

Eija Lahtinen

OHJAUS TYÖVOIMAPOLIITTISESSA KOULUTUKSESSA  
– HIENOVARAISTA TUUPPIMISTA ETEENPÄIN

Kuntoutusohjauksen ja suunnittelun koulutusohjelma  
2008



## OHJAUS TYÖVOIMAPOLIITTISSA KOULUTUKSESSA – HIENOVARASTA TUUPPIMISTA ETEENPÄIN

Lahtinen, Eija  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Kuntoutusohjauksen ja – suunnittelun koulutusohjelma  
Joulukuu 2008  
Saaristo, Sirpa, Sallinen, Merja  
YKL:36.131  
Sivumäärä: 35

Asiasanat: työvoimakoulutus, ohjaava koulutus, työttömät, ohjaus, prosessit

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, miten työvoimapolitiittiseen koulutukseen osallistuneet henkilöt näkivät koulutuksen merkityksen laajemmin eri elämänkentissään. Työn avulla kartoitettiin myös, minkälaista ohjausta ja ohjaustyyliä opiskelijat pitivät hyvänä ja mikä merkitys koulutuksessa saadulla ohjauksella oli erilaisiin muutoksiin ja pohdintoihin koulutuksen aikana ja sen jälkeen.

Teoria osuudessa käsiteltiin työttömyyttä elämäntilanteena ja työvoimapolitiittisen koulutuksen roolia kuntoutuksen kentässä. Työssä tarkasteltiin ohjaussuhteen laatua, muutosta, muutosprosessin etenemistä ja opiskelijoiden arvioita työvoimapolitiittisen koulutuksen merkityksestä elämässä tapahtuneisiin muutoksiin.

Tiedot opinnäytetyöhön kerättiin kyselykaavakkeella, joka sisälsi sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Kyselylomake on survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä mutta työssä voidaan nähdä myös laadullisen tutkimuksen piirteitä. Lomake lähetettiin kolmelletoista (13) talvella 2007–2008 työvoimapolitiittiseen koulutukseen osallistuneelle opiskelijalle ja heistä kymmenen (10) palautti lomakkeen.

Tutkimustulosten pohjalta voidaan päätellä, että työvoimapolitiittisessä koulutuksessa saatu ohjaus aktivoi monella tasolla pohtimaan laajemminkin omaan elämään liittyviä asioita. Itsetunnon nousu, uusien mahdollisuuksien löytäminen ja rohkeus asettaa uusia tavoitteita lisääntyivät. Ryhmän merkitys kannustavana tekijänä oli merkittävä samoin ohjaajan tapa ohjata. Yksilöohjauksen merkitys nähtiin tärkeänä palautteen saannin kannalta ja henkilökohtaisempien asioiden pohtimisen paikkana. Työvoimapolitiittinen koulutus parhaimmillaan on voimaannuttava kokemus jolla on syrjäytymistä ehkäisevä vaikutus.

## TUTORING IN LABOUR MARKET TRAINING - A SUBTLE PUSH FORWARD

Lahtinen, Eija

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Rehabilitation counselling and planning

December 2008

Saaristo, Sirpa, Sallinen, Merja

PLC: 36.131

Number of Pages: 35

Key Words: labour market training, preparatory labour market training, unemployed, tutoring, process

---

The aim of this final work was to study how participants in labour market training perceived the meaning of the training for the diverse fields of their lives. The aim was also to find out which kind of tutoring and methods of tutoring the participants considered being the most effective and what meaning the tutoring they received in the training had on the changes and reflections during and after the training.

The theory section deals with unemployment as a life situation and the role of labour market training in the field of rehabilitation. The issues covered in the study were the quality of the tutoring relation, change, the progress of the change process, and the participants' assessments of the meaning of labour market training for the changes that had taken place in their lives.

The information for this study was gathered by means of a questionnaire including both closed and open questions. A questionnaire is a typical method for a survey study, but this final work contains also features of qualitative research. The questionnaire was sent to thirteen (13) persons taking part in labour market training during the winter of 2007-2008. Ten (10) persons returned the questionnaire.

The results show that the tutoring received during labour market training activates the participants to reflect upon issues concerning their own lives broader on several levels. Self-esteem, discovering new possibilities, and courage to set new targets were enhanced. The importance of the group of fellow participants as a supportive factor was significant as well as the tutor's method of tutoring. Individual tutoring was conceived important in view of receiving feedback and as a possibility to reflect upon more personal issues. Labour market training at its best is an empowering experience having effects that prevent exclusion.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OHJAUKSEN ROOLI TYÖVOIMAPOLIITTISESSA KOULUTUKSESSA.....	6
3	TAUSTAA OPINNÄYTETYÖLLE.....	8
3.1	Työttömyys elämäntilanteena.....	8
3.2	Työvoimapoliittinen koulutus.....	9
3.3	Työvoimapoliittinen koulutus ja kuntoutus.....	10
4	OHJAUSTYÖN KESKEISET KÄSITTEET.....	12
4.1	Ohjaus.....	12
4.2	Ohjaamisen toimintamallit.....	14
4.3	Muutos elämäntilanteena ja prosessina.....	15
5	TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUSONGELMAT.....	17
6	TUTKIMUSMENETELMÄ JA KÄYTETTÄVÄT MITTARIT.....	17
7	TUTKIMUSTULOKSET.....	19
7.1	Ohjaussuhteen elementit.....	19
7.2	Ryhmänohjaus vai yksilöohjaus.....	21
7.3	Työ ja oppiminen.....	22
7.4	Suhteet toisiin ja läheisiin.....	23
7.5	Terveys ja ruumiillisuus.....	25
7.6	Arvot ja maailmankatsomus.....	25
7.7	Koulutuksen jälkeen elämänkentissä tapahtuneet muutokset.....	26
8	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	28
9	POHDINTA.....	30
	LÄHTEET.....	34
	LIITTEET	

# 1 JOHDANTO

Työvoimapolitiisessa koulutuksessa on tavoitteena löytää työttömyystilanteessa uusia tavoitteita työn tai opiskelupaikan löytämiseksi. Työttömyys kohtaa ihmisiä erisyistä ja syyt eivät useinkaan ole henkilöstä itsestään riippuvaisia. Kuitenkin monet kokevat työttömyyden henkilökohtaisena epäonnistumisena. Elämme yhteiskunnassa, jossa korotetaan työn merkitystä ja ahkeruus on ollut tärkeä arvo. Tehdessäni tätä työtä syksyllä 2008, työmarkkinoiden rakennemuutokset aiheuttavat jälleen paljon uudelleenjärjestelyitä; yhteistoimintaneuvotteluita, lomautuksia ja irtisanomisia. Tämä tarkoittaa sitä, että monet henkilöt ovat tilanteessa, jossa he tarvitsevat ohjausta uuden ammatillisen suunnan/työn löytämiseksi.

Ohjaustyö on levinnyt hyvin monille ammattialueille ja se ei ole enää oppilaitosten ja koulutusmaailman yksinoikeus. Ohjaustyötä hyödynnetään tällä hetkellä työvoimatoimistoissa, oppilaitoksissa, erilaisissa koulutuksissa, sosiaali- ja terveydenhuollossa, erilaisissa syrjäytymistä ehkäisevissä projekteissa sekä organisaatioiden johtamisessa. Työelämän ennakoimattomuus ja muutokset ovat johtaneet tarpeeseen kehittää ohjaus- ja neuvontatyötä. Kaikkitietävä asiantuntijuus on väistynyt yhteistyön ja tasa-arvoiseen ohjausvuorovaikutuksen tieltä. (Onnismaa, J. 2007, 7.)

Tämän opinnäytetyön tavoite on selvittää, kuinka merkitsevä rooli aikuisopiskelussa ohjaajan toimintatavalla ja ohjaussuhteen laadulla on tavoitteen saavuttamisessa ja henkilön aktivoitumisessa. Mitkä elementit/tekijät ovat aikuiselle tärkeitä ohjaustilanteessa ja muutosprosessin etenemisessä. Kysymyksillä pyritään myös selvittämään, onko ohjauksella vaikutuksia myös muilla elämän osa-alueilla. Antaako koulutuksessa saatu ohjaus voimavaroja ja välineitä elämänlaadun parantamiseen, uskon palautumiseen laajemminkin vai ovatko esim. ympäristötekijät voimakkaampia.

## 2 OHJAUKSEN ROOLI TYÖVOIMAPOLIITTISESSA KOULUTUKSESSA

Yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvat muutokset ovat aiheuttaneet sen, että ihmiset joutuvat pohtimaan aikuisiällä uudelleen ammattikoulutukseen ja työhön liittyviä asioita. Enää ei voi ajatella, että yhden ammattitutkinnon suorittamalla, selviäisi läpi koko työuran. Aikuiskoulutus, täydennyskoulutus ja erilaiset lisäkoulutukset ovat monille työssä olevillekin tarpeellisia, jotta ammattitaito monien muutosten ja uudistusten keskellä pysyisi riittävällä tasolla. Myös monilla aloilla käytäntönä olevat määräaikaisten työsuhteiden pakottavat jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja kouluttamiseen.

Ohjaus- ja neuvontatyön nopeampi kehitys on käynnistynyt 1900-luvun alun sosiaalisissa murroksissa, jotka vaikuttivat yksilön asemaan yhteiskunnassa. Siirtyminen traditionaalisesta yhteiskunnasta post-traditionaaliseen aiheutti sen, etteivät perinteiset arvot ja normit enää ohjanneet yksilön valintoja. (Onnismaa, J. ym. 2000, 259.)

Työvoimapolitiittiseen koulutukseen osallistuvat henkilöt antavat opiskelijapalautteen (Opal-palaute) ja vuoden 2007 yhteenvedon mukaan ammatilliseen ja valmentavaan koulutukseen osallistui yhteensä noin 31 000 opiskelijaa, ammatilliseen koulutukseen heistä osallistui noin 12 000. Ammatilliseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen haakeutumisen kaksi yleisintä syytä olivat ammatin vaihtaminen (33,3 %) tai ammattitaidon kehittäminen (31,4 %). Työkokemusta oli kertynyt alle viisi vuotta 24,7 prosentilla ja yli kaksikymmentä vuotta 23,1 prosentilla, kuitenkin useimmilla on pidempi työkokemus takana. Yli kymmenen vuoden työkokemus on 45,2 prosentilla opiskelijoista. (Työvoimakoulutusten opiskelijapalautteiden yhteenvedo vuodelta 2007.)

Tilastotiedot kertovat mm. siitä, että pitkänkin työuran jälkeen henkilö saattaa joutua tilanteeseen, että hänen pitää pohtia aivan uuden ammatin opiskelua ja ammatinvaih-

toa. Opiskelusta on pitkä aika ja ajatukset ”uudelleen koulunpenkille” lähtemisestä tuntuvat täysin vierailta, suorastaan pelottavilta. Koulutukseen osallistuvista monet ovat oppineet ammattitaitonsa työn kautta ja kun ala kuihtuu täysin pois, opittua ammattitaitoa ei voi suoraan siirtää. Ohjaustyössä on lähdettävä muuttamaan rajoitettavia uskomuksia omista mahdollisuuksista, opiskelutaidoista, osaamisesta ja näiden lisäksi autettava luopumaan entisestä työidentiteetistä, ryhdyttävä rakentamaan uutta ja löytämään uusia tavoitteita.

Työelämän kehityskulun historiassa on ollut monia taitekohtia, joissa ihmiset ovat joutuneet pohtimaan uudelleen suhtautumistaan työhön, ammattiin ja koulutukseen. Voimakkaan teollistumisen vaiheet ja erilaiset lama-ajat ja taantumaiset ovat muokanneet työmarkkinoita. Työttömyyden syitä voidaan erotella suhdanne-, kausi- ja rakennetyöttömyyksiin. Suhdanne- ja kausityöttömyydessä työvoiman kysyntä heikentyy toistuvasti ja ohimenevästi. Rakennetyöttömyydessä työnhakijoiden ammattitaito ei vastaa avautuvien paikkojen vaatimuksia. Rakennetyöttömyys tilanteessa on kasvavia aloja, joilla on työvoimapula ja samanaikaisesti työttömyysaste on korkea. (Onnismaa, J. ym. 2000, 25–26.)

Perinteisesti ohjausta on suunnattu nuorten ja peruskoulutuksen loppuvaiheessa oleville opiskelijoille. Yhteiskunnan muutokset ovat pakottaneet laajentamaan koulutus- ja ohjauspalveluita aikuisille ja työelämästä kokemusta omaaville. Ohjaukseen tulee hiukan erilaisia elementtejä kun kysymyksessä on nuoren alkutyöttömyys tai jo vakiintuneen työuran tehnyt henkilö. Pitkittyessään työttömyystilanne aiheuttaa kaikille passivoitumista, näköalattomuutta ja itsetunnon laskua. Työttömyydestä muodostuu elämäntapa, johon ohjauksella on vaikea tarttua. Työttömyyden aiheuttamien yleisten piirteiden lisäksi on lisäksi erilaisia yksilöllisiä piirteitä. Työttömyys kokemuksena on henkilökohtaista. (Onnismaa, J. ym. 2000, 28–31.)

Ohjauksen ja neuvonnan tavoitteena on parantaa ihmisen ammatillisia, taloudellisia ja sosiaalisia selviytymismahdollisuuksia. Lisäksi tavoitteena on parantaa eri sosiaalisten ryhmien (työntekijä, vammaiset, työtön, opiskelija) tavoite- ja suoritustasoja. Ohjaus- ja neuvontapalveluja ei enää suunnata kapea-alaisesti vain joillekin erityisryhmille vaan ohjaustyö kuuluu hyvin monen ammattikunnan työvälineisiin. (Onnismaa, J. ym. 2000, 259 – 260.)

### 3 TAUSTAA OPINNÄYTETYÖLLE

Toimiessani työvoimapolitiittisten koulutusten kouluttajana pohdin monesti, mitkä tekijät ovat merkityksellisimpiä aikuiselle muutostilanteessa. Miten tavoitteet asetetaan ja kuinka voimallisesti pyritään toteuttamaan haasteita, joita muutostilanne on elämään tuonut rikkomalla totutun rutiinin. Työttömyystilanteeseen joudutaan hyvin erilaisista syistä, se on muutos ja koulutuksessa pyritään useimmiten uuteen muutokseen; alan vaihtoon, uuden ammatin ja työpaikan löytymiseen. Muutostilanteessa tarvitaan toisaalta itsenäisyyttä, omien arvojen, asenteiden, tietojen ja taitojen tunnistamista ja toisaalta olemme riippuvaisia ympäristöstä. Erilaiset ihmissuhteet ja elämäntilanne vaikuttavat muutoksen sietämiseen, hyväksymiseen ja tavoitteiden asettamiseen. Koulutuksella voi parhaimmillaan olla kuntouttava vaikutus laajemmin henkilön elämässä. Ympäristössä voi kuitenkin olla voimakkaitakin tekijöitä, jotka ovat esteenä tavoitteiden toteutumiselle ja myös asettamiselle. Henkilö ei välttämättä voi täysin itsenäisesti asettaa omia tavoitteitaan.

#### 3.1 Työttömyys elämäntilanteena

Työttömyystilanteessa henkilö joutuu luopumaan sosiaalisesta verkostosta, työyhteisöstä, joka on saattanut kuulua hänen elämäänsä jopa vuosikymmeniä. Aikuiskontaktien määrä vähenee. Tilanteeseen liittyy luopumista ja voimakkaita tunteita omasta huonommuudesta. Irtisanomistilanteissa kysymyksistä yleisin on miksi minä? Taloudellinen turvallisuus häviää, tulevaisuutta ei uskalla suunnitella ja päätöksenteko vaikeutuu.

Työn menettämällä on suuret psykologiset, sosiaaliset ja taloudelliset vaikutukset. Työssä käyminen tuo mukanaan kunnioitusta ja työttömyys lisää arvottomuuden tunnetta. Työ on hyve, työttömyys pahe ja lisäksi työ tuo tullessaan elintasoja, valinnan mahdollisuuksia eli aseman kuluttajana. Varsinkin miehille työ on ollut merkittävä identiteetin lähde. Naiset yleensä selviävät paremmin työpaikan menettämisestä ja ajatellaankin, että naiset saavat voimaa muista elämänsä rooleista, kuten esimerkiksi äitiydestä ja puolison roolista. Naisilla on kuitenkin suurempi riski sairastua masennukseen. Kun työ loppuu, sen negatiiviset vaikutukset ovat voimakkaita. Sosiaalinen



asema laskee, tulee taloudellisia ongelmia, elämänlaatu heikkenee, sosiaaliset suhteet vähenevät, kehittyä ajan käytön ongelmia ja henkinen hyvinvointi ja terveys huononevat. Työttömyys myös leimaa ja syyllistää yksilöä. (Poijula, S.- Ahonen, R. 2007, 31–33.)

Kouluttajana olen huomannut että, työttömänä olevat henkilöt kokevat leimautumisen erittäin hankalana. Ryhmäkeskusteluissa nousee keskustelun aiheiksi ne asenteelliset kommentit, joita ihmiset kuulevat työttömistä ja työttömyyden syistä. Leimautumisen yksi piirre on ihmisten ”nipputtaminen” eli työttömät ovat homogeeninen ryhmä, johon liitetään negatiivisia ominaisuuksia. Leimaamien on yleistämistä, jolloin yksilöt eivät pääse esille.

Yksilön syrjäytymiseen vaikuttavat niin yhteiskunnan rakenteet, yhteisölliset kuin yksilölliset tekijät. Yhteiskunnan rakenteissa sellaiset ilmiöt kuin korkea työttömyysaste, suuret tuloerot ja erilaiset ennakkoluulot syrjäyttävät ihmisiä. Yhteisötasolla ihmisen leimaaminen lisää riskiä syrjäytymiselle. Perusteita leimaamiselle löytyy jostain ”erilaisuudesta” esimerkiksi pitkäaikaistyöttömyys, vammaisuus, etninen tausta, maahanmuuttajuus ja köyhyys. Yksilötasolla riskiä lisäävät monitasoinen huono-osaisuus: matala koulutustaso/keskeytynyt koulutus, pitkäaikaissairaudet, alkoholin käyttö, elämänhallinnan ongelmat, rakentavien ihmissuhteiden puute, työttömyys, taloudelliset vaikeudet, vähäinen yhteiskunnallinen osallistuminen. (Järviskoski, A.- Härkäpää, K.2004,135–137.)

### 3.2 Työvoimapoliittinen koulutus

Työvoimapoliittinen aikuiskoulutus on opiskelijoille maksutonta työhallinnon rahoittamaa koulutusta. Lähinnä koulutus on tarkoitettu työttömille tai työttömyysuhanalaisille henkilöille. Usein koulutus tähtää ammattitutkintoon tai sen osan suorittamiseen ja tällöin sisältö vastaa aikuiskoulutuksen opetussisältöjä. Koulutus voi olla myös valmentavaa, joka ohjaa tietylle ammattialalle ja samalla kehittää työnhakuvalmiuksia. Painopistealueiksi koulutuksessa voidaan ottaa myös esim. tietotekniikkataitojen kehittäminen tai maahanmuuttajien kielitaidon lisääminen. Koulutus voi olla henkilölle jatko- ja täydennyskoulutusta, jolloin hän täydentää aikaisempia opin-

tojaan tai vahvistaa työssä opittua ammattitaitoaan. Koulutukseen voidaan myös liittää erilaisia kuntoutuksen muotoja ja tukityöllistämistä ja näin parannetaan esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien, ikääntyvien ja osa-työkykyisten henkilöiden työllistymisen mahdollisuuksia ja ehkäistään syrjäytymistä. Työhallinto ostaa koulutukset ammatillisilta aikuiskoulutuskeskuksilta, ammatillisilta oppilaitoksilta, korkeakouluilta tai yksityisiltä koulutuksen järjestäjiltä kilpailutuksen jälkeen. Opiskelijat saavat koulutuksen ajan koulutustukea tai työmarkkinatukea. (Työvoimakoulutus.)

### 3.3 Työvoimapoliittinen koulutus ja kuntoutus

“Sosiaali- ja terveydenhuollon, sosiaalivakuutuksen ja työhallinnon lakisääteinen kuntoutus perustuu todettuun oireeseen, sairauteen, vajaakuntoisuuteen tai vammaan. Kuntoutuksen perusteiksi on alettu vähitellen katsoa myös työkyvyn heikkenemisen tai vakavan sosiaalisen syrjäytymisen uhka.” (Kuntoutusselonteko 2002.)

Tekijät, jotka lisäävät syrjäytymisen riskiä ovat moniongelmaisuus, pitkäaikaistyöttömyys, alhainen koulutustaso, asumistason heikkous, kielitaidon puute ja heikko terveydentila. Työssä jaksamista heikentävät työn kuormittavuus, kiire, riittämättömyyden tunne työelämässä ja ne syövät työkykyä, lisäävät pitkiä sairauslomia ja uupumisen ja mielenterveysongelmien kautta ajavat ihmisiä pois työelämästä. (Järvi-koski, A. ym. 2004, 15–16.)

Työvoimapoliittinen koulutus, erityisesti ammattitutkintoon suuntaava koulutus, voi olla ammatillista kuntoutusta henkilölle, jolla on riski syrjäytyä työmarkkinoilta. Uhkana voi olla työttömyyden pitkittyminen. Taustalla voi olla ammattitauti tai työtapa-turma, jolloin jatkaminen entisessä työssä on mahdotonta. Työvoimapoliittinen kou-lutus parhaimmillaan on suunniteltu osa henkilön kuntoutusprosessia. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on parantaa henkilön ammatillisia valmiuksia, parantaa työkykyä, lisätä työmahdollisuuksia ja auttaa integroitumaan työelämään ja yhteis-kuntaan. Ammatillinen kuntoutus on yksi osa prosessia, usein henkilöllä on myös lääkinällistä, sosiaalista ja psykologista kuntoutusta.

Suomessa ammatillista kuntoutusta toteutetaan useassa eri järjestelmässä ja tästä syystä on vaikea saada kuvaa siitä, kuinka paljon henkilöitä osallistuu ammatilliseen

kuntoutukseen ja kuinka se kohdentuu. Koska prosessiin osallistuu monia toimijoita, tulokset ovat riippuvaisia eri järjestelmien yhteistyöstä ja työnjaosta. Työn- ja vastuunjakoa on pyritty ratkomaan monissa toimikunnissa ja Kuntoutusasiain neuvottelukunta on vuonna 2003 muistiossaan pyrkinyt selkiyttämään toimijoiden työnjakoa. Työhallinnon ensisijaisella vastuulla ovat vajaakuntoiset työttömät ja työttömyysuhan alaiset henkilöt, työkyvyttömyyden uhka ei kuitenkaan ole todennäköistä. (Järvikoski, A. ym. 2004, 194–198.)

Työvoimapolitiittista koulutusta voidaan pitää myös yhtenä välineenä arvioida henkilön työkykyä. Pitkään jatkunut työttömyys vähentää henkilön kokemusta omasta työkyvystään. Työelämän rakennemuutos on poistanut työmarkkinoilta monia ammatteja, jolloin henkilön on vaikea löytää ammatillisia valmiuksiaan vastaavia töitä. Henkilön omat kokemukset työkyvyn ongelmistaan on yksi tärkeimmistä työkyvyttömyyttä ennakoivista tekijöistä. Jos henkilö ei näe ympärillään mahdollisuuksia sijoittua työelämään uudelleen, toiminnan tavoitteeksi tulee eläkkeelle pääsy. Onnistunut ohjaus ja yhteistyö voi auttaa löytämään uusia tavoitteita työelämässä jolloin eläke ei enää ole tavoite ja syrjäytymiskehitys katkeavat. (Järvikoski, A. ym. 2004, 118–121.)

## 4 OHJAUSTYÖN KESKEISET KÄSITTEET

Ihmisen elämään liittyy monenlaisia muutoksia, osa on ns. normaaliin elämän kulkuun kuuluvia kuten aikuistuminen, opiskelu, avioliitto ja lapsen syntymä. Muutokset tulevat omien päätösten kautta ja ovat pääsääntöisesti positiivisesti värittyneitä. Osa on ”ei-toivottuja” kuten esim. työttömyys, sairaus tai onnettomuus. Ohjaustilanteeseen vaikuttavat kaikki tapahtumaan kiinteästi liittyvät tunteet. Yhteiskunnassa tapahtuvat nopeat muutokset ovat johtaneet siihen, että ihmiset tarvitsevat ohjausta erilaisissa elämäntilanteissa, muutos- ja taitekohdissa.

### 4.1 Ohjaus

Ohjaus ei siis ole oma ammattialansa eikä myöskään tieteenala, vaan ohjauksen tutkimusta sisältyy moniin eri tieteisiin. Ohjaus ei ole terapiaa, se on pedagogista mutta ei kuitenkaan opetusta. Opettaja voi käyttää työssään ohjauksellista otetta ja opetukseen liitettynä sen tavoite on edistää oppimisen tavoitteita. Ohjauksessa henkilöllä on mahdollisuus pohtia omaa elämäänsä, omien elämäntapojen seurauksia, miten toisin voisi elää ja mihin suuntaan jatkaa. (Hongisto, V. 2005, 23–24.)

Ohjaavassa koulutuksessa ja ohjaavassa keskustelussa neuvomista ja opetusta on välitely ja opetus ja ohjaus ovat usein asetettu vastakkaisiksi. Opetus on tulkittu yksisuuntaiseksi ja asiantuntijakeskeiseksi. Välttämättä ne eivät kuitenkaan ole toisiaan poissulkevia. Aina kuitenkin ohjauksessa ja opetuksessa syntyy uusia merkityksiä asioille ja tapahtumille ja ohjauksessa olevalle henkilölle tärkeitä ovat ne uudet merkitykset, joita annetaan vanhoille kokemuksille. Ohjaustilanteessa ohjaaja ja ohjattava tulkitsevat yhdessä sosiaalista todellisuutta ja on vaikea tietää, mitkä tulkinnat ovat tärkeitä tai oikeita. Vaikka aikaisemmat kokemukset ja koulutustausta ovat merkityksellisiä ja ne määrittävät ohjaustilannetta niin ohjaus keskittyy kuitenkin tulevaisuuteen. (Onnismaa, J. 2007, 23–26.)

Ohjausprosessin lähtökohta on elämäntilanne, jonka ihminen kokee epätydyttävänä ja hän haluaa siihen muutosta. Ohjattava tunnistaa ne osa-alueet, johon hän haluaa muutosta ja sieltä löytyvät myös tavoitteet toiminnalle. Päättävöitteena voi olla esi-

merkiksi itsenäinen ja onnellinen elämä, työkyvyn paraneminen tai työllistyminen. Nämä ovat useinkin pidemmän aikavälin tavoitteita mutta ne antavat mahdollisuuden miettiä, mitkä ovat keinot ja välitavoitteet, joilla tavoitteeseen päästään. Ohjaajan ja ohjattavan yhteistyöllä pyritään löytämään sekä pidemmän aikavälin tavoitteita että konkreettisempia keinoja niihin pääsemiseksi. Välitavoitteet ovat aina päätavoitteen suuntaisia ja hankalassa elämäntilanteessa tavoitteiden pitää olla konkreettisia ja mahdollisia toteuttaa. Konkreettiset ja pienet askeleet lisäävät onnistumisen mahdollisuutta ja pitävät yllä motivaatioita. Myös ohjattavan aktiivinen osallistuminen suunnitelman tekemiseen lisää motivaatiota ja sitoutumista prosessiin. (Järvikoski A. ym. 2004, 172–173.)

Ohjausprosessi on neuvottelutilanne, jossa asiakkaan ja ohjaajan välillä tapahtuu ajatusten, erilaisten näkökulmien ja toimintojen vaihtoa. Neuvottelu- käsite kuvaa ohjaajan ja asiakkaan välistä tasavertaisuutta. Sekä asiakas että ohjaaja tuovat keskusteluun omat teemansa joita he pitävät prosessissa tärkeinä. Asiakas on oman elämänsä asiantuntija ja ohjaaja prosessin etenemisen. (Onnismaa, J. ym. 2000, 16.)

Kanadalainen Vance Peavy on luonut sosiodynaamisen ohjauksen termin, koska hän piti tärkeänä sosiaalista vaikuttamista. Sosiodynaamisessa ohjauksessa ihmisiä ei luokitella, heille ei anneta diagnooseja ja ohjaus nähdään oppimisprosessina. Prosessina jossa näköalat laajentuvat, voimavarat vahvistuvat, mahdollisuuksia hyödynnetään ja samalla henkilökohtainen vapaus lisääntyy. Ohjaajan tulee toimia eettisesti. Hän ei saa heikentää ohjattavan minäkuvaa, ei suhtautua epäkunnioittavasti tai halventuvasti. Ohjaajan tulee työllään parantaa ohjattavan itsenäistä ajattelua ja toimintaan. (Peavy, V. 2006, 6-20.)

Ohjaustyötä tehdään tällä hetkellä hyvin erilaisilla elämänalueilla; koulutuksessa, kuntoutuksessa, sosiaali- ja terveydenhuollossa, erilaisissa hankkeissa/projekteissa, työvoimatoimistoissa, oppilaitoksissa ja organisaatioiden johtamisessa. Samalla kun ohjaustyö on laajentunut, se on myös muuttunut. Ohjaaja ei ole enää asiantuntija, joka neuvoo ja ratkaisee ohjattavan ongelman. Ohjaus on yhteistyötä, ammatillista keskustelua ohjaajan ja ohjattavan välillä, jonka tavoitteena on ohjattavan tasapainoisempi elämä ja omien mahdollisuuksien löytäminen ja hyväksikäyttäminen. Ohjatta-

va on asiantuntija omassa elämässään ja aktiivinen toimija. Ohjaus on ajan, huomion ja kunnioituksen antamista.(Onnismaa, J. 2007, 7.)

#### 4.2 Ohjaamisen toimintamallit

Valtaistuminen (voimaantuminen, empowerment) on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi. Se on yhteydessä henkilön omaan haluun, omien tavoitteiden asettamiseen, luottamusta omiin mahdollisuuksiin. Ihminen on aktiivinen, vapaa toimimaan ja asettamaan itselleen jatkuen uusia päämääriä. Se on henkilökohtainen prosessi, kuitenkin siihen vaikuttavat toiset ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. Voimaantuminen tapahtuu vuorovaikutuksessa ja se on prosessi. Aidon kohtaamisen ja vuorovaikutuksen kautta saavutetaan luottamus. Kun luottamus on saavutettu, voidaan alkaa asettaa sopivan kokoisia tavoitteita. Rakentavan palautteen avulla vahvistetaan itsetuntoa, lisätään motivaatiota uusien välitavoitteiden asettamiselle. Tämä prosessi pyörii niin kauan kunnes päätavoite on saavutettu. (Hongisto, V.2005, 27–29.)

Asiakaslähtöisen työskentelyn perusta on vastuun jakaminen ja se edellyttää erilaisien elämäntyylien ja -valintojen kunnioitusta. Ihmisten valinnan perustuvat arvoihin ja tunteisiin eikä välttämättä järkeen. Tästä syystä työntekijä ei voi aina tietää mitä arvoja asiakkaan valintoihin ja ratkaisuihin liittyy ja siksi niiden normittaminen ja päätöksiin puuttuminen voi olla houkuttelevaa. Asiakaslähtöisyys ei tarkoita, että lähdetään liikkeelle asiakkaan pyynnöstä vaan ratkaisuja etsitään yhdessä, asiakkaan näkökulminaan kuunnellaan ja valintoja kunnioitetaan. Yhteistyö rakentuu kumppanuudelle ja asiakas on aktiivinen osallistuja. Dialogisessa vuorovaikutuksessa pyritään ymmärryksen syntymiseen tilanteessa, joka voi näyttäytyä eri toimijoille hyvinkin ristiriitaisina käsityksinä. Dialogissa molemmat oppivat ja asiakkaan valtaistuminen edellyttää dialogisen suhteen kautta tapahtuvaa oppimista. Valtaistuminen tarkoittaa, että ihminen uskoo omiin mahdollisuuksiinsa, löytää tapoja osallistua ja vaikuttaa, tunnistaa paremmin tarpeitaan, elämänhallinta paranee ja löytää hän rohkeutta toimia itsenäisesti ja myös pyytää apua. Asiakaslähtöisessä työskentelyssä asiakas on oman elämänsä asiantuntija. Hän on kokonainen ihminen ja osaa parhaiten arvioida, miten esimerkiksi vamma tai sairaus vaikuttaa hänen arkipäiväänsä. Työntekijä on myös asiantuntija kuitenkin erilailla, hänellä on tietoa, taitoa ja kokemusta, josta asiakas voi hyötyä. Kuitenkaan kummankaan asiantuntijuus ei ole täydellistä vaan

tasavertaisella yhteistyöllä löydetään toimivia ratkaisuja asiakkaan tilanteeseen. (Pietiläinen, E.- Seppälä, H.2003, 25–27.)

Asiakaslähtöisessä työskentelyssä pyritään lähtemään liikkeelle mahdollisimman vähällä perustiedoilla ja ohjaustilanteessa saadun tiedon laatu on tärkeämpää kuin määrä. Usein tärkeä tieto saattaa tulla myös niin huomaamatta ja jo alkuvaiheessa, että ohjaaja ei sitä huomaa. Läsnäolo, keskittyminen ja kuuntelu ohjaustilanteessa ovat tärkeitä ohjaajan ”välineitä”. (Onnismaa, J. 2007, 25.)

#### 4.3 Muutos elämäntilanteena ja prosessina

Muutos on tämän ajan muotitermi. Monet työelämän ja erilaisten organisaatioiden muutokset ylittävät uutiskynnyksen ja suurien uutisten takana on aina myös suuria muutoksia yksittäisen ihmisen elämässä. Yhteiskunnan muutokset ja epävarmuus työntävät yksittäisen ihmisen muutosprosessin tielle. Riittämättömyyden tunne ajaa ihmisiä opiskelemaan, kehittämään ja suunnittelemaan elämäänsä jatkuen. Siirtymävaiheissa tarvitaan tietoa, ohjausta ja neuvontaa. Ohjaaja ja ohjattava joutuvat työskentelemään sekä omien että ympäristöstä tulevien rajoitusten ja mahdollisuuksien maailmassa. Aikuisohjauksessa työskentelevä henkilö joutuu väistämättä kohtaamaan erilaisia tunteita, joita ohjattaville nousee erilaisten kokemusten pohjalta. Tilanteeseen voi tulla voimakkaita tunteita jo hyvinkin kaukaa ihmisen kokemusmaailmasta.

Muutosprosessin askeleet ovat hyvin yksilöllisiä. Aina se tapahtuu sykäyksittäin ja askeleet ovat eripituisia. Ulkopuolisen silmin jokin muutos voidaan arvioida vähäiseksi ja yksilölle se saattaa olla merkitsevä ja suuri saavutus. Prosessiin kuluu myös aina tasanteita eli se ei ole johdonmukaista ja jatkuvaa siirtymistä.(Petäjä, M. - Koponen, E. 2002, 15.)

Ihmisen on sitouduttava muutokseen ja se vaatii myös tunnekomponentin mukana oloa. Koulutukset pyritään rakentamaan niin, että ihmisen kaikki olemuspuolet (tunte-elämä, toiminta, ajattelu)saavat aineksia oppimiselle ja kehittymiselle. Pelkkä tieto ja ajattelun alueella tapahtunut oppiminen ei vielä riitä muutoksen toteutumiseen. Onnistunut kokemus muokkaa minäkäsitystä positiiviseen suuntaan ja yhtenä ohjaa-

van henkilön tavoitteena on ohjattavan oman ajattelun herättäminen tuomalla esille vaihtoehtoisia malleja ja erilaisia merkityksiä asioille ja tapahtumille. (Petäjä ym. 2002, 14–16.)

Kun ihminen lähtee toteuttamaan muutosta, toimintaan vaikuttaa erilaiset tunteet. Monissa tilanteissa varovaisuus ja epäily ovat viisautta, mutta usein ne ovat myös esteenä prosessin etenemiselle. Varovaisuuden ja epäilyn sekä turhautumisen taustalla on voimakkaita tunteita; pelko, viha ja suru. Päätöksiä, joita voimakkaat tunteet ohjaavat, pyritään kuitenkin perustelemaan järkisyin. (Harju, K.2004, 19.)

Yksilön näkökulmasta kuntoutusprosessia voidaan kuvata myös henkilökohtaisena kasvu- ja oppimisprosessina. Silloin prosessissa korostetaan oman elämäntilanteen uudelleen määrittelyä, uusien motivaation lähteiden ja voimavarojen löytämistä, sitoutumista sisällöllisesti uudenlaisiin elämänprojekteihin, identiteetin uudelleen rakentamista, uusien selviytymiskeinojen ja hallintastrategioiden oppimista sekä omien ja ympäristön voimavarojen käyttöönottoa tavoitteisiin pääsemiseksi.” (Järvikoski, A. ym. 2004, 165.)

Ohjaustilanteessa käytettävät menetelmät ja työskentelytavat ovat rakennusaineita, joilla ohjattavan prosessi rakentuu. Prosessia voidaan kuvata hyvin erilailta. Se voi kuvata yleensä jotain muutosta, terapeutista vaikutusta ohjattavan elämään, joksikin tulemistä tai omien vaikeiden asioiden prosessointia. Ohjausprosessi rakentuu siis ohjauksen osista ja ohjaustilanteet ovat ainutkertaisia vuorovaikutustilanteita. (Onnismaa, J. 2007, 23.)



## 5 TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUSONGELMAT

Vance Peavy on käyttänyt termiä elämänkenttä kuvaamaan sitä tilaa, jossa elämme. Siihen kuuluvat elämäkokemukset, suhteet, ihmiset, uskomukset ja asiat, jotka ovat meille tärkeitä ja merkityksellisiä. Hän on erotellut neljä elämänkenttää: suhteet toisiin ja läheisyys, työ ja oppiminen, terveys ja ruumiillisuus ja henkisyys ja maailmankatsomus. Ohjaustyössä usein kiinnitetään huomioita vain yhteen osa-alueeseen, jolloin kokonaisuus ei tule esille ja ongelmat harvoin ovat irrallaan koko elämänkentästä. Joskus yksittäisen ongelman ratkaisu voi johtaa uusien ja mahdollisesti vielä mutkikkaampien ongelmien syntyyn. (Onnismaa, J. 2007, 34.)

Työn tavoitteena on siis kyselykaavakkeen muodossa selvittää seuraavia asioita:

1. Mikä merkitys ohjaajalla ja ohjaussuhteen laadulla on ohjattavan tavoitteiden saavuttamisessa?
2. Miten ohjaus vaikuttaa ohjattavan sosiaalisen todellisuuteen ja haluun muokata elämää kokonaisuutena mielekkäämmäksi?
3. Muuttaako ohjaus aikuiskoulutuksessa laajemminkin tietoisuutta omista voimavaroista ja mahdollisista esteistä muutostilanteessa?

Kysymysten avulla pyrin saamaan kuvaa siitä, mikä tekijä/tekijät on painavin aikuisin henkilön muutosprosessin kuulussa ja uudelleen suuntautumisessa.

## 6 TUTKIMUSMENETELMÄ JA KÄYTETTÄVÄT MITTARIT

Tutkimusmenetelmänä oli kyselykaavake, joka sisälsi sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Kysely osoitettiin työvoimapoliittisessa koulutuksessa olleille aikuisopiskelijoille. Kyselykaavakkeen liitteenä oli saatekirje (liite 1), jossa kerrottiin kyselyn tarkoituksesta ja tavoitteista. Kyselykaavake (liite 2) lähetettiin syksyllä 2008 kolmelletoista työvoimapoliittiseen koulutukseen talvella 2007–2008 osallistuneelle opiskelijalle. Kyseessä oli siis yksi koulutusryhmä ja opiskelujen päättymisestä oli

kulunut viisi kuukautta. Mukaan liitettiin myös palautuskuori valmiilla palautusosoitteella ja postimerkillä.

Kaikki opiskelijat olivat naisia ja ikähaarukka 30–52 vuotta, keski-ikä 45 vuotta. Koulutukseen valituilla tuli olla joko kaupallisen- tai hoitoalan perustutkinto suoritettuna, esimerkiksi lähihoitaja tai merkonomi ja koulutuksen tavoitteena oli työllistyä sosiaali- ja terveydenhuollon osastosihteerin työhön. Lomakkeita palautui määräänsä mennessä 10 eli palautusprosentiksi tuli 77 %. Osoitetiedot saatiin Kiipulan Ammattiopiston opiskelijarekisteristä ja muuta kirjallista lupaa kyselyn tekemiseen ei tarvittu.

Opinnäytteen tutkimusmenetelmässä voidaan nähdä sekä laadullisen tutkimuksen piirteitä että survey-tutkimusta. Kyselyn tekeminen on yksi tapa kerätä aineistoa ja kysely on survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä. Survey-tutkimuksessa tietoa saadaan suhteellisen pieneltä joukolta ihmisiä ja se on otos ihmisjoukosta. Aineisto kertyy jokaiselta yksilöltä standardoidussa esim. kyselylomakkeen muodossa ja kaikilta kysytään samalla tavalla. Kertyneen aineiston pohjalta tutkittavaa ilmiötä pyritään selittämään ja kuvailemaan (Hirsjärvi, S.y.m. 2001, 122). Valintakysymykset tuottavat tuloksia, joita on helppo käsitellä. Vastaukset eivät ole niin kirjavia, vastaaminen on helpompaa ja niitä voi vertailla. Avoimet kysymykset auttavat valintakysymysten tulkinnessa ja täydentävät niitä, vastaajat voivat ilmaista itseään omin sanoin ja ne kertovat tarkemmin vastaajan tunteista ja motivaatiosta (Hirsjärvi, S.y.m. 2001, 188). Kyselykaavakkeiden palaututtua määrälliset kysymykset käsitellään tilastollisesti ja laadullisten kysymysten kohdalla analysoidaan sisältö.

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Objektiivisuuttakaan ei ole mahdollista säilyttää täysin eikä tutkija voi täysin sanoutua irti arvoista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on seuraavia piirteitä: tiedonhankinta on kokonaisvaltaista ja aineistoa kootaan todellisissa tilanteissa, tutkija luottaa omiin havaintoihin ja keskusteluihin tutkittavien kanssa mutta tutkimuksessa voidaan käyttää myös lomakkeita ja testejä. Pyrkimyksenä on löytää odottamattomia seikkoja eli pohjana ei ole teoria tai hypoteesi eikä tutkija määrää sitä, mikä on tärkeää. Tutkittavien näkökulmat pääsevät esille, aineistoa hankitaan temahaastatteluilla, havainnoinnilla, ryhmähaastatte-

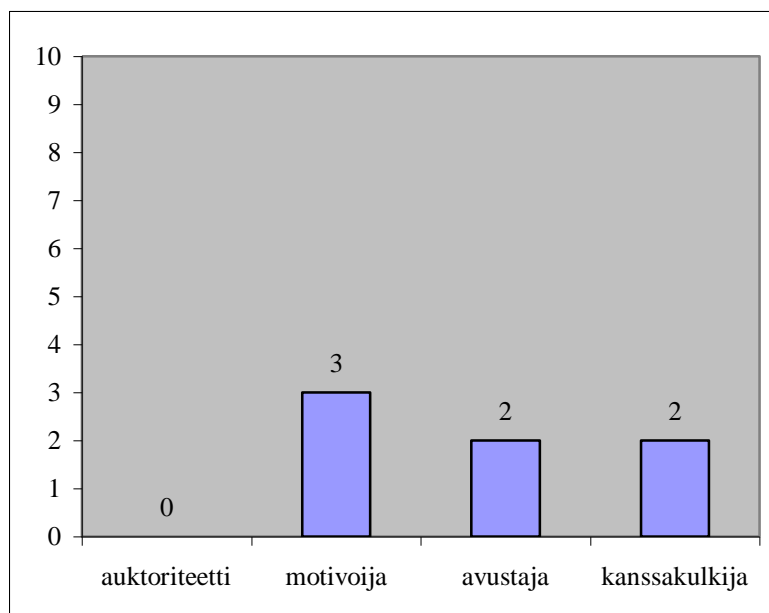
luilla tai dokumenttien ja tekstien analyysillä ja kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti (Hirsjärvi, S.y.m. 2007, 156–160). Kyselykaavake lähetettiin yhdelle koulutusryhmälle ja avoimilla kysymyksillä pyrittiin täydentämään suljettuja kysymyksiä ja näin saatiin erilaisia näkökulmia esille.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

Vastaukset avoimiin ja suljettuihin kysymyksiin käsiteltiin yhdessä. Avoimilla kysymyksillä haettiin täydennystä suljettuihin kysymyksiin saatuihin vastauksiin.

### 7.1 Ohjaussuhteen elementit

Vastauksissa korostui kannustus ja positiivinen läsnäolo. Kolme opiskelijaa toivoi motivoijaa, kaksi avustajaa ja kaksi kanssakulkijaa (kuvio 1). Kolme opiskelijaa oli antanut oman kuvauksen: motivoiva vierellä kulkija, ihmistuntija sekä ajatusten herättäjä. Auktoriteettia ei valinnut kukaan.

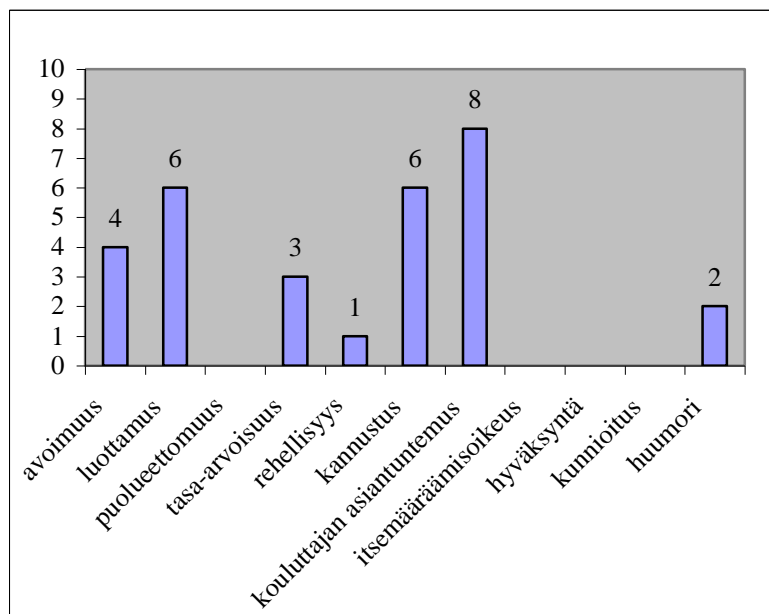


Kuvio 1. Ohjaavan henkilön ominaisuus

Kysymyksessä kuusi pyydettiin valitsemaan kolme tärkeintä ohjaussuhteen ominaisuutta. Kouluttajan asiantuntemus nousi valinnoissa tärkeimmäksi (kuvio 2). Luottamus ja kannustus nousivat myös merkittäviksi tekijöiksi. Avoimiin kysymyksiin annetuissa vastauksista voi löytää ajatuksen, että opiskelijat haluavat nähdä kouluttajan arvostavan heitä ja ovat tosissaan ohjaustyössään. Opiskelijat seuraavat miten kouluttaja hoitaa oman osuutensa koulutuksesta ja käyttää ammattitaitoaan heidän hyväkseen, luottamus koulutuksen hyötyyn kasvaa. Työttömyystilanne syö tehokkaasti itsetuntoa ja luottamusta järjestelmän tarjoamiin keinoihin, joten ohjauksessa/koulutuksessa opiskelijalle on tärkeää tunne siitä, että heille tarjotaan todella mahdollisuuksia ja ammattitaitoista koulutusta.

*”Ammattitaitoisella ja monipuolisen työkokemuksen omaavalta ohjaajalta sain ohjausta, jossa ohjaaja oli läsnä tilanteessa ja jos ohjaaja ei jotain asiaa tiennyt, hän etsi siihen tiedon. Ohjaaja oli avoin ja määrätietoisella tavalla antoi ohjat opiskelijan omiin käsiin työalan mielenkiinnon mukaan”*

*”Yleensäkin ohjauksella on suuri merkitys. Ohjaus antoi minulle enemmän itseluottamusta”*



Kuvio 2. Hyvän ohjaussuhteen ominaisuudet

## 7.2 Ryhmänohjaus vai yksilöohjaus

Työvoimapolitiittisten koulutusten opintosuunnitelmissa on aina sekä ryhmän- että yksilöohjausta. Näissä vastauksissa ryhmänohjauksen rooli korostui selkeästi. Opiskelijoista seitsemän oli valinnut ryhmänohjauksen itselleen hyödyllisemmäksi ja kolme opiskelijaa yksilöohjauksen.

*”Ryhmänohjauksessa hyötyy myös muiden kokemuksista ja muiden saamasta ohjauksesta. Oma näkemys avartuu.”*

Avoimissa kysymyksissä perusteluina ryhmänohjauksen hyödyllisyydestä olivat ajatusten, tunteiden, kokemusten ja mielipiteiden jakaminen. Ryhmästä sai kannustusta, oppi uusia keinoja omaan elämään ja tuli tunne, ettei ole yksin tilanteessa. Vuorovaikutus ja asioiden yhteinen pohtiminen koettiin tärkeinä myös oppimisen kannalta. Keskusteluiden koettiin vahvistavan yhteishenkeä. Ryhmä koettiin toimivaksi ja ryhmästä muotoutui tärkeä yhteisö, johon oli hyvä kuulua.

*”Ryhmänohjaus antoi vahvistusta tunteelle, että ei ole yksin tilanteessa, ryhmän myötä avautui suuri joukko erilaisia keinoja, joiden avulla jatkaa itsenäisesti eteenpäin tulevaisuudessa.”*

Yksilöohjauksen hyöty ja merkitys nähtiin yksilöllisessä kohtaamisessa. Palautteen saaminen henkilökohtaisesti koettiin tärkeäksi ja se tuli esille monessakin avoimessa kommentissa. Omia mahdollisuuksia pystyi pohtimaan tarkemmin ja vain niitä käsiteltiin. Henkilöt, jotka kokivat olevansa hiljaisempia ryhmässä, saivat omaa aikaa. Heidän kohdallaan yksilöohjaus antoi mahdollisuuden tulla esille. Yksilöohjaus täydentää ryhmänohjausta ja siellä voi käsitellä asioita, jotka voivat olla ihmiselle herkkiä eikä niitä haluta käsitellä ryhmän kuullen.

*”Sai ”omaan käyttöön” hetkeksi ohjaajan asiantuntijuuden”*

*”Yksilöllisesti hioutui tie, millä mennä eteenpäin. Samalla sai vastauksia sellaisiin kysymyksiin, jotka eivät mielestäni kuuluneet koko ryhmän asiaksi.”*

### 7.3 Työ ja oppiminen

Kysymykseen muuttiko koulutus ajatuksiasi omista mahdollisuuksistasi työelämässä kaikki opiskelijat olivat vastanneet, että koulutuksen aikana he olivat löytäneet itselleen enemmän mahdollisuuksia työelämässä. Muut vaihtoehdot olivat: ajatukset pysyivät samana ja ajatukset mahdollisuuksista pieneneivät.

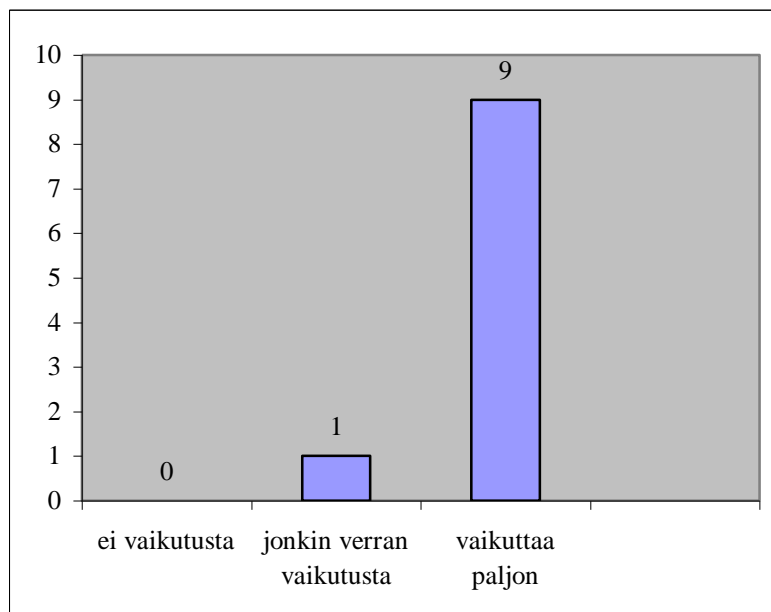
*”lähdin ns. uusille urille, löysin ja sain kivan työpaikan. Elämäni ja urani lähtivät juuri toivomaani suuntaan! Tärkeä ”taitos” kohta.*

*”Itsetunto on kohonnut ja on huolettomampi ja tasaisempi olo”*

Avoimeen kysymykseen, löysitkö koulutuksen aikana itsestäsi uusia taitoja tai innostuitko jostakin uudesta, löytyy ilmaisuja, jotka kertovat uskalluksen löytymisestä ja itsetunnon noususta. Koulutuksen aikana kuva työelämästä ja opiskelumaailmasta avartuu ja vaihtoehtoja löytyy enemmän. Yhdessä kommentissa tuli esille rajojen vetämisen tärkeys valinnoissa. On osattava sanoa ei, koska vaihtoehtoja on niin paljon. Tärkeää on siis miettiä, mikä on itselle hyödyllistä. Kun on koettu onnistumisen kokemuksia, se motivoi miettimään uusia tavoitteita ja innostaa uuden oppimiseen jatkossakin. Innostus kasvaa erityisesti jos onnistumisen kokemus tulee alueelta, joka on itselle pelottava. Koulutus voi toimia tavoitteiden asettelun ja toteuttamisen harjoittelupaikkana ja näitä taitoja voi käyttää elämässään myöhemmin.

*”tietokoneen käyttö. Erityisen ylpeä olen A-ajokortin suorittamisesta”*

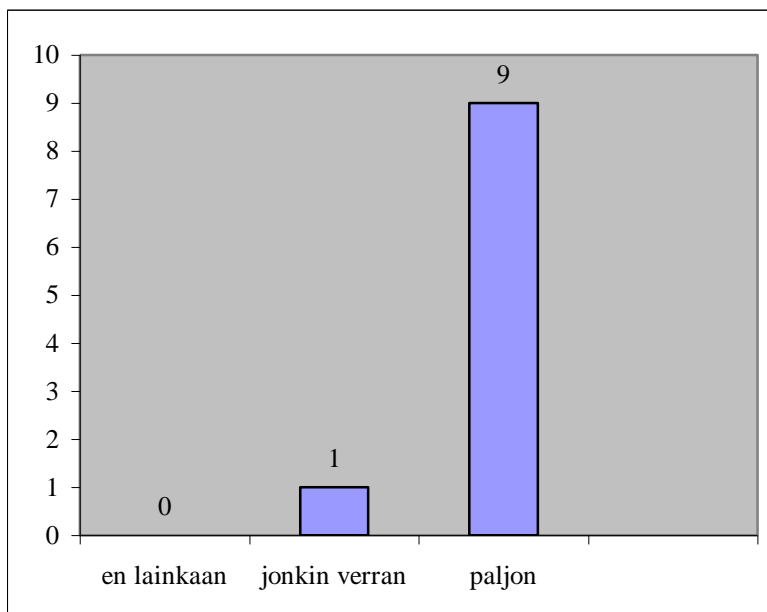
Tässä kohdassa palattiin vielä ohjaustapaan ja sen merkitykseen innostuksen syntymiselle. Yhdeksän kymmenestä oli sitä mieltä, että ohjaavan henkilön tavalla ohjata on paljon vaikutusta innostuksen syntyyn (kuvio 3). Kannustava ja uskoa luova ohjaustapa parhaiten aktivoi opiskelijoita etsimään itsestään uusia taitoja.



Kuvio 3. Ohjaustavan vaikutus uusien taitojen löytymiseen ja innostuksen syntyyn

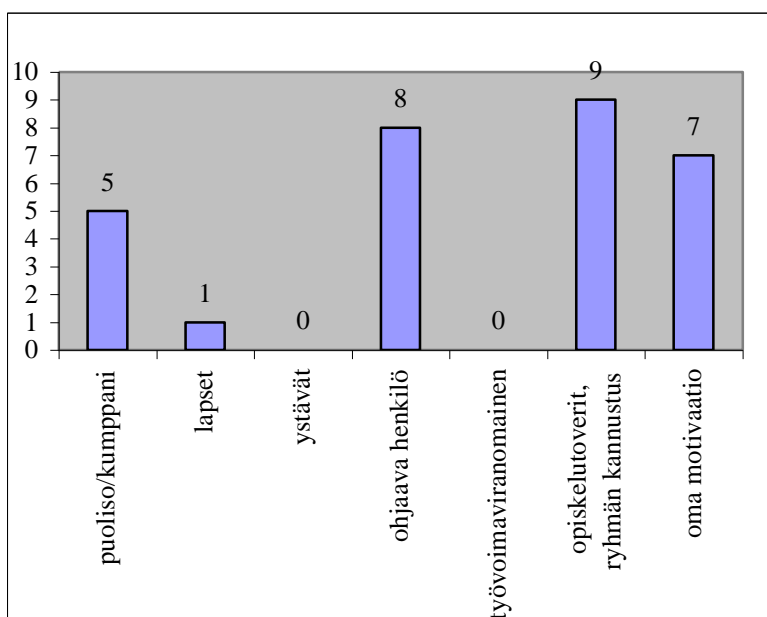
#### 7.4 Suhteet toisiin ja läheisiin

Kysymykseen pohditko koulutuksen aikana laajemminkin oman elämän tavoitteita ja muutostarpeita, yhdeksän henkilöä kymmenestä vastasi pohtineensa paljon (kuvi 4). Tavoitteiden asetteluun, muutoksen merkitys elämässä ja erilaisten inhimillisten, muutosta vastustavien tekijöiden pohtiminen työn/opiskelun kannalta aktivoi miettimään samoja teemoja laajemminkin elämässä.



Kuvio 4. Oman elämän tavoitteiden ja muutostarpeiden pohdinta koulutuksen aikana

Kysymyksessä yhdeksän pyydettiin valitsemaan kolme tärkeintä kannustajaa/tukijaa. Tärkeimmät kannustajat koulutuksen aikana löytyvät ryhmästä, kouluttajasta ja omasta motivaatiosta (kuvio 5). Puolison ja kumppanin kannustuksella on kuitenkin merkitystä. Tietoa siitä, kuinka moni eli parisuhteessa, ei kysytty, joten sen todellista painoarvoa ei voi täysin todeta.



Kuvio 5. Tärkeimmät kannustajat ja tukijat

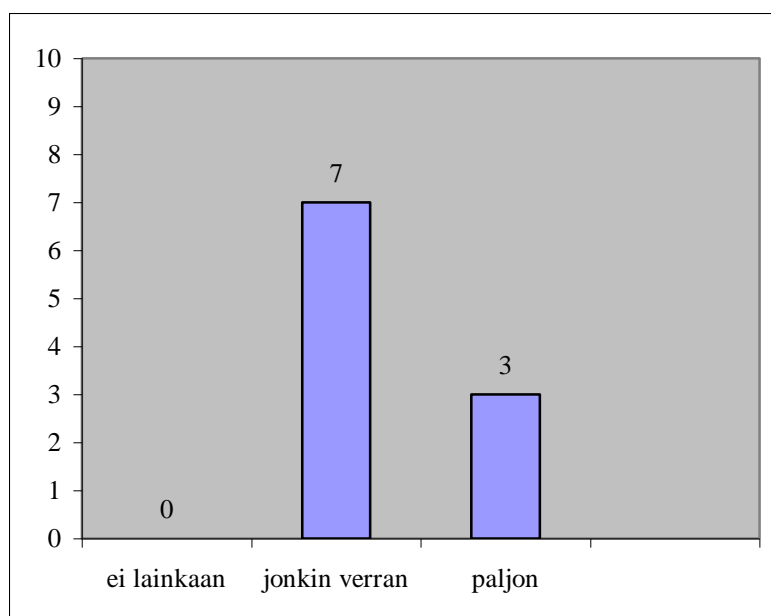


## 7.5 Terveys ja ruumiillisuus

Kysymykseen innostiko koulutuksen aikana tullut tieto muuttamaan omia elämäntapoja, kaikki vastasivat tähän kysymykseen, että jonkin verran koulutus innosti muutokseen. Muut vaihtoehdot olivat: ei lainkaan tai paljon.

## 7.6 Arvot ja maailmankatsomus

Koulutuksen opetussisällöt ja tutustumiskäynnit käsittelivät monikulttuurisuutta, erilaisia sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmän eri toiminta sektoreita (päihdehuolto, vammaispalvelu, vankeinhoito), kirkon diakoniatyötä ja järjestöjen tekemään työtä. Opiskeluiden myötä monet tutustuivat asioihin, joista ei aikaisemmin ollut mitään kokemusta. Tuloksen mukaan koulutuksen aikana tulleet hyvinkin vieraat asiat muokkasivat ajatusmaailmaa jonkin verran tai paljon (kuvio 6). Tieto/erilaiset kokemukset lisäävät aina ymmärrystä ja poistavat ennakkoluuloja ja pelkoja.



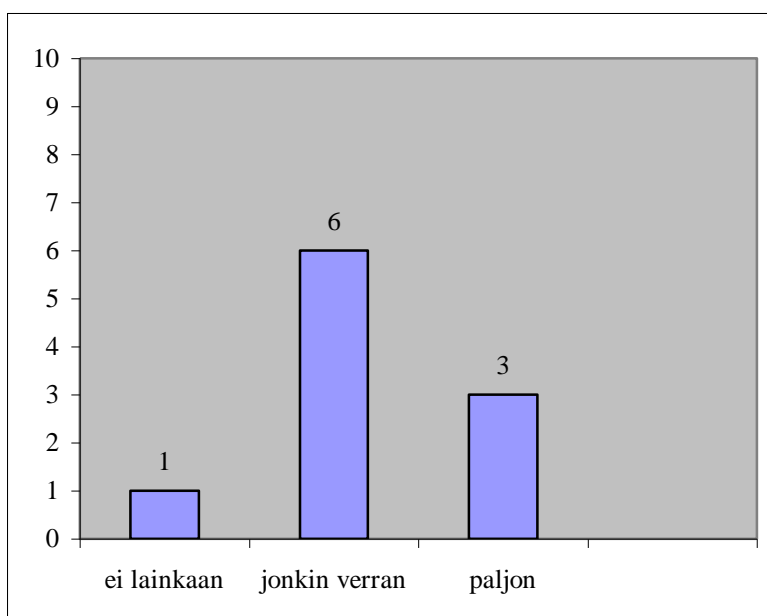
Kuvio 6. Ymmärryksen lisääntyminen erilaisia elämäntapoja/kulttuureita kohtaan

Tavoitteiden asetteluun ja prosessin edetessä joudutaan pohtimaan aikaisempia tapahtumia ja miten ne vaikuttavat uusien tavoitteiden asetteluun. Aina muutostilanteessa vanhat kokemukset ja valintatilanteet nousevat esille joko estävästi tai edistävästi.

Samalla kun asettaa uusia tavoitteita voi myös antaa entisille kokemuksille uusia merkityksiä ja näin itsetuntemus lisääntyy. Kuusi opiskelijaa koki ymmärryksen lisääntyneen jonkin verran ja kolmen mielestä ymmärrys oli lisääntynyt paljon. Yksi oppilas ei kokenut ymmärryksen lisääntyneen (kuvio 7).

*”ajattelen nykyään enemmän, mikä elämässä on tärkeää. Täytyy olla terveellä tavalla itsekäs”*

*”vaikutus oli suuri. Paras anti koko koulutuksessa. Löysin elämälleni uuden suunnan, jota oli alitajuisesti jo kauan hakenut”*

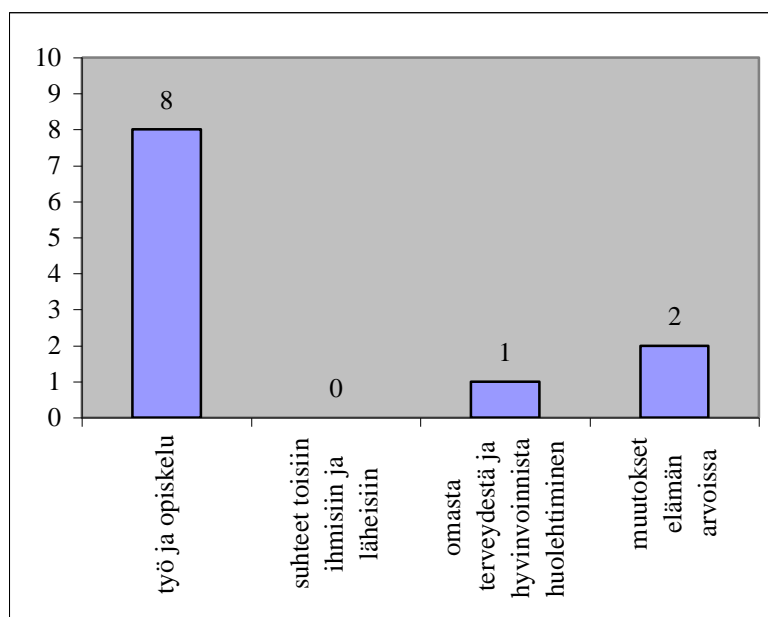


Kuvio 7. Ymmärryksen lisääntyminen oman elämän aikaisempia valintoja/tapahtumia kohtaan

### 7.7 Koulutuksen jälkeen elämäntilässä tapahtuneet muutokset

Koulutus oli työvoimapolitiittinen koulutus, jonka tavoitteena oli uuden ammatin ja työn saaminen, on loogista, että suurimmat muutokset tapahtuivat juuri siinä elämäntilässä, ja se oli myös opiskelijoiden päällimmäinen tavoite, jonka eteen lähdettiin tekemään työtä (kuvio 8). Kahdella henkilöllä suurimmat muutokset tapahtuivat oman elämän arvoissa ja maailmankatsomuksessa ja yhdellä omasta terveydestä ja

hyvinvoinnista huolehtimisen alueella. Yksi opiskelija oli valinnut kaksi vaihtoehtoa, muutokset elämän arvoissa sekä omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen.

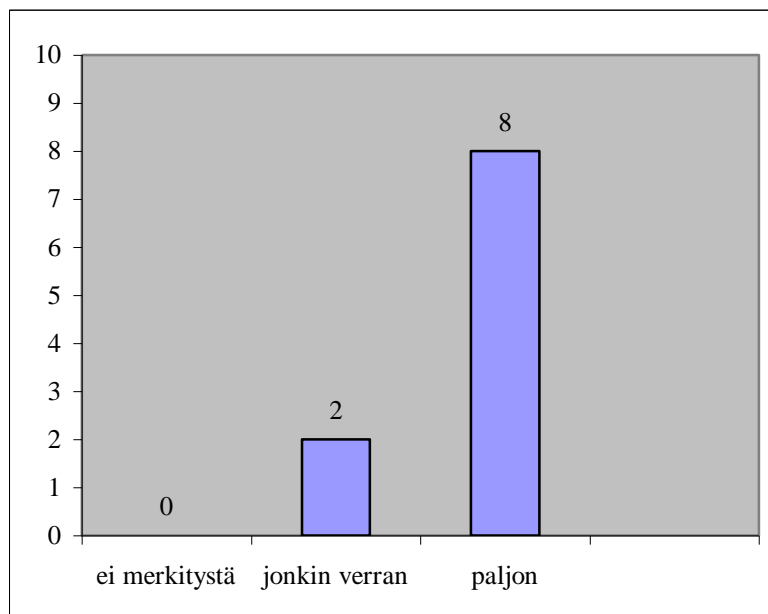


Kuvio 8. Koulutuksen jälkeen tapahtuneet muutokset

Arvioissa koulutuksen jälkeen tapahtuneisiin muutoksiin koulutuksen merkitykselle annettiin suuri painoarvo (kuvio 9). Koulutuksen päättymisestä oli useampi kuukausi ja hyöty koulutuksesta nähtiin sekä yksilötasolla että työelämän suhteen. Myös ryhmän kannustus muistettiin merkittävänä tekijänä. Onnistuneen ohjauksen merkitys mainittiin myös useamman kerran. Itsetunnon kohoaminen on selitettävissä osaksi työpaikan saamisen myötä tulevalle onnistumisen kokemuksella. Koulutuksen ensisijainen tavoite toteutui.

*”hyötyä nykyisessä työssäni, tietää enemmän eri sairauksista ja jotakin niiden hoidostakin. Itsetunto on kohonnut ja on huolettomampi ja tasaisempi olo.”*

*”olen erittäin tyytyväinen, että hakeuduin koulutukseen ja sain työpaikan. Ohjaajalla myös suuri merkitys”*



Kuvio 9. Koulutuksen merkitys muutokseen

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vastausten perusteella ohjaajan tavalla toimia ja ohjaussuhteen laadulla on suuri merkitys koulutuksen tavoitteiden toteutumiselle ja myös henkilökohtaiselle prosessille. Ohjaajan kannustus oli jopa merkittävämpi kuin esimerkiksi puolison tai kumppanin. Oma motivaatio on tärkeää samoin ryhmän kannustus. Myös avoimissa vastauksissa korostettiin ohjaussuhteen merkitystä koulutuksen tuloksiin.

Onnistumisen kokemus koulutuksessa voi antaa rohkeutta lähteä uusiin koulutuksiin tai ammatinvaihdoksiin. Kenties sille tielle, jota on miettinyt jo vuosia. Ohjaajalla on siis merkittävä rooli ja onnistuneella työllä työvoimapolitiisessa koulutuksessa voidaan vaikuttaa pitkällekin ihmisen elämässä. Ohjaussuhteen pitää kuitenkin olla palautettava antava, jotta se mahdollistuttaa kehittymisen

Kysymyksessä oli koulutus, joka johti sosiaali- ja terveydenhuollon osastosihteerin työhön. Opiskelijoilla oli joko hoitoalan tai kaupallisen alan perustutkinto taustalla. Koulutuksen opintosuunnitelmaan kuului paljon terveyteen ja sairauteen liittyviä ko-

konaisuuksia ja Suomen sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmään tutustumista. Tulosten mukaan opiskelijat pohtivat hyvin paljon oman elämän tavoitteita ja muutostarpeita laajemminkin. Sosiaali- ja terveydenhuollon työnkuva ja työskentelymaailma oli osalle opiskelijoista täysin vieras. Muutoksia arvomaailmassa tapahtui jonkin verran ja myös oman terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä asioita pohdittiin. Henkilöt, joiden ”sisäinen arvokeskustelu” oli käynnistynyt jo ennen koulutuksen alkua, saivat merkittävän sykäyksen koulutuksen aikana.

Vastausten perusteella suurimmat muutokset tapahtuivat työ- ja opiskelu sektorilla, mikä onkin loogista. Kysymys oli työvoimapoliittisesta koulutuksesta, jonka nimenomaisena tavoitteena oli työllistyminen ja uuden ammatin saaminen. Muutoksia suhteissa toisiin ihmisiin ja läheisiin ei näkynyt tässä kyselyssä merkittävänä.

Ryhmässä oleminen ja ryhmässä käydyt keskustelut koettiin erittäin positiiviseksi ja henkilökohtaista prosessia eteenpäin vieviksi. Ryhmässä tapahtuva vastavuoroinen kommunikointi lisäsi ymmärrystä ja koettiin myös oppimistilanteena hyvänä. Ryhmässä keskustelu kehittää myös vuorovaikutustaitoja; opetellaan puhumaan, kuuntelemaan ja pohtimaan yhdessä eli refleктоimaan.

Tässä ryhmässä keskinäinen luottamus oli vahva, joka lisäsi osallistujien turvallisuuden tunnetta ja uskallusta lähteä kokemusten jakamiseen. Ryhmänohjaajan rooli luottamuksen ja turvallisuuden tunteen luojana on myös tärkeä. Vastauksissa tuli selkeästi esille, että ohjaajan ammattitaito, avoimuus, kannustus ja luotettavuus ovat yksi rakennuspalikka ryhmän toimivuuden kannalta. Kaikki nämä osatekijät ikään kuin siirtyvät ohjaajalta ryhmälle. Kun näin tapahtuu, jokaisen opiskelijan henkilökohtainen muutosprosessi lähtee liikkeelle ja auttaa refleктоimaan omaa toimintaa.

Yksilöohjauksen rooli koettiin intiimimmäksi. Kahdenkeskisissä keskusteluissa ohjaajan kanssa voitiin keskustella asioista, jotka eivät kuulu koko ryhmälle ja silloin oli myös mahdollisuus saada palautetta omasta toiminnasta. Tämä liittyy myös luottamuksen tunteeseen. Opiskelijan on luotettava, että hän voi turvallisesti sanoa äänensä ja tuoda hyvinkin henkilökohtaisia asioita keskusteluun ja ne vievät hänen prosessiaan eteenpäin positiivisessa mielessä. Palaute on tärkeää, kuitenkin sitä ei välttämättä haluta ryhmän kuullen.

## 9 POHDINTA

Tulosten tarkastelun vaiheessa nousi eteen uusia jatkokysymyksiä ja joissakin kohdilla kaipasin taustatietoja laajemmin. Kysymyslomakkeessa ei kysytty taustatietoja ja ne olisivat täydentäneet joitakin tietoja. Nyt tarkastellen esimerkiksi tieto siitä, minkälaisessa elämäntilanteessa opiskelija on koulutuksen aikana, olisi auttanut tarkastelemaan tuloksia laajemmin. Puolison/kumppanin merkitys kannustajana olisi kertonut enemmän, jos olisi kysytty asuuko parisuhteessa. Myös lasten iät ja määrä vaikuttavat tavoitteiden asetteluun. Hyvin muotoiltujen tavoitteiden tulee olla realistisia elämäntilanteen suhteen. Arvomaailmaan liittyviä kysymyksiä oli niukasti. Kuitenkin arvojen merkitys tavoitteiden asettelussa ja päätöksenteossa ovat keskeisiä ja ne vaihtelevat eri elämäntilanteissa. Pienen lapsen vanhemman päätökset pohjautuvat eri arvoihin kuin aikuistuneiden tai lapsettoman henkilön. Päätökset ja tavoitteet, jotka ovat ristiriidassa arvojen ja elämäntilanteen kanssa eivät ole voimaannuttavia vaan energiaa vieviä. Arvomaailmaan liittyviä muutoksia ja pohdintoja olisi ollut

Ohjauksen pitää antaa ajattelulle laajuutta ja erilaisia näkökulmia jolloin mahdollisuudet kasvavat. Työttömyystilanteessa mahdollisuudet näyttävät pienentyvän ja esteitä syntyy hyvinkin pienistä asioista. Tyypillisiä esteitä ovat ikä, koulutus, kielitaito, atk-aidot jne. ja työttömyyden pitkittyessä itsetunnon laskun myötä esteitä löytyy aina lisää. Ohjaukselle voidaan vaikuttaa niihin merkityksiin, mitä ihminen antaa aikaisemmille elämän tapahtumille. Parhaimmillaan ne vanhat kokemukset ja rajoittavat uskomukset jatkossa muuttuvat enemmän mahdollisuuksia antaviksi. Itsetunnon kohoaminen ja onnistumisen kokemusten myötä uskallus uusien tavoitteiden asettamiselle ja elämänlaadun paranemiselle lisääntyvät. Kannustus ei ole samaa mieltä olemista ja myötäilyä vaan sen pitää antaa aineksia pohtimiselle, erilaisille vaihtoehdoille ja reflektoinnille.

Ohjaustyö työvoimapolitiisessa koulutuksessa ei ole terapiaa eikä hoitotyötä. Koulutuksen aikana joudutaan kuitenkin käsittelemään aikaisempia kokemuksia työelämästä, työhausta, opiskeluista ja erilaisista elämäntilanteista ja varsinkin ikäviksi koetut kokemukset nousevat niin ryhmä- kuin yksilökeskusteluissa esille. Nämä ovat myös aiheellisia asioita, koska niistä helposti muodostuu uusia valintoja ja päätöksiä teh-

dessä esteiksi ja pelon kohteiksi. Koettuja tapahtumia ei voi muuttaa, kuitenkin niille annettuja merkityksiä voi muuttaa. Keskustelut, pohdinnat ja eri näkökulmat auttavat mahdollisesti muuttamaan näiden tapahtumien merkityksiä. Vastaustulosten perusteella koulutuksella on ollut merkitystä tässä muutoksessa.

Työikäisten henkilöiden keskuudessa tehdyissä tutkimuksissa on todettu että terveytserot työttömien ja työssäolevien välillä ovat selvät. Työssä olevat kokevat terveydentilansa paremmaksi kuin työttömät (Rahkonen, O. ym. 65–69). Työvoimapolitiisessa koulutuksessa on siis mahdollisuus saada aikaan pohdintaa omista elämäntavoista ja kenties myös konkreettisia muutoksia, jolloin koulutus on yksi vaikutuskanava yksilön terveyden ja kansanterveyden kannalta.

Keskusteluista opitaan myös uutta. Hiljainen tieto siirtyy henkilöltä toiselle. Hiljainen tieto on kokemuksen kautta opittua ja ryhmässä tapahtuva dialogi siirtää ja levittää tätä tietoa. Kommunikatiivinen tapahtuma, jossa syntyy jotain uutta, on dialogia parhaimmillaan. Kaikki se erilaisten kokemusten kautta kerääntynyt tietämys, mitä ryhmässä on keskustelujen myötä levitetty, kulkee ihmisten mukana eteenpäin ja jotkut näistä opeista tulevat henkilön oman elämän käyttöön. Keskustelun ja kommunikatiivisten taitojen kehittäminen lisäävät siis tiedon kiertokulun mahdollisuutta. (Nikulin, E. 2001, 29–32.)

Tutkimuksen otoskoko oli pieni, koostui yhdestä ryhmästä ja kaikki opiskelijat olivat naisia. Näiden seikkojen vuoksi voi pohtia tuloksen luotettavuutta ja yleistettävyyttä. Onko sukupuolella merkitystä ja odottavatko miehet erilaista ohjausta kuin naiset? Miehet kokevat työttömyyden erilaisella kuin naiset ja näin voisi ajatella, että he odottavat ohjaukseltakin eri asioita. Naiset osallistuvat erilaisiin ryhmämuotoisiin toimintoihin muillakin elämänalueilla aktiivisemmin ja kokevat sen voimavarana enemmän kuin miehet.

Työvoimapolitiisten koulutusten vaikuttavuutta on kritisoitu sekä työvoimahallinnon ja opiskelijoiden taholta. Jos tuloksia tarkastellaan työpaikan tai jatkokoulutuspaikan löytymisen näkökulmasta, tulokset eivät välttämättä ole parhaat mahdolliset. Vuoden 2007 yhteenvedon mukaan ammatillisen koulutuksen päätyttyä pysyvä työpaikka oli 18,1 prosentilla, määräaikainen työpaikka 20,8 prosentilla, toisessa koulutuksessa

jatko 7,6 prosenttia ja edelleen työttömiä oli 41,4 prosenttia. Työpaikan saaminen oli 59,3 prosentin mielestä täysin koulutuksen ansioita ja 22,2 prosentin mielestä osittain. Valmentavissa koulutuksissa tulokset ovat huonompia. Työllistyneiden henkilöiden keskuudessa koulutuksen merkitys on siis ollut merkittävä. (Työvoimakoulutusten opiskelijapalautteiden yhteenveto vuodelta 2007.)

Opiskelijat, jotka arvioivat koulutuksen merkityksen olemattomaksi, ovat usein kokeneet epäonnistumisen. Jos työttömyys on jatkunut pitkään, pessimismi ja kyynisyys ovat jo melko vahvoja tunteita ja itseensä uskomisen prosessin liikkeelle lähteminen vaatii enemmän aikaa.

Koulutuksen merkitystä pitäisi tarkastella myös yksilötasolla, elämän kokonaisuutena. Koulutuksen merkitys yksilölle voi kuitenkin olla suuri vaikka päätavoitteet eivät toteudu. Yhteiskunnan eri hallinnonalojen pitäisi tarkastella laajemminkin oman toiminnan tuloksia omia päätavoitteitaan unohtamatta.

Onnistuneen koulutuksen tärkeä tekijä on ryhmän toimivuus ja keskinäinen luottamus. Koulutuksen alussa ohjaavan kouluttajan tärkeä tehtävä on eri työskentelymenetelmien avulla luoda positiivinen pohja ryhmäyhtymiselle ja avoimelle keskustelulle. Kun tämä tapahtuu, ryhmän voima kantaa koulutuksen läpi ja aktivoi motivoitumattomiakin henkilöitä lähtemään työskentelyyn. Yhteisöllisyys ja johonkin kuulumisen tunne ovat tärkeitä ihmiselle. Työttömyystilanteen yksi vaikein kokemus on yhteisön menettäminen. Työvoimapolitiisissa koulutuksissa on henkilöitä, jotka ovat menettäneet työyhteisön, johon he ovat saattaneet kuulua jopa vuosikymmeniä. Ryhmä koulutuksessa voi parhaimmillaan olla tervehdyttävä ja hyvinvointia lisäävä.

Ohjaus auttaa henkilöä pohtimaan omaa elämäänsä laajemminkin ja asettamaan tavoitteita rohkeammin, jos ohjaustyyli on kannustava, positiivinen ja mahdollisuuksia avaava. Auktoriteettia ei kukaan kaivannut ohjaajaksi, kuitenkin voidaan ajatella, että ohjaajan auktoriteetti syntyy asiantuntijuuden kautta ja esim. yksilö ohjauksessa annettava rakentava palaute auttaa arvioimaan omaa toimintaa, pohtimaan mahdollisia esteitä ja tarkentamaan omia tavoitteita. Palaute auttaa myös näkemään itsessään olevia voimavaroja/taitoja, joita ei ehkä ole aiemmin huomannutkaan. Tämä on mahdollista myös ryhmäkeskusteluissa.



Työvoimapolitiittisen koulutuksen päätavoite on työllistyminen tai koulutuspaikan saaminen eli työllistymistä tukevien jatkopolkujen löytyminen. Ohjaava kouluttaja ei voi kuitenkaan ohittaa sitä, että ohjaustyöllä voidaan vaikuttaa hyvinkin laajasti työttömän henkilön elämän eri alueilla tapahtuviin prosesseihin. Koulutuksen vaikutukset jatkuvat ja osaksi todentuvat vasta koulutuksen päättymisen jälkeen. Koulutuksessa tehdään työtä sekä päätavoitteiden että kokonaisvaltaisesti elämänlaadun ja toimintakyvyn eteen.

## LÄHTEET

Harju, K. 2004. Kohti parasta! Muutoksen kirja varovaisille, epäilijöille ja turhautuneille. Vantaa. WSOY.

Hirsjärvi, S.- Remes, P.- Sajavaara, P.2001. Tutki ja kirjoita. Vantaa. Tummavuoren kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S.- Remes, P.- Sajavaara, P.2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki.Tammi.

Hongisto, V. 2005. Ohjat oppijan käsiin - Ammatillinen opetus ja voimaannuttavan ohjauksen malli. Hämeenlinna. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisu- ja 7/2005.

Järvikoski, A. – Härkäpää, K. 2002. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki. WSOY.

Kuntoutusselonteko 2002. Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle. Julkaisuja 2002:6. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

Nikulin, E. 2001. Ryhmänohjaajan opas työkykyä ylläpitävään toimintaan. Miten onnistun ryhmän kanssa. Kuntoutussäätiö. Yliopistopaino.

Peavy, R.V. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki. Psykologien kustannus Oy

Pietiläinen, E. – Seppälä, H. 2003. Palveluohjaus asiakasyhteistyössä ja organisaatiossa.Kehitysvammaliitto. Helsinki. Kopio Niini Oy.

Poijula, S. - Ahonen, R. 2007. Irtisanotut, Menetys, muutos ja selviytyminen. Jyväskylä. Kirjapaja Oy.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Tampere. Gaudeamus.

Onnismaa, J.- Pasanen, H.- Spangar, T. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo. PS-kustannus.

Onnismaa, J.- Pasanen, H.- Spangar, T. (toim.) 2004. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet. Juva. PS-kustannus.

Petäjä, M & Koponen, E. 2002. Muutosprosessin ohjaaminen. Helsinki. Dialogia Oy.

Rahkonen, O.- Talala, K.- Sulander, T.- Laaksonen, M.- Lahelma, E.- Uutela, A.- Prättälä, R. Terveysten eriarvoisuus Suomessa. STM:n julkaisu 2007:23.

Työvoimakoulutusten opiskelijapalautteiden yhteenveto vuodelta 2007 [Verkkodokumentti].[Viitattu 21.11.2008]. Saatavissa:

[www.mol.fi/tyoministerio/julkaisut/opalyhteenveto2007](http://www.mol.fi/tyoministerio/julkaisut/opalyhteenveto2007).

Työvoimakoulutus [Verkkodokumentti]. [Viitattu 21.11.2008]. Saatavissa: [www.mol.fi/tyovoimakoulutus](http://www.mol.fi/tyovoimakoulutus).

LIITE 1

Lempäälä 11.10.2008

## Hyvä vastaanottaja

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa kuntoutuksen ohjausta – ja suunnittelua. Ammattikorkeakoulututkintoon sisältyy opinnäytetyö jonka aihealueet nousevat työelämästä ja tavoitteena on työn kehittäminen.

Oma opinnäytetyöni tarkastelee työvoimapoliittisessa aikuiskoulutuksessa saadun ohjauksen merkitystä opiskelija elämän kokonaisuudessa. Koulutuksella ja ohjauksella on todettu olevan merkitystä laajemminkin ihmisen eri elämänaalueilla ja jatkovalinnoissa. Tavoitteena on tarkastella ohjauksen merkitystä ja kehittää ohjausta työvoimapoliittisessa koulutuksessa. Pohjana tarkastelulle käytän näihin kysymyksiin saamiani vastauksia.

Olet ollut työvoimapoliittisessa koulutuksessa opiskelijan ja pyydän sinun arvioitasi koulutuksessa saadun ohjauksen merkityksestä. Vastaukset tulevat täysin nimettömänä ja niistä saatuja tietoja käytän vain opinnäytetyön materiaalina ja pohdinnan taustana.

Kysymyskaavakkeen mukana on vastauskuori valmiina osoitetiedoin ja postimerkillä varustettuna.

**Toivon, että postitat vastauksesi viimeistään 19.10.2008.**

Osoitelähde: Kiipulan Ammattiopisto, aikuiskoulutus, opiskelijarekisteri, Kiipulantie 507, 14200 Turenki

Työn ohjaajina toimivat opettajat:

Merja Sallinen

Sirpa Saaristo

████████████████████

████████████████████

Ystävällisin terveisin: Eija Lahtinen

1. Aikuisopiskelijaa ohjaavan henkilön on hyvä olla.....

(ympyröi yksi vaihtoehdoista)

- a) auktoriteetti
- b) motivoija
- c) avustaja
- d) kanssakulkija
- e) \_\_\_\_\_(oma määritelmä)

2. Opiskeluun kuuluu sekä ryhmäohjausta että yksilöohjausta. Kummasta ohjauksen muodosta oli itsellesi eniten **hyötyä**?

- a) ryhmäohjaus
- b) yksilöohjaus

3. Mikä ryhmäohjauksessa oli sinulle tärkeintä?

---

---

4. Mikä yksilöohjauksessa oli sinulle tärkeintä?

---

---

5. Kuinka suuri merkitys ohjaajan tavalla kohdata opiskelija on motivaation säilymiselle koulutuksen aikana?

- a) ei merkitystä

- b) jonkin verran merkitystä
- c) paljon merkitystä
- d) erittäin paljon merkitystä

6. Mitkä ovat hyvän ohjaussuhteen ominaisuuksia? Valitse kolme tärkeintä.

- a) avoimuus
- b) luottamus
- c) puolueettomuus
- d) tasa-arvoisuus
- e) rehellisyys
- f) kannustus
- g) kouluttajan asiantuntemus
- h) itsemääräämisoikeus
- i) hyväksyntä
- j) kunnioitus
- k) huumori

7. Muuttiko koulutus **ajatuksiasi** omista mahdollisuuksista työelämässä?

- a) ei lainkaan (pysyivät samana)
- b) löysin enemmän mahdollisuuksia
- c) ajatukset mahdollisuuksistani pieneivät

8. Löysitkö koulutuksen aikana uusia taitoja itsestäsi? Innostuitko erityisesti jostakin uudesta?

---

---

9. Kenen kannustus/tuki aikuisopiskelijalle on tärkeintä? (numeroi kolme tärkeintä; 1,2, 3 ja niin että 1=tärkein)

puoliso\_\_\_\_\_

lapset\_\_\_\_\_

ystävät\_\_\_\_\_

kouluttaja\_\_\_\_\_

työvoimaviranomainen\_\_\_\_\_

opiskelutoverit, ryhmän kannustus\_\_\_\_\_

oma motivaatio\_\_\_\_\_

10. Pohditko koulutuksen aikana laajemminkin oman elämän tavoitteita ja muutostarpeita?

- a) kyllä
- b) en

11. Innostivatko koulutuksen aikana tullut tieto muuttamaan omia elämäntapoja?

- a) ei lainkaan
- b) jonkin verran
- c) paljon

12. Muuttuiko jonkin arvo elämässäsi?

- a) ei
- b) kyllä

13. Laajensiko koulutus ymmärrystäsi erilaisia elämäntapoja/kulttuureita kohtaan?

- a) ei lainkaan
- b) jonkin verran
- c) paljon
- d) erittäin paljon

14. Auttoiko koulutus ymmärtämään paremmin oman elämän aikaisempia valintoja?

- a) ei
- b) kyllä

15. Koulutuksen päättymisestä on muutama kuukausi. Millä alueella omassa elämässäsi on tapahtunut suurimmat muutokset verrattuna aikaan ennen koulutusta?

- a) työ ja opiskelu
- b) suhteet toisiin ihmisiin ja läheisiin
- c) omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen
- d) muutokset elämän arvoissa ja maailmankatsomuksessa

16. Kuinka suuri merkitys koulutuksella oli tähän muutokseen?

- a) ei merkitystä
- b) jonkin verran
- c) paljon

17. Anna lyhyt kommentti koulutuksessa saadun ohjauksen merkityksestä omaan elämääsi.

---

---

**KIITOS VASTAUKSISTASI!**