



# **Voimaantuminen yrityksessä**

Ammatillisessa kuntoutuksessa olevien asiakkaiden  
kokemuksia työharjoittelusta

Sosiaalialan koulutusohjelma,  
Sosionomi  
Opinnäytetyö  
29.1.2010

---

Marita Pöllänen

Koulutusohjelma	Suuntautumisvaihtoehto	
Sosiaalialan koulutusohjelma	Sosionomi AMK	
Tekijä/Tekijät		
Marita Pöllänen		
Työn nimi		
Voimaantuminen yrityksessä Ammatillisessa kuntoutuksessa olevien asiakkaiden kokemuksia työharjoittelusta		
Työn laji	Aika	Sivumäärä
Opinnäytetyö	Kevät 2010	37+1 liite
TIIVISTELMÄ		
<p>Opinnäytetyöni tavoitteena on hankkia tietoa ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden voimaantumisen kokemuksista yrityksessä tapahtuvan työharjoittelun aikana. Opinnäytetyön tilaaja on Komppis-yhtiöt Oy:n toimitusjohtaja. Aihe syntyi tarpeesta kertoa kyseisen yrityksen toimintamallista, joka on syntynyt yrityksen toimiessa kuntoutusasiakkaiden työharjoitteluympäristönä. Opinnäytetyöni tarkoitus on kehittää yrityksessä tapahtuvaa ammatillisessa kuntoutuksessa olevien asiakkaiden työharjoittelua.</p> <p>Opinnäytetyöni teoreettiseksi viitekehikseksi olen valinnut voimaantumisen. Ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden työharjoittelujaksoa tutkin Juha Siitosen sisäisen voimantunteen käsitteen kautta. Tutkimuskysymyksieni avulla selvitän onko asiakas kokenut voimaantumista työharjoittelussa ja miten voimaantuminen näkyy asiakkaassa työharjoittelun aikana.</p> <p>Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimusmetodinä olen käyttänyt yksilö- ja ryhmähaastattelua. Haastattelin neljää työharjoittelijaa temahaastattelua käyttäen. Haastattelujen teemat olivat sisäisen voimantunteen seitsemän kategoriaa: vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, konteksti eli työympäristö, ilmapiiri ja myönteisyys.</p> <p>Tuloksista on nähtävissä, että suurin osa sisäisen voimantunteen kategorioista toteutui hyvin työharjoittelun aikana. Joissain osa-alueissa oli havaittavissa puutoksia. Puutokset eivät kuitenkaan vaikuttaneet kokonaisuudessa heikentävästi, koska mikään osa-alue ei jäänyt kokonaan toteutumatta. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että ammatillisen kuntoutuksen asiakkaat kokevat voimaantumista työharjoittelun aikana. Voimaantuminen näkyy työharjoittelijoissa rohkeutena tarttua itsenäisesti työtehtäviin, taitojen kehittymisenä ja yleisenä rohkeuden lisääntymisenä. Erityisesti voimaantuminen näkyi työharjoittelijoissa hakeutumisena asiakaspalvelutehtäviin ja niissä kehittymisenä. Myönteinen kokemus oppimisesta, erityisesti tekemällä oppiminen, ja työharjoittelijoiden reflektoinnin mahdollisuus koettiin merkittävinä ja voimaantumista lisäävinä tekijöinä. Kehitettäviä asioita työharjoittelupaikasta löytyi työharjoittelijoiden perehdytyksestä, muutostilanteiden tiedottamisesta, tehtävien suunnittelusta ja vastuun antamisesta.</p>		
Avainsanat		
voimaantuminen, ammatillinen kuntoutus, työharjoittelu		

Degree Programme in		Degree
Social Services		Bachelor of Social Services
Author/Authors		
Marita Pöllänen		
Title		
Empowerment in a Company Experiences of Vocational Rehabilitation Customers in Practical Training.		
Type of Work	Date	Pages
Final Project	Spring 2010	37+ 1 appendix
<p>ABSTRACT</p> <p>The aim of my final project was to collect information about empowerment from vocational rehabilitation customers during their practical training. The final project was ordered by Komppis-yhtiöt Oy. The purpose of my final project was to develop the vocational rehabilitation customers' practical training in the company. The theory in my final project came from Juha Siitonen`s internal feeling of power, which also means empowerment. The internal feeling of power has seven categories which are freedom, responsibility, appreciation, confidence, context, climate and positive regard. I had two questions which I studied in my final project. The questions were: Have the vocational rehabilitation customers been empowered during the practical training and how did this empowerment appear? My final project was a qualitative study and I used interview as a study method. I conducted one group interview and one individual interview. They all had practical training in the same place. I made my questions for the theme interview on internal feeling of power. The results showed that most categories of internal feeling of power were implemented in the practical training. The conclusion is that vocational rehabilitation customers have empowerment in the practical training. The trainees who had received internal feeling of power had more courage to do the work tasks independently, and their working skills and general courage also improved in practical training. What should improve in a company as a work placement is induction, internal information, job planning and how to give responsibility to a trainee.</p>		
Keywords		
empowerment, vocational rehabilitation, practical training		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSTEHTÄVÄ	3
2.1	Tavoitteet ja tutkimuskysymykset	3
2.2	Tutkimusmenetelmä	4
3	AMMATILLINEN KUNTOUTUS	5
3.1	Ammatillisen kuntoutuksen tarkoitus	6
3.2	Työvoimahallinnon ammatillinen kuntoutus	7
3.3	Kelan ammatillinen kuntoutus	8
4	KOMPPIS YHTIÖT OY	9
4.1	Yrityksen esittely	9
4.2	Työharjoittelutoiminta Komppis – Yhtiöt Oy:ssa	10
5	VOIMAANTUMINEN	11
5.1	Voimaantuminen kuntoutuksessa	13
5.2	Sisäinen voimantunne	14
5.2.1	Vapaus	14
5.2.2	Vastuu ja arvostus	15
5.2.3	Luottamus	16
5.2.4	Työympäristö	16
5.2.5	Ilmapiiri	17
5.2.6	Myönteisyys	17
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	18
6.1	Teemahaastattelun suunnittelu	18
6.2	Ryhmä - ja yksilöhaastattelun toteuttaminen	19
6.3	Tutkimusaineiston litterointi ja käsittely	21
6.4	Aineiston analyysin kuvaus	22
7	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	23
7.1	Vapaus, vastuu ja arvostus	23
7.2	Luottamus	26
7.3	Työympäristö, Ilmapiiri ja myönteisyys	27
8	OPINNÄYTETYÖN JOHTOPÄÄTÖKSET	30
9	POHDINTA	34
	LÄHTEET	36
	LIITE	39

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tutkia miten Kansaneläkelaitoksen ja työvoimahallinnon ammatillisen kuntoutuksen asiakkaat ovat kokeneet oman työharjoittelujaksonsa yrityksessä nimeltä Komppis-yhtiöt Oy.

Opinnäytetyön tilaaja on Komppis-yhtiöt oy:n toimitusjohtajan Kristian Korimo. Aihe syntyi tarpeesta kertoa toimintamallista, joka on syntynyt yrityksen toimiessa kuntoutusasiakkaiden työharjoitteluympäristönä. Opinnäytetyöni tarkoitus on kehittää yrityksissä tapahtuvaa ammatillisten kuntoutuksen asiakkaiden työharjoittelua.

Komppis-yhtiöt on espoolainen yritys, jonka toiminnan perustana on lounasruoan ja toimitusruokailupalvelujen tuottaminen yritys - ja yksityisasiakkaille. Perustoimen ohella yritys kantaa yhteiskuntavastuuta toimimalla työelämävalmennus-, kuntoutus- ja työharjoitteluympäristönä mielenterveyskuntoutujille ja pitkäaikaistyöttömille tai muulla tavoin syrjäytymisvaarassa oleville henkilöille, joiden tavoitteena on integroitua takaisin työelämään.

Ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden toimenpiteet työharjoitteluaiikana ovat työkokeiluja, työelämävalmennusta tai työhönvalmennusta lähettävästä organisaatiosta riippuen. Haasteena tämänhetkiselä työvoimahallinnon ja Kansaneläkelaitoksen ammatillisen kuntoutuksen palvelujärjestelmälle on, että työharjoittelut ovat usein lyhytaikaisia. Komppis-yhtiöt Oy:ssä ammatillisen kuntoutuksen asiakkaille annetaan mahdollisuus harjoitella omia työelämän taitojaan ja kestävyyttään oikeassa työyhteisössä pitkäkestoisesti.

Opinnäytetyön teoreettiseksi viitekehyykseksi valitsin voimaantumisen. Voimaantumista käsitellään Juha Siitosen (1999) tutkimuksessa, Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua, kehitetyn käsitteen sisäisen voimaantumisen avulla. Valitsin opinnäytetyöni teoreettiseksi viitekehyykseksi sisäinen voimantunne -ydinkäsitteen, koska viitekehys sopi opinnäytetyöni aihealueeseen hyvin. Voimaantumista pidetään yhtenä keskeisenä kuntoutuksen päätavoitteena (Järvikoski – Härkäpää 2004:132).

Opinnäytetyö toteutetaan Komppis-yhtiöt Oy:ssä työharjoittelujaksolla olevien ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden parissa. Opinnäytetyö suoritetaan kvalitatiivisin eli laadullisin menetelmin. Opinnäytetyön aineisto hankitaan teemahaastatteluna ryhmä - ja yksilöhaastattelun keinoin. Kaikki haastateltavat ovat osallistuneet puolesta vuodesta vuoteen kestävään ammatillisen kuntoutuksen työharjoitteluun Komppis-yhtiöt Oy:ssä.

Haastattelun teemat tulevat Juha Siitosen (1999) sisäisen voimantunteen keskeisistä elementeistä. Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat: Onko asiakas kokenut voimaantumista työharjoittelussa ja miten voimaantuminen näkyy asiakkaassa työharjoittelun aikana?

Kiinnostuin opinnäytetyön aiheesta, koska olen tehnyt nykyisessä työssäni Espoon Diakoniasäätiön yksilövalmentajana tiivistä yhteistyötä Komppis-yhtiöt Oy:n kanssa kahden vuoden ajan. Asiakkaiden työharjoittelun aikana olen tehnyt kiinnostavia havaintoja yrityksen toimintatavoista ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden parissa. Tämän opinnäytetyöni avulla haluan tuoda ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden äänen kuuluviin, koska heidän kokemuksensa ovat tärkeitä työharjoittelutoiminnan kehittymiselle.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSTEHTÄVÄ

### 2.1 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tavoitteena on hankkia tietoa ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden voimaantumisen kokemuksista yrityksessä tapahtuvan työharjoittelun aikana. Pidän tärkeänä tutkia erityisesti asiakkaiden voimaantumisen kokemuksia, koska voimaantumista pidetään keskeisenä kuntoutuksen tavoitteena (Järvikoski - Härkäpää 2004: 132).

Toiminnan laatua voidaan arvioida kuntoutuksessa kolmesta näkökulmasta: asiakkaan kokemana, ammattilaisen näkökulmasta ja palvelujärjestelmän näkökulmasta. Asiakas on aina keskeinen palvelun laadun arvioija. (Alaranta- Lindberg-Holma 2008: 648). Koska toiminnan laatua ei ole Komppis-yhtiöt Oy:ssä tapahtuvasta ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden työharjoittelusta aikaisemmin arvioitu, päätin ottaa opinnäytetyöni näkökulmaksi asiakkaan kokemukset.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kehittää yrityksessä tapahtuvaa työharjoittelua ammatillisessa kuntoutuksessa olevien asiakkaiden kokemusten avulla. Jouni Tuomen (2007: 120) mukaan kehitystyön päämääränä on tutkimustulosten avulla saavuttaa uusia ja parannettuja tuotteita, tuotantovälineitä tai menetelmiä. Työni päämäärä palvelee siis hyvin opinnäytetyön tilaajaa Komppis-yhtiöt Oy:tä.

Käsitystäni opinnäytetyöni ajankohtaisuudesta vahvisti ammatillisen kuntoutuksen tutkijat Lindh ja Suikkanen, joiden mielestä ammatillisen kuntoutuksen toimintamallit ja palvelutuotteet kaipaavat rakenteellista kehittämistä. Lind ja Suikkanen (2008: 59) toteavatkin, että tarvitsemme yhteiskuntapoliittisten valintojen tekemistä, tutkimuksen ja kehittämistoiminnan uudenlaista vuorovaikutusta ja kuntoutustoiminnan kehittämistä yhdessä sekä alueellisesti että paikallisesti, jotta ammatillinen kuntoutus pystyisi reflektoimaan 2000-luvun työmarkkinoiden ja työelämän muutosta.

Käytän opinnäytetyöni teoreettisena viitekehyksenä Siitosen tutkimuksessa kehitetyn sisäisen voimantunne -ydinkäsitteen seitsemää kategoriaa: vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, konteksti eli työympäristö, ilmapiiri ja myönteisyys. Siitosen tutkimus on 10 vuotta vanha, mutta on silti vielä hyvin käyttökelpoinen, koska kyseisen viitekehyksen

avulla saan asiakkaiden työharjoitteluajasta vastaukset keskeisiin voimaantumisen kysymyksiini. Haluan tutkia opinnäytetyössäni toteutuvatko sisäisen voimaantumisen keskeiset elementit ammatillisessa kuntoutuksessa olevien asiakkaiden työharjoittelun aikana.

Käyttämäni viitekehyksen valintaan vaikutti myös Siitosen suositus käyttää hahmottelemaansa teoriaa kokemukseräisissä tutkimuksissa, jossa tarkastellaan miten ihmiset itse kokevat voimaantumisen. Siitosen mukaan tutkimuksen tuloksista saattaisi olla hyötyä harjoittelujärjestelmien kehittämisessä. (Siitonen 1999: 185, 187.)

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat: 1) Onko asiakas kokenut voimaantumista työharjoittelussa. 2) Miten voimaantuminen näkyy asiakkaassa työharjoittelun aikana.

Seuraavassa esittelen tutkimusmenetelmäni ja tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttavia tekijöitä.

## 2.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän, ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja mielekkään tulkinnan antaminen (Hirsjärvi – Remes - Sajavaara 2007: 157, Kananen 2008: 24). Laadullisessa tutkimuksessa kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisemman kokonaisvaltaisesti ja tällöin ihmisiä suositaan tiedonkeruun instrumentteina (Hirsjärvi ym. 2007: 160).

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa teoria voi toimia päämääränä tai keinona. Keinona teoria auttaa tutkimuksen tekemisessä. Teorian ollessa päämääränä on tavoitteena teorian kehittäminen edelleen. Tässä tutkimuksessa teoriaa on käytetty keinona. Valintaani on vaikuttanut perustelu, että teoria voi silloin toimia välineenä, jonka avulla kerätystä aineistosta pystyy rakentamaan tulkintoja. Teorian avulla tulkintoja voi esittää tieteellisessä muodossa. (Eskola - Suoranta 2003: 81- 83.)

Eskola – Suorannan (2003: 81) mukaan hyvä tutkimus lähtee teoriasta ja jälleen palaa siihen. Yleisestä teoriasta johdetaan deduktiivisesti yksittäisiä ongelmia ja empirian avulla hankitaan vastaukset näihin kysymyksiin. Teoria ohjaa siten tutkijaa uuden tie-



don etsinnässä ja samanaikaisesti jäsentää ja systematisoi kerättyä tietoa. ( Eskola - Suoranta 2003: 81.)

Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita merkityksistä, kuinka ihmiset kokevat ja näkevät reaalimaailman. Laadulliseen tutkimukseen liittyy myös suora kontakti tutkittavan ja tutkijan välillä. Tästä syystä tutkija menee ilmiön pariin esimerkiksi haastattelemaan tai havainnoimaan. (Kananen 2008: 25.) Nämä kyseiset lähtökohdat vaikuttivat valintaani käyttää opinnäytetyössäni laadullisia tutkimusmenetelmiä ja näin saan parhaiten vastauksia tutkimuskysymyksiini.

Opinnäytetyöni kohteena ovat ammatillisen kuntoutuksen asiakkaat työharjoitteluympäristössä. Seuraavassa avaan tarkemmin käsitteitä ammatillinen kuntoutus, työvoimahalinnon ammatillinen kuntoutus ja Kelan ammatillinen kuntoutus.

### 3 AMMATILLINEN KUNTOUTUS

Ammatillinen kuntoutus kohdistuu yleensä henkilöihin, joiden riski syrjäytyä työmarkkinoilta, joko työkyvyttömyyseläkkeelle tai pitkäaikaistyöttömyyteen, on sairauden tai vajaakuntoisuuden takia tavallista suurempi. Ammatillisen kuntoutuksen tavoite on toimenpiteiden avulla pyrkiä estämään syrjäytymisprosessin eteneminen ja varmistaa integroituminen työelämään. Ammatillisen kuntoutuksella pyritään siis takaamaan työntekijän mahdollisuus taloudelliseen toimentuloon omien taitojensa ja kykyjensä pohjalta. (Järvikoski- Härkäpää 2004: 194.)

Peruseriaate kuntoutuksessa on tukea kuntoutujaa oman tilanteensa ja oman toimintaympäristönsä tutkimisessa ja muutosmahdollisuuksien arvioinnissa (Järvikoski - Karjalainen 2008: 85). Tämä on myös tärkeä ohjenuora ammatillista kuntoutusta ajatellen.

Suomessa järjestävät ja rahoittavat ammatillista kuntoutusta tapaturma- ja liikennevaikutuslaitokset, Kansaneläkelaitos, työeläkelaitokset ja työhallinto. Asiakkaan oikeus ammatilliseen kuntoutukseen määritellään hänen kuntoutustarpeensa mukaan. Kuntou-

tuksen järjestään se ammatillisen kuntoutuksen taho, jonka palvelun piiriin asiakas ensisijaisesti kuuluu sosiaalivakuutus- tai palvelujärjestelmän velvoitteiden ja tehtävien mukaan (Kuntoutusasian neuvottelukunta 2003, muistio: 2).

Ammatillisesta kuntoutuksesta vastuussa oleva taho kustantaa kuntoutustoimenpiteiden ohella myös kuntoutuksen aikaisen toimeentuloturvan (Kuntoutusasian neuvottelukunta 2003:1). Kuntoutuksen nykyinen lainsäädäntö ja käytäntö edellyttävät kuntoutuksen käynnistämisvaiheessa lääkärinlausuntoa sairauden tai vamman aiheuttamasta kuntoutustarpeesta. (Paatero- Lehmijoki - Kivekäs- Ståhl 2008: 32.)

### 3.1 Ammatillisen kuntoutuksen tarkoitus

Ammatillinen kuntoutus on prosessi, jonka avulla vajaakuntoiset henkilöt saavat tai säilyttävät sopivan työn ja etenevät työssään ja jolla siten edistetään heidän integroitumistaan tai palaamistaan yhteiskuntaan (ILO 2002). Kuntoutusprosessista ottavat yhdessä vastuun sekä kuntoutuja että palveluntuottaja. Kuntoutuksen ajalliseen prosessiin liittyvät kuntoutuksen perimmäiset kysymykset: mikä minä olen, mistä tulen, mihin menen (Vilkkumaa 2008:31). Edellä esitetyt kysymykset luovat pohjan kaikelle kuntoutustoiminnalle. Ammatillisessa kuntoutuksessa painottuu erityisesti tulevaisuuden tarkastelu: mihin menen? Tätä kuntoutuja pohtii yhdessä kuntoutusalan työntekijän kanssa.

Ammatillisella kuntoutuksella on kaksi perustrategiaa, jotka hyvin järjestetyssä toiminnassa täydentävät toisiaan. Ensinnäkin ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on vaikuttaa kuntoutujan työmarkkinallisiin valmiuksiin ja toiseksi ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on pyrkiä luomaan työmarkkinoille sellaisia olosuhteita, jotka lisäävät kysyntää kuntoutujan työpanokselle. (Härkäpää - Järvikoski 2004: 195).

Kuntoutujan työmarkkinallisiin valmiuksiin vaikuttaminen tarkoittaa kuntoutujan resurssien kehittämistä, koulutusta, valmennusta ja fyysisen ja psyykkisen kunnon kohentamista. Jos kuntoutujan työmarkkinallisiin valmiuksiin yritetään vaikuttaa yksipuolisesti ja irrallaan työelämästä, ei kuntoutus välttämättä johda työmarkkinoille saakka. Työvoiman kysyntään vaikuttaminen merkitsee pyrkimystä erilaisin keinoin vaikuttaa työelämän ja työmarkkinoiden käytäntöihin, niin että valmiuksiltaan ja pätevyydeltään erilaisilla työnhakijoilla ja kuntoutujilla on niissä tilaa. (Härkäpää- Järvikoski 2004: 195)

– 196.)Tässä opinnäytetyössä keskitytään erityisesti kuntoutujan työmarkkinallisten valmiuksien tarkasteluun.

Seuraavassa ote tukijoiden Lindh ja Suikkasen artikkelista, jossa he selvittävät ammatillisen kuntoutuksen tämän hetkisestä tilannetta. Puheenvuoro kuvaa mielestäni hyvin, miten tärkeää on kehittää palveluita, joissa kuntoutujien työmarkkinalliset taidot voivat kehittyä:

Ammatillisen kuntoutuksen piirissä on erittäin paljon sellaisia kuntoutujia, joiden sidos työmarkkinoihin on ohut tai epävakaa ja joiden työnteon esteet liittyvät paljolti myös erilaisiin sosiaalisiin riskeihin tai kuormittuvuustekijöihin. Näille vaikeasti työllistyville kuntoutujille, joiden paluu työmarkkinoille ei ole tällä hetkellä realistista, pitäisi rakentaa mielekkäitä kuntoutuspolkua. Nykyisten olemassa olevien toimintojen rinnalle on merkityksellistä kehittää uusia työhönkuntoutuksen palveluita ja innovaatioita. (Lindh – Suikkanen 2008: 60 – 61.)

Seuraavassa kuvaan tarkemmin työvoimahallinnon ja Kelan ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden palveluita.

### 3.2 Työvoimahallinnon ammatillinen kuntoutus

Laki julkisesta työvoimapaalvelusta, joka on ollut voimassa vuodesta 2003 saakka, sisältää muun muassa työvoimahallinnon ammatillisen kuntoutuksen. Ammatillisen kuntoutuksen tarkoitus on edistää vajaakuntoisen ammatillista suunnittelua, kehittymistä, työllistymistä ja työssä pysymistä. Työvoimahallinnon ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu pääasiassa työttömille ja työttömyysuhan alaisille vajaakuntoisille henkilöille. (Paatero ym.2008: 41; Kuntoutusasian neuvottelukunta 2003: 7-8.)

Työmarkkinoiden ulkopuolella on myös vajaakuntoisia henkilöitä, joille kuuluvat työvoimahallinnon ammatillisen kuntoutuksen palvelut. Työvoimahallinto määrittelee vajaakuntoiseksi asiakkaaksi henkilön, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti heikentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia. Määrittely edellyttää lääkärin tai muun asiantuntijan lausuntoa. (Paatero ym.2008: 41; Kuntoutusasian neuvottelukunta 2003:7.)

Ammatillisessa kuntoutuksessa vajaakuntoisia henkilöitä varten järjestetään erilaisia palveluita. Näitä ovat: 1) Ammatinvalinta- ja urapalvelusuunnittelua ja siihen liittyvää terveydentilaa ja soveltuvuutta selvittäviä tutkimuksia, asiantuntijakonsultaatioita, työ- ja koulutuskokeiluja, tutustumiskäyntejä ammattioppilaitoksissa ja työkokeiluja sekä työharjoitteluita että työelämänvalmennusta työpaikalla. 2) Työhönsijoittumiseen ja koulutukseen liittyvää neuvontaa ja ohjaamista. 3) Valmentavaa ja ammatillista työvoimapoliittista aikuiskoulutusta. 4) Työhönsijoittumisen ja työssä pysymisen tukemiseksi työkuoron tutkimuksia, asiantuntijalausuntoja ja -konsultaatioita, työ- ja koulutuskokeiluja, tutustumiskäyntejä ammattioppilaitoksissa, työhön valmennusta. (Paatero ym.2008: 41; Kuntoutusasian neuvottelukunta 2003:8.)

Vajaakuntoisen työllistymistä ja työssä pysymistä voidaan tukea työnantajalle myönnettävällä työolosuhteiden järjestelytuella (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295 luku 6 § 13; Paatero ym.2008: 42; Kuntoutusasian neuvottelukunta 2003:8).

### 3.3 Kelan ammatillinen kuntoutus

Kansaneläkelaitoksen ammatillinen kuntoutus on säädetty lailla kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 566/2005. Laissa sanotaan muun muassa, että vakuutetulla on oikeus saada työkyvyttömyyden estämiseksi tai työ- ja ansiokyvyn parantamiseksi tarkoituksenmukaista kuntoutusta, jos asianmukaisesti todettu sairaus, vika, vamma todennäköisesti aiheuttaa lähivuosina sellaisen uhan, että vakuutettu tulee työkyvyttömäksi. (Laki kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 566/2005: 2; Paatero ym. 2008: 36 - 37.)

Lakisääteisenä ammatillisena kuntoutuksena (6 §) Kela järjestää ja kustantaa kuntoutustarpeen ja mahdollisuuksien selvittämiseksi kuntoutustarveselvityksiä, kuntoutustutkimuksia sekä työ- ja koulutuskokeiluja. Näiden lisäksi asiakkaan tilanteen selvitysvaiheessa on mahdollista käyttää työhönvalmennusta, joka voi olla myös työllistymisvaiheen toimenpide kuten työkokeilukin.(Kuntoutusasian neuvottelukunta 2003: 6; Laki kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 566/2005:3.) Ajallisesti työkokeilu ja työhönvalmennus eroavat toisistaan suuresti. Työkokeilu kestää enintään 40 työkokeilupäivää kun taas työhönvalmennus on maksimissaan puolen vuoden pituinen prosessi. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus voi taasen sisältää

tarvittaessa jopa vuoden jakson. (Kelan laitospuotoisen kuntoutuksen standardi 2006: 7, 13,19.)

Ammatillisen kuntoutuksen myöntäminen edellyttää, että kuntoutus todennäköisesti johtaa henkilön työssä jatkamiseen, työhön palaamiseen tai työelämään siirtymiseen. Realistisena tavoitteena tulee olla, että henkilön kuntoutuminen saavuttaa vähintään tason, jossa hän pystyisi säännöllistä lisäansiota tuottavaan työhön. (Paatero ym. 2008: 37.)

Seuraavassa esittelen opinnäytetyön kohderyhmän ammatillisen kuntoutusasiakkaiden työharjoittelujakson toimintaympäristöä.

## 4 KOMPPIS YHTIÖT OY

### 4.1 Yrityksen esittely

Komppis-yhtiöt Oy on vuonna 2000 perustettu yritys. Yrityksen toimitusjohtajana on perustamisesta lähtien ollut Kristian Korimo. Yhtiön toiminnan perustana on laadukkaan päivittäisen lounasruoan sekä toimitusruokailupalvelujen tuottaminen yritys ja yksityisasiakkaille. Yritys tuottaa myös korkealuokkaisia catering-palveluja yksin ja yhteistyöverkostonsa kanssa. (Komppis-yhtiöt: 2009.)

Komppis-yhtiöillä on kokonaisuudessaan noin 600 asiakaspaikkaa. Yritys panostaa laadukkaaseen ja joustavaan palveluun. Tarvittaessa asiakasta palvellaan myös ruotsin ja englannin kielellä. Yrityksessä on vakituksessa työsuhhteessa neljä henkilöä. Tämän lisäksi henkilökuntaan kuuluu kaksi osa-aikaista työntekijää. Yrityksellä on myös leipomo ja leipämyymälä Tuffen Herkku Hakaniemen kauppahallissa. (Komppis – Yhtiöt: 2009.)

Perustoimen ohella Komppis-yhtiöt Oy kantaa yhteiskuntavastuuta toimimalla työharjoitteluympäristönä työelämävalmennuksessa tai työharjoittelussa oleville mielenterveyskuntoutujille, pitkäaikaistyöttömille sekä syrjäytymisvaarassa oleville nuorille, joilla tavoitteena on integroitua takaisin työelämään (Komppis – Yhtiöt: 2009).

#### 4.2 Työharjoittelutoiminta Komppis – Yhtiöt Oy:ssa

Komppis-yhtiöt Oy:ssa on ollut työharjoittelijoita vuosittain kymmenkunta vuodesta 2001 lähtien. Asiakkaita on tähän mennessä ohjautunut Espoon peruskouluista, Espoon Työvoima- ja elinkeinotoimistosta, Espoon kaupungin työhönvalmennuskeskuksesta, ammatillisista oppilaitoksista ja Espoon Diakoniasäätiöstä.

Oppilaitoksista ohjautuneet asiakkaat ovat olleet yrityksessä opintoihin liittyvillä työsäoppimisjaksoilla. Työvoimatoimistosta ohjautuneet asiakkaat ovat olleet työkokeilussa, työharjoittelussa tai työelämäjaksoilla. Espoon Diakoniasäätiöstä ohjautuneet asiakkaat ovat olleet Kansaneläkelaitoksen mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennusjaksolla. Yrityksessä käytetään yhteisnimitystä työharjoittelija kaikista näistä eri toimenpiteissä olevista asiakkaista.

Työharjoittelu tapahtuu yhteistyössä työharjoittelijaa ohjanneen yksikön kanssa. Ennen työharjoittelun alkamista työnantaja, ohjannut yksikkö ja työharjoittelija tekevät kirjallisen määräaikaisen sopimuksen työharjoittelujaksosta. Sopimukseen kirjataan muun muassa harjoittelu-aika ja -paikka, työharjoittelun kesto ja tehtävät. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2007- Kansaneläkelaitos 2009.)

Tavoitteita tarkistetaan aina tarpeen mukaan. Työharjoittelujakson pituus vaihtelee toimenpiteestä johtuen kuukaudesta vuoteen saakka ja työpäivän pituus on keskimäärin kuusi tuntia päivässä. Työharjoittelijan vakuutuksen hoitaa lähettävä taho. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2007- Kansaneläkelaitos 2009.)

Työharjoittelu tapahtuu yrityksen todellisissa työtilanteissa. Tehtävät sisältävät muun muassa salaatin tekoa, salaattibuffetpöydän järjestämistä, tilojen siistimistä, liinavaatehuoltoa, kuljetustehtäviä, astiahuoltoa ja kassatyöskentelyä. Työharjoittelu voi sisältää myös ruuan valmistusta, jos se sisältyy työharjoittelijan jakson tavoitteisiin. Työtehtävien kautta työharjoittelija saa mahdollisuuden ottaa vastuuta ja harjoitella samalla sosiaalisia tilanteita aidossa työympäristössä.

Työharjoittelun aikana harjoittelijan työpanosta arvostetaan ja samalla pyritään tukemaan jokaisen harjoittelijan omia tavoitteita. Koska työharjoittelijoiden työskentelyteho voi vaihdella eri päivinä, tämä vaatii työntekijöiltä kärsivällisyyttä ja ymmärrystä.

Komppis-yhtiöt Oy:ssa työharjoittelijoita ja työntekijöitä ei erotella toisistaan. Tärkeää on, että jokainen tietää omat tehtävänsä ja näin voidaan puhaltaa niin sanotusti yhteen hiileen asiakkaita palvellen. Kiireisimmän lounasajan mentyä kaikki kokoontuvat yhteisen lounaalle pöydän ääreen ja päivän tapahtumat käydään tilanteessa lävitse. Positiivista palautetta pyritään antamaan päivittäin.

Kuntoutuspalveluiden tavoitteena on ihmisten toimintamahdollisuuksien ja toimintakyvyn lisääntyminen. Olennaista on, että toimintaympäristö on toimintaa tukevaa. (Piirainen- Kallanranta 2008: 102.) Komppis - Yhtiöt Oy haluaa toimia työharjoitteluympäristönä, joka tukee kuntoutusta. Seuraavassa avaan opinnäytetyön teoreettista viitekehystä: Voimaantuminen.

## 5 VOIMAANTUMINEN

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

Empowerment käsite mahdollistaa kääntämisen sekä kantasanojen valta että voiman kautta. Kantasana ilmaisee käyttäjänsä valintaa ja se on kannanotto empowermentin luonteeseen. (Hokkanen 2009: 229.) Kurosen (2004: 277) mielestä eri suomennokset viittaavat erilaisiin teoreettisiin ja ideologisiin sitoumuksiin ja toiminnallisiin tavoitteisiin. Olen valinnut opinnäytetyöhöni käännökseen voimaantuminen, koska se mielestäni kuvaa hyvin ammatillisen kuntoutusasiakkaan onnistunutta työharjoittelujaksoa.

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

Zimmerman on määritellyt voimaantumisen käsitettä prosessina ja päämääränä. Voimaantumisen prosessin puitteissa ihmiset luovat ja saavat mahdollisuuden tarkistaa omaa kohtaloaan ja vaikuttaa oman elämänsä koskeviin päätöksiin. Voimaantumisen prosessin avulla yksilöt oppivat näkemään päämääriensä samankaltaisuuden ja mahdollisuuden saavuttaa nämä päämäärät. Voimaantumisen prosessin avulla ihmiset saavat otteen omista resursseista ja oppivat hallitsemaan niitä. Tämä mahdollistaa voimaantuneen lopputuloksen, jossa ihmiset, organisaatiot ja yhteisöt pääsevät niin sanotusti elämänsä herroiksi. (Zimmerman 1995: 583.)

Hokkasen (2009: 330) mukaan voimaantuminen kuvaa yksilökeskeisyyttä, vastuullisuutta korostavaa empowermentia, jossa painottuu kohdesuuntautunut ja kokemusta korostava toiminta. Voimaantumisessa etsitään uutta, parempaa tapaa määritellä itseä, omaa tilannettaan ja suhdetta ympäristöön (Hokkanen 2009: 331). Hokkasen (2009: 319) mielestä voimaantumisen prosessia ja sen tuottamaa päämäärä on haasteellista erottaa, koska ne ovat usein yhteenkietoutuneita.

Juha Siitonen (1999: 91) tuo tutkimuksessaan esille useiden tutkijoiden yhteisen näemyksen siitä, että voimaantuminen lähtee ihmisestä itsestään – voimaa ei voi antaa toiselle. Voimaantuminen on henkilökohtainen sosiaalinen prosessi, jota ei tuota tai aiheuta toinen ihminen. Toimintaympäristön olosuhteilla voi olla merkitystä voimaantumisen prosessiin. Tämän vuoksi voimaantuminen voi olla jossain tietyssä ympäristössä todennäköisempää kuin toisessa. (Siitonen 1999: 91, 93.)

Siitosen (1999: 93) mukaan voimaantunut ihminen on löytänyt voimavaransa. Voimaantuneena hän on itse itseään määräävä ja vapaa ulkoisesta pakosta. Voimaantumisen prosessissa toinen ihminen ei ole häntä voimaannuttanut, vaan hän on itse tullut voimaantuneeksi.



## 5.1 Voimaantuminen kuntoutuksessa

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

Voimaantumisella tarkoitetaan kuntoutuksessa yksilön mahdollisuutta tutkia kuntoutusprosessin aikana omaa tilannettaan ja toimintaympäristöään. Voimaannuttavassa kuntoutusprosessissa asiakasta tuetaan sekä tekemään päätöksiä omissa asioissaan että seuraamaan päätösten tuloksia ja arvioimaan niitä. (Järvikoski - Härkäpää 2004: 132 – 133.) Usein muutosprosessia luonnehditaan yksilölliseksi kasvu- ja oppimisprosessiksi. Silloin halutaan korostaa prosessin myötä tapahtuvaa henkilökohtaista kehitystä ja kuntoutuvan omaa roolia prosessin etenemisessä. Kuntoutumisen aikana löydetään itsestä uusia voimavaroja ja opitaan uusia tapoja toimia erilaisissa arkielämän tehtävissä ja tilanteissa. (Järvikoski – Härkäpää 2004: 19.)

Kyseisten keinojen avulla yksilön hallinnan tunne voi vahvistua. Kuntoutuja saa mahdollisuuden omaksua toimintamalleja, joiden avulla hänellä on paremmat mahdollisuudet suunnitella ja toteuttaa oman elämänsä kannalta keskeisiä hankkeita. Hallinnan tunne on mahdollista kehittyä konkreettisten elämäntapahtumien ja olosuhteiden muutosten tuloksena. (Järvikoski - Härkäpää 2004: 132 – 133; Järvikoski- Karjalainen 2008: 85.)

Kuntoutujan osallistuminen oman kuntoutusprosessinsa suunnitteluun ja toteutukseen on prosessin etenemisessä merkittävää. Voimaantuminen mahdollistaa kuntoutumisen ja oman hyvinvoinnin tarkastelun sekä yksilöllisen elämänkulun kannalta että ihmisoikeutena ja velvollisuutena. Autonomia koskee kuntoutujan päätöksentekoa ja toimintaa. (Koskinen - Pitkälä- Saarenheimo 2008: 557.) Kuntoutusprosessin tavoitteita ovat oman elämänhallinnan saavuttaminen, itsenäisyys ja tasa-arvoinen osallisuus yhteisön jäsenenä. (Järvikoski - Härkäpää 2004: 132 – 133, Järvikoski- Karjalainen 2008: 85.)

## 5.2 Sisäinen voimantunne

Juha Siitonen on tutkimuksessaan kehittänyt käsitteelle voimaantumisen synonyymiksi sisäinen voimantunne. Tutkimus tehtiin luokanopettajiksi opiskelevien parissa ja näkökulmana oli tutkia opiskelijoiden ammatillista kasvua pitkäkestoisessa moduuliharjoittelussa. Siitosen mukaan sisäinen voimantunne sisältää seitsemän kategoriata, jotka ovat vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, konteksti eli työympäristö, ilmapiiri ja myönteisyys. (Siitonen 1999: 60–63.)

Sisäisen voimantunteen kategoriat ovat läheisesti kytkettyinä toisiinsa ja merkityssuhteessa keskenään. Jos yhdessäkin kategoriassa havaitaan puutteita, voi tämä heikentää tai jopa estää sisäisen voimantunteen rakentumista tai ylläpitämistä. Ihanteellisessa tilanteessa kaikki sisäisen voimantunteen kategoriat tukevat ihmisen voimavarojen kasvua. (Siitosen 1999: 61.)

Siitosen (1999:93) mukaan voimaantunut ihminen on löytänyt voimavaransa. Voimaantuneena hän on itse itseään määräävä ja vapaa ulkoisesta pakosta. Tarkastelen opinnäytetyössäni voimaantumista sisäisen voimantunteen viitekehyksen kautta. Seuraavassa tulen avaamaan tarkemmin sisäisen voimantunteen kategoriat, siltä osin miten ne soveltuvat ammatillisen kuntoutujan työharjoittelujakson voimaantumisen tarkasteluun. Olen rajannut erityisesti ammatillista itsetuntoa vahvistavat elementit, koska ammatillisen kuntoutujan työharjoittelun päätavoitteena ei ole ammatillisen itsetunnon vahvistaminen.

### 5.2.1 Vapaus

Vapaus on merkityksellinen sisäisen voimantunteen rakentumisen alkuvaiheesta alkaen (Siitonen 1999: 64). Seuraavassa avaan vapauden merkitystä työharjoittelussa. Kattegoria vapaus pitää sisällään muun muassa valinnanvapauden, vapaaehtoisuuden, sopivuuden ja toimintavapauden (Siitonen 1999: 65).

Harjoittelijalle on erittäin merkityksellistä, että hänellä on vapaus valita itselleen sopiva toimintaympäristö. Myös vapaaehtoisuus tukee sisäistä voimantunnetta ja vahvistaa sitoutumista. Valinnanvapaus ja vapaaehtoisuus tukevat myös sisäisen voimantunteen prosessin ylläpitämistä ja vahvistumista. (Siitonen 1999: 63 - 64.)

Itselle turvallisessa toimintaympäristössä harjoittelija uskaltaa käyttää toimintavapauttansa rohkeasti ja luovasti. Itsenäisyys on tiiviissä yhteydessä osapuolten väliseen arvostukseen, luottamukseen ja ennakkoluulottoman ilmapiirin kokemiseen. Vapaus on myös läheisessä yhteydessä toisiin sisäisen voimantunteen kategorioihin, erityisesti kontekstiin, ilmapiiriin, myönteisyyteen ja vastuuseen. (Siitonen 1999: 63 - 64.)

### 5.2.2 Vastuu ja arvostus

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

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

Mahdollisuus pitkäjänteiseen työharjoittelutoimintaan lisää todellisen vastuun ottamista ja antaa mahdollisuuden myös oman toiminnan kriittiseen arviointiin. Arvostava ilmapiiri kannustaa yhteisoppimiseen muiden työharjoittelijoiden ja henkilökunnan kanssa. Yhteisoppiminen ja tarpeellisuuden kokeminen vahvistavat myös työharjoittelijan sisäistä voimantunnetta, vapauttaa voimia vastuunottamiseen omasta ja yhteisön muiden jäsenten hyvinvoinnista sekä edistää keskinäisen arvostuksen kokemista. (Siitonen 1999: 65 – 66.)

Kategoria arvostus pitää sisällään kunnioituksen, kokemuksen ja energian (Siitonen 1999: 68). Arvostuksen ja kunnioituksen kokeminen on sisäisen voimantunteen kannalta erittäin tärkeää. Tervetulleeksi kokeminen, luonteva hyväksyntä sekä ystävällinen

kannustava suhtautuminen ovat työyhteisön uuden jäsenen kannalta keskeisiä arvostavan ilmapiirin ja kunnioittavan suhtautumisen indikaattoreita. Positiiviset kokemukset ja kokemusten pohtiminen aktivoivat luovaa oppimisprosessia. Tasa-arvoinen asema ja yhteiset keskustelut ovat yhteydessä työyhteisön molemmanpuolisiin kunnioituksen kokemuksiin. (Siitonen 1999: 67- 68.)

### 5.2.3 Luottamus

Kategoria luottamus sisältää muun muassa molemminpuolisuuden, omat kyvyt, minäkuvan ja itseluottamuksen (Siitonen 1999: 71).

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

Rohkeus omaan aktiiviseen toimintaan kasvaa nopeasti luottamuksellisessa ja hyväksyttävässä ilmapiirissä. Yllättävät tilanteet, josta on selviydytty, vahvistavat itseluottamusta. Harjoittelijan minäkuvan ja itsetuntemuksen muodostumisessa ovat merkityksellistä vapaus yrittää ja kokeilla eri ratkaisuja ja vaihtoehtoja. ( Siitonen 1999: 69.)

### 5.2.4 Työympäristö

Kategoria konteksti eli työympäristö sisältää muun muassa kollegiaalisuuden, tasa-arvoisuuden, mahdollistamisen, joustavuuden ja aitouden (Siitonen 1999: 73). Seuraavassa kuvaan tarkemmin työympäristöä.

Oppimisen tarkasteluun, omien rajojen ja mahdollisuuksien näkemiseen sekä luottamuksen rakentamiseen on hyvät edellytykset turvalliseksi koetussa työympäristössä. Myös yhteistoiminnan perustuminen molemminpuoliseen vapaaehtoisuuteen tukee harjoittelijan hyväksymistä tasa-arvoisena keskustelukumppanina. Luottamuksen, arvostuksen vastuullisuuden ja myönteisen ilmapiirin kokemus on yhteydessä kollegiaalisuuden ja tasa-arvoisen yhteistyön kokemiselle. Näiden kokeminen vapauttaa voimavaroja ja edistää myönteisen ilmapiirin kokemista. (Siitonen 1999: 71- 73)

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

### 5.2.5 Ilmapiiri

Kategoria ilmapiiri sisältää muun muassa turvallisuuden, avoimuuden, tervetulleeksi kokemisen, keskustelukulttuurin, ennakkoluulottomuuden, kannustavuuden, merkityksellisyyden ja oman roolin löytymisen. Vapaaehtoisen työympäristön valitseminen ja ilmapiirin turvallisuuden kokeminen ovat yhteydessä toisiinsa. Tervetulleeksi kokemisella on keskeinen merkitys voimavarojen ja yrittämisen halun kasvamisessa, se on myös yhteydessä kannustavuuden kokemiseen. Kannustamisessa keskeistä on harjoittelijan hyväksyminen, toimintavapauden käyttämiseen rohkaiseminen ja itselle sopiviin ratkaisuihin kannustaminen sekä erityisesti kollegiaalsiin keskusteluihin tukeminen. (Siitonen 1999: 74.)

Hyvä ilmapiiri kannustaa rohkeuteen osallistua kollegoiden välisiin keskusteluihin. Turvallinen yhteistyö ja myönteinen ilmapiiri edistävät keskinäistä avoimuutta ja vähentävät ennakkoluuloja sekä tukevat luottamusta. Avoin, vapaa ja turvalliseksi koettu ilmapiiri rohkaisee työharjoittelijaa toimintavapauden rohkeaan käyttöön. (Siitonen 1999: 74.)

Harjoitteluympäristön ja harjoittelijan oman verkoston välinen yhteistyö vahvistaa harjoittelun merkityksellisyyttä. Tämä on myös tärkeää ilmapiirin rakentumisessa. Ilmapiirin avoimuus yhdessä kannustavuuden, ennakkoluulottomuuden ja turvallisuuden kanssa ovat erittäin merkittäviä sisäisen voimantunteen rakentumisessa. Nämä tekijät antavat työharjoittelijalle myös tukea oman roolin löytymiseen. ( Siitonen 1999: 74 – 75.)

### 5.2.6 Myönteisyys

Kategoria myönteisyys sisältää muun muassa hyväksynnän, positiivisen asenteen, luontevyyden ja onnistumisen kokemukset (Siitonen 1999: 78). Sisäisen voiman tunteen

saavuttaneista ihmisistä heijastuu myönteisyys. Myönteisyyden kokemus syntyy useista eri asioista: hyväksymisen, arvostuksen kokemisen, luottamuksen, turvalliseksi koetun ilmapiirin, toimintavapauden ja kunnioituksen kokemisen yhteisvaikutuksesta. Ihmisen myönteisyys vapauttaa voimavaroja, on yhteydessä vastuullisuuteen, heijastuu myönteisenä asennoitumisena ja arvostuksena sekä itseä että yhteistyökumppaneita kohtaan. (Siitonen 1999: 76.)

Positiivinen asenne lisää innostuneisuutta, luo voimavaroja ja antaa energiaa, jota tarvitaan haasteellisissa tilanteissa ja riskien ottamisessa. Onnistumisen kokemukset ja haasteellisista tilanteista selviytyminen vahvistavat omiin kykyihin luottamista, tukevat ilmapiirin myönteisyyttä ja lisäävät kelpoisuuden tunnetta. Myös epäonnistumisiin voidaan suhtautua luontevasti ja kokemuksista oppien. Näillä kaikilla on suurin merkitys voimantunteen kehitykselle. (Siitonen 1999: 76 – 78.)

Seuraavassa kappaleessa opinnäytetyön toteuttaminen, kerron teemahaastattelun suunnittelusta, yksilö – ja ryhmähaastattelun toteutuksesta, tutkimusaineiston litteroinnista ja käsittelystä sekä aineiston kuvauksen analyysistä.

## 6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

### 6.1 Teemahaastattelun suunnittelu

Teemahaastattelua eli puolistrukturoitua haastattelumuotoa on perusteltua käyttää haastattelussa useasta eri syystä. Teemahaastattelun valintaan vaikuttaa ensinnäkin se, että kaikki haastateltavat ovat kokeneet samanlaisen tilanteen. Toiseksi on olemassa jo valmiita materiaalia tutkittavasta ilmiöstä, jota voidaan hyödyntää haastattelurungon laatimisessa. (Hirsjärvi – Hurme 2001: 47.)

Teemahaastattelussa on ominaista, että aihealueet on etukäteen määritelty. Teema-alueiksi poimitaan tutkimusongelmasta keskeiset aihealueet, joiden avulla pyritään löytämään vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaisesti. (Tuomi–

Sarajärvi 2009: 75.) Tavoite on luoda haastattelutilanteesta suhteellisen vapaamuotoinen keskustelutilanne, jossa haastattelija, teemojen avulla, ohjaa tätä keskustelua (Eskola 2007: 33).

Haastattelijan tehtävä on myös varmistaa, että kaikki etukäteen päätetyt teemat käydään haastateltavien kanssa läpi. Haastattelutilanteessa kysymysten järjestys ja laajuus voi vaihdella. Teemojen tehtävä onkin muodostaa haastattelutilanteeseen konkreettisen ke-hikon, joka auttaa tutkijaa itse haastattelutilanteessa pysymään tutkittavassa aiheessa ja jäsentää myöhemmin analysointivaihetta.(Eskola-Suoranta 2003: 86 – 87.)

Suoritin haastattelut teemahaastattelumenetelmää käyttäen. Haastattelun teemat olivat sisäisen voimantunteen seitsemän kategorialla: vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, kon-teksti eli työympäristö, ilmapiiri ja myönteisyys. Olin ennen haastattelutilannetta opera-tionalisoinut teemoista kysymykset. Testasin haastattelukysymykset kollegallani ennen haastattelun toteuttamista.

Haastattelukysymyksiä oli 43. Haastattelukysymykset oli laadittu teemahaastattelun mukaisesti apukysymyksiksi, joten en käyttänyt aivan kaikkia kysymyksiä haastatteli-lanteessa. Sen sijaan ryhmähaastattelun aikana syntyi muutamia selventäviä lisäkysy-myksiä, joita katsoin tarpeelliseksi kysyä.

## 6.2 Ryhmä - ja yksilöhaastattelun toteuttaminen

Hirsjärvi ja Hurme (2001: 61) toteavat, että tutkimuksen haastattelut voidaan toteuttaa monella eri tavalla. Tavallisin tapa on yksilöhaastattelu, mutta ryhmähaastattelu on usein myös tarkoituksenmukainen vaihtoehto. Ryhmähaastattelulla on myös monia etu-ja. Ryhmähaastattelun avulla saadaan nopeasti tietoa samanaikaisesti usealta henkilöltä ja keinon avulla ryhmä voi rohkaista myös ujoja henkilöitä keskustelemaan.

Valitsin ensisijaiseksi aineiston hankkimismetodiksi ryhmähaastattelun. Minusta se oli luonnollinen valinta, sillä työharjoittelijat olivat työskennelleet samassa työpaikassa työharjoittelun aikana ja tunsivat toisensa hyvin. Eskola – Suoranta (2003: 95) toteavat-kin, että yhteiset kokemukset tekevät käyttäytymisestä julkista ja silloin kokemuksia on myös vaikea salailla. Koska olin toiminut yhden haastateltavan yksilövalmentaja työ-harjoittelun aikana, pidin tärkeänä minimoida asiakassuhde haastattelutilanteessa. Tästä syystä valitsin ryhmähaastattelumetodin.

Kesäkuun alussa 2009 anoin suullisen tutkimusluvan kolmelta ammatillisen kuntoutuksen asiakkaalta, jotka olivat olleet työharjoittelussa Komppis-yhtiöt Oy:ssä noin vuoden verran. Samassa yhteydessä kerroin tutkimuksen tarkoituksen ja toteutustavan: Haastattelu nauhoitetaan ja haastatteluun osallistuminen on luottamuksellista eikä haastattelijoiden vastauksia tulla opinnäytetyöstä tunnistamaan. Kaikki haastatteluun kutsutut vastasivat haastattelupyyntöön myöntävästi.

Tutkijan on tärkeää miettiä eettisiä periaatteita suunnitellessaan haastattelua. Ihmistutkimuksissa tärkeimpiä eettisiä periaatteita ovat informointiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys. Tutkimuksesta saaman tiedon pohjalta tutkimuksen kohteena olevien ihmisten on joko oikeus kieltäytyä tutkimuksesta tai osallistua tutkimukseen. (Hirsjärvi-Hurme 2001: 19 - 20.)

Haastatteluryhmä oli tarkoin valittu. Minusta oli tutkimuskysymyksieni kannalta olennaista, että heidän työharjoittelunsa oli toteutunut samanaikaisesti. Näin he tunsivat toisensa ja toivoin, että keskustelu tulisi olemaan haastattelunaikana luontevaa. Pohdin tulenko saamaan harkinnanvaraisen näytteeni avulla, kaiken sen olennaisen tiedon, mitä opinnäytetyössäni tarvitsen. Hirsjärvi Hurmen (2001: 58- 60) mukaan haastateltavien määrä riippuu aina tutkimuksen tarkoituksesta, koska jo muutamaa henkilöä haastatella voidaan saada merkittävää tietoa. Pidän kuitenkin mielessä, että minulla on mahdollisuus tarpeen vaatiessa tehdä myöhemmin vielä yksilöhaastattelu.

Ryhmähaastattelu toteutui 17.6.2009 Komppis-yhtiöt Oy:n lounasravintolan kabinetissa. Tiesin kaikki haastateltavat ennalta, koska olin usein vierailut kyseisessä yrityksessä. Kaksi haastateltavaa oli juuri päättänyt työharjoittelun, yhden haastateltavan työharjoittelu jatkui edelleen. Kaikki työharjoittelijat olivat ohjautuneet työharjoitteluun eri väyliä pitkin. Yksi asiakas oli ohjautunut Espoon työvoiman palvelukeskuksen kautta, yksi Espoon kaupungin työhönvalmennusyksiköstä ja yksi Espoon Diakoniasäätiöstä.

Pyrin ryhmähaastattelutilanteessa haastattelijana toimimaan kuin kyseessä olisi ryhmäkeskustelu haastattelijoiden välillä. Kerroin toivomuksestani haastateltaville haastattelun aluksi. Kerroin myös tutkimukseni tarkoituksesta, tutkimusmenetelmäni ja haastateltavien valinnasta. Haastattelu alkoi laadittujen kysymysten avulla ja eteni siitä eteenpäin osittain omalla painollaan. Haastattelijan ominaisuudessa pidin huolen, että pysymme aiheessa, tein tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä ja huolehdin siitä, että kaikki saivat mahdollisuuden puhua. (Hirsjärvi-Hurme 2001: 62,71,98.)



Haastattelu kesti tunnin verran. Siinä ajassa olin saanut haastateltua kaiken sen, minkä olin etukäteen suunnitellut ja lisäksi spontaanisti, haastattelun aikana, syntyneet kysymykset. Minusta haastattelutilanne sujui hyvin ja olin tyytyväinen saamaani aineistoon.

Aineiston litterointivaiheessa otin huomioon, että en saa haastatteluaineistosta tarpeeksi materiaalia tutkimuskysymystäni varten. Tästä syystä aineiston kylläntymisen eli saturaaion mahdollistamiseksi, päätin tehdä vielä yksilöhaastattelun. Aineiston kylläntyminen on saavutettu, kun tutkimusaineisto ei tuota enää tutkimuskysymyksen kannalta uutta tietoa (Eskola – Suoranta 2003: 63).

Toteutin yksilöhaastattelun yhdelle ammatillisen kuntoutuksen työharjoittelijalle 7.10.2009. Henkilön työharjoittelu oli kestänyt siihen mennessä puoli vuotta ja hän oli ohjautunut Komppis-yhtiöt Oy:lle Espoon Diakoniasäätiöstä. Toimin työharjoittelijan yksilövalmentajana. Toteutin haastattelun suunniteltujen teemojen mukaisesti, siltä osin mistä tarvitsin lisämateriaalia. Haastattelu kesti 20 minuuttia.

### 6.3 Tutkimusaineiston litterointi ja käsittely

Litteroin nauhoitetun ryhmähaastatteluaineiston heinäkuussa 2009 ja yksilöhaastattelun lokakuussa 2009. Litteroin aineiston sanatarkasti, vaikka teemahaastattelussa se ei olekaan välttämättömyys. Aineiston litterointi riippuu tutkimustehtävästä ja tutkimusotteesta (Hirsjärvi–Hurme: 2001. 138- 139). Katsoin, että tässä tutkimuksessa sanatarkka litterointi palvelee parhaiten ryhmähaastatteluaineiston käsittelyä.

Sanatarkka litterointi oli melko työlästä, koska haastateltavat puhuivat ryhmähaastattelussa osittain samanaikaisesti. Erään haastateltavan puhetyyli oli myös hyvin nopea ja epätarkka. Kyseisistä olosuhteista riippuen jouduin osittain kuuntelemaan nauhoitteen useaan kertaan ennen kuin pystyin sen litteroimaan.

Litteroituna haastatteluaineistoa tuli kaiken kaikkiaan 45 sivua. Tutustuin aineistoon lukemalla sen muutamia kertoja. Haastatteluteemat toivat aineistolle selvän rakenteen, mutta samasta temasta syntyi keskustelua myös haastattelun eri vaiheissa. (Hirsjärvi – Hurme: 2001: 142). Huomioin tämän aineistoa lukiessani ja yhdistelin aineistoa samojen teemojen alle. Näin pääsin käsiksi aineiston analyysiin.

#### 6.4 Aineiston analyysin kuvaus

Laadullista aineistoa analysoivan tutkijan on tehtävä erilaisia valintoja. Osa valinnoista on tehtävä jo ennen aineiston keräämistä, mutta osa valinnoista liittyy nimenomaan siihen miten kerättyä aineistoa analysoidaan. (Eskola 2001: 136.) Valitsemalla teemahaastattelumuodon tein siis jo valinnan aineiston analyysin suhteen. Toki teemahaastattelua voi analysoida useilla eri tavoilla, mutta tässä tutkimuksessa luonnollisin tapa on analysoida haastattelussa käytettyjen teemojen tuloksia suoraan.

Hirsjärvi–Hurme (2001: 136 -137) kuvaa erilaisia laadullisen tutkimuksen analysointimenetelmiä ja yhdessä niistä haastattelijä tulkitsee litteroitua aineistoa järjestämällä ja tulkitsemalla aineistoa. Silloin tutkijalla on tietty näkökulma tutkittavaan asiaan ja hän tulkitsee haastattelua tästä näkökulmasta. Tällöin tutkija käyttää abduktiivista päättelyä tutkimuksen määriteltyjen tavoitteiden mukaisesti. Käytin tutkimuksessa abduktiivista päättelyä, koska tulkitsin aineistoa sisäisen voimantunteen kategorioiden mukaisesti.

Analyysin perusta on aineiston kuvaileminen. Kuvailemisen tarkoituksena on pyrkiä kartoittamaan henkilöiden, tapahtumien tai kohteiden ominaisuuksia ja piirteitä. Tavoite on silloin pyrkiä saamaan vastauksia kysymyksiin, kuka, missä, milloin, kuinka paljon ja kuinka usein. Haastattelumateriaalin suoria lainauksia käytettäessä tutkijan on punnittava, onko suora lainaus erityisen relevantti ilmiön ymmärtämiseksi. (Hirsjärvi-Hurme 2001: 145- 146.) Aineistoa lukiessani päätin, että opinnäytetyön tuloksissa tulen käyttämään sekä suoria lainauksia että haastatteluaineiston kuvailua. Pyrin käyttämään haastateltavien suoria lainauksia vain silloin kun se on erityisen tarkoituksenmukaista.

## 7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

### 7.1 Vapaus, vastuu ja arvostus

Lähettävän taho oli ohjannut haastateltavat työharjoittelupaikkaan. Kaikki työharjoittelijat olivat saaneet itse vaikuttaa harjoittelupaikan valintaan. Tosin yksi haastateltava oli aloittanut työharjoittelun työvoimatoimiston sanktion pelossa. Tämä harjoittelu oli keskeytynyt alkumetreillä. Myöhemmin hän otti itse yhteyttä työharjoittelupaikkaan toivoen saavansa aloittaa uudella sopimuksella. Toive toteutui ja sitoutuminen työharjoitteluun alkoi vasta uuden sopimuksen myötä. Haastateltava oli hyvin kiitollinen saatuaan jatkaa työharjoittelupaikassa.

Siksi mä haluankin auttaa täällä mahdollisemman paljon, koska ne on antanut mulle niin paljon mahdollisuuksia. Nyt mä olen tässä tilanteessa ja kaikki on mennyt hyvin siitä syystä, että mä olen saanut uuden mahdollisuuden. Ne ei ole luovuttanut mun suhteen. (haastateltava 3)

Kolme haastatelluista oli ollut työharjoittelussa vuoden verran ja yhden työharjoittelu oli kestänyt haastatteluhetkellä puoli vuotta. Eräs haastatelluista oli ollut välillä kuukauden sairaslomalla, mutta halusi palata sairasloman jälkeen takaisin. Kaikki haastateltavat olivat saaneet vaikuttaa työharjoittelupäivän ajankohtaan. Lounasravintola on päivittäin avoinna 7-15. Sen sijaan työaika oli määritelty lähettävän tahon sopimuksen mukaisesti.

Työharjoittelupaikassa oli mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin harjoittelun aikana. Osa harjoittelijoista toki halusi että, työntekijät määrittelevät heille tehtävät. Työtehtäviä oli mahdollista myös vaihdella, jos puuduttavat rutiinit kaipasivat vaihtelua. Taukojen määrään päivän aikana oli mahdollisuus vaikuttaa, tauon ajankohta määräytyi työtehtävän mukaan. Koska tauot olivat melko joustavia, oli alussa havaittavissa hankaluutta itse määrittellä sopivaa tauon pituutta. Tämä oli mielestäni hyvä esimerkki siitä, miten vapautta on opittava käyttämään. Vastuun työharjoittelijat määrittivät seuraavasti:

Mun mielestä se on sitä, että sä teet sen minkä sun pitää tehdä (haastateltava 3)

Ja kunnolla (haastateltava 1)

Sä tavallaan otat niinku ite vastuuta siitä, ettei toisten tarvii tulla muistutamaan siitä ja sanoo mitä sun pitää tehdä (haastateltava 3)

Niin tekee sen kunnolla ja kattoo, et on tarkka, vaik meneekin hitaasti niin ottaa kaikki asiat tarkasti huomioon ettei jää mitään pieniä asioita huomaamatta (haastateltava 2)

Ja vastuu siitä et, jos ei osaa jotain tehdä, niin kysyy apua (haastateltava 1)

Niin ettei jätä tekemättä vaan et, joku tekee sen jos mä en tee (haastateltava 3)

Kaikki haastateltavat kokivat, että olivat saaneet vastuullisia tehtäviä omien kykyjensä ja toiveidensa mukaan. Yleisesti työharjoittelijat olivat sitä mieltä, että heidän kykyihinsä luotettiin ja heitä tuettiin myös kokeilemaan uusia tehtäviä työharjoittelujakson aikana. Eräs haastateltava kertoi, että oli kohdannut myös tilanteen, jossa luottamus oli jopa liian suuri suhteessa hänen omaan käsitykseensä suoriutumisestaan.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että työtehtävien vastuuta voi aina jakaa toisten kanssa eikä jäädä puurtamaan työtehtäviä yksin. Haasteellisina työharjoittelijat kokivat tilanteen, jolloin jonkun työharjoittelijan harjoittelujakso päättyi. Vastuuntuntoisina työharjoittelijat pohtivat muuttuvan tilanteen tuomia uusia työjärjestelyitä, koska työyhteisössä ei puhuttu niitä auki.

Haastattelussa tuli ilmi, että kaikki olivat kokeneet saaneensa perehdytystä työtehtäviin liian vähän. Töihin tartuttiin lähes saman tien ja työntekijät neuvoivat oman työnsä ohessa. Kaikki haastateltavat olisivat halunneet työharjoittelujakson alussa enemmän perehdytystä ja työn opastusta. Koska työharjoitteluun ei vaadittu alan kokemusta, haasteellisempina kokivat tilanteen ne työharjoittelijat, joilla ei ollut vastaavan alan työkokemusta. Tilannetta kuitenkin pehmensi se, että työntekijöitä oli helppo lähestyä ja he auttoivat aina tarvittaessa.

Vähän kyllä piti hypätä sinne myrskyn sekaan, mun mielestä. Silleen, jos ihminen on tehnyt monta vuotta tätä hommaa ja näkee kaiken selkeesti ja tietää mitä tehdään ja miten menee, niin ei osaa välttämättä sanoakaan sel-

laisia asioita, mistä itse kun aloittaa, niin on ihan huuli pyöreenä. Mut sit on aina voinut kysyä. (haastateltava 1)

Kaikki haastateltavat kokivat, että heidän työpanostaan arvostettiin työharjoittelujaksolla. Työharjoittelijat saivat positiivista ja kannustavaa palautetta työpäivän aikana ja työpäivän päätteeksi työntekijät aina kiittivät päivän työstä. Erityisen merkittävä työharjoittelujaksolle sitoutumiselle oli työharjoittelijan oma kokemus tarpeellisuudesta työharjoittelupaikassa.

Sen tähden tänne on niin mukava tullakin, kun tietää et mua tarvitaan täällä. (haastateltava 3)

Pääsääntöisesti haastateltavat olivat kokeneet arvostusta ja kunnioitusta työharjoittelujakson aikana. Omia mielipiteitä oli lupa sanoa ääneen ja työtehtävissä sai käyttää omaa mielikuvitusta, esimerkiksi salaatin teossa ja leipomisessa. Yleisesti haastateltavat olivat sitä mieltä, että huumorin kautta työharjoittelijat aistivat, että heitä arvostettiin ihmisinä ja työyhteisön jäseninä. Seuraava keskustelu kuvaa hyvin arvostusta.

Mun mielestä täällä viihtyy. Jos täällä olis joku tosikko pomo, niin ei täällä viihtyisi. En mä täällä olisi. Kyllä pomon pitää olla sellainen, josta tykätään ja joka arvostaa ja meitä arvostetaan, niin silloin viihtyy työssään. Jos täällä olis sellainen ilkeä tiukkapipoinen pomo, ei kiittäis, niin ei täällä olis kiva olla. (haastateltava 3)

Eikä sit haluaiskaan niitä omia mielipiteitä sanoa (haastateltava 1)

Eikä olis mitään väliä, kunhan tekis vain sen mikä olis pakko tehdä. (haastateltava 3)

Totta (haastateltava 2)

Haastattelussa kunnioituksen ilmenemistä kuvattiin hyvän itsetunnon heijastumisena muihin ihmiseen.

Kun kunnioittaa tavallaan itseään, niin voi vaatia kunnioitusta myös muilta. Jos on huono itsetunto, niin silloin huomaamattaan tai huomatenkin vähättelee itseään. Jos kunnioittaa omia ajatuksia, tekoja, niin silloin osaa vaatia kunnioitusta myös muilta. (haastateltava 4)

Haastattelussa tuli myös ilmi miten herkästi kunnioittava ja arvostuksen kokemukset voivat muuttua. Eräs haastateltava kertoi, että oli havainnut epäkunnioittavaa kohtelua työharjoittelijoiden kesken. Tämä oli tapahtunut silloin kun työharjoittelijoita oli sa-

manaikaisesti harjoittelussa noin kymmenen henkilöä. Silloin niin sanottu nokkimisjärjestys alkoi toimia työharjoittelijoiden kesken, työntekijöiden selän takana. Samoin uutaa henkilökuntaa rekrytoitaessa työyhteisön kunnioittavassa ilmapiirissä tapahtui muutoksia huonompaan suuntaan.

## 7.2 Luottamus

Haastateltavat olivat kokeneet saaneensa luottamusta osakseen heti työharjoittelun alusta alkaen. Koska vastuuta annettiin heti alusta lähtien, tämä merkitsi sitä, että oikeisiin töihin pääsi heti osallistumaan, mikä oli työharjoittelijoille hyvin merkittävää ja luottamusta herättävää. Jos jokin työtehtävä koettiin hankalaksi, vaikeaksi tai jos jokin tehtävä kenties epäonnistui, aina annettiin mahdollisuus tehdä tehtävä uudestaan. Epäonnistuminen kuitattiin lähinnä huumorilla ja samalla neuvottiin miten tehtävästä voi jatkossa suoriutua.

Tänne tullaan vähän niinkö töihin, niin heti töihin vaan kiinni.(haastateltava 3)

Jos jättää jonkun homman kesken, niin kuin mulla oli alkuun silleen, et mulla aina joku jäi kesken ja sit mä siirryin seuraavaan ja taas seuraavaan ja tolleen. Niin tota, silloin tuli, et teepäs ensin yksi homma loppuun ennenkuin aloitat toista. Mut sen jälkeen on saanut ihan ite tehdä. Ei oon kukaan hönkinyt ainakaan mun niskaan.(haastateltava1)

Työharjoittelijat myös testaavat työntekijöitä ovatko he luottamuksen arvoisia. Haastattelussa tuli ilmi, että työharjoittelijat kokivat lähes poikkeuksetta huonoa omaatuntoa, jos joutuivat olemaan poissa työpaikalta. Tämän mahdollisen sairausloman jälkeen, työharjoittelijat laittoivat tekstiviestin työharjoittelupaikan työntekijälle varmistaakseen luvan tulla takaisin. Samalla heitä mietitytti löytyykö sairausloman jälkeen enää omaa paikkaa työyhteisössä. Virallinen työharjoittelusopimus oli jokaisella voimassa mahdollisen sairauslomajakson jälkeenkin. Kyseisellä yhteydenotolla työharjoittelijat halusivat varmistaa ovatko he tervetulleita takaisin.

On ollut ihana tulla takaisin ja huomata, et jes mä olen vielä osa sitä porukkaa, vaikka mä olen ollut poissa ja sit mä tuun takaisin. (haastateltava 1)

### 7.3 Työympäristö, ilmapiiri ja myönteisyys

Haastateltavat kokivat työpaikan ilmapiirin hyväksi. Huumoria käytetään työntekijöiden välisessä kommunikoinnissa. Huumori koetaan parhaana työskentelyilmapiirin ilmentäjänä. Huumori on läsnä päivittäin ja siitä on tullut myös työyhteisön voimavara. Haastateltavat kokivat työntekijöiden huumorin myös välittämisenä työharjoittelijoita kohtaan.

Jos se ei lähde huono mieli Matin huumorilla, ni...heh, heh, (haastateltava 1)

Se on sit jo ihme. Sit on tosiaan jo asiat huonosti. heh, heh.  
(haastateltava 3)

Työharjoittelijat myös kokivat, että työyhteisössä saa olla oma itsensä. Haastateltavat kertoivat, että oli merkittävää saada tulla aamulla töihin, vaikka huolet painoivatkin joskus mieltä. Työntekijät huomasivat tilanteen ja ottivat asian puheeksi. Osalla haastateltavista oli kyseinen työharjoittelu ensimmäinen onnistunut kokemus yrityksessä työskentelystä. Hyväksyttävä ilmapiiri on ollut erityisen merkityksellinen tekijä työharjoittelujakson onnistumiselle.

Tääl ei tarvii pinkottaa silleen. Jos on joku asia, mikä vaivaa mieltä, et sit voi sanoa, et tästä asiasta ei sit heitetä mitään läppää. (haastateltava 1)

Mä olen aina ollut sellainen hiljainen, ujo ja arka. Tääl on sit ollut muutamia sellaisia ihmisiä, joille on voinut kertoa omia henkilökohtaisia asioita. Se on helpottanut tänne tulemistä, ettei tarvitse elää sellaista kaksoiselämää, mitä mä olen joutunut entisissä työpaikoissa elämään. Se on ollut vaikeampaa, tääl voi olla ihan oma ittensä silleen. Voi kertoa omasta itsensä ja elämästensä. No ei nyt tietenkään kaikille. (haastateltava 3)

Työskentelyilmapiirin koettiin tasavertaisena työharjoittelijoiden ja työntekijöiden kesken. Kaikki haastateltavat olivat kokeneet itsensä tervetulleeksi harjoittelun alusta alkaen. Jokainen oli saanut tutustua työyhteisöön omalla tavallaan. Toiset ottivat nopeasti kontaktia, toiset taas tutustuivat työyhteisön muihin jäseniin rauhallisemmin. Tämä oli työyhteisössä sallittua ja luonnollista.

Työharjoittelijat tiedostivat ilmapiirin muutokset tilanteissa, joissa jonkun työharjoittelijan jakso oli päättymässä, uusi työharjoittelija oli aloittanut tai uutta henkilökuntaa rekrytoitiin. Nämä muutostilanteet vaikuttivat ilmapiiriä heikentävänä, koska jo tutut työ-

harjoittelijat olivat kokeneet yhtenäisyyttä keskenään ja samoin he tukivat toinen toisiaan. Oli haikeaa luopua tutusta, turvallisesta työryhmästä. Toisaalta kauemmin työharjoittelussa olleet työharjoittelijat saivat niin sanotun mentorin kokemuksia, koska heillä oli valmiuksia neuvoa ja antaa ohjeita uusille työharjoittelijoille.

Mult on helppo kysyä, ko mä hoidan tuon salaattipuolen. Mut ko multa kysyy moni, et voinko mä mennä tauolle? Ni mä sanon, et mene sit vaan. Ei tet - pojat tienneet et mä en ole mikään vakkari. Olihan se aika imartelevaa. (haastateltava 3)

Kaikki haastateltavat kuitenkin ymmärsivät työpaikan luonteen työharjoitteluympäristönä. Koettiin merkittävänä, että työharjoittelumahdollisuuksia annettiin mahdollisemman monelle. Seuraava kommentti kuvaa erityisen hyvin kyseisen työharjoitteluympäristön merkitystä.

Siit mä olen kuiteski iloinen, et on tämmöinen paikka mihin ihmisiä pääsee. Semmoisetkin, jotka eivät helposti työpaikkaan pääse tai kun on vaikea olla työelämässä. Et pystyy edes jotain tekemään päivisin. Siinä mielessä, mä olen iloinen, et on tämmöinen paikka ja annetaan mahdollisuus muillekin. (haastateltava 3)

Haastatteluissa tuli vahvasti ilmi, että työharjoittelijat pitivät erityisen tärkeänä, että työharjoitteluympäristönä on aito työpaikka, jossa kohdataan oikeita asiakkaita. Kaikki työtehtävät ovat joko suoraan tai välillisesti asiakaspalvelutehtäviä. Monet kokivat nämä asiakaspalvelutehtävät aluksi hyvin haasteelliseksi itselleen, mutta työntekijöiden kannustuksen avulla, juuri näissä asiakaspalvelutehtävissä monet kokivat eniten itsensä ylittämistä ja uuden oppimista.

Asiakaspalvelutehtävät koettiin myös tärkeiksi, koska työn lomassa asiakkaiden kanssa tapahtui kanssakäymistä ja asiakkailta sai myös palautetta omasta työskentelystä. Seuraava keskustelu kuvaa erityisen hyvin asiakkaiden suhdetta työharjoitteluympäristöön ja asiakkaiden vaikutusta työharjoittelijoihin sisäisen voimantunteen kehittymiseen.

” Tää kuitenkin tukee kaikkia ihmisiä silleen. Ja mun mielestä asiakkaatkin varmaan tietää, et me ei olla niinkö työntekijöitä vaan me ollaan harjoittelijoita, pitkäaikaistyöttömiä tai vajaakuntoisia tai näin, ne niinkö tietää, ni mun mielestä sen on hienoa. (haastateltava 3)

Et asiakkaat silti tulee. (haastateltava 1)

Tulee ne ja on oikeasti tällainen paikka missä saa mahdollisuuden. (haastateltava 3)



Ja saa varmuutta sitä jatkoa varten. (haastateltava 1)

Ja rohkeutta saa. Ja tääl voi selvittää sitä mitä haluaa olla ja mitä ei halua olla. Se on ihan hyvä, et on tällainen paikka (haastateltava 2)

Ikinä en ole ollut sillai koskaan kunnolla työelämässä, niin ekan kerran mä olen ollut nyt täällä tälleen. (haastateltava 3)

Työharjoittelijat saavat palautetta työstään päivittäin. Päivän päätteeksi yhteisen ruokailuhetken lomassa jokainen haastateltava oli kokenut saavansa myönteistä palautetta päivän työstä. Palautetta annettiin myös työskentelyn lomassa. Haastateltavien mielestä palautteen saaminen lisää rohkeutta tarttua itsenäisesti asioihin.

Jossain asioissa voi olla epävarma, et teinkö mä nyt oikein ja sit kun sen on tehnyt, ni sit sanotaan aina jotain positiivista, ni siitä tulee hyvä olo. (haastateltava 1)

Haastateltavat kertoivat saaneensa positiivisia oppimiskokemuksia työharjoittelujakson aikana. Työharjoittelijoilla on ollut mahdollisuus oppia konkreettisten työtehtävien ohella myös uusia asioita itsestään. Osalle työharjoittelijoista on ollut merkittävää saada onnistunut myönteinen kokemus niin sanotusti tekemällä oppimisesta, koska aikaisempi kokemus oppimisesta koulumaailmassa on ollut hankalaa. Myös uusia asioita oppiessa on samalla saanut mahdollisuuden oppia hallitsemaan erilaisia tunteita työpäivän aikana.

Mä olen oikeastaan oppinut kaiken alusta alkaen täällä. Kaikki piti alussa näyttää kädestä pitäen, esimerkiks sämpylän tekeminen ja asiakkaalle vieminen. Et siltä pohjalta sitten oppinut kaikkee. Ja itestään siinä ohella sitten, mihin pystyy, miten nopeasti oppii uutta ja jaksaa, sillee. (haastateltava 1)

Mä en mene enää niin paniikkiin, en rupee hikoilemaan, en punastu enkä hermostu. Mä en mene enää niin lukkoon. Mä jotenkin luotan siihen, että mä pystyn hoitamaan sen tilanteen. (haastateltava 3)

Kaiken kaikkiaan haastateltavat kokivat paljon myönteisiä asioita työharjoittelunsa aikana. Yhtenä merkittävänä asiana oli vahva yhteenkuulumisen tunne työpaikalla. Kaikki haastateltavat sanoivat, että työharjoittelupaikassa vallitsi hyvä kimppahenki. Eräs haastateltavista ilmaisikin asian, että työharjoittelupaikka on kuin jalkapallojoukkue, jossa pidetään huoli siitä, että homma toimii ja kaikilla on hyvä olla.

## 8 OPINNÄYTETYÖN JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyössäni hain vastauksia voimaantuvatko ammatillisen kuntoutuksen asiakkaat työharjoittelunsa aikana ja miten voimaantuminen heissä näkyy.

Tuloksista kävi ilmi, että vapauden ja vastuun osa-alueet toteutuivat hyvin työharjoittelu aikana. Kaikki työharjoittelijat olivat saaneet valita työharjoittelupaikkansa itse ja kaikki työharjoittelijat saivat myös vastuullisia tehtäviä ja kaikilla oli mahdollisuus vaikuttaa tehtävien sisältöön työharjoittelun aikana. Vapauden ja vastuun olemassaolo näyttäytyi työharjoitteluun sitoutumisena ja työharjoittelussa työtaitojen ja itsetunnon kehittymisenä.

Siitosen (1999: 63 - 64) mukaan vapaaehtoisuus tukee sisäistä voimantunnetta ja vahvistaa sitoutumista. Valinnanvapaus ja vapaaehtoisuus tukevat myös sisäisen voimantunteen prosessin ylläpitämistä ja vahvistumista. Työharjoittelijan vapaaehtoisuus ja vastuu näkyvät haluna menestyä, aktiivisuutena ja todellisen vastuun ottamisena (Siitonen 1999: 65–66).

Tulokset osoittavat, että työharjoittelijoiden arvostuksessa näkyy paljon vahvoja puolia, mutta myös puutteita ja näin ollen työharjoittelupaikassa on kehitettäviä asioita. Arvostuksen vahvoina puolina oli nähtävissä positiivinen, kannustava palaute työstä sekä työharjoittelijoiden vahva kokemus siitä, että heidän työtään arvostettiin yrityksessä. Kehitettävänä asiana työharjoittelijat kokivat vähäisen perehdytyksen ja työnopastuksen. Työharjoittelijat olisivat toivoneet henkilökohtaisempaa ja rauhallisempaa työharjoittelun aloitusta perehdytyksen muodossa. Heikkoa perehdytystä kuitenkin lievensi yrityksen vahva myönteinen ilmapiiri. Vaikka perehdytystä olikin vähän, työharjoittelijat kokivat kaikesta huolimatta, ettei heitä koskaan jätetty pulaan työharjoittelun aikana.

Siitosen (1999:65–66) mukaan arvostava ilmapiiri kannustaa yhteisoppimiseen muiden työharjoittelijoiden ja henkilökunnan kanssa. Yhteisoppiminen ja tarpeellisuuden kokeminen vahvistavat myös työharjoittelijan sisäistä voimantunnetta, vapauttaa voimia vastuunottamiseen omasta ja yhteisön muiden jäsenten hyvinvoinnista sekä edistää keskinäisen arvostuksen kokemista.

Kunnioittavan ilmapiirin koettiin olevan herkkänä muutoksille. Vaikka kunnioittava asenne työharjoittelijoihin on työharjoittelupaikan peruseriaatteita, voi tämä periaate helposti muuttua, jos sitä ei jatkuvasti vaalita. Työharjoitteluympäristön kunnioittavan ilmapiirin ylläpitämisestä on täten jatkossakin pidettävä huolta.

Luottamus toimi hyvin työharjoittelun aikana työntekijöiden ja työharjoittelijoiden välillä. Itsenäistä työskentelyä ja päätöksentekoa tuettiin. Epäonnistumista ei pelätty, vaan se kuitattiin yhdessä hyvän tahtoisella huumorilla. Siitosen (1999: 68–71) mukaan luottamusta syntyy toimintaympäristön mahdollisuuksista ja sen antamasta tuesta. Samoin luottamus syntyy omista kyvyistä selviytyä toimintaympäristön tuomista haasteista. Kiinnostavaa myös oli, että pitkät työharjoittelujaksot mahdollistivat luottamuksen testaamiseen työharjoittelijoiden osalta.

Huumoria käytettiin työyhteisössä paljon ja sillä olikin keskeinen merkitys työharjoittelupaikan myönteisen ilmapiirin syntymiselle. Huumorin kautta työharjoittelijat aistivat, että heitä arvostettiin ihmisinä ja työyhteisön jäseninä. Huumorin käyttö toi myös työyhteisöön viihtyisän ilmapiirin, joka antoi myös voimaa ja energiaa arjen keskellä. Työpaikan viihtyisällä ilmapiirillä oli myös keskeinen merkitys työharjoittelijoiden pitkille työharjoittelujaksoille sitoutumiselle ja työharjoittelussa onnistumiselle.

Siitosen (1999: 74) mukaan kannustamisessa keskeistä on harjoittelijan hyväksyminen, toimintavapauden käyttämiseen rohkaiseminen ja itselle sopiviin ratkaisuihin kannustaminen sekä erityisesti kollegiaalisiin keskusteluihin tukeminen. Turvallinen yhteistyö ja myönteinen ilmapiiri edistävät keskinäistä avoimuutta ja vähentävät ennakkoluuloja sekä tukevat luottamusta.

Myönteisyyden kokemuksessa merkityksellistä oli työpaikan ilmapiirin tasavertaisuuden kokeminen ja erilaisuuden hyväksyminen. Vastuunsa kantava työharjoittelija koki työyhteisön muutokset työntekijä- ja työharjoittelijavahvuudessa ajoittain kuormittavina. Näihin muutostilanteisiin pitäisikin jatkossa kiinnittää työharjoittelupaikassa enemmän huomiota. Kyseisiä tilanteita voisi tasapainottaa muutoksista etukäteen tiedottamalla ja samanaikaisesti työtehtäviä tarkistamalla.

Työharjoittelijoiden voimaantuminen näkyi työharjoittelijoissa asiakaspalvelutehtäviin hakeutumisena ja asiakaspalvelutehtävissä kehittymisenä. Voimaantuminen näkyi myös rohkeutena tarttua itsenäisesti työtehtäviin, taitojen kehittymisenä ja yleisenä roh-

keuden lisääntymisenä. Myönteinen kokemus oppimisesta, erityisesti tekemällä oppiminen ja työharjoittelijoiden reflektoinnin mahdollisuus koettiin merkittävänä ja voimaantumista lisäävinä tekijöinä. Siitonen (1999: 76 – 78) mukaan onnistumisen kokemukset ja haasteellisista tilanteista selviytyminen vahvistavat omiin kykyihin luottamista, tukevat ilmapiirin myönteisyyttä ja lisäävät kelpoisuuden tunnetta. Myös epäonnistumisiin voidaan suhtautua luontevasti ja kokemuksista oppien.

Kyseisen työympäristön vaikutus oli merkittävä työharjoittelijoiden sisäisen voimantunteen kehittymiselle. Työharjoittelijat kokivat itsensä etuoikeutetuiksi saadessaan työskennellä yrityksessä oikeissa asiakaspalvelutehtävissä. Positiivisen palautteen myötä työharjoittelijoiden rohkeus tarttua itsenäisesti työtehtäviin lisääntyi. Siitosen (1999:71-73) mukaan oppimisen tarkasteluun, omien rajojen ja mahdollisuuksien näkemiseen sekä luottamuksen rakentumiseen on hyvät edellytykset turvalliseksi koetussa työympäristössä.

Työharjoittelun alussa asiakaspalvelutilanteet koettiin haasteellisiksi ja jopa ylivoimaisiksi, mutta työntekijöiden myötävaikutuksella asiakaspalvelutilanteet alkoivat kiinnostaa yhä enemmän ja loppujen lopuksi niitä tehtiin erittäin mielellään. Asiakaspalvelutilanteissa työharjoittelijat kokivat saavansa mahdollisuuden kehittyä vuorovaikutustaidoissaan. Tämä oli erityisen tärkeää itsetunnon kohentumiselle. Työharjoittelijoiden positiiviset oppimiskokemukset työtaidoissa ja kokemukset yrityksen työntekijänä olivat merkittäviä voimaantumisen tunnusmerkkejä.

Siitosen (1999: 91, 93) mukaan voimaantuminen on henkilökohtainen sosiaalinen prosessi, jota ei tuota tai aiheuta toinen ihminen. Toimintaympäristön olosuhteilla voi olla merkitystä voimaantumisen prosessiin. Tämän vuoksi voimaantuminen voi olla jossain tietyssä ympäristössä todennäköisempää kuin toisessa.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että ammatillisen kuntoutuksen asiakkaissa tapahtuu voimaantumista työharjoittelun aikana yrityksessä Komppis-yhtiöt Oy. Suurin osa sisäisen voimantunteen kategorioista toteutui hyvin työharjoittelun aikana. Eräissä osa-alueissa oli nähtävissä puutteita. Osa-alueissa havaittavat puutokset eivät kuitenkaan vaikuttaneet kokonaisuudessa voimaantumista heikentävästi, koska mikään osa-alue ei jäänyt kokonaan toteutumatta.

Siitonen painottaa omassa tutkimuksessaan, että voimaantumista tapahtuu, jos hänen määrittelemänsä sisäisen voimantunteen sisältämät seitsemän kategorialla: vapaus, vastuu, arvostus, konteksti, luottamus, ilmapiiri ja myönteisyys toteutuvat työharjoittelun aikana. Samoin hän tähdentää, että ratkaisevat puutteet yhdessäkin osa-alueessa voi heikentää tai jopa estää työharjoittelijoiden voimaantumista (Siitosen 1999: 61.)

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kehittää yrityksessä tapahtuvaa työharjoittelua ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden kokemuksen kautta. Seuraavassa esitän muutamia kehittämiskohteita, mitä tutkimusaineistosta tuli esille.

Ensimmäinen perehdytyksen merkitys tuli useasti aineistossa esille. Työharjoittelijat kokivat saavansa liian vähän perehdytystä työharjoittelun alkuvaiheessa. Siispä työharjoittelupaikan kehitystarpeita ovat jatkossa työnohjaaminen, pelisääntöjen tarkempi läpikäyminen ja työharjoittelijoiden tavoitteiden avaaminen kaikille asianosaisille.

Toiseksi työyhteisön ilmapiiri sai paljon myönteistä palautetta. Muutostilanteiden tiedottamiseen on jatkossa hyvä kiinnittää huomiota, mikäli halutaan kehittää lisää työpaikan yhteisöllistä ilmapiiriä. Myös työharjoittelijoiden arvostuksen kokemus syventyy, jos heidät otetaan systemaattisemmin mukaan töiden suunnitteluun. Todennäköisesti kaikki työharjoittelijat eivät halua töiden suunnitteluun osallistua, mutta jo tietoisuus mahdollisuudesta lisää luottamusta ja osallisuutta työyhteisön sisällä.

Kolmanneksi työyhteisö sai positiivista palautetta vastuun ja vapauden kokemuksen mahdollistamisesta työharjoittelijoille. Voimaantumisen mahdollistumiselle on erittäin merkittävää, että vastuuta annetaan työharjoittelijalle ja että hän on valmis ottamaan vastuuta vastaan. Työntekijöiden on kuitenkin oltava tarkkana vastuun antamisessa, koska työharjoittelijat voivat helposti ylikuormittaa itseään varsinkin harjoittelun alussa kantamalla vastuuta liikaa. On myös tärkeää ohjata työharjoittelijaa kertomaan, omista voimavaroista ja kyvyistä. Näin hän saa alusta alkaen kokemuksen, että hänet hyväksytään sellaisena kuin hän on. Samalla työntekijöille kehittyy herkkyyttä kuunnella milloin työharjoittelijoilla on vastuuta liikaa.

## 9 POHDINTA

Tulosten perusteella on nähtävissä, että Komppis-yhtiöt Oy:n toiminta työharjoittelu-ympäristönä puoltaa paikkaansa alueellisena ammatillisen kuntoutuksen edistäjänä, sillä yrityksen työharjoittelu-ympäristössä mahdollistuu ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden voimaantumista. Lindh – Suikkanen(2008: 61) ovat todenneet kuntoutusalan tutkijoiden tuoneen esille, miten kuntoutuksen moniammatillista ja monitieteellistä tietoa ja osaamista on kehitettävä. Tätä tietoa olisi myös hyödynnettävä nykyistä systemaattisemmin ja avoimemmin eri toimijoiden, kuten muun muassa työntajien ja sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten kanssa.

Tämän opinnäytetyön tulosten kautta saatu tieto työharjoittelu-ympäristön mahdollisuuksista on hyödynnettävissä laajemmin mallintamalla toimintatapa ja lisäämällä resursseja työharjoittelun laadulliseen kehittämiseen. Laadukkaan työharjoittelutoiminnan varmistamiseksi ja kehittymiseksi yrittäjät tarvitsevat rinnalleen sosiaalialan ammattilaisia. Moniammatillinen työskentely yrityksen sisällä mahdollistaisi laadukkaamman palveluohjauksen työharjoittelua suunniteltaessa ja sen toteutuessa.

On erittäin valitettavaa, jos yrityksessä kehitetty työskentelytapa ei saa resurssien puutteessa mahdollisuutta kehittyä edelleen. Seuraava tutkimushanke voisikin tarkastella, millä lisäresursseilla olisi mahdollista kehittää työharjoittelun laatua sekä työharjoittelu-toiminnan mallintamista ja tiedottamista alueellisesti.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut minulle henkilökohtaisesti mielenkiintoinen prosessi tutkimuksen maailmaan. Juha Siitosen tutkimus, jota käytin opinnäytetyössäni teoreettisena viitekehysenä, on käytetty useasti myös muissa opinnäytetöissä. Siitosen tutkimus on jo kymmenen vuotta vanha, mutta minusta se puoltaa paikkaansa voimaantumista käsitelävissä tutkielmissa niin kauan kunnes uutta yhtä laajaa tutkimusta aiheesta valmistuu.

Kiitän Komppis-yhtiöt Oy:n henkilökuntaa ja työharjoittelijoita kärsivällisyydestä työskennellä kanssani. Opinnäytetyön vaiheessa, jossa tutkimuskysymykseni hakivat uutta muotoaan kolmannen kerran, sain yhä tukea jatkaa eteenpäin. Tämä yhteinen prosessi on antanut minulle myös kokemuksen siitä, miten rikastuttavaa on työskennellä sosiaa-

lialan koulutuksen omaavana henkilönä yritysmaailman kanssa, silloin kun tavoite on yhteinen.

## LÄHTEET

- Alaranta, Hannu - Lindberg, Heidi – Holma, Tupu 2008: Hyvä Kuntoutuskäytäntö. Teoksessa Rissanen, Paavo – Kallanranta, Tapani – Suikkanen, Asko(toim.):Kuntoutus. Keuruu: DUODECIM .
- Eskola, Jari 2001: Laadullisen tutkimuksen Juhannustaiat. Teoksessa Aaltola, Juhani-Valli Raine(toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: GUMMERRUS.
- Eskola, Jari – Suoranta Juha 2003: Laadullisen tutkimuksen perusteet, Jyväskylä: VASTAPAINO.
- Eskola, Jari 2007: Teemahaastattelututkimuksen toteuttamisesta. Teoksessa Viinamäki, Leena - Saari, Erkki(toim.). Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Jyväskylä: TAMMI.
- Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2001: Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö, Helsinki: YLIOPISTOPAINO.
- Hirsjärvi, Sirkka - Remes, Pirkko - Sajavaara, Paula 2007: Tutki ja kirjoita, Helsinki: TAMMI.
- Hokkanen, Liisa 2009: Empowerment valtaistumisen ja voimaantumisen dialogina. Teoksessa Mäntysaari, Mikko - Pohjola, Anneli – Pösö, Tarja(toim.) Sosiaalityö ja teoria. Juva: PS-KUSTANNUS.
- Kelan laitospuolittaisen kuntoutuksen standardi, versio 13/18.8.2006
- Kettunen, Reetta- Kähäri-Wiik, Kaija- Vuori-Kemilä, Anne- Ihalainen, Jarmo 2002: Kuntoutumisen mahdollisuudet, Helsinki: WSOY
- Koskinen, Simo – Pitkälä, Kaisu – Saarenheimo, Marja 2008: Gerontologinen kuntoutus. Teoksessa Rissanen, Paavo – Kallanranta, Tapani – Suikkanen, Asko(toim.):Kuntoutus. Keuruu: DUODECIM.
- Kuronen, Marjo 2004: Valtaistamista vai voimavaraistamista- Feministisiä näkökulmia empowermentiin sosiaalityön käsitteenä ja käytäntönä. Teoksessa Kuronen, Marjo - Granfelt, Riitta - Nyqvist, Leo - Petrelius, Päivi(toim.) Sukupuoli ja sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen 3. vuosikirja 2004. Juva: PS – KUSTANNUS
- Laki julkisesta työvoimapaivalvelusta 30.12.2002/1295 FINLEX. Verkkodokumentti. <[www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)> Luettu 6.8.2009
- Laki kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista, 566/2005 FINLEX Verkkodokumentti< [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)> Luettu 11.3.2009
- Lindh, Jari - Suikkanen, Asko 2008: Ammatillinen kuntoutus pysyvässä muutoksessa. Kuntoutus 2008/1



- Järvikoski, Aila- Härkäpää, Kristiina 1995: Kuntoutuksen ulottuvuudet. Helsinki: WSOY
- Järvikoski, Aila- Härkäpää, Kristiina 2004: Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY
- Järvikoski, Aila – Karjalainen, Vappu 2008: Kuntoutus monitieteisenä ja – alaisena prosessina. Teoksessa Rissanen, Paavo – Kallanranta, Tapani – Suikkanen, Asko(toim.): Kuntoutus. Keuruu: DUODECIM.
- ILO Vajaakuntoisiasioiden hoitaminen työpaikalla. Kansainvälisen työjärjestön ohjeisto, Työministeriö 2002
- Kananen, Jorma 2008: Kvali, Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja – sarja. JYVÄSKYLÄN YLIOPISTOPAINO.
- Kansaneläkelaitos Työhönvalmennus 2009. Verkkodokumentti. Päivitetty 11.6.2009. <<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/180608165207HL?OpenDocument>>. Luettu 9.10.2009
- Kuntoutusasiain neuvottelukunta: Vastuunjako ammatillisessa kuntoutuksessa, muistio 29.9.2003
- Komppis – Yhtiöt Oy 2009: Verkkodokumentti. Päivitetty 3.1.2009 <.Http://[www.komppis.fi/](http://www.komppis.fi/)>Luettu 8.10.2009
- Komppis – Yhtiöt Oy 2009: Verkkodokumentti. Päivitetty 24.3.2009. <Http://[www.yritystele.fi/i/komppis-yhtiotoy/](http://www.yritystele.fi/i/komppis-yhtiotoy/)>Luettu 8.10.2009
- Paatero, Heidi – Lehmijoki, Pentti – Kivekäs, Jukka – Ståhl, Tomi 2008: Kuntoutusjärjestelmä. Teoksessa Rissanen, Paavo – Kallanranta, Tapani – Suikkanen, Asko(toim.):Kuntoutus. Keuruu: DUODECIM.
- Piirainen, Keijo - Kallanranta, Tapio 2008: Kuntoutuspalvelut kuntoutumisen ja muutoksen tukena. Teoksessa Rissanen, Paavo – Kallanranta, Tapani – Suikkanen, Asko(toim.):Kuntoutus. Keuruu: DUODECIM.
- Siitonen Juha 1999: Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Väitöskirja Oulun opettajankoulutuslaitos, OULUN YLIOPISTO
- Tuomi, Jouni 2007: Tuki ja Lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Jyväskylä: TAMMI.
- Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: TAMMI.
- Vilkkumaa, Ilpo 2008: Kolme tapaa nähdä sosiaalinen kuntoutuksessa. Teoksessa Karjalainen, Vappu - Vilkkumaa, Ilpo(toim.) Kuntoutus kanssamme, Ihmisen toimijuuden tukeminen. Jyväskylä: GUMMERRUS.
- Vammaiset ja vajaakuntoiset ja kuntoutujat työmarkkinoilla. Opas työnantajille. Verkojulkaisu2007 <[http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset\\_julkaisut/2007/Opas\\_tyonantajille.pdf](http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2007/Opas_tyonantajille.pdf)>. Katsottu 9.10.09.

Zimmerman Ma 1995: Psychological empowerment. Issues and Illustrations. AMERICAN JOURNAL OF COMMUNITY PSYCHOLOGY 5(23)

## LIITE

## HAASTATTELURUNKO

## LIITE 1

**Ryhmähaastattelu:** kolme työharjoittelijaa  
Paikka: Ravintola Komppis oy, Luoteisrinne 4A  
Aika: 17.6.2009 klo 14 – 15

**Yksilöhaastattelu:** Yksi työharjoittelija  
Paikka: Ravintola Komppis oy, Luoteisrinne 4A

Aika: 7.10.2009 klo 14 -14.20

Tutkimuskysymykset:

- 1) Onko asiakas kokenut voimaantumista työharjoittelun aikana?
- 2) Miten voimaantuminen näkyy asiakkaassa työharjoittelun aikana?

### Teemahaastattelu

Teemahaastattelun teemat on valittu Juha Siitosen väitöskirjan pohjalta. Siitonen on väitöskirjassaan, voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua, kehittänyt voimaantumisteorian, jossa ydinkäsitteeksi on noussut sisäinen voimantunne. Sisäinen voimantunne sisältää seitsemän kategoriaa. Kerron haastateltaville haastattelun pääteemat. Puhun aluksi, että toivon ryhmän keskustelevan keskenään teemoista. En haastattelijana puutu keskusteluun vaan voin tarvittaessa tehdä lisäkysymyksiä.

### Pääteemat:

### Kysymykset teemasta käsin

#### Vapaus

Oletko aloittanut harjoittelun omasta tahdostasi?  
Miten pitkään olet ollut Komppiksessa työharjoittelussa?  
Oletko voinut itse vaikuttaa päivittäiseen työskentelyaikaan?  
Mitä tarkoittaa vapaus työpaikalla?  
Oletko voinut itse valita työtehtävät?  
Voitko pitää tauon tarvittaessa? Oletko ehdottoman tarkka tauoista?

#### Vastuu

Mitä tarkoittaa vastuu työpaikalla?  
Annetaanko sinulle vastuullisia tehtäviä?  
Onko sinulla vastuullisia tehtäviä sopivasti?  
Tuntuuko sinusta, että tehtävät ovat liian vastuullisia?

Ovatko tehtävät tarpeeksi haasteellisia? Voitko jakaa tehtävistä vastuuta toisen työntekijän/harjoittelijan kanssa?

### **Arvostus**

Onko sinut perehdytetty työtehtäviisi? Kuka sinut perehdytti?  
 Oletko kokenut, että työpanostasi arvostetaan?  
 Saatko palautetta työskentelystäsi?  
 Mistä tiedät, että sinun työpanostasi arvostetaan?  
 Koetko, että sinun mielipiteitäsi työpaikalla arvostetaan? Kuka arvostaa mielipiteitäsi, työntekijät vai toiset työharjoittelijat?  
 Mistä tiedät, että sinua arvostetaan?  
 Mitä kunnioitus mielestäsi tarkoittaa?  
 Kunnioittavatko täällä työntekijät / työharjoittelijat toinen toisiaan?  
 Miten kunnioitus näkyy?  
 Jos syntyy ristiriitoja, miten ne mielestäsi hoidetaan?  
 Onko kunnioittavassa ilmapiirissä kehitettävää?

### **Luottamus**

Kun saat työtehtäviä, luotetaanko mielestäsi sinuun?  
 Onko peräänkatsojia?  
 Saatko tehdä erilaisia työtehtäviä?  
 Jos jokin työtehtävä ei suju ensimmäisellä kerralla, saatko mahdollisuuden kokeillaan uudestaan?  
 Jos olet joutunut olemaan poissa töistä, miltä on tuntunut tulla seuraavana päivänä?

### **Konteksti(työympäristö, yhteisö)**

Millainen on toimiva työympäristö?  
 Onko Komppiksessa toimiva työympäristö?  
 Onko työympäristö sinusta viihtyisä?  
 (Mitä haluaisit työympäristössä muuttaa?)  
 Onko sinulla mielestäsi käytössä asialliset ja riittävät laitteet tehtävien suorittamiseen?  
 Onko sinulla toimivat työvaatteet ja /kengät?

### **Ilmapiiri**

Miten koet työskentelyilmapiirin Komppiksessa?  
 Oletko voinut olla työpaikalla oma itsesi?  
 Uskallatko tehdä omia luovia ratkaisuja jonkun työtehtävän merkeissä työpäivän aikana?  
 Oletko saanut kiitosta työstäsi?  
 Onko esimies/miehet rohkaisevia?  
 Mistä ilmapiirissä pidät erityisesti?  
 Mistä et pidä ilmapiirissä?

Minkälainen on mielestäsi työntekijöiden keskinäinen ilmapiiri?  
Minkälainen on työharjoittelijoiden keskinäinen ilmapiiri?

### **Myönteisyys**

Mitä sinulle tarkoittaa myönteisyys työelämässä/työharjoittelussa?  
Onko sinulla tunne, että voimavarasi ovat tasapainossa työharjoittelun aikana?  
Oletko saanut mahdollisuuden oppia uusia asioita työpaikalla?  
Mikä merkitys mielestäsi on yrityksessä tapahtuvalla työharjoittelulla?  
Onko työharjoittelun kestolla ollut itsellesi merkitystä?  
Mikä on saanut sinut jatkamaan työharjoittelua? Osa teistä on jatkanut työharjoittelua uusilla sopimuksilla?