

Kohti työelämää

Kokemuksia Valo-valmennuksesta kuntouttavassa työtoiminnassa

Piia Heinävaara

Opinnäytetyö
Joulukuu 2020
Sosiaali- ja terveysala
Sosionomi (AMK)

Tekijä(t) Heinävaara, Piia	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä joulukuu 2020
	Sivumäärä 39	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Kohti työelämää Kokemuksia Valo-valmennuksesta kuntouttavassa työtoiminnassa		
Tutkinto-ohjelma Sosionomi (AMK)		
Työn ohjaaja(t) Tapio Tarja, Kiiskilä Taja		
Toimeksiantaja(t) Green Care-Keskus Könkkölä Ry		
Tiivistelmä <p>Valo-valmennus on yhteistyö- ja valmennusmalli, jossa valmennettava kerryttää osaamista työllistymistä edistävissä palveluissa työelämää vastaavissa tehtävissä ja näyttää osaamisensa oppilaitoksen järjestämällä näytöllä. Valmennettava voi suorittaa tutkinnon osia tai tähdätä kokonaisen tutkinnon suorittamiseen. Valmennuksen tavoitteena on helpottaa siirtymistä työhön tai opiskeluun.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa Green Care-keskus Könkkölään tietoa siitä, miten valmennettavat kokivat Valo-valmennuksen. Tavoitteena oli kerätä valmennettavien kokemuksia Valo-valmennuksesta ja kuvata miten Valo-valmennus oli tukenut valmennettavien työelämään siirtymistä. Opinnäytetyö tehtiin laadullisena tutkimuksena yksilöhaastattelulla 5 Green Care-keskus Könkkölässä kuntouttavan työtoiminnan Valo-valmennuksessa ollutta henkilöä. Haastatteluaineisto analysoitiin dialogista tematisointia soveltamalla.</p> <p>Tulosten mukaan valmennettavat kokivat saaneensa yksilöllistä tukea ohjaajilta, he saivat onnistumisen tunteita ja löysivät omaa potentiaaliaan. Opiskelu ja työnteko Könkkölässä koettiin konkreettiseksi ja ne tukivat itsevarmuutta sekä alan valintaa. Valo-valmennus oli tulosten mukaan ammatillista sekä työelämään ja opiskeluun suuntaavaa. Valo-valmennus kuntouttavassa työtoiminnassa tuki etenemistä kohti työelämää ja lisäsi valmennettavan autonomisuutta. Valo-valmennus ei ollut yksin riittävä. Valmennus oli siirtymää helpottava lisä kuntouttavan työtoiminnan jaksojen päätteeksi ja oikea-aikaisuudella oli merkitys opintoihin tai työhön siirtymisessä.</p> <p>Pitkään työttömänä olleet ovat vaarassa jäädä kiertämään palvelusta toiseen. Valmennettavien kokemusten mukaan Valo-valmennuksen jälkeen heillä oli uskoa oman tulevaisuuden suunnitteluun ja itsenäisesti työllistymiseen, vaikka valmennuksella ei ollut suoraa vaikutusta työllistymiseen.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Valo-valmennus, kuntouttava työtoiminta, työelämäosallisuus		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Heinävaara, Piia	Type of publication Bachelor's thesis	Date December 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 39	Permission for web publication: x
Title of publication Towards the working life Experiences from Valo-coaching in rehabilitative work		
Degree programme Degree Programme in Social Services		
Supervisor(s) Tapio Tarja, Kiiskilä Taja		
Assigned by Green Care-Keskus Könkkölä Ry		
Abstract <p>Valo-coaching is a collaborative and coaching model in which the trainees accumulate skills in employment-promoting services in positions corresponding to the working life and display their competence on a test organized by the educational institution. The trainees can complete parts of the degree or aim to complete an entire degree. The aim of the coaching is to facilitate the transition to work or study.</p> <p>The purpose of the thesis was to provide Green Care-center Könkkölä with information on how the trainees had experienced Valo-coaching. The aim was to gather the experiences from the trainees of Valo-coaching and to describe how Valo-coaching had supported the transition of the trainees to the working life. The thesis was carried out as a qualitative study by interviewing 5 people who were in Valo-coaching at the Green Care Centre in Könkkölä. The interview material was analyzed from the dialogue by applying the thematization.</p> <p>According to the results, the coaches felt that they had received individual support from the instructors, gained feelings of success and found their own potential. Studying and working in Könkkölä was considered concrete and supported self-confidence and the choice of field. According to the results, Valo-coaching was professional and directed towards the working life and studies. Valo-coaching in rehabilitative work supported progress towards working life and increased the autonomy of the trainee. Valo-coaching alone was not enough. Coaching was an addition to facilitate the transition at the end of periods of rehabilitative work, and timeliness was important in moving to studies or work.</p> <p>Those who have been unemployed for a long time are in danger of being left to go around from one service to another. According to the experience to be coached, after Valo-coaching, they had faith in planning their own future and coping independently in labor market, even though the coaching had no direct impact on employment.</p>		
Keywords/tags (subjects) Valo-coaching, rehabilitative work, working life participation		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Opinnäytetyön lähtökohdat	3
2	Valo-valmennus osana kuntouttavaa työtoimintaa	5
3	Kuntouttava työtoiminta työllistymistä edistävänä palveluna	8
4	Green Care-keskus Könkkölä Ry	13
5	Tutkimusasetelma	14
5.1	Tarkoitus ja tavoite	14
5.2	Aineisto ja aineiston kerääminen	15
5.3	Tutkimusmenetelmä	16
5.4	Haastatteluiden toteuttaminen	17
5.5	Aineiston analysointi	18
6	Tulokset	22
6.1	Miten Valo-valmennus on tukenut valmentautujien siirtymistä kuntouttavasta työtoiminnasta opiskeluun tai palkkatyöhön?.....	22
6.2	Miten Valo-valmennus on lisännyt valmentautujien työelämäosallisuutta? 24	
6.3	Kokemuksia Valo-valmennuksesta ja kuntouttavasta työtoiminnasta	25
7	Pohdinta ja johtopäätökset	27
7.1	Pohdintaa tuloksista	27
7.2	Eettisyys ja luotettavuus	30
7.3	Ajatuksia jatkotutkimuksista	32
	Lähteet	34
	Liitteet	38
	Liite 1. Saatekirje ja suostumus haastatteluun.....	38
	Liite 2. Teemahaastattelun haastattelukysymykset	39

Kuviot

Kuvio 1. Valo-valmennusprosessi asiakkaan näkökulmasta	6
Kuvio 2. Aineiston analysointi kategorioittain ja haastatteluittain	19

Taulukot

Taulukko 1. Haastattelujen analysointi taulukossa, tuki	20
Taulukko 2 Haastattelujen analysointi taulukossa, osallisuus.....	21
Taulukko 3. Kuntouttavan työtoiminnan merkitys työhön ja/tai opiskeluun suuntaamisessa.....	27

1 Opinnäytetyön lähtökohdat

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Green Care-keskus Könkkölä Ry ja opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa siitä, miten valmennettavat ovat kokeneet Valo-valmennuksen. Opinnäytetyössä on kerätty valmennettavien kokemuksia Valo-valmennuksesta ja kuvattu miten Valo-valmennus on tukenut työelämään siirtymistä.

Valo-valmennus on malli, joka tuottaa ammatillista osaamista työympäristössä ja sen avulla voi suorittaa tutkinnon osia tai kokonaisen tutkinnon (Valo-valmennusopas n.d., 3). Henkilöille, joilla on vaikeuksia hakeutua kouluun, antaa malli toisenlaisia mahdollisuuksia kouluttautua uudelle alalle tai saada jatkokoulutusta.

Kuntouttava työtoiminta on kunnallinen sosiaalipalvelu (L 1302/2014), josta säädetään erikseen kuntouttavan työtoiminnan laissa ja sen tarkoituksena on parantaa elämänhallintaa ja mahdollistaa työllistymistä. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189). Vuonna 2019 kuntouttavassa työtoiminnassa oli arviolta 45100 henkilöä. Määrä on noussut kolmessa vuodessa 8 prosentilla. Kuntouttavaan työtoimintaan ohjautumisen yleisin syy on henkilön haasteet osallistua työvoimapalveluihin tai töihin työ- tai toimintakyvyn rajoitteiden vuoksi. (Virtanen 2020.)

Sandelinin (2014, 14) katsauksessa todetaan, että useissa tutkimuksissa on tullut esille kuntouttavan työtoiminnan heikot työvoimapolitiittiset vaikutukset. Tämä tarkoittaa sitä, että kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet työhön tai opiskeluun siirtymisestä ei välttämättä toteudu tarkoituksenmukaisella tavalla. Valo-valmennus voi olla osana useita työllisyyttä edistäviä palveluita.

Sandelin (2014, 10) viittaa kirjallisuuskatsauksessaan mm. Karjalaisen ja Karjalaisen (2010) tutkimukseen, jonka mukaan perusasteen koulutus oli 47 % vastaajista. Monissa tutkimuksissa työttömyyteen liitetään alhainen koulutustaso (Sandelin 2014; Ilmarinen 2005, 35). Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvilla on kuitenkin katsauksen mukaan jonkin verran työuraa, vaikka takana onkin pitkä työttömyysjakso. Pitkäaikaistyöttömillä on paljon hoitamattomia sairauksia, jotka painottuvat mielentervey-

den puolelle ja heikentävät mahdollisuuksia työhön ja koulutukseen (Kerätär & Karjalainen 2010). Esimerkiksi depressio on noussut merkittäväksi toimintakykyä heikentäväksi sairaudeksi ja sen yhtenä ehkäisemisen muotona suositellaan uuden työllistymisen tukemista (Depressio 2020). Niin depressio kuin muut terveydelliset haasteet aiheuttavat asiakkaalle tuen tarvetta tavoitteellisessa toiminnassa. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita selvittäneen työryhmän mukaan pitkäaikaistyöttömyyden päällimmäisinä muina syinä on ollut vanhentunut osaaminen tai koulutus (Ilmonen & Pöyhönen 2014, 29). Lisäksi nopeasti muuttuva työelämä ja työntekemisen tavat tuovat omat haasteensa.

Yhdistettynä mielenterveyden haasteet ja alhainen koulutustaso tai koulutuksen puute luovat merkittävän haasteen työllistymiseen. Mitä kauemmin on pois työelämästä, sitä haastavampaa on työllistyminen. Työkyvyttömyyden taustalla olevat syyt ja motivaatio työhön palaamiselle ovat ratkaisevassa asemassa työllistymiselle (Pakarinen 2018a, 208). Pietiläinen (2005) on tutkimuksessaan selvittänyt työttömyyden selitysmalleja, löytänyt yhteyksiä ja syitä näiden välillä sekä välineitä vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin ja työttömyystunteisiin työttömyydestä selviytymisen keinoin. Tuloksissaan Pietiläinen korostaa erityisesti ohjaavan koulutuksen kehittämisen merkitystä.

Ihmisten työkykyyn ja työllistymiseen tulee kiinnittää huomiota yhteiskunnan tasolla, jotta taloudellinen huoltosuhde säilyy väestön ikääntyessä. Syntyvyys on ollut laskusuunnassa ja eliniänodote kasvaa (Ilmarinen 2005, 18–26), joten myös työelämässä pysyminen on ratkaisevassa asemassa. Mediassa on yleisesti ottaen keskusteluissa tuotu esille työntekijöiden tarvetta suurten ikäluokkien eläköityessä. Pidentyvä elinajanodote ei näytä vaikuttavan merkittävästi työajan odotteeseen (Ilmarinen 2005, 27). Onko meillä varaa menettää yhtään työikäistä työelämän ulkopuolelle? Yhdistettäessä Ilmarisen esittämiä seikkoja esimerkiksi Kerättären ja Karjalaisen tutkimukseen, voi todeta että tarvitsemme keinoja, joilla pidämme ja edistämme ihmisten mahdollisuuksia työelämään. Osallisuuden ja työkyvyn tukeminen ovat keinoja ehkäistä ihmisten syrjäytymistä (Liukonen n.d.) ja näin ollen lisätä työelämäosallisuutta.

Opinnäytetyön aihe on kiinnostava sen monitasoisuuden vuoksi. Toisaalta opinnäytetyö käsittelee aiheita hyvin lähellä ihmistä, mutta sillä on myös pidemmälle katsova perspektiivi. Työ on merkittävässä roolissa ihmisen identiteetin rakentajana sekä hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäjänä, mutta myös hyvinvointivaltion perustana.

Opinnäytetyön tutkimusosuutta varten on haastateltu 5 Känkkölässä kuntouttavassa työtoiminnassa ollutta henkilöä. Valintakriteereinä haastatelluille on ollut aikaisempi kokemus kuntouttavasta työtoiminnasta ja toteutunut Valo-valmennus.

Kuntouttavasta työtoiminnasta on tehty useita opinnäytetöitä ja siitä on kirjoitettu paljon. Haastavaa on ollut löytää tietoa sen merkityksestä työllistymisen tai opintoihin suuntaamisen näkökulmasta. Valo-valmennuksesta on tehty 1 opinnäytetyö kehittämishankkeen loppuvaiheessa ja sen on keskittynyt valmennuksen merkitykseen valmennuksessa olleille.

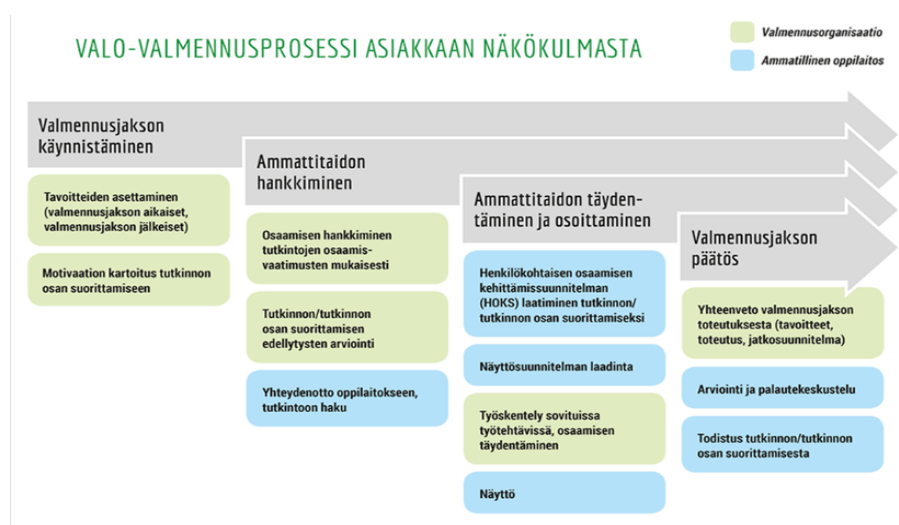
2 Valo-valmennus osana kuntouttavaa työtoimintaa

Valo-valmennus on valmennusmalli, jonka avulla työllisyyttä edistävään palveluun osallistuva voi opiskella ammatillisia tutkinnon osia tai kokonaisen tutkinnon oikeissa työtehtävissä. Opinnot sisältyvät työllistymistä edistävään palveluun ja tavoitteena on helpottaa valmentautujan siirtymistä opiskelijaksi tai työelämään. (Valo-valmennusopas n.d., 3.)

Työllistymistä edistäviä palveluita ovat omaehtoinen opiskelu ja maahanmuuttajan omaehtoinen opiskelu, työvoimakoulutus, työnhakuvalmennus ja uravalmennus, työkokeilu ja koulutuskokeilu sekä kuntouttava työtoiminta (Työllistymistä edistävät toimenpiteet 2020). Valo-valmennus on Valo-valmennusyhdistys ry:n koordinoimaa ja heidän tilastonsa (Tilastot 2018 -yhteenveto 2019) mukaan vuonna 2018 40 % valmentautujista oli kuntouttavassa työtoiminnassa. Samana vuonna työkokeilun kautta oli 27 % ja palkkatuessa 20 %. Kokonaisuudessaan valmentautujia oli 393. Valmennusmalli on alun perin Hämeen Sininauha ry:n vuonna 2013 aloittama toimintamalli, jota on kehitetty hankkeena vuosina 2014-2017 (VALO 2015 Euroopan

sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus 2017). Nykyisessä muodossaan Valo-valmennusmallia käyttää noi 90 organisaatiota valtakunnallisesti (Valo-valmennusverkoston organisaatiot 2020).

Valmennusmallissa osallisina ovat valmentautuja, valmentaja sekä ammatillinen oppilaitos. Kuviossa 1 on kuvattu valmennuksen eteneminen valmentautujan näkökulmasta. Mallissa valmentautujalla itsellään on aktiivinen rooli, mutta valmentajalla on merkittävä rooli ohjaajana läpi prosessin sekä osana valmennettavan kokonaisvaltaista tukemista (Valo-valmennusopas n.d., 4).



Kuvio 1. Valo-valmennusprosessi asiakkaan näkökulmasta (valo-valmennusopas n.d., 5)

Valmentajan nimike valmennusta tarjoavassa paikassa voi olla esimerkiksi ohjaaja tai työvalmentaja, mutta hänellä tulee olla ohjauksellinen ja ammatillinen osaaminen. Valmentajan tehtävä on huolehtia ympäristön soveltuvuudesta tutkintoon tai tutkinnon osiin, olla yhteyshenkilönä ammatilliseen oppilaitokseen, valmentaa työtehtäviin ja tukea valmennettavaa myös elämäntilanteissa, jos se on tarpeen. Valmentaja saa tukea valmennusmallissa mukana olevilta valmentajilta verkostonsa kautta. Ammatillisen oppilaitoksen tehtävänä on tehdä valmennettavan kanssa henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) ja järjestää näyttötilaisuus. (Valo-valmennusopas n.d., 4–6, 10.)

Kuntouttavassa työtoiminnassa valmentaja vastaa siitä, että ympäristö ja työelämän tehtävät soveltuvat ammatilliseen tutkintoon. Oppimisympäristö tulee kartoittaa, jotta työtehtävissä täyttyy tutkinnon osien sisällöt (Valo-valmennusopas n.d., 7). Kartoittamisessa voi hyödyntää opinnollistamisen menetelmiä. Opinnollistamisella tarkoitetaan aikaisemman osaamisen ja osaamisen kartuttamisen tuomista näkyväksi ja sen kirjaamista ylös yhteneväisesti ammatillisten koulutusten kanssa niin, että oikeissa työskentely-ympäristöissä tehty työ voidaan tunnistaa osaksi ammatillista koulutusta (Schellhammer-Tuominen 2013a, 7).

Opinnollistamisen tarkoituksena on luoda yksilöllisiä opintopolkuja ja toisaalta vastata työelämän tarpeisiin (Schellhammer-Tuominen 2013b, 55). Valo-valmennus on yksi malli, jonka avulla valmentautuja voi oikeita työtehtäviä tekemällä hankkia ammatillisten tutkintovaatimusten mukaista osaamista ja näyttää toteen osaamisensa ammatillisen oppilaitoksen näyttöarvioinnissa. Valmentautuja voi näin suorittaa ammatillisen tutkinnon osia tai kokonaisen tutkinnon. (Valo-valmennusopas n.d., 3.)

Valmentautuja ei ole oppilaitoksessa opiskelijana, koska opintoja suoritetaan tutkinnonosa kerrallaan. Näin ollen opinnot eivät ole täysipäiväisiä ja valmentautuja on valmis ottamaan kokoaikatyötä vastaan. Valo-valmennuksen opinnoilla ei ole vaikutusta esimerkiksi työttömyysetuuteen. Tutkinnon tai tutkinnon osien suorittamisesta tulee kuitenkin sopia työvoimaviranomaisen kanssa ja siitä tulee olla kirjaus työllistymis- tai aktivointisuunnitelmassa. (Valo-valmennusopas n.d., 14-15.)

Kuntouttavassa työtoiminnassa olevalle valmennettavalle tehdään aktivointisuunnitelma ja hän saa työttömyysetuutta ja kulukorvausta työllisyyttä edistävään palveluun osallistumisen ajalta (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290).

Green Care-keskus Könkkölässä valmennusmalli on tullut osaksi ryhmämuotoista toimintaa vuonna 2018 (Rimppi 2020). Valmennusmallin avulla on suoritettu osatutkintoja viidestä tutkinnosta neljässä oppimisympäristössä. Ammatilliset tutkinnot ovat luonto- ja ympäristöalan, matkailuala, maatalous- ja metsäalan perustutkinnot, nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaus sekä VALMA. Suoritettuja osatutkintoja

ovat vaelluksen ohjaaminen, opastuspalvelut, ammatillinen kohtaaminen kasvatus- ja ohjausalalla, ryhmässä voimaantuminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen, erityisryhmien ohjaaminen luonnossa, maastossa ruokaileminen, luonnonsuojelualueiden kunnostaminen ja hoitaminen, ulkoilureittien rakentaminen ja hoitaminen, hyvinvoinnin tuottaminen eläinten avulla ja luontoselvitysten laatiminen. Könkkölä on myös PAIKKO-tunnistettu oppimisympäristö. (Könkölä n.d., Rimppi 2020.)

Nuoriso- ja yhteisöohjaajan perustutkinnosta, rakennusalan perustutkinnosta ja käsi- ja taideteollisuusalan perustutkinnosta on Könkkölässä tehty yksittäisiä tutkinnonosia (Rimppi 2020).

Suurin osa Könkölään asiakkaista on suorittanut valmennusta kuntouttavassa työtoiminnassa. Kaksi asiakasta on valmentautunut työkokeilussa ja yksi palkkatuetussa työssä. Vuodesta 2018 valmentautujia on ollut yhteensä 32 ja yhden tutkinnonosan sisällön tieto- ja taitopohjan hankintaan menee noin 3,5 kuukautta. Tieto- ja taitopohjaa on hankittu työtehtävillä, yritysvierailuilla, tapahtumien järjestämisellä ja työtehtäväprojekteilla. Valmennuspäiviä viikossa on 3–4, joista yhtenä päivänä tehdään näyttösuunnitelmia. (Rimppi 2020.)

3 Kuntouttava työtoiminta työllistymistä edistävänä palveluna

Kuntouttava työtoiminta sitä säätelevän lain mukaan tarkoittaa kunnan järjestämää toimintaa, jossa siihen osallistuva henkilö ei ole työsuhteessa palvelua tarjoavaan paikkaan. Toiminnan tarkoituksena on parantaa siihen osallistuvan henkilön elämäntilannetta ja mahdollistaa työllistymistä. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189, 2§.)

Kuntouttava työtoiminta on työllistymistä edistävää palvelua (L 1290/2002). Sosiaalista kuntoutusta järjestetään usein samoissa paikoissa kuntouttavan työtoiminnan

kanssa ja toiminnassa ne usein limittyvät keskenään. Sekä kuntouttava työtoiminta että sosiaalinen kuntoutus on sosiaalihuoltolain (L 1302/2014) mukaista sosiaalipalvelua, mutta kuntouttavaa työtoimintaa säätelee myös erillinen laki (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189). Edellä mainittujen lakien lisäksi kuntouttavaa työtoimintaa säätelee lait sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, toimeentulotuesta, kotoutumisen edistämisestä, sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionavustuksesta sekä työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (Kuntouttava työtoiminta 2019).

Palvelua voidaan järjestää kunnan omissa yksiköissä, valtion virastoissa sekä kolmannen sektorin toimijoiden eli rekisteröityjen yhdistysten ja järjestöjen toimesta. Yritykset eivät voi olla kuntouttavan työtoiminnan järjestäjinä. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189, 6§.)

Tässä opinnäytetyössä tarkastelen kuntouttavaa työtoimintaa työllistymistä edistävänä palveluna. Opinnäytetyön ulkopuolelle jää sosiaalisen kuntoutuksen, kotoutumisen ja vammaisuuden perusteella toteutuva kuntouttava työtoiminta. Työllistymistä edistävänä palveluna kuntouttavaan työtoimintaan osallistumisesta tulee olla kirjaus aktivointisuunnitelmassa. Aktivointisuunnitelma on suunnitelma pitkään työttömänä olleelle henkilölle, joka täyttää laissa olevat ehdot. Se tehdään yhdessä työ- ja elinkeinotoimiston ja kunnan kanssa ja siinä sovitaan toimista, jotka tukevat henkilön työllistymisedellytyksiä sekä elämänhallintaa (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189, 2§).

Kuntouttavan työtoiminnan tarkoitus on edistää pitkään työttömänä olleen mahdollisuuksia työelämään sekä parantaa elämänhallintaa ja sen tulee sisältää asiakkaan tuki ja ohjaus sekä sopia yhteen asiakkaan sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluiden, työvoimapalveluiden ja muiden mahdollisten palveluiden ja tukitoimien kanssa. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189, 2 §, 13 a §).

Valtakunnallisesti suurin osa kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvista on yli 25-vuotiaita (Sandelin 2014, 10). Vuodesta 2010 kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien määrä on ollut nouseva ja vuonna 2019 nuorten määrä kääntyi laskuun, kun yli 25-vuotiaiden määrä nousi entisestään (Virtanen 2020).

Kuntouttavan työtoiminnan työvoimapolitiittiset vaikutukset eivät ole olleet vakuuttavia aikaisempina vuosina (Sandelin 2014, 14). Uusimman kuntakyselyn raportin mukaan uusi kuntouttavan työtoiminnan jakso on yleisin (83 % kunnista, nousu 2 % edelliseen kyselyyn) vaihtoehto ja 4 % kunnista vastasi palkkatuen olevan yleisin suunta siirtymälle (Virtanen 2020, 6). Näyttäisi siis siltä, ettei kuntouttava työtoiminta vielä vie kohti työelämää. Ilmiötä voi selittää myös se, että kuntouttavan työtoiminnan jaksoja on useampia peräkkäin. Tyypillisin yksittäinen jakso on 1–3 kk, mutta kuntien tarjoaman yhtenäisen toimintajakson pituus on 4–9 kuukautta (Virtanen 2020, 5). Opinnäytetyössä pohditaan työelämäosallisuutta ja sitä tarkastellaan työhön tai opiskeluun siirtymisen näkökulmasta.

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseksi on kehitetty kunnissa erilaisia malleja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen kuntakyselyn raportin mukaan tavallisissa työpaikoissa tapahtuva työtoiminta on vähentynyt ja erilaiset ryhmämuotoiset toiminnot lisääntyneet (Virtanen 2020). Esimerkiksi Tampereella kuntouttava työtoiminta ja sosiaalinen kuntoutus on kilpailutettu eri toimijoille ja se on jaettu kolmeen kokonaisvastuupalveluun: työhön ja koulutukseen suuntaava kuntouttava työtoiminta (1a), osallisuutta vahvistava kuntouttava työtoiminta (1B) ja sosiaalinen kuntoutus. Näistä työvoimapalvelut vastaavat työhön ja koulutukseen suuntaavasta kuntouttavasta työtoiminnasta ja sosiaalipalvelut vastaavat osallisuutta vahvistavasta kuntouttavasta työtoiminnasta ja sosiaalisesta kuntoutuksesta. Hankinnan kilpailutuksessa huomioitiin esimerkiksi työtoimintatehtävien opinnollistaminen ja siitä saatava todistus. Asiakkaan näkökulmasta tavoitteena oli palveluketjun sujuvoittaminen, kokonaisvaltaisen tuen ja yksilöllisen palvelun tarjoaminen sekä työllisyys- ja sosiaalipalvelujen rajojen häivyttäminen. (Kuntouttavan työtoiminnan hankinta – Case Tampereen kaupunki 2020.)

Tampereen mallissa kilpailuttaa ja jakaa kuntouttava työtoiminta kolmeen alueeseen tilaajan tavoitteena on ollut parantaa palveluiden vaikuttavuutta ja suunnata palveluita ennaltaehkäisevään, toimintakykyä ja osallisuutta edistävään suuntaan, jotta asiakkaan mahdollisuudet koulutukseen tai työhön lisääntyvät (Kuntouttavan työtoiminnan hankinta – Case Tampereen kaupunki 2020). Opinnäytetyössä työelämäosallisuutta pohditaan työelämään siirtymisen näkökulmasta.

Työelämäosallisuus on osallisuuden alakäsite (Osallisuus n.d., Osallisuuden edistäminen 2020), jolle ei ole tarkkaa määritelmää. Työelämäosallisuutta voi tarkastella peilaamalla sitä yleisesti osallisuuden alueisiin työn tai siihen suuntaavien toimien ja palveluiden näkökulmasta.

Osallisuuden käsite on laajasti ymmärrettävä sisältäen suuria kokonaisuuksia, kuten esimerkiksi ihmisoikeudet, aktiivisen kansalaisuuden ja yhdenvertaiset palvelut sekä yksilötasolla ihmisen lähellä olevan henkilökohtaisen kokemuksen (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 3).

Osallisuutta voidaan tarkastella sosiaalipoliittisten ja sosiaalipsykologisten teorioiden kautta, mutta kokonaisuutena osallisuus on yhdistelmä näitä kaikkia (Isola ym. 2017, 9–16). Isola ym. (2017, 9) esittävät esimerkiksi Erik Allardtin paljon käytetyt osa-alueet having, loving, doing ja being sekä Raivion ja Karjalaisen näistä johtamat ulottuvuudet having, acting ja belonging. Toimintakykyteoria on yksi esimerkki Isolan ym. esille tuomista osallisuutta käsittelevistä teorioista. Toimintakykyteoriassa (capability) osallisuutta lähestytään pystyvyyden tai toimintavalmiuksien ja -mahdollisuuksien kautta (Isola ym. 2017, 9). Pakarinen (2018b, 195) käsittelee edellä mainittuja osa-alueita työttömyyden näkökulmasta yhdistäen mm. tulot, asumisen, koulutuksen ja terveyden ihmisen resursseihin (having). Loving merkitsee yhteyksiä ihmisiin ja työttömyys voi vaikuttaa sosiaaliseen verkostoon eri tavoin (Mts. 201). Työttömyys voi johtua terveydellisistä tai psyykkisistä seikoista ja toisaalta työttömyys pitkittyessään syventää niitä (Mts. 200). Terveyden heikentyessä myös itsensä toteuttaminen (being) heikentyy (Mts. 195).

Yksilötasolla osallisuus on subjektiivinen hyvinvoinnin tila (Koivisto, Isola & Lyytikäinen 2018, 8) sekä kokemus joukkoon kuulumisesta, arvostuksesta, luottamuksesta sekä mahdollisuudesta vaikuttaa (Osallisuuden edistäminen 2019). Osallisuutta lisäävässä osallistumisessa on keskeistä kokemusten jakaminen, vertaistuki, yhdessä tekeminen sekä keskustelu (Koivisto, Isola & Lyytikäinen 2018, 21).

Koiviston, Isolan ja Lyytikäisen mukaan yksi tapa jakaa osallisuus osa-alueisiin, on jakaa se kokijan suhteena itseen ja yhteiskuntaan: osallisuus omassa elämässä, osallisuus vaikuttamisen prosesseissa ja osallisuus paikallisesta hyvästä. Osallisuuden muotoutumiseen vaikuttavat ihmisten välinen vuorovaikutus, uskomukset sekä kielellinen ilmaisu. Osallisuuden rakentuminen ja jäsentyminen vaihtelee sen mukaan, mitä resursseja ihmisellä on käytettävissään, mitkä ovat sen hetkiset tarpeet ja toimijuuden aste. (Koivisto, Isola & Lyytikäinen 2018, 8.)

Osallisuutta voidaan edistää monin eri tavoin. Yksilön osallisuutta edistetään esimerkiksi toimintaympäristön ymmärrettävyyden ja hallinnan lisäämisellä, mahdollistamalla merkityksellistä tekemistä, uusien mahdollisuuksien löytämisellä ja yksilöä voimavaraistamalla sekä henkilökohtaisia resursseja lisäämällä. Erilaisissa vaikuttamisen prosesseissa pyritään ottamaan huomioon ja keräämään kokemuksia, mielipiteitä ja palautteita, joiden avulla toimintaympäristöä tai palveluita voidaan luoda tai kehittää. Osallisuutta voidaan edistää myös yksilön toimijuutta lisäämällä, jolloin ammattilaisen ja asiakkaan rajat ja roolit hämärtyvät ja yksilö muovaa toiminnasta omannäköistään. (Koivisto, Isola & Lyytikäinen 2018, 21–22.)

Osallisuuden näkökantaa työmarkkinoilla voidaan parantaa ottamalla työttömyyden ja työelämän käytänteet valtion, työnantajien ja työntekijöiden yhteiseksi ongelmaksi sekä kehittämällä palvelujärjestelmää, sääntelemällä työmarkkinoita sekä työvoiman kysyntää lisäävillä toimilla. Lisäksi työelämäosallisuutta voidaan edistää työllistymisvalmiuksia parantamalla, kuntouttamalla ja vaikuttamalla työmarkkinoiden toimintaan. (Työelämäosallisuus 2020.)

Pitkäaikaistyöttömän osallisuus sen eri alueilla voi olla vähäistä. Erityisesti osatyökykyisillä, vammaisilla, maahanmuuttajilla, syrjäytymisvaarassa olevilla nuorilla ja pitkäaikaistyöttömillä on työelämäosallisuuteen liittyviä haasteita (Työelämäosallisuus 2020). Kuten Isola ym. (2017, 16) kuvaa, vähävaraisen elämä rutinoituu ja pysähtyy, toivottomuus ja voimattomuus lisääntyy ja ote mahdollisuuksista irtoaa. Tämä voi johtua siitä, että niukkuus altistaa yhteyden katkeamiselle omiin tarpeisiin ja potentiaaliin (Mts. 16). Pitkäaikaistyöttömyys onkin uhka osallisuudelle omassa elämässä.

Monialaista yhteistyötä asiakkaan osallisuuden edistämiseksi tehdään jo (esim. TYP-palvelu). Nämä palvelut eivät kuitenkaan jalkaudu asiakkaan tueksi käytännön arkeen. Osallisuus kun on myös toimintaan tarvittaviin voimavaroihin kiinnittymistä ja yleisesti olemista (Isola ym. 2017, 10).

4 Green Care-keskus Könkkölä Ry

Könkkölä on työllisyyden, yrittäjyyden ja ympäristökasvatuksen toimintakeskus, jonka taustayhdistyksen on perustanut vuonna 2016 Sovatek-säätiö, Jyväskylän katulähetys ja Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki (Könkkölä tila n.d.). Könkkölä ja Jyväskylän kaupunki on solminut kehittäjäkumppanuuden yhteistyösopimuksen (Rimppi 2020).

Könkkölään historia ulottuu vuoteen 1941, jolloin Mustamäen tilana tunnettu tontti luovutettiin vapaa-ajankäyttöön Jyväskylän kaupungin työntekijöiden yhdistyksille. Tilalle ei jäänyt rakennuksia ja nykyinen hirsinen päärakennus on rakennettu 1949. Vuonna 2019 valmistui päärakennuksen kunnostus, joka oli toteutettu Katulähetyskeskuksen Kannustin-hankkeen kanssa. Tilalla on monia vanhoja rakennuksia, kuten aittoja, maakellari ja kaksi saunaa. Pihapiirin rakennuksissa toimii myös kunnallistekniikan museo. (Könkkölä tila N.d..)

Könkkölään tila tekee tiivistä yhteistyötä useiden tahojen kanssa ja kehittämisessä sekä toiminnassa on esimerkiksi Jyväskylän kaupungin työllisyyspalvelut mukana. Tilalla käytetään luonto- ja eläinavusteisia menetelmiä pääasiassa kuntouttavassa työtoiminnassa. Toiminta muodostuu eri aiheiden ympärille rakentuneista pajoista.

Könkkölässä kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään erilaisilla luonto- ja ympäristöaiheisilla pajoilla ja hankkeissa. Vuonna 2020 Könkkölässä on Lumo-, Verso-, Reitti-, keittiö- ja siivous- ja pihapaja, Rohkeusryhmä ja Mediatiiimi sekä Jyväskylän kaupungin organisoima Puusta pitkälle-hanke. (Könkkölän tila N.d..)

Könkkölässä on ollut vuosina 2018–2020 noin 34 asiakasta kuukausittain ja heistä noin 6 henkilöä on ollut Valo-valmennuksessa. Asiakkaat, joille tutkinnonosien suorittaminen on ollut raskasta, ovat saaneet PAIKKO-osaamistodistuksen. Työtoiminta on alkanut Könkkölässä syksyllä 2017 ja Valo-valmennus 2018. Jo ennen Valo-valmennusta Könkkölässä oli suoritettu yksittäisiä tutkinnonosia. Yhteistyötahoina oli Gradia Jyväskylä ja Pohjoisen Keski-Suomen Ammattioppilaitos Poke. Yhteistyö oppilaitosten kanssa on jatkunut. (Rimppi 2020.)

Kuntouttavan työtoiminnan lisäksi Könkkölässä voi olla esimerkiksi työkokeilussa tai palkkatuetussa työssä. Könkkölän aloittaessa toiminta oli suunnattu nuorille (alle 29-vuotiaille), mutta asiakkaiksi ohjautui myös tätä vanhempia asiakkaita. Tänä päivänä tavoitteena on asiakkaiden jakautuvuus puoliksi alle ja yli 29-vuotiaisiin. (Rimppi 2020.)

5 Tutkimusasetelma

5.1 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön aihe muotoutui toimeksiantajan toiveesta saada heidän asiakkailta kokemuksia Valo-valmennuksesta. Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa Könkkölälle tietoa valmennettavien kokemuksista Valo-valmennuksesta.

Opinnäytetyön tavoite on kerätä tietoa siitä, miten asiakkaat kokevat valo-valmennusmallin osana kuntouttavaa työtoimintaa ja kuvata miten se on tukenut asiakkaiden työelämään siirtymisessä.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten Valo-valmennus on tukenut valmentautujien siirtymistä kuntouttavasta työtoiminnasta opiskeluun tai palkkatyöhön?
2. Miten Valo-valmennus on lisännyt valmentautujien työelämäosallisuutta?

Laadullisen tutkimuksen prosessista voi olla vaikea jäsentää selkeitä kokonaisuuksia suunnitelmaa tehdessä eikä tutkimusongelmakaan ole välttämättä aivan sama prosessin edetessä. Tutkimuksen ratkaisut ja tutkimusongelma voivat muuttua ja muoutua tutkimuksen edetessä. (Kiviniemi 2018, 73–74.)

Alun perin työelämäosallisuutta kartoittava tutkimuskysymys oli ” *Lisääkö valo-valmennus kuntouttavan työtoiminnan työelämäosallisuutta?*”. Taustatiedon karttuessa ja haastatteluiden edetessä tuli selväksi, että tutkimuskysymys oli liian laaja ja olisi vaatinut huomattavasti laajempaa aineistoa kuntouttavasta työtoiminnasta. Opin- näytetyön raja- us oli jo tehty kuntouttavaan työtoimintaan ja tutkimuskysymyksen uudelleen muotoilun kautta raja- us täsmentyi yksilön kokemukseen.

5.2 Aineisto ja aineiston kerääminen

Aineisto on kerätty teemahaastattelulla. Teemahaastattelu toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna, joka sopii parhaiten opinnäytetyön tavoitteisiin. Vaihtoehtoisina haastattelumenetelminä olisi ollut lomakehaastattelu ja strukturoimaton haastattelu. Lomakehaastattelu on täysin strukturoitu eli sen rakenne pysyy kaikille haastateltaville samana (Hirsijärvi & Hurme 2011, 44–45). Lomakehaastattelun haittana on, että haastattelussa voi jäädä oleellista asiaa tulematta esille (Mts. 45). Strukturoimaton haastattelu sivuaa normaalia keskustelua (Mts. 46) eikä tässä yhteydessä palvele tarkoitusta parhaalla mahdollisella tavalla. Puolistrukturoitu haastattelu sijoittuu lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun väliin. Taustateoriaa voi hyödyntää haastattelurunkoa suunnitellessa, mutta puolittain strukturoituna haastatteluun jää joustoa ja tilaa keskustelulle.

Haastatteluiden kohteena olivat Könkkölän asiakkaat, jotka olivat tai olivat olleet Könkkölässä kuntouttavassa työtoiminnassa suorittaen valmennusmallin mukaisesti osatutkintoja. Tutkimuslupa haastatteluja varten on haettu Könkkölästä. Asiakkaat ovat ohjautuneet Könkkölään kuntouttavaan työtoimintaan Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluista (Rimppi 2020).

Valintakriteerinä on ollut myös aikaisempi kokemus kuntouttavasta työtoiminnasta. Tällä on tavoiteltu kokemustietoa kuntouttavasta työtoiminnasta valo-valmennuksen kanssa sekä ilman sitä. Haastattelun teemoina olivat aikaisemmat kokemukset kuntouttavasta työtoiminnasta, kokemukset kuntouttavan työtoiminnan ja valo-valmennuksen yhdistämisestä sekä kuntouttavan työtoiminnan jälkeinen jatkopolku. Teemojen valinnalla on haettu mahdollisuutta asiayhteyksien ajalliseen järjestämiseen eli narratiivista strukturointia (Hirsijärvi & Hurme 2011, 137).

Haastateltavat valikoituivat toimeksiantajan toimesta. Tähän ratkaisuun päädyttiin, koska toimeksiantaja tietää asiakkaidensa taustat ja näin toimien asiakkaiden henkilötietoja on käsitelty mahdollisimman vähän. Haastateltavia oli alun perin 6, joista 5 haastattelua toteutui ja ne kestivät 30–60 minuuttia. Haastateltavat olivat suorittaneet opintoja luonto- ja ympäristöalan perustutkinnosta ja nuoriso- yhteisöohjaajan perustutkinnosta (Rimppi 2020). Kaksi haastateltavaa oli vielä kuntouttavassa työtoiminnassa, yksi koulutusopimuksella Könkkölässä ja kaksi siirtyneet työelämään.

5.3 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimusosuudessa aineisto on kerätty laadullisin menetelmin.

Laadullinen tutkimus tuo haastatteluun osallistuvan, yksittäisen ihmisen näkökulman ja kokemuksen esille kuvailevalla aineistolla. Laadullista tutkimusta voidaan tehdä tajuunnallisista tai sosiaalisen todellisuuden ilmiöistä, jotka perustuvat ihmisen ymmärrykseen, vuorovaikutukseen tai niitä kuvaavaan kielelliseen ilmaisuun. Sen tarkoituksena on ymmärtää esillä olevan tiedon taustalla vaikuttavat rakenteet ja tulkinnot testaamatta ennalta asetettua oletusta. (Puusa & Juuti 2020, 76–78.)

Aineiston analysoinnin menetelmäksi valikoitui dialoginen tematisointi, jossa järjestelmällisesti haetaan kategorioista teemoja (Koski 2020, 165) ja eri kerroksissa vuoropuhelua käyvät teoreettinen sekä metodologinen ajattelu ja oma ymmärrys, aikaisemmat tutkimukset ja haastatteluaineisto sekä tieto rajatusta aiheesta (Mts. 157). Dialogisen tematisoinnin soveltaminen antaa enemmän mahdollisuuksia löytää tutkimuskysymyksiin vastaavia merkityksiä ajallisesti ja monipuolistaa aineiston analysoinnin mahdollisuuksia.

5.4 Haastatteluiden toteuttaminen

Alkuperäisen suunnitelman mukaan haastattelut olisi tehty Könkkölässä yhden tai kahden päivän aikana ja toimeksiantaja olisi kutsunut haastateltavat paikalle. Opin- näytetyön ajoittuminen kevääseen 2020 muutti suunnitelmia. Keväällä alkanut Covid19-pandemia sulki kuntouttavan työtoiminnan valtakunnallisesti ja siirsi haastatteluiden toteuttamisen ajankohtaa sekä paikkaa. Haastattelut toteutettiin kesäkuussa 2020 Teams-etäyhteyden välityksellä. Kahdelle haastateltavalle yhteys oli järjestetty Könkkölän puolesta ja kolme osallistui oman puhelimen tai tietokoneen välityksellä. Kahdelle haastateltavalle haastattelun ajankohta sovittiin Könkkölän kanssa ja kolmen haastattelun ajankohta sovittiin suoraan haastateltavan kanssa. Jokaiselle haastateltavalle lähetettiin opinnäytetyöstä ja siihen liittyvästä tutkimuksesta saatekirje ja suostumuslomake haastatteluun (Liite 1). Näissä selitettiin, kuka opinnäytetyötä tekee, kuka on opinnäytetyön toimeksiantaja, mikä on opinnäytetyön tarkoitus, mitä teemoja haastattelu pitää sisällään sekä miten haastattelusta kerättyjä tietoja käsitellään.

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Hirsjärven ja Hurmeen (2011, 63) mukaan ryhmähaastattelun toteuttaminen olisi helpompaa, mutta yleisessä valtakunnallisessa tilanteessa vaaka kallistui yksilöhaastattelun puoleen. Yksilöhaastattelun etuina on myös parempi mahdollisuus päästä henkilökohtaisemmalle tasolle sekä suojata haastateltavien tietoja. Yksilöhaastattelussakin haastateltavan saattoi olla vaikea tuoda esille henkilökohtaisia syitä kuntouttavalle työtoiminnalle, koska syyt ovat arkaluonteisia. Yksi haastateltava esimerkiksi muotoili vastaustaan sanomalla *ti-*

lanteeni vain oli sellainen. Ryhmähaastattelu olisi voinut olla mahdollinen, jos haastateltavat olisivat olleet esimerkiksi samasta ryhmästä tai tiimistä ja tunteneet toisensa ennestään. Haastateltavat olivat olleet Könkkölässä eri aikoina ja eri pajoilla, joten he eivät välttämättä tunteneet toisiaan eikä luottamuksellista keskusteluyhteyttä pystytty järjestämään.

5.5 Aineiston analysointi

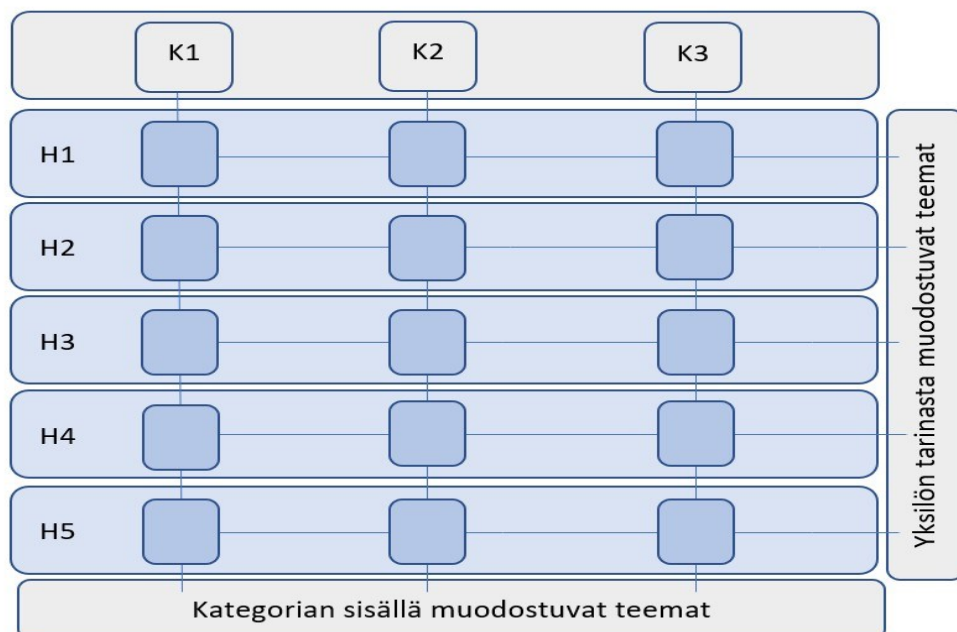
Kosken (2020, 157–172) esimerkissä dialogisessa tematisoinnissa analysoinnin vaiheita on kolme: aineiston lukeminen, raakatekstin muodostaminen kategorioiksi ja kategorioiden muuntaminen teemoiksi. Dialogiseen tematisointiin perustuvassa analysoinnissa on olennaista, että jatkuvassa vuoropuhelussa ovat teoreettinen ajattelu sekä aineisto ja että teoriaa käytetään joustavasti selittämään havaintoja, mutta myös havaintoja tukemaan teoriaa (Mts. 165). Opinnäytetyön taustatieto, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset ovat olleet yhteisessä keskustelussa haastattelukysymyksiä muodostettaessa ja ovat näin vaikuttaneet aineiston sisältöön. Aineiston kategoriat ovat alustavasti kehittyneet jo taustateoriasta ja haastattelurungosta (Liite 2). Aineiston lukemisen ja alustavan kategorioinnin yhteydessä esille tuli tarve lisätä muu-osio tukemaan kategorian analysointia.

Haastatteluissa käytettiin Teams-sovellusta, mutta ei käytetty sen nauhoitusmahdollisuutta. Haastattelut on nauhoitettu älypuhelimien ääninauhurilla, jolloin nauhoitettua haastattelua ei voi yhdistää haastateltavaan. Haastattelut on koodattu kirjain-numeroyhdistelmällä ja haastatteluiden jälkeen aineisto on litteroitu. Litteroinnilla tarkoitetaan nauhoitetun aineiston kirjoittamista sanasta sanaan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 222). Litterointi on tehty fonttikoolla 12, fontillaCalibri, rivivälillä 1 ja sivureunuksina 2 cm. Litteroitua aineistoa tuli yhteensä 16 sivua. Litteroidun aineiston vähyyteen on voinut vaikuttaa etäyhteydellä toteutettu haastattelu, jolloin sanottu sisältö tiivistyy lyhyeen.

Aineiston analysoinnin ensimmäisessä vaiheessa litteroitu aineisto on luettu. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset liittyvät valmennuksen tukeen työhön tai opiskeluun siirtymisessä ja työelämäosallisuuden lisääntymiseen. Aineistoa lukiessa aineistosta

on ensin kerätty haastateltujen ilmaisuja koskien näitä aihealueita ja aineistoa on analysoitu kolmessa osiossa, joista lopulliset kategoriat muodostuivat.

Aineiston ilmaisut on kerätty taulukkoon kategorioittain (Kuvio 2). Kategoriat ovat aikaisempi kuntouttava työtoiminta (K1), kuntouttava työtoiminta ja valo-valmennus (K2) ja muu tutkimuskysymyksen tai tulkinnan kannalta oleellinen ilmaisu (K3). Tutkimuskysymyksiin vastaavista kategorioista on haettu kahta lähestymistapaa: kategorian sisällä muodostuvaa sekä yksilöstä lähtevää ajalliseen jatkumoon liittyvää teemaa. Kokemuksia ja toiveita koskevaa kokonaisuutta tässä opinnäytetyössä on analysoitu kevyemmin ja kohdistettu koskemaan lähinnä valo-valmennusta.



Kuvio 2. Aineiston analysointi kategorioittain ja haastatteluittain

Taulukoissa 1 ja 2 on havainnollistettu aineiston käsittelyä ja teemojen etsimistä.

Taulukosta on jätetty osa ruuduista tyhjiksi haastateltavien mahdollisen tunnistettavuuden vuoksi.

Taulukko 1. Haastattelujen analysointi taulukossa, tuki

Tuki/tuettomuus					
		kuntouttava työtoiminta	+ valovalmennus	muu	Yhteenvedo
H1		"tavoitteena oli, että saa arjenhallintaa ja parannettua elämäntilannetta yleisesti ja tälle", "..myös ohjaajat siellä että tota on saanut siellä hyvää tukiverkostoo..."	"Ehdottomasti tuki mitä on saanut ohjaajilta ja ne onnistumisen kokemukset, et olis pitänyt kirjoittaa näyttösuunnitelmat ja raportit mitä oikeastiki koulussa ni on saanu niistä ne onnistumisen tunteet, että on kynnyn tekemään tollasta."	"No aika todennäköisesti (lähtenyt opiskelemaan), mutta oisin mennyt jollekin toiselle alalle, todennäköisemmin", "on päässyt opiskelemaan alaa mistä tykkää"	Sekä ennen että jälkeen on saanut tukea sen hetkisiin tavoitteisiin. Tuki on tullut ympäristöstä ja ohjaajilta. Arvioi itse, että olisi lähtenyt opiskelemaan, mutta nostaa opiskeluun lähtemisen tekijäksi ohjaajien tuen ja onnistumisen kokemukset.
H2					
H3					
H4					
H5					
Teemat		Kaikilla ei tavoitteita ja joilla oli, ne on liittyneet elämäntilanteen parantamiseen, matalan kynnyksen toimintaa. Tukea on saanut verkostosta ja ohjaajilta.	ohjaajien yksilöllinen tuki, onnistumisen tunteet, vaikuttaminen omiin asioihin, oman potentiaalin löytäminen, opiskelun ja työnteon konkreettisuus (itsevarmempi olo)	alan valinta	

Taulukko 2 Haastattelujen analysointi taulukossa, osallisuus

Osallisuus/osattomuus					
		kuntouttava työtoiminta	+ valovalmennus	muu	Yhteenveto
H1		"se, että oli sosiaalisia kontakteja, mitä ei ollut aikaisemmin."	"Kyllä se ehkä paransi itsevarmuutta siihen, että pystyis pärjäämään jossain opiskelujutussa", "oli koko ajan sosiaalisessa kanssakäymisessä"	"Sen (valmennuksen) jälkeen menin uudestaan kuntouttavaan työtoimintaan ja sen jälkeen mä olin vuoden ajan palkkatuella töissä. Ja kun se loppu, niin olen ollut puolisen vuotta työssä. Ja samalla oon opiskellu kursseja ja ois ensyksenä tarkoitus jatkaa.", "joo, kyllä mä nyttien uskon, että pystyn ite opiskella ja löytämään töitä."	Kuntouttava kokonaisuudessaan toi haastateltavalle sosiaalisia kontakteja, joita hänellä ei aikaisemmin ollut. Valmennus toi itsevarmuutta omiin mahdollisuuksiin pärjätä opinnoissa. Kuntouttava työtoiminta kokonaisuudessaan on lisännyt uskoa omiin mahdollisuuksiin niin opinnoissa kuin töissä ja haastateltava uskoo pystyvänsä itse ohjautumaan näihin ilman tukea. Haastateltava opiskelee kursseja ja on työelämässä.
H2					
H3					
H4					
H5					
Teemat		Ystävät ja verkosto, sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteisö, itsensä ylittäminen/omien vahvuuksien löytäminen, jotain tekemistä	ammattillista, työelämään ja opiskeluun suuntaava, omiin asioihin vaikuttaminen, itsevarmuus	eteneminen, aktivoituminen	

6 Tulokset

Tutkimuskysymyksiä lähestyttiin haastatteluissa sekä kokemuksen kautta että kuvamalla nykyistä tilannetta valmennusta edeltävään aikaan. Haastatelluista kolme oli siirtynyt kuntouttavasta työtoiminnasta joko opiskelemaan tai työhön ja opiskelemaan. Kaksi haastatelluista oli vielä kuntouttavassa työtoiminnassa.

Ennen Valo-valmennusta haastateltavat olivat olleet kuntouttavassa työtoiminnassa eri toimijoiden pajatoiminnassa Jyväskylässä ja Jyväskylän ulkopuolella.

6.1 Miten Valo-valmennus on tukenut valmentautujien siirtymistä kuntouttavasta työtoiminnasta opiskeluun tai palkkatyöhön?

Kuntouttavan työtoiminnan lähtökohdat ennen valmennusta olivat haastatelluille erilaiset, mutta niistä nousi esille ettei läheskään kaikilla ollut asetettu selkeitä tavoitteita tai haastateltava ei ollut niistä tietoinen. Asetetut tavoitteet liittyivät enemmän elämäntilanteen parantamiseen. Haastatteluista tuli pääsääntöisesti esille kuntouttavan työtoiminnan ympäristön ja ohjaajien antaman tuen merkitys.

- Tavoitteena oli, että saa arjenhallintaa ja parannettua elämäntilannetta yleisesti ja tälle - - (H1)

- Joo kyllä se ympäristö oli se ykkönen. Yhteisö on kansa kova sana. Ohjaajaporukat ollut aina mahtavia ja se ns pajalaisporukka on ollut aina hyvä ja se työyhteisö tällasissa ns nuorisopiireissä on aika semmonen kiva - - (H3)

Valo-valmennuksen sisältävään kuntouttavaan työtoimintaan liittyviin kysymyksiin haastatellut osasivat määritellä paremmin minkälaista tukea he olivat saaneet ja mitä se merkitsi. Eniten haastatteluissa nousi esille valmentajan yksilöllinen tuki. Haastateltavista kolme toi puheessaan ilmi kirjoittamiseen liittyvän kynnyksen tai haasteet ja he kokivat saaneensa tähän tukea. Onnistumisen tunteet, vaikuttaminen omiin asioihin, oman potentiaalin löytäminen sekä opiskelun ja työnteon konkreettisuus olivat myös haastatteluista nousevia asioita.

- Ehdottomasti tuki mitä on saanut ohjaajilta ja ne onnistumisen kokemukset, et olis pitänyt kirjoittaa näyttösuunnitelmat ja raportit mitä oikeastiki koulussa ni on saanu niistä ne onnistumisen tunteet, että on kyennyt tekemään tollasta - - (H1)

*- No varmaan se, että oli tukea kaikenlaisissa asioissa, ja se että oli rutii-
nia ja oli koko ajan sosiaalisessa kanssakäymisessä, pääs niinku elämä
normalisoituu - - (H2)*

*- Positiivista oli että ihan oikeesti tehtiin tutkinnon osia johonkin kou-
luun, että se oli ihan konkreettista - - (H2)*

*- Mun koettelemukset liittyy enemmän siihen että pitäis kirjottaa tekstiä
koneelle, mutta ennen kauhistutti ne tilanteet, mitkä nyt on arkipäivää -
- (H3)*

- Sai paljon tukea muutenki, niin ei o paljon valitettavaa - - (H3)

- Oli yksilöllisempää - - (H3)

*- Että silleen huomasin että jotain osaankin ja pystynkin, että koskaan
ollu mitään kouluhommia ja näyttötöitä niin, huomasin tekeväni ja sit
kuitenkin olin ihan tyytyväinen kun ihan hyvin selvisin ja niihin sai apua.
Ku mitään wordia ollu käyttäny, kun viimeks 15 vuotta sitte - - (H4)*

Kolmantena kategoriana oli muut asiat, jotka nousivat esille työelämään tai opiske-
luun suuntaamisen näkökannalta. Tähän kategoriaan teemaksi nousi alan valinta.
Kahdessa haastattelussa puheessa oli pohdintaa siitä, miten valmennus oli vaikutta-
nut alan valintaan. Valmennus oli auttanut suuntaamaan opiskelua haastateltavalle
itselleen mielenkiintoiselle alalle. Toisessa haastattelussa kävi ilmi, ettei ala ollut oi-
kea, mutta se oli auttanut karsimaan pois ne alat, jotka eivät olleet kiinnostavia ja
löytämään itselleen mieluisimmat opinnot.

*- No eenpä kyllä sanois. Tai jos olis halunnu, niin olis voinu jatkaa luon-
nonvara-alaa, mut ei se sit ollu sellanen mikä olis kutsunut niin paljon - -
(H2)*

*- No aika todennäköisesti oisin lähtenyt opiskelemaa, mutta oisin
menny jollekin toiselle alalle, todennäköisemmin, oon päässy opiskele
maan alaa mistä tykkää - - (H1)*

Kokonaisuutena kuntouttavan työtoiminnan jaksot olivat tukeneet haastateltavien suuntaamista työelämään tai opiskeluun. Haastatteluista kävi ilmi, että tavoitteet ja tuki oli ollut erilaista valmennusta edeltävässä kuntouttavassa työtoiminnassa ja valo-valmennuksen sisältävässä kuntouttavassa työtoiminnassa. Yksilöllisesti tarkasteltuna kategorioista voi havaita haastateltavan kerronnasta etenevän kaaren, jossa tavoitteet ja tuki ennen valmennusta on tukenut siirtymistä seuraavaan vaiheeseen, ja valmennuksesta saatu tuki on suunnannut kohti opintoja. Valmennus on tähdännyt opiskeluun ja sen merkitys työelämään siirtymiseen jäi epäselväksi.

6.2 Miten Valo-valmennus on lisännyt valmentautujien työelämäosallisuutta?

Tämänkin kysymyksen kohdalla tuli esille, että kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet alkuvaiheessa ovat olleet matalalla työhön tai opiskeluun suuntaamisen näkökulmasta. Kuntouttava työtoiminta ennen valo-valmennusta oli tuonut haastateltaville ystäviä ja verkostoa, sosiaalista vuorovaikutusta ja yhteisön sekä se oli auttanut itsensä ylittämässä ja/tai omien vahvuuksien löytämisessä. Kahdelle haastateltavalle tarkoitus oli saada jotain tekemistä arkeen. Muutamat haastateltavat olivat kokeneet, etteivät päässeet vaikuttamaan kovinkaan paljon työtoiminnan sisältöön tai omiin tavoitteisiin.

Valo-valmennuksessa haastateltavat pääsääntöisesti kokivat pääsevänsä enemmän suunnittelemaan kuntouttavan työtoiminnan sisältöä opintojen kautta. Yksi haastateltava sanoi, että olisi toivonut saavansa enemmän vastuuta ja toiminta oli valmiiksi niin suunniteltua, että hän ”teki mitä käskettiin tekemään”. Kategorian teemoiksi nousi eteneminen ja aktivoituminen. Eteneminen näkyi vastauksissa lisääntyneenä uskona ja itsevarmuutena omiin mahdollisuuksiin vaikuttaa tulevaisuuteen sekä konkreettisina siirtymisinä opiskeluun ja työhön. Aktivoitumista kuvaa yhden haastateltavan toteamus:

- Ja siihen kotona oloon oli niinku tottunu, mut nytku on täällä nii ei sitä kotona oloo jaksa - - (H5)

Valmennus koettiin myös yksilöllisempänä kuin pelkkä työtoiminta. Valo-valmennus koettiin pääsääntöisesti työelämässä oppimisena, joka vahvisti uskoa omiin taitoihin, oli motivoivaa, selkeytti oman alan valintaa ja tuki siirtymistä opintoihin.

- Emmää ois opiskellu, jos en ois tullu. Ennenkö olin tässä niin emmää tienny yhtään mitä oisin tehny, nyt on jonkun näköstä ajatusta - - (H5)

- Verrattuna siihen työpajaan niinku toi on ollu enemmän sellasta ammatillista ja saanu tuntumaa siihen millasta on oikeesti työelämä, mikä on ollut tosi hyvä ja sit kun on ollu kuntouttavassa niin ei ole kuitenkaan ollut paineita - - (H1)

- Pääs kokeilemaan erilaisia hommia ja tälle... ja siis hainkin sen jälkeen kouluun ja alotinkin sen. Sain siis tavallaan varmistusta siihen että lähen opiskelemaan - - (H1)

- Kyllä se ehkä paransi itsevarmuutta siihen, että pystyis pärjäämään jossain opiskelujutussa - - (H2)

- Lähdin opiskelemaan silleen niinku jakso kerrallaan. En ollu vielä koulun kirjoilla, mutta tutkinnon osia aloin tekemään ja sen jälkeen hyppäsin kouluun - - (H3)

- No just tää tosi yksilöllinen niinku suunnittelu mun kanssa niin sanotusti. On saanu vaikuttaa asioihin ja mitä teen ja mulle annettiin just sille paljon mahdollisuuksia tehdä itse - - (3)

- Lisäbuustia itsevarmuuteen ja semmoseen tietotaitoon työelämässä jopa yleisesti. Joo, sitä enemmän kuin se edellinen - - (H3)

6.3 Kokemuksia Valo-valmennuksesta ja kuntouttavasta työtoiminnasta

Haastatteluista kerättiin tutkimuskysymysten ulkopuolelle jääviä kokemuksia ja huomioita valo-valmennuksesta että kuntouttavasta työtoiminnasta. Vastauksista nousi esille kolme aihetta: oikea-aikaisuus, ala-valinta sekä siirtyminen kuntouttavasta työtoiminnasta.

Palvelun oikea-aikaisuus tuli esille kahden haastattelun vastauksista kahdesta eri näkökulmasta. Yksi vastasi, että olisi toivonut tietoa opintojen tekemisen mahdollisuudesta jo aikaisemmassa vaiheessa ja koki, että olisi pystynyt tekemään opintoja jo aikaisemmin. Toisessa haastattelussa vastauksista ei tullut suoraan esille oikea-aikaisuus, mutta haastateltava esimerkiksi vältti vastaamasta tulevaisuutta koskeviin kysymyksiin. Haastateltavan kertomasta välittyi tarve kevyemmälle työlle tai lyhyemmälle työajalle ja epävarmuus siitä, työllistääkö ala hänet myöhemmin.

- Mä en tiää varsinaisesta alasta tai työkseni, mut se on ollu hirveen niinku sellasta et just mitä tarvii.Et tämmönen inhimillinen työtahti ja tunne.....Tämmönen jotenki lämminhenkinen ja inhimillinen ja luonnollinen tää ympäristö ja kaikki. Se on ollu kyl parasta mitä mä ikinä kyl mä nyt kuitenkin koen olevani jossain niinku töissä. Ensin oltiin neljänä päivänä viikossa ja kuus tuntia ja se tuntu ihan kun olis ollu työpäivä - - (H4)

Haastateltava pohti myös alan työllistymismahdollisuuksia omalla kohdallaan. Alavalinta tuli esille yhteensä kolmessa haastattelussa ja jokaisella oli eri näkökulma asiaan. Yksi haastateltu ei lähtenyt opiskelemaan alaa, koska ei kokenut sitä omakseen. Yhden haastattelun vastauksissa tuli esille alan valinta jo kuntouttavaan työtoimintaan mennessä.

Yksi haastateltava kertoi huomionsa kuntouttavasta työtoiminnasta ja siitä, että kuntouttavassa työtoiminnassa jää ”pyörimään systeemiin” ja valmennus oli tavoitteellista toimintaa, jonka tähtäin oli päästä seuraavalle tasolle.

- Kyllä se valovalmennus niinku motivoi enemmän just siihen opiskeluun, kun taas se aiempi vähän jäi pyörimään siihen systeemiin. Aika monikin jäi. Niin sanotusti. Ei ne edenny siitä välttis mihinkää. Vähän polki paikoillaa - - (H3)

Haastattelukysymyksien (Liite 2) joukossa oli kysymyksiä, joilla kartoitettiin työtoiminnan merkitystä työhön ja opiskeluun suuntaamisessa. Arviointia pyydettiin numeerisella asteikolla 1–10. Haastateltavat ovat antaneet samansuuntaiset vastaukset sekä ennen että jälkeen Valo-valmennuksen. Jos arvio oli ennen valmennusta 9–10, oli arvio hyvin samanlainen valmennuksen kanssa. Arviot vaihtelivat 4–10.

Taulukko 3. Kuntouttavan työtoiminnan merkitys työhön ja/tai opiskeluun suuntaamisessa

	kuntouttava työtoiminta ennen valmennusta	kuntouttava työtoiminta ja valo- valmennus
H 1	10	10
H 2	4	5,5
H 3	8	8
H 4	-	8
H 5	-	8

7 Pohdinta ja johtopäätökset

7.1 Pohdintaa tuloksista

Puusa ja Juuti (2020, 76) viittaavat Augustinuksen ajatukseen, jonka mukaan on ymmärrettävä puheen taakse eikä vain tulkittava näkyvää puhetta. Olenkin pyrkinyt tulosten tulkinnessa katsomaan myös vastausten kokonaisuutta ja miettimään, mitä yksittäiset vastaukset tarkoittavat ja onko löydettävissä jatkumoa eri vaiheiden kokonaisuudessa.

Tarkastelemalla haastateltavien polkua kuntouttavassa työtoiminnassa, voi huomata ettei kuntouttava työtoiminta yksinään välttämättä johda opiskeluun tai työelämään kiinnittymiseen. Havainto on samansuuntainen kuin esimerkiksi tutkimuksissa, joihin Sandelin (2014) on katsauksessaan viitannut. Huomionarvoista on, että myös haastateltava on pystynyt sanoittamaan tämän. Blomgren & Saikku (2019) toteavat, että yksinkertaiset keinot, yksi ammattiryhmä tai hallinnonala ei kykene ratkaisemaan haasteita, jotka liittyvät heikossa työmarkkina-asemassa olevien osallisuuteen ja työllistymisen haasteisiin. Tarvitaan eri tasolla olevien palveluntuottajien välistä yhteistyötä ja välineitä ohjaukseen.

Yksi vastauksissa tullut asia oli palvelun oikea-aikaisuus. Valmennus onkin hyvä toteuttaa vasta sitten, kun henkilö on valmis siirtymään opintoihin. Toisaalta tulisi

kyetä myös tunnistamaan henkilön valmius tarpeeksi ajoissa, jotta siirtymä tapahtuisi henkilölle luontevasti oikeaan aikaan.

Tuloksissa näkyi haastateltujen kokemus siitä, etteivät he olleet aikaisemmassa kuntouttavassa työtoiminnassa pystyneet vaikuttamaan kovinkaan paljoa kuntouttavan työtoiminnan sisältöön. Valo-valmennus toi kokemuksen siitä, että itsellä on mahdollisuus vaikuttaa opintojen kautta. Mäntyneva ja Hiilamo (2018, 23) kirjoittavat vähäisen vaikuttamisen kokemuksen ja vastentahtoisen osallistumisen vähentävän autonomisuutta ja että osallisuus jää osallistumiseksi eikä autonomisuuden tunnetta tule, jos osallistuja ei voi vaikuttaa palveluun ohjautumiseen tai kuntouttavaan työtoimintaan.

Haastattelujen vastauksista näkyi omien voimavarojen löytyminen, kokemus pystyvyydestä, tulevaisuuden suunnittelu ja usko omiin vaikutusmahdollisuuksiin. Tulokset ovat samansuuntaisia Mäntynevan ja Hiilamon (2018, 23) kuvauksen kanssa autonomisuuden ja voimaantumisen ilmenemisestä. Vaikka tässä haluaisi ajatella, että valmennusmalli on saanut aikaan osallisuuden muutoksen, kannattaa tulkinnassa huomioida yksittäisten kokemusten mahdollisuus aikaisemmassa kuntouttavassa työtoiminnassa ja sen positiivinen vaikutus valmennusmallin vaikutuksen tulkintaan. Tulos kuitenkin on selkeä. Valmennusmalli on haastateltujen kohdalla lisännyt valmennettävien autonomisuutta ja tätä kautta työelämäosallisuutta.

Kuntouttavasta työtoiminnasta tehdyissä tutkimuksissa on todettu olevan hyvinvointivaikutuksia. Kuntouttava työtoiminta vahvistaa itsetuntoa ja aktivoi sekä antaa sosiaalista tukea ja säännöllistä elämänrytmiä (Mäntyneva & Hiilamo 2018, 19). Haastatteluiden vastauksissa tuli samansuuntaisia tuloksia. Haastateltujen kokemuksista voi kuitenkin huomata, että vertaamalla kuntouttavaa työtoimintaa ilman valovalmennusta ja valmennuksen kanssa, valovalmennus vahvisti itsetuntoa ja pystyvyyttä nimenomaan opiskeluun ja tulevaisuuden suunnitteluun suhteessa työhön.

Olisiko opiskelemaan lähteminen onnistunut ilman valmennusta? Vastauksista tuli viittauksia kumpaankin suuntaan. Kaksi haastateltavaa sanoi, että olisi ehkä tai todennäköisesti lähtenyt jossain vaiheessa, mutta siihen olisi kulunut aikaa enemmän.

Yksi haastateltava sanoi suoraan, että ei olisi lähtenyt ja yhden vastauksista pystyi tulkitsemaan sen olevan epätodennäköistä.

Haastateltavista yksi oli siirtynyt työelämään ja yksi oli siirtymässä työhön opiskelujen ohella. Valmennuksen merkitys suoraan työelämään siirtymisen kannalta jäi epäselväksi eikä suoraa viittausta merkityksestä ollut. Valo-valmennus auttoi löytämään potentiaalia ja itsevarmuutta. Tätä kautta valmennus vaikutti työelämäosallisuuteen, koska se lisäsi uskoa omiin kykyihin vaikuttaa elämäänsä sekä työllistymiseen. Valmennus on ollut yksi vaihe eteenpäin kohti työelämää, mutta todennäköisesti osa tarvitsee vielä opiskelun jälkeen tukea työelämään siirtymiseen ja järjestelyitä sen toteutumiseen. Näiltäkin osin valmennus on yksi vaihe ja tarvitaan eri toimijoiden yhteistyötä ja jatkumoa tuessa niiden kohdalla, jotka sitä tarvitsevat.

Tässä opinnäytetyössä ei kysytty oppimisvaikeuksien vaikutusta opiskelemaan siirtymisessä. Muutamalla haastateltavalla oli vastauksissa viitteitä siitä, että koki opiskelun aloittamisen haastavana ja yhden haastateltavan kohdalla mietin, olisiko taustalla voinut olla haasteita lukemisessa ja kirjoittamisessa. Valmennus teki kynnyksestä matalamman ja eikä paineita opiskeluun ollut niin paljon kuin ns. koulun kirjoilla. Oppimisvaikeuksilla onkin havaittu olevan merkitystä koulutuksen ulkopuolelle jäämisessä, ja nuorten aikuisten kohdalla opiskeluvaikeudet on ollut yksi este riittämättömän oma-aloitteisuuden ja terveysongelmien lisäksi (Korkeamäki, Haikonen & Poutainen 11). Nuoret itse toivovat koulutukseen hakemisen tueksi henkilökohtaista tehostettua tukea (Mts. 12).

Valo-valmennusta käytetään enemmän kuntouttavassa työtoiminnassa kuin esimerkiksi työkokeilussa (Tilastot 2018- yhteenveto 2019). Mikä ero on kuntouttavalla työtoiminnalla ja työkokeilulla valmennuksen näkökulmasta ja kumpi käy missä tilanteessa? Kumpaankin tulee tehdä aktivointisuunnitelma, mutta suurin ero on siinä, kuinka kauan palvelussa voi olla ja miten tavoitteet määritellään. Työkokeilussa voi olla enintään 12 kuukautta, kun taas kuntouttavan työtoiminnan enimmäisaikaa ei ole rajattu (L 916/2012 6§, L 189/2001). Lisäksi työkokeilussa ei voi olla kuutta kuukautta kauempaa samalla työnantajalla ja sen on tähdättävä työllistymiseen kyseiselle työnantajalle tai se on järjestetty työ- tai opiskeluvaihtoehtojen selvittämiseksi

(L 916/2012 5–6§). Valo-valmennuksen toteutus työkokeilussa käykin sellaisissa tilanteissa, joissa opintojen suorittaminen onnistuu suhteellisen lyhyessä ajassa ja valmennettava on jo valmis siirtymään omilleen. Kuntouttava työtoiminta järjestetään 3–24 kuukauden jaksoissa, se on sovittava asiakkaan tarpeisiin ja sen on myös sisällettävä tarkoituksenmukaisia palveluita, tukea ja ohjausta (L 189/2001 13§). Kuntouttava työtoiminta on valmennettavan kannalta parempi vaihtoehto silloin, kun valmennettavalla on tarpeita eri palveluiden yhteensovittamisessa. Työkokeilu tuo valmennettavalle myös enemmän taloudellisia paineita suoriutumisessa. Työvoimatoimisto arvioi tilanteet, joissa työkokeilu keskeytyy tai tavoitteet eivät toteudu. Pahimmassa tapauksessa valmentautuja voi saada karenssin työttömyyskorvaukseen ja näin toimeentulo heikentyy. Onkin tarpeen arvioida asiakaskohtaisesti, onko työkokeilu asiakkaan kannalta paras ratkaisu.

7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Henkilöitä ja heidän kokemuksia käsitellessä eettisyys on tärkeää. Kuula (2011, 29) viittaa Hallamaan teokseen kirjoittamalla etiikan olevan sitoutumista rehellisyyteen, avoimuuteen ja kriittisyyteen ja periaatteiden jakautuvan tutkittavan itsemääräämisoikeuteen, vahingoittamisen välttämiseen sekä yksityisyyteen ja tietosuojaan (Mts.231). Eettisyyttä tulee tarkastella koko opinnäytetyön prosessin ajan.

Opinnäytetyön toimeksianto tuli opinnäytetyön tekijälle aikaisemmin opinnoissa haastattellessa Könkkölän työntekijää opintojen tehtävää varten. Opinnäytetyön tekijällä ei ole kytköksiä Könkkölään eikä Könkkölän asiakkaisiin ja opinnäytetyötä varten haettiin tutkimuslupa. Toimeksiantajan toiveena oli saada kokemuksia Valo-valmennuksesta Könkkölässä. Muutoin opinnäytetyön tekijä sai vapaat kädet tutkia lähestymiskulmaa.

Opinnäytetyön tekijä ja toimeksiantaja informoivat yhteistyössä etukäteen haastateltavia opinnäytetyöstä ja sen tarkoituksesta. Haastattelutilanteessa tai ennen haastattelua haastateltaville lähetettiin saatekirje ja suostumuslomake ja sen sisältö käsiteltiin keskustellen haastateltavan kanssa. Haastateltavan informointi saattaa olla ratkaisevaa haastatteluun suostumisessa (Kuula 2011, 101) ja se voi lisätä luottamusta

esimerkiksi tietojen käsittelyn osalta (Mts. 99). Suostumus on perusedellytys henkilötietojen käsittelylle (Mts. 84) ja vaikka tässä opinnäytetyössä henkilötietoja ei tarvitse käsitellä, on se pohjana yhteiselle sopimukselle haastattelun tietojen käsittelystä. Saatekirjeessä ja suostumuksessa (Liite 1) ilmenee, että haastatteluista kertynyttä aineistoa käytetään tähän opinnäytetyöhön ja se hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Aineiston hävittäminen suostumukseen perustuen on osa opinnäytetyön luottamuksellisuutta (Kuula 2011, 89).

Opinnäytetyön tarkoitus on eteenpäin suuntaava ja näin ollen haastatteluissa ei ole ollut tarve käsitellä kokemuksia, jotka ovat haastatelluille liian vaikeita. Haastattelutilanteessa on huomioitava haastateltava ja annettava hänelle myös mahdollisuus olla kertomatta asioita, jotka tuntuvat liian vaikeilta käsitellä tai haastateltava ei niitä halua kertoa. Haastatteluiden vaihtuminen etähaastatteluksi hankaloitti haastattelutilanteessa luottamuksellisen yhteyden luomista haastateltavan ja haastattelijan välille. Haastattelut oli suunniteltu pidettäväksi toimeksiantajan tiloissa, joka olisi ollut luonteva paikka haastateltaville. Paikan valinnalla olisi pyritty estämään haastattelun tuomaa jännitystä, mutta myös virittämään haastateltavan ajatuksia aiheeseen järjestämällä haastattelut tutussa ympäristössä. Haastattelutilanteissa huomasi, että etäyhteys oli muutamalle haastateltavalle uusi kokemus ja toi lisäjännitystä sekä vähensi keskustelun luontevuutta. Haastattelijana tilanteeseen tuli valmistautua entistä tarkemmin ottaen huomioon luottamuksen luomisen ja jännityksen vähentämisen.

Opinnäytetyön tekijä antoi toimeksiantajalle kriteerit, joiden mukaan toimeksiantaja kysyi haastatteluun kiinnostuneita. Tutkimuksissa pyrkimys riippumattomuuteen ja itsenäisyyteen on yksi yleinen eettinen arvo uuden tiedon tuottamisessa (Kuula 2011, 25). Opinnäytetyön tulosten tulkinnoissa tulee ottaa huomioon mahdollisuus, että haastateltaviin on saattanut valikoitua toimeksiantajan toimesta pääsääntöisesti henkilöitä, joille valovalmennus on ollut positiivinen kokemus ja näin ollen tulokset olla Valo-valmennuksen eduksi. Vastauksissa näkyy kuitenkin viitteitä siitä, että kaikille haastateltaville valmennus ei ole tuonut sitä tulosta, mikä olisi voinut olla lähtökohtaisesti odotettavissa.

Opinnäytetyössä on yksittäisten kokemusten lisäksi tulkittu ajallisesti haastateltavien kokemuksia ja pyritty tulkitsemaan kuntouttavan työtoiminnan kaarta pidemmällä aikavälillä. Haasteena ajallisen kokemuksen tulkitsemisessa voi olla haastateltavan tunnistaminen elämäntarinasta. Kuula (2011, 89) kirjoittaa, ettei tällainen aineisto ole täysin anonymisoitavissa. Anonymisoinnin lähtökohtana on negatiivisten vaikutusten ehkäiseminen haastateltaville (Mts. 201). Analysointia ja tuloksia käsittelevissä osioissa olen pyrkinyt sekoittamaan vastauksia niin, ettei elämäнкаari tulisi esille tunnistettavasti. Analysointia ja tuloksia auki kirjoittaessa on punnittava, mikä tieto ja millä tavalla esitettynä on tarpeen, jotta opinnäytetyön prosessi on avoin ja milloin haastateltavien tunnistettavuus lisääntyy.

Teams-sovelluksella toteutettuna haastattelut olisi voinut nauhoittaa ja tallentaa pilvipalveluun. Pilvipalvelun tiedoissa oli mainittuna tallennuspaikka ja toimintatavat kerätylle tiedolle. Nämä tiedot jättivät kyseenalaiseksi sen, voiko tallentaja varmuudella poistaa kaikki tallentamansa tiedot palvelimilta ja millä aikavälillä. Tästä syystä haastatteluissa ei käytetty Teams-sovelluksen nauhoitusmahdollisuutta. Haastateltavien yksityisyydensuoja huomioiden haastattelut on nauhoitettu anonyymisti älypuhelimien ääninauhurilla, jolloin nauhoitettua haastattelua ei voi yhdistää haastateltavaan.

Opinnäytetyön lähdeaineiston valinnassa on kiinnitetty huomiota vertaisarviointiin ja ajantasaisuuteen ja pyritty valitsemaan lähteiksi viranomaisten internetsivuja, tietokirjallisuutta sekä tutkimuksia ja artikkeleita, jotka ovat luotettavia ja ajantasaisia. Tutkimukset kuntouttavasta työtoiminnasta on pääsääntöisesti jo useampia vuosia vanhoja ja ajantasaisia tietoja on haastavaa saada. Asiaa tarkastellessa tuleekin ottaa huomioon se, että kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuus työmarkkinoille siirtymisen kannalta voi olla tällä hetkellä parempi kuin mitä lähteet antavat ymmärtää.

7.3 Ajatuksia jatkotutkimuksista

Valo-valmennus on ollut käytössä jo useamman vuoden ja Valo-valmennuksen verkkosivuston mukaan sitä hyödynnetään noin 90 eri toimijan toimesta. Ennen tätä

opinnäytetyötä Valo-valmennuksesta on tehty yksi opinnäytetyö hankevaiheessa. Potentiaalia erilaisille opinnäytetöille siis olisi.

Aihetta voisi tutkia esimerkiksi tunnettavuuden kautta. Tietävätkö palveluihin ohjaavat tahot Valo-valmennuksen mahdollisuuksista ja mitkä toimijat ovat sen ottaneet käyttöönsä? Ja toisaalta, osaavatko eri toimijat ottaa valmennuksen omaan käyttöönsä. Tiedon lisäämiseksi aiheen ympärille voisi tehdä kehittämistyötä.

Valo-valmennuksen olemassa olon aikana lait ja esimerkiksi oppilaitoksia koskevat säädökset yms. ovat muuttuneet. Yksi kehittämiskohta voisikin olla Valo-valmennuksen tarkastelu tämän päivän työttömyysturvalain ja oppilaitosten näkökulmasta.

Lähteet

Blomberg, S. & Saikku, P. 2019. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden osallisuus ja monialainen yhteistyö palveluissa. Tutkimuksesta tiiviisti 6/2019. Terveysten ja hyvinvoinninlaitoksen julkaisuja. Viitattu 2.5.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-285-7>.

Depressio. 2020. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Psykiatriyhdistys ry:n asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäri-seura Duodecim. Viitattu 8.4.2020. <https://www.kaypahoito.fi/hoi50023>.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.–16. p. Helsinki: Tammi.

Ilmarinen, J. 2005. Towards a longer worklife- Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health and Ministry of Social Affairs and Health. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino

Ilmonen, K. & Pöyhönen, E. 2014. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:32. Viitattu 8.4.2020. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70311/978-952-00-3524-2.pdf>.

Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Työpäpaperi 33/2017. Terveysten ja Hyvinvoinninlaitoksen julkaisuja. Helsinki: Suomen Yliopistopaino. Viitattu 2.5.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>.

Kerätär, E. & Karjalainen, V. 2010. Pitkäaikaistyöttömillä on runsaasti hoitamattomia mielenterveyshäiriöitä. Alkuperäistutkimus. Lääkärilehti 45/2010 vsk 65 s. 3683–3690. Viitattu 6.4.2020. <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/pitkaaikaistyottomilla-on-runsaasti-hoitamattomia-mielenterveyshairioita/>.

Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Julkaisussa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Toim. R. Valli. Keuruu: PS-kustannus.

Koivisto, J., Isola, A-M. & Lyytikäinen, M. 2018. Osallisuus kuuluu kaikille. Innokylän innovaatiokatsaus. Työpäpaperi 9/2018. Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 2.5.2020. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136074/URN_ISBN_978-952-343-077-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Korkeamäki, J., Haikonen, H. & Poutiainen, E. 2015. Opiskeluvalmennuksen kirjallisuuskatsaus. Kuntoutussäätiö. Viitattu 31.10.2020. https://www.kela.fi/documents/10180/1152184/Opiskeluvalmennuksen_kirjallisuuskatsaus.pdf/addfd3d1-e0bb-4f04-85ba-b7cc9c63204a.

Koski, L. 2020. Teksteistä teemoiksi – Dialoginen tematisointi Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim. Anu Puusa & Pauli Juuti. Tallinna: Gaudeamus s. 157–172.

Kuntouttava työtoiminta. 2019. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitoksen sivusto. Viitattu 1.11.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta>.

Kuntouttavan työtoiminnan hankinta – Case Tampereen kaupunki. 2020. Keino – Kestävien ja innovatiivisten julkisten hankintojen verkostomainen osaamiskeskus. Viitattu 1.11.2020. <https://www.hankintakeino.fi/fi/keinokkaat-hankintaesimerkit/kuntouttavan-tyotoiminnan-hankinta-case-tampereen-kaupunki>.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

Könkkölän tila. N.d.Green Care-keskus Könkkölän verkkosivusto. Viitattu 17.10.2020. <http://www.konkkolantila.fi/>.

L 916/2012. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Viitattu 31.10.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120916#Pidp446775568>.

L 1290/2002. Työttömyysturvalaki. Viitattu 8.11.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290>.

L 1302/2014. Sosiaalihuoltolaki. Viitattu 8.11.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>.

L 189/2001. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Viitattu 8.11.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20kuntouttavasta%20ty%C3%B6toiminnasta>

Liukonen, R. N.d. Syrjäytymisen ja köyhyyden ehkäiseminen. Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivusto. Viitattu 8.11.2020. <https://stm.fi/syrjaytymisen-ja-koyhyden-ehkaisy>.

Mäntyneva, P. & Hiilamo, H. 2018. Osallisuuden ja osattomuuden dynamiikka kuntouttavassa työtoiminnassa. Etnografinen tutkimus kolmella kuntouttavan työtoiminnan kentällä. Yhteiskuntapolitiikka, 83, 1, 18–28. Viitattu 19.10.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201802143412>.

Osallisuuden edistäminen. 2020. Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen verkkosivusto. Viitattu 2.5.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen>.

Osallisuus. N.d. Finto – Suomalainen asiasanasto- ja ontologiapalvelu. Viitattu 2.5.2020. <http://finto.fi/tero/fi/page/p5164>.

Pakarinen, J. 2018a. Osatyökykyisyys ja työkyvyttömyys. Julkaisussa Työllisyyskysymys. Toim. J. Kananoja. Helsinki: Intokustannus, 203–216.

Pakarinen, J. 2018b. Työttömyys osallisuuden ja toimintakyvyn menetyksenä. Julkaisussa Työllisyyskysymys. Toim. J. Kananoja. Helsinki: Intokustannus, 195–202.

Pietiläinen, R. 2005. Työttömyydestä selviytyminen – psykologinen lähestyminen työttömyyteen. *Psykologia* 40 (2005): 5–6, 13, 573–577. artikkeli. Suomen psykologinen seura. Saatavilla elektra-aineistossa. Viitattu 16.2.2020 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1250937>.

Puusa, A & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim. Anu Puusa & Pauli Juuti Tallinna: Gaudeamus s. 75–85

Rimppi, A. 2020. Green Care-toiminnankehittäjä, työvalmentaja. Green Care-keskus Könkkölä ry. Haastattelu 9.11.2020

Sandelin, I. 2014. Kuntouttava työtoiminta asiakkaiden kokemana - Kirjallisuuskatsaus asiakkaiden toiminnalle antamista merkityksistä. Työpaperi 8/2014. Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen julkaisuja. Tampere: Suomen Yliopistopaino Viitattu: 7.4.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-154-9>.

Schellhammer-Tuominen, M. (toim.) 2013a. Osaamista yksilöllisillä poluilla. Silta-valmennus ry. Tampere: Tammerprint. Saatavilla verkossa: <https://docplayer.fi/2455335-Osaamista-yksilollisilla-poluilla.html>.

Schellhammer-Tuominen, M. 2013b. Opinnollistaminen Avartajat-hankkeessa. Julkaisussa Osaamista yksilöllisillä poluilla. Toim. M. Schellhammer-Tuominen. Silta-valmennus ry. Tampere: Tammerprint. Saatavilla verkossa: <https://docplayer.fi/2455335-Osaamista-yksilollisilla-poluilla.html>.

Tilastot 2018- yhteenveto. 2019. Saatavana sähköisesti Valo-valmennuksen materiaallipankissa. Viitattu 6.4.2020.

Työelämäosallisuus. 2020. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitoksen sivusto. Viitattu 8.11.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus>.

Työllistymistä edistävät toimenpiteet. 2020. Kelan verkkosivusto. Viitattu 8.11.2020. <https://www.kela.fi/tyollistymista-edistavat-toimenpiteet>.

VALO 2015. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. 2017. Euroopan rakennekehitysrahaston rakennerahastotietopalvelu. Viitattu 8.11.2020. <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S20241>.

Valo-valmennusopas. N.d. Saatavana sähköisesti Valo-valmennuksen materiaalipankissa. Viitattu 6.4.2020.

Valo-valmennusverkoston organisaatiot. 2020. Valo-valmennusyhdistyksen verkkosivusto. Viitattu 8.11.2020. <https://valo-valmennus.fi/valo-valmennustoimintamalli/organisaatiot/>.

Virtanen, A. 2020. Kuntouttava työtoiminta 2019 – Kuntakyselyn osaraportti. THL, Tilastoraportti 39/2020. Viitattu 1.11.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020100878362>.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje ja suostumus haastatteluun

Saatekirje ja suostumus haastatteluun

Olen Piia Heinävaara ja teen opinnäytetyötä osana Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK)-opintoja.

Opinnäytetyö käsittelee Valo-valmennusmallia osana kuntouttavaa työtoimintaa ja selvittää osallistujien kokemuksen kautta valmennusmallin vaikuttavuutta työelämäosallisuuteen. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Green Care-keskus Könkkölä ry.

Opinnäytetyön pohjana on teemahaastattelu, jonka avulla kartoitan valmennukseen osallistuneiden kokemuksista nousevaa merkitystä ja työelämäosallisuuden kokemuksia. Haastattelun teemoina ovat aikaisemmat kokemukset kuntouttavasta työtoiminnasta, kokemukset kuntouttavan työtoiminnan ja valo-valmennuksen yhdistämisestä sekä kuntouttavan työtoiminnan jälkeinen jatkopolku ja sen merkitys haastateltavalle.

Haastattelut nauhoitan joko älypuhelimella tai tietokoneella. Nauhoituksista litteroin pelkistetyin materiaalin analyysia varten eikä materiaalista voi tunnistaa yksittäisiä henkilöitä. Tietoja käsittelen luottamuksellisesti ja anonymisti. Nauhoitukset ovat vain opinnäytetyön tekijän kuunneltavissa. Haastatteluista syntyvä materiaali sekä suostumuslomakkeet tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua. Haastattelua tai tutkimusta varten ei ole tarpeellista kerätä henkilötietoja, joten henkilökisteriä ei synny.

Haastatteluun osallistuminen on haastateltaville vapaaehtoista.

Lisätietoja opinnäytetyöstä ja haastattelusta antaa:

Piia Heinävaara

I5393@student.jamk.fi

Allekirjoittamalla suostumukseni vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen ja suostun siihen, että haastattelun tallennetta voidaan käyttää kyseisen opinnäytetyön aineistona.

Jyväskylässä ____ . ____ . ____

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Liite 2. Teemahaastattelun haastattelukysymykset

Teema 1: Aikaisemmat kokemukset kuntouttavasta työtoiminnasta

- Kuinka monessa paikassa olet ollut aikaisemmin ja kuinka pitkään?
- Oletko pystynyt itse vaikuttamaan työtoiminnan sisältöön tai tavoitteisiin?
- Pystyitkö työtoiminnan avulla suunnittelemaan siirtymistä opiskeluun /töihin? Jos mietit työtoiminnan merkitystä apuna työhön tai opiskeluun suuntaamisessa, minkä arvosanan antaisit (1–10)?
- Mitkä asiat koit hyvinä ja huonoina asioina aikaisemmalla/aikaisemmilla jaksoilla oman hyvinvointisi ja opiskeluun/työhön suuntaamisen näkökulmasta?
- Muuttuivatko omat ajatukseti itsestäsi tai mahdollisuksistasi jakson aikana?
- Mitä jakson/jaksojen jälkeen tapahtui? Siirryitkö työttömäksi, kuntouttavaan työtoimintaan tai palkkatuelle? Miten koit sen?

Teema 2: Kokemukset kuntouttavan työtoiminnan ja valo-valmennuksen yhdistämisestä

- Miten ohjauduit valo-valmennuksen sisältävään kuntouttavaan työtoimintaan? Oletko päässyt vaikuttamaan sisältöön/opintojen suuntaamiseen?
- Pystyitkö työtoiminnan avulla suunnittelemaan siirtymistä opiskeluun /töihin? Jos mietit työtoiminnan merkitystä apuna työhön tai opiskeluun suuntaamisessa, minkä arvosanan antaisit (1–10)?
- Mikä tässä kuntouttavan työtoiminnan jaksossa on ollut hyvää ja huonoa oman hyvinvointisi ja opiskeluun/työhön suuntaamisen näkökulmasta?
- Jos vertaat aikaisempaa kokemusta kuntouttavasta työtoiminnasta, mikä on omaan kokemukseesi pohjautuen kolme tärkeintä eroa tämän jakson ja aikaisempien jaksojen välillä, jos mietit oman hyvinvointisi ja opiskeluun/työhön suuntaamisen näkökulmasta?
- Muuttuivatko omat ajatukseti itsestäsi tai mahdollisuksistasi jakson aikana?

Teema 3: Kuntouttavan työtoiminnan jälkeinen jatkopolku ja sen merkitys haastateltavalle

- Oletko jatkanut valmennuksen jälkeen esim. työtoimintaan, opiskelemaan tai töihin? Onko suunta sellainen, johon itse olet halunnut?
- Jos vertaat tilannetta ennen valmennusjaksoa, mikä on mielestäsi ollut ratkaiseva tekijä tässä siirtymisessä/tilanteen muuttumattomuudessa?
- Miten koet opiskelu- tai työtilanteesi valmennuksen jälkeen? Tunnetko, että pystyt itse vaikuttamaan tulevaisuuteesi työn ja opiskelun suhteen?
- Kuinka todennäköisesti olisit lähtenyt opiskelemaan/töihin, jos et olisi ollut valo-valmennuksessa?