



Turun yliopisto
University of Turku

URANA TYÖLLISTYMINEN

Tuija Kannisto-Karonen

Turun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustieteiden laitos

Koulutuspolitiikan, elinikäisen oppimisen ja vertailevan koulutustutkimuksen tohtoriohjelma

Työn ohjaajat

Professori Risto Rinne

Turun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustieteiden laitos

Professori Joel Kivirauma

Turun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustieteiden laitos

Tarkastajat

Dosentti Jussi Onnismaa

Jyväskylän yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustieteiden laitos

Dosentti Jaakko Helander

Jyväskylän yliopisto/Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta/

Kasvatustieteiden tieteenalaysikkö

Kasvatustieteiden laitos

Vastaväittäjä

Dosentti Jussi Onnismaa

Jyväskylän yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustieteiden laitos

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck-järjestelmällä.

ISBN 978-951-29-6324-9 (Painettu)

ISBN 978-951-29-6325-6 (PDF)

ISSN 0082-6995

Painosalama Oy – Turku, 2015

TURUN YLIOPISTO, Kasvatustieteiden tiedekunta, kasvatustieteiden laitos, väitöskirja, 211 sivua, kaksi liit. Marraskuu 2015.

KANNISTO-KARONEN, TUIJA: URANA TYÖLLISTYMINEN

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää pitkään työttömänä olleiden ammattinvaihtajien ammatinvaihdon ja työllistymisen etenemistä. Tämän lisäksi tutkimuksessa on tarkasteltu kohderyhmän mielikuvaa ohjaavasta koulutuksesta. Pitkittäistutkimus on toteutettu seurannalla, jonka välietappina on ollut kohderyhmän osallistuminen ohjaavaan koulutukseen. Työvoimapolitiittinen ohjaava koulutus edusti erityisesti vaikeasti työllistettäville kohdistettavaa interventiota, jolla pyrittiin puuttumaan työttömyyskierteeseen ja ehkäisemään syrjäytymiskehityksen jatkuminen. Tutkimuksen kohderyhmäksi valitut ihmiset (51) ovat suoranaudessa keskiössä tutkittaessa työelämästä syrjäytymistä. Heikentyneet työelämävalmiudet ja työmarkkinakelpoisuus ovat tehneet heistä vaikeasti työllistettäviä. Heidän valintansa kohderyhmäksi, työhallinnon tekemän kurssiosoituksen kriteereinä olevien pitkäaikaistyöttömyyden sekä epäonnistuneen ammatinvaihdon perusteella, osoittaa heidän olevan erityisen ohjauksen ja tuen tarpeessa. On kuitenkin huomattava, että heidät on valittu kohderyhmäksi paitsi kurssiosoituksen saaneina pitkäaikaistyöttöminä myös ammatinvaihtajina, jotka itse haluavat vaihtaa ammattiaan. Tutkimusaineistona ovat olleet työhallinnon asiakasrekisteritiedot ja seurantatutkimuksen perusteella muodostetuista ryhmistä valittujen neljän tapaushenkilön teemahaastatteluaineistot. Tutkimusaineistoa on käsitelty laadullisesti, koska tutkimus kuuluu laadullisen tutkimuksen piiriin sekä tutkimuksen kohteena olevan ilmiön, tutkimuskysymysten ja -aineistojen että tarkoituksensa perusteella.

Tutkimuksessa on kuvattu pitkäaikaistyöttömien henkilöiden ammatinvaihtoa ja työllistymistä. Kuvatuissa tapauksissa ammatinvaihtotarve perustuu suurimmalla osalla terveydellisiin rajoitteisiin, joiden vuoksi aikaisemmassa työssä toimiminen on mahdotonta. Useimmiten vajaakuntoisuus on merkittävästi pitkittänyt heidän työttömyyttään. Tämän vuoksi seurantatutkimuksessa on keskitytty tarkastelemaan ammatinvaihtoprosessin etenemistä. Muun muassa työttömyyttä laajasti tutkineet Aho ja Vähätalo ovat todenneet vajaakuntoisuuden olevan merkittävä työttömyyden pitkittymiseen vaikuttava tekijä. Ahon mukaan vajaakuntoisiksi diagnosoituja on jopa viidennes kroonisesti pitkäaikaistyöttömistä työhallinnon asiakasrekisteriin kirjatuista henkilöistä. Monen tekijän summana pitkään työttömänä olleet henkilöt ovat vaarassa ajautua tilanteeseen, jossa he eivät enää kykene omin avuin löytämään ulospääsyä työttömyydestä.

Tämän seurantalutkimuksen perusteella vain hyvin harvalla kohderyhmään kuuluvista on ammatinvaihdossa ja työllistymisessä tapahtunut merkittävää edistymistä huolimatta useiden vuosien yrittämisestä. Ammatinvaihdon ja työllistymisen edistymistä on tarkasteltu sen perusteella, miten työelämään ja/tai koulutukseen sijoittumiset tai muut toiminnot ovat edesauttaneet tavoitteen toteutumista. Seurantalutkimuksessa on muodostettu neljä tyyppiryhmää ammatinvaihdon ja työllistymisen etenemisen perusteella. Ryhmät ovat: Ammatinvaihdossa onnistuneet (5), ammatinvaihdossa edistyneet (19), pitkäaikaistyöttömäksi jääneet (12) ja epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneet (15). Ammatinvaihdossa onnistuneet ovat toteuttaneet ammatinvaihtonsa siirtymällä suoraan työelämään uudelle alalle, työllistymällä koulutusta vastaavaan työhön uudelleen koulutuksen jälkeen tai kouluttautumalla uuteen ammattiin työllistymättä. Kuitenkin vain kolme heistä on sijoittunut seurannan päättyessä pysyväisluonteiseen terveydelleen soveltuvaan työhön muuten ollessa edelleen työttömänä. Ammatinvaihdossa edistyneet ovat suurimmaksi osaksi edistyneet ammatinvaihdossaan soveltuvien tukitöiden avulla. Työttömyys on kuitenkin jatkunut valtaosalla ja vain yksi heistä on sijoittuneena työelämään seurannan päättyessä. Tämä sijoittuminen ei ole kuitenkaan edistänyt ammatinvaihtoa. Pitkäaikaistyöttömäksi jääneet ovat olleet yhtäjaksoisesti työttömänä koko seurantajakson ajan. Epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneet ovat enimmäkseen sijoittuneet terveytensä kannalta haitallisiin ja/tai ammatinvaihtosuunnitelmilleen soveltumattomiin sijoitustöihin ja määräaikaisuuksiin. Seurannan päättyessä he ovat joko työttömänä tai toimivat ammatinvaihtotavoitteensa kannalta haitallisissa työtehtävissä. Tämä on vahvistanut mielikuvaa, joka usealle heille on muodostunut ohjaavasta koulutuksesta työttömille suunnattuna sanktiona, joka ei edistä työllistymistä. Ohjaavassa koulutuksessa suurin osa heistä on kokenut hyötynsä työharjoittelujaksosta, joka on antanut käyttökelpoista tietoa ammatinvalintaa varten. Lukuun ottamatta kolmea henkilöä, jotka ovat seurannan päättyessä pysyväisluonteisessa työssä terveydelleen soveltuvassa ammatissa, ovat kaikki muut kohderyhmään kuuluvat edelleen erityisen ohjauksen ja tuen tarpeessa johtuen ammatinvaihdon keskeneräisyydestä ja/tai työttömyyden jatkumisesta. Yhdistävänä tekijänä ammatinvaihdossa onnistuneilla vaikuttaa olleen tulevaisuususkon säilyminen pitkäaikaistyöttömyydessä. Sekä ammatinvaihdossa onnistuneet että edistyneet ovat kokeneet työttömyyteen katkoksia tuoneet työt merkityksellisinä riippumatta siitä, ovatko työtehtävät edistäneet ammatinvaihtoa.

Avainsanat: ammatinvaihto työttömyydessä, ohjaava koulutus interventiona, luottamuksen säilyminen työttömyydessä

UNIVERSITY OF TURKU, Department of Education, Academic dissertation, 211 p., two app. November 2015.

KANNISTO-KARONEN, TUIJA: EMPLOYMENT AS A CAREER

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the progression of profession changes and employment in long-term unemployed professionals. In addition, the study has looked in to the target group's impression of guidance training. The longitudinal study has been carried out by means of follow-up, where the target group's participation in guidance training has been an intermediate step. Labour market guidance training represented an intervention particularly for those that were difficult to employ, which aimed to tackle the spiral of unemployment and to prevent the continuation of exclusion from working life. The people (51) selected for the study's target group are in direct focus, when studying exclusion from working life. Weakened working life skills and labour market competency have made them difficult to employ. Their selection to the target group, on the basis of the labour administration's criteria for course referral that are long-term unemployment and failure in changing professions, indicates that they are in need of special guidance and support. It must, however, be noted that they have been chosen as the target group both as long-term unemployed that have received a course referral, as well as profession changing people, who have personally wanted to change their profession. The research data have been the labour administration's client registry and the theme interview material of four person cases that were selected from groups, which were formed on the basis of the follow-up study. The study material has been analysed qualitatively, because the study falls in the scope of qualitative research, on the basis of both phenomenon that was the subject of the study, and the study questions, materials and purpose.

The study has described profession changes and employment of long-term unemployed. In the described cases, the need for a profession change is, in the majority of cases, based on health limitations, due to which their previous work is impossible. In most cases, disability has significantly prolonged their unemployment. Therefore, the follow-up study focuses on studying the progression of the profession changing process. Aho and Vähätalo, who widely studied unemployment, among other issues, have identified that disability is a significant factor in the prolongation of unemployment. According to Aho, those diagnosed as disabled form a fifth of chronically long-term unemployed in the labour administration's client registry. As a sum of many factors, long-term unemployed persons are at risk of ending up in a situation, where they are no longer able to independently find their way out of unemployment.

Based on this follow-up study, only very few of the target group's persons have had any significant progression in their profession change or employment, despite trying for several years. The progress of the profession change and employment has been studied on the basis of, how placements in working life and/or training or other functions have contributed to the achievement of their objective. Four type groups have been formed in the follow-up study on the basis of profession change and employment progression. The groups are: Succeeded in profession change (5), progressed in profession change (19), remained in long-term unemployment (12) and purposelessly placed (15). Those that have succeeded in changing their profession have achieved their profession change by moving directly into working life in a new industry, being employed after retraining for an equivalent job, or training for a new profession without being employed. However, only three of them have remained in a permanent job that is suitable for their health, once the follow-up ended, and the others still remain unemployed. Those that have progressed in their professional change have mainly progressed with the help of suitable support work. However, unemployment has continued for the majority, and only one of them was employed, when the follow-up ended. However, this placement has not contributed to a profession change. Those that remained in long-term unemployment have been continuously unemployed for the entire follow-up period. Purposelessly placed have mainly been placed in placement work and fixed-term employment that is harmful for their health and/or inappropriate for their profession change plans. At the end of the follow-up they are either unemployed or, in terms of their profession change objective, in harmful jobs. This has strengthened the impression many of them have that guidance training is a sanction for the unemployed, which is not conducive to employment. In guidance training, they feel to have mostly benefited from the internship period, which has provided useful information for the choice of profession. With the exception of three persons, who are in permanent work in an occupation suitable for their health, at the end of the follow-up, the rest of the target group is in need of special guidance and support due to incompleteness of their profession change and/or continuation of unemployment. For those succeeding in changing their profession, the common factor seems to have been the preservation of future faith in long-term unemployment. Both, those that have succeeded in their profession change and those that have progressed in changing their profession, have found the jobs that have broken down the unemployment period to have been relevant, regardless of whether these duties contributed to the profession change.

Keywords: profession change in unemployment, guidance training as an intervention, maintaining confidence in unemployment

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT	5
TAULUKKOLUETTELO.....	9
KUVIOLUETTELO	10
ESIPUHE JA KIITOKSET	11
1. JOHDANTO	13
1.1. Tutkimusaiheen kuvaus ja tutkimuksen tarkoitus.....	13
1.2. Tutkimuskohteen ja tutkimusongelmien määrittely.....	16
2. AMMATINVAIHTO JA TYÖTTÖMYYS KRIISI- JA MUUTOSTILANTEENA.....	19
3. TYÖMARKKINOILTA SYRJÄYTYMINEN JA TULEVAISUUSUSKO.....	23
3.1. Työelämän muutosten aiheuttamat uhat ja vaatimukset	23
3.1.1. Työelämän epävarmuustekijät	23
3.1.2. Uudet työmarkkinakelpoisuuden ehdot	26
3.2. Työelämästä syrjäytymisen riskitekijät	29
3.3. Työmarkkinoilta syrjäytyneet – uusi alaluokka	33
3.4. Työn merkitys yksilön hyvinvoinnille.....	35
3.5. Työttömyyden kokeminen	38
3.6. Työttömyyden vaikutus tulevaisuususkoon	40
4. AIKUISKOULUTUS INTERVENTIONA – OHJAAVA KOULUTUS	44
4.1. Ohjaustyö aikuiskoulutuksena ja aikuiskasvatuksena sekä työvoimapo- liittisenä toimenpiteenä	44
4.2. Erityinen ohjaustarve opiskelijavalinnan kriteerinä	51
4.3. Muutosvalmiuteen ohjaaminen sosiodynaamisen ohjauksen avulla	55
4.4. Aikaisempia tutkimuksia ohjaavasta koulutuksesta	64
4.4.1. Ohjaustyön vaikuttavuuden arvioiminen	64
4.4.2. Odotukset ja asenteet ohjaavaa koulutusta kohtaan	72
4.5. Teoreettisen viitekehysten yhteenveto	74
5. TUTKIMUKSEN LÄHESTYMISTAPA, TUTKIMUSAINEISTOT JA – MENETELMÄT JA KOHDERYHMÄ.....	77
5.1. Tutkimuksen lähestymistapa ja laadullisen tutkimuksen luotettavuus....	77

5.2. Tutkimusaineistojen kuvaus.....	81
5.3. Aineistojen hankinta, analyysi ja tulkinta	85
5.4. Kohderyhmään valikoituminen.....	92
5.5. Kohderyhmän ikärakenne, koulutus- ja työhistoria	94
5.6. Ammatinvaihtoon päätyminen.....	97
5.7. Ammatinvaihdon toteuttaminen.....	99
6. KOULUTUSOSOITUS OHJAAVAAN KOULUTUKSEEN.....	102
6.1. Työelämästä syrjäytyminen	102
6.1.1. Työmarkkinakelpoisuuden ja tulevaisuususkon heikentyminen..	107
6.1.2. Osoituksen ajankohta.....	113
6.2. Mielikuva ohjaavasta koulutuksesta.....	115
7. AMMATINVAIHDON JA TYÖLLISTYMISEN ETENEMINEN.....	120
7.1. Syrjäytymiskehityksen ehkäiseminen	122
7.1.1. Ammatinvaihdossa onnistuneet	122
7.1.2. Ammatinvaihdossa edistyneet	135
7.2. Syrjäytymiskehityksen jatkuminen	150
7.2.1. Pitkäaikaistyöttömäksi jääneet	151
7.2.2. Epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneet	167
8. TULOSTEN YHTEENVETO JA POHDINTA.....	184
8.1. Saatujen tutkimustulosten yhteenveto ja pohdinta	184
8.1.1. Ammatinvaihto pitkäaikaistyöttömyydessä	186
8.1.2. Kokemukset ohjaavasta koulutuksesta	189
8.1.3. Tapahtumat intervention päätyttyä.....	191
8.2. Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	195
8.3. Jatkotutkimusaiheet	199
LÄHTEET	201
LIITTEET.....	212

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Työttömyyden eri vaiheissa ilmenevä muutos luottamuksessa, tulevaisuudensuunnittelussa ja työnhakuun liittyvissä toiminnoissa	76
Taulukko 2. Osallistujamäärät ohjaavassa koulutuksessa ja kaikissa työvoimapolitiittisissa koulutuksissa Turun piirissä vuosina 1997-2001	94
Taulukko 3. Kohderyhmän ikärakenne	94
Taulukko 4. Kohderyhmän koulutustausta	95
Taulukko 5. Kohderyhmän työkokemusvuodet	96
Taulukko 6. Ammatinvaihtoon johtaneet tekijät	97
Taulukko 7. Ammatinvaihtoon vaikuttaneista terveydellisistä rajoitteista kertovat merkinnät	98
Taulukko 8. Ammatinvaihdon toteuttamista koskevat tavoitteet ennen ohjaavaa koulutusta	99
Taulukko 9. Ammatinvaihdon toteuttamista koskevat tavoitteet ohjaavan koulutuksen jälkeen	100
Taulukko 10. Työttömyyden kertymä kohderyhmän osallistuessa ohjaavaan koulutukseen	114
Taulukko 11. Työmarkkinoilta syrjäytymisen vaihe kohderyhmän osallistuessa ohjaavaan koulutukseen	114
Taulukko 12. Arin työura ennen ohjaavaa koulutusta	125
Taulukko 13. Arin työura ohjaavan koulutuksen jälkeen	132
Taulukko 14. Annikin työura ennen ohjaavaa koulutusta	139
Taulukko 15. Annikin työura ohjaavan koulutuksen jälkeen	147
Taulukko 16. Lassen työura ennen ohjaavaa koulutusta	156
Taulukko 17. Lassen työura ohjaavan koulutuksen jälkeen	165
Taulukko 18. Sonjan työura ennen ohjaavaa koulutusta	172
Taulukko 19. Sonjan työura ohjaavan koulutuksen jälkeen	180
Taulukko 20. Jatko-ohjauksen kohde ja sisältöalueet eri ryhmissä	194

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Työttömyyskuukausien kriittiset rajat työllistymisessä	34
Kuvio 2. Ohjaava koulutus korjaavana interventiona aikuiskoulutuksen ja työvoimapolitiikan leikkauspisteessä	47
Kuvio 3. Ohjaavan koulutuksen keskeiset tavoitteet korjaavana interventiona.....	56
Kuvio 4. Kohderyhmän työmarkkinoilta syrjäytymisen eteneminen.....	103
Kuvio 5. Kohderyhmän ammatinvaihdon ja työllistymisen eteneminen ohjaavan koulutuksen jälkeen.....	121

ESIPUHE JA KIITOKSET

Väitöskirjan työstäminen on ollut mielenkiintoinen projekti, jonka aikana työni alkuperäinen aihe on ehtinyt jo toistamiseen muuttua. Ammatinvalinta ja työllistyminen ovat olleet aina minua kiinnostavia aiheita, jo kauan ennen kouluttautumistani opinto-ohjaajaksi. Niinpä väitöskirjani sijoittuminen ammatinvaihtoa ja työllistymistä tarkastelevaksi työksi ei liene yllätys. Ohjaavan koulutuksen opettajana toimiessani kiinnostuin selvittämään kohdejoukon elämänkulkua, koska heidän muutosprosessinsa ohjaaminen oli merkityksellistä.

Tutkimuksen tekeminen aihealueesta, jossa olen pitkään ollut kenttätöissä, oli mielestäni hyvä valinta. Olen kuitenkin joutunut ajoittain pitämään taukoja tutkimustyöstä, koska olen samaan aikaan työskennellyt opettajana ja suorittanut myös muita tutkintoja. Koen tutkimuksen aihealueen hyvin tärkeäksi ja toivon, että saatuja tutkimustuloksia hyödynnetään ohjaustyössä. Tutkimuksella on voitu avartaa näkemystä pitkäaikaistyöttömien elämäntilanteesta. Tutkimustiedon ja myös oman kokemukseni mukaan ei ole mahdotonta, että pitkään työttömänä ollut henkilö pääsee takaisin työelämään, mutta helppoa se ei ole - eikä itsestäänselvyys. Ohjaavana opettajana olin ohjaamassa monia ihmisiä, jotka ohjaavan koulutuksen päättyessä saivat työpaikan tai lähtivät opiskelemaan ammatilliseen koulutukseen. Käsillä olevan tutkimuksen merkityksellisyys näyttäytyy itselleni nimenomaan tulevaisuususkon ylläpitämisen ja tukemisen muodossa. Toivon ylläpitäminen merkitsee sitä, että jaksaminen ei lopu, vaikka vastoinkäymisiä tapahtuu. Myös pitkän tutkimusprojektin loppuunsaattamisessa on tarvittu tulevaisuususkoa ja jaksamista. Haluankin esittää kiitokseni kaikille, jotka ovat myötävaikuttaneet siihen, että tämä tutkimus on valmistunut.

Kiitän erityisesti tutkimukseni ohjaajia professori Risto Rinnettä ja professori Joel Kiviraumaa. Ohjaajien asiantunteva ja kannustava kommentointi ja työhön liittyvät keskustelut ohjasivat tutkimukseni eri vaiheita ja sallivat minun kuitenkin säilyttää omia perustelujani ja näkökulmiani työn etenemisessä. Työn loppuvaiheessa saamani kannustus Joel Kiviraumalta oli hyvin tärkeää.

Ohjaajien lisäksi myös moni muu ansaitsee kiitoksen. Kiitos tutkimukseni esitarkastajille dosentti Jussi Onnismaalle ja dosentti Jaakko Helanderille tarkoituksenmukaisista ja kannustavista kommentteista. Ohjausalan ansioituneina asiantuntijoina heidän kommenttinsa ovat olleet erittäin arvokkaita. Kiitos tutkimus- ja jatkokoulutussuunnittelija Anne Tuitulle ja tutkimusasiantuntija Jenni Kankaanpäälle jatko-opintoja koskevista neuvoista ja kannustavista keskusteluista.

Kiitos paljon tutkimuksen neljälle tapaushenkilölle, jotka suostuivat haastateltaviksi ja avautuivat hyvin merkityksellisistä henkilökohtaisista työttömyyskokemuksistaan. Olen kiitollinen erittäin tärkeästä asiantuntijahaastattelusta työmarkkina-neuvos Teija Feltille, työ- ja elinkeinoministeriöstä. Vuosien takaista työkaveriani Tommi Rantaa kiitän taidokkaasta avusta tapaushenkilöitä koskevien taulukoiden tekemisessä. Työministeriötä kiitän tutkimusluvan myöntämisestä. Turun työ- ja elinkeinotoimistoa kiitän työtilasta ja atk-opastuksesta tutkimusaineiston keräysvaiheessa. Olen kiitollinen Turun yliopiston kasvatustieteiden laitokselle apurahasta, joka mahdollisti keskittymisen tutkimuksen loppuunsaattamiseen.

Lopuksi tärkeimmät kiitokseni, jotka esitän läheisilleni kaikesta tuesta ja kannustuksesta. On ollut ratkaisevan tärkeää tietää, että te olette aina luottaneet siihen, että vien työni päätökseen. Lämpimät kiitokset Valio-isälleni ja Salme-äidilleni tuesta ja kannustuksesta, johon voin aina luottaa. Lapsuudenkodissani olen oppinut inhimillisyyden arvostamisen ja kiinnostuksen yhteiskunnallisiin asioihin ja tiedonhankintaan. Lämmin kiitos lapsuuden perheelleni. Lämpimät kiitokset aviomiehelleni Kaille tuesta ja kannustuksesta ja teknisestä tietämyksestä, joihin olen voinut luottaa myös vaikeina hetkinä. Ja lapsilleni – Tonille ja Juhalle haluan sanoa, että nämä vuodet eivät ole olleet pelkkää tutkimuksen tekemistä. On ollut hienoa nähdä, miten te olette kasvaneet ja itsenäistyneet vuosien aikana. Enkä näin ollen vaihtaisi päivääkään pois. Lämmin kiitos teille luovat, hienot poikani kärsivällisyydestä, jota olette osoittaneet opiskelujani kohtaan ja kannustuksesta ja tuesta, johon voin aina luottaa.

Turussa marraskuussa 2015

Tuija Kannisto-Karonen

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimusaiheen kuvaus ja tutkimuksen tarkoitus

”Hätkähti, ollaanko nyt jo siinä vaiheessa, kysyi.” (TVN¹; 40-vuotias nainen)

Yllä oleva katkelma kuvaa pitkään työttömänä olleen naisen mietteitä kurssiosoituksesta, jonka hän on vastaanottanut työvoimapolitiittiseen ohjaavaan koulutukseen. Tämä 40-vuotias nainen edustaa yhtenä esimerkkinä tutkimuksen kohderyhmänä olevia pitkäaikaistyöttömiä ammatinvaihtajia, jotka ovat osallistuneet osoituksen saatuaan ohjaavaan koulutukseen. Nämä 51 työtöntä ammatinvaihtajaa ovat kaikki osallistuneet työvoimapolitiittiseen koulutukseen pakon edessä, kuten useat muutkin pitkään työttömänä olleet. Heidät kuitenkin erottaa työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osoitettujen työttömien suuresta joukosta ammatinvaihtopäätös, jonka he ovat tehneet omasta tahdostaan. Osalle heistä ammatinvaihto on selviytymiskeino työttömyydestä työelämään, koska oman ammattialan töitä ei löydy. Suurin osa heistä on kuitenkin päätnyt ammatinvaihtoon niiden terveydellisten syiden vuoksi, jotka ovat alun perin ajaneet heidät työttömyyteen. Heillä on syy ja motivaatio lähteä vaihtamaan ammattia, mutta toimivat keinot päätöksen toteuttamiseen uupuvat.

Tutkimuksessa on seurattu kohderyhmän ”työllistymisuraa” usean vuoden, joidenkin kohdalla jopa vuosikymmenen ajan. Seurannassa on käytetty eräänlaisena merkkipaaluna velvoitettua osallistumista ohjaavaan koulutukseen, koska vastaanlainen osoitus kohdentuu suurella todennäköisyydellä työttömyyden pitkittyessä jokaiseen vaikeasti työllistyväksi luokiteltavaan työttömään työnhakijaan. Kyseisen intervention tarkoituksena on ollut ensisijaisesti tarjota ohjausta ja tukea pitkäaikaistyöttömille, jotta heidän mahdollisuutensa päästä työelämään parantuisivat.

Tutkijan omakohtainen työkokemus ohjaavassa koulutuksessa kymmenisen vuoden ajan herätti kiinnostuksen tutkia kyseiseen koulutukseen osallistuvien työllistymispolkuja ja työttömyyden vaiheita ohjaavan koulutuksen molemmin puolin – ennen ja jälkeen. Tutkijan mukaan tiedot koulutukseen osallistuneiden henkilöiden työllisyys-, työttömyys- ja ammatinvaihtohistoriasta olisivat auttaneet paljon siinä vaiheessa, kun heidän työllistymistään edistäviä suunnitelmia mietittiin. Tutkijan intressi kohdentuukin selkeästi siihen, mistä lähtökohdista ohjaavaan koulutukseen osallistuneet ihmiset tulivat ja mitä heidän työllistymispolullaan oli tapahtunut

¹ TVN-lyhennettä käytetään tekstissä työvoimaneuvojasta. Työvoimaneuvojen sitaatit kertovat tutkimuksen kohderyhmään kuuluvien henkilöiden työttömyyteen liittyvistä tapahtumista ja kokemuksista. Kyseiset tiedot perustuvat pääosin määräraikaishaastatteluilta kerättyihin asiakastietoihin, jotka on kirjattu URA-järjestelmään.

vuosina ennen ohjaavaan koulutukseen osallistumista sekä mitä heidän työllistymisessään tapahtui, kun ohjaava koulutus oli tullut päätökseensä. Kohderyhmän työllistymispolkua ja työttömyyden jatkumista on tutkimuksessa tarkasteltu prosessina, jonka etenemiseen vaikuttavina tekijöinä on seurattu ammatinvaihdon ja työllistymisen etenemistä. Ohjaavaa koulutusta puolestaan on tarkasteltu työttömyystaipaleen välietappina, johon saapuminen on tälle kohderyhmälle ollut merkki työttömyyden vakiintumisesta lähes kroonistuneelle tasolle.

On melko tavanomaista, että ohjaavaan koulutukseen on osallistuttu vasta pakon sanelemana eli siinä vaiheessa, kun työhallinto on tehnyt virallisen osoituksen, jonka noudattamatta jättäminen ilman työvoimapolitiittisesti pätevää perustelua on aiheuttanut karenssin (Pättikangas 1999, 49, 53-54). Huolimatta ohjaavan koulutuksen positiivisista tarkoituspäristä, siihen osallistuminen on saatettu kokea erittäin negatiivisesti leimaavana toimenpiteenä ja eräänlaisena ”työttömyyden lopullisena päätepisteenä”, jonka myötä toivo paluusta normaaliin työelämään on lopullisesti mennyttä. Tätä leimaa ovat osaltaan olleet ylläpitämässä työhallinnon osoitukset, jotka ovat kohdistuneet kyseisen koulutuksen osalta juuri vaikeasti työllistyviin pitkäaikaistyöttömiin.

Tyypillisiä ohjaavaan koulutukseen osallistujia ovat olleet kohderyhmän kaltaiset pitkään työllistymisvaikeuksien kanssa kamppailleet työttömät (Mäki-Kulmala 2000,2), joiden kohdalla työttömyys on satunnaisia katkoksia lukuun ottamatta jatkunut useita vuosia ja paluu työelämään on saattanut olla ongelmallista monestakin syystä. Tutkimuksessa seurattujen työttömien ammatinvaihtajien työllistymisongelmien pitkittyminen perustuu siihen, että heidän pääsyttyä työmarkkinoille on niin sanotusti ”evätty” epäkelpojen työmarkkinakelpoisuutta osoittavien kvalifikaatioiden vuoksi. Aikaisempaan työhönsä he eivät voi palata etupäässä terveyssyiden vuoksi. Niin ikään sijoittuminen uusille urille on vaikeaa, koska heidän kelpoisuutensa eivät vastaa työelämän vaatimuksia. Parantaakseen työllistymismahdollisuuksiaan he eivät kuitenkaan ole joko rohjenneet, halunneet tai kyenneet hakeutua koulutukseen. Jotkut heistä ovat osallistuneet työvoimatoimiston tarjoamiin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin kuten tukityöhön, työkokeiluun ja/tai työkyvynarviointiin, mutta kyseiset toimenpiteet eivät ole edistäneet heidän työllistymistään avoimille työmarkkinoille. Työttömyyden yhä jatkuessa jäljelle on jäänyt ”viimeisenä oljenkortena” – työhallinnon tekemä osoitus ohjaavaan koulutukseen.

Nähtäväksi jäänee, voidaanko heidän työttömyyttään ehkäistä kurssiosoituksen voimin. Tähän ovat vaikuttamassa luonnollisesti monet seikat, joihin tutkimuksessa haetaan vastauksia. Miten heidän työuransa on edennyt ennen työttömyyden alkamista ja millainen työttömyys varjostaa heidän työhistoriaansa? Ovatko he luottavaisia tulevaisuuden suhteen vai onko pitkä työttömyys vienyt uskon paremmasta

huomisesta? Entä onko ohjaava koulutus nimensä mukaisesti kyennyt ohjaamaan heitä eteenpäin?

Pitkään työttömänä olleiden, erityistä ohjausta ja tukea tarvitsevien työllistymisen tukeminen edellyttää heidän työmarkkinapolkujensa pidemmän aikavälin tarkastelua ja elämäntilanteensa ymmärtämistä. Siten on varsin ymmärrettävää, miksi lyhyen aikavälin selvitykset työllistämistoimenpiteiden tai interventioiden jälkeen tapahtuvasta työelämään ja/tai koulutukseen sijoittumisesta eivät anna riittävän kattavaa tietoa ohjausprosessin tueksi. Muun muassa Pietiläinen (2005, 131) on väitöskirjassaan ”Työttömyydestä selviytyminen” korostanut, miten keskeistä on, että selvitetään työttömien ryhmien rakennetta ja työttömien ihmisten kokemuksia tilanteestaan. Näillä perusteilla on päädytty tekemään pitkittäistutkimus, jossa pyrkimyksenä on selvittää ja ymmärtää ohjaavaan koulutukseen osoitetuiksi tulleiden taustoja ja tulevaisuutta eli heidän tilannettaan ennen ja jälkeen intervention².

Tutkimuksen tarkoituksena on seurata pitkäaikaistyöttömien ihmisten kamppailua työpaikan ja uuden ammatin hankkimiseksi. Tämän tutkimuksen empiirisen osion tarkastelukenttänä olevan teoreettisen tulkintakehyksen pääsisältö rakentuu työttömyyttä, syrjäytymistä ja ohjaavaa koulutusta käsittelevästä teoriasta, käsitteiden määrittelystä sekä aikaisemmista tutkimuksista.

Tutkimuksen aihepiirinä olevaa pitkäaikaistyöttömän ammatinvaihtajan työmarkkinoilta syrjäytymisen vaiheita sekä ohjaavaa koulutusta ohjausavun tarjoajana tarkastellaan tutkimuksen teoreettisessa osuudessa seuraavasti. Ensimmäisessä luvussa esitetään tutkimuksen lähtökohdat ja tutkimuskysymykset. Toisessa luvussa tarkastellaan vaativien uramuutosten – työttömyyden ja ammatinvaihdon kohtaamista. Kolmannessa luvussa tarkastellaan työmarkkinoiden muutosten ja erityisesti työmarkkinakelpoisuusehtojen muuttumisen myötä kasvanutta epävarmuuden ilmapiiriä työelämässä sekä työmarkkinoilta syrjäytymisuhkaa. Lisäksi tarkastellaan työn merkitystä yksilötason hyvinvoinnin ja luottamuksen kannalta sekä työttömyyden subjektiivista kokemista. Luvussa neljä tarkastellaan työvoimapolitiittista ohjaavaa koulutusta aikuiskoulutuksena sekä työllistymistä edistävänä ja syrjäytymistä ehkäisevänä työvoimapolitiittisena toimenpiteenä. Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen yhteenvedo ja pohdinta esitetään myös luvussa neljä. Tutkimuksen lähestymistapaa, metodivalintoja sekä kerättyjä tutkimusaineistoja tarkastellaan luvussa viisi, jossa tarkastellaan myös tutkimuksen kohderyhmää. Empiiriset tutkimustulokset esitetään luvuissa

² Iris Mikkonen (1997) on tehnyt seurantatutkimuksen työvoimakoulutukseen osallistuneista. Tutkimuksessa hän on tarkastellut osallistuneiden henkilöiden työmarkkinapolkua ennen ja jälkeen työvoimakoulutukseen osallistumisen. Työmarkkinapolkua on löytynyt seitsemän eri tyyppiä: vakaa työura, vakaa työura yhdistyneenä työttömyysjaksoon, epävakaa työura, opiskelu-ura, pitkäaikaisyöttömyys, toistuvaistyöttömyys ja muu toiminta. Tutkimuksessa on pyritty selvittämään työvoimakoulutuksen yksilötason vaikuttavuutta. Osallistujat ovat kokeneet kaikkein vähiten yksilötasolla vaikuttaneeksi työvoimakoulutukseksi ohjaavan koulutuksen.

kuusi ja seitsemän. Lopuksi luvussa kahdeksan pohditaan tutkimuksen päätuloksia, tutkimuseettisiä kysymyksiä sekä esiin nousseita jatkotutkimusaiheita.

1.2. Tutkimuskohteen ja tutkimusongelmien määrittely

Elinikäisen oppimisen tematiikkaan liittyvässä elinikäisessä ohjauksessa on asetettu tavoitteeksi elämänkaareen liittyvissä eri vaiheissa tapahtuvaan oppimiseen nivoutuva ohjaus. Samanaikaisesti kun tämän ajattelumallin mukainen linjaus on jämäköittänyt ohjausstrategiaa ja -verkostoja ympäri Suomea ja nostanut ohjauksen oppimisen rinnalle yksilön kehittymistä tukevaksi metodiksi, on varjopuolena nousut esiin ohjaustyössä jo aiemmin havaittujen epäkohtien soluttautuminen myös uuteen laajennettuun käsitykseen ohjauksesta. Elinikäisen ohjauksen strategia -seminaarissa työmarkkinaneuvos Teija Felt (2013) työ- ja elinkeinoministeriöstä, on linjannut elinikäisen ohjauksen sisältämiä ongelmakohtia, jotka toteutuessaan murentavat pohjan ohjaustyössä tärkeiksi koetuilta lähtökohdilta ja tavoitteilta.

Tähän yhteyteen on poimittu ainoastaan ne mainitut epäkohdat, jotka ovat tämän tutkimuksen keskipisteessä olevien pitkäaikaistyöttömien ammatinvaihtajien ohjausprosessia todennäköisesti suurimmin jarruttavia tekijöitä. Tällaisiksi elinikäisen ohjauksen pulmakohdiksi on määritelty haasteet, jotka kohdistuvat yksilöllisten ohjaustarpeiden huomioon ottamiseen ja ohjauksen jatkuvuuteen (Elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmä 2011, 40-41; Felt 2013). Yksilöllisyyden sivuuttaminen tai ohjauksen saatavuuden heikentyminen saattaa vaarantaa ohjaustyön pääasiallisen tavoitteen toteutumista. Tästä nimenomaisesta ongelmavyyhdistä on kysymys myös käsillä olevassa tutkimuksessa, jossa tarkastellaan kohderyhmässä vuosien mittaan jatkuneita työllistymisvaikeuksia ja heidän koulutusosoitustaan ohjaavaan koulutukseen. Koulutusosoitusta tehtäessä ohjaustarpeen arvioiminen on rajoittunut pääosin kriteereihin, jotka määrittelevät ohjaavan koulutuksen opiskelijavalintoja lähinnä työmarkkinoiden näkökulmasta (luku 4.2). Sen sijaan kohderyhmänä olevien ihmisten omaa näkemystä siitä, onko heillä tarvetta osallistua ohjaavaan koulutukseen, ei ole riittävästi huomioitu silloin, kun koulutusosoitus on tehty.

Paradoksaalista on, että elinikäisen oppimisen ja ohjauksen voidaan toisaalta ennakoita vahvistavan erityisesti koulutusorientoituneen väestön hakeutumista koulutukseen kaikissa elämänkaarensa vaiheissa joko ammatilliselta tai henkilökohtaiselta motivaatioperustalta. Toisaalta Knud Illeris (2007, 246-247) on esittänyt mahdollisuuden, jonka mukaan elinikäisen oppimisen ajattelumalli voi positiivisista tarkoituseristään huolimatta jopa heikentää matalan koulutustason ja/tai työttömänä olevan väestöosan kouluttautumista. Paitsi koulutukseen, myös ohjaukseen hakeutuminen saattaa jäädä koulutuksellisesti ja työvoimapolitiittisesti riskialttiimmilla ryhmillä niu-

kaksi, jos elinikäisessä ohjaustoiminnassa ei kyetä huomioimaan riittävällä tavalla yksilöllisiä ohjaustarpeita. Tällaiseksi yksilöllisiä lähtökohtia huomioon ottavaksi tekijäksi voidaan nimetä myös ohjauksen yksilöllisesti arvioitu kesto, sillä pitkään kertyneellä ohjaustarpeella on taipumus moninkertaistaa ohjausprosessiin tarvittava aika.

Tutkimuksen kohteena ovat työelämästä syrjäytyminen, ohjaavaan koulutukseen asennoituminen ja edellä mainittuihin liittyen ohjaavaa koulutusta edeltäneet ja seuranneet tapahtumat.

Empiirisen osion muodostavat työttömien ihmisten työllisyshistoriasta kertovat asiakirjat sekä kohderyhmästä harkittua otantaa käyttäen valittujen henkilöiden haastatteluaineistot, joista on rakennettu tapauskertomuksia (luku 7). Tutkimuksen kohderyhmän muodostavien ihmisten ohjaustuen tarve avautuu eteemme pitkään jatkuneena työttömyytenä ja epäonnistuneena ammatinvaihtona. Tämä kaikki on sysännyt heitä kohti syrjäytymiskehitystä – ulospääsemättömään negatiiviseen kehtään, josta paluu työelämäään vaikuttaa lähestulkoon illuusiolta.

Tutkimus tarkastelee kolmen tutkimuskysymyksen avulla ammatinvaihtoa suunnittelevien, työttömäksi jääneiden henkilöiden ajautumista lopullista työmarkkinoilta syrjäytymistä enteilevään asemaan.

1. Miten työelämästä syrjäytymisprosessi on edennyt ohjaavaan koulutukseen osallistuvilla?
2. Millainen mielikuva ohjaavasta koulutuksesta on koulutusosoituksen saaneilla?
3. Mitä ammatinvaihdossa ja työllistymisessä tapahtuu ohjaavaan koulutukseen osallistumisen jälkeen?

Tutkimusongelmat on asetettu tähän järjestykseen, koska ne kuvaavat tutkimuskohteena olevan ilmiön luonnetta. Syrjäytyminen työelämästä edeltää osoitusta ohjaavan koulutuksen kaltaiseen interventioon/toimenpiteeseen. Osoituksen vastaanottaminen puolestaan saa punnitsemaan, millainen on oma asennoituminen kyseistä interventiota kohtaan. Lopuksi tullaan siihen tilanteeseen, jossa intervention päättymistä seuraa tilanteen uudelleen tarkasteleminen. Ensimmäiseen ja kolmanteen tutkimuskysymykseen on pyritty saamaan vastauksia kartoittamalla kohderyhmän taustaa tarkastelemalla kunkin henkilökohtaisen syrjäytymisprosessin vaiheita ennen ohjaavaan koulutukseen kohdistettua osoitusta ja tiivistämällä kohtaloita kyseisen intervention päätyttyä. Syrjäytymisprosessia tarkastellaan siitä näkökulmasta, mitä on työelämästä syrjään jääminen. Muunlaista syrjäytymismekanismeja ei tässä tutkimuksessa tarkastella kuin kenties työttömyyteen liittyvänä tekijänä. Syrjäytymistä edistävinä tekijöinä tarkastellaan työmarkkinakelpoisuuden ja tulevaisuususkon heikentymistä. Toisessa tutkimuskysymyksessä on keskiössä

lähes pysyväistyöttömyyteen pudonneiden korostunut tarve saada ohjausta, joka ottaisi huomioon heidän yksilöllisen tilanteensa ja olisi jatkuvuudeltaan riittävää. Kysymyksessä tarkastellaan ohjausavun tarpeen ja ohjaavaa koulutusta kohtaan tunnetun ilmeisen luottamuspulan aiheuttamaa ristiriitaa. Luottamuksen katoamisen versus säilymisen merkitystä käsitellään niin ikään työttömyyden aiheuttamana olotilana ja ihmisten tekemisten ja kokemisten merkityksellisyyden antajana.

2. AMMATINVAIHTO JA TYÖTTÖMYYS KRIISI- JA MUUTOSTILANTEENA

Tässä tutkimuksessa ammatinvaihtoa ja työttömyyttä tarkastellaan kriisi- ja muutostilanteena. Lähtökohtaisena oletuksena on, että ammatinvaihdon avulla tutkimuksen kohderyhmän on mahdollista parantaa työllistymismahdollisuuksiaan. Tästä näkökulmasta ammatinvaihtamista tarkastellaan keinona, jolla voidaan mukautua uudensuhteisiin olosuhteisiin ja vaatimuksiin. Lisääntyneen pitkäaikaistyöttömyyden ja työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmien vuoksi ammatinvaihdosta on tulossa yhä useamman työttömäksi jääneen keskeinen keino päästä takaisin työmarkkinoille. Borgenin (1998, 42-44) mukaan ammatinvaihtaminen olosuhteiden muuttumisen vuoksi saattaa joskus olla jopa ehtona työelämässä pysymiselle (ks. Suomen kunta-liiton työpoliittinen ohjelma 2014, 1-4). Käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmään kuuluvilla ammatinvaihtamisen voidaan todeta olevan työllistymisen kannalta välttämätöntä, koska he ovat ammatinvaihtajina terveydellisten rajoitteiden ja rakenteellisen työttömyyden vuoksi.

Nykyisen työelämän nopea kehitys edellyttää työmarkkinoilla toimivilta osallistumista elinikäiseen kehittymisprosessiin (career development). Tämä tarkoittaa ammatillisen tietotaidon pitämistä ajan tasalla, uusien vaatimusten mukaisen osaamisen omaksumista sekä valmiutta sopeutua myös ennakoimattomiin muutoksiin. Ehkä parhaiten tämän tutkimuksen kohderyhmän ongelmia työttömyyden ja ammatinvaihdon muodostaman muutos- ja kriisitilanteen kohtaamisessa kuvastavat pohdinnat, joissa tarkastellaan yksittäisen ihmisen sopeutumista uudensuhteisen urakäsityksen ja työmarkkinoiden asettamien uudensuhteisten osaamista koskevien vaatimusten muodostamaan tilanteeseen. Ammatinvalintaa ja urasuunnittelua koskevat ajattelu- ja toimintamallit ovat kokeneet suuria muutoksia, jotka johtuvat muuttuneesta työelämästä (Onnismaa & Haapakorpi 2015). Liimataisen (2011) mukaan perinteisesti uralla³ on tarkoitettu työuralla ylempään asemaan etenemistä. Nykyään yksilön urapolku kattaa kaikki työuraan liittyvät valinnat ja siirtymät eri työnantajien palveluksessa ja eri työtehtävissä, myös mahdolliset ammatinvaihdot. Uudensuhteinen ura- ja työkäsitys pitää sisällään käsityksen yksilöstä aktiivisena ja vastuullisena

³ Liimatainen (2011) on tarkastellut eri urakäsitteitä: proteuksen ura, rajaton ura, älykäs ura, post-korporatiivinen ura, kaleidoskooppiura ja portfolio-ura. Proteuksen urassa keskeistä on kokonaisvaltainen kehittyminen, ei pelkästään ammatilliseen osaamiseen liittyvä tietotaito. Rajaton ura korostaa eroavaisuutta perinteisistä organisaatioihin liittyvistä uramalleista. Älykäs ura jäsentää osaamisalueet yksilön tietotaitoon, ihmissuhdetaitoihin ja motivaatioon. Post-korporatiivinen ura korostaa yrittäjyyttä ja kaleidoskooppiura puolestaan elämäntilanteen mukaan vaihtelevia näkökulmia. Nimensä mukaisesti portfolio-ura ilmentää ammatillista erikoistumista ja osaamista. Yhteistä edellä mainituille urakäsitteille ovat uraan liittyvä uudistuminen, ammatillinen ja yksilöllinen kehittyminen sekä yksilön vastuullisuus uran suhteen.

toimijana, joka sietää jatkuvaa epävarmuutta ja pystyy mukautumaan kehityksen asettamiin vaatimuksiin.

Koivunen, Lämsä ja Heikkinen (2012, 6-7, 12-14, 17, 24) ovat tarkastelleet urasiirtymä-käsitettä (career transition)⁴ työurissa tapahtuneista muutoksista käsin. Työurissa tapahtuneet muutokset ovat lisänneet vaatimuksia yksilön ammatillisiin suunnitelmiin. Työurista on tullut katkonaisempia kuin ennen, mikä tulee esiin työtehtävästä toiseen tapahtuvien siirtymisten lisääntymisenä ja työuraa katkaisevien työttömyysjaksojen selkeänä yleistymisenä. Tämän vuoksi työuralla tapahtuviin siirtymiin tulee suhtautua normaaleina työelämään kuuluvina vaiheina eikä poikkeamina. Merkittävää on myös, että työnantajatahon sitoutuneisuus yksilön työhön nähden on selkeästi vähentynyt, jonka seurauksena yksittäiseltä ihmiseltä vaaditaan yhä enemmän vastuullisuutta ja muutosvalmiutta päätöksissä, jotka koskevat työuran aikana tehtyjä urasiirtymiä.

Työmarkkinoiden nykytilanteessa edellytetään yksilöltä kykyä toteuttaa ammatillisia suunnitelmia, jotka huomioivat muutostilanteita. Peavyn (2006) ja Kososen (2000) mukaan postmoderni urakäsitys on vaikuttanut merkittävästi siihen, millaisiksi nyky-yhteiskunnan elämäntaidolliset haasteet ja niihin suunnattu ohjaus ovat muodostuneet. Yksilön on kyettävä arvioimaan mahdollisuuksiaan ja sen perusteella tehtävä päätöksiä ja valintoja, jotka mahdollistavat hänen selviytymisensä työuralla ja yhteiskunnassa. Peavy (2000, 14-17) on todennut yhteiskunnan epävarmuuden ja riskitekijöiden korostavan yksilön valmiutta sopeutua muutokseen siten, että hän voi toteuttaa ammatillisia suunnitelmiaan työuransa eri vaiheissa siirtymällä siirtymävaiheesta toiseen sekä tarpeen tullen kouluttautumalla uudelle uralle. Tiivistetysti voidaan todeta, että ammatinvalinta on muuttunut nuoruusvuosina tehdystä kertapäätöksestä elämän siirtymävaiheisiin liittyväksi jatkuvaksi prosessiksi (mm. Onnismaa 2003, 50-51). Ammatinvalinnasta on tullut urasuunnittelua, johon sisältyvät yksilön soveltuvuuden ja motivaation pohtimisen lisäksi hänen kokonaiselämäntilanteensa kartoittaminen. Tämän lisäksi urasuunnittelussa huomioidaan työmarkkinoiden kvalifikaatiovaatimukset, koulutusvaihtoehdot, työllisyysnäkömät ja työnsaantiehtot.

Ammatinvaihdon ja työttömyyden onnistunut läpikäyminen edellyttää muutosprosessia, jonka aikana tilannetta kartoitetaan ja löydetään tarvittavat selviytymiskeinot, joiden avulla pystytään hallitsemaan muuttunutta tilannetta. Väitöskirjassaan työttömyyttä muutos- ja kriisitilanteena tutkineen Mannisen (1993b, 99-102) mukaan muutosprosessin alkuvaiheessa havaitaan ja tiedostetaan aikaisemmissa

⁴ Uramuutos-käsite (career change) tarkoittaa ammatinvaihtoa (occupational change) tai uralla tapahtuvaa siirtymää yleensä. Käsilä olevassa tutkimuksessa ei käytetä käsitettä urasiirtymä vaan Suomessa varsinkin yleisesti käytettävää ammatinvaihto käsitettä.

ajattelu- ja toimintatavoissa tai olosuhteissa olevia muutostarpeita. Tämän jälkeen muutosprosessi etenee tarkastelemalla reflektiivisesti kokonaiselämäntilannetta, vertaamalla sitä aikaisempiin olosuhteisiin ja uudelleenmäärittelemällä tilannetta. Prosessin tavoitteena on selvittää muutostilanteeseen johtaneita syitä ja löytää ratkaisutapoja, joiden avulla voidaan aikaansaada haluttu muutos. (ks. Kortteinen & Tuomikoski 1998, 61-62.) Epäilemättä työttömyystilanteen systemaattisella kartoittamisella ja uusien työllistymisvaihtoehtojen pohtimisella on työttömyyden pitkitymistä ehkäiseviä vaikutuksia kuten Manninen (1993b, 100) on tutkimuksessaan todennut. Käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmän näkökulmasta tarkasteltuna muutosprosessi vaatii kuitenkin tuekseen ohjausta. Pitkäaikaistyöttömien ohjaavana opettajana toiminut tutkija on todennut, että Mannisen esittämä systemaattinen muutosprosessi ei yleensä ottaen ole luonnistunut ohjaavaan koulutukseen osallistujilta. On varsin yleistä, että suunnitelmien selkiintymättömyys on ollut perusteena ohjaavaan koulutukseen tehdyille osoitukselle (luku 6).

Useimmiten työttömyys kriisitilanteena tarkoittaa hyvin raskaan tilanteen läpikäymistä. Työttömyyden aikana käytyä prosessia on verrattu surutyöhön, jossa käydään läpi menetyksen ja luopumisen tunteita (Ahlqvist 1996, 147). Työttömäksi joutunut ihminen voi olla kykenemätön käsittelemään tilannettaan ilman tukea. Muutostilanteen kokeminen on kuitenkin yksilöllistä, koska muutokselle annettava merkitys perustuu henkilökohtaiseen kokemusmaailmaan ja elämäntilanteeseen. Pohdittaessa tämän tutkimuksen kohderyhmän muutostilannetta, tulee tarkasteluun sisällyttää myös näkemys muutoksesta ”pakon sanelemana” vaihtoehtona. Muutosprosessi saattaa herättää turvattomuutta silloin, jos tilanne koetaan omaa elämänhallintaa uhkaavaksi (Onnismaa 2001, Vähätalo 1998, 53-62). Heiskanen (1996, 58-59) mukaan turvattomuuden tunteita koetaan eniten silloin, kun pelätään jonkin itselle arvokkaan asian menettämistä. Heiskanen on tarkastellut kriisi- ja muutostilanteiden kokemista yksilön näkökulmasta. Koska muutosprosessi edellyttää omaksutun arvomaailman kyseenalaistamista ja uusiin arvoihin tutustumista, sekä negatiivisesti että positiivisesti koetut muutokset saattavat aiheuttaa hämmennystä.

Manninen (1993a, 6-7, 20-21; ks. myös Manninen 1993b, 98-102) on korostanut subjektiivisen kokemuksen merkitystä muutostilanteessa. Hän on tutkinut akateemisten työttömien työttömyyskokemuksia. Työttömyyttä on tarkasteltu muutos- ja kriisitilanteena sekä myös tietoisena valintana. Lähtökohtaisena ajatuksena on ollut, että työttömyyteen liittyviä kokemuksia ei voida ennakoida, eikä näin ollen automaattisesti voida olettaa työttömyydellä olevan elämäntilannetta heikentäviä vaikutuksia. Huolimatta siitä, että työttömyyden negatiivisista vaikutuksista on paljon näyttöä, työttömyyden yksilöllistä kokemista tutkittaessa tulee ottaa huomioon, että työttömyys voi joillekin olla positiivinen kokemus. Tämän tutkimuksen kohderyhmälle työttömyys on sitä vastoin olosuhteista johtuva pakkotilanne. Vaikka he ovat

motivoituneita vaihtamaan ammattia, he ovat joutuneet tekemään myös ammatin-
vaihtopäätöksensä olosuhteiden pakosta. Heille negatiiviset työttömyyskokemukset
ovat konkretisoituneet ammatinvaihdon pitkittymisenä ja sitä myötä työttömyyden
jatkumisena.

3. TYÖMARKKINOILTA SYRJÄYTYMINEN JA TULEVAISUUSUSKO

3.1. Työelämän muutosten aiheuttamat uhat ja vaatimukset

Todellisesta uhasta syrjäytyä työmarkkinoilta on kysymys silloin, kun epävarma työllisyystilanne ja työttömyys ovat muodostumassa pysyväksi elämäntilanteeksi (mm. Vähätalo 1998, 54-55, 61). Tässä tutkimuksessa syrjäytymiskäsitettä käytettäessä viitataan nimenomaan työelämästä syrjäytymiseen. Pitkään jatkunut työttömyys on syynä siihen, että tutkimuksen kohderyhmä on jäänyt syrjään työmarkkinoilta. Kohderyhmän työttömyyteen ovat vaikuttaneet suurella osalla terveydelliset rajoitteet ja yleinen työllisyystilanteen heikentyminen, mutta myös työelämän kasvaneet vaatimukset ovat olleet syrjäyttämässä heidät. Tämän tutkimuksen kohderyhmän mukaan työelämä asettaa jopa liiallisia koulutusvaatimuksia. Entisajan työkultuurissa arvostettiin ammatti-ihmistä, jolla oli ammattitaitoa ja osaamista ja joka oli sanansa pitävä, luotettava työntekijä. Nykyajan työelämässä ei riittävästi osata arvostaa käytännön työelämässä, vuosien työkokemuksen kautta saavutettua ammattitaitoa. Voidaankin painavalla syyllä kysyä, vaaditaanko nykyisin työelämässä enemmän ”paperilla näkyvää osaamista” eli tutkintotodistuksia kuin varsinaista työssä näkyvää ammattiosaamista?

Tutkimuksen kohderyhmän pitkäaikaistyöttömyyden tarkastelu sijoittuu usean vuosikymmenen ajanjaksoihin. Kohderyhmän ongelmallisen työllisyystilanteen tarkastelu nykyisten työmarkkinoiden vaatimusten mukaisesti tuo korostuneesti esille sen, että työttömyyteen ja työelämästä syrjäytymiseen liittyvät tekijät ovat suhteellisen riippumattomia ajasta (Kauppi 2004; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999).

3.1.1. Työelämän epävarmuustekijät

Tyypillistä nykyajan työelämälle on epävarmuus. Luvussa kaksi tarkasteltiin muutuneita ura- ja työkäsityksiä, joiden taustalla on työmarkkinoiden riskiytyminen. Yksilötasolla epävarmuus näyttäytyy epäluottamuksena joka kohdistuu työllisyystilanteeseen. Enää ei voida luottaa siihen, että työmarkkinoille sijoittuminen olisi pysyväisluonteista tai työura luonteeltaan jatkuvaa. Monenlaiset uhat ja riskitekijät voivat odottamatta romahduttaa ammatilliset urasuunnitelmat tai viedä pohjan pois henkilökohtaiselta taloudelta. Taloustutkimuksen vuonna 2010 teettämään kyselytutkimukseen⁵ osallistuneista tuhannesta ihmisestä joka kolmas koki työttömyyden

⁵ Kyselytutkimukseen vastattiin avoimesti ilman valmiita vastausvaihtoehtoja (Suomi 1.5.2010).

olevan suurin yhteiskunnallinen uhka nykyajan ihmiselle (TEM 27.4.2010). Tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan erityisesti työttömyyttä kohderyhmänä olevien pitkäaikaistyöttömien kontekstiin liittyvänä epävarmuustekijänä. Käsillä olevassa luvussa tarkastellaan myös työelämän uudistuksia, jotka eivät suoranaisesti aiheuta työttömyyttä, mutta voivat välillisesti olla vaikuttamassa työelämästä syrjäytymiseen.

Pessalan & Syrjäsen (2010, 66-67) mukaan työttömyys voidaan nähdä ihmisten henkilökohtaisena tragediana, yhteiskunnallisena riskitekijänä sekä laajana globaalina uhkana (ks. myös Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 4-8). Työttömyyden laajeneminen on muodostumassa jo pysyväksi ilmiöksi muodostaen laajan, koko yhteiskuntaa koskevan ongelman, kuten Mela (2010, 61-62) on todennut. Tässä tutkimuksessa käsiteltävä pitkäaikaistyöttömyys tulee useiden tutkimusten mukaan jäämään pysyväksi ilmiöksi (Ahlqvist 1996, 129-136; Beck 2000, 42-44; Beck 1992, 140-149; Gill 1985, 168-169; Vähätalo 1998, 60-61). Tilanteen vakavuutta vahvistavat arviot, joiden mukaan tulevaisuudessa ei tulla enää saavuttamaan täystyöllisyyttä. Tämä tulee johtamaan siihen, että yhä harvempi voi osallistua koko-aikatyöhön. Työn säännöllisyys ja pysyvyys tulevat väistymään. Tämä on jo nähtävissä työsuhteiden epävarmuutena ja työaikojen epäsäännöllisyytenä. (Gill 1985, 168-169; ks. myös Beck 1992, 140-149; Beck 2000, 42-44; Kasvio 1997, 104, 260; Pessala & Syrjäsen 2010.)

Työelämän epävarmuutta ovat osaltaan lisänneet vanhojen ammattien katoaminen ja uusien ammattien muodostuminen (Kasvio & Huuhtanen 2007, 8-9; Pyöriä 2005, 166-167). Tieteen ja teknologian kehityksen myötä (Gill 1985, 2, 166) erityisesti palveluvaltaisten alojen ja tietotyön määrä on lisääntynyt ja teollinen työ on vähentynyt (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008, 110-111, 120-126; Kasvio & Huuhtanen 2007, 8-9; Pyöriä 2005, 159; Rinne 2003a, 19-20). Tämän tutkimuksen kohderyhmänä oleville ammattitaitovaatimusten muuttuminen ja lisääntyminen ovat olleet työllistymisen kannalta kohtalokasta.

Laaja-alaiset uudistukset, kuten globalisoituminen, kansainvälistyminen (Ahmadi 2005, 99-100), tieto- ja viestintätekniikan kehitys, automaation eteneminen ja yleistyminen (Kasvio & Huuhtanen 2007, 7-15; Pessala & Syrjäsen 2010; Rinne 2003a, 23) ovat jo aiheuttaneet yhteiskunnan eri toimintarakennelmissa merkittäviä muutoksia, joiden vaikutukset heijastuvat yksilötason valintoihin ja toimintaan kokonaisvaltaisesti. Kuten tämän tutkimuksen kohderyhmän pitkään jatkunut työttömyys osoittaa, kaikki eivät kykene täyttämään lisääntyneitä vaatimuksia tai jaksaa sinitellä kilpailuhenkisessä työelämässä. Kaikkia työelämään pyrkijöitä ei myöskään kelpuuteta uusien työmarkkinakelpoisuusehtojen perusteella ”ansaitsemaan” omaa paikkaansa työelämässä. Perustellusti voidaan todeta, että lisääntyneet vaa-

timukset vähentävät työllistymismahdollisuutta ja siten lisäävät syrjäytymisriskiä kohderyhmän kaltaisen väestön kohdalla.

Kiteytetysti nykyistä työelämää voidaan luonnehtia alati muuttuvaksi tilaksi, jonka kehittymistä tukevat työelämässä toimivien tehokas ja muuntautumiskykyinen toimijuus. Riskialtis työkuulttuuri vaatii sopeutumista nopeiden uudistusten, lisääntyneiden vaatimusten ja kasvaneen epävarmuuden ilmapiiriin. Tämä edellyttää uusien tilanteiden hallitsemista ja nopeaa muutokseen reagoimista. Tämän tutkimuksen kohderyhmälle perinteiseen työkuulttuuriin kuuluvat työnhakuehdot ja työnteon vaatimukset edustavat työelämää, jossa he ovat tottuneet toimimaan. Uudessa työkuulttuurissa he ovat vaarassa joutua ulkopuolisiksi, koska heillä ei ole valmiuksia toimia uudenlaisten vaatimusten mukaan. Heille työelämän muuttuminen on aiheuttanut suurta epävarmuutta uusien työnhakuehtojen ja kvaifikaatiovaatimusten muodossa.

Työkuulttuurin muuttuminen näkyy myös työtä koskevien odotusten muuttumisena. Työltä odotetaan nykyään vapaudentunteeseen ja itseilmaisuuun liittyviä asioita. Siltala (2004, 173) on todennut nuorten asettavan erilaisia odotuksia ja tavoitteita työelämälle kuin vanhempi ikäpolvi on aikanaan asettanut. Kun ennen tavoiteltiin ja arvostettiin vakituista työpaikkaa, johon sitoutua ja juurtua, arvostetaan nykyään vapaudentunnetta, jonka ilmentymänä voidaan nähdä myös mahdollisuus kehittää osaamista. Joustavuuden ja epävarmuuden yhteenliittymän vaikutukset ovat nähtävissä, kun tarkastellaan nykyajan työelämään olennaisesti liittyvää kehittämisorientoitunutta ilmapiiriä, joka tuo voimakkaasti esiin yksilön vastuullisuuden kasvun. Jatkuva ammatillinen kehittyminen on paitsi mahdollisuus, myös vaatimus ja haaste, joka on mahdollista vain niille, joille työmarkkinat antavat säännöllisesti uusiutuvia työtilaisuuksia, sillä työmarkkinoiden kelpoisuusehtoja täyttämättömät putoavat työttömyyden pitkittyessä oman osaamistaitonsa alapuolelle.

Filanderin ja Jokisen (2008, 196-197) mukaan muutosten yhteiskunta sekä oikeuttaa että myös velvoittaa työelämässä toimijat pysyttelemään kehityksen mukana. Tämä ilmenee siten, että yksilöiltä edellytetään kykyä aikaansaada ja arvioida kehitystä. Tästä johtuen itsevastuullisuus sisältää samanaikaisesti yksilöllisyyttä tukevaa joustavuutta, mutta myös epävarmuutta ja riskitekijöitä. Yksilön vastuullisuuden vaatimusta on tarkastellut tutkimuksessaan myös Onnismaa (2010, 77-78). Hän on tuonut esiin kriittisen näkökulman, joka koskee yksilöön kohdistuvia kohtuuttomia vaatimuksia, joiden mukaan yksilön vastuullisuus nähdään työelämän kasvaaviin osaamisvaatimuksiin vastaamisena, elinikäisenä kouluttautumisena ja eettisiin periaatteisiin sitoutumisena. Työelämän eettisenä taakkana on esitetty vastuullisen kansalaisen vaatimus, jonka täyttääkseen yksilön tulee noudattaa edellä mainittuja vaatimuksia.

Aho ja Arnkil (2008, 85-86) ovat todenneet epävarmuuden olevan hinta, joka työelämän joustavuudesta joudutaan maksamaan. He ovat käsitelleet artikkelissaan ”Joustavan huomisen varjossa?” subjektiivisesti koettua ja objektiivista epävarmuutta sekä kvalitatiivista ja kvantitatiivista epävarmuutta. Työolosuhteiden luoma tilanne koetaan omasta näkökulmasta käsin. Epävarmuutta voidaan kokea niin säännöllisessä kokoaikatyössä kuin määräaikaisissa tai tilapäisissä työsuhteissakin. Kvalitatiivista epävarmuutta voidaan kokea työelämän laatuun vaikuttavista seikoista. Kun taas kvantitatiivinen epävarmuus ja huoli koskee työn itsensä menettämistä. Varmuutta ei nykyajan työelämässä voida enää määritellä, vaan kaikkeen työelämään liittyvään voidaan suhtautua epävarmuuden ja uhkakuvien näkökulmasta. On huomattava, että epävarmuuden kokemukset ulottuvat myös tämän tutkimuksen kohderyhmän kaltaisiin ihmisiin, jotka elävät työelämän ulkopuolella.

Nykyisen työelämän epävarmuustekijöille yhteistä on ennakoimattomuus. Tästä johtuen riskitekijöiden vaikutuksiin ei voida varautua etukäteen, kuten aikaisempiin muutoksiin, jotka ovat Kasvion (2008, 149-154, 158-161) mukaan tapahtuneet pääosin odotetulla tavalla. Raunio (2001, 66-68) ja Sennett (2002) ovat puolestaan todenneet nykyisten riskien kontrolloitavuuden olevan ongelmallisia siitä syystä, että ne eivät rajoitu vain tietynä aikana tai tietyssä paikassa tapahtuviksi. Beck (2000, 19; 1992, 2,4, 19-23, 49-50, 54-56, 76, 154) on todennut, että etukäteisarvio riskiyhteiskunnan mukanaan tuomista uhkakuvista on jo toteutunut työmarkkinoilla. Luokkayhteiskunnan epätasa-arvosta on edetty kohti riskiyhteiskunnan turvattomuutta. Nykyistä riskien olotilaa voidaan kuvata refleksiivisenä modernisaationa. ”Epävarmuus” ja ”pelko” toimivat nyky-yhteiskunnassa liikkeellepanevana voimana vastaavalla tavalla kuin luokkayhteiskunnassa yhteisöä koossapitävänä voimana ollut ”nälkä”. Erityisen ongelmalliseksi työelämän muutostahdin tekevät tapahtumat, jotka samanaikaisesti vievät kehitystä eteenpäin, mutta aiheuttavat myös vakavia yhteiskunnallisia ongelmia (Pessala & Syrjänen 2010; Sennett 2002). Käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmälle yhteiskunnan kehitys on muodostanut ”esteitä”, jotka vaikeuttavat etenemistä työuralla.

3.1.2. Uudet työmarkkinakelpoisuuden ehdot

Työmarkkinoiden kelpoisuusehdot määräytyvät pääasiallisesti sen mukaan, mitä yhteiskunnassa kullakin aikakaudella arvostetaan (Tammilehto 2003; Kouvonen 1999). Vastaavasti työmarkkinoilla käytävä kilpailu työpaikoista ja työuralla sijoittuminen perustuvat voimassa oleviin työmarkkinakelpoisuuksiin. Silvennoinen (2004, 9-10) on todennut, että yksittäisen ihmisen työelämäänsä sijoittuminen riippuu paljon siitä, miten hän kykenee vastaamaan työmarkkinoilla vallitseviin kvalifikaatiovaatimuksiin. Nykyinen työelämä on muuttunut globaaliksi tuoden mukanaan tehokkuusajattelun, joka korostaa tehokkaisuuden suorituksiin pyrkimystä,

työntekijöiden keskinäistä kilpailua sekä joustavuutta niin työaikojen kuin kvalifikaatioidenkin suhteen.

Työelämässä vallalla oleva kilpailuhenkisyys on Kasvion (2008, 151-155) mukaan laajentunut maailmanlaajuisesti työpaikkakilpailuksi, jonka seurauksena ovat muodostumassa tiettyä ihmistyyppiä suosivat työmarkkinat (Lindström 2004; Pessala & Syrjänen 2010; Siltala 2004, 155-158). Nopeasti muuttuvassa ja epävarmassa työelämässä kilpailukykyä lisääviä ominaisuuksia ovat erityisesti kyky luovia muutoksesta toiseen ja taito hallita riskitilanteita. Lisäksi korostetaan laaja-alaisen tiedon omaksumiskykyä ja ammatillista erikoistumista. Näiden lisäksi työnhakukilpailussa etuna pidetään nuoruutta ja terveyttä. (Aho & Kunttu 2001, 22-23; HE 164/2005 vp; Mustonen 1998; 47, 51, 59, Nummenmaa 1996, 11; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 15, 19-20.) Onnismaa (2010, 73-75) on tutkimuksessaan todennut nykyisen työnhakukilpailun asettavan jopa ristiriitaisia odotuksia. Työntekijältä voidaan odottaa nuoresta iästään huolimatta runsaasti ammattitaitoa ja työkokemusta (mm. Aho & Kunttu 2001, 28). Käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmä edustaa ihmistyyppiä, jonka työmarkkina-arvo on selvästi vähentynyt. Tämä johtuu siitä, että heidän työmarkkinakelpoisuutensa ei vastaa ominaisuuksia, joita nykyajan työelämässä arvostetaan. Tutkijan ohjaavaan koulutukseen liittyvän työkokemuksen mukaan ohjaavaan koulutukseen osallistuneet pitkäaikaistyöttömät ovat kokeneet tulleen syrjäytetyiksi työmarkkinoilta, koska kvalifikaatiovaatimukset ovat kohtuuttomia.

Sennett (2002, 92-93, 104-105) on todennut nyky-yhteiskunnassa pärjäämisen edellyttävän selkeää riskinottokykyä. Uuden työkuulttuurin mukaan liiallinen turvallisuuden tavoittelu koetaan helposti heikkoudeksi ja osoitukseksi kykenemättömyydestä pysytellä kehityksen mukana. Vanhaan työkuulttuuriin kuuluvat sitoutumisen mahdollisuus ja yhteisöllisyyden kokeminen ovat korvautuneet riskialttiuden ja epävarmuuden jatkuvalla läsnäololla. Filander (2000, 45-47) on tarkastellut nykyisen kuulttuurin asettamia vaatimuksia yksilön identiteetille epävarmuuden lisääntymisen näkökulmasta (ks. myös Ahmadi 2005, 103-104; Onnismaa 2010, 83). Nyky-yhteiskunta asettaa yksilölle uudenlaisia pärjäämisvaatimuksia. Selviytyäkseen kilpailua ja yksilöllisyyttä korostavassa kuulttuurissa, yksilön tulee omaksua muutokkykyisyyden identiteetti. Käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmälle sopeutuminen nopeisiin uudistuksiin on tuottanut suuria ongelmia juuri siksi, että heillä ei ole tarvittavaa muutokkykyisyyttä.

Nykyisessä työelämässä painotetaan kapasiteettia kehittää työssä vaadittavia henkilökohtaisia ominaisuuksia ja taitoja. Yleensä ottaen uuden tiedon omaksumiseen liittyvät taidot ovat keskeisiä. Kasvion (2008, 117-201, 150-151, 156-157) mukaan oppimisen ja henkilökohtaisen kehittymisen sekä oppimismahdollisuuksien merki-

tys ovat korostuneet työmarkkinoilla. Tulevaisuudessa työelämän toimijoilta tullaan vaatimaan jopa nykyistä enemmän kehittämis- ja kehittämiskykyisyyttä. Vaikka työn fyysinen rasittavuus on vähentynyt, ovat henkiset paineet ja kiire lisääntyneet. Työntekijöiltä odotetaan ristiriitaisten ja lisääntyvien vaatimusten täyttämistä ja totaalisia sitoutumista epävarmoille työmarkkinoille. Myös Pyöriä (2005, 158-159, 162-163, 168) on todennut tulevaisuuden työelämän vaativan yhä enemmän luovuutta ja intensiivisyyttä. Teknologisen ja globalisaatiokehityksen myötä lisääntyneet kansainväliset tietoyhteydet lisäävät tietotyön hallinnan merkitystä. Tietotyöosaamisesta on jo muodostunut työmarkkinakelpoisuuden edellytys monessa työssä.

Kritiikkiä on herättänyt se, että nykyaikana pyritään koulutuksen avulla määrittelemään, mikä on yksilön työmarkkina-asema ja yhteiskunnallinen status. Varjopuolena koulutuskeskeisyydessä on, että yksilön putoaminen kehityksestä johtaa väijäämättä työelämästä syrjäytymiseen. (Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999.) Käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmälle kouluttautuminen edustaa vieraaksi jäänyttä kulttuurimuotoa. Osalla heistä ei ole ollut mahdollisuutta nuoruudessa käydä kouluja, vaikka heillä olisi ollut kiinnostusta ja kykyjä opiskella. Koulutuksen sijaan he ovat valinneet työnteon, jotta voisivat turvata perheelleen elannon. Ikäännyttyään he eivät ole enää pitäneet kouluttautumista itselleen soveltuvana vaihtoehtona. Kohderyhmän omaksuma työnhakukäyttäytyminen on sidoksissa heidän omaksumaansa työkulttuuriin.

Koulutuksen työmarkkina-arvoa lisäävä vaikutus on kasvanut merkittävästi. Tämä tulee esiin jo tarkasteltaessa Roosin klassista kolmijako⁶ sukupolvittain ilmenneistä suurista eroista kouluttautumisessa (Rinne, Kivinen & Ahola 1992, 81-82, 92). Rinne ja Kivirauma (2003, 55-61, 327-336) ovat artikkelissaan ”Oppioikeudesta kouluttautumispakkoon” kuvanneet koulutusta koskevien kvalifikaatioiden voimakkaita muutoksia verrattaessa koulutusoloja 1800-luvulta aina 2000-luvulle saakka. Työuralla eteneminen ja ammatinvaihtaminen ovat nykyaikana vaikeutuneet, koska kouluttautumistarve on kasvanut merkittävästi. Eri aikakausina tarve kouluttautua on vaihdellut huomattavasti johtuen siitä, että koulutuksen merkitys työmarkkina-arvoa tuovana toimintana on muuttunut. Koulutuksen merkityksen voimistumisesta on kuvattu ”koulutusräjähdysenä” eli koulutusekspansiona, joka kuvastaa 80-luvun suurta koulutususkkoa. Tähän aikakauteen on sijoittunut myös aikuiskou-

⁶ Roosin mukaan korkean elintason sukupolvelle (1960-luvun lopulla ja 70-luvulla syntyneet) koulunkäynti on ollut arkipäivään kuuluvaa. Sen sijaan sodan ja jälleenrakennuksen sukupolven (1910-30-luvuilla syntyneet) elämä ennen sotaa oli epävarmaa ja keskittynyt arkisen elämän eteenpäinviemiseen. Koulutukseen osallistuminen on tässä ikäluokassa ollut hyvin paljon sidoksissa yhteiskuntaluokkaan. Vaikka suuren murroksen sukupolven (1940-luvulla syntyneet) kuuluvilla koulutuksen merkitys elämänsisältönä on ollut jo suurempi, johtuen elinolojen vakiintumisesta, etenkin oppivollisuuskoulun laajenemisesta, koulutuksen pitenemisestä sekä ammatillisen koulutuksen etenemisestä, vasta lähiöiden ja koulutuksen (1950-luvulla ja 60-luvun alkupuolella syntyneet) sukupolvelle koulunkäynti on ollut yleistä. (Rinne, Kivinen & Ahola 1992, 81-82, 92.)

lutuksen laajentuminen (Rautakilpi 2003, 228-229). Voimistunut koulutusajattelu on näkynyt vahvana luottamuksena koulutukseen. Yhteiskuntatasolla on pyritty luomaan opintotuki- ja ohjauksjärjestelmiä, jotka tekevät mahdolliseksi opiskeleminen myös aikuisiällä. Yleistyessään koulutuksen arvo on kuitenkin laskenut (Rinne 2003a, 20). Tämä on johtunut siitä, etteivät työelämän kvalifikaatiot ole nousseet samassa tahdissa (Aro 2003, 257-260, 311).

Koulutusvaatimusten kasvua ei ole pidetty yksinomaan positiivisena asiana, vaan se on saanut osakseen myös kritiikkiä, joka on kohdistunut erityisesti yksilötason päättövapauteen. Vahvan koulutusoptimismin edustama ajattelu koulutuksesta ”ovien avaajana” on kriittisemmän näkemyksen mukaan kääntynyt ajattelutavaksi, jonka mukaan koulutusvaatimusten kasvu voidaan nähdä myös mahdollisuuksia rajoittavana tekijänä. Leinonen (2003, 26-27, 32-39) on todennut kouluttautumista vaatimuksesta aiheutuneen jopa kouluttautumispakkoa, joka ei huomioi yksilön oikeutta vapaaseen itsensä kehittämiseen.⁷ Tutkimuksen mukaan koulutusvaatimusten kasvu on johtanut siihen, että oppimiskyvystä on tullut merkittävä vaikuttaja sopeutumisessa uusiin ja mukautumista vaativiin tilanteisiin, sillä oppimisen ja kehittymisen kautta hankittujen mikrotason edellytysten ja makrotason vaatimusten vastaavuuden on todettu helpottavan sopeutumista kehityksen mukanaan tuomiin uudistuksiin. Keskeinen kysymys tämän tutkimuksen kohderyhmän kannalta on, onko mahdollista ”kieläytyä” koulutuksesta ilman, että se johtaisi työelämästä syrjäytymiseen.

Vaikuttava osa nykyistä työnhakukilpailua liittyy oman osaamisen tuotteistamiseen ja markkinointiin. Tämä edellyttää työmarkkinoiden kelpoisuusehtojen tiedostamista ja niiden mukaan toimimista. Silvennoinen (2007, 85) on todennut, että iäkkäät työnhakijat ovat kokeneet oman osaamisen markkinoimisen työnhakutilanteissa itselleen vieraaksi työnhakumuodoksi. Käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmän pärjääminen työnhakukilpailussa ei ole tuottanut tulosta. Heidän kohtalokseen ovat koituneet sekä puutteelliset työmarkkinakelpoisuudet että työnhakutaidot. Työttömyyden vaikutus näiden ominaisuuksien kehittämiseen on käänteinen. Työttömänä ollessaan heidän mahdollisuutensa pärjätä työnhakukilpailussa ovat vain huonontuneet.

3.2. Työelämästä syrjäytymisen riskitekijät

Tarkasteltaessa nykyiseen työkuluttuuriin soveltumattomia, työmarkkinakelpoisuutta heikentäviä ominaisuuksia, voidaan tiivistetysti todeta, että syrjäytymisriskiä

⁷ Leinonen (2003) on artikkelissaan ”Elämänlaajuinen oppiminen ja eurooppalaisen kasvatuksen perinne” tarkastellut Thomas Moren ja Johan Amos Comeniuksen ajattelun pohjalta kouluttautumista. More piti kouluttautumista työajan ulkopuoliseen elämään kuuluvana toimintana. Comenius sen sijaan liitti ammatillisen näkökulman kouluttautumiseen. Kuitenkin sekä Comenius että More korostivat yksilön vapautta itsensä kehittämisessä. Oppiminen oli arvo sinänsä.

työelämästä lisäävät merkittävästi koulutuksen ja työkokemuksen vähäinen määrä (Kasvio 1997, 126; Mustonen 1998, 47, 51; Nummenmaa 1996, 11), ikääntyminen, (Silvennoinen 2003, 198-199; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 33-37), terveydelliset rajoitteet (Konttinen 2006, 9, 24) ja kuuluminen etniseen vähemmistöön (Rinne & Kivirauma 2003, 60; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 15, 19-20). Tämän tutkimuksen kohderyhmän kohdalla edellä mainituista riskitekijöistä toteutumatta jää ainoastaan kuuluminen etniseen vähemmistöön.⁸ Kaikki muut mainitut työelämästä syrjäytymisen riskitekijät ovat olleet vaikuttamassa kohderyhmän kroonistuvaan työttömyyteen ja alaluokkaistuvaan työmarkkina-asemaan. Lisäksi heidän työmarkkinakelpoisuuttaan on heikentänyt pitkään jatkunut poissaolo työelämästä ja koulutuksesta.

Korkean koulutuksen on todettu selkeästi vähentävän työttömyyttä ja syrjäytymisriskiä (Mustonen 1998, 59). Koulutuksen epätasainen jakautuminen ja kasautuvuusilmiö tulevat esiin tarkasteltaessa Piia Silvennoisen (2007, 103; ks. myös Silvennoinen 2002, 89, 166-167) väitöstutkimusta, jonka kohteena ovat olleet vähän koulutetut iäkkäät työttömät, jotka ovat osallistuneet ohjaavaan koulutukseen. Tutkimuksen mukaan koulutuksen kasautuvuusvaikutuksen on todettu ilmenevän siten, että koulutusta hankkineet ovat motivoituneita kouluttautumaan jatkossakin. Koulutukseen hakeutumisessa ovat vaikuttamassa tiedolliset ja tiedostamattomat vaikuttimet. Sosiaalinen tausta ja ympäristön luomat odotukset vahvistavat yksilön koulutusvalintoja tai kouluttamattomuutta. Tähän on lisättävä käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmän perusteella, että myös perheen taloudellinen tilanne vaikuttaa ratkaisevasti opiskelumahdollisuuksiin. Silvennoisen tutkimuksen kohderyhmä muistuttaa monilta osin käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmää. Molemmilla on työmarkkinakelpoisuutta heikentänyt erityisesti vähäinen koulutustausta, joka on tyypillistä ohjaavaan koulutukseen osallistuneille (Mustonen 1998, 19, 58). Käsillä olevassa tutkimuksessa kohderyhmän koulutustaustan voidaan todeta ilmenevän ”monikerroksisena” riskitekijänä. Ammatinvaihtamisen tultua ajankohtaiseksi, heidän ongelmakseen on muodostunut työllistymisvaikeuksien lisäksi uuteen ammattiin soveltuvan koulutuksen puuttuminen.

Sosiaalista syrjäytymistä aiheuttavien riskitekijöiden kuten moniongelmaisuuuden, sairauden, heikon asumistason, kielitaidon puutteellisuuden, maahanmuuttajastatuksen ja vähäisen koulutuksen on todettu lisäävän myös työttömyysriskiä (Järviskoski 2004, 22-23; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 5, 19; ks. myös Konttinen 2006, 9, 24). Konttisen (2006, 10, 24, 50) mukaan vastaavasti työttö-

⁸ Tutkimuksen kohderyhmään ei kuulu etnisen vähemmistön edustajia (luku 5.4). Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuvana syrjäintätekijänä työnhaussa on noussut esiin etniseen vähemmistöön kuuluminen, joka saattaa aiheuttaa ennakkoluuloisia asenteita työnantajissa ja vaikeuttaa työnsaantia (Syrjä 2008, 61-63).

myydestä voi aiheutua seurauksia, jotka johtavat sosiaalista syrjäytymistä aiheuttavien tekijöiden syntymiseen ja siten vahvistavat myös työttömyyttä. Työttömyyden aiheuttama taloudellinen ahdinko voi merkittävästi olla vaikeuttamassa yksilön osallistumista sosiaaliseen toimintaan. Tämän seurauksena työttömäksi jäänyt saattaa vetäytyä yhteisöstä ja syrjäytyä sosiaalisesti. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan syrjäytymistä työmarkkinoilta poisputoamisena eikä laajempänä ilmiönä. Tästä huolimatta on korostettava työelämästä syrjäytymisen ja sosiaalisen syrjäytymisen vahvaa yhteyttä. Tutkimuksen kohderyhmällä on runsaasti myös sosiaalista syrjäytymistä aiheuttavia tekijöitä. Osa marginalisoivista tekijöistä on aiheutunut työttömyydestä tai vahvistunut työttömyyden pitkittyttyä.

Useissa tutkimuksissa on todettu terveydellisten rajoitteiden ja vajaakuntoisuuden heikentävän työmarkkinakelpoisuutta ja siten aiheuttavan työttömyyttä (Aho, Halme & Nätti 1999, 138; Mannila, Tynkkynen & Eronen 1992; Vähätalo 1998, 104). Ahon (2004, 11, 22) tutkimuksessa on todettu, että kroonisesti työttömistä vain puolella on takanaan vakaa työura. Työttömyyden kroonistumiseen johtava kehitys tulee esiin siinä, että pysyvästi työmarkkinoilta syrjäytyvien työhistoria koostuu jopa viidenneksellä lähes kokonaan avoimien työmarkkinoiden ulkopuolisesta toiminnasta. Erittäin yleistä krooniseen työttömyyteen ajautuminen on vajaakuntoisiksi diagnosoitujen keskuudessa. Lähes viidenneksellä kroonisesti työttömistä on työhallinnon asiakasrekistereissä merkintä vajaakuntoisuudesta. Tässä tutkimuksessa kohderyhmän terveydelliset rajoitteet ovat olleet aiheuttamassa sekä työttömyyttä että ammatinvaihdon tarvetta.

Keskeinen työmarkkinakelpoisuutta heikentävä tekijä nykyisessä työkuulttuurissa on henkilön ikä, josta on muodostunut selkeä syrjintää aiheuttava tekijä työnhaussa. Korkeamäen (2001, 12-13, 29) mukaan korkein työttömyysriski on yli 54-vuotiailla, mutta myös hyvin nuorilla, alle 20-vuotiailla työttömyysriski on korkea (Smith 1987, 27; Vähätalo 1998, 98). Tämä johtuu siitä, että työmarkkinakelpoisuusehdot suosivat ominaisuuksia, jotka eivät ole tyypillisiä vanhemmille tai hyvin nuorille ikäryhmille. Sääsken (1981) mukaan ikäsyrjintä tulee esille iän kanssa korreloivien tekijöiden kautta muun muassa työnantajien valintamenettelyissä, jotka suosivat nuorempia hakijoita. On huomattavaa, että myös työvoimapalvelua on todettu kohdennettavan enemmän nuorille kuin iäkkäämmille työttömille työnhakijoille (Mannila, Tynkkynen & Eronen 1992, 42; ks. myös Vähätalo 1998, 179). Ikäsyrjintäkokemuksia työssä ja työhönotossa tutkineen Kouvoson (1999) mukaan työttömyys yhdistettynä korkeaan ikään ennakoii hyvin todennäköisesti työttömyyden pitkittymistä. Suora ikäsyrjintä ilmenee esimerkiksi työpaikkailmoituksissa esitettyinä ikärajoina tai työhönottotilanteessa suoraan ilmaisemalla, että henkilö on tehtävään liian vanha. Epäsuorassa ikäsyrjinnässä hakijalle ei suoraan ilmaista, että hänen ikänsä on ongelma haettavana olevan paikan suhteen, vaan hänen annetaan muulla tavoin ymmärtää kyseessä olevan ikäsyrjinnän.

Myös sukupuolella on todettu olevan vaikutusta työttömyyteen liittyvien riskitekijöiden suhteen. Ollikainen (2006, 70, 84-100) on tarkastellut naisten ja miesten työttömyyteen liittyviä eroavaisuuksia. Tutkimuksen mukaan naisten työelämäsuuntautuneisuutta ei yleisesti ottaen pidetä yhtä korkeana kuin miesten, jonka vuoksi naisten jäämistä pois työelämästä pidetään odotetumpana. Monissa maissa työelämästä syrjäytyminen on koettu erityisesti naisten ongelmaksi. Suomessa työttömyyden on yleisesti ottaen todettu olevan sekä naisten että miesten ongelma, kun taas pitkäaikaistyöttömyys on yleisemmin miesten ongelma (Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 5, 13). Tämän voidaan olettaa ainakin osittain johtuvan siitä, että miehet eivät ole yhtä aktiivisia osallistumaan työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin, jonka vuoksi heidän työttömyyskautensa voivat jatkua yhtäjaksoisesti pidempään (Ollikainen 2006, 84-100). Työmarkkinoilta syrjäytymisen on todettu Suomessa olevan yleisempää miehillä kuin naisilla (HE 164/2005 vp).

Tarkasteltaessa ammatillisen aseman ja työkokemuksen vaikutusta työttömyyteen on havaittu eroja naisten ja miesten välillä. Korkean ammatillisen aseman on todettu vähentävän työttömyysriskiä (Gershuny & Marsh 1995, 102-106, 113-114; Nummenmaa 1996, 11; Mustonen 1998, 61). Vaikutus on kuitenkin tullut esiin huomattavasti selvemmin miesten kuin naisten kohdalla (Gershuny & Marsh 1995, 109, 113). Myös hankitulla koulutuksella on todettu olevan erilainen työttömyysriskiä selittävä vaikutus verrattaessa miehiä ja naisia. Korkeamäen (2001, 22-26) mukaan pelkän perusasteen koulutuksen suorittaminen lisää työttömyysriskiä miehillä enemmän kuin naisilla, kun taas korkeakoulutuksen suorittaminen sen sijaan vähentää tehokkaammin miesten työttömyysriskiä kuin naisten. Lähes päinvastaiseen tulokseen on päätenyt Ollikainen (2006, 92), joka on todennut kouluttautumisen olevan naisten kohdalla jopa enemmän työllistymistä edistävä vaikutus kuin miesten kohdalla. Tarkasteltaessa koulutuksen vaikutusta työllistyytyteen tulee huomioida erot eri toimialojen ja ammatillisten asemien välillä (ks. mm. Gershuny & Marsh 1995, 109).

Korkeamäen (2001, 24) ja Siltalan (2004, 197-198) mukaan kerran työttömäksi jääneiden kohdalla työttömyyden toistuvuus on selvästi korkeampaa kuin muilla. Erityisesti pitkäaikaistyöttömien työllistyminen on vaikeaa, koska työttömyyden pitkittyminen saattaa lyödä ihmiseen ”työttömän leiman”.⁹ Käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmän näkökulmasta on erittäin huolestuttavaa, että kertynyt työttömyys vaikuttaa hyvin merkittävästi työllistymiseen tai vastaavasti työttömyyden jatkumiseen.

⁹ Jopa vuodenkin työttömyys vaikeuttaa työnsaantia työttömyyden leimaa antavan luonteen vuoksi. Tämä tulee esille työnhakutilanteessa siten, että verrattaessa muutoin työkokemukseltaan ja koulutukseltaan samanvertaisia hakijoita, työnantajat näyttäisivät valitsevan jo työelämässä olevan henkilön mieluummin kuin työttömän. Epävakailla työurilla sekä pitkäaikaistyöttömyydellä on taipumus kasaantua samoille ihmisille. Mustosen (1998) mukaan vuoden 1990 otoksessa suomalaisia pitkäaikaistyöttömiä, yli puolella oli taustalla epävakaa työura sekä työttömyyden ja syrjäytymisen uhka. (Mustonen 1998.)

3.3. Työmarkkinoilta syrjäytyneet – uusi alaluokka

Alaluokkaistumista on kuvattu työmarkkinallisena huono-osaisuutena ja työmarkkinoilta syrjäytymisenä. Rinne (2003a, 19-20) on tutkimuksessaan todennut, että työmarkkina-aseman perusteella ihmiset ovat jakaantuneet kansantaloudellisesti tuottavaan ydintyövoimaan ja yhteiskunnallisesti vähemmän merkitykselliseen syrjäytyneiden alaluokkaan. Raunion (2006) ja Vähätalon (2001) tutkimuksessa on vastaavasti todettu työelämän jaottelevan ihmiset työelämässä vakaasti pysyviin, työnteon ja työttömyyden epävarmassa välimaastossa sinnitteleviin, työelämästä työttömyyteen pysyvästi pudonneisiin sekä työmarkkinoilta vapaaehtoisesti poissiirtyneisiin. Uusi alaluokka muodostuu työmarkkinallisesti huono-osaisista, joita ovat pitkäaikaistyöttömät (long-term unemployed) sekä työmarkkinoilla mukana olevat, jotka elävät taloudellisessa epävarmuudessa (work poor) (Onnismaa 2003, 59; Putkonen & Ylisirniö 1989, 38, 159-162; Rinne & Kivirauma 2003; Siltala 2004, 188-198; Vähätalo 1998, 58-61) joko epävarmojen työsuhteiden (mm. Leinikki 2009) ja/tai työn alipalkkauksen vuoksi.

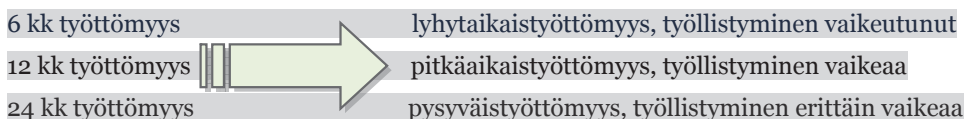
Tämän tutkimuksen kohderyhmään kuuluvat voidaan työmarkkinoiden näkökulmasta luokitella työelämästä syrjäytyneiksi pitkään jatkuneen työttömyytensä vuoksi. Tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan kohderyhmän alaluokkaistumiseen johtaneita tekijöitä, syrjäytymiskehitystä ylläpitäviä mekanismeja sekä heidän syrjäytymiskokemuksiaan. Yhteistä uuteen alaluokkaan kuuluville ovat jatkuva epävarmuudessa eläminen sekä merkittävästi heikentynyt taloudellinen tilanne. Alaluokkaistuvaan uramalliin kuuluvat osa-aikaisuus, määräaikaisuus, mahdollisesti opiskelua, toistuvaa työttömyyttä (Viinamäki 1995, 32-33), alipalkattu työ ja vapaaehtoistyö. Tämä yleistymässä oleva uramalli muistuttaa viime vuosikymmenellä naisille tyypillistä työelämää (Beck 2000, 92-93; ks. Beck 1992, 142-149.)¹⁰ Voidaankin pohtia, miten epätasa-arvoistuminen on muuttunut mies-nais-näkökulmasta kohti työmarkkina-asemaan liittyvää eriarvoistumista.

Alaluokkaistuneiden työmarkkina-asemaa kuvastaa prekariaatti-ilmio, jolla tarkoitetaan epävarmuuden kokemista työelämässä. Jossain tapauksessa tämä voi olla työ-

¹⁰ Nykyaikana naisten koulutustason jatkuva nousu Suomessa on kaiken aikaa kasvattanut heidän osallistumistaan työelämään (Ollikainen 2006, 15). Vielä aiempina vuosikymmeninä osa-aikaiset ja tilapäiset työsuhteet ovat kuuluneet erityisesti naisten työelämään. Naisten on todettu yhä nykyäänkin työskentelevän yleisemmin osa-aikatyössä ja määräaikaisuuksissa kuin miesten (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008, 114). Tämän päivän Suomessa naiset ovat kuitenkin hyvin työelämässä edustettuina sekä määrällisesti että koulutustasoltaan mitattuina (Ollikainen 2006, 15; ks. myös naisten ja miesten pitkäaikaistyöttömyys Suomessa – Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 13). Naiset ovat vuosikymmenien myötä siirtyneet myös miehille aloille, sen sijaan miesten siirtymistä perinteisesti naisvaltaisille aloille ei samassa määrin ole tapahtunut. Kaikesta huolimatta suomalainen työelämä on edelleen hyvin selvästi jakautunut sukupuolen mukaan naisten ja miesten aloihin, joka tulee esiin vahvasti myös sukupuolten välisissä palkkaeroissa. (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008, 111-117, 129-131).

elämän joustavuutta ilmentävä omaehtoinen valinta (mm. Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008, 128; Siltala 2004, 196). Tästä huolimatta omaehtoisuus ei poista työsuhteissa esiintyvää epävarmuutta. Alaluokan heikentyntä taloudellista tilannetta satunnaiset työsuhteet eivät riitä korjaamaan, vaan se on rajoittunut kuten työelämästä pysyvästi syrjäytyneilläkin. Jatkuva epävarmuus näkyy työelämää koskevana pelkoina ja epävarmuutena omasta työmarkkina-asemasta ja pärjäämisestä.

Millerin ja Rosen (2010, 155-162, 212-215) teoksessa ”Miten meitä hallitaan”, marginalisoitumisen muotona on tarkasteltu työttömyyttä, koska se poikkeaa työmarkkinoilla toteutettavasta toimijuudesta. Silvennoinen (2002,11) on todennut marginalisaation olevan poikkeamista ja syrjäytymistä siitä, mitä pidetään yleisesti hyväksyttävänä ja normaalina. Marginaaliin joutumisessa on kysymys siitä, että ihmiseltä puuttuu jotakin hyväosaaisuutta ilmentävää, mikä saa aikaan syrjään jäämisen normatiivisena ja hyväksyttävänä pidetystä toiminnasta (Ks. myös Raunio 2001, 222-224). Raunio (2001, 222-224) on painottanut, että marginalisoitumisessa on kysymys omiin elinoloihin liittyvien vaikuttamismahdollisuuksien vähenemisestä, ei köyhyydestä sinänsä. Syrjäytymisilmiötä tarkasteltaessa on havainnoitava yleistä osallistumisen tasoa, koska syrjään jääminen määritellään monentahoisena osallistumattomuutena (ks. osallistumattomuus mm. Rinne & Kivirauma 2003, 14, 36; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 9). Syrjäytymiskehitykseen joutuminen tarkoittaa tilannetta, jossa yksilön ja yhteiskunnan välisen vastavuoroisen toiminnan mahdollistavat yhteydet ovat heikentyneet olennaisesti ja yksilö on pudonnut ulos toimintaympäristöstä, joka liittyy olennaisesti hänen elämäänsä (Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 9). Työmarkkinoilla toimimista pidetään työikäistä väestöä ensisijaisesti yhteiskuntaan yhdistävänä siteenä¹¹.



Kuvio 1. Työttömyyskuukausien kriittiset rajat työllistymisessä¹²

Tämän tutkimuksen kohderyhmän työelämästä poisjääminen perustuu pitkäaikaisyöttömyyteen. Kohderyhmän alaluokkaistuminen on saanut alkunsa työttömyysjaksojen muuttuessa toistuviksi ja pitkäkestoisiksi. Työttömyyden keston vaikutus työnsaantimahdollisuuksien heikkenemiseen on esitettyä kuviossa 1. Työllistymi-

¹¹ Silloin kun ihminen jää syrjään työmarkkinoilta, voidaan pohtia onko taustalla henkilökohtainen ratkaisu katkaista siteet työelämään vai johtuuko ulkopuolisuus olosuhteiden aiheuttamasta pakosta. Helsen (2002, 7-16) mukaan ihmiset voivat toisinaan siirtyä marginaaliin myös osittain tai kokonaan omavalintaisesta päätöksestä. Heidän kohdallaan ei ole kysymys syrjäytymisestä.

¹² Lähde: Aho (2004, 11), Mustonen (1998,7), Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä (1999, 19).

nen avoimille työmarkkinoille vaikeutuu selvästi jo ensimmäisten kuuden työttömyyskuukauden jälkeen. Seuraava kriittinen raja ylittyy kahden vuoden työttömyyden täytyessä, jonka jälkeen työllistyminen on jo erittäin vaikeaa. (Aho 2004, 11; Mustonen 1998, 7; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 19.) Mustonen (1998, 7) on määritellyt pitkäaikaistyöttömyyden käsitteen laaja-alaisesti.¹³ Hänen mukaansa pitkäaikaistyöttömänä voidaan pitää henkilöä, joka on ollut tiettyä ajankohtaa edeltäneiden kahden vuoden aikana työttömänä, tukityöllistettynä tai työvoimakoulutuksessa vähintään 18 kuukauden ajan. Lyhytaikaistyöttömäksi määritellään henkilö, joka on ollut mainittuna ajanjaksona alle 12 kuukautta työttömänä, tukityöllistettynä tai työvoimakoulutuksessa. Pysyväistyöttömäksi eli kroonisesti työttömäksi on Ahon (2004, 11, 22) mukaan määritelty pääasiassa työvoimaan kuuluva henkilö, joka ei yhtäjaksoisesti kahteen tai useampaan vuoteen ole ollut mainittavasti avoimilla työmarkkinoilla työssä.

Samat tekijät, jotka altistavat työttömyyden pitkittymiselle ovat altistamassa myös uudentyyppiselle alaluokkaistumiselle (Pessala & Syrjänen 2010; Vähätalo 1998, 58-61). Rinteen ja Kivirauman (2003, 14-15) mukaan koulutuksen keskeinen rooli työmarkkinoilla pärjäämisessä johtuu ennen kaikkea sen mukanaan tuomista hyvinvointivaikutuksista. Leinikin (2009) mukaan koulutustaustalla ei kuitenkaan ole suoranaista merkitystä alaluokkaistumisessa. Hänen tutkimuksessaan on tarkasteltu epävarmoissa työsuhteissa toimivien pätkätyöläisten koulutustaustoja. Tutkimuksen mukaan alaluokkaistuneiden koulutustaustat vaihtelevat paljon. Alaluokkaistuneessa asemassa työskentelevien joukossa on myös paljon korkeakoulututkinnon suorittaneita henkilöitä, jotka työskentelevät matalapalkkaisissa työtehtävissä ja epävarmoissa työsuhteissa.

Luvussa kaksi on todettu, että tämän tutkimuksen kohderyhmälle tehty koulutusosoitus ohjaavaan koulutukseen on perustunut siihen, että heidän ammatilliset suunnitelmansa ovat selkiintymättömiä. Tässä kohdin voidaan lisätä, että perusteena koulutusosoitukseen on esitetty myös työmarkkinallinen huono-osaisuus.

3.4. Työn merkitys yksilön hyvinvoinnille

Burchellin (1995, 188-189) mukaan on varottava liiallista yksinkertaistamista, kun tarkastellaan työn ja työttömyyden kokemista. Pelkästään työ sinänsä ei takaa henkistä hyvinvointia, sillä työn keskeisestä merkityksestä huolimatta, kaikki työelämässä mukana olevat eivät voi hyvin (Heiskanen 1996, 70; Pessala & Syrjänen 2010,

¹³ Yhtäjaksoisen työttömyyden kestettyä vähintään kaksitoista kuukautta tai työttömyyden kestettyä useammassa jaksossa yhteensä vähintään kaksitoista kuukautta siten, että työttömyys on ollut luonteeltaan toistuvaa tai kokonaiskestoltaan pitkittynyttä, puhutaan pitkäaikaistyöttömyydeksi muuttuneesta työttömyydestä (Laki julkisesta työvoimapaalvelusta 7§).

30-32). Nykyaikana haittavaikutuksia työikäisten hyvinvoinnille on aiheuttanut erityisesti työn epätasainen jakautuminen - suurella osalla on joko ”liian paljon työtä” tai ”ei työtä lainkaan”. Tässä tutkimuksessa työn sijasta tarkastelussa keskeisellä sijalla on työttömyys. Huolimatta siitä, että työttömyys on merkittävä syrjäytymistä aiheuttava tekijä, eivät työttömyys ja syrjäytyminen aina liity toisiinsa. Jahoda (1982, 62) on kiteyttänyt tämän seuraavasti: ”Eivät kaikki työttömät elä köyhyydessä, eivätkä kaikki köyhät ole työttömiä.” Kaikki työttömät eivät ole syrjäytyneitä, eivätkä kaikki yhteisön vaikutusten ulottumattomissa elävät ole työttömiä (Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 5).

Kuten jo nimitys työikäinen kertoo, palkkatyön normit säätelevät työikäisten elämää usealla elämänalueella. Työllä ja ammatilla on keskeinen merkitys työikäisen elämässä, mikä tulee esille monessa arkipäivän tilanteessa. Esimerkiksi tavatessamme uuden ihmisen, esittäytyminen tapahtuu usein ammattinimikkeen avulla. Ammatti kertoo osaamisesta ja ammattitaidosta ja sen avulla voidaan tuoda esille vuosien varrella omaksuttua ja opittua tietotaitoa. Sekä yksilö- että yhteisötasolla ihmiset mieltävät itsensä usein työn kautta tietyn ammattinedustajaksi. Työn merkitystä korostetaan jopa siinä määrin, että ihmiset saatetaan luokitella tiettyyn kategoriaan kuuluviksi työuransa perusteella. Työn kautta hankittu sosiaalinen status määrittää näin ollen ihmisen asemaa työyhteiskunnassa. (Kasvio 1997, 111; Mäki-Kulmala 2000; Nordenmark 1999, 17; Woolfe, Murgatroyd & Rhys 1987, 164-167; ks. myös Beck 1992, 139-140.)

Tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan pitkäaikaistyöttömiä ammatinvaihtajia. Heidän työmarkkina-asemansa on määrätynyt työttömyyden perusteella. Nimitys pitkäaikaistyöttömät jättää huomiotta heidän aikaisemman työuransa ja ammattinsa. Keskeinen merkitys, joka työnteolla on heille, tulee kuitenkin esiin jo kriteereissä, joiden perusteella kohderyhmä on valittu; he ovat motivoituneita ammatinvaihtoon voidakseen parantaa työllistymismahdollisuuksiaan. Heidän kohdallaan työn merkitystä palkkatyönä ja ammattina sekä hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä voidaankin pohtia niistä seurauksista käsin, joita työn ja ammatin menettäminen ovat heille aiheuttaneet.

Tuottavaa palkkatyötä tekevä ihminen nähdään arvokkaana ja yhteiskunnalle tuottavana¹⁴. Pessala ja Syrjänen (2010, 50-51, 66-67) ovat todenneet, että voidakseen tuntea olevansa yhteiskunnallisesti tarpeellinen, työikäisen tulee ansaita palkkatuloja ja osallistua työmarkkinoiden toimintaan. Ihmisten tarve olla hyödyksi ja kokea voivansa omalla panoksellaan vaikuttaa yhteiskunnalliseen toimintaan tulee esiin

¹⁴ ”Työksi” ei kuitenkaan mielletä kaikkea työntekoa, vaan nimenomaan palkkatyönä tehtävää ja yhteiskunnallisesti tuottavaa työtä. Esimerkiksi kotiäitien päivittäistä työskentelyä kodin ja lasten parissa ei yleisesti ottaen mielletä työksi. Jopa kotona olevat äidit itse ovat saattaneet kokea kotiäitiytensä ”vain kotona olemiseksi” (Smith 1987, 3).

muun muassa joidenkin eläkeläisten haluna pysytellä osittain mukana työelämässä. Perinteisesti Suomessa on ollut vallalla työn merkityksen tärkeyttä korostava ja ylläpitävä kulttuuri (Ahlqvist 1996, 142-145; Heiskanen 1996, 69; Kasvio 1997, 117; Pohjola 1996, 113; Silvennoinen 2007, 142-143). Työ on koettu keskeiseksi elämäalueeksi ja työstä hyvin suoriutuminen lähes kunnia-asiaksi. Yhteiskunnan muutokset eivät ole heikentäneet työn keskeistä roolia, vaikka työelämän rakennemuutos (Pessala & Syrjänen 2010) on muuttanut perinteistä työkäsitystä. Myös käsillä olevassa tutkimuksessa keskeiseksi noussut työn riskiäntyminen tulee esiin Pohjolan (1996, 108-112) tutkimuksessa, jossa on tarkasteltu työn merkitystä. Tutkimuksen mukaan työn ominaispiirteisistä liittyvistä muutoksista huolimatta työssä arvostettavat ominaisuudet kuten merkityksellinen työn sisältö, ovat säilyneet yhä samoina. Vain 14% Pohjolan kyselyyn vastanneista (n=4138) ilmoitti pitävänsä työtä ainoastaan tulon lähteenä. Näin ollen tutkimus ei tue käsitystä työn välineellistymisestä, vaan työllä nähdään olevan useita merkityksiä ja perustarpeita. Työn oletetaan tarjoavan sekä taloudellisia että ei-taloudellisia vastineita.

Erikssonin (1998, 87-92, 122-123) tutkimuksessa työ on koettu tärkeäksi sen antaman turvallisuudentunteen vuoksi, ei pelkästään palkkatulon vaan myös mielekkään ja säännöllisen tekemisen muodossa. Luonnollisesti on myös työtehtäviä, joissa työn merkitys nähdään toisin. Erikssonin mukaan työ koetaan yhdeksi tärkeimmistä elämän osa-alueista riippumatta sukupuolesta, sosiaaliluokasta, iästä tai siviilisäädystä. Vain hyvää terveyttä ja ihmissuhteita arvostettiin tässä ruotsalaistutkimuksessa enemmän kuin työntekoa. Työn mielenkiintoisuudella koettiin olevan suurin merkitys ikäryhmässä 22-54 (48%), toiseksi tärkeimmäksi se koettiin ikäryhmässä 55-64 (41%) ja vähiten tärkeimmäksi ikäryhmässä 16-24 (37%). Niin ikään Jahoda (1982, 62-87) on tutkimuksessaan korostanut työn humanististen arvojen tärkeyttä hyvinvoinnille. Hän on todennut työn merkityksen perustuvan samoihin tekijöihin, joista elämän merkitys yleensäkin muodostuu - hyviin ihmissuhteisiin, taloudelliseen hyötyyn, ajankäytön jaksottamiseen, säännölliseen toimintaan, tavoitetehtävyyteen, muodostuneeseen asemaan ja identiteettiin.

Kasvion (1997, 153-156) mukaan työ aikaansaa hyvinvointia, silloin kun se tarjoaa tasapuolisesti sekä taloudellisia että ei-taloudellisia kokemuksia, joita ovat hyvät työolot, riittävä palkkataso, sopivat työajat sekä varmuus työsuhteen jatkumisesta.¹⁵

¹⁵ Työhön sitoutumista voidaan Kiviojan (2008, 25-26, 28) tutkimuksen mukaan tarkastella intensiteetillä, jolla ihminen sitoutuu tekemään työtä ja aktiviteetilla, jolla hän työtä suorittaa. Kivioja käyttää tutkimuksessaan käsitettä ”työn imu” kuvaamaan työhyvinvointia (ks. myös Kivioja 2005, 359). Voimakasta sitoutumista työhön lisäävät seikat ovat positiivisina koettuja työhön liittyviä asioita. Sitoutumisessa voi olla kysymys myös yksilön persoonallisuuteen liittyvistä ominaisuuksista. Työhön sitoutuminen kattaa kuitenkin myös työuupumuksen, joka on työntekoon uppoutumisen kääntöpuolena. Negatiivisuuden kokeminen heikentää työhön sitoutumista ja siten lisää työstä pois haluamisen määrää. Sitoutumattomuus johtuu useimmiten työssä koetuista negatiivisista asioista, joita ovat muun muassa työn henkinen raskaus, huonot työolosuhteet, liiallinen työmäärä ja vaikeutunut työ.

Keskeisiä hyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat myös työn vuorovaikutusmahdollisuudet sekä itsensä toteuttamisen mahdollisuudet. Työtyytyväisyyden kannalta on tärkeää, että työssä voi käyttää omia kykyjä, työ on mielenkiintoista ja merkityksellistä.

3.5. Työttömyyden kokeminen

Useissa tutkimuksissa on todettu työttömyyskokemusten olevan yksilöllisiä, koska niihin vaikuttavat yksilölliset erot kokonaiselämäntilanteessa ja lähtökohdissa (Ahlqvist 1996, 131; Grossi 1999, 3, 38-39, 48; Haworth & Evans 1987; Jahoda 1982, 85; Manninen 1993a, 33; Nordenmark 1999; Paananen 2001, 6-7; Tyni 2000, 15-16). Yksilöllisistä eroista huolimatta, työttömyys useimmiten koetaan negatiivisena elämäntilanteena. Toisinaan työttömyyteen voidaan suhtautua myös tervetulleena elämänvaiheena kuten Mannisen (1993a, 20-21) ja Paanasen (2001, 7, 23) tutkimukset osoittavat. Käsillä olevassa tutkimuksessa työttömyyden kokemista tarkastellaan negatiivisena elämäntilanteena kuten Pietiläisen (2005, 16-17) tutkimuksessakin. Tämä on perusteltua, koska työttömyyden kokemista tarkastellaan lähtökohtaisesti tutkimuksen kohderyhmän negatiivisista kokemuksista käsin.

Työttömyyden haittavaikutusten on todettu olevat moninkertaiset tämän tutkimuksen kohderyhmän kaltaiselle heikkojen työllistymismahdollisuuksien vuoksi syrjäytymässä olevalle tai jo työelämästä syrjäytyneelle ihmisryhmälle. Heidän kohdallaan yleiset työttömyydeltä suojaavat tekijät kuten terveys, hyvä sosiaalinen ja taloudellinen asema, elämänhallintataidot ja hyvät ihmissuhteet (Ek 1999, 100, 104-106; Kortteinen & Tuomikoski 1998, 167-170, 173-178; Silvennoinen 2002, 181) ovat jo valmiiksi heikentyneet merkittävästi (Rinne & Kivirauma 2003; Vähätalo 1998, 53-62, 152-157). Työttömyyttä voidaan heidän näkökulmastaan tarkastella hyvin syrjäyttävänä kokemuksena.

Näkyvimmin ja kenties nopeimmalla aikaviiveellä tulevat esiin työttömyyden aiheuttamat puhtaasti taloudelliset haitat, jotka vähentävät mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnan toimintaan (Gallie & Marsh 1995, 7). Taloudellisen tilanteen vaikutus yksilön henkiseen hyvinvointiin ja terveyteen on erittäin merkittävä (Grossi 1999, 9, 35), sillä vähäiset osallistumismahdollisuudet vahvistavat työttömän roolia edesauttaen työttömyydessä pysymistä. Työttömyyden negatiivisten taloudellisten ja ei-taloudellisten seurausten yhteisvaikutuksen vuoksi osallistumiskynnys sosiaaliseen toimintaan voi nousta ratkaisevasti.

Woolfe, Murgatroyd & Rhys (1987, 167-169) ovat tarkastelleet työn menettämiseen liittyviä kokemuksia ihmisillä, jotka ovat siirtyneet syrjään työelämästä (työttömyys, eläkkeelle jääminen). Työn menettämisen jälkeen joudutaan käsittelemään uudelleen omaa identiteettiä ja olemassaolon merkitystä. Työttömyyden aiheuttamasta

tyhjiyden ja merkityksettömyyden tunteesta selviytyäkseen, ihmisen on tiedostettava kokonaiselämäntilanteensa työttömyydessä. Työn menetyksen aiheuttaman tyhjiyden tilalle on löydettävä uusia merkityksiä, jotta itsensä toteuttaminen ja mielekäs toiminta tulevat mahdollisiksi.

Jahoda (1982, 82, 84-85) on korostanut työttömyyden mukanaan tuoman henkisen taakan vaikutusta työttömän elämään. Työttömyyden aiheuttama häpeän kokeminen ”ajaa” työttömän pois näkyviltä ja estää siten sosiaalisen osallistumisen, mikä puolestaan edesauttaa syrjäytyneisyyden kokemista ja häpeän tunteen vahvistumista. Voimakas häpeän tunne tulee esiin myös Laaksosen ja Pielan teoksessa (1993), joka on koottu työttömien työttömyyskokemuksista. Työttömyys koetetaan salata, koska työttömyys koetaan huonommuuden osoituksena ja siitä tunnetaan syyllisyyttä. Kuuselan (2000, 16-17) mukaan ”kasvojen menettämisen pelko” on juurtunut syvälle ihmisten mieliin työttömyyden aikana.

Suoranta (2012, 63) on todennut, että työelämästä jäädyään syrjään oman henkisen sietokyvyn hinnalla, sillä syrjäytyminen voi altistaa henkiselle romahdukselle. Työttömyys koetaan stressi- ja muutostilanteena, jolloin ei ole mahdollista toimia omien tarpeiden, tavoitteiden, arvojen ja edellytysten pohjalta, koska ne ovat ristiriidassa yhteiskunnassa tarjolla olevien mahdollisuuksien kanssa. Ristiriitatilanteessa eläminen saattaa aiheuttaa erityyppisiä psykosomaattisia oireita. Työttömyyden aiheuttamina psykosomaattisina oireina on todettu muun muassa ahdistuneisuutta, unettomuutta, väsymystä ja ruokahaluttomuutta. Lisäksi työttömyyden on todettu saattavan aiheuttaa ulkopuolisuuden tunteita ja eristäytyneisyyttä sosiaalisista suhteista. (Laurila 1995, 48; Paananen 2001, 6-7; ks. myös Mäki-Kulmala 2000, 63.)

Riutta (2007) on kirjassaan ”*Kilometritehtaan porteilla*” tarkastellut työttömäksi jääneiden ihmisten kertomuksia siitä, miten työttömyys näyttäytyy yksittäisen ihmisen elämässä ja perheessä ja miltä tuntuu menettää työ ja kokea toimeentulon heikkeneminen. Tutkimuksen mukaan työttömyyden aiheuttamasta henkisestä paineesta selviytymiseen ovat auttaneet erityisesti hyvät ihmissuhteet. Lisäksi olennaista selviytymisessä ovat olleet säännöllinen päivärytmi ja arjen rutiinit. Myös työttömyyttä tutkinut psykologi Rauno Pietiläinen on kertonut omista työttömyyskokemuksistaan Riutan kirjassa (Riutta 2007, 198-199). Pietiläinen on kertonut omaehtoisen työttömyyden avartaneen näkökulmaa työttömyyteen. Hän on todennut työttömyyden olevan niin raskas koettelemus, että riski mielenterveyden horjumiseen kasvaa, jos työttömänä ollessaan joutuu kokemaan muitakin kriisejä.

Kasvion, Nikkilän, Virtasen ja Moilasen (2008, 26-28, 57) mukaan työttömyyden kokeminen on riippuvainen etenkin siitä, millainen työn henkilökohtainen merkitys

on ollut ennen työttömyyden alkamista. Työn merkityksen kokeminen voidaan suhteuttaa henkilön muihin elämänarvoihin. Työnteon kiistattomasta keskeisyydestä huolimatta, suhtautuminen työhön saattaa vaihdella paljon. Työ voi olla keskeisin osa elämää tai sen arvo voidaan nähdä vain taloudellisesta näkökulmasta. Nordenmark (1999) on tutkinut työn merkitystä ei-taloudellisten tekijöiden perusteella. Tutkimuksessa on todettu työn mielekkyyden olevan tärkeä tekijä arvioitaessa palkkatyön psykososiaalista merkitystä. Työttömänä olevat henkilöt, joille työ on ollut ensisijaisesti taloudellista tai välineellistä arvoa tuottavaa, ovat vähemmän motivoituneita työllistymään ei-taloudellisten syiden perusteella kuin henkilöt, jotka ovat kokeneet työnsä merkitykselliseksi nimenomaan mielekkään tekemisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden vuoksi.

Pietiläinen (2005, 87, 94-97) on väitöstutkimuksessaan tarkastellut työttömyyden psykologisia selviytymiskeinoja ja työttömyyden kokemista. Tutkimuksen kohdeyhtymänä on ollut yhteensä 190 työtöntä, jotka ovat olleet 18-50-vuotiaita. Tutkimusaineisto on kerätty kyselylomaketutkimuksena. Tutkimuksen mukaan henkilön iällä on merkitystä työttömyyden kokemisessa. Vähiten työttömyysmasennusta on todettu esiintyvän nuorilla. Sen sijaan keski-ikäisten miesten on todettu kokevan suurta stressiä työttömyyden aiheuttamasta talouden heikentymisestä. Työttömyysmasennuksen on todettu johtuvan siitä, että työttömyys on koettu suurena elämänmuutoksena.

Myös sukupuolella on todettu olevan vaikutusta siihen, miten työttömyys koetaan. Heiskasen (1996, 61-62, 70) mukaan erityisesti miehet kokevat työttömyyden aikaisen taloudellisen toimeentulon heikentymisen erittäin raskaana koettelemuksena. Työttömyyttä pelätään, koska se uhkaa taloudellista toimeentuloa. Sen sijaan naisilla työttömyyteen liittyvä huoli ja pelko kohdistuvat muiden perheenjäsenten työttömyyteen useammin kuin miehillä. Aholan (1996, 151-157) mukaan miehille työttömyysuhka on ollut jopa stressaavampi koettelemus, kuin varsinaisesti toteutunut työttömyys. Naiset sen sijaan ovat kokeneet työttömyysajan henkisesti hyvin masentavana aikana. Työttömyyden aiheuttamina psykosomaattisina oireina on naisilla esiintynyt lisääntynyttä ärtyneisyyttä, aloitekyvyttömyyttä tai päättämättömyyttä, voimattomuutta ja väsymystä. Miehillä työttömyyden on todettu aiheuttavan aloitekyvyttömyyttä tai päättämättömyyttä (ks. Grossi 1999, 6; Jahoda 1987, 33-34; Broman et al. 2001, 26-27; Silvonen & Vuori 1998, 15-16).

3.6. Työttömyyden vaikutus tulevaisuususkoon

Ilmonen ja Jokinen (2002, 10-11, 14-16, 47, 90, 151-165, 237) ovat tutkimuksessaan tarkastelleet, miten epävarmuutta lisänneet yhteiskunnalliset muutokset ovat vai-

kuttaneet tulevaisuususkoon.^{16, 17} Työmarkkinoiden nopeiden uudistusten on todettu heikentäneen luottamusta, koska tuttuus ja turvallisuus ovat vaihtuneet epävarmuuteen ja ennakoimattomuuteen. Useimmat työelämään liittyvistä valinnoista ovat nykyisin riskialttiita, koska niiden seurauksia on lähes mahdoton ennakoida. Tutkimuksen mukaan kasvavaa epävarmuutta pystyvät parhaiten kestämaan ihmiset, jotka luottavat tulevaisuuteen. Tämä selittyy sillä, että luottamukseen sisältyvä hallinnan tunne on edellyttänyt tasapainon hakemista henkilökohtaisen elämäntilanteen ja laajemman yhteiskunnallisen tilanteen välille, mikä puolestaan on auttanut selkiyttämään tulevaisuudensuunnittelua. Sitä vastoin epäluottamuksella on todettu olevan aktiivisuutta ja yrittämishalua vähentävä ja epävarmuutta vahvistava vaikutus.

Vastamäki (2010) on väitöstutkimuksessaan verrannut koherenssin tunteen voimakkuutta työttömien ja työssäkäyvien kesken. Työkykyyn, talouteen ja elämänhallintaan liittyvät ongelmat ovat riskitekijöitä, jotka vaikuttavat koherenssin tunteen heikkenemiseen. Tutkimuksen mukaan koherenssin tunne on matalampi työttömillä kuin työssäkäyvillä tai muilla ihmisillä. Käsillä olevan tutkimuksen kannalta tärkeä pohdinnan aihe on, miten elämäntilanteen hallinta onnistuu pitkäaikaistyöttömyyden aikana. Muun muassa Grossi (1999) on todennut, että keskeistä työttömyydessä selviytymisessä on se, miten ihmiset hallitsevat kriisi- ja muutostilanteita. Mitä parempi stressinsietokyky ihmisellä on, sitä paremmin hän pystyy säilyttämään henkisen tasapainonsa myös työttömyysaikana.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, ovatko kohderyhmään kuuluvat, suurimmaksi osaksi jo kroonisesti pitkäaikaistyöttömät ihmiset, pystyneet ylläpitämään tulevaisuususkkoa ja toivoa työllistymiseensä liittyen. Tulevaisuususkon rinnalla käytetään käsitettä luottamus. Oletuksena on, että tulevaisuususkon varassa jaksetaan pitkäaikaisesta työttömyydestä huolimatta tehdä tulevaisuutta koskevia suunnitelmia ja luottaa omaan pärjäämiseen työelämässä. Tulevaisuususkkoa pyritään arvioimaan kohderyhmän työnhakukäyttäytymisen perusteella eli omaehtoisena työn- ja/tai koulutuspaikehakuun liittyvänä pohdintana ja asetettuja ammatinvaihtotavoitteita edistävänä toimintana.

¹⁶ Leinikki (2009) on väitöskirjassaan ”Pelon ja toivon välissä”, tutkinut korkeakoulutettujen pätkätyöläisten kokemuksia. Pätkätyöläisten kertomuksissa korostuvat epävarmuus sekä tulevaisuudensuunnitelmia koskeva hajanaisuus. Pelko työn päättymisestä on läsnä työnteossa lähes kaiken aikaa.

¹⁷ Työttömyyden uhka näyttää myös työttömien että työelämässä olevien henkilöiden elämässä. Työpaikan menettämistä ja työttömäksi joutumista pelätään huomattavan paljon, jonka vuoksi työelämässä vallalla oleva epävarmuus koetaan merkittävänä uhkana riippumatta omasta työllisyystilanteesta (Ahola 1996, 153-154, 172-173; Burchell 1995, 210-211). Esimerkiksi ihmiset, jotka 1990-luvun laman aikana onnistuivat säilyttämään työpaikkansa, kokevat työttömyysuhan yhä varjostavan heidän tulevaisuuttaan työelämässä (Heiskanen 1996, 69; ks. myös Siltala 2004, 144-146).

Työttömyyden keston on todettu vaikuttavan olennaisesti tulevaisuususkon lisäksi myös työnhakukäyttäytymiseen (Kuusela 2000, 24). Työttömyyden alussa luottamus omaan työllistymiseen on vielä vahva, jonka vuoksi työnhaku on aktiivista. Työttömyyden jatkuessa luottamus tulevaisuuteen heikentyy, jonka vuoksi työhakuun ei enää jakseta panostaa. Työttömyyden muututtua jo pitkäaikaistyöttömäksi apaattisuus ja alistuneisuus valtaavat mielen. (Grossi 1999, 6; Paananen 2001, 25; Silvonen & Vuori 1998, 15-16.) Käsillä olevan tutkimuksen luvussa 4.5. on tarkasteltu taulukkomuodossa työttömyyden eri vaiheisiin liittyvää työnhakukäyttäytymistä ja tulevaisuususkkoa (taulukko 1).

Luottamuksen on todettu vaikuttavan siihen, miten tarkoituksenmukaisena tulevaisuudensuunnitelmien laatiminen koetaan ja uskalletaanko suunnitelmia tehtäessä ottaa riskejä. Epäluottamusta kokeva ihminen pelkää epäonnistuvansa, jonka vuoksi hän pyrkii välttämään riskien ottamista. Sen sijaan tulevaisuuteen luottava ihminen kykenee tekemään suunnitelmia ilman pelkoa epäonnistumisesta. Tämä selittyy riskikompensaatioteorian mukaan sillä, että ihminen pystyy elämään hyvää elämää riskien määrän pysytellessä siedettävällä tasolla. Ahdistusta ja epäluottamusta aletaan tuntea vasta, kun riskitaso ylittyy. Eniten ahdistusta aiheuttavat muutostilanteet, joiden myötä pelätään menetettävän arvokkaana pidettyjä asioita. (Heiskanen 1996, 58-59.)

Kokemus siitä, että omat vaikutusmahdollisuudet ovat pysyvästi vähentyneet vahvistaa syrjäytymiskokemusta ja vastaavasti heikentää merkittävästi tulevaisuususkkoa. Viitasen (2000, 157-158) tutkimuksessa ovat kohteena olleet ikääntyneet pitkäaikaistyöttömät. Heidän työnhakuaktiivisuutensa on todettu vähentyneen selvästi siinä vaiheessa, kun he ovat arvioineet työllistymismahdollisuutensa heikoiksi. Kroonisen työttömyyden vaiheessa olevilla luottamus tulevaisuutta kohtaan on jo heikentynyt merkittävästi. Myös työttömyyden aiheuttamalla köyhtymisellä on todettu olevan selkeä vaikutus siihen, että suunnitelmallisuus on rajattu koskemaan vain arkirutiinien hoitamista. Vastaavia tutkimustuloksia on saanut Raitasalo (2000, 167-169, 178-180), jonka kohteena ovat niin ikään olleet ikääntyneet pitkäaikaistyöttömät. Tutkimuksen mukaan itseensä sekä tulevaisuuteensa luottava ihminen suuntautuu työnhakuun ja työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin motivoituneena. Sen sijaan luottamuksensa menettänyt ihminen ei jaksa uskoa työhaukannattavuuteen ja kokee työhauk hyödyttömäksi. Tämän tutkimuksen tulossiossa on tarkasteltu työvoimaneuvojien ja työnhakijoiden pohdintoja työnhakukäyttäytymisestä. Työvoimaviranomaisten näkemys passiiviseksi muuttuneesta työnhakukäyttäytymisestä voi poiketa työnhakijana olevan henkilön näkemyksestä. Yhteiskuntatasolla asetetut vaatimukset, jotka koetaan kohtuuttomiksi, voivat aiheuttaa turvattomuutta, mikäli ne lisäävät yksilön epävarmuutta omasta pärjäämisestään.

Suoranta (2012, 162-165) on tarkastellut nykyisen työelämän vaatimusten vaikutusta luottamukseen. Tutkimuksessa on todettu epävarman ja kiireisen työelämän vaarantaneen entisajan työkuulttuurin keskeiset arvot, joita ovat luottamus, sitoutuminen ja lojaalisuus. Nykyaikana keskeisiksi arvoiksi nousseet joustavuus ja muutostavmius edellyttävät sitä, että yksilön tulee mukautua työelämän epävarmuuteen ja kiireiseen työtahtiin. Beckin (1992) mukaan yksilöllisyyden ja yksilön vastuullisuuden vaatimus on johtanut siihen, että tulevaisuutta koskevat päätökset, mukaan lukien riskivalinnat, nähdään henkilökohtaisina valintoina. Tämä voidaan kokea uhkana, joka lisää turvattomuutta ja kilpailuhenkisyyttä ja heikentää yhteisöllisyyttä.

Yhteisöllisyys ja hyvät ihmissuhteet on todettu merkittävästi luottamusta ylläpitäviksi tekijöiksi työttömyyden aikana. Tämä tulee esiin Kortteisen ja Tuomikosken (1998) tutkimuksessa, jossa on tarkasteltu työttömien kokemuksia työttömyydestä. Työttömyyden voimakas tulevaisuususkoa heikentävä vaikutus perustuu tutkimuksen mukaan työttömyysilmiön kokonaisvaltaisuuteen. Työttömyydessä selviytymisessä ovat työttömien kokemusten mukaan auttaneet eniten luottamuksen ja läheisten ihmissuhteiden säilyminen. Luottamuksen ilmapiiri on nähty yhdistävänä perustana, jonka avulla yhteisössä voidaan lisätä ihmisten välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä.

Ohjaavassa koulutuksessa toimiessaan tutkija on tehnyt havaintoja myönteisistä muutoksista, joita jo muutaman viikon osallistuminen on saanut aikaan osallistujien omanarvontunnossa. Kurssille tullessaan he olivat kokeneet epävarmuutta omasta pärjäämisestään, koska itsearvostus oli ollut vähäistä. Arvostetuksi ja kuulluksi tulemisen kokeminen kurssin ohjausprosessin aikana oli lisännyt itsearvostusta, joka oli tullut esiin tulevaisuuteen suuntautumisena ja luottamuksen vähittäisenä palautumisena.

4. AIKUISKOULUTUS INTERVENTIONA – OHJAAVA KOULUTUS

4.1. Ohjaustyö aikuiskoulutuksena ja aikuiskasvatuksena sekä työvoimapolitiittisena toimenpiteenä

Aikuiskoulutuksen nykyajan haasteena ovat työelämässä olevan aikuisväestön kouluttaminen, ammatillisen koulutuksen ja osaamisen varmistaminen työkään tuleville henkilöille sekä koulutuksen tarjoaminen henkilöille, joilta puuttuu perusasteen jälkeinen ammatillinen koulutus (Tammilehto 2003, 167). Aikuiskoulutuksen tavoitteissa ja toiminnassa tulevat esille sekä aikuiskasvatuksen arvolähtökohdat että myös työvoimapolitiittiset tavoitteet. Ajatus oppimisesta elinikäisenä prosessina perustuu monella tavalla työelämän tarvelähtökohtaan. Koulutuksen ja opiskelun avulla pyritään maksimoimaan työkykyä ja kapasiteettia tuottaen tehokasta ja ammatillisesti osaavaa työvoimaa. (Tuomisto 2003, 71, ks. myös Rinne 2003a, 10, 16.) Aikuiskasvatuksen keskeiseksi tavoitteeksi on OECD esittänyt elinikäisten oppimisvalmiuksien turvaamista kaikille. Myös UNESCO on korostanut elinikäisen oppimisen tärkeää merkitystä yhteiskunnallisen tasa-arvon kehittämisessä sekä varsinkin niiden henkilöiden aikuiskoulutukseen osallistumisen tärkeyttä, joiden opiskelumahdollisuudet ovat olleet vähäisemmät. (Tuomisto 2003, 55, 58.) Yhtäläisillä oppimisvalmiuksien ja oppimismahdollisuuksien turvaamisella voidaan toki lisätä koulutukseen osallistumista myös aikuisiällä, mutta tämän lisäksi tulisi kyetä vaikuttamaan myös muihin aikuiskoulutussektorin seikkoihin ja olosuhteisiin, jotta kaikki halukkaat todellisuudessa osallistuisivat aikuiskoulutukseen. Sekä aikuiskasvatuksen että aikuiskoulutuksen lähtökohdissa ja tavoitteissa tulee esille koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen tasapuolisesti kaikille.

Järvinen ja Vanttaja (2003, 160-163) ovat kiteyttäneet aikuiskoulutuksen ja työvoimapolitiikan yhteisen suuren ongelmavyöhykkeen, jonka purkamiseen kaikki voitavat keinot olisivat tarpeen. Aikuiskoulutuksesta ja elinikäisestä oppimisesta on muodostunut väline, jonka avulla yksilö kykenee hallitsemaan yhteiskunnassa vastaan tulevia tilanteita ja työelämän asettamia vaatimuksia. Koulutuksen kautta yksilö voi sijoittua yhteiskuntaan ja löytää oman paikkansa tekemällä koulutuspääomastaan vaihtoarvoisen välineen. Toisaalta hankittu koulutuspääoma ei sinänsä riitä, vaan yksilön tulee myös sosiaalisilta taidoiltaan ja asenteiltaan sopeutua tilanteisiin. Lisäksi hänen tulee markkinoida omaa kapasiteettiaan työelämässä. Koulutusta tulee myös säännöllisin väliajoin olla valmis hankkimaan lisää, mikäli mielihäilyä pysytellä työelämän muutokuvioissa mukana hyvällä statuksella. Koulutuksen markkina-arvo

ei ole muuttumaton, vaan työelämän muutokset aiheuttavat jatkuvaa kouluttautumistarvetta myös jo koulutetulle väestölle. Eriarvoistumisen ja syrjäytymisen riskit ovat siten todellisia uhkakuvia vähäisen koulutuksen omaaville henkilöille.

Koulutukseen osallistumisen kasautuvuus ja epätasa-arvoisuus on nähty merkittävänä ongelmana aikuiskoulutuksessa (Filander, Jokinen & Tulkki 2002, 3-5, 11-12; Onnismaa 2010, 71; Rinne 2003b, 234-235, 239; Tuomisto 2003, 78). Aikuiskoulutukseen osallistuvat ovat hyvin koulutettuja, korkeassa sosio-ekonomisessa asemassa ja parhaassa työiässä olevia henkilöitä. Vähän koulutetut, iäkkäämmät, heikoilla työmarkkinakelpoisuuksilla varustetut työttömät eivät ole aikuiskoulutuksen kuluttajia. Huomattavaa onkin, että Suomessa työttömien osallistumisaktiivisuus koulutukseen on vähäistä (ks. myös Järvinen & Vanttaja 2003, 160-161, Silvennoinen 2002, 167-205) ja jopa merkittävästi vähäisempää verrattuna muihin Pohjoismaihin (Filander, Jokinen & Tulkki 2002, 11). Tämän tekee huolestuttavaksi se, että muodollisilla pätevyyksillä on nyky-yhteiskunnassamme erittäin suuri vaikutus työnhakutilanteessa (Järvinen & Vanttaja 2003, 155-157). Mikäli koulutus on vanhentunut tai puutteellinen, se heijastuu välittömästi suurina vaikeuksina työnhauksessa. Koulutuksen vähydellä on merkittävä vaikutus työttömyysriskiin ja työttömyyden pitkittymiseen.

Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus lasketaan kuuluvaksi aktiivisiin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin, joita ovat sen lisäksi julkinen työnvälitys sekä tukityöllistäminen. Vastaavasti työttömyysturva ja työttömyyseläke ovat passiivisia työvoimapolitiittisia toimenpiteitä. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden tavoitteena on työllistymisen edistäminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Työvoimapolitiittinen toiminta kohdistuu työttömyyteen ja työmarkkinoiden toimintaan. Vielä erikseen on toiminnan tärkeäksi tavoitteeksi määritelty vaikeasti työllistettävien työllistymismahdollisuuksien parantaminen. (Aho, Halme & Nätti 1999, 3). Työvoimakoulutus voidaan määritellä koulutukselliseksi hyvinvointipalveluksi, joka tarjoaa työttömille työnhakijoille koulutusmahdollisuuksia, joiden avulla he voivat kehittää työmarkkinakelpoisuuttaan ja edistää työllistymistään. Työvoimakoulutuksena järjestettävä aikuis-koulutus on taloudellisesti mahdollista kaikille työttömille työnhakijoille. Erityisesti siitä hyötyvät heikot työmarkkinakelpoisuudet omaavat työttömät henkilöt. (Viinamäki 1993, 16).

Ohjaava koulutus oli ei-ammattillista työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta¹⁸, jota toteutettiin ohjaustyön muodossa olevana työvoimapolitiittisena toimenpiteenä eli ohjauksellisena interventiona (Järvinen et al. 1996, 39-40; Mikkonen 1996, 21-22;

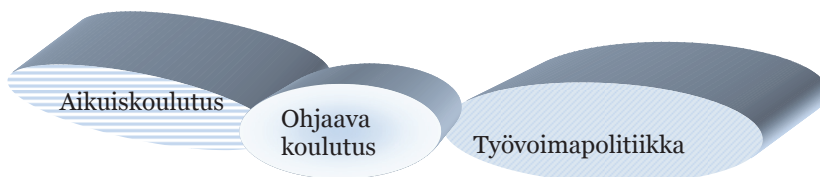
¹⁸ Ohjaava koulutus kuului valmentavaan koulutukseen. Muita valmentavaa koulutusta edustavia koulutuksia ovat maahanmuuttajakoulutukset, kielikoulutukset ja tietotekniikan peruskoulutukset (Heikkilä, P. 2010. Työministeriön erikoissuunnittelija. Sähköpostiviesti 10.3.2010).

Mikkonen 1997, 52). Ohjaavaa koulutusta voitiin pitää ennakoivana tai korjaavana interventiona riippuen siitä, miten se sijoittui henkilön elämäntilanteessa olevaan ongelmaan (Saari, Viinamäki & Pohjola 1999, 29 - ks. ohjauksen tavoitteena korjaus, ennaltaehkäisy tai kehitys, Nummenmaa 1992, 79). Useimmiten ohjaavan koulutuksen toimintaa on tarkasteltu nimenomaan korjaavan intervention näkökulmasta ja tavoitteista käsin, jolloin ohjaavalla koulutuksella on pyritty jälkikäteen tapahtuviin toimenpiteisiin. Pasanen (2007, 13-14) on todennut ohjaavan koulutuksen soveltuneen erittäin hyvin interventioksi, koska se on määritelty elämänmuutosten aiheuttamaan epävarmuuden ja turvattomuuden ilmapiiriin vastaajaksi. Onnismaa ja Taskinen (1994) ovat puolestaan luonnehtineet ohjaavan koulutuksen tehtäväkenttää ja sisältöä varsin osuvasti ohjaavaa koulutusta käsittelevän julkaisunsa nimessä ”Rajankäyntinä aikuisopetuksen, sosiaalityön, lyhytterapian ja kuntoutuksen kesken”.

Alun alkaen ohjaavan koulutuksen tavoitteena oli työvoiman värvääminen työvoimapolusta kärsiville ammattialoille. Ensimmäiset ohjaavat koulutukset, joista käytettiin nimitystä TYKO eli työelämään ja koulutukseen ohjaava koulutus (Mikkonen 1996, 21), järjestettiin kyseistä tarkoitusta varten neljän viikon mittaisina kursseina Lahdessa ja Tampereella vuonna 1973. (Onnismaa 1994, 7, 9; Onnismaa 1998, 19; Onnismaa 2000, 151-152; Tyni 2000, 26.) Vaikka ohjaavan koulutuksen tavoitteena on tämän jälkeenkin ollut työllistymisen edistäminen, on sen luonne koulutukseen ja työelämään ohjaavana kurssina siltä osin muuttanut muotoaan, ettei ohjaavasta koulutuksesta enää myöhemmin ole voitu puhua työvoiman värväämiskurssina. Vehviläisen (2001, 22-23) mukaan ohjaavan koulutuksen keskeisenä tavoitteena on pidetty syrjäytymisen hidastamista tai ehkäisemistä. Myös Pasanen (2007, 14) on todennut, että ohjaavaa koulutusta on pidetty nimenomaan syrjäytymisen ehkäisyyn perustuvana koulutuksellisenä välineenä, jota on voitu käyttää hyvinkin vaikeiden tilanteiden ratkaisuun. Ohjaavaa koulutusta siinä muodossa kuin se jatkui vuoteen 2013 saakka, voidaan parhaiten määritellä työllistymisen edistämiskoulutukseksi, jolla on pyritty ehkäisemään työelämästä syrjäytymistä (Pasanen 2007, 14; Silvennoinen 2007, 14).

Ohjaavan koulutuksen tehtävänjako sijoittui kahdelle merkittävälle sektorille, joiden linjauksissa ja intresseissä on sekä yhtäläisyyksiä että merkittäviä eroavuuksia (kuviot 2). Toimiessaan korjaavana interventiona ohjaava koulutus sijoittui aikuiskoulutuksen ja työvoimapolitiikan leikkauspisteeseen, edustaen molempien sektorien tavoite-, sisältö- ja menetelmälalueita. Työvoimapolitiikan sektorilla ohjaavan koulutuksen tunnettavuus oli laajempaa kuin aikuiskoulutuksen sektorilla. Yleiseen tietouteen ohjaava koulutus on useimmiten noussut työvoimapolitiikkaan liittyvän keskustelun yhteydessä, arvioitaessa työvoimapolitiittisten toimenpiteiden ja työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta (mm. Aho & Kunttu 2001). Koska ohjaavan koulutuksen painopiste oli vahvasti työllistymiseen ja työelämään liittyvissä sisällöissä, se

rinnastettiin tavanomaisesti työnhakukoulutukseen. Merkittävänä erona kyseisten koulutusten välillä on ollut, että työnhakukoulutuksen keskittyessä ensisijaisesti työhaun opastukseen, korostuivat ohjaavan koulutuksen opetussuunnitelmassa useat asiasisällöt. Tärkeitä osa-alueita ovat olleet muun muassa opiskelutekniikkaan, koulutusjärjestelmään, opintojen rahoitukseen, elämäntilanteen kartoittamiseen sekä osaamiskartoitukseen liittyvät oppisisällöt.



Kuvio 2. Ohjaava koulutus korjaavana interventiona aikuiskoulutuksen ja työvoimapolitiikan leikkauspisteessä¹⁹

Ohjaavan koulutuksen yhteistyötahoja olivat työhallinto, aikuiskoulutuskeskusten toimialat, työmarkkinajärjestöt, työnantajataho, oppisopimustoimistot, oppilaitokset sekä sosiaali- ja terveystieteiden hallinto. Ohjaavan koulutuksen ostajana sekä koulutuksen arvioitsijana toimi työhallinto, joka oli ohjaavan koulutuksen keskeisin yhteistyötaho. (Järvinen et al 1996, 39.) Vuoden 2010 keväällä ohjaavaa koulutusta oli haussa yhteensä sata kurssia ja ohjaavan koulutuksen aloittaneita opiskelijoita vuonna 2008 oli 18 570 ja vuonna 2009 19 599.²⁰ Opiskelijavalinta tapahtui koulutuksen järjestäjien sekä työhallinnon välisenä yhteistyönä.

Ohjaavaa koulutusta toteutettiin työvoimapoliittisena toimenpiteenä, johon sisältyi opetusta ja ohjausta. Onnismaan (1998, 19-20, 24) sanoja lainaten, koulutuksessa tapahtui eri tieteen- ja ammattialojen kesken tapahtuvaa hienoista rajapinnoilla liikkumista. Etenkin ohjaavan koulutuksen varhaisvaiheessa koulutuksen opetussuunnitelma ja muu teoriatausta pohjautuivat psykologisiin ammatinvalintateorioihin. Ohjaavan koulutuksen teoriaperusta muodostui pääosin kasvatustieteen, psykologian, sosiologian, kasvatopsykologien ja sosiaalisten oppimisteorioiden näkökulmasta. Laajahko teoriaperusta oli tarpeen, koska ohjaavan koulutuksen sisältöalueeseen kuului sekä yksilöön että yhteiskuntaan kohdistuvien aihealueiden käsitteleminen monesta eri näkökulmasta. (Onnismaa 1998, 10-11, 15-16; Onnismaa, Pasanen & Spangar 2000, 6-7.) Ohjaavaa koulutusta voidaan luonnehtia moniammatilliseksi käytännöksi, jolle on ollut ominaista eri yhteistyötahojen välinen toiminta. Ohjaavan koulutuksen rooli aikuiskoulutuksen kentällä erosi merkittävästi muista aikuiskoulutusta toteuttavista koulutusohjelmista, tosin yhtäläisyyksiäkin

¹⁹ Lähde: Järvinen et al. (1996, 39-40), Mikkonen (1996, 21-22), Mikkonen (1997, 52).

²⁰ Lähde: Heikkilä, P. 2010. Työministeriön erikoissuunnittelija. Sähköpostiviesti 10.3.2010.

oli. Ohjaavan koulutuksen yhtäläisyydet muun aikuiskoulutuksena toteutettavan koulutuksen kanssa liittyivät osittain sen teoriaperustaan. Aikuiskasvatuksesta ohjaava koulutus on ammentanut tietoa aikuisten oppimiseen, opiskeluun, opettamiseen sekä elämänkaareen ja elämän eri osa-alueisiin liittyen. Sen sijaan ohjaavassa koulutuksessa käytetyt opetukselliset menetelmät poikkesivat monilta osin perinteisistä aikuiskoulutuksen pedagogisista metodeista. Nimenomaan opetusmenetelmät sekä teoriaperusta mahdollistivat sen toteuttamisen interventiona. Interventiossa on olennaisen tärkeää huomioida osallistuvan kohderyhmän elämäntilanne, ongelma-alueet sekä kokonaistaustakonteksti sekä näiden yhteisvaikutus. (Pasanen 2007, 13-15.)

Aikuiskoulutusta voidaan pitää toisena mahdollisuutena niille, jotka eivät ole omassa nuoruudessaan voineet hakeutua koulutuksen pariin tai jotka ovat sittemmin työikäisinä ollessaan joutuneet siirtymään työmarkkinoilta syrjään (ks. Rinne 2003b, 238). Ohjaustyön merkittävänä kohteena on aikuiskoulutuksessa ”second changes”-ajattelun sekä henkilökohtaistamisen luomat haasteet, jotka sisältyvät ohjaavan koulutuksen peruslähtökohtiin ja tavoitteisiin. Henkilökohtaistamista pyritään aikuisopiskelussa toteuttamaan muun muassa siksi, että aikuiskoulutukseen osallistuminen olisi tasa-arvoisempaa kuin nykyään ja siten voitaisiin parhaiten vaihtaa koulutuksen avulla työllistyvyyteen ja syrjäytymisen ehkäisyyn. (Opiskelun henkilökohtaistaminen ks. – Spangar, Filander & Jokinen 2003, 37, 39.)²¹

Yhteydet muuhun aikuiskoulutukseen tulevat selkeimmin esiin ohjaavan koulutuksen varsinaisessa koulutuksellisessa päätehtävässä. Aikuiskoulutuksen sektorilla ohjaava koulutus toimii ensisijaisesti sosiaalisena ja ohjauksellisena tukena sekä elämänhallintaan, työn- ja koulutuksenhakuun sekä ammatinvalintaan liittyvän tiedon lähteenä koulutukseen osallistuville (Järvinen et al. 1996, 20-24). Ohjaava koulutus sisälsi kaikki mainitut sisältöalueet ja myös henkilökohtaisessa ohjauksessa käsiteltiin ohjattavan tilanteen ja ohjaustarpeen mukaan kyseisiä sisältöalueita. Silvennoinen (2007, 12) on korostanut ohjaavan koulutuksen erottumista perinteisestä ammatinvalinnan-ohjauksesta työelämäpainottuneisuutensa vuoksi (Silvennoinen 2007, 12).

Ohjaavan koulutuksen tehtäväkenttä eriytyi kohderyhmän mukaan painottuen joko elämänhallintaan, ammatinvalintaan ja/tai työnhakuun. Ohjaavaan koulutukseen sisältyvän työharjoittelujakson aikana voitiin testata käytännön työelämässä ja työtehtävissä omaa soveltuvuutta ja motivaatiota esimerkiksi harkitessa ammatinvaihtoa. Koulutuksen aikana ammatillisista suunnitelmista sekä opiskeluun liittyvistä ai-

²¹ Aikuiskoulutuksen henkilökohtaistaminen (AiHe-projekti) kytkeytyy ESR3:n tavoiteohjelman toimintalinja 3:n toimenpidekokonaisuuteen 3.1. (Koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen), joka pyrkii ehkäisemään syrjäytymistä koulutukseen vaikuttamisen kautta. ESR puolestaan liittyy Euroopan työllisyysstrategiaan (EES), jonka tavoitteena on työllistymisen lisääminen työllistymismahdollisuuksia parantamalla. (Spangar, Filander & Jokinen 2003, 13-14.)

healueista oli mahdollista keskustella yhdessä ohjaavan opettajan kanssa. Tärkeänä seikkana tulevan opiskelun onnistumisen kannalta oli myös ohjaavan koulutuksen aikana selkiytynyt elämäntilanne, jäsentynyt päivärytmi, itseluottamuksen kohentuminen sekä kasvanut opiskelumotivaatio, mikä pitkän työttömyyden jälkeen oli helpottamassa opiskelemaan lähtöä (mm. Mikkonen 1996, 60-63). Myös mahdolliset negatiiviset oppimiskokemukset voitiin luottamuksellisessa ilmapiirissä muuntaa onnistumisen kokemuksiksi ja samalla minäkuva itsestä uuden oppijana ja opiskelijana kehittyi myönteisempään suuntaan. Tutkijan ohjaavaan koulutukseen liittyvän kokemuksen perusteella osallistujien opiskelumotivaatiossa tapahtunut kasvu kurssin aikana oli merkittävää. Opiskelijapalautteiden mukaan kohentunut luottamus omiin opiskelutaitoihin lisäsi motivaatiota lähteä ammatilliseen koulutukseen kurssin jälkeen. Käsillä olevassa tutkimuksessa tarkastellaan, miten ohjaavaan koulutukseen osallistuminen on vaikuttanut kohderyhmän opiskelutavoitteisiin.

Kuten aikaisemmin on tullut esille, ohjaavan koulutuksen tavoitteet on johdettu ensisijaisesti työvoimapolitiikasta käsin. Verrattuna myös työvoimapoliittiseen ammatilliseen koulutukseen eroja tavoitteiden asettelussa löytyy. Ammatillisessa työvoimapoliittisessa koulutuksessa opiskelu tähtää ensisijaisesti ammattitutkinnon suorittamiseen, jonka luonnollisesti toivotaan edistävän työelämään pääsyä. Ohjaavassa koulutuksessa tavoitteena on niin ikään ollut opiskelijoiden työllistymisen edistäminen, mutta siihen ei ole pyritty ammattitutkinnon suorittamisella vaan kehittämällä opiskelijoiden opiskelu- ja työnhakutaitoja sekä muita työllistymistä edistäviä valmiuksia.

Ohjaavassa koulutuksessa ei ole suoritettu opintokokonaisuuksia tai tutkintoja eikä saatu arvosanoja (Järvinen 1996, 42). Merkittävänä erona muuhun aikuiskoulutukseen nähden on myös ollut se, ettei koulutuksen lopullisesta ”suoritusmerkinnästä” ole ollut varmaa tietoa vielä koulutuksen päättymispäivänä. Mikäli koulutuksen suorittanut on saanut tukevan jalansijan työelämästä tai päässyt opiskelemaan vaikkapa ammatilliseen koulutukseen, hänen työllistymiseen tähtäävä tavoitteensa on saavutettu. Kuitenkin siinä tapauksessa, ettei työllistyminen ole lähtenyt edistymään, on ohjaavan koulutuksen suorittanut henkilö työhallinnon toimesta aina uudelleen voitu ohjata tai osoittaa ohjaavaan koulutukseen.

Vuonna 2013 ohjaavasta koulutuksesta päätettiin työmarkkinaneuvos Teija Feltin (Felt 16.9.2014, haastattelu) mukaan luopua siitä syystä, että sen vaikuttavuus työllistymisen suhteen todettiin heikoksi. Tämän ohella lopettamis päätökseen vaikutti ohjaavan koulutuksen palkattomaan työssäoppimisjaksoon kohdistunut voimakas kritiikki. Ammatillisiin työvoimakoulutuksiin on nykyään selkeästi lisätty henkilökohtaista ohjausta ja oppimisen tukemista, mutta varsinaista ohjaavaa koulutusta ei enää järjestetä. Ohjauspalveluissa on valtavirtaistuttu, esimerkiksi TE-keskuksissa

toimivat ovat kaikki ohjaajina. Uudet ohjauspalvelut ovat entistä räätälöidympiä ja työttömien työnhakijoiden osallistumisen suhteen kantana tulee yhä enemmän olemaan ajatus siitä, että tarjolla oleviin palveluihin on osallistuttava.

Ohjaavan koulutuksen tilalle ovat tulleet uravalmennus, työelämävalmennus ja työnhakuvalmennus. Ohjauspalvelut ovat Feltin (Felt 16.9.2014, haastattelu) mukaan ammatinvaihtajien osalta monikanavaistuneet. Julkisen työvoima ja yrityspalvelulain muuttumisen myötä TE-palvelut ja palvelumallit ja –muodot ovat kokeneet suuren muutoksen. Ohjauspalvelut ovat kehittyneet erityisesti sähköisten palveluiden osalta (mm. AVO, urapolku, ammattinetti). Myös koulutuslinjan koulutusneuvonta on kehittynyt. Uutena lisänä koulutuslinjalle on tullut URA-ohjauspalvelu puhelinneuvontana.

Palvelumalliuudistuksen myötä on muodostettu kolme palvelulinjaa, joihin työnhakija-asiakkaat sijoittuvat palvelutarpeensa mukaan. Palvelulinjoille työnhakija-asiakkaat ohjataan kartoitetun palvelutarpeen mukaan (ikä, työttömyyden kesto, vammaisuus tai kansalaisuus eivät ole perusteena palvelulinjoille ohjattaessa). Palvelulinja 3 vastaa tuetun työllistymisen palveluista. Sen tavoitteena on tarjota syvennettyjä palveluja vaikeasti työllistettävillä työttömille ja yhdistää osavia palveluja työllistymisen edistämiseksi. Erityisesti pitkäaikaistyöttömien ohjaukseen²² on syntynyt työelämän palvelukeskus (TYP).²³ Vuoden 2014 aikana on meneillään kuntakokeilu, jossa kunnat voivat määrärahan turvin luoda uusia toimintamalleja pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edistämistä varten. (Felt 16.9.2014, haastattelu.) Tämän tutkimuksen kohderyhmän kaltaisten pitkäaikaistyöttömien ohjaus tulee keskittymään työelämän palvelukeskukseen.

Pitkäaikaistyöttömien määrän kasvun vuoksi ollaan Suomessa aloittamassa uudenlaista kokeilua työllistymisen edistämisen tehostamiseksi. Alkamassa olevissa kahdessa pilotissa (Uusimaa ja Pirkanmaa) tullaan hyödyntämään ostopalveluita. Pirkanmaan ELY-keskuksessa kohderyhmänä ovat pitkäaikaistyöttömät. Tarkoituksena on kehittää uusia, toimivia palvelumalleja työllistymisen edistämiseksi. Palvelujen tuottajat kilpailutetaan ja he saavat korvauksen tulosperusteisesti eli sen mukaan, miten työttömät työllistyvät.²⁴ Feltin mukaan pitkäaikaistyöttömien työllistymistä pohdittaessa keskeisintä on huomioida moniammatillisuus. (Felt 16.9.2014, haastattelu.)

²² Työelämän palvelukeskus (TYP) tulee kohdentumaan pitkäaikaistyöttömille. Sen sijaan nuorille kohdennettuna ohjauspalvelumallina otetaan käyttöön vuodesta 2015 lähtien Ohjaamot. Alkuvaiheessa niiden kohderyhmänä ovat vain nuoret, mutta jatkossa palvelua voidaan mahdollisesti laajentaa koskemaan muun muassa ammatinvaihtajia. (Felt 16.9.2014, haastattelu.)

²³ Haastatteluhetkellä oli tiedossa, että lähiaikoina tullaan hallitukselle antamaan esitys uudeksi laiksi. Esitys uudeksi laiksi tulee käsittämään ehdotuksen, jonka mukaan työelämän palvelukeskuksen asiakaskunta ja verkosto laajenisivat. (Felt 16.9.2014, haastattelu.)

²⁴ Toimintamallit tulevat olemaan kestoltaan noin kahdeksan kuukauden mittaisia. Tätä tietoa ei ole vielä vahvistettu, koska toimintamalleja ei ole kilpailutettu haastattelun tekohetkellä. (Felt 16.9.2014, haastattelu.)

4.2. Erityinen ohjaustarve opiskelijavalinnan kriteerinä

Ohjaavan koulutuksen erityisasema aikuiskoulutuksen kentällä työvoimapolitiisena interventiona korostuu, kun tarkastellaan opiskelijavalinnan pääasiallisena kriteerinä ollutta erityistä ohjaustarvetta. Opiskelijoiksi valittujen on pitänyt olla työttömänä työnhakijana työvoimatoimiston asiakasrekisterissä ja kaksikymmentä vuotta täyttäneitä ennen koulutuksen alkamista, jollei toisin ollut säädetty (Asetus työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta 9§; Laki työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta 9; ks. myös Mikkonen 1997, 16; Työministeriön asetus työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksen yleisistä hankintaehdoista ja opiskelijoiden valintamenettelystä 1334/2002).²⁵

Onnismaan (1994, 25, 27) tutkimuksessa on haastateltu ohjaavan koulutuksen toteuttajia, työhallintoa, työmarkkinajärjestön, opetus- ja sosiaali- ja terveyshallinnon edustajia. Haastatellut ovat todenneet, että henkilöllä on voitu arvioida olleen erityinen ohjaustarve, mikäli hänen elämäntilanteensa perusteella on voitu olettaa, että osallistuminen ohjaavaan koulutukseen olisi osallistujalle hyödyksi. Ohjaustarpeen arviointiin on olennaisesti liittynyt toimijuuden käsite. Kanniaisen (2014) tutkimuksen mukaan toimijuutta keskeisesti määrittävä tekijä on itseohjautuvuus, joka vaikuttaa sekä työmarkkinoille sijoittumisessa että työmarkkinoilla pärjäämisessä. Työelämässä yksilöiden väliset erot toimijuuden toteuttamisessa perustuvat siihen, miten he kokevat oman itseohjautuvuutensa ja pystyvyytensä. Tutkimuksen mukaan toimijuuden perusteella voidaan tehdä jako ”vahvan pystyvyyden” -narratiivin omaaviin henkilöihin, joiden itseohjautuvuus ja luottamus omaan pystyvyyteen ovat vahvat sekä ”työmarkkinat jyrää” -narratiivin omaaviin henkilöihin, joiden itseohjautuvuus ja koettu vaikuttavuus omaan elämänhallintaan ovat heikot.

Ohjaavan koulutuksen opiskelijavalintoja tehneet työvoimaviranomaiset ja koulutuksen järjestäjät ovat arvioineet hakijoiden ohjaustarvetta vertaamalla heidän toimijuuttaan makrotason kompetenssivaatimuksiin, jotka ovat osoittaneet yleistä työelämän toimijuutta.²⁶ Mikrotason toimijuutta voidaan määritellä henkilön elämänhallintaan liittyvänä subjektiivisena pystyvyytenä. Työvoimapolitiisena toimenpiteenä ohjaavan koulutuksen keskeinen ohjaustarvetta osoittava kriteeri on ollut työttömyys tai muutoin pitkään jatkunut poissaolo työelämästä (Järvinen et al. 1996, 4-5). Ohjaustarvetta ovat osoittaneet myös muut tekijät, joiden on koettu vai-

²⁵ Ohjaavan koulutuksen valintaperusteet on määritelty työvoimapolitiisissa perusteissa (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 7§; Työministeriön www-sivut 1-5) ja kyseessä olleen koulutuksen yleisissä pääedellytyksissä (Laki työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta 8§; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 11).

²⁶ Opiskelijoiden valitsemisesta päättävä taho oli viime kädessä työvoimaviranomainen (Laki työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta 9§; Työministeriön asetus työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksen yleisistä hankintaehdoista ja opiskelijoiden valintamenettelystä 1334/2002; ks. mm. Järvinen et al. 1996, 36).

keuttaneen työllistymistä (Mikkonen 1997, 146; Mäki-Kulmala 2000, 2; Tapaninen 2000, 26-31).²⁷

Käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmän on arvioitu tarvitsevan erityistä tukea ja ohjausta, koska heidän itseohjautuvuutensa ja toimijuutensa ovat heikentyneet siinä määrin, että ne eivät täytä työelämän kompetenssivaatimuksia. Kohderyhmä edustaa tyypillisiä ohjaavaan koulutukseen osallistuneita. He ovat olleet pitkään poissa työelämästä. Lisäksi heillä on ollut vaikeuksia ammatinvalintaan liittyvissä asioissa joko terveydellisten rajoitteiden tai työ- ja elämänolosuhteiden muutosten vuoksi. (Rinne, Kivinen & Naumanen 1991, 70.)

Pasanen (2007, 14) ja Vehviläinen (2001, 22-23) ovat todenneet ohjaavan koulutuksen olleen ohjauksellinen tukimuoto, jonka tavoitteena on ollut erityisesti edistää työllistymistä ja ehkäistä syrjäytymiskehityksen jatkumista.²⁸ Suuryöttömyyden aikana ohjaavan koulutuksen osallistujajoukossa tapahtui laajentumista, mutta tästä huolimatta syrjäytymisvaarassa olevien pitkäaikaistyöttömien osuus ohjaavaan koulutukseen osallistujien kokonaismäärästä kasvoi kaiken aikaa. Tutkijan oma-kohtainen työkokemus ohjaavassa koulutuksessa on sijoittunut aikakauteen, jolloin ohjaavaa koulutusta on kohdennettu selkeästi työelämästä syrjäytymisvaarassa oleville henkilöille. Lisäksi useilla heistä on ollut tavoitteena ammatinvaihto terveydellisten syiden vuoksi, kuten myös enemmistöllä tämän tutkimuksen kohderyhmään kuuluvista.

Ohjaavaan koulutukseen osallistuneilla pitkät työttömyysjaksot ovat olleet yleisiä (Mikkonen 1995, 47; Pättikangas 1999, 49 – ks. työttömyyden pitkittymisestä johduvat toimenpiteet ks. Mäki-Kulmala 2000, 2). Lähteenmaan (2010, 52-53) mukaan pitkittänyt työttömyys voi vaikuttaa erittäin negatiivisesti oman toimijuuden toteuttamiseen. Vaikka jotkut pystyvät jatkamaan aktiivista toimijuuttaan työttömyysaikana, on olemassa paljon työttömiä, jotka menettävät aktiivisen toimijan identiteetinsä työttömyyden pitkittyessä. Tutkimuksessa on tuotu esiin muun muassa huoli vähäisen työkokemuksen (nuoret työttömät) vaikutuksesta nuorten toimijuuteen. Työkokemusta omaavalle toimijuuden identiteetin säilyttäminen voi olla helpompaa kuin sellaiselle, jolle ei ole kertynyt työkokemuksen muodostamaa ammatillisen

²⁷ Viranomaisinterventioina toteutettaviin projekteihin valituiksi tulevat henkilöt ovat ohjauksen ja tuen tarpeessa olevia työttömiä työnhakijoita. Valintoja tehtäessä kriteereinä ovat työttömänä työnhakijana oleminen sekä työllistymiseen liittyvät ongelmat. Lisäksi valintakriteereinä voivat olla muun muassa keskeytynyt koulutus ja tarve opiskella opinnot loppuun (ks. Viinamäki 1993, 10, Opiskelu on työtä – projektin suunnittelutyöryhmän laatimat valintakriteerit).

²⁸ Mäki-Ketelä (2012), joka on tutkinut ammatillisessa ja koulutuksellisessa marginaalissa elävien nuorten elämää, on todennut itseohjautuvuuden ja pystyvyyden heikentymisen olevan keskeisiä syrjäytymistä aiheuttavia tekijöitä. Yhteiskunnassa arvostetaan toimijuutta, joka ilmenee opinnoissa ja työelämässä menestymisenä. Tutkimuksen mukaan marginalisoituneet nuoret eivät koe omaavansa edellytyksiä tai ominaisuuksia, joita tarvitaan koulussa ja työuralla pärjäämisessä. He eivät myöskään koe voivansa itse vaikuttaa elämäänsä, eivätkä he odota mitään tulevaisuudelta.

toimijuuden identiteettiä.²⁹ Vähäinen työkokemus ei kuitenkaan ole vain nuoreen ikään liittyvä asia, sillä se voi olla ongelmana myös varttuneemmilla. Myös tämä työllistymistä haittaava ongelma tulee esiin käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmää tarkasteltaessa (luku 5.5).

Toimijuudessa tapahtuva heikentyminen voi johtaa monitasoiseen osallistumattomuuteen, joka on merkittävä syrjäytymistä aiheuttava tekijä. Syrjäytymiskehityksen eteneminen vastaavasti heikentää toimijuutta entisestään. Toimijuuden identiteetin heikentyessä, myös itseohjautuva vastuullinen toiminta vähenee. Tämä saattaa osaltaan vaikuttaa siihen, että ihmiset jotka kokevat tarvitsevansa ohjausta, eivät aina kykene hakeutumaan omaehtoisesti ohjausavun piiriin. Myös haluttomuus osallistua ohjaukseen vaikuttaa osallistumattomuuteen. Lairion ja Puukarin (2001, 12) mukaan ohjauksen vapaaehtoisuus edustaa ohjaustyön taustalla olevia keskeisiä arvoja ja tavoitteita, jonka vuoksi kyseistä periaatetta tulisi noudattaa ohjausta toteutettaessa. Ohjauksen tavoitteisiin pääseminen edellyttää sitä, että ohjattavat osallistuvat vapaaehtoisesti ohjaukseen. Ohjauksessa on kysymys ohjattavan itseohjautuvuuden kehittämisestä ja tukemisesta. Tämän on todettu onnistuvan parhaiten silloin, kun ohjattava on sitoutunut ohjausprosessiin.

Myös Onnismaan (2000, 153; 1994, 41) mukaan ohjaavasta koulutuksesta ovat parhaiten hyötynneet henkilöt, jotka ovat olleet muutosvalmiuden tilassa ja kyenneet luottamaan omiin mahdollisuuksiinsa. Opiskelijavalinnoissa tulisi tämän vuoksi kiinnittää huomiota vapaaehtoisuuteen ja motivaatioon, sillä ainoastaan muutosta omaehtoisesti haluavat pystyvät hyötymään ohjaavan koulutuksen kaltaisista toimenpiteistä. Osallistujien motivaatiolla ja myönteisellä asenteella on suuri merkitys tuloksellisuuden suhteen. Onnismaan (1994, 45-46) tutkimuksessa haastateltujen mukaan erityisen ohjaustarpeen määrittelyssä on hyvä lähteä liikkeelle yleistavoitteista ja määritellä sen mukaan, millainen tarve henkilöllä on saada ohjausta suunnitelmallisuuden ja itseohjautuvuuden kehittämisessä ja ylläpitämisessä sekä työllistymisen edistämisessä.

Makrotasoisesti arvioidun erityisen ohjaustarpeen käyttöä yksinomaisena valintakriteerinä on kritisoitu siitä syystä, että menettelytavan on arvioitu hankaloittavan ohjausprosessin etenemistä ja suoranaisesti vaikeuttavan asetettujen tavoitteiden

²⁹ Romakkaniemi (2010, 150) on artikkelissaan ”Toimijuus masennuksen sosiaalisuutta jäsentämässä” käsitellyt yhteiskunnan toimijuudesta ja osallisuudesta poisputoamista masennuksen näkökulmasta. Käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmässä on paljon terveysrajoitteisia. Vaikka tutkimus ei liity sairastumiseen, niin ilmiönä syrjäytyminen aiheuttaa yksilötasolla uuteen positioon siirtymän ja muutoksesta selviytymisen kuten sairastuminenkin. Myös mielenterveysongelmiin voi liittyä häpeää kuten syrjäytymiseenkin. Yhteiskunnan kielteiset asenteet voivat lisätä osallistumattomuutta. Romakkaniemi tarkastelee toimijuuden muutosta ja osaamisen uudelleenmäärittelyä yksilön muutuneesta tilanteesta ja yhteiskunnan suhtautumisesta käsin. Se miten mikrotasolla tapahtuneet muutokset muuttavat yksilön osaamista vaikuttaa siihen, miten yhteiskunta määrittelee hänen kompetensinsa jatkossa.

saavuttamista. Seuraavassa tarkastellaan tutkimuksia, joiden mukaan ohjaustarpeen määrittelyssä tapahtunut mikrotason kriteereiden huomiotta jättäminen voi johtaa siihen, että koulutus ja interventiot nähdään ei-hyväksyttäväksi koetun käytäytymisen hallintaan pyrkivänä välineenä.

Miller ja Rose (2010, 155-162, 212-215) ovat todenneet, että asiantuntijatiedolla on nykyään korostunut merkitys hallinnan välineenä. Tutkimuksen mukaan makrotason tavoitteena on ylläpitää norminmukaista toimijuutta, jonka hyväksyttävyyys perustuu asiantuntijatietoon. Oletamus siitä, että mikrotason kognitiivisissa, emotionaalisissa, käytännöllisissä ja eettisissä kyvyissä havaitut puutteet aiheuttavat syrjäytymistä ja heikentävät itseohjautuvuutta, johtaa päätelmään, jonka mukaan mikrotason heikentynyt kyky hallita toimijuutta aiheuttaa norminvastaista toimintaa. Interventioiden avulla tapahtuva ohjaaminen uudenlaiseen toimijuuteen voidaan nähdä, joko sopeutumista edellyttävänä vallankäyttönä tai hyvinvointia vahvistavana toimintana. Interventioiden tehtävänä on lisätä toimintakykyä ja itseohjautuvuutta. Itseohjautuvuuden vahvistamista voidaan pitää henkisen hyvinvoinnin tukemiseen tähtäävänä toimintana, mikäli interventioihin osallistumisen kautta omaksutut muutokset toimijuudessa toteutuvat yksilön vapaasta tahdosta.

Heikki Silvennoinen (2002, 38-39) on väitöstutkimuksessaan tarkastellut koulutuksen roolia hallinnan välineenä. Tutkimuksessa on käytetty nimitystä marginaalin hallinta siitä toiminnasta, jonka avulla koulutusjärjestelmä tietoisesti pyrkii integroimaan osallistujiaan yhteiskunnan valtaväestön arvoihin ja työtapoihin voidakseen ylläpitää koheesiota ja vallassa olevan kulttuurin jatkuvuutta. Vaikka marginaalin hallinnassa on kysymys tutkimuksessa disintegroiduksi nimettyyn väestöön kohdistuvasta toiminnasta, ovat myös omaehtoisesti koulutukseen haakeutuneet ”altistuneet” koulutusinstituution integroinnin kohteeksi. Tutkimuksessa on nostettu esiin koulutuksen asenteita muuttava rooli myös siitä näkökulmasta, jonka tuloksena yksittäiset osallistujat voivat koulutuksen aikana kehittää itsenäistä ajattelukykyään ja kriittisyyttä kyseenalaistaa vallitsevia ajattelutapoja ja toimintamalleja.

Luokkatutkimusta tehnyt Beverley Skeggs (2014,21, 184- 208) on tarkastellut koulutusta hallinnan välineenä brittiläisessä luokkayhteiskunnassa. Skeggs suhtautuu kriittisesti siihen, että koulutusjärjestelmä pyrkii sopeuttamaan koulutukseen osallistujat valtaväestön kulttuuriin. Erityisesti hän on kyseenalaistanut ajatuksen, jonka mukaan tämä edellyttäisi omasta kulttuurista pois oppimista. Tutkimuksen mukaan kyseistä toimijuutta on ollut ylläpitämässä se, että yhteiskunnan hyväksymät resurssit tarjoavat omistajilleen mahdollisuuden hyödyntää omia resurssejaan toimijuuden muodossa. Valtaväestöä symbolisoi hallinnan tunne, kun taas ulossuljetut pyritään saattamaan hallinnan alaisiksi ja toimenpiteiden kohteeksi.

Sosiaalityön näkökulmasta syrjäytymistä tutkineen Raunion (2006, 60-61) mukaan marginalisaatio voidaan määritellä nimenomaan toiminnaksi, jossa yksilöt syrjäytyvät yleisesti hyväksytyistä toimijuuden muodoista. Tämän näkökulman mukaan syrjäytyessään ihminen luopuu valtaväestön ja yhteiskunnallisen normaalisuuden mukaisesta toimijuudesta ja omaksuu toimijuuden, joka edustaa normaalisuudelle vastakkaista elämää. Raunion mukaan on kuitenkin aiheellista kyseenalaistaa sellaisten menettelytapojen oikeutus, joilla pyritään ohjaamaan yleisesti hyväksytyyn toimijuuteen, mikäli kyseisen elämäntavan hylkääminen on yksilön tekemä valinta, joka perustuu erilaisuuden hyväksymiseen ja arvostamiseen.

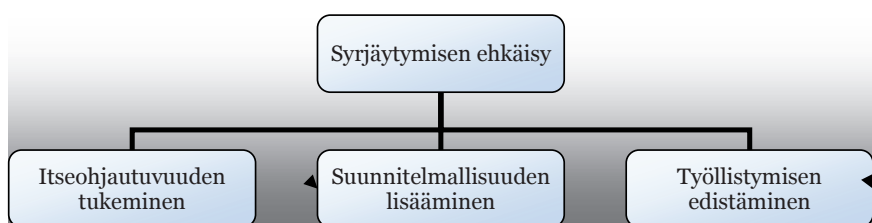
Tutkija on työskennellyt pääsääntöisesti ohjaavissa koulutuksissa, joissa suurin osa osallistujista on ollut osoituksen saaneita henkilöitä, omaehtoisesti osallistuneiden ollessa selkeänä vähemmistönä. Työvoimaviranomaisten ja osoituksen saaneiden henkilöiden tekemät arviot erityisestä ohjaustarpeesta, joka on ollut osoituksen perusteena, ovat melko useasti eronneet jyrkästi toisistaan. Osoituksen saaneet ovat useimmiten valintahaastattelussa todenneet, että he eivät koe hyötyvänsä osallistumisesta ohjaavaan koulutukseen, eivätkä tarvitse kyseistä kurssia. Tästä huolimatta heidät on osoitettu ohjaavaan koulutukseen, koska heidän kohdallaan ovat täyttyneet ohjaustarpeen kriteerit, joita ohjaavan koulutuksen opiskelijavalinnoille on asetettu. On kuitenkin huomattava, että ohjaavassa koulutuksessa ollessaan useat osallistujat ovat ilmaisseet tarvitsevansa ohjausta ja tukea. Tutkija on kokenut tärkeäksi ohjausprosessin onnistumisen kannalta sen, että kyetään luomaan luottamuksellinen ohjaussuhde, koska ohjauksen tuloksellisuus on pitkälti riippuvainen siitä, miten ohjattava (myös ilman motivaatiota osallistuva henkilö) kyetään osallistamaan muutosprosessiin.

4.3. Muutosvalmiuteen ohjaaminen sosiodynaamisen ohjauksen avulla

Ohjaava koulutus on tarjonnut ohjauksellisena tukitoimintana tukea ja ohjausta työttömien ihmisten työllistymiseen liittyviin ongelmiin. Spangarin, Arnkilin ja Vuorisen (2008) tutkimuksen mukaan ohjauspalvelut ovat osa ihmisen elämänkaareen kuuluvien siirtymävaiheiden aktiivista tukitoimintaa. Niiden tarkoituksena on olla tukena silloin, kun itsenäinen selviytyminen siirtymävaiheissa koetaan ongelmalliseksi.

Tämän tutkimuksen kohderyhmän ohjauksellisen tuen tarve perustuu sekä ammatinvaihdossa että työllistymisessä ilmeneviin vaikeuksiin. Heidän ongelmakseen on osoittautunut kyvyttömyys vastata työelämässä eteen tuleviin muutoksiin. Tämä on tullut esiin riittämättömänä kilpailukykyä työmarkkinoilla, joka on johtanut työt-

tömyyden pitkittymiseen. Nykyajan työelämä edellyttää muutosvalmiutta eli kykyä sopeutua muutoksiin. Suorannan (2012, 162-163) mukaan muutospotentiaalisiksi työmarkkinoilla koetaan erityisesti nuoret, alle 50-vuotiaat, riskinottokykyiset työsäkäyvät henkilöt. Työttömyys nähdään vastaavasti paikalleen jäämisen tilana, joka ei edistä työelämän muutosvauhdissa tarvittavaa joustavuutta. Nykyajan työmarkkinoilla työttömyys enteilee kehityksen ja muutoksen ulkopuolelle jäämistä. Harinen (2005, 11-12) on todennut työelämän ulkopuolelle jääneiden ongelmaksi sen, etteivät he pysty täyttämään työelämän asettamia kompetenssivaatimuksia, joita nykyään ovat muodollisten tutkintopätevyyksien ohella sosiaaliset taidot, sukuloitaitaito, refleksiivisyys, muutosvalmius, mukautuvuus ja joustavuus.



Kuvio 3. Ohjaavan koulutuksen keskeiset tavoitteet³⁰ korjaavana interventiona

Kuviossa 3 on esitetty korjaavana interventiona toimineen ohjaavan koulutuksen keskeiset tavoitteet. Ohjaavalla koulutuksella on pyritty aikaansaamaan muutosta kohderyhmän tilanteeseen. Ohjauksen avulla on pyritty kehittämään osallistujien muutosvalmiutta tukemalla heidän osallistumistaan toimintaan, joka lisää itseohjautuvuutta ja suunnitelmallisuutta (Helne 2002, 174-184 ; Raunio 2006, 58-61) sekä edistää työllistymistä ja ehkäisee syrjäytymistä. Onnismaan (2003) tutkimuksen mukaan nykyisen työelämän epävarmuus aiheuttaa jopa liiallisia vaatimuksia ihmisten itseohjautuvuuden suhteen. Työelämän vaatimukset ovat johtaneet siihen, että pärjätäkseen työmarkkinoilla ihmisten tulisi olla itseohjautuvia siten, että heidän toiminnassaan korostuisivat omaehtoinen ja aktiivinen toiminta, muutosvalmiuteen sopeutuminen sekä epävarmuuden sietokyvyn ylläpitäminen. Käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmälle edellä mainitut edellytykset ovat juuri niitä tekijöitä, joissa ilmenneet puutteet ovat olleet sysäämässä heitä työelämän ulkopuolelle. Pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttaman kriisitilanteen seurauksena heidän itseohjautuvuutensa on heikentynyt (Grossi 1999, 6; Broman et al. 2001, 26-27; Silvonen & Vuori 1998, 15-16).

Ohjauksen käsite on laaja-alainen ja riippuu lähestymistavasta, josta sitä tarkastellaan. Lerikkanen (2002, 46) on väitöskirjassaan tiivistänyt ohjauksen käsitteen eri näkökulmia. Hänen mukaansa ohjausta voidaan tarkastella tekemisen muodon

³⁰ Lähde: Järvinen et al. (1996), Onnismaa (1994), Pasanen (2007), Vehviläinen (2001).

kautta työmenetelmänä, prosessina tai keskustelumuo-tona tai tarkastelun lähtökoh-tana voi olla ohjaajan ja ohjattavan vuorovaikutus. Käsillä olevassa tutkimuksessa tarkastelun kohteena on ohjaavan koulutuksen työmenetelmänä sosiodynaaminen ohjaus (socio-dynamic counselling),³¹ jonka kanadalainen psykologi, tutkija sekä ohjaus- ja neuvontatyöntekijä Vance Peavy (1929-2002) kehitti 1980-luvun lopul-la. Alun perin Peavy kehitti sosiodynaamisen ohjauksen ammatinvalinnanohjausta varten, mutta nykyisin sitä sovelletaan myös muihin auttamistyön konteksteihin. (Peavy 2006, 30.) Ohjaavassa koulutuksessa on sovellettu myös ratkaisukeskeistä, kognitiivista tai kognitiivis-konstruktivistista suuntausta. Tutkija on ohjaustyössään käyttänyt erityisesti sosiodynaamista ohjausta ja nähnyt sen soveltuvuuden ohjaa-vaan koulutukseen, jonka vuoksi sosiodynaaminen ohjaus on valittu tarkasteltavak-si.

Peavy (2001, 15-17, 19, 31-36) on luonnehtinut sosiodynaamista ohjausta käsitteellä yleinen elämänsuunnittelun metodi. Ohjauksella pyritään siihen, että ohjattava ky-kenee ottamaan vastuun omasta elämäntilanteestaan kokonaisuutena. Ohjauspro-cessin Peavy on määritellyt oppimis- ja konstruoimisprosessiksi, jonka tavoitteena on ohjaajan ja ohjattavan yhteistyönä muodostuva elämänsuunnittelu. Kurt Lewi-nin elämänkenttä -käsite on keskeinen sosiodynaamisessa ohjauksessa (Helander & Seinä 2005, 15). Juutilaisen (2007b, 24-26) mukaan elämänkenttä sisältää ihmisen sisäisiä voimia ja hänen ulkopuolellaan olevia voimia. Ohjausprosessissa keskity-tään kokonaisuuteen, joka muodostuu elämänkentän viidestä sektorista, jotka kes-kittyvät 1) työhön ja oppimiseen, 2) vapaa-aikaan ja luovaan toimintaan, 3) rakkau-teen ja ihmissuhteisiin, 4) filosofisiin katsomuksiin ja arvoihin ja 5) toimintakykyyn, terveyteen ja sairauteen.

Kun sosiodynaamista ohjausta tarkastellaan ohjaavan koulutuksen lähtökohtien ja tehtävien näkökulmasta, tulee tarkasteluun sisällyttää myös ohjaavan koulutuksen kohderyhmä – erityistä ohjausta ja tukea tarvitsevat,³² pitkään työttömänä olleet ih-miset, joiden status työelämässä on selkeästi alaluokkaistuva. Tämän tutkimuksen osalta keskeisinä pohdinnan aiheina tässä luvussa ovat, miten sosiodynaaminen oh-jaus auttaa ohjaavan koulutuksen olemusta kohtaamaan alaluokkaistuvat pitkäai-kaistyöttömät ja miten ohjaavan koulutuksen kaltaisen kulttuurisen valmennuksen avulla voidaan kehittää kohderyhmän muutosvalmiutta. Tähän problematiikkaan keskitytään seuraavassa tarkastelemalla ensin, mitä ohjaavan koulutuksen olemuk-sella tarkoitetaan. Tämän jälkeen tarkastellaan sosiodynaamisen ohjauksen ohjaus-teoreettista taustaa ja ohjauksellisia käytäntöjä.

³¹ Sosiodynaaminen tarkoittaa yhteistyössä tapahtuvaa jatkuvaa muutosta, jossa korostuvat kokonai-suudet ja niiden merkitykset (socialis: kumppani, liittolainen – dynamikos: jatkuva muutos, liike, järjestelmä, joka epävakautuu, mikäli kokonaisuus hajoaa) (Peavy 2001, 27).

³² Työvoimaviranomaiset ovat arvioineet ohjaavaan koulutukseen osoituksen saaneet erityistä ohjausta ja tukea tarvitseviksi. Arvio on perustunut kohderyhmän pitkäaikaisiin työllistymisongelmiin.

Ohjaavan koulutuksen olemusta ovat määrittäneet sen keskeiset tehtävät ohjaus ja koulutus sekä sen sijoittuminen aikuiskoulutuksen ja työvoimapolitiikan leikkauspisteeseen (kuviot 2). Ohjaava koulutus on edustanut uudenlaista aikuiskoulutuksen muotoa, joka on tietoisesti pyrkinyt huomioimaan osallistujien yksilöllisyyttä, tukemaan itseohjautuvuutta ja hyödyntämään vertaisryhmän vuorovaikutusta. Onnismaa (1998, 19-20, 24) on todennut ohjaavan koulutuksen olevan eri tieteen- ja ammattialojen kesken tapahtuvaa hienoista rajapinnoilla liikkumista. Erityispiirteenä ohjaavassa koulutuksessa on ollut ohjauksen ja koulutuksen yhdistäminen siten, että on voitu toteuttaa koulutusta interventiona, joka on ohjausta menetelmänä käyttävää kuntouttavaa toimintaa. Ohjaavan koulutuksen toimintatapa, opetusmenetelmät ja teoriaperusta ovat mahdollistaneet opiskelijälähtöisyyden ja opiskelijakeskeisyyden huomioon ottamisen. Silvennoinen (2007, 12) on väitöskirjassaan tuonut esiin ohjaavan koulutuksen eroja perinteiseen ammatinvalinnanohjaukseen verrattuna. Erottavana tekijänä on ollut ohjaavan koulutuksen voimakas työelämäpainotteisuus sekä itseohjautuvuuden korostaminen, joka tulee esiin opetussuunnitelman toteuttamisessa, johon ovat osallistuneet myös koulutukseen osallistuvat henkilöt.

Parkkinen, Puukari ja Lairio (2001, 23-24, 182) ovat todenneet eettisyyden olevan merkityksellinen tekijä tarkasteltaessa ohjausta. Tämän perusteella voidaan edellyttää, että ollakseen eettistä tulee ohjaavassa koulutuksessa toteutettavan ohjaustyön todentaa kyseisen koulutuksen ohjauksensuhteen taustalla olevaa ihmiskäsityksen, maailmankuvan sekä arvomaailman eetosta. Ohjaavan koulutuksen tavoitteisiin pyrkiminen on edellyttänyt käytettävältä ohjausmenetelmältä humaania, ihmisläheistä toimintaa. Tätä lähtökohtaista toiminta-ajattelua tukee parhaalla mahdollisella tavalla konstruktivistiseen lähestymistapaan perustuva sosiodynaaminen ohjaus, joka pitää paikkansa toiminnassaan humanistisessa ihmiskäsityksessä. Humanistisen ihmiskäsityksen mukaan jokainen ihminen on ainutlaatuinen, luova, aktiivinen ja arvokas yksilö. Konstruktivistisesta näkökulmasta katsottuna ohjauksen yksi merkittävimpiä asioita on yksilöllisyyden arvostaminen. Juutilaisen (2007b, 21) mukaan sosiodynaaminen ohjaus edustaa humaania ja kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jonka vuoksi sitä voidaan käyttää laajasti erilaisissa auttamis- ja ohjaustehtävissä.

Käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmän ammatilliseettinen kohtaaminen ja ohjaavan koulutuksen tavoitteisiin pyrkiminen edellyttävät ohjaukselta vuorovaikutuksellisuutta sekä ohjattavan aktiivisuuden ja yksilöllisyyden korostamista. Tätä voidaan perustella niillä edellytyksillä, joiden saavuttamisen myötä kohderyhmän mahdollisuudet työllistyä lisääntyvät. Pietiläisen (Riutta 2007, 201-202) mukaan työttömiä työkseen kohtaavien tulee hallita kriisien kohtaamistaito, jotta he voivat ymmärtää näiden ihmisten sisäistä maailmaa.

Kun tarkastellaan tämän tutkimuksen kohderyhmän muutosvalmiuteen liittyviä ongelmia, keskeinen ilmiö on itseohjautuvuuden heikkeneminen. Koron (1993, 130; 1999, 8-11, 17-20, 121) mukaan itseohjautuvuuteen kuuluvia ominaisuuksia ovat sisäinen motivaatio, suunnitelmallisuus, luottamus, oma-aloitteisuus, luovuus ja joustavuus sekä itsearviointi. Keskeistä itseohjautuvuudessa on kriittisen tietoisuuden tila, osallistumisvalmius ja aktiivinen toiminta. Tästä johtuen ohjaavassa koulutuksessa pyritään itseohjautuvuutta edistämään tukemalla vastuunottoa, positivistisista minäkäsityksistä sekä reflektointia ongelmanratkaisutaitoa. Lairio, Parkkinen ja Puukari (2001, 182) ovat todenneet, että ohjaajan tehtävänä on tukea ohjattavan kasvua itseohjautuvuuteen. Huomioon tulee ottaa ohjattavan kokonaiselämäntilanne sekä yksilölliset tarpeet ja tavoitteet. Ohjattava sitoutuu ohjausprosessiin ja arvioi ohjaajan kanssa yhdessä prosessin edistymistä reflektoiden omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan. (Kangasmetsä 2006, 76-77; Kurikkala 2006, 61-62.)

Peavyn (2001, 15-17, 31-36) mukaan ohjauksen tavoitteena on tukea erityisesti reflektointia ja lisätä toivoa. Sosiodynaamiseen ajatteluun perustuva ohjausprosessi voi parhaimmillaan lisätä ohjattavan luottamusta parempaan tulevaisuuteen selvittämällä uusia, voimaannuttavia mahdollisuuksia entisten lamaannuttavien ajatusmallien tilalle. Ohjausprosessin aikana ohjaaja tukee ohjattavan kykyä konstruoida uudelleen omaa minuutta ja elämäntilannetta sekä kykyä luoda uudenlaisia toimintamalleja, joiden avulla ratkaista ongelmatilanteita (Peavy 1999; Onnismaa 1994; Silvennoinen 2007). Tavoitteena on, että ohjattava omaksuu uudenlaisen, itseohjautuvan identiteetin.

Pasanen (2007, 14) on väitöskirjassaan tarkastellut, miten ohjaavan koulutuksen kuntoutuksellisuus on vaikuttanut ohjattavien identiteetin muutokseen. Tutkimuksessa on tarkasteltu ohjaavaa koulutusta, jonka kohderyhmänä ovat olleet ammatinvalinnallisista syistä kuntoutettavat henkilöt. Pasanen mukaan perinteinen kuntoutusmalli on johtanut ohjattavan objektiroolin tukemiseen. Sitä vastoin ohjaavan koulutuksen ohjauskäytännöt ovat edistäneet dialogisuutta, joka on lisännyt ohjattavan aktiivisuutta. Tutkimuksen mukaan osallistujat ovat kokeneet erityisen myönteisenä koulutuksen vertaisryhmässä^{33,34} tapahtuneen vuorovaikutuksen, jolla on ollut suuri merkitys tavoitteena olleeseen identiteettimuutokseen. Ohjaavan koulutuksen ryhmä- ja yksilöohjauksella on pyritty lisäämään osallistujien osallistuvuutta ja hyvinvointia. Ohjausprosessin aikana on tuettu osallistujien yksilöllisyyttä huomioimalla yksilölliset ongelma-alueet ja kokonaistaustakonteksti sekä

³³ Karhu ja Perttunen (2014, 74-77) ovat toimineet uraryhmien ohjaajina. Selvitysten ja opiskelijapalautteiden perusteella he ovat artikkelissaan todenneet vertaisryhmällä olevan suuri merkitys yksilön ohjausprosessissa.

³⁴ Romakkaniemi (2010, 148) on tutkinut masentuneiden kuntoutumista. Kuntoutukseen osallistuneet ovat kokeneet, että vertaisryhmän tuella on ollut huomattava merkitys kuntoutumisen kannalta. Sen avulla osallistujat ovat kyenneet palauttamaan omanarvontunteensa.

näiden yhteisvaikutus. Ohjaavan koulutuksen psyko-sosiaalinen toimintaorientaatio on tukenut osallistujien orientoitumista uudelleenlaiseen osallistuvaan positioon, joka puolestaan on kehittänyt heidän itseohjautuvuuttaan. Sociodynaaminen ohjaus tarjoaakin vaihtoehtoisen näkökulman perinteiselle ammatinvalinnanohjauksen diagnostiikalle ja perinteiselle ohjauskäsitykselle. Perinteinen behavioristiseen oppimisenäkemykseen ja ihmiskäsitykseen perustuva ohjauskäsitys korostaa ohjaajan asiantuntijuuden merkitystä, jolloin ohjattavan osallistaminen ohjausprosessiin sivuutetaan ja keskeiseen rooliin nousevat ohjaajan ”ylhäältäpäin” antamat ohjeet. Toisin kuin sociodynaaminen ohjaus, joka auttaa keskittymään ohjattavan yksilöllisen kokonaiselämäntilanteen huomioimiseen. Tutkijan ohjaavaan koulutukseen liittyvän työkokemuksen mukaan vertaisryhmällä on ollut vaikutusta tulevaisuususkon vahvistumisessa. Vertaisryhmässä tapahtuneet pienetkin edistysaskeleet, jotka ovat liittyneet työharjoittelupaikan, opiskelu- ja/tai työpaikan hakuun, ovat vahvistaneet koulutukseen osallistujien toiveikkuutta. Onnistuminen on koettu todennäköisemmäksi omalla kohdalla, silloin kun vertaisryhmään kuuluva henkilö on kokenut onnistumisen. Vastaavasti vertaisryhmän negatiiviset kokemukset ovat vahvistaneet osallistujien epätoivoa.

Peavy (2006, 6-9) ja Helander (2005) ovat korostaneet ohjaajan herkkyyttä ohjattavan kulttuuriselle kontekstille. Yhdistävänä tekijänä ohjaavaan koulutukseen osallistujilla on ollut pitkäaikaistyöttömyys, mutta muutoin on korostettava sitä, että he ovat jokainen omanneet yksilöllisen elämänhistorian, joka tulee ottaa huomioon pohdittaessa heidän tilannettaan. Pitkäaikaistyöttömyyden lisäksi käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmää yhdistää pitkään jatkuneen työttömyyden heikentämä luottamus. Luottamuksen heikentyminen kohdistuu muun muassa ohjaavan koulutuksen kaltaisiin interventioihin. Kohderyhmä on työttömyydessä ajautunut tilanteeseen, jossa ratkaisun löytäminen ongelmalliseksi koettuun tilanteeseen edellyttää ohjausta. Koska valtaosa heistä suhtautuu vastahakoisesti tai epäröivästi tarjottuun apuun, on ohjauksen onnistumisen kannalta tärkeää, että ohjausilmapiiriin ja ohjattavan kohtaamiseen kiinnitetään erityistä huomiota. Turvallisessa ja luottamusta herättävässä ilmapiirissä ohjattava uskaltautuu pohtimaan omaa tilannettaan ja uusia ratkaisuja ja toimintamalleja itseohjautuvasti (Helander 2005, 56-58; Nummenmaa 1992, 80-82; Onnismaa 2003, 83-84).

Peavy (1999, 24-25) on todennut ohjaajan ja ohjattavan olevan ohjausprosessiin osallistuvia liittolaisia dynaamisessa ja myönteisessä hengessä. Itseohjautuvuuden kehittymisen kannalta on olennaista, että ohjaajan ja ohjattavan kohtaamisessa dialogisuus (Onnismaa 1998, 7, 33) tuo esiin ohjattavan roolin aktiivisena tekijänä eikä ohjauksen kohteena. Ohjausprosessi toimii vuorovaikutuksellisesti siten, että ohjauskeskustelu on osallistumis- ja vuorovaikutusprosessi, jossa keskeistä ovat ohjattavan omakohtaiset kokemukset tilanteista sekä hänen aktiivinen osallistuminen

ja sitoutuminen muutosprosessinsa edistämiseen. Vuoropuhelua käydään ohjattavan ja ohjaajan välillä tasapuolisissa rooleissa³⁵, jolloin ohjattava on oman elämänsä asiantuntija ja ohjaaja on ohjauksen asiantuntija; vuorovaikutteisessa ohjausprosessissa heidän kummankin tietoja ja asiantuntemusta tarvitaan. (Kurikkala 2006, 61; Nummenmaa & Ruponen 1994, 42-45; Onnismaa 1994, 10-12; Onnismaa 1998, 21; Onnismaa 2000, 153; Onnismaa 2010, 25, 27-28; Spangar 2000, 16-22; Peavy 2001, 15.) Yksilöllisyys tulee esiin ohjausprosessissa ohjattavan elämäntilanteen huomioimisena ja ohjattavan näkemysten ja kokemusten arvostamisena. Opiskelijälähtöisyys tarkoittaa tässä yhteydessä ohjauksen päätarkoituksen ja pääasiallisen toiminnan mukaisesti - ajan, huomion ja kunnioituksen antamista (Onnismaa, 2010, 38).

Myös Vehviläinen (2001, 54, 60) on korostanut vuorovaikutuksen ja ohjattavan aktiivisuuden merkitystä itseohjautuvuuden kehittämisessä. Hän on väitöskirjassaan tarkastellut ohjausta vuorovaikutustilanteena. Vehviläisen mukaan dialogi ilmentää vuorovaikutuksellista tukemista, jonka tarkoituksena on lisätä ohjattavan hyvinvointia pohtimalla ja jäsentämällä hänen elämäntilanteeseensa liittyviä ongelmia ohjaajan ja ohjattavan välisenä vastavuoroisena vuoropuheluna. Ohjaajajohtoisuutta ja itseohjautuvuutta on tarkasteltu pohtimalla ohjaajan ja ohjattavan roolia ohjaustilanteessa. Keskeistä on, että ohjaaja ei asettaudu auktoriteetin tai neuvonantajan rooliin, eikä pyri ”alistamaan” ohjattavaa valmiiden ratkaisujen vastaanottajaksi. Tutkimuksessa on kuitenkin suhtauduttu kriittisesti siihen, että itseohjautuvuus on osittain jäänyt toteutumatta ohjaavan koulutuksen ohjausprosessissa. Tutkimuksen mukaan ohjauskeskusteluissa, joihin ohjattava hakeutuu ohjaajan toimesta, ei toteudu itseohjautuvuuden ideaali, koska todellinen itseohjautuvuus toteutuu vasta ohjaukseen hakeutumisen jäädessä kokonaan ohjattavan vastuulle.

Kun ohjausta tarjotaan tukitoimenpiteenä, tulee ottaa huomioon se, että itseohjautuvuuteen liittyvät, mikrotasolla havaitut tuen tarpeet eivät välttämättä vastaa makrotason vaatimuksia itseohjautuvuuden saavuttamiselle. Käsillä olevassa tutkimuksessa olennaista ovat haasteet, joita kohderyhmän ohjaukseen osallistumattomuus asettaa ohjauksen osallistavuudelle. Vehviläisen (2001) tarkastelema itseohjautuvuuden ideaali tuo esiin vaikeudet, joita erityistä ohjausta tarvitsevilla ihmisillä on ohjaukseen hakeutumisessa. Ohjaukseen osallistumattomuutta voidaan lähestyä itseohjautuvuuden näkökulmasta. Itseohjautuvuuteen kuuluu olennaisesti vastuunotto ja itsenäinen toiminta, joka sisältää myös avun pyytämisen tarvittaessa. Vastaavasti silloin, kun itseohjautuvuus on heikentynyt, ihmiset eivät aina tunnista

³⁵ Rogers, C. 1951. *Client-centered therapy*. Houghton Mifflin, Boston. Rogersin kehittämä asiakaslähtöinen terapia korostaa asiakaskeskeisyyttä - asiakkaan yksilöllisyyden korostamista ja asiakkaan kunnioitettavaa kohtaamista.

itsessään avuntarvetta eivätkä muun muassa tästä syystä hae aktiivisesti apua. Tämän tutkimuksen kohderyhmään kuuluvat eivät ole motivoituneita osallistumaan ohjaukseen. Ohjaukseen osallistumattomuus ei kuitenkaan sulje pois sitä, että heillä on tietoinen ja subjektiivisesti koettu tarve vaikuttaa työllistymisensä parantamiseen ammatinvaihdon avulla. Ohjauksen tuleekin voida vastata ohjaustarpeeseen osallistamalla jokainen ohjattava oman elämäntilanteensa suunnitteluun. Tämä edellyttää riittävää ja yksilöllistä psykososiaalista tukea ja ohjausta sekä työllistymisen että elämänhallinnan näkökulmasta.

Ohjaajan ja myös vertaisryhmän tuen avulla pystytään parantamaan ohjaavaan koulutukseen osallistuvien yksilöiden itseohjautuvuutta. Silvennoinen (2007, 19-21) on todennut ohjaavan koulutuksen toteuttaneen itseohjautuvuutta jopa kahdella tasolla. Tämä on näkynyt koulutuksessa siten, että osallistujat ovat olleet itseohjautuvasti toteuttamassa ohjaavan koulutuksen opetussuunnitelmaa. Lisäksi he ovat osallistuneet muun muassa työssäoppimisjaksolle refleктоivan oppimisen muodossa.

Järvikoski (2004, 25) on korostanut osallistumisen ja osallistamisen merkitystä kuntouttavassa interventiossa. Kuntoutustoiminnassa vallitseva käsitys yksilön osallistumisesta on muuttunut nykyaikana merkittävästi. Yksilön osallistumisen osuutta kuntoutustoiminnassa korostetaan kaikessa interventioiminnassa entisajan vajavuusparadigman sijaan. Kun vajavuusparadigma näki yksilön kuntoutuksen olevan seurausta asiakkaan vajavuudesta, korostaa nykyinen valtaistuttava toimintamalliajattelu yksilön aktiivisuutta kuntoutusprosessissa. Nykyisessä toimintamallissa asiakas toimii subjektiivisena päätöksentekijänä oman elämäntilanteensa karvoittamisessa ja ongelmatilanteiden ratkaisemisessa.

Onnismaan (2000, 150) mukaan ohjaava koulutus on edustanut tulevaisuuden tapaa tehdä aikuisten auttamistyötä. Ohjaavassa koulutuksessa ovat nivoutuneet auttamistyön ja työvoimapolitiikan eri osa-alueita korostavat sisältöalueet, joiden pyrkimyksenä on ollut osallistujien hyvinvoinnin lisääminen ja elinolojen parantaminen puuttamalla syrjäytymiskehityksen aiheuttamiin haittavaikutuksiin. Myös Harinen (2005, 11-12) on todennut ohjauksen olevan puolella olemista ja hyvinvoinnin lisäämistä. Ohjauksessa auttaminen tarkoittaa syrjäytyneiden ihmisten tukemista siten, että he voivat saavuttaa työelämän asettamia kompetenssivaatimuksia. Sosiodynaamisen ohjauksen ja ohjaavan koulutuksen toiminta-ajatuksen samankaltaisuus selittynee suurelta osalta sillä, että niiden lähtökohdat ovat vastanneet auttamistyötä.

Peavyn (1999, 2006) mukaan sosiodynaamisessa ohjauksessa konstruktivistista ohjausajattelua toteutetaan kokonaisvaltaisella auttamisfilosofialla, jossa kiteytyvät konstruktivistiset periaatteet yksilöllisyyden ja sosiaalisen kontekstin arvostamises-

ta sekä ohjattavan inhimillisestä ja kunnioittavasta kohtelusta. ³⁶ Noordzij (2013) on väitöstutkimuksessaan todennut psykososiaalisella tuella olevan suuri merkitys ohjattavan itseohjautuvuuden kehittymisen kannalta. Tutkimuksessa verrattiin suorituskykyyn (performance) ja tavoitteelliseen oppimiseen (learning goal oriented) perustuvaa ohjausta ja ohjaajan toiminnan merkitystä siihen, miten ohjattavan työnhakuun liittyvä toiminta kehittyi. Tuloksellisemmaksi näkökulmaksi osoittautui ohjaajan kannustava ohjausote yhdistettynä tavoitteelliseen oppimisperusteiseen ohjaukseen, jossa osallistujat oppivat uudenlaisia ajattelumalleja, joiden avulla he voivat säädellä omakohtaisia kokemuksiaan.

Ylönen (2011) on väitöstutkimuksessaan korostanut, miten tärkeää on, että ohjaustyössä, jonka kohteena on uusi alaluokka, keskitytään kokonaiselämäntilanteen pohtimiseen ja psykososiaalisen tuen antamiseen. Ylönen on selvittänyt oppimistukikeskuksen asiakkaiden opiskelukokemuksia ja koulutushalukkuuden kannalta merkityksellisiä tekijöitä. Tutkimuksessa on todettu, että oppimistukikeskuksen asiakkaat arvostavat koulutuksessa työelämälähtöisyyttä ja tekemällä oppimista.

Lahikaisen (1983, 92) mukaan työttömyyden haittavaikutuksia ehkäisevien interventioiden ei niinkään tarvitse olla koulutuksellisia, mutta niiden tärkeänä tavoitteena on oltava luottamusta tukevan toiminnan lisääminen. Ohjaavaan koulutukseen sisältyneet toiminta ja menetelmät ovat pyrkineet ylläpitämään ja kehittämään osallistuvien henkilöiden itsetuntoa, henkistä hyvinvointia sekä työllistymisvalmiuksia. Erittäin merkitykselliseksi tekijäksi on todettu sosiaalisen tuen antaminen, jonka avulla on pyritty helpottamaan siirtymistä työttömän roolista työnhakijan rooliin. (Silvonen & Vuori 1998, 19, 27.)

Tämän tutkimuksen kohderyhmän ohjauksessa käytettävältä metodilta edellytetään humanistisuuden ja kokonaisvaltaisuuden lisäksi vahvaa työvoimapolitiittista näkökulmaa, jonka tavoitteena on ammatillinen uudelleenorientoituminen. Ohjaavan koulutuksen kokemaa uudistumista (mm. Silvennoinen 2007, 12-14) ovat keskeisesti olleet määrittämässä työelämässä tapahtuneet muutokset. Keskeisiksi ominaisuuksiksi urasuunnittelussa ovat nousseet joustavuus ja muutoskykyisyys, joiden

³⁶ Peavy (2006, 19) on todennut sosiodynaamisen ohjauksen ja auttamisen olevan huomattavissa määrin samankaltaista toimintaa. Sitä vastoin hän on tehnyt selkeän eron edellä mainittujen toimintamuotojen ja parantamisen välillä. Kiinnostavaa on se, että huolimatta sosiodynaamisen ohjauksen, auttamisen ja parantamisen yhteisestä tavoitteesta lisätä hyvinvointia, ovat niiden erot suhtautumisessa ohjattavaan/autettavaan merkittävät. Sosiodynaamista ohjausta ja auttamistyötä erityisesti yhdistävänä tekijänä on ohjattavan/autettavan kohtaaminen aktiivisena subjektina. Useimmista perinteisistä ohjausmuodoista puuttuu auttamisfilosofinen ajattelu. Tämä tulee esiin siten, että ohjattava kohdataan ”objektina”. Sosiodynaamisen ohjauksen kantavana ajatuksena oleva näkemys aktivoitumisen tärkeydestä eroaa selkeästi parantamisen toiminta-ajatuksesta, jonka mukaan potilas on tekemisen kohteena oleva, vastaanottava objekti. Tämän lisäksi eroavuus tulee esiin siinä, että parantaminen perustuu luokituksiin ja diagnooseihin, kun taas sosiodynaamisessa ohjauksessa keskeistä on ohjaajan ja ohjattavan välinen vuorovaikutus. (Peavy 1999; Peavy 2006, 19.)

avulla kyetään suunnittelemaan ammatillista tulevaisuutta huomioimalla muuttuvia olosuhteita.

Sosiodynaaminen ohjaus kykenee urakäsityksensä puolesta tarjoamaan välineitä kohdata nykyajan työelämään kuuluvia haasteita ja mahdollisuuksia. Peavyn (2006) mukaan sosiodynaamisessa ohjausprosessissa on keskeistä omaksua uusi tapa jäsentää työelämää ja elämää. Onnismaa (2003) on väitöskirjassaan käsitellyt ohjauksessa ja ohjausasiantuntijuudessa tapahtuneita muutoksia. Hän on todennut uudenlaisen urakäsityksen tarkastelevan työtä ja opiskelua ihmisen kokonaiselämäntilanteeseen liittyvänä asiana. Vastaavasti Juutilaisen (2007) mukaan sosiodynaaminen ohjaus on kokonaisuutena postmodernin yhteiskunnan kulttuurin mukainen vastaus uudenlaisen urakäsityksen vaatimuksiin, koska sen avulla pyritään rakentamaan perinteisen ammatinvalinnan sijaan urapolkuja ja väyliä, joita yksilö muokkaa muuttuvien tarpeiden mukaan.

Tiivistetysti voidaan todeta, että sosiodynaaminen ohjaus soveltuu erityisesti muutos- ja siirtymävaiheessa oleville ihmisille, joita käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmä edustaa. Tätä väitettä voidaan perustella sillä, että sosiodynaaminen ohjaus kykenee voimavara- ja ratkaisusuuntautuneen lähestymistapansa ansiosta tukemaan itseohjautuvuuden ja aktivoitumisen kehittymistä (mm. Tyni 2000, 25). Sosiodynaamiselle ohjaukselle ominainen ratkaisukeskeinen lähestymistapa huomioi ohjattavan muutosprosessissa aktiivisena kokijana, pohtijana ja ratkaisijana. Näkemys ohjattavasta aktiivisena tiedon käsittelijänä tukee muutosvalmiuden edellyttämää omakohtaista pohdintaa ja sitoutumista. Ohjaavan koulutuksen on nähty erityisesti 1990-luvulla vastaavan sellaisiin postmodernin tuottamiin elämänmuutoksiin, joissa epävarmuus on yksilön elämismaailmaa luonnehtiva piirre (ks. Onnismaa 1996, 1998, 2000, 2003).

4.4. Aikaisempia tutkimuksia ohjaavasta koulutuksesta

4.4.1. Ohjaustyön vaikuttavuuden arvioiminen

Suurin osa ohjaavaa koulutusta koskevista tutkimuksista on työpoliittisia selvityksiä, joissa on pyritty arvioimaan ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta. Tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ole selvittää ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta, mutta tästä huolimatta ei voida sivuuttaa kyseiseen interventioon osallistumisen merkitystä kohderyhmän työllistymisen ja ammatinvaihdon etenemisen suhteen. Vaikka kohderyhmän osallistuminen perustuu osoitukseen, myös heillä voi olla henkilökohtaisia odotuksia ja tavoitteita osallistumisen suhteen. Työhallinnon tavoite kohderyhmän osoitukselle on selkeä. Ohjaavaan koulutukseen osoittamisella pyritään

edistämään kohderyhmän työllistymistä ja selkiyttämään heidän ammatillisia suunnitelmiaan.

Arvioitaessa koulutuksen tuloksellisuutta pyritään mittaamaan, miten koulutukselle asetettuja tavoitteita on saavutettu kyseisellä toiminnalla. Vehviläisen (2004, 11-13) mukaan koulutuksen tuloksellisuutta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota taloudellisuuteen, vaikuttavuuteen ja tehokkuuteen. Koulutuksen taloudellisuudessa on kysymys siitä, ovatko koulutusta varten suunnatut resurssit kohdistettu koulutukselle asetettujen tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla ja onko resurssien määrä ollut riittävä. Koulutuksen tehokkuutta voidaan tarkastella eri indikaattoreilla, joista ohjaavan koulutuksen arviointiin soveltuvat kenties parhaiten työelämään ja opintoihin sijoittuminen, työelämälähtöisyys, oppijakeskeisyys sekä koulutuksen ohjaavuus. Koulutuksen vaikuttavuutta puolestaan pyritään arvioimaan tarkastelemalla kyseisen toiminnan avulla tapahtunutta yksilön sekä yhteiskunnan lähtökohtien ja tavoitteiden mukaisen kehityksen edistymistä. (Mikkonen 1997, 20-21; Vehviläinen 2004, 11-13.)

Ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta arvioitaessa tulee Onnismaan (2010, 127-128) mukaan tarkastella mikro- ja makrotason tulostavoitteita sekä vaikutuksia.³⁷ Huomion kohteeksi on asetettava yksilölliset koulutukseen osallistuvien henkilöiden kokonaiselämäntilanteeseen perustuvat lähtökohdat ja tavoitteet, koulutukselle asetetut työvoimapolitiittiset tavoitteet, olemassa olevat mahdollisuudet ja resurssit koulutuksen toteuttamiselle. Koulutuksen taustalla olevien lähtökohtien perusteella voidaan tarkastella saavutettuja vaikutuksia sekä yksilö- että yhteiskuntasektorilla (Onnismaa 2003, 10), jolloin yksilötasolla huomioidaan koulutuksen vaikutus yksilön elämäntilanteeseen. Yhteiskuntasalla koulutuksen vaikutusta arvioidaan työelämälähtöisesti tarkastelemalla koulutuksen vaikuttavuutta työllisyyteen ja kansantalouteen, jolloin tarkastellaan tuloksia, joita päätöksentekijät etupäässä arvioivat. (Aho & Kunttu 2001, 1; Onnismaa 2003, 67-68). Ohjauksella saatuna tuloksina voidaan mitata muun muassa koulutuksen käyneen kasvanutta taitoa selviytyä:

”Ohjauksen ja neuvonnan vaikuttavuus- ja tuloksellisuuskysymykset voivat selkiytyä, jos elämän siirtymävaiheissa tarpeellisilta näyttäviä ura- ja elämänsuunnittelutaitoja voidaan eri osapuolten voimin jäsentää ”kansalaistaitoina”.” (Onnismaa 2010, 129)

Ohjaavan koulutuksen vaikuttavuuden tarkastelussa keskeistä on ollut työllistymisen edistämiseen sekä syrjäytymiskehityksen ehkäisyyn liittyvien vaikutusten

³⁷ Kertomalla tapauskuvauksina yksittäisten ihmisten kohdalla tapahtuneesta ohjaavan koulutuksen vaikuttavuudesta saadaan parhaiten tehtyä ymmärrettäviksi todelliset tapahtumat ja tilanteet. Tällaista tietoa yksittäiset työllisyystilanteina annetut vaikuttavuustulokset eivät pysty antamaan. (Onnismaa 1998, 23-25). Tapauskuvaukset sisältävät monipuolista tietoa prosessin etenemisestä, mikä on tärkeää, jotta ohjausta voidaan yksilöidä.

arvioiminen (ks. Pasanen 2007, 14; Woolfe, Murgatroyd and Rhys 1987 – ks. interventioiden toimenkuva syrjäytymisen ehkäisyssä, Raunio 2006, 59). Ohjaavan koulutuksen tavoitteet on asetettu yhteiskunnallisten lähtökohtien mukaisesti (mm. Silvennoinen 2007, 14). Huomattavaa on, että myös ohjaavan koulutuksen tuloksellisuutta on arvioitu kriteereillä, jotka ovat perustuneet yhteiskunnallisiin näkökulmiin. Vaikka syrjäytymiskehityksen ehkäisyyn liittyvät vaikutukset koskevat laajasti muutakin tuloksellisuutta kuin työllistymistä, vaikuttavuustutkimukset ovat selkeästi painottuneet työllisyystilannetta kuvaaviin tilastoihin. Ongelmallista kokonaisuuden kannalta on, että vaikuttavuuden mittarina on käytetty pelkästään työvoimapoliittiseen koulutukseen osallistuneen työmarkkina-asemaa toimenpiteen päättymisen jälkeen. Tutkimusten mukaan ohjaavan koulutuksen kaltaisten interventioiden avulla ei ole kyetty saavuttamaan riittäviä parannuksia osallistujien työllisyystilanteeseen, joten työllisyystilastojen valossa tarkasteltuna ohjaavan koulutuksen vaikuttavuus on ollut varsin vähäistä. (Aho, Halme & Nätti 1999, 203; ks. myös Lahikainen 1983, 74-92.) Myös yksilötason koettujen vaikutusten on ohjaavassa koulutuksessa todettu olevan vähäisiä (Mikkonen 1997, 164).

Vaikuttavuustutkimukset, jotka ovat painottuneet työllisyystilannetta kuvaaviin tilastoihin ovat saaneet osakseen kritiikkiä (Onnismaa 2003; Kuusela 2000, 18-21). Kun vaikuttavuutta arvioidaan pelkillä työllisyystilastoilla, ne kertovat ainoastaan henkilön sen hetkisen sijoittumisen työmarkkinoilla. Työllisyystilastoja tarkasteltaessa tulee huomioida, että työelämään sijoittumisina ja/tai koulutukseen sijoittumisina esitetyt kurssien tulokset saattavat olla herkkiä vaihteluille. Työsuhteen alkaminen ja päättyminen, kuten myös koulutukseen pääseminen, koulutuksen keskeyttäminen tai tutkinnon suorittamisesta huolimatta jatkuva työttömyys vaikuttavat pitkäkestoiseen tulostittaukseen, joka on mahdollista vain vuosien ajan tapahtuvalla seurannalla.

Ohjaavan koulutuksen erityisominaisuudet tulee ottaa huomioon, kun arvioidaan vaikuttavuutta (Onnismaa 1994, 8; ks. myös Kuusela 2000, 18-21). Ohjaava koulutus on monin tavoin erilaista kuin tutkintotavoitteinen koulutus, sillä siihen ei sisälly arvosanoja tai tutkintoja. Onnismaan (2010, 120) mukaan ohjausta arvioidessa tulee keskittyä tarkastelemaan ohjausta henkilökohtaista muutosprosessia eteenpäin vievänä prosessina. Koska ohjaava koulutus pyrkii saavuttamaan asetettuja tavoitteita ohjaustyön keinoin, olisi vaikuttavuuden arvioinnissa välttämätöntä huomioida ohjaustyön prosessiluonne sekä ohjausprosessin kehittyminen kunkin osallistujan kohdalla (ks. vaikuttavuus - Aho, Halme & Nätti 1999, 203). Ohjaavan koulutuksen päättyessä muutosprosessi jatkuu edelleen. Prosessin lopullista päätepistettä ei pystytä ennakoimaan, mikä tulee ottaa huomioon myös koulutuksen arvioinnissa.

Onnismaan (2003; 2010,125) mukaan ohjaavan koulutuksen kentällä toimivien asiantuntijoiden tulee pyrkiä vaikuttamaan siihen, millaisia tavoitteita ohjaavalle

koulutukselle asetetaan, jotta tavoitteita ei asetettaisi heidän puolestaan. Kuuselan (2000, 18-21) mukaan ohjaavalle koulutukselle tunnusomaisen prosessiluonteen vuoksi sen vaikuttavuuden määrittelemine on monitahoinen asia, jonka vuoksi vaikuttavuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon monia eri muutoksen suuntia ja tasoja. Ohjaavan koulutuksen lähtökohtainen ajattelu syrjäytymiskehityksen ehkäisystä sekä yksilön itseohjautuvuuden ja suunnitelmallisuuden tukemisesta merkitsee sitä, että tulostavoitteiden asettamisessa sekä koulutuksen tulosten arvioinnissa tulee korostaa erityisesti yksittäisen opiskelijan kokonaiselämäntilanteen merkitystä.

Ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta arvioivia mittareita tulisi kehittää sellaisiksi, että niiden avulla olisi mahdollista suorittaa myös muunlaisen vaikuttavuuden mittauksia kuin yksinomaan työ- tai koulutuspaikan sijoittumisia (Järvinen et al. 1996, 42-43; Kuusela 2000, 18-21; Onnismaa 1994, 8; ks. myös Aho & Kunttu 2001, 1-3).

Elämänhallinnallisten tavoitteiden saavuttamisen mittaaminen on kuitenkin ongelmallista, koska niiden ilmeneminen saattaa olla mahdollista havaita vasta pitkällä aikavälillä (ks. mm. Aho & Arnkil 2008, 73-73). Ohjaavan koulutuksen työllistymisvaikutusten seuranta-aika on ollut vain muutaman kuukauden ja työttömyyden jatkumisen seurannassa puolisen vuotta (Mikkonen 1997, 167). Jotta saataisiin luotettavia mittaustuloksia, tulisi vaikuttavuustutkimuksissa kyetä huomioimaan sekä yksilö- että yhteiskunnan tasolla asetettujen tavoitteiden monipuolinen saavuttaminen ja pitkän aikavälin vaikuttavuus (Aho, Halme & Nätti 1999, 4-6). Ohjaukseen osallistuneiden ihmisten elämäntilanteessa vaikuttaneiden tekijöiden yhteisvaikutukset voivat ajan mittaan muuttua. Myös epävarmuustekijöitä saattaa ilmetä lisää (mm. Onnismaa 2010, 125). On huomattava, että yksittäiset työllisyystiedot eivät anna tietoa ohjaavan koulutuksen aikana käynnistyneeseen muutosprosessiin liittyvien tapahtumien etenemisestä kyseisen koulutuksen päätyttyä.³⁸

Myönteiset osallistumiskokemukset ovat mahdollisia myös silloin, kun ohjaavaan koulutukseen osallistuminen ei ole suoranaisesti edistänyt työllistymistä. Konkreettisten taitojen kuten atk- ja opiskelutaitojen lisäksi on myös koettu tarpeelliseksi elämänhallinnallisiin seikkoihin vaikuttaminen. Tämä on tullut esiin elämäntilanteen selkiytymisenä, lisääntyneenä itseluottamuksena ja aktiivisuutena, joka on tuonut uskallusta jatkaa työnhakua ja opiskella. (Heikkilä 2001, 18-19; Broman et al. 2001, 44-48; Lahikainen 1983, 77, 85-86; Mikkonen 1996, 60-63; Paananen 2001, 28-31; Sepponen 1996). Osallistumisen on todettu myös jossakin määrin ehkäisevän psyykkistä rasittuneisuutta ja masennusoireita (Silvonen & Vuori 1998, 19, 27, 59-62; ks. työttömyyden aiheuttama henkinen rasitus - Silvonen 2000, 90). Myös

³⁸ Onnismaa (2010, 126) on kritisoinut työelämään ja/tai koulutukseen sijoittumisen käyttöä ohjauksen vaikuttavuuden osoittimena, koska tällä tavoin ei kyetä tarkastelemaan, miten ohjauksen lisäksi asiantilaan yhteydessä olleet muut tekijät ovat vaikuttaneet ihmisten sijoittumiseen (ks. myös Mikkonen 1997, 167).

ryhmään kuulumisen tunne (Silvonen 2000, 180-186; ks. myös Broman et al. 2001, 43-45) ja ongelmanratkaisutaitojen kehittyminen on koettu tärkeiksi.

Merkittävänä erityispiirteenä ohjaavan koulutuksen opiskelijavalinnassa on ollut vaikuttamassa työhallinnon käyttämä osoitusmenettely (Broman et al. 2001, 13). Aho ja Arnkil (2008, 65) ovat tuoneet esille osoitusten pelotevaikutuksen ristiriitaisuuden. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden päätarkoituksena on aktivoida ja motivoida ihmisiä työelämään ja ehkäistä työelämästä syrjäytymistä. Onkin hämmäntävää, miten näihin toimenpiteisiin ohjaamista käytetään samanaikaisesti sanktiota vastaavina toimina. Motivaation lisäksi myös osallistujien henkilökohtainen sitoutuminen muutosprosessiin edellyttää voimavaroja ja jaksamista, mikä puolestaan vaikuttaa siihen, miten paljon he pystyvät hyötymään kyseiseen koulutukseen osallistumisesta (Tyni 2000, 34). Jos työttömyys pitkittyy, tilanteeseen vaikuttaminen vaikeutuu:

”Syrjäytymistä ehkäisevät toimet ovat sitä vähävaikutteisimpia, mitä pitempään henkilön työttömyys on jatkunut.” (Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 23)

Koska ohjaavan koulutuksen painopiste on ollut hyvin voimakkaasti kunkin opiskelijan elämäntilanteessa, on ollut tärkeää huomioida koulutukseen osallistuneiden lähtökohdat (ks. mm. Aho & Koponen 2005, 2, 15, 17-19; Aho & Koponen 2007, 15-19; Pasanen 2007, 13-15; ks. myös Suikkanen et al. 2005, 22). Ohjaavaan koulutukseen valikoituneiden taustatekijät ovat eronneet usein paljon verrattuna moneen muuhun koulutukseen hakeutuneiden taustoihin ja tilanteisiin. Myös heidän asennoitumisensa koulutusta kohtaan sekä henkilökohtaiset tavoitteensa ovat saattaneet olla erilaisia verrattuna tutkintotavoitteiseen koulutukseen hakeutuneisiin.

Pasanen (2007, 13-15) sekä Aho ja Kunttu (2001, 30; ks. myös Aho & Koponen 2005, 2, 15, 17-19; Aho & Koponen 2007, 15-19) ovat todenneet, että koulutuksen tuloksellisuutta arvioitaessa tulee huomioida eri koulutustyyppisiin valikoituvien ihmisten taustatekijöissä olevat erot. Samaan tulokseen ovat tutkimuksessaan päätyneet Vinokur, Van Ryn, Gramlich ja Price (1991), joiden mukaan interventioiden vaikuttavuus riippuu intervention tyypistä ja siitä, mille kohderyhmälle se on kohdennettu. Työministeriön (1999, 22-23) laatiman selvityksen mukaan kohderyhmän erityispiirteiden lisäksi myös alueelliset työllisyysnäkökohdat ja toimintaympäristön huomioiminen vaikuttavat toimenpiteiden onnistumiseen.

Aho ja Kunttu (2001, 23-25, 30) ovat todenneet, että osallistuneiden taustamuuttujilla on ollut erittäin suuri merkitys ohjaavan koulutuksen päätyttyä tapahtuneeseen työllistymiseen. Työllistymisedellytyksiltään hyväosaisempien on todettu työllistyvän selvästi paremmin, vaikka heidän kohdallaan interventioiden vaikuttavuus on heikompi. Eniten työvoimapolitiittisista toimenpiteistä on todettu hyötävän niiden,

joiden työmarkkinakelpoisuudet ovat heikoimmat eli pitkään tai toistuvasti työttömänä olleet, vailla perusasteen koulutusta olevat tai ikääntyneet (Lahikainen 1983, 77, 91-92). Koska heidän mahdollisuutensa työllistyä ovat olennaisesti heikentyneet, on ohjauksella aikaansaatu muutos elämäntilanteessa selvästi näkyvämpi, kuin mitä se voisi olla paremmat työmarkkinakelpoisuudet omaavien henkilöiden kohdalla.

Ohjaavaan koulutukseen osallistuneet ovat kokeneet erittäin tärkeänä ohjaavan koulutuksen työelämälähtöisyyden ja työelämävalmiuksia konkreettisesti kehittävän toiminnan sekä säännölliseen päivärytmiin pääsemisen. Sepponen (1996) on väitöskirjassaan tutkinut ammatinvaihtoon ohjaavalle kurssille osallistuneita työttömiä. Tutkimuksen mukaan osa koulutukseen osallistuneista on kokenut, että heidän työelämävalmiutensa ovat parantuneet kurssille osallistumisen jälkeen. Työharjoittelujaksot on koettu tarpeellisiksi, mutta niitä on kritisoitu niiden lyhyen keston vuoksi. Jotta eri ammatteihin soveltuvuutta voitaisiin kokeilla koulutuksen aikana riittävästi, tulisikin työharjoittelujaksojen pituuteen kiinnittää huomiota (Taskinen 1994, 68), sillä muutoin ne eivät palvele sitä tarkoitusta, jota varten erityisesti ammatinvaihtajat niihin osallistuvat. Tutkijan kokemus ohjaavan koulutuksen työelämäjaksojen ohjaajana on, että työelämäjaksot saattavat onnistuessaan lisätä osallistujien tulevaisuususkoa ja työelämävalmiuksia merkittävästi.

Peña (2010) on väitöstutkimuksessaan selvittänyt Perussa elävien taloudellisesti epäedullisessa asemassa olevien nuorten osallistumista työ-koulutusohjelmaan (job-training programme), jonka tarkoituksena on ollut tukea nuorten sijoittumista työmarkkinoille rahoittamalla heille järjestettyä ammatillista koulutusta, johon on sisällytynyt työharjoittelua. Tutkimuksessa on todettu työ-koulutusohjelmaan osallistuneiden nuorten taustatekijöiden vaikuttavan ratkaisevasti osallistumisesta saatuun hyötyyn ja siihen, miksi nuori on keskeyttänyt osallistumisensa. Miespuoliset osallistujat, joilla on ollut aiempaa työkokemusta, ovat keskeyttäneet työpaikan saannin vuoksi. Vailla työkokemusta olevat osallistujat ovat keskeytyksen jälkeen jääneet työttömiksi. Osallistujien asennoitumisella kyseiseen ohjelmaan on todettu olevan ratkaiseva merkitys sen suhteen, ovatko he jatkaneet ohjelmassa loppuun saakka vai ovatko he keskeyttäneet osallistumisen. Nuoret ovat kokeneet osallistumisen tärkeäksi niin kauan kuin he ovat konkreettisesti hyötynneet siitä eli heidän mahdollisuutensa työllistyä ovat näkyvästi parantuneet. Eniten ohjelmaan osallistumisesta ovat hyötynneet ilman työkokemusta olleet köyhistä oloista kotoisin olevat nuoret.

Vinokur, Van Ryn, Gramlich ja Price (1991) ovat tutkimuksessaan todenneet työllistymisohjelmien parantavan osallistujien työnhakutaitoja. He ovat selvittäneet Hollannissa työttömien työnhakuohjelmaan osallistuneiden työllistymistä. Kyseisen intervention tarkoituksena on ollut ehkäistä työttömyyden aiheuttamia mielenterveyshäiriöitä ja motivaation laskua sekä edistää työllistymistä. Tavoitteeseen

on pyritty tukemalla osallistujien henkilökohtaisia voimavaroja ja taitoja ja kykyä selviytyä vastoinkäymisistä. Seurannan kestänyt yhden vuoden ja neljä kuukautta on todettu interventioon osallistuneilla olleen korkeampi motivaatio työnhakuun ja alhaisempi masentuneisuus kuin vertailuryhmällä. Yli kaksi ja puoli vuotta kestänyt seuranta osoitti, että myönteiset vaikutukset olivat säilyneet kohderyhmässä.

Ohjaavan koulutuksen rahoittajatahona toiminut työhallinto arvioi työvoimapolitiittisen koulutuksen laatua paitsi työllisyystilastojen niin myös koulutuksen aikana laadittujen henkilökohtaisten jatkosuunnitelmien (työnhakusuunnitelmat) perusteella. Koulutuksen aikana laaditut jatkosuunnitelmat eivät kaikkien kohdalla toteudu. Jatkosuunnitelmien toteutumisen alhaisen prosentuaalisen osuuden syytä ei ole kyetty selvittämään (Mikkonen 1995, 76-78), mutta eräänä olennaisena tekijänä arvioitaessa ohjaavan koulutuksen mahdollisuuksia saavuttaa asetettuja tavoitteita käytännön ohjaustyössä on ollut koulutusten lyhytkestoisuus, joka on asettanut rajat ohjausprosessin jatkuvuudelle. Ohjausprosessin onnistumisen kannalta olennaista on antaa ohjattavalle aikaa ja aitoa läsnäoloa (Onnismaa 1994; Onnismaa 2010, 38-42). Tämän toteuttaminen vaikeutuu merkittävästi, kun käytettävissä oleva aika on etukäteen rajattu melko minimaaliseksi verrattuna kohderyhmän ohjaustarpeeseen. Toisena merkittävänä vaikuttavuutta heikentävänä seikkana on ollut ohjaavan koulutuksen päättymisen jälkeen jatkuvan intensiivisen ohjauksen puuttuminen. Mikäli ohjattava on muutosprosessissaan vasta alkutilanteessa, hänen liikkumisensa ”monilla rajoilla” oman elämäntilanteensa suhteen saattaa edellyttää pitkäkestoista prosessointia, jotta siirtymävaiheesta toiseen voitaisiin kulkea (Onnismaa 2003, 89).

Edellä esitettyä väitettä tukee myös Richardsonin ja Van den Bergin (2001) tekemä seurantatutkimus, jonka tavoitteena on ollut selvittää Ruotsissa järjestettyjen ohjaavien koulutusten (employment-training program, the AMU program) vaikuttavuutta osallistujien työllistymiseen. Tutkimuksessa on todettu, että koulutuksilla on ollut suurin vaikuttavuus osallistujien aktivoitumiseen välittömästi kurssin päätyttyä, mutta tämän jälkeen kurssin aktivoiva vaikutus on vähentynyt selkeästi. Tutkimuksen mukaan ohjaavilla koulutuksilla ei juurikaan ole voitu vaikuttaa työttömien työllistymiseen.

Ohjaavan koulutusten kaltaisten interventioiden tuloksellisuuteen vaikuttavat myös ohjaukselliset menetelmät, joita koulutuksessa käytetään sekä ohjaajien ohjausote.³⁹ Noordzij (2013) on Hollannissa tekemässään väitöstutkimuksessa selvittänyt kahden erityyppisen ohjaustavan ja ohjaajien ohjausotteen vaikutusta siihen, mi-

³⁹ Sepponen, Wilén ja Kiviniemi (2012) ovat tutkimuksessaan selvittäneet tuloksia, joita on saatu Oulaisten palveluohjaus- ja toimintamallilla. Kyseisen kehittämishankkeen tavoitteena ovat olleet työttömyyden taustalla olevien tekijöiden selvittäminen, työttömien työllistäminen, pitkäaikaistyöttömien elämänsuunnitelmien selkiinnyttäminen ja elämänhallinnan tukeminen sekä ohjaajien osaamisen lisääminen. Tutkimuksessa on korostunut sekä palveluohjauksen pirstaleisuus että ohjaajien osaamisen lisästarve. Lisäksi tutkimuksessa on todettu ohjauksen riittämättömyyden ja välityömarkkinoiden puuttumisen vaikuttavan merkittävästi työttömyyden pitkittymiseen.

ten ohjattavat hyötyvät koulutuksesta. Lisäksi hän on selvittänyt, onko työttömille suunnatulla ohjaavalla koulutuksella vaikutusta työnhakuun vai onko kyseinen koulutus hyödytöntä tai kuten Noordzij itse kirjoittaa, suoranaista ajan tuhlausta (”waste of time”). Tutkimuksen tavoitteena on ollut tarkastella ohjaavan koulutuksen vaikutusta tekijöihin, joilla on yhteys työnhaun tehostumiseen. Selvittämällä motivoinnin ja ohjauksen vaikutuksia työttömien työnhakuun on Noordzijin tutkimuksessa päädytty siihen tulokseen, että tavoiteoppimisella (goal oriented learning) on ollut suotuisampia vaikutuksia ohjattaviin kuin suoritukseen keskittyvällä ohjauksella (performance oriented). Myös ohjaajan kannustavalla ohjausotteella on ollut selkeästi ohjattavien työnhakua tehostavia vaikutuksia, jotka ovat tulleet esiin suunnitelmallisuuden lisääntymisenä.⁴⁰

Intervention ajankohdalla on todettu olevan tärkeä osuus vaikuttavuuden kannalta. Ennalta ehkäisevällä toiminnalla ja varhaisella puuttumisella voidaan vaikuttaa siihen, että syrjäytymiskehitys ei etene. Kaupin (2004,8) mukaan interventioiden vaikuttavuuden on tutkitusti todettu olevan korkeimmillaan silloin, kun ongelmatilanteeseen on puututtu mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, eli silloin kun yksilö on vasta ajautumassa kriisitilanteeseen. Myös työministeriön (1999) selvityksen mukaan syrjäytymisen ehkäisyyn tähtäävät toimenpiteet tuottavat parhaan lopputuloksen silloin, kun kohderyhmän ongelmiin on puututtu riittävän ajoissa. Ahon ja Kuntun (2001, 2-3) mukaan ohjaavan koulutuksen vaikuttavuustutkimuksia tehtäessä ollaan hyvin usein oltu tekemisissä puuttuvan tiedon ongelman kanssa, jolloin ei ole voitu arvioida, miten interventioon osallistunut henkilö olisi toiminut ilman osallistumistaan. Myös Vähätalo (2001, 33) on painottanut, että vaikuttavuuden arvioinnissa tulisi ottaa huomioon kyseisten toimenpiteiden mahdolliset syrjäytymiskehityksen ehkäisyyn vaikuttavat seikat. Jotta intervention todellinen vaikutus pystyttäisiin selvittämään, ei riitä, että tutkitaan intervention jälkeen tapahtunutta toimintaa (esim. työllistyminen) ja asetettuun tavoitteeseen pääsemistä. Ratkaisuksi puuttuvan tiedon ongelmaan Aho ja Kunttu (2001, 7-9) tarjoavat vertailuryhmän käyttöä vaikuttavuustutkimuksissa. Koulutukseen osallistuneiden henkilöiden kokonaiselämäntilannetta, joka tulee huomioida vaikuttavuutta arvioitaessa (Tuomala 2000, 2-7) vertailuryhmän käyttö ei kuitenkaan tee näkyväksi. Olennaista on, että vertailuryhmän käyttö ei sulje pois ongelmaa, joka tulee esiin silloin, kun ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta on pyritty arvioimaan pelkästään työllistymisen näkökulmasta käsin, myös tällöin itseohjautuvuuden ja suunnitelmallisuuden arvioimisen ongelmallisuus säilyy.

⁴⁰ “As a result, unemployed job seekers will be more inclined to set learning goals for their job search and will be better able to regulate their behavior and cognitions in job search, improving their chances of becoming re-employed. In that way, motivating and counseling unemployed people is no longer a waste of time and money but instead an effective way of bringing people back to work.” (Noordzij 2013, 133)

Ohjaavan koulutuksen vaikuttavuuden mitattavuus sinänsä on ollut varsin merkittävä ongelma. Ongelmalliseksi sen ovat tehneet koulutuksen taustalla olleet työvoimapolitiittiset sekä kasvatukselliset lähtökohdat, joiden pohjalta saavutettuihin tuloksiin pääsemistä voidaan vain harvoin mitata samoilla mittareilla. Ohjaavan koulutuksen keskeisenä tavoitteena työllistymisen tukemisessa ja syrjäytymiskehityksen ehkäisyssä ovat olleet juuri itseohjautuvuuden ja suunnitelmallisuuden lisääminen ja kehittäminen. Näiden tavoitteiden toteutumisen arvioimiseen ei ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta arvioitaessa ole juurikaan kiinnitetty huomiota

41

4.4.2. Odotukset ja asenteet ohjaavaa koulutusta kohtaan

Silloin kun koulutuksen laatua tarkastellaan asiakaskeskeisesti, arvioidaan koulutuksen vaikuttavuutta osallistujan näkökulmasta. Tällöin koulutuksen laatu on korkea, mikäli osallistujat kokevat koulutuksen vastaavan omia tarpeitaan ja odotuksiaan. Ohjaavan koulutuksen tuloksellisuus yksilön hyvinvoinnin lisääjänä on riippunut siitä, miten se on kyennyt ajoitukseltaan, sisällöltään ja tavoitteiltaan vastaamaan kohderyhmän subjektiivisia tavoitteita ja odotuksia. Ohjaavan koulutuksen koetun vaikuttavuuden on todettu olevan kaikkein vähäisintä verrattuna muihin työvoimapolitiittisiin koulutustyyppisiin. (Mikkonen 1995, 68-73; Mikkonen 1997, 147-148.) Tässä tutkimuksessa kohderyhmän suhtautumista ohjaavaan koulutukseen (luku 6.2) tarkastellaan valitsemalla aikaperspektiiviksi ohjaavaan koulutukseen osallistuminen. Tutkimuksessa verrataan paitsi kohderyhmän omakohtaisen osallistumisen vaikutusta mielikuvaan, myös naisten ja miesten käsityksissä ilmenviä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia.

Ohjaavalta koulutukselta odotetaan kurssin ohjauksellisen luonteen mukaisesti eri asioita kuin esimerkiksi ammatilliseen tutkintoon valmistavalta koulutukselta. Koulutusta kohtaan asetetut odotukset voivat olla suuria ja myös pettymykset odotusten täyttymättä jäätyä sen mukaisia. (Lahikainen 1983, 88-89.) Heikossa työmarkkina-asemassa ja heikentyneillä työmarkkinavalmiuksilla työhaussa olevat henkilöt ovat odottaneet saavansa ohjaavasta koulutuksesta selkeyttä elämänhallintaan, itsetunnon kohentumista, aktiivisuuden lisääntymistä ja mielekästä tekemistä. Broman, Hankaniemi-Reijonen, Laitinen ja Ojanen (2001, 43) ovat todenneet, että osallistujat ovat toivoneet ohjaavan koulutuksen tuovan paremman tulevaisuuden

⁴¹ Saari (2009, 221-223) on väitöskirjassaan tuonut esille tapauksen, jossa hyvinvointi-interventioon osallistunut nainen oli kokenut, ettei projektin henkilöstö ollut kannustanut ja tukenut häntä. Kyseinen nainen oli suunnitellut hakeutumista opiskelemaan. Etenkin kun kyseessä olleessa projektissa oli nimenomaisena tarkoituksena osallistujien ja ohjaajien tasavertainen osallistuvuus, herää ajatus projektien rahoittajatahojen asettamista liiallisista tulospaineteista. Projekteista halutaan saada mahdollisimman hyvät tulokset, jonka vuoksi projektiin osallistujia kannustetaan niihin tavoitteisiin, jotka ovat ”riittävän kelvollisia” esitettäväksi projektien loppuraporteissa rahoittajatahoille nähtäväksi.

ja uutta sisältöä elämään. Mikkonen (1995, 58, 60) on todennut, että miehet ovat ohjaavaan koulutukseen hakeutuessaan olleet toimintahakuisia, kun taas naisilla ovat painottuneet sekä toimintaan että ammattitaitoon perustuvat motiivit. Paan-
asen (2001, 27-28) mukaan enemmistöllä ohjaavaa koulutusta koskevat odotukset ovat kohdistuneet ammatillisen tilanteen selkiintymiseen. Lisäksi on toivottu omien voimavarojen kehittyvän ja henkisen hyvinvoinnin lisääntyvän.

Noordzij (2013, 11) on väitöstutkimuksessaan tarkastellut ohjaavaan koulutukseen osallistuneita. Huolimatta siitä, että he ovat aluksi pitäneet osallistumista hyvin turhauttavana, osa heistä on koulutuksen jälkeen kokenut kurssista olleen hyötyä työllistymisessä.⁴² Silvennoinen (2007, 20-21, 49, 53, 58) on väitöstutkimuksessaan tarkastellut suhtautumista ohjaavaan koulutukseen. Kohteena ovat olleet iäkkäät ohjaavaan koulutukseen osallistuneet. Tutkimuksen mukaan varsinkin iäkkäämillä henkilöillä on usein ollut vaikeuksia sisäistää ohjaavan koulutuksen itseohjautuvuutta korostavaa oppimisenäkemyistä ja menetelmiä, jossa oppilaan roolina on ollut itseohjautuva ja refleктоiva identiteetti. He ovat tottuneet oman aikakautensa kulttuuriin, jossa opettaja on ollut auktoriteetti ja tiedonjakaja ja oppilas passiivinen tiedon vastaanottaja. Ohjaavaa koulutusta he ovat kuitenkin kritisoineet lähinnä sen tiedotustoiminnassa olevien epäkohtien vuoksi (taloudellisten etuuksien ja kurssin sisällön ja tavoitteiden tiedotus osallistujille). Tutkimuksen mukaan ohjaavasta koulutuksesta muodostunut negatiivinen mielikuva saattaa johtua siitä, että ohjaavan koulutuksen odotetaan päättävän työttömyyden. Silvennoinen on tutkimuksessaan tuonut esille ”ulkoahjautuvuuden toiveen”, joka elää sitkeästi monen ohjaavaan koulutukseen osallistuvan ajatusmaailmassa. Ohjaavan koulutuksen arvoa saatetaankin mitata sen perusteella, miten valmiita ratkaisuja se kykenee tarjoamaan osallistujilleen.

Pettyminen ohjaavaan koulutukseen voidaan selittää epärealistisilla odotuksilla sekä ennakkotiedon puutteellisuuksilla, joiden vuoksi käsitys koulutuksesta on saattanut olla virheellinen (Mikkonen 1995, 68). Lisäksi kriittinen suhtautuminen kurssille osallistumista kohtaan on voinut johtua omasta motivaation puutteesta tai siitä, ettei kurssilla ole osallistujien kesken syntynyt yhteenkuuluvuuden tunnetta. Sepposen (1996) mukaan ohjaavan koulutuksen opiskelijaryhmän koostumus on koettu joissakin tapauksissa liian heterogeeniseksi. Merkittävimpana ongelmana vääränlaisissa odotuksissa on useimmiten ollut ohjaavan koulutuksen väliseellisen arvon mittaaminen vain työllistävän vaikutuksen kautta. Tämä ajattelutapa on joh-

⁴² Eräs osallistuja oli aluksi kommentoinut kurssin olevan ajan tuhlausta sekä hänelle itselleen että myös kurssin ohjaajalle. Myöhemmin kyseinen osallistuja oli pyytänyt anteeksi kurssin ohjaajalta aikaisempaa sanomistaan. Hän oli kyseisen koulutuksen jälkeen saanut tavoitteensa mukaisen työpaikan ja koki tämän olevan sen ansiota, että hän oli noudattanut kurssin ohjaajan antamia ohjeita työhauussa.

tanut siihen, ettei ohjaavalla koulutuksella ole nähty olevan muita tehtäviä tai vaikuttavuutta kuin työpaikan tarjoaminen.

Naisten ja miesten eroja asennoitumisessa ohjaavaa koulutusta kohtaan on pyritty selittämään muun muassa tutkimalla sukupuolen merkitystä työhön suhtautumisessa. Pättikankaan (1999, 60) mukaan miehet kokevat ohjaavan koulutuksen mielekkäämpänä, koska työllä on suurempi merkitys miehille kuin naisille. Hänen mukaansa miehille ohjaavan koulutuksen päivärytmi edustaa nimenomaan työpäivän rytmiin kuuluvia elementtejä. Pohjolan (1996, 113-114) artikkelissa tulee esille miesten voimakas työhön sitoutuminen, jonka on nähty kuvastavan miesten suoriutumiskeskeistä toimintamallia. Tästä huolimatta Pohjolan tutkimustulokset osoittavat työn sisällöllisen merkityksen olevan jopa tärkeämpi naisille kuin miehille. Myös Ek (1999, 108) on todennut työn merkityksen olevan suurempi naisille kuin miehille. Tälle väitteelle hän on esittänyt perusteluna sen, että työ on naisille keino ilmaista itseään, ammatillisia taitojaan ja tietojaan. Ek on todennut työn edustavan naisille jopa elämän tarkoitusta.

Nordenmark (1999, 5-11) puolestaan on tutkinut työn merkitystä naisille ja miehille tarkastelemalla työttömyyden kokemiseen liittyviä seikkoja. Hänen mukaansa tarve saada tehdä työtä voi olla aivan yhtä korkea sekä työttömänä olevilla naisilla että työttömänä olevilla miehillä. Vaikka Erikssonin (1998) tutkimuksessa mielenkiintoisen työn merkitys elämässä koetaan jonkin verran korkeammaksi naisten (50%) kuin miesten (43%) kohdalla, työn merkitys ei hänen mukaansa suoranaisesti perustu henkilön sukupuoleen, vaan moniin muihin asiaan vaikuttaviin tekijöihin. Garcea (2005, 63-64) on korostanut kulttuurin merkitystä eri roolien omaksumisessa. Mikäli vallalla olevan kulttuurin mukaan tietyt työtehtävät soveltuvat vain toiselle sukupuolelle, rajaa tämä käsitys hakeutumista ja samanaikaisesti myös sijoittumista työtehtäviin vahvasti. Sen sijaan kulttuureissa, joissa työtehtäviä ei varsinaisesti jaotella naisten ja miesten töihin, on sukupuolesta riippumatta mahdollista tavoitella tiettyihin työtehtäviin ja sosiaaliseen asemaan pääsyä.

4.5. Teoreettisen viitekehyksen yhteenveto

Tutkimuksen aihepiiri muodostuu työmarkkinoilta syrjäytymässä olevien tilannetta avaavasta näkökulmasta. Teoreettiseen viitekehykseen on sisällytetty ammatinvaihdon ja työttömyyden kokeminen kriisi- ja muutostilanteena, työmarkkinoilta syrjäytymisen tarkastelu työn merkityksellisyyden ja tulevaisuususkon näkökulmasta sekä keskeisenä etappina työttömyydessä esitetty interventiona toimiva työvoimapolitiittinen ohjaava koulutus.

Työvoimapolitiittista ohjaavaa koulutusta on tarkasteltu työelämästä syrjäytymistä ehkäisevänä toimenpiteenä. Ohjaavaa koulutusta on ensisijaisesti kohdennettu pitkäaikaistyöttömille, joilla työllistymiseen liittyvä ohjaustarve on lisääntynyt merkittävästi (mm. Mäki-Kulmala 2000, 2; Pasanen 2007; Silvennoinen 2007, 14). Tämän tutkimuksen kohderyhmän työllistymiseen liittyvät vaikeudet ja syrjäytymisriski johtuvat heikentyneistä työmarkkina-olosuhteista ja heikentyneestä työmarkkinakelpoisuudesta. Koulutusmeriittejä arvostavassa yhteiskunnassa työelämästä syrjäyttäviksi tekijöiksi ovat osoittautuneet erityisesti koulutukseen liittyvät puutteellisuudet.⁴³ Nyky-yhteiskunnassa koulutus nähdään keinona sopeutua työelämän vaatimiin muutoksiin ja jatkuvaan epävarmuuteen. Koulutusoptimismien lisäksi nopean teknologisen kehityksen aiheuttama ammattirakenteen muutos, kiristynyt työnhakukilpailu ja työllisyystilanteen voimakas heikentyminen ovat lisänneet muutosvalmiuden merkitystä työelämässä pärjäämisessä. Luottamus entisaikojen ajattelutapaan, jonka mukaan nuoruudessa valitussa ammatissa ja työpaikassa toimitaan aina eläkkeelle siirtymiseen saakka, ei enää päde (mm. Onnismaa 2003, 50-51).⁴⁴ Säännölliset ja vakaat työurat ovat nykyään korvautuneet epäsäännöllisillä ja epävarmoilla työsuhteilla ja rikkonaisilla työurilla.⁴⁵

Ohjaavan koulutuksen roolia on tarkasteltu erityisesti muutosprosessin ohjaamisen näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa ohjaavan koulutuksen tärkeäksi tehtäväksi on nostettu muutosvalmiuteen ohjaamisen lisäksi myös tulevaisuususkon ylläpitäminen. Taulukossa 1. on kuvattu tämän tutkimuksen kannalta hyvin merkitykselliseksi muodostunutta työttömyyden vaikutusta tulevaisuususkoon ja työnhakukäyttämiseen. Työelämästä syrjäytymistä edistäväksi negatiiviseksi kehävaikutukseksi voidaan luonnehtia työttömyyden mukanaan tuomaa ”epäkelpoisuuden” leimaa. Pitkään jatkuneena työttömyyden aiheuttama henkinen huonovointisuus heikentää luottamusta tulevaisuuteen ja pärjäämiseen sekä vähentää aktiivista työnhakukäyttämistä.⁴⁶

⁴³ Työmarkkinakelpoisuutta käsittelevät lähteet: Aho, Halme & Nätti 1999; Kasvio 1997, 126; Kouvonen 1999; Paananen 2001; Rinne 2003a, 20; Rinne & Kivirauma 2003; Silvennoinen 2004, 9-10; Smith 1987, Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999.

⁴⁴ Ammatinvaihdon tarvetta käsittelevät lähteet: Kasvio 1997, 260; Onnismaa 2001.

⁴⁵ Työurien muutoksesta kertovat lähteet: Beck 1992, 142-143, 145-148; Heikkilä 2001, 6; Kasvio & Huuhtanen 2007, 8-10; Kasvio 1997; Pohjola 1996, 118-119.

⁴⁶ Työttömyyden aiheuttama luottamuksen heikentyminen on eräitä työttömyyden vakavimpia ja pysyvimpiä seurauksia (Ahlqvist 1996, 131; Kortteinen & Tuomikoski 1998; Kosonen 1993; Onnismaa 2001; Paananen 2001, 6-7, 25; Smith 1987; Vähätalo 1998, 53-62).

Taulukko 1. Työttömyyden eri vaiheissa ilmenevä muutos luottamuksessa, tulevaisuudensuunnittelussa ja työnhakuun liittyvissä toiminnoissa

Työttömyyden vaiheet ⁴⁷	Omaan pärjäämiseen ja tulevaisuuteen luottaminen ⁴⁸	Tulevaisuudensuunnittelu ja työnhakuun liittyvä toiminta ⁴⁹
1. Työttömyyden ensimmäinen vaihe Työttömäksi jäämistä seuraavat ensimmäiset kuukaudet.	Työttömyyden ei anneta lannistaa, vaan luotetaan omaan pärjäämiseen ja tulevaisuuteen. Uskotaan omaan työllistymiseen.	Tulevaisuutta suunnitellaan aktiivisesti. Työnhakua toteutetaan intensiivisesti ja omaehtoisesti.
2. Työttömyyden toinen vaihe Työttömyyden pitkittyminen.	Luottamus omaan pärjäämiseen ja tulevaisuuteen alkaa uhkaavasti heikentyä. Omaan työllistymiseen suhtaudutaan epäroiden.	Tulevaisuudensuunnitelmien tekeminen koetaan turhauttavaksi. Työnhakua ylläpidetään, mutta siihen liittyvät toiminnot ovat omaehtoisia vain satunnaisesti.
3. Työttömyyden kolmas eli krooninen vaihe Pitkäaikaistyöttömyyden muuttuminen pysyväistyöttömyydeksi	Luottamus omaan pärjäämiseen ja tulevaisuuteen on menetetty. Omaa työllistymistä ei pidetä enää mahdollisena.	Tulevaisuudensuunnitelmista on luovuttu eikä uusia suunnitelmia haluta enää tehdä. Työnhakuun viittaavia toimintoja ei enää ylläpidetä omaehtoisesti. Työllistyminen on kokonaan poissuljettu vaihtoehto.

⁴⁷ Lähde: Vähätalo (1998), Tapaninen (2000, 28-29).

⁴⁸ Lähde: Heiskanen (1996), Ilmonen & Jokinen (2002), Kortteinen & Tuomikoski (1998).

⁴⁹ Lähde: Gallie & Marsh (1995), Kortteinen & Tuomikoski (1998), Vähätalo (1998).

5. TUTKIMUKSEN LÄHESTYMISTAPA, TUTKIMUSAINIESTOT JA –MENETELMÄT JA KOHDERYHMÄ

5.1. Tutkimuksen lähestymistapa ja laadullisen tutkimuksen luotettavuus

Käsillä oleva tutkimus edustaa yhteiskuntatieteellisesti orientoitunutta kasvatus-tieteellistä tutkimusta. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostaa yhteiskunnalliseen ja yksilölliseen näkökulmaan perustuvan taustan käsiteltävälle tutkimus-aiheelle ja sijoittaa tutkimuskohteen laajempaan kokonaisuuteen. Lähdeostien valinnassa on keskitytty työvoimapolitiittista ohjaavaa koulutusta, ohjausta sekä työttömyyttä ja työelämästä syrjäytymistä käsitteleviin teoksiin.

Tutkimuksessa on pyritty käyttämään lähteitä, joiden avulla voidaan monesta eri näkökulmasta tarkastella tutkimuksen aihepiiriä. On myönnettävä, että joidenkin lähteiden kohdalla valintaperusteena ovat olleet nimenomaan teosten sisältämät selvitykset kohderyhmää vastaavien ihmisten elämästä, vaikka niiden tieteellisyydessä on osittain puutteellisuuksia. Esimerkiksi Karvisen (2001) toimittama raportti työllistämiprojekti Mellu- ja Myllyraiteesta sijoittuu 1997-2000 vuosiin ja kuvaa erittäin hyvin tuon ajan työllistämiprojektille tyypillisiä seikkoja. Lisäksi muun muassa työ- ja elinkeinoministeriön tiedotteiden ja www-sivujen käyttö lähteenä on niin ikään perustunut niiden sisältämään tietoon keskeisistä työnhakua tukevista toiminnoista, kuten työnhakusuunnitelmasta.

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä työttömyyden aihepiiriä tarkastellaan samanaikaisesti sekä yhteiskunnallisena ongelmana että subjektiivisena kokemukse-
na. Tutkimuksen empiirinen osuus puolestaan tarkastelee työttömyysilmiötä ja ohjaavaan koulutukseen osallistumista yksilön näkökulmasta käsin. Tutkimuksen pyrkimyksenä on saavuttaa tietoa, jonka avulla tutkittavaa ilmiötä voidaan ymmärtää nimenomaan tutkittavien ihmisten näkökulmasta. Kohteena ovat suhteellisen pienen kohdejoukon yksilölliset asiantilat ja kokemukset, mikä myös osaltaan puoltaa laadullisen tutkimuksen valintaa (Alasuutari 1994, 31, 203). Tutkimus kuuluu-
kin tulkinnallisen ja tutkittavaa ilmiötä ymmärtämään pyrkivän laadullisen tutki-
muksen piiriin sekä tutkimuksen kohteena olevan ilmiön, tutkimuskysymysten ja
-aineistojen että tarkoituksensa perusteella (Eskola & Suoranta 1996; Hirsjärvi &
Hurme 1988, 9-12; Hirsjärvi 1997a; Hirsjärvi 1997b; Niinistö 1981, 19; Saarela-Kin-
nunen & Eskola 2001, 160-161).

Kyrö (2003, 101) on tutkimuksessaan korostanut, että tarkasteltaessa laadullisen ja määrällisen tutkimuksen soveltuvuutta tulee vastakkainasettelun sijaan kartoittaa niiden vahvuuksia ja eroavaisuuksia. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena ovat laajat yleistykset, jonka vuoksi menetelmä soveltuu parhaiten suurten kohdejoukkojen tutkimiseen. Vahvuutena määrällisessä tutkimuksessa ovat objektiiviset tulokset sekä tulosten laaja-alainen yleistettävyyys, kun taas laadullisen tutkimuksen vahvuutena ovat yksilöllisyys ja tulkinnallisuus. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tulkinnan avulla ymmärtämään tutkimuksen kohdejoukon inhimillistä todellisuutta ja siinä vallitsevia merkityksiä (Eskola & Suoranta 1996, 49; Kiviniemi 2001, 68; Turunen 1987, 55-58; ks. myös Cohen & Manion 1989, 243-244; Niinistö 1981, 5, 7-8, 43). Tämä tekee mahdolliseksi sosiaaliseen todellisuuteen liittyviin, mutta henkilökohtaisella tasolla koettuihin ja elettyihin tapahtumiin kuuluvan tyypillisen prosessiluonteen huomioimisen (Eskola & Suoranta 1998, 15-16).

Tutkimuskohteena yksittäisten ihmisten työ- ja työttömyshistoriat, ammatinvaihto sekä osallistuminen työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen muodostavat ainoita laadullisia, yksilöllisiä tapauskertomuksia. Metsämuurosen (2008, 17-18) tutkimuksen mukaan laadullinen tutkimus on aina tapaustutkimusta. Tapaustutkimuksella pyritään saamaan tutkittavasta kohteesta syvällistä tietoa, jonka avulla tutkimuskohteena olevan ilmiön ymmärtäminen on helpompaa. (Kiviniemi 2001, 68; Metsämuuronen 2008, 17-18; Maxwell 2005, 22-25; Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 159-162, 168; Syrjälä 1994, 15-16.)

Laadullisen tutkimuksen tapauskohtaisuutta korostaa myös tutkijan keskeinen asema tutkimusprosessissa.⁵⁰ Tulkitessaan tutkimusaineistoaan tutkijan tulee kirjallisuuden lisäksi turvautua omaan kokemukseensa ja ajatuksiinsa (Syrjälä 1994, 46). Etenkin ihmisläheisiä tutkimusaiheita tarkasteltaessa on eduksi, että tutkija tuntee tutkimusalueensa omakohtaisen kokemuksensa kautta (mm. Eskola 1964, 11-12, 59-60; Ahonen 1994, 124-125; Väisänen 1999, 378-379).⁵¹ Tutkijan roolin keskeisyydestä johtuen, laadullisen tutkimuksen luotettavuus perustuu suurelta osin tutkijan tekemien tulkintojen ja valintojen luotettavuuteen. Tämän vuoksi tutkittavaan aiheeseen kohdistuva esiymmärrys, johon sisältyy tutkijan omakohtaisia kokemuksia

⁵⁰ Kiviniemi (2001, 71-72) on korostanut tutkijan henkilökohtaisten intressien merkitystä tutkimusaineiston keruussa ja analysoinnissa.

⁵¹ Altheide ja Jonhson (1998, 306-307) ovat korostaneet sosiaalisen kontekstin merkitystä laadullisessa tutkimuksessa. Kontekstiin perustuva tulkintojen tekeminen tekee tulkinnoista ymmärrettäviä ja järkeviä. Tutkimuksen kontekstin ymmärtäminen on ensiarvoisen tärkeää laadullisen tutkimuksen onnistumiselle, sillä ilman tätä ymmärrystä ei ole mahdollista tehdä luotettavia tulkintoja. Tilanteita ja tapahtumia tulkitaan eri tavalla riippuen henkilön subjektiivisesta tilanteesta ja oman tilanteensa kokemisesta (Cohen & Manion 1989, 27-30; Niinistö 1981, 5, 7-8). Sen lisäksi, että tutkimuksen kohteena olevat henkilöt ja myös tutkija itse tekevät omia tulkintojaan, on muun muassa Denzin (1998, 316-317) korostanut, että myös julkaistuja tutkimustuloksia lukevat henkilöt tekevät omia tulkintojaan tutkimusteksteistä.

ja käsityksiä todellisuudesta, tulee tuoda avoimesti esille, jotta voidaan luotettavasti arvioida tutkimusprosessissa tehtyjen valintojen ja tulkintojen objektiivisuutta. (Es-kola & Suoranta 1996, 12-13, 14-16, 19-20, 120, 165; Suoranta 2000, 74-75; Syrjäläinen 1994, 100-101; ks. myös Kiviniemi 2001, 71-72).

Käsillä olevassa tutkimuksessa tutkijan esiymmärrys ja henkilökohtainen intressi tutkimusaihetta kohtaan perustuvat yli kymmenen vuoden työkokemukseen oh-jaavassa koulutuksessa. Omakohtainen osallistuminen kyseiseen ohjaus- ja ope-tustyöhön sekä opiskelijavalintoihin on avartanut näkemystä siitä, miten erityinen ohjaustarve ja työelämästä syrjäytyminen voivat ilmetä. Tutkijan ohjaamat henki-lökohtaiset ohjauskeskustelut ⁵² sekä niiden yhteydessä esiin tulleiden opiskelijoi-den taustatietojen ja kokemusten analysointi ja ryhmäohjaustilanteiden prosessien havainnointi ovat auttaneet ymmärtämään kyseisen kohdejoukon sosiaalista kon-tekstia. Tutkimusprosessin edetessä esiymmärrys on syventynyt yhä monipuoli-summaksi tiedoksi sekä teoriataustaan perehtymisen että empiirisen tutkimuksen suorittamisen pohjalta. Tutkimusalueen ja kohdejoukon sosiaalisen kontekstin tun-temus on helpottanut merkittävästi tulkintojen tekemistä tutkimustyössä ja lisännyt tulkintojen luotettavuutta (Altheide & Johnson 1998, 306-307).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta on esitetty eriäviä näkemyksiä nimen-omaan tutkimuksen tulkinnallisuuteen ja subjektiivisuuteen liittyen. ⁵³ Toisaalta kyseisiä ominaisuuksia pidetään laadullisen tutkimuksen välttämättöminä edelly-tyksinä, kun taas toisaalta niiden koetaan uhkaavan tulosten yleistettävyyttä. Es-kola ja Suoranta (1996, 6) ovat tutkimuksessaan tiivistäneet kyseisen probleeman seuraavasti: ”*Toisaalta menetelmien käyttöön halutaan tarkkuutta, toisaalta ar-gumentoidaan vapauden puolesta*”. Onnistuakseen laadullinen tutkimus tarvitsee tulkinnallisuutta, jolla tarkoitetaan jossain määrin tutkijan subjektiivisuuteen pe-rustuvaa vapautta tehdä tulkintoja yksittäistapauksista. Luotettavuuden takeena on, että tutkija pysyy subjektiivisissa tulkinnoissaan totuudessa ja pyrkii tuomaan esiin tutkittavien tarkoittamat merkitykset (Ahonen 1994, 129-130).

⁵² Ohjauskeskusteluja on käyty sekä teoria- että työssäoppimisjakson aikana. Työssäoppimisjakson keskusteluissa on ollut mukana myös työpaikkaohjaaja.

⁵³ On lukuisia tutkijoita, jotka eivät koe yleistettävyyttä laadulliseen tutkimukseen kohdistuvana vaati-muksena. Heidän näkemyksensä mukaan laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on saada tietoa tut-kimuskohteena olevasta yksittäisestä ilmiöstä tai tapahtumaketjusta, ei luoda yleispäteviä selityksiä tai lainalaisuuksia (Alasuutari 1994, 29-30; Hirsjärvi 1997b, 180-182; Suoranta 2000). Tämän vuoksi yleispäteviä lainalaisuuksia tuleekin välttää tutkittaessa inhimillistä todellisuutta, jonka omaispiir-teitä ovat nimenomaan yksilöllisyys ja ainutlaatuisuus (Niinistö 1981, 7-8). Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tutkittavan ilmiön olemassaolon todistamisen sijaan tutkittavien ilmiöiden ymmär-tettäväksi tekeminen (Alasuutari 1999, 237; ks. myös Niinistö 1981, 20-21).

Tutkimustiedon yleistettävyyden arvo sinänsä myös laadullisessa tutkimuksessa.⁵⁴ Tämän vuoksi tutkijat ovat jo pitkään pohtineet yleistettävyyden korvaavaa käsitettä, jolla voitaisiin arvioida laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Eskola ja Suoranta (1996, 39) ovat esittäneet korvaavaksi käsitteeksi tutkijan tekemien tulkintojen kestävyuden ja syvyyden. Tällöin laadullisen tutkimustiedon luotettavuutta voitaisiin arvioida sen perusteella, miten tulkinnot säilyvät riippumatta ajasta, paikasta tai tutkimuskohteen ominaisuuksista. Tämän lisäksi muutamat tutkijat ovat esittäneet, että laadullisen tutkimustiedon yleistettävyyden sijaan tarkasteltaisiin tutkimustiedon yleistettävyyden rajallisuutta.⁵⁵ Laadullisen tutkimuksen tuloksia voidaan luotettavasti yleistää vain suhteellisen yleistettävyyden rajoissa, koska analyysit ja tulkinnot, jotka koskevat vain tiettyä tapausjoukkoa, kattavat todennäköisesti vain rajatun kohdejoukon, jonka käsitykset ja elämäntilanteet muistuttavat suuresti tutkittavia. Tätä laajemmat yleistyksiset eivät ole luotettavia, koska tutkimuskohteet todennäköisesti eroavat toisistaan suurella määrällä ympäristöjä. (Koskinen 1995, 54; Peräkylä 1995, 47-49.)⁵⁶ Suorannan (1999, 251) mukaan laadullisen tutkimustiedon kohdalla voitaisiin puhua myös suhteuttamisesta, jolloin ainutkertaista tutkimustietoa suhteutettaisiin muuhun laajempaan yhteyteen. Esimerkiksi käsillä olevassa tutkimuksessa saatuja tuloksia voitaisiin suhteuttaa kohderyhmää vastaaviin ryhmiin. Tällöin tulisi kuitenkin ottaa huomioon ihmisten yksilöllinen kokonaiselämäntilanne ja subjektiivinen suhtautuminen muutostilanteisiin kuten työttömyys ja ammatinvaihto.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan lisätä kiinnittämällä suurta harkintaa kohderyhmän valintaan. Tosin Hirsjärvi (1997a, 165) on todennut, että laadullisen tutkimuksen kohderyhmä ei ole koskaan satunnaisotos, vaan perustuu aina harkintaan. Keskeistä kohdejoukon valinnassa ei ole tapausten määrä, sillä lukumäärä on riittävä silloin, kun sen arvioidaan kattavan analysoitavan tapauksen (Eskola & Suoranta 1996, 33-36, 38-40). Muun muassa Kiviniemi (2001, 68) ja Mäkelä (1990, 48-49) ovat korostaneet, että kohderyhmän edustavuus perustuu nimenomaan tutkittaviksi valittujen ihmisten kulttuuriseen, ei väestölliseen edustavuuteen tutkimuskohteena olevan ilmiön suhteen. Tässä tutkimuksessa kohderyhmäksi on valittu harkinnanvarainen otos, joka on edustava joukko ohjaavan koulutuksen ensisijaiseksi määritellyä kohderyhmää. Kohderyhmän valintaa on selkeyttänyt tutkijan esiyymmärrys, joka sisältää omakohtaisen kokemuksen kautta saadun kattavan kokonaiskuvan ohjaavan koulutuksen ensisijaisesta kohdejoukosta.

⁵⁴ Mäkelä (1990, 59) edellyttää arvioitavuutta ja toistettavuutta myös laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuuden kriteeriksi.

⁵⁵ Haastattelulla saatujen tietojen yleistämisessä tulee noudattaa harkintaa haastatteluaineiston kontekstisidonnaisuuden vuoksi (Hirsjärvi 1997b, 201-203).

⁵⁶ Syrjäläinen (1994, 100) on tuonut esille ajatuksen laadullisen tutkimuksen luotettavuuden sijaan käytettävästä käsitteestä ”uskottavuus”, koska laadullinen tutkimus on joutunut yleistettävyysongelmansa vuoksi kärsimään uskottavuusongelmasta.

Kyrö (2003, 137-138) on korostanut, että laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ei voida arvioida pitäytymällä perinteiseen tapaan määritellyissä reliabiliteetin ja validiteetin käsitteissä. Useat tutkijat ovat Kiviniemen (2001, 81-82) tavoin korostaneet, että laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulee ottaa huomioon tutkimusprosessi kokonaisuudessaan (Eskola & Suoranta 1996, 11-12, 164, 166; Kyrö 2003, 137; Mäkelä 1990, 45-46). Myös käytettävien tutkimusaineistojen luotettavuus tulee ottaa huomioon. Tässä tutkimuksessa on käytetty kahta eri tutkimusaineistoa, joilla on pyritty lisäämään tutkimuksella saatujen tulosten syvyyttä ja siten myös niiden luotettavuutta. Saatujen tutkimustulosten luotettavuutta vahvistavat viranomaisaineiston ja teemahaastattelulla saadun aineiston toisiaan vastaavat tulokset.⁵⁷ Luvussa 5.2 on kuvattu tutkimuksessa käytettyjä tutkimusaineistoja.

Laadullisen tutkimustiedon luotettavuutta arvioitaessa on otettava huomioon, että myös tulkinnallisella metodilla saadut tiedot ihmisten subjektiivisista kokemuksista saattavat olla puutteellisia. Yksilölliset kokemukset ja käsitykset saattavat muuttua ajan myötä. Myös yksilöllisistä kokemuksista kerrottaessa voi ilmetä häilyvyyttä. Eskola & Suoranta (1996, 11-12) ovat pohtineet, miten tutkimuskohteen ilmiön prosessiluonne voidaan saavuttaa laadullisella lähestymistavalla. Heidän mukaansa sosiaaliseen todellisuuteen sisältyviä ilmiöitä tarkasteltaessa on muistettava niiden muuttuvaisuus ajassa ja paikassa. On myös huomioitava, ettei työttömyysilmiön yksilöllinen ymmärtäminen tutkimuskohteenä tule valmiiksi koskaan, ei vaikka kuinka suurelta kohderyhmältä hankkisi tutkimusaineistoa, koska työttömyyden kokeminen on aina subjektiivista (Ahlqvist 1996, 131; Grossi 1999; Haworth & Evans 1987; Jahoda 1982, 85; Nordenmark 1999; Paananen 2001, 6-7; Tyni 2000, 15-16). Edellä esitetty huomioon ottaen, myös tämän tutkimuksen tapauskertomuksia tulee tarkastella tiettyyn elämäntilanteeseen ja ajankohtaan liittyvinä subjektiivisina kokemuksina (luku 7).

5.2. Tutkimusaineistojen kuvaus

Tutkimusaineisto muodostuu pääosaksi viranomaisrekisterin tiedoista, joita on valittujen tapaushenkilöiden osalta täydennetty teemahaastattelulla saaduilla tiedoilla.⁵⁸ Kyseessä ei ole kahden toisistaan poikkeavan tutkimusaineiston yhdistäminen, vaan erilaisilla tiedonhankintatavoilla muodostettujen, mutta samansisältöisiä asia-

⁵⁷ Rekisteritiedoissa on luettavissa tutkittavien toteutunut tosiasiallinen työnhakuun liittyvä käyttäytymisen ja toiminta, jota on voitu verrata haastattelussa saatuihin tietoihin. Mäkelä (1990, 51-52) on pohtinut tutkimusaineistossa esiin tulevaa vaihtelua, eli tiedon muuttuvuutta eri tilanteissa ja eri tavalla kerättyinä. Haastattelua käytettäessä olisikin tutkimuksen luotettavuuden kannalta tärkeää kyetä saamaan esille ihmisten vilpittömät ajatukset ja vastaavasti pois sulkemaan epäaitous vastauksista.

⁵⁸ Tässä yhteydessä on korostettava, että tutkimusaineistojen merkityksellisyyttä lisää myös niiden historiallisuus, joka perustuu ohjaavan koulutuksen lakkauttamispäätökseen.

kokonaisuuksia käsittelevien aineistojen täydentäminen ja monipuolinen tarkasteleminen. Tutkimuksen viranomaisaineistona ovat työhallinnon URA -tietojärjestelmässä⁵⁹ olevat henkilöasiakasrekisteriin sisältyvät asiakastiedot kohderyhmään kuuluvien osalta (liite 2). Lisäksi tutkimusaineistona ovat kohderyhmästä tyypitellyn avulla muodostetuista ryhmistä valittujen neljän henkilön haastattelutiedot⁶⁰ (liite 1). Tutkimusaineisto kokonaisuudessaan antaa mahdollisuuden tarkastella kohderyhmän työllistymiseen ja ammatinvaihtoon liittyviä tapahtumia autenttisine asiakirjatietoina sekä tapaushenkilöiden itsensä kertomina haastattelutietoina. Tutkimusaineistosta saaduilla tiedoilla pyritään löytämään vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin, jotka on esitetty luvussa 1.2.

Valmiiden asiakirjojen käyttö tutkimusaineistona on varmistanut kohderyhmän tavoitettavuuden. Työhallinnon asiakasrekisteriaineiston valinta aineistoksi on perusteltua erityisesti sen sisältämien tietojen realistisen ja tarkan dokumentoinnin sekä autenttisuuden vuoksi (ks. Valkonen, Koskinen & Martelin 1998, 14; ks. myös Eskola & Suoranta 1996, 90-91). Kyseinen tutkimusaineisto on olemassa riippumatta tutkijasta tai tutkimuksen suorittamisesta, jonka vuoksi sitä voidaan pitää ihanteellisena (Alasuutari 1994, 84; Mäkelä 1990, 50). Muun muassa Eskolan ja Suorannan (1998, 118-119) mukaan valmiina olevien asiakirjojen käyttö tutkimusmateriaalina on erityisesti objektiivisuuden kannalta hyvä valinta, koska tällöin haastattelutilanne ei ole vaikuttamassa henkilöiden pohdintoihin. Luotettavuutta lisää erityisesti se, että kohderyhmän autenttiset kokemukset työttömyyden eri vaiheista välittyvät tuona aikana kerrotuissa pohdinnoissa ja lausunnoissa (mm. Silvennoinen 2002, 181). Rekisteriaineiston sisältämien tietojen monipuolisuuden vuoksi on ollut mahdollista muodostaa lähes aukoton ammatinvaihtoprosessin ja työttömyyden kulkua kuvaava tarina kullekin henkilölle. Tässä tutkimuksessa käytettävät dokumentit muodostavat merkittävän tutkimusaineiston, johon sisältyviä tietoja ei ole saatavilla muualta siinä tarkkuudessa kuin ne sisältyvät URA -tietojärjestelmään. Tutkijalle kyseisen henkilöasiakasrekisterin sisältöalueet olivat yleisellä tasolla tulleet tutuksi ohjaavan koulutuksen opettajan työssä. Tämä

⁵⁹ Työhallinnon URA -tietojärjestelmään on kirjattu ohjaavan koulutuksen asiakastietoja vuodesta 1997 alkaen. URA -tietojärjestelmä kokonaisuudessaan sisältää henkilöasiakasrekisterin, työnantajarekisterin ja työvoimakoulutuksen järjestäjärekisterin.

⁶⁰ Von Hertzen-Oosin, Vaittisen, Ruoppilan & Virtasen (2010, 48) työministeriön toimeksiannoton tekemässä selvityksessä ”Kolmannen sektorin työ- ja elinkeinohallinnolle tuottamien palveluiden ja järjestettyjen työtilaisuuksien vaikutukset” on aineistona käytetty URA -järjestelmän tietoja, sähköistä kyselyä palkkatuella työllistäneille kolmannen sektorin organisaatioille sekä alueellisia ryhmähaastatteluita. Ryhmähaastatteluihin oli osallistunut vain kolme palkkatukityöllistettyä. Tämä osoittaa ainakin jossain määrin ongelman, joka liittyy pitkäaikaistyöttömyyden tutkimiseen haastattelumetodilla. Haastateltavien saavutettavuuden suhteen ilmenee ongelmia, koska kyseisiin selvityksiin ihmiset saattavat helposti liittää mieleensä kielteisyyttä ja epätietoisuutta siitä, mihin tarkoitukseen tietoja tullaan käyttämään ja miten tutkimukseen osallistuminen tulee vaikuttamaan heidän oma-kohtaiseen tilanteeseensa, työttömyyden aikaisiin korvauksiin, kohdistettaviin työvoimapoliittisiin toimenpiteisiin tai muuhun vastaavaan.

vahvasti tietoisuutta siitä, että kyseisen aineiston saaminen tutkimusaineistoksi oli erittäin tärkeää.⁶¹

Työnhakija-asiakkaana olevien asiakastiedot kertovat millaisissa työtehtävissä ja minkä tyyppisissä työsuhteissa he ovat työskennelleet, heidän koulutustietonsa, millaisia työttömyysjaksoja heille on kertynyt ja mitkä ovat olleet työttömyyden syyt. Ne kertovat myös työ- ja koulutuspaikan hakuyrityksistä, työvoimaviranomaisen lähettämistä suosituksista, tiedotuksista ja osoituksista työhön, koulutukseen ja työnhakukursseille. URA -järjestelmään sisältyvät asiakastiedot on tutkimusta varten ryhmitelty seuraavasti⁶²: henkilöiden taustatiedot (sukupuoli, ikä, koulutus, ammatti, työkokemus ja terveydelliset rajoitteet) työnhakuun liittyvät tiedot (työttömyyden kertymä ja työnhaut), koulutuksen hakuun liittyvät tiedot (kurssilausunnot ja koulutushaut), ohjaukseen osallistuminen (ammatinvalinnanohjaus ja muut ohjauspalvelut), jatkosuunnitelmiin, omakohtaisiin pohdintoihin ja viranomaisten antamiin lausuntoihin liittyvät tiedot (työnhakusuunnitelmat).

Pääasiassa työnhakija-asiakkaiden asiakastiedot on hankittu siten, että työvoimaneuvojat ovat haastatelleet työnhakija-asiakkaita määräaikaishaastatteluiden yhteydessä. Työvoimaviranomaiset (työvoimaneuvojat, kuntoutusneuvojat ja ammatinvalinnanohjaajat) keräävät työnhaun kannalta oleellisia tietoja ja päivittävät työttömyyden aikana asiakastiedoissa tapahtuneita muutoksia. Työvoimaviranomaiset kirjaavat URA -järjestelmään myös työnhakija-asiakkaiden henkilökohtaisia työttömyyskokemuksia, jotka tulevat esille työnhakuun liittyvissä asioimistilanteissa. Lisäksi asiakastietoihin kirjataan työvoimaneuvojien omia tulkintoja työnhakija-asiakkaiden tilanteesta. On merkittävää, miten paljon tietoa työnhakijana olevien henkilöiden inhimillisistä kokemuksista ja ajatuksista työnhakijarekisteriin sisältyy.⁶³ Myös työnhakija-asiakkaiden henkilökohtaisissa työnhakusuunnitelmissa tulee esille heidän toimintojaan, kokemuksiaan ja pohdintojaan työttömyyden eri vaiheissa. Työnhakusuunnitelmiin liitetään myös jatkosuunnitelmat, joita on

⁶¹ Etukäteen tutkijan tiedossa oli, että URA -järjestelmä sisältää työnhakuun, työttömyyteen ja ammatinvalintaan liittyviä keskeisiä asiakastietoja. Sen sijaan yksittäisistä ja eritellyistä sisältöalueista ei ollut tarkkoja etukätestietoja.

⁶² URA -järjestelmässä asiakastietoja ei ole jaoteltu tässä tutkimuksessa käytetyn luokittelun mukaan. Kyseinen luokitus on laadittu, jotta tietojen käsittely olisi kokonaisvaltaisempaa, kun samoja aihealueita koskevat tiedot sijaitsevat saman otsikon alla.

⁶³ Sitaatteina esitetyt tekstikatkelmat, joita esiintyy tutkimuksen tulososiossa, perustuvat työhallinnon henkilöasiakasrekisteriin. Tapauskertomuksissa on myös tutkimuksen teemahaastatteluun perustuvia lainauksia.

laadittu yhteistyössä ohjaajien kanssa koulutuksissa, joihin työnhakija-asiakkaat ovat osallistuneet.⁶⁴

Tutkimuksen viranomaisaineistossa olevia asiakirjatietoja on yhteensä 2985 sivua. Kutakin kohderyhmään kuuluvaa henkilöä kohden asiakirjatietoja on kertynyt sivumääräisesti vaihtelevat määrät, 31-109 sivua henkilöä kohden. Useimmista kohderyhmään kuuluvista tietoja on kertynyt huomattavat määrät, mutta muutamien kohdalla tiedoissa on ollut paikoitellen osittaisia puutteellisuuksia.⁶⁵

Seurantatutkimuksen kesto kunkin henkilön osalla vaihtelee riippuen siitä, miten pitkällä aikavälillä heidän tietojaan on tallennettuna URA-järjestelmään. Tämän pitkittäisaineiston avulla voidaan seurata keskimäärin noin yhdentoista vuoden ajalta kohderyhmän työ- ja työttömyyshistoriaa sekä kokemuksia työttömyydestä ja myös ammatinvaihdosta. Tämä tarkoittaa käytettävissä olleita asiakirjatietoja keskimäärin yhdeksän vuoden ajalta ennen kyseistä ohjaavaa koulutusta (vaihteluväli 1-13v) sekä keskimäärin 2,5 vuotta kyseisen koulutuksen päätyttyä (vaihteluväli 2-5 v). Ohjaavan koulutuksen päättymisen jälkeen työ- ja koulutusuria on seurattu pääsääntöisesti kahden vuoden ajan. Esimerkiksi työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen sijoittuneen henkilön tilannetta on pyritty seuraamaan niin kauan, että on nähty miten työllisyystilanne jatkuu toimenpiteen päätyttyä. Lisäksi vuoden 2004 huhtikuussa on tehty kartoitus kohderyhmän työllisyystilanteesta. Tällöin heidän osallistumisestaan kyseiseen ohjaavaan koulutukseen on tullut kuluneeksi kolmesta seitsemään vuotta.⁶⁶

Teemahaastattelun aihealueet on johdettu keskeisistä tutkimuskysymyksistä (Eskola & Suoranta 1998, 87). Haastattelun teemat ovat ammatinvaihto, koulutukseen hakeutuminen, ohjauspalveluihin osallistuminen, työnhakutoiminta, työn ja työt-

⁶⁴ Koulutuksen aikana käytyä muutosprosessia raportoidaan työhallinnolle jatkosuunnitelman muodossa. Ohjaavan koulutuksen lopussa osallistujat laativat yhteistyössä ohjaajan kanssa henkilökohtaisen, toteuttamiskelpoisen jatkosuunnitelman, joka toimitetaan TE-toimistoon, jossa se liitetään URA-järjestelmässä oleviin työnhakijatietoihin. Jatkosuunnitelmaan kirjataan opiskelijan ammatilliset suunnitelmat ja työllistymistä edistävät kehittämiskohteet (Järvinen et al. 1996, 7, 33; Vehviläinen 1999, 5; ks. myös Työministeriön www-sivut nr. 1-5). Jatkosuunnitelma on henkilökohtainen eli opiskelijan omien lähtökohtien ja tavoitteiden mukainen. Jatkosuunnitelma on myös ohjaavan koulutuksen opetussuunnitelman mukainen siltä osin, kun sen tarkoituksena on konkretisoida tavoitteet ja suunnitelmat, jotka mahdollistavat pysyvän sijoittumisen työmarkkinoille.

⁶⁵ Turun työvoimatoimistosta (TE-toimisto) puhelimitse saadun tiedon mukaan, työnhakija-asiakkaita koskevia tietoja, jotka on kirjattu URA -järjestelmään, poistetaan määrääjain. Tämä havaittiin tutkimusaineiston keräysvaiheessa. Harmillisen usein muun muassa työnhakuun liittyviä tietoja oli poistettu. Poistetuista tiedoista on tehty merkinnät tutkimusaineistoon. Poistetut tiedot eivät kuitenkaan ole olennaisesti haitanneet tutkimustyön kulkua. Useassa tapauksessa esimerkiksi työnhaku-osiosta poistettu tieto on löytynyt jostakin muusta URA -järjestelmään kuuluvasta osiosta, kuten esimerkiksi jatkosuunnitelmat-osiosta. (Laki työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmästä sekä oikeus luovuttaa ja saada tietoa asiakaspalvelun tietojärjestelmästä 14.1.2003.)

⁶⁶ Seuranta-ajan rajoittaminen perustuu siihen, ettei kyseisen intervention mahdollisia viiveellä tapahtuneita vaikutuksia osallistujan työllistymisen edistymiseen voida enää todentaa pidemmällä aikavälillä (ks. mm. Von Hertzen-Oosi et al. 2010, 25).

tömyyden merkitys sekä luottamus omaan pärjäämiseen ja tulevaisuuteen (liite 1). Näiden teemojen varassa edennyt haastattelu on tuottanut kertomuksia, jotka sisältävät työttömien omakohtaisia mietteitä pitkiltä työttömyysvuosilta - pitkäaikaistyöttömäksi joutumisesta, ammatinvaihtoon ryhtymisestä, työn- ja koulutuksenhakuun liittyvistä tapahtumista sekä ohjaavaan koulutukseen osallistumisesta. Haastateltavien omakohtaiset kertomukset ovat aikaperspektiiviltään moniulotteisia ja sisältävät arjen tapahtumiin liittyvän kerronnan lomassa syvällistä pohdintaa pitkäaikaistyöttömänä olemisesta. Kohderyhmän omakohtaisten kokemusten tarkastelun jälkeen päädyttiin nostamaan syrjäytymiskehitystä ja työttömyyttä koskevassa seurannassa keskeiseksi tarkastelun kohteeksi tulevaisuususko, jota kartoitetaan vertaamalla työttömyyden eri vaiheissa esiin tulleita tulevaisuuteen kohdistuvia suunnitelmia ja toimintoja sekä ajatuksia omasta pärjäämisestä työelämässä.

Haastateltavien henkilöiden kohdalla tutkimusaineistoja käytetään siten, että asiakirjatietoja täydennetään henkilöiden haastattelutiedoilla. Haastattelutietoja on kertynyt analysoitavaksi aineistoksi 65 sivua litteroituna. Haastattelutiedot sisältävät tutkijan tekemät kysymykset ja haastateltavien antamat vastaukset. Lisäksi haastattelutietoihin sisältyvät haastattelun aloitukset, joissa haastateltavat antavat suullisen suostumuksen osallistumisestaan tutkimushaastatteluun ja haastattelun nauhoitukseen. Sen sijaan tutkijan ensimmäinen yhteydenotto haastateltaviin ja haastattelun lopetusosio eivät sisälly nauhoitettuun ja litteroituun materiaaliin. Mitään tutkijan kirjaamia kommentteja/lisäyksiä haastatteluun liittyen ei ole yhdistetty litteroituun haastatteluaineistoon.

Haastatteluaineiston tärkeimpänä antina ovat olleet työttömien itsensä esiin tuomat kokemukset työttömänä ja ammatinvaihtajana olemisesta sekä myös ohjaavaan koulutukseen osallistumisesta (mm. Eskola & Vastamäki 2001, 25). Teemahaastattelun avulla on pystytty tarkentamaan ja täydentämään viranomaisaineistossa esiin tulleita tietoja tapaushenkilöiden osalta, sillä huolimatta viranomaisaineiston monista vahvuuksista, heikkoutena voidaan mainita se, että asiakasrekisteriin kirjattuja tutkittavien kokemuksia ja pohdintoja ei ole ollut mahdollista tarkentaa. Lisäksi viranomaisaineiston käytössä korostuva viranomaisnäkökulma on jättänyt työnhakija-asiakkaan ”oman äänen” vähemmälle tuoden tutkittavien kokemuksia esiin toisen käden tietoina.

5.3. Aineistojen hankinta, analyysi ja tulkinta

Tietojen kerääminen toteutettiin kolmivaiheisena seurantatutkimuksena. Ensimmäisessä vaiheessa kerättiin kaikki kohderyhmän työ- ja työttömyshistoriaa koskevat tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaiset tiedot. Toisessa vaiheessa seu-

rantaa jatkettiin ja tietoja kerättiin siinä aikataulussa, kun työvoimaviranomaiset kirjjasivat tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaisia kohderyhmää koskevia uusia tietoja rekisteriin. Viimeisessä eli kolmannessa vaiheessa tietoja täydennettiin kartoittamalla kohderyhmän työllisyystilannetta koskevat tiedot huhtikuussa 2004. Kaikki tiedot koodattiin ja arkistoititiin välittömästi tallentamisen jälkeen aineistoksi, jota voidaan käsitellä sekä atk:lla että manuaalisesti. Työhallinnon henkilöasiakasrekisteri sisältää arkaluonteisia tietoja, jonka vuoksi tunnistetietojen käyttöä vältettiin tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Jo tietojen arkistointivaiheessa muodostettiin tutkittaville henkilökohtainen koodiyhdistelmä,⁶⁷ jota käyttämällä varmennettiin tutkittavien anonymiteetin säilyminen. (Korhonen 2003, 162-164; Valkonen, Koskinen & Martelin 1998, 19, 33-35; Stenhouse 1988, 53.)

Tutkimusaineistoa analysoitiin ja tulkittiin alustavasti jo tietojen keräysvaiheessa (Eskola & Suoranta 1996, 115-116, 164; Koskinen 1995, 58-61; Metsämuuronen 2008, 48; Mäkelä 1990, 45; Syrjäläinen 1994, 89).⁶⁸ Systemaattista analysointi- ja tulkintavaihetta edelsi tietojen muokkaaminen analysoitavaksi soveltuvaan muotoon.⁶⁹ Tämä on Metsämuuronen (2008, 48) mukaan välttämätöntä ja ymmärrettävää, koska henkilöasiakasrekisterin tiedot ovat hallinnollista tarkoitusta varten laadittuja dokumentteja ja sellaisenaan soveltuvia vain viranomaiskäyttöön. Rekisteriaineistoon sisältyvien tietojen laadulla tai määrällä ei ole vaikutusta tähän asiaan (Valkonen, Koskinen & Martelin 1998, 17-18.; ks. myös Metsämuuronen 2008, 48).

Tutkimusaineistoa analysoitaessa huomioitiin erityisesti aineiston ominaispiirteeksi muodostunut laaja-alainen monikerroksisuus (Metsämuuronen 2008, 53). Alasuutarin (2011, 84-85) mukaan monitasoisuus on tyypillistä laadulliselle tutkimukselle. Työhallinnon henkilöasiakasrekisteri sisältää työnhakuun liittyvien muodollisten tietojen ohella myös työttömyysaikaan liittyviä inhimillisiä pohdintoja, joiden tulkinnallisuus osoittautui jopa poikkeuksellisen monikerroksiseksi. Tutkijan tulkinnallisen tarkastelun kohteena olivat tutkittavien omakohtaisten työttömyystulkintojen lisäksi myös työvoimaneuvojien tulkinnat siitä, miten tutkittavat olivat tulkinneet työttömyystilannettaan sekä lisäksi työvoimaneuvojien omakohtaiset tulkinnat työnhakija-asiakkaista ja näiden työttömyydestä. Työvoimaneuvojien ja tutkittavien ensiasteisia tulkintoja käsiteltiin toisistaan erillisinä, mutta toisiaan

⁶⁷ Vuosien 1997-2001 ohjaavat koulutukset, joihin osallistuneista ihmisistä kohderyhmä koostuu, koodattiin kirjainyhdistelmillä. Kyseisiin koulutuksiin osallistuneet kohderyhmään valitut ihmiset puolestaan koodattiin järjestysnumeroilla.

⁶⁸ Eskolan ja Suorannan (1996, 115-116) mukaan laadullisessa tutkimuksessa aineiston analysointi- ja tulkintavaiheet tapahtuvat useassa vaiheessa, eikä niitä juurikaan ole mahdollista erottaa toisistaan.

⁶⁹ Työnhakijoiden asiastiedot koostuvat useista yksittäisinä kirjatuihin tiedoista, jonka vuoksi oli tarpeen suorittaa tietojen koonti ja yhdistäminen aikajärjestyksen mukaan laajemmiksi kokonaisuuksiksi. Tietojen ”sirpaleisuus” johtunee pääosin siitä, että työnhakija-asiakkaita koskevia tietoja päivitetään usean eri virkailijan toimesta ja lisäksi tietoja kirjataan henkilöasiakasrekisterissä olevaan useaan eri osioon.

tukevina kokonaisuuksina niin viranomaisaineistoa kuin haastatteluaineistoakin analysoitaessa ja tulkittaessa. Tutkimusaineiston selkiytymisen kannalta tärkeitä työvaiheita olivat edellä mainittujen tulkintojen tulkitseminen ja käsitteellistäminen teoreettisen tason tulkinnoiksi⁷⁰, jonka jälkeen tutkittavan ilmiön tarkastelussa voitiin siirtyä yleiselle käsitteelliselle tasolle ja irrottautua yksittäisten henkilöiden lausumista ja havainnoista (Eskola & Suoranta, 1998, 149; Eskola & Suoranta 1996, 107, 113; Metsämuuronen 2008, 48; ks. myös Niinistö 1981, 20-21).

Analyysissa edettiin lukemalla kerättyjä tietoja useaan otteeseen. Tutkittavien henkilökohtaisiin asiakastietoihin perehdyttiin tarkastelemalla kunkin työttömyysaikaan ja myös työttömyyttä edeltäneeseen aikaan liittyneitä tapahtumia ja tekijöitä. Tämän jälkeen kartoitettiin, mitkä olivat koko kohderyhmälle yhteisiä työttömyyteen liittyviä piirteitä. Asiakastietojen yksilöllisyydestä huolimatta aineistosta nousivat varsin selkeästi esiin koko kohderyhmälle tyypilliset keskeiset työttömyyteen liittyvät asiat. Seuraavaksi tutkimuksessa nostettiin tarkemman selvittelyn kohteeksi kyseiset keskeisiksi havaitut asiakokonaisuudet, joista muodostettiin tutkimuksen pääteemat (Eskola ja Suoranta 1996, 108, 135).

Keskeisiksi teemoiksi - joiden avulla lähestyttiin kohderyhmän työttömyyteen johtaneita tapahtumia, työttömyysaikaan sekä työttömyyden kehittymistä pitkäaikais-työttömyydeksi - muodostuivat koulutus- ja työhistoria, kuntoutustoimenpiteet, ohjaavaan koulutukseen tehdyn osoituksen perusteet, ammatinvaihtotilanne, arvioitu koulutustarve sekä henkilökohtaiset suunnitelmat ennen ja jälkeen ohjaavaan koulutukseen osallistumisen. Näiden teemojen avulla jäseneltiin ja luokiteltiin kunkin tutkittavan henkilökohtaisia asiakastietoja. Lopuksi kunkin tutkittavan teemoittain luokitellut henkilökohtaiset asiakastiedot koottiin yhteen ja niistä muodostettiin tapauskohtaisia työ- ja työttömyyshistorioita, jotka kuvaavat yksittäisten ihmisten työttömyysajalle ominaisia tapahtumia ja asioita. Tutkittavien asiakastietojen tulkinnassa keskityttiin erityisesti tarkastelemaan syrjäytymiskehityksen etenemistä ja siihen vaikuttaneita tekijöitä.

Muodostettuja työ- ja työttömyyshistorioita vertailemalla selvitettiin, miten tutkittavien työhistoriasta, työttömyydestä ja ammatinvaihdosta kertovat lausumat sekä niihin liittyvät tapahtumat ja kokemukset ovat keskenään samankaltaisia ja miltä osin erilaisia. Tämän perusteella muodostettiin tyyppiryhmiä (Alasuutari 2011, 237-238; Eskola & Suoranta 1996, 141-142). Ryhmittelyn tarkoituksena oli tarkentaa käsitystä kohdejoukon ammatinvaihdosta ja työllistymisestä sekä pyrkiä ymmärtämään, millä eri tavoilla työttömyyden pitkittyminen ja ammatinvaihtoon liittyvät

⁷⁰ Eskolan ja Suorannan (1996, 104) mukaan tutkimuksen analysointivaiheen tarkoituksena on nimenomaan lisätä tutkittavan ilmiön ymmärrettävyyttä.

vaikeudet ovat olleet aiheuttamassa syrjäytymiskehitystä.⁷¹ Samaan ryhmään kuuluvien ammatinvaihtoon ja työllistymiseen liittyi poikkeuksetta samankaltaisia tapahtumia (Alasuutari 2011, 237-238; Alasuutari 1994, 28-29, 32-33). Ryhmittelyn jälkeen⁷² jokaisesta ryhmästä valittiin haastateltavaksi yksi henkilö, joka edustaa taupauskertomuksena tyypillisintä ryhmänsä työttömyystarinaa ja ryhmän ominaislaatua (Eskola & Suoranta 1996, 141-142; ks. haastateltavien henkilökohtaisen kontekstin merkitys haastatteluaineiston ulottuvuuksien kuvaamisessa - Hirsjärvi & Hurme 1988, 36).

Teemahaastatteluna toteutetut haastattelut sijoituivat vuoden 2006 helmi- ja maaliskuuhun. Kaikki haastattelut suoritettiin puhelinhaastatteluina, jotka nauhoitettiin (Stenhouse 1988, 51). Puhelinhaastatteluun päädyttiin, koska sen etuna käsiteltäessä arkaluonteisia asioita on tietynasteisen anonyymiuden säilyttäminen, joka lisää haastateltavien mahdollisuutta ilmaista subjektiivisia kokemuksiaan ja käsityksiään tutkittavasta ilmiöstä. Tällöin vältetään tilanteelta, jossa aroista aiheista puhuminen johtaisi ”kasvojen menettämisen pelosta” vastauksiin, jotka perustuvat yleiseen mielipiteeseen (Eskola 1964, 29-30, 55, Mäkelä 1990, 49; ks. myös Metsämuuronen 2008, 41). Samoin perustein päädyttiin myös teemahaastattelun käyttöön, sillä puolistrukturoitu haastattelu soveltuu erityisesti arkaluonteisten tutkimusaiheiden käsittelyyn (Hirsjärvi & Hurme 1988, 35). On huomattava, että heikkoutena puhelinhaastattelussa on se, että havaintoja voidaan tehdä ainoastaan haastateltavien kerronnasta, jonka vuoksi elekieltä ei kyetä tulkitsemaan. Tästä huolimatta voidaan kuitenkin havainnoida puheeseen liittyvän sävyn ja temmon mukanaan tuomat mielentilasta ja tuntemuksista kertovat vivahteet (mm. naurahdukset, hyminät, puheen voimakkuus, puhenopeus, iloinen tai alakuloinen puhesointu).

Ensimmäisessä yhteydenotossa tiedusteltiin haastateltavien suostumusta haastatteluun ja haastattelun nauhoittamiseen. Lisäksi heille annettiin tietoa tutkimuksen tavoitteista ja käytännöistä sekä kerrottiin, että tutkimushaastattelun taustatiedot koostuvat työhallinnon asiakasrekisterissä olevista asiakastiedoista. Tässä yhteydessä tutkija kertoi heille toimineensa ohjaavan koulutuksen opettajana. Samassa yhteydessä tutkija informoi henkilöitä tutkimuksen taustatiedoista, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja luottamuksellisuudesta (Eskola & Suoranta 2000, 56). Henkilöille kerrottiin tarkasti, mitä tarkoitusta varten tietoja tullaan keräämään. Myös Hirsjärvi ja Hurme (2008, 20, 64) ovat korostaneet tutkimuksenteossa äsken mainittujen eettisten periaatteiden tärkeyttä. Haastateltavilla

⁷¹ Metsämuuronen (2008, 49) mukaan sosiaalisten tyyppien eli tyypillisten tapausten muodostaminen tietystä kohderyhmästä perustuu kyseiselle kohdejoukolle tunnusominaisten ominaisuuksien havainnointiin. Eli kohdejoukosta havainnoidaan tyypilliset tapaukset, jonka jälkeen näiden tapausten sisältämät keskeiset tiedot kerätään ja yhdistetään.

⁷² Tutkittavien ryhmittely perustui pelkästään tutkimuksen viranomaisaineistosta tehtyihin tulkintoihin.

oli myös tilaisuus esittää tutkimukseen liittyviä kysymyksiä. Tutkimushaastattelun ohjeistamisessa korostettiin tutkimustietojen käytön luottamuksellisuutta.⁷³ Haastattelun kulusta kerrottiin pääteemat, joiden varassa haastattelu tulisi etenemään. Ohjeistamisessa pyrittiin tarkoituksellisesti vapaamuotoisuuteen, koska haluttiin välttää liiallista muodollisuutta haastattelun toteuttamisessa.

Haastateltavat olivat valmistautuneet huolellisesti haastattelutilannetta varten. Tämä tuli esiin heidän tavastaan vastata haastattelukysymyksiin ja kertoa omista kokemuksistaan (ks. Hirsjärvi & Hurme 1988, 93). Kokonaisuudessaan haastattelut kestivät keskimäärin tunnin. Haastattelujen tekeminen vakuutti siitä, että haastattelulla hankitun aineiston painoarvoa ei voida arvioida puheen keston tai lausuttujen sanojen määrän perusteella, vaan tärkeintä haastattelussa on saada mahdollisimman olennaista tietoa esitettyihin kysymyksiin (mm. Eskola & Vastamäki 2001, 36-37). Haastatteluiden avulla pystyttiin tuomaan tutkimukseen mukaan arvokasta arkirealismia, joka terävöittää kuvaa ammatinvaihtoon liittyvistä koetuista, todellisista vaikeuksista työttömyyden keskellä. Täten haastatteluilla saatujen tietojen merkitys on niiden vähäisemmästä määrällisestä osuudesta huolimatta erittäin suuri.

Haastattelutilanteeseen onnistuttiin luomaan avoin ja luottavainen ilmapiiri. Tutkimusaiheen tärkeys tutkijalle ja hänen esiymmärryksensä tutkimusalueesta ja kohderyhmästä auttoivat saavuttamaan tutkittavien luottamuksen, mikä edesauttoi heidän myönteistä suhtautumistaan haastattelua kohtaan (Eskola 1964, 11-12, 59-60; Eskola & Suoranta 1996, 71; Hirsjärvi & Hurme 1988, 46-48, 76-77; Eskola & Vastamäki 2010, 32-34; Maxwell 2005, 15-21; Siekkinen 2001, 43, 50-51; Syrjäläinen 1994, 87). Haastateltavat suhtautuivat erittäin myönteisesti ja luottavaisesti esitettyihin kysymyksiin sekä haastateltavana olemiseen. He eivät pelänneet tutkijan utelevan tietoja työvoimaviranomaisille tai koulutuksen järjestäjätaholle. Oli hyvin ilmeistä, että haastateltavat olivat pohtineet useasti jo aikaisemmin työttömyyttään. He kokivat haastattelun hyvin tärkeänä tilaisuutena tuoda esiin henkilökohtaisia työttömyyteen liittyviä ajatuksiaan.⁷⁴ Haastattelumetodin käytössä on pyritty nimenomaan siihen, että haastateltavat ilmaisevat todelliset ajatuksensa (Ahonen 1994, 153). Työttömänä ollessa omakohtaisten, raskaidenkin asioiden esiin tuominen on usein vaikeaa, jopa mahdotonta, koska objektiiviseksi koettua väylää tälle keskustelulle ei ole helppoa löytää. Voidaankin olettaa, että tästä syystä haastattelu-

⁷³ Eskolan ja Suorannan (1996, 71) mukaan tutkimushaastattelu perustuu ennen kaikkea luottamuksellisuuteen.

⁷⁴ Haastateltavista ainoastaan ”Lasse” epäröi aluksi suostua haastatteluun. Tämän vuoksi häneltä tiedusteltiin, olisiko mahdollista palata asiaan uudelleen seuraavana päivänä, jotta hänellä olisi mahdollisuus harkita päätöstään uudelleen (ks. Hirsjärvi & Hurme 1988, 70-72). Tehtyään päätöksensä haastatteluun ryhtymisestä – päivän miettimisen jälkeen - hän myös vastasi kysymyksiin erittäin perusteellisesti. Juuri hänen vastauksensa sisältävät hyvin syvämielteistä pohdintaa työttömyydestä ja työelämästä syrjäytymisestä.

pyynnön saaneet henkilöt suhtautuivat hyvin myönteisesti haastatteluun. (Ks. mm. Eskola & Vastamäki 2001, 25-27.)

Haastatteluteemoina käytettiin viranomaisaineistoon perustuvan tutkimusaineiston pohjalta muodostettuja pääteemoja⁷⁵: koulutus- ja työhistoria, kuntoutustoi-
menpiteet, ohjaavaan koulutukseen tehdyn osoituksen perusteet, ammatinvaihto-
tilanne, arvioitu koulutustarve sekä henkilökohtaiset suunnitelmat ennen ja jälkeen
ohjaavaan koulutukseen osallistumisen. Koska haastateltavien tilanteet olivat yksi-
löllisiä, sovellettiin haastatteluteemojen käsittelyssä suunnatun haastattelun meto-
dia (Eskola 1964, 31). Kaikille haastateltaville esitettiin kysymyksiä, jotka pohjautui-
vat tutkimuskysymysten teemoihin. Kysymysten asettaminen muotoutui kuitenkin
heidän omien kertomustensa ja taustojensa vuoksi yksilölliseksi (Siekkinen 2001,
43-44). Etukäteen määritellyistä haastattelun teema-alueista huolimatta, kysymys-
ten esitysjärjestyksessä, laajuudessa sekä niistä johdetuissa lisäkysymyksissä ilmeni
suurta vaihtelua haastateltavien kohdalla (mm. Eskola & Suoranta 1996, 65). Haas-
tateltaville esitetyt kysymykset liitettiin heidän omaan elämäntilanteeseensa, jonka
jälkeen haastattelu eteni teemoihin perustuvien kysymysten sekä haastateltavien
antamien vastausten synnyttämien uusien kysymysten mukaan.⁷⁶ Vastauksissaan
tapaushenkilöt keskittyivät erityisesti omakohtaiseen työttömyyteen ja syrjäyty-
miseen vaikuttaneisiin tekijöihin sekä työttömänä olemisen luonnehdintaan. Puhelin-
haastattelun etuna oli, että keskeiseksi nousivat nimenomaan tutkittavien kertomat
asiat. Tutkittavien keskittyminen haastattelukysymyksiin oli luontevampaa ja syväl-
lisempää kuin suoritetuissa testaushaastatteluissa, joissa haastattelu tapahtui kas-
votusten.⁷⁷

⁷⁵ Tutkimuskysymykset määrittävät teema-alueet. Teema-alueiden pääluokista johdetaan haastatte-
lussa esitetyt kysymykset. Teema-alueista saattaa muodostua runsaasti kysymyksiä haastateltavien
yksilöllisten vastausten ja elämäntilanteiden mukaan. Kysymysten avulla saaduista vastauksista
muodostuva haastatteluaineisto käsitellään indikaattorien eli muuttujien avulla. Muuttujat kuvaavat
tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä eri näkökulmista käsin ja niiden avulla löydetään vastauksia
asetettuihin tutkimuskysymyksiin. (Hirsjärvi & Hurme 1988, 41-45.)

⁷⁶ Hirsjärvi ja Hurme (1988, 25, 27) ovat määritelleet haastattelun keskusteluksi, jolla on ennalta pää-
tetty tarkoitus. Keskustelunomaisuuden korostaminen pitää sisällään vuoropuhelun tapaan etene-
vän tilanteen, jonka tarkoituksena ei kuitenkaan ole sosiaalinen vuorovaikutus vaan tutkimukseen
tähtäävä tiedonhaku. Myös Eskola ja Suoranta (1996, 64) ovat korostaneet haastattelua keskuste-
lunomaisena tiedonhankintatapana.

⁷⁷ Siekkinen (2001, 49-57) on todennut haastattelun olevan tutkittavaa ilmiötä koskevien yksilöllisten
merkitysten esiin tuoja. Haastattelijan on ymmärrettävä tutkimuksensa tarkoitus ja tutkimuksen
pääkäsitteet. Haastatteluun tulee ryhtyä vasta, kun tutkija on riittävän hyvin perehtynyt tutkittavaan
ilmiöön ja tämän myötä valmis keskittymään yksittäisen haastateltavan ymmärtävään kuulemiseen.
Vaikka Siekkisen mukaan syvähaastattelu edellyttää haastattelijan empaattista paneutumista haas-
tattelutilanteeseen, olisi haastattelutilanteessa tutkimustiedon objektiivisuuden kannalta välttämä-
töntä, ettei haastateltava joudu punnitsemaan vastauksiaan ja kertomustaan sen perusteella, miten
haastattelija siihen reagoi eli synnyttääkö vastaus haastattelijassa negatiivisia vai positiivisia ajatuk-
sia. Luonnollisesti haastattelijan persoonallisuudella ja haastattelutyylillä on merkitystä haastatte-
lun sujumiseen ja siihen, millaista tietoa haastateltava on valmis kertomaan.

Nauhoitetut haastattelut litteroitiin haastateltavien osalta täydellisinä, sen sijaan tutkijan esittämiä kysymyksiä ei litteroitu vaan nauhoitettiin (liite 1). Haastattelutietojen käsittelyssä varmistettiin haastateltavien henkilöllisyyden salassapito käytämällä peitenimiä sekä poistamalla heidän työ- ja kouluhistoriaansa liittyviä yksityiskohtaisia tietoja, kuten työpaikkojen sekä koulutuksien nimet, jotka saattaisivat paljastaa henkilöllisyyden (Asiaa tietosuojasta 12/1999. 29.12.1999).⁷⁸ Lainauksiin tehdyillä muutoksilla ei ole merkitystä niiden tulkintojen suhteen, joita tekstin perusteella henkilöiden ammatinvaihtoon ja/tai työttömyyteen liittyvistä seikoista tehdään tai on tehty. Haastattelutietojen analysoinnissa tarkasteltiin samoja teemoja kuin viranomaisaineiston analysoinnissa.⁷⁹ Haastattelutietojen tulkinnessa keskityttiin tarkastelemaan, miten kukin henkilö oli ajautunut syrjäytymisprosessiin ja mitkä tekijät olivat olleet ylläpitämässä syrjäytymiskehityksen jatkumista. Tulkin-tojen tekemisessä huomioitiin haastateltavien esittämien yksilöllisten tulkintojen vaikutus.

Teemahaastatteluiden tarkoituksena oli syventää viranomaisaineistoon sisältyviä haastateltavia koskevia henkilökohtaisia asiakastietoja. Haastatteluilla saadut tiedot yhdistettiin viranomaisaineistosta kerättyihin tietoihin. Tutkittavien omin sanoin kertomat ainutlaatuiset ja siksi erittäin merkitykselliset kokemukset antoivat inhimillisen näkökulman viranomaisaineiston työ- ja työttömyyshistoriaan perustuville dokumenteille. Kunkin tapauskertomuksen raamit muodostuvat aina kyseisen henkilön omakohtaisen työ- ja työttömyyshistorian kannalta keskeisiksi nousseista tapahtumista ja asioista. Tulkinnoissa tuleekin huomioida tapaushenkilöiden elämäntilanteen kokonaisvaltaisuus tutkittavan ilmiön kannalta keskeisten seikkojen osalta. Suorina lainauksina esitetyt tutkittavien kertomukset tuovat esiin heidän omakohtaiset tulkintansa tilanteesta. (Syrjälä 1994, 13; Syrjäläinen 1994, 99.) Henkilöiden tapauskertomuksiin on liitetty myös viranomaisen näkökulma työvoimaneuvojien pohdintojen ja lausuntojen muodossa. Tapauskertomuksissa seurataan rinnakkain tutkittavan omakohtaista kerrontaa työttömyysvuosista sekä työvoimaneuvojien ja muiden viranomaisten työnhakijarekisteriin tekemiä merkintöjä ja lausuntoja tutkittavan työnhakuun ja työttömyystilanteeseen liittyen. Jotta lukijalla olisi mahdollisuus arvioida tehtyjen tulkintojen luotettavuutta, on tämän tutkimuksen tulososioon liitetty runsaasti lainauksia tapaushenkilöiden haastatteluista sekä työvoimaneuvojien sitaatteja ja lisäksi otteita asiakasdokumenteista

Tutkimuksen voidaan todeta olevan teoriasidonnainen, koska tutkimusaineiston analysointi perustuu teoriassa esitettyihin käsitteisiin. Myös viranomaisaineistosta

⁷⁸ Asiaa tietosuojasta 12/1999. 29.12.1999. [Päivitetty 1.6.2001]. Tietosuoja ja tieteellinen tutkimus henkilötietolain kannalta. Helsinki: Tietosuojavaltuutetun toimisto.

⁷⁹ Teemoittelu on yleinen tapa jäsentää ja analysoida teemahaastattelulla saatua aineistoa (Eskola & Vastamäki 2001, 40-42).

muodostetut tutkimuksen pääteemat, joihin perustuvat sekä viranomaisaineiston että haastatteluaineiston analyysi ja tulkinta, perustuvat teoreettisessa viitekehyyksessä käsitellyistä aikaisemmista tutkimuksista kerättyihin käsitteisiin ja myös tutkijan omakohtaiseen työkokemukseen (ks. Eskola & Suoranta 1996, 117). Myös empiirisen aineiston analyysin tuloksena saadut käsitteet löytyvät tutkimuksen teoreettisesta viitekehyyksestä. Viranomaisaineistosta on muodostettu pitkittäistutkimusta varten tutkimusaineisto niin kattavasti kuin se on ollut mahdollista käytettävissä olleiden dokumenttien avulla. Teemahaastatteluissa on pyritty saamaan tutkimuskysymyksiin vastauksia esittämällä tutkittaville useita eri kysymyksiä samaan asiaan liittyen (ks. Eskola & Suoranta 1998, 214-215). Saadut haastatteluvastaukset ovat tällöin olleet samansuuntaisia. Saatuja tutkimustuloksia vahvistavat niin ikään teoreettisessa osassa esitellyt aikaisemmat tutkimustulokset. (Eskola & Suoranta 1996, 169-170.)

5.4. Kohderyhmään valikoituminen

Tutkimuksen kohderyhmä on valittu harkinnanvaraisella otannalla (Kiviniemi 2001, 68; Stenhouse 1988, 50) Turun työvoimatoimiston asiakasrekisteriin kuuluvista pitkäaikaistyöttömistä ammatinvaihtajista, jotka ovat vuosien 1997-2001 välisenä aikana osallistuneet työvoimapoliittiseen ohjaavaan koulutukseen.⁸⁰ Työministeriön myöntämällä tutkimusluvalla Turun työvoimatoimiston atk-rekisteristä on poimittu ohjaavat koulutukset kyseiseltä ajalta ja koulutuksiin osallistuneiden asiakkaiden nimet ja tiedot. Kriteereinä kohderyhmän valinnassa on käytetty koulutusosoitusta perusmuotoiseen ohjaavaan koulutukseen,⁸¹ pitkäaikaistyöttömyyttä ja subjektiivisesti koettua ammatinvaihtotarvetta.

Turun työvoimatoimiston hallinnoimista URA-järjestelmään kirjatuihin ohjaavista koulutuksista on poimittu Turun seudun suurimpiin ohjaavan koulutuksen tuottajiin kuuluvat yritykset.⁸² Koulutusta järjestävien yritysten koulutuslistoilta on valittu kaikki ohjaavaan koulutukseen opiskelemaan valittujen listat. Tämän jälkeen koulutukseen valittujen asiakastietojen perusteella on kohderyhmään valittu kaikki ohjaavaan koulutukseen osoituksen saaneet ja kyseisen koulutuksen suunnitellun päättymispäivän mukaisesti suorittaneet ammatinvaihtajat. Kohderyhmäksi on va-

⁸⁰ Tutkimuksen kohteena olevat ihmiset edustavat tyypillistä pitkäaikaistyöttömien ryhmää, joka on ohjaavan koulutuksen ensisijaisena kohteena (Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 162-163). Poikkeuksellisen tutkimuksen kohderyhmästä tekee kuitenkin se, että he eivät ole valikoituneet kohderyhmäksi pelkästään työttömyyden perusteella vaan tärkeänä kriteerinä on ollut heidän omaehtoinen ammatinvalintapäätöksensä.

⁸¹ Perusohjaavalla koulutuksella tarkoitetaan ohjaavaa koulutusta, jossa ei ole erityisiä painopistealueita, kuten atk ja kielet, tai jota ei ole suunnattu jollekin tietylle ryhmälle, kuten maahanmuuttajat, tietyille ammattialalle tähtäävät tai ikäjaottelun mukaiset ryhmät.

⁸² Varsinais-Suomen TE -keskuksen työmarkkina-analyttikko Juha Pusila lähetti marraskuussa 2003 tutkijan pyynnöstä sähköpostitse tiedotteen, johon oli listattu Turun seudun suurimmat työvoimapoliittisen ohjaavan koulutuksen tuottajat (tiedote on tutkijan hallussa).

littu osoituksen saaneita siitä syystä, että osoitus ohjaavaan koulutukseen merkitsee pitkään jatkuneen työttömyyden, ammatinvalinnan ja/tai terveystekijöiden aiheuttamaa kasvanutta ohjauksen ja tuen tarvetta. Tämä tuo esiin monia kysymyksiä heidän elämäntilanteeseensa, tavoitteisiinsa, motivaatioonsa ja odotuksiinsa nähden:

”Keskustelimme hänen pitkästä työttömyydestään ja suunnitelmistaan. Hakija näki koulutuksen ainoana ulospääsynä työttömyydestä, haluaisi hankkia itselleen ammattitutkinnon. Tuntee, ettei lyhyistä kursseista ole apua - - Purnasi hiukan vastaan kurssiosoituksen johdosta, mutta hakee kuitenkin. Mieluummin tekisi töitä.” (TVN; kurssiosoituksen saanut 40-vuotias mies)

Ohjaavista koulutuksista tutkimukseen on valittu perusohjaavat koulutukset, joiden painopiste on ohjauksellisissa sisällöissä ja tavoitteissa. Nämä perusohjaavat koulutukset on valittu kohteeksi siksi, että niihin voivat hakeutua kaikki työttöminä työnhakijoina olevat henkilöt (myös erityisryhmiin kuuluvat), jotka ovat erityisen tuen ja ohjauksen tarpeessa.⁸³

Ammatinvaihtajiksi on tässä tutkimuksessa määritelty henkilöt, jotka suunnittelevat ammatinvaihtoa omasta halustaan.⁸⁴ Subjektiiivisesti koettu tarve vaihtaa ammattia ei ole kuitenkaan poissulkenut esimerkiksi lääkärin tai työvoimaviranomaisen suositusta ammatinvaihdosta. Kohderyhmään ei ole valittu henkilöitä, jotka eivät ole itse halunneet vaihtaa ammattia huolimatta siitä, että työvoimaviranomainen tai hoitava lääkäri on suositellut ammatinvaihtoa.

Tutkimuksen kohderyhmässä on yhteensä 51 henkilöä. Naisten prosentuaalinen osuus kohderyhmästä on 63% ja miesten vastaava osuus 37%. Ollikaisen (2006, 84-100) tutkimuksessa on todettu naisten osallistuvan miehiä huomattavasti aktiivisemmin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin. Käsillä olevan tutkimuksen osallistujamäärien ei voida tulkita kertovan osallistumisaktiivisuudesta, koska kyseessä on koulutusosoitus. Taulukossa 2 on esitetty Turun piirissä vuosina 1997-2001 ohjaavaan koulutukseen osallistuneet ja työvoimapolitiittiseen koulutukseen osallistuneet yhteensä. Taulukossa ei ole esitetty erikseen naisten ja miesten osallistujamääriä.

⁸³ Tutkimuksen ulkopuolelle ovat jääneet ohjaavat koulutukset, jotka on suunnattu vain rajatulle ryhmälle kuten nuoret henkilöt (alle 25-vuotiaat), tiettyjen ammattialojen edustajat tai erityisryhmät (mm. maahanmuuttajat). Tutkimuksen kohderyhmään eivät myöskään kuulu ohjaavat koulutukset, joiden tavoitteena on valmentaa opiskelijoita tutkintojen suorittamiseen (mm. tietokoneen A -ajokortti). Rajauksen perusteluna on, että mainittuihin ohjaaviin koulutuksiin hakeutuminen on mahdollista ainoastaan kyseiset kriteerit täyttävillä työttömille työnhakijoille.

⁸⁴ Työministeriöstä saadun tiedon mukaan tutkija voi määritellä, mitä tässä tutkimuksessa käsitteellä ammatinvaihtaja tarkoitetaan. Ammatinvaihtajaksi on näin ollen määritelty henkilö, joka on motivoitunut vaihtamaan ammattia. Esimerkiksi pelkkä lääkärin suositus alanvaihdosta ei ole ollut riittävä kriteeri kohderyhmään valinnalle.

Taulukko 2. Osallistujamäärät ohjaavassa koulutuksessa ja kaikissa työvoimapolitiittisissa koulutuksissa Turun piirissä vuosina 1997-2001⁸⁵

Vuosi	Ohjaavaan koulutukseen osallistujat	Työvoimapolitiittiseen koulutukseen osallistujat yhteensä
1997	3687	10216
1998	2781	8274
1999	2697	6547
2000	3014	6619
2001	2369	5424
Yht.	14548	37080

5.5. Kohderyhmän ikärakenne, koulutus- ja työhistoria

Taulukossa 3 on esitetty kohderyhmän ikärakenne. Tässä tutkimuksessa tarkasteltavaan ohjaavaan koulutukseen osallistuessaan kohderyhmän miehet ovat olleet iältään 27-53-vuotiaita ja naiset 25-54-vuotiaita. Sekä naisten että miesten keski-ikä ohjaavaan koulutukseen osallistumisaikana on ollut yli 40-vuotta.⁸⁶ Aikaisempien tutkimusten mukaan ohjaavan koulutuksen ensisijaisena kohteena olevat pitkäaikaistyöttömät ovat selvästi useammin iäkkäämpiä kuin nuorempia henkilöitä (Mustonen 1998, 47; Vähätalo 2001, 53). Myös tutkijan ohjaavaan koulutukseen liittyvän työkokemuksen mukaan ohjaavaan koulutukseen osallistuneet ovat olleet keskimäärin 40-vuotiaita.

Taulukko 3. Kohderyhmän ikärakenne

Ikäryhmä	Yhteensä		Naiset		Miehet	
	N	%	N	%	N	%
1970-luvulla syntyneet (30-vuotiaat)	6	12	4	12	2	43
1960-luvulla syntyneet (40-vuotiaat)	18	35	10	32	8	
1950-luvulla syntyneet (50-vuotiaat)	21	41	14	44	7	37
1940-luvulla syntyneet (60-vuotiaat)	6	12	4		2	10
Yhteensä	51	100	32	100	19	100

Tämän tutkimuksen kohderyhmän työttömyyden kestosta sekä useista aikaisemmista tutkimustuloksista voidaan päätellä ikääntymisen ennakoivan työttömyyden pitkittymistä (Aho & Koponen 2008, 30-31; Aho & Koponen 2007, 15; Kasvio 1997, 126; Rinne & Kivirauma 2003, 42-43, 54-55, 60, 336; Smith 1987, 27; Viitanen 2000, 155; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 16, 33-36; ks. myös

⁸⁵ Lähde: Työnvälitystilasto, taulu TKV15.

⁸⁶ Kohderyhmään kuuluvien miesten keski-ikä on 42-vuotta ja naisten 41-vuotta.

Saari 2009, 235). Etenkin naisten kohdalla työllistymisen on todettu vaikeutuvan neljäkymmenen ikävuoden jälkeen (Sääski 1981).

Taulukossa 4 on esitetty kohderyhmän koulutustausta. Suurimmalla osalla kohderyhmästä ei ole suoritettuna perusasteen jälkeisiä opintoja. Alle puolet heistä on suorittanut ammatillisen koulutuksen. Kohderyhmän koulutustausta vastaa kuvaa, joka aikaisempien tutkimusten perusteella on muodostunut ohjaavan koulutuksen keskiverto opiskelijasta (Mikkonen 1995, 47; Pättikangas 1999, 50; ks. myös Mäki-Kulmala 2000, 2). Ohjaavan koulutuksen ensisijaisena kohteena olleille pitkäaikaistyöttömille on ollut tyypillistä vähäinen koulutus (Mustonen 1998, 19, 58).

Ammatilliseen koulutukseen osallistuminen on ollut yleisempää kuin lukiokoulutuksen hankkiminen. Kohderyhmästä kolmella on lukiokoulutus ja ylioppilastutkinto, kun taas ammattitutkinnon suorittaneita on 21. Miehet ovat kohderyhmässä selvästi koulutetumpia kuin naiset. Yli puolet miehistä on suorittanut ammattitutkinnon, kun taas naisista vain reilulla kolmanneksella on ammattitutkinto suoritettuna. Kohderyhmässä sukupuolen merkitys koulutuseroissa tulee esille sekä koulutustasoissa että -aloissa. Suoritetut ammattitutkinnot jakaantuvat perinteisellä tavalla naisten ja miesten aloihin. Naiset ovat tavanomaisesti suorittaneet ammatillisen koulutuksen hoito-, siivous-, asiakaspalvelu sekä toimistotyön aloilla. Sen sijaan naisten kouluttautuminen teknisiin työtehtäviin on harvinaista. Miehet puolestaan ovat kouluttautuneet enimmäkseen teknisiin tai kaupallisiin ammatteihin. Vain muutama heistä on suorittanut hoito- tai asiakaspalvelutehtäviin liittyvän ammattitutkinnon.

Taulukko 4. Kohderyhmän koulutustausta

Koulutus	Yhteensä		Naiset		Miehet	
	N	%	N	%	N	%
Perusasteen koulutus	27	53	20	63	7	37
Lukio/ylioppilastutkinto	3	6	1	3	2	10
Toisen asteen ammatillinen koulutus	21	41	11	34	10	53
Yhteensä	51	100	32	100	19	100

Huomattavaa on, että kohderyhmän miesten koulutustasossa ei ole merkittäviä eroja eri ikäluokkiin kuuluvien kesken. Sen sijaan naisten kohdalla ikä on vaikuttanut merkittävästi koulutustasoon. Suurin osa iäkkäämmistä naisista on suorittanut vain perusasteen koulutuksen. Koulutustaso on nuorempien naisten kohdalla korkeampi kuin iäkkäämmillä naisilla. Useiden tutkimusten mukaan koulutuksen sukupolvi-vaikutus tulee esiin siinä, (Mannila, Tynkkynen ja Eronen 1992, 33-38 - ks. koulutustason nousu – Rinne & Kivirauma 2003) että koulutustaso on merkittävästi kor-

keampi nuoremmissa ikäluokissa (Aro, 2003, 313; Blomqvist et al. 2002, 108-112; Rinne 2003a, 20).⁸⁷

Taulukossa 5 on esitetty kohderyhmän työkokemusvuodet. Suurimmalla osalla työkokemusta on hankittuna vähintään kymmenen vuotta. Lähes kaikilla miehillä (8), joilla on pitkä työkokemus, on suoritettuna ammatillinen koulutus. Sen sijaan pitkän työkokemuksen omaavista naisista alle puolella (5) on ammatillinen koulutus.

Taulukko 5. Kohderyhmän työkokemusvuodet⁸⁸

Työkokemus	Yhteensä		Naiset		Miehet	
	N	%	N	%	N	%
alle 5 vuotta	12	23	8	25	4	21
5-9 vuotta	16	31	11	34	5	26
10 vuotta tai yli	23	46	13	41	10	53
Yhteensä	51	100	32	100	19	100

Vanhemmilla kohderyhmään kuuluvilla on useimmiten työkokemusta enemmän kuin nuoremmilla, joilla ikä on luonnollisesti vaikuttamassa työkokemuksen kertymään. Kuitenkin on huomattava, että myös vanhemmilla henkilöillä työkokemus saattaa olla vähäinen eri syistä johtuen. Keskeisenä syynä tähän on kohderyhmässä ollut vajaakuntoisuus. Vajaakuntoisuuden on myös aikaisemmissa tutkimuksissa todettu voivan muodostaa työhistoriasta epävakaa kauden, jota katkovat sairauslomat, työttömyys ja työvoiman ulkopuolella oleminen (Mannila, Tynkkynen & Eronen 1992, 67-70). Pitkittyneet sairauslomat ovat aiheuttaneet kohderyhmälle pitkiä poissaoloja työelämästä, mikä puolestaan on saattanut vaikeuttaa paluuta työelämään ja lisätä työttömyysjaksoja. Varsinkin naiset ovat joissakin tapauksissa valinneet työelämästä poisjäämisen joksikin aikaa, voidakseen huolehtia lähisukulaisista tai ollakseen kotiäitinä lasten vielä ollessa alle kouluikäisiä. Takaisin työelämään pääseminen pitkään jatkuneen poissaolon jälkeen, on kuitenkin saattanut olla jopa oletettua vaikeampaa:

” - - ollut lasten kanssa kotona, ja töihin sijoittuminen on vaikeaa.” (TVN; 30-vuotias nainen)

Ikääntyneillä pitkäaikaistyöttömillä on Mustosen (1998, 58, 78) tutkimuksen mukaan ollut vakaa ja pitkä työura todennäköisemmin kuin nuoremmilla pitkäaikaistyöttömillä. Työpaikan vaihdokset, joko omaehtoiset tai olosuhteiden pakosta

⁸⁷ Iän on todettu vaikuttavan paitsi koulutustasoon myös koulutusmotiveihin. Nuoremmille (ikäryhmä 18-24) koulutukseen osallistumisen tärkeimpänä tavoitteena on palkkatason nousu, halu päästä toisiin töihin ja vakituisen työpaikan säilyttäminen sekä työttömyyden välttäminen. Kun taas vanhempiin (ikäryhmät 25-39, 40-49 ja 50-74) ikäluokkiin kuuluvilla tärkein syy koulutukseen osallistumiseen on ammattitaidon ylläpitäminen ja itsensä kehittäminen.

⁸⁸ URA-järjestelmässä eivät kaikkien kohderyhmään kuuluvien henkilöiden työkokemustiedot ole täysin ajan tasalla olevia. Esimerkkinä mainittakoon tapaus ”Ari” (luku 7.1.1), jonka työkokemustiedot ovat kirjattuina järjestelmässä vasta vuodesta 1988 alkaen.

johtuvat ovat kuuluneet yleisimmin nuoremman ikäpolven työhistoriaan (ks. myös Pohjola 1996, 119). Samaan tulokseen on tultu tässä tutkimuksessa. Tutkimuksen kohderyhmässä iäkkäämmistä pitkän työkokemuksen omaavista henkilöistä enin osa on työskennellyt samassa työpaikassa ja -tehtävässä lähes koko työuransa ajan. Työpaikkaa ei ole vaihdettu edes terveydellisten syiden vuoksi, mikäli työn jatkaminen on muutoin ollut mahdollista. Useissa tutkimuksissa on todettu, että vakaat koulutus- ja työurat ovat työttömyyden lisääntymisen vuoksi vähentyneet (Kasvio & Huuhtanen 2007, 10-11; Viinamäki 1995, 30-31; Vähätalo 1996, 6, 8, 24-29, 223-225; Vähätalo 1998, 56-62; ks. yhteiskunnan ja työelämän muutokset Beck 1992, 76, 91, 131, 153; Sennett 2002). Epävakaista työurista ja työttömyydestä on tullut työelämän arkipäivää (Heikkilä 2001, 6, 15; Rinne 2003a, 19-20). Kasvion (1997, 260) mukaan kiinnittyminen yhdelle ammattuuralle on käymässä jopa harvinaiseksi. Suuntana on, että ihmiset eivät enää pitäydy yhdessä ja samassa ammatissa, vaan voivat suuntautua moneen ammattiin ja työtehtävään työuransa aikana.

Kohderyhmän työkokemus jakaantuu perinteisiin naisten ja miesten ammattialoihin ja työtehtäviin. Naisista suurin osa on toiminut siivous- ja hoitotyössä, sekä tehdas-, toimisto ja asiakaspalvelutyössä. Vain muutama heistä on työskennellyt teknisen alan työtehtävissä. Miehistä suurin osa on työskennellyt teknisellä alalla ja muutama on työskennellyt palvelu- tai hoitoalan työtehtävissä. Heikkilän (2001, 7) tutkimuksen mukaan suomalaisessa yhteiskunnassa on yhä olemassa perinteisiä naisten ja miesten ammattialoja sekä myös ammattiasemia. Muun muassa Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho (2008, 116-117) ovat todenneet, että naiset yhä edelleen toimivat alemmissa ammattiasemissa ja huonommilla palkoilla kuin miehet.

5.6. Ammatinvaihtoon päätyminen

Taulukossa 6 on esitetty tekijät, jotka ovat johtaneet kohderyhmän ammatinvaihtoon. Suurin osa kohderyhmästä on ammatinvaihtajana terveyssyiden vuoksi. Huonon työllisyystilanteen ja yhteiskunnan rakennemuutoksen vuoksi ammatinvaihtoon on päätyneet vain neljännes kohderyhmästä (Kasvio & Huuhtanen 2007, 8-9; Rinne 2003a, 19-20; Vähätalo 1998, 29-32; Paananen 2001, 6).

Taulukko 6. Ammatinvaihtoon johtaneet tekijät

Ammatinvaihdon syyt	Yhteensä		Naiset		Miehet	
	N	%	N	%	N	%
Terveydelliset syyt	38	75	26	81	12	63
Muut syyt ⁸⁹	13	25	6	19	7	37
Yhteensä	51	100	32	100	19	100

⁸⁹ Muut syyt ovat olleet heikentynyt työllisyystilanne sekä yhteiskunnan ammattirakenteen muutos.

Enemmistö kohderyhmästä on kokenut terveyssyiden vuoksi tehdyn ammatinvaihtopäätöksen vaikeaksi. Haasteelliseksi päätöksen on tehnyt kiintymys aikaisempaan työhön sekä epävarmuus uudelle ammattialalle hakeutumista kohtaan. Vanhasta työstä luopuminen on tarkoittanut myös luopumista ammatista ja ammatti-identiteetistä. Työpaikasta on pidetty kiinni joskus terveydenkin uhalla. Ennen lopullisen ammatinvaihtopäätöksen tekemistä useat ovat joutuneet toistuvasti pitkittyneille sairauslomille työskennellessään terveydelleen haitallisessa työssä. Osa on joutunut sairastumisen vuoksi jäämään pois työelämästä pitkäksi aikaa:

”Terveydellisten seikkojen (selkäsairaus) vuoksi joutunut aiemmista ravinto-
la-alan töistä luopumaan.” (TVN; 40-vuotias mies)

Ammatinvaihto on joillekin ollut raskas päätös myös silloin, kun syynä ovat olleet muut kuin terveystekijät. Työvuosien aikana on totuttauduttu ajatukseen ”eläkevirasta” ja uudelle alalle hakeutuminen on tuntunut pelottavalta. Varsinkin pitkään työelämässä mukana olleille, vankan ammattitaidon saavuttaneille päätös uuteen ammattiin siirtymisestä on usein ollut erittäin vaikea ja ahdistava:

” - - eikä nyt oikein tiedä mihin ryhtyisi, mikä ammatti tai työ jatkossa tulisi
kysymykseen. Entiselle alalle vaikea palata - -.” (TVN; 60-vuotias mies)

Taulukossa 7 on esitetty kohderyhmän ammatinvaihtoon vaikuttaneista terveydellisistä rajoitteista kertovat merkinnät. Vajaakuntoisiksi diagnosoituja on hieman yli kolmannes kohderyhmästä.⁹⁰ Heistä suurin osa on naisia. Kaikkia terveydellisten rajoitteiden vuoksi ammatinvaihtoon päätyneitä henkilöitä ei ole diagnosoitu vajaakuntoisiksi. Ilman diagnoosia olevia, itse ilmoituksen terveydellisestä rajoitteestaan tehneitä on 14, joista suurin osa on naisia. Asiakastietoihin on kirjattu toiminnallinen rajoite vain muutamalle naiselle ja miehelle. Kokonaan ilman terveydellisiä rajoitteita on neljäsnes kohderyhmästä.

Taulukko 7. Ammatinvaihtoon vaikuttaneista terveydellisistä rajoitteista kertovat merkinnät

Terveydentila	Yhteensä		Naiset		Miehet	
	N	%	N	%	N	%
Ei terveydellisiä rajoitteita	13	25	6	19	7	37
Henkilön itse ilmoittama terveydellinen rajoite	14	28	9	28	5	26
Asiakastietoihin kirjattu toiminnallinen rajoite	7	14	4	12	3	16
Asiakastietoihin kirjattu vajaakuntoisuusmerkintä	17	33	13	41	4	21
Yhteensä	51	100	32	100	19	100

⁹⁰ Vajaakuntoisuusmerkintä tarkoittaa, että terveydellinen rajoite on huomattavasti vähentänyt henkilön mahdollisuutta saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssään (Laki julkisesta työvoimapaalvelusta 7§). URA-tiedoissa on kirjattuna päädiagnoosi. Kyseinen diagnoosi ilmoittaa sen terveydellisen rajoitteen, jolla on eniten merkitystä työn tai koulutuksen haun kannalta. Vajaakuntoisuusdiagnoosi ei automaattisesti tarkoita vajaata työkykyisyyttä, vaikka sitä arvioidaankin muun muassa työkykyisyyden tai työkyvyttömyyden perusteella. (Työministeriön URA-järjestelmäohjeisto.)

Vajaakuntoisuus ilmenee toiminnallisina rajoitteina, jotka tarkoittavat fyysisiä terveysrajoitteita.⁹¹ Toiminnalliset rajoitteet ovat kohderyhmään kuuluvilla ilmenneet toistuvina sairastumisina ja pitkittyneinä sairauslomina. Osa fyysisesti raskaissa työtehtävissä toimineiden sairastumisista on asiakasrekisteriin kirjattujen tietojen mukaan ollut työperäisiä. On merkittävää, että vajaakuntoisuus ei ole vähentänyt kohderyhmän terveysrajoitteisten henkilöiden työmotivaatiota. Tulos on yhteneväinen aikaisemman tutkimuksen kanssa. Mannilan, Tynkkysen ja Erosen (1992, 95) tutkimuksen mukaan useimmat terveysrajoitteiset haluavat päästä takaisin työelämään, mikäli terveydentila sen sallii. Tosin heikentyneen terveydentilan on todettu voivan myös vähentää ansiotyön arvostamista.

5.7. Ammatinvaihdon toteuttaminen

Taulukossa 8 on esitetty kohderyhmän ammatinvaihdon toteuttamista koskevat tavoitteet ennen ohjaavaa koulutusta. Tuolloin yli puolet kohderyhmästä on ilmoittanut haluavansa vaihtaa ammattia työelämään sijoittumalla ja vain kolmannes on ollut motivoitunut koulutukseen. On huomattavaa, että terveydellisistä rajoitteista huolimatta vain muutama on halunnut osallistua työkyvynarviointiin, työkokeiluun ja/tai kuntoutuksen.

Taulukko 8. Ammatinvaihdon toteuttamista koskevat tavoitteet ennen ohjaavaa koulutusta

Tavoite	Yhteensä		Naiset		Miehet	
	N	%	N	%	N	%
Työllistyminen	30	59	19	60	11	58
Kouluttautuminen	16	31	10	31	6	32
Muu ⁹²	5	10	3	9	2	10
Yhteensä	51	100	32	100	19	100

Taulukossa 9 on esitetty vastaavat tavoitteet ohjaavan koulutuksen jälkeen. Miesten kohdalla on tapahtunut jonkin verran kasvua koulutusmotivaatiossa. Heistä lähes puolet on ilmoittanut ensisijaiseksi tavoitteekseen kouluttautumisen. Työllistyminen on tästä huolimatta edelleen ollut usean miehen ensisijainen tavoite. Sen sijaan naisten koulutusmotivaatio on vähentynyt entisestään ja heidän ensisijainen tavoitteensa on edelleen työllistyminen. Ohjaavan koulutuksen jälkeen etenkin naisten motivaatio työkyvynarviointiin, työkokeiluun ja/tai kuntoutuksen on jonkin verran lisääntynyt. Tästä huolimatta kohderyhmän motivaatio osallistua kyseisiin toimenpiteisiin on pysynyt alhaisena.

⁹¹ Kohderyhmän tietoihin vajaakuntoisuus on pääosin ollut kirjattu fyysisen terveysrajoitteen perusteella, vain yhden naisen ja yhden miehen vajaakuntoisuuden perusteena on ollut sekä fyysinen että psyykinen terveysrajoite.

⁹² Muu tavoite on ollut työkyvynarviointi, työkokeilu ja kuntoutus.

Taulukko 9. Ammatinvaihdon toteuttamista koskevat tavoitteet ohjaavan koulutuksen jälkeen

Tavoite	Yhteensä		Naiset		Miehet	
	N	%	N	%	N	%
Työllistyminen	25	49	18	56	7	37
Kouluttautuminen	17	33	8	25	9	47
Muu	9	18	6	19	3	16
Yhteensä	51	100	32	100	19	100

Ohjaavan koulutuksen päätyttyä ilmoitetut kohderyhmän tavoitteet pohjautuvat suureksi osaksi jatkosuunnitelmiin, joita on tehty ohjaavassa koulutuksessa. Koska ongelmaksi heidän ammatinvaihtonsa toteuttamisessa ovat koituneet uusien ammattien ja työtehtävien (Kasvio & Huuhtanen 2007, 13-15; Paananen 2001, 24-25; Viinamäki 1995, 94-96; Vähätalo 1998, 61-62) myötä lisääntyneet koulutusvaatimukset (Rinne, Kivinen & Naumanen 1991, 22-23; Rinne & Kivirauma 2003; Sennett 2002, 94), keskitytään seuraavassa tarkastelemaan erityisesti heidän koulutussuunnitelmiaan.

Korkeamman koulutustaustansa vuoksi miesten on ollut todennäköisesti helpompi motivoitua tekemään koulutussuunnitelmia ohjaavassa koulutuksessa kuin naisten. Naisten vähäisemmän koulutustaustan perusteella voidaan olettaa, että heille on ollut luontevampaa asettaa tavoitteeksi työllistyminen, koska opiskelumaaailma on saatettu kokea vieraaksi. Edellä esitettyjä näkemyksiä tukevat Onnismaan (2010, 76) ja Silvennoisen (2002, 167-171, 176, 193 ja 2007) tutkimukset, joiden mukaan koulutustausta vaikuttaa siihen, miten motivoituneita pitkäaikaistyöttömät ovat kouluttautumaan. Mustosen (1998, 19, 58) tutkimuksen mukaan pitkäaikaistyöttömien koulutusmotivaatio on yleensä ottaen vähäinen. Työttömyyden aikainen köyhtyminen vaikeuttaa varsinkin omaehtoista kouluttautumista (Saari 2009, 274-275). Myös tämän tutkimuksen kohderyhmän koulutusmotivaatio on vähäinen tarkasteltaessa kokonaisuutta.

Koulutustaustan vaikutus kohderyhmän koulutussuunnitelmiin on merkittävä. Voidaankin todeta, että samat tekijät, jotka ovat vaikuttaneet henkilön koulutustaustaan, ovat vaikuttamassa myös siihen, onko hän motivoitunut hakeutumaan koulutukseen työttömyyden aikana. Tästä johtuen ikä on ollut merkittävästi jatkosuunnitelmiin vaikuttava tekijä. Kohderyhmän nuorille on ollut tyypillistä suunnitella ammatinvaihtoa hakeutumalla koulutukseen. Mitä iäkkäämmästä henkilöstä on ollut kysymys, sitä suuremmalla todennäköisyydellä ammatinvaihtoa on suunniteltu suoraan työelämään hakeutumisen avulla. Tähän on todennäköisesti vaikuttanut myös se, että iäkkäämmille henkilöille on useimmiten kertynyt paljon työkokemusta eli heidän identiteettinsä perustuu työntekoon, kun taas nuorten identiteetti perustuu enemmän koulutukseen.⁹³ Tämä tulos vastaa useita aikaisem-

⁹³ Myös Viinamäen (1993, 80) tutkimuksen kohteena olevaan ”Opiskelu on työtä”-projektiin osallistuneista henkilöistä ainoastaan nuorimmat ikäluokat ovat olleet kiinnostuneita vaihtamaan ammattia koulutukseen hakeutumisen avulla.

pia tutkimuksia, joiden mukaan koulutukseen osallistuminen on selvästi yleisempää nuoremmassa ikäluokassa (Rinne, Kivinen & Ahola 1992, 79, 81-84, 86, 88-90; Siltala 2004, 155-158). Sukupolvivaikutus tulee esiin myös siinä, että iäkkäämmät ovat kokeneet opiskelutaitojensa olleen vanhentuneita ja epäilleet tämän vuoksi pärjäämistään opinnoissa. Vanhempi ikäluokka on enimmäkseen kokenut iän olevan rajoite opiskelulle:

”Pitkään ammattikoulutukseen ei ole enää valmis lähtemään.” (TVN; 60-vuotias mies)

Enemmistö kohderyhmästä on sitä mieltä, että koulutukseen osallistuminen on kannattava vaihtoehto vain nuorille. Tämän voidaan arvioida johtuvan edellä mainittujen oppimiseen liittyvien käsitysten lisäksi myös työllistyvyyteen liittyvistä käsityksistä. Iäkkäämmät henkilöt ovat kokeneet työmarkkinoiden suosivan nuoria. Useissa aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että iäkkäämmät henkilöt ovat huomattavasti useammin pitkäaikaistyöttöminä verrattuna nuorempiin henkilöihin (Mustonen 1998, 47; Vähätalo 2001, 53). Kohderyhmän iäkkäämmillä naisilla on omakohtaisia kokemuksia työnhakutilanteissa esiintyneestä ikärasismista. He suhtautuvat kielteisesti koulutuksen hankkimiseen, koska työnantajien kielteistä asennetta iäkkäämpiä työnhakijoita kohtaan ei heidän mielestään voida muuttaa tutkintoja ja koulutuksia suorittamalla. Heidän esittämänsä näkemystä tukevat useiden aikaisempien tutkimusten tulokset, joiden mukaan ikä on muodostunut merkittäväksi syrjintätekijäksi työmarkkinoilla (Korkeamäki 2001, 10, 12-13; Kouvonen 1999, 42, 66, 79; Levonen 2005, 107-113).

Silvennoisen (2007, 103) tutkimuksen mukaan työttömyyden kokeminen on iäkkäämmille vaikeampaa kuin nuoremmille, koska nuorten suhtautuminen uudelle uralle hakeutumiseen ja myös uudelleen koulutukseen on yleisesti ottaen myönteisempää. Suurin osa käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmästä ei luota siihen, että koulutus edistäisi heidän työllistymistään. Tämä käsitys vastaa useita aikaisempia tutkimustuloksia, joiden mukaan pitkäaikaistyöttömät eivät luota koulutuksen työllistävään vaikutukseen (Mustonen 1998, 19, 58; Onnismaa 2010, 76; Silvennoinen 2002, 167-171, 176, 193; Silvennoinen 2007, 103, 119-120; Taskinen 1994, 66-67). Kohderyhmään kuuluvat mittaavat koulutuksen arvoa työllistymisen kautta.⁹⁴ Tästä johtuen he kokevat arvostetuksi koulutuksen, joka tuottaa sellaista työelämässä käyttökelpoista osaamista, jota voidaan hyödyntää palkkatyössä. Sen sijaan lyhytkurssit, jotka eivät ole edistäneet työllistymistä, on koettu ”turhaksi kurssitukseksi”.

⁹⁴ On huomattavaa, että koulutuksen arvostus ei välttämättä ole vaikuttanut koulutusmotivaatioon, sillä useat koulutusta arvostavat henkilöt ovat asettaneet tavoitteeksi työllistymisen.

6. KOULUTUSOSOITUS OHJAAVAAN KOULUTUKSEEN

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä tarkastellaan työelämästä syrjäytymisprosessin etenemistä ohjaavaan koulutukseen osallistuvilla. Luvussa 6.1. keskitytään kohderyhmän työelämästä syrjäytymisen etenemiseen. Luvussa on tuotu esille myös syrjäytymisprosessia edistäviä tekijöitä. Tutkimuksessa on noussut esiin merkittävänä syrjäytymiskehitykseen vaikuttavana tekijänä tulevaisuususkko. Luvussa 6.1.1. tarkastellaan tulevaisuususkon säilymistä ja heikentymistä sekä työmarkkinakelpoisuuden heikentymistä työttömyyden aikana. Luvussa 6.1.2. tarkastellaan ohjaavaan koulutukseen tehdyn osoituksen ajankohtaa syrjäytymiskehitykseen nähden.

Toisena tutkimuskysymyksenä tarkastellaan ohjaavaan koulutukseen osoitettuina osallistuneiden mielikuvaa ohjaavasta koulutuksesta. Luvussa 6.2. tarkastellaan kohderyhmän suhtautumista ohjaavaan koulutukseen. Koska kysymyksessä on koulutusosoitus ohjaavaan koulutukseen, tarkastellaan myös suhtautumista osoitukseen.

6.1. Työelämästä syrjäytyminen

Työelämästä syrjäytymisen on useissa tutkimuksissa todettu olevan vaiheittain etenevä prosessi (ks. Työttömyyden jatkuvuus - Mustonen 1998; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 19-20; Walsh 1987, 4). Tutkimuksen kohderyhmän syrjäytyminen työmarkkinoilta on seurausta monen tekijän haitallisesta yhteisvaikutuksesta. Hyvin merkittävänä vaikuttajina ovat olleet työttömyyden alkuvaiheiden tapahtumat.

Kohderyhmän työmarkkinoilta syrjäytymistä on tarkasteltu kuviossa 4. Syrjäytymiskehitys on saanut alkunsa työuran epävakaantumisesta. Terveydelliset rajoitteet, ikääntyminen, vähäinen koulutus ja/tai työkokemus ovat heikentäneet työmarkkinakelpoisuutta ja näin ollen voimistaneet työttömyysuhkaa. Tämä tulos vastaa useita aikaisempia tutkimuksia, joissa on todettu pitkäaikaistyöttömäksi joutuvien olevan työmarkkinallisesti heikossa asemassa olevia (Aho & Koponen 2008, 30-31; Aho & Koponen 2007, 15-17; Järvikoski 2004; Kasvio 1997; Silvennoinen 2002; Suikkanen et al. 2005, 33-34; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999; Walsh 1987, 4, 24; Von Herten-Oosi et al. 2010, 38-41).

Heikentynyt työmarkkina-kelpoisuus⁹⁵	Terveydelliset rajoitteet, ikääntyminen, vähäinen koulutus ja/ tai työkokemus → Työmarkkinakelpoisuuden heikentyminen ↓
Pitkittynyt työttömyys⁹⁶	Työuran epävakaantuminen: pitkittyneet ja toistuvat sairauslomamat sekä työttömyysjaksot. Toistuva epäonnistuminen työ- ja/ tai koulutuspaikanhaussa → Pitkäaikaistyöttömyys ↓
Heikentynyt tulevaisuusko⁹⁷	Työelämävalmiuksien heikentyminen ja ohjailtavaksi jättyminen → Tulevaisuususkon heikentyminen ↓
Kroonistunut työttömyys⁹⁸	Pitkäaikaistyöttömyyden kroonistuminen → Pysyväistyöttömyys

Kuvio 4. Kohderyhmän työmarkkinoilta syrjäytymisen eteneminen⁹⁵⁹⁶⁹⁷⁹⁸

Rinteen & Kivirauman (2003, 14-15) tutkimuksen mukaan työmarkkina-arvon keskeiseksi tekijäksi on nykyisin muodostunut koulutus, joka toimii yhteiskuntaan ulos- ja sisäänsulkemisen mekanismina. Hankitun koulutuskelpoisuuden on todettu vaikuttavan siihen, sijoittuvatko ihmiset työelämän toimijoihin vai toiminnan ulkopuolisiin. Koulutuksellinen hyväosaisuus auttaa saavuttamaan arvostetun työmarkkina-aseman, kun taas vähäinen koulutus saattaa pahimmassa tapauksessa johtaa työmarkkinalliseen huono-osaisuuteen. Koulutukselliseen huono-osaisuuteen liittyvä työmarkkinallinen huono-osaisuus on synnyttänyt koulutuksellisen alaluokan, jota voidaan luonnehtia työmarkkinallisesti epävakaassa ja taloudellisesti heikossa elämäntilanteessa pysyväisluontoisesti eläväksi ihmisryhmäksi. Käsillä olevassa tutkimuksessa esille tulleiden kohderyhmän työmarkkinakelpoisuutta ja työmarkkinavalmiutta heikentävien tekijöiden perusteella voidaan todeta heidän olevan sekä koulutuksellisesti että työmarkkinallisesti huono-osaisia, jotka eivät sijoitu työmarkkinoille ilman koulutus- tai työvoimapolitiittisia toimenpiteitä. (Silvennoinen 2002, 194; Vähätalo 1996, 6, 8, 24-29, 223-225.)

Erittäin keskeisinä syrjäytymiselle altistavina tekijöinä ovat olleet kohderyhmän terveysongelmat, jotka ovat ilmenneet pitkittyneinä ja toistuvina sairauslomina, leikkauksina ja sairaalahoitjaksoina. Useissa aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu terveysongelmien olevan voimakkaasti syrjäyttäviä tekijöitä (ks. mm. Aho 2004, 22-24; Aho, Halme & Nätti 1999, 138; Mannila, Tynkkynen & Eronen 1992, 67-70; Vähätalo 1998, 104). Vajaakuntoisuuden on todettu voivan tehdä työhistoriasta epävakaan kauden, jota katkovat niin sairauslomamat, työttömyys kuin työvoimapolitiittisia toimenpiteitä.

⁹⁵ Lähde: Vähätalo (1998, 46-47, 55-56).

⁹⁶ Lähde: Mustonen (1998, 7).

⁹⁷ Lähde: Pietiläinen (2005), Raitasalo (2000, 167-169, 178-180).

⁹⁸ Lähde: Aho (2004, 11).

man ulkopuolella oleminenkin (Mannila, Tynkkynen & Eronen 1992, 67-70.) Muun muassa Kaupin (2004) tutkimuksessa on todettu työttömyyden heikentävän vakaa- ta työuraa ja edesauttavan työttömyyskehityksen jatkumista. Tutkimuksen kohde- ryhmän putoaminen epävakaille työmarkkinoille on tapahtunut työssäolojaksojen muuttuessa lyhytaikaisiksi ja epäsäännöllisiksi. Tähän tilanteeseen on ajauduttu, kun työuraa ovat alkaneet katkoa toistuvat työttömyysjaksot, sairauspoissaolot ja muusta syystä johtuneet poissaolot työelämästä. Kohderyhmän epävakaat työurat ovat koostuneet satunnaisista ja lyhytaikaisista työsuhteista (tilapäis- ja osa-aika- työt), työllistämistoimenpiteinä järjestetyistä sijoitustöistä ja lyhytaikaisista työvoi- mapoliittisista koulutuksista.

Työttömyyden katkaiseminen ei ole tuloksellisesti onnistunut huolimatta siitä, että monelle heistä on kertynyt runsaasti työkokemusta. Työkokemuksen välinearvo on työttömyyden pitkittyessä heikentynyt, koska tuoretta työkokemusta ei ole kyetty hankkimaan. Varsinkin avoimille työmarkkinoille sijoittuminen on osoittautunut ongelmalliseksi. Työllistymistä tukevia tekijöitä on ollut vaikea tuoda uskottavasti esille työnhaussa, koska työmarkkinavalmiutta ja -kelpoisuutta heikentävät teki- jät ovat leimanneet heidät vaikeasti työllistettäviksi. Kertynyt työttömyys on saanut työnhakutilanteessa enemmän painoarvoa kuin hankittu työkokemus. Tämä vas- taa useissa aikaisemmissa tutkimuksissa saatua tulosta, jonka mukaan työttömyy- den pitkittyminen on syrjäytymistä vahvasti edistävä ilmiö (Saari 2009, 233-234; Työ- ja elinkeinoministeriö 29.4.2010; ks. myös Työ- ja elinkeinoministeriö 2009). Kohderyhmän kokemusten mukaan työnantajat ovat asennoituneet negatiivisesti pitkäaikaistyöttömiin työnhakijoihin. Tämä vastaa muun muassa Mannisen (1993a, 25) tutkimustulosta, jonka mukaan työnantajien yleinen asennoituminen pitkäai- kaistyöttömiin työnhakijoihin on negatiivista. Kohderyhmään kuuluvat itse ja myös työvoimaviranomaiset ovat kokeneet pitkäaikaistyöttömien työllistettävyyden erit- täin vaikeaksi paitsi työttömäksi ”leimautumisen”, niin myös ammattitaidon ”ruos- tumisen” vuoksi:

”Tehnyt siivousalan työtä monta vuotta, edellisestä työsuhteesta on kulunut monta vuotta (neljä vuotta). - - - Hakijan käydessä sain vaikutelman, että olisi kiinnostunut saamaan elämälleen jotain pohjaa. Keskustelimme hakijan vaihto- ehdoista, esimerkiksi työllistymisen suhteen vaikeaa, koska on pudonnut ”kel- kasta” ollut pitkään työttömänä, vaikea tämän vuoksi työllistyä yksityiselle puo- llelle. Tukipaikka kaupungille ei tässä tilanteessa välttämättä johtaisi mihinkään - - - myös omasta mielestään on pudonnut ”kelkasta”. (TVN; 50-vuotias nainen)

Työmarkkinalliseen huono-osaisuuteen liittyvän työelämävalmiuksien heikenty- misen seurauksena (Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 5) kohde- ryhmän tulevaisuususkon on heikentynyt (luku 6.1.1). Tämä on johtanut siihen, että omaehtoinen työnhaku ja/tai koulutuspaikanhaku sekä osallistuminen työvoima-

poliittisiin toimenpiteisiin ovat selvästi vähentyneet. Työttömyydestä aiheutuneet haittavaikutukset ovat näin ollen vahvistaneet työttömyyttä aiheuttavaa negatiivista kehää (Gallie & Marsh 1995, 28-30), mikä on osaltaan lisännyt riskiä työttömyyden kroonistumiseen.

Pitkään jatkuneen työttömyyden aikana yleisimpänä keinona työelämävalmiuksien ylläpitämisessä (Mannila, Tynkkynen & Eronen 1992, 76) ovat olleet työhallinnon tuella järjestetyt sijoitustyöt, joiden avulla on saatu katkaistua työttömyyttä. Sijoitustöiden lisäksi vain harvalla on ollut muita työttömyyttä katkaisevia toimintoja. Kolmannes kohderyhmästä on ollut sijoitustyössä ennen kyseiseen ohjaavaan koulutukseen osallistumista. Useammin kuin kerran sijoitustyössä ennen kyseiseen koulutukseen osallistumista on ollut yhdeksän naista ja kuusi miestä. Useatkaan sijoitustyöjaksot eivät ole auttaneet heitä pääsemään takaisin työelämään. Myös Viitanen (2000, 149-150) on tutkimuksessaan todennut, että sijoitustyöt eivät juuri-kaan auta työllistymisessä. Kohderyhmän osallistuminen muihin aktivointitoimenpiteisiin (mm. lyhytkurssit, työnhaku- ja urasuunnittelukurssit ja työnhakuryhmät) ei myöskään ole johtanut muutoksiin työllisyystilanteessa. Kymmenen heistä on osallistunut ohjaavaan koulutukseen ennen kyseistä osoitusta. Ohjaavaan koulutukseen aikaisemmin osallistuneista useat ovat osallistuneet myös ammatinvalinnan-ohjaukseen. Vain muutama kohderyhmästä on osallistunut työkyvynarviointiin.

Työttömyyden pitkittyessä kohderyhmän elämästä on muodostunut työttömyyden ja tukitöiden vuorottelua. Viimeisimmästä avoimille työmarkkinoille solmitusta työsuhteesta on suurimman osan kohdalla kulunut aikaa useita vuosia. Kulku kohti pysyväistyöttömyyttä on lopullisesti sinetöity siinä vaiheessa, kun työllistymiseen tähtäävä toiminta on alkanut hiipua ja työttömyys alkanut osoittaa kroonistumisen merkkejä. Työttömyyden kroonistuessa työnhaku on päättynyt monen kohdalla lähes kokonaan. Tällöin myös muu aktiivinen toiminta yhteisössä on joidenkin kohdalla vähentynyt. He ovat siirtyneet työttömyyden kolmanteen vaiheeseen, jossa on annettu periksi työttömyydelle (Luhmann 1988, 103-104).

Ennen työttömyyttä monet kohderyhmästä ovat toimineet terveydelleen haitallisessa työssä usean vuoden ajan. Tämän vuoksi heidän yleinen työkykynsä on ollut heikentynyt jo siinä vaiheessa, kun he ovat joutuneet työttömäksi. Lähtökohtaisesti syrjäytyminen työmarkkinoilta on alkanut silloin, kun toimiminen aikaisemmassa työssä on käynyt vaivalloiseksi sairastumisten vuoksi. Työkyvyn heikkeneminen on yleensä johtanut toistuviin pitkittyneisiin sairauslomiin ja muutamassa tapauksessa jopa määräaikaiseen eläkkeeseen. Osa on joutunut lopettamaan työnteon joko omasta pyynnöstä tai työnantajan irtisanomisen vuoksi. Eläkehakemuksia on jätetty yleensä sairauslomien pitkittyessä ja työkyvyn heikentyessä. Suurin osa hakemuksista on saanut hylkäävän päätöksen. Hylkäyspäätöksen jälkeen sairauslomaa on

joko jatkettu tai sairauslomien johdosta on päädytty määräaikaiseen eläkkeeseen. Varsin yleistä on ollut, että määräaikaisen eläkeajan päätyttyä he ovat siirtyneet suoraan sairauslomalle:

”Eläkehakemukset hylätty - - - Lääkäri katsoo hakijan edelleenkin työkyvyttömäksi, hakemukset kuitenkin hylätty. Pohdinnan alla on uusin paperein laittaa työkyvyttömyyseläkehakemus alusta alkaen vireille. Itse on sitä mieltä, ettei ole työkykyinen - - - Nyt hakijan tilanteessa ei mitään työhallinnon puolelta tehtävissä. Odotan lääkärin toimenpiteitä ja tuloksia.” (TVN; 40-vuotias mies)

Kohderyhmä on kokenut merkittävimmin syrjäytymistä aiheuttaviksi tekijöiksi terveydelliset rajoitteensa. Tämä vastaa useissa aikaisemmissa tutkimuksissa saatua tutkimustulosta, jonka mukaan terveydelliset rajoitteet ovat merkittävästi työelämästä syrjäyttäviä tekijöitä (Aho, Halme & Nätti 1999, 138; Mannila, Tynkkynen & Eronen 1992, 67-70; Vähätalo 1998, 104). Myös työvoimaneuvojat ja työnantajat, joiden järjestämissä työhaastatteluisa kohderyhmään kuuluvat ovat käyneet, ovat arvioineet terveydellisten rajoitteiden olevan suurimpana esteenä kohderyhmän työllistymiselle. Terveydelliset rajoitteet on koettu merkittävinä rasitteina sekä koulutus- että työpaikanhaussa. Kohderyhmän mukaan terveydellisten rajoitteiden mainitseminen haastattelussa saattaa viedä mahdollisuuden paikan saamiseen. Työhaun tuloksena on pääsääntöisesti ollut ainoastaan lyhytaikaisia työsuhteita, terveydelle sopimatonta työtä tai työttömyyden jatkuminen. Huolimatta työrajoitteistaan ovat jotkut yrittäneet työllistyä työtehtäviin, jotka lääkärinlausunnon ja aikaisemman työkokemuksen perusteella tiedetään olevan heidän terveydelleen haitallisia tai jopa vaarallisia. Myös osa työvoimatoimiston osoituksista on perustunut pelkästään työnhakija-asiakkaan aikaisempaan työkokemukseen, jolloin akuutteja terveydellisiä rajoitteita ei ole huomioitu, vaan osoitus on koskenut henkilön terveydelle haitallista työtä ja/tai koulutusta.

Monet ovat kokeneet myös ikääntymisen merkittäväksi esteeksi työllistymiselle ja myös koulutukseen hakeutumiselle. Ikään liittyvän syrjinnän kokeminen työhaussa on ollut jopa hyvin yleistä kohderyhmässä (luku 5.7). Vanhempaan ikäluokkaan kuuluvat henkilöt ovat erityisesti kokeneet muodollisen koulutuksen puuttumisen haittaavan työllistymistä. Työelämässä tekemisen kautta opittu ammattitaito sekä pitkä työkokemus ovat heidän mielestään olleet lähes arvottomia työnantajien mielestä. Myös Onnismaan (2010, 118) tutkimuksen mukaan nykyisessä työnhakukilpailussa arvostetaan vähemmän työkokemuksella saavutettua ammattiosaamista kuin ennen. Tämän tutkimuksen kohderyhmä on kokenut työhaussa arvostetut asiat turhauttaviksi:

”Hakijalla ei ole paljon ajatuksia työnsaannin suhteen tällä hetkellä. Kokee iän ja koulutuksen ratkaisevan työpaikan saannissa - - - Työttömyytensä syyk-

si arvioi iän ja koulutuksen lisäksi sen, ettei töitä ole paljon tarjolla.” (TVN; 50-vuotias nainen)

Kuten edellä on tullut esille, on kohderyhmän syrjäytymiskehityksen kannalta ollut keskeistä työllistymiseen liittyvien vaikeuksien nivoutuminen yhteen ammattin vaihto-ongelmien kanssa. Ammattin vaihtoon johtaneet terveyssyyt ovat aiheuttaneet työttömyyttä ja vastaavasti työllistyminen on pitkittynyt, koska uudelle ammattialalle siirtyminen ei ole onnistunut. Paradoksaalista on, että vaikka ammattin vaihtaminen juuri terveydellisten tekijöiden vuoksi olisi suurelle osalle kohderyhmää välttämätöntä, on uuden työn hankkiminen osoittautunut erittäin vaikeaksi nimenomaan siksi, että työrajoitteet ovat vaikeuttaneet työnsaantia ja jopa työkokeilupaikan hankintaa. Tämä on ollut tyypillinen ”noidankehä” monelle kohderyhmään kuuluvalla:

”Työkokeilupaiikkaa ei ole vielä saanut, yrittää kuitenkin vielä. Rajoitteet suurin este edes kokeilupaikan saamiseksi.” (TVN; 60-vuotias nainen)

Ammattin vaihto on ollut vaikeaa riippumatta kohderyhmään kuuluvien aikaisemmasta työkokemus- ja/tai koulutustaustasta. Sekä perusasteen suorittaneet että ammattitutkinnon suorittaneet ovat kokeneet uudelle alalle siirtymisen hyvin vaikeaksi. Aikaisemmin suoritetuista ammatillisista opinnoista ei ole koettu olevan juurikaan hyötyä ammattin vaihdossa. Myöskään pitkäaikainen työkokemus, jota ei ole kyetty soveltamaan uudelle ammattialalle, ei ole edistänyt työllistymistä.

Ammattin vaihtoon liittyvien ongelmien pitkittyminen on pääosin johtunut siitä, ettei kohderyhmällä ole ollut käytössään riittävästi ammattin vaihtoprosessia eteenpäin vieviä keinoja. Ilman asiantuntija-apua on äärimmäisen haasteellista huomioida terveydellisten tekijöiden asettamat rajoitteet ja ehdot eri ammateissa. Tästä huolimatta ammattin vaihtoon liittyvien soveltuvuuskysymysten pohtiminen ammattin vaihtolinnohjauksen ja työkokeilun avulla ei ole herättänyt kohderyhmässä liiemmästi kiinnostusta. Ammattin vaihdon toteuttamiskeinojen puuttuminen on haitannut terveysrajoitteiden ja muusta syystä ammattin vaihtoa harkitsevien työllistymistä. Koska ammattin vaihto ilman riittävää ja soveltuvaa koulutusta ja/tai työkokemusta on erittäin vaikeaa nykyisin, on ammattin vaihdon esteeksi muodostunut myös kohderyhmän haluttomuus osallistua uudelleen koulutukseen.

6.1.1. Työmarkkinakelpoisuuden ja tulevaisuususkon heikentyminen

Kohderyhmän työmarkkinakelpoisuutta heikentävät ominaisuudet ovat työttömyyden pitkittyessä yhä voimistuneet ja lisääntyneet. Sen sijaan työmarkkinakelpoisuutta lisänneiden ominaisuuksien positiivinen vaikutus on selvästi kääntynyt laskuun. Työnsaannin esteenä olevasta kvalifikaatiovajeesta on ajan mittaan muodostunut erottava, ”epäkelpoisuudesta kertova kuilu” kohderyhmän ja työmarkkinoiden vä-

lille. Keskeiseksi ongelmaksi työllistymisessä on muodostunut kohderyhmän kyvyttömyys vastata työmarkkinoiden uusiin kelpoisuusehtoihin.

Merkittävinä työelämästä syrjäyttävinä tekijöinä ovat olleet toimintatavat ja arvot, jotka koetaan vanhaa työkulttuuria ylläpitävinä. Suurta pettymystä kohderyhmässä on aiheuttanut se, etteivät aikaisemmat ammattitaitoa osoittavat normit ole kelpanneet työmarkkinoilla. Enemmistö kohderyhmästä on keski-ikäisiä, jotka ovat tottuneet vanhaan työkulttuuriin. He ovat kokeneet vieraksi uudenlaiset ura- ja työkäsitykset (Borgen 1998, 42-44; Onnismaa 1998, 17; Onnismaa 2004, 277-279; Onnismaa 2007, 78-81). Tämä vastaa aikaisempia tutkimustuloksia. Suorannan (2012, 63) ja Tammilehdon (2003, 171) mukaan nykyajan työelämässä keskeinen ja merkittävä ominaisuus on muutosvalmius. Työelämän ulkopuolelle ovat vaarassa joutua yli 50-vuotiaat, jotka eivät uskalla ottaa riskejä. Heille tutuksi tulleita vanhan työkultuurin työtapoja ei arvosteta, myöskään työ- ja elämänkokemusta ei arvosteta työmarkkinoilla kuten ennen.

Rinne ja Kivirauma (2003) sekä Rinne, Kivinen ja Naumanen (1991) ovat tutkimuksissaan tuoneet esiin muodollisten pätevyysien ja tutkintojen tärkeyden työmarkkinakelpoisuuden osoittajina nykyisessä työelämässä. Kohderyhmällä muutosvalmiuden esteenä on ollut muodollisen koulutuksen puuttuminen. Osa heistä edustaa sukupolvea, joka on hankkinut ammattitaitonsa työtä tekemällä siirryttyään suoraan oppivelvollisuuden päätyttyä työelämään (ks. Rautakilpi 2003, 212-217; Rinne & Kivirauma 2003, 60-61; Vähätalo 1998, 20). Muutamat kohderyhmään kuuluvat ovat harkinneet hakeutumista ammatilliseen koulutukseen voidakseen parantaa työllistymismahdollisuuksiaan. Osa heistä on pitänyt kouluttautumista ainoana keinona päästä takaisin työelämään. Enemmistöllä (31) kohderyhmästä on arvioitu olevan tarvetta kouluttautua ammatillisesti⁹⁹ voidakseen edistyä ammatinvaihdossa. Koulutukseen osallistuminen on silti ollut hyvin vähäistä. Tulos vastaa useita aikaisempia tutkimuksia, joissa on selvitetty kohderyhmää vastaavien ihmisten kouluttautumista (Rinne, Kivinen & Naumanen 1991, 88; Silvennoinen 2002, 176-177). Kohderyhmän kaltaiset koulutuksellisesti huono-osaiset pitkäaikaistyöttömät eivät todennäköisesti hakeudu työttömyysaikanaan koulutukseen. Useissa tutkimuksissa on todettu, että koulutuksella on taipumus jakautua epätasaisesti ja kasautua (Flander, Jokinen & Tulkki 2002, 3-5, 11-12; Onnismaa 2010, 71; Rinne 2003b, 234-235, 239; Tuomisto 2003, 78). Huolimatta koulutuksen mittavasta laajenemisesta,

⁹⁹ Tutkimusta tehtäessä työvoimaneuvajalta on tiedusteltu, millä perusteella URA -rekisteriin on kirjattu arvio työnhakijan koulutustarpeesta. Työvoimaneuvojan mukaan ideaalilanteessa työnhakija-asiakas arvioi itse mahdollisen koulutustarpeensa, mutta useimmiten myös työvoimavirkailijoiden lausunnot ja pohdinnat vaikuttavat kyseisiin arviointeihin. Koulutustarvetta käsitteenä on pyritty määrittelemään monesta eri lähtökohdasta. Määrällinen koulutustarve tarkoittaa koulutuksen tarpeessa olevien ihmisten lukumäärää. Laadullisella koulutustarpeella puolestaan tarkoitetaan koulutuksen sisältöön, metodeihin ja tavoitteisiin liittyviä seikkoja. (Kokkila 2003, 26.)

koulutusyhteiskunta ei edelleenkään kohtaa kaikkia kansalaisia. Ammatillisen koulutuksen puuttuminen on jopa yllättävän yleistä myös nuorten keskuudessa (Pohjola 1996, 114-116; Rinne & Kivirauma 2003, 53, 60).

Kohderyhmän koulutukseen hakeutumisessa on ollut monia esteitä. Työttömyydestä johtuva köyhtyminen on rajoittanut konkreettisesti osallistumista omaehtoiseen sekä alueellisesti kaukana sijaitsevaan koulutukseen. Kohderyhmän koulutusmotivaatiota on vähentänyt merkittävästi myös se, että he eivät enää luota koulutuksen työllistymistä edistävään vaikutukseen. Samaan tulokseen on tutkimuksessaan päätenyt Silvennoinen (2002, 181), joka on todennut pitkäaikaistyöttömyyteen väsyneiden ja turhautuneiden ihmisten ilmaisevan kielteisemmin suhtautumistaan koulutukseen, vaikka he tosiasiallisesti saattaisivat olla innokkaita hakeutumaan koulutukseen, mikäli luottamus sen työllistävään voimaan olisi säilynyt. Lisäksi tämän tutkimuksen kohderyhmässä epävarmuus omasta pärjäämisestä opinnoissa on vaikuttanut siihen, ettei koulutukseen ole uskallettu hakeutua:

”Haluaisi periaatteessa koulutukseen, mutta kynähommat vaikeita, eikä sopivaa kurssia Turussa.” (TVN; 50-vuotias mies)

Jo lyhytaikaisenkin työttömyyden on todettu voivan huonontaa itsetuntoa (Woolfe, Murgatroyd & Rhys 1987, 165) ja aiheuttaa syyllisyyden tunteita (Paananen 2001, 6-7; Smith 1987, 1). On siis ymmärrettävää, että pitkään jatkuessaan työttömyys saattaa heikentää laajemminkin psyykkistä hyvinvointia, kuten muun muassa Vastamäki (2010) on tutkimuksessaan todennut. Useiden tutkimusten mukaan tämä voi tulla esiin apaattisuutena ja alistuneisuuden tunteina myös psyykkisesti vahvoilla yksilöillä (Pietiläinen 2005, 11-119; Sepponen 1996, 70-74; Smith 1987, 42; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 33).

Muutostilanteen pitkittyminen saattaa Borgenin (1998, 44-45) mukaan aiheuttaa syyllisyydentunteita sekä itsetunnon ja itseohjautuvuuden heikentymistä. Kun tavoitteeseen pääseminen tuntuu liiallisen vaikealta, muutosprosessia on vaikea saada edistymään. Tällöin koetaan epätoivoa ja riittämättömyyttä. Käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmän muutosprosessin liikkeelle saaminen on ollut ongelmallista. Koska muutostilanne on pitkittynyt, sillä on ollut vaikutusta myös luottamukseen, joka on kohdistunut tulevaisuudensuunnitelmien laatimiseen. Työllistymismahdollisuuksien jatkuva heikentyminen on vähentänyt luottamusta omaan työllistymiseen. Yli puolet kohderyhmästä on työttömyysvuosien aikana menettänyt täysin luottamuksen omaan pärjäämiseen työmarkkinoilla. Myös luottamus omaan pärjäämiseen koulutuspaikan haussa on romahtanut. Tämä vastaa useita aikaisempia tutkimuksia, joissa on todettu pitkäaikaistyöttömien luottamuksen omaan työllistymiseen heikentyneen merkittävästi (Kuusela 2000, 12, 16; Kortteinen & Tuomikoski 1998; Silvennoinen 2002). Sukupuolten välillä on jonkin verran eroa-

vaisuutta verrattaessa luottamuksen säilymistä kohderyhmässä. Työttömyys on heikentänyt miesten tulevaisuususkoa jonkin verran enemmän kuin naisten, suuria eroavaisuuksia ei kuitenkaan ole ilmennyt. Erityisesti vanhempaan ikäluokkaan kuuluvat henkilöt ovat lähes kokonaan menettäneet luottamuksensa siihen, että yhteiskunta huolehtisi heidän mahdollisuuksistaan parantaa omia elinolosuhteitaan työllistymisen avulla:

”Kävi. Ei muutoksia, ei näköpiirissäkään. Ei oikein mitään suunnitelmia tulevaisuutta ajatellen - - -.” (TVN; 50-vuotias mies)

Työnhakuun ei ole ollut helppoa lähteä näiden ”eväiden” myötä. Osa kohderyhmästä on menettänyt jo kokonaan otteensa työnhakuun ja epäillyt, ettei koskaan saa työpaikkaa. Heikon rahatilanteen vuoksi odotukset ovat kohdistuneet pysyvän työpaikan ja toimeentulon saamiseen. Niiden sijaan avoimien työmarkkinoiden ainoana vaihtoehtona on nähty epävarmat, lyhytaikaiset pätkätyöt, joiden varaan jättäytyminen on koettu turvattomaksi. Työelämästä poisputoaminen on johtanut siihen, että monen ajatuksissa varsinkin työllistyminen avoimille työmarkkinoille on koettu hyvin epätodennäköiseksi. Osalla toiveet eivät ole ylittäneet edes työllisyystoimenpiteenä toteutettavaan tukityöhön:

”- - - Epäilee jo, ettei ole mahdollisuutta työllistyä kuin korkeintaan tukijaksoille. Aktiivinen hakija.” (TVN; 60-vuotias mies)

On huomattava, että kohderyhmän heikentyntä työnhakuaktiivisuutta ei voida suoraan verrata heidän työmotivaatioonsa. Vain harvat kohderyhmään kuuluvat ovat kertoneet olevansa tyytyväisiä tilanteeseensa ja ”sopeutuneensa” työttömyyteen. Työnhakuun liittyvä välttämiskäyttäytyminen on useassa tapauksessa ollut seurausta työnhakuun liittyneistä useista epäonnistumisista, joiden vuoksi on jättäytytty tilanteen vietäväksi ja muiden ohjailtavaksi. Työvoimatoimistossa tämän on tulkittu tarkoittavan sitä, ettei työnhaku kiinnosta. Vaikka työnhakuaktiivisuus nähdään keino torjua työttömyyttä, voi sen liittyminen korkeisiin työllistymisodotuksiin johtaa Pietiläisen (2005, 118-120,133) mukaan pettymyksiin työnhaussa. Kun hallinnantunne heikkenee, tilanne voidaan kokea liiallisen vaativaksi. Tämän seurauksena työnhakuaktiivisuus laskee, koska halutaan suojella omanarvontuntoa jättäytymällä pois työnhakutilanteista, jotka aiheuttavat kelpaamattomuuden kokemuksia.

Suurimmalla osalla kohderyhmästä työmotivaatio on säilynyt kohtuullisen hyvänä. Osa on jatkanut aktiivista työnhakua työttömyyden pitkittymisestä huolimatta. Heidän motivaationsa on kuitenkin kohdistunut suoraan työnhakuun eikä työnhakua tukeviin toimenpiteisiin. Myös tästä syystä työvoimaneuvojat ovat kyseenalaistaneet heidän työmotivaationsa, koska kiinnostus ei ole kohdistunut työllisyyskursseihin tai muihin vastaaviin toimenpiteisiin:

”Hakija työttömänä päälle kaksi vuotta - - - lähetin työnhaun tehokurssin printin (vaikka on puolisen vuotta ”yli-ikäinen”), keksiikö mitään hyväksyttävää syytä olla hakematta.” (TVN; 40-vuotias nainen)

Työmarkkinakelpoisuuden sekä luottamuksen heikentymisen myötä ovat heikentyneet myös työelämävalmiudet. Pitkään jatkunut työttömyys on aiheuttanut henkistä huonovointisuutta, yleistä motivaation laskua ja jopa vakavia masennusoireita. Epäluottamus omaa pärjäämistä ja tulevaisuutta kohtaan sekä lisäksi terveydentilan heikkeneminen ja pitkittyneet sairauslomamat ovat merkittävästi vähentäneet työnhakuaktiivisuutta. Terveydentilan huonontuessa erityisesti naiset ovat vähentäneet työnhakua. Sairastumiset eivät ole vaikuttaneet yhtä paljon miesten työnhakuun. Myös työllistymisen epävarmuus on vaikuttanut vähemmän miesten kuin naisten työnhakuaktiivisuuteen. Miehet ovat jatkaneet työnhakua sinnikkäämmin kuin naiset. Tässä voidaan nähdä yhteys siihen, että joidenkin tutkimusten mukaan työllä on suurempi merkitys miehille. Pohjolan (1996, 113-114) tutkimuksessa tulee esille miesten voimakas työhön sitoutuminen, jonka on nähty kuvastavan miesten suoriutumiskeskeistä toimintamallia. Tutkimuksessa on kuitenkin todettu työn sisällöllisen merkityksen olevan naisille jopa tärkeämpi kuin miehille.

Henkilöt jotka ovat menettäneet luottamuksensa tulevaisuuteen ja omaan pärjäämiseen ovat vähitellen lopettaneet aktiivisen työnhaun lähes kokonaan. Jo ennen tätä vaihetta on työnhaku ollut varsin vähäistä. Työpaikkailmoitukset eivät ole kiinnostaneet, työvoimaneuvojan kanssa ei ole haluttu keskustella työnhakuun liittyvistä asioista eikä ole haluttu vastaanottaa tiedotteita kursseista tai muista toimenpiteistä. Joissakin tapauksissa työnhaku on katkaistu joko työnhakijan tai työvoimavirkailijan toimesta. Mikäli työnhaun katkaisijana on toiminut työnhakija itse, on syynä useimmiten ollut pitkään jatkunut sairausloma. Jos työnhaku on katkaistu työvoimavirkailijan toimesta, on yleisin syy ollut määräaikaiseen haastatteluun saapumatta jättäminen, eli yhteydenoton laiminlyönti. Työvoimaneuvojat ovat kirjanneet asiakastietoihin työnhaun uusimatta jättämisen, jonka jälkeen työnhaku on katkaistu.

Työttömyysputkeen joutumisen jälkeen päällimmäisenä työnhakua ohjaavana ajatuksena on monella ollut käsitys kelpaamattomuudesta. Oman ammattitaidon ja osaamisen tarpeettomaksi kokeminen on heikentänyt itsetuntoa ja luottamusta tulevaisuuteen. Muun muassa Silvennoinen (2003, 204-205, 207) on todennut, että työelämästä syrjään jääminen saattaa herättää ahdistusta, koska sen myötä työikäinen menettää mahdollisuuden toteuttaa aikuisuuteen liittyvää kehitystehtäväänsä työntekijänä. Kokemus siitä, ettei ammattitaito riitä työpaikan saamiseen on madaltanut työhön liittyviä odotuksia. Työttömyys on koettu hallitsemattomana tilanteena, johon ei voida vaikuttaa. Tämä vastaa aikaisempia tutkimustuloksia. Pietiläisen

(2005, 38-41, 108-109) tutkimuksen mukaan avuttomuuden tunne voi lamaannuttaa aktiviteettia ja heikentää luottamusta, jolloin pyritään suojautumaan uusilta pettymyksiltä laskemalla omaa tavoitetasoa riittävän alas. Onnismaan (1998, 51-52) tutkimuksen mukaan passivoituminen voidaan tulkita luottamuksen heikentymisestä johtuvana tavoitteeseen tähtäävän toiminnan vähenemisenä, joka tulee esille sekä ajattelu-, tunne- että toiminnan tasolla (ks. ammatinvaihdon tarve - Onnismaa 1998; 51-52).

Usean vuoden työnhakuyritysten jälkeen, päätös lopettaa aktiivinen työnhakeminen tai katkaista työnhaku kokonaan kertoo, miten paljon työttömyys on heikentänyt luottamusta omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin vaikuttaa tilanteeseen. Muutosprosessin käynnistyminen edellyttää muutosprosessin tiedostamisen lisäksi valmiutta muutosprosessin työstämiseen (Manninen 1993b, 93-97). Tilanteeseen ei kuitenkaan ole rohjettu tai haluttu hakea muutosta, koska yrityksistä huolimatta pidempiaikaista työllistymistä ei ole vuosien aikana tapahtunut. Epäonnistumista pelätään ja onnistumiseen omalla kohdalla ei enää uskota:

”Kokee, ettei kukaan enää huoli töihin. Oli itsekin sitä mieltä, että tarvitsisi työkyvynarviointia.” (TVN; 50-vuotias mies)

Epäluottamuksen määrä ja/tai luottamuksen säilyminen ei ole kaikissa tapauksissa ollut riippuvainen työttömyyskertymästä, vaikka pisimpään työttömänä olleet useimmiten luottavat työllistymiseensä vähiten (Kortteinen & Tuomikoski 1998). Pitkittyneet ja toistuvat työttömyysjaksot ovat vieraannuttaneet heidät työelämästä tehden ”työttömänä olemisesta” ”työttömyydessä elämistä”, johon luonnollisena osana ovat kuuluneet sijoitustyöt sekä osoitukset työhön ja kurseille. He ovat kadottaneet luottamuksen kykyynsä vaikuttaa omaan elämäänsä ja siksi jättäytyneet olosuhteiden ohjailtaviksi:

”Edelleenkään ei selkeää tietoutta mihin haluaisi ja mitä tekisi.” (TVN; 40-vuotias nainen)

Syrjäytymiskehityksen katkaisemiseen olennaisesti vaikuttavan tulevaisuususkon säilymisessä on nähtävissä toimintamalli, joka etenee kehäilmion tavoin. Positiivinen luottamusta vahvistava ja ylläpitävä kehä muodostuu luottamusta tukevasta toiminnasta, joka edistää tarkoituksenmukaista ja tavoitteellista toimintaa, joka edelleen vahvistaa luottamusta. Kohderyhmän työttömyydenaikaiset toiminnot, jotka tukevat luottamusta, vaikuttavat myönteisesti työelämävalmiuksien ylläpitämiseen:

”Oli pitänyt paikasta kun sai olla ihmisten kanssa tekemisissä kertoi, että oli tullut rohkeammaksi kokeilun aikana, muuttunut paljon.” (TVN; 50-vuotias nainen työkokeilun päätyttyä)

6.1.2. Osoituksen ajankohta

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ohjaavaa koulutusta korjaavana interventiona ¹⁰⁰ pitkäaikaistyöttömien elämässä, jossa lähestulkoon kaikki muut keinot työllistymisen edistämiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi on käytetty (Vähätalo 1998, 173, 179). Raitasalon (2000, 167-169, 178-180) ja Kuuselan (2000, 24) tutkimuksissa on korostettu ohjaavan koulutuksen roolia vaikeassa elämäntilanteessa olevien ihmisten ohjaamisessa, silloin kun he eivät itse ole kyenneet asettamaan muutosta edistäviä tulevaisuudensuunnitelmia. Työhallinnon tekemät koulutusosoitukset ovat kertoneet kohderyhmän vähäisestä osallistumishalukkuudesta, mutta myös pitkittyneen työttömyyden aiheuttamasta lisääntyneestä tuen tarpeesta. Ohjaavaan koulutukseen tehtyä osoitusta¹⁰¹ ovat edeltäneet useita vuosia jatkuneet työllistymiseen liittyvät vaikeudet, joiden myötä kohderyhmän riski syrjäytyä pysyvästi työmarkkinoilta on kasvanut. Useissa tutkimuksissa on todettu ohjaavaan koulutukseen osallistuneiden olleen enimmäkseen vaikeasti työllistettäviä pitkäaikaistyöttömiä (Kannisto-Karonen 2003; Pättikangas 1999, 49; Vehviläinen 2001, 22-23). Ennen osoitusta kohderyhmän työllistymistä on pyritty edistämään muilla työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä, joista on tarkemmin kerrottu luvussa 6.1. (Työvoimapolitiittiset toimenpiteet ks. - Aho, Halme & Nätti 1999, 3; Aho & Koponen 2008). Heidän osallistumisensa työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin on ollut vähäistä ja useimmiten osoituksesta johtuvaa.

Työttömyyden alkuvaiheessa kohderyhmälle on tiedotettu avoimista työpaikoista, haussa olevista työvoimapolitiittisista koulutuksista, työhallinnon järjestämistä työnhakukursseista, ammatinvalinnanohjauksesta sekä tarjolla olevista kuntoutussellisista palveluista. Työttömyyden jatkuessa työvoimaneuvot ovat tiedottamisen sijaan alkaneet suoranaisesti ohjata heitä työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin määräaikaishaastatteluiden yhteydessä ja postitse lähetetyillä suosituksilla. Koska omaehtoinen työnhaku ja työhallinnon järjestämät toimenpiteet eivät ole tuoneet muutosta työllisyystilanteeseen, heidät on osoitettu ohjaavaan koulutukseen.

Työvoimaneuvojen perusteet osoitukselle¹⁰² ovat olleet: työttömyyden pitkittyminen, ammatinvalintaan liittyvät vaikeudet, terveydelliset rajoitteet ja/tai elämänhallinnalliset vaikeudet (ks. ohjaavan koulutuksen sisältö- ja tavoitealueet - Järvinen et al. 1996, 26-28; Rinne, Kivinen & Naumanen 1991, 70). Osoittamisella on pyritty ehkäisemään kohderyhmän syrjäytymiskehityksen jatkumista ohjauksellisin keinoin. Tavoitteena on ollut selkiyttää heidän ammatillisia suunnitelmiaan ja parantaa hei-

¹⁰⁰ Luvussa 4.1. on määritelty ennakoiva ja korjaava interventio.

¹⁰¹ Tässä luvussa osoituksella viitataan tutkimuksessa tarkasteltavaan ohjaavaan koulutukseen tehtyyn koulutusosoitukseen.

¹⁰² Mikäli henkilön on arvioitu olevan valmis siirtymään suoraan työelämään ja/tai ammatilliseen koulutukseen, hänet on osoitettu työhön ja/tai työvoimapolitiittiseen ammatilliseen koulutukseen. Sitä vastoin siinä vaiheessa, kun henkilö on osoitettu ohjaavaan koulutukseen, ovat hänen valmiutensa sijoittua työelämään ja/tai ammatilliseen koulutukseen olleet oleellisesti heikentyneet.

dän työmarkkinavalmiuksiaan. Ala-Kauhaluoman (2007, 69) mukaan syrjäytymistä voidaan parhaiten ehkäistä lisäämällä sosiaalista osallistuvuutta sellaisten interventioiden avulla, jotka tukevat itseohjautuvuutta. Toimijuuden kohentumisella on todettu olevan ratkaiseva merkitys työllistymismahdollisuuksien parantumisessa.

Taulukossa 10 on esitetty työttömyyden kertymä kohderyhmän osallistuessa ohjaavaan koulutukseen. Heidän työttömyytensä on pääsääntöisesti ollut erittäin pitkäkestoista ja toistuvaa. Tämä vastaa muun muassa Mäki-Kulmalan (2000, 2) tutkimustulosta interventioiden osallistujien työttömyyskertymistä. Osoitushetkellä vähintään kolme vuotta työttömänä on ollut yhteensä kolmekymmentä, yli puolella heistä työttömyys on kesäntynyt jopa pidempäänkin. Kaksi vuotta työttömänä on ollut yhteensä kymmenen. Vain vuoden työttömyyskertymä on ollut yhdellätoista kohderyhmään kuuluvalla.

Taulukko 10. Työttömyyden kertymä kohderyhmän osallistuessa ohjaavaan koulutukseen

Työttömyyden kertymä	Yhteensä		Naiset		Miehet	
	N	%	N	%	N	%
1-2 vuotta	21	41	15	47	6	32
3-4 vuotta	13	25	9	28	4	21
5-6 vuotta	10	20	1	3	9	47
7-8 vuotta	6	12	6	19	-	
yli 8 vuotta	1	2	1	3	-	
Yhteensä	51	100	32	100	19	100

Taulukossa 11 on esitetty työmarkkinoilta syrjäytymisen vaihe kohderyhmän osallistuessa ohjaavaan koulutukseen. Epävakaalla työuralla on ollut yhteensä yksitoista henkilöä. Heidän työttömyyttään on onnistuttu katkaisemaan ajoittaisilla lyhytaikaisilla työsuhteilla ja/tai työvoimapoliittisilla toimenpiteillä. Suurin osa työttömyyden katkoksista on aikaansaatu sijoitustöillä, jotka eivät ole edistäneet pysyvää sijoittumista työelämään. Vaikka osa epävakaalla työuralla olevista on sijoittunut tavoitteen mukaisiin koulutuksiin tai työsuhteisiin, eivät kyseiset sijoittumiset ole kyenneet katkaisemaan työttömyyskierrettä pysyvästi. Kohderyhmästä 40 on ollut osoitushetkellä työttömyyden kroonisessa vaiheessa (ks. krooninen työttömyys – Aho 2004, 6; Rinne 2003a, 19-20). Heidän työttömyytensä on jatkunut vähintään kaksi vuotta.

Taulukko 11. Työmarkkinoilta syrjäytymisen vaihe kohderyhmän osallistuessa ohjaavaan koulutukseen

Syrjäytymisvaihe	Yhteensä		Naiset		Miehet	
	N	%	N	%	N	%
Epävakaalla työuralla	11	22	9	28	2	10
Krooninen työttömyys	40	78	23	72	17	90
Yhteensä	51	100	32	100	19	100

Voidaan todeta, että työttömyyden kroonisessa vaiheessa työelämästä vieraantuminen on edennyt jo huolestuttavan pitkälle. Useiden tutkimusten mukaan työelämästä syrjäytymistä voidaan pitää keskeisenä (Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 10-11) ja erittäin kohtalokkaana syrjäytymisen muotona (ks. myös Pessala & Syrjänen 2010; Putkonen & Ylisirniö 1989; Raunio 2006, 9-11; Saari 2009, 322-333; Smith 1987; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 9-10.) Työttömyyden vahva negatiivinen vaikutus johtuu sen kokonaisvaltaisuudesta. Muun muassa Rinne ja Kivirauma (2003, 14, 36) sekä Vähätalo (2001, 52) ovat tutkimuksissaan todenneet, että työttömyys voi lisätä marginalisoitumista myös muilla elämänalueilla. Kohderyhmässä työttömyyden haittavaikutukset ovat tulleet esille erityisesti työelämävalmiuksien heikentymisenä:

”On tyytyväinen tilanteeseensa, mutta ottaen huomioon, että eläkeikään on viisi vuotta, hakijaa pitäisi aktivoida työnhakuun. Hakija on vieraantunut työelämästä. Edellytän, että hakee työelämään valmentavalle kurssille - - - jotta hakija välttäisi täydellisen syrjäytymisen työmarkkinoilta.” (TVN; 60-vuotias nainen)

Siinä vaiheessa, kun kohderyhmä on vastaanottanut osoituksen ohjaavaan koulutukseen, ovat heidän valmiutensa palata takaisin työelämään olleet merkittävästi heikentyneet. Tämä tulos on yhteneväinen aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Vähätalo (1998, 173, 179) on todennut työttömyyden, sijoitustöiden ja ei-ammattillisen työllisyyskoulutuksen vuorottelun olevan tyypillistä tilanteessa, jossa paluu avoimille työmarkkinoille alkaa olla ohitse mennyt vaihe. Vähätalon (2001, 34; Vähätalo 1996, 117-118) tutkimusten mukaan työttömille, jotka luokitellaan syrjäytyneiksi kohdennetaan heikompia toimenpiteitä kuin työllistyviksi luokitelluille työttömille. Suurella osalla kohderyhmää elämänhallinta on vaikeutunut terveystekijöiden ja työttömyydestä johtuvan köyhyysongelman vuoksi. Pitkäaikaistyöttömyyden vaikutukset henkiseen hyvinvointiin ovat kuitenkin olleet yksilöllisiä. Osa on kokenut pärjäävänsä kohtuullisen hyvin, kun taas osalle tilanne on muodostunut erittäin huolestuttavaksi:

” - - - tuntui, että hakijan elämäntilanne on tällä hetkellä kovin vaikea.” (TVN; 40-vuotias nainen)

6.2. Mielikuva ohjaavasta koulutuksesta

Kohderyhmän suhtautuminen ohjaavaan koulutukseen on ollut enimmäkseen hyvin kielteistä ja joissain tapauksissa jopa vihamielistä. Myös muihin ohjauspalveluihin he ovat suhtautuneet kielteisesti. Kielteinen suhtautuminen on johtunut siitä, että ohjauspalveluihin osallistuminen on koettu hyödyttömäksi:

” - ja kursseihin suhtautuu suorastaan ”vihamieleisesti”. Kertoo, että on suorittanut kaksi ohjaavaa koulutusta ja niistä ei ole ollut mitään hyötyä.” (TVN; 40-vuotias nainen)

Kohderyhmän kiinnostus ohjauspalveluita kohtaan on vähentynyt sitä mukaa, kun työttömyys on pitkittynyt. Tosin enemmistö kohderyhmästä ei ole ollut motivoitunut osallistumaan ohjaavaan koulutukseen missään vaiheessa työttömyyttään. Eri-tyisesti miesten kohdalla motivaatio hakeutua ohjaukseen on ollut hyvin vähäistä. Jotkut kohderyhmään kuuluvat ovat kertoneet pitävänsä tärkeänä ammatinvaihtoon ja työnhakusuunnitelmiin liittyvää ohjausta, mutta eivät kuitenkaan henkilökohtaisesti ole halunneet osallistua ohjaukseen. Erityisen vastahakoisesti kohderyhmässä on suhtauduttu ohjaavaan koulutukseen kohdennettuun koulutusosoitukseen. Ohjaavaan koulutukseen osallistumista on pyritty välttämään. Avoimen vihamielisyyden lisäksi on ilmennyt myös passiivista vastarintaa. Passiivinen, vastahakoinen reagoiminen on tullut esille hiljaisena alistumisena tilanteeseen:

”Hakija oli kovin passiivinen, kyseli, että karenssin jälkeenkö hän tulee uudelleen.” (TVN; 50-luvulla syntynyt mies)

Työhallinnon toimenpiteet - ohjaava koulutus mukaan lukien - on useasti koettu ennemminkin sanktioiksi kuin todellisia työllistymismahdollisuuksia avaaviksi vaihtoehtoiksi. Kohderyhmä on menettänyt luottamuksensa työvoimapolitiittisten toimenpiteiden työllistymistä edistävään vaikutukseen. He eivät luota siihen, että niiden avulla pystyisi saamaan ”jalkansa oven rakoon” tai keräämään työkokemusta, joka jatkossa edistäisi työllistymistä. Kohderyhmän käsitys vastaa muun muassa Ahon ja Kuntun (2001, 23-24) tutkimuksessa saatua tulosta, jonka mukaan ohjaavaan koulutukseen osallistuminen ei juurikaan edistä vaikeasti työllistettäviksi luokiteltujen pitkäaikaistyöttömien työllistymistä.

Karenssiuhasta huolimatta osa on aiemmin jättänyt osallistumatta ohjaavaan koulutukseen. He ovat kertoneet, että lähes mikä tahansa muu vaihtoehto olisi ollut mieluisampi ja hyödyllisempi kuin ohjaava koulutus. Tämä tulos on yhteneväinen aikaisemman tutkimustuloksen kanssa. Rinteen (2003b, 239) tutkimuksessa on todettu, että ohjaavan koulutuksen kaltaisten interventtioiden hyödyllisyys työnsaannin kannalta on koettu erittäin epävarmaksi, jonka vuoksi niihin osallistumista ei myöskään ole pidetty kannattavana vaan mieluummin on pyritty löytämään muita vaihtoehtoja. Tämän tutkimuksen kohderyhmällä on ollut selkeästi tarve saada ohjauspalveluiden hyödyllisyydestä konkreettista näyttöä. Konkreettisen hyödyllisyyden vaatimus tulee esille pohdinnoissa, joissa työpaikan saaminen nähdään lähes ainoana todellista muutosta tuovana apuna. Varsinkaan kohderyhmän miehet eivät usko ”kurssituksista” (työnhakukurssit, ohjaavat koulutukset ja lyhytkurssit yleensä) olevan hyötyä omassa elämäntilanteessaan, etenkin työllistymisen suhteen:

“ - - Ohjaavaa koulutusta pitää täysin hyödyttömänä. On valmis ottamaan karenssin koulutuksesta kieltäytymisestä.” (TVN; 50-vuotias mies)

Merkittävää on, että kohderyhmän mielikuva ohjaavasta koulutuksesta ei vastaa ohjaustyön lähtökohtien mukaista kuvausta. Lähinnä he ovat mieltäneet ohjaavan koulutuksen työttömiin kohdistuvaksi sanktioksi. Tätä käsitystä on vahvistanut osoitusmenettely, jota työvoimaviranomaisten toimesta on tarvittaessa käytetty. Tämän seurauksena osallistumisesta kieltäytyminen ilman perusteltua hyväksyttävää syytä on johtanut määräaikaiseen karenssiin (Mikkonen 1995, 49-50; 86; ks. myös sanktiot – Saari, Viinamäki & Pohjola 1999, 26).¹⁰³ Useissa aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu osoitusmenettelyllä olevan haitallisia vaikutuksia ohjaavan koulutuksen suorittamiseen. Aho ja Arnkil (2008, 64-65) sekä Silvennoinen (2002, 99; 2003, 200) ovat tutkimuksissaan tuoneet esille osoitusten aikaansaaman ”pelotevaikutuksen”, jolloin osallistuminen on perustunut pakkoon, ei motivaatioon. Useissa tutkimuksissa on todettu, miten keskeinen merkitys osallistujien aidolla motivaatiolla on ollut ohjaavan koulutuksen tavoitteiden saavuttamiselle (Suikkanen et al. 2005, 191; Vehviläinen 2001, 23). Tällä on ollut vaikutusta sekä subjektiivisesti koettuun vaikuttavuuteen että objektiivisesti arvioituun tuloksellisuuteen. Silvennoisen (2007, 15, 20-21, 53) väitöstutkimuksessa on ilmennyt, että ohjaavaan koulutukseen osallistumisen taustalla on usein ollut karenssin välttäminen. Negatiiviseen mielikuvaan ovat vaikuttaneet edellä mainittujen seikkojen lisäksi käsitykset ohjaavassa koulutuksessa käytettävien menetelmien vastaavuudesta terapiaan tai työnhakukursseihin. Tämän tutkimuksen kohderyhmässä pakolliseksi koettu osallistuminen ohjaavaan koulutukseen, josta useimmilla on ollut vain niukasti tietoa, on koettu turhauttavaksi ja jopa nöyryyttäväksi. Ohjaavaa koulutusta kohtaan on vallinnut selkeä luottamuspula. Seuraavassa 60-vuotias nainen on kokenut olevansa ”pakotettu” hakemaan ohjaavaan koulutukseen:

”- toi vain pakosta.” (TVN; 60-vuotias nainen)

Kohderyhmä on kokenut ohjaavaan koulutukseen osallistumisen olleen ”merkki” elämänhallinnan menettämisestä ja työmarkkinoilta syrjäytymisestä. Tästä syystä osoituksen saaminen on koettu erittäin leimaavana toimenpiteenä. Tämä tulos vastaa aikaisemmissa selvityksissä ja tutkimuksissa saatuja tuloksia. Broman, Hankaniemi-Reijonen, Laitinen ja Ojanen (2001, 7-8, 44-47) ovat selvityksessään todenneet, että ohjaavaa koulutusta on pidetty ”aikuisten päivähoidoksi” leimattuna hyödyttömänä toimintana, jonka avulla työttömät kerätään kurssille, jotta työttömyystilastot saadaan näyttämään paremmilta. Ahon ja Koposen (2008) tutkimuksessa on puolestaan todettu, että yleisimmin ohjaava koulutus on mielletty vaikeasti

¹⁰³ Samaa sääntöä on noudatettu koulutuksen keskeyttämistapauksissa. Omaehtoisesti ohjaavaan koulutukseen hakeutuneet ovat jättäneet koulutushakemuksen omasta aloitteestaan (Broman et al. 2001, 13).

työllistettävän työnhakijaryhmän interventioksi ja ammatillinen työvoimakoulutus paremmat työllistymisedellytykset omaavan työnhakija-aineksen koulutukseksi. Myös käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmälle on muodostunut mielikuva ohjaavasta koulutuksesta syrjäytyneiden interventiona. Tämä näkemys vastaa myös työvoimaneuvojille muodostunutta käsitystä. Työvoimaneuvojat ovat kuvailleet ohjaavaan koulutukseen osoituksen saaneita henkilöitä seuraavasti: ”työelämästä vieraantunut”, ”työelämästä syrjäytynyt”, ”kovin passiivinen” ja ”kelkasta pudonnut”.

Ohjaavaan koulutukseen kohdistetun osoituksen vastaanottaminen on lähes poikkeuksetta aiheuttanut kohderyhmässä masentuneisuutta, turhautumista, pettymistä sekä vihan tunteita. Joskus suhtautuminen on muuttunut myönteisemmäksi, kun työvoimaneuvojat ovat kertoneet tarkemmin ohjaavan koulutuksen sisällöstä ja tavoitteista. On ollut hyvin harvinaista, että osoitus on koettu positiivisena vaihtoehtona ja eräänlaisena ratkaisuna tilanteeseen (ks. Broman et al. 2001, 43). Tällöin kurssille osallistumisen on arveltu tuovan tekemistä ja merkitystä elämään, rytmittävän päivänkulkua, ”*on edes jokin paikka minne mennä*”. Tämä vastaa useita aikaisempia tutkimustuloksia, joissa ohjaavan koulutuksen vahvuuksina on koettu sosiaalinen tuki (Silvonen & Vuori 1998, 19, 27), yhteenkuuluvuuden tunne ja mielekäs tekeminen, jotka ovat lisänneet psyykkistä hyvinvointia (ks. mm. Paananen 2001, 28-31) ja aktiivisuutta (ks. mm. Broman et al. 2001, 44-47; Mikkonen 1996, 60-63; Sepponen 1996). Kohderyhmän ammatinvaihtotavoite tulee esiin siinä, että he ovat kokeneet ohjaavan koulutuksen vahvuudeksi ammatinvaihtoon liittyvän ohjauksen ja työharjoittelun. Erityisesti naiset ovat kokeneet hyödylliseksi työnhakuun liittyvän oppisisällön. Todennäköisesti tämä johtuu siitä, että heidän tavoitteenaan on ollut ensisijaisesti työllistyminen, jonka vuoksi he ovat kokeneet hyötyneensä työnhakuharjoituksista. Tämä tulos poikkeaa aikaisemmista tutkimustuloksista. Silvosen (2000, 184-185) ja Silvosen ja Vuoren (1998) mukaan osallistujat ovat esittäneet kritiikkiä erityisesti työnhakuharjoituksia kohtaan. Tutkijan kokemus ohjaavassa koulutuksessa tehdyistä työnhakuharjoituksista on, että harjoituksista ovat pystyneet hyötymään eniten osallistujat, jotka ovat kokeneet tarvitsevansa työnhakuun liittyvää ohjausta.

Aikaisemmissa tutkimuksissa ja selvityksissä on todettu, että omakohtainen osallistuminen interventioihin muuttaa suhtautumista myönteisemmäksi (ks. mm. Broman et al. 2001, 44-47; Mikkonen 1996, 60-63). Tämän tutkimuksen kohderyhmän omakohtainen osallistuminen ei ole merkittävästi muuttanut heidän suhtautumistaan ohjaavaan koulutukseen. On huomattavaa, ettei edes osallistujan tyytyväisyys ohjaavaan koulutukseen ole motivoinut häntä osallistumaan interventioihin jatkossa. Koska suurimmalla osalla kohderyhmää työttömyys on jatkunut ohjaavan koulutuksen jälkeen, pettyminen on johtunut todennäköisesti siitä, että he ovat kokeneet ohjaavan koulutuksen olleen kykenemätön edistämään heidän työllistymistään.

Tämä vastaa aikaisempia tutkimustuloksia, joiden mukaan ohjaavan koulutuksen työllistymistä edistävä vaikutus on vaikuttanut siihen, miten tyytyväisiä koulutukseen ollaan oltu. Mikkosen (1995, 69) ja Pättikankaan (1999, 61-62) tutkimuksissa on todettu, että työtilanne ohjaavan koulutuksen päätyttyä on vaikuttanut merkittävästi siihen, miten henkilö on suhtautunut kyseiseen koulutukseen. Sitä vastoin Silvennoisen (2003, 50-53) tutkimuksen mukaan ohjaavan koulutuksen työllistymisvaikutukseen kohdistuva epäluottamus on ollut riippumaton siitä, mikä henkilön työtilanne on ohjaavan koulutuksen päätyttyä ollut. Tämän tutkimuksen kohderyhmän naiset ovat osallistumisen jälkeen suhtautuneet jonkin verran kielteisemmin ohjaavaan koulutukseen. Sen sijaan miesten suhtautuminen on muuttunut jonkin verran myönteisemmäksi osallistumisen jälkeen. Tämän voidaan arvioida johtuvan siitä, että miesten koulutusmotivaation kasvu ohjaavan koulutuksen aikana on lisännyt heidän tulevaisuususkooaan (luku 5.7).

“- kurssilla löytänyt aidosti motivaation itsensä kouluttamiseksi - -.” (TVN; 50-vuotias mies)

Miesten myönteisempää suhtautumista ohjaavaan koulutukseen on selitetty esimerkiksi sillä, että heille työn merkitys on suurempi kuin naisille ja vastaavasti ohjaavan koulutuksen päivärytmi miellyttäisi heitä, koska se muistuttaa työpäivää (Pättikangas 1999, 60). Sitä vastoin muun muassa Eriksson (1998, 87-92, 122-123) on todennut työn merkityksellisyyden olevan sukupuolesta riippumatonta (luku 4.4.2).

7. AMMATINVAIHDON JA TYÖLLISTYMISEN ETENEMINEN

Kolmantena tutkimuskysymyksenä tarkastellaan ammatinvaihdon ja työllistymisen etenemistä ohjaavan koulutuksen päätyttyä. Luvussa seitsemän tarkastellaan kohderyhmän jaottelua tyyppiryhmiin, jotka perustuvat saatuihin tutkimustuloksiin. Tarkastelun kohteena ovat tyyppiryhmille ominaiset ammatinvaihtoon ja työllistymiseen liittyvät tapahtumat. Neljästä henkilöstä tehdyt tapauskertomukset kuvaavat heidän kokemuksiaan ja pohdintojaan työllistymisen ja ammatinvaihdon kulusta.

Pitkään jatkuneen syrjäytymiskehityksen aikana pääsy takaisin työelämään on vaikeutunut siinä määrin, että putoaminen työelämästä ulossuljettujen alaluokkaan muodostaa jo todellisen uhan kohderyhmän ammatilliselle tulevaisuudelle (ks. marginalisoituminen - Raunio 2006, 55-56). Työmarkkinoilta syrjäytymisestä alkanut syrjäytymiskehitys on joidenkin kohdalla alkanut vaikuttaa jo muillakin elämän osa-alueilla (Vähätalo 2001, 52).

Työttömyys on ollut osana kohderyhmään kuuluvien elämää jo ennen ohjaavaan koulutukseen osallistumista - suurella osalla myös osallistumisen jälkeen. Kuitenkaan heidän työttömyytensä kulku ei vastaa kaikilta osin toisiaan. Kun on tarkasteltu yksityiskohtaisemmin henkilöiden kokonaiskertomuksia, esiin ovat nousseet eri henkilöiden työttömyyttä yhdistävien samankaltaisuuksien lisäksi myös lisähavainnointia vaativat eroavaisuudet.

Ohjaavan koulutuksen jälkeisiä tapahtumia on havainnoitu kiinnittämällä huomiota työttömyyden kulkuun, työttömyyskokemuksiin sekä työllistymiseen ja ammatinvaihtoon liittyviin toimintoihin ja pohdintoihin. Kohderyhmässä erottuvat kaksi pääryhmää: ammatinvaihdossa ja työllistymisessä myönteisesti sekä negatiivisesti edenneet. Henkilökohtaisten työ- ja työttömyyshistorioiden perusteella on muodostettu neljä tyyppiryhmää. Myönteisesti edenneet on sijoitettu ammatinvaihdossa onnistuneiden tai ammatinvaihdossa edistyneiden ryhmään. Negatiivisesti edenneet on sijoitettu pitkäaikaistyöttömäksi jääneiden tai epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneiden ryhmään. Näiden neljän ryhmän lisäksi ei syntynyt lisäryhmiä. Ryhmittely on perustunut ammatinvaihdon ja työllistymisen etenemiseen ohjaavan koulutuksen päätyttyä.

SYRJÄYTYMISKEHITYKSEN KATKEAMINEN

Ammatinvaihdossa onnistuneet (5)

- Ammatinvaihto onnistunut koulutuksen ja/tai työllistymisen avulla
- Työllistymisiä ja työttömyyttä

Ammatinvaihdossa edistyneet (19)

- Ammatinvaihdossa edistymistä
- Tavoitteenmukaisia sijoittumisia
- Työllistymisiä ja työttömyyttä

SYRJÄYTYMISKEHITYKSEN KATKEAMATON JATKUMINEN

Pitkäaikaistyöttömäksi jääneet (12)

- Ammatinvaihdossa ei edistymistä
- Työttömyys jatkunut ilman katkoja

Epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneet (15)

- Ammatinvaihdossa ei edistymistä
- Tavoitteenvastaisia sijoittumisia
- Työllistymisiä ja työttömyyttä

Kuvio 5. Kohderyhmän ammatinvaihdon ja työllistymisen eteneminen ohjaavan koulutuksen jälkeen

Kuviossa 5 kohderyhmän työttömyyden kulkuun liittyvät tapahtumat ovat jaoteltuina työllistymistä edistäväksi tai syrjäytymistä ylläpitäväksi toiminnaksi. Syrjäytymiskehityksen ehkäisemistä ovat kaikki ammatinvaihtoa ja työllistymistä konkreettisesti edistävät toiminnot. Henkilöt, joiden syrjäytymiskehitykseen on kyetty tavoitteellisesti vaikuttamaan, on sijoitettu kahteen ryhmään. Koulutuksen tai suoraan työelämään sijoittumisen avulla ammatinvaihdossa onnistuneita on ollut viisi henkilöä. Heistä naisia on kaksi ja miehiä kolme. Ammatinvaihdossa edistyneitä, jotka ovat kyenneet hankkimaan soveltuvaa työkokemusta tai koulutusta tulevaa ammatinvaihtoa varten on ollut yhteensä yhdeksäntoista, joista naisia on yksitoista ja miehiä kahdeksan.

Syrjäytymiskehityksen katkeamaton jatkuminen on tarkoittanut ilman katkoksia edennyttä työttömyyttä tai sijoittumista syrjäytymiskehitystä ylläpitävään toimintaan. Vähintään kaksi vuotta yhtäjaksoisesti työttömänä olleet on sijoitettu pitkäaikaistyöttömäksi jääneiden ryhmään. Tähän ryhmään on sijoitettu kaksitoista henkilöä, joista naisia on kahdeksan ja miehiä neljä. Epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneiden ryhmään on sijoitettu viisitoista henkilöä. Heistä naisia on yksitoista ja miehiä neljä.

7.1. Syrjäytymiskehityksen ehkäiseminen

Ammatinvaihtoprosessissa saavutetut edistymiset ovat olleet erittäin tärkeitä välitavoitteita työllistymisen kannalta. Joidenkin työllistymismahdollisuudet ovat parantuneet selvästi, kun he ovat suorittaneet uuden ammattitutkinnon ja/tai hankkineet uuden ammattialan työkokemusta, kun taas joidenkin kohdalla tapahtunut edistys on ollut vähäisempää.

Vaikka edistymistä onkin tapahtunut, on huomattava, että ammatinvaihtoa ja työllistymistä edistäneet toimenpiteet eivät ole kaikkien kohdalla olleet riittäviä, jotta olisi aikaansaatu pysyviä työllistymisvaikutuksia. Ammatinvaihdossa onnistuneilla ja ammatinvaihdossa edistyneillä on ollut samanlaisia vaikeuksia työllistymisessä ja samoja syrjäytymiskehitystä ylläpitäviä tekijöitä kuin ohjaavaan koulutukseen osoitetuilla henkilöillä tavanomaisesti on (Vehviläinen 2001, 22-23). Kaikki heistä eivät ole tutkimuksen seurannan aikana sijoittuneet pysyvästi uuteen ammattiin tai työtehtävään, vaan joidenkin kohdalla työttömyys on jatkunut ammattitutkinnon suorittamisen jälkeen tai lyhytaikaisiksi jääneiden työsuhteiden päätyttyä. Seuraavassa keskitytään tarkastelemaan ammatinvaihdossa onnistuneiden ja ammatinvaihdossa edistyneiden muutosprosessia.

7.1.1. Ammatinvaihdossa onnistuneet

Suurimmalla osalla ryhmään sijoitetuista ammatinvaihto on edistynyt vasta, kun he ovat osallistuneet ohjaavaan koulutukseen. Ainoastaan yhden henkilön kohdalla ammatinvaihdossa on tapahtunut myönteistä kehitystä jo aikaisemmin. Kokonaisuudessaan ammatinvaihtoprosessiin, jolla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan ammatinvaihtopäätöksen tekemisestä alkaneen prosessin etenemistä uuteen ammattiin siirtymiseen, on kulunut aikaa keskimäärin yli kuusi vuotta miehillä ja naisilla yli kolme vuotta. Ammatinvaihtoon ovat vaikuttaneet työttömyyden pitkittyminen ja terveysperäiset työrajoitteet. Erityisesti ryhmän naisilla terveydelliset tekijät ovat olleet pääasiallisena ammatinvaihtoon johtaneena syynä.

Ryhmään sijoitetuista ainoastaan yhtä lukuun ottamatta kaikki ovat olleet hyvin pitkään työttömänä ennen osoitusta ohjaavaan koulutukseen. Suurin osa on ollut toistuvasti pitkäaikaistyöttömänä. Kuten useissa tutkimuksissa on todettu, työttömyyden pitkittyminen on vaikeuttanut selvästi työnsaantia (mm. Gershuny ja Marsh 1995; Kauppi 2004; Walsh 1987, 4). Työttömyyden eri vaiheissa heidän työnhakukäyttäytymisensä on vaihdellut aktiiviteetiltaan.

Pitkien työttömyysjaksojen vuoksi ryhmään sijoitetuille on kertynyt keskimääräisesti melko vähän työkokemusta. He ovat kokeneet, että nimenomaan vähäinen työkokemus on ollut keskeinen syrjäytymiskehitystä ylläpitävä tekijä. Tämä vastaa

aikaisempaa tutkimustulosta. Onnismaan (2010,74) tutkimuksessa on todettu työkokemuksen olevan merkittävä työllistymiseen vaikuttava seikka, myös iällä on todettu olevan merkitystä työnsaantiin. Runsaakaan työkokemuksen ei ole todettu edesauttavan työpaikansaantia, mikäli työsuhteiden väliin on kertynyt pitkiä poisaoloja työelämästä. Ahon ja Kuntun (2001, 11-12) tutkimuksen mukaan työnhaussa eniten painoarvoa on todettu olevan sillä, milloin henkilö on viimeksi ollut työelämässä mukana. Jotta työmarkkinavalmiutta voidaan ylläpitää, tulee olla mahdollista osallistua työelämään. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden tärkeänä tehtävänä on saada aikaan katkos työttömyyteen:

” - - metallin kurssi vuosina 95-96 merkittävin katkos työttömyydessä, nyt suoritettiin ohjaavan kurssin - -.” (TVN; 50-vuotias mies)

Myös ammatillisen koulutuksen puuttuminen on koettu ryhmässä merkittävästi työllistymistä vaikeuttavaksi tekijäksi. Tämä vastaa useita aikaisempia tutkimustuloksia. Muun muassa Rinteen ja Kivirauman (2003, 42-43), Silvennoisen (2002) sekä Suikkasen, Linnakankaan, Harjajärven ja Martinin (2005, 33-34) mukaan puutteellinen tai vähäinen koulutus voi johtaa työelämästä syrjäytymiseen. Ammatinvaihtoprosessia eteenpäin vieväksi tekijäksi voidaan sen sijaan todeta ryhmään sijoitettujen varsin korkean koulutusmotivaation. Koulutusmotivaatioon on osaltaan vaikuttanut ryhmän suhteellisen alhainen keski-ikä (37 vuotta). Ikä ja koulutusmotivaatio ovat heidän työmarkkinakelpoisuuttaan selkeästi lisääviä tekijöitä. Aron (2003), Rinteen ja Kivirauman (2003) sekä Rautakilven (2003) tutkimuksissa on todettu iän vaikuttavan koulutukseen hakeutumiseen. Ryhmän ohjaavassa koulutuksessa laatimat jatkosuunnitelmat ovat yhtä lukuun ottamatta koskeneet ammatilliseen koulutukseen hakeutumista. Ammatinvaihdossa onnistuneet ovat kokeneet koulutuksesta olevan hyötyä enemmän kuin muut kohderyhmään kuuluvat. Ryhmään sijoitettujen mukaan tutkintotodistuksella on hyvin suuri merkitys työnhaussa:

”Taidot ajan tasalla, mutta tutkinto puuttuu, jota työnantajat aina kysyvät.” (TVN; 50-vuotias mies)

Kuten Silvennoisen (2002, 170-171) tutkimuksessa on todettu, ammatinvaihtoprosessiin sitoutuminen vaatii paljon voimavaroja. Etenkin silloin, kun ammatinvaihtoon on kohderyhmän tavoin jouduttu olosuhteiden pakosta (ks. mm. Borgen 1998, 42-44) tarvitaan luottamusta siihen, että prosessi johtaa toivottuun lopputulokseen. Yhteistä ammatinvaihdossa onnistuneille on ollut vahvana säilynyt luottamus tulevaisuuteen ja omaan pärjäämiseen. Tämä on keskeinen erottava tekijä muuhun kohderyhmään nähden. Tutkimustulos on sikäli merkittävä, että esimerkiksi Kuuselan (2000, 12, 16) tutkimuksessa on todettu pitkäaikaistyöttömyyden yleensä heikentävän selvästi tulevaisuususkoa. Samaan tulokseen on tultu useissa muissa tutkimuksissa (mm. Burchell 1995, 209-211; Leinikki 2009) Vastaavasti Kortteisen

ja Tuomikosken (1998) mukaan tulevaisuususkon säilymisen merkitys työttömyydestä selviytymisessä voi olla jopa ratkaisevan tärkeä. Ryhmän luottamuksen säilyminen on tullut esiin siinä, että he ovat työttömyydestä huolimatta jaksaneet laatia suunnitelmia ja pohtia vaihtoehtoisia ratkaisuja:

” - - On kiinnostunut mahdollisuudesta saada työtä työllistämistuella, jos muuta työtä ei ole tarjolla. On valmis lähtemään omaehtoiseen koulutukseen - - Ratkaisuksi näkee pitempiaikaisen työn, kunnes pääsee ”kouluun jatko-opintoihin”. ” (TVN; 40-vuotias nainen)

Ryhmän tulevaisuudensuunnitelmat ovat vahvistuneet ohjaavan koulutuksen aikana. Varsinkin miehet ovat kokeneet ammatillisten suunnitelmiansa varmistuneen. Heistä suurin osa on koulutuksen aikana innostunut uuteen ammattiin opiskelusta. Henkilökohtainen ohjaus ja kannustus sekä myös koulutuksessa harjoitellut opiskelutekniset taidot ovat lisänneet luottamusta omiin opiskelutaitoihin, jolloin opiskelemaan lähteminen on tuntunut helpommalta. Myös työharjoittelujakso on selkiyttänyt ammatinvalintaa, koska he ovat sen aikana pystyneet arvioimaan terveytensä soveltuvuutta eri työtehtäviin ja työolosuhteisiin. Tämä tulos vastaa myös aikaisempia työharjoitteluun liittyviä tutkimuksia ja selvityksiä. Spangar (2000, 15) ja Tyni (2000, 25) ovat tutkimuksissaan korostaneet, että hyvin järjestetty työharjoittelu voi tarjota hyvät mahdollisuudet arvioida henkilön soveltuvuutta sekä motivaatiota ammattialalle ja työtehtäviin ja siten edistää ammatinvalintaa ja työllistymistä. Osa ryhmään sijoitetuista on kokenut tarvitsevansa ohjausta myös ohjaavan koulutuksen päätyttyä:

”Seuraa itse työ/koulutustarjontaa, mutta kaipaa myös työvoimatoimiston tiedotteita - - Kiinnostunut myös työnhakuvalmennuksesta - - kokee tarvitsevansa apua myös sopivan koulutuksen löytämisessä.” (TVN; 30-vuotias mies)

Ryhmän naisista toinen on saanut tavoitteensa mukaisen työpaikan ja siirtynyt suoraan työelämää uudelle alalle. Toinen puolestaan on suorittanut tavoitteensa mukaisen ammattitutkinnon, mutta ei ole saanut koulutustaan vastaavaa työtä seurantajakson aikana. Ryhmän miehistä yksi on päässyt tavoitteensa mukaiseen sijoitustyöhön, jonka päätyttyä hän on hankkinut itse tavoitteensa mukaisen työpaikan, jossa hän on aluksi tehnyt tilapäistöitä, kunnes on päässyt kokoaikaiseksi työntekijäksi kyseiseen paikkaan. Kaksi ryhmän miehistä on vaihtanut ammattia koulutuksen avulla. Toinen heistä on suorittanut tavoitteensa mukaisen ammatillisen koulutuksen, mutta ei ole seurantajakson aikana onnistunut työllistymään kyseiselle alalle.

Ryhmää edustava tapaushenkilö on suorittanut ammattipätevyuden oppisopimus-koulutuksella ja työllistynyt ohjaavan koulutuksen aikaiseen työharjoittelupaikkaansa. Hänen kohdallaan työharjoittelujaksolla on ollut ratkaiseva merkitys työllistymisessä. Hän edustaa monia ominaisuuksia, jotka ovat edesauttaneet uuteen ammattiin ja työelämää siirtymisessä; luottamusta omaan pärjäämiseen, myön-

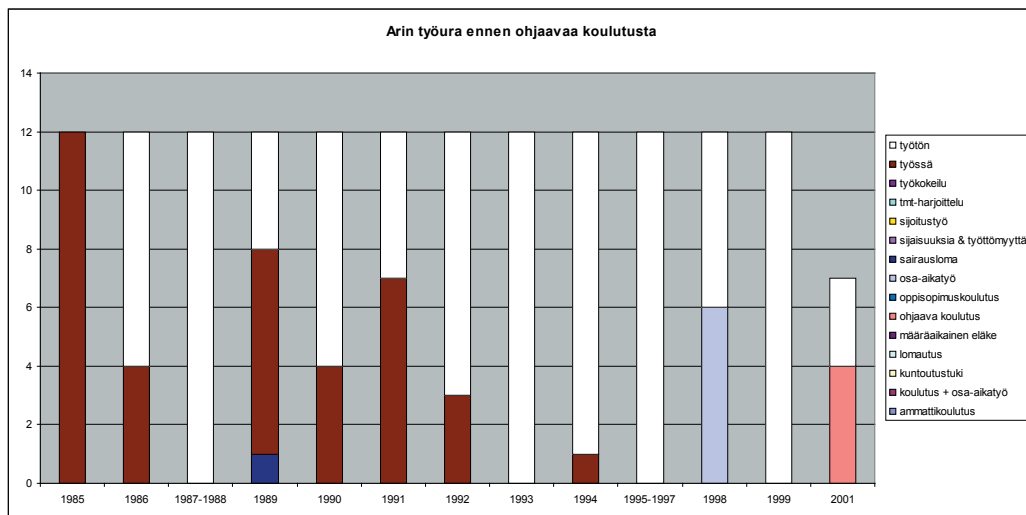
teistä asennetta koulutukseen sekä erityisesti ohjaavan koulutuksen ”onnistujalle” tyypillisenä piirteenä kykyä hyödyntää koulutuksen aikaisen työharjoittelujakson tarjoamia mahdollisuuksia. Hänen siirtymistään työttömyydestä oppisopimuksen avulla työelämään seurataan tapauskertomuksessa.

”Ari” - oppisopimuksella uuteen ammattiin kouluttautunut

Tapaushenkilönä on 60-luvulla syntynyt mieshenkilö, josta käytetään tässä yhteydessä nimitystä ”Ari”. Tutkimusaineisto muodostuu vuonna 2006 tehdystä tapaushenkilön haastattelusta sekä URA -järjestelmässä olevista asiakastiedoista. Asiakastietoja on ollut käytettävissä alkaen vuodesta 1985 ja päättyen vuoteen 2003. Seurantaan on myös sisällytetty vuonna 2004 tehty kartoitus tapaushenkilön työllisyystilanteesta. (Taulukko 12 ja taulukko 13.)¹⁰⁴ Taulukossa 12 on esitetty Arin työura ennen ohjaavaa koulutusta. Ammatinvaihtajana Ari on ollut terveydellisten syiden vuoksi. Hänellä on ollut toistuvasti pitkittyneitä sairauslomia aina 1980-luvulta alkaen.¹⁰⁵ Lääkärin lausunnon mukaan hänen yleinen työkykynsä ei kuitenkaan ole heikentynyt, vaan hän on työkykyinen tiettyjen työolosuhteita koskevien rajoitusten puitteissa:

” - - Terveydellisenä haittana mainitsee kroonisen --- sairauden, mikä estää ulkotyöt sekä pölyiset työt --- Asiakas kertoo, että noin vuoteen ei ole ollut kuitenkaan mitään oireita.” (TVN 2001)

Taulukko 12. Arin työura ennen ohjaavaa koulutusta



¹⁰⁴ Taulukoissa 12 ja 13 esitettyjä tietoja käsitellään tapauskertomuksessa monessa asiayhteydessä.

¹⁰⁵ Sairauslomien tarkempia ajankohtia ei ole yhtä ajankohtaa lukuun ottamatta mainittuna asiakastiedoissa, jonka vuoksi niitä ei ole myöskään merkittynä hänen työhistoriaastaan kertovassa taulukossa 12.

HEIKENTYNYT TYÖMARKKINAKELPOISUUS

Työttömyyden luonne on Arin kohdalla ollut pitkäaikaistyöttömyyden tavanomaiset kriteerit täyttävää. Työttömyysjaksot ovat olleet toistuvia ja kestäneet jopa kolmesta neljään vuotta. Tavanomaisimmin katkoksia työttömyyteen on aikaansaatu vain lyhyehköillä työsuhteilla. Useissa tutkimuksissa on todettu, että työttömyyden pitkittymiseen vaikuttavat erityisesti terveydelliset rajoitteet, rikkonaiseksi muodostunut työhistoria (mm. Aho, Halme & Nätti 1999, 138; Mannila, Tynkkynen & Eronen 1992) ja vähäinen koulutus (mm. Korkeamäki 2001, 22-26; Mustonen 1998, 18-20). Työvoimaneuvojen mukaan Arin työllistymismahdollisuuksia ovat ensisijaisesti vähentäneet vakavat terveysrajoitteet, jotka ovat monia työtehtäviä poisrajaavia. Ammatillisen koulutuksen puuttuminen on puolestaan estänyt häntä pääsemästä senkaltaiseen työhön, joka soveltuisi hänen terveydelleen parhaiten:

”Hakijalla ei ole ammatillista peruskoulutusta. Hän on tehnyt eniten laitospöytä, koneiden säätöä, asennusta ja puhdistusta.” (TVN 2001)

Ajautuminen työttömäksi on saanut alkunsa Arista riippumattomista syistä, koska työnantaja on joutunut konkurssiin 80-luvun lopulla. Henkilökohtaisena tragediaa voidaan sitä vastoin pitää työttömyyden varhaisvaiheen kanssa samanaikaisesti tapahtunutta vakavaa sairastumista. Ensimmäisen työttömyysvuoden aikana hänen terveydentilansa on heikentynyt ja lopulta hän on joutunut jäämään pitkittyneelle sairauslomalle. Työttömyyden ensimmäiseen vaiheeseen tyypillisesti liittyvä vahva luottamus omaan työllistymiseen on näin ollen jäänyt hyödyntämättä, koska työnhakuun ei ole sairastumisen vuoksi ollut mahdollista panostaa riittävästi. Aikaisempien tutkimusten mukaan työttömäksi jäämisestä johtuvaa shokkivaihetta seuraa aktiivinen työnhaun kausi, jolloin luottamus uuden työpaikan saantiin on kohtalaisen vahva. (Grossi 1999, 6; Paananen 2001, 6-7; Silvonen & Vuori 1998, 15-16; Vähätalo 1998, 116). Luottamus tulevaisuuteen tässä työttömyysvaiheessa on vielä vahva, koska tällöin työttömyyden aiheuttamasta alkujärkytyksestä on jo selvitty, eikä työelämästä poissaoloa ole vielä jatkunut pitkään.

Arin luottamus tulevaisuuteen ei sairastumisen vuoksi ole kuitenkaan oleellisesti heikentynyt, vaan hän on jatkanut työnhakua terveydentilan kohennuttua. Työttömyyden kestänyt muutaman vuoden hän on päässyt töihin tekniselle alalle. Tässä työsuhteessa hän on toiminut yhdeksän kuukautta, jonka jälkeen hän on joutunut päättämään työn terveyden pettäessä. Terveysrajoitteiden vuoksi ammatinvaihtajana olevien henkilöiden työmarkkinakelpoisuuden vahvistamispyrkimykset terveysrajoitteiden uhalla, saattavat kostautua työkyvyn äkillisellä heikentymisellä. Silvosen ja Vuoren (1998, 11) mukaan työllistymisen aiheuttamat terveysongelmat voivat pahimmillaan johtaa yleisen työkyvyn heikentymiseen sekä työttömyyskausien pidentymiseen jatkossa. Arin tapauksessa terveydelle haitallinen työ on aiheuttanut

vakavia oireita. Sairastumisen jälkeen työttömyys on jatkunut keskeytyksettä yli neljän vuoden ajan. Tilanne työttömyyden sekä ammatinvaihdon suhteen on palautunut sairastumisen myötä alkuasetelmaansa, jossa ongelmana on ollut terveysrajoitteiden kaventama työmarkkinakelpoisuus:

”Kävi esittämässä lääkärintodistuksen. --- Työterveyshuollon ja yleislääketieteen erikoislääkäri - - (lääkäri nimi) suosittelee, että tutkittava ei osallistu sellaisiin työtehtäviin, joissa altistuu (aineet määritelty) ainakin siihen asti, kunnes ---oireiden syy on varmistettu - - Mietti koulutusta. ATK-ala kiinnostaa. Kerrottu tietopalvelusta ja ammatinvalinnanohjauksesta.” (TVN 1991)

VAHVAAN KOULUTUSUSKOOKSI TURVAAMINEN

Ammatinvaihdesta on tullut Arille työelämään pääsyn ehdoton edellytys, josta riippuu hänen pärjäämisensä työelämässä. Koska hänen kohdallaan ammatinvaihto perustuu selkeästi terveydellisiin rajoitteisiin, on uuden ammatin valinnassa huomioitava erityisesti työolosuhteet sekä työtehtävän terveydelle asettamat vaatimukset. Ensisijainen tavoiteammatti liittyy atk-alaan. Kyseinen atk-alan työ on hänen terveydelleen soveltuvaa sisätyötä. Ammatinvaihtopäätöksen puolesta puhuu myös harrastuneisuus, jolla hän on suhtautunut atk-alaan jo pitkään:

”Olen toistakymmentä vuotta tehnyt ihan huvikseni (atk-alaan liittyviä juttuja) tossa aina vasemmalla kädellä.” (Ari 3.3.2006)

Siitä lähtien, kun ammatinvaihto on tullut hänelle ajankohtaiseksi ja välttämättömäksi, on myös ammattitutkinnon suorittaminen ollut hänelle itsestäänselvyys. Ammatinvaihto koulutuksen avulla on alusta lähtien ollut hänen ensisijaisena tavoitteenaan. Jo työttömyytensä alkuvaiheessa Ari on hankkinut tietoa eri koulutusvaihtoehtoista ja keskustellut työvoimaneuvojan kanssa hakeutumisesta ammatilliseen koulutukseen:

”Annettu hakijalle hakemukset - - (koulutuksen järjestäjä) elektroniikka-asentajan kurssille. Hakija ilmoitti, että sairastellut viimeiset kaksi vuotta.” (TVN 1988)

Koulutusmotivaatiota ylläpitämässä ovat olleet aito motivaatio atk-alaa kohtaan ja varmuus tehdystä ammatinvalintapäätöksestä. Koulutushalukkuuteen on vaikuttanut myös tietoisuus nyky-yhteiskunnan työmarkkinoiden kvalifikaatiovaatimuksesta. Muun muassa Sallilan (2003, 11-12) mukaan nykyisessä riskiyhteiskunnassa kouluttautumisesta on muodostunut työelämän keskeinen selviytymiskeino, jonka avulla yksilön on mahdollista pärjätä nopeasti muuttuvissa olosuhteissa. Arilla on vahva luottamus siihen, että koulutus edistää työelämään pääsyä. Tämä käsitys perustuu omakohtaiseen työhausta tehtyyn havaintoon, jonka mukaan varmimmin työnsaantia rajoittavat nimenomaan koulutuksessa sekä työkokemuksessa esiinty-

vät puutteet. Arin kohdalla muodollisen pätevyyden tärkeyttä kuvastaa konkreettisesti se, että koulutuspaikan saamista vaikeammaksi on osoittautunut työpaikan hankkiminen ilman sopivaa koulutusta. Työnhaussa ei ole noteerattu hänen useiden vuosien aikana itsenäisesti hankkimaa atk-alan osaamistaan, vaan alalle pääsemisen esteeksi on muodostunut muodollisen pätevyyden puuttuminen:

”Periaatteessa se vaati koulutuksen. Kato, nykyäänhän sulla täytyy olla EU:n hyväksymät todistukset. Se on ihan turha lähtee tekemään mitään, jos ei niitä ole.” (Ari 3.3.2006)

Eniten häntä ovat kiinnostaneet elektroniikka-asentajan ja mikrotukihenkilön ammattitutkinnot. Mainittujen koulutusalojen opiskelupaikkojen kysyntä ylittää useimmiten opiskelemaan hakevien määrän, jonka vuoksi läheskään kaikki halukkaat eivät tule valituiksi. Koska opiskelupaikan saaminen atk-alalta on osoittautunut hankalaksi, Ari on päätnyt hakemaan myös työvoimaneuvojan hänelle aiemmin suosittelemaan radio- ja televisioasentajan-koulutukseen (RTV), vaikka kyseinen koulutus ei anna valmiuksia hänen tavoiteammattiinsa:

”Hakija ei tullut hyväksytyksi elektroniikka-asentajan kurssille, hakijalle kurssihaastattelussa suositeltu hakeutumista maaliskuussa alkavalle RTV -kurssille.” (TVN 1988)

Koulutuksen opiskelijavalintahaastatteluun hän ei kuitenkaan ole kutsusta huolimatta osallistunut. Valintahaastatteluun osallistumatta jättäminen osoittaa selkeästi, ettei tämä koulutus ole motivoinut häntä. Ymmärrettäväksi tilanteen tekee se, ettei kyseinen koulutus edistäisi Arin pääsyä tavoitteensa mukaiseen ammattiin, vaan sen suorittamisesta koituva hyöty näkyisi ainoastaan suoritettuna tutkintona hänen ansioluettelossaan. Etenkin kun otetaan huomioon, että Arin tavoitteena oleva atk-alan työ olisi yksi parhaiten hänen terveydentilaansa sopivista ammateista, on erittäin valitettavaa, että koulutuspaikan saaminen kyseiseltä alalta ei näytä onnistuvan. Terveystekijät rajaavat tehokkaasti hänen mahdollisuuksiaan sijoittua eri ammatteihin, joten valinnanvaraa ei liiemmästi ole. Ari tiedostaa hyvin oman koulutustarpeensa ja olisi erittäin motivoitunut hankkimaan ammattitutkinnon atk-alalta. Niinpä ajan mittaan hakemusten jättäminen sellaisille kursseille, jotka eivät edesauta tavoitteena olevaan työhön pääsemistä, alkaa tuntua turhauttavalta:

”Posti toi kurssihakemuksen, jonka hakijan piti palauttaa jo 2.4.90, jotta hakemus saataisiin ajoissa valintaan - - Paperivalinta on tehty ja haastattelu on 11.4.90, joten myöhässä ollaan.” (TVN 1990)

Motivaation puuttuminen muiden kuin atk-alan koulutuksien suhteen, tulee esille hänen toiminnassaan. Hakeminen tavoitetta vastaamattomaan koulutukseen tuntuu ajan tuhlaukselta, eikä tämän johdosta aktiviteetti kyseisten hakemusten

suhteen ole ollut kovinkaan korkea. On kuitenkin huomattava, että kun kysymyksessä on hänen kannaltaan kiinnostava ja tarkoituksenmukainen koulutus, on ote hakuprosessin suhteen ollut erittäin aktiivinen. Tämän vuoksi jättäytymistä pois joistakin valintatilaisuuksista, jotka eivät ole vastanneet hänen tavoitettaan, on liian yksioikoista tulkita passiivisuudeksi. Todennäköistä on, että hän käyttää passiivista vastarintaa ainoastaan vääriksi tai epäsopiviksi katsomissaan koulutusvalinnoissa. Taskisen (1994, 66-67) mukaan vajaakuntoisten ammatinvalinnassa on tärkeää korostaa heidän oikeuttaan valita ammatti, joka perustuu henkilökohtaisiin ammatillisiin intresseihin eikä pelkästään ammatin osoittamaan fyysiseen soveltuvuuteen.

TYÖTTÖMYYTEEN TURHAUTUMINEN

Muun muassa Gallie ja Marsh (1995, 7) sekä Grossi (1999, 9, 35) ovat todenneet taloudellisen tilanteen vaikuttavan merkittävästi hyvinvointiin. Työttömyyden aiheuttama henkilökohtaisen taloustilanteen tuntuva huonontuminen on asettanut elämän realiteetit sekä tulevaisuutta varten tehdyt suunnitelmat vastakkain. Arin turhautuminen siihen, että rahat eivät riitä opiskelemaan lähtemiseen, eivätkä ammatinvaihto ja työllistyminen puolestaan edisty ilman opiskelua, on tullut esille ajoittaisena väsymisenä kokonaistilanteeseen. Opiskeluhaaveista on ollut pakko luopua silloin, kun työtä on ollut tarjolla. Siltala (2004, 188-198) ja Vähätalo (2001, 66) ovat todenneet, että alaluokkaistuvaan uramalliin liittyy keskeisesti taloudellinen ahdinko ja epävarmuus. Jopa väliaikaisenkin työsuhteen tuoma taloudellinen hyöty on pitkäaikaistyöttömän näkökulmasta katsottuna ollut opiskelupaikkaa arvokkaampi. Taustalla on myös ollut toive pääsystä pidempiaikaiseen työhön lyhytaikaisia työsuhteita tekemällä:

”Hakijan tavoitteena edelleenkin mikrotukihenkilökurssi - - vastaavalle kursseille sai haastattelukutsunkin syksyllä 90 - - johon ei kuitenkaan mennyt, koska oli jo silloin sijoittunut työhön. Seurailee itse tilannetta.” (TVN 1991)

Useissa tutkimuksissa on todettu työttömyyden aiheuttavan stressiä ja ahdistusta. (Saari 2009, 322-323; Silvonen & Vuori 1998, 16; Smith 1987). Onnismaa (1994, 36) on tutkimuksessaan tuonut esille työttömyyden vaikutuksen oman elämänhallinnan rikkoutumiseen. Kokemus siitä, ettei pysty itse vaikuttamaan omaan elämäänsä riittävästi on tuntunut Arista erityisen raskaalta. Myös jatkuvan pitkällisen odottamisen hän on kokenut työttömyyden rasitteeksi. Suurimmaksi osaksi vastaanotetut työ- ja koulutuspaikkaa koskevat tiedot ovat sisältäneet kielteisiä vastauksia jätettyihin hakemuksiin. Odottamista seuranneet lukuisat pettymykset ovat nekin olleet olennainen osa työttömyyttä. Vuorotellen hän on odottanut tietoa viranomaisten päätöksistä, toimitettaviksi määräytyistä papereista ja anomuksista sekä tietoa työpaikan saannista ja opiskelemaan pääsystä:

”Kävi kysymässä josko edellä mainituista kursseista olisi tullut jo jotain tietoa.” (TVN 1990)

Raskainta työttömänä olemisessa on Arin mielestä ollut työnhakuun liittyvien byrokrattisten kuvioiden noudattamisvelvoite, koska hän on kokenut, etteivät asiat ole edistyneet velvoitteita noudattamalla. Sitä vastoin hän on kokenut jääneensä pelkäksi ”vuoronumeroksi”, joka suorittaa oman osuutensa kuten työnhakukorttiin on kirjattu, ja jolle tärkeintä on työttömyytensä tiedostaminen eli tietoisuus siitä, että on työtön ja tilivelvollinen tekemisistään ja tekemättä jättämisistään työvoimaviranomaisille. Keskeisimmäksi työnhakijana asioimisessa ovat hänen kokemustensa mukaan osoittautuneet lomakepapereiden täyttäminen ja työvoimatoimiston ilmoittamien työnhaun uusimispäivien noudattaminen. Työttömänä työnhakijana oleminen on näin ollen kulminoitunut lähinnä työvoimatoimiston ilmoittautumiskäynteihin:

”Se on mennyt vähän nykyään semmoiseksi, että mää en oikein ymmärrä. Nytenkin just soitin siitä, sitten kun työt loppuu täällä, niin kun sitten täytyy heti ilmoittautua, ja heti täytyy olla liput, laput sinne ja tänne ja tonne ja. Eli sitten taas voi käydä siellä, ja sitten täytyy taas tehdä niin ja näin, ja kyllä se on vähän semmoista. No, sitten niinkun käy siellä ja näyttää liput ja laput, niin se on siinä.” (Ari 3.3.2006)

OHJAAVAN KOULUTUKSEN TYÖHARJOITTELU AMMATINVAIHDON EDISTÄJÄNÄ

Kaipaamiensa konkreettisten työllistymistä edistävien toimintojen sijaan Ari on joutunut vastaanottamaan kurssiosoituksen ohjaavaan koulutukseen. Ohjaava koulutus työvoimapolitiittisena toimenpiteenä ei ole ollut sitä, mitä hän on työllistymisensä ja ammatinvaihtonsa tueksi odottanut. Ennen osallistumistaan ohjaavaan koulutukseen hän on toiminnallaan ilmaissut, että kyseinen koulutus on hänelle tarpeeton ja epäsopiva vaihtoehto. Hietaniemen (2004, 92-92) mukaan ohjaavasta koulutuksesta on muodostunut negatiivinen mielikuva ”työttömien päivähoitona” ilman tavoitteita ja tuloksia. Tämä on varsinkin kurssille useasti osoituksen saaneiden omaksuma käsitys. Jo kaksi vuotta ennen osoitusta kyseiseen ohjaavaan koulutukseen, Arille on lähetetty postitse tiedote vastaavanlaisesta koulutuksesta, johon hän ei ole jättänyt hakemusta. Saadessaan osoituksen ohjaavaan koulutukseen, hän on ilmoittanut jättävänsä muutaman viikon sisällä hakemuksen ammattikurssille. Ammatilliselle kurssille hakeminen on ollut hänen mielestään parempi vaihtoehto kuin ohjaava koulutus, siitä huolimatta, että kyseessä ei ole ollut hänen tavoitteensa mukainen koulutus:

”Hakee osoituksen johdosta. Kuljettajan kurssi etusijalla, jättää hakemuksen - - (oppilaitoksen nimi) ko. kurssiin parin viikon sisällä.” (TVN 2001)

Kurssiosoituksen syyksi työvoimatoimiston puoltoilmoituksessa on mainittu pitkäaikaistyöttömyys, jonka perusteella hänet on arvioitu ohjauksen tarpeessa olevaksi. Työttömyys on jo muodostunut krooniseksi. Paitsi työnhakijana myös ammatinvaihtajana Ari on ennättänyt olla useita vuosia. Hänen tapauksessaan ohjaustarve on työttömyyden lisäksi liittynyt ennen kaikkea ammatinvaihtoon. Vaikka ammatinvaihtoa koskevat suunnitelmat ovat olleet selkeitä työttömyyden varhaisvaiheesta lähtien, on suunnitelmien toteuttamisessa ilmennyt ylitsepääsemättömiä ongelmia. Vaikeudet koulutuspaikan saannissa ovat johtuneet sekä suurista hakijamääristä että työttömyyden aiheuttamaan köyhtymiseen liittyvistä taloudellisista vaikeuksista hakeutua opiskelemaan. Ennen kyseistä ohjaavaa koulutusta, Arin ammatinvaihdossa ei ole tapahtunut minkäänlaista konkreettista edistymistä.

Ohjaavan koulutuksen työharjoittelujaksolla hän pääsee tutustumaan ammatinvaihtotavoitettaan vastaavaan työhön. Työ kiinnostaa häntä kovasti ja osoittautuu myös hänen terveydelleen soveltuvaksi. Useimmiten ohjaavan koulutuksen työharjoittelujaksoissa on koettu tärkeäksi työyhteisöön kuuluminen, työssä annettu vastuu, omasta osaamisesta saatu tunnustus sekä soveltuvuuden kokeileminen eri ammattialojen työtehtäviin (Broman et al 2001, 44-47). Ohjaavan koulutuksen jatkosuunnitelmaan Ari kirjaa ensisijaiseksi tavoitteekseen työllistymisen atk-alalle. Toiveena on lisäksi työllistyminen kurssin aikaiseen työharjoittelupaikkaan. Ohjaavan koulutuksen päätyttyä Ari on muutaman viikon työttömänä, jona aikana hän hakee aktiivisesti työ- ja koulutuspaikkaa tavoitealaltaan. Hän etenee asiassa neuvottelemalla kyseisestä työharjoittelujaksosta vastanneen työnantajan kanssa ja onnistuu saamaan työmarkkinatuetun harjoittelupaikan muutamaksi kuukaudeksi. Työharjoittelupaikkana on ohjaavan koulutuksen aikainen työharjoittelupaikka. Kyseinen työ on hänen tavoitteensa kannalta erittäin tarkoituksenmukaista:

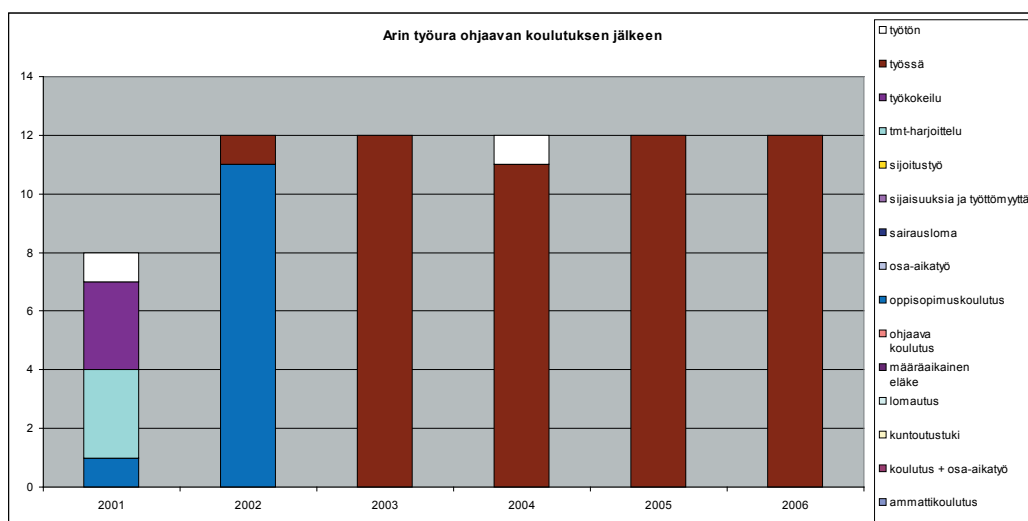
”Hakija tuli ilmoittautumaan kurssin päättymisen jälkeen. Haluaisi jatkaa samassa työpaikassa harjoittelijana, missä ollut kurssin aikana - - (yrityksen nimi). Hakija on alustavasti jutellut työnantajan kanssa harjoittelun alkamisesta - - Annoin paperit hakijan mukaan sekä soitin työnantajalle (että hankkisi liitteet) Hara (työmarkkinatuettu harjoittelu) ok.” (TVN 2001)

Taulukossa 13 on esitetty Arin työura ohjaavan koulutuksen jälkeen. Ohjaavan koulutuksen päättymisen jälkeen Arin koulutustarpeeksi on arvioitu ammatillinen peruskoulutus. Järvisen & Vanttajan (2003, 160-161) mukaan ohjaavan koulutuksen tärkeänä tehtävänä on ollut toimia kynnyskurssina ammatilliseen koulutukseen hakeutumisessa ja valmistautumisessa. Ohjaavassa koulutuksessa on kehitetty opiskelutaitoja ja luottamusta omaan opiskelukykyyn, jonka jälkeen ammatilliseen koulutukseen hakeutuminen on ollut helpompaa. Harjoittelujakson päätyttyä Ari on työttömänä viikon verran, kunnes saa sijoituksen uudelleen edellä mainittuun paikkaan. Hänen ammatinvaihtotavoitteensa toteutuu lähes täydell-

lisesti, kun hän sijoittuu yhdistelmätuella oppisopimuskoulutukseen ja sitä kautta toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ohjaavan koulutuksen aikaiseen työharjoittelupaikkaansa (taulukko 13). Tällöin päättyy hänen viisitoista vuotta jatkunut työttömyyskautensa.

”Ilmoittautui nyt työmarkkinatuetun työharjoittelun jälkeen. Hakija oli kolme kuukautta harjoittelussa yrityksessä, jonne pääsisi nyt oppisopimuskoulutukseen. Mielestäni työllistämistuen käyttö parantaa oleellisesti hakijan pysyvämpää työllistymistä ja hakija saa samalla ammattikoulutuksen alalle, jolla haluaa työskennellä tulevaisuudessa, puollan.” (TVN 2001)

Taulukko 13. Arin työura ohjaavan koulutuksen jälkeen



Oppisopimuskoulutuksen Ari on kokenut itseohjautuvuutta vaativana koulutusmuotona, jonka vahvuutena on työssä tekemällä oppimisen suuri prosentuaalinen osuus tutkinnosta. Ari on kokenut työssäoppimiseen painottuvan opiskelun soveltuvan varsin hyvin itselleen, vaikka se on vaatinut huomattavasti enemmän itsestä otetta kuin muuntyyppinen opiskelu. Peavyn (2006, 26-27) mukaan itseohjautuvaan toimintaan liittyy keskeisesti reflektiivinen ajattelu. Ari on pohtinut ja arvioinut hyvin tietoisesti ja kriittisesti omaa oppimisprosessiaan. Hän suhtautuu vastuullisesti opiskeluunsa, eikä anna työpaikalla tapahtuviin opiskelukäytäntöihin liittyvien epäkohtien haitata itseään:

”Ihan hyvä (oppisopimuskoulutus). Että, välillä nyt sitten on aina tietysti, etteihän kaikki voi olla aina samaan aikaan paikalla, jos on samaan aikaan töissä, niin siinä on aina vähän näitä omii kuvioita - - Koska työhän se kumminkin siinä tärkeä on silloin.” (Ari 3.3.2006)

Ammattitutkinnon suorittuaan hän jatkaa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa kyseisessä yrityksessä. Työsuhde jatkuu kaksi vuotta. Vuoden 2004 seurannassa hän on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi. Työttömyysjaksosta tulee kuitenkin lyhyt ohimenevä vaihe hänen elämässään, jonka jälkeen hän jatkaa samassa työpaikassa. Vuonna 2006 tehdyssä haastattelussa hän kertoo aikovansa jatkaa tulevaisuudessa IT -alan työtä omalla toiminimellään. Arin työllistymismahdollisuudet ovat parantuneet huomattavasti atk-alan ammattikoulutuksen sekä työkokemuksen myötä. Elämä on hänen osaltaan työntäyteistä. Hän on aloittamassa itsenäistä yrittäjän elämää IT -alalla. Yrittäjyyden hän aikoo aloittaa käymällä yrittäjäkurssin ja hankkimalla tarvittavat tiedot yrittäjyydestä. Yrittäjänä toimimisesta Arilla ei ole ruusuista kuvaa, vaan hän on tietoinen sen vaatimasta suuresta työmäärästä ja sitoutumisesta. Arin jatkosuunnitelmat vaikuttavat varsin realistisilta. Alan työtehtävien hoidossa hän tietää olevansa ammattilainen, mutta yrittäjänä vasta aloittelija. Tästä huolimatta hankitun ammattitaidon, yritteliäisyyden ja lujan luottamuksen turvin hänen tulevaisuutensa työelämässä vaikuttaa toiveikkaalta:

”Ei vielä voi onnitella, katotaan sit viiden vuoden päästä - -.” (Ari 3.3.2006)

Vaikka Ari ei työttömyytensä missään vaiheessa ole kokenut olevansa varsinaisen ohjauksen tarpeessa, on osoitus ohjaavaan koulutukseen osoittautunut merkittävällä tavalla hänen tulevaisuuteensa vaikuttavaksi toimenpiteeksi, jonka aikainen työharjoittelujakso on antanut ratkaisevan sysäyksen ammatinvaihdon onnistumiselle. Kun Aria on haastateltu tätä tutkimusta varten, on aikaa ohjaavasta koulutuksesta kulunut viisi vuotta. Vuosien jälkeen hän on oivaltanut ohjaavalla koulutuksella olleen keskeinen osuus hänen ammatinvaihdossaan:

”Ihan hyvä (ohjaava koulutus). Kyllä se aina antaa sen määrätynlaisen potkun, mitä ei välttämättä itse tule annettua.” (Ari 3.3.2006)

LUOTTAMUKSEN SÄILYMINEN TYÖTTÖMYYDESSÄ

Arin ammatinvaihtoon on kaikkiaan kulunut aikaa kaksitoista vuotta. Vuosien sitkeä yrittäminen on osoittautunut kannattavaksi, sillä toteutunut ammatinvaihto on onnistunut niin terveydellisten tekijöiden, henkilökohtaisen motivaation kuin työllistymisenkin suhteen. Missään vaiheessa työttömyyttä hän ei ole antanut periksi ammatillisten suunnitelmiansa eteenpäin viemisessä. Kun suunnitelmia vihdoon on voitu alkaa toteuttaa käytännössä, hän ei ole joutunut empimään uskaltautuuko otamaan vastuun ammattitutkinnon suorittamisesta ja uudelle alalle siirtymisestä. Vahvana säilynyt luottamus on mahdollistanut hänen valmiutensa siirtyä pitkään jatkuneesta työttömyydestä uuteen ”rooliinsa” opiskelijana. Muun muassa Nordenmark (1999), Jahoda (1982, 85), Paananen (2001, 6-7) ja Tyni (2000, 15-16) ovat tutkimuksissaan todenneet, että työttömyyden vaikutus luottamukseen on yk-

silöllistä. Arin poikkeuksellisen vahva luottamus on auttanut häntä selviytymään työttömyydestä. Omakohtainen aktiivisuus ja sinnikäs yritteliäisyys ovat hänen kokemuksensa mukaan keskeisimmät tekijät, jotka auttavat työttömyydestä takaisin työelämään pääsemisessä:

”Se vähän riippuu, jos sä tiedät, mitä sä haluat ja pystyt ja kykenet, niin haet vastaavaa koulutusta ja homma on siinä - - Yleensä et, silloin kun oon ollut työtön, niin mä oon yleensä sitten saanut työpaikan melkein itse hakemalla.”
(Ari 3.3.2006)

Huolimatta vahvasta luottamuksesta omaan pärjäämiseen, työttömyyden koettelemukset ovat ajoittain tuntuneet turhauttavilta. Työttömyyden Ari on omalla kohdallaan mieltänyt lähinnä toimeettomana olemiseksi. On ollut raskasta, kun päivittäiset rutiinit työnteon loppumisen myötä ovat muuttuneet ja suurelta osin päättyneet kokonaan. Vastamäen (2010) ja Jahodan (1982, 84) mukaan monet arkiseen elämänrutiiniin kuuluvat asiat saattavat työttömyydessä muuttua ratkaisevasti, jonka seurauksena elämäntaparakenne voi kokea merkittävän muutoksen. Onnismaan (1994, 36) tutkimuksessa on korostettu uudenlaisen merkitysmaailman luomista kriisitilanteessa rikkoutuneen tilalle. Koska Arille työn merkitys on ollut mielekkäässä tekemisessä, hän on koettanut sopeuttaa työttömyysjaksojaan työelämän päivärytmin mukaisiksi, järjestämällä säännöllistä tekemistä harrastustoiminnan parissa (ks. mm. Laurila 1995, 48-49). Arin aktiivisuutta ja tulevaisuususkoa työttömyysaikana ovat kannatelleet parhaiten luotettavat ihmissuhteet sekä harrastustoiminnassa mukana pysyminen, joiden tuella hän on voinut integroitua takaisin laajempaan yhteiskunnalliseen toimintaan:¹⁰⁶

”Kyl, se vaikuttaa tietysti. Kylhän siinä tulee sit niinkun, vähän semmoiseksi velmuks, laiskaks. Mut en mä, on sen verran kumminkin sitten olevinaan harrastuksia, muuta, ettei jää kotiin. Se auttaa paljon. On tuol kavereita ja muuta käy, niin ei, ei mulla ole sitten niinkun semmoista ongelmaa. Päinvastoin, vuorokaudessa on liian vähän tuntei.” (Ari 3.3.2006)

Työttömyydestä selviytymisen kannalta olennaista on, että tunnistetaan syrjäytymässä olevien ihmisten voimavarat ja vahvuudet, joiden avulla pystytään rakentamaan luottamusta tulevaisuuteen ja pärjäämiseen. Tapaushenkilönä ollut Ari on pitkittyneestä työttömyydestä huolimatta laatinut pitkäntähtäimen ammatillisia suunnitelmia sekä asettanut itselleen tavoitteita joustavasti eri vaiheiden mukaan. Tilanteiden niin vaatiessa hän on ottanut käyttöönsä uusia suunnitelmia ja pohtinut erilaisia toteuttamisvaihtoehtoja.

¹⁰⁶ Syrjäytymiskehityksen ehkäisyssä käytettäviä vuorovaikutuksellisia voimavaroja voidaan tunnistaa eri järjestelmistä, jotka voivat olla lähiympäristöön kuuluvien informaalistien järjestelmien ihmissuhteita sekä formaalisiin järjestelmiin kuten yhdistyksiin ja yhteiskunnallisiin järjestelmiin liittyviä verkostoja, jotka perustuvat vapaaehtoiseen toimintaan sekä julkiseen toimintaan. (Raunio 2006, 44-53.)

Vapaa-ajantoiminnan myötä ylläpidetty luottamus sekä toimintavire ovat heijastuneet päämäärätietoisena ja luottavaisena asennoitumisena työn- ja koulutuspaikanhakuun. Kertomansa mukaan hän olisi mahdollisesti työttömyyden pitkittyessä ajautunut taloudellisen ahdingon sekä sen myötä toimetttömyyden muodostamaan umpikujaan, ilman säännöllistä harrastustoimintaa ystäväpiirissä. Sosiaalisten suhteiden merkitys stressinhallinnassa onkin todettu tärkeäksi (Suominen, Vahtera & Uutela 1996, 89-90, 92, 94). Työttömyydestä selviytymisessä on myös tärkeää henkisten voimavarojen suuntaaminen tulevaisuudensuunnitelmiin ja työmarkkinavalmiutta ylläpitäviin toimintoihin (ks. Ahola 1996, 169, 172, 175; Kortteinen & Tuomikoski 1998):

”No, sä tietysti haet vähän, sä tiedät mitä sä haluat, ni vähän haet semmoisista paikoista ja kyllä se - - sulla pysyy ikään kuin elämä vähän niin kuin järjestyksessä, kun otat itestäs niskasta kiinni, etkä makaa kotona ja odota, että jos postista tulee joku lappu ja käyks mä siellä ja - - semmoista. Kylhän se, kun sulla on se, oma rutiini täytyy olla silti.” (Ari 3.3.2006)

7.1.2. Ammatinvaihdossa edistyneet

Ennen ohjaavaan koulutukseen osallistumista ovat ryhmään sijoitetut olleet vähintään kolme vuotta työttömänä. Yli puolet heistä on ollut toistuvasti pitkäaikais-työttömänä. Heidän ammatinvaihdossaan ei ole tapahtunut juurikaan edistymistä tuona aikana. Vaikka työttömyyttä ovat ajoittain katkaisseet sijoitustyöt tai muut työvoimapolitiittiset toimenpiteet, työttömyys on jatkunut. Tämä vastaa Ahon & Kuntun (2001) tutkimustulosta, jonka mukaan työhallinnon järjestämällä toiminnolla pystytään useimmiten toteuttamaan vain lyhytaikainen katkos työttömyyteen. Myös ryhmän omaehtoisesti hankitut työsuhteet ovat pääsääntöisesti olleet lyhytaikaisia.

Ryhmän naisten kohdalla voidaan arvioida ammatillisen koulutuksen puuttumisen haitanneen työllistymistä. Yhdelläkään heistä ei ole ollut suoritettuna ammattitutkintoa. Sen sijaan ryhmän miehistä yli puolet on suorittanut ammatillisen koulutuksen. Muista ryhmistä poiketen ammatinvaihdossa edistyneiden ryhmään sijoitetuilla terveysrajoitteet ovat yleisempiä miehillä kuin ryhmän naisilla. Sekä naisille että miehille yhteisiä työllistymistä heikentäviä tekijöitä ovat olleet suhteellisen vähäinen työkokemus, ikä (keski-ikä 41 vuotta) sekä terveydelliset rajoitteet. Tämä vastaa aikaisempia tutkimustuloksia, joissa on todettu työttömyyttä aiheuttaviksi tekijöiksi koulutuksen ja työkokemuksen vähäisen määrän (Paananen 2001, 24-25; Silvennoinen 2004, 9-10), ikääntymisen, (Viitanen 2000) ja terveydellisten rajoitteiden (Järvikoski 2004, 22-23). Kaikki ryhmän miehet ja yli puolet ryhmän naisista ovat vaihtamassa ammattia lähinnä terveydellisten tekijöiden vuoksi:

”Hakijan ikä ja rajoitukset huomioiden kurssi paikallaan. Epäilee jo ettei ole mahdollisuutta työllistyä kuin korkeintaan tukijaksoille. Aktiivinen hakija.” (TVN; 60-vuotias mies)

Ryhmään kuuluvien motivaatio osallistua ohjaukseen on ollut hyvin vähäistä. Aikaisempia osallistumisia ohjaavaan koulutukseen on ollut vain muutamalla. Työvoimatoimiston järjestämään ammatinvalinnanohjaukseen on osallistunut vain kolmannes ryhmästä. Kun työhallinto on päätenyt osoittamaan heidät ohjaavaan koulutukseen, perusteeksi on ilmoitettu työttömyyden pitkittyminen ja tulevaisuudensuunnitelmien selkiytymättömyys. Ohjaavassa koulutuksessa heidän ammatilliset suunnitelmansa ovat selkiytyneet ja tulleet realistisemmiksi (ks. mm. Lahikainen 1983, 85). Tämä vastaa Silvosen (2000, 184-185) tutkimustulosta, jonka mukaan ohjaavaan koulutukseen osallistuminen on lisännyt itseluottamusta ja selkiyttänyt tulevaisuudensuunnitelmia. Koska ammatinvaihto on kuitenkin vasta alussa, monet ovat kokeneet tarpeelliseksi ohjauksen jatkumisen vielä koulutuksen päätyttyä:

”Haluan päästä selvittämään suuntaani - - Toivoisin työvoimatoimistosta jatko-ohjausta ja kenties työkokeilua.” (TVN; 30-vuotias mies)

Ohjaavassa koulutuksessa laadituissa jatkosuunnitelmissa osa ryhmästä on asettanut ensisijaiseksi tavoitteekseen työkyvynarvointiin ja kuntoutustoimenpiteisiin osallistumisen. Ryhmän naisista suurin osa on asettanut tavoitteekseen ammatinvaihdon suoraan työelämään sijoittumisella. Naisten koulutusmotivaatio on pysynyt vähäisenä myös ohjaavan koulutuksen aikana. Sen sijaan suurimmalla osalla ryhmän miehistä ensisijaisena tavoitteena on ollut ammatilliseen koulutukseen hakeutuminen:

”Hakee tälle kurssille, koska toivoo saavansa omasta osaamisestaan todistuksen. Oma siis jo jonkin verran työkokemusta alalta, mutta varsinainen näyttö ja todistus uupuu. Tarvitsee kurssia, jotta työllistyisi paremmin avoimille markkinoille - - .” (TVN; 50-vuotias mies)

Ammatinvaihdossa edistyminen on ohjaavan koulutuksen päätyttyä tapahtunut sijoittumalla tarkoituksenmukaisiin toimintoihin ja/tai prosesseihin, jotka ovat edistäneet ammatinvaihtotavoitteen saavuttamista. Kyseiset toiminnot ja prosessit ovat toteutuneet joko omaehtoisena toimintana tai työhallinnon toimesta järjestettyinä tukitoimenpiteinä.

Muutama heistä on ollut työkokeilussa tai opiskellut ammatillisessa koulutuksessa. Ammatillisen koulutuksen avulla on ammatinvaihtoa kyennyt edistämään kolme henkilöä. Lisäksi yksi henkilö on hakeutunut tavoitteenaan olevalle ammattialalle ohjaavaan koulutukseen. Ammatinvaihdon edistyminen on kahdella henkilöllä rajoittunut pelkästään työkyvynarvioinnin ja työkokeilun avulla tapahtuvaan ammatillisen soveltuvuuden selvittämiseen. Yhdellä henkilöllä sijoitustyö on toteutunut oppisopimuskoulutuksena, joka on kuitenkin keskeytynyt hänestä riippumattomista syistä.

Useimmiten ammatinvaihtoa on kyetty edistämään tavoitteenmukaiseen tukityöhön sijoittumisella. Kuitenkin vain yksi sijoitustyössä toiminut on työllistynyt myöhemmin avoimille työmarkkinoille itse hankkimaansa työpaikkaan. Tämä tulos on yhteneväinen Viitasen (2000, 149-150) tutkimuksessa saadun tuloksen kanssa, jossa on todettu, että tukitöihin osallistuminen ei juurikaan auta iäkkäämpien henkilöiden sijoittumista avoimille työmarkkinoille. Viitasen tutkimuksessa vain neljä prosenttia ikääntyneistä pitkäaikaistyöttömistä pystyi pääsemään tukityön avulla avoimille työmarkkinoille.

Tukityöjaksot ovat tuoneet mukanaan työkokemusta ja mielekästä tekemistä katkaisemalla pitkään jatkuneen työttömyyden. Vähätalon (2001, 33) mukaan työttömyyttä lyhytaikaisestikin katkaisevilla toimenpiteillä on tärkeä merkitys syvemmän syrjäytymiskehityksen ehkäisijöinä. Päinvastainen näkemys on esitetty tutkimuksissa, jotka korostavat tukitöiden vähäistä työmarkkina-arvoa. Esimerkiksi Aho, Halme ja Nätti (1999, 141, 203) ovat todenneet, että tukitöiden vaikuttavuus syrjäytymiskehityksen ehkäisyssä on heikko. Tutkimuksen mukaan tämä johtuu siitä, että niiden tavoitteena ei ole työllistää kuin määrääjäksi. Pitkäaikaistyöttömien on todettu hyötynneen osallistumisesta ohjaavaan koulutukseen lähinnä pääsemällä tukityöhön tai johonkin muuhun aktivointitoimenpiteeseen. Tästä huolimatta kyseisten henkilöiden työllistyminen toimenpiteisiin osallistumisen jälkeenkin on heikohkoa (Aho & Kunttu 2001, 23-24). Myöskään ryhmään kuuluvien työllistymistä sijoitustyöt eivät ole juuri edistäneet. Tästä huolimatta ne ovat auttaneet heitä ylläpitämään tulevaisuususkkoa. Tämä on tullut esille työmarkkinavalmiuksien kehittymisenä ja henkisen hyvinvoinnin kohentumisena (Laurila 1995, 193; Von Hertzen-Oosi et al. 2010, 48-51). Sijoitustyöt ovat tarjonneet myös yhteisöllisyyden kokemista. Ahola (1996, 169, 172, 175) on tutkimuksessaan selvittänyt yhteisöllisyyden merkitystä luottamukselle. Yhteisöllisyyden kokemus tarkoittaa kokemusta yhteisöstä vastuullisena huolenpitäjänä. Sosiaalisen tuen on todettu edistävän terveyttä, ehkäisevän stressiä ja toimivan voimavarana kriisitilanteissa. On todettu, että työttömyys kestetään paremmin, kun ihmissuhteet ovat luotettavat, vaikka tulevaisuususko olisi jo menetetty. Myös Beck (1992, 131) on korostanut luottamuksellisten sosiaalisten suhteiden ja verkostojen merkitystä turvallisuuden tunteen kannalta. Sijoitustyöt ovat tarjonneet ryhmään kuuluville mahdollisuuden sosiaaliseen toimintaan, joka on lisännyt rohkeutta ja itsevarmuutta:

”Oli pitänyt paikasta, kun sai olla ihmisten kanssa tekemisissä. Kertoi että oli tullut rohkeammaksi kokeilun aikana, muuttunut paljon.” (TVN; 50-vuotias nainen)

Ryhmään kuuluvat ovat omakohtaisesti kokeneet, että myös tavoitteenvastaisiin toimenpiteisiin osallistuminen on auttanut ylläpitämään tulevaisuususkkoa. Katkos

työttömyydessä on tarjonnut mahdollisuuden irrottautua työttömyydestä ja tarkastella tilannetta uudesta näkökulmasta. Tämä on ylläpitänyt luottamusta siihen, että työllistyminen on mahdollista pitkän työttömyyden jälkeen. Tulevaisuususkon ja itsearvostuksen merkittävä heikentyminen työttömyyden aikana (Woolfe, Murgatroyd & Rhys 1987, 165) voi muodostua esteeksi koulutukseen ja työelämään hakeutumiseksi. Tämän vuoksi on tärkeää, että työttömien henkistä hyvinvointia tuetaan, jotta huonovointisuudesta ei muodostu este työelämään palaamiselle.

Tutkimuksen seurantajakson päättyessä ryhmään kuuluvien ammatinvaihtoprosessi on jatkunut keskimäärin seitsemän vuoden ajan. Ammatinvaihto on edistynyt, mutta pysyvä siirtyminen uuteen ammattiin on useimmiten estynyt soveltuvan koulutuksen ja/tai työkokemuksen puuttumisen vuoksi. Vain harvat heistä ovat hakeutuneet ammatilliseen koulutukseen saadakseen uuden ammattipätevyuden. Suurin osa on suhtautunut epäilevästi siihen, pystyykö kouluttautumalla kompensoimaan työttömyyden kertymää ja voiko koulutuksen avulla edistää työllistymistä. Tämä vastaa aikaisempia tutkimustuloksia. Muun muassa Silvennoinen (2002, 167) on todennut, että keski-ikässä opiskelu koetaan usein turhaksi ja hyödyttömäksi (ks. myös Rinne, Kivinen & Ahola 1992, 80, 130, 146, 164-165, 171-188). Lisäksi työttömyyden aiheuttama köyhtyminen on vaikuttanut siihen, ettei koulutukseen ole hakeuduttu.

Koska tässä ryhmässä tukityöllä on ollut ammatinvaihdon kannalta keskeinen merkitys, on ryhmää edustamaan valittu tapaushenkilö, jonka ammatinvaihto on edistynyt tavoitteenmukaiseen tukityöhön sijoittumisen myötävaikutuksella.

”Annikki” – tavoitteensa mukaiseen tukityöhön sijoittunut

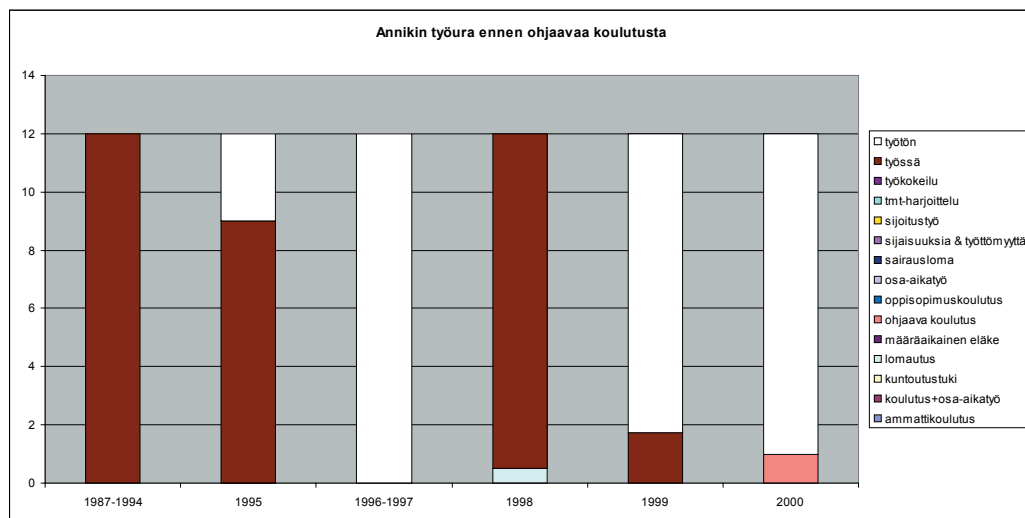
Tapaushenkilönä on 40-luvun lopulla syntynyt nainen, joka on työskennellyt pitkään myyntiedustajan tehtävissä. Hänestä käytetään tässä yhteydessä nimitystä ”Annikki”. Annikkia koskeva tutkimusaineisto muodostuu URA-järjestelmässä olevien asiakastietojen lisäksi vuoden 2006 helmikuussa tehdystä teemahaastattelusta. Asiakastietoja on Annikin kohdalla ollut käytettävissä vuodesta 1987 alkaen ja päättyen vuoteen 2003. Lisäksi seurantaan on sisällytetty vuoden 2004 huhtikuussa tehty kartoitus hänen työllisyystilanteestaan. (Taulukko 14 ja taulukko 15).¹⁰⁷ Taulukossa 14 on esitetty Annikin työura ennen ohjaavaa koulutusta. Hän ei ole suorittanut ammatillista koulutusta, vaan on omaksunut ammattitaitonsa työssä. Ammatinvaihtajaksi hän on ajautunut työperäisten terveydellisten tekijöiden vuoksi.

Annikin pitkään jatkunut ammatinvaihtoprosessi on edennyt työuupumusta seuranneen pitkäaikaistyöttömyyden jälkeen tapahtuneena siirtymisenä uudelle alalle. Siirtyminen on tapahtunut vähitellen satunnaisten sijaisuuksien ja sijoitustöiden

¹⁰⁷ Taulukoissa 14 ja 15 esitettyjä tietoja käsitellään tapauskertomuksessa monessa asiayhteydessä.

muodossa. Ajoittaiset työsuhteet eivät kuitenkaan ole kymmenen vuoden aikana kyenneet tarjoamaan mahdollisuutta pysyvään sijoittumiseen työelämässä. Työn arvokas merkitys henkiselle hyvinvoinnille on kuitenkin korvannut työelämän epävarmuuden aiheuttaman ahdingon.

Taulukko 14. Annikin työura ennen ohjaavaa koulutusta



AMMATINVAIHTOON JOHTANUT TYÖUUPUMUS

Annikin ammatinvaihtopäätöksen taustalla olevat syyt liittyvät työperäiseen sairastumiseen sekä sen myötä työkyvyn heikentymiseen kyseisessä työssä. Pitkään samassa työssä toimittuaan hänen jaksamisensa on äkillisesti heikentynyt. Perusominaisuuksiltaan erittäin hektisessä ja tulosvastuullisessa työssä toimiminen on vuosien mittaan kuormittanut häntä liiaksi. Kunnianhimoinen tuloksiin pyrkiminen on lisännyt tulosvaatimuksia sekä kiireistä työtahtia yli henkisen sietokyvyn. Muun muassa Kivioja (2005, 36-39) on tutkimuksessaan todennut nykyisen työelämän kuormittavan tekijöitään liiallisilla suorituspainella. Useissa tutkimuksissa on todettu liiallisen työmäärän ja kiireen olevan tyyppillistä nykyajan työelämälle (Kasvio 1997, 152-153; Pessala & Syrjänen 2010, 30-32; Pohjola 1996, 113-114). Ikääntymisen myötä Annikki on kokenut työtahdin muuttuneen itselleen äärimmäisen soveltumattomaksi. Työn henkinen kuormittavuus on johtanut lopulta totaaliseen työuupumukseen:

”Myyntityöstä pois. No, mä tein myyntiedustajan töitä ja poltin itseni aivan loppuun. Se on niinku loputon suo. Ja sit mä katson, että mä olin ehkä jo vähän liian iäkäs myyntiedustajaksi. Et siin on, pitkät matkat pitää ajaa ja kovat tavoitteet. Että ihan mielelläni annoin sen nuoremmille.” (Annikki 17.2.2006)

Annikin työttömyys on alkanut 90-luvun puolivälissä työsuhteen päättyessä hänen omasta pyynnöstään. Työttömyyden varhaisvaiheessa hän ei ole juurikaan panostanut työnhakuun, vaan on enimmäkseen keskittynyt työuupumuksesta selviytymiseen. Hänen keskeisenä tavoitteenaan on ollut työkuuntoon pääseminen, ei niinkään työnhaku. Vuosia jatkunut oravanpyörässä kulkeminen on vähentänyt henkisiä voimavaroja hitaasti mutta voimallisesti, jonka vuoksi työkuuntalon palauttaminen on vaatinut runsaasti aikaa ja lepoa. Töitä koko ikänsä tehneelle ja työelämässä mukana olleelle ammatti-ihmiselle on ajatus työnteon lopullisesta päättämisestä ja työelämästä syrjään jäämisestä vaikuttanut kaukaiselta. Etenkään työttömyytensä alkuvaihetta hän ei ole mieltänyt työelämästä pois jäämiseksi vaan ennemminkin uuden työn etsimiseksi. Omaa paluutaan takaisin työelämäänsä hän on pitänyt itsensäselvyytenä:

” - - kyl mä olin jonkun aikaa työttömänä siinä. No, ihan katsoin lehdistä mitä oli, ihan sitä sun tätä. En todella ollut kovin kauhean aktiivinen työnhakija. Ei, en mä hakenut myyntityötä. Näin ihan yleisesti katsoin, että jos siellä on jotain, mutta ei, ei mulle ollut mitään.” (Annikki 17.2.2006)

Kahden vuoden työttömyyden ja työkyvyn vähittäisen palautumisen jälkeen hän on ”vanhasta tottumuksista” hakeutunut uudelleen myyntialan työhön. Paluu aikaisemman työn kaltaiseen tehtävään on tuntunut turvalliselta vaihtoehdolta. Riittävän pitkä tauko työelämästä on ainakin osittain hämärtänyt aikaisempaan työhön liittyviä negatiivisia kokemuksia. Terveydelle soveltumaton työ vaatii kuitenkin ”veronsa”. Tällä kerralla työn aiheuttama uupumus antaa merkkejä työn soveltumattomuudesta jo lyhyellä aikavälillä. On myös mahdollista, että hän on aiemman uupumuksensa perusteella oppinut arvioimaan sairastumisen merkkejä nopeammin.

Jättäessään irtisanoutumisilmoituksensa vain vuoden kestäneen työsuhteen jälkeen, hän tiedostaa ammatinvaihdon välttämättömyyden. Työuupumusoireiden vuoksi jo toistamiseen työttömäksi jäätyään hän on päättänyt jättäytyä kokonaan pois myyntityöstä ja siirtyä uudelle ammattialalle. Muun muassa Kuusela (2000, 12-13, 17-18) ja Onnismaa (1998, 20, 52) ovat tutkimuksissaan tarkastelleet muutosprosessia. Kun muutostarve on tiedostettu, pyritään löytämään ratkaisuvaihtoehtoja, joilla muutos saadaan aikaan. Annikin alustavat ammatilliset suunnitelmat ovat perustuneet pitkälti mielikuvaan työn ominaisuuksista ja vaatimuksista, joiden hän on tulevassa työssään halunnut selkeästi erottuvan aiemmasta työstään. Päätöksen tehtyään Annikki on yrittänyt päästä sijoittumaan työelämäänsä, voidakseen kokeilla eri alojen soveltuvuutta itselleen. Vaikka työsuhteet ovat olleet erittäin lyhytaikaisia, hän on kokenut kertyneen työkokemuksen arvokkaaksi ja tarkoituksenmukaiseksi ammatinvaihtoa ajatellen. Käytännön kokemusta on kertynyt etenkin hoitoalan työstä. Hoitotyö on kiehtonut häntä ihmisläheisyydellään. Jo tässä vaiheessa hän

on orientoitunut nimenomaan vanhustyöhön. Tavoitteena on ollut ammatinvaihto työelämään sijoittumalla:

”Mietittiin hakijan kanssa erilaisia vaihtoehtoja. Myös koulutusta pohdittiin. Mahdollisesti jonkinlainen vanhustyöhön liittyvä koulutus voisi tulla kyseeseen, mutta toisaalta kokee koulutuksen menevän vähän hukkaan kohdallaan, ikä! Työllistämistukimahdollisuudesta kerroin ja uskookin saavansa itse työpaikan. Annoin pari printtiä mukaan.” (TVN 1997)

LUOTTAMUS OMAAN PÄRJÄÄMISEEN

Onnismaan (2010, 150), Beckin (1992) ja Silvennoisen (2002) mukaan on yleistä, että pitkään jatkuneena työttömyys heikentää luottamusta. Annikin elämänhallinta työttömyydessä perustuu kuitenkin vahvaan luottamukseen omasta pärjäämisestä. Hänen toiminnassaan korostuvat itseohjautuvuus ja ylpeys omasta toimintakyvystä. Työhaussa Annikki kokee hyvin tärkeäksi oma-aloitteisuuden ja aktiivisuuden. Hän uskoo sitkeällä yrittämisellä pystyvänsä sijoittumaan työelämään. Huomattavaa on, että hän kokee työttömyydessä ”olevansa omillaan” ja itsevastuullinen. Tätä tulosta voidaan verrata aikaisempaan tutkimukseen, jossa Suutari (2001, 169-176) on haastatellut työllisyysprojektiin osallistuneita nuoria, joille on muodostunut selkeä käsitys siitä, että vaikeina aikoina ei tarvitse yrittää pärjätä yksin, vaan he voivat luottaa yhteiskunnan ja läheisten ihmisten apuun. Keskeiseksi luottamusta ylläpitäväksi tekijäksi on todettu yhteisöllisyyden kokemisen, johon liittyy käsitys yhteisöstä vastuullisena huolenpitäjänä. Huolimatta siitä, että Annikki edustaa työelämän vanhempaa ikäluokkaa, hänen vastuullisuuskäsityksensä kuvastaa nykyajalle tyypillistä ”pärjäämismentaliteettia”. Nykyaikana yhteisöllisyys on murentunut ja tilalle on tullut joukko yksilöitä. Onnismaan (2004, 276-277) mukaan yksilöt eivät enää jaa kokemuksiaan yhteisön kesken, mikä kuormittaa erityisesti uhkaavien tilanteiden kohtaamista.

Yksilöllisyyden voimakas korostuminen tulee esiin myös Silvennoisen (2002, 200) tutkimuksessa, jossa on todettu nykyajan ihmisen kokevan niin onnistumiset kuin pettymyksetkin henkilökohtaisina voittoina ja häviöinä, omaan identiteettiin perustuvina menestystarinoina ja tragedioina. Tämä on johtanut siihen, että työhaussa on yleisesti vallalla käsitys, jonka mukaan kilpailukykyä työmarkkinoilla heikentävät ominaisuudet ovat yksilöstä itsestään johtuvia vikoja ja puutteita. Annikki uskookin, ettei tilanteessa ole muuta vaihtoehtoa, kuin olla oman luottamuksensa arvoinen ja pärjäävä:

”No tota, jos on vaan itse kovin aktiivinen, niin mä uskon, että saa työtä - - En mä ole ollenkaan huolissani - - Mä tiedän, et jos mä haluan jotain tehdä, ja mä löydän kyllä töitä - - Kyllä mä niinku luotan ihan sen verran, ko ehkä mun

täytyy luottaa. Että määh, mun niinku tilanne ei romahda mihinkään suuntaan, vaikka mä en olis töissä.” (Annikki 17.2.2006)

Muun muassa Suutarin edellä mainitussa tutkimuksessa on todettu, että ihmissuhteet, jotka tarjoavat yksilölle arvostetuksi tulemisen kokemuksia ovat hyvin merkityksellisiä luottamuksen säilymisen kannalta. Tutkimukseen osallistuneille nuorille luottamus merkitsee sitä, että heitä kohdellaan hyvin. Eri sukupolveen kuuluvalle Annikille luottamus pärjäämiseen ja tulevaisuuteen perustuu siihen, että hän luottaa omaan työkokemukseensa ja itselleen ominaiseen toimintamalliin. Grossin (1999, 17-19, 22-24, 38-39, 48) mukaan persoonallisuudessa havaitut erot tulevat esiin työttömyyden ja muiden kriisitilanteiden kohtaamisessa. Tehokkuus ja pärjääminen ovat olleet Annikin työuran avainsanat. Työ myyntiedustajana on koulunut hänestä itsenäisen toimijan, jonka toimenkuvaan on kuulunut kyky itsenäiseen työskentelyyn sekä kontrollin säilyttäminen vaativissa ja alati vaihtuvissa tilanteissa. Hän on tottunut tekemään itsenäisiä päätöksiä, jonka vuoksi myös tiedonhaku ja asioiden hoitaminen ovat luonnistuneet häneltä hyvin.

Annikin luottamusta ovat ylläpitäneet pääosin positiiviset kokemukset, mutta myös työelämään liittyvät vaikeat kokemukset ovat vahvistaneet luottamusta selviytymiseen. Hän on omakohtaisesti kokenut työelämän oravanpyörässä kulkemisen ja työttömyydessä elämisen, jonka vuoksi kykenee arvioimaan tilannettaan molemmista näkökulmista. Työttömyyskausien aikana toimeliaisuus ja myönteinen asenne ovat olleet selviytymiskeinoina. Tämä vastaa muun muassa Paanasen (2001, 28-29) tutkimustulosta, jonka mukaan mielekäs ja säännöllinen tekeminen vaikuttaa merkittävästi tulevaisuususkon ja työllistymisvalmiuden säilymiseen. Suhtautumistaan työttömänä olemiseen Annikki on luonnehtinut omaehtoiseksi valinnaksi, joka on perustunut positiiviseen sopeutumiseen sekä tulevaisuuteen suuntautuneen toiminnan ja luottamuksen tietoiseen ylläpitämiseen:

”No ei, ne ei oo kyl mua lannistanu. Et sillon, ku mä oon ollu ihan pitkään työtön, ni mul on kyl ollu sillon puuhaa. Et on, aina oon keksiny jotain tekemistä - - Mä tiedän sen, että ne ajat, mitä mä olen ollu (työttömänä), niin mä olen ollu kyllä ihan nauttiakseni elämästä. Hmm, hmm - -.” (Annikki 17.2.2006)

EPÄLUOTTAMUS INTERVENTION VAIKUTTAVUUTEEN

Vaikka työttömyyteen on ajoittain saatu katkoksia lyhytaikaisten työsuhteiden avulla, on pysyväisluontoisempi sijoittuminen työelämään lukuisista yrityksistä huolimatta jäänyt tapahtumatta. Viiden vuoden työttömyyden jälkeen hänet on osoitettu ohjaavaan koulutukseen työttömyyden pitkittymisen vuoksi. Kurssiosoituksestaan ohjaavaan koulutukseen hän ei ole uskonut hyötyvänsä millään tavalla. Hänellä on ollut vahva epäluottamus ohjaavan koulutuksen työllistymistä edistävään vaikutuk-

seen. Osoituksen kokeminen sanktiona ilmenee siitä, että se suoranaisesti loukkaa hänen identiteettiään työkelpoisena ammatti-ihmisenä, sillä hän ei koe kuuluvansa ”kurssiosoitettuihin”, vaan uskoo työllistyvänsä. Silvennoisen (2007, 50-51, 118-119, 197) mukaan hyvinvointi-yhteiskunnan toimintamallit on nähty ajoittain jopa syrjäytymistä ja huono-osaisuutta tuottavina ja ylläpitävinä mekanismeina. Erityisesti osoitukseen perustuvan osallistumispäätöksen on todettu voivan ilmentää yksilön omaa tahtoa ja identiteettiä mitätöivää toimintaa. Tästä näkökulmasta on todettu, että ohjaavaa koulutusta on käytetty pitkäaikaistyöttömien elämänhallinnan välineenä, jonka tavoitteena on ollut sopeuttaa heidät koulutusta tarvitsevan työttömän identiteettiin. Ohjaavan koulutuksen kohteeksi joutuminen on Annikin mielestä leimannut hänet negatiivisella tavalla ohjauksen tarpeessa olevaksi:

”Hakija kävi, oli saanut osoituksen kurssille, kysyi onko pakko hakea, sillä hoitaa omaistaan. Kerroin että on pakko. Kysyin onko mahdollisesti ajatellut hakea esimerkiksi omaishoidontukea, jos haluaa vain hoitaa omaistaan. On kuitenkin kiinnostunut yleensä hoitoalantyöstä. Kerroin että tietenkin työllistyminen tärkeämpi kuin kurssille meno, eli jos saa työtä, niin ok. Palauttaa hakemuksen viikon sisällä.” (TVN 2000)

Annikki on mieltänyt ohjaavan koulutuksen näennäiskoulutukseksi, jonka ainoa olemassaolon syy on työllisyystilastojen kaunistaminen. Kyseisellä toimenpiteellä hän ei usko olevan pitkäkestoista vaikutusta osallistujien elämäntilanteeseen. Tämä toteamus vastaa esimerkiksi Ahon ja Koposen (2005, 1, 6, 12) tutkimustulosta, jonka mukaan vaikuttavuuden on todettu olevan hyvin vähäistä. Erilaiset ohjauspalvelut, kuten ammatinvalinnanohjaus, työnhakukoulutus ja urasuunnitteluryhmät kuuluvat Annikin mielestä samaan sarjaan ohjaavan koulutuksen kanssa. Lisäpontta käsitukseen ohjauspalveluiden tarpeettomuudesta itselleen, tuo hänen vahva luottamus omaan pärjäämiseensä. Hän luottaa siihen, että parhaiten pärjäävät itseensä ja elämäkokemuksensa luottavat:

”Hmm, voi olla, että on jotain ollu (urasuunnitteluryhmät), mutta ei ne oo minua mitenkään sytyttäneet - - Must tuntuu, että ne on niinku kaikki vaan jotenki, kaunistetaan jotakin tilastoja. Että ehkä sieltä voi saada hetken pienen pätkän töitä, mutta se on vaan sitten, että musta tuntuu, että ne on aina loppuvuodesta, että saadaan nää työttömyysluvut hienoks - - mä oon niin, niin pitkään elänyt, että tää ei jotenki, mulla on niin, että mä itse keksin keinot ja pärjään kyllä.” (Annikki 17.2.2006)

Ohjaavaan koulutukseen osallistumisen Annikki on haastattelussa tuonut ensin esille täysin tarpeettomana ajanjaksona. Vasta pohdittuaan koulutukseen sisällyntyyttä työharjoittelujaksoa, hän havahtuu huomaamaan yhteyden kurssin harjoittelujakson sekä oman ammatinvaihtopäätöksensä välillä. Annikin mielestä työharjoittelujakson aikainen oman soveltuvuuden ja mielenkiinnon testaaminen todellisissa

työolosuhteissa ja työpaikassa ovat antaneet realistista tietoa ammatinvalintaa ajatellen:

”Sä tarkoitat sitä, kun mä olin tuolla vanhustyössä - - (hoitokodin nimi), onks sulla ne tiedot? Se oli nimenomaan tätä hoivatyötä. Et se oli tämmöses, pienes - - (hoitokodin nimi). No, ehkä se oli se, mikä myös sitte sytytti mua, se työharjoittelujakso että. Sen mä myönnänkin, että ehkä sieltä tuli se ensimmäinen kipinä.” (Annikki 17.2.2006)

Työvoimatoimistossa on ohjaavan koulutuksen päätyttyä arvioitu, että Annikilla ei enää ole ammatinvalintaan ja/tai työnhakuun liittyvää ohjaustarvetta. Vaikka Annikki itse ei ole kokenut olevansa ohjauksen tarpeessa missään vaiheessa työtömyyttään, myöntää hän silti kokeneensa ammatinvaihtoon liittyviä vaikeuksia. Hän on ollut vilpittömästi pettynyt sekä urasuunnitteluryhmässä että ohjaavassa koulutuksessa saamaansa ohjaukseen, eikä mielestään ole lainkaan hyötynyt toimenpiteisiin osallistumisesta. Omaehtoinen hakeutuminen urasuunnitteluryhmään on ollut osoitus hänen itseohjautuvuudestaan uudessa tilanteessa, jossa hän on halunnut saada lisätietoa voidakseen tehdä oikean päätöksen tulevaisuutensa suhteen. Kenties hänen kaltaisensa urallaan menestynyt keski-ikään ehtinyt henkilö olisi ollut vastaanottavaisempi toisentyypiselle ohjaukselle:

”Ei, tää ei, mä en niinku sieltä saanu oikein mitään.” (Annikki 17.2.2006)

UUDELLE ALALLE HIVUTTAUTUMINEN

Ohjaavan koulutuksen jatkosuunnitelmaan on Annikin tavoitteeksi kirjattu työllistyminen hoitoalalle vanhustyöhön. Hoitoalan työhön pääseminen on ollut jo pitkään Annikin tavoitteena. Työpaikan etsinnässä hän on ollut omatoiminen hankkien tietoa sekä avointen työmarkkinoiden työpaikoista että tukityöpaikoista. Aktiivisesta työhausta huolimatta, omatoiminen työllistyminen ei ole onnistunut, vaan työttömyys jatkuu kahdeksan kuukautta ohjaavan koulutuksen päätyttyä. Lopulta työttömyyden katkaisee sijoittuminen tukityöhön puolentoista vuoden ajaksi:

”500 päivää täynnä - - Lähetetty kaksi yhdistelmätukipaikkaa: työnhakusuunnitelman mukaan hakee hoitoapulaisen työtä vanhusten parissa.” (TVN 2001)

Alun perin kiinnostus hoitoalalle hakeutumiseen on herännyt hänen kuultuaan eräältä tuttavaltaan alan hyvästä työllisyystilanteesta. Varmuus ammatinvalinnasta on vain vahvistunut alan työtehtävissä hankitun kokemuksen myötä. Hän ei ole kokenut tarvetta koulutuksen hankkimiselle, koska työtilaisuuksia on ollut riittävästi:

” - Mähän en heti menny tähän hoivapuolelle, ku mä jätin tän myyntityön. Kyl mulla oli siinä muutama vuosi semmosta, että mä vähän katsoin, mikä musta tulee - - No, ihan mun yksi tuttu, joka on hoiva-alalla niin sanoi, että, että mee ja vie sun tiedot ja kaikki tänne sijaistomistoon. Että on valtava pula

hoiva-alan työntekijöistä, et ihan tosiaan hoitoapulaisen työtä hain. Mä vein ne. Jos mä vein ne tänään, niin huomenna mulle soitettiin, et on töitä. Ja sillä tiellä mä oon.” (Annikki 17.2.2006)

Siinä vaiheessa kun yleinen työllisyystilanne on heikentynyt, tilapäistöiden varaan jättäytyminen on kostautunut. Työttömyyslukujen kasvun myötä työnhausta on muodostunut kilpailulaji, jossa satunnaisilla tilapäistöillä hankittu työkokemus ei enää ole riittänyt työpaikan saantiin, vaan jopa sijaisuuksista on jouduttu kilpailemaan koulutusmeriiteillä. Työkokemuksessa ja koulutuksessa ilmenevät puutteet ovat tehneet Annikista väliinputoajan, joka ei kuulu pysyvästi työelämään sijoittuneiden tai pysyvästi työttömien joukkoon. Siltalan (2004, 188, 196) mukaan alaluokkaistunut työvoima toimii epävirallisena ”varahenkilöstönä”, joka on tarvittaessa työmarkkinoiden käytettävissä. Annikin pysyvä sijoittuminen uudelle ammattialalle on jäämässä vain haaveeksi, sillä mitä pidempään tilapäistyönteko on jatkunut, sen epävarmemmaksi pidempiaikaisten työsuhteiden saavuttaminen on etäännytynyt. Lisäksi ajanjaksot ilman tilapäistöitä ovat muodostaneet riskin syrjäytyä pysyväistyöttömyyteen.

Useiden tutkimusten mukaan nykyajan työelämälle ominaisia ovat uudet kvaalifikaatiovaatimukset ja muodollisen koulutuksen arvostus (Kasvio 1997, 126; Mikkonen 1997, 4-5; ks. myös Paananen 2001, 24-25; Silvennoinen 2004, 9-10). Tämä on muodostanut vaikeasti ylitettävän muurin vähän koulutettujen ammatinvaihtajien ja uuteen ammattiin työllistymisen välille. Suoritettujen tutkintojen määrässä tulee vastaan ikäkysymys työnhakuun liittyvänä syrjäytäkijänä. Aron (2003, 313) mukaan nuoremmilla ikäryhmillä on huomattavasti enemmän koulutusta kuin vanhemmilla. Koulutusyhteiskunnan tarjoamat useat eri koulutusvaihtoehdot eivät ole kenneet poistamaan ikäkysymykseen liittyviä esteitä Annikin opintielle lähtemiseltä. Esteitä opiskelulle eivät hänen tapauksessaan ole asettaneet koulutusmotivaatioon tai opiskelukapasiteettiin liittyvät tekijät. Mikäli koulutus olisi soveltunut hänen elämäntilanteeseensa, olisi hän halunnut kouluttautua hoitoalan ammattiin. Ristiriita hänen koulutusta kohtaan tuntemansa arvostuksen sekä oman tilanteensa välillä aiheuttaa voimakkaita pettymyksen tunteita. Katkeruus ”menetetystä” koulutusmahdollisuudesta varjostaa työskentelyä hoitotyössä. Tämän vuoksi työtä ja tulevaisuutta koskevat suunnitelmat ovat välillä tuntuneet ”eläkepäiviin jatkuvalta sinnittelyltä”. Annikin ammatinvalintapäätös on tästä huolimatta onnistunut, jopa siinä määrin hyvin, että on tuottanut lohdutonta surua pohtia, miksi ajankohta uuteen ammattiin siirtymiselle tapahtui näin myöhään:

”En, en oo hakenu (koulutukseen). Ei, mä kyl niinku jotenkin näen, että on turhaa kouluttaa mua, kun mulla on eläkeikä kuitenkin niin lähellä - - Kyllä mä niinku ihan suoraan työelämään - - Että, tää on todella, niinku mulle ihan semmonen pitkä juttu. Että kyl mä luotan, että hoivapuolel on kyllä töitä, kuka

vaan haluaa tehdä sitä. Eikä tarvi olla koulutettu, vaan siel voi olla hoitoapulaisena ja kiertää ammattihoitajien kanssa - - Olisin, jos mä oisin kymmenenki vuotta nuorempi, niin mä menisin kouluttautumaan lähihoitajaksi - - nyt mä oon niin vanha, että mun ei kannata enää lähteä opiskelemaan tätä. Että se mua tässä nyt harmittaa, että mun piti näin vanhaksi elää, ennen ku mä ymmärsin, että musta ois tullu todella hyvä hoitaja. Oon ihan varma siitä.” (Annikki 17.2.2006)

TUKITÖIDEN JA SIJAISUUKSIEN TYÖMARKKINAT

Taulukossa 15 on esitetty Annikin työura ohjaavan koulutuksen jälkeen. Työttömyyden jatkuttua yhtäjaksoisesti puolen vuoden ajan avoimille työmarkkinoille pääsy ratkeaa lopulta sijaisvälityksen avulla. Annikin siirtyminen uuteen ammattiin on ollut työttömyyden ja satunnaisten sijaisuuksien sekä tilapäistöiden jatkuvaa vuorottelua (Heikkilä 2001, 6, 15; Rinne 2003a, 19-20). Etenkin ennen hoitoalalla hankittua työkokemusta, työnhaku on ollut hyvin vaikeaa. Työelämään pääseminen on osoittautunut pitkäaikaiseksi projektiksi. Hänen ensimmäinen työkokemuksensa hoitoalaan liittyen on muodostunut osoituksena tehdystä puolentoista vuoden mittaisesta sijoitustyöstä kotityöpalveluun. Vaikka sijoitustyön sisältö on ollut pettymys, on hän sen avulla päässyt mukaan työelämään hankkimaan hoitoalalle suuntaavaa työkokemusta:

”No, se oli hirveen raskasta, että se oli itse asiassa ihan pelkkää siivoustyötä, vanhusten kotona. Sen mä koin todella, todella raskaaks. Et tää ei, se oli, se oli fyysisesti ja se oli todella semmonen pakkotyö, mikä oli pakko ottaa vastaan.” (Annikki 17.2.2006)

Sijoitustyön päätyttyä Annikki on jatkanut työnhakua hoitoalalta. Edelleenkin hän on toivonut saavansa työtä nimenomaan vanhustyön piiristä. Hän on uskonut sijoitustyön kautta saadulla työkokemuksella saavuttaneensa paremmat työllistymismahdollisuudet myös avoimille työmarkkinoille. Annikki palkataankin sijaiseksi hoitoalan työhön neljän kuukauden ajaksi:

”Kävi. Juteltiin tuenkäytön mahdollisuudesta. Hakijalla päätty tukityö kuukauden päästä. Hänellä on vielä käyttämättä kuusi kuukautta yhdistelmä-tukioikeutta. Aikoo hakea sijaisuuksia kaupungilta kotiaavustajana tai hoitoapulaisena. Kysyy työtä myös - - (yksityisen hoitokodin nimi). Lisättiin hakuammatteihin hoitoapulainen ja kodinhoitaja.” (TVN 2003)

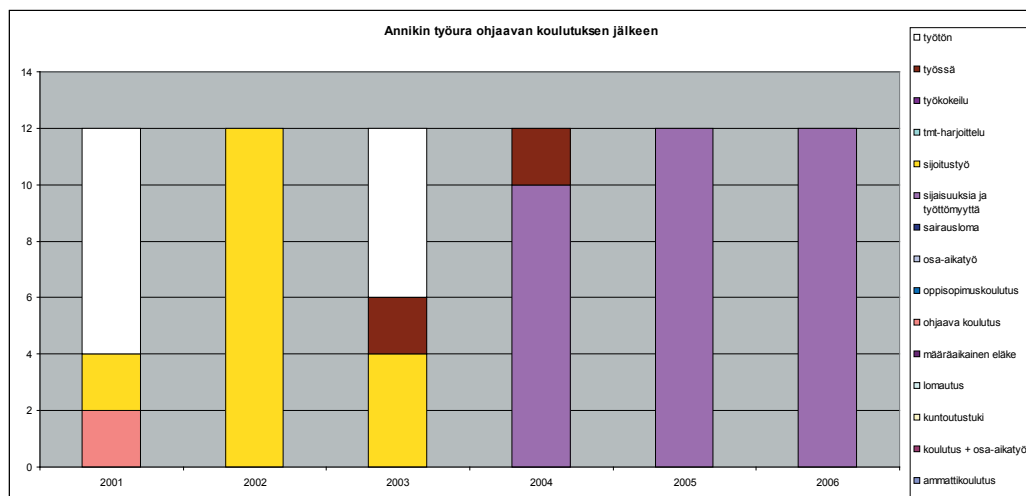
Vuosien mittaan tehdyistä hoitoalan sijaisuuksista tulee keskeinen osa Annikin elämää. Hän on ollut jo muutaman vuoden ajan erään hoitoalan yksikön sijaislistalla ja ottanut työtä vastaan aina, kun sitä on tarjottu, jopa hyvin lyhyellä varoitusajalla. Useissa tutkimuksissa on todettu, että nykyisin työn säännöllisyys ja työsuhteen pysyvyys ovat useimmiten korvautuneet työaikojen joustavuudella, joita edustavat

osa-aikatyön laaja-alaiset muunnelmat, määräaikaisuudet ja projektiluontoiset työsuhteet (Beck 1992, 142-143, 145-147; Heikkilä 2001, 6; Kandolin 2007, 152-153; Kasvio 1997, 20-21; Pohjola 1996, 118-119; Viinamäki 1995, 30-31).

Vaikka työ on Annikin tavoitteen mukaista hoitoapulaisen työtä vanhustyössä, sen heikkoutena on säännöllisesti toistuva epäsäännöllisyys. Epävarmuudessa eläminen kuluttaa jonkin verran voimavaroja ja itseluottamusta. Annikki on pyrkinyt luomaan säännöllisyyttä työrytmiinsä keskittämällä työntekonsa ainoastaan yhdelle hoitokodin osastolle. Toimiessaan näin, hän on myös kyennyt kompensoimaan työhönsä sisältyvän itsemääräämisoikeuden kutistumista lähes minimitasoiseksi, ”luovuttamalla” itselleen työhön liittyvää päätäntävaltaa tekemällä työkohteen valinnasta oman ratkaisunsa:

”Se on ihan kaupungin tämmönen hoitoapulaisena, eli vanhusten hoito, hoiva, hoivapuolella. Se on kahdeksan tuntia aina. Eli seitsemästä kolmeen tai kahdestatoista kahdeksaan. No, se on aina niin, että hmm, he soittaa, nyt mul on ens viikko, on ihan maanantaista sunnuntaihin on töitä määräyskirjalla, mutta he esimerkiksi eilen aamuna soitti seitsemän aikaan, että yks on sairaana, et voinks mä tulla. Ja menin sitte puol kahdeksaks. Et näin se melkein toimii, et mä saan sen aamulla tietää. Ja mä teen vaan tähän yhteen, yhdelle osastolle, et mä en oo kellään muulla töissä. Et sen mä oon ihan itse valinnu. Mä haluan näin tehdä.” (Annikki 17.2.2006)

Taulukko 15. Annikin työura ohjaavan koulutuksen jälkeen



Kuluneet vuodet ammatinvaihtajana ovat olleet Annikille lyhyiden sijaisuuksien ja työttömyyskausien vuorottelua. Työtä on saattanut olla tarjolla jopa vain muutama päivä kuukaudessa. Muun muassa Heiskasen, Korvajärven ja Rantalaihon

(2008, 114-115) tutkimuksen mukaan nykyaikana epätyyppillisistä työsuhteista on tullut tyyppillisiä ja aiemmin tavanomaisina pidetyistä pitkäaikaisista työsuhteista harvinaisia. Työsuhteisiin liittyvänä suurimpana muutoksena on määräaikaaisuuksien huomattava lisääntyminen. Sennett (2002) ja Beck (2000) ovat todenneet, että entisaikojen käsitys elinikäiseen työpaikkaan sitoutumisesta ja kokopäivätyön tekemisestä on täysin rikkoutunut (ks. myös Kasvio 1997; Vähätalo 1998). Leinikki (2009, 122) on väitöskirjassaan ”Pelon ja toivon välissä”, tutkinut korkeakoulutettujen pätkätyöläisten kokemuksia. Tutkimuksen mukaan pätkätyössä toimivalle ”määräyskirja” antaa oikeuden tehdä työtä tiettyyn päivämäärään saakka. Pätkätyöläisten kertomuksissa korostuvat epävarmuus sekä tulevaisuudensuunnitelmia koskeva hajanaisuus. Annikin elämässä epävarmuus työn jatkumisesta on läsnä työnteossa lähes kaiken aikaa. Työnteon ja työttömyyden välimaastossa liikkuminen on epävarmuutensa vuoksi ollut kuluttavaa paitsi henkisesti myös taloudelliselta kannalta. Vaikka työajat ovat säännöllisiä (8t/päivä), kahden vuoron mukaan määräytyviä, vaikuttaa työn tilapäinen luonne talouden heikentymiseen merkittävästi:

”Joo, joo. Sit mä teen aina kuukaudessa tähän, että työtä kahdeksan tuntii, sitte taas työtön, työtön. Ja lähetän sen tonne - - (työttömyyskassan paikkakunta) kassaan. Ja must - - tää on kyl must ihan hassua, että että, että mä saan, en saa sitä päivärahaa välipäiviltä - - Tammikuun tämä päiväraha hakemus, nyt tuli tieto kotiin, että se on hylätty, että mulle ei makseta, eli mä oon ollu tammikuussa vajaa kaks viikkoo töissä, hmm, ihan tämmösii pätkä, et päivän sillon, päivän, hm. Sit et ne aina aamulla soittaa, et nyt on joku sairaana. Niin mä oon menny. Eli mul on kaks viikkoo sitte työttömyyttä ja nyt sielt tuli lappu, et mä en saa niinku mitään päivärahaa niilt kahdelt viikolt, minkä mä oon ollut työttömänä. Johtuen siitä, että mä oon saanu heiän laskujen mukaan niin paljon palkkaa tammikuulta. Kun mä lähetin mun palkkatiedot tonne kassaan, ni siin oli yks päivä tammikuulta ja kaks viikkoo helmikuulta, mutta siellä laskennallisesti ne laitetaan aina sitte tammikuulle tai siihen edelliseen kuukauteen. Eli must tää on niinku niin hölmö homma. Että, jotta mä saisin sen vaivasen kolmekymmentä euroa, mikä mun on tää ansiosidonnaises tää päiväraha, mul pitäis olla aina yli kahden viikon yhtäjaksoinen työ. Et jos siin on päiväkin niin, et mul ei oo määräyskirjaa, niin sit se aina katkee. Niin sit mä saan tätä soviteltuu päivärahaa, niin voi olla et mä saan seitsemän euroa kuukaudes työttömyyspäiviltä.” (Annikki 17.2.2006)

TYÖNTEOLLA HENKISTÄ HYVINVOINTIA HANKKIMASSA

Työn keskeisyys ei Beckin (1992, 139-140) mukaan perustu itse työhön, vaan sisäistettyyn arvomaailmaan. Sosialisatian kautta jo lapsuudessa sisäistetään käsitys, joka määrittelee työn tärkeänä ja tavoiteltavana arvona, eräänlaisena ”keinona pärjäämiseen”. Eläkevuosia odotellessaan Annikki tekee tilapäistyötä aina kun sitä tarjotaan. Koska hänen terveydentilansa on ajoittain ollut huono, on hän kokenut työn

vähäisyyden oman jaksamisensa kannalta jopa hyväksi, taloustilanteen heikentymisestä huolimatta. Työelämässä mukana olemista hän arvostaa erittäin paljon. Hän kokee itsensä tarpeelliseksi päästessään tekemään hyödyllistä työtä työyhteisössä, jossa häntä arvostetaan työntekijänä. Hallinnan tunteen kokemisen ja osallistumisen kodin ulkopuoliseen toimintaan on todettu olevan tärkeitä voimavaroja työttömyydessä (Ahola 1996, 169, 172, 175). Rahallisesti tilapäistöiden tekeminen ei juuri kannata. Tämän vuoksi Annikki suhtautuukin erittäin kriittisesti viranomaistaholta tulevaan ”kannustukseen” työntekoa kohtaan, sillä hänen mielestään byrokratialla vain pyritään hankaloittamaan työntekoa. Työttömänä saaduilla korvauksilla voisi päästä jopa samoihin ”tienesteihin” kuin tilapäistöistä koostuvilla vähäisillä tuloilla, mutta epäilemättä Annikille työnteon merkitys on nimenomaan työn tekemisessä:

”Joo, en mä niinku enää muuta ajattele, kun että vaan jaksan tehdä muutaman vuoden tätä ja silloin tällöin niinku itse jaksan ja he tarvii, niin menee ihan hyvin - - Eli tää on must niinku semmonen asia, et ellen mä tykkäis niin paljon olla työssä, niin mä en tekis sitä päivääkään. Tää systeemi mikä meillä on, on, se kyl niinku tekee sen , et on paljon, paljon helpompi olla työtön, kuin tehdä tämmösiä pätkätöitä. Et tää on must niinku todella, todella huono juttu. Hmm. Okei, se oli se.” (Annikki 17.2.2006)

Vastapainona tilapäistyön aiheuttamalle taloudelliselle huono-osaisuudelle hän on nostanut esiin erittäin merkityksellisenä osana työntekoa työyhteisön ihmissuhteet. Muun muassa Beck (1992, 131) on korostanut luottamuksellisten sosiaalisten suhteiden ja verkoston merkitystä turvallisuuden kannalta. Samoin Aholan (1996, 169, 172, 175) mukaan läheiset ihmissuhteet, kuten perhetilanne ja sosiaalinen tukiverkosto ovat tärkeitä voimavaroja työttömyydessä. Annikki on kokenut työnteon mielekkyyden perustuvan suureksi osaksi nimenomaan työpaikan hyviin ihmissuhteisiin. Työkavereiden kanssa voi keskustella ja heiltä voi pyytää tarvittaessa neuvoa, minkä hän on kokenut vastavuoroisena:

”Mutta mä oon nyt tätä tehnyt vasta, oonks mä kolme vuotta - - nimenomaan, ja sitte se on myöskin tällä iällä hyvin tärkeää se työyhteisö, ne henkilöt siellä työssä, että he on ehkä, kun he on ottaneet mut niin hyvin vastaan, he luottaa minuun, neuvovat, niin se on ollu niinku must ihan ensiarvoisen tärkeää. Että jos he ois olleet erilaisia, niin mä en varmaan olisi siellä. Et siitä niinku - - (työpaikan nimi) ihan valtavat pisteet.” (Annikki 17.2.2006)

Työn keskeinen osuus elämässä on Annikin mielestä vain lisääntynyt iän myötä. Hän on kokenut, että elämästä puuttuu paljon ilman mielekkään työn tuomaa säännöllistä päivärutiinia. Haastattelussa hän on tuonut esille työn voimakkaan vaikutuksen omaan henkiseen hyvinvointiinsa (ks. työttömyyden mielenterveyttä heikentävä vaikutus - Woolfe, Murgatroyd & Rhys 1987, 165). Työhön sitoutuminen on peruspilari, joka kannattelee arjessa. Vaikka työtä on vain tilapäisesti, siihen sitoutuminen luo

säännöllisyyttä ja sisältöä elämään. Laurilan (1995, 186-190) mukaan identiteetin hahmottaminen tietyn alan ammattilaisena ja tietyn työyhteisön jäsenenä vahvistaa sekä luottamusta omaan itseen että tulevaisuuteen. Kiinnittyminen työelämään on tällöin vahvalla pohjalla:

”No, se on ensinnäki sillä, että mulla ei ole täällä kotona nyt kuin aviomies, ei oo niinku, mun oman mielenterveyden tähden mä haluan tehdä, mää en jak-sais tätä työtä tehdä ihan niinku joka päivä. Et toisaalta tää on ollu mulle aivan ihanaa, että on ollu kolme päivää ja sit on voinu olla kaks päivää taas vapaata. Mutta niin, se on mun mielenterveyden tähden. Mulla ei ole mitään diagnosoi-tu mittään, mut mä tiedän, että se on mulle niin arvokas. Se on mun oma juttu. Ja kun on jo niinku ikää, mähän oon jo yli viiskyt ni, niin tota sil tulee must niinku viel suurempi merkitys tässä iässä. Hmm.” (Annikki 17.2.2006)

Kaikki Annikin tekemä työ ohjaavan koulutuksen jälkeen on ollut hänen ammatin-vaihtotavoitettaan tukevaa. Myönteistä tilanteessa on se, että hän kokee löytäneensä ”paikkansa” uudessa ammatissa. Sen sijaan varsin negatiivista on, että hänen paik-kansa uudella alalla on jo pitkään ollut tilapäistyövoimaan kuulumisen.

7.2. Syrjäytymiskehityksen jatkuminen

Ohjaavan koulutuksen päätyttyä hieman yli puolella (27) kohderyhmästä syrjäyty-minen on jatkunut. Aho ja Kunttu (2001) ovat tutkimuksessaan todenneet, että in-terventioilla ei aina kyetä riittävästi vaikuttamaan osallistujien syrjäytymiskehityk-seen (ks. myös Aho, Halme & Nätti 1999, 203; Lahikainen 1983, 74-92).

Syrjäytymiskehityksen jatkumisen aiheuttamat haittavaikutukset ovat useimmiten vakavia ja suhteellisen pysyviä. Pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttamat ongelmat ovat tulleet esiin usealla elämän osa-alueella. Jo pelkästään päivärytmin katoaminen työttömyydessä on haitannut orientoitumista työnhakuun. Työttömyys on tuonut mukanaan myös köyhyysongelman, joka on lisännyt henkistä huonovointisuutta. Tavoitteellinen tulevaisuudensuunnittelu on hiipunut, koska ajattelu on pitänyt suunnata arjessa selviytymiseen. Tulevaisuususkko ja omanarvontunto ovat työt-tömyyden ja useiden epäonnistuneiden työnhakuyritysten jäljiltä olleet jo pitkään koetuksella (mm. Paananen 2001, 25; ks. myös Mäki-Kulmala 2000, 63). Tämän vuoksi työelämävalmiudet ja työtä koskevat odotukset ovat vähentyneet merkittä-västi.

Yhteistä pitkäaikaistyöttömäksi jääneiden ja epätarkoituksenmukaisesti sijoittu-neiden ryhmään kuuluville ovat olleet pitkittyneet työttömyysjaksot ennen ohjaa-vaa koulutusta sekä syrjäytymiskehityksen jatkuminen myös ohjaavan koulutuksen jälkeen. Ohjaavan koulutuksen jälkeisessä syrjäytymiskehityksessä on kuitenkin

ilmennyt eroavaisuuksia. Pysyväistyöttömien jäädessä syrjään työmarkkinoilta totaalisen työttömyytensä vuoksi (Rinne 2003a, 19-20), ovat suurimpana syrjäytymisuhan aiheuttajana epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneilla olleet haitalliset sijoittumiset. Seuraavassa tarkastellaan pitkäaikaistyöttömyyden muuttumista pysyväistyöttömyydeksi ja epätarkoituksenmukaisten sijoittumisten vaikutusta syrjäytymiskehitykseen.

7.2.1. Pitkäaikaistyöttömäksi jääneet

Tullessaan osoitetuksi ohjaavaan koulutukseen ryhmään sijoitetut ovat olleet joko toistuvasti pitkäaikaistyöttömänä tai yhtäjaksoisesti useita vuosia työttömänä (Mikkonen 1995, 47; Pättikangas 1999, 49). Työttömyys ennen osoitusta ohjaavaan koulutukseen, on kestänyt naisilla vähintään kaksi vuotta ja miehillä keskimäärin jopa viidestä kuuteen vuotta. Yhteensä kahdeksan henkilöä on ollut vähintään viisi vuotta työttömänä ennen ohjaavaan koulutukseen osallistumistaan.

Ammatillinen koulutus on erittäin harvinaista pitkäaikaistyöttömäksi jääneillä naisilla. Ainoastaan yhdellä naisella on hankittuna ammattitutkinto. Ryhmän miehillä ammatillisen koulutuksen hankkiminen on ollut hyvin yleistä. Yhtä lukuun ottamatta kaikilla heillä on ammattitutkinto.

Työvoimaviranomaisten mukaan syyt työttömyyden pitkittymiseen ovat ryhmään sijoitetuilla olleet ensisijaisesti laaja-alaiset terveysrajoitteet ja lisäksi vähäinen koulutus sekä myös vähäinen työkokemus. Tämä vastaa aikaisempia tutkimustuloksia. Raunio (2006, 136-137) mukaan terveysrajoitteet ja vähäinen koulutus/työkokemus voidaan nähdä sekä työelämästä syrjäytymiseen johtaneina että syrjäytymistä ylläpitävinä tekijöinä. Järvikoski (2004, 22-23) ja Kontinen (2006, 9,24) ovat todenneet työllistymistä heikentävien tekijöiden yhteisvaikutuksen vahvistavan työttömyysriskiä. Ryhmään sijoitetut iäkkäämmät vajaakuntoiset henkilöt, joilla on vähäinen koulutus/työkokemus, ovat alttiita jäämään työelämän muutosten ja uusien vaatimusten aiheuttamassa työpaikkakilpailussa syrjään, koska työttömäksi jäätyään heillä ei ole ollut ratkaisukeinoja työttömyyden katkaisemiseksi. Voidaankin todeta, että työttömyyden demokratisoitumisesta huolimatta (Ahlqvist 1996, 135-136) sen vaikutukset ovat edelleen vakavimmat heikoimmat työllistymisedellytykset omaavien ihmisten kohdalla (ks. hyvät työllistymisedellytykset - Aho & Kunttu 2001, 24, 28; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999).

Ryhmään sijoitetut naiset ovat kokeneet jääneensä syrjään työmarkkinoilta ensisijaisesti terveysrajoitteidensa sekä vähäisen koulutuksensa (ks. syrjäyttäminen työmarkkinoilta – Raunio 2006, 136-137) ja työkokemuksensa vuoksi. Suurin osa naisista on työskennellyt joko tehdastyössä tai siivoustyössä. Osa on lisäksi työskennellyt ravintola-alalla, toimistossa tai asiakaspalvelutehtävissä. Ryhmän miesten

käsitys syrjäytymiseen johtaneista syistä on hyvin pitkälle sama kuin ryhmän naisil-lakin. Miehet ovat kokeneet syrjäyttäviksi tekijöiksi terveysrajoitteet, iän, vähäisen koulutuksen ja vähäisen työkokemuksen. He ovat työskennelleet teknisillä aloilla ja myös ravintola-alalla. Monet heistä ovat kokeneet ikääntymisen olevan työnsaannin esteenä. Korkeamäen (2001, 12-13) mukaan ikääntymisellä on selkeästi työttömyy-den kestoja pidentävä vaikutus. Ryhmään kuuluvien keski-ikä on 45-vuotta. He ovat kokeneet iän haitalliseksi ja motivaatiota vähentäväksi tekijäksi myös koulutukseen hakeutumisessa, koska keski-ikäiselle koulutuksen tuomalla hyödyllä on katsottu olevan heikompi käyttöarvo työmarkkinoilla.

Ohjaavan koulutuksen jatkosuunnitelmien mukaan suurimmalla osalla heistä on tavoitteena ollut työllistyminen. On huomattava, että ohjaavassa koulutuksessa ollessaan heistä muutamat ovat innostuneet myös kouluttautumisesta. Erityisesti op-pisopimuskoulutus on joidenkin mielestä vaikuttanut mahdolliselta vaihtoehdolta. Jotkut heistä ovat arvelleet tarvitsevansa ammatinvalinnanohjausta vielä ohjaavan koulutuksen jälkeen. Osa on kokenut tarvitsevansa työkyvynarviointia ja työkokei-lua. Ohjaavassa koulutuksessa asetetut tavoitteet eivät seurannan edetessä ole kui-tenkaan osoittaneet toteutumisen merkkejä.

Merkittävänä syrjäytymistä edistävänä tekijänä voidaan nähdä terveyssyistä välttä-mättömän ammatinvaihdon viivästyminen. Ammatinvaihtoa on ryhmässä suunni-teltu keskimäärin kuusi vuotta. Ammatillisen koulutuksen puuttuminen ei ole ollut syrjäyttävä tekijä siinä vaiheessa, kun henkilöt ovat olleet työkykyisiä ja pystyneet toimimaan aikaisemmassa ammatissaan. Tällöin kertynyt työkokemus on kompen-soinut puuttuvaa ammatillista koulutusta. Merkittäväksi ongelmaksi koulutuksen puuttuminen on osoittautunut ammatinvaihdoissa, jolloin esteeksi on muodostunut myös soveltuvan työkokemuksen puuttuminen.

Ryhmään kuuluvien viimeisestä normaalista, avointen työmarkkinoiden työsuh-teesta, on aikaa kulunut useita vuosia. Myös sijoitustyössä olemisesta on kulunut vuosia. Saaren (2009, 274-275) tutkimuksessa on todettu, että ”työttömyyden lei-ma” mukanaan on vaikea saada työpaikkaa, koska työttömyyteen saatetaan yhdistää ominaisuuksia, jotka eivät tue työmarkkinakelpoisuuden kriteereitä. Eri alan seka-töistä kertynyt työkokemus ei ole hyödyttänyt työnhaussa, koska minkään alan eri-tisosaamista ei ole karttunut riittävästi.

Etenkin ryhmän miehet ovat olleet haluttomia vastaanottamaan lyhytaikaisia työ-suhteita. Työvoimaviranomaiset ovat arvioineet tämän johtuneen joidenkin koh-dalla ongelmallisista velkajärjestelyistä, jolloin ”*vouti veisi osan palkasta*”. Useim-miten syynä on kuitenkin ollut se, että tavoitteena on ollut pitempiaikaisen työn löytäminen, jotta työnteko olisi taloudellisesti kannattavaa:

”Hakijan odotukset kohdistuvat pitempiaikaisen työn löytämiseen - - - Ongelmana on koulutuksen puuttuminen ja vähäinen työkokemus.” (TVN; 40-vuotias mies)

Työttömyyden aiheuttama toimeettomuus ja ahdinko ovat aiheuttaneet terveysongelmia, jotka ovat olleet oireiltaan psyykkisiä. Usealla ryhmään kuuluvalla psyykinen työkuunto on työttömyysvuosien aikana heikentynyt vakavien masennusoireiden vuoksi. Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmän (1999, 33) mukaan työttömissä on todettu olevan enemmän pitkäaikaissairaita, kuin työelämässä mukana olevissa. Useiden aikaisempien tutkimusten mukaan pitkään jatkuneen työttömyyden on todettu heikentävän aloite- ja toimintakykyä (Broman et al. 2001, 26-27) ja murentavan identiteettiä, omanarvontunnetta sekä käsitystä elämän tarkoituksesta (Ahola 1996, 174; Gallie & Marsh 1995, 14-15; Jahoda 1987, 33-34; Smith 1987, 1-8). Toistuvat sairastumiset ovat horjuttaneet ryhmään kuuluvien yleistä työkykyä. Terveysteen liittyvät ongelmat ovat aiheuttaneet suurta huolta. Useat heistä ovat halunneet jäädä eläkkeelle. Jotkut ovat asettaneet tavoitteeksi kuntoutumiseen pääsemisen. He eivät enää ole kokeneet olevansa työnhakijoita vaan ”roikkuvansa kortistossa” päivärahan vastineeksi:

”Pitkä työttömyys on kuitenkin masentanut mieltä - - - Tarvitsee tukea, rohkaisua ja käytännön neuvoja työelämään takaisin pääsemiseksi.” (TVN; 40-vuotias nainen)

Työttömyyden aiheuttama köyhtyminen on vaikeuttanut merkittävästi ryhmän työnhakua ja koulutuspaikanhakua. Raunion (2006) mukaan työllistymisongelmat tuntuvat kasautuvan erityisesti tämänkaltaiselle ihmisryhmälle. Silvennoinen (2002, 194) on puolestaan todennut, että huono-osaisuuden kasautuminen voi johdattaa jopa laaja-alaiseen syrjäytymiseen (mm. Vähätalo 1996, 6, 8, 24-29, 223-225). Huono-osaisuuden kasautuvuusilmiön vuoksi on kritisoitu sitä, että työllistymisvaikeuksista kärsiville järjestetään esimerkiksi pelkkiä palkkatukijaksoja aktivointiteinoksi (Von Hertzen-Oosi et al. 2010). Pitkäaikaistyöttömäksi jääneiden ryhmässä onkin ilmennyt tarvetta työnhakuun ja ammatinvalintaan liittyvän ohjauksen lisäksi myös elämänhallinnalliseen ohjaukseen, jotta työttömyyden aiheuttamaan henkiseen huonovointisuuteen voitaisiin vaikuttaa:

” - - - Hakijan tilanteen kannalta olisi tärkeää, että voisi selvittää tilannettaan syvällisemmin kuin mihin työvoimatoimistossa on mahdollista. ” (TVN; 50-vuotias mies)

Ryhmän työttömyyden ainoat katkokset ovat olleet muutaman vuoden välein tehdyt osoitukset sijoitustyöhön tai muihin toimenpiteisiin. Tämä vastaa aikaisempia tutkimustuloksia, joiden mukaan työttömyyden kroonisessa vaiheessa toimenpiteisiin osallistumisesta tulee toistuvaa. Aho ja Koponen (2005, 2-3; 2008, 51-52; Aho &

Koponen 2007, 28-29) ovat todenneet, että suuri osa työvoimapolitiittisista toimenpiteistä, joiden päätarkoituksena on elämänhallinnallisiin seikkoihin vaikuttaminen ja jotka eivät kuulu ammatillista osaamista ylläpitäviin ja/tai kehittäviin toimiin kohdennetaan toistuvasti samoille, vaikeasti työllistyville. Tässä tulee esiin näiden henkilöiden vaikea työllistettävyyys. Toistuvasti toimenpiteisiin osallistuvien työllistymisen on todettu olevan epätodennäköisempää kuin ensimmäistä kertaa toimenpiteeseen osallistuvien.

Työttömyyden pitkittyessä epävarmuus omasta pärjäämisestä heikentää itseluottamusta, joka tulee esiin arvioitaessa omia työnsaantimahdollisuuksia. Useissa aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu työnhakua koskevien odotusten yleensä vähenvän työttömyyden pitkittyessä (Gallie & Marsh 1995, 10; Vähätalo 1998, 116-119). Tässä ryhmässä toivottomuus on tullut esille täydellisenä alistumisena tilanteeseen, epätoivoisina yrityksinä työllistyä jopa terveyden uhalla tai ylimielisenä suhtautumisena tilanteeseen. Ammatinvaihdon epäonnistuttua, osa on yrittänyt palata aikaisempaan, terveydelleen haitalliseen työhönsä. Käänteinen reaktio vaikeana koettuun tilanteeseen on ollut tarjotun ohjausavun torjuminen, jolloin perusteluna on ollut, ettei avulle ole tarvetta, koska *”työnantajia löytyy kyllä hakemalla”*.

Koska työttömyys on vakiintunut ryhmässä pysyväksi olotilaksi, tulevaisuutta koskevia suunnitelmia ei sanottavasti enää ole tai niiden toteutumiseen ei enää luoteta. Useiden tutkimusten mukaan työttömyyden heikentämä hyvinvointi ja lisääntynyt huono-osaisuus lisäävät epävarmuutta tulevaisuudesta, jonka vuoksi suunnitelmien tekeminen koetaan turhauttavaksi (Grossi 1999, 6, Vähätalo 1996, 28-29; Vähätalo 1998, 59, 116). Luottamus omaan pärjäämiseen ja tulevaisuuteen sekä niiden siivittämät omatoimisuus ja yrittämisenhalu ovat vaihtuneet periksi antamiseen ja totaaliseen luovuttamiseen. Olennaista on, että kaikki tulevaisuuteen ja työelämään suuntautuvat ajatukset esitetään toiveen muodossa. Osalla ei ole ollut enää aikoihin motivaatiota työhön eikä koulutukseen. Joillakin olisi motivaatiota työelämään, vaikka sitten joutuisi palaamaan terveydelleen haitalliseen työhön, kunhan jotain työtä pääsisi tekemään. On tullut vaihe, jossa enin osa työnhakuun liittyvistä toimenpiteistä vain otetaan vastaan, koska muiden ohjailtavana olemisesta on tullut keino selviytyä työnhakijana. Muut vaihtoehdot ovat sanktioiden vastaanottaminen tai työnhaun päättäminen:

”Mainitsi, ettei kukaan ota häntä töihin.” (TVN; 40-vuotias nainen)

Tulevaisuutensa he näkevät muodostuvan työttömyydestä sekä erinäisistä työvoimatoimiston järjestämistä tukitoimenpiteistä, joihin osallistutaan joko pelkästään karenssin välttämisen vuoksi, tai jotta saataisiin päivärytmiin jotain muutosta. Niihin saatetaan osallistua myös tavan vuoksi. Suurin osa heistä on todennut tilanteen mahdottomuuden ja antanut periksi työttömyydelle. Tämä vastaa aikaisempaa

tutkimustulosta. Kortteisen ja Tuomikosken (1998) mukaan monet työttömät ovat alistuneet työttömyyteen. Ryhmän näennäinen ”sopeutuminen” työttömyyteen on johtunut työttömyyskokemuksista, jotka ovat synnyttäneet vaikutelman siitä, ettei normaaliin työelämään enää ole paluuta. Käytännössä luovuttaminen on tullut esille siten, ettei työnhakua ole jatkettu, vaan on jääty odottamaan työvoimatoimiston seuraavia toimenpiteitä.

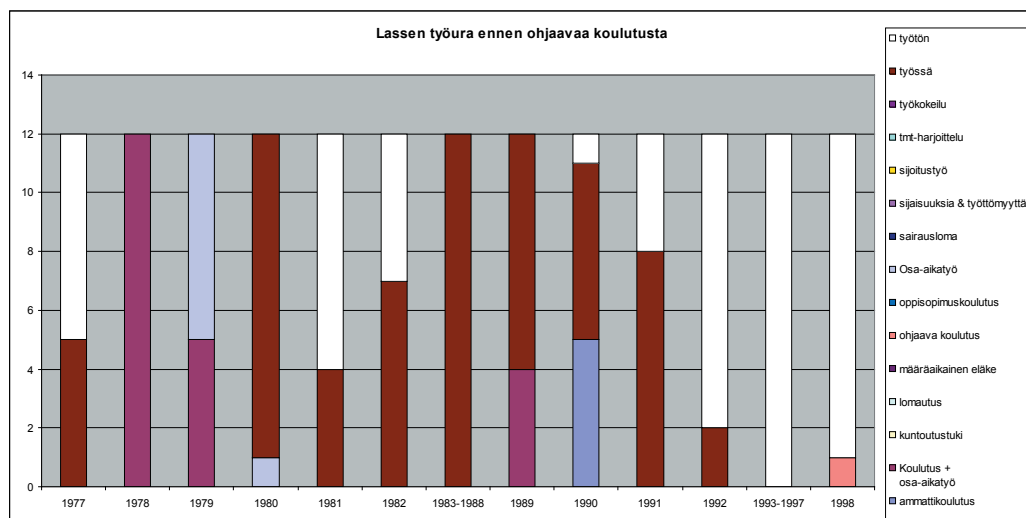
Useimmilla ryhmään kuuluvilla varhainen työuran epävakaantuminen on ollut seurausta työmarkkinakelpoisuutta uhkaavista tekijöistä, jotka ovat heikentäneet työnsaantia ja aiheuttaneet työttömyyttä. Tässä ryhmässä kuten aikaisemmissa tutkimuksissakin, työuran epävakaantumista ja työmarkkinoilta syrjäytymistä altistavia tekijöitä ovat olleet terveysrajoitteet, vähäinen koulutus ja työkokemuksen puute (Aho, Halme & Nätti 1999, 97-100, 138; Mannila, Tynkkynen & Eronen 1992; Raunio 2006, 136-137). Ryhmän syrjäytymiskehitys vastaa aikaisempaa tutkimustulosta. Ryhmää edustavaksi tapaushenkilöksi on valittu mies, joka on työuransa varhaisvaiheessa valinnut työnhakukäyttäytymisen, joka on johtanut lyhytkestoiisiin työsuhteisiin ja työpaikkojen korkeaan vaihtuvuuteen. Työuran epävakaantumisen myötä, kun työmarkkinoilta syrjäytyminen on edennyt, ovat terveysrajoitteet ja yleinen työmarkkinavalmiuden heikentyminen ylläpitäneet syrjäytymiskehitystä.

”Lasse” - yli kymmenen vuoden työttömyyden kokenut

Tapaushenkilönä olevan ”Lassen” työttömyyden kulkua on seurattu vuosien 1977-2004 aikana kirjattujen työhallinnon asiakastietojen (taulukko 16 ja taulukko 17) sekä vuoden 2006 helmikuussa tehdyn teemahaastattelun perusteella.¹⁰⁸ Työuran ja työttömyyden eri vaiheissa ovat selkeästi havaittavissa muutokset, jotka ovat tapahtuneet tapaushenkilön luottamuksessa oman ammatillisen tulevaisuutensa edistämiseen. Työttömyyden lisäämä epäluottamus (Kortteinen & Tuomikoski 1998) on työnhakukäyttäytymisessä tullut esille tavoitteiden asettamisessa sekä suunnitelmien eteenpäin viemisessä.

Ravintola-alalla pitkään työskennelleen yli 50-vuotiaan miehen työttömyyteen ovat vaikuttaneet laaja-alaiset terveydelliset rajoitteet sekä ikä. Työhallinnon asiakastiedoissa hänet on diagnosoitu vajaakuntoiseksi työnhakijaksi. Taulukossa 16 on esitetty Lassen työura ennen ohjaavaa koulutusta. Hänen työttömyytensä on muuntunut kymmenen vuoden aikana epävakaaksi kehittyneestä työurasta lyhyine työsuhteineen ja työttömyysjaksoineen, selkeästi pidempikestoiseksi työttömyydeksi, joka on lopulta johtanut pysyväistyöttömyyden kriteerit täyttävään krooniseen työttömyyteen (taulukko 16).

¹⁰⁸ Taulukoissa 16 ja 17 esitettyjä tietoja käsitellään tapauskertomuksessa monessa asiayhteydessä.

Taulukko 16. Lassen työura ennen ohjaavaa koulutusta

TYÖURAN VARHAINEN EPÄVAKAANTUMINEN

Ravintola-alan ammattiin Lasse on valmistunut 1970-luvulla. Välittömästi valmistuttuaan hän on saanut työpaikan ravintolasta, jossa on työskennellyt kiireapulaisena jo opiskeluaikanaan. Työhistoriansa alkuaikoina hän on vaihtanut työpaikkaa melko nopeaan tahtiin. Tällöin työsuhteiden lyhytaikaisuus on perustunut tietoiseen valintaan ja vaihtelunhaluun. Työsuhteet ovat päättyneet joko omaan irtisanoutumiseen tai määräaikaisen sijaisuuden päättymiseen. Enimmillään työttömyysjaksot ovat olleet vain muutaman kuukauden kestoisia, kaikki reilusti alle vuoden mittaisia. Entisen työn päättyessä uuden työpaikan löytäminen on ollut helppoa:

”Sillon ei ollu kyllä, kyllä sairaudesta kysymys. Sillon oli vaan halu vaihtaa työpaikkaa.” (Lasse 24.2.2006)

Työttömyyskaudet ovat tuohon aikaan olleet nopeasti sivuutettuja ajanjaksoja, joista ei ole tarvinnut olla huolissaan. Työsuhteen päättymisestä uuden työn alkamiseen kulunut aika on vaikuttanut enemmänkin ”seuraavaan työpaikkaan orientoitumiselta” kuin työttömänä olemiselta. Työpaikkaa on saattanut vaihtaa, kun siltä on tuntunut. Ravintola-alalla sijaisuuksia on riittänyt, eikä niihin pääseminen ole ollut alan ammattilaiselle vaikeaa. Silloin kuin työttömyysjaksot ovat vielä olleet kohtuullisia, korkeintaan yhden vuoden mittaisia, Lasse on harkinnut ravintola-alan lisäkoulutuksen hankkimista erikoistuaakseen omalla alallaan ja parantaakseen työmarkkinakelpoisuuttaan. Tällöin lisäkoulutuksen hankkiminen on vaikuttanut tarkoituksen mukaiselta, koska ammattitaidolla on ollut käyttöä työelämässä:

”Kiinnostunut elintarvike- tai ravintola-alan kursseista.” (TVN 1991)

TYÖTTÖMYYDEN PITKITTÄMINEN

Lassen kohdalla ratkaiseva käänne työhistoriassa on sijoittunut 1990-luvun alkuvuosiin, jolloin työttömyysjaksot ovat alkaneet pidentyä.¹⁰⁹ Muutaman vuoden sisällä tapahtunut muutos on ollut hämmäntävä. Entisinä ”hyvinä aikoina” töitä on aina löytynyt, siksi työnteon päättämiseen ei ole osannut varautua. Työtarjoustien määrä on vähentynyt vähenemistään, kunnes totaalinen työttömyysvaihe on alkanut vuoden 1992 kesällä. Entiselle vankan ammattitaidon omaavalle ”konkarille” ei enää olekaan löytynyt töitä. Jopa työhaastatteluihin on tarjoutunut tilaisuuksia harvakseltaan.

Työtä hakiessaan Lasse on törmännyt nykyajan työelämässä vallitseviin realiteetteihin ja vaatimuksiin, joihin ei ole kyennyt vastaamaan. Tammilehdon (2003, 171) mukaan työelämässä keskeisenä suuntauksena olevat uudet kelpoisuusehdot korostavat suurten tietomäärien hallintaa sekä sopeutumista nopeaan ja jatkuvaan muutosprosessiin. Lasse on tiedostanut omat puutteensa uusien koulutusvaatimusten suhteen, muun muassa atk-taidoissa. Pahinta työttömyydessä onkin ollut kokemus siitä, että ei kelpaa työelämään (ks. mm. Heiskanen 1996, 69; Paananen 2001, 6-7, 25). Mielikuva itsestä osaavana ja pystyvänä ammattilaisena on kärsinyt romahduksen. Leimautuminen työttömäksi on merkinnyt myös monen työnantajan silmissä leimautumista työelämään kelpaamattomaksi. Omalla kohdallaan Lasse on saanut kokea karvaasti sen, miten työttömänä oleminen heikentää rajusti työllistymismahdollisuuksia. Työelämään pääseminen on muuttunut sitä vaikeammaksi, mitä pidempään työttömyys on jatkunut. Pitkään työttömänä olleella ei liioin ole ollut valinnanvaraa työpaikkojen suhteen. Raastava epävarmuus työhön pääsystä on pakkottanut tekemään myönnytyksiä haettavien työtehtävien suhteen. Lasse ei enää ole edes olettanut pääsevänsä pitkäaikaiseen työsuhteeseen, vaan työtä koskevat odotukset ovat olleet vähissä:

”Soitti, 12 kuukautta tulee täyteen 16.7.93. 500 päivää tulee täyteen huhtikuussa, tulee käymään perusvälitykseen, työ kuin työ käy.” (TVN 1993)

Koska työelämän avoimella sektorilla kilpaileminen on tuntunut ylivoimaiselta, hän on päätenyt etsimään muita vaihtoehtoisia väyliä, joiden kautta voisi löytää paikkansa työmarkkinoilla. Hänen ainoaksi toiveekseen työllistymisen suhteen ovat jääneet kaupungin järjestämät sijoitustyöt. Niitäkään hän ei ole pitänyt itsestäänselvyytenä, sillä ajat ovat muuttuneet. Siinä missä hän ennen kilpaili osaavuudesta palkallisen työn markkinoilla, käy hän nyt anomassa vuoroa työllistämistukeen:

”Kyseli mahdollisuuksiaan työllistyä tuella; paikkoja ei nyt ollut.” (TVN 1993)

¹⁰⁹ Pitkäaikaistyöttömäksi valikoitumisen syitä tutkineen Mustosen (1998, 32-33, 37, 43, 52) mukaan pitkäaikaistyöttömien työurassa on ollut epävakaita kausia ja työttömyysjaksoja jo kauan ennen työttömyyden pitkittymistä.

TYÖELÄMÄVALMIUDEN PYSYVÄ HEIKENTYMINEN

Lassen terveys on alkanut heikentyä 90-luvun puolivälissä, jolloin hänen on ollut pakko alkaa harkita uudelleen ammatillista tulevaisuuttaan. Hän on hakeutunut lääkäriin, joka on arvioinut ammatinvaihdon olevan välttämätöntä. Ravintola-alan työhön kuuluvat työskentelyasennot ovat aiheuttaneet fyysistä kuormitusta, joka on heikentänyt hänen terveyttään. Lasse on kertonut työkykyä alentaneiden kulumien syntyneen vähitellen vuosien aikana työtä tehdessä. Koska Lassen työkyky on heikentynyt pysyvästi, on työllistymisen turvaamiseksi kiinnitettävä erityistä huomiota ammatinvalintaan. Hänen tulee välttää työtehtäviä, jotka edellyttävät nostelua, kumartelua ja kantamista:

”On joo, kyl mun selässä on ja sitte on polvissa ja - - sitte tuol niskassa on tuolla ylhäällä, ne on, ne on kulumat - - ne on ihan työperäiset. Sit on - - jalkaterässä - - siinä on kans kuluma --- Ei oikein kestä astua sillä - - koko ajan kipua, vähä semmonen.” (Lasse 24.2.2006)

Ammatinvaihtopäätöksen tekeminen ei ole ollut helppoa, vaikka sairastuminen on tehnyt uudelle alalle lähtemisestä ainoan mahdollisen vaihtoehdon. Täysin uuteen ammattiin lähteminen on erityisen vaikeaa lähes koko työikänsä samassa ammatissa toimineelle. Hankitusta ammattitaidosta ”luopuminen” on hyvin raskasta. Vehviläisen (1999, 16) tutkimuksen mukaan luopuminen entisestä ammatti-identiteetistä, osaamisesta ja työkokemuksesta voi olla erittäin vaikeaa, jonka vuoksi muutosprosessi usein vaatiikin ammatillista ohjausapua. Erityisesti silloin, kun kyseessä on pakollinen ammatinvaihtotilanne, on ensiarvoisen tärkeää, että ammatinvaihtoprosessin aikana on tarjolla tukea ja ohjausta, jotta elämän- ja urasuunnittelutaitoja pystytään kehittämään (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 61-62). Lassen pelkona on epäonnistuminen muutoksessa ja ennen kaikkea vahva epäily kaiken muutoksen läpikäymisen kannattavuudesta:

”Olen mä sitä (ammatinvaihtoa) miettiny monta kertaa pääni puhki, että, mutta nämä rajoitteet ku on - - - Joo, kyllä mä sitä (ammatinvaihtoa) niinku joskus olen tietty suunnitellu, ku mähän nyt olen, olen melkein tehny työni melkein ravintola-alalla, mitä mä nyt oon tehny - - mut muuta oikeestaan ossaa paljo tehäkään, ja tota, ja, ja sitte mun ikä tietysti alkaa jo olemaan vähä rajote, ku mä oon viiskyt - - Oon mä niinku miettiny sitä, mut se vähä niinku asettaa sitä, että kannattaako enää lähteä mihinkään ja pääseekö mihinkään sitte. Se on aina semmosta.” (Lasse 23.2.2006)

Lasse on nähnyt parhaana vaihtoehtona siirtymisen ammattiin, jossa on mahdollista hyödyntää jo hankittua työkokemusta. Ensisijaisena tavoitteena on työ, jossa saa olla tekemisissä ihmisten kanssa. Ammatinvaihdon tulee kuitenkin tapahtua suoraan työelämään siirtymisen kautta. Työttömyyden heikentämän taloudellisen tilanteen vuoksi hän ei koe opiskelua hyvänä vaihtoehtona, korkeintaan oppisopi-

muskoulutukseen hän voisi ajatella osallistuvansa, koska se tarjoaisi samalla määräaikaisten työsuhteen. Opiskelemaan lähtemistä on kuitenkin eniten vaikeuttamassa ikäkysymys. Ikäänsä vedoten, hän arvelee opiskelupaikan saamisen olevan epärealistinen toive. Edes uudelleen koulutus ei Lassen arvion mukaan tarjoaisi hänelle tasavertaisia mahdollisuuksia kilpailla työpaikoista nuorempien kanssa. Rinne & Kivirauma (2003, 60–61) sekä Suoranta (2012, 163) ovat tutkimuksissaan todenneet nykyajan työelämässä arvostettavan erityisesti nuoruutta, terveyttä ja muodollista koulutusta. Lasse on kokenut, että tuoreen ammattitutkinnon suorittaneenakin hän olisi työnantajien silmissä liian vanha palkattavaksi:

”Se tässä niinku on, on mutta kyllä mä niinku tietysti sitäki monta kertaa oon miettiny, sitä uudelleen koulutusta ja kaikkea tommosta, mut siinä tulee, tulee niinkun eilenkin vastasin, taloudelliset tekijät, ja sitten, sitten tietysti se epävarmuus, että onko siinä mitään mieltä tällä iällä enää, ku viiskyt olen, tai täytän kesällä, ni lähteä, lähteä uudelleen koulutukseen - - kumminki on, että vähä niinku nuorempiaki on niin paljo tulossa ni, vanhempaa tämän ikäistä ennää sit niin helposti palkata. Tämmöset näkökohdat on.” (Lasse 23.2.2006)

Paradoksaalista on, että samanaikaisesti oman ammattitaidon arvostus sekä kannustaa Lassea yrittämään eteenpäin, että aiheuttaa kenties kaikkein suurimmat pettymyksen tunteet työnhakutilanteissa. Omakohtaisten kokemustensa perusteella Lasse on todennut, että työhaussa osaamista saatetaan pyrkiä kompensoimaan muilla seikoilla, joita yleisesti pidetään jopa ammattitaitoa tärkeämpänä. Hän on kokenut, että työnantajat arvostavat nuoruutta enemmän kuin hankittua työkokemusta. Työhaussa ilmenevä ikäsyryjä on tullut esiin myös Kouvozen (1999, 86) tekemässä tutkimuksessa. Lasse kokee tullessaan tavallaan petetyksi, sillä hänen hankkimaansa ammattitaitoa ei enää arvosteta. Omat työllistymismahdollisuutensa hän arvioi melko vähäisiksi:

”Kyllä mä nyt sitten tietenkkin siihen luotan, että mä niinku ihan oman alan hommii kyllä saan, koska mulla on vankka ammattitaito, et sanotaan näin. Mut sitähan ei tänä päivänä arvosteta, kun pitää olla nuori ja nätti. Työnantajallehan on sama, ympäristössä se on vika. Tää ikärasismi - - siihen mä olen törmännyt hyvin useesti, vaikka sanotaan, et sitä muka ei ole, ni kyl sitä on. Vaikka sitä sanotaanki joka paikassa että. Kyllä tuota, mutta sanotaan niinku sanotaan tommosia vaativampia tilausjuttuja tommosia, niin kylhän ne heittää porukan kans, mitä tuolla pyörii ni on on vanhempaa, ja totani, ammattitaitoista, etteihän noi nuoret kaikki - - .” (Lasse 24.2.2006)

Lasse on kokenut olevansa liian vanha pärjätäkseen työhaussa, varsinkaan kun terveys ei ole ollut kunnossa. Myös työvoimatoimistossa hänen vaikean työllistettävyytensä syyksi on arvioitu terveysrajoitteiden ohella korkean iän. Kouvozen (1999) mukaan ikäsyryjä on todettu työhaussa tulevan esiin joko suoraan kerrottuna tai piilomerkityksin ilmoitettuna. Lassella on omakohtaisia kokemuksia ikära-

sismista, jota hän on joutunut kohtaamaan sekä työtä hakiessaan että pyrkiessään opiskelemaan aikuisiällä:

” - - ei sitä ny vielä suoraan tietenkä ääneen oo sanottu, mutta jos ny ei ihan, sanotaan ole ”dille”, ni kyl se niinku on, on rivien välissä sitte ollut - - Kyl se niinku vaikuttaa - - pitäis olla niinku nuorempi.” (Lasse 23.2.2006)

OSOITETTUNA INTERVENTIOON

Yli viisi vuotta kestäneen työttömyyden aikana Lassen ammatinvaihtoa ja työllistymistä koskevat suunnitelmat eivät ole edistyneet. Niinpä vuorossa on ollut kurssi-osoitus ohjaavaan koulutukseen vuonna 1998. Perusteluna työhallinnon laatimalle osoitukselle ovat Lassen kohdalla olleet, pitkään jatkunut työttömyys sekä ammatillisten suunnitelmien selkiintymättömyys. Ohjaavaan koulutukseen hän ei ollut kiinnostunut osallistumaan edes työttömyytensä alkuvaiheessa, mutta osoitusmenettelystä johtuen hänet on siihen velvoitettu osallistumaan (Mikkonen 1997, 165). Yli viiden vuoden työttömyys ei ole saanut häntä motivoitumaan kyseiseen koulutukseen, vaan kurssi-osoituksen kuukauden mittaiselle ohjaavalle kurssille hän on kokenut pakkona, joka on suoritettava, jotta rahantulo ei kokonaan tyrehtyisi:

”Mut se juttu, että se oli tietysti sitte, sitte mä vähän koin, ku mut pakotettiin sinne, että tuota niin, sanktion uhalla, et mä oisin menettäny päivärahat, jos mä en ois menny, menny sinne.” (Lasse 23.2.2006)

Kurssin päätyttyä Lasse ei ole työvoimatoimistolle kommentoinut mitenkään omia kokemuksiaan ohjaavasta koulutuksesta. Sen sijaan haastattelussa hän on kertonut kokeneensa ohjaavan koulutuksen itselleen täysin hyödyttömäksi. Varsinkin koulutukseen sisältyneeseen ohjaukseen hän on erittäin pettynyt. Vaikka Lasselle osallistuminen on ollut vastentahtoista, olisi hän silti toivonut osallistumisen auttavan häntä ongelmalliseksi kokemassaan ammatinvaihdossa. Ammatinvalintaan sekä työnhakuun liittyvää ohjausta hän ei koe saaneensa kuin niukanlaisesti. Kyseinen ohjaava koulutus on ollut varsin lyhyt, kestoltaan vain yhden kuukauden, eikä koulutukseen ole sisältynyt lainkaan työssäoppimisjaksoa, joka olisi ollut hyvä tilaisuus päästä tutustumaan uuteen ammattialaan ja arvioida omaa soveltuvuutta ja motivaatiota alalle:

”Sillon se tota, se tuli niinku semmosena, ku salama, salama kirkaalta taivaalta. Ja se, kyl se koulutuksen järjestäjäkin, me ketä meitä siellä nyt oli tää porukka, ni kyl me niinku sitä kaikki sanottiin, että, että samaten sitten nämä, jotka toimi siellä niinku opettajina ja vetäjinä, kyl hekin myönsi sen, että se oli niinku hätäseen tehty, että. Mulle tuli kyl vähän, anteeks mää sanon vaan näin, tuli semmonen niinku rahastuksen maku siihen mukaan, että. Tehtiin vaan, et tää firma vetäs rahat pois yhteiskunnalta. Et se, se ei antanu mulle kyl siinä mielessä mitään, mitään uusia eväitä mitä mä en ois niinku tienny aikaisem-

min, et siinä mielessä. No, se tota joo, et se tuli silloin ihan sillai vähä niinku yht äkkiä. Et se oli niin, se oli musta niinku vähä raapastu sillai niinku hätäsesti kokoon se. Se että se ei siin, sil tavalla oikein antanu, antanu oikein kauheesti mitään et.” (Lasse 23.2.2006)

Ohjaavan koulutuksen jatkosuunnitelmassa Lasse on kertonut tarvitsevansa ensisijaisesti kuntoutusneuvojan palveluita sekä työkyvynarviota voidakseen toteuttaa ammatinvaihtonsa ja päästäkseen terveydelleen sopivaan työhön. Ohjaavan koulutuksen päätyttyä hän on osallistunut työkyvynarviointiin. Huolimatta siitä, että terveydentilan kartoittaminen on hänen kohdallaan ollut ensiarvoisen tärkeä tekijä ammatinvalintaa pohdittaessa, voidaan todeta, ettei Lassen kohdalla ammatinvaihdossa ole tapahtunut liiemmästi edistymistä ohjaavaan koulutukseen osallistumisen jälkeenkään. Tutkimuksen seurantajakson aikana - joka Lassen kohdalla on ohjaavan koulutuksen päätyttyä kestänyt tavanomaisen kahden vuoden sijasta yli viisi vuotta - ainoa konkreettinen edistysaskel on ollut toistamiseen työkyvynarviointiin osallistuminen:

”Suoritti - - (ohjaavan koulutuksen nimi) kurssin. Nyt ensisijaisena on työkyvynarviointi ja sen jälkeen tukityöpaikka.” (TVN 1999)

TYÖMARKKINOILTA SYRJÄYTYMINEN

Vuonna 1999 Lasse on osallistunut työkyvynarviointiin. Tällöin kuntoutusneuvoja on suositellut hänelle ammatinvaihtoa. Valitettavasti hänen ammatinvaihdossaan ei ole kuitenkaan vuosien kuluessa tapahtunut edistymistä. Kolme vuotta ohjaavan koulutuksen päättymisen jälkeen Lasse kokee jälleen tarvitsevansa työkyvynarviointia. Ammatinvaihdon suhteen näin pitkälinen työttömyyskierre on selkeä rasite, etenkin tässä tapauksessa, jolloin ammatinvaihdon halutaan tapahtuvan suoraan työelämään sijoittumalla ilman kouluttautumista. Mahdollisuudet työllistyä uudelle alalle ja/tai uusiin työtehtäviin ovat häviävän pienet, siitä huolimatta, että työhistoriaa on jossakin vaiheessa elämää kertynyt runsaasti. Viimeisestä työsuhteesta laskeutu työelämässä oloaika siirtyy kaiken aikaa kauemmaksi. Työttömyyttä tutkineet Aho ja Kunttu (2001, 11-12, 22) ovat todenneet työhistorian olevan tärkein työllistymiseen vaikuttava tekijä. Tästä huolimatta työhistoria pelkästään ei vaikuta työllistymiseen, vaan on huomioitava, milloin henkilö on viimeksi ollut työelämässä. Sekä työhistoria että työttömyyden kesto aika vaikuttavat siihen, miten työllistyminen onnistuu. Lassen yksinomaan tukityöhön ja tilapäistöihin perustuva työkokemus ei ole riittänyt työnhaussa, varsinkaan, kun kyseinen työkokemus ei ole perustunut ammattialaan ja/tai työtehtäviin, joiden osaamisaluetta voisi soveltaa haettavana olevaan työhön.

Työllistyäkseen Lasse tarvitsisi laaja-alaisia tukitoimenpiteitä, sillä terveysrajoitteet ovat muodostuneet esteeksi niin työllistymiselle kuin koulutukseen pääsyllekin. Hakemaansa ammatilliseen koulutukseen, hän ei ole tullut valituksi selkäsairauden vuoksi. Myös työllistymisessä suurimpana ongelmana ovat olleet terveydelliset rajoitteet, joiden vuoksi hänellä on ollut vaikeuksia vakuuttaa työnantajia työkykyisyydestään:

”Soitti, ei saanut paikkaa - - - (tukityöpaikan tarjoavan yhdistyksen nimi). Oli haastattelussa.” (TVN 2001)

Lasse on alkanut epäillä, ettei hänen ammatinvaihtonsa ole mahdollista nykypäivän työelämän asettamien vaatimusten sekä yhteiskunnan tarjoamien vaihtoehtojen näkökulmasta katsottuna. Onnismaan (2010, 107) tutkimuksen mukaan hyvän elämän kriteereinä voidaan pitää inhimillisiä toimintamahdollisuuksia. Pitkään jatkunut työttömyys on systemaattisesti kaventanut Lassen mahdollisuuksia vaikuttaa omaan elämäänsä ja valintoihinsa. Syrjäytymiskokemukset tulevat esiin siinä, miten hän suhtautuu tulevaisuuteen. Työttömyyden edetessä Lassen luottamus ammatinvaihdon toteutumiseen on selkeästi vähentynyt ja sen toteuttaminen on vaikuttanut ajoittain lähinnä epärealistiselta toiveajattelulta:

”Mutta, mutta mä oon niinku niihin koulutuksiinki hakenu, mutta, mutta ne on vähä aina niinku tyssäny tuohon et, viimeksi se tyssä tuohon, ku mulle työvoimatoimistossa sanottuna, et mun kunto on kuulemma heikohko, et mua ei sinne kurssille otettu ollenkaan.” (Lasse 23.2.2006)

Pitkä työttömyyshistoria kertoo karua totuutta siitä, miten työttömyys on vähitellen tullut osaksi Lassen elämää. Hän on kokenut, ettei pysty vaikuttamaan omaan työllisyystilanteeseensa. Kaikki työllistymisyrietykset ovat epäonnistuneet. Työttömyyden on todettu olevan keskeinen työelämästä syrjäyttävä riskitekijä. Pitkäaikais-työttömyyden toistuvuuden on todettu olevan erittäin yleistä, koska työttömyydellä on leimaava vaikutus (Mustonen 1998). Lassen kohdalla työttömyyskierre, joka on jatkunut ohjaavan koulutuksen päätyttyä yli kolme vuotta, on saatu katkaistua vasta kaupungin sijoituspaikan avulla. Vaikka asiakaspalveluun liittyvä sijoitustyö on ollut hänelle erittäin mieluisa, se ei ole edistänyt hänen ammatinvaihtoaan. Viitanen (2000, 149-150) on todennut, ettei sijoitustöihin osallistumisella ole paljonkaan vaikutusta iäkkäiden ja/tai vajaakuntoisten henkilöiden työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Myöskään Lassen tekemät satunnaiset tilapäistyöt ravintola-alalla eivät ole osoittautuneet hyväksi sen paremmin hänen terveydentilalleen kuin ammatinvaihdolleen:

” - - viimeks mä olin siellä, ku mulla oli siellä se pidempi, se työllistämiskaus - - - (työpaikan nimi), sen jälkeen sitte ei ole ollu semmosta vakituisempaa. Joo, silloin oli kolme semmosta kuuden kuukauden jaksoo. Periaatteessa sehän

loppu sillon, hmm, 2003 joulukuussa, alussa. - - olen mä koittanu tuota harkkia (työtä) - - - Nyt mä sit oon tässä ehtinyt tehdä enempi näitä omia hommia (ravintola-ala), minkä mä nyt olen jaksanu, ja mitä näitä nyt on ollu, ei niitä kauheesti, aika vähä niitä on ollukki - - ." (Lasse 23.2.2006)

Vaikka tukityöt eivät johtaisikaan työpaikan saantiin, on niiden tehtävä syrjäytymisen ehkäisemisessä nähty varsin keskeiseksi, koska ne tukevat aktivoitumista, auttamalla pääsemään säännölliseen päivärytmiin ja kohentamalla itseluottamusta (Von Hertzen-Oosi et al. 2010, 55). Työn merkitys on todettu useissa tutkimuksissa hyvin tärkeäksi (Ahlqvist 1996, 142-145; Heiskanen 1996, 69; Kasvio 1997, 119; Paananen 2001, 6-7; Pohjola 1996, 113-114). Tästä syystä myös Lasse on kokenut tukityöt, satunnaiset tilapäistyöt ja jopa omalle terveydelleen haitalliseksi todetut työtehtävät kohtuullisen hyväksi vaihtoehdoiksi, koska ne ovat katkaisseet työttömyyttä. Työhönmeno luo säännöllisyyttä arkeen, rytmittää päivänkulkua ja antaa myös taloudellisesti huomattavasti paremmat mahdollisuudet laatia suunnitelmia tulevaisuuden varalle. Lasse kokee työnteon vaikuttavan merkittävästi taloudelliseen hyvinvointiin (Heiskanen 1996, 61-62, 70) ja henkiseen vireyteen ja jaksamiseen. Kun työtä ei enää ole, sen merkitys vain korostuu:

"No, kylhän se tietysti totani seki (tukityöpaikan nimi), ku mä olin, ni olihan siit tietysti aina se semmonen niinkun, että tota on semmonen niinku säännöllinen työ. On se, niinku mielen terveyden kannalta ja muutenki tollai niinkun, jotaki, jotaki pystyy sit vähä suunnittelemaan etteenpäin." (Lasse 23.2.2006)

Työttömyyden omakohtaisesta kokemisesta selviytyminen edellyttää surutyötä (Ahlqvist 1996, 147), jossa työttömyyden aiheuttamia menetyksen kokemuksia käydään läpi joko omaehtoisesti tai hankkimalla ammattiapua tilanteeseen (Manninen 1993b, 98-99; Smith 1987, 100-110). Lasse on kokenut ajoittaisia masennusoireita johtuen pitkittyneistä työttömyyskausista. Työttömyyden aiheuttama tyhjyyden tunne vaivaa mieltä ja koettelee itseluottamusta. Työikäisen omanarvontunne joutuu koetukselle ilman arvostettuna pidettyä palkkatyötä. Onnismaan (1998, 52) ja Tynin (2000, 13) tutkimusten mukaan aikuiselle ihmiselle on vaativa tehtävä "pitää itseään koossa" työttömyyden aikana.

Kasvio (2008, 150-151) sekä Saloniemi ja Virtanen (2008, 85-86, 89-90) ovat tutkimuksissaan todenneet, että nykyajan työelämälle on ominaista jatkuvassa epävarmuudessa eläminen, joka liittyy sekä nykyisyyteen että tulevaisuuteen. Useita vuosia kestäneen epävarmuuden vuoksi, pysyvä työelämään pääsy tuntuu Lassesta kaiken aikaa yhä saavuttamattomammalta haaveelta. Useiden epäonnistuneiden työnhakuryitysten jälkeen on ollut vaikea säilyttää luottamusta tulevaan. Tästä johtuen hänen suhtautumisensa tulevaisuuteen vaihtelee lievästä pettymyksestä joko elämäntilanteen sanelemien ehtojen näennäiseen hyväksymiseen tai ajoittai-

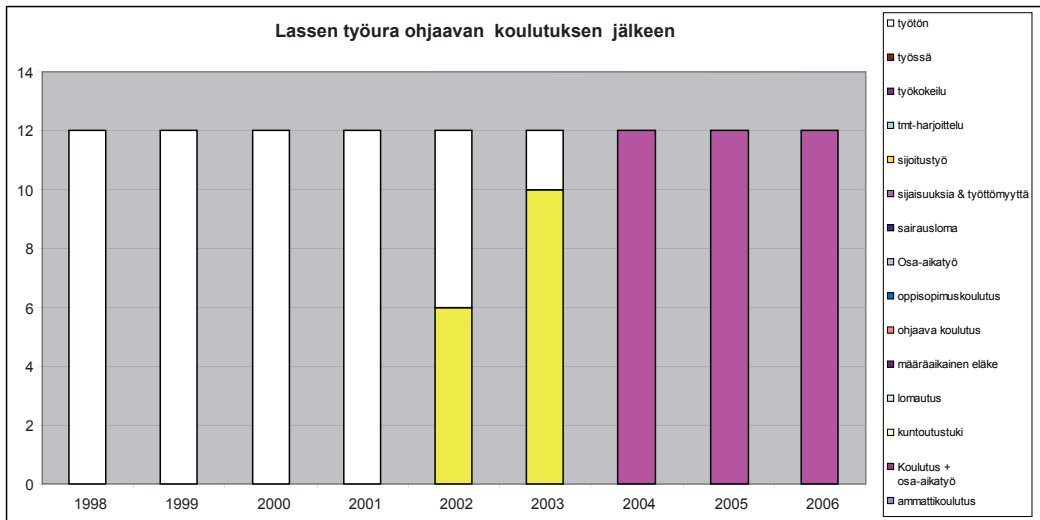
seen alakuloisuuteen. Pettymyksistä ja epäonnistumisista huolimatta, on kuitenkin edelleen olemassa jotain työelämään liittyvää, johon työttömyyskaudetkaan eivät ole Lassen kohdalla kyenneet vaikuttamaan. Työnteon ja ammatissa toimimisen kautta hankittu ammattiylpeys on säilynyt ennallaan, vaikka luottamus ammatillisten suunnitelmien toteutumiseen on vähentynyt ratkaisevasti. Lasse suhtautuukin negatiivisesti työllistymismahdollisuuksiinsa siinä todellisuudessa, jossa hän ikään-tyvänä, pitkäaikaistyöttömänä työnhakijana elää:

”Mut kyl mä luulen sillä tavalla, tietysti se aina on vähän henkistä, silloin tällöin aina on mieli maassa, mutta tuota, mutta niinku uskomaan, itteeni luotan, että sen verran vahva persoona olen, että nyt en ihan - - uskon että sieltä aina jotakin tulee. Siihen mää nyt en usko enää et, et totani tänäpäivänä, et esimerkiks vakituista työpaikkaa ny tällä iällä, sitä mä en tule saamaan. Sen mä tiedän, et se on niinku fakta. Keikkahommia on aina sen verran, ku mää nyt jaksan tehdä tällä jutulla. Mutta sehän ei ole sitten antanu sitä toimeentuloa, minkä, minkä ois, antas säännöllinen työ. Kyl mä aika luottavainen kuitenkin olen, olen, etten ole ihan masennukseen vaipunut. Uskon itteeni aika vahvasti kuitenkin. Hmm. Ja sitte kun mää kävin viime keväänä siellä KELA:n (työkyvynarviointi) tota, siinä oli oli tämä psykologin tutkimuskin myöskin. Siinä nyt oli vähä - - mitä tosta ny, vähä alakuloa, mut se on tietysti, ku on pitkä työttömyyskausi on takana ni sitä lajii. Kumminki ni hän sano sit, et mä olen niinku selviytyjä tyyppi kyllä, et vähä niinku, sano sillä tavalla.” (Lasse 24.2.2006)

KROONISEEN TYÖTTÖMYYTEEN AJAUTUMINEN

Taulukossa 17 on esitetty Lassen työura ohjaavan koulutuksen jälkeen. Ohjaavan koulutuksen jälkeiset tapahtumat; työttömyyden pitkittyminen yli kolme vuotta kestäväksi jaksoksi, sijoittuminen tavoitteenvastaiseen tukityöhön sekä oman terveyden kannalta haitallisiin satunnaisiin tilapäistöihin, palauttavat hänet likipitäen kyseistä interventiota edeltäneeseen lähtöasetelmaan. Ammatinvaihtoa koskeva muutosprosessi on alkutekijöissään ja työttömyys jatkuu edelleen (taulukko 17).

”Oisin semmosta, niinku koulutusta, semmoselle niinku sanotaan ny jonkun vahtimestariks tai tommoseks tai virastovahtimestariks, et ois niinku kevyempi työ, ku tämä ravintola-alan työ, tähähän on aika niinku fyysisesti rasittavaa tämä, on tosiaan kulumat jaloissa ja selässä, ja sitte on vielä tuo oikea jalka tuossa, ni se on kauheen kipiä, et sitä nyt ei oo korjattu vähään aikaan. Et se on tietysti hyvä ajoittaa siinä mielessä, et on vähä vaikee siinä mielessä, tietysti sitten, että mitä sitä alkas tekemään.” (Lasse 23.2.2006)

Taulukko 17. Lassen työura ohjaavan koulutuksen jälkeen

Lassen tulevaisuususkko on työttömänä ollessa heikentynyt suuresti. Vielä ajoittain hän on kuitenkin jaksanut pohtia työllistymissuunnitelmia, mutta ammatinvaihtosuunnitelmien toteutumiseen ei luottamusta enää riitä. Tämän vuoksi hän on terveytensä jaksamisen rajoissa tehnyt tilapäistöitä aiemmalla ammattialallaan, työtehtävissä, joiden suorittaminen rasittaa selkään ja jalkoihin liittyviä sairastamisoireita:

”Joo, kyllä mä semmosia niinku vielä teen silloin tällön, mutta ei sitte musta varmaan vakituiseks ennää olis. Vähä semmonen köppänä alkaa olemaan. Se on vaatinu tuo työ veronsa. Hmm. - - se on tuo terveys, terveystekijä, alahan on aika raskas ja tota niin, niin. Mähän kävin siellä KELA:n tutkimuksissa, ku työvoimatoimisto mulle kustansi sen, sen työpaikka, työkykyarviointi - - mul-lahan on kaikenmaailman kulumia - - mä en varmaan pysty kovin kauan näitä enää pysty tekemäänkään.” (Lasse 23.2.2006)

Pitkän työttömyyden heikentänyttä henkilökohtaista taloudellista tilannetta työnteko kohentaa töiden kuukausittaisesta määrästä riippuen. Työn määrällisen vähyyden vuoksi sen tuoma taloudellinen helpotus ei kuitenkaan aina ole kovin merkittävä, varsinkaan tilapäistöissä:

”Niin no, kyllä tietystihän se on aina, tota niinku on työttömänä ja saa sitten jotain semmoista niinku tiettyä pientä korvausta, pieni palkkahan tässä alalla muutenkin on.” (Lasse 23.2.2006)

Korostunut ohjaustarve jatkuu katkeamattomana vuosien janana. Viisi vuotta ohjaavan koulutuksen jälkeen Lassen ohjaustarve arvioidaan edelleen korkeaksi. Siitä huolimatta hän ei ole osallistunut ammatinvalinnanohjaukseen kuin kertomansa

mukaan joskus nuoruusiässä. Työvoimatoimiston toimesta hänet on ohjattu yhteis- palvelupisteen asiakkaaksi. Hänen kohdallaan kyseinen asiakkuus ei ole kyennyt edistämään ammatinvaihtamiseen liittyviä asioita:

”No, hmm, silloin nuorempana, nuorempana tietysti olin (ammatinvalinnan- ohjauksessa), mut en nyt sitte. Sen mitä nyt oon niitten henkilöitten (työvoi- maneuvojien) kans sitte keskustellu siellä, ja tota niin, niin. Viimeksi mulla oli tässä semmonen erikoistyövoimaneuvoja, sen kans oli, oli muutamia tapaa- misia, mut ei ne sitte johtanu kuitenka mihinkään. Et tuota, että hmm. Joo, kyllä mä siellä niinku kirjoilla, kirjoilla olen, mut totani. Ei sitte sen jälkeen ole oikein ollu mitään, mitään tuotani kontakteja. Ku, ku mä kävin siellä työky- vyn, työkyvynarvioinnissa, ni tota, siellä se niinku tyssä siihen et. Että sitten mulla on nyt, et, et sit vaan niinku se ilmottautuminen on sinne. Nyt on tossa semmonen maaliskuussa pitää ilmoittautua, ja sitte tota nyt mä oon niinku vissiin sen kolmen kuukauden päästä aina, et ei se sen kummempaa.” (Lasse 23.2.2006)

Kun ohjaavaan koulutukseen osallistumisesta on kulunut viisi vuotta, Lasse saa suo- situksen osallistua uudelleen ohjaavaan koulutukseen. Vaikka hän onkin kertonut tarvitsevansa ohjausapua ammatinvaihtoonsa ja työnhakuunsa, hän ei koe ohjaa- van koulutuksen olevan itselleen soveltuvaa tai hyödyllistä koulutusta. Luottamus omaan pärjäämiseen sekä tulevaisuuteen on heikentynyt siinä määrin yli kymme- nen vuoden työttömyyskierteen aikana, ettei uskoa varsinkaan lyhytkurssien muka- naan tuomaan hyötyä enää ole. Kuten aiemmin tullessaan osoitetuksi ohjaavaan koulutukseen, niin myös nyt, hänen suhtautumisensa on varsin vastahakoista. Tällä kerralla koulutushakemus jääkin tekemättä.

Luottamuksen väheneminen tulee erityisesti esille heikentyneenä itsetuntona sekä kelpaamattomuuden tunteena. Tätä korostaa Kouvoson (1999) ja Silvennoisen (2007) mukaan työnhaussa vallalla oleva käsitys, jonka mukaan kilpailukykyä työ- markkinoilla heikentävät ominaisuudet ovat yksilöstä itsestään johtuvia vikoja ja puutteita. Lasse kokeekin tulevaisuuden omien suunnitelmiansa osalta varsin rajal- liseksi, eikä liiemmin usko pystyvänsä vaikuttamaan tapahtumien kulkuun itselleen myönteisellä tavalla.

Suikkanen, Linnakangas, Harjajärvi ja Martin (2005, 31) ovat havainneet tutkimuk- sessaan, että passivoituminen työttömyydessä voi johtua paitsi motivaation heiken- tymisestä niin myös siitä, että yksilö on kehittänyt itselleen tämänkaltaisen selviyty- misstrategian voidakseen selviytyä paremmin työttömänä olemisesta. Kasvio (1997, 126) onkin todennut, että useimmiten iäkkäämpien pitkäaikaistyöttömien vaihto- ehtoina ovat työttömyyden pitkittyminen, tilapäiset työsuhteet tai ammatinvaihto. Vaikka Lasse haastattelussa kertoo työttömyydestään paikoitellen huumorilla ke- ventäen, epäselväksi ei missään vaiheessa jää se toivottomuuden tunne ja jonkinas-

teinen katkeruus elämää kohtaan, joka hänen elämäntilanteestaan välittyi. Elämä on raadollisesti pettänyt ne toiveet, joita sille on kerran asetettu:

”Kai ne (työvoimaneuvojat) on siellä vähä kattonu, et tää on vähä toivoton tapaus (naurua), et vaikea työllistyä, työllistettävä. Mutta sitte, mä varmasti sitten taas ilmestyn sitten, sitte ku mun tulee tuo 500 päivää täyteen, niin varmaan, varmaan sitte - - mulle joku tommonen tukityöllistämisaika. Et eipä tässä paljo muuta valoa, valoa putken päässä nää (naurua).” (Lasse 23.2.2006)

7.2.2. Epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneet

Suurin osa ryhmään sijoitetuista on ollut pitkään työttömänä ennen osallistumista ohjaavaan koulutukseen. Heistä yhdellätoista työttömyys on jatkunut ilman katkoksia vähintään kolmen vuoden ajan, joillakin jopa useita vuosia pidempään. Pisimmillään työttömyys on jatkunut kahdeksan vuotta. Vaikka kertyneet työttömyysajat ovat olleet varsin pitkiä, on työttömyyden toistuvuus ollut verraten vähäistä tässä ryhmässä. Useimmiten pitkät työttömyysjaksot ovat edeltäneet koulutusosoitusta kyseiseen ohjaavaan koulutukseen. Aikaisempia pitkäkestoisia työttömyysjaksoja on ollut vain muutamalla. Toistuvista sairastumisista johtuvat sairauslomat ja kuntoutusjaksot ovat osaltaan vähentäneet työttömyyskertymiä.

Ryhmän naiset ovat arvioineet terveystekijöiden olleen eniten työnsaantia vaikeuttavia (ks. terveydellisten tekijöiden vaikutus työttömyyteen - Aho 2004, 22-24; Vähätalo 1998, 104) ja työuran epävakaantumisesta lisääviä tekijöitä (Mannila, Tynkkyne & Eronen 1992, 67-70). Työperäiset sairastumiset ovat aiheuttaneet runsaasti työstä poissaoloja. Pitkittyneet ja toistuvat sairauslomat ovatkin olleet yleisiä. Osalla työkyky on alentunut siinä määrin, että heidät on ohjattu kuntoutukseen. Kahdella vakava sairastuminen on vaatinut leikkaushoitoa, jonka jälkeen heidät on määrätty työkyvyttömyyseläkkeelle määrääjäksi. Valtaosalla työkyvyn heikentyminen on tulosta pitkään jatkuneesta työskentelystä fyysisesti raskaassa työssä. Myös vakavaan masennukseen sairastuminen on alentanut joidenkin työkykyä. Sen sijaan ryhmän miehistä vain osalla terveysrajoitteet ovat olleet syynä työnhakuun liittyviin ongelmiin. Suurin osa miehistä on kokenut ammatillisen koulutuksen puuttumisen ja vähäisen työkokemuksen vaikuttaneen eniten työllistymisongelmiinsa. Työkokemuksen vähäisyys on ollut ongelmana työnsaannissa niin miehillä kuin naisillakin. Osalle työkokemusta on kertynyt todella niukasti. Tällöin syynä ovat useimmiten olleet toistuvat sairastumiset, jotka ovat aiheuttaneet pitkään jatkuneita poissaoloja työelämästä. Jossakin tapauksessa myös kotiäitiys on estänyt työkokemuksen karttumisen. Myös työvoimaviranomaisten mukaan ryhmän työllistymiseen liittyvät ongelmat ovat yleisimmin johtuneet terveysongelmista, vähäisestä koulutuksesta ja työkokemuksesta.

Yleisimpänä ammatinvaihtoon johtaneena syynä ovat ryhmän naisilla olleet terveydelliset rajoitteet, kun taas miehistä suurin osa on halunnut vaihtaa ammattia huonon työllisyystilanteen vuoksi. Työllisyystilanteen vuoksi ammatinvaihtajina ovat yleensä olleet katoamassa olevien ammattien edustajia (mm. koneenpiirtäjä). Aho (2004, 4-6) on tutkimuksessaan todennut, että useimmiten rakenteellisesta työttömyydestä kärsivät matalan koulutustason omaavat ja/tai ikääntyneet. Rakenteellisessa työttömyydessä ammatteja katoaa ja uusia ammatteja tulee vanhojen tilalle. Erityisesti vähän koulutetut ja ikääntyvät ovat riskiryhmänä. Useilla heistä voi olla edessä pakollinen uudelleen kouluttautuminen alanvaihdon vuoksi. (Suomen kunta-liiton työpoliittinen ohjelma 2014, 1-4.)

Vaikka ammatinvaihtoa on harkittu jo pitkään, keskimäärin yli kahdeksan vuotta miehillä ja yli viisi vuotta naisilla, on ammatinvaihdossa tapahtunut kehitystä ainoastaan yhdellä henkilöllä ennen ohjaavaan koulutukseen osallistumista. Ohjaukseen on osallistunut omaehtoisesti vain kolmasosa ryhmään sijoitetuista. Motivatio osallistua ohjaukseen on ollut jonkin verran korkeampaa naisilla, joista puolet on kokenut tarvitsevänsä ohjausta ammatinvalinnassa ja ollut motivoitunut osallistumaan ohjaukseen. Ainoastaan yksi mies on työttömyytensä varhaisvaiheessa halunnut osallistua ohjaukseen. Kiinnostus ohjaukseen hakeutumista kohtaan on yleensä heikentynyt terveydentilan huonontuessa. Haluttomuus osallistua ohjaukseen on johtunut myös huonoista omakohtaisista kokemuksista ja siitä, ettei ole koettu tarvetta ohjaukselle:

”Ei halua missään tapauksessa nyt ohjaavaan koulutukseen, katsoo että suunnitelmat ovat selvillä.” (TVN; 40-vuotias nainen)

Ohjaavaan koulutukseen heidät on osoitettu, koska työvoimaviranomaisten mukaan he ovat tarvinneet ohjausta ammatillisten suunnitelmien tekemiseen ja työnhakuun. Osa ryhmästä on kokenut, että ohjaavan koulutuksen aikainen ohjaus on auttanut arvioimaan selkeämmin terveysrajoitteiden vaikutusta ammatinvalintaan. Tämä on tullut esiin jatkosuunnitelmissa, joihin on kirjattuna tavoitteeksi työkyvynarviointi, työkokeilu tai Kelan järjestämä kuntoutusjakso. Enemmistön tavoitteena on ollut ammatinvaihto suoraan työllistymällä.

Ohjaavan koulutuksen jälkeen ovat sairauslomien ja työttömyyden, tai terveydelle haitallisten töiden ja työttömyyden vuorottelut olleet yleisiä ryhmässä. Työkyvynarviointiin on osallistunut yksi henkilö. Huolimatta siitä, että työttömyyttä on onnistuttu väliaikaisesti katkaisemaan, on syrjäytymiskehitys jatkunut. Myöskään ammatinvaihdossa ei ole tapahtunut kehitystä.

Ongelmallisinta ammatinvaihdon toteutumisen kannalta on ollut, että ohjaavaa koulutusta seuranneet työsuhteet ovat kaikki sisältäneet heidän aikaisemman työn-

sä mukaisia työtehtäviä, joista he ovat joutuneet jäämään pois terveyssyiden vuoksi. Silvosen ja Vuoren (1998, 11) mukaan terveyden kannalta haitalliset sijoitukset saattavat aiheuttaa yleisen työkyvyn heikentymistä. Terveydelleen haitallisessa työssä on avoimilla työmarkkinoilla työskennellyt ryhmästä viisi naista ja sijoitustyössä kolme naista ja kaksi miestä. Avoimille työmarkkinoille he ovat hakeutuneet omaehtoisesti ja tuettuihin sijoitustöihin työvoimatoimiston ohjaamina tai osoittamina. Sijoittumiset kyseisiin työtehtäviin ovat tapahtuneet joko sen jälkeen, kun työttömyyttä on jatkunut muutamia kuukausia ohjaavan koulutuksen päätyttyä, tai ohjaaavaa koulutusta seuranneen sairausloman päättymisen jälkeen:

”- - - on tehnyt viime vuosina lähinnä siivoustöitä. Viimeksi ollut töissä vuonna 1994 - - - esitti B-lausunnon, tarvitsee kuntoutusneuvojan palveluita. Ensisijainen siis työkyvyn arvioiminen ja testaaminen - - -.” (TVN; 50-vuotias nainen)

Toteutuneet työsuhteet ovat tarjonneet vain lyhytaikaisen pääsyn työmarkkinoille, jolloin työn päätyttyä työttömyys on lähes poikkeuksetta jatkunut. Ainoastaan kahden ryhmään kuuluvan naisen työsuhteet ovat jatkuneet tutkimuksen seurantaajakson päätyttyä. Kyseiset työpaikat ovat olleet henkilöiden itse hankkimia työpaikkoja, joista toinen on ollut osa-aikatyötä. Toinen kyseisistä työpaikoista on alun perin ollut henkilön sijoitustyöpaikkana, mutta jatkunut sijoitustyön päätyttyä normaalina työsuhteena. Huomattavaa on, että työtehtäviin sisältyneet työasennot ja työolosuhteet ovat olleet heidän terveytensä kannalta varsin haitallisia.

Lähes puolet epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneista on aiemmin suorittanut ammatillisen koulutuksen tai kurssin. Tästä huolimatta heidän ammatinvaihtoaan ja työllistymistään on ollut estämässä puutteellinen koulutus. Koulutushalukkuus on ollut ryhmässä vähäistä. Ainoastaan yksi mies on ohjaavan koulutuksen päätyttyä opiskellut ammatillisessa koulutuksessa. Opiskelu on kuitenkin keskeytetty poissaolojen vuoksi, joita on kertynyt, koska kyseinen ala ei ole kiinnostanut häntä. Yksi ryhmän naisista on osallistunut osoitettuna arviointikoulutukseen. Työttömyyden pitkittyessä motivaatio hakeutua koulutukseen on entisestään vähentynyt. Ainoana mahdollisena koulutusmuotona ovat muutamat henkilöt harkinneet oppisopimus-koulutusta, siihen sisältyvien taloudellisten etuuksien vuoksi. Koulutushalukkuutta ovat vähentäneet työttömyyden heikentämä luottamus työnsaantiin ja terveydelliset rajoitteet (erityisesti selkäsairaudet):

”Itse kokee, ettei säryiltään juurikaan voi selkeästi keskittyä oikein mihinkään ja pelkää ettei omaa enää edes koulutusedellytyksiä - - -.” (TVN; 50-vuotias nainen)

Työnhaku on usein jäänyt pelkäksi aikomukseksi, jonka toteuttamiseen ei ole löytenyt riittävästi voimavaroja. Muutamat heistä ovat päättäneet työnhaun, koska ovat turhautuneet tilanteeseensa. Yksi ryhmän miehistä on jättänyt työnhaun uusimatta,

jolloin työnhaku on katkaistu työvoimatoimiston toimesta. Asiakastietojen perusteella hänen työllisyystilanteeseensa ei ole ollut tulossa muutoksia. Kaksi naista on päättänyt työnhaun pitkittyneen sairausloman vuoksi. Varsinkin ryhmän miesten työnhakua ja ammatinvaihtoa koskeville suunnitelmille on ollut tyypillistä päämäärättömyys. Tämä on tullut esille joko täydellisenä suunnitelmien puutteena tai tehtyjen suunnitelmien häilyvyytenä ja epärealistisuutena:

”Työtön edelleen eikä itsellä kummempia suunnitelmia.” (TVN; 40-vuotias mies)

Yli puolella ryhmään sijoitetuista pitkäaikaistyöttömyys ja ongelmat ammatinvaihdossa ovat heikentäneet tulevaisuususkoa. Ilmosen ja Jokisen (2002, 16) tutkimuksen mukaan työttömyys on aiheuttanut suurta epävarmuutta tulevaisuudesta. Ryhmään sijoitetut ovat kokeneet suunnitelmien laatimisen turhauttavaksi, koska tulevaisuudesta ei ole ollut minkäänlaisia takeita. Suunnitelmallisuus on ollut selkeästi yhteydessä tulevaisuususkoon. Tämä on näkynyt siinä, miten he ovat tehneet ammatillisia suunnitelmia, jatkaneet työnhakua tai hakeutuneet ohjaukseen:

”- - Hän yrittää kuitenkin rakentaa myös ammatillista tulevaisuutta ja siinä mielessä kiinnostus koulutusmahdollisuuksiin on lisääntynyt. Tilanne vaan on nyt sellainen, että tässä vaiheessa on vaikeata päästä koulutukseen sisään.” (TVN; 40-vuotias mies)

Työttömyys on yllättänyt toimeettomuudellaan vieden entisen tarmokkuuden ja päämäärätietoisuuden mukanaan. Tämä vastaa Pessalan ja Syrjäsen (2010, 78-80) sekä Raunion (2006) tutkimustuloksia, joissa on todettu, työttömyyden pitkittymisen aiheuttavan etääntymistä sosiaalisesta toiminnasta. Myös Ala-Kauhaluoma (2007) on todennut, että toimintoihin osallistuminen vähenee merkittävästi työttömyydestä aiheutuneen köyhtymisen myötä. Köyhtymisestä aiheutuvat häpeän ja arvottomuuden tunteet voivat altistaa sosiaaliselle syrjäytymiselle. Kuuselan (2000, 16-17) mukaan työttömyys saattaa aiheuttaa jopa voimakasta häpeää. Jotkut ryhmään kuuluneista ovat työttömyyden alkuvaiheessa jättäneet ilmoittautumatta työnhakijaksi työvoimatoimistoon, koska ovat pyrkineet salaamaan työttömyytensä:

”Ei ole aiemmin kehdannut tulla työnhakijaksi - - - Töitä kyllä pitäisi saada, kun on hankkinut juuri asumisoikeusasunnonkin.” (TVN; 40-vuotias nainen)

Työnhakua ja koulutukseen menoa on suunniteltu aktiivisemmin silloin, kun on ollut tiedossa positiivisia muutoksia. Kun työttömyys ja toimeettomuus ovat masentaneet, tulevaisuutta ei ole jaksettu suunnitella, se on vain otettu vastaan:

”Hakijalla ei ole paljon ajatuksia työnsaannin suhteen tällä hetkellä.” (TVN; 50-vuotias nainen)

Työttömyyden aiheuttama henkinen ja taloudellinen ahdinko ovat luoneet epävarmuutta, jota poistamaan on pyritty löytämään korvaavia toimintoja. Työskentely terveydelle soveltumattomassa työssä, voidaan nähdä yrityksenä turvata taloudellinen toimeentulo ja myös palauttaa työttömyyden viemä elämän säännöllinen rytmi (Jahoda 1982, 84). Työttömyydessä ei ole tuntunut järkevältä tai oikealta kieltäytyä työtilaisuudesta, koska työtä on ollut harvoin tarjolla (mm. Gallie & Marsh 1995, 10; Vähätalo 1998, 116-119). Työnsaanti ja työhaastatteluihin pääsy on koettu vaikeaksi, koska työttömyyteen iskostuneet negatiiviset ominaisuudet heikentävät työllistymistä (mm. Walsh 1987, 4). Kun he ovat ottaneet vastaan terveydelleen haitallisen työn, on toiveena ollut ajatus työn väliaikaisuudesta ja pääsystä soveltuvaan työhön. Työelämään osallistumisella on haluttu varmistaa työmarkkinakelpoisuuden säilyminen:

”- - työtä osa-aikaisesti, ei hae soviteltua päivärahaa. Haluaa olla silti työnhakijana, koska kokee, että työnantajat arvostavat enempi työpaikan vaihtajaa kuin työttömänä työnhakijana olijaa eli helpompi hakeutua työmarkkinoille.”
(TVN; 50-vuotias nainen)

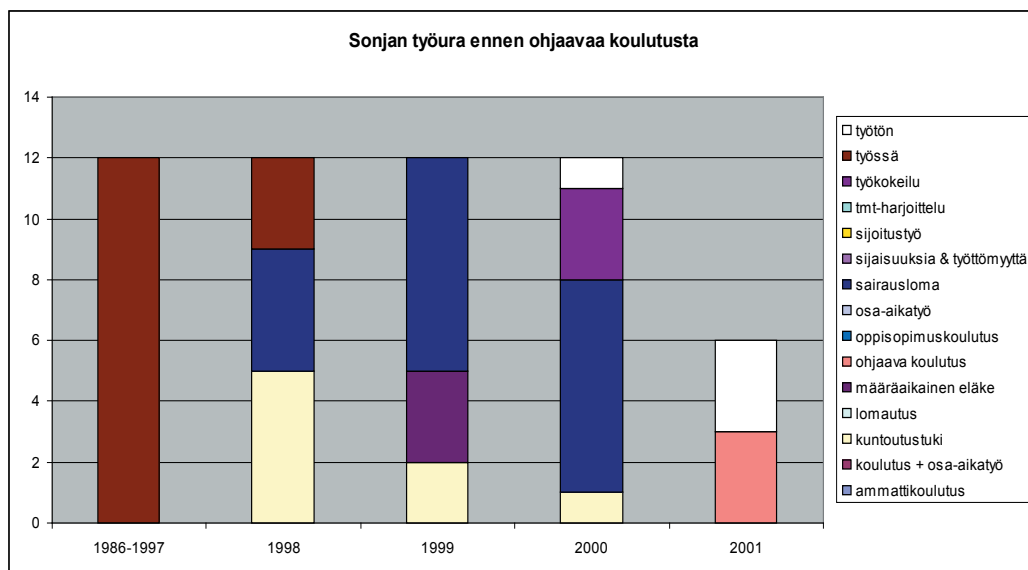
Nykyaikana työllistyminen ilman sopivaa koulutusta ja/tai työkokemusta on erittäin vaikeaa, jonka vuoksi työskentely terveydelle haitallisessa työssä on tässä ryhmässä joillekin muodostunut vaihtoehdoksi työttömyydelle. Ryhmää edustavana tapaushenkilönä on vakavista terveysrajoitteista kärsinyt nainen, jonka työhistoriaa on määrittänyt vakava sairastuminen. Heikentyneen työkykynsä vuoksi hän on joutunut tekemään valintoja oman terveydentilansa sekä työelämässä pysymisen välillä.

”Sonja” - terveydelleen haitalliseen työhön palannut

Tapaushenkilöstä käytetään nimitystä ”Sonja”. Hänen työuraansa sekä työttömyyden kulkuaan on seurattu alkaen vuodesta 1986 aina vuoteen 2004 saakka työhallinnon asiakastietojen (taulukko 18 ja taulukko 19) sekä vuoden 2006 helmikuussa tehdyn teemahaastattelun perusteella.¹¹⁰ Taulukossa 18 on esitetty Sonjan työura ennen ohjaavaa koulutusta. Sairauslomista sekä työttömyyskausista johtuneet pitkäaikaiset poissaolot työelämästä ovat muokanneet työhistoriasta rikkonaisen ja vaikuttaneet varsin negatiivisesti tulevaisuudensuunnitelmien laatimiseen. Sairauden varjostama työura on vaikeuttanut työllistymiseen suuntautuvien toimintojen toteutumista jopa työttömyyttäkin enemmän. Sonja itse on arvioinut selkäsairautensa olevan kaikkein suurimpana esteenä työllistymiselle. Samaten viranomaistiedoissa on ilmoitettu nimenomaan vakavien selkävaivojen haittaavan työllistymistä.

¹¹⁰ Taulukoissa 18 ja 19 esitettyjä tietoja käsitellään tapauksertomuksessa monessa asiayhteydessä.

Taulukko 18. Sonjan työura ennen ohjaavaa koulutusta



Tämän 40-vuotiaan naisen peruskoulutuksena on keskikoulu. Lisäksi hän on suorittanut ammattikoulussa kotitalouteen liittyvän tutkinnon. Hänen pitkä työkokeimuksensa perustuu siivoustyöhön, muun alan työssä hän ei ole toiminut. Vakavia selkävaivoja ja pitkittyneitä sairauslomia hänellä on ollut jo 80-luvulta lähtien. Selkäsairauden vuoksi hän on joutunut läpikäymään useita selkäleikkauksia sekä ollut määräaikaisten eläke- ja sairauslomien kanssa. Työhallinnon asiakastiedoissa hänet on diagnosoitu vajaakuntoiseksi työnhakijaksi:

”Hakijalla selkävaivoja jo 80-luvulta alkaen. Nyt selkää operoitu --- On ollut määräaikaisten eläke- ja sairauslomien kanssa, mutta eläkehakemus ei ole mennyt läpi.” (TVN 2002)

Työrajoitteiden vuoksi hänen ohjaustarpeensa on liittynyt ennen kaikkea kuntoutukselliseen puoleen. Takaisin työelämään siirtyminen on edellyttänyt hänen kohdallaan terveydentilan kohentumista. Työkyvyn ylläpitäminen ja säilyttäminen ovat puolestaan edellyttäneet terveydelle soveltuvan työn löytymistä. Työhaussa on ilmennyt suuria vaikeuksia. Sonjan kohdalla työttömyys on noudattanut samaa kaavaa jo varhaisvaiheesta lähtien. Tyypillistä työttömyyden kululle on ollut työttömyyden vuorottelu pitkien sairauslomien sekä kuntouttavien tukijaksojen kanssa. Yritettyään usean vuoden ajan löytää terveydelleen soveltuvaa työtä, hän on lopulta terveydentilaansa uhmaten palannut siivoustyöhön.

TYÖKYVYN HEIKENTYMISESTÄ JOHTUVA SYRJÄYTYMINEN TYÖELÄMÄSTÄ
Työelämästä poissaolot ovat aluksi aiheutuneet sairauslomien pitkittymisestä, kunnes työpaikan menetyksen jälkeen on alkanut varsinainen työttömyys. Työttömyy-

den kertymät eivät ole päässeet kovinkaan mittaviksi, koska kehitys pitkäkestoiseksi työttömyydeksi on katkennut tasaisin väliajoin hänen siirtyessään sairauslomille tai muihin sairaudesta johtuviin toimenpiteisiin. Sonjan lyhytaikaisilta vaikuttavat työttömyysjaksot voidaan rinnastaa sairauslomien, kuntoutusjaksojen sekä määräämääräisen eläkkeen haitallisen yhteisvaikutuksen vuoksi pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttamaan tilanteeseen. Aikaisempien tutkimusten mukaan työmarkkinallista huono-osaisuutta ovat lisäämässä erityisesti henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kohdistuvat syrjintätekijät, kuten terveydelliset rajoitteet ja vajaakuntoisuus (Mannila, Tynkkynen & Eronen 1992; Vähätalo 1998, 104). Vaikka varsinaista työttömyyttä ei ole kertynyt huolestuttavasti, ovat sairauden vuoksi aiheutuneet poissaolot työelämästä vähentäneet huomattavasti hänen työssäoloaikaansa ja työmarkkinakelpoisuuttaan, joka on jo kroonisen sairauden vuoksi heikentynyt vakavasti.

Sonjan työttömyys on alkanut 90-luvun lopulla, jolloin hän on joutunut irtisanotuksi pitkäaikaisesta työpaikastaan. Irtisanomiseen on johtanut hänen työkykynsä heikentyminen siinä määrin, ettei hän ole enää useaan vuoteen pystynyt toimimaan aikaisemmassa työssään, eikä työnantajalla ole ollut hänelle muuta työtä tarjolla. Irtisanomista ovat edeltäneet lukuisat sairauslomat, joiden vuoksi Sonja on joutunut olemaan pitkiä ajanjaksoja poissa työelämästä:

”No sen takia, koska tää terveys oli - - - tämmöinen että selkä on huono, että koetettiin kattoo - - - jotain kevyempää työtä. Ja sit ku mulla on semmonen just, et mä en voi istumatyötä tehdä. Ku mä en pysty istumaan kauaa paikallaan ja sit kun mun tarttis niinku saada liikkuu. - - - Katottiin, etittiin kaupan alalta töitä. Mä olin - - - (työpaikan nimi) töissä silloin 12 vuotta kerroshoitajana - - - yritettiin, et jos ois löytynyt niinku kaupan alalta, mut et se olis ollu sit, joko kassassa istumista tai sit se olis ollu sit tätä tavaroitten hyllyyn laittamista ja tätä vääristelemistä, ja joutunu nostamaan raskaita laatikoita. Sen takia ei mulle sitte, ei löytyny - - - (työpaikan nimi) töitä, et mun sitte purettiin työsuhde. - - - Jäin työttömäksi sit tän sairauden takia.” (Sonja 9.2.2006)

Työttömäksi jäätyään Sonja on selkäoireidensa vuoksi siirtynyt välittömästi kuntoutustukijaksolle useaksi kuukaudeksi ja kuntoutuksen päätyttyä sairauslomalle miltei vuoden ajaksi. Työkyvyn vakava heikentyminen on johtanut siihen, että ainoana toteuttamiskelpoisena vaihtoehtona ovat olleet kuntoutukselliset toimenpiteet sekä määräämääräinen työkyyttömyyseläke:

”Hakijalle tehty selkäleikkaus ja toipuminen ollut huonoa. Selkä ja jalat oireilevat. Ei kykene enää entiseen työhön tällä hetkellä. Työsuhde päättynyt vuonna 1998. Hakija ollut sairaslomalla vuoden ajan ja nyt on kuntoutustukihakemus vireillä ja kirjoitettu työkyvyttömyys 11 kuukauden ajaksi. Eläkepäätöstä ei ole vielä tullut. Työttömyysturvasta toimikuntakysely vireillä. Ilmoittautunut hakijaksi, koska ei saa sairaslomaa. 300 päivää täynnä ja eläkkeestä ei vielä päätöstä. On työnhakijana ja odotetaan vakuutusyhtiön päätöstä. Eläke suosi-

tellaan kuntoutuksen ajaksi eli noin yhdeksi vuodeksi - - - Lääkäri ei suositellut ammatillista kuntoutusta nyt. (Tilanne muutaman kuukauden kuluttua) Haki- ja soitti: saa kuntoutusaikaa vakuutusyhtiöstä, sovittiin että haku katkaistaan ja lausunnot.” (TVN 1998)

Sairastumisen vaikutus yleiseen työkykyyn on ollut laaja-alaista, jonka vuoksi myös kuntoutuminen on vaatinut runsaasti aikaa. Selän oireilun myötä myös käsien ja jalkojen toimintakyky on heikentynyt. Sonja on kertonut selän kipeytyneen erityisesti istumisesta. Myös pitkään jatkuva paikallaan seisominen sekä painavien esineiden nostaminen ovat olleet selälle vahingollisia. Työkyvyn heikentyminen on jatkunut useita vuosia, sillä selkäoireistaan huolimatta hän on jatkanut työskentelyä raskaassa siivoustyössä, johon on sisältynyt selkää kuormittavia työskentelyasentoja ja työtehtäviä. Koska terveyttä on jo pitkään kuormitettu liiallisesti, on työperäiseksi luokiteltava sairastuminen ollut väistämätön seuraus.

KOROSTUNUT AMMATINVAIHDON TARVE

Sairaus sekä siitä aiheutunut työttömyys ovat olleet raskaita koettelemuksia. Vaikeudet ammatinvaihdossa ja työllistymisessä eivät ole kuitenkaan saaneet häntä menettämään luottamusta omaan pärjäämiseensä. Myös Ilmonen ja Jokinen (2002, 237) ovat tutkimuksessaan todenneet, että vahva luottamus siihen, että asiat järjestyvät kantaa yli vaikeiden aikojen. Ainoastaan Sonjan sairauden ollessa pahimmillaan, ovat työuraa koskevat suunnitelmat jääneet syrjään. Korkean työmotivaation lisäksi luottamuksen säilymistä on edesauttanut realistinen näkemys tilanteesta. Sonja on omalla tavallaan sopeutunut osaansa kroonisesti selkäsairaana ja pyrkinyt huomioimaan oman tilanteensa ja terveysrajoitteensa miettiessään tulevaisuuttaan. Vakavista terveydellisistä rajoitteista huolimatta hän on suunnitellut aktiivisesti ammatillista tulevaisuuttaan ja luottanut työnhaun kannattavuuteen. Työelämään pääseminen on ollut vahvasti motivoiva tekijä myös silloin, kun työnhaku on tuntunut turhauttavalta ja raskaalta. Vaikeinta on ollut kokemus siitä, että pelkästään motivaatio ja halu olla mukana työelämässä eivät riitä. Työnsaannin kannalta kaikkein oleellisimmaksi on osoittautunut oman työkelpoisuuden todistaminen. Pitkän sairauskertomuksen nojalla on ollut vaikea vakuuttaa työnantajia työkyvystään, sillä olipa senhetkinen terveydentila ollut miten hyvä tahansa, työnhakutilanteessa on usein suhtauduttu epäröiden kroonisesti sairaan työkykyyn.

Huolimatta siitä, että Sonjan ammatinvaihdolle on ollut olemassa painavat terveydelliset perusteet jo usean vuoden ajan, prosessin edistyminen on jäänyt suunnitelmien tasolle. Ainoa edistysaskel ammatinvaihdossa on tapahtunut noin vuosi ennen ohjaavaa koulutusta, jolloin Sonja on osallistunut työkokeiluun. Työkokeiluun osallistuminen on vahvistanut aikaisemmat tiedot hänen soveltumattomuudestaan fyysisesti raskaaseen työhön.

Työhaun oltua pitkään ”tauolla” olosuhteiden pakosta, on hän vuonna 2001 ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi työvoimatoimistoon. Sonja itse on ollut tietoinen siitä, ettei hän työkykynsä perusteella ole tuolloinkaan omannut riittävästä työmarkkinavalmiutta ollakseen työnhakijana. Mutta koska hänelle ei ole enää myönnetty sairauslomaa, ei taloudellinen tilanne ole jättänyt muita vaihtoehtoja. Kun työnhaku on jatkunut kuukauden, Sonja on määrätty usean kuukauden kestoiselle sairauslomalle.

TOIVEIKKAANA OHJAAVAAN KOULUTUKSEEN

Syrjäytyminen työelämästä on jatkunut jo vuosien ajan, eivätkä suunnitelmat takaisin työelämään pääsemiseksi ole miltään osin toteutuneet. Yleensä ohjaavaan koulutukseen osallistuvien henkilöiden ohjaustarve johtuukin pitkäaikaisesta poissaolosta työmarkkinoilta (Järvinen et al.1996, 4-5) sekä vaikeudesta edetä suunnitelmiansa mukaisesti. Sonjan kurssiosoituksen syynä on ollut jatkosuunnitelmien selkiytymättömyys. Suunnitelmien selkiytymättömyyden taustalla ovat olleet sairaudesta johtuneet ongelmat työllistymisessä.

Vaikka Sonja on osallistunut ohjaavaan koulutukseen osoitettuna, on alkuasetelma ollut varsin otollinen. Verrattuna moneen muuhun osoitetuksi tulleeseen henkilöön tutkimuksen kohderyhmässä, on Sonja osallistunut jopa poikkeuksellisen motivoituneena, koska hän on halunnut saada ohjausta ja tukea uuden ammatin löytämiseen. Vehviläinen (1999, 16) on tutkimuksessaan todennut, ettei ammatinvalintaa koskevan ohjauksen tarve vähene iän myötä (ks. myös Viinamäki 1993, 77). Ohjausta kohtaan tuntemastaan kiinnostuksesta huolimatta, Sonja ei ole ennen kyseistä osoitusta osallistunut ohjaavaan koulutukseen eikä myöskään ammatinvalinnanohjaukseen. Tämä ei tarkoita hänen jättäytymistään vaille ohjausta, sillä osallistumiset kuntoutustukijaksoille sekä työkokeiluun ovat tarjonneet hänelle asiantuntevaa ohjausta ja tietoa siitä, millaiseen työhön hänen tulisi suuntautua. Ohjaustarve on kuitenkin jatkunut myös näiden jaksojen jälkeen, sillä ammatinvaihdossa ei ole tapahtunut edistymistä. Kun hän osoituksen saatuaan osallistuu ohjaavaan koulutukseen, ovat hänen odotuksensa korkealla:

”No, mä olin alus vähän innoissani sen takia, ku mä ajattelin, et jos siel pystyt-täisiin auttamaan, et siel on ammattilaisia.” (Sonja 9.2.2006)

Ohjaavaan koulutukseen tullessaan Sonjan tavoitteena on ollut suoraan työllistymisen kautta tapahtuva ammatinvaihto. Tosin terveydentilansa vuoksi hän on pitänyt hyödyllisenä myös kuntoutukseen pääsyä ja työkokeilua. Sen sijaan koulutukseen hän ei ole suunnitellut hakeutuvansa, vaikka on aina arvostanut koulutusta. Koulutukseen hakeutuminen olisi ollut hänelle mahdollista ainoastaan siinä tapauksessa, että hän olisi terveydentilansa puolesta pystynyt osallistumaan opetukseen. Sonjan

kertoessa koulutusasioista on äänessä häivähdys surua siitä, ettei koulutukseen ole tullut mentyä ”ajoissa”, sillä hän kokee opiskelumahdollisuuksiensa olevan ohitse, ei iän vaan terveysrajoitteiden vuoksi:

”Olisin kyllä, kyllä ollu kiinnostunu (koulutuksesta) - - No, työelämään se oli sen takia just, koska mä en pysty istumaan missään koulussa. Et mulla oli tällä kurssilla jo vaikeuksia. Mulla oli semmoinen erikoinen konttorituoli siellä - - et jaksoin istua siellä tunneilla - - - et sen takia en ollu halukas lähtemään kouluun, koska mä tiesin, et mä en pysty siellä istumaan.” (Sonja 9.2.2006)

Myös ohjaavaan koulutukseen osallistumisen hän on kokenut terveytensä vuoksi fyysisesti ongelmalliseksi. Työvoimatoimistossa Sonja ei ole kommentoinut ohjaavaa koulutusta kurssin loputtua. Sen sijaan haastattelussa hän on kertonut, ettei hyötynyt kurssista lainkaan. Kurssin teoriaopetuksen sisältöalueet hän on kokenut osittain tarpeettomiksi, koska aihealueet ovat hänen mielestään olleet liian yleisellä tasolla olevia. Hän olisi kaivannut enemmän henkilökohtaiseen tilanteeseensa liittyvää tietoutta. Paitsi kurssin teoriaopetusta myös henkilökohtaista ohjausta tai pikemminkin sen puutteellisuutta Sonja on arvostellut varsin kriittisesti. Eniten hän oli toivonut, että kurssilla olisi panostettu juuri henkilökohtaiseen ohjaukseen ja kunkin opiskelijan työharjoittelupaikan valintaan ja hankkimiseen. Ammatinvaihtamiseen kaipaamaansa henkilökohtaista ohjausta ja neuvontaa Sonja ei koe saaneensa juuri lainkaan ohjaavan koulutuksen aikana.

Odotukset, joita Sonja on kohdistanut ohjaavaan koulutukseen osoittavat, että hän on ollut motivoitunut ja valmis pohtimaan ammatillisia suunnitelmiaan. Hän on kokenut tarvitsevansa runsaasti henkilökohtaista ohjausta voidakseen edetä muutosprosessissaan. Tilanne on ollut liian haasteellinen yleisellä tasolla käsiteltäväksi. Kun ohjaustarvetta on kertynyt usean vuoden ajan ja ammatinvaihdon sekä työllistymisen ongelmana ovat vakavat terveydelliset rajoitteet, ohjauksen tulee olla yksilöllistä. Ohjaavassa koulutuksessa keskeistä on itseohjautuvuuden tukeminen. Tämä edellyttää ohjattavan tukemista itseohjautuvuuteen vaiheittain, sillä aikuisopiskelijat eivät aina ole tottuneita itseohjautuvaan opiskeluun (mm. Paananen 2001, 6-7, 25). Ohjaavan koulutuksen osallistujia pyritään ohjaamaan itseohjautuvuutta kehittäväan ajatteluun ja toimintaan. Valmiiden ratkaisumallien tarjoamista ei pidetä suotavana, koska sen ei katsota edistävän itseohjautuvuutta. Sen sijaan omakohtainen asioiden kartoittaminen ja selvittäminen sekä muun muassa työharjoittelujakson aikaisten kokemusten pohtiminen ovat ohjaavan koulutuksen keskeisiä muutosta edistäviä työkaluja (ks. Onnismaa 1994, 10; Taskinen 1994, 67-68; ks. myös Kuusela 2000, 13-14; 18-21):

”- - - koska mä petyin siihen kyllä - - Kurssilla oli mukavaa ja siellä sai kyl paljon tietoo, ja oli todella niinku kivat opettajat ja kivat kurssikaverit, mut et

mulle ei ollu siitä kyl mitään varsinaista hyötyä. Siitä kurssista just sitä, et siel vois olla vähän - - - enemmän auttaa näitä - - näitä työnhakijoita, et siel vois olla vähän semmosta - - mä just kerroin näistä työharjoittelupaikoista ja näistä tämmösistä näin, et he niinku avittais vähän enemmän siinä - - Me saatiin kauheesti, kauheesti ni tota ni näit läksyjä jopa ja tenttejä tämmöisiä näin, et hirveesti niinku materiaalia siellä, ja oli todella mielenkiintoisia näit luentoja, mut kaikki oli vähän niin ku sitä mieltä, et meitit vähän niinku jätettiin oman onnemme nojaan siinä - - Meillä oli muutama sellainen, ku oli todella pitkään sairastanut ja oli hirvee masennus päällä - - yks oli semmonen, et hän oli ihan omissa oloissaan siellä ja hän niinku vierasti meit muitaki - - Hän oli ihan avuton, sitä just, et hän ei niinku tienny, et mitä hän ois tehny. Me sit neuvottiin - - et yritettiin auttaa häntä sitten.” (Sonja 9.2.2006)

Huolimatta pettymyksestään ohjaavan koulutuksen aikaiseen ohjaukseen, Sonja on ollut hyvin tyytyväinen kurssin tarjoamaan muuhun antiin. Hän on erityisesti korostanut vertaisryhmän antaman tuen merkityksellisyyttä. Kurssin myötä muodostuneet ystävyysuhteet toisiin opiskelijoihin sekä kurssin yleinen ilmapääri ja ohjaajien vuorovaikutustaidot saavat häneltä runsaasti positiivista palautetta. Ihmissuhteiden merkitys on työttömien tarinoissa noussut usein jopa keskeisimmäksi vaikuttajaksi, kun kyseessä ovat olleet luottamusta ylläpitäneet tekijät (Ahola 1996, 169, 172, 175; Suominen, Vahtera & Uutela 1996, 89-93). Sonja onkin kokenut ryhmään kuulumisen ja säännöllisen päivärytmin kohen-taneen mielialaa:

”- - - se just, ku oli pitkään ollu kotona, päivät kotona, ni siin tuli, oli semmonen, et just ku siellä tapas muita ihmisiä, ni todella piristi. Se oli kyl todella kiva, mukava kokemus, et tykkäsin olla siellä. Mut se, et mulle ei niinku siit sillai, niinku siit ammatinvaihdosta, siitä ei ollu niinku sit vastaavaa hyötyä - - Mulle ei siel sitte keksitty mitään uutta ammattia, et mut muuten todella se oli virkistävää. Joo, meillä oli todella, et mä sain hyviä ystäviä sielt - - vieläkin ollaan puhelinyhteydessä - - Muutama vuosi läheltiin joulukortteja ja tämmöstä näin - - Todella niinku ihan, siel oli todella hyvä meininki. Siinä oli just, et todella se piristi. Oli niin mukava mennä sinne aamulla, ku näki niitä kivoja ihmisiä siellä, päivät meni niin kivasti et.” (Sonja 9.2.2006)

Vaikka Sonja on ollut tyytymätön ohjaukseen muutoin niin työharjoittelujakson ja siihen liittyvän ohjauksen hän on kokenut erittäin tarkoituksenmukaisena. Käytännönläheinen tieto omasta soveltuvuudesta eri työtehtäviin on ollut hänen eniten tarvitsemaansa apua. Käytännössä tehdyn työn ja siitä saadun palautteen perusteella hän on voinut arvioida soveltuvuuttaan ja kiinnostustaan tavoitteenaan olevaan työhön. Sitä kautta hän on saanut varmistusta omille ammatillisille suunnitelmiin. Sonjan soveltuvuus kahvilan asiakaspalvelutyöhön on työharjoittelupaikassa arvioitu hyväksi.

Ohjaavan koulutuksen jatkosuunnitelman mukaan hänen tavoitteenaan on päästä kevyeen ylläpitosiivous- tai kahvilatyöhön. Sonjan ammatinvaihtotavoitteet eivät ole muuttuneet. Kevyt siivoustyö ilman lisäkoulutukseen hakeutumista on ollut hänen tavoitteenaan jo pitkään. Vaikka ohjaavan koulutuksen aikana hän on harkinnut myös hakeutumista kahvila- tai siivousalan oppisopimukseen, on hänen ensisijaisena tavoitteenaan edelleen ollut suoraan työelämään sijoittuminen. Työvoimatoimistossa sen sijaan on ohjaavan koulutuksen päätyttyä arvioitu Sonjan tarvitsevan ammatillista uudelleen koulutusta voidakseen työllistyä terveydelleen soveltuvaan työhön.

SYRJÄYTYMISKEHITYKSEN JATKUMINEN OHJAAVAN KOULUTUKSEN JÄLKEEN

Ohjaavaan koulutukseen osallistuminen ei ole tuonut muutosta Sonjan tilanteeseen, vaan syrjäytymiskehitys on jatkunut edelleen. Sonja itse on kokenut olevansa samassa tilanteessa kuin ennen kurssille osallistumistaan ja tarvitsevänsä ammatinvalintaan sekä työnhakuun liittyvää ohjausta voidakseen selviytyä ammatinvaihto- ja työllistymisongelmistaan. Omakohtainen kokemus ohjaavasta koulutuksesta ei ole motivoinut osallistumaan uudelleen ohjaavaan koulutukseen. Sen sijaan hän on ilmoittanut olevansa kiinnostunut osallistumaan ammatinvalinnanohjaukseen ja työnhakukoulutukseen sekä myös Kelan järjestämälle kuntoutusjaksolle. Pitkään jatkuneen vakavan sairauden vuoksi hänen kuntoutuksellinen ohjaustarpeensa on muodostunut varsin korkeaksi:

”Ilmoittautui kurssin jälkeen. Varaa ajan kuntoutusneuvojalta. (Tilanne viisi kuukautta myöhemmin) On paikanhaku vireillä siivousfirmoihin, osa-aikaista toimistosiiuustyötä, jota katsoo, että selkä voisi kestää, koska on vaihtelevia työasentoja. Selvinnee vuoden alussa, joten sovittu, että ilmoittaa tilanteesta helmikuuhun mennessä. (Tilanne kaksi kuukautta myöhemmin) Soitti. Hakenut moneen eri paikkaan, aina tyssännyt siihen, kun joutuu kertomaan, että selkä leikattu. Yrittää vielä löytää jotain.” (TVN 2001)

Terveydellisistä rajoitteistaan huolimatta Sonjan työnhaku on kaiken aikaa kohdistunut siivousalan työtehtäviin. Hän on aina ollut kiinnostunut siivousalan työstä, eikä ole halukas hakeutumaan muille ammattialoille. Työnhakuaktiivisuuden säilymisen eräänä syynä on ollut aito motivaatio kyseiseen työhön. Työttömyyden hän on kokenut nimenomaan työmotivaationsa kautta tapahtuneena menetyksenä, ei niinkään taloudellisena tappiona (ks. mm. Nordenmark 1999, 28). Sonjan kokemuksen mukaan arvostus, jota yhteiskunnassa annetaan siivoustyölle, on hyvin vähäistä, eikä siivoojan työhön useinkaan hakeuduta omaehtoisesti. Sonjalle ala on kuitenkin ollut tietoinen ja toivottu valinta. Aito motivaatio siivoustyöhön on ollut syynä myös siihen, että hän on jatkanut työskentelyä alalla sairastumisestaan huolimatta.

Hän on tietoisesti rakentanut uraansa suoritettuaan alan koulutuksen ja ollut hyvin ylpeä tekemästään työstä. Muun muassa Silvonen (2000, 90) ja Onnismaa (1994, 45) ovat todenneet työn olevan tärkeä osatekijä ihmisen itsekunnioituksen kannalta. Ammattiylpeys tulee esille Sonjan tavassa kertoa ammatistaan, mistä suorastaan huokuu työnteon suuri merkitys hänelle itselleen. Ylpeys omasta ammatista, ammattitaidosta, itsestä siivoustyön ammattilaisena ja ennen kaikkea ylpeys pärjäämisestä ja kelpaamisesta työelämässä, luovat turvallisuuden tunteen, joka vahvistaa ammatillisen identiteetin säilyvyyttä:

”No, tää on mun toiveammattini sit, vaikkei siivoojia yleensä arvosteta, mut tää on - - - mun toivealani. Elikkä mä oon aina tykännyt siivota. Ja olen käynyt aikoinaan ammattikoulun, kotitaloudenhoitaja-linjan tällä alalla just et. Mä pidän tämmöisistä taloustöistä. Olen itte ihan hakeutunu tälle alalle.” (Sonja 9.2.2006)

Vaikka hänen terveydentilassaan on tapahtunut myönteistä kehitystä, ei työkyvyn kohentumisella ole ollut vaikutusta hänen työllistymismahdollisuuksiensa parantumiseen. Sonja on todennut työnsaannin pysähtyneen siihen, kun hän on haastatteluissa joutunut kertomaan selkäleikkauksistaan. Hän on silti pitänyt parhaana kertoa tilanteesta:

”- - - Tämän vuoden aikana on jättänyt hakemuksia siivousfirmoihin, mutta ei ole onnistunut saamaan. Ilmeisesti selkävaivat ovat estäneet työllistymisen. Uskoo kuitenkin, että kunto on nyt sellainen, että pärjää. Ansiosidonnainen päiväraha täyttynyt, joten suunnitellaan yhdistelmätuen käyttämistä. Tuki puollettavissa pitkän työttömyyden perusteella. Harkitaan tämän projektin kautta, koska osa-aikainen työ sopii paremmin terveydentilaankin. On työskennellytkin kotiaavustajana, joten sitäkin kautta tukityö on sopiva vaihtoehto. Muilta osin viime vuoden kesäkuussa tehty suunnitelma on ajan tasalla. Ottaa yhteyttä kyseiseen projektiin - - - (Tilanne 20 päivää myöhemmin) Soitti. Kyseisestä projektista olivat kertoneet, ettei selkä todennäköisesti kestä heidän töitään. Lähetetty muutama uusi paikka ja selvittelee niitä.” (TVN 2002)

Työttömyyden stressiä ja ahdistusta aiheuttava vaikutus on todettu lukuisissa tutkimuksissa (mm. Ahola 1996, 150-157, 174; Burchell 1995, 207-211; Gallie & Marsh 1995, 14-15; Grossi 1999, 6, 8, 13; Onnismaa 2010, 150; Paananen 2001, 6-7, 25). Ahkerasta työnhausta huolimatta, Sonja on yhä työttömänä, kun ohjaavan koulutuksen päättymisestä on aikaa kulunut viisi kuukautta. Työttömyyteen turhautuneena Sonja on ryhtynyt etsimään työtä sieltä, mistä hänelle on jo kertynyt osaamista ja kokemusta - terveytensä kannalta haitalliseksi arvioidulta, fyysisesti raskaalta siivousalalta. Työnantajat eivät ole luottaneet hänen terveytensä kestävänsä siivoustyösä, vaikka Sonja itse on halunnut yrittää ja uskonut omaan pärjäämiseensä aiemmasta sairastelustaan huolimatta (Mannila, Tynkkynen ja Eronen 1992, 95). Sonjan

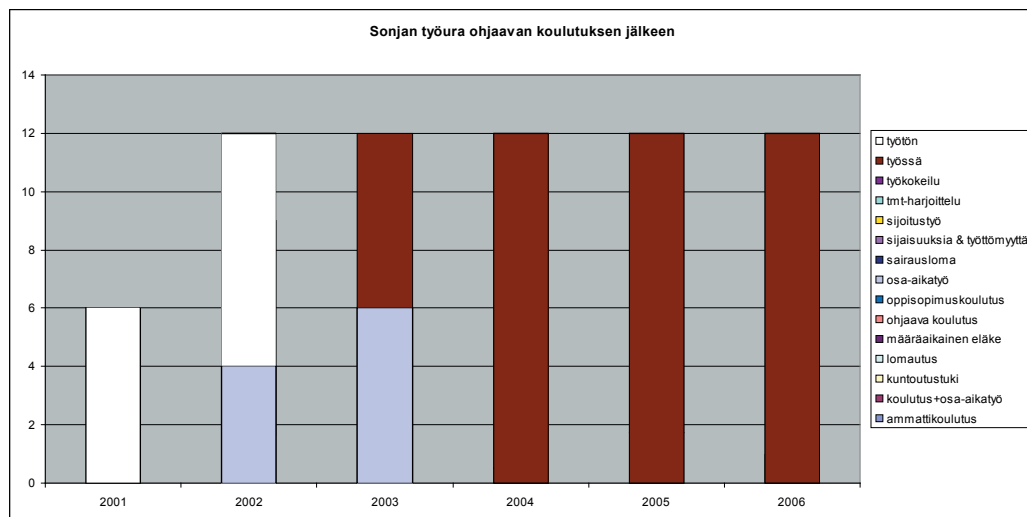
harras toive on päästä työelämään. Tämän vuoksi hän on yrittänyt vakuuttaa myös työnantajat työkyvystään:

”No, se oli vähän masentavaa välillä. Joskus tuntus, et seinä nousee pystyyn, et ei tiedä oikein mitä niinku keksis - - Mä vaan yritin sit, soitin vaan ja kävin, kävin näis firmoissa - - Masentavalta se tuntus välillä todella, et ku tiesin, et oon ihan työkäinen vielä, ja eikä tässä silleen oo mitään liikuntavammaa, ettei pystyis niinku tekemään.” (Sonja 9.2.2006)

PALUU TERVEYDELLE HAITALLISEEN TYÖHÖN

Taulukossa 19 on esitetty Sonjan työura ohjaavan koulutuksen jälkeen. Ohjaavan koulutuksen päätyttyä Sonjan työttömyys on kestänyt yhtäjaksoisesti yli vuoden. Hänen työnhakunsa on ollut erittäin vaikeaa, koska sairaushistoria on noussut alituisesti esille työllistymistä estävänä tekijänä. Pitkällisen työnhaun lopputuloksena hän on päässyt itse hankkimaansa siivousalan työpaikkaan osa-aikatyöhön.

Taulukko 19. Sonjan työura ohjaavan koulutuksen jälkeen



Työelämään pääsemisen Sonja on kokenut erittäin tärkeäksi henkisen hyvinvoinnin sekä myös taloudellisen toimeentulon vuoksi. Ansiosidonnaisen päivärahajakson täyttymisen jälkeen työnteon taloudellinen merkitys on jo mennyt tärkeysjärjestyksessä terveydentilan ohitse:

” - - Ilmeisesti selkävaivat ovat estäneet työllistymisen. Uskoo kuitenkin että kunto on nyt sellainen että pärjää. Ansiosidonnainen päiväraha täyttynyt 14.6. (todistus esitetty) joten suunnitellaan yhdistelmätuen käyttämistä - - - koska osa-aikainen työ sopii paremmin terveydentilaankin.” (TVN 2002)

Koska kyseinen siivoustyö on ollut fyysisesti raskasta, työ ei ole ollut hänen terveytensä kannalta suositeltava vaihtoehto. Ainoastaan lyhennetty työpäivä on tehnyt mahdolliseksi työssä jaksamisen:

”Soitti, ilmoittanut jo syksyllä aloittaneensa työt jne. Kyllä, mutta ollut osa-aikaisena, siksi haku jätetty voimaan. On tehnyt jo pitempään 6,5 tuntia/päivä eikä terveydentilansa puolesta pystyisi pidempää työaikaa tekemäänkään. Sovittiin, että haku poistetaan.” (TVN 2003; työvoimaneuvojan kirjaama suunnitelmateksti Sonjasta kaksi vuotta kyseisen intervention päätyttyä)

Sonjan suunnitelmana on ollut hyödyntää aikaisempaa työkokemusta ja ammattitaitoa pitäytymällä siivousalalla, mutta siirtymällä omaan terveydentilaan paremmin soveltuviin, kevyempiin siivoustehtäviin. Ohjaavassa koulutuksessa laadittu jatkosuunnitelma ei ole toteutunut miltään osin. Tämä on johtunut siitä, että Sonjan vaihtoehtona työttömyydelle on jatkaa terveydelleen haitallisessa työssä. Ammatillisessa kuntoutuksessa on vuonna 2000 arvioitu, että selän rasituksen sietokyky on alentunut. Huolimatta siitä, että selkäsäröt ovat vähentyneet viimeisimmän leikkauksen jälkeen, on käden arvioitu todennäköisesti tarvitsevan vielä leikkaushoitoa kuntoutuakseen. Hän on silti ollut valmis ottamaan vastaan siivousalan työtä, koska on vakaasti ollut sitä mieltä, että tietyntyypistien siivoustöiden tekemistä hänen terveytensä kestää:

”No, mä hain siivoustyötä moneen eri firmaan. Tähänki mihin mä sitten pääsin loppujen lopuksi ni, olin aikaisemmin jättäny tämmösen avoimen työhakemuksen. Mulle sitte sielt yhtä äkkiä soitettiin, tuli ihan yllätyksenä, että heillä olis tämmöinen hyvä paikka nyt, vakituinen paikka ja pääsin sillä tavalla, mut et kuudest, seitsemäst siivous, isossa siivousfirmassa ni tyrmättiin heti mut tän sairauden takia. Koska mun oli pakko laittaa hakemukseen - - - ku kysyttiin, et onks jotain selkävaivoja ni, mun oli pakko laittaa siihen, et mul on selkä leikattu - - - en kyl maininnu sitä, et kuin monta kertaa --- Laitoin, et oon selkäleikkaukses ollu ni, niin se tyrmättiin heti. Ja yhdessä firmassa sanottiin, että heil on kuntotesti. Mä tien, et mä olisin sen kuntotestin varmaan läpäissy - - - he testaa työntekijät ensiks. Sanottiin ihan suoraan, ettei mulla oo mitään mahdollisuuksia. Mulle oli ihan sattuma, että pääsin tänne firmaan. He ei sit mitään siitä. Heillä ei ollu mittään ongelmia sen, tämän suhteen. Sanoin, et mä tiedän, et mä pystyn tätä työtä tekemään.” (Sonja 9.2.2006)

Nordenmarkin (1999) ja Pietiläisen (2005, 94-95) mukaan erityisen alttiita työttömyyden aiheuttamille psyykkisille haittavaikutuksille ovat henkilöt, joille työn merkitys on painottunut ei-taloudellisiin tekijöihin ja joiden sitoutuminen työhön on ollut hyvin voimakasta. Ammatinvaihtamisen ohella Sonja on kokenut tärkeäksi paluun työelämään. Hänen mielestään työllä on varsin keskeinen merkitys elämässä. Jahodan (1982, 62-84) tutkimuksessaan korostama työn luoma merkitys ja elämänsisältö korvaavat Sonjalle varjopuolen, mitä raskas työ ja työn raskauteen verrattuna pieneh-

kö palkka tekijälleen aiheuttavat. Selvästikin työllä on hänelle paljon moniulotteisempi merkitys kuin pelkästään taloudellisen toimeentulon turvaaminen. Vaikka fyysinen työ kuormittaa tekijäänsä, korvaa työnteon myötä säilyvä henkinen vireys työn raskauden. Työn kautta hän kokee myös omanarvontuntonsa nousevan:

”No, ensimmäinen tärkein tietty, niinku kaikille varmaan on se, et siitä saa elannon, hmm, se vaan, et on vähän pieni palkka - - kyl sillä ny toimeen tulee. Toimeen tulee, ku on totani aviomieski myöskin - - -. Se tuo todella paljon merkitystä elämään - -. Kotona olin monta vuotta ni ihan, sitku ei oo lapsia, ni tuli niin aika pitkäks, et tuli semmonen mitätön olo. Kyl se tuo, työ tuo sisältöä elämään todella paljon, hmm, se pitää virkeänä. Sit osaa arvostaa sitä vapaa-aikaa, ku sitä on.” (Sonja 9.2.2006)

Raunio (2006, 81-83) on todennut taloudellisen ahdingon epävakaiden työsuhteiden ja työttömyyden aikana lisäävän merkittävästi köyhyysriskiä. Myös toimeentulon hankkimisen varmistaminen on vaikuttanut Sonjan päätökseen ottaa työpaikka vastaan terveysseikoista huolimatta, vaikka miehen toimeentulon ansiosta taloudellinen tilanne onkin ollut turvattu. Taloudellinen huoli, työpaikkahakemukset, haastatteluissa käynnit, työpaikan tiedustelut, oman osaamisen vakuuttelut ja toistuvat pettymykset ovat olleet raskasta koettavaa. Itsetunto ja luottamus omaan pärjäämiseen ovat olleet koetuksella:

”Niin no, semmonen just - - yrittää täytyy - - - kyl välillä tuntus, et on tosiaan seinä noussu pystyyn. Et, et ei joko, ei löydy sit semmoista alaa, missä pystyis oleen, olemaan, tekemään tai sit, et on todella, et ei löydy paikkaa, hmm, kyl välillä oli semmonen niinku masennus päällä, mutta sitten taas vaan jakso yrittää - - -.” (Sonja 9.2.2006)

Työelämän epävarmuustekijät ovat lisänneet työttömyysuhkaa. Kiviojan (2005) ja Sihvosen (2008) mukaan työn päättymistä enteilevinä uhkakuvina voidaan nähdä myös työssä jaksamiseen ja työn vaatimuksien hallintaan liittyvät vaikeudet. Pelko siitä, että työtä ei enää löydykään, ettei kelpaa enää mihinkään työhön, ajaa helposti tilanteeseen, jossa työ kuin työ otetaan vastaan. Sonjan valitsema paluu terveytensä kannalta haitalliseen työhön luo synkän vaikutelman siitä, miltä työelämän realiteetit vaikuttavat hänen tilanteessaan olevasta henkilöstä. Epäilemättä hän on kokenut tämän olevan ainoa vaihtoehto päästä työelämään. Nähtäväksi jäänee, miten työttömyydestä takaisin työelämään pääseminen tulee vaikuttamaan hänen työllistymismahdollisuuksiinsa jatkossa. Kevyeksi hän ei itsekään nykyistä työtään luonnehdi, mutta kuitenkin kevyemmäksi kuin hänen aikaisempi työnsä on ollut. Motivaatio työntekoon on kuitenkin voimakas ja hän on oppinut arvostamaan saamaansa mahdollisuutta tehdä työtä:

” - - en oo selän takia yhtään joutunu olemaan pois töistä - - Kyllä se väsy, mut ei totani, ni, niin paljon ettei jaksais tehdä. Hmm - - mulle ihan tämä riittää -

- jos vaan saa pitää tän työn - - ja tuskinpa täältä vähennetään työväkeä, päinvaston mein firmaan on palkattu lisää uusia. Et työtä riittää.” (Sonja 9.2.2006)

Ammatinvaihtoa koskevassa muutosprosessissa tärkeänä onnistumisen edellytyksenä voidaan pitää sitä, että mahdollisuuksien kartoittamisen ja selkiyttämisen lisäksi on olemassa riittävästi käytännön tason mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja, jotka pystyvät tukemaan ja edistämään uuteen ammattiin siirtymistä. Mikäli pitkään jatkuneista yrityksistä huolimatta ei tapahdu mitään edistystä, saattaa käydä niin, että esteet ja hidasteet, jotka jarruttavat muutoksen käynnistymistä voimistuvat (Borgen 1998, 44-45). Kun Sonjan tilanteessa terveyttä kuormittava ja heikentävä työ konkreettisesti vähentää hänen edellytyksiään toimia työelämässä, lienee kyseenalaista, onko laaditulla ammatinvaihtosuunnitelmalla lainkaan mahdollisuutta toteutua. Epäonnistuminen ammatinvaihdossa on johtanut työhön, johon hän on jo kauan halunnut saada muutosta:

”Ja sama sitte tää just, et mä en saanu mitään apuu sieltä tähän näin ammatinvaihtoon - - ajauduin tälle samalle alalle ku aikaisemminki - -.” (Sonja 9.2.2006)

Sonja käyttää ammatinvalintatilanteestaan sanaa ”ajautua”. Hänen kohdallaan ulkoiset olosuhteet ovat olleet oleellisesti nykytilanteen ammatinvalintaan vaikuttavia tekijöitä. Myönteistä on siivoustyön mielekkyys hänelle. Taskinen (1994, 66-67) on korostanut, miten tärkeää on, että ammatinvalintaa pohdittaessa myös työrajoitteiset henkilöt ottavat huomioon terveystekijöiden lisäksi ammatilliset mielenkiinnon kohteensa.

Sonjan ammatinvalinta ja työllistymiskysymykset liittyvät siivoustyön terveystavoitteen riskitekijöihin. Hänen ammattitaitonsa ja ammatillinen mielenkiintonsa kohdistuvat siivoustyöhön. Näissä rajoissa on edettävä, mikäli haluaa pysytellä työelämän syrjässä kiinni – ja työelämässä hän haluaa pysyä. Hän antaa jopa korostuneen tietoisin vaikutelman tyytyväisyydestä omaan tilanteeseensa. Siltä osin, kun Sonja on arvottanut työn merkityksen elämässään, hän voi syystä olla tyytyväinen, sillä työpaikka hänellä on. Haastattelun jälkeen pohdittavaksi jää, onko kysymys osittaisesta ”onnellisuusmuurin”¹¹¹ ylläpitämisestä. Ylläpidetäänkö onnellisuuden illuusiota liian korkealla hinnalla, kun hintana saattaa olla terveyden menetys. Asettamista tavoitteista Sonja on jo onnistunut saavuttamaan työpaikan. Kuitenkin tavoitteista tärkein - työtehtävän vaihtaminen omalle terveydelle soveltuvaksi - jää vielä saavuttamatta.

¹¹¹ Onnellisuusmuuri on J.P. Roosin käyttämä käsite, jonka mukaan ihminen turvautuu valheelliseen illuusion henkilökohtaisesta onnellisuudestaan ja hyvinvoinnistaan. Onnellisuusmuuri kuvaa ihmisen pyrkimystä ylläpitää käsitystä onnellisuudesta omassa elämässään, huolimatta siitä, mitä elämä todellisuudessa sisältää. Tällä tavoin hän suojelee omaa psyykettään elämässään todellisuudessa olevilta negatiivisilta vaikutteilta. (J.P. Roos 1988 Behind the happiness barrier; ks. myös Kortteinen Lähiö – Tutkimus elämäntapojen muutoksesta 1982, 21, 203.)

8. TULOSTEN YHTEENVETO JA POHDINTA

8.1. Saatujen tutkimustulosten yhteenveto ja pohdinta

Tässä luvussa tuodaan tiivistetysti esille keskeiset tutkimustulokset. Luvuissa 8.1.1., 8.1.2. ja 8.1.3. tarkastellaan kokoavana yhteenvetona ja pohdintana esitettyihin tutkimuskysymyksiin saatuja vastauksia. Luvuissa 8.2. ja 8.3. tarkastellaan tutkimuseettisiä kysymyksiä ja jatkotutkimusaiheita.

Tutkimuksen tulososiossa on tarkasteltu viranomaisaineiston ja haastatteluaineiston perusteella pitkäaikaistyöttömien ammatinvaihtajien ammatinvaihdon ja työllistymisen edistymistä ennen ja jälkeen työvoimapolitiittiseen ohjaavaan koulutukseen osallistumisen. Aineistojen pohjalta on pyritty lisäämään ymmärrystä työelämästä syrjäytymässä olevien tai jo syrjäytyneiden ihmisten elämäntilanteesta. Raunion (2001, 222-224) määritelmää mukailten, syrjäytyminen tarkoittaa kohderyhmässä sitä, että vaikutusmahdollisuudet omaan työllisyystilanteeseen nähden ovat huomattavasti vähentyneet. Tutkimuksessa on tarkasteltu kohderyhmän syrjäytymiskehitykseen vaikuttaneita tekijöitä ja syrjäytymisen vaiheita. Koska he ovat pitkäaikaistyöttömiä ammatinvaihtajia, on seurannassa keskitytty nimenomaan heidän ammatinvaihtonsa ja työllistymisensä etenemiseen. Lisäksi on selvitetty heille muodostunutta mielikuvaa ohjaavasta koulutuksesta, johon he ovat osallistuneet osoitettuna.

Tutkimuskysymyksiin saadut vastaukset noudattavat suurelta osin aikaisempia tutkimustuloksia. Aikaisemmissa tutkimuksissa on ollut havaittavissa samoja työelämästä syrjäytymiseen vaikuttaneita tekijöitä ja vaiheita kuten tässäkin tutkimuksessa. Tutkimuksissa on todettu terveydellisten rajoitteiden, vähäisen koulutuksen ja/tai työkokemuksen, ikääntymisen ja muiden työmarkkinakelpoisuutta heikentävien tekijöiden yhteisvaikutuksen vahvistavan syrjäytymistä (vrt. Järvikoski 2004; Kontinen 2006; Pessala & Syrjänen 2010). Lisäksi on todettu pitkäaikaistyöttömyyden ylläpitävän työttömyyttä (vrt. Korkeamäki 2001; Siltala 2004). Tässä tutkimuksessa saatiin myös vahvistusta aikaisemmissa tutkimuksissa havaitulle negatiiviselle mielikuvalle, joka ohjaavasta koulutuksesta on muodostunut. Ohjaava koulutus on koettu syrjäytyneille suunnatuksi sanktioksi, jolla ei ole ollut konkreettisesti työnsaantia edistävää vaikutusta (vrt. Aho ja Arnkil 2008, 64-65; Aho & Kunttu 2001; Silvennoinen 2007; Silvennoinen 2002). Lisäksi tutkimuksen tuloksien perusteella voidaan todeta, että kohderyhmän pitkäaikaistyöttömistä ammatinvaihtajista vain murto-osa on onnistunut vaihtamaan ammattiaan ja sijoittunut pysyväisluonteisiin työsuhteisiin seuranta-aikana. Tämä tulos vastaa aikaisempia tutkimustulok-

sia, joissa on selvitetty kroonisesti työttömien heikkoa työllistymistä interventioihin osallistumisen jälkeen (vrt. Suikkanen et al. 2005; Aho, Halme & Nätti 1999; Mikkonen 1997, 164). Vähätalon (2001, 41) mukaan pitkäaikaistyöttömyydestä takaisin työelämään palaaminen on vaikeutunut myös sen vuoksi, että pitkäaikaistyöttömiksi valikoituu yhä enemmän vaikeasti työllistettäviä. Lisäksi työllistymisvaikeudet perustuvat työttömyyden rakenteen vaikeutumiseen pitkään jatkuneen taantuman aikana (TEM 31.5.2011).¹¹²

Tässä tutkimuksessa ammatinvaihdossa onnistuneiden määrä on hyvin pieni verrattuna ammatinvaihdossa epäonnistuneiden määrään. Vaikka saadut tulokset noudattavat aikaisemmissa tutkimuksissa todettua havaintoa heikentyneiden työmarkkinakelpoisuuksien ja pitkäaikaistyöttömyyden yhteydestä (vrt. Järvikoski 2004 ja Konttinen 2006), voidaan tutkimuksesta nostaa esiin merkittävä havainto, jonka mukaan pitkäaikaistyöttömyydestä takaisin työelämään palaaminen ja ammatinvaihto voivat onnistua huolimatta siitä, että enemmistö kohderyhmästä ei ole onnistunut työllistymään ja vaihtamaan ammattia tutkimuksen seuranta-aikana. Yhdistävänä tekijänä ammatinvaihdossa onnistuneilla on ollut tulevaisuususkon säilyminen. Havaintoa vahvistaa se, että muissa ryhmissä tulevaisuususko oli heikentynyt. Tulevaisuususkon merkitys työttömyydestä selviytymisessä on todettu keskeiseksi muun muassa Kortteisen ja Tuomikosken (1998) tutkimuksessa. Huomattavaa on, että käsillä olevassa tutkimuksessa myös kohderyhmän ammatinvaihtotavoitteen kannalta merkityksettömät työtehtävät on koettu tärkeiksi tulevaisuususkon ylläpitämisen kannalta. Tämä vastaa muun muassa Vähätalon (2001, 33) tutkimustuloksia.

Tulevaisuususkon ylläpitäminen pitkäaikaistyöttömyydessä on haasteellista, koska työttömyyden kokonaisvaltaisuus vaikuttaa monella elämänosa-alueella negatiivisesti (Rinne & Kivirauma 2003; Vähätalo 2001), lisäksi myös huono-osaisuuden on todettu kasautuvan (Raunio 2006, Silvennoinen 2002, Vähätalo 1996). On huomattava, että velvoitteeseen perustuva osallistuminen ohjaavaan koulutukseen on tukitöiden ohella ollut lähes ainoa kohderyhmän työttömyyttä katkaiseva toiminta. Ohjaavan koulutuksen tärkeäksi tehtäväksi onkin tutkimuksessa nostettu tulevaisuususkon ylläpitäminen. Huolimatta ohjaavan koulutuksen heikosta vaikuttavuudesta, jonka ovat tuoneet esille tutkimuksessaan muun muassa Aho, Halme ja Nätti (1999, 141, 203), voidaan perustellusti todeta sen edistäneen joidenkin työllistymismahdollisuuksia siitä syystä, että työttömyyteen saadut katkokset ovat parantaneet

¹¹² Työllisyyden kasvussa työllistyvät ensimmäiseksi lomautettuna olleet, sitten lyhytaikaistyöttömät ja vasta viimeksi työelämään sijoittuvat mahdollisuuksien mukaan pitkäaikaistyöttömät ja etenkin kroonisesti työttömät. Tämän vuoksi työttömyyden pitkittyminen nykyaikana johtaa yhä varmemmin työttömyyden kroonistumiseen. (TEM 27.4.2010; TEM 29.4.2010; TEM 27.7.2010): ”Yleisen työllisyystilanteen parantaminen on tärkeää, mutta ei riittävää, jotta pitkäaikaistyöttömien työllisyys voitaisiin taata.” (Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 23)

työelämävalmiuksia, joihin myös tulevaisuususkoo voidaan lukea, tämän ovat todennet tutkimuksissaan muun muassa Kortteinen ja Tuomikoski (1998) sekä Vähätalo (2001).

On kuitenkin ilmeistä, että ihmisille, jotka ovat pitkään työttömänä oltuaan yhä jaksaneet tavoitella uuteen ammattiin sijoittumista ja työllistymistä, osallistuminen työhallinnon määräämään toimenpiteeseen muuttuu hyödylliseksi kokemukseksi ainoastaan silloin, jos he itse pystyvät konkreettisesti omassa elämässään havaitsemaan, miten osallistuminen vaikuttaa myönteisesti työnsaantiin ja/tai ammatinvaihtoon.

8.1.1. Ammatinvaihto pitkäaikaistyöttömyydessä

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä on esitetty, miten työelämästä syrjäytymisprosessi on edennyt ohjaavaan koulutukseen osallistuvilla. Tutkimuksen kohderyhmä on ajautunut syrjään työelämästä heikentyneen työmarkkinakelpoisuutensa vuoksi. Heidän työttömyytensä on johtunut useimmiten terveydellisistä syistä, jotka muun muassa Vähätalon (1998, 104) mukaan ovat merkittävästi työelämästä syrjäyttävä tekijä. Osalla työttömyyteen johtaneena syynä ovat olleet työelämän rakennemuutos ja heikentynyt työllisyystilanne (Pessala & Syrjänen 2010; Pohjola 1996, 108-112). On huomattava, että usean työura on muuttunut epävakaaksi jo kauan ennen työttömyyden alkamista, jolloin monet heistä ovat työskennelleet terveydelleen haitallisessa työssä, josta on aiheutunut pitkiä sairauslomia (mm. Mannila, Tynkkyinen & Eronen 1992, 67-70).

Työttömyyden varhaisvaiheessa kohderyhmän työmarkkina-arvoa ovat heikentäneet terveydelliset rajoitteet, koulutuksen ja työkokemuksen vähäisyys sekä ikääntyminen (Gershuny & Marsh 1995, 79-84; Rinne & Kivirauma 2003, 42-43; Mustonen 1998, 37). Myöhemmässä vaiheessa työnsaantia on vaikeuttanut edellä mainittujen tekijöiden lisäksi Korkeamäen (2001, 24) ja Siltalan (2004, 197-198) toteama työttömyyden leimaava vaikutus. Monet työnantajat ovat arvioineet pitkäaikaistyöttömän palkkaamisen riskialttiiksi. Muun muassa Kouvonen (1999) on todennut tämän koskevan erityisesti iäkkäitä pitkäaikaistyöttömiä. Kohderyhmän työnhakuun kohdistuvat omaehtoiset toiminnot ovat vähentyneet negatiivisten työnhakukokemusten seurauksena. Jotkut ovat jopa päättäneet työnhakunsa kokonaan.

Lopullinen ammatinvaihtopäätös on useimmiten uskaltauduttu tekemään vasta työttömäksi jäämisen jälkeen, jolloin työhön liittyvää menetettävää ei ole enää ollut. Peavyn (2000, 14-17) mukaan sopeutuminen työelämässä eteen tuleviin muutoksiin edellyttää uudenlaista urakäsitystä. Myös Onnismaa (2003, 50-51) on tutkimuksensa todennut, että nykyinen työelämä korostaa erityisesti joustavuuden tärkeyttä urasiirtymissä. Vehviläisen (1999, 16) mukaan ammatinvaihtoa vaikeuttaa se, että

pitää luopua hankitusta ammatti-identiteetistä. Myös pelko muutoksen tuomasta epävarmuudesta selittää osittain sen, että turvautuminen tuttuun työhön on koettu helpommaksi kuin siirtyminen uuteen ammattiin. Eniten on kuitenkin pelätty työttömyyttä. Pohdittaessa kohderyhmän syrjäytymiskehityksen alkuvaiheita, huomio kiinnittyy erityisesti työn keskeiseen merkitykseen. Henkisen hyvinvoinnin kannalta työnteko on todettu erittäin tärkeäksi (Ahola 1996, 150-157; Burchell 1995, 207-211; Gallie & Marsh 1995, 14-15; Grossi 1999, 6, 8, 9, 13, 38; Onnismaa 2010, 150; Paananen 2001, 6-7, 25). Tästä huolimatta terveydelle haitallinen työ alentaa yleistä työkykyä, jolloin myös henkinen hyvinvointi kärsii. On todennäköistä, että kohderyhmän työkyky ja siten myös työmarkkinakelpoisuus olisivat säilyneet, mikäli terveydelle haitallisesta työstä olisi luovuttu ajoissa.

Keskeiseksi ongelmaksi kohderyhmän työuran siirtymävaiheissa etenemisessä on muodostunut sopivan koulutuksen ja/tai työkokemuksen puuttuminen. Pessala ja Syrjänen (2010, 14-17, 29) ovat korostaneet työelämän kvalifikaatiovaatimuksissa tapahtunutta merkittävää lisääntymistä. Tämä näkyy erityisesti muodollisen koulutuksen vaatimuksena, joka Leinosen (2003, 26-27, 32-39) mukaan on johtanut jopa ”kouluttautumispakkoon”. Enemmistö kohderyhmästä on halunnut välttää koulutukseen hakeutumista. Sama suuntaus pitkäaikaistyöttömien koulutushaluttomuudessa on nähtävissä esimerkiksi Silvennoisen (2002, 167-205) tutkimuksessa. Työttömyyden aiheuttama köyhtyminen on vaikeuttanut opiskelemaan lähtemistä. Tämä ei kuitenkaan selitä vähäistä kiinnostusta työvoimapolitiittisiin koulutuksiin, jotka ovat maksuttomia ja oikeuttavat koulutuspäivärahaan. Ilmeisesti koulutushaluttomuuteen on vaikuttanut myös kokemus siitä, ettei koulutuksesta koidu heille vastaavaa hyötyä. Tätä he ovat perustelleet korkealla iällä, joka on todettu koulutusaktiivisuutta vähentäväksi tekijäksi myös Aron (2003) tutkimuksessa.

Terveyden heikentyminen ja työttömyysjaksot ovat vähentäneet kohderyhmän luottamusta omaan pärjäämiseensä ja myös työnantajien luottamusta kohderyhmän työmarkkinakelpoisuuteen (Onnismaa 2003; Paananen 2001, 6-7, 25; Smith 1987). Työttömyyden aiheuttama negatiivinen kehä on ylläpitänyt työttömyyden jatkumista. Työttömyyden merkitys luottamusta heikentävänä tekijänä on noussut keskeiseksi seikaksi tässä tutkimuksessa. Myös Kortteinen ja Tuomikoski (1998) ovat tutkimuksessaan korostaneet luottamuksen merkitystä työttömyyden synnyttämien kokemusten käsittelyssä ja työttömyydestä selviytymisessä. Omanarvontunteen säilyttäminen pitkän työttömyyden aikana on ollut ongelmallista, koska ammatin ja työn tuomaa sosiaalista asemaa ei ole helppo korvata työttömyydessä. Paanasen (2001, 6-7) ja Heiskasen (1996, 69) mukaan kelpaamattomuuden tunteiden voimistuminen työttömyyden pitkittyessä perustuu jossain määrin työyhteiskunnassa vallitsevaan protestanttiseen työetiikkaan ja työntöön arvostukseen yhteiskunnassamme. Työttömyydessä on koettu raskaaksi taloudellisten huolien lisäksi erityisesti

toimettomana oleminen. On ilmeistä, että merkityksellisen tekemisen puuttuminen on vähentänyt luottamusta omiin vaikutusmahdollisuuksiin, mikä taas on johtanut aktiivisuuden vähenemiseen.

Konkreettisesti työnsaantia edistävät asiat ovat olleet kohderyhmälle keskeisiä luottamusta ylläpitäviä tekijöitä pitkän työttömyyden aikana. Huomionarvoista on, että luottamusta ovat ylläpitäneet myös oman ammatinvaihdon kannalta epätarkoituksenmukaisiksi koetut tukityöt. Tämä voi johtua osittain myös siitä, että työhön liittyvät odotukset ovat vähentyneet työttömyyden aikana, kuten esimerkiksi Gallien & Marshin (1995, 10) sekä Vähätalon (1998, 116-119) tutkimuksissa on todettu. Lisäksi tämän voidaan Vähätalon (2001, 33) tutkimuksen mukaan nähdä ilmentävän tukitöiden kykyä lisätä henkistä vireyttä ja luottamusta. Voidaan todeta, että tukitöiden merkitys kohderyhmän työttömyydessä on perustunut niiden tehtävään työttömyyden katkaisijana ja sitä myötä luottamusta ylläpitävänä tekijänä. Koska tukityöhön sijoittuminen on kuitenkin merkinnyt heille putoamista työelämästä tukitoimenpiteiden piiriin, on niihin suhtautuminen ollut välttelevää, vaikka ne on mielletty työhallinnon toimenpiteistä arvostetuimmiksi. Tukityöt ovat merkinneet siirtymistä ”vaikeasti työllistettävien” sektorille. Niihin on turvauduttu vasta siinä vaiheessa, kun työpaikan saanti avoimilta markkinoilta on muuttunut ylivoimaiseksi. Tästä huolimatta tilanne on saatettu kokea itseluottamusta vahvistavaksi, koska on siirrytty kilpailemaan ”tukityöareenalle”, jossa omat mahdollisuudet on koettu tasavertaisiksi muiden hakijoiden kanssa. Pietiläisen (2005, 38-41, 108-109) mukaan työnhaussa epäonnistumiselta pyritään suojautumaan asettamalla tavoitteita mahdollisimman alas, jotta voidaan välttyä pettymyksiltä. Tukitöitä ei ole mielletty samalla tavalla sanktioksi kuin ohjaavaa koulutusta, mutta niihin on silti liitetty negatiivisena tekijänä työhallinnon suorittama toimenpiteeseen ohjaaminen, johon on velvollisuus osallistua. Aho, Halme ja Nätti (1999, 141, 203) ovat korostaneet, että tukitöiden arvostusta on laskenut niiden heikko työllistävyys.

Työelämästä syrjäytymistä on ollut nopeuttamassa se, että heidän työllistymisvalmiutensa on jo valmiiksi ollut heikentynyt (Rinne & Kivirauma 2003). Koska valmiudet ammatinvaihtoon ja työllistymiseen johtavan muutosprosessin toteuttamiseen ovat puuttuneet kohderyhmältä, työttömyys on pitkittynyt heidän kohdallaan. Työnhakua korvaavaksi toiminnaksi on kohderyhmässä muodostunut pääasiassa eri toimenpiteisiin osallistuminen. Vaikean työllistettävyytensä vuoksi kohderyhmää on pyritty ohjaamaan aktivointitoimenpiteisiin työttömyyden eri vaiheissa. Osallistumiset ovat kuitenkin jääneet vähäisiksi, kuten myös toteutuneilla osallistumisilla saavutetut tulokset.

8.1.2. Kokemukset ohjaavasta koulutuksesta

Toisena tutkimuskysymyksenä on esitetty suhtautuminen ohjaavaan koulutukseen. Kohderyhmän käsitys ohjaavasta koulutuksesta on ollut enimmäkseen erittäin kielteinen. Sisällöltään ja tavoitteiltaan he ovat mieltäneet ohjaavan koulutuksen työnhaku- ja elämänhallintakurssiksi, johon työttömät osoitetaan siinä vaiheessa, kun työelämään johtavat väylät on todettu ylivoimaisiksi ja siirrytään elämänhallintaa tukeviin menetelmiin. Tämä on vastannut aikaisemmissa tutkimuksissa saatuja käsityksiä, jotka niin ikään ovat olleet enimmäkseen kielteisiä. Silvennoisen (2003, 200) tutkimuksessa pitkäaikaistyöttömät, ikääntyneet ohjaavaan koulutukseen osallistujat ovat niin ikään suhtautuneet hyvin negatiivisesti kyseiseen kurssiin. Amundson (2005,29-30) on todennut, että työttömyyden aiheuttama lamaannus ja masennus sekä negatiiviset kokemukset viranomaistoiminnoista saattavat aiheuttaa sen, että ohjaukseen suhtaudutaan hyvin kielteisesti. Ohjauksesta saatua hyötyä voi olla vaikea havaita, jonka vuoksi ohjaus voidaan kokea hyödyttömäksi.

Pasanen (2007) on todennut ohjaavan koulutuksen keskittyneen erityisesti syrjäytymisongelmaan. Kytkentä syrjäytymisilmiöön on kohderyhmän mielestä leimannut erittäin negatiivisesti sekä ohjaavaa koulutusta toimintana että siihen osallistuvia henkilöitä. Tätä on osaltaan ollut vahvistamassa tutkimuksessa esiin tullut työvoimaneuvojien näkemys, jonka mukaan ohjaavaan koulutukseen osoitetut ovat useimmiten olleet työelämästä syrjäytyneitä. On huomattava, että kohderyhmän negatiivinen suhtautuminen ei ole kohdistunut sinänsä ohjaukseen, vaan tekijöihin, joita he ovat yhdistäneet kuuluvaksi ohjauksena järjestettävään toimintaan. Ohjaavan koulutuksen he ovat nähneet työhallinnon pyrkimyksenä ohjailla ja valvoa työnhakijan toimintaa (ks. Miller & Rose 2010, 155-162, 212-215). Tästä johtuen heidän pyrkimyksensä jättäytyä pois toimenpiteestä voidaan osittain tulkita osoitukseksi itsemääräämisoikeudesta.

Yleisesti ottaen kohderyhmän osallistumismotivaatio ohjaukseen on ollut heikko. Erityisesti miehet ovat asennoituneet negatiivisesti ohjaukseen. Pitkään jatkunut työttömyys ei ole motivoinut kohderyhmää luottamaan ”ihmeitä tekeviin” lyhytkursseihin. He ovat kokeneet ohjaavan koulutuksen riittämättömäksi interventiokeinoksi omassa tilanteessaan, johon ovat kuuluneet työmarkkinakelpoisuutta heikentävien ominaisuuksien yhdistelmänä korkea keski-ikä, vajaakuntoisuus, vähäinen koulutus/työkokemus ja pitkäaikaistyöttömyys (Mustonen 1998, 58-59, 91, 94; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 19). Ohjaavan koulutuksen opiskelijavalintoihin liittynyt ohjaustarpeen arviointi onkin herättänyt kriittistä pohdintaa siitä, kenen ehdoilla osallistuminen tapahtuu. Hietaniemi (2004, 94-95, 97) on todennut, että tukitoimia kohdennettaessa tulisi huomioida asiakkaiden tarpeita ja lähtökohtia samantarvoisesti kuin asiantuntijalausuntoja. Myös Romakka-

niemi (2010, 151) on korostanut syrjäytymisvaarassa olevien asiakkaiden tarvetta tulla kuulluksi ja kohdelluksi arvostavasti.

Käsillä olevan tutkimuksen kohderyhmä on osallistunut ohjaavaan koulutukseen vain, koska se on nähty tarpeellisena työhallinnon näkökulmasta. Työvoimaneuvojien arviot siitä, millaista ohjausta kohderyhmä on tarvinnut, ovat olleet ristiriidassa henkilöiden oman näkemyksen kanssa. Kohderyhmä on arvioinut voivansa hyötyä ainoastaan toimenpiteistä, joihin osallistumisesta seuraa konkreettista hyötyä työpaikansaannissa. Heidän mielestään ohjaavan koulutuksen kaltainen ”henkiseen hyvinvointiin tähtäävä kurssi” (Onnismaa 2003, 67-68; Saari 2009, 314) ei hyödytä heitä, koska kurssin työllistävyys ei ole luotettu. Myös Silvennoisen (2003, 210) tutkimuksessa on todettu, etteivät ohjaavaan koulutukseen osallistujat, varsinkaan iäkkäämmät henkilöt, ole luottaneet ohjaavan koulutuksen olevan heille hyödyksi, vaan koulutus on koettu joko pakkona tai ”viihdykkeenä”. Mäki-Kulmalan (2000, 2) mukaan erityisen negatiivisesti on suhtauduttu osoitusmenettelyyn. On ilmeistä, ettei osoittamiseen perustuvaa toimintaa ole yhdistetty myönteiseen ja mielekkäaseen tekemiseen. Ohjaava koulutus on edustanut kohderyhmälle signaalia syrjäytyneisyydestä, jonka vuoksi kurssiosoitus on koettu sanktioksi, joka on asettanut heidät työttömien ”alimpaan kastiin”. Vain poikkeustapauksissa osoitus on otettu myönteisesti vastaan. Pettymyksen ja vihan tunteet ovat voineet johtua myös siitä, että osoitus on pakottanut heidät kohtaamaan todellisen tilanteensa, jolloin ahdistus omasta syrjäytymisuhasta (Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999, 5, 10-11) on purkautunut negatiivisina tunteina osoitusta koskevaa toimenpidettä kohtaan. Osoitusmenettelyn soveltaminen auttamistyöhön verrattavissa olevaan ohjaukseen ei ole kuvastanut ohjaustyön periaatteellista taustaa. Aho ja Arnkil (2008, 64-65) ovat todenneet, että osoitusmenettely on koettu äärimmäisen kielteiseksi keinoksi ohjata ihmisiä koulutukseen. Sen on koettu jopa kumoavan ohjaustyön peruslähtökohtaisen ajattelun, joka Onnismaan (2010, 38) ja Nummenmaan (1992, 79-82) mukaan korostaa ohjattavan kunnioitettavaa kohtelua luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa. Koska kohderyhmän osallistumisen ainoaksi motiiviksi on muodostunut karenssin välttäminen, ovat alkulähtökohdat onnistuneen ohjaussuhteen syntymiselle olleet hyvin heikolla pohjalla.

Kielteinen käsitys ohjaavasta koulutuksesta on ollut hyvin pysyvä. Joissakin tutkimuksissa (ks. Sepponen 1996) on todettu, että omakohtainen osallistuminen voi muuttaa suhtautumista interventioihin myönteisemmäksi. Tämän tutkimuksen kohderyhmän suhtautuminen ohjaavaan koulutukseen ei ole muuttunut merkittävästi osallistumisen jälkeen, mikä vahvistaa Silvennoisen (2007) tutkimustulosta, jonka mukaan edes työpaikansaanti ohjaavan koulutuksen jälkeen ei riitä muuttamaan käsitystä myönteiseksi. Ohjaavan koulutuksen tavoitteena on ollut kohderyhmän ammatillisten suunnitelmien selkiyttäminen ja työllistymisen edistäminen. Vain

muutamat heistä ovat päässeet työhallinnon asettamiin tavoitteisiin. Työttömyyden jatkuminen osallistumisen jälkeen on vahvistanut käsitystä ohjaavan koulutuksen hyödyttömyydestä. Velvoiteosallistumisestaan huolimatta kohderyhmän naiset ovat asettaneet ohjaavalle koulutukselle suuria työllistymistavoitteita, joita on seurannut voimakas pettymys, kun kurssi ei ole tuonut työpaikkaa. Miehillä ei ole ollut kurssin suhteen ennako-odotuksia joihin pettyä. Heidän suhtautumisensa on muuttunut jonkin verran myönteisemmäksi, koska osa on saanut konkreettista näyttöä ammatillisten suunnitelmiansa edistymisestä. Ohjaavaan koulutukseen osallistumisen on koettu lisänneen jonkin verran kohderyhmän luottamusta ja työnhakuvalmiuksia (vrt. Heikkilä 2001; Paananen 2001). Osa naisista on kokenut työnhakuvalmennuksesta olevan hyötyä työnhakua ajatellen (vrt. Vinokur et al. 1991). Miehistä muutamat ovat kokeneet koulutussuunnitelmien laatimisen vahvistaneen luottamusta omaan pärjäämiseen jatkossa. Myös Onnismaan (2010, 122-123) tutkimuksessa on todettu, että subjektiivisesti koettu vaikuttavuus saattaa ilmetä työllistymiseen liittyvien, konkreettisten tapahtumien lisäksi myös muuntyyppisenä tuloksellisuutena. Ohjaavan koulutuksen muut hyväksikin koetut vaikutukset ovat kuitenkin jääneet ”varjoon”, koska tutkimuksen kohderyhmä on arvostanut ensisijaisesti konkreettisesti työnsaantia edistävinä pitämiään asioita. Eniten he ovat kokeneet hyötynensä työharjoittelujaksosta, joka on antanut käyttökelpoista tietoa ammatinvalintaa varten (vrt. Broman et al. 2001, 7-8, 44-47; Sepponen 1996). Tämä tulos on kuitenkin ristiriitainen verrattaessa sitä kritiikkiin, jota on kohdistunut ohjaavan koulutuksen palkattomaan työharjoitteluun ”orjatyövoiman käyttönä” (Felt 16.9.2014, haastattelu). Vaikka palkaton työharjoittelu, osoitusmenettelyn ohella, on vahvistanut kielteistä käsitystä työttömille suunnatusta sanktiosta, ovat osallistujat samanaikaisesti kokeneet käytännönläheisen työharjoittelujakson auttavan heitä jatkossa työllistymään.

8.1.3. Tapahtumat intervention päätyttyä

Kolmantena tutkimuskysymyksenä on esitetty ammatinvaihdon ja työllistymisen edistyminen ohjaavan koulutuksen päätyttyä. Kohderyhmän osallistuminen 1-4 kuukauden kestoiseen ohjaavaan koulutukseen (Järvinen et al.1996, 5) ei ole kyennyt aikaansaamaan riittävää muutosta, vaan usean kohdalla työllisyys- ja ammatinvaihtotilanne ovat pysyneet ennallaan. Tämä on vastannut muun muassa Vähätalon (1998, 173, 179; ks. myös Aho, Halme & Nätti 1999) tutkimusta, jonka mukaan työmarkkinoille palaaminen työttömyyden kroonistuttua on erittäin epätodennäköistä. Ohjaava koulutus ei ole kyennyt vastaamaan ohjaustarpeisiin (Kannisto-Karonen 2004b; Lahikainen 1983, 74-92; Mikkonen 1997, 164), joita pitkäaikaistyöttömien (Kuusela 2000, 13-14; Onnismaa & Viljamaa 1999; Vehviläinen 1999) ja usein myös sosiaalihuollon asiakkaina olevien (Aho ja Arnkil 2008, 59) elämäntilanne ja tahto-

tila ovat asettaneet (Aho ja Kunttu 2001, 30; Onnismaa 1998 44; Suikkanen et al. 2005, 22).

On todennäköistä, että kohderyhmän vastentahtoinen osallistuminen on heikentänyt tuloksellisuutta (Kuusela 2000, 17; Onnismaa 1998, 44). Lisäksi vaikuttavana tekijänä on ollut myös se, että osallistuminen on tapahtunut työttömyyden jo kroonistuttua (Grossi 1999, 6; Paananen 2001, 25; Silvonen & Vuori 1998, 15-16; Vähätalo 1998, 58-61). Työttömyyden jatkuttua krooniseen vaiheeseen on ohjaustarpeiden kasautuminen muodostanut erittäin ongelmallisen ja vaativan kokonaistilanteen (Suikkanen et al. 2005, 33-36). Raunio (2006, 59, 137) onkin todennut, että syrjäytymiskehitystä ja alaluokkaistumista on mahdollista ehkäistä, mikäli osallistuminen tuki- ja ohjauspalveluihin on mahdollista jo kriisitilanteen alkaessa. Kauppi (2004) on todennut, etteivät työvoimapolitiittiset toimenpiteet enää riitä työttömyyden kroonistuttua, vaan tällöin tarvitaan lisäksi yksilöllisiä sosiaalipoliittisia toimia (Suikkanen et al. 2005, 37; ks. myös Sepponen, Wilén & Kiviniemi 2012).

Seurantatutkimuksen avulla kohderyhmästä on muodostettu neljä eri tyyppiryhmää: ammatinvaihdossa onnistuneet, ammatinvaihdossa edistyneet, pitkäaikaistyöttömäksi jääneet ja epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneet (kuvio 5). Ammatinvaihdossa onnistuneet on lukumääräisesti pienin ryhmä. Vain viisi henkilöä on kyennyt vaihtamaan ammattia koulutuksen tai suoraan työelämään sijoittumisen avulla. Ammatinvaihdossa edistyneitä on kohderyhmässä yhteensä 19. He ovat kyenneet edistämään ammatinvaihtoa enimmäkseen tukitöistä saadulla työkokemuksella. Pitkäaikaistyöttömäksi jääneitä on kaksitoista. Työttömyys on heidän kohdallaan jatkunut yhtäjaksoisesti. Epätarkoituksenmukaisesti edistyneitä on yhteensä viisitoista. Seuranta-aikana he ovat työskennelleet enimmäkseen terveydelleen haitallisessa sijoitustyössä. Usean kohderyhmään kuuluvan kohdalla alaluokkaistunut työmarkkinallinen asema näkyy pysyväistyöttömyytenä tai tukitöiden ja epäsäännöllisten työsuhteiden ja työttömyyden vuorotteluna (Mäki-Kulmala 2000, 24, 67).

Tarkasteltaessa ryhmien taustatekijöitä, ovat työttömyyskaudet olleet kaikkien osalta pitkäkestoisia sekä usein toistuvia. Myös ammatinvaihtoprosessit ovat olleet pitkäkestoisia. Yleisesti ottaen osallistumismotivaatio ohjaukseen on ollut heikko. Ammatinvaihdossa onnistuneet ja edistyneet ovat osallistuneet jonkin verran aktiivisemmin ohjaukseen verrattuna muihin ryhmiin.¹¹³ Ryhmien väliset koulutuserot eivät ole merkittäviä. Ammatillisen koulutuksen puuttuminen on kaikissa ryhmissä ollut ammatinvaihtoa ja työllistymistä haittaava tekijä (Rinne & Kivirauma 2003, 60-61; Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä 1999).

¹¹³ Tosin tutkimusaineiston perusteella on mahdotonta sanoa kaikista ohjaukseen osallistumisista ovatko ne johtuneet henkilön omasta aktiivisuudesta ja motivaatiosta vai onko osallistumisen syynä ollut työhallinnon toimesta tehty osoitus.

Suurimpana eroavaisuutena ammatinvaihdossa onnistuneiden ja muihin ryhmiin sijoitettujen välillä on ollut luottamuksen säilyminen omaa pärjäämistä ja tulevaisuutta kohtaan. Parhaiten luottamus on säilynyt ammatinvaihdossa onnistuneilla. Kortteinen ja Tuomikoski (1998) ovat todenneet luottamuksella olevan ratkaiseva merkitys työttömyydestä selviytymisessä. Luhmann (1988, 103-104) ja Pietiläinen (2005) ovat puolestaan todenneet luottamuksen säilymisen vaikuttavan henkiseen hyvinvointiin ja aktiivisuuteen. Ominaista ammatinvaihdossa onnistuneille on ollut myönteinen asenne ja mielekkään, aktiivisen toiminnan ylläpitäminen. Luottamusta ylläpitävänä tekijänä on toiminut myös heidän koulutusmotivaationsa. Koulutushalukkuus on ollut vähäistä muissa paitsi ammatinvaihdossa onnistuneiden ryhmässä, johon on mahdollisesti ollut syynä ryhmän keski-ikä (Rautakilpi 2003, 212-217; Rinne & Kivirauma 2003, 60-61), joka on matalampi kuin muissa ryhmissä. Rautakilpi (2003, 212-217), Rinne ja Kivirauma (2003, 60-61) sekä Vähätalo (1998, 20) ovat todenneet nuorten luottavan enemmän koulutukseen kuin iäkkäämpien. Luottamus on konkretisoitunut tälle ryhmälle kokemuksena vaikuttamismahdollisuudesta. Ryhmässä on koettu ammatillisen koulutuksen puuttumisen vaikeuttaneen työnsaantia, jonka vuoksi he ovat arvioineet kouluttautumisesta olevan konkreettista hyötyä työnsaannissa. Varsinkin miehet ovat kokeneet ohjaavassa koulutuksessa laadittujen koulutussuunnitelmien vahvistaneen tulevaisuususkoa ja luottamusta omaan pärjäämiseen.

Ammatinvaihdossa edistyneiden ryhmässä luottamus on säilynyt jonkin verran heikompana kuin ammatinvaihdossa onnistuneilla, mutta huomattavasti vahvempana kuin pitkäaikaistyöttömäksi jääneillä ja epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneilla. Ammatinvaihtoa edistäneet toiminnot ovat ylläpitäneet heidän luottamustaan. Tuki-työt ovat osoittautuneet lähes pääasialliseksi keinoksi saada katkoksia tämän ryhmän pitkään työttömyyteen. Von Herten-Oosin, Vaittisen, Ruoppilan ja Virtasen (2010) selvityksen mukaan tukityöjaksot eivät juuri edistä vaikeasti työllistettävien pitkäaikaistyöttömien työllistyvyyttä avoimelle sektorille, koska useimmiten nämä henkilöt omaavat varsin heikot edellytykset siirtyä suoraan työelämään ja/tai koulutukseen. Ammatinvaihdossa edistyneille tukityöhön osallistuminen on sen sijaan muodostanut positiivisen kehän, joka on ylläpitänyt työelämävalmiuksia ja luottamusta. On huomattava, että sekä ammatinvaihdossa onnistuneet että edistyneet ovat kokeneet työttömyyteen katkoksia tuoneet työt merkityksellisinä riippumatta siitä, ovatko työtehtävät edistäneet ammatinvaihtoa. Esimerkiksi Richardson (1993, 427-428) on todennut, että jo kuuluminen työyhteisöön ja työssä tapahtuva sosiaalinen toiminta koetaan yhteenkuuluvuuden tunnetta vahvistaviksi ja siksi hyvin tärkeiksi.

Pitkäaikaistyöttömiksi jääneiden olosuhteiden on todettu useissa tutkimuksissa tuottavan suurinta epävarmuutta ja henkistä ahdinkoa (Ek 1999, 100, 104-106; Kortteinen & Tuomikoski 1998, 167-170, 173-178; Silvennoinen 2002, 181.) Beck

(2000, 129-136) on todennut erityisen huolestuttavaksi kroonistuneen työttömyyden tilaan joutumisen (mm. Aho 2004, 6; Rinne 2003a, 19-20). Tämän ryhmän ammatilliset suunnitelmat ovat hiipuneet vähitellen, koska tulevaisuus usko on kadonnut (Pietiläinen 2005, 118-119; Suikkanen et al. 2005, 31). Lukuisat pettymykset työhaussa ovat vieneet pohjan luottamukselta, jolloin on tuntunut helpommalta päättää työnhaku kokonaan. (ks. Pietiläinen 2005, 126-127). Luottamuksen heikentymiseen on todennäköisesti vaikuttanut myös heidän korkea ikänsä, joka on työhaussa koettu esteeksi. Iäkkäämmät henkilöt ovat Onnismaan (2007, 76) tutkimuksen mukaan kokeneet myös koulutuksen hyödyttömäksi, koska eivät ole luottaneet työllistymiseensä.

Epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneiden työllisyystilanne on perustunut epävarmisiin ja enimmäkseen heidän terveydelleen haitallisiin töihin. Heidän luottamuksensa on heikentynyt vähemmän kuin pitkäaikaistyöttömäksi jääneillä, koska työelämässä mukana pysyminen on ylläpitänyt tulevaisuus uskoa (Broman et al. 2001, 19). Luottamus on vaihdellut elämäntilanteen ja erityisesti terveydentilan mukaan. Terveydentilaa kuormittavat työtehtävät ovat olleet selkeästi luottamusta heikentävä tekijä. (Heiskanen 1996, 58-59.) Vaihtoehtojen koettu vähyys on saanut heidät ajautumaan ”työuran umpikujaan”. Heidän tilanteensa voidaan ajatella kuvastavan sekä selviytymisstrategiaa että luovuttamista. He ovat päässeet ajoittain työelämään, mutta työttömyyden aiheuttama köyhtyminen ja henkinen huonovointisuus ovat pakottaneet työskentelemään heidän työkykyään uhkaavissa olosuhteissa.

Taulukossa 20 on esitetty kohderyhmän jatko-ohjauksen kohde ja sisältöalueet. Valtaosalla erityinen ohjaustarve on jatkunut, koska ohjaavassa koulutuksessa muutosprosessi on vasta alkanut (Onnismaa 2003, 89).

Taulukko 20. Jatko-ohjauksen kohde ja sisältöalueet eri ryhmissä

Ryhmä	Jatko-ohjauksen kohde ja sisältöalueet ¹¹⁴
Ammatinvaihdossa onnistuneet	Työelämä- ja työnhakuvalmiuksien kehittäminen
Ammatinvaihdossa edistyneet	Ammatinvalinnanohjaus Työelämä- ja työnhakuvalmiuksien kehittäminen
Pitkäaikaistyöttömäksi jääneet	Elämäntaitoon liittyvä ohjaus Ammatinvalinnanohjaus Työelämä- ja työnhakuvalmiuksien kehittäminen
Epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneet	Elämäntaitoon liittyvä ohjaus Ammatinvalinnanohjaus Työelämä- ja työnhakuvalmiuksien kehittäminen

¹¹⁴ Lähde: Järvinen et al. (1996, 20-28)

8.2. Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden yleisiä periaatteita ja myös käsillä olevan tutkimuksen luotettavuutta on pohdittu jo aikaisemmin luvussa viisi. Tutkimuksella on pyritty tuomaan lisäymmärrystä työelämästä syrjäytymässä olevien tai jo syrjäytyneiden ihmisten tilanteeseen selvittämällä pitkäaikaistyöttömien ammatinvaihtajien taustoja ja tulevaisuutta eli heidän tilannettaan ennen ja jälkeen ohjaavaan koulutukseen osallistumisen. Tutkimuksen aiheen voidaan todeta olevan yhteiskunnallisesti merkityksellinen, sillä muun muassa Pessalan ja Syrjälän (2010, 66-67), Työ- ja elinkeinoministeriön (2009, 4-8) sekä Melan (2010, 61-62) tutkimusten mukaan työttömyyden on todettu olevan pysyväksi luonnehdittu ja vaikea yhteiskunnallinen ongelma, joka koskettaa niin yksilöitä, yhteiskuntaa kuin yleismaailmallistakin tasoa.

Eskolan ja Suorannan (1998, 213-216) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan kuvata käsitteillä sisäinen validiteetti, ulkoinen validiteetti sekä reliabiliteetti. Tutkimus on sisäisesti validi, kun sen teoreettiset lähtökohdat, käsitteelliset määritelmät ja tutkimusmenetelmät ovat toisiinsa nähden johdonmukaisessa suhteessa (Alasuutari 2011, 83-84). Tämä osoittaa myös, miten tutkija hallitsee oman tieteenalansa. Ulkoisesti validissa tutkimuksessa tutkimusaineistosta tehdyt tulkinnat ja johtopäätökset ovat päteviä, jolloin ne kuvaavat tutkimuskohteen tarkasti ja kattavasti, sellaisena kuin se todellisuudessa on. Reliabiliteetilla puolestaan tarkoitetaan sitä, että tutkimuksella saadut tulokset ovat luotettavia ja tehdyt tulkinnat ristiriidattomia. Käsillä olevan tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia tarkastellaan tässä luvussa.

Tutkimuksen on todettu luvussa viisi kuuluvan tulkinnallisen ja tutkittavaa ilmiötä ymmärtämään pyrkivän laadullisen tutkimuksen piiriin tutkimuksen kohteena olevan ilmiön, tutkimuskysymysten ja -aineistojen sekä tarkoituksensa perusteella (Eskola & Suoranta 1996; Hirsjärvi & Hurme 1988, 9-12; Hirsjärvi 1997a; Hirsjärvi 1997b; Niinistö 1981, 19; Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 160-161). Niin ikään luvussa viisi on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti tutkimusprosessin johdonmukainen eteneminen, käytetyt analyysimenetelmät ja niihin liittyvät käsitteet siten, että tutkimuksen toistettavuus on mahdollista (Eskola & Suoranta 1998, 217). Tutkimusaineiston analysointi ja tulkinta sekä viranomaisaineistosta muodostetut tutkimuksen pääteemat, joihin perustuvat haastatteluaineiston analyysi ja tulkinta, perustuvat teoreettisen viitekehyksen käsitteisiin (Eskola & Suoranta 1996, 117, 243). Myös tutkimusaineiston analyysin tuloksena saadut käsitteet löytyvät tutkimuksen teoreettisesta viitekehyksestä. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä on pyritty tuomaan esille erilaisia näkökulmia ilmiön tarkastelua varten, mikä Alasuutarin (2011, 84-85) mukaan lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Kuten jo aikaisemmin on todettu, tällä tutkimuksella ei ole pyritty laajoihin yleistykseen. Tätä voidaan perustella sillä, että tutkimuksessa on ollut tutkittavia tapauksia suhteellisen pieni määrä (n=51) (Alasuutari 1994, 31, 203). Lisäksi työttömyyden tarkastelussa tulee ottaa huomioon kokemusten yksilöllisyys (Jahoda 1982, 85; Nordenmark 1999; Paananen 2001, 6-7; Tyni 2000, 15-16). Laajojen yleistysten sijaan laadullinen tutkimus on mahdollistanut kohteena olevan ilmiön prosessiluonteen tarkastelemisen. Saaduilla tutkimustuloksilla voidaankin lisätä ymmärrystä, joka koskee tutkimuksen kohderyhmänä olleiden elämäntilannetta (Metsämuuronen 2008, 17-18; Maxwell 2005, 22-25), kuten Cohen ja Manion (1989, 27-30, 243-244) ja Ödman (1988, 68-69) ovat todenneet. Laadullisen tutkimuksen tuloksia voidaan yleistämisen sijaan pyrkiä suhteuttamaan kuten Suoranta (1999, 251) on todennut. Käsillä olevia tutkimustuloksia suhteuttamalla voidaan saada lisäymmärrystä myös muiden vastaavanlaisissa olosuhteissa elävien tilanteeseen. Tosin tulosten yleistettävyys pitkäaikaistyöttömien kohdejoukkoon sinänsä edellyttää, että otetaan huomioon muun muassa kohderyhmän erityispiirteenä olleen omaehtoisen ammatinvaihtotavoitteen merkitys.

Tutkimuskysymykset on asetettu siten, että niiden avulla on mahdollista saada tietoa, joka auttaa ymmärtämään pitkäaikaistyöttömän ammatinvaihtajan elämäntilannetta (luku 1.2). Tieto työhallinnon URA-tietojärjestelmässä olevien henkilöasiakasrekisteriin sisältyvien asiakastietojen käyttöön myönnetystä työministeriön luvasta on esitetty luvussa viisi, jossa on esitetty myös tutkimusaineistojen tarkempi kuvaus sekä niiden merkityksellisyyden pohdinta. Molemmat tutkimusaineistot ovat hyvin merkityksellisiä niiden ainutlaatuisuuden vuoksi. Tutkimusaineistot ovat mahdollistaneet asetettuihin tutkimuskysymyksiin vastaamisen. Tutkimuksen luotettavuutta on vahvistanut se, että haastatteluaineistolla saadut vastaukset tutkimuskysymyksiin ovat täydentäneet viranomaisaineistoa. Kuten tutkimuksessa on useasti todettu, molemmista tutkimusaineistoista tehdyt tulkinnat vastaavat suurelta osin aikaisempia samaa ilmiötä tutkineiden tutkimusten tuloksia (Eskola ja Suoranta 2000, 211-212). Huolimatta ihmisten erilaisista taustoista, heidän työttömyyskokeimuksissaan on ilmennyt merkittäviä yhtäläisyyksiä.

Kohderyhmän valinnassa käytettyjen kriteerien tarkoituksena on ollut saada koolle joukko tutkittavia, jotka edustavat tyypillisiä ohjaavaan koulutukseen osoituksen saaneita pitkäaikaistyöttömiä. On kuitenkin huomattava, että keskeisenä kriteerinä ollut omaehtoinen ammatinvaihtotavoite ei välttämättä edusta kyseiselle kohdejoukolle tyypillisintä piirrettä. Osittain myös tutkijan ammatillisen intressin vuoksi kriteeriksi lisätty ammatinvaihtotavoite, on kuitenkin nähty pitkäaikaistyöttömien mahdollisena työllistymiskeinona ja siksi varteenotettavana kriteerinä. Luvussa viisi esitetyt kriteerit ovat osaltaan vähentäneet kohderyhmään kuuluvien lukumäärää, muun muassa mainitun ammatinvaihtotavoitteen osalta. Kohderyhmän sosio-

ekonominen tausta koulutuksen ja työkokemuksen näkökulmasta on selvitettyinä luvussa viisi. Kohderyhmän taustatiedoista ei ole pyritty selvittämään perhetaustaa. Onkin todettava, että tämä tieto olisi voinut tuoda lisäselvitystä esimerkiksi työelämästä poissaolojaksojen syihin tai työn merkityksellisyyteen, jotka sinänsä ovat tärkeitä seikkoja tutkimusaiheen kannalta.

Kohderyhmän kokonaismäärästä (51) on valittu haastateltaviksi neljä henkilöä. Todennäköisesti lisäämällä haastateltavien lukumäärää olisi saatu enemmän työttömyyskokemuksia analysoitaviksi ja tulkittaviksi, joka olisi voinut näkyä myös jossain määrin tehdyissä havainnoissa ja tutkimustuloksissa. On kuitenkin todettava, että viranomaisaineiston tarkastelu on osoittanut, että kohderyhmästä muodostettujen tyyppiryhmien keskeiset työttömyyskokemukset ovat olleet selkeästi aineistosta erottuvia (Alasuutari 2011, 79-81). Haastateltavien valintakriteerinä on ollut, että heidän työttömyyteen ja ammatinvaihtoonsa liittyvät vaiheet ja pohdinnat edustavat kyseiselle tyyppiryhmälle tyypillisintä ja ominaisinta olemusta. Tyyppiryhmien muodostamisesta on kerrottu luvussa viisi. Heidän valintansa on perustunut myös teoreettisiin lähtökohtiin. (Alasuutari 2011, 131; Vanttaja 2002, 91-92). Luvussa viisi on myös esitetty tarkemmin, miten haastateltavia on informoitu tutkimuksen taustatiedoista, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja luottamuksellisuudesta (Eskola & Suoranta 2000, 56).

Tulososiossa esitetyt tapauskertomukset on laadittu aidoista henkilöistä, joka lisää kertomusten luotettavuutta. Tähän on päädytty, jotta tutkimuksessa voidaan tarkastella pitkäaikaistyöttömän ammatinvaihtajan elämää sellaisena, mitä se todellisuudessa on työttömyyden eri vaiheissa. Tästä johtuen myös tutkijan tekemät tulkinnat ovat perustuneet alkuperältään aidosti yksilöllisiin elämäntapahtumiin. Eettisenä kysymyksenä mietityttänyt tapaushenkilöiden yksityisyyden suoja on varmistettu siten, että henkilöiden nimet on muutettu. Lisäksi henkilöiden kertomuksissa esiintyvät työpaikkojen ja oppilaitosten nimet on poistettu kokonaan. Lisäksi muut tiedot, joiden perusteella heidät voitaisiin yksilöidä ja tunnistaa on jätetty pois tekstistä (luku 5). Näitä tietoja ovat olleet muun muassa sellaisen sairauden nimeäminen, jonka perusteella henkilö olisi voitu tunnistaa. Lisäsuojaa haastateltavien yksityisyydelle antaa se, että pitkäaikaistyöttömien ja todennäköisesti myös vajaa-kuntoisten työttömien lukumäärä on Turun seudulla niin korkea, että vastaavia ihmiskohtaloita on lukuisat määrät.

Laadullinen tutkimus on aina riippuvainen tutkijan tekemistä tulkinnoista. Tämän tutkimuksen tutkija on toiminut ohjaavan koulutuksen opettajana pitkään. Jollain muulla ammattitaustalla varustettu henkilö olisi voinut päätyä tutkimusaineistojen analyysissä ja tulkinnoissa erilaisiin näkökulmiin ja johtopäätöksiin, koska tällöin myös tutkimuskysymykset ja kenties kohderyhmää koskevat kriteerit olisivat

voineet olla toisenlaisia. Omakohtainen työkokemus työskentelystä kohderyhmää muistuttavien ryhmien parissa, on kuitenkin epäilemättä lisännyt tutkijan esiymmärrystä kohderyhmän kontekstista ja tutkimusaiheesta. Esiymmärrystä on pohdittu myös luvussa viisi. Laadullinen tutkimus on aina tapaustutkimusta, jossa kohde on ainutlaatuinen, kuten myös tutkija tulkintoineen. Tulkintojen luotettavuutta on pyritty lisäämään siten, että tutkimusprosessin eri vaiheet on kirjoitettu auki mahdollisimman läpinäkyvästi, jotta tutkijan tulkintojen taustalla oleva esiymmärrys sekä teoreettiset lähtökohdat ovat lukijan tarkasteltavana kaiken aikaa (Eskola & Suoranta 2000, 211-213). Tutkijan keskeisenä tehtävänä on tutkimusaineistoa tulkittamalla tuoda esiin näkyvät ja näkymättömissä olevat tutkittavaan ilmiöön liittyvät merkitykset ja asioiden väliset yhteydet (Hannula 2007, 119-120; Syrjäläinen 1994, 96). Tästä syystä tutkimuksen tulososiossa luvussa seitsemän on tietoisesti käytetty kerronnallisempaa kieltä kuin tutkimuksen muissa osioissa. Pyrkimyksenä on ollut tuoda esiin kohderyhmän työttömyyskokemusten henkilökohtainen luonne ja kokemusten liittyminen heidän elämänsä elämänsä ja todellisuuteensa (vrt. tutkimusraportin kieli - Eskola & Suoranta 1998, 222, 238 240-241). Luotettavuutta on pyritty lisäämään myös nimenomaistamalla tulkintasääntöjä eli tuomalla tulkinnan lisäksi autenttisia lainauksia lukijan nähtäväksi. Tämä antaa lukijalle mahdollisuuden tarkastella työvoimaneuvojien lausuntoja ja työttömien kertomuksia koskevien autenttisten lainausten perusteella tutkijan tekemien tulkintojen luotettavuutta. (Eskola & Suoranta 1998, 217-218.)

Haastattelun luotettavuutta aineistonkeruumenetelmänä on pohdittu myös luvussa viisi. Tutkimuksessa on päädytty avoimeen temahaastatteluun, joka on varmistanut, että haastateltaville jää ”tilaa” tuoda omakohtaisia kokemuksiaan esille. Tutkimuskohteena työttömyys on sosiaalisesti arka aihe, jota on tutkimuksessa lähestytty henkilökohtaisena kriisi- ja muutostilanteena. Luvussa viisi on perusteltu tarkemmin päätymistä puhelinhaastatteluun. Puhelinhaastattelulla on pyritty varmistamaan, että haastateltavat kokevat voivansa vastata ”kasvottomina” ja siksi kenties rehellisemmin (Eskola 1964, 29-30, 55, Mäkelä 1990, 49; ks. myös Metsämuuronen 2008, 41). Tutkimuksessa on kuitenkin tiedostettu, että puhelinhaastattelussa on menetetty tulkinnallisen tutkimuksen kannalta tärkeä katsekontakti ja kokonaisolemuksen havainnointi haastattelutilanteissa.

Temahaastattelu on antanut mahdollisuuden tarkentaa ja pyytää täsmennyksiä tutkittavien antamiin vastauksiin. Lisäksi on ollut mahdollista arvioida, ovatko tutkijan haastattelutilanteessa tekemät tulkinnat sekä viranomaisaineistoon liittyvät tutkittavia koskevat tulkinnat päteviä ja luotettavia (Eskola & Suoranta 1998, 223). Haastattelutilanteissa on pyritty saamaan vastauksia, jotka kertovat haastateltavien omakohtaisia kokemuksia. Jotta vastaukset olisivat luotettavia, samoja asioita on kysytty eri kysymyksillä ja temahaastattelun eri aihealueisiin liittyen (Eskola &

Suoranta 1998, 214-215). Tämä on varmistettu myös kertomalla ennen haastattelua tutkimusaineistojen luottamuksellisuudesta ja esittämällä haastattelukysymykset arvostavasti ja johdattelematta. Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 100) mukaan haastateltavat voivat pyrkiä miellyttämään tutkijaa vastauksillaan. Haastateltaville kerrottiin jo ennen haastattelua, että tutkija on toiminut ohjaavan koulutuksen opettajana. Mitään miellyttämisyrittämistä haastateltavien vastauksissa ei tullut esiin. Tutkimustuloksista on kuitenkin luettavissa, että esimerkiksi käsitys ohjaavasta koulutuksesta on kerrottu työvoimaneuvojille neutraaliin sävyyn tai kommentoimatta kun taas tutkijalle ohjaavaa koulutusta on kritisoitu melko jyrkin sanoin. Tässä huolimatta tutkimustulokset osoittavat, että mielikuva ohjaavasta koulutuksesta on tullut esiin samansuuntaisena eli negatiivisena myös työvoimaneuvojien kirjauksissa lausunnoissa, vaikka lausunnot perustuvatkin työvoimaneuvojien tekemiin tulkintoihin kohderyhmän pohdintoista. Tämä myös osaltaan vahvistaa, että myös toisen käden tulkinnat voivat tuottaa luotettavaa tietoa.

8.3. Jatkotutkimusaiheet

Lopussa palaan ajatukseen, josta tämä tutkimus on vuosia sitten saanut alkunsa - laadullisesti ja määrällisesti riittävän ohjauksen tarpeellisuuteen. Jo vanhassa elämäntapa- ja elämäntilanteissa kehoitetaan auttamaan miestä mäessä, eikä mäen alla. Niin tarpeellista kuin jälkikäteen tapahtuva auttamistyö eri muodoissaan onkin, voidaan ajoissa järjestetyllä tarkoituksenmukaisesti suunnatulla ohjauksella saavuttaa ratkaisevasti parempi lopputulos. Pysyvien tulosten aikaansaaminen pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edistämiseksi sekä syrjäytymisen ehkäisyssä edellyttää työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuuden merkittävää parantamista hallitusohjelman linjauksen mukaan.¹¹⁵

Jatkotutkimusaiheeksi tutkimuksessa esitetään ohjaustoiminnan kehittämistä enemmän pitkäaikaistyöttömien tarpeita vastaavaksi. On todennäköistä, että tällä tutkimuksella saaduilla tuloksilla on käytännöllistä merkitystä pohdittaessa työttömyyttä ja syrjäytymistä ehkäisemään tarkoitettujen interventtioiden ja toimenpiteiden sisällöllisiä ja rakenteellisia ratkaisuja (Eskola & Suoranta 1998, 220). Käytössä olleiden tutkimusaineistojen avulla on saatu tärkeää tietoa työttömyydestä ja ammatinvaihdosta muutostilanteena, sillä URA-järjestelmään perustuvat asiakastiedot ovat muodostaneet merkityksellisen tutkimusaineiston, jota tapaushenkilöiden haastattelut ovat täydentäneet. Viranomaisaineistoon sisältyvät pohdinnat ovat kuitenkin enimmäkseen olleet työvoimaneuvojien tulkintoja siitä, millaisia työttö-

¹¹⁵ Työvoimapolitiikan määrärahojen vähentämisen kohdistuminen vaikeasti työllistettävien toimenpiteisiin saattaisi johtaa jopa pysyvään syrjäytymiskehitykseen (Aho & Arnkil 2008, 70-71) ohjaavan koulutuksen ensisijaisen kohderyhmän kohdalla.

myyskokemuksia työttömillä on ollut. Tutkimuksessa esitettävän jatkotutkimusaiheen kannalta olisi tarpeen saada kohdejoukon omakohtaiset pohdinnat enemmän näkyville.

Ohjaustyön status on noussut ja kattaa opetustyön rinnalla elämään liittyvät siirtymävaiheet. Koska ohjaustyön tarve tulee jatkossa yhä lisääntymään ja ulottumaan myös uusiin kohderyhmiin, on ohjaavan koulutuksen kaltaisten uusien interventioiden kehittämiseksi olemassa mittava sosiaalinen tilaus. (Paananen 2001; Rinne & Kivirauma 2003.) Myös Hietaniemi (2004, 94-95, 97) on todennut, että vaikeasti työllistyville, moniongelmaisille tulisi suunnitella heille soveltuvia interventioita. Tässä tutkimuksessa kohderyhmä on kokenut negatiivisena osoitusmenettelyn (vrt. Aho & Arnkil 2008, 64-65) ja lisäksi he ovat kritisoineet toimenpiteeseen osallistumisen hyödyttömyyttä työnsaannin kannalta (Vrt. Silvennoinen 2007). Tarkoituksenmukaista olisi jatkossa pyrkiä selvittämään, mitä pitkäaikaistyöttömät yleensä toivovat ohjaustoiminnalta ja siihen liittyviltä käytännöiltä, jotta he kokisivat osallistumisesta olevan hyötyä.

Raunio (2006, 59) on arvioinut kriittisesti pitkäaikaistyöttömien aktivointitoimenpiteiden toteuttamista myöhäisessä työttömyysvaiheessa. Myös käsillä olevan tutkimuksen mukaan voidaan todeta, että syrjäytymiskehitykseen kulunut aika useimmiten ennakoi kokonaisajan, joka tarvitaan ohjausprosessin onnistuneeseen toteuttamiseen. Vähätalon (2001, 34-36; 1996, 117-118) tutkimuksessa on todettu, että syrjäytymiseen puuttumatta jättäminen viestittää sekä syrjäytymässä olevalle itselleen että koko yhteiskunnalle, että mitään ei enää voida tehdä. Koska luottamuksella on todettu olevan ratkaiseva merkitys työttömyydestä selviytymisessä (Kortteinen ja Tuomikoski 1998) on ohjausavun oikea-aikainen saatavuus ensiarvoisen tärkeää. Ohjausapua olisi hyvä olla saatavilla silloin, kun luottamusta on vielä kohtuullisesti tallella. Esimerkiksi osallistujien työttömyyskertymät vaikuttavat osaltaan saavutettuihin tuloksiin (Suikkanen et al. 2005, 33-34). Lisäksi tulee huomioida, missä vaiheessa muutosprosessia osallistujat ovat. Ohjausprosessin keskenräisyys toimenpiteen päättyessä saattaa muodostaa ”ohjauksellisen tyhjiön”, jossa ohjausta ei ole tarjolla riittävässä määrin, tai sitä ei joko haluta tai osata vastaanottaa. Ohjaustoiminnan suunnittelussa ajankohdalla ja jatkuvuudella on tärkeä merkitys.

LÄHTEET

A

- Ahlqvist, K. 1996. Työ, työttömyys ja valinnanvapaudet. S. Teoksessa: Ahlqvist, K. & Ahola, A. (toim.) 1996. Elämän riskit ja valinnat – Hyvinvointia lama-Suomessa? Helsinki: Edita, 129-148.
- Ahmadi, N. 2005. Globalisation, postmodernity and migration – Rethinking cultural identity. In: Launikari, M. & Puukari, S. (ed.) 2005. Multicultural guidance and counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe. Jyväskylä: University of Jyväskylä, 99-116.
- Aho, S. 2004. Kroonisen työttömyyden laajuus, rakenne ja syntytausta. Työpoliittinen tutkimus 261. Helsinki: Työministeriö.
- Aho, S. & Arnkil, R. 2008. Suomen työvoimapolitiikan ja työvoimapolvelujen kehityksen käänneet pohjoismaisessa kontekstissa. Teoksessa: Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu.
- Aho, S., Halme, J. & Nätti, J. 1999. Tukityöllistämisen ja työvoimakoulutuksen kohdentuminen ja vaikuttavuus 1990-1996. Työpoliittinen tutkimus nro 207. Helsinki: Työministeriö.
- Aho, S. & Koponen, H. 2005. Työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuneiden seuranta. Tutkimus rekisteriaineistosta vuosilta 1997-2003. Työpoliittinen tutkimus nro 281. Helsinki: Työministeriö.
- Aho, S. & Koponen, H. 2007. Työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuneiden seuranta II. Tutkimus rekisteriaineistosta vuosilta 2002-2005. Työpoliittinen tutkimus nro 324. Helsinki: Työministeriö.
- Aho, S. & Koponen, H. 2008. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdistaminen. Työttömänä olleiden pitkän aikavälin seurantaan perustuva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 24/2008. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Aho, S. & Kunttu, S. 2001. Työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuuden tutkiminen rekisteriaineistojen avulla. Menetelmäkehittelyä ja 1994-1997 toteutettuja toimia koskevia tuloksia. Työpoliittinen tutkimus nro 233. Helsinki: Työministeriö.
- Ahola, A. 1996. Työttömyys kokemuksellisenä tilanteena. Teoksessa: Ahlqvist, K. & Ahola, A. (toim.) 1996. Elämän riskit ja valinnat – Hyvinvointia lama-Suomessa? Helsinki: Edita, 149-179.
- Ahonen, S. 1994. Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa: Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä, 113-160.
- Ala-Kauhaluoma, M. 2007. Toimeenpanon ratkaisuja ja arvioinnin haasteita: tutkimus uusista työllistymisen tukemisen tavoista. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Altheide, D. L. & Jonhson, J. M. 1998. Criteria for assessing interpretive validity in qualitative research. In: Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (Ed.) 1998. Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (Ed.) 1998. Collecting and interpreting qualitative materials. Thousand Oaks: Sage, 283-310.
- Amundson, N., E. 2005. Aktiivinen ohjaus. Opas uraohjauksen ammattilaisille. Psykologien kustannus Oy. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.
- Aro, M. 2003. Syteen vai saveen? Koulutuksen työmarkkina-arvo ja hyvinvointivaikutukset Suomessa vuosina 1970-1990. Teoksessa: Rinne, R. & Kivirauma, J. (toim.) 2003. Koulutuksellista alaluokkaa etsimässä. Matala koulutus yhteiskunnallisen aseman määrittäjänä Suomessa 1800- ja 1900-luvuilla. Suomen kasvatustieteellinen seura. Samfundet för pedagogisk forskning i Finland. Finnish educational research association. Kasvatusalan tutkimuksia – research in educational sciences 18. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura, 247-326.

B

- Beck, U. 1992. Risk society. Towards a new modernity. Translated by Mark Ritter. London: Sage.
- Beck, U. 2000. The brave new world of work. Translated by Patrick Camiller. Cambridge: Polity Press.
- Blomqvist, I., Ruuskanen, T., Niemi, H. & Nyyssönen, E. 2002. Osallistuminen aikuiskoulutukseen. Aikuiskoulutustutkimus 2000. Helsinki: Tilastokeskus.
- Borgen, W., A. 1998. People caught in changing career opportunities a counselling process. In: Efana, L., U., B. (ed.) 1998. The 3rd international conference for trainers of educational and vocational guidance counsellors. 20-23 August 1997, Jyväskylä, Finland. Contributions To An Interface In Matters Of Significance To learning And Employment. Publication of Labour Administration Nro 195. Helsinki: Ministry of Labour, 39-52.
- Broman, E-L., Hankaniemi-Reijonen, S., Laitinen, U-M., Ojanen, M, & Broman et al., P., Joronen, T. & Lindqvist, T. 2001a. Yhteenveto osasta A. Teoksessa: Karvinen, M. (toim.) 2001. ”Kun ei enää saa syrjäytyäkään rauhassa”. Raportti työllistämispro-

jekti Mellu- ja Myllyraiteesta 1997-2000. Helsinki: Helsingin kaupunginkanslia, 6-11.

Broman, E.-L., Hankaniemi-Reijonen, S., Laitinen, U.-M., Ojanen, M. & Broman et al., P., Joronen, T. & Lindqvist, T. 2001b. Mellu- ja Myllyraideprojektin asiakkaat. Teoksessa: Karvinen, M. (toim.) 2001. "Kun ei enää saa syrjäytyäkään rauhassa". Raportti työllistämiprojekti Mellu- ja Myllyraiteesta 1997-2000. Helsinki: Helsingin kaupunginkanslia, 13-14.

Broman, E.-L., Hankaniemi-Reijonen, S., Laitinen, U.-M., Ojanen, M. & Broman et al., P., Joronen, T. & Lindqvist, T. 2001c. Sosiaalityöntekijän toiminta Mellu- ja Myllyraideprojektissa. Teoksessa: Karvinen, M. (toim.) 2001. "Kun ei enää saa syrjäytyäkään rauhassa". Raportti työllistämiprojekti Mellu- ja Myllyraiteesta 1997-2000. Helsinki: Helsingin kaupunginkanslia, 18-19.

Broman, E.-L., Hankaniemi-Reijonen, S., Laitinen, U.-M., Ojanen, M. & Broman et al., P., Joronen, T. & Lindqvist, T. 2001d. Työterveyshoitajan toiminta Mellu- ja Myllyraideprojektissa. Teoksessa: Karvinen, M. (toim.) 2001. "Kun ei enää saa syrjäytyäkään rauhassa". Raportti työllistämiprojekti Mellu- ja Myllyraiteesta 1997-2000. Helsinki: Helsingin kaupunginkanslia, 25-32.

Broman, E.-L., Hankaniemi-Reijonen, S., Laitinen, U.-M., Ojanen, M. & Broman et al., P., Joronen, T. & Lindqvist, T. 2001e. Kokemuksia Melluraideprojektista. Teoksessa: Karvinen, M. (toim.) 2001. "Kun ei enää saa syrjäytyäkään rauhassa". Raportti työllistämiprojekti Mellu- ja Myllyraiteesta 1997-2000. Helsinki: Helsingin kaupunginkanslia, 34-48.

Burchell, B. 1995. The effects of labour market position, job insecurity, and unemployment on psychological health. In: Gallie, D., Marsh, C. & Vogler, C. (ed.) 1995. Social change and the experience of unemployment. Oxford: Oxford University Press, 188-212.

C

Cohen, L. & Manion, L. 1989. Research methods in education. Third edition. London and New York: Routledge.

Commission of the European Communities. 2007. PROPOSAL FOR A DECISION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on the European Year for Combating Poverty and Social Exclusion (2010). (presented by the Commission) ...Brussels, xxx COM (2007) yyy final 2007/aaaa (COD). London: Routledge.

D

Denzin, N. K. 1998. The art and politics of interpretation. In: Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (ed.) 1998. Collecting and interpreting qualitative materials. Thousand Oaks: Sage, 313-344.

E

Ek, E. 1999. Työttömyys ja toivottomuus? – Lapin ja Oulun lääneissä vuonna 1966 syntyneiden seurantalutkimuksen poikkileikkaustietoa. Teoksessa: Pohjola, A., Saari, E. and Viinamäki, L. (Ed.): Interventioilla hyvinvointia työttömille? Sociology publication, C. Working Papers 30. Rovaniemi: University of Lapland, 95-113.

Elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmä. 2011. Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.

Eriksson, B. 1998. Arbetet i människors liv. Monograph from the Department of Sociology, Göteborg University. No 66, Sociologiska Institutionen. Göteborg: Göteborg University.

Eskola, A. 1964. Tiedonhankinta havainnoimalla ja haastatteleamalla. (Sosiologian tutkimusmenetelmät II) Julkaisusarja M. Tampere: Yhteiskunnallinen korkeakoulu.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Lapin yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja C 13. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Chydenius-instituutin julkaisu ja 2/2001. Jyväskylä: PS-kustannus, 24-42.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2010. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 26-44.

F

Filander, K. 2000. Kehittämistyö murroksessa. Sitoutuminen, sopeutuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1990-luvulla. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.

Filander, K., Jokinen, E. & Tulkki, P. 2002. Lifelong learning in Finland. Subproject 4 WRCb Pilar I theme 3. National Evaluation Project Supporting the Impact of Evaluation of the EES in Finland Final Report. Work Research Centre. Tampere: University of Tampere, 1-47.

Filander, K. & Jokinen, E. 2008. Kehittämisen pakko vai mahdollisuus? Teoksessa: Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S. (toim.) 2008. Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 196-214.

G

Gallie, D. & Marsh, C. 1995. The experience of unemployment. In: Gallie, D., Marsh, C. & Vogler, C. (ed.) 1995. Social change and the experience of unemployment. Oxford: Oxford University Press, 1-30.

Garcea, E. A. A. 2005. Culture as a starting point and framework for guidance and counselling – Basic concepts and perspectives. In: Launikari, M. & Puukari, S. (ed.) 2005. Multicultural guidance and counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe. Jyväskylä: University of Jyväskylä, 55-71.

Gershuny, J. & Marsh, C. 1995. Unemployment in work histories. In: Gallie, D., Marsh, C. & Vogler, C. (ed.) 1995. Social change and the experience of unemployment. Oxford: Oxford University Press.

Gill, C. 1985. Work, unemployment and the new technology. Cambridge, Oxford, New York: Polity Press, 66-114.

Grossi, G. 1999. The stress of unemployment – Coping patterns, psychological and physiological responses and implications for health. Stockholm: Stockholm University.

H

Hannula, A. 2007. Systemaattinen tekstianalyysi. Kohteena Paulo Freiren pedagogian klassikko-tekokset. Teoksessa: Syrjäläinen, E., Eronen, A. & Värri, V-M. (toim.) 2007. Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampere University Press, 111-125.

Harinen, P. 2005. Työelämän rakenteista ja ohjauksen mahdollisuuksista. Teoksessa: Vanhalakka-Ruoho, M. (toim.) 2005. Työelämäohjauksen mahdollisuuksia ja toimivia käytäntöjä. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita. University of Joensuu bulletins of the faculty of education. Joensuu: Joensuun yliopisto, 7-23.

Haworth, J. T. & Evans, S., T. 1987. Meaningful activity and unemployment. In: Fryer, D. & Ullah, P. (ed.) 1987. Unemployed people. Social and psychological perspectives. Milton Keynes: Open University Press, 214-267.

Heikkilä, I. 2001. "Ennen sitä oli toisten ohjailtavissa" – havaintoja ja pohdintoja MoniNainen lappilainen –projektista. Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisu n:o 60. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Heiskanen, M. 1996. Suomalaisten pelot. Hyvinvointi ja turvattomuuden kokeminen. Teoksessa: Ahlqvist, K. & Ahola, A. (toim.) 1996. Elämän riskit ja valinnat – Hyvinvointia lama-Suomessa? Helsinki: Edita, 55-85.

Heiskanen, T., Korvajärvi, P. & Rantalaiho, L. 2008. Sukupuoli ja työ: Pysyvyyttä ja liikahduksia. Teoksessa: Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S. (toim.) 2008. Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 109-134.

Helander, J. 2005. Ratkaisukeskeinen ohjaus: avainmuutokseen. Teoksessa: Helander, J. (toim.) 2005. Ohjaus aallon harjalla. Inspiraatioita ja innovaatioita ammatillisen opinto-ohjauksen kenttään. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 56-71.

Helander, J. & Seinä, S. 2005. Mielen malleista ohjaustodellisuuteen – ohjausteoriasta opinto-ohjaajankoulutuksessa. Teoksessa: Jukka Lerkkanen (toim.) 2005. Opinto-ohjauksen tarkoitus. Opinto-ohjaajankoulutuksen 20-vuotisjuhlaulkaisu. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Helne, T. 2002. Syrjäytymisen yhteiskunta. Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta, sosiaalipolitiikan laitos. STAKES, sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Tutkimuksia 123. Helsinki: Stakes.

Hietaniemi, E. 2004. Aktivointia – elämänhallintaa – sosiaalista pääomaa. Tutkimus ikääntyvien työttömien elämänhallinnan tekijöistä ja syrjäytymistä torjuvien toimenpiteiden vaikutuksista. Työpoliittinen tutkimus Nro 260. Helsinki: Työministeriö.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1988. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistokustannus.

Hirsjärvi, S. 1997a. Metodologiset ja teoreettiset lähtökohdat. Teoksessa: Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä, 117-168.

Hirsjärvi, S. 1997b. Aineiston hankinta, analyysi ja johtopäätökset. Teoksessa: Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä, 176-222.

I

Illeris, K. (2007). How We Learn. Learning and non-learning in school and beyond. London and New York: Routledge. Taylor & Francis Group.

Ilmonen, K. & Jokinen, K. 2002. Modernissa maailmassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

J

Jahoda, M. 1982. Employment and unemployment. A social-psychological analysis. Cambridge: Cambridge University Press.

Jahoda, M. 1987. Unemployed men at work. In: Fryer, D. & Ullah, P. (ed.) 1987. Unemployed people. Social and psychological perspectives. Milton Keynes: Open University Press, 1-73.

Juutilainen, P. 2007. Elämään vai sukupuoleen ohjausta? Tutkimus opinto-ohjauskeskustelun rakentumisesta prosessina. Kasvatustieteellisiä julkaisuja. Joensuun yliopisto.

Juutilainen, P. 2007. Sociodynaamisen lähestymistavan juurilla. Teoksessa: Väistö, R. (toim.) 2007. Työntekijä oman työnsä kehittäjänä. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja C: Tiedotteita, 27. Jyväskylä: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu, 21-29.

Järvikoski, A. 2004. Kuntoutuksen tutkimuksen kehittämisohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2003:19. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Kuntoutusasiain neuvottelukunta.

Järvinen, P., Katajisto, J., Kellberg, A. & Onnismaa, J. 1996. Ohjaavan koulutuksen opetussuunnitelman laatiminen. Helsinki: Opetushallitus.

Järvinen, T. & Vanttaja, M. 2003. Aikuistumisen riskit ja koulutus. Teoksessa: Sallila, P. (toim.) 2003. Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 152-168.

K

Kandolin, I. 2007. Työaika- ja työsuhteistot. Teoksessa: Kauppinen T, Hanhela R, Heikkilä P, Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström K, Toikkanen J, Tossavainen A. (toim.) 2007. Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos, 152-158.

Kangasmetsä, E-R. 2006. Kokemuksellinen oppiminen ohjauksen teoriana. Teoksessa: Helander, J. (toim.) 2006. Reunamerkit ohjaukseen I – tieteellisiä, ammatillisia ja kokemuksellisia puheenvuoroja opinto-ohjauksesta. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 72-78.

Karhu, K. & Perttunen A. 2014. Vertaistuella parempaan osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen. Teoksessa: Haataja, S., Lehti, M., Metsävuori, L., Poutanen, T., Ritvanen, J-M. ja Viitaniemi, S. (toim.) 2014. Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 74-77.

Kasvio, A. 1997. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus.

Kasvio, A. 2008. Työn muutos uuden teollisen vallankumouksen kynnyksellä. Teoksessa: Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S. (toim.) 2008. Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 149-162.

Kasvio, A. & Huuhtanen, P. 2007. Työelämän kehitysuunnat teollisuusmaissa. Teoksessa: Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J., Tossavainen, A. (toim.) 2007. Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos, 7-30.

Kasvio, A., Nikkilä, R., Virtanen, S. & Moilanen, L. 2008. Suomalaiset ja työelämä. Työ murroksessa –kyselyn aineistoraportti. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 31. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kauppi, H. 2004. Early Intervention as an Employment Policy Method – The Objective: A Good Work Career. Helsinki: Ministry of Labour, Final report, December 2004. Available from World Wide Web: (<http://www.mol.fi/earlyintervention/>).

Kiviniemi, K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 68-84.

Kivioja, K. 2005. Lähden uupumuksen tähden? Tutkimus alle ja yli 45-vuotiaiden kuntatyöntekijöiden uupumuksesta ja ammatillisesta muutosalttiudesta. Topsis – Turun yliopiston sosiaalipolitiikan laitoksen julkaisuja. SarjaD:1/2005 Sosiaalivakuutuksen ammatillinen lisensiaattitutkimus. Turku: Turun yliopisto.

Kivioja, K. 2008. Työssäjaksajien uupumus ja muutosalttius. Teoksessa: Forma, P., Harkonmäki, K., Saari, P. & Väänänen, J. (toim.) 2008. Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 25-41.

Koivuniemi, M., Lämsä, A-M. ja Heikkinen, S. 2012. Ura siirtymät muuttuvassa työelämässä – Analyysi urasiirtymän käsitteestä. N:o 371/2012 WORKING PAPER, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Kokkila, H. 2003. Elinikäiseksi oppijaksi aikuisiällä? Vailla toisen asteen tutkintoa olevien 30-54-vuotiaiden osallistuminen aikuiskoulutukseen ja käsitteet koulutuksen tarpeesta. Sosiologian laitoksen raportteja, Joensuun yliopisto. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Konttinen, R. 2006. Pitkät portaat, korkeat kynnykset. Lahden alueen työllistämistoiminnan nykytila ja tulevaisuus. Linkki –hankkeen tutkimusraportti. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Korhonen, R. 2003. Perusrekisterit ja tietosuojat. Helsinki: Edita.

Korkeamäki, O. 2001. Työttömyysriskiin vaikuttavat yksilö- ja yrityskohtaiset tekijät Suomessa 1990-

1996. Keskustelualoitteita. Discussion Papers 255. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Koro, J. 1993. Aikuinen oman oppimisensa ohjaajana: itseohjautuvuus, sen kehittyminen ja yhteys oppimistuloksiin kasvatustieteen avoimen korkeakouluopetuksen monimuotokokeilussa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kortteinen, M. & Tuomikoski, H. 1998. Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Helsinki: Tammi.
- Koskinen, I. 1995. Laadullisen tutkimusprosessin rakenteesta. Teoksessa: Leskinen, J. (toim.) 1995. Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus, 51-66.
- Kosonen, U. 1993. Tutkijan tarina. Päiväkirjamerkin­töjä. Teoksessa: Laaksonen, P. & Piela, U. (toim.) 1993. Työttömän tarina. Kansanelämän kuvauksia 38. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura, 109-140.
- Kouvonen, A. 1999. Ikäsyryntäkokeemukset työssä ja työhönotossa. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 157. Työpoliittinen tutkimus Nro 203. Helsinki: Työministeriö.
- Kurikkala, H. 2006. Ohjaajan ammatillinen kasvu hyvän ohjauksen perustana. Teoksessa: Helander, J. (toim.) 2006. Reunamerkin­töjä ohjaukseen I –tieteellisiä, ammatillisia ja kokemuksellisia puheenvuoroja opinto-ohjauksesta. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 59- 65.
- Kuusela, K. 2000. Raportti Helsingin sosiaalitoimen tyko-kurssitoiminnasta 1988-2000. Aktivoivan sosiaalityön uusia malleja etsimässä. Sosiaaliviraston julkaisusarja B 9/2000. Helsinki: Helsingin kaupunki.
- Kyrö, P. 2003. Tutkimusprosessi valintojen polkuna. Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja. Hämeenlinna: Tampereen yliopisto.
- L**
- Laaksonen, P. & Piela, U. (toim.) 1993. Työttömän tarina. Kansanelämän kuvauksia 38. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Lahikainen, A., R. 1983. Työttömyys, mielenterveys ja työllisyyskoulutus. Tapaustutkimus yhdestä yhteiskuntatieteilijöille ja humanisteille järjestetystä työllisyyskursista ja sen osanottajista. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia, no 1/1984. Tutkimus on julkaistu työvoimaministeriön sarjassa työvoimapolitiittisia selvityksiä no 52/1983. Helsinki: Työvoimaministeriö.
- Lairio, M. & Puukari, S. 2001. Ohjaus käsitteenä ja ammattina. Teoksessa: Lairio, M. & Puukari, S. (toim.) 2001. Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 9-21.
- Laurila, A. 1995. Työ meni –mitä jäi. Vaihtoehtoja elämänhallintaan. Helsinki: Kirjapaja.
- Leinikki, S. 2009. Pelon ja toivon välissä. Pätkätyöläisen urakerronta. Helsinki: TJS opintokeskus.
- Leinonen, M. 2003. Elämänlaajuinen oppiminen ja eurooppalaisen kasvatuksen perinne. Teoksessa P. Sallila (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen vuosikirja 44. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26-27, 32-39.
- Lerikkanen, J. 2002. Koulutus- ja uravalinnan ongelmat: koulutus- ja uravalinnan tavoitteen saavuttamista haittaavat ajatukset sekä niiden yhteys ammattikorkeakouluopintojen etenemiseen ja opiskelijoiden ohjaustarpeeseen. Jyväskylä : Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Levonen, T. 2005. Täysillä eteenpäin! Suuret ikäluokat uuden edessä. Helsinki: Gummerus.
- Liimatainen, J., O. & Sakari, J-P. 2011. Uraohjaus ja työelämätietous 30.5.2011 seminaari. Oulun yliopisto, Ohjaus- ja työelämäpalvelut. http://www.oulu.fi/careerservices/ohjauksen_kehittaminen/uraohjaus.pdf
- Luhmann, N. 1988. Familiarity, confidence, trust: problems and alternatives. In: Gambetta, D. (ed.) Trust making and breaking co-operative relations. New York: Blackwell, 94-107.
- M**
- Mannila, S., Tynkkynen, A. & Eronen, M. 1992. Vajaakuntoiset työnhakijoina. Tutkimuksia, Research reports 33/1992. Helsinki: Työministeriö.
- Manninen, J. 1993a. Akateemiset työttömät työnhakijat. Elämäntilanne ja työvoimakoulutus. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 137. Helsinki: Yliopisto.
- Manninen, J. 1993b. Muutoksen suunnittelu yksilötasolla. Teoksessa: Kontiainen, S. & Nurmi, K., E. (toim.) 1993. Muutos ja interventio. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 139. Helsinki: Helsingin yliopisto. 87-107.
- Maxwell, J.A. 2005. Qualitative research design. Second Edition. Applied Social Research Methods Series Volume 41. Thousand Oaks: Sage.
- Mela, I. 2010. Talouden taantuma koettelee kaikkia alueita. Teoksessa: Kuntaliitto 2010. Rakennemuutoskatsaus 2010. Helsinki: Kuntaliitto, 61-68.
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia –sarja; 4. Helsinki: International Methelp.
- Mikkonen, I. 1995. Työvoimapolitiittiseen aikuis-koulutukseen hakeutuminen ja koulutuksen kokeminen. Koulutusmotivaatio, koulutukseen kohdistuneet odotukset ja niiden toteutuminen. Työpoliittinen tutkimus 95. Helsinki: Työministeriö.

Mikkonen, I. 1996. Työvoimakoulutus ja työmarkkinapolun käännteet. Vaikuttavuuden arviointia ensimmäisen vuoden seurannan perusteella. Työpoliittinen tutkimus 129. Helsinki: Työministeriö.

Mikkonen, I. 1997. Työvoimakoulutus osana työmarkkinapolkua. Koulutuksen vaikuttavuus yksilötasolla. Työpoliittinen tutkimus 174. Helsinki: Työministeriö.

Miller, P. & Rose, N. 2010. Miten meitä hallitaan. Suomentanut Risto Suikkanen. Tampere: Bookwell Oy.

Mustonen, A. 1998. Pitkäaikaistyöttömäksi valikoituminen. Työpoliittinen tutkimus. Nro 181. Helsinki: Työministeriö.

Mäkelä, K. 1990. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa: Mäkelä, K. (toim.) 1990. Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus, 42-61.

Mäki-Ketelä, J. 2012. Kiskot vievät elämään - ammatillisessa ja koulutuksellisessa marginaalissa elävien nuorten erilaisia elämänraiteita. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. Filosofinen tiedekunta.

Mäki-Kulmala, H. 2000. Työttömänä työyhteiskunnassa. Työttömän oikeuksien ja velvollisuuksien eettistä ja yhteiskuntafilosofista tarkastelua. Labour study no 225. Helsinki: Työministeriö.

N

Niinistö, K. 1981. Inhimillistä toimintaa tarkasteleisiin tietisiin ja erityisesti kasvatustieteelliseen tutkimukseen soveltuvat tulkinnallisen paradigman mukaiset tutkimusmallit ja -menetelmät. Niiden filosofinen tausta ja valintaan vaikuttavat tekijät. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos julkaisusarja A:85 (1981). Turku: Turun yliopisto.

Noordzij, G. 2013. Motivating and Counseling the Unemployed. Erasmus University Rotterdam.

Nordenmark, M. 1999. Unemployment, employment commitment and well-being. The Psychosocial Meaning of (Un)employment among Women and Men. Doctoral theses, Department of Sociology. Umeå: Umeå University, No 10, 1999.

Nummenmaa, A. R. 1992. Näkökulmia aikuisopiskelijan ohjaukseen. AK- sarja 5. Helsinki: VAPK-kustannus.

Nummenmaa, A. R. 1996. Koulutus, sukupuoli ja elämänkulku. Nuoruudesta aikuisuuteen yhteiskunnallisessa muutoksessa. Työpoliittinen tutkimus Nro 149. Helsinki: Työministeriö.

Nummenmaa, A. R. & Ruponen, R. 1994. Aikuisopiskelijan kohtaaminen ohjausprosessissa. Musiikinopettajien poikkeuskoulutuksessa olleiden opiskelijoiden ja ohjaavien opettajien kokemuksia harjoittelusta sekä sen ohjauksesta. Joensuun yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita. N:o 54. Joensuu: Joensuun yliopisto.

O

Ollikainen, V. 2006. Gender Differences in Unemployment in Finland. *Jyväskylä Studies in Business and Economics* 51. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Onnismaa, J. 1994. Ohjaavan koulutuksen laadun arviointi. Teoksessa: Onnismaa, J. & Taskinen, L. 1994. Ohjaavan koulutuksen arviointia. Rajankäyntiä aikuisopetuksen, sosiaalityön, lyhytterapiain ja kuntoutuksen kesken. Arviointi ja seuranta 4/1994. Helsinki: Opetushallitus, 7-63.

Onnismaa, J. 1998. Aikuisten ohjaus auttamiskäytäntönä. Näkökulmia ohjauksellisten työtapojen erityispiirteisiin. Työelämän tutkimus 2/1998. Helsinki: Opetushallitus.

Onnismaa, J. 2000. Ohjaava koulutus: liikkumista rajapinnoilla ja toimimista toisin. Teoksessa: Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus, 150-159.

Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. 2000. Alkusanat / Ohjauksellisten menetelmien erityisluonne. Teoksessa: Onnismaa, J., Pasanen & Spangar (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus, 5-11.

Onnismaa, J. & Viljamaa, H. 1999 (eds.) Guidance and counselling in Finland: best practices and current policy issues. Helsinki: National Board of Education.

Onnismaa, J. 2001. Career Guidance Training. Dealing with Uncertainty. In: Kontiainen, S. and Nurmi, K., E. (ed.): Effectiveness of Adult Education. Historical and Evaluative Studies in Finland. Helsinki: Helsingin yliopisto, 103-119.

Onnismaa, J. 2003. Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiatuntijuuden muutos. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja. Publications in Education. No 91. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Onnismaa, J. 2004. Vanha ja uusi ura. Teoksessa: Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) 2004. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet. Jyväskylä: PS-kustannus, 275-285.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

Onnismaa, J. 2010. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

Onnismaa, J. & Haapakorpi, A. 2015. Amatit laaja-alaistuvat ja erikoistuvat. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2015.

P

- Paananen, T. 2001. Joonatan – ratkaisuja ja tukea työttömän elämäntilanteessa. Kokemuksia verkostosta. Porvoo: Edupoli.
- Parkkinen, J., Puukari, S. & Lairio, M. 2001. Ohjauksen filosofinen perusta. Teoksessa: Lairio, M. & Puukari, S. (toim.) 2001. Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylällä: Jyväskylän yliopistopaino, 23-39.
- Pasanen, H. 2007. Ohjaava koulutus merkitysten kenttänä – identiteetin muutos ja moniulotteisuus ammatillisessa rehabilitaatiossa. Kasvatustieteellisiä julkaisuja. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Peavy, R. V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus: konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki: Psykologien kustannus.
- Peavy, R. V. 2000. Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus postmodernina aikana. Teoksessa: Onnismaa, J., Pasanen & Spangar (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylällä: PS-kustannus, 14-40.
- Peavy, R. V. 2001. Elämäni työkirja. Konstruktivististen ohjausperiaatteiden soveltaminen: tehtäviä ja harjoituksia. Englanninkielisestä käsikirjoituksesta Composing and mapping my life: A Counselor's Guidebook of Constructivist Principles and Guided Participation Activities for Use in Training and Counseling. Suomentanut Petri Auvinen. Helsinki: Psykologien kustannus.
- Peavy, R.V. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- Peña, H., E. 2010. Impact Evaluation of a Job-Training Programme for Disadvantaged Youths: The Case of Projoven. Maastricht University.
- Peräkylä, A. 1995. Kvalitatiivisen tutkimuksen kohteet ja ihmiskuva. Teoksessa: Leskinen, J. (toim.) 1995. Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus, 39-50.
- Pessala, P. & Syrjänen, M. (toim.) 2010. Työn sankareita ja selviytyjiä. Työ ja hyvinvointi vuoden 2025 Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pietiläinen, R. 2005. Työttömyydestä selviytyminen. Psykologinen lähestyminen työttömyyteen. Acta Universitatis Laponiensis 84. Lapin yliopisto / kasvatustieteiden tiedekunta. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Pohjola, A. 1996. Murtuuko työn sidos. Teoksessa: Ahlqvist, K. & Ahola, A. (toim.) 1996. Elämän riskit ja valinnat – Hyvinvointia lama-Suomessa? Helsinki: Edita, 108-128.
- Putkonen, S. & Ylisirniö, H. 1989. Irtisanomisesta suoriutuminen. Tapaustutkimus toimintansa lopettaneen tehtaan irtisanotun henkilöstön sijoittumisesta. Lapin korkeakoulun yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Katsauksia ja puheenvuoroja 4. Rovaniemi: Lapin korkeakoulu.
- Pöyriä, P. 2005. Työelämän muutos tietoyhteiskunnassa. Teoksessa: Kasvio, A., Inkinen, T. & Liikala, H. (toim) Tietoyhteiskunta: myytit ja todellisuus. Tampere: Tampere University Press, 155-172.
- Pättikangas, M. 1999. Ei käännekohta, mutta piirun verran parempaan – pitkäaikaistyöttömien kuntoutuskurssien vaikutuksista. Teoksessa: Pohjola, A., Saari, E. & Viinämäki, L. (toim.): Interventioilla hyvinvointia työttömille? Sosiologian julkaisuja, Lapin yliopisto, työpapereita C 30. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 45-66.
- Pölkki, P. 1999. Lasten sosiaalinen toimintakyky voimavarana syrjäytymisen ehkäisyssä. Teoksessa: Eskola, A. (toim.) 1999. Tätä kehtoo tutkia: sosiaaliteiteitä savolaisittain. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 14. Kuopio University Occasional Reports E. Social Sciences 14. Kuopio: Kuopion yliopisto, 269-288.

R

- Raitasalo, R. 2000. Positiiviset illuusiot ja työmarkkinaperspektiivien pysyvyys. Teoksessa: Rajavaara, M. (toim.) 2000. Yksilölliset palvelut ja ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömyys. Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen seurantalutkimuksen loppuraportti. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 54. Helsinki: Kansaneläkelaitos, tutkimus- ja kehitysyksikkö, 162-181.
- Raunio, K. 2001. Sosiaalityö murroksessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Raunio, K. 2006. Syrjäytyminen: sosiaalityötä kiinnostavia näkökulmia. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.
- Rautakilpi, S. 2003. Kouluttamattomuus ja elämäntilanne: Niukan koulutuksen vaikutus elämäntilanteeseen Suomessa vuosina 1900-2000 kouluttamattomien itsensä kuvaamana. Teoksessa: Rinne, R. & Kivirauma, J. (toim.) 2003. Koulutuksellista alaluokkaa etsimässä. Matala koulutus yhteiskunnallisen aseman määrittäjänä Suomessa 1800- ja 1900-luvuilla. Kasvatusalan tutkimuksia – research in educational sciences 18. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura, 199-246.
- Richardson, M., S. 1993. Work in People's Lives: A Location for Counseling Psychologists. In: Harmon, L., W. & Hill, C., E. (ed.) 1993. Journal of Counseling Psychology 1993, Vol. 40, No. 4. Washington, DC, 1954-, 425-433.
- Rinne, R., Kivinen, O. & Naumanen, P. 1991. Aikuis-koulutuksen yhteiskunnalliset lähtökohdat. Avoin korkeakouluopetuksen julkaisuja. Turku: Turun yliopisto, täydennyskoulutuskeskus.
- Rinne, R., Kivinen, O. & Ahola, S. 1992. Aikuisten kouluttautuminen Suomessa. Osallistuminen, ka-

- sautuminen ja preferenssit. Koulutussosiologian tutkimusyksikön tutkimusraportteja 10. Turku: Turun yliopisto, Koulutussosiologian tutkimusyksikkö.
- Rinne, R. & Kivirauma, J. 2003. Oppioikeudesta kouluttautumispakkoon. Teoksessa: Rinne, R. & Kivirauma, J. (toim.) 2003. Koulutuksellista alaluokkaa etsimässä. Matala koulutus yhteiskunnallisen aseman määrittäjänä Suomessa 1800- ja 1900-luvuilla. Kasvatusalan tutkimuksia – research in educational sciences 18. Turku: Suomen kasvatus-tieteellinen seura, 327-337.
- Rinne, R. 2003a. Arjen, työn ja kulttuuristen merkitysten jäljillä. Haasteita 2000-luvun aikuiskoulutustutkimukselle. Teoksessa: Manninen, J., Kauppi, A., Puurula, A. & Kontiainen, S. (toim.) 2003. Aikuiskasvatus tutkijoiden silmin – tutkimusta 2000-luvun taitteessa. Helsinki: Kansanvalistus-seura, 9-40.
- Rinne, R. 2003b. Elinikäisen oppimisen retoriikka ja koulutuspolitiikka. Teoksessa: Sallila, P. (toim.) 2003. Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Helsinki: Kansanvalistus-seura.
- Riutta, U. 2007. Kilometritehtaan porteilla. Kertomuksia työttömyydestä 2000-luvun Suomessa. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Romakkaniemi, M. 2010. Toimijuus masennuksen sosiaalisuutta jäsentämässä. sosiaalityön laitos, Lapin yliopisto. Janus vol. 18 (2) 2010, 137-152.
- Roos, J. P. 1988. Behind the happiness barrier. Social Indicators Research 20 (1988) 141-163. University of Helsinki – Department of social policy Reprint series B; no 34. Helsinki: University of Helsinki.
- S**
- Saarela-Kinnunen, M. & Eskola, J. 2001. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Chydenius-instituutin julkaisuja 2/2001. Jyväskylä: PS-kustannus, 158-169.
- Saari, E., Viinamäki, L. & Pohjola, A. 1999. Hyvinvointi-interventiot pitkäaikaistyöttömyyttä ratkaisemassa? Teoksessa: Pohjola, A., Saari, E. & Viinamäki, L. (toim.) 1999. Interventioilla hyvinvointia työttömille? Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C, työpapereita 30. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 9-38.
- Saari, E. 2009. Työttömien syrjäytymistä ehkäisevien hyvinvointi-interventioiden kontekstuaaliset edellytykset. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Lapponiensis. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Sallila, P. (toim.) 2003. Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistus-seura, 11-12.
- Saloniemi, A. & Virtanen, P. 2008. Joustavan huominen varjossa? Teoksessa: Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S. (toim.) 2008. Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 78-108.
- Sennett, R. 2002. Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino.
- Sepponen, K. 1996. Koulutus – portti työmarkkinoille? Tutkimus työttömän arjesta ja ammatinvaihtoon ohjaavasta kurssista. Labour study no 162. Helsinki: Työministeriö.
- Sepponen, K., Wilen, T. & Kiviniemi, L. 2012. Työttömyyden pitkittyminen on monen tekijän summa. Tutkimus pitkäaikaistyöttömyyteen johtavista tekijöistä ja työmarkkinoille kuntouttamisesta. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut. Oulun seudun ammattikorkeakoulu:oamk.fi. ePooki 10/2012.
- Siekkinen, K. 2001. Syvähaastattelu. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Chydenius-instituutin julkaisuja 2/2001. Jyväskylä: PS-kustannus, 43-58.
- Sihvonen, J. 1.4.2008. Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimuksen 2006 tulosten analysointia. (http://www.vsy.fi/doc/Aikuiskoulutustutkimus_2006_JS.pdf)
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- Silvennoinen, H. 2002. Koulutus marginalisaation hallintana. Helsinki: Gaudeamus.
- Silvennoinen, M. 2004. Työssäoppiminen ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Ohjausta, tukea ja arviointia. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Silvennoinen, P. 2003. Yhteiskunnallisesti huono-osaiset ja oppimisyhteiskunnan haasteet. Sosiaalisen tuen merkitykset aikuisopetuksessa. Teoksessa: Sallila, P. (toim.) 2003. Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistus-seura, 194-215.
- Silvennoinen, P. 2007. Ikä, identiteetti ja ohjaava koulutus. Ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät oppimisyhteiskunnan haasteena. Jyväskylä Studies in education, psychology and social research, 303. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Silvennoinen, J. 2000. ”TÄSSÄ MUUTEN HIENOSSA NÄYTELMÄSSÄ...” Työhön -ryhmät työttömän roolimutoksen tukijana laadullisen analyysin valossa. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja; no 46. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Silvennoinen, J. & Vuori, J. 1998. Työhön -ryhmien vaikutus työttömien masennusoireisiin. Sosiaali- ja

- terveysalan tutkimuksia 34. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Skeggs, B. 2014. Elävä luokka. Tampere: Vastapaino.
- Smith, R. 1987. Unemployment and health. A disaster and a challenge. Oxford: Oxford university press.
- Spangar T. 2000. Ammatinvalinnanohjaus kehkeytyvänä prosessina. Teoksessa: Onnismaa, J., Pasanen & Spangar (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus, 14-23.
- Spangar, T., Arnkil, R. & Vuorinen, R. 2008. Kohti ohjauksen kokonaisvoimavarojen yhteiskehittämistä. Ammatinvalinta- ja uraohjauksen kehittämishaasteiden strategisen perustan arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2008.
- Spangar, T., Filander, K. & Jokinen, E. 2003. Aihioita aikuisopiskelun henkilökohtaistamiseen. AiHe-projektin arvioinnin väliraportti. ESR. Helsinki: Opetushallitus.
- Stenhouse, L. Case Study Methods. In: Keeves, J. P. (ed.) 1988. Educational research, methodology and measurement: an international handbook. Second edition. Oxford: Pergamon Press, 49-53.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R., Harjajärvi, M. & Martin, M. 2005. Kokeilusta kipinää. Keski-ikäisten pitkäaikaistyöttömien kuntoutuskokeilun arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Suoranta, J. 2000. Haaraautuvien menetelmäkäytäntöjen puutarhassa. Ihmistieteen metodologisia kysymyksiä. Opetusmonisteita. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Suoranta, J. 2012. Aikuiskasvatuksen risteysasemalla : johdatus aikuiskasvatukseen . Joensuu : Itä-Suomen yliopisto, Koulutus- ja kehittämisspalvelu Aducate, 2012.
- Suomen Kuntaliiton työpoliittinen ohjelma 2014. Taustamuistio 20.11.2014. Helsinki: Kuntaliitto.
- Suominen, S., Vahtera, J. ja Uutela, A. 1996. Elintaso, koherenssin tunne vai ihmissuhteet: mikä ylläpitää tyytyväisyyttä ja terveyttä? Teoksessa: Ahlqvist, K. & Ahola, A. (toim.) 1996. Elämän riskit ja valinnat – Hyvinvointia lama-Suomessa? Helsinki: Edita, 86-105.
- Suutari, M. 2001. Tasapainoilua sosiaalisissa verkostoissa työmarkkinoiden marginaalissa. Teoksessa: Suutari, M. (toim.) 2001. Vallattomat marginaalit. Yhteisöllisyyksiä nuoruudessa ja yhteiskunnan reunoilla. Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 20. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 153-186.
- Syrjä, H. 2008. Romanian pitkä matka työn markkinoille. Tutkimus romanien työmarkkinoille sijoittumisen edistämisestä . Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 22/2008.
- Syrjälä, L. 1994. Tapaustutkimus opettajan ja tutkijan työvälineenä. Teoksessa: Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä, 9-66.
- Syrjäläinen, E. 1994. Etnografinen opetuksen tutkimus. Kouluetnografia. Teoksessa: Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä, 67-112.
- Sääski, N. 1981. Työttömyyden keston vaikuttavat tekijät. Helsinki: Työvoimaministeriö.

T

- Tammilehto, M. 2003. Ammatillinen koulutus ja osaamisen alueellinen kehittäminen. Teoksessa: Manninen, J., Kauppi, A., Puurula, A. & Kontiainen, S. (toim.) 2003. Aikuiskasvatus tutkijoiden silmin – tutkimusta 2000-luvun taitteessa. Helsinki: Kansanvalistusseura, 167-187.
- Tapaninen, A. 2000. Työttömyys ja ohjaus. Teoksessa: Onnismaa, J., Pasanen & Spangar (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus, 24-33.
- Taskinen, L. 1994. Ohjaavan koulutuksen vaikutavuus vajaakuntoisten ammatillisessa kuntoutuksessa. Teoksessa: Onnismaa, J. & Taskinen, L. 1994. Ohjaavan koulutuksen arviointia: rajankäyntiä aikuisopetuksen, sosiaalityön, lyhytterapiian ja kuntoutuksen kesken. Arviointi ja seuranta 4/1994. Helsinki: Opetushallitus, 65-70.
- Tuomala, J. 2000. Työnhakukoulutuksen vaikutusten arviointi. Työpoliittinen tutkimus 222. Helsinki: Työministeriö.
- Tuomisto, J. 2003. Elinikäisen oppimisen toinen sukupolvi – unohtuiko jotain? Teoksessa: Sallila, P. (toim.) 2003. Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 49-83.
- Turunen, K. E. 1987. Ihminen ja tiede. Jyväskylä: Gummerus.
- Tyni, S. 2000. Ohjaavalla koulutuksella elämänhallintaa ja kokonaisvaltaista kuntoutumista. Tapaustutkimus pitkäaikaistyöttömille suunnatusta projektista. Tampereen yliopisto, sosiaalipoliittikan laitos. Tutkimuksia, sarja B nro 19. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Työhallinnon syrjäytymisen ehkäisyryhmä. 1999. Työhallinnon toimintaohjelma syrjäytymisen ehkäisyksi. Ehdotus. Työhallinnon julkaisu nro 221. Helsinki: Työministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. ILO:n 98. Kansainvälinen työkonferenssi 3.-19.6.2009. Suomen valtuuskunnan raportti. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

V

- Valkonen, T., Koskinen, S. & Martelin, T. 1998. Hallinnolliset ja tilastolliset tietorekisterit tutkimusaineistoina. Teoksessa: Valkonen, T., Koskinen, S. & Martelin, T. (toim.) 1998. Rekisteriaineistot yhteiskunta- ja terveystutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus, 13-20.
- Vantaja, M. 2002. Koulumenestyjät. Tutkimus laudaturylioppilaiden koulutus- ja työurista. Suomen kasvatustieteellinen seura. Kasvatusalan tutkimuksia 8.
- Vastamäki, J. 2010. Sense of coherence and unemployment. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU), Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät.
- Vehviläinen, J. 2004. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutukset ammatillisen koulutuksen laatuun. Helsinki: Opetushallitus.
- Vehviläinen, S. 1999. Structures of Counselling Interaction: a Conversation Analytic Study of Counselling Encounters in Career Guidance Training. Helsinki: University of Helsinki; Department of Education.
- Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus.
- Viinamäki, L. 1993. Vielä sitä vanhanakin voi opiskella. Tutkimus työvoimapolitiittisen intervention mahdollisuuksista. Työpoliittinen tutkimus 61. Helsinki: Työministeriö.
- Viinamäki, L. 1995. PITKOSPUIA työ- ja koulutusmarkkinoista. Työpoliittinen tutkimus 98. Helsinki: Työministeriö.
- Viitanen, M. 2000. Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja työnhakuaktiivisuus. Teoksessa: Rajavaara, M. (toim.) 2000. Yksilölliset palvelut ja ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömyys. Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen seurantalutkimuksen loppuraportti. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 54. Helsinki: Kansaneläkelaitos, tutkimus- ja kehitysyksikkö, 137-161.
- Vinokour, A., D., Van Ryn M., Gramlich, E., M. & Price, R., H. 1991. Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the jobs program: A preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 76, 213-219.
- Von Herten-Oosi, N., Vaittinen, E., Ruoppila, S. & Virtanen, P. 2010. Kolmannen sektorin työ- ja elinkeinohallinnolle tuottamien palveluiden ja järjestettyjen työtilaisuuksien vaikutukset. Työ ja yrittäjyys 13/2010. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Vähätalo, K. 1996. Pitkäaikaistyöttömät ja lamasta selviytyminen. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien työmarkkina-aseman ja sosiaalisen huono-osaisuuden muotoutumisesta vuosina 1993-94. Työpoliittinen tutkimus 132. Helsinki: Työministeriö.
- Vähätalo, K. 1998. Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus.
- Vähätalo, K. 2001. Lama ja kaupunkien pitkäaikaistyöttömät. Seurantatutkimus 1304 pitkäaikaistyöttömästä työvoimatoimistojen ja sosiaalihuollon toimeentulotuen asiakkaina kuudessa suomalaisessa kaupungissa vuosina 1991-1998. Työpoliittinen tutkimus nro 230. Helsinki: Työministeriö.
- Väisänen, R. 1999. Työelämän turvattomuus tutkimuksen kohteena. Teoksessa: Eskola, J. (toim.) 1999. Tätä kehtoo tutkia. Sosiaalitieteitä savolaisittain. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 14. Kuopio University Occasional Reports E. Social Sciences 1/4. Kuopio: Kuopion yliopisto, Sosiaalitieteiden laitos, 369-382.

W

- Walsh, K. 1987. Long-term unemployment: an international perspective. Research Fellow, Institute of Manpower Studies, University of Sussex. Basingstoke: Macmillan.
- Woolfe, R., Murgatroyd, S. and Rhys, S. 1987. Guidance and Counselling in Adult and Continuing Education. A Developmental Perspective. Milton Keynes: Open University Press.

Y

- Ylönen, M. 2011. Aikuiset opin poluilla: oppimistukikeskuksen asiakkaiden opiskelukokemuksista ja kouluttautumishalukkuudelle merkityksellisistä tekijöistä. Joensuu: University of Eastern Finland.

Ö

- Ödman, P.-J. 1988. Hermeneutics. In: Keeves, J. P. (ed.) 1988. Educational research, methodology, and measurement: An international handbook. Second edition. Oxford: Pergamon Press, 63-70.

Lait ja asetukset

- Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi julkisesta työvoimapolitiittisesta palvelusta annetun lain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi HE 164/2005 vp.
- Laki julkisesta työvoimapolitiittisesta palvelusta 30.12.2002/1295, 30.12.2002/1295.
- Laki työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmistä sekä oikeus luovuttaa ja saada tietoa asiakaspalvelun tietojärjestelmästä 14.1.2003.
- Laki työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutuksesta 763/1990. Annettu Naantalissa 3 päivänä elokuuta 1990.
- Asetus työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutuksesta 912/1990. Annettu Helsingissä 5 päivänä lokakuuta 1990.

Työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmä, henkilöasiakasrekisteri. Seloste 02.12.2010. TEM/3111/12.01.01/2010.

Työministeriön asetus työvoimapolitiittisen aikuis-koulutuksen yleisistä hankintaehdoista ja opiskelijoiden valintamenettelystä 1334/2002.

Asiaa tietosuojasta 12/1999. 29.12.1999. [Päivitetty 1.6.2001]. Tietosuoja ja tieteellinen tutkimus henkilötietolain kannalta. Helsinki: Tietosuojavaltuutetun toimisto.

Painamattomat lähteet

Felt, Teija, työmarkkinaneuvos, työ- ja elinkeinoministeriö. Puhelinhaastattelu 16.9.2014. Haastattelija Tuija Kannisto-Karonen.

Heikkilä, P. 2010 maaliskuu. Tiedustelu työvoimapolitiittisesta ohjaavasta koulutuksesta. [Sähköpostikirje] Tuija Kannisto-Karoselle 10.3.2010. Tuija Kannisto-Karosen hallussa.

Kannisto-Karonen, T. 2003. "Ammatinvaihtoprosessissa ilmenevä ohjaustarve." Paperi esitetty Kasvatustieteen päivillä 20.-21.11.2003, Helsingin yliopistossa.

Kannisto-Karonen, T. 2004a. "Ohjauksellinen interventio ammatinvaihtajan elämänsäkulussa." Paperi esitetty Aikuiskasvatuksen tutkijatapaamisessa 12.-13.2.2004, Jyväskylän yliopistossa.

Kannisto-Karonen, T. 2004b. "Course of life before and after the counselling intervention." Paperi esitetty Gender and education - Multiple Marginalities in global, local and transnational world -konferenssissa 2.-4.6.2004, Helsingin yliopistossa.

Pusila, J. 2003. Ohjaavan koulutuksen tuottajat. [Sähköpostikirje] Tuija Kannisto-Karoselle marraskuussa 2003. Tuija Kannisto-Karosen hallussa.

Työministeriön URA -järjestelmäohjeisto.

Työnvälitystilasto, taulu TKV15.

Työministeriön www-sivut (tekstiviitteet nr 1-5)

Aktivointisuunnitelma ja kuntouttava työtoiminta. Luettavissa: www.mol.fi/mol/fi/01_tyovoimapaalvelut/01_tyonhaku_suomesta/02_eriytyneet_palvelut/02_kuntouttava_tyotoiminta/index.jsp

Ammatillinen kuntoutus. Luettavissa: www.mol.fi/mol/fi/02_asiakemisto.jsp?keyword=aktivointisuunnitelma

TE-palvelut. Luettavissa: www.mol.fi/mol/fi/01_tyovoimapaalvelut/05_ammatinvalinta_ja_urasuunnittelu/04_tutkimukset_ja_selvitykset/index.jsp

Työnhakuhaastattelu/työnhakusuunnitelma. Luettavissa: www.mol.fi/mol/fi/01_tyovoimapaalvelut/01_tyonhaku_suomesta/01_tyonhakuhaastattelu_suunnitelma/index.jsp

Työvoimakoulutuksen opiskelijavalinta. Luettavissa: www.mol.fi/mol/fi/01_tyovoimapaalvelut/04_tyovoimakoulutus/04_opiskelijavalinta/index.jsp

Verkkolehdet

Lindström, K. 2004. Työelämästä olisi luotava ihmisen mielenterveyttä tukevaa. Työterveys 2/2004. Työterveyslaitos 2004, 3.

Lähteenmaa, J. 2010. Nuoret työttömät ja taistelu toimijuudesta. Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2010, 50-63.

Työ- ja elinkeinoministeriön tiedotteet (TEM)

Työttömyyden kasvu on hidastunut selvästi. Työ- ja elinkeinoministeriö. Tiedote 098/2010, 27.4.2010.

Työttömyydessä on tapahtumassa suhdannekäännös. Työ- ja elinkeinoministeriö. Tiedote 100/2010, 29.4.2010.

Myönteinen talouskehitys näkyy nyt myös työmarkkinoilla. Työ- ja elinkeinoministeriö. Tiedote 069/02010, 27.7.2010.

Julkisesta työvoimapaalvelusta annettua lakia uudistetaan. Työ- ja elinkeinoministeriö. Tiedote 104/2010, 30.4.2010.

Pitkäaikaistyöttömyyden kasvu jatkui lokakuussa. Työ- ja elinkeinoministeriö. Tiedote 266/2010, 23.11.2010.

Ennuste: työllisyys kohenee, rakennetyöttömyys jarruna. Työ- ja elinkeinoministeriö. Tiedote 130/2011, 31.5.2011.

LIITTEET

LIITE 1. Teemahaastattelun haastattelurunko

Taustatietoja koskeva -teema

- Henkilön nykyinen työllisyystilanne
- Työ- ja/tai koulutuspaikkaa koskevat tiedot

Ammatinvaihtoa koskeva -teema

- Ammatinvaihdon syyt
- Tavoitteet ammatinvaihdossa
- Ammatinvaihdon eteneminen
- Ammatinvaihdon kokeminen
- Ammatinvaihtoon liittyvät keskeiset tapahtumat ja asiat

Koulutukseen hakeutumista ja kouluttautumista koskeva -teema

- Koulutusmotivaatio, aikomus hakeutua koulutukseen
- Aktiivisuus koulutukseen hakeutumisessa
- Koulutushaut

Ohjauspalveluita ja ohjausta koskeva -teema

- Ohjauspalveluihin osallistuminen, onko osallistunut viime aikoina ohjaukseen
- Suhtautuminen ohjaukseen, onko osallistuminen ollut omaehtoista/vapaaehtoista
- Ohjaavaan koulutukseen asennoituminen
- Mielikuva ohjaavasta koulutuksesta
- Omakohtaiset kokemukset, odotukset ja koettu hyöty ohjaavasta koulutuksesta

Työnhakua ja työttömyyttä koskeva -teema

- Omakohtaisen työttömyyden kokeminen
- Työnhakuun liittyvät mietteet
- Työnhakuun liittyvät myönteiset ja kielteiset kokemukset
- Työn merkityksellisyyden kokeminen, luottamusta koskeva -teema:

Luottamus omaan pärjäämiseen, miten työttömyysaika on vaikuttanut itseluottamukseen ja käsitykseen omasta pärjäämisestä. Luottamus työnsaantiin tulevaisuudessa, miten on kokenut pärjäävänsä jatkossa työmarkkinoilla. Luottaako tulevaisuuteen ja laatiiko tulevaisuutta koskevia suunnitelmia.

LIITE 2. Työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmä, henkilöasiakasrekisteri

76542

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

PL 32 (Aleksanterinkatu 4) PB 32 (Alexandersgatan 4) P.O. Box 32 (Aleksanterinkatu 4)
00023 Valtioneuvosto • Puh. 010 606 000 00023 Statsrådet • Tfn 010 606 000 FI-
00023 Government • Tel + 358 10 606 000
Faksi (09) 1606 2166 • www.tem.fi Fax (09) 1606 2166 • www.tem.fi Fax + 358 9 1606 2166
• www.tem.fi

Seloste

02.12.2010 TEM/3111/12.01.01/2010

Henkilötietolain mukainen rekisteriseloste

Työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmä, henkilöasiakasrekisteri

1. Tietojärjestelmän nimi

Työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmä, henkilöasiakasrekisteri

2. Tietojärjestelmän vastuutaho

Työ- ja elinkeinoministeriö
PL 32, 00023 VALTIONEUVOSTO
kirjaamo@tem.fi
Käyntiosoite: Aleksanterinkatu 4, Helsinki

3. Tietojärjestelmän vastuuyksikkö ja –henkilö

Tietojärjestelmää koskevat asiat:
Työ- ja elinkeinoministeriö
Kehittämisyksikkö
Sähköiset palvelut
Kari Rintanen
Puh. 010 606 000
Asiakastietojen tallennus ja käsittely:
Paikallinen työ- ja elinkeinotoimisto

4. Tietojärjestelmän käyttötarkoitus

Työvoimaviranomaiselle säädettyjen tehtävien hoito, työ- ja elinkeinotoimiston asiakaspalvelu

- Laki julkisesta työvoimapalvelusta (1295/2002)
- Laki työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmästä (1058/2002)
- Työttömyysturvalaki (1290/2002)
- Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (493/1999)
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001)
- Vuorotteluvapaalaki (1305/2002)

5. Tietolähteet

Säännönmukaiset tietolähteet

- Henkilö itse ja hänen antamansa selvitykset
- Työnantajien antamat tiedot työhön osoitusten tuloksista, ryhmälomautuksista sekä muutosturvan piiriin kuuluvista henkilöistä
- Työvoimakoulutuksen järjestäjien tiedot työvoimakoulutuksesta
- Kansaneläkelaitos ja työttömyyskassat (Työttömyysturvalain ja julkisesta työvoimapa- palvelusta annetun lain mukaiset tiedot ko. lakien mukaisten etuuksien määräämistä varten.)
- Työvoimapaalvelukeskuksen loppuraportti työnhakijan palveluprosessista

6. Tiedot ovat vuosilta/alkaen vuodesta

Tietojen arkistointi sekä vanhojen ja virheellisten tietojen poisto tapahtuu työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmästä annetun lain mukaisesti.

7. Tietojen päivitystiheys

Jatkuva. Tarpeen mukaan asiakaspalvelussa ja tietojen tarkastustilanteissa.

8. Tietojen julkisuus/salassapidettävyys

Työ- ja elinkeinotoimiston henkilöasiakasta koskevat tiedot ovat viranomaisten toiminnasta annetun lain (621/99) nojalla salassa pidettäviä. Tietojen luovuttaminen muille kuin henkilölle itselleen edellyttää joko henkilön itsensä suostumusta tai lakiin perustuvaa säännöstä (esim. tietojen luovuttaminen ulosottoviranomaiselle).

Tietojen säännönmukainen luovutus:

- Työttömyysturvalain ja julkisesta työvoimapa- palvelusta annetun lain mukaisesti tiedot kansaneläkelaitokselle ja työttömyyskassoille sekä ko. laeissa mainituille viranomaisille.
- Työvoiman palvelukeskuksille henkilön palvelun kannalta tarpeelliset perustiedot sekä tiedot koulutuksesta, työkokemuksesta sekä suunnitelmista.

Tietojen siirto EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle:

- EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle ei tietojen siirtoja.

Rekisterin suojauksen periaatteet:

Sisäinen tietoverkko. Tietojen käsittelijöillä henkilökohtaiset käyttäjätunnukset ja salasana- nat. Käyttäjätunnuksissa roolivarmenne, joka oikeuttaa niiden tietojen käyttöön, jotka ovat tehtävien hoidon kannalta tarpeellisia (esim. ammatinvalinnanohjauksen ja terveystie- tojen osalta virkailijanäkyvyys on rajattu).

Manuaalisia arkistoja säilytetään lukituissa tiloissa.

Ulkoinen tietoverkko: Internetissä toimivissa verkkopalveluissa käytetään asianmukai- sesti suojattuja yhteyksiä ja palvelun sisällön vaatimaa palvelun käyttäjän tunnistami- sen tasoa.

Omien tietojen tarkastusoikeus ja tiedon korjaaminen:

Työ- ja elinkeinotoimiston henkilöasiakkaalla on oikeus tarkastaa itseään koskevat tie- dot ja pyytää korjaamaan havaitsemansa virheet. Tietojen tarkastaminen pyritään to- teuttamaan ensisijaisesti henkilökohtaisen asiakaspalvelun yhteydessä, jolloin tehdään myös tarpeelliset korjaukset.

Myös kirjallinen asiakastuloste on mahdollinen. Se on maksuton enintään kerran vuodessa. Henkilötietolain mukaista tarkastusoikeutta sekä tiedon korjaamista koskeva pyynnöt tehdään kirjallisesti omakätisesti allekirjoitetulla kirjeellä tai henkilökohtaisesti työ- ja elinkeinotoimistossa.

Pyyntö osoitetaan työ- ja elinkeinotoimistolle.

9. Tietojärjestelmän julkinen osoite

10. Julkiset tiedot tietoryhmittäin

Julkisia tietoja ei ole (ks. kohta 8.).

11. Salassapidettävät tiedot

Henkilöasiakkaan tunnistetiedot mukaan lukien henkilötunnus sekä työ- ja elinkeinotoimiston asiakkuuteen liittyvät perustiedot

- Asiakastiedot (yhteystiedot, vastuuvirkailija, työttömyysturvan maksaja)
- Työhaun aloitus- ja päättymistiedot, työllisyystilanne
- Suostumus työpaikan täyttämistä varten tarpeellisten tietojen luovuttamiseen työnantaja-asiakkaalle
- Henkilön ja työ- ja elinkeinotoimiston väliset yhteydenottotiedot
- Yhteistyötahojen yhteydenotot
- Työ- ja oleskelulupatiedot

Henkilön työmarkkinavalmiuksiin liittyvät tiedot

- Työhistoriatiedot
- Koulutustiedot
- Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen haku- ja valintatiedot
- Tiedot työnhakijan osaamisista ja ammattitaidosta sekä työnhakualueesta
- Henkilön koulutustarve, koulutuksen tavoiteammatti, koulutuksen sisältö ja koulutuksen hakualue
- Henkilön suunnitelmatiedot työhön tai koulutukseen hakeutumiseksi, palvelutarve

Tiedot henkilön esittelyistä työnantajalle sekä henkilölle lähetetyistä osoituksista työhön tai koulutukseen tai työmarkkinatoimenpiteisiin. Tulostiedot.

Henkilön työllistämispäätöstiedot.

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden määrärahojen seuranta- ja maksatustiedot.

Henkilön ammatillisen kuntoutuksen tiedot

- Työn tai koulutuksen hakuun vaikuttavat terveystiedot
- Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet
- Tiedot henkilön erityissijoituksista

Henkilön työvoimapolitiittiset lausunnot mukaan lukien selvityspyynnöt, selvitykset ja työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen maksatusilmoitukset.

Tiedot henkilön saamista liikkuvuusavustuspäätöksistä.

Henkilön ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelun tiedot:

- Taustatiedot (yhteys-, ammatti-, työkokemus- ja koulutustiedot, aiemmat ohjaukset)
- Ohjaukseen liittyvät tiedot
- Henkilön ammatillisia suunnitelmia ja mahdollisuuksia kaventavat tai työhönsijoittumista vaikeuttavat terveydelliset rajoitetiedot