pyrimme etsimään aiheesta tehtyjä tutkimuksia ja löysimme kaksi varteenotettavaa tutkimusta. Ne käsittelevät työttömien koulutusaktiivisuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Markkanen, Kohonen ja Nieminen (2007) ovat tutkineet vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työ- ja koulutusmotivaatiota. Tutkimuksessa on haastateltu sekä ohjaajia että työttömiä. Silvennoinen (1999) on tutkinut puolestaan työttömien koulutushalukkuutta ja -tarpeita suhteessa työssäkäyviin. Aineistona Silvennoinen on hyödyntänyt Tilastokeskuksen vuoden 1995 aikuiskoulutustutkimusta.

Tutkimuksemme aihe on ajankohtainen, sillä välityömarkkinat ovat jatkuvasti kasvava ja kehittyvä työllistäjä. Välityömarkkinoiden merkitys korostuu yhä enemmän vaike-

asti työllistettävien kohdalla. Näin ollen monen pitkäaikaistyöttömänkin oljenkortena toimivat välityömarkkinat. Yhteiskunnassamme vallitseva lama korostaa ja kärjistää entisestään pitkäaikaistyöttömien ongelmallista asemaa.

Aiheen ajankohtaisuus ja merkittävyys näkyy myös kohderyhmässä: pitkäaikaistyöttömissä. Pitkäaikaistyöttömien aktivointi on asia, joka puhututtaa vuodesta toiseen niin kansalaisia kuin päättäjiäkin sosiaalityötä unohtamatta. Pitkäaikaistyöttömyyteen liittyvä problematiikka kulminoituu myös sosiokulttuurisen työn suuntaavan opintoihimme. Olemme päässeet hyödyntämään sekä syventämään oppimaamme myös opinnäytetyöprosessissa.

Olemme pyrkineetkin tuomaan tutkimuksessamme esille teemahaastatteluista nousseita motivaatiota selittäviä tekijöitä. Lisäksi tuomme esille myös muita näkökulmia mahdollisen jatkoprojektin kehittämisen tueksi. Kehittämällä jatkoprojektia psykososiaalisen kuntoutuksen näkökulmasta voitaisiin pitkäaikaistyöttömiä tukea entistä kokonaisvaltaisemmin.

Haluamme kiittää yhteistyötahoa mahdollisuudesta tutustua projektiin ja päästä mukaan jatkoprojektin kehittämistyöhön toteuttamalla opinnäytetyön.

2 JYVÄLÄ

Jyväskylä on 1940-luvulta asti Jyväskylässä toiminut yleishyödyllinen yhdistys. Yhdistys on osa kansainvälistä Settlementtijärjestöä ja sen toiminta perustuuakin Settlementin arvoille ja lähestymistavoille. 1880-luvulla Englannista alkunsa saaneen Settlementijärjestön tarkoituksena on tukea ihmisen kasvua yksilönä ja kansalaisena, sekä olla rinnalla kulkija ihmisten arjessa. Tavoitteena näiden lisäksi on kannustaa ihmisiä kouluttautumaan. Settlementtien toiminta pohjautuu sillanrakennustyöhön, jonka perimmäisenä tarkoituksena on luoda yhteyksiä eri taustoista lähteneiden ja erilaisissa oloissa elävien ihmisten välille. (Jyväskylä 2008.)

Settlementti toimii lähialueen asukkaiden ja ympäristön tarpeista lähtien, joka näkyy myös Jyväskylän toiminnoissa. Jyväskylän toimintamuotoja ovat muun muassa kansalaisopisto, Jyväskylän lastentarha, Jyväskylän jälkkärit, Jyväskylän nuoret ry sekä Jyväskylän erilaiset hankkeet ja projektit. Jyväskylän toiminta-ajatus kiteytyy lauseeseen ”että ihmisen ois’ hyvä olla”. (Mt.)

Jyväskylän alla toimii useita hankkeita ja projekteja. Avaimet onnistumiseen-projekti on kohdistettu nuorille maahanmuuttajille, Fiilis-projekti tähtää henkilökohtaisen elämänpolun kehittämiseen suljetussa ryhmässä ja NÄKY-hankkeen tavoitteena on muodostaa kohdesetlementeille toimiva ja jatkuva keino mitata ja osoittaa sosiaalisia tuloksia. Myös Tahto Tehdä Työtä-projekti toimii Jyväskylässä. (Mt.)

2.1 Tahto Tehdä Työtä-projekti

Tahto Tehdä Työtä-projekti (TTT-projekti) on TE-keskuksen rahoittama ja Jyväskylän Settlementti ry:n hallinnoima kolmevuotinen projekti. Välityömarkkinoilla toimiva projekti sai alkunsa vuonna 2006 ja jatkui lokakuuhun 2009 asti. TTT-projekti on kohdistettu pitkäaikaistyöttömille, joilla on 500 päivää työttömyyttä takanaan ja oikeus korkeimpaan korotettuun palkkatukeen. (Rothstén N.d.) Osalla projektin asiakkaista työttömyyspäivät eivät täyty, vaan he ovat muiden syiden vuoksi rinnastettavissa vaikeasti työllistettäviin. Tällaisia syitä ovat esimerkiksi mielenterveys- tai päihdeongelmat, jokin fyysinen vamma tai sairaus tai kehitysvammaisuus. (Rothstén 2009.)

TTT-projekti työllistää pitkäaikaistyöttömiä palkkatuella Jyvälän eri toimipisteisiin. Toimipisteet ovat Jyvälän Jälkkärit, kartano ja lastentarha. Kartano pitää sisällään useita työpisteitä. Kartanolla työskentelevät projektilaiset hoitavat moninaisia atk- ja toimistotehtäviä sekä graafista suunnittelua. Kartanolla toimii myös kiinteistönhuolto sekä hengettärien työpisteet. Hengettäriellä tarkoitetaan projektilaisia, jotka vastaavat esimerkiksi Jyvälän toimitilojen siisteydestä, kahvituksesta sekä omiin työtehtäviinsä liittyvistä materiaalihankinnoista. TTT-projektin tarjoamat työtehtävät eri toimipisteissä syntyvät aidosta tarpeesta; niitä ei siis räätälöidä projektilaisten mukaan. (Mt.) Työtehtävän valinnassa huomioidaan henkilön aiempi työkokemus ja osaaminen, jotta nämä voimavarat saataisiin käyttöön. (Rothstén 2010.)

Projektissa työskentelee täysipäiväisesti yksi henkilö, projektikoordinaattori ja hänen lisäksi Jyvälän Jälkkäreistä vastaava koordinaattori. Heidän lisäksi jokaisessa työpisteessä toimii toimipistevastaava. Hän toimii usein myös projektilaisen työvalmentajana. Työpistevastaavat ja työvalmentajat ovat puolestaan Jyvälän henkilökuntaa. Projektilaisen perehdyttämisestä ja ohjaamisesta vastaa työvalmentaja. Työvalmentajat toteuttavat omien taitojensa pohjalta projektilaisen ohjaamista, tukemista ja yhteisöön sopeuttamista. Taitajasta ohjaajaksi – työvalmentajien ohjauskoulutus-hanke pyrkii parantamaan työvalmentajien valmiuksia perehdyttämiseen ja työnohjaukseen. TOT-hankkeella pyritään lisäämään työvalmentajien tietoisuutta muun muassa sosiaaliturvajärjestelmän tukimuodoista ja sosiaalisista ongelmista. (Mt.)

Projektilaiset tulevat projektiin eri tahojen kautta. Tyypillisesti projektilainen ohjautuu TTT-projektiin Työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Muita pääyhteistyötahoja ovat Työvoiman palvelukeskus, Keski-Suomen yhteisöjen tuki ry, TEKEVÄ, Suomen Punainen Risti, Jyväskylän työttömien tuki ry, Jyväskylän katulähetys, Jyväskylän Hoivapalveluyhdistys ry ja muut välityömarkkinatahot. Joskus Fiilis-projekti toimii väylänä TTT-projektiin. Avoimet työpaikat ovat esillä myös Jyvälän internetsivuilla, joka mahdollistaa oma-aloitteisen hakeutumisen projektiin. Projektin yhteistyötahoina toimivat lisäksi Jyväskylän ammattiopisto, Kela, Jykes, Keski-Suomen Yhteisöjen tuki, Jyväskylän kaupungin työllistämispalvelut, yrittäjät ja eri oppilaitokset. (Mt.)

Projektilaisen asiakkuuspolku rakentuu monista eri vaiheista. Ennen työsuhteen alkua projektilainen haastatellaan ja hänen soveltuvuutensa työtehtävään arvioi yksi-

kön vastaava työvalmentaja ja projektikoordinaattori. Valinnan jälkeen työsuhde alkaa noin kuukauden mittaisella työelämävalmennusjaksolla (TEV-jakso), jonka tarkoituksena on perehdyttää projektilaista työsuhdetta varten. Sen aikana on mahdollisuus pohtia työn sopivuutta itselle. TEV-jakso ei ole työsuhde, jolloin siitä ei makseta palkkaa vaan ylläpitokorvausta ja muuta työttömyyskorvausta. Koska TEV-jakso on Työ- ja elinkeinotoimiston hallinnoima toimenpide, ei sitä kosketa palkkatyösuhteen säännöt. TEV-jakso päättyy arviointikeskusteluun, jossa päätetään työsuhteen solmimisesta. Arviointikeskusteluun osallistuvat projektilainen, hänen työvalmentajansa, työpisteen koordinaattori, TTT-projektin projektikoordinaattori sekä Työ- ja elinkeinotoimiston edustaja. (Mt.)

Työsuhde kestää noin kaksi vuotta, jonka aikana järjestetään kehityskeskusteluja puolivuositain, syksyisin ja keväisin. Kehityskeskusteluihin osallistuvat projektilainen, työvalmentaja ja TTT-projektin projektikoordinaattori. Kehityskeskusteluissa voidaan tarvittaessa tarkentaa työskentelyn tavoitteita. Projektilaisilla on mahdollisuus osallistua erilaisiin TTT-projektin järjestämiin koulutuksiin TEV-jakson ja työsuhteen aikana sekä puoli vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen. Yhtä lailla hänellä on mahdollisuus saada henkilökohtaista tukea ja ohjausta projektikoordinaattorilta kouluttautumiseen ja jatkotyöllistymiseen liittyvissä asioissa. (Mt.)

TTT-projektin päätavoitteena on edesauttaa työntekijöiden työllistymistä Jyväskylän Settlementin omiin toimipisteisiin sekä avoimille työmarkkinoille. Hankkeessa tuetaan asiakkaita myös ammatilliseen kouluttautumiseen hakeutumisessa. Projektin tavoitteena oli myös kehittää toimintamalli ammatillisesta kouluttautumisesta työsuhteen aikana, jossa siis ammatillinen koulutus liitetään osaksi tukityösuhdetta. (Jyväskylä 2008.) Projektin aikana kehitetyn mallin oli tarkoitus tulla kiinteäksi osaksi TTT-projektin jatkoprojektia (Rothstén 2009).

2.2 Malli ammatillisesta kouluttautumisesta

Projektin yhtenä tavoitteena on ollut kehittää toimintamalli ammatillisesta kouluttautumisesta. Mallissa koulutus liitettäisiin osaksi tukityösuhdetta. Mallin tarkoituksena on edesauttaa projektilaisten valmiuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Mallin avulla tarjotaan projektilaisille mahdollisuus opiskella ammattitutkinto oppi-

sopimuskoulutuksella tai monimuotokoulutuksella. Projektilaiselle sopivan koulutusvaihtoehdon avulla hän voi saattaa aiemmin kesken jääneet opintonsa päätökseen, päivittää jo aiemmin hankittua ammattitaitoa tai hankkia täysin uuden tutkinnon. (Rothstén 2009.)

Projektin aikana mallin toteuttaminen jäi vielä kehitysasteelle. Projektilaiset ovat kuitenkin suorittaneet tutkintoja oppisopimuskoulutuksen avulla projektissa, vaikka pysyvää toimintamallia ei olekaan vielä kehitetty. Mallin kehittämistä voidaan jatkaa esimerkiksi mahdollisessa jatkoprojektissa.

Jyväskylä tarjoaa pääasiallisesti varhaiskasvatukseen ja toimistotyöhön liittyviä koulutuksia, kuten koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan ja lastenohjaajan tutkinnot, joten koulutustarjontaa voisi pyrkiä laajentamaan monipuolisemmaksi. Yksi projektilainen on suorittanut valokuvaajan tutkinnon. (Mt.) Toistaiseksi koulutustarjonnan ulkopuolelta valitun tutkinnon aloittaminen on pääasiallisesti projektilaisen oman aktiivisuuden ja mielenkiinnon varassa.

Oppisopimus

Oppisopimuskoulutuksessa ammatin opiskelu tapahtuu työpaikalla ja sitä täydennetään ammattitaitoa tukevilla opinnoilla. Jokaiselle opiskelijalle tehdään henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, jossa otetaan huomioon opiskelijan aiempi koulutus ja työkokemus. (Oppisopimuksella ammattilaisia työelämään 2009, 3.) Suunnitelma laaditaan yhdessä opiskelijan, työnantajan, työpaikkakouluttajan, oppilaitoksen ja oppisopimuskeskuksen edustajan kanssa (mts. 11).

Oppisopimuksella on mahdollisuus suorittaa ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto. Valikoima on laaja, sillä suoritettavia ammattitutkintoja löytyy yli 350 erilaista. Koulutuksesta noin 80 prosenttia tapahtuu työtä tekemällä ja sitä täydennetään teoriaopinnoilla, joiden osuus on loput 20 prosenttia koulutuksesta. Tutkinto suoritetaan näyttötutkintona eli osaaminen osoitetaan tutkintotilaisuudessa käytännön työtehtävissä. (Mts. 3.) Oppisopimuskoulutus kestää tavallisimmin 1,5 – 2,5 vuotta (mts. 11).

Oppisopimuskoulutus soveltuu siis niille henkilöille, joilta puuttuu ammatillinen koulutus tai jotka haluavat täydentää tutkintoaan. Oppisopimuskoulutuksella voi kuitenkin hankkia aivan uuden ammatin tai hankkia muodollisen pätevyuden. Oppisopimuskoulutus on nopea väylä työelämään ja taloudellisesti edullinen ratkaisu. Oppisopimuksen kulmakivenä voi kuitenkin olla sopivan työpaikan löytäminen. Tätä on kuitenkin helpotettu työnantajien tukemisella (Mts. 5-7). Työvoimatoimisto voi myöntää palkkatukea työttömän henkilön oppisopimuskoulutukseen sekä työnantajalle maksetaan koulutuskorvaus työpaikalla annettavasta koulutuksesta (mts. 11). Korvaus on 10 - 350 euroa kuukaudessa (Osaaja 2008, 23).

Monimuoto-opiskelu

Monimuoto-opiskelulla tarkoitetaan opiskelua, jossa käytetään lähiopetusta, etäopetusta ja itseopiskelua. Opiskelun monipuolisuudella on haluttu korostaa opiskelijan aktiivista roolia kun perinteinen opetus keskittyy opettajälähtöisyyteen. Monimuoto-opiskelu tarjoaa myös kouluttajalle vaihtoehtoisia tapoja toimia. Alun perin monimuoto-opiskelua on lähdetty kehittämään aikuiskoulutuksen kehitystarpeiden myötä. (Paane-Tiainen 2000, 16).

Monimuoto-opiskelu koostuu kolmesta eri opiskelumuodosta, jotka ovat etäopiskelu, itsenäinen opiskelu ja lähiopiskelu. Etäopiskelu on paikasta riippumatonta opiskelua, jota tehdään tietyn aikataulun mukaisesti. Se eroaa itsenäisestä opiskelusta siten, että siinä on mahdollisuus saada ohjaajan tai opiskelijoiden tukea. Itsenäisessä opiskelussa tehtävät suoritetaan täysin itsenäisesti oman aikataulun mukaisesti. (Mts. 17-18).

Monimuoto-opiskelun kolmas osio on lähiopiskelu. Lähiopiskelulla tarkoitetaan tilanteita, joissa opintoryhmä opiskelee yhdessä. Lähiopetus tukee opiskelun aloittamista, etenemistä ja ongelmatilanteiden ratkaisua. (Mts. 121) Lähiopetus muodostuu usein luennoista ja ryhmätöistä (mts. 17).

Tahto Tehdä Työtä-projekti luo toimivat puitteet oppisopimuskoulutuksen ja monimuotokoulutuksen toteuttamiselle. Se tarjoaa työpaikan ja pätevät työvalmentajat koulutuksen mahdollistamiseksi. Lisäksi projekti tarjoaa henkilökohtaista tukea ja

ohjausta projektikoordinaattorin toimesta. Juuri henkilökohtainen tuki on tärkeää, sillä oppisopimus- tai monimuotokoulutus voi olla haastavaa opiskelun ja palkkatyön yhteensovittamisen vuoksi.

3 VÄLITYÖMARKKINAT

Välityömarkkinat kuvaavat mielestämme työmarkkinoita, jotka ovat nimensä mukaisesti "työmarkkinoita jonkin välissä". Välityömarkkinoille sijoittuva yksilö ei ole avoimilla työmarkkinoilla, työttömänä eikä koulutuksessa. Välityömarkkinat ovat siis eräänlainen siirtymävaihe työttömyyden, avoimien työmarkkinoiden tai koulutuksen välissä. Jäppisen (2008, 17) artikkelin mukaan välityömarkkinoilla tarkoitetaan työmarkkinoita, joilta kunnat tai järjestöt voivat palkata palkkatuen avulla pitkäaikaisyöttömiä tai vajaakuntoisia työnhakijoita. Työskentelymahdollisuuksien lisäksi välityömarkkinat tarjoavat työhön sijoittamista edistäviä ja työssä selviytymistä tukevia palveluja (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009).

Aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteet kuuluvat työ- ja elinkeinoministeriön vastuulle ja aktiivisen sosiaalipolitiikan toimenpiteet sosiaali- ja terveysministeriölle. Aktiivinen sosiaalipolitiikka pitää sisällään kuntouttavan työtoiminnan sekä sosiaalihuoltolain mukaisen työtoiminnan. Aktiivinen työvoimapolitiikka on puolestaan nimitys hallituksen toimenpiteille ja ohjelmille, joilla pyritään parantamaan työttömien työllistymistä. Tukityöllistäminen on yksi aktiivisen työvoimapolitiikan osa-alue. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009.) Työ- ja elinkeinotoimistot siis myöntävät palkkatuen ja valvovat sen käyttöä. TE-keskus puolestaan myöntää työllisyyspoliittisen avustuksen työllistämishankkeille, kuten Tahto Tehdä Työtä -projektille, ja valvoo sen käyttöä. (Hiltunen 2009.)

3.1 Palkkatuki

Välityömarkkinoilla puhutaan työmarkkinatoimenpiteistä ja palkkatuesta työstä. Niiden yhteisenä tavoitteena on parantaa yksilön ammattitaitoa, osaamista ja työmark-

kina-asemaa ja näin edistää pääsyä avoimille työmarkkinoille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009). Palkkatuettu työ tarkoittaa sitä, että valtio tukee rahallisesti pitkäaikaisesti työttömän palkkaavaa työnantajaa. Palkkatuki vaihtelee määrältään ja kestoaltaan tapauskohtaisesti. Vähimmäismäärä on kuitenkin 550 euroa kuukaudessa ja enimmäismäärä 1300 euroa kuukaudessa. Työllistämishankkeissa tuki on yleensä 1045 euroa kuukaudessa. Palkan suuruus noudattaa alan työehtosopimusta tai tavanomaista tai kohtuullista palkkaa, mikäli työehtosopimusta ei ole. (Hiltunen 2009.) Välityömarkkinoilla toimivat organisaatiot ovat mm. työpajat, sosiaaliset yritykset, sosiaalipalvelusäätiöt, yhdistykset ja muut kolmannen sektorin toimijat (Työpajatieto 2009).

Keski-Suomen alueella palkkatuetussa työssä oli vuonna 2008 noin 3600 työnhakijaa. Heistä oli noin 500 henkilöä työllistämishankkeissa. Kolmannes palkkatukityöläisistä työskenteli yrityksissä. Ensisijaisesti pyritäänkin sijoittamaan työttömiä yrityksiin. Tällä pyritään varmistamaan työttömän pysyvä työllistyminen palkkatuetun työjaksen jälkeen. Sijoitusmahdollisuudet ovat kuitenkin rajalliset. (Hiltunen 2009.)

3.2 Välityömarkkinoiden haasteet

Koska välityömarkkinat toimivat eräänlaisena ponnahduslautana työttömyydestä avoimille työmarkkinoille, tulisi niiden työllistävyysprosentti olla korkea. Jäppisen (2008, 17) artikkelissa haastatellun hallitusneuvos Kermisen mukaan välityömarkkinat eivät ole kuitenkaan toimineet toivotulla tavalla, sillä kaikkia ei pystytä auttamaan välityömarkkinoiden avulla avoimille työmarkkinoille vaan joidenkin työnhakijoiden kohdalla välityömarkkinat ovat muodostumassa pysyväksi työtilanteeksi. Työvoimatoimisto myöntää palkkatukea enintään vuodeksi ja sen jälkeen ihmiset usein palaavat jälleen työttömiksi. Toivottua siirtymistä avoimille työmarkkinoille ei siis tapahdu.

Välityömarkkinoilla suurin työllistäjä tällä hetkellä on kolmas sektori eli erilaiset järjestöt, projektit ja yhdistykset. Hallitusneuvos Kermisen mukaan välityömarkkinoiden tehostamiseksi tarvittaisiin tiiviimpää yhteistyötä järjestöjen kanssa työttömien työllistämiseksi avoimille työmarkkinoille. Kermisen mielestä tuki olisi mielekästä kohdentaa niille järjestöille, jotka tarjoavat samanlaista työtä kuin avoimet työmarkkinat.

Järjestöiltä toivotaan myös lisääntyvää yhteistyötä yritysten kanssa. Näin työllistetyt henkilöt saisivat työkokemusta myös yrityssectorilta. (Jäppinen 2008, 17.)

Työministeri Filatovin (2007, 42-47) mukaan välityömarkkinat voisivat toimia kahdella tavalla. Ne tarjoaisivat väliaikaisen työllistymismahdollisuuden niille, jotka eivät syystä tai toisesta ole työllistyneet avoimille työmarkkinoille. Toisaalta välityömarkkinat voisivat tarjota pysyvän työtilanteen niille henkilöille, joiden kohdalla työllistyminen avoimille työmarkkinoille on epätodennäköistä. On arvioitu, että vaikeasti työllistytviä olisi 160 000 - 170 000 (Perusturvan pulmat 2007, 119).

4 TYÖTTÖMYYS

Työn tekeminen kuuluu olennaisena osana suomalaiseen kulttuuriin. Työn tekemistä ja ahkeruutta arvostetaan. Työtä tekemällä ihminen tulee osaksi yhteiskuntaa tasa-vertaisena kansalaisena. Usein työ tuottaa yksilölle onnistumisen kokemusta. Ennen kaikkea työ jäsentää ihmisen arkea, antaa taloudellista turvaa ja saa kokemaan yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työ on myös hyvin olennainen osa yksilön identiteetin rakentamisessa. (Kettunen, Kähäri-Wiik Vuori-Kemilä & Ihalainen 2009, 54.)

Koska suomalainen kulttuuri on rakentunut pitkälti työn varaan, voi työtön tai työkyvytön henkilö kokea itsensä jollakin tapaa erilaiseksi ja poikkeavaksi. Usein työttömyys tulkitaan ihmisestä itsestään johtuvana kuin yhteiskunnallisena ilmiönä. Työn menettäminen on kolaus itsetunnolle ja usein se tulkitaan epäonnistumiseksi. Joku voi tuntea syyllisyyttä ja hyödyttömyyttä. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2009, 54-55.)

Työttömyys teemana on erittäin ajankohtainen ympäri maailmaa tällä hetkellä vallitsevan taantumavuoden vuoksi. Seurauksena syvästä taantumasta kohtaamme työttömyyden kasvun, verotulojen ehtymisen ja julkisen talouden vaikeudet. Suomen talous ei ole yhtä vientivetoinen kuin ennen. (Valtioneuvoston kanslia 2009.) Työ- ja elinkeinoministeriön (2009) mukaan työttömiä työnhakijoita oli työ- ja elinkeinotoimistossa joulukuun 2009 lopussa 300 600. Pitkäaikaistyöttömiä oli puolestaan joulukuun lopussa yhteensä 47 300.

4.1. Työttömyys ja lama

Aho (2004, 1) tuo esille teoksessaan työttömyyteen liittyviä seikkoja, jotka edelleen vaikuttavat tämän päivän Suomessa. Hän toteaaakin, että vaikka Suomi toipui näennäisesti 90-luvun lamasta, on työllisyystilanne kääntynyt laskuun 2000-luvulta alkaen. Työttömien määrä on edelleen suuri, eikä 90-luvun lamasta ole toivuttu vielääkään. Syynä tähän on se, että 90-luvun lama oli kansainvälisesti poikkeuksellisen syvä. Edes kohtalaisen nopea kysynnän kasvu ei ole pystynyt elvyttämään lamaa.

90-luvun laman aikana purettiin velvoitetyöllistämistäjärjestelmä, joka oli tehokas työllistämiskeino. Lisäksi kiristettiin ansioturvan ehtoja. Yhdessä laajan työttömyyden kanssa nämä toimenpiteet siirsivät työttömät vähimmäisetuuksien piiriin ja alkoi kasvaa pitkäaikaistyöttömien määrää. (Perusturvan pulmat ja uudistamisen vaihtoehtot 2007, 36.)

Väestöryhmien välinen polarisaatio on vaikuttanut osaltaan pitkäaikaistyöttömyyden pysyvyyteen. Polarisoitumisella tarkoitetaan sitä, että väestöryhmien väliset tuloerot kasvavat. Kysymys ei ole pelkästään taloudellisista eroista, sillä perusturvan varassa eläville kertyy enemmän myös sosiaalisia ja terveydellisiä haittoja. Nyky-Suomen huono-osaisia ovat siis pitkäaikaistyöttömät. (Mts. 19)

Talouspoliittisesta näkökulmasta katsottuna taloutta voidaan kohentaa tekemällä leikkauksia vähimmäisturvaan. Tämä johtaa siihen, että huono-osaisten asema heikkenee entisestään. (Mts. 44.) On kuitenkin mittareita, jotka ovat osoittaneet, että huono-osaisuutta vähentämällä voidaan kohentaa koko kansan hyvinvointia (mts. 78). Vähimmäisturvan leikkaukset varmasti kohentavat hetkellisesti taloudellista tilannetta, mutta tällainen ajattelu on lyhytnäköistä. Toimivassa yhteiskunnassa tarvitaan jokaisen panosta, jolloin jokaisesta kansalaisesta on pidettävä huolta. Jos taloutta kohennetaan huono-osaisten kustannuksella, on edessä väistämättä enemmän tai myöhemmin vastuunottaminen ihmisten hyvinvoinnista. Kun huono-osaisten asema edelleen huononee tulevaisuudessa, tulee hyvinvointi maksamaan valtiolle enemmän kuin pitkän aikavälin ajattelu.

Toisaalta pitkäaikaistyöttömyyttä aiheuttaa myös perusturvajärjestelmä. Se sisältää tekijöitä, jotka eivät helpota arjessa selviytymistä. Perusturvajärjestelmä sisältää myös kannustinloukkuja sekä byrokraattisia loukkuja. Esimerkiksi monen pitkäaikais-työttömän ei ole järkevää tehdä lyhyitä työrupeamia, sillä järjestelmän toimimattomuus aiheuttaa heille monenlaisia ongelmia. Ylimääräiset ansiotulot tulee aina sovittaa työttömyysturvaan, jolloin käsittelyajat vaikeuttavat arkea. Ansiotulo voi vaikuttaa myös muihin tukiin niiden määrää vähentäen. (Mts. 107-113.) Pitkäaikaistyöttömän kannattaa siis monessakin suhteessa olla työttömänä. Pitkäaikaistyöttömyys itsessään voi kuitenkin aiheuttaa monenlaisia ongelmia. Teemaa käsittelemme tarkemmin luvussa 4.3.

Perusturvaan liittyviä pulmia on pyritty ratkaisemaan muun muassa SATA-komitean toimesta. Helminen tuo artikkelissaan esille, että komitean tavoitteena oli köyhyyden vähentäminen, riittävän perusturvan turvaaminen sekä työn kannustavuuden parantaminen. Köyhyytustutkija Hiilamo tuo kuitenkin esille Helmisen artikkelissa, että tavoitteita ei ole saavutettu vaikka parannuksia tehtiinkin muun muassa asumistukeen ja eläkejärjestelmään. Huono-osaisimmat jäivät uudistuksen ulkopuolelle. (Helminen 2010, 12.)

Toisena syynä tämän hetkiseen korkeaan työttömyystilanteeseen on työvoiman tarjonnan huomattava kasvu. Kolmantena syynä voidaan nähdä eräänlainen rakenteellinen muutos: työvoiman kysynnällä on vaatimuksia, joihin työvoima ei pysty vastaamaan. Tästä seurauksena yhteiskunnassamme vallitsee kahtiajakoinen tilanne: toisaalta on pitkäaikaistyöttömyyttä, mutta toisaalta työvoimapula. (Aho 2004, 1.) Epätasapaino kysyntään ja tarjontaan syntyy, kun vanhan ammattitaidon omaavat henkilöt jäävät työttömiksi tai alhaisen tuottavuuden yrityksiä kaatuu, eikä niiden työntekijöiden osaamisella ole kysyntää työmarkkinoilla (Rakenteellinen työttömyys. Tutkimusinventaaari ja politiikkajohtopäätökset 2002, 3-4.).

4.2 Pitkäaikaistyöttömyys

Pitkäaikaistyöttömillä tarkoitetaan henkilöitä, jotka ovat rekisteröityneet työvoimatoimistoon työttömiksi työnhakijoiksi ja jotka ovat olleet työttöminä työnhakijoina yhtäjaksoisesti vähintään vuoden (Vuorela 2008, 42). Eniten pitkäaikaistyöttömiä

löytyy ikääntyneistä ja matalan koulutustason omaavista henkilöistä. Pitkäaikaistyöttömyys on pahimmillaan niin yhteiskuntaa, yhteisöjä kuin yksilöäkin heikentävä tekijä. Työttömyyden jatkuessa pitkään riski ammattitaidon rapistumisesta kasvaa. Pahimmassa tapauksessa yksilö syrjäytyy työmarkkinoilta kokonaan. (Tilastokeskus N.d.) Yleensä pitkäaikaistyöttömyyttä pidetään siis yhteiskunnassamme erittäin huonona asiana. Täytyy kuitenkin muistaa, että työttömyyden seuraukset ovat aina jokaisen kohdalla yksilölliset.

4.2.1 Pitkäaikaistyöttömyyteen liittyvä problematiikka

Martikainen ja Valkonen (n.d.) tuovat esiin havainnon, jonka mukaan työttömiksi päätyvät usein sellaiset ihmiset, jotka ovat jo valmiiksi sairaita (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 17). Kalimo ja Vuori (1992) vahvistavat ajatusta, että työttömille kasaantuu terveydellisiä, taloudellisia ja sosiaalisia ongelmia, kuten mielenterveyden häiriöitä, fyysisiä sairauksia ja laaja-alaista pahoinvointia aina itsemurhiin saakka enemmän kuin työssäkäyville (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 17). Näin ollen voidaan todeta, että työttömyys voi heikentää yksilön elämänhallintaa ja -laatua.

Jahoda (1982) on määritellyt Vähätalon (1998, 49) teoksessa perinteisiä palkkatyöhön liittyviä arvoja. Työttömyyden myötä nämä arvot joutuvat uhatuksi. Perinteisiä arvoja ovat muun muassa ajan käytön rakenne, sosiaaliset kontaktit, vaikuttaminen, sosiaalinen asema ja identiteetti sekä osallistuminen. Ihmiset luovat työpaikoilla kontakteja toisiin ihmisiin. Lisäksi palkkatyö rytmittää ihmisten arkea. Palkkatyö luo tunteen siitä, että yksilö voi vaikuttaa asioihin. Tämän seurauksena työ jäsentää ihmisen sosiaalista asemaa ja identiteettiä. Lisäksi työttömyys uhkaa yksilön taloudellista arvoa (mts. 50). Näiden arvojen menettäminen on siis riski syrjäytymiselle.

Syrjäytyminen

Syrjäytyminen voidaan määritellä monella eri tavalla. Kettunen ym. (2009, 53) määrittelevät syrjäytymisen tilaksi, jossa yksilöä ja yhteisöä yhdistävät siteet heikkenevät ratkaisevasti. Yksilö joutuu sosiaalisten suhteiden ulkopuolelle ja menettää lähes kokonaan tunteen elämänhallinnasta. On tyypillistä, että syrjäytynyt henkilö kärsii sa-

manaikaisesti useammasta eri ongelmasta kuten päihde- ja mielenterveysongelmasta ja yksinäisyydestä sekä työttömyydestä. Syrjäytyminen ei tapahdu hetkessä vaan se kehittyy pitkällä aikavälillä, jolloin on vaikea määritellä syrjäytymisen alkamista ja sen synnyttäviä tekijöitä.

Syrjäytyminen voidaan nähdä johtuvaksi useista eri syistä. Yksilöllä ei välttämättä ole elämäntilanteeseen tarvittavia resursseja eli voimavaroja. Resurssit voivat olla aineellisia, psyykkisiä tai sosiaalisia. Toisaalta yksilöllä on tarvittavat voimavarat, mutta hänellä ei ole kykyä tunnistaa ja hyödyntää niitä. Tämä ilmenee niin, ettei yksilö koe voivansa vaikuttaa elämäänsä. Yksilöltä puuttuu siis koherenssin tunne. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2009, 53-54.) Koherenssilla tarkoitetaan elämäntilanteen tunnetta. Koherenssin tunne syntyy, kun yksilö kokee elämänsä riittävän ymmärrettäväksi, mielekkääksi ja hallittavaksi. Yksilö kokee elämänsä mielekkäällä tavalla jäsentyneeksi ja hänellä on käytössään paljon voimavaroja elämän erilaisia vaatimuksia varten. (Mts. 49.)

Syrjäytymistä voidaan luonnehtia kierteeksi, joka voi alkaa siitä, kun ihminen ei pysty muuttamaan omaa käyttäytymistään ympäristön vaatimusten mukaisesti. Näin ollen ihminen saa toiminnastaan negatiivista palautetta ympäristöstä. Epäonnistumisten kokemukset voivat johtaa siihen, että ihminen alkaa menettää uskoaan omiin taitoihinsa. Tämä voi johtaa siihen, että yksilön aktiivisuus vähenee. Tämä voi ilmetä esimerkiksi työnhaun passiivisuutena. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2009, 54.)

Koherenssin tunteen ja itsearvostuksen tunteen vähenemisen myötä yksilön elämäntilanteen hallinta heikkenee. Juuri elämäntilanteen menettäminen voi olla laukaiseva tekijä mielenterveysongelmien puhkeamiselle. Joku voi sairastua masennukseen, toinen alkaa pelätä vaikkapa sosiaalisia tilanteita. Yksinäisyys, eri fobiat tai esimerkiksi masennus voivat johtaa liialliseen alkoholin käyttöön. Toisaalta ihminen on voinut sairastua masennukseen jo ennen työttömäksi jäämistään, jolloin masennus on voinut olla syy työttömyyteen. Vastaavasti alkoholiongelma voi johtaa työttömyyteen. Syy-seuraussuhteita on vaikea määritellä ja usein ongelmat kulkevat rinnakkain.

Syrjäytyminen voi liittyä myös sosiaaliseen ja kulttuuriseen huono-osaisuuteen. Tällä tarkoitetaan sitä, että yksilö saattaa kasvaa olosuhteissa, jossa ympäristö ja vallitseva

kulttuuri tarjoavat normista poikkeavia arvoja ja asenteita suhteessa työttömyyteen. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2009, 54.) Joskus voidaan puhua jopa tietynlaisesta työttömyyden kulttuurista, jonka jäsenet hyväksyvät elämänsä työttöminä. He eivät koe ympäristön paineita työllistyä, eikä lähipiirikään kannusta työn hakemiseen. Tämän kulttuurin edustajat eivät ole sisäistäneet samanlaista arvomaailmaa muun väestön kanssa vaan hyväksyvät jopa niin sanotun sosiaalisten etuuksien väärinkäytön. (Ervasti 2003, 116-117.)

4.2.2 Pitkäaikaistyöttömyydessä suojaavat tekijät

Vaikka työttömyydellä ja varsinkin pitkäaikaistyöttömyydellä tiedetään olevan paljon negatiivisia vaikutuksia yksilön elämään, ei palkkatyö ole välttämätön yksilön selviytymisen kannalta (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 169). Kortteisen ja Tuomikosken (1998) tutkimuksen mukaan yksilö voi selviytyä kohtuullisesti, mikäli hän pystyy turvaamaan taloutensa ja kokemaan elämänsä merkityksellisenä. Elämän merkityksellisyys rakentuu elämän, arjen mielekkyydestä ja luottamuksellisista, aidoista ihmissuhteista. (Mts. 167.) Kortteinen ja Tuomikoski (1998) tuovat esille myös koulutuksen ja luottamuksen merkityksen pitkäaikaistyöttömyydessä selviytymisessä.

Yhteisöllisyys ja luottamus

Lisäksi elämänhallintaa lisäävät yksilön ympärillä olevat yhteisöt (Vähätalo 1999, 64). Kortteisen ja Tuomikosken (1998, 167) mukaan näiden yhteisöjen ja ihmissuhteiden pitäisi olla riittävän luottamuksellisia, yhteisille arvoille perustuvia ja vastavuoroisia. Muutoin yhteisö tai ihmissuhteet eivät tue yksilön elämänhallintaa vaan voivat Vähätalon (1999, 64) mukaan pahimmillaan jopa heikentää selviytymistä.

Myös luottamus muihin suojaa työtöntä sairastumista vastaan: muihin tukeutumalla on mahdollista ylläpitää omaa hyvinvointia ja työkykyä. Tutkimuksen mukaan aiemmat loukkaukset ja niistä syntynyt epäluottamus altistaa sairauksille. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 58.) Mitä enemmän vastaajalla on sosiaalisiin suhteisiin liittyvää luottamusta, sitä paremmin ja kauemmin hän näyttää työttömänä terveytensä puolesta jaksavan. (Mts. 56).

Koulutus

Kortteisen ja Tuomikosken (1998, 173-177) mukaan koulutus on tekijä, joka edesauttaa yksilön selviytymistä työttömyydessä. Mitä korkeampi koulutus henkilöllä on, sitä paremmin hän selviytyy. Kortteisen ja Tuomikosken tutkimus osoittaa, että matala koulutus, aiemmat työttömyyskokemukset ja alhainen yhteiskuntaluokkataso altistaa huono-osaisuuden kasautumiselle. Korkean koulutuksen merkitys korostuu myös tarkasteltaessa yhteisöjä. Sosiaalisten suhteiden laatu paranee mitä korkeampi koulutus henkilöllä on.

Vähätalon (1999, 64) mukaan työttömän elämänhallintaan vaikuttavat esimerkiksi sosiaaliturva ja työvoimapolitiikan järjestelmä, koulutusjärjestelmä ja asuntopoliittinen järjestelmä. Toisin sanoen työttömäksi jäädessään yksilöllä on mahdollista saada työttömyys- ja toimeentuloturva sekä tukea asumiseen. Hänellä on myös käytettävissään laaja ja monipuolinen koulutusjärjestelmä.

4.2.3 Aktivoinnin ongelmallisuus

Työttömyydessä monet tekijät ovat alentaneet ihmisen kykyä motivoitua eri asioihin, kuten itsensä kehittämiseen tai oman elämänhallinnan kontrollointiin. Sama motiivipulma nähdään monissa työttömyyttä vähentävissä ja työttömiä aktivoivissa toimenpiteissä, esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa tai vaikkapa eri projekteissa. Kortteinen ja Elovainio (2006, 329-342) tuovat esille artikkelissaan mielenkiintoisen näkökulman motivoinnin ongelmaan. He näkevät sosiaalisen epäluottamuksen tärkeänä syynä syrjäytymiseen ja aktivointiin. Sosiaalisella epäluottamuksella tarkoitetaan luottamuksen puutetta ihmisiin, ihmissuhteisiin, yhteisöihin. Tällaista epäluottamusta syntyy, kun yksilö kokee riittävän paljon esimerkiksi pettymyksiä ja kaltoin kohtelua. Tätä kautta yksilö alkaa nähdä ympäristön, yhteiskunnan ja muut ihmiset kylminä, etäisinä ja laskelmoivina.

Aktivointi perustuu usein niin sanottuihin ”porkkanoihin ja keppeihin”. Nämä ulkoiset motiivointikeinot varmasti aktivoivat joitakin työttömiä, mutta Kortteisen ja Elovainion (2006, 341) mukaan tällainen lähestymistapa ei ole tuloksellista niiden ihmisten

kohdalla, jotka kokevat sosiaalista epäluottamusta. Päinvastoin sanktioiden kautta "auttaminen" voi syventää sosiaalista epäluottamusta. Kun järjestelmä pyrkii pakolla ja jopa uhkaamisella aktivoimaan työtöntä, synnyttää tämä vastareaktion työttömässä, joka kokee epäluottamusta järjestelmää kohtaan. Hän vastaa vihamieliseen kohteluun vihamielisesti. Tämä näkökulma tuo auttamiseen uudenlaista haasteellisuutta.

5 MOTIVAATIO

Motivaatio on johdettu latinankielisestä sanasta *movere*, joka merkitsee liikkumista. Motivaation kantasana on puolestaan motiivi. Päämääräsuuntautuneet, joskus tiedostamattomat, motiivit virittävät ja ylläpitävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa. Motivaatiolla puolestaan tarkoitetaan motiivien aikaansaamaa tilaa. (Ruohotie 1998, 36-37.) Karkeasti sanottuna motivaatio ratkaisee sen, mitä ihminen tekee tai jättää tekemättä.

Ruohotien (1998,41) mukaan motivaatio on tilanneriippuvaista. Koska motivaatio on luonteeltaan dynaamista, vaihtelee se tilanteesta toiseen. Jos yksilö on motivoitunut jossakin tilanteessa, se johtuu ulkoisten ja sisäisten ärsykkeiden toiminnasta. Ne ovat virittäneet joukon motiiveja toimintaan ja saaneet aikaiseksi tavoitteellista toimintaa. Tavoitteen merkityksellisyys ratkaisee puolestaan sen, kuinka sinnikkäästi yksilö pyrkii kohti tavoitettaan (Niermeyer ja Seyffert 2002, 15).

5.1 Motivaatio yksilön sisäisenä prosessina

Niermeyer ja Seyffert (2002, 13-16) uskovat, että ihmisestä itsestään lähtevä prosessi vaikuttaa motivaation voimakkuuteen ja haluttuun lopputulokseen. Motivaatioon vaikuttavat heidän mukaansa tunneäly, aika, usko omiin vaikuttamismahdollisuuksiin ja sisäinen vaikutin. Sisäisellä vaikuttimella tarkoitetaan eräänlaista kykyä säädellä sisäistä tasapainotilaa. Kun kohdistamme energiamme oikein, tuotamme uutta energiaa sen sijaan, että kuluttaisimme voimavarojamme. Fyysiset ja psyykkiset voimavarat sekä erityinen motivaatio vaikuttavat sitoutumisen voimakkuuteen.

Yksilö sitoutuu yleensä sellaisiin asioihin, jotka ovat hänelle tärkeitä ja joihin hän uskoo voivansa vaikuttaa. Energian suuntaaminen päämäärän saavuttamiseksi on yhteydessä sitoutumiseen ja uskoon omiin vaikuttamismahdollisuuksiin. (Niermeyer & Seyffert 2002, 17-20.) Tämä voidaan ymmärtää samanlaisena ilmiönä kuin Ryanin ja Decin (2000) käsite autonomisuudesta; usko omiin vaikuttamismahdollisuuksiin synnyttää erityistä motivaatiota. Tätä käsitettä avaamme luvussa 5.2.

Tunteet vaikuttavat toimintaamme ja ajatuksiimme. Jos ihminen joutuu toimimaan tunteidensa vastaisesti, on hänen hankala motivoitua. Vastaavasti järjen ja tunteiden yhdistelmä mahdollistaa motivoituneen toiminnan. Tunneäly eli emotionaalinen älykkyys koostuu empatiasta, sitoutumisesta, itsensä motivoimisesta, itsensä johtamisesta sekä itsensä tiedostamisesta. Omien tunteiden havaitseminen, tulkinta, hallinta ja tehokas käyttö sekä empatia- ja konfliktien hallintataito auttavat siis yksilöä motivoitumaan ja saavuttamaan päämääränsä. (Niermeyer & Seyffert 2002, 20-21.)

Niermeyer ja Seyffert (2002, 22) puhuvat ajan vaikutuksesta ihmisen motivaatioon. Heidän mukaansa ihmisillä on aikaperspektiivejä kolme, joita he käyttävät eri elämäntilanteissa. Ihmiset voivat siis suuntautua ajallisesti kolmella eri tavalla: menneisyyteen, nykyisyyteen tai tulevaisuuteen. Menneisyyteen suuntautunut ihminen on usein tyytymätön, sillä hän vertaa saavutuksiaan aiempiin onnistumisiinsa. Esimerkiksi palkankorotuksen saanut henkilö voikin olla tyytymätön, jos hän on aiemmassa työpaikassaan saanut vieläkin korkeampaa palkkaa. Koska menneisyyteen suuntautunut ihminen katsoo ajassa taaksepäin ja vertaa saavutuksiaan aiempiin kokemuksiinsa, hän ei voi asettaa tavoitteita tulevaisuuteen. Nykyisyyteen suuntautuneet ihmiset puolestaan keskittyvät vain tähän hetkeen ja lyhyen aikavälin tavoitteisiin. He ovat tyytyväisiä, eivätkä kanna huolta tulevaisuudesta. Tulevaisuuteen suuntautuneet ihmiset asettavat pitkän aikavälin tavoitteita ja tekevät uhrauksia niiden eteen.

5.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaation voidaan nähdä rakentuvan sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta. Koski-Jännes, Riittinen ja Saarnio (2008, 9) tuovat esille Ryanin ja Decin (2000) ajatuksia sisäisestä motivaatiosta. Heidän mukaan sisäinen motivaatio viittaa yksilölle henkilökohtaisesti tärkeisiin asioihin. Yksilö siis ryhtyy tekemään jotakin, koska hän *itse* ha-

luaa tehdä niin. Ulkoinen motivaatio voi puolestaan syntyä palkkiosta, rangaistuksesta tai pakosta – ei siis yksilön omasta halusta. Tutkimukset osoittavat, että sisäinen motivaatio tuottaa pidempiaikaista muutosta verrattuna ulkoiseen motivaatioon. Yleensä muutos vaatii kuitenkin myös ulkoisia ”motivaattoreita”.

Ryan ja Decin (2000, 9) itsemääräämisteorian mukaan muutos saadaan aikaan myös kiinnittämällä huomiota ympäristöön. He tuovat esille kolme yksilön perustarvetta: autonomian, sosiaalisen yhteyden ja kompetenssin. Ympäristön on siis tuettava muutokseen pyrkivää yksilöä näissä perustarpeissa. Autonomialla viitataan siihen, että yksilö kokee voivansa itse vaikuttaa omiin asioihinsa. Sosiaalinen yhteys tarkoittaa sitä, että yksilö saa tukea ja vahvistusta ajatuksilleen ja tunteilleen hänelle merkityksellisiltä ihmisiltä. Kun yksilö tuntee, että hänen omalla toiminnallaan on vaikutusta ja että se tuottaa toivottuja tuloksia, voidaan puhua kompetenssista.

5.3 Motivaatio asiakastyössä

Särkelä (2001, 27) tuo esille tärkeän tekijän asiakkaan motivaation syntymisessä ja ylläpitämisessä. Jotta työskentely olisi tuloksellista, on työntekijän kiinnitettävä huomiota asiakassuhteeseen. Toimivassa asiakassuhteessa työntekijä näkee asiakkaan subjektina; hän ottaa asiakkaan mukaan häntä koskevaan päätöksentekoon eikä asetu hänen yläpuolelleen.

Motivaatiota synnyttää ja ylläpitää työntekijän oikeanlainen suhtautuminen asiakkaaseen. Onnistuneessa suhteessa asiakas kokee, että hänet hyväksytään sellaisenaan. Hyväksyvässä suhteessa kumpikin osapuoli auttavat toisiaan asiakkaan ongelmien ratkaisussa ja voimavarojen löytämisessä. (Mts. 31-33.)

Asiakastyön pohja muodostuu luottamuksesta. Luottamus syntyy, kun asiakas kokee, että työntekijä pyrkii toimimaan hänen parhaakseen aina. Luottamus ei kuitenkaan synny juuri koskaan hetkessä, sillä asiakkaat ovat usein kokeneet vaikeita asioita ja heidän luottamuksensa on petetty useasti. Työntekijän on siis voitettava asiakkaan luottamus yhteistyön kuluessa. (Mts. 34-36.)

Välittäminen ja jämäkkyys ovat Särkelän (2001, 38-40) mukaan tärkeä osa asiakassuhdetta. Välittäminen mahdollistaa tärkeiden ja ongelmallisten asioiden avoimen

käsittelyn ja työstämisen. Emotionaalinen suhde viestittää asiakkaalle työntekijän aidosta kiinnostuksesta. Tunteiden näyttäminen ja niiden kanssa työskentely vaatii työntekijältä ammatillisuutta ja oman toiminnan tarkastelua, jotta toiminta pysyisi tavoitteellisena.

Jämäkkyys ilmenee hyvässä asiakassuhteessa siten, että työntekijä osaa myös vaatia asiakkaaltaan tavoitteisiin kuuluvia toimia. Jos asiakassuhde on muodostunut toimivaksi, tulkitsee asiakas työntekijän vaatimukset välittämiseksi. Asioiden vaatiminen osoittaa luottamusta ja arvostusta asiakasta kohtaan. Työntekijän on osattava kuitenkin arvioida, mikä vaatavuustaso on asiakkaalle hyväksi kussakin työskentelyn vaiheessa. (Mts. 40-41.)

Motivaation syntymisen ja ylläpitämisen kannalta on tärkeää, että työskentely kohdistuu asiakkaan tahto-tilaan. Särkelä (2001, 55-57) erottaakin halun ja tahdon toisistaan. On kyse tahdosta, kun henkilö pyrkii tietoisesti kohti päämääräänsä, jonka hän on itse itselleen asettanut. Halut puolestaan ovat eräänlaisia ristiriitaisia tahto-tilaa häiritseviä tekijöitä. Juuri halujen vuoksi tahto-tilaa tulisi vahvistaa ja luoda olosuhteet, joissa asiakkaan on helpompi saavuttaa tavoitteensa.

Oppiminen ja motivaatio

Koska työmme käsittelee pitkäaikaistyöttömien motivaatiota aloittaa opiskelu, tulee edellä käsiteltyjen näkökulmien lisäksi huomioida aikuisen oppijan näkökulma. Aikuisen oppijan motivoitumisessa korostuvat odotukset, uskomukset ja arvot. Odotukset ja uskomukset liittyvät siihen, millaiset oppijan omat uskomukset omista kyvyistään ja menestymisestään ovat. Arvonäkökulma ilmenee opittavassa kohteessa. Suorituksella voi olla mielenkiinto- tai hyötyarvoa, mikä vaikuttaa motivaatioon. (Kokkinen, Rantanen-Väntsi & Tuomola 2008, 15.)

Motivoitunut yksilö on valmis näkemään vaivaa oppimisen eteen. Hän uskoo kykyihinsä, eivätkä mitkään esteet tunnu ylitsepääsemättömiltä. Opittava asia tuntuu mielenkiintoiselta. Kun motivaatio heikkenee, oppiminen muodostuu työlääksi ja tunnetasolla vaikeaksi. Motivaation heikkenemisen taustalla voi olla esimerkiksi mielenkiinnon laskeminen, pakkotilanne, epäusko omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin,

puutteelliset opiskelutaidot tai heikko oppimisminäkuva. Aikuisten oppimisessa korostuvatkin opiskelun tavoite ja merkitys, asenteet oppimista kohtaan sekä ennen kaikkea motivaatio (Kokkinen, Rantanen-Väntsi & Tuomola 2008, 14-15).

Koska pitkäaikaistyöttömyyteen voi liittyä erilaista problematiikkaa, tulisi koulutusten järjestämisessä kiinnittää huomiota yksilölliset tarpeet. Problematiikka voi liittyä esimerkiksi siihen, ettei pitkäaikaistyöttömällä ole aiempaa opiskelukokemusta. Hänellä voi siis olla vaikeuksia tunnistaa omat oppimistyyliensä ja –valmiutensa. Oman vastuun ja jaksamisen tiedostaminen voi olla haastavaa. Tuen tarve voi korostua myös silloin, kun pitkäaikaistyöttömällä on heikko itsetuottamus tai vaikkapa epäonnistumisen pelko. Tällöin hän tarvitsee paljon kannustusta ja ohjausta opintoihinsa.

TTT-projektissa työskentelevän aikuisen oppijan oppimisesteinä voivat olla siis työttömyyteen kulminoitunut problematiikka, negatiivinen asenne opiskelua kohtaan tai puutteet oppimisminäkuvassa. Pitkäaikaistyötön ei välttämättä tunnista omia oppimistyyliään ja –tapojaan. Oppimismotivaation syntymisen ja ylläpitämisen kannalta TTT-projektissa olisi nähtävä pitkäaikaistyöttömän oppimisesteet laajemmin, jotta työskentelyä voitaisiin tehostaa.

5.4 Motivointikeinot

Yksilöä voidaan motivoida eri keinoin asiakastyössä. Esimerkkejä motivointikeinoista ovat motivoiva haastattelu, ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työ sekä sosiokulttuurinen innostaminen. Tahto Tehdä Työtä -projektissa vallitsee puitteet, joiden sisällä motivointia voitaisiin toteuttaa näillä keinoilla.

5.4.1. *Motivoiva haastattelu*

Motivoiva haastattelu on peräisin 1980-luvulta, ja sen kehitti psykologi William Miller. Se on alusta alkaen herättänyt suurta kiinnostusta ympäri maailman ja motivoivasta haastattelusta onkin tehty lukuisia tutkimuksia. Tutkimustulosten valossa on todettu, että menetelmä virittää ja edistää yksilössä tapahtuvaa muutosta. (Koski-Jännes, Riittinen & Saarnio 2008, 42.) Alun perin se kehitettiin addiktioiden hoitami-

seen, mutta myöhemmin sitä on kyetty soveltamaan myös muille elämänalueille (mts. 45).

Motivoivan haastattelun perusajatus on se, että ihmisessä vallitseva ristiriita saataisiin tasapainotettua. Ristiriita syntyy, kun ihminen toimii vasten arvomaailmaansa. (Mts. 42.) Ensisijaisena tavoitteena on aktivoida yksilö havainnoimaan ja tarkastelemaan omaa tilannettaan sekä pohtimaan muutosta. Sisäisellä motivaatiolla on tärkeä rooli, koska ulkoisilla pakotteilla saatu muutos on lyhytaikainen. On tärkeää, että yksilö kykenee tekemään päätökset omista lähtökohdistaan, eikä muiden painostuksesta tai muita miellyttääkseen. (Mts. 43.)

Koski-Jänneksen ym. mukaan haastattelijan ja asiakkaan välinen vuorovaikutus on olennainen tekijä motivoinnissa. Haastattelu perustuu yhteistyölle, asiakkaan autonomian kunnioittamiseen ja muutoshalun herättämiseen. Yhteistyö asiakkaan ja haastattelijan välillä on vastavuoroista ja tasa-arvoista. Haastattelijan tehtävänä ei ole antaa valmiita vastauksia vaan auttaa asiakasta löytämään muutoksen edellyttämät valmiudet itsestään. Haastattelu on kommunikointikeino, jolla kutsutaan esiin luontaista muutosta. (Mts. 45-46.)

Empatian ilmaisemisen ja sisäisen ristiriidan ratkaisemisen lisäksi yksi tärkeä periaate on pystyvyyden vahvistaminen. Muutosprosessissa asiakas voi kokea epäonnistumisia, jolloin usko omiin kykyihin heikkenee. Tällöin haastattelijan on kannustettava ja luotava uskoa onnistumiseen. (Mts. 49.)

Motivoivaan haastatteluun kuuluu olennaisena osana muutospuheen esiin kutsuminen. Muutospuheessa käytetään ratkaisu- ja voimavarakeskeisen työtteen menetelmiä, kuten asteikkokokysymystä. Asteikolla asiakas voi arvioida, kuinka tärkeää muutoksen toteutuminen on. Myös asiakkaan itseluottamusta voidaan vahvistaa asteikkokokysymysten avulla. (Mts. 54.)

5.4.2. Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työote

Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työote eli ratkes pohjautuu 1980-luvulla USA:ssa kehitettyyn lyhytterapiamuotoon, jonka tarkoituksena on keskittyä ongelmien sijaan asiakkaan voimavaroihin, tavoitteisiin ja ratkaisuihin. Ratkesille on ominaista asiakas-

lähtöisyys, tavoitteellisuus ja tulevaisuuteen suuntautuneisuus, myönteisyys ja huumori, sovellettavuus sekä yhteistyö ja kannustus. (Suomi 2007.)

Ratkesissa voidaan käyttää monia erilaisia keinoja, joiden avulla asiakas oppii ajattelemaan asioita eri näkökulmasta. Keinojen avulla pyritään tuomaan esille asiakkaan voimavaroja ja positiivisia asioita, joita asiakas ei ole aiemmin huomannut. Työntekijän ja asiakkaan välinen vuorovaikutus perustuu keskustelulle ja kuuntelulle sekä oivalluksille. Monesti oivallukset syntyvät esitettyjen kysymysten avulla. Esimerkki tällaisesta kysymyksestä voi olla vaikkapa ihmekysymys tai asteikkokysymys. (Suomi 2007.)

Asiakkaan toiveikkuutta voidaan tarkastella ja lisätä positiivisen asian paisuttelulla. Tällä tarkoitetaan sitä, että asiakkaan esille tuomaa positiivista asiaa pyritään laajentamaan ja vahvistamaan puhumalla siitä ja löytämällä siitä yhteyksiä muihin elämäntilanteisiin. Motivaatiota ja toiveikkuutta lisää niin sanotun ongelmatodellisuuden ja voimavaratodellisuuden tarkastelu. Positiivisista asioista keskusteleminen luo toiveikkuutta erityisesti silloin, jos asiakkaan ajatusmaailma on ongelmakeskeinen. Toiveikkuutta voidaan vahvistaa edelleen sijoittamalla asiakas haluttuun onnistumisen maailmaan. (Suomi 2007.)

Ratkaisu- ja voimavarakeskeiselle työotteelle on tyypillistä asioiden konkretisoiminen. Asiakasta kannustetaan luomaan konkreettisia tavoitteita ja puhumaan konkreettisista asioista. Asiakkaan vastuuttamisen vastapainona työntekijä palkitsee jatkuvasti asiakasta saavutuksista. Myös palkitsemisessa käytetään konkretian periaatetta. Käsin kosketeltava palkinto tuo onnistumisen näkyvämmäksi kuin pelkkä sanallinen kiittäminen tai kannustaminen. (Suomi 2007.)

Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työote on arvostettu ja laajalle levinnyt menetelmä, jota voidaan soveltaa eri asiakasryhmille eri tilanteisiin. Sitä voivat hyödyntää kaikki asiantuntijat sosiaali- ja terveysalalla osana asiakastyötään. (Suomi 2007.) Vallitsevaan asiakaslähtöiseen sosiaalialan työskentelyyn ratkes sopii erinomaisesti, sillä se korostaa juuri asiakkaan roolia; asiakas nähdään aktiivisena toimijana omassa elämässään. Ratkes on parhaimmillaan ajattelutapaan uutta näkökulmaa antava menetelmä, jolla voi olla kauaskantoista, positiivista hyötyä asiakkaan elämässä.

5.4.3. Sosiokulttuurinen innostaminen

Yksilöä voidaan motivoida monilla eri keinoilla. Aiemmissa luvuissa olemme käsitelleet motivointikeinoja, jotka keskittyvät työntekijän ja asiakkaan väliseen vuorovaikutukseen. Motivointia voidaan kuitenkin toteuttaa myös ryhmässä, yhdessä toimien.

Sosiokulttuurisen innostamisen tavoitteena on yksilön elämänlaadun parantaminen, mikä saavutetaan innostamalla yksilöt. Innostamista edeltää kuitenkin herkistyminen, joka herättää yksilöiden tietoisuuden ja saa heidät liikkeelle. Innostaminen pyrkii lisäämään ihmisten välistä vuorovaikutusta ja kommunikaatiota. Sosiokulttuurisessa innostamisessa kaikki toimijat ovat tasa-arvoisia toisiinsa nähden. Innostamisen yksi keskeisistä tavoitteista on saada yksilöt tietoisiksi roolistaan yhteisössä, yhteiskunnassa ja maailmassa. (Kurki 2000, 19-20.)

Sosiokulttuurinen innostaminen perustuu aina suunnitteluun ja tavoitteelliseen toimintaan. Siksi mikä tahansa toiminta, mikä sisältää sosiaalista aktiviteettia, ei ole sosiokulttuurista innostamista. (Kurki 2000, 27.) Kurjen teoksessa Gillet (1995, 74) tuo esille puuhastelun ja sosiokulttuurisen innostamisen välisen eron. Hänen mukaansa "puuhastelu" voidaan muuttaa sosiokulttuuriseksi innostamiseksi, kun ihmisten tietoisuus omasta tilanteesta herätetään. Sosiokulttuurisessa innostamisessa on siis aina syvempi aspekti, puuhastelu jää pinnalliseksi toiminnaksi.

Merinon (1997) mukaan ryhmätoiminta on sosiokulttuurisen innostamisen kulmakivi. Ryhmätoiminnan avulla pyritään tiedostamaan omia ja yhteisön ongelmia. Vuorovaikutuksen avulla pyritään löytämään yhdessä ratkaisuja ongelmiin. Tavoitteena on synnyttää muutosta niin yksilö kuin yhteisötasolla. Perusajatuksena on, että jokainen ihminen on toimija, avain muutokseen. Yhteisöllinen toiminta synnyttää halua yksilössä ja yhteisössä kasvattaa itse itseään. Innostamisen avulla ei pyritä opettamiseen vaan tiedon välittämiseen. Opettaminen asettaisi opettajan oppilaiden yläpuolelle, joka puolestaan rikkoisi tasavertaisuuden periaatteen. (Kurki 2000, 24-27.)

Aidon innostamisen tavoitteena on aidon yhteisön rakentuminen (Kurki 2000, 129). Ryhmätoiminta voi olla liikkeellepaneva voima aidon yhteisön syntymisessä. Del Hieron (1987, 130) mukaan aidoksi yhteisöksi voidaan nimittää vain sellaista toimintaa,

jota ohjaa yhteiset intressit ja arvot. Jokainen yksilö erottuu yhteisöstä omalla persoonallaan, mutta yhteisöllä on yhteinen tavoite. Kurki (2000) tuo esille yhteisöllisen suhteen, jonka tunnusmerkkejä ovat dialogi, solidaarisuus, avoimuus, uudistuminen ja pysyvyys (mts. 130). Aidossa yhteisössä toteutetaan siis aitoa kohtaamista ja ollaan avoimia ja vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Aito yhteisö pyrkii luomaan yhdessä uutta, kehittymään yhdessä, mutta samalla aikaa rakentamaan jotakin pysyvää.

Vaikka sosiokulttuurinen innostaminen perustuu yhdessä toimimiseen, tarvitsee se innostajan. Kurjen (2000) teoksessa Merino (1997) tuo esille innostajan perustavoitteen: tehdä itsensä tarpeettomaksi. Innostaja vahvistaa ryhmää niin, että se voi jatkaa toimintaansa autonomisena ryhmänä. (Mts. 25) Innostamisen peruslähtökohta on se, ettei toisia voi innostaa ellei itse ole innostunut. Innostajan oma asenne on siis tärkeä seikka innostamisessa. (Mts. 80-83.)

Sosiokulttuurisen innostamisen keskeisiä käsitteitä ovat osallistuminen ja solidaarisuus (Kurki 2000, 169). Innostajan tulisi luoda olosuhteita, joissa ihmisten osallistuminen ja vuorovaikutus mahdollistuvat. Tätä kautta tuetaan autonomisten ryhmien syntymistä. (Mts. 89.) Autonomisessa ryhmässä ihmiset ovat osallistuneet toimintaan vapaaehtoisesti (mts. 76). Juuri omaehtoisella osallistumisella voidaankin saavuttaa sosiokulttuurisen innostamisen yksi päätavoite: muutosten aikaansaaminen yhteiskunnassa (mts. 89).

6 PSYKOSOSIAALINEN KUNTOUTUS

Yksilön toimintakyky voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen. Lisäksi on olemassa neljäs osa-alue, kognitiivinen eli älyllinen toimintakyky. Koska yksilön kaikki toimintakyvyn osa-alueet ovat jatkuvasti kosketuksissa toisiinsa ja koska osa-alueet ovat riippuvaisia toisistaan, tulee toimintakyky nähdä suurena kokonaisuutena. Näin ollen on järkevää keskittyä puhumaan yksilön psykososiaalisesta toimintakyvystä. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2009, 9.)

Kun yksilön toimintakyky häiriintyy, syntyy hänelle tarve kuntoutukseen. Toisin sanoen yksilö tarvitsee ammattiapua toimintamahdollisuuksien luomiseen tilanteen kor-

jaamiseksi. Kuntoutuksen lähtökohtana onkin usein yksilön elämäntilanne: missä, miten ja miksi hän toimii. Kuntoutumisen tukemisen tunnusomaisia piirteitä ovat muun muassa yksilöllisyys, voimavaralähtöisyys, tavoitteellisuus ja moniammatillinen yhteistyö (Kettunen ym. 2009, 21).

Sosiaalisella kuntoutuksella tarkoitetaan prosessia, jossa kuntoutettavaa pyritään tukemaan kokonaisvaltaisesti hänen elämäntilanteensa huomioon ottaen. Sillä pyritään palauttamaan ja saavuttamaan henkilön kyky selviytyä arkipäivän välttämättömistä toiminnoista, vuorovaikutussuhteista ja erilaisista rooleista. Sosiaalisella kuntoutuksella pyritään madaltamaan osallistumista, vahvistamaan sosiaalisia verkostoja, tukemaan taloudellista turvallisuutta sekä helpottamaan asumista ja liikkumista. Muutoksen ydin on uusien toimintatapojen omaksumisessa ja käyttöönottamisessa. Joskus yksilön tavat toimia tai ajatella voivat olla jopa vahingollisia. Onkin tärkeää, että yksilö pystyisi omaksumaan uusia tapoja toimia sosiaalisen kuntoutuksen avulla. Kuntoutuksessa tulee ottaa huomioon yksilön toimintaympäristö. (Kuntoutusportti n.d.) Sosiaalinen kuntoutus on siis yksilön kokonaisvaltaista voimaannuttamista.

Ammatillisella kuntoutuksella tarkoitetaan tukitoimia, joilla pyritään parantamaan ja ylläpitämään kuntoutujan työkykyä. Tukitoimilla pyritään etsimään kuntoutujalle sopiva ammatti tai vastaavasti vahvistamaan jo hankittua ammattitaitoa. Ammatillisella kuntoutuksella pyritään lisäämään kuntoutujan valmiuksia integroitua työelämään. Ammatillisen kuntouttamisen menetelmiä voivat olla esimerkiksi työhön valmennus, ammatillinen koulutus tai muu koulutus, ammatinvalinnanohjaus, työvoimaneuvonta tai työ- ja koulutuskokeilut. Ammatillista kuntoutusta toteuttaa pääasiassa sosiaalivakuutus ja työhallinto. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 194-197.)

Kuntoutuksen ydinajatus on siis kuntoutujan voimavarojen löytämisessä. Voimavarat voidaan jakaa fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin voimavaroihin ja ne voidaan löytää sekä ihmisestä itsestään että hänen elinympäristöstään. Voimavarat ovat asioita, jotka asiakas osaa, voi tai jaksaa tehdä ja joista hän saa onnistumisen kokemuksia. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 118-119.)

	Fyysiset voimavarat	Sosiaaliset voimavarat	Psyykkiset voimavarat
Ympäristö	<ul style="list-style-type: none"> - palvelujen läheisyys ja saatavuus - kodin varustus ja tilat 	<ul style="list-style-type: none"> - ihmissuhteiden tarjoama tuki: työapu, liikkumisapu, tuki ja tietotuki 	<ul style="list-style-type: none"> - asuinympäristö ja maisemat - kulttuuritarjonta
Ihminen	<ul style="list-style-type: none"> - terveydentila - ikään ja koettuun yleiskuntoon liittyvät seikat 	<ul style="list-style-type: none"> - sosiaaliset taidot: ulospäinsuuntautuneisuus 	<ul style="list-style-type: none"> - kognitiiviset taidot, kuten muisti, ajattelu ja oppimiskyky - motivaatio - itsetuntemus - tunnetaidot

KUVIO 1. Yksilön fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 119)

Psykososiaalinen kuntoutus huomioi siis yksilön kokonaisuudessaan, jolloin kuntoutuskeinot ovat moninaiset. Mäkinen, Raatikainen, Rahikka ja Saarnio (2009, 116-129) tuovat esille ennen kaikkea vuorovaikutuksen, erilaisten työmenetelmien ja yksilön verkostojen merkitystä muutosprosessissa. Vuorovaikutukseen perustuva psykososiaalinen kuntoutus korostaa työmenetelmissään ratkaisukeskeistä työtettä. Tärkeänä työmenetelmänä Mäkinen ym. näkevät myös ohjauksen ja neuvonnan.

6.1 Kuntoutusmuodot Tahto Tehdä Työtä -projektissa

6.1.1 Sosiaalinen kuntoutus

Sosiaalinen kuntoutus käsittää erilaiset koulutukset, yksilöohjaus, palveluohjauksellinen työote ja motivointi. Esimerkkejä sosiaaliseen kuntoutukseen tähtäävistä koulutuksista ovat esimerkiksi prosessikoulutus ja fyysiseen toimintakykyyn painottuvat koulutukset (rentoutus ja lihaskunto). Prosessikoulutuksessa opetellaan prosessin viemistä alusta loppuun saakka yhteistyössä muiden projektillaisten kanssa. Esimerkkeinä prosesseista voidaan mainita pihasiivouspäivän ja kevätjuhlan järjestämisen. (Rothstén 2009.)

Motivointia käytetään TTT-projektissa kahdesta eri näkökulmasta. Motivoinnilla pyritään herättämään projektilaisten mielenkiinto opintoja kohtaan tai kannustamaan hakeutumaan avoimille työmarkkinoille. Motivoinnilla tähdätään sisäisen motivaation syntymiseen. Lisäksi motivoinnilla pyritään projektilaisen elämänhallinnan parantamiseen. Elämänhallinnassa keskeistä on se, että projektilainen aktivoituisi ammatillisen kasvunsa kehittämisessä. Elämänhallinnan lisääminen onkin yksi projektin tavoitteista. Tämä kaikki kietoutuu voimaantumisteeman ympärille. Voimaantumista käsittelemme tarkemmin luvussa 7. Täytyy kuitenkin muistaa, että jokainen projektilainen tarvitsee motivointia eri asioihin. Esimerkiksi jotakuta täytyy motivoida hankkimaan uusi ammatti työllistymisen varmistamiseksi kun taas toista täytyy motivoida oman elämänhallinnan rakentamiseksi. Toiset myös tarvitsevat motivointia enemmän kuin toiset. Projektissa pyritään siis näkemään projektilaisen kokonaistilanne. (Mt.)

Sosiaalisessa kuntoutuksessa yksilöohjaus käsittää lähinnä henkilökohtaiset keskustelut eli henkilökohtaisen tuen. Palveluohjauksellinen työote taas näkyy vaihtelevasti arjessa tarpeen mukaan. Esimerkiksi projektilainen voidaan ohjata jonkin palvelun piiriin tarvittaessa. Palveluohjauksellista työtettä voidaan soveltaa myös haastattelutilanteisiin. Mikäli havaintaan, että projektiin hakeva henkilö olisi selkeästi toisenlaisen palvelun tarpeessa, voidaan hänet ohjata sen piiriin. (Mt.)

Tahto Tehdä Työtä -projektissa korostuu ammatillinen kuntoutus sosiaaliseen kuntoutukseen nähden enemmän. Tämä johtuu TTT-projektin työpaikkastatuksesta. Projektilaiset tekevät projektissa oikeita töitä, jotka nousevat Jyväskylän tarpeesta. Työtehtäviä ei siis räätälöidä projektilaisille. Projektilaisten työpanos on siis Jyväskylän toiminnan kokonaisuuden kannalta merkittävä. Näin ollen projektilaiset eivät tule varsinaisesti kuntoutumaan TTT-projektiin, sillä jo pelkän alkuhaastattelun avulla pyritään valitsemaan työkykyisiä henkilöitä. Pää tavoitteena on työn tekeminen ja sitä kautta projektilaisen ammatillisen kasvun ja kehittymisen tukeminen. (Mt.)

6.1.2 Ammatillinen kuntoutus

Ammatillinen kuntoutus pitää sisällään myös erilaisia koulutuksia, yksilöohjausta, työssä oppimista sekä kehityskeskusteluja. Kokonaisuus rakentuu henkilökohtaisen

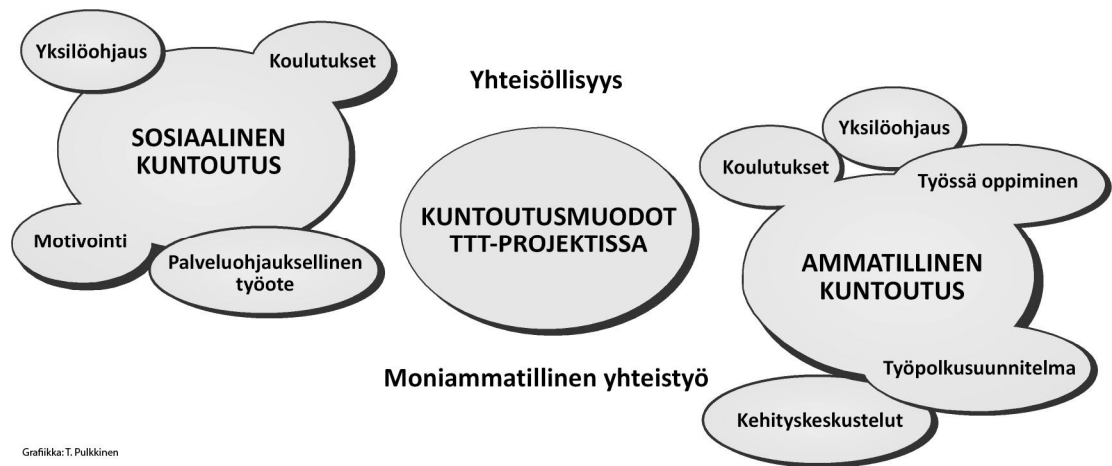
työpolkusuunnitelman ympärille. Esimerkkejä ammattitaitoa parantavista koulutuksista voidaan mainita hygieniapassin sekä tulityö- ja työturvallisuuskortin suorittamisen. (Rothstén 2009.)

Työpolkusuunnitelma laaditaan ennen TEV-jakson alkamista alkuhaastattelun yhteydessä. Suunnitelman laativat projektilaisen kanssa projektikoordinaattori ja toimipistevastaava. Työpolkusuunnitelmassa arvioidaan projektilaisen haasteet ja kehittymistavoitteet, joihin pyritään löytämään vastauksia työsuhteen aikana. Suunnitelmaa päivitetään työsuhteen edetessä tarpeen mukaan esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä. (Mt.)

Yksilöohjaus näkyy työn hakuun tai opintoihin tukemisena. Henkilökohtaisissa ohjaustilanteissa opetellaan ansioluettelon ja työhakemusten tekoa sekä etsitään potentiaalisia avoimia työpaikkoja. Lisäksi voidaan suunnitella mahdollisia opintoja. Projektilaista tuetaan löytämään hänelle itselleen sopiva kouluttautumisvaihtoehto kykyjen ja mielenkiinnon pohjalta. (Mt.)

Työssä oppimista toteutetaan TTT-projektissa yksinkertaisesti työtä tekemällä. Jokaisella projektilaisella on oma työvalmentaja, joka ohjaa, opastaa, tukee ja perehdyttää työn tekemiseen. Ohjauksen ja työn tekemisen kautta opetellaan työelämän pelisääntöjä ja työtehtäviä. (Mt.)

TTT-projektin kuntoutusmuodot limittyvät toisiinsa projektin arjessa, jolloin kuntoutusmuotojen erottaminen toisistaan on hankalaa. Kuntoutumisen kannalta ei ole kuitenkaan välttämätöntä tehdä tarkkaa jaottelua, sillä ihminen on moniulotteinen kokonaisuus. Näin ollen ammatillista ja sosiaalista kuntoutumista tapahtuu kaikkien toimintojen aikana. Olemme kuitenkin pyrkineet hahmottamaan kokonaisuutta kuvion 2 avulla.



KUVIO 2. Kuntoutusmuodot Tahto Tehdä Työtä -projektissa (Rothstén 2009, sovellettu)

Sosiaalisen ja ammatillisen kuntoutuksen taustavaikuttajina toimivat moniammatillinen yhteistyö ja yhteisöllisyys. Moniammatillinen yhteistyö näkyy muun muassa alkuhaastatteluihin liittyvissä arvioinneissa, TEV-jakson arvioinneissa ja kehityskeskusteluissa. Yhteisöllisyys mielletään eräänlaisena arvona, sillä se pohjautuu Jyvälän toiminta-ajatukseen. Yhteisölliseen toimintaan ei pyritä tietoisesti menetelmien avulla vaan se näyttäytyy toiminnassa lähinnä työyhteisöjen toimintana. (Mt.)

TTT-projektissa asiakkaan kanssa tehtävä työskentely voidaan ajatella tapahtuvat kahdessa kehässä. Sisäkehällä eli lähimpänä asiakasta työskentelee työvalmentaja ja ulkokehällä projektikoordinaattori. Ideaalitalanteessa työvalmentaja toteuttaa yksilötyöskentelyä, joka sisältää ohjaamista, tukemista, kannustamista, keskustelua, kuuntelua sekä yhteisöön sopeutumisen tukemista. Mutta koska TOT-hanke (ks. luku 2) on vielä muotoutumassa, on projektikoordinaattori osittain toteuttanut työvalmentajien työnkuvaa. Hän on siis vastannut kuntoutuksen toteutumisesta. Pääosin projektikoordinaattorin työnkuva on keskittynyt projektin kokonaiskoordinointiin. Työnkuva pitää sisällään muun muassa projektilaisten rekrytoinnin, koulutusten suunnittelun, yhteydenpidon yhteistyötahoihin sekä projektin hallinnon. (Mt.)

6.2. Kuntoutus ja elämänhallinta

Kun puhutaan pitkäaikaistyöttömän kuntouttamisesta, kuullaan usein mainittavan elämänhallinnan käsitteen. Koherenssin tunteen lisäksi elämänhallintaan sisältyy ajatus itseymmärryksestä. Sillä tarkoitetaan yksilön kykyä arvioida omia voimavarojaan ja rajojaan. Mitä paremmin yksilö tuntee itsensä, sitä helpompi hänen on selviytyä erilaisissa tilanteissa. Laajemmassa kontekstissa itseymmärrys kattaa myös yksilön kyvyn ymmärtää ympäristöään ja elämäänsä. Realistinen käsitys itsestä ja voimavaroista syntyy toiminnan ja palautteen avulla. Ilman realistista itsetuntemusta yksilölle ei voi rakentua tervettä itsearvostusta. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2009, 49.)

Jotta yksilö pystyisi toimimaan ympäristössä sujuvasti, on hänellä oltava kykyä tulkita ympäristöä. Oman toiminnan ohjaamisen taito on tärkeää, sillä muutoin vuorovaikutus ympäristön kanssa häiriintyy. Sosiaalisten taitojen ja tunneälyn merkitys korostuu muiden ihmisten kanssa toimimisessa. (Mts. 49.)

Sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan kykyä käyttäytyä sosiaalisesti opitulla ja arvostetulla tavalla (Kalliopuska 1995, 8). Toisien sanoen niillä tarkoitetaan hyvien tapojen mukaista käyttäytymistä. Sosiaaliset taidot ovat kuitenkin enemmän kuin pelkkää normien mukaista käyttäytymistä. Golemanin (1997, 145-146) mukaan ne ovat ihmishdekykyjä, jotka vaativat tunteiden hallintaa ja empatiataitoa. Kuitenkin yksilön on ensin kyettävä hallitsemaan omia tunteitaan, ennen kuin hän kykenee käsittelemään toisten tunteita. Kettusen ym. (2009, 49) mukaan yksilön on helpompi olla onnistuneessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa, jos hänellä on kykyä tunnistaa ja ymmärtää toisten reaktioita ja tunteita (empatia), kykyä myötäelämiseen (sympatia) sekä kykyä nähdä oma toiminta toisen näkökulmasta käsin.

Elämän mielekkyys on puolestaan yhteydessä yksilön arvomaailmaan ja rooleihin. Kun yksilö voi toteuttaa omia arvojaan, hän kokee elämänsä mielekkääksi. Mielekkyyteen vaikuttaa luonnollisesti lisäksi yksilön elämäntilanne sekä persoonalliset tekijät. Elämän mielekkyyttä voivat vahvistaa esimerkiksi hyvä ansiotyö tai koulutus, kun taas sairastaminen tai työttömyys voivat vähentää kokemusta elämän hallinnasta. (Mts. 49.)

Hallinnan kokemus viittaakin juuri siihen, että yksilö tuntee ainakin jossain määrin vaikuttavansa omaan elämäänsä ja sen kulkuun. Kettunen ym. (2009) tuovat esille teoksessaan Rotterin (1966) ajatuksia ihmisen ohjautuvuudesta. Rotterin mukaan ihmiset ovat joko sisäisesti tai ulkoisesti ohjautuvia. Sisäisesti ohjautuvat ihmiset uskovat, että heidän omalla toiminnallaan on vaikutusta tavoitteiden saavuttamisessa. He pyrkivät tekemään aktiivisesti valintoja ja etsimään ratkaisuja. Ulkoisesti ohjautuvat ihmiset puolestaan uskovat, että heidän elämänsä on muiden tahojen käsissä, esimerkiksi kohtalon sanelemaa. He jäävät passiivisesti odottamaan tapahtumia ja ratkaisuja, eivätkä pyri itse aktiivisesti muuttamaan tilanteita. (Mts. 50.)

7 VOIMAANTUMINEN

Kuntoutumisen lähtökohtana ja päämääränä on usein yksilön voimaantuminen (Järvi-
koski & Härkäpää 2004, 132). Voimaantuminen tulee englannin kielen sanasta em-
powerment. Suomen kieleen ei ole vakiintunutta käännöstä sanalle empowerment,
mutta käsite voimaantuminen on usein käytetty. Muita käännöksiä empowerment-
käsitteelle ovat valtaistuminen, täysivaltaistuminen, valtuuttaminen, toimintavoiman
tai -vallan saaminen ja voimavaraistaminen. (Mts. 130.) Siitosen (1999, 84) väitöskir-
jassa tuodaan lisäksi esille Antikaisen (1996, 1998) luoma käsite väkevöityminen ja
väkevöittäminen. Antikaisen mukaan tämä määritelmä kuvaa parhaiten voimaantu-
misprosessia. Käytämme tutkimuksessamme käsitettä voimaantuminen, sillä se on
mielestämme eniten käytetty termi ja sopivin kuvaamaan kyseessä olevaa prosessia.

Siitosen väitöskirjassa (1999, 92) Rodwell (1996, 1987) tuo esille voimaantumisteori-
an prosessiluonteen. Hänen mukaansa voimaantumisilmiö voidaan nähdä kahtena eri
prosessina. Toisessa voimaa pyritään siirtämään yksilöltä tai ryhmältä yksilölle tai
ryhmälle. Toisessa ihminen voimaantuu omista lähtökohdistaan käsin. Useat tutkijat
ovat kuitenkin kritisoineet Rodwellin näkemystä voiman siirtämisestä toiselle. Toisen
ihmisen lähtökohdista tapahtuvaa voimaannuttamista eli voiman siirtämistä toiselle
ei koeta mahdolliseksi. (Siitonen 1999, 92.)

Kolmevuotisen tutkimuksensa jälkeen Siitonen (1999, 93) on päätenyt määrittelemään voimaantumisen seuraavasti:

Voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi: voimaa ei voi antaa toiselle. Se on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi, jota ei tuota tai aiheuta toinen ihminen. Voimaantuminen on prosessi tai tapahtumasarja, jonka kannalta toimintaympäristön olosuhteet (esim. vallinnan vapaus ja turvalliseksi koettu ilmapiiri) voivat olla merkityksellisiä ja tämän vuoksi voimaantuminen voi olla jossain tietyssä ympäristössä todennäköisempää kuin toisessa.

Siitosen mukaan voimaantunut ihminen on siis löytänyt voimavaransa. Hän kykenee määräämään itseään ilman ulkoisia vaikutteita. Olennaista määritelmässä on se, että ihminen on tullut itse voimaantuneeksi.

Myös Kettunen yms. (2009, 70) tuovat esille voimavarojen merkityksen voimaantumisprosessissa. Heidän mukaansa voimaantuminen on juuri voimavarojen löytämistä. Järvikoski ja Härkäpää (2005, 129) sen sijaan korostavat elämänhallinnan käsitettä. Heidän mukaan sisäinen elämänhallinta kuuluu olennaisena osana voimaantumiseen. Elämänhallinta pitää sisällään kyvyn sopeutua eri elämäntilanteisiin, katsoa asioita parhain päin ja hyväksyä erilaiset elämäntilanteet osana elämää, kokonaisuutta. He tuovat esille myös luottamuksen merkityksen. Voimaantunut yksilö luottaa omiin kykyihinsä vaikuttaa omaan elämäänsä. Solomon (1976) tuo esille myös voimaantuneen yksilön kyvyn vaikuttaa toisten elämään. Tällä tarkoitetaan yksilön kykyä luottaa omiin vaikutusmahdollisuuksiin suhteessa itseensä ja toisiin. Tämä mahdollistuu kun ihminen "valtaistuu" eli saa valtaa, joka häneltä puuttuu ja siirtyä alistuneesta roolista aktiivisen toimijan rooliin. (Järvikoski & Härkäpää 2005, 130.)

Siitosen teoria voimaantumisesta pitää sisällään lisäksi ajatuksen voimaantumisen ja sitoutumisen välisestä yhteydestä. Vahva sisäisen voiman tunne tuottaa vahvaa sitoutumista ja heikko sisäisen voiman tunne tuottaa heikkoa sitoutumista. (Siitonen 1999, 99.) Sitoutuminen onkin mielestämme yksi tärkeä päämäärä yksilön voimaantumisprosessissa, sillä se mahdollistaa yksilön kehittymisen monella tasolla. Siitosen (1999, 158-159) mukaan sisäisen voiman tunteen saavuttaminen johtaa sitoutumisen lisäksi esimerkiksi vastuullisuuteen, haluun uusiutua ja kehittyä, kiinnostuksen he-

räämiseen ja itsenäisyyteen. Siitosen (1999) teorian valossa voimaantuminen ja sitoutuminen voidaan nähdä kahtena erillisenä prosessina, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään (mts. 160). Voimaantuminen ja sitoutuminen voidaan siis nähdä eräänlaisina rinnakkaisina prosesseina, joiden välistä rajaa tai syy-seuraus-suhdetta ei voida tarkasti todeta.

7.1 Voimaantumisen osaprosessit

Siitonen esittelee väitöskirjassaan teoriansa voimaantumisen osaprosesseista. Voimaantumisen osaprosessi pohjautuu motivoivien järjestelmien teorian (MST) näkemykseen motivaatiosta. Motivaatio ja voimaantuminen ovat käsitteellisesti samankaltaisia ja siksi ne voidaan luokitella samantlaisiin osaprosesseihin, joita ovat päämäärät, kykyuskomukset, kontekstiuskomukset ja emootiot. (Siitonen 1999, 109.)

MST käsittää motivaation myös kokonaisvaltaisena prosessina, mikä on yhdenmu-kaista voimaantumisteorian kanssa (Siitonen 1999, 109). Voimaantuminen ja motivaatio ovat kuitenkin eri ilmiöitä samankaltaisuudestaan huolimatta. Kuitenkaan aiheesta ei ole tehty tutkimuksia puolesta tai vastaan. (Mts. 96.) Tähän asti motivaation ja voimaantumisen olennaisimpana erona on pidetty ilmiöiden syntyprosessia; voimaantuminen syntyy vain yksilöstä itsestään, mutta motivaatiota voidaan synnyttää toisen tekijän toimesta. Kuitenkin uusimpien teoreetikoiden lähestymistavassa korostetaan motivaation sisäsyntyistä luonnetta: yksilön motivaatiota ei voida kontrolloida toisen ihmisen toimesta. (Mts. 98-99.) Motivaation ja voimaantumisen välinen ero ei siis ole enää yhtä yksiselitteinen.

Voimaantumisteoria on yhteydessä ihmisen omaan haluun, omien päämäärien asettamiseen, samoin luottamukseen omiin mahdollisuuksiinsa sekä näkemykseen itsestään ja omasta tehokkuudestaan. Voimaantumisteorian näkökulmasta yksilö on aktiivinen, luova ja vapaa toimija, joka asettaa jatkuvasti itselleen päämääriä. (Siitonen 1999, 117-118.) Vaikka Siitonen (1999, 118) korostaa voimaantumisen henkilökohtaista prosessia, on se lisäksi sosiaalinen prosessi. Tällä tarkoitetaan sitä, että yksilön voimaantumiseen vaikuttavat myös toiset ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. Näillä elementeillä voidaan siis tukea voimaantumisprosessia, mutta sitä ei voida suoraan siirtää toiselle ihmiselle.

Voimaantumisteoria tuo esille osaprosessien välisen suhteen. Ne ovat yhteydessä toisiinsa, mutta niiden välillä ei ole todistettavasti syy-seuraus-suhdetta. Kuitenkin voimaantumisen osaprosessien väliset yhteydet eivät ole yksisuuntaisia vaan niiden välillä tapahtuu jatkuvaa "liikettä". Osaprosessit eivät ole yleispäteviä, sillä ne vaikuttavat jokaiseen yksilöön eri tavoin eri konteksteissa. (Siitonen 1999, 118-199.)

7.1.1 Päämäärät

Ihminen pyrkii aina toimiessaan päämääriin. Henkilökohtaisen päämäärät ovat ajatuksia toivotuista tiloista tai tuloksista, jotka yksilö haluaisi saavuttaa. Päämäärät voivat olla myös jotakin, jotka yksilö haluaa välttää. Päämäärät voidaan Siitosen mukaan jakaa edelleen osaprosesseihin. Näitä ovat toivotut tulevaisuuden tilat, vapaus ja arvot. (Siitonen 1999, 119.)

Voimaantumisteorioissa korostetaan usein päämäärien asettamisen tärkeyttä (Siitonen 1999, 119). Tämä on mielestämme loogista, sillä on vaikea kuvitella voimaantunutta, aktiivista ja luovaa yksilöä ilman tavoitetta. Päämäärään pyrkiessään ihminen tulee tietoiseksi kyvyistään sekä siitä, kuinka hänen on muutettava strategiaansa tai ympäristöään päämäärän saavuttamiseksi. Siitonen (1999, 119-120) tuokin esille unelmien tärkeyden. Itse asetettu tulevaisuudessa sijaitseva päämäärä vaatii usein välipäämäärien asettamista ja saavuttamista. Välipäämäärien saavuttaminen on puolestaan yhteydessä voimavarojen vapautumiseen. Näin ollen unelma toimii eräänlaisena energianlähteenä ja keskeisenä tekijänä voimaantumisprosessissa.

Kokemus siitä, että saa itse asettaa tavoitteita ja toimia ympäristössä, joka tukee voimaantumista, on ratkaisevaa voimaantumisprosessin kannalta. Kun olosuhteet tukevat voimaantumista, on yksilön helpompi toimia vapaasti ja aktiivisesti omien päämäärien saavuttamiseksi sekä ottaa oma-aloitteisesti vastuuta omista teoistaan ja omasta kehityksestään. Yhtä lailla yksilön on helpompi ottaa vastuu yhteisistä päämääristä ja yhteisestä hyvinvoinnista. Asetetut päämäärät tulisi olla kuitenkin riittävän haastavia, mutta saavutettavia sekä selkeitä ja konkreettisia. Tavoitteet tulisi kokea läheisiksi tai lyhytkestoisiksi, mutta niillä on oltava myös pitkällä aikavälillä merkitystä ja arvoa. On tärkeää, että päämäärä koetaan jollakin tapaa "poikkeavak-

si”, sisällöltään erilaiseksi nykyhetkeen verrattuna. (Siitonen 1999, 121.) Päämäärän tulisi siis olla jotakin sellaista, jota yksilö ei ole vielä saavuttanut.

Jotta päämäärät johtaisivat voimaantumiseen, on sitoutumisella merkittävä rooli prosessissa. Tämän ajatuksen esittää Hollenbeck ym. (1989) Siitosen (1999, 122) väitöskirjassa. Päämääriin sitoutuminen siis edesauttaa voimaantumisprosessia. Hollenbeck ym. (1989) mukaan puolestaan päämäärien julkisuus, yksilön tarve saavuttaa päämäärä, yksilön mahdollisuus kontrolloida päämäärää ja päämäärien riittävä vaativuus lisäävät sitoutumista (Siitonen 1999, 122.)

Yhtä lailla vapaus, valinnanvapaus, vapaaehtoisuus, itsemäärääminen ja autonomisuus ovat keskeisiä käsitteitä voimaantumisprosessia ajatellen. Siitosen tutkimuksessa ilmenee, että vapaudella on merkityksellinen rooli sisäisen voiman tunteen rakentumisessa. (Siitonen 1999, 124.) Maslowin (1968) mukaan yksilö on kykenevä tekemään omaa kasvua tukevia valintoja, jos hän saa valita vapaasti turvallisessa, hyväksyvässä ja kunnioittavassa ilmapiirissä. Suotuisissa olosuhteissa tehdyt valinnat tukevat yksilön minäkäsitystä lisäämällä tunnetta omasta kyvykkyydestä ja lisäämällä itsetuottamusta ja itsearvostusta. (Siitonen 1999, 124-125.)

Siitonen (1999, 128) huomasi tutkimuksessaan, että Maslow'n tarvehierarkia nousi merkittävään rooliin päämäärien asettamisessa. Yksilöllä on monenlaisia tarpeita, kuten turvallisuuden tarve, tarve tulla hyväksytyksi, mahdollisuus vaikuttaa itseä koskeviin päätöksiin, arvostuksen tarve, itsensä toteuttamisen tarve sekä tarve hallita uutta tietoa ja kehittyä. Näiden tarpeiden on täytyttävä, jotta voimaantuminen on mahdollista. Siitonen kokoaakin, että valinnanvapauden arvo ja oikeus vapaasti määrittää oman elämän kurssista ovat merkityksellisiä päämäärien asettamisen kannalta, ja näiden arvojen ja oikeuksien kokeminen on yhteydessä ihmisen voimaantumiseen. (Siitonen 1999, 128-129.)

7.1.2 Kykyuskomukset

Kykyuskomukset voidaan jaotella alaluokkiin, joita ovat minäkäsitys, itsetuottamus ja itsearvostus, tehokkuuskomukset ja itsesäätely sekä vastuu (Siitonen 1999, 130). Fordin (1992) mukaan kykyuskomukset ovat merkityksellisiä voimaantumisessa. Ky-

kyyskomusten kautta yksilö arvioi, kykeneekö hän saavuttamaan päämäärän. Yksilön uskomukset, käsitykset itsestä ja arvio ympäristön tarjoamista mahdollisuuksista vaikuttavat arvioon omista kyvyistä saavuttaa päämäärä. (Siitonen 1999, 129.)

Minäkäsitys voidaan nähdä merkityksellisenä elementtinä voimaantumisprosessissa monesta eri näkökulmasta. Ahon (1997) mukaan myönteinen minäkäsitys johtaa optimistiseen ajatteluun tulevaisuuden suhteen ja realististen päämäärien asettamiseen. Myönteisesti itsestään suhtautuva ihminen on arvioinut voimavarojaan oikein suhteessa odotuksiinsa. (Siitonen 1999, 130.) Näin ollen hänen on helpompi orientoitua tulevaisuuteen kuin yksilön, joka ei hahmota kykyjään ja voimavarojaan.

Keltikangas-Järvinen (1998) esittää, että itsetunto on yksilön voimavara. Hän luonnehtii sen kyvyksi luottaa itseensä, arvostaa itseään, nähdä oma elämä tärkeänä ja ainutkertaisena. Itsetunto vaikuttaa ihmisen toimintaan ja ratkaisuihin. Ahon (1997) mukaan ihmisellä on vahva itsetunto kun hänen on helppo suunnata energiansa tarkoituksellisesti ja toimia näin itseään vahventavasti. Myös ympäristön on tuettava yksilön minäkäsitystä, jotta voimaantumista tapahtuisi. (Siitonen 1999, 131-136.)

Kykyyskomusten toinen lohko on itseluottamus ja itsearvostus. Siitosen mielestä itseluottamus, itsearvostus ja itsetunto liittyvät toisiinsa ja ovat osittain päällekkäisiä käsitteitä. Siitonen näkee tärkeäksi toimintaympäristön vaikutuksen itseluottamuksen, itsearvostuksen ja itsetunnon rakentumisessa. Hyväksyvässä ilmapiirissä yksilö uskaltaa ottaa riskejä ja tätä kautta saatu onnistumisen tunne kasvattaa itseluottamusta. Kohentunut itseluottamus tukee itsearvostusta. Tätä kautta yksilön sisäinen voimantunne vahvistuu ja yksilö voimaantuu. (Siitonen 1999, 136-137.)

Tehokkuususkomukset liittyvät siihen, kuinka sinnikkäästi yksilö kohtaa epäonnistumiset ja vastoinkäymiset. Yksilö, jolla on vahvat kykyyskomukset eli vahva luottamus itseensä, jaksaa ponnistella epäonnistumisia vastaan sinnikkäämmin kuin se, joka ei luota kykyihinsä. Siitonen kokoaakin, että vapaudella, itsesäätelyllä ja omalla kontrollinnilla on merkitystä päämääriin pyrkimisessä, positiivisen asenteen muodostamisessa, itseluottamuksen vahvistamisessa ja sisäisen voimantunteen rakentamisessa. Nämä vahvistavat yksilön sitoutumista. (Siitonen 1999, 139-140.)

Heikkilä-Laakson ja Heikkilän (1997) mukaan vastuu liittyy läheisesti voimaantumiseen (Siitonen 1999, 141). Ihmisen on kyettävä ymmärtämään vastuu omasta itsestään ja ennen kaikkea kantamaan vastuu valinnoistaan. Aikuisuuteen liittyykin juuri läheisesti vastuun ja vapauden välinen vuorovaikutus: ihmisellä on vapaus valita, mutta vastuu kantaa seuraukset. Heikkilä-Laakson ja Heikkilän mielestä voimaantumisen kannalta olennaista on erottaa henkilökohtainen vastuu ja sosiaalinen vastuu. Edellä on kuvattu juuri henkilökohtaista vastuuta. Sosiaalinen vastuu rakentuu ajatukselle, jonka mukaan yksilön tulisi pyrkiä ”yhteiseen hyvään”, eikä pyrkiä päämääriinsä toisten kustannuksella. (Siitonen 1999, 141-142.) Voimaantunut ihminen on päässyt irti liiallisesta itsekeskeisyydestä ja pystyy hahmottamaan itsensä osana yhteisöä. Näin ollen yksilön etu on yhteisön etu ja toisinpäin.

7.1.3 Kontekstiuskomukset

Fordin (1992) motivoivien järjestelmien teorian mukaan kontekstiuskomuksilla tarkoitetaan yksilön arviota toimintaympäristöstä; mahdollistaako se tehokkaan toimimisen. Voimaantumisen näkökulmasta pelkkä ympäristön arvioiminen ei kuitenkaan riitä, sillä yksilön on uskottava omiin kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa saavuttaa päämääränsä. Turusen (1997) mukaan kontekstiuskomuksilla on tärkeä merkitys päämäärien asettamisen ja niiden ylläpitämisen kannalta. Esimerkiksi kireä ilmapiiri voi johtaa tavoitteista luopumiseen kun taas luottamuksellinen ilmapiiri voi jopa kannustaa uusien tavoitteiden asettamiseen. (Siitonen 1999, 142-143.)

Turunen (1997) esittää, että jokaisella ihmisellä on halu tulla hyväksytyksi. Molempipuolinen hyväksyntä ja tervetulleeksi kokeminen ovat perustana turvallille ilmapiirille, luottamuksellisuuudelle ja arvostuksen kokemiselle. Tämä synnyttää positiivista latausta ja voimavarojen vapautumista. Siitosen mukaan positiivinen lataus lisää innostuneisuutta, luo voimavaroja ja antaa energiaa, jonka avulla haasteellisista tilanteista selviytyminen ja riskien ottaminen on helpompaa. (Siitonen 1999, 144.)

Arvostuksen kokeminen on puolestaan tärkeää, jotta sisäinen voimantunne pääsisi kasvamaan. Arvostusta ja kunnioitusta osakseen saanut yksilö haluaa toimia vastuullisesti, luottamuksen arvoisesti ja molemmin puolista kunnioitusta rakentavasti. (Siitonen 1999, 145.) Rodwell (1996) lisää, että voimaantuminen edellyttää puolestaan

molemmin puolista luottamusta Vogtin ja Murrellin (1990) mukaan arvostusta lisää puolestaan yksilöiden välinen yhteistyö. (Siitonen 1999, 145.)

Ford (1992) tuo esille, että toiminnan vapautta ja motivaatiota lisää yksilön vapaus asettaa päämääränsä itse, mikä lisää henkilökohtaista sitoutumista ja päämäärien arvostamista. Konteksti ei saisi kuitenkaan olla liian torjuva tai vaativa. Pinkin (1996) mukaan yksilön itse asettamat ja saavuttamat päämäärät ovat hänen kehittymisensä kannalta parhaimmat. (Siitonen 1999, 148.)

Sisäinen voimantunne rakentuu, kun yksilö saa elämyksiä ja kokemuksia aidoissa, todellisen elämän konteksteissa. Aidot, autenttiset tilanteet vaativat usein kekseliäisyyttä ja luovia ratkaisuja. Tällaiset tilanteet auttavat muuttamaan aiempia uskomuksia, asenteita ja oletuksia. Tämä edellyttää kuitenkin turvalliseksi koettua ilmapiiriä, luottamusta omiin voimavaroihin ja tarvetta kokeilla rohkeasti vaihtoehtoisia menetelytapoja. Aidot elämykset ja kokemukset yhdessä vapaaehtoisesti valitun kontekstin, todellisen vastuun ja yrittämishalun kanssa vapauttavat voimavaroja ja edistävät sisäisen voimantunteen rakentumista. (Siitonen 1999, 149.)

Yhtä lailla huomionarvoisia osa-alueita voimaannuttavan ilmapiirin rakennuksessa ovat ennakkoluulottomuus ja rohkaiseminen. Rohkaisemisella on yhteys päämäärien asettamiseen ja niihin pyrkimiseen. (Siitonen 1999, 147.) Tässä kohtaa tukijan rooli korostuu; hänen on luotava rohkaiseva ilmapiiri ja myös itse uskottava kuntoutujan päämääriin.

Fullanin (1994) mukaan voimaantumista edistää yhteistoiminta, vaikka se voikin olla haastavaa ja ongelmallista. Yhdessä tekeminen synnyttää kuitenkin yksilöllistä tehokkuuden tunnetta ja voimaantumista. Robinson (1994) lisää, että yhteistyössä korostuu avoin ja ennakkoluuloton vuorovaikutus. Voimaantumista tapahtuu vastavuorossa yhteistyössä; molemmat osapuolet oppivat toisiltaan. (Siitonen 1999, 150.)

Siitosen väitöskirjassa Kohonen (1997) ym. tuovat esille sen, että kollegiaalisuuden eli eräänlaisen yhdenvertaisuuden tunteminen yhteisössä on edellytys voimaantumisel- le. Tällä ei tarkoiteta "laumasieluisuutta" vaan sitä, että yksilö kokee vapautta tehdä asioita itsenäisesti omista lähtökohdistaan käsin saaden tukea yhteisöltä. Yhteisöltä saatu arvostus puolestaan edistää voimaantumista. (Siitonen 1999, 151.)

7.1.4 Emootiot

Siitosen voimaantumisteorian viimeinen osaprosessi on emootiot. Oakleyn (1993) mukaan emootio on yhdistelmä tietoa, halua ja tunneherkkyyttä. Näiden pohjalta yksilö arvioi päämäärien saavutettavuuden, kontekstin mahdollisuudet ja oman kyvykkyytensä saavuttaa päämäärät. (Siitonen 1999, 151.)

Emootiot ovat energianlähde, alkuun paneva voima, joka auttaa yksilöä asettamaan päämäärät ja muodostamaan kyky- ja kontekstiuskomuksia. Siitosen (1999, 152) tutkimuksessa Ford (1992) tuo esille sen, että emootiot auttavat yksilöä selviytymään muuttuvissa tilanteissa antamalla. Emootioiden avulla yksilö tulkitsee ihmisen ja ympäristön välistä vuorovaikutusta: kuinka turvallinen ja hyväksyvä ilmapiiri on.

Positiivinen lataus on merkityksellinen voimaantumisprosessissa. Positiivisen latauksen syntymiseen vaaditaan se, että yksilö on tulkinnut kontekstinsa riittävän mahdollistavaksi. (Siitonen 1999, 152.) Siitonen (1999) rinnastaa positiivisen latauksen Golemanin (1995) ja Csikszentmihalyin (1995) flow-ilmiöön; se on toiminnan sujuvuutta, innostuneisuutta, riemun tunnetta ja omistautumista. Kuitenkaan positiivinen lataus ei välttämättä näyttäydy flow'n kaltaisena kaiken aikaa. Positiivinen lataus lisää innostuneisuutta, luo voimavaroja ja antaa energiaa (Siitonen 1999, 152-153).

Toiveikkuus voidaan rinnastaa optimismin käsitteeseen. Myönteinen elämänasenne saa ihmisen uskomaan omiin kykyihinsä ja niiden avulla selviytymiseen haasteista ja vastoinkäymisistä. (Siitonen 1999, 153-154.) Useat tutkijat esittävät Siitosen tutkimuksessa, että toiveikas ihminen ei siis luovuta helposti, eikä lannistu haasteiden tai epäonnistumisten edessä. Siitosen väitöskirjassa Kempainen ja Rouvinen-Kempainen (1998) esittävät ajatuksen toiveikkuuden vastavuoroisuudesta: positiivisesti latautunut ihminen pyrkii kohti tavoitteita toiveikkaasti ja toiveikkuus puolestaan lisää positiivista latausta. Tämä yhtälö vapauttaa voimavaroja ja lisää myös kanssaihminen voimaantumista. (Siitonen 1999, 153-154.)

Csikszentmihalyi ja Segela Csikszentmihalyi (1995) tuovat esille Siitosen väitöskirjassa onnistumisen kokemusten tärkeyden voimaantumisen kannalta. Onnistumisen kokemukset vahvistavat itsetuntoa, antavat rohkeutta kokeilla uusia asioita, lisäävät luottamusta ja vapauttavat luovuutta ja voimavaroja. Saarinen (1997) jatkaa teemaa

tuomalla esille sen, että saadakse onnistumisen kokemuksia, on yksilön uskottava itseensä ja tavoitteeseensa. Saarisen mukaan ajattelemisen on tärkeämpää kuin tekeminen. Tällä tarkoitetaan sitä, että omalla asenteella ja uskomuksilla voi vaikuttaa vahvasti lopputulokseen. Tiedot ja taidot ovat näin ollen toissijaisia tavoitteen saavuttamisessa. (Siitonen 1999, 154.)

Myös epäonnistumisilla on tärkeä rooli voimaantumisosiossissa. Epäonnistuminen turvallisessa ympäristössä voidaan ihanteellisessa tilanteessa kokea oppimiskokemuksena. Luotettava, avoin ja tukeva ilmapiiri auttaa yksilöä itsereflektiossa: hän saa mahdollisuuden tarkastella omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan rakentavasti. (Siitonen 1999, 154.) Golemanin (1995) mukaan omien tunteiden tarkkailu, tunnistaminen ja nimeäminen ovat tärkeitä, jotta yksilön itsetuntemus kasvaisi. Itsetuntemus on taas läheisessä yhteydessä yksilön hyvinvointiin ja menestymiseen. (Siitonen 1999, 156.)

Voimaantumiseen liittyy myös eettisyys ja vastuullisuus. Vastuullisuus ja eettisyys synnyttävät sisäisen voiman tunnetta ja sisäinen voimantunne heijastuu vastuullisuutena ja eettisyytenä. (Siitonen 1999, 156.) Vastuu ja etiikka voidaan nähdä niin kuntoutujan kuin ohjaajankin näkökulmasta.

Lindroos (1995) tuo esille ajatuksen, jonka mukaan voimaantuneen ohjaajan vastuulla on luoda sellainen ympäristö, jossa kuntoutujat voivat tuoda esille omia mielipiteitään ja kasvaa omista lähtökohdistaan käsin kohti voimaantumista. Robinson (1994) lisää, että hän on aidosti kiinnostunut kuntoutujistaan ja heidän ajatuksistaan. Mielestämme eettisesti vastuullinen ohjaaja tarttuu kuntoutujan antamiin vihjeisiin ja pyrkii tukemaan kuntoutujan kasvua. Robinson (1994) tuo esille, että eettistä on myös antaa kuntoutujalle tilaa päättää itse omasta elämästään. (Siitonen 1999, 156-157).

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksemme on kvalitatiivinen eli laadullinen. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä todellisen elämän kuvaaminen. Asioita pyritään tutkimaan mahdollisimman

kokonaisvaltaisesti, sillä perusajatuksena on, että asioiden välillä on monia suhteita. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on löytää tai paljastaa tosiasioita, eikä todentaa jo tiedettyjä asioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 152.)

Laadullisessa tutkimuksessa suositaan metodeja, joissa ihmisen oma ääni pääsee kuuluviin. Tyypillisiä laadullisen tutkimuksen menetelmiä ovat esimerkiksi erilaiset haastattelut. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 155.) Kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, eikä sen valinnassa käytetä satunnaisotantaa. Tällä pyritään mahdollistamaan aiheeseen mielekäs ja syvä perehtyminen. (Kiviniemi 2001, 68.)

Tyypillisesti tutkimussuunnitelma muotoutuu tilanteen mukaisesti kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Tutkimustehtävä, teorian muodostus, aineiston keruu ja aineiston analyysi ovat elementtejä, jotka "elävät" tutkimuksen edetessä; ne muotoutuvat tutkimuksen mukaan ja limittyvät helposti toisiinsa. Näkökulmat ja tulkinnat kehittyvät vähitellen, sillä tutkimusväline on inhimillinen: tutkija itse. Näin ollen kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan prosessorientoitunut. (Mts.)

Aiheen muotoutuminen

Olemme opintojemme aikana olleet kiinnostuneita eri asiakasryhmistä. Mielenkiintomme on kohdistunut kuitenkin pääasiassa maahanmuuttajiin ja työttömiin. Halusimme suorittaa tulevia harjoitteluja työttömien parissa, sillä kummallakaan ei ollut vielä kertynyt kokemusta heidän kanssaan työskentelystä. Tätä kautta maahanmuuttajat tutkimuskohteena jäivät vähemmälle huomiolle.

Tutkimuksemme aihe muotoutui kahden Tahto Tehdä Työtä -projektissa tehdyn harjoittelun aikana. Vihje mahdollisesta opinnäytetyötahosta tuli tutoropettajaltamme. Sovimme yhteistyötahomme kanssa, että tutustumme Tahto Tehdä Työtä-projektiin ja Jyväskylään kahden harjoittelun ajan, jolloin meille tarjoutuu mahdollisuus havainnoida tutkittavia aiheita. Lopulta aihe muotoutui oman mielenkiintomme ja yhteistyötahon ehdotuksen pohjalta.

Pitkäaikaistyöttömien motivoinnista ja voimaantumisesta keskusteltiin paljon molempien harjoittelujen aikana niin harjoitteluohjaajan kuin muiden opiskelijoiden kanssa. Aihe alkoi tuntua entistä kiinnostavammalta ja lopulta yhteistyötaho ehdotti

juuri tämän aihealueen ympärille rakentuvaa opinnäytetyötä. Maahanmuuttajat jäivät tässä vaiheessa kokonaan huomiotta, sillä se olisi lisännyt aiheen vaativuutta huomattavasti. Maahanmuuttajuuteen liittyy paljon erityispiirteitä, ja siitä olisikin voinut tehdä täysin oman opinnäytetyön. Koimme pitkäaikaistyöttömät maahanmuuttajat liian haastavana aiheena.

Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessimme siis alkoi, kun otimme ensimmäisen kerran yhteyttä yhteistyötahoomme joulukuussa 2008. Sovitut harjoittelujaksot suoritettiin Tahto Tehdä Työtä -projektissa keväällä 2009. Harjoittelut toteutuivat viiden viikon jaksoissa tammi-toukokuun välisenä aikana. Yhteistyösopimus laadittiin toukokuussa 2009. Tarkoituksena oli tutkia projektilaisten motivaatiota kouluttautumiseen, sillä Tahto Tehdä Työtä -projektin yksi tavoite oli kehittää malli ammatillisesta kouluttautumisesta työsuhteessa. Tavoite ei kuitenkaan toteutunut kolmevuotisessa projektissa, joten sen kehittelyä olisi jatkettu mahdollisessa jatkoprojektissa. Opinnäytetyömme tulokset olisivat olleet osa Tahto Tehdä Työtä -projektin loppuraporttia ja tätä kautta osana uuden projektin kehittelyä. Tulosten perusteella olisi pystytty kehittämään koulutusmallia jatkoprojektissa. Alustavien tulosten olisi pitänyt olla valmiina marraskuun lopussa 2009.

Kesäaika koostui aiheeseen orientoitumisesta ja alustavasta kirjallisuuskatsauksesta. Elokuussa 2009 yhteistyötahomme ilmoitti jäävänsä pois asteittain projektitehtävistä projektin päättymisen vuoksi. Tässä vaiheessa ilmeni, ettei jatkoprojektia tulla hakemaan ainakaan vuoden 2009 aikana. Aikataulumme siis muuttui, koska tuloksia ei tarvittukaan marraskuussa. Tästä eteenpäin opinnäytetyö eteni tutkijoiden oman aikataulun mukaan.

Varsinainen kirjallisuuskatsaus ja teorian kirjoittaminen alkoivat syyskuussa 2009. Saatekirjeet toimitettiin haastateltaville marraskuussa 2009 ja tällöin teimme myös ensimmäisen haastattelun. Saatekirjeen avulla saimme kaksi haastateltavaa, jonka jälkeen jouduimme lähettämään niin sanotut "karhukirjeet" lopuille haastateltaville.

Haastattelut toteutettiin marras-joulukuussa 2009, jonka jälkeen hioimme teoriaa ja keskityimme aineiston analyysiin tammi-helmikuun aikana 2010.

8.1 Tutkimusongelmat

Lopulta aihe tarkentui muotoon ”Motivaatio ammatilliseen kouluttautumiseen työsuhteessa Tahto Tehdä Työtä -projektissa”. Näin ollen tarkoituksenamme on tutkia Tahto Tehdä Työtä -projektissa työskentelevien motivaatiota aloittaa ammattiin johdettava koulutus työsuhteessaan tai jatkaa kesken jääneitä opintojaan. Tutkimme, mitkä tekijät vaikuttavat motivaation syntymiseen, ylläpitämiseen sekä mitkä seikat vähentävät motivaation syntymistä ja ylläpitämistä. Tarkastelemme myös motivaation ja voimaantumisen välistä suhdetta.

Opinnäytetyöprosessin aikana tutkimuskysymykset muotoutuivat seuraaviksi:

- 1) Mikä motivoi projektilaista suorittamaan ammatillisen tutkinnon Tahto Tehdä Työtä -projektissa?
 - a. Mikä synnyttää ja ylläpitää motivaatiota?
 - b. Mikä haittaa motivaation syntymistä ja ylläpitämistä?
- 2) Mikä on motivaation ja voimaantumisen välinen suhde?

8.2 Tutkimusjoukko

Lähtökohta tutkimusjoukolle oli valita kuusi haastateltavaa. Projektissa työskentelee kerralla noin 20 projektilaista, jolloin haastateltavat kattaisivat noin kolmasosan kokonaismäärästä. Suunnittelimme yhdessä yhteistyötahon kanssa kriteereitä sille, ketkä valikoituisivat haastateltaviksi. Päädyimme valitsemaan iältään mahdollisimman yhteneväisen joukon sekä kokemuksiltaan mahdollisimman erilaisen joukon. Halusimme siis haastatella henkilöitä, jotka ovat aloittaneet opinnot projektissa ja henkilöitä, jotka eivät ole aloittaneet opintoja. Halusimme joukon koostuvan myös tasapuolisesti miehistä ja naisista.

Ennen tutkimuksen tekoa tiesimme, että asiakasryhmä voi olla hyvinkin haastava.

Tiesimme, että pitkäaikaistyöttömiä voi olla vaikea aktivoida mukaan tutkimukseen.

Näin ollen päädyimme miettimään joitakin motivointikeinoja, jotta saisimme riittävän monta haastateltavaa. Motivointikeinona olisi toiminut varmasti hyvin esimerkiksi elokuvalippu tai muu vastaava hyödyke, mutta meillä ei ollut kuitenkaan mahdollisuutta käyttää esimerkiksi projektin varoja niiden hankkimiseen. Näin ollen päädyimme motivoimaan haastateltavia kahvitarjoilulla. Lisäksi yhteistyötaho lupasi, että haastattelut voidaan tehdä projektilaisten työajalla.

Lopulta tutkimusjoukko muodostui kolmesta haastateltavasta, sillä monet tekijät vaikuttivat haastatteluun osallistumiseen. Osallistumista haittasi todennäköisesti joulun vuoksi kiireellinen ajankohta sekä motivointikeinojen supistaminen yhteistyötahon toimesta. Kesken haastatteluiden toteuttamisen saimme tiedon, etteivät projektilaiset voi käyttää työaikaansa haastatteluun osallistumiseen. Näin ollen jouduimme ilmoittamaan päivitetyn tiedon lopuille tutkimukseen kutsutuille henkilöille. Muutos saattoi vaikuttaa tutkimukseen siten, etteivät henkilöt osallistuneet tutkimukseen.

8.3 Tutkimusmenetelmä

Valitsimme tutkimusmenetelmiksi teemahaastattelun. Teemahaastattelun yksi lähtökohta on se, että kaikilla tutkittavilla on kokemus tietystä tilanteesta. Haastattelurunko koostuu tietyistä teemoista, joiden suhteen tutkijalla ennakko-olettamuksia. Teemahaastattelussa korostetaan haastateltavien elämysmaailmaa ja näkemyksiä. Tutkija sisäistää ajatuksen, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Nämä merkitykset ovat tutkijalle keskeisiä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47-48.)

Haastattelumenetelmämme on niin sanottu puolistrukturoitu teemahaastattelu. Puolistrukturoidulle haastattelulle on ominaista se, että kysymykset ovat kaikille samat, mutta niiden järjestystä ja sanamuotoa voidaan muuttaa. Valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole laadittu vaan haastateltavat voivat vastata omin sanoin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47.) Teemahaastattelussa ei ole puolestaan valmiiksi laadittuja kysymyksiä, ainoastaan teemat ovat kaikille samat (Eskola & Suoranta 1998, 87).

Haastattelulomakkeemme (Liite 1) koostuu teemoista, mutta myös valmiista kysymyksistä. Halusimme laatia valmiit kysymykset varmistaaksemme, että tietyt asiat

tulevat esille haastattelussa. Kysymykset ovat myös haastattelijoiden tukena, sillä kummallakaan tutkijalla ei ollut aiempaa kokemusta tutkimushaastattelun tekemisestä. Emme halunneet kuitenkaan sitoa haastatteluja puolistrukturoidun haastattelun raameihin, sillä halusimme säilyttää haastatteluissa vapauden kysyä lisäkysymyksiä tarvittaessa.

Haastattelulomake

Teemahaastattelussa haastattelulomake voidaan muodostaa kolmella tavalla. Teemat voidaan poimia intuition pohjalta käyttäen luovuutta, niitä voidaan etsiä kirjallisuudesta ja aiemmista tutkimuksista tai ne voidaan johtaa teoriasta. Hyvä tutkimus hyödyntää kaikkia keinoja. (Eskola & Vastamäki 2001, 33.) Aloimme keksiä kysymyksiä haastattelulomakkeeseen teoriaan tutustumisen jälkeen. Hyödynsimme myös intuitiota, sillä pelkkä teoretieto ei tarjonnut riittävästi ajatuksia ja pohjaa oikeanlaisten kysymysten laadintaan. Aiemmat tutkimukset toimivat enemmänkin suunta-antavina lähteinä; emme saaneet niistä valmiita teemoja lomakkeeseemme. Haastattelulomakkeen hahmottuessa saimme apua opinnäytetyömme ohjaavilta opettajilta.

Teemat rakentuivat osittain ennako-oletusten pohjalta. Ennako-oletukset syntyivät projektissa tehtyjen harjoittelujen aikana sekä projektikoordinaattorin kokemusten pohjalta. Oletimme, että muun muassa seuraavat seikat vaikuttavat projektilaisten motivaatioon: koulu- ja opiskelukokemukset, perhe-elämä, sosiaaliset taidot, elämänhallinta (mielenterveysongelmat, päihdeongelma) ja asenne. Pyrimme jättämään lomakkeeseen tilaa myös muille mahdollisille vaikuttaville tekijöille.

8.4 Aineiston kerääminen

Haastattelujen tekeminen

Kutsuimme haastateltavat tutkimukseen saatekirjeellä (Liite 2), joka lähetettiin heille sähköpostitse. Saatekirjeessä toimme esille tutkimuksen tarkoituksen ja taustan. Saatekirjeen liitteeksi laitoimme suostumuslomakkeen, jolla haastateltavat sitoutuivat

tutkimukseen. Haastatteluihin varattiin aikaa kaksi tuntia. Haastattelut toteutettiin Jyvälän kartanolla ja Opin Keitaalla yhteistyötahon toiveesta.

Haastattelut toteutettiin parihaastatteluna, jossa toinen toimi päähaastattelijana ja toinen apuhaastattelijana ja kirjurina. Päähaastattelijan tehtävänä oli vastata haastattelun kokonaisuudesta, jota apuhaastattelija tarpeen mukaan täydensi. Apuhaastattelijan rooliin kuului lisäksi vastausten kirjaaminen nauhoituksen epäonnistumisen varalta.

Koimme parihaastattelun hyvänä toimintatapana, koska haastattelujen ja tutkimuksen tekeminen oli molemmille uusi kokemus. Näin ollen pari antoi varmuutta kokemattomalle haastattelijalle. Apuhaastattelijan tekemät lisäkysymykset varmistivat kaikkien teemojen läpikäymisen siinä suhteessa kuin se oli tutkimuksen onnistumisen kannalta tarpeellista.

Pyrimme luomaan haastattelutilanteeseen mukavan ilmapiirin aloittamalla haastattelut kahvittelulla. Vapaamuotoisen keskustelun lomassa kerroimme tutkimuksen toteuttamisesta, salassapitovelvollisuudesta ja tutkijoiden rooleista haastattelutilanteessa. Toimme ilmi myös sen, ettei haastateltavan ole pakko vastata kaikkiin kysymyksiin mikäli ne tuntuvat syystä tai toisesta epämukavilta. Halusimme toteuttaa haastattelut täysin haastateltavien ehdoilla. Koko prosessin aikana korostimme haastateltavien mahdollisuutta kysyä tutkimuksen toteuttamisesta. Toimme tämän seikan esille myös siis haastattelutilanteessa. Suostumuslomakkeet täytettiin haastattelujen yhteydessä.

Jokaisen haastattelun jälkeen kävimme läpi haastattelutilanteet ja kirjasimme ylös havaintomme ja tuntemuksemme. Pyrimme keskustelemaan haastatteluista ja mahdollisista eriävistä tulkinnoistamme.

Koska haastattelijajoukko jäi pieneksi, emme tehneet varsinaista koehaastattelua. Emme myöskään muuttaneet haastattelulomaketta haastattelujen välillä.

Muu aineisto

TTT-projektissa on aiemmin toteutettu asiakastyytyväisyyskysely. Se lähetettiin vuosina 2007-2009 mukana olleille projektilaisille. Kysely lähetettiin 83 henkilölle ja vastauksia saatiin 23 kappaletta. Kyselyllä kartoitettiin projektin antia: sen hyviä ja huonoja puolia sekä kokemuksia. Käytimme tätä aineistoa vertailuaineistona tutkimuksemme.

8.5 Aineiston käsittely

Halusimme nauhoittaa haastattelut, sillä se helpottaa aineiston analyysia. On luotettavampaa analysoida aineistoa, joka on alkuperäisessä muodossaan. Esimerkiksi pelkkien muistiinpanojemme varaan rakennettu analyysi olisi paljon epäluotettavampi. Nauhoitimme haastattelut JAMK:in digitaalisilla sanelukoneilla ja siirsimme tiedostot omalle H-asemalle heti haastattelujen jälkeen. Teimme myös varmuuskopiot tiedostoista omille tietokoneillemme. Sanelukoneiden palautuksen yhteydessä varmistimme, etteivät tiedostot jääneet sanelukoneen muistiin.

Aineiston litterointi on tyypillinen aineiston purussa käytetty menetelmä. Litterointi tarkoittaa sitä, että haastattelut muutetaan kirjoitettuun muotoon. Aineiston litteroinnista ei ole olemassa tarkkaa ohjetta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 138-140.) Halusimme litteroida haastattelut mahdollisimman tarkasti, jotta analysoitava aineisto olisi mahdollisimman luotettava.

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Sillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä yleiskuva. Kerätty aineisto valmistellaan johtopäätöksiä varten sisällönanalyysin avulla. (Mts. 103.) Sisällönanalyysin kuuluu erilaisia vaiheita, joiden avulla aineistoa tarkastellaan. Aineistoa voidaan luokitella, teemoitella, tyypitellä tai ryhmitellä eri lähtökohdista käsin. (Mts. 93.)

Olemme lukeneet aineistoa läpi useita kertoja tutustuen siihen huolellisesti. Olemme säilyttäneet teemahaastattelun teemat ja pyrkineet etsimään aineistosta tuloksia näiden teemojen alta. Lisäksi etsimme aineistosta samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Koska aineisto on pieni, ei muunlainen luokittelu ole tarpeen. Lisäksi tarkastelimme aineistoa tutkimuskysymysten kautta.

Olemme tulosten raportointi- ja analyysivaiheessa hieman muokanneet teemojen sisältöä siten, että osa vastauksista on siirtynyt toisen teeman alle. Tämä ei ole kuitenkaan vaikuttanut tuloksiin. Halusimme selkeyttää tulosten esittämistä pienillä muutoksilla.

9 TUTKIMUSTULOKSET

Koska tutkimustulokset on raportoitu pienestä aineistosta, emme halunneet erotella jokaisen tutkittavan vastausta toisistaan. Halusimme raportoida vastaukset siten, että tutkittavien tunnistaminen on mahdollisimman epätodennäköistä. Tähän seikkaan on kiinnitettävä erityistä huomiota, jotta tutkimuksen toteuttamisessa säilyvät eettiset periaatteet.

9.1. Henkilötiedot

Tutkimukseen osallistui kolme henkilöä, jotka olivat iältään 29-49-vuotiaita. Tutkimukseen osallistui sekä naisia että miehiä. Yhteistä kaikille tutkimukseen osallistuville oli se, että he olivat ohjautuneet TTT-projektiin työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Haastateltavien työpisteet ovat toimisto ja jälkkäri. Haastateltavat ovat olleet projektissa 9-15 kuukautta. Osalta haastateltavista löytyy sekä ensimmäisen asteen että toisen asteen tutkinto ja osalta ensimmäisen asteen tutkinto.

9.2. Koulutusasenteet

Halusimme selvittää haastattelujen avulla projektilaisten asennoitumista kouluttautumista kohtaan. Selvitimme myös haastateltavien lähipiirin koulutustaustaa ja -tilannetta. Tässä yhteydessä kysyimme myös lähipiirin työllisyystilannetta.

Kaikki tutkimukseen osallistuneet näyttävät suhtautuvan myönteisesti kouluttautumiseen. Koulutusten nähdään lisäävän ammatillista osaamista ja se on keino kehittää itseään. Myös opiskeltavan asian mielenkiintoisuus nousi tärkeäksi koulutusasenteeseen vaikuttavaksi seikaksi.

Kyllä siitä aina hyötyä on...uusia asioita oppii ja kaikenlaista, pysyy virkeänä.

Se on hyödyllistä ja siitä saa apua omaan työhön...

No se tuo ittelte varmuutta työhön ja hyvää mieltä sillein että on valmiuksia tehdä työtä ja erilaisia asioita tuolla työpaikalla...

...vaikee etukäteen tietää mitä siitä hyötyy, no kyllä kai, eiköhän siellä jotain ihan uusia, uusia juttuja opi...jos se tosiaan on sellanen mikä kiinnostaa niin...mut ei nyt kyllä ihan kaikki, kaikki kouluttautuminen ei nyt ole välttämättä ihan tarpeellisia, riippuu vähän mitä, mitä opetellaan.

Osalla haastateltavista lähipiiri koostuu pääasiassa toisen asteen tutkinnon suorittaneista ja tällä hetkellä työssäkäyvistä henkilöistä. Lisäksi lähipiiri koostuu opiskelijoista, eläkeläisistä ja äitiyslomalla olevista. Osalla puolestaan lähipiiri koostuu pääasiassa ensimmäisen asteen tutkinnon suorittaneista. Miltei kaikki heidän lähipiiristään ovat tällä hetkellä työttöminä.

9.3. Koulutushistoria ja –kokemukset

Kartoitimme haastateltavien koulutustaustan ja kokemuksia opiskelusta. Erittelimme haastattelussa peruskoulun ja muut opinnot. Halusimme tietää, millaisia kokemuksia heille on kertynyt eri kouluista ja tutkintojen suorittamisesta. Kysyimme haastateltavilta heidän saamastaan tuesta ja kannustuksesta, mutta myös negatiivisista kokemuksista. Halusimme tietää, mihin kouluttautumisen anti kulminoituu.

Peruskoulu

Kaikista haastateltavista löytyy yksi yhdistävä tekijä peruskouluajoilta. He kaikki ovat olleet tunnollisia tavalla tai toisella. Tunnollisuus näkyy siinä, ettei oppitunneilta ole oltu poissa ja vaadittavat tehtävät on tehty. Osa haastateltavista kertoo kokeneensa olleensa taka-alalla muihin koululaisiin nähden ja "menneensä porukan mukana" tuomatta sen enempää itseään esille.

Toinen yhdistävä tekijä on se, etteivät haastateltavat ole kokeneet saaneensa tukea vanhemmiltaan. Osa haastateltavista kuitenkin kokee, että he olisivat halunneet lisää tukea vanhemmiltaan. Osa haastateltavista puolestaan arvelee, ettei kannustuksella olisi ollut merkitystä. Haastateltavat ovat kuitenkin saaneet pääasiassa tukea opettajilta ja kavereilta. Osa ei ole saanut tukea lainkaan.

Positiiviset muistot peruskoulusta liittyvät kaikilla yhdessä tekemiseen esimerkiksi välitunneilla leikkimiseen ja pelaamiseen. Negatiivisista kokemuksista haastateltavat eivät juuri puhuneet; osa ei halunnut puhua niistä ja osa ei löytänyt negatiivisia kokemuksia peruskouluajoilta. Osa haastateltavista pystyi kuitenkin nimeämään epämiellyttäviä koulumuistoja. Muistot liittyivät lähinnä tuen puutteesta aiheutuneeseen ahdistukseen.

Muut opinnot

Kysyttäessä positiivisia ja negatiivisia opiskelukokemuksia, haastatteluissa korostuu ohjaajan merkitys opiskelussa. Ohjaajan tuki on koettu toisaalta vahvana ja edellytyksenä valmistumiselle mutta toisaalta tukea ei ole saatu lainkaan. Ohjaajan läsnäoloa ja tukea kuitenkin kaivataan opinnoissa. Osa näkee myös tärkeänä, että ohjaaja asettaa eräänlaiset raamit opetukselle ja on vaatimassa suorituksia opintojen edistämiseksi.

...mä oon tosi kiitollinen sillein et mä selvisin tästä koulutuksesta tai ihan siinä oli se opettaja, opettajan ansiota paljon, et hän kannusti niin paljon, että mä jaksoin...

No tietysti siinä ois opettaja voinu olla enemmän (läsnä)...se luotti siihen että oppilaat keskenään siellä tekee jotain, ja ei todellakaan, se ei tapahtu niin, ei ainakaan kaikkien kohalla, osa tarvii sitä että niitä vaihtaan siinä, kans vähä niinku osittain pakotetaankin jotain tekemään, ei se, sillan se ei muuten onnistu.

Lisäksi vastauksissa tuli ilmi myös innostava ilmapiiri ja yhdessä tekeminen. Tärkeäksi koettiin myös se, että teoriaopinnot ovat sovellettavissa käytäntöön ja että koulutuskokonaisuus on organisoitu hyvin.

No ehkä niinkun niistä kaikista (opinnoista) vois yleensä sanoo, et se jos on innostava ilmapiiri tai kivoja kavereita siellä tai tämmösiä että sitten innostuu siinä olemaan mukana...

...ehkä sellanen just joku tällänen ikävä kokemus vois olla sellanen turhauttava et kun istuu tunnilla ja huomaa sitten myöhemmin että ei niinku ymmärrä mitä järkeä siinä on...että ei oo mitään niinku yhteistä sen käytännön kanssa....ettei sillä niinku ollu mitään tarttumispintaa...

Parhaimmat kokemukset liittyvät työharjoitteluun, suorittamiseen ja itsensä voittamiseen.

...työharjoittelussa sitten oppi viikossa enemmän mitä kahessa vuodessa tuolla (teoriatunneilla)...mä en ois päässy koko koulusta jos mä en ois ollu työharjoittelussa...

Haastattelija: Miltä se opiskelu on tuntunut, mikä siinä on ollut mukavaa?

Haastateltava: No semmonen jotenkin, et siitä selviä ja saa aina jonkun asian tehtyä, saa sen valmiiks ja taas pääsee niinku siitä eteenpäin.

Haasteelliseksi opinnoissa oli koettu opintojen ja vapaa-ajan yhdistäminen toisiinsa. Haastetta tuotti myös perhe-elämän sovittaminen opiskeluun sekä kiireinen aikataulu. Osa ei kokenut opintojaan haasteelliseksi lainkaan.

No joskus aikataulu (tuntui ahdistavalta)...et mäkin tein jos, niinku vähän liian tiukkaa aikataulua joskus jossain vaiheessa ja sitten niinku se oma perhe-elämä välttämättä ei niinku sitten sovi sen kanssa...

Haastattelija: Jos ajattelet opiskelua noin yleensä niin mikä sun mielestä opiskelussa on haastavinta?

Haastateltava: No se että niitten opintojen kanssa on koko ajan naimisissa, ei oo silleen omaa vapaa-aikaa ellei sitä sitten osaa erottaa...

9.4 Työhistoria ja kokemukset työstä

Halusimme kartoittaa haastateltavien työkokemuksia. Kysyimme, miten he ovat kokeneet työyhteisön ja esimiehet. Eniten meitä kiinnosti tietää, miten tärkeänä haastateltavat kokevat työn tekemisen.

Haastateltavista osa on tehnyt koulutustaan vastaavaa työtä ennen TTT-projektiin tuloa, osa on taas päässyt tekemään koulutustaan vastaavaa työtä vasta TTT-projektissa. Osa haastateltavista kertoo myös tehneensä epäpätevänä erilaisia työtehtäviä, joihin heiltä löytyy tällä hetkellä koulutus. Kaikilta haastateltavilta löytyy työhistoriasta pääosin lyhyitä työrupeamia. Osalta löytyy työhistoriastaan pidempiäkin työsuhteita. Osa haastateltavista tekee tällä hetkellä koulutustaan vastaavaa työtä Jyväskylässä.

Kysyttäessä, mitä työelämä haastateltavien mielestä vaatii, saimme hieman erilaisia vastauksia. Haastateltavista osa kokee tärkeänä olla luotettava ja vastuuntuntoinen työntekijä. Haastattelusta nousi esiin myös työssä jaksamisen näkökulma.

Jos ois kokopäivätyötä ja tällästä niin se vaatis aika hirveesti jaksamista...ehkä työelämä vaatii sen mitä sille antaa että sitte kun osaa jättää itelle vähän niitä voimavaroja niin sitten jaksaa tehdä sitä työtä paremmin...eli just sellasta omaa työssäjaksamista, siihen pitää oppia...

Työyhteisöistä haastateltaville oli kertynyt erilaisia kokemuksia. Osalle ei ollut kertynyt negatiivisia kokemuksia lainkaan. Osa haastateltavista korosti työyhteisön toimivuutta: kun ristiriitoja ilmenee, työyhteisön merkitys vähenee. Kaikki haastateltavat kokivat työyhteisön kuitenkin tärkeänä osana työtä.

Kun tutkittavilta kysyttiin kokemuksia esimiehistä, osa haastateltavista ei osannut mainita minkäänlaisia ristiriitoja aiheeseen liittyen. Osa tutkittavista on puolestaan kokenut joidenkin esimiesten kanssa erimielisyyksiä. Osa haastateltavista toi puolestaan esille vain negatiivisia kokemuksia esimiehistään ennen nykyistä työsuhdettaan. Heidän kertomuksistaan ilmenee luottamuksen puute ja pettymys esimiehiin.

Haastateltavien vastauksista ilmenee, että jokainen heistä kokee työn tärkeäksi päämääräksi elämässä. Työ tarjoaa heille hyvinvointia: hyvää mieltä, merkitystä elämälle

ja osallisuuden tunteen. Työ nähdään myös palkintona opiskelusta ja se tarjoaa mielekästä tekemistä.

...se antaa elämälle kivasti merkitystä, että saa tehdä työtä ja täyttää, täyttää sopivasti elämää...

...huomannu iteki et on paljon tota ilosempi sitte muuten.

9.5 Elämänhallinta

Elämänhallinta-teemassa kartoitimme haastateltavien harrastuksia, vapaa-ajan viettotapoja, ongelmanratkaisutaitoja, sosiaalista tukea ja ylipäätään elämän mielekkyyttä.

Yhteistä kaikille haastateltaville on se, että heillä on jokin liikunnallinen harrastus.

Toisilla tutkittavilla harrastuksia oli enemmän kuin toisilla. Harrastukset toimivat haastateltavilla ongelmanratkaisukeinona, rentoutuskeinona ja tapana viettää aikaa perheen kanssa. Osalla harrastukset tukevat myös ammatillisia valmiuksia.

Kun kysyttiin, mistä haastateltavat nauttivat eniten arjessa, toivat haastateltavat esille eri näkökulmia. Arjessa nautitaan harrastuksista, työn tekemisestä, perheen kanssa vietetystä ajasta ja elämän tasapainoisuudesta. Elämän tasapainoisuus koostuu haastateltavien mielestä muun muassa työstä, harrastuksista, toimivasta arjesta ja ongelmattomista perhesuhteista.

Stressiä haastateltaville aiheuttaa eniten kiire, oma ja lähipiirin huono taloudellinen tilanne sekä ongelmalliset perhesuhteet. Haastateltavat purkavat stressiä työn teolla, harrastuksilla, puhumalla ja viettämällä aikaa perheen kanssa. Kiirettä ja stressiä haastateltavat vähentävät myös organisoimalla arkea.

No se että yks päivä viikossa, viikonloppuna, että, että sinä päivänä voi ihan päättää että mitä haluaa tehdä, on joku päivä ja joku ilta sellanen viikolla että ei oo etukäteen suunniteltu, niin sitten, sitten voi just tehdä sillon mitä huvittaa...ja siinä ladata akkuja.

Vastauksista nousi esiin eräänlainen ongelmien sivuuttaminen. Osa haastateltavista ikään kuin pakenee ongelmatilanteita toimintaan, kuten harrastuksiin tai työhön. He eivät pyri aktiivisesti ratkaisemaan ongelmatilanteita vaan luottavat ongelmien ka-

toavan ajan kuluessa. Osalla ongelmanratkaisutaidot näyttivät olevan paremmat; he tiedostivat hyvin omat kehityshaasteensa ja työstivät niitä tietoisesti.

Kysyttäessä, kenen kanssa jaat ilot ja surut, jokainen haastateltava mainitsee jonkun henkilön lähipiiristään. Kysymys ei ollut kuitenkaan kaikille helppo, sillä osalla henkilöiden nimeäminen oli vaikeaa. Vastauksista välittyy sellainen kuva, että keskustelu jää pinnalliseksi; tunteista ei puhuta vaan keskitytään arkipäivän tapahtumiin.

Kysyimme haastateltavien tyytyväisyyttä elämäntilanteeseensa asteikkokysymyksellä 0-5. Asteikolla 0 merkitsee sitä, ettei henkilö ole lainkaan tyytyväinen elämäänsä ja 5 puolestaan sitä, että hän on todella tyytyväinen elämäänsä. Kaksi kolmesta sijoittaa itsensä asteikon yläpäähän, positiivisemmalle puolelle. He kertovat olevansa tyytyväisiä elämäänsä. Yksi antaa elämäntilanteelleen arvosanan 2-3. Tällä hetkellä heidän elämässään kantavia tekijöitä ovat ihmissuhteet, työ, lähipiirin hyvinvointi ja oma hyvinvointi.

9.6 Mielenkiinto opiskeluun TTT-projektissa

Tässä teemassa halusimme selvittää, ovatko haastateltavat suorittaneet jonkin tutkintoon johtavan koulutuksen TTT-projektissa. Osoittautui, että kukaan haastateltavista ei ollut suorittanut tai aloittanut ammatillista tutkintoa TTT-projektissa. Halusimme näin ollen selvittää, ovatko he olleet tietoisia tällaisesta mahdollisuudesta ja miksi he eivät ole olleet halukkaita suorittamaan tutkintoa.

Lisäksi kysyimme, ovatko he saaneet tukea tutkinnon suorittamisen suunnitteluun ja keneltä tukea on mahdollisesti saatu. Halusimme lisäksi selvittää, kuinka opinnot tulisi järjestää, jotta motivaatio tutkinnon suorittamiselle syntyisi.

Haastateltavien vastauksista ilmeni, että vain osa heistä on tiennyt tutkinnon suorittamisen mahdollisuudesta. Osa tutkittavista oli kuullut muiden suorittavan oppisopimuskoulutusta TTT-projektissa, mutta heille itselleen ei oltu tarjottu opiskelumahdollisuutta. Osa haastateltavista toivoo, että heille olisi tarjottu mahdollisuutta tutkinnon suorittamiseen. Mukavan työn tekeminen on lisännyt heidän motivaatiotaan opiskella. Osalla haastateltavista ei löydy tähän mielenkiintoa taustalla olevan tuoreen tutkinnon vuoksi.

Haastatteluissa tuli ilmi, että yhdelle tutkittavista oli kerrottu opiskelumahdollisuudesta ainoastaan työhöntulohaastattelussa. Keskustelua aiheesta ei siis ole käyty projektikoordinaattorin tai työpisteen vastaavan kanssa myöhemmin työsuhteen edetessä. Yksi haastateltavista puolestaan toi ilmi, että esimiehet valitsevat usein taustakoulutusten perusteella sopivimmat henkilöt tutkinnon suorittamiseen.

Kysyimme tutkittavilta myös sitä, kuinka opetus tulisi järjestää, jotta he lähtisivät opiskelemaan ja se olisi heille mahdollisimman mielekästä. Mielekkyys koostuu käytännön läheisestä opiskelusta, vapaamuotoisesta opiskelusta ja kannustavasta ohjajasta. Osa toivoi opintojen olevan vahvasti ohjattua ja toiset pitivät mielekkäämpänä itsenäisempää opiskelua. Kaikki korostivat kuitenkin kannustavan opettajan tärkeyttä. Haastatteluissa mainittiin myös edullisen koulutuksen tärkeys. Tämä seikka ei kuitenkaan vaikuta oppisopimuskoulutukseen, sillä se on opiskelijalle ilmaista.

Vaikka haastateltavat osasivat nimetä opiskelua edesauttavia seikkoja, oli kysymys heille haasteellinen. Vastauksista korostui tiedon puute: haastateltavat eivät olleet juurikaan tietoisia siitä, missä, millä aikataululla, kenen kustantamana ja miten opiskelu TTT-projektissa järjestetään. Heidän oli selkeästi vaikea hahmottaa opintojen kokonaisuutta. Osa mietitytti myös omat kyvyt suoriutua opinnoista. Vastauksista korostui lisäksi työkavereiden ja ohjaajan antama esimerkki. Haastateltavat kokivat, että seuraamalla muita he oppivat parhaiten.

Vaikka osalla haastateltavista ei löydy mielenkiintoa tutkinnon suorittamiseen, ovat he kiinnostuneita suorittamaan pienempimuotoisia koulutuksia. Koulutusten tulisi olla ammattitaitoa tukevia ja työpaikan tarpeesta lähteviä.

9.7 Voimaantuminen

Voimaantumisteemassa pyrimme kartoittamaan eri kysymysten valossa haastateltavien mahdollista voimaantumista projektissa. Olemme pyrkineet löytämään mahdollisia muutoksia ajattelussa ja asenteissa. Olemme kysyneet myös projektin tarjoamista työkaluista: ovatko haastateltavat oppineet uusia taitoja tai saaneet keinoja ongelmien ratkaisemiseksi. Meitä kiinnosti kuulla myös kokemuksia työyhteisöstä. Lopuksi kartoitimme haastateltavien ajatuksia tulevaisuudesta.

Kun kysyimme, onko haastateltavien kiinnostunut lisääntynyt opiskelua kohtaan TTT-projektin aikana, osa vastasi kyllä. Haastateltavat kertovat itse työn tai projektin järjestämien koulutusten lisännen kiinnostusta. Osalla kiinnostus on ollut aina olemassa, eikä projekti ole siis lisännyt vai vähentänyt sitä. Lisäksi haastateltavien mielenkiinto on lisääntynyt harrastuksia ja työtä kohtaan.

Muutokset ajattelussa näkyvät haasteltavien osalta kohentuneena mielialana. Osalla suhtautuminen työn tekemiseen on muuttunut myönteisemmäksi.

No kyl tää on varmasti niinku piristäny...

...se jännitys sen työn tekemiseen on vähentynyt kun omat taidot on lisääntyny...niin varmaan sellanen luottamus omiin taitoihin on kasvanu niin se tuo...enemmän lepposan asenteen työn tekemiseen...ja luottamuksen siihen että pystyy tekee haastavampiakin asioita...

Haastateltavat kertovat, että he ovat oppineet joitakin uusia taitoja. Kaikilla taitojen karttuminen liittyy työtehtäviin, osa huomaa omien sosiaalisten taitojen karttuneen. Haastateltavat ovat kokeneet saavansa projektista ongelmanratkaisutaitoja työssä eteen tulleisiin ongelmatilanteisiin. Osa kokee sitoutumisen työhön ja työrytmiin helpommaksi. Nimenomaan työrytmi on opettanut heille vastuunottoa. Osa puolestaan kertoo tulleen kärsivällisemmäksi.

Käsiteltäessä työyhteisöä ilmeni, että kaikki haastateltavat pitävät työyhteisöään tärkeänä. He kokevat kuuluvansa joukkoon, tulevansa kuulluksi ja voivansa ilmaista mielipiteensä. Osa kokee työyhteisön todella tärkeänä, sillä se tarjoaa sosiaalisia suhteita ja auttaa jaksamaan työssä sekä motivoi työhön. Kukaan ei osaa nimetä minkäänlaisia ristiriitaa työyhteisössä.

Tulevaisuuteen haastateltavat suhtautuvat pääasiassa positiivisesti. Osalta löytyy tulevaisuuden suhteen enemmän tavoitteita ja päämääriä kuin toisilta. Osalla haastateltavista elämän painopiste sijoittuu nykyhetkeen, osalla tulevaisuuteen. Kaikilta löytyy kuitenkin alustava suunnitelma työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle. Kysyttäessä unelmista, jokainen toi esille haaveilevansa jostakin. Haastateltavat pyrkivät kuitenkin välttämään unelmointia suuremmissa mittakaavassa pettymysten pelossa.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuskysymyksemme olivat siis seuraavat:

- 1) Mikä motivoi projektilaista suorittamaan ammatillisen tutkinnon Tahto Tehdä Työtä -projektissa?
 - a. Mikä synnyttää ja ylläpitää motivaatiota?
 - b. Mikä haittaa motivaation syntymistä ja ylläpitämistä?
- 2) Mikä on motivaation ja voimaantumisen välinen suhde?

Koska toinen tutkimuskysymys on täysin teoreettinen, käsittelemme sitä johtopäätösluvun loppupuolella omana osionaan. Tutkimustulokset käsitellään siis ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla. Olemme tuoneet tuloksissa ilmi kaikki havaitsemamme seikat, sillä pienen aineiston vuoksi on hankala todeta niistä keskeisimmät. Vertaamme tuloksia myös TTT-projektissa aiemmin tehtyyn asiakastyytyväisyyskyselyyn (ks. luku 8.4.). Tuomme esille myös muita tutkimuksia.

Tutkimustuloksista voidaan todeta, että kaikilta vastaajilta löytyy motivaatiota opiskelua kohtaan. Toiset ovat motivoituneita suorittamaan tutkintoon johtavan koulutuksen, toiset ovat kiinnostuneita vain pienempimuotoisista koulutuksista. Näin ollen alkuperäinen oletus tutkittavien motivaation puuttumisesta ei toteudu. Tutkittavat eivät ole kuitenkaan aloittaneet TTT-projektissa opintoja, joten tähän vaikuttavat tekijät löytyvät myös muualta kuin henkilön motivaatiosta.

Tutkimuksemme tulokset ovat siis seuraavat:

Motivaatiota synnyttävät ja ylläpitävät tekijät

Sisäiset tekijät

- itsensä kehittäminen
- myönteinen opiskeluasenne

- opiskeltava aihe mielenkiintoinen
- onnistumisen kokemukset

Ympäristötekijät

- kannustava ohjaaja
- opintojen vapaamuotoisuus/ ohjattu opiskelu
- innostava ja miellyttävä oppimisympäristö
- yhdessä toimiminen

Muut tekijät

- teorian sovellettavuus käytäntöön
- käytännönläheinen opiskelu
- työllistyminen
- ammattitaidon kehittäminen
- työn mielekkyys

Tutkittaessa opiskelumotivaatiota synnyttäviä ja ylläpitäviä tekijöitä, aineistosta löytyi sekä sisäisiä että ulkoisia tekijöitä. Tiedonjano kannustaa itsensä jatkuvaan kehittämiseen ja uuden oppimiseen. Tiedonjanon ja myönteisen opiskeluasenteen voidaan ajatella olevan ihmisestä itsestään lähteviä tekijöitä, jotka synnyttävät sisäistä motivaatiota. Sisäisen motivaation syntyminen on opintojen suorittamisen kannalta suotuisampaa verrattuna ulkoiseen motivaatioon, sillä silloin toiminta on ihmisestä itsestään lähtevää (ks. luku 5.2.). Opintojen suorittaminen ei tällöin pohjaudu pakko-tilanteeseen.

Aineistosta nousi lisäksi motivoivana tekijänä opiskeltavan aiheen mielenkiintoisuus. Yksilö suuntaa mielenkiintonsa niihin aiheisiin, jotka hän kokee merkitykselliseksi itselleen (ks. luku 5.1.). Tämän vuoksi opiskeltavan aiheenkin on oltava yksilön näkökulmasta mielenkiintoinen. Mielenkiintoinen opiskeluaihe synnyttää positiivisia tunteita, jotka edesauttavat motivaation syntymistä. Tunteiden vastainen toiminta, kuten pakon edessä opiskelu, haittaa motivaation syntymistä. Kun ihminen suuntaa energiansa mielekkääseen toimintaan, synnyttää se edelleen lisää voimavaroja.

Tutkittavat toivat esille, että itsensä voittaminen on tärkeä seikka motivaation ylläpitämisessä. Itsensä voittamiseen liittyy läheisesti myös onnistumisen kokemukset ja tehtävistä suoriutuminen. Tutkittaville on siis tärkeää, että he voivat kokea opinnoissa onnistumisen tunteita ja ahaa-elämyksiä. Jollekulle mielihyvää tuottaa mahdollisimman monen tehtävän suorittaminen, toiselle taas "itsensä ylittäminen". Näin ollen motivaation ylläpitämiseksi on tärkeää, että opinnot rakentuvat opiskelijan näkökulmasta mielekkäällä tavalla.

Aineistosta voidaan päätellä, että ylläpitääkseen motivaatiota, tutkittavat tarvitsevat myös kannustavan ohjaajan tukea. Ohjaajan on oltava läsnä ja käytettävissä, mutta hänen on annettava myös tilaa itsenäiselle työskentelylle. Opintojen on ylipäätään rakennuttava siten, että se on käytännön läheistä ja sovitettavissa muuhun elämään.

Sekä Silvennoisen (1999) että Markkasen, Kohosen ja Niemisen (2007) tutkimuksissa tuotiin esille yhteneviä seikkoja oman tutkimuksemme kanssa. Heidänkin tutkimuksissaan korostettiin opintojen käytännölläisyyttä. Teoriaopintoja ei koettu mielekkääksi tavaksi oppia vaan ammattitaidon koetaan karttuvan käytännön työssä. Lisäksi Markkasen tutkimuksessa pitkäaikaistyöttömät ovat kokeneet ohjaajan tuen tärkeäksi. Tutkittavat ovat kokeneet myös opintojen räätälöinnin heille itselleen sopivaksi tärkeänä motivoivana tekijänä.

Ihmiset tarvitsevat sosiaalisia yhteyksiä eli tukea ja vahvistusta ajatuksilleen ja tunteilleen. Ympäristöllä on siis vaikutusta yksilön motivaatioon (ks. luku 5.2.). Koska sosiaaliset yhteydet vaikuttavat yksilön motivaatioon, nousee myös työyhteisön merkitys esille. Aineistosta ilmenee, että tutkittavat kokevat työyhteisön tärkeänä. Tämä on motivaatiota ylläpitävät tekijä, sillä oppisopimuskoulutus suoritetaan työyhteisössä.

Silvennoisen tutkimuksen mukaan työttömät katsovat koulutusta hyötönäkökulmasta; kynnys koulutuksen aloittamiselle kasvaa jos työllistyminen on epävarmaa koulutuksen jälkeen. Koulutuksesta on siis saatava selkeä, konkreettinen hyöty. Tämä seikka tuli esille myös omassa tutkimuksemme. Työ koetaan tavoiteltavaksi päämääräksi ja opiskelu on väylä sen saavuttamiseksi. Lisäksi työ osoittautui tutkimuksemme motivoivana tekijänä muistakin näkökulmista. Työstä saatu ahaa-elämys ja mielekkäänä koettu työ motivoivat opiskeluun. Motivoivana tekijänä toimii myös

halu kehittää ammattitaitoaan. Tämän hetkinen työ koetaan niin mielekkäänä, että tutkittavat haluavat kehittyä työssä ja vastata työn asettamiin haasteisiin kouluttamalla itseä. Myös asiakastyytyväisyyskysely toi ilmi, että koulutusmotivaatiota kasvattaa halu työllistyä ja oman osaamisen täydentäminen.

Motivaation syntymistä ja ylläpitämistä haittaavat tekijät

- taustalla tuore ammattialaan liittyvä tutkinto
- vapaa-ajan ja opintojen yhteensovittamisen vaikeus
- epätietoisuus oppisopimuksen järjestämisestä projektissa
- epävarmuus omista kyvyistä opiskella

Tutkimuksemme mukaan motivaatiota opiskella heikentää tuore tutkinto. TTT-projekti tarjoaa näin ollen henkilölle tilaisuuden hankkia työkokemusta opiskelemaan alalta. Tämän vuoksi on ymmärrettävää, ettei henkilö ole kiinnostunut aloittamaan oppisopimuskoulutusta TTT-projektissa. Tämän henkilön elämäntilanteen kannalta on mielekkäämpää keskittyä työkokemuksen hankkimiseen kouluttautumisen sijaan. Tässä täyttyy niin projektillaisen kuin projektinkin tavoite: ammatillisen kasvun kehittäminen. Työkokemuksen hankkiminen nähtiin tärkeäksi myös asiakastyytyväisyyskyselyn mukaan.

Vapaa-ajan erottaminen opiskelusta koettiin tutkimuksemme mukaan haastavaksi. Päätoiminen opiskelu koetaan ylikuormittavaksi ja sen koetaan vaikuttavan haittaavasti vapaa-aikaan. Aineiston perusteella voidaan päätellä, että kyse voi olla arjen organisointikyvyn puutteellisuudesta. Henkilöt eivät löydä elämän eri osa-alueiden välille tasapainoa. Koska opinnot koetaan ylikuormittavuuden vuoksi epämiellyttävinä, vaikuttaa se todennäköisesti opiskelumotivaatioon.

Myös epävarmuus omista kyvyistä opiskella voi heikentää opiskelumotivaatiota. Tämä tutkimuksemme tulos näyttäytyy myös Silvennoisen ja Markkasen ym. tutkimuksissa. Luottamusta omaan kykyihin voidaan lisätä ohjauksen avulla. Markkasen ym. tutkimuksessa onnistumisen kokemukset muuttivat tutkittavien näkemystä omasta

itsestä oppijana myönteisemmäksi. Näin ollen ohjaajan rooli on merkityksellinen motivaation syntyisessä ja ylläpitämisessä.

Tutkimuksestamme nousi esille, etteivät tutkittavat olleet juurikaan tietoisia oppisopimuksen järjestämisestä TTT-projektissa. Osa ei ollut ollenkaan tietoinen opiskelumahdollisuudesta ja osa ei tiennyt sen toteutuksesta. Tästä voidaan päätellä, että projektin toiminnot eivät vastaa asetettuihin tavoitteisiin. Silvennoisenkin tutkimuksen perusteella on tärkeää, että tietoa lisätään, sillä tiedonpuute heikentää motivaatiota.

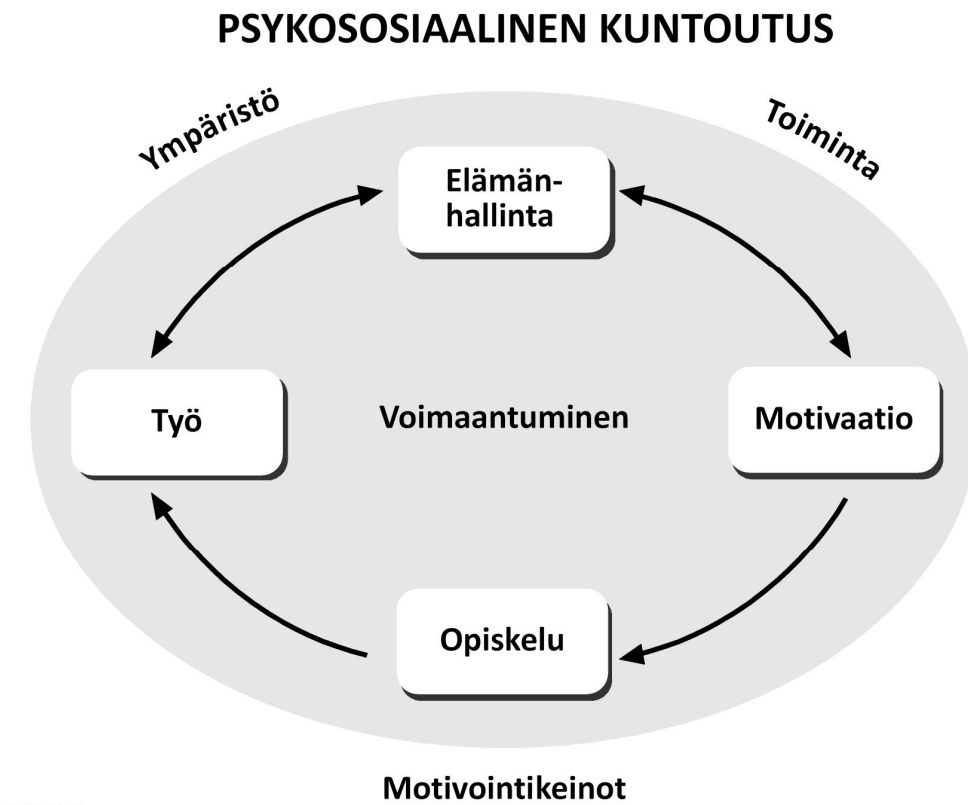
Motivaation ja voimaantumisen välinen suhde

Motivaatiossa ja voimaantumisessa voidaan nähdä useita samankaltaisuuksia. Ne sisältävät samaa käsitteistöä, kuten autonomia ja kompetenssi, ja ne voidaan luokitella samankaltaisiin osaprosesseihin. Molemmat ilmiöt ovat henkilökohtaisia ja sosiaalisia prosesseja. Kumpaakaan ilmiötä ei voida siirtää yksilöltä yksilölle, mutta motivaatiolle ja voimaantumiselle voidaan luoda suotuisat puitteet (ks. luku 5 ja 7).

Särkelä (2001, 64) tuo esille toiminnan ja motivaation välisen kehämäisen yhteyden. Hänen mukaansa ei voida sanoa, kumpi tuottaa kumpaa. Toiminta voi siis johtaa motivaation syntymiseen ja toisin päin. Toiminnan merkitys nousee myös Siitosen voimaantumisteoriassa (ks. luku 7.1.3).

Vaikka motivaatioteorioissa ja voimaantumisteorioissa löytyy paljon yhteneväisyyksiä, ei voida sanoa, ovatko ne yksi ja sama ilmiö. Motivaatiosta ja voimaantumisesta on myös vaikea hahmottaa keskeiset erot. Siitosen mukaan motivaatio ja voimaantuminen ovat erillisiä ilmiöitä, mutta tutkimuksia ei ole kuitenkaan tehty puolesta tai vastaan (ks. luku 7.1).

Koska motivaation ja voimaantumisen välinen suhde ei ole yksiselitteinen, on vaikea todentaa edeltäkö motivaatio voimaantumista tai toisin päin. Olemme yrittäneet hahmottaa motivaation ja voimaantumisen välistä yhteyttä kuvion 3 avulla. Kuvio on luotu psykososiaalisen kuntoutuksen näkökulmasta.



KUVIO 3. Motivaatio ja voimaantuminen psykososiaalisessa kuntoutuksessa.

Kuvio pohjautuu Siitosen ajatukseen siitä, että motivaatio ja voimaantuminen ovat erillisiä prosesseja. Se ilmentää myös ajatusta, että kaikki tekijät vaikuttavat toisiinsa, eikä niiden välillä ole selkeitä syy-seuraussuhteita. Tehdäkseen työtä pitkäaikaistyötön tarvitsee elämänhallintaa. Toisaalta työn tekeminen synnyttää elämänhallintataitoja. Siitosen mukaan elämänhallinta kuuluu olennaisena osana voimaantumisprosessiin. Ilman elämänhallintaa ei siis voi voimaantua.

Elämänhallintataidot voivat synnyttää motivaation opiskeluun, joka taas mahdollistaa työn tekemisen. Myös motivaatio voi synnyttää toimintaa ja sitä kautta elämänhallintaa. Taustalla vaikuttaa lisäksi ympäristö.

Psykososiaalisen kuntoutuksen näkökulmasta olennaisinta on ymmärtää, ettei ketään voi voimaannuttaa, sillä se on yksilön sisäinen ja sosiaalinen prosessi. Sille voidaan kuitenkin luoda olosuhteet, jossa voimaantuminen on mahdollista. Lisäksi on muistettava, että voimaantuminen on yksilöllinen prosessi. Jokainen kokee voimaantumisen siis eri tavalla.

Pohdimme tuloksia analysoidessamme, ovatko tutkittavat voimaantuneet ja onko sillä merkitystä motivaation syntymiselle ja ylläpitämiselle. Heissä on selkeästi merkkejä voimaantumista. Kohonnut mieliala, asioihin sitoutuminen, positiivinen elämänasenne, vastuunottaminen ja päämäärien asettaminen ovat voimaantuneen henkilön tunnusmerkkejä. Projekti on siis tarjonnut tutkittaville jotakin, mikä on tukenut voimaantumista. Emme voi kuitenkaan todeta, ovatko tutkittavat voimaantuneet täysin vai osittain, sillä voimaantumisprosessi on aina henkilökohtainen. Havaintomme harjoittelujaksoilta tukevat ajatusta siitä, että tutkittavissa on käynnistynyt positiivinen muutos.

Positiivisen muutoksen mahdollisuutta tukee myös asiakastyytyväisyyskyselyn tulokset. Vastaajat ovat kokeneet projektin vaikuttavan myönteisesti heidän elämäntilanteeseensa. He kertovat muun muassa, että sosiaaliset suhteet ovat parantuneet, elämään on saatu lisää sisältöä, tiedot ja taidot ovat karttuneet, mieliala on kohonnut, usko omaan kykyihin on lisääntynyt ja he ovat kokeneet tarpeellisuuden tunteita. Projektin positiivinen vaikutus näkyy myös halussa hakeutua koulutuksiin sekä oivallusten saamisessa. Oivalluksilla tarkoitetaan niitä asioita, jotka ovat vaikuttaneet projektin elämänhallintaan. Kyselyyn vastanneet mainitsevat muun muassa seuraavia oivalluksia: oman osaamisen tiedostaminen, halu kehittyä, tulevaisuudensuunnitelmien selkiytyminen, yhteistyötaitojen kehittyminen ja työrytmin ylläpitäminen.

Aineiston pohjalta voidaan todeta, ettei voimaantuminen välttämättä synnytä opiskelumotivaatiota. Aineisto ei kuitenkaan poissulje sitä näkökulmaa, etteikö voimaantumisen voisi olla motivaatiota vahvistavaa vaikutusta. Ajatusta voimaantumisen synnyttämästä motivaatiosta tukee myös Takasen (2005, 230) tekemät tulkinnat Siitosen voimaantumisteoriasta.

Motivaation ja voimaantumisen välistä yhteyttä on hankala pohtia, koska ilmiöt ovat moniulotteisia. Niiden välistä suhdetta onkin vaikea hahmottaa, koska aiheesta ei ole olemassa aiempia tutkimuksia. Motivaatiosta, voimaantumista ja elämänhallinnasta on kirjoitettu teoksia, mutta niiden välistä yhteyttä ei ole todennettu. Näin ollen tutkimuskysymyksemme itsessään voisi olla opinnäytetyön aihe.

Muita huomioita

Aineistoa analysoidessamme havaitsimme asioita, jotka eivät suoranaisesti liittyneet tutkimuskysymyksiin. Koemme ne kuitenkin tärkeinä seikkoina projektin kehittämistä ajatellen. Haastatteluista kävi ilmi, etteivät kaikki olleet mieltäneet itseään projektilaisiksi. He toivat ilmi monessa yhteydessä, etteivät ole osallistuneet projektiin. He olivat tietoisia TTT-projektin olemassa olosta ja toiminnasta, mutta eivät mieltäneet itseään osaksi sitä. Näin ollen projektin palvelut ovat jääneet hyödyntämättä, eikä projektin vaikuttavuutta ja antia osata arvioida. Ainoastaan TTT-projektin järjestämä prosessikoulutus nähtiin TTT-projektin toimintana. Muut projektin järjestämät koulutukset ja toiminnot eivät olleet hahmottuneet tutkittaville.

Tutkittavat kertoivat lisäksi haastatteluissa, että aiemmissa opinnoissa heidän motivaatiotaan on heikentänyt perhe-elämän sovittaminen opiskeluun. Tähän liittyy olennaisesti kiire. Perhe-elämä ja kiire eivät tällä hetkellä nousseet motivaatiota heikentäviksi tekijöiksi, mutta ne ovat selkeästi mahdollisia merkittäviä tekijöitä. Silvennoinenkin tuo tutkimuksessaan esille perhe-elämän vaikutukset koulutusaktiivisuuteen.

Tuloksista voidaan todeta, että projekti on toiminut jokaisen kohdalla pääasiassa positiivisella tavalla. Osa on saanut mahdollisuuden tehdä oman alan työtä käytännössä ja näin ollen saanut tukea ammattitaidon kehittymiselle. Osa on saanut oivan mahdollisuuden tutustua aivan uuteen alaan ja löytää sen kautta innostusta hankkia uuden ammatin.

11 POHDINTA

Koska aineistomme on pieni, eivät tulokset ole millään tavalla yleistettävissä TTT-projektiin. Kyseessä on kolmen henkilön näkemykset ja kokemukset asioista. Tulokset antavat kuitenkin viitteitä motivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Mikäli tutkimus toteutettaisiin suuremmalla joukolla, olisivat motivaatioon vaikuttavat tekijät todennä-

köisesti moninaisemmat. Tätä ajatusta vahvistavat havaintomme harjoittelujaksojen ajalta sekä Silvennoisen tutkimus.

Tutkimus lisäsi kuitenkin tietoa projektilaisten opiskelumotivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen ennakko-oletusten vastaisesti motivaatioon vaikuttavat myös ympäristötekijät. Tämä on tärkeä tieto jatkoprojektin kehittämisen kannalta.

Tutkimuksen toteuttaminen

Pohdimme prosessin aikana sitä, kuinka tutkimuksen olisi voinut toteuttaa vielä paremmin. Haastateltavien määrä olisi pitänyt olla suurempi tuloksien kattavuuden varmistamiseksi. Tutkimustulokset olisivat varmasti olleet erilaiset, mikäli alkuperäinen suunnitelma olisi toteutunut tutkimusjoukon suhteen. Olisimme halunneet haastatella kolmea oppisopimuskoulutuksen aloittanutta tai suorittanutta henkilöä ja kolmea henkilöä, jotka eivät ole aloittaneet tai suorittaneet oppisopimuskoulutusta TTT-projektissa.

Pohdimme syitä siihen, miksi emme pystyneet toteuttamaan tutkimusta halutulla joukolla. Yhtenä syynä voidaan nähdä haastattelujen suunnittelun puutteellisuus. Tutkimusjoukko olisi pitänyt hankkia paljon aiemmin. Lisäksi haastateltavien motivointiin olisi voinut paneutua paremmin. Tämä on kuitenkin resurssikysymys, mihin on vaikea vaikuttaa. Esimerkiksi elokuvaclipuilla tai muilla vastaavilla hyödykkeillä tutkimukseen motivoiminen olisi varmasti tuottanut suuremman tutkimusjoukon, mutta Jyvälän resurssit eivät voineet mahdollistaa tällaista menettelyä.

Voi kuitenkin olla, että syyt tutkimukseen osallistumattomuudella voi olla syvemmällä. Koska pitkäaikaistyöttömien aktivointi on itsessään haastavaa yhteiskunnassa, voi ilmiö siirtyä laajemmasta näkökulmasta pienempään kontekstiin. Jos pitkäaikaistyöttömän on vaikeaa aktivoitua työhön, koulutukseen tai ylipäätään itsensä kehittämiseen, voiko häneltä odottaa osallistumista tutkimukseenkaan? Pitkäaikaistyöttömiä on vaikea saada innostumaan asioista ja sitoutumaan niihin. Vastuun ottaminen ja vastuun kantaminen voi olla haastavaa (ks. luku 4.2.1.).

Osallistumattomuus tutkimukseen voi kiellä siitä, ettei projektilainen usko oman tilanteensa paranemiseen kehittämistyön kautta. Hän on voinut kovien kokemusten

saattelemana menettää uskonsa erilaisiin rakenteisiin ja kokee näin ollen parempana pysyä syrjässä. Myös oma elämäntilanne voi vaikuttaa kiinnostuksen määrään; omassa elämässä esiintyvät ongelmat voivat tuntua tärkeämmiltä kuin projektin kehittäminen.

Projektissa toteutettu asiakastyytyväisyyskysely voi ilmentää aktivoinnin haasteellisuutta. Vaikka kyselyn vastausprosentti oli melkein 30 %, ei se ilmennä kuitenkaan 70 % projektilaisen ajatuksia. Kysely antaa positiivisen kuvan projektin toiminnasta, mutta väistämättä herää kysymys, onko se koko totuus? Ovatko ne 70 %, jotka eivät ole vastanneet kyselyyn, juuri niitä henkilöitä, joita todellisuudessa pitäisi tutkia? Ovatko kyselyyn vastanneet henkilöt motivoituneimpia yksilöitä, jolloin heidän mielipiteensä muodostaa yleiskuvan projektista? Ehkä tutkimuksessamme on käynyt samoin; motivoituneimmat yksilöt ovat osallistuneet siihen ja passiivisimmat jääneet tutkimuksen ulkopuolelle.

Pohdimme tutkimusprosessin aikana, mikä olisi ollut mielekkäämpi tapa toteuttaa tutkimus. Menetelmiä olisi voinut käyttää monipuolisemmin kattavan aineiston varmistamiseksi. Jos tekisimme vastaavan tutkimuksen nyt, käyttäisimme kolmen menetelmän yhdistelmää: kyselyä, syventävää haastattelua ja havainnointia. Kysely kartoittaisi kaikkien projektilaisten mielipiteitä ja kokemuksia. Syventävällä haastattelulla voitaisiin tutkia kyselystä nousseita keskeisiä teemoja. Lisäksi havainnointi täydentäisi kyselyä ja haastatteluja. Havainnoinnilla voitaisiin tavoittaa juuri ne henkilöt, jotka eivät ole osallistuneet kyselyyn ja haastatteluun.

Haastattelulomakkeemme teemat kartoittavat motivaation syntymistä pääasiassa yksilönäkökulmasta. Näkökulmaa olisi voinut laajentaa käsittelemään myös ulkoisia tekijöitä. Aineistoa olisi voinut kerätä myös muilla tavoilla esimerkiksi projektikoordinaattorin ja oppisopimuskoulutusta järjestävien yhteistyötahojen haastatteluilla.

Tutkimuksen raportointia ovat hankaloittaneet pieni aineisto ja TTT-projektin dokumentoinnin puutteellisuus. Koimme haasteelliseksi kerätä TTT-projektiin liittyvät tiedot ikään kuin "pala palalta", koska tiedot eivät olleet saatavilla virallisina dokumentteina. Suurin osa tiedosta onkin kerätty suullisena tiedonantona. Projektin päättymisen lisäksi osaltaan haasteellisuutta, sillä vähäisetkin dokumentit hävitettiin tai emme päässeet hyödyntämään niitä.

Pieni aineisto on aiheuttanut sen, ettemme ole voineet raportoida tutkimustuloksiamme tarkasti. Emme ole voineet eritellä jokaisen vastausta erikseen, sillä se vaarantaisi tutkittavien anonymiteetin. Olemme tutkimuksen aikana luvanneet tutkittaville, ettei heidän vastauksiaan voida tunnistaa opinnäytetyöstä. Olemme näin ollen halunneet säilyttää tutkimuksen eettisyyden toteuttamalla sen sovitulla tavalla. Vaikka tutkimuksemme luotettavuus voi kärsiä tuloksien epätarkasta raportoinnista, olemme asettaneet eettisyyden etusijalle.

Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksemme luotettavuutta lisää se, että olemme raportoineet tutkimuksen toteuttamisen mahdollisimman tarkasti. Luotettavuus tulee esille myös siinä, että olemme raportoineet tulokset rehellisesti. Ne on myös tulkittu todennäköisesti oikein, sillä molemmat tutkijat ovat olleet yksimielisiä tuloksista. Mahdolliset kysymysten väärinymmärrykset on pystytty välttämään ja korjaamaan jo haastattelutilanteissa.

Tutkimuksen luotettavuuteen voi lisäksi vaikuttaa tutkittavien ja tutkijoiden välinen suhde. Koska tutkittavat ja tutkijat ovat tunteneet toisensa jo harjoittelujaksojen aikana, on se voinut madaltaa kynnystä osallistua tutkimukseen. Tutkittavat ovat voineet kokea mielekkäänä tutun haastattelijan, jolloin asioista puhuminen haastattelun yhteydessä on ollut helpompaa. Toisaalta tutulle haastattelijalle voi olla vaikeampaa kertoa asioista. Aina on lisäksi olemassa mahdollisuus, että tutkittavat pyrkivät mielittämään vastauksillaan.

Harjoittelujaksojen aikana kerätty kokemus voi olla tutkimustulosten tulkintaan vaikuttava tekijä. Tietty kuva ja käsitys projektista ja tutkittavista voivat vaikuttaa tulosten tulkintaan. Toisaalta projektin laaja tuntemus ja oma kokemus projektin käytännön toiminnasta mahdollistavat projektin kehityshaasteiden näkemisen.

Tutkimuksen eettisyys tulee esille siinä, että tutkittaville on annettu mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta. He ovat myös saaneet jättää vastaamatta haastattelukysymyksiin halutessaan. Tutkijat eivät ole myöskään vaatineet tähän perusteluja. Vai-

tiolovelvollisuutta on noudatettu koko tutkimuksen ajan, eikä tietoja ole luovutettu ulkopuolisille tahoille.

Aineistoa käsiteltiin niin, etteivät ne olleet muiden luettavissa tai kuultavissa. Emme myöskään vaihtaneet tutkimukseen liittyvää tietoa sähköpostitse. Tutkimuksen päätyttyä tuhosimme äänitiedostot, varmuuskopiot ja tulostetun aineiston. Tutkimuksen eettisyys näkyy myös säännöllisenä yhteydenpitona yhteistyötahon kanssa. Olemme kertoneet rehellisesti tutkimuksen toteuttamisesta ja sen etenemisestä.

Projektin kehittämisehdotukset

Olemme valinneet työhömmä myös kehittämisen näkökulman. Perustelemme tätä sillä, että TTT-projektin jatkoksi suunniteltiin toista projektia. Toimeksiantaja oli siis kiinnostunut tutkimustuloksista kehittääkseen jatkoprojektia. Vaikka jatkoprojektia ei ole vielä haettu, voidaan tuloksia ja kehittämisehdotuksia hyödyntää jatkossakin. Myös tutkimusaineistosta nousi kehittämistarpeita.

Olemme pohtineet projektin kehittämistarpeita jo harjoittelujaksojemme aikana harjoittelutehtävien puitteissa. Projektikoordinaattorin työnkuva on liian laaja yhdelle ihmiselle, jolloin kaikki tavoitteet eivät toteudu. Näkökulmamme mukaan mahdollisessa jatkoprojektissa voisi olla kaksi kokopäiväistä työntekijää. Tämä mahdollistaisi dokumentoinnin ja tiedottamisen tehostamisen sekä sosiaalisen kuntoutuksen näkökulman korostamisen.

Kun on kyse pitkäaikaistyöttömyydestä, tulee ottaa huomioon siihen liittyvä problematiikka. Pitkäaikaistyöttömyys voi passivoida, jolloin projekti ei voi odottaa työntekijöiltään aktiivisuutta hankkia tietoa koulutusmahdollisuuksista. Projektin rooli tiedon jakajana siis korostuu. Toisin sanoen projektillaisten tietoisuutta oppisopimus- ja monimuotokoulutuksista tulisi projektissa lisätä aktiivisesti.

Projektikoordinaattorin työnkuvaan kuuluisi edelleen projektin hallinnointi ja kokonaiskoordinaatio. Hän voisi edelleen keskittyä yhteistyöverkostojen luomiseen ja ylläpitämiseen sekä kehittämistyöhön. Toisen työntekijän vastuualueita olisivat projektillaisten työpolkusuunnitelmien suunnitelmallisempi toteuttaminen, voimavarakeskeinen työskentely sekä yhteisöllisyyden tukeminen.

Projektin yhtenä tavoitteena oli elämänhallinnan tukeminen. Mikäli jatkoprojektinkin tavoitteena on elämänhallinnan tukeminen, on tarpeen korostaa sosiaalista kuntoutusta. Elämänhallintaa lisäävät työmenetelmät, kuten ratkes ja motivoiva haastattelu, synnyttävät ja vapauttavat projektalaisessa voimavaroja, jotka voivat parhaimmillaan johtaa voimaantumiseen. Voimaantumisen ei kuitenkaan tarvitse olla jokaisen projektalaisen päämääränä, sillä vähäinenkin koherenssin, kompetenssin ja osallisuuden tunteet lisäävät elämänhallintaa.

Mitä tietoisemmaksi projektilainen tulee voimavaroistaan, sitä tietoisemmaksi hän tulee itsestään. Tätä kautta elämänhallinta myös paranee (ks. luku 6.2.). Tätä kautta projektalaisen työllistymistä voidaan osittain tukea ammatillisen kuntoutuksen rinnalla. Elämänhallinnan lisääminen ilman työllistämisenäkökulmaa on jo sinällään merkityksellistä ja tärkeää yksilön hyvinvoinnin kannalta.

Näemme yhteisöllisyyden tärkeänä kuntouttavana elementtinä jo sosiaalityön näkökulmasta. Myös Jyvälän arvot korostavat yhteisöllisyyttä. Tämä voimavara voitaisiin hyödyntää tehokkaammin jatkoprojektissa. Yhteisöllisyyteen voitaisiin tukea esimerkiksi sosiokulttuurisella innostamisella. Toinen työntekijä voisi toimia eräänlaisena innostajana projektissa.

Aktivointi ja välityömarkkinat

Pohdimme opinnäytetyöprosessin aikana sitä, miksi tutkittavat ovat ylipäättään päätyneet TTT-projektiin. Heillä on motivaatiota itsensä kehittämiseen sekä työn tekemiseen. Jos syy pitkäaikaistyöttömyyteen ei löydy ihmisestä itsestään, voisiko se löytyä yhteiskunnasta? Selittääkö näiden tutkittavien työttömyyttä yksinkertaisesti yhteiskunnassa vallitseva lama eli huono työllisyystilanne Keski-Suomen alueella?

Työttömien aktivoinnissa on hyvä kiinnittää huomiota yksilötason ongelmiin, sillä problematiikalla on vaikutusta työllistymiseen ja motivaation. Ei voida kuitenkaan sulkea pois yhteiskunnan roolia aktivoitumisessa. Kotiranta (2008) tuo esille teoksessaan juuri yhteiskunnan ristiriitaiset vaikutukset aktivointiin. On paradoksaalista aktiivoida yksilöitä työhön, kun työtä ei ole tarjolla.

Yhteiskuntamme on rakentunut niin, ettei kaikille halukkaille ole tarjolla työtä. Toisaalta on olemassa ihmisiä, jotka eivät koskaan kykene työllistymään avoimille työmarkkinoille. Yhteiskuntamme kuitenkin vaatii jokaiselta kansalaiselta työpanosta. On siis ilmeistä, että välityömarkkinoita tarvitaan ja niiden merkitys kasvaa tulevaisuudessa.

Varsinkin vallitsevassa taantumassa välityömarkkinoita tarvitaan. On tärkeää ylläpitää työttömien ammattitaitoa ja osaamista ja kehittää sitä edelleen, sillä taantumien jälkeen kysyntä työntekijöistä kasvaa avoimilla työmarkkinoilla. (Hiltunen 2009). Suurien ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle työvoiman kysyntä kasvaa.

Toisaalta välityömarkkinat tarjoaisivat vajaakuntoisille työttömille mielekkyyttä ja sisältöä elämään sekä ansaittua palkkatuloa. He pääsisivät osaksi yhteisöä ja yhteiskuntaa. Välityömarkkinat tarjoaisivat parhaimmassa tapauksessa heille myös sosiaalista kuntoutusta. Välityömarkkinoiden kehittäminen voisi ennaltaehkäistä ongelmien syntymistä ja syvenemistä ja sitä kautta ennaltaehkäistä syrjäytymistä.

Oma ammatillinen kehittyminen

Opinnäytetyöprosessimme on ollut haastava, antoisa, turhauttava ja opettava. Haastavan siitä on tehnyt aihepiirin laajuus ja monimutkaisuus. Toisaalta haasteeksi on osoittautunut myös oman motivaation kanssa työskentely. Opinnäytetyön tekeminen on ajallisesti pitkä prosessi, joka vaatii tekijältään kärsivällisyyttä, pitkäjänteisyyttä, avarakatseisuutta ja joustavuutta. On ollut haastavaa motivoitua yhä uudelleen tutkimuksen tekemiseen lukuisten ongelmatilanteiden jälkeen. Kuitenkin opinnäytetyön ohjaajilta saatu kannustus ja tuki on auttanut viemään prosessia eteenpäin.

Opinnäytetyöprosessista antoisan on tehnyt mahdollisuus tutustua projektityöskentelyyn ja tutkimuksen tekemiseen. Prosessi on lisännyt myös tietoisuuttamme aihepiiristä. Projektit ovat yksi työllistävästä tahoista sosiaalialalla ja sen vuoksi on ollut hyödyllistä päästä tutustumaan projektityön luonteeseen. Laaja työnkuva, suuri vastuu, työn muuttuvuus ja verkostoituminen yhteistyötahojen kanssa ovat tekijöitä, jotka tekevät projektityöstä haasteellisen.

LÄHTEET

- Aho, S. 2004. Kroonisen työttömyyden laajuus, rakenne ja syntytausta. Työpoliittinen tutkimus 261. Helsinki: Työministeriö.
- Ervasti, H. 2003. Kuka haluaa töihin? Aktiivisten ja passiivisten työttömien profiilit. Teoksessa Riskit, instituutiot ja tuotokset. Esseitä hyvinvointitutkimuksesta professori Olli Kankaan täyttäessä 50 vuotta. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimus numero 59.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 2. painos. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Ikku-noita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittellevalle tutkijalle. Toim. J. Aaltola & R. Valli. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Goleman, D. 1997. Tunneäly. Lahjakkuuden koko kuva. Helsinki: Otava.
- Hein, I., Nurmi, K. & Paakkola, E. 1993. Monimuoto-opiskelu. Teoksessa Aikuisten oppimisen uudet muodot. Kohti aktiivista oppimista. Helsinki: Kirjastopalvelu, 120-121.
- Helminen, A. 2010. Kastijako syvenee. Keski-suomalainen. 27.1.2010, 12.
- Hiltunen, L. 2009. Keski-Suomen TE-keskus, vastuualueen päällikkö. Sähköpostiviesti 11.3.2009.
- Hinkka, T., Koivisto, J. & Haverinen, R. 2006. Kartoittava kirjallisuuskatsaus sosiaalisen kuntoutuksen työmuodoista ja niiden vaikutuksista. Stakesin raportteja 12/2006. Viitattu 28.8.2009. <http://www.stakes.fi/verkojulkaisut/raportit/R12-2006-VERKKO.pdf>.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Helsinki: Tammi.
- Jyvälä 2008. Hankkeet ja projektit. Viitattu 30.8.2009. <http://www.jyvala.fi/>, hankkeet ja projektit.
- Jyvälä 2008. Mikä ihmeen setlementti?. Viitattu 30.8.2009. <http://www.jyvala.fi/>.
- Jyvälä 2008. Tervetuloa Jyvälään. Viitattu 30.8.2009. <http://www.jyvala.fi/>.
- Jäppinen, T. 2008. Välityömarkkinoilta pääsee heikosti avoimille työmarkkinoille. So-cius. 14, 4, 17-19.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2004. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY.

- Filatov, T. 2007. Minkä välissä ovat välityömarkkinat? Teoksessa Kadonneet ja pudonneet – syrjäytymisen sietämätön raskaus. Toim. A. Virtanen & M. Hautaluoma. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Viitattu 26.1.2010. <http://tpy-fi-bin.directo.fi/@Bin/337c0fcd05ee581ae1b62e2ffd7cda20/1264493113/application/pdf/33356/Kadonneet%20ja%20pudonneet.pdf>.
- Kalliopuska, M. 1995. Sosiaaliset taidot. Helsinki: Painatuskeskus.
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2009. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Helsinki: WSOYpro.
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2003. Kuntoutumisen mahdollisuudet. 1.-2. painos. Porvoo: WSOY.
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2009. Kuntoutumisen mahdollisuudet. 4. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.
- Kiviniemi, K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Toim. J. Aaltola & R. Valli. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kokkinen, A., Rantanen-Väntsi, L. & Tuomola, A. 2008. Aikuisen oppijan kirja. Helsinki: Kirjapaja.
- Koski-Jännes, A., Riittinen, L. & Saarnio, P. 2008. Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Helsinki: Tammi.
- Kortteinen, M. & Elovainio, M. 2006. Miten auttaa huono-osaisia? Teoksessa Suomalaisen hyvinvointi 2006. Toim. M. Kautto. Vaajakoski: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Kortteinen, M. & Tuomikoski, H. 1998. Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. 2. painos. Helsinki: Tammi.
- Kotiranta, T. 2008. Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kuntoutusportti. N.d. Sosiaalinen kuntoutus. Viitattu 14.10.2009. <http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi>, kuntoutus, palvelujärjestelmä, sosiaalinen kuntoutus.
- Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Markkanen, S., Kohonen, S. & Nieminen, A. 2007. Ohjatusti työhön – oppiminen, motivointi ja sosiaalinen yrittäjäyys. Tampere: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Metsämuuronen, J. 1997. Omaehtoinen oppiminen ja motiivirakenteet. Opetushallitus. Tutkimus 3/1997.
- Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro.
- Niermeyer, R. & Seyffert, M. 2002. Motivaatio. Helsinki: Rastor.

- Oppisopimuksella ammattilaisia työelämään. 2009. Esite. Jyväskylän oppisopimuskeskus. Viitattu 2.9.2009.
- Osaaja. Oppisopimuskoulutuksen tiedotuslehti. 2008. Numero 2. Lahti: Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry.
- Paane-Tiainen, T. 2000. Oppijaksi aikuisena. Helsinki: Edita.
- Perusturvan pulmat ja uudistamisen vaihtoehdot. 2007. Toim. R. Särkelä & A. Eronen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.
- Rakenteellinen työttömyys. Tutkimusinventaaari ja politiikkajohtopäätökset. 2002. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Toim. H. Räisänen. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Rothstén, K. 2009. Projektikoordinaattori, Tahto Tehdä Työtä-projekti. Haastattelut ajalla 26.1. – 6.3.2009.
- Rothstén, K. 2009. Projektikoordinaattori, Tahto Tehdä Työtä-projekti. Sähköpostiviestit 22.10. – 4.11.2009.
- Rothstén, K. 2010. Projektikoordinaattori, Tahto Tehdä Työtä-projekti. Sähköpostiviesti 19.1.2010.
- Rothstén, K. N.d. Tahto Tehdä Työtä-projekti. Pitkäaikaistyöttömille suunnattu työllistämisyhteistyöprojekti 1.11.2006 – 31.10.2009. Loppuraportti.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.
- Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun yliopisto. Oulun opettajainkoulutuslaitos. Viitattu 26.1.2010. [Http://herkules.oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf](http://herkules.oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf).
- Silvennoinen, H. 1999. Aikuiskoulutus ja työttömyys. Helsinki: Tilastokeskus.
- Suomi, A. 2007. Luentomateriaali. Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työ-opintojakso. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, kuntoutus ja sosiaaliala, sosiaalialan koulutusohjelma.
- Särkelä, A. 2001. Välittäminen ammattina. Näkökulmia sosiaaliseen auttamistyöhön. Tampere: Vastapaino.
- Takanen, T. 2005. Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta? Helsinki: Sun Innovations.
- Tapaninen, E. 2008. Voimaantumisen silmiä. Luentomateriaali. Ympäristö- ja yhteisösuuntautunut työ. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, kuntoutus ja sosiaaliala, sosiaalialan koulutusohjelma.
- Tilastokeskus. N.d. Pitkäaikaistyöttömyys. Viitattu 5.1.2010. [Http://www.stat.fi/](http://www.stat.fi/), tuotteet ja palvelut, opiksi, oppimateriaalit, verkkokoulu, työmarkkinatilastot, työttömyyden eri lajeja.

- Tilastokeskus. 2009. Työllisiä 100 000 vähemmän kuin vuosi sitten. Viitattu 5.1.2010. [Http://www.stat.fi/](http://www.stat.fi/), tilastot, työmarkkinat, työvoimatutkimus, 2009, marraskuu.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Työllisyyskatsaus. Viitattu 26.1.2010. [Http://www.tem.fi/](http://www.tem.fi/), työ, työnvälitystilasto, työllisyyskatsaus joulukuu 2009.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Välityömarkkinat. Viitattu 1.9.2009. [Http://www.tem.fi/](http://www.tem.fi/), työ, työvoiman saatavuus.
- Työpajatieto. 2009. Välityömarkkinat. Viitattu 1.9.2009. [Http://www.yhdistystieto.fi/tyopajatieto/mita_on_sosiaalinen_tyollistamin/valityomarkkinat/](http://www.yhdistystieto.fi/tyopajatieto/mita_on_sosiaalinen_tyollistamin/valityomarkkinat/).
- Vainio, A. 2009. Oikea asenne. Kustannus Oy Duodecim. Viitattu 30.10.2009. [Http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti), kivun hallinta, oikea asenne.
- Valtioneuvoston kanslia. 2009. Sinivihreän hallituksen budjettiesitys vuodelle 2010: Huolenpitoa ihmisistä, työllisyydestä ja palveluista vaikeassa taloustilanteessa. Viitattu 13.9.2009. [Http://www.vnk.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/fi.jsp?oid=268754](http://www.vnk.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/fi.jsp?oid=268754).
- Vilkkumaa, I. 2004. Kolme tapaa nähdä sosiaalinen kuntoutuksessa. Teoksessa Karjalainen, V. & Vilkkumaa, I. Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen. Helsinki: Stakes.
- Vuorela, M. 2008. Lannistamisesta kannustamiseen. Työtä haluaville mahdollisuuksia työllistymiseen. Teoksessa Toinen vääräkirja. Lähikuvia sosiaalisista epäkohdista. Toim. T. Hirvilampi ja M. Laatu. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Vähätalo, K. 1998. Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta. Tampere: Gaudeamus.

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuksen haastattelulomake

HAASTATTELULOMAKE

HENKILÖTIEDOT

- Minä vuonna olet syntynyt?
- Kenen kanssa asut?
 - o Ketä perheeseesi kuuluu?
- Miten/Mitä kautta olet tullut TTT-projektiin?
- Kuinka kauan olet ollut TTT-projektissa?
- Missä työpisteessä työskentelet?

KOULUTUSASENTEET

- Millaisia/mitä ajatuksia sinulla on kouluttautumisesta?
- Onko lähipiirissäsi (sukulaiset, ystävät, tuttavat, perhe) kouluttautuneita henkilöitä (muutakin koulutusta kuin peruskoulu)?
- Onko lähipiirissäsi tällä hetkellä opiskelevia henkilöitä?
- Onko lähipiirissäsi työttömiä henkilöitä?
- Onko lähipiirissäsi työssäkäyviä henkilöitä?
- Onko kouluttautuminen mielestäsi tärkeää? Uskotko hyötyväsi kouluttautumisesta?

KOULUTUSHISTORIA JA -KOKEMUKSET

PERUSKOULU

- Missä kävit ala-asteen? Entä yläasteen?
- Mitä muistat ensimmäisestä koulustasi? Mitä muistat näistä kouluista?
- Miten kuvaisit koulunkäyntiäsi? Millainen koululainen olit?
- Mitä isäsi/äitisi/opettajasi sanoivat koulunkäynnistäsi? Mitä itse siitä ajattelet?

- Kuka kannusti sinua käymään koulua?

MUUT OPINNOT

- Mitä tutkintoja olet suorittanut elämäsi aikana?
- Mitä opintoja olet suorittanut tutkintojen lisäksi?
- Miten opiskelut sujuivat?
 - o Millaisia kokemuksia sinulla on opiskelemisesta?
- Mikä on paras kokemuksesi opinnoista? Entä huonoin kokemuksesi opinnoista?
- Miltä opiskelu tuntui?
 - o Oliko se mukavaa? Miksi? (tämä kysymysmuoto ei jälleen kerran oletta)
 - o Oliko se ahdistavaa? Miksi?
- Mitä opiskelu on sinulle antanut?
 - o Mikä opiskelussa on haastavinta?
 - o Mikä onnistumisen kokemus sinulle on jäänyt kaikista käymistäsi opinnoista mieleen? Mikä siinä muistossa on erityisen mukavaa?

TYÖHISTORIA JA KOKEMUKSET TYÖSTÄ

- Mitä/millaisia töitä olet tehnyt elämäsi aikana?
- Oletko tehnyt koulutustasi vastaavaa työtä?
- Minkälaisia kokemuksia sinulla on työn tekemisestä?
 - o Millaisena koet työelämän? Työ/työkaverit/työyhteisö/pomot?
- Mitä työelämä vaatii mielestäsi?
- Kuinka tärkeää työn tekeminen sinulle on?
 - o Onko työ tavoiteltava päämäärä?

ELÄMÄNHALLINTA

- Miten vapaa-aikasi kuluu?
 - o Mitä harrastat ja kuinka usein?
- Mistä nautit eniten arjessa?
- Mikä stressaa eniten/mikä on vaikeinta arjessa?
 - o Miten selviydyt siitä?
 - o Kuinka ratkaiset ongelmia?
 - o Kenen kanssa jaat ilot ja surut?
- Kuinka tyytyväinen olet kokonaisuudessaan elämäntilanteeseesi asteikolla 0-5?
 - o Mitkä asiat ovat saaneet sinut tuohon lukuun?
 - o Minkä asioiden pitäisi muuttua, jotta luku olisi suurempi?

MIELENKIINTO OPISKELUUN TTT-PROJEKTISSA

- Oletko suorittanut jonkin tutkinnon TTT-projektissa?

➤ OPINNOT ALOITTANUT

- Minkä tutkinnon olet suorittanut?
 - o Onko tutkinto vielä kesken?
- Mikä sai sinut lähtemään suorittamaan tutkintoa? Mistä idea sai alkunsa?
- Miltä opiskelu tuntui/tuntuu?
- Mitä kokemuksia opiskelusta jäi?
- Tarvitsitko tukea opiskeluun?
 - o Millaista tukea tarvitsit?
 - o Saitko sitä?
 - o Keneltä?
 - o Tuntuuko, että sait tukea TTT-projektista?
- Onko tutkinnon suorittaminen ollut mielekästä?
- Mikä siinä on ollut haastavinta?
- Olisitko halukas opiskelemaan lisää jatkossa/tulevaisuudessa?

➤ EI OPINTOJA ALOITTANUT

- Oletko ollut tietoinen mahdollisuudesta opiskella?
- Onko sinulle tarjottu mahdollisuutta lähteä suorittamaan tutkinto?
 - o (kyllä) Mitä ajattelit siitä?
 - o (ei) Olisitko halunnut, että sinulle tarjotaan mahdollisuutta opiskella?
- Oletteko puhuneet tutkinnon suorittamisesta TTT-projektissa?
 - o Kenen kanssa olet puhunut?
- Mikä on ollut suurin syy siihen, että et ole lähtenyt suorittamaan tutkintoa TTT-projektissa?
- Jos tämä suurin syy poistuisi, lähtisitkö opiskelemaan?
- Missä ja millä tavalla opetus tulisi järjestää, että lähtisit opiskelemaan/opiskelu olisi mahdollisimman mielekästä?
- Kuvittele tilanne, että olet aloittamassa haluamasi opinnot
 - o Mikä sujuu?
 - o Mikä ei suju?

➤ OPINNOT KESKEYTTÄNYT

- Minkä tutkinnon aloitit?
- Mikä sai sinut lähtemään tutkinnon suorittamiseen?
- Miltä opiskelu tuntui? Mitä kokemuksia siitä jäi?
- Mitä tapahtui, kun päätit lopettaa? Mitkä asiat johtivat lopettamispäätökseen?
- Yrititkö/saitko keskustella asiasta jonkun kanssa?
- Mitä nyt ajattelet opiskelusta?
- Olisitko tulevaisuudessa kiinnostunut jatkamaan näitä kesken jääneitä opintoja tai hankkimaan täysin uuden tutkinnon?

VOIMAANTUMINEN

- Onko kiinnostuksesi opiskelua kohtaan lisääntynyt TTT-projektin aikana?

- Kuinka se on lisääntynyt?
 - Missä se näkyy, miten se näkyy?
- Onko kiinnostuksesi muita asioita kohtaan lisääntynyt?
 - Harrastukset?
 - Työ?
 - Uudet tuttavat?
- Oletko huomannut muutosta suhtautumisessasi/asenteissasi?
 - Ajatteletko positiivisemmin?
 - Onko ongelmien ratkaiseminen helpompaa kuin ennen?
- Oletko huomannut itsessäsi muutoksia?
 - Sujuuko joku asia paremmin kuin ennen?
 - Oletko löytänyt itsestäsi jonkun uuden taidon, jota et ole ennen huomannut?
 - Huomaatko olevasi huolettomampi?
- Mitä työyhteisö merkitsee sinulle? Onko sen merkitys muuttunut TTT-projektin aikana?
- Tunnetko olosi hyväksi työyhteisössä?
- Syntyykö työyhteisössä ristiriitoja? Syntyykö niitä päivittäin?
- Koetko voivasi ilmaista mielipiteesi työyhteisössä?
- Koetko, että sinua kuunnellaan?
- Onko työyhteisössä mahdollisuus avoimeen keskusteluun?

- Missä näet itsesi vuoden päästä?
- Mitä odotat tulevalta?
- Mitä unelmia sinulla on?
- Näyttääkö tulevaisuus enemmän positiiviselta kuin negatiiviselta?

LOPUKSI

- Haluaisitko vielä lisätä jotakin? Haluatko tarkentaa jotakin vastaustasi?

Liite 2. Tutkimuksen saatekirje ja suostumuslomake

Hei Tahto Tehdä Työtä-projektilainen!

11.11.2009

Varmaan muistatkin meidät sosionomiopiskelijat viime keväältä. Teimme sosionomin koulutukseemme liittyvät kaksi harjoittelua Tahto Tehdä Työtä-projektissa. Viime kevät oli mukavaa ja opettavaista aikaa. Nyt haluaisimmekin jatkaa kanssasi yhteistyötä vielä hetken.

Olemme opintojemme loppusuoralla ja näin ollen on tullut aika tehdä opinnäytetyö. TTT-projektilaisille on tarjottu mahdollisuus opiskella työsuhteen ohella. Siispä tarkoituksenamme on haastatella kuutta (6) TTT-projektilaista ja selvittää, ovatko he halukkaita tarttumaan opiskelumahdollisuuteen. Tämän saatekirjeen yhteydessä pyydämme suostumustasi haastateltavaksi. Sinulla on täysi oikeus kieltäytyä, jos koet, ettei halua osallistua tutkimukseen. Tutkimus on kuitenkin tärkeä, sillä sen avulla voidaan kehittää TTT-projektin mahdollista jatkoprojektia. Kun saamme vastauksia avoinna oleviin kysymyksiin, on toimintaa helpompi lähteä kehittämään. Koska olet osa TTT-projektia, juuri sinun mielipiteelläsi on suuri merkitys.

Haastattelu tapahtuu Jyvälän tiloissa kahden kesken haastattelijoiden kanssa. Haastattelu nauhoitetaan ja siihen kannattaa varata kaksi tuntia. Sinulla on mahdollisuus osallistua haastatteluun työajalla. Haastattelut toteutetaan täysin luottamuksellisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että haastattelut ja niiden purkaminen toteutetaan niin, ettei kukaan pysty tunnistamaan haastateltavaa. Valmiissa työssä voi olla suoria lainauksia haastateltavan vastauksista, mutta ne valitaan niin, ettei haastateltavan henkilöllisyys paljastu. Tutkijat ovat myös vaitiolovelvollisia.

Tarkempi haastattelu-aika ja -paikka sovitaan myöhemmin. Saatekirjeen lopusta löydät yhteistietomme. Pyydämmekin sinua ottamaan jompaankumpaan meistä yhteyttä (soitto, tekstiviesti, sähköposti) ma 23.11.2009 mennessä (vaikka et haluaisi osallistua tutkimukseen). Kaikille osallistujille tarjoamme kahvit haastattelun yhteydessä.

Tämän kirjeen liitteenä on lupatodistus, jonka allekirjoittamalla voit osallistua tutkimukseemme. Otathan lomakkeen mukaan haastatteluun allekirjoitettuna.

Toivottavasti innostuit tutkimuksesta ja rohkaisit mielesi kehittämään tärkeän projektin toimintaa omalta osaltasi! Jos mieleesi juolahti kysymyksiä tutkimukseen liittyen, vastaamme niihin mielellämme!

Yhteistyöterveisin,

Heli Haapalainen	gsm 044 xxx xx xx	e-mail: Heli.Haapalainen.sso@jamk.fi
Annamari Korhonen	gsm 050 xxx xx xx	e-mail: Annamari.Korhonen.sso@jamk.fi

SUOSTUMUS

Tarkoituksenamme on tehdä opinnäytetyö Jyväskylän Tahto Tehdä Työtä-projektiin. Tutkimuksen aiheena on selvittää TTT-projektillaisten motivaatiota kouluttautumiseen työsuhteen ohella. Tutkimus toteutetaan haastattelemalla ja haastattelut nauhoitetaan. Tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja aineisto hävitetään tutkimuksen päätyttyä. Tutkijoilla on vaitiolovelvollisuus. Haastatteluista voidaan käyttää suoria lainauksia opinnäytetyössä kuitenkin niin, ettei haastateltavien henkilöllisyys tule ilmi. Valmis opinnäytetyö jää Jyväskylän käyttöön, sillä tutkimustuloksia saatetaan hyödyntää mahdollista TTT-projektin jatkoprojektia varten.

Osallistun tutkimukseen ja hyväksyn yllä olevat ehdot allekirjoituksellani.

Paikka ja aika

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Yhteistyöterveisin,

Heli Haapalainen ja Annamari Korhonen

sosionomiopiskelijat/ JAMK