

TYÖHÖNVALMENTAJAN TYÖ KÄYTÄNNÖLLISENÄ TOIMINTANA

- Tutkimus varsinais-suomalaisten työpohankkeiden työhönvalmentajien toimintataktiikoista ja vapauden luomisesta toisen omistamassa tilassa

Turun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Aikuiskasvatustiede

Pro Gradu -tutkielma

Kevät 2019

Mervi Männikkö (44 635)

mekara@utu.fi

TURUN YLIOPISTO

Kasvatustieteiden laitos/Kasvatustieteiden tiedekunta

- MÄNNIKKÖ, MERVI: TYÖHÖNVALMENTAJAN TYÖ KÄYTÄNNÖLLISENÄ TOIMINTANA – Tutkimus varsinais-suomalaisten työpohjien työhönvalmentajien toimintatavoista ja vapauden luomisesta toisen omistamassa tilassa

Pro gradu-tutkielma, 77 sivua, 4 liitettä

Kasvatustiede

Huhtikuu 2019

Tutkimuksessa tarkastellaan työhönvalmentajien työtä käytännöllisenä toimintana. Työhönvalmentaja määritellään työllistämistyön ammattilaiseksi, henkilöksi, jonka työnkuvaan sisältyy työttömien työnhakijoiden urapolulla etenemisen edistämistä. Työ voi sisältää uraohjausta ja työpaikan löytämiseen ja sitouttamiseen liittyvää toimintaa sekä muuta työmarkkinakelpoisuutta ja työssä pysymistä edistävää toimintaa. Tutkimuksessa kysytään, millaista työhönvalmentajan työ työllistämispoliittisissa hankkeissa on, kuka hän on ja miten työhönvalmentaja voi luoda vapautta omassa työssään. Miten hän taktikoi työnsä ristipaineissa ja kenelle hän on uskollinen ja millä keinoin. Tutkimus sijoittuu ammattien tutkimukseen ja kuuluu aikuiskasvatustieteen tieteenalaan. Teoreettisena viitekehystenä toimii käytäntöteoreettinen näkökulma ja tätä näkökulmaa rakennetaan tukeutuen Räsänen ja Truxin, Certeau, MacIntyre ja Goffmanin ajatuksiin. Erityisesti Certeau'n käsite "toisen omistama tila" on tutkimuksen käsitteistön ytimessä. Tutkimuksen hypoteesinä oli, että työhönvalmentajien työ sisältää luovimista toisen omistamassa tilassa, koska työn tavoitteita on määrittelemässä monta eri tahoja.

Metodologiselta viitekehykseltään tutkielma sijoittuu laadullisen tutkimuksen kenttään. Aineiston keruu toteutettiin syvähaastattelumenetelmää käyttäen. Ontologisena oletuksena pidetään käsitystä totuuden suhteellisesta luonteesta ja konstruktivisesta rakentumisesta ihmisen tulkinnoissa. Haastateltavat (n=8) olivat vähintään puoli vuotta ammatissaan toimineita työhönvalmentajia. Aineisto litteroitiin sanatarkasti ja analysoitiin teemoittelemalla ja tyypittelemällä.

Tutkimusprosessin aikana tehtiin havaintoja työhönvalmennuksen puitteiden merkityksestä työhönvalmentajille. Työhönvalmentajat kuvaavat puitteita joustaviksi. Työhönvalmentajat kokevat olevansa vapaita toteuttamaan itse asettamiaan päämääriä ja tavoitteita. Vapautta kuitenkin luodaan ja ylläpidetään aktiivisesti. Taktikat olivat ensisijaisesti käytössä suhteessa rahoittajaan eli viime kädessä valtioon. Tutkimuksessa löydettiin seitsemän eri vapauden luomisen taktikkaa, joita tässä tutkielmassa haastatellut valmentajat käyttivät työnsä arjessa. Näitä olivat 1. asiantuntijalegitimiteetti, 2. oman työn läpinäkyvyyden säätely, 3. vastaanottamisen säätely, 4. ajankäytön herruus, 5. tasapainoilu, 6. tyyneyden strategia ja 7. aktiivinen argumentointi. Aineistosta löytyi liittolaisen, asiantuntijan, ohjaajan ja vertaisen identiteetit, joista käsin jokainen työhönvalmentaja teki hiukan omalla tavalla työtään.

Kaikilla työhönvalmentajilla oli voimakas asiakaslähtöisyyden eetos. Aineistossa herätti huomiota havainto, että kohdatessaan asiakkaan rikollista tai yhteiskunnan kannalta vahingollista toimintaa, valmentajat reagoivat neutraalisti. Pääsääntöisesti he eivät puuttuneet tai moralisoineet toimintaa. Tämä herätti kysymyksen, mistä tämä johtuu ja mitkä olisivat ne yhteiskunnalliset rakenteet ja toimintatavat, jotka tukisivat työhönvalmentajien mahdollisuutta aidosti ohjata asiakkaitaan myös yhteisön hyvän huomioimiseen. Ohjaustyön ammattilaisten toimintatavat moraalisten kysymysten äärellä olisi tarpeellinen jatkotutkimuksen aihe, joka voisi valottaa sitä, miksi työpohjat eivät ole tuottaneet sitä haluttua tulosta työllistämisen edistämiseksi, mihin TE-hallinto on pyrkinyt. Työpohjahoitukset ovat gradun valmistumisen hetkellä historiaa ja monet aktiivisesti toimineet hankkeet ovat joutuneet ajamaan yhteiskunnan kannalta merkittävää hyvinvointia tuottavaa toimintaa alas. Työhönvalmentajat ja heidän tietotaitonsa ei ole katoamassa kuitenkaan maan pinnalta, vaikka heidän palkkansa ei enää TEM:in suunnasta tulekaan. Tämä tutkielma pyrkii valottamaan sangen historiallisessa kontekstissa, hankkeiden päättymisen hetkellä, millaista työtä työllistämistyö ruohonjuuritasolla on.

Asiasanat: työhönvalmentaja, yksilövalmentaja, uravalmentaja, käytäntöteoria, vapauden luomisen taktikat, toisen omistama tila, liittolainen, ohjaaja, vertainen, asiantuntija, sopeutuminen, ammattivala, estetiikka, ammatillisuus, työllistäminen, autenttisuus, autonomia.

Sisällysluettelo:

1.	JOHDANTO	3
2.	TYPOHANKE-TYÖHÖNVALMENTAJAT	5
	Työhönvalmennuksen käsite.....	6
	Aiempi tutkimus	10
3.	KÄYTÄNTÖTEOREETTINEN NÄKÖKULMA.....	13
	Luovimista toisen omistamassa tilassa	13
	Taktisen yhteenkietouma poliittisen, moraalisen ja kysymyksen kuka kanssa	16
4.	TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	20
	Syvähaastattelu.....	21
	Aineiston analyysi	28
	Tutkimuksen luotettavuudesta	30
5.	TULOKSET	32
	Työhönvalmennuksen puitteet ja työn luonne.....	32
	Asiakaslähtöisyyden ja autonomian kunnioittamisen eetos.....	37
	Työhönvalmentajien reagointi ohjaustilanteessa rikolliseen tai yhteiskunnan kannalta vahingolliseen toimintaan.....	39
	Estetiikka työssä	42
	Liittolainen, asiantuntija, ohjaaja ja vertainen työn subjektina.....	43
	Arkipäivän kekseliäisyys työhönvalmennuksessa – vapauden luomisen taktiikat	50
6.	POHDINTA.....	65
	Jatkotutkimusaiheita	72
	Tulosten hyödynnettävyys	75
7.	LÄHDELUETTELO	78

1. JOHDANTO

Toimiessaan ammatissa yksilö toimii aina joissakin puitteissa. Aikataulut, muut ihmiset, käsillä olevat välineet, omat taidot ja työn tavoitteet vaikuttavat siihen liikkumakenttään, jolla yksilö voi operoida ja miten hän voi työnsä tehdä. Monesti jollakin muulla kuin yksilöllä itsellään on suhteellisen suuri vaikutus siihen mitä ja miten työtä tehdään. Yleensä muut eli ”johtajat”, rahoittajat tai päätöksentekijät ovat asettaneet työlle tavoitteet. Aikataulut voivat puristaa ja ammattilainen voi kohdata paineita tietyn tyypin työsuoritukseen. Työpaikalle on voinut muodostua omanlaisensa työn tekemisen, työkaverina olemisen ja kommunikoinnin kulttuuri, jota yksittäinen ihminen harvoin pystyy muuttamaan. Mutta ahtaassakin tilassa ammattilainen pystyy puolustamaan omia arvojaan ja tekemään työtä omalla tyylillään. Monin erilaisin taktiikoin yksilö sovittaa omaa arvopohjaansa arjen haasteisiin ja tekee työtä ehkä hiukan toisin kuin työkaveri tai johto odottaisi. (Räsänen & Trux 2012.)

Työhönvalmentajien ammattikunta on varsin nuori, vasta 1900-luvun jälkipuoliskolla syntynyt professio. Jukka Kemppi (2012) toteaa nykyisen sirpaleisen palvelujärjestelmän ja nopeasti muuttuvan työelämän luoneen tarpeen uudelle ammattiryhmälle. Työn saaminen ja työelämässä pysymisen mahdollistaminen ovat tulleet työn kohteeksi. Työhönvalmentajat ovat joukko ammattilaisia, joiden tehtävänä on tukea ihmisiä pysymään työelämässä ja tukea työelämästä pudonneita takaisin työelämään. Työhönvalmentaja voi avustaa uravalinnoissa, työpaikan etsinnässä ja opastaa itse työn teossa työpaikalla. Työhönvalmennus eri nimikkeillä on kuulunut ammatillisen kuntoutuksen lakisääteisiin palveluihin 1960-luvulta lähtien, mutta laajeni myöhemmin työvoimahallinnon puolelle. Tässä työssä keskitytään työ- eli työllisyyspoliittisten hankkeiden työhönvalmennukseen.

Tänä päivänä työhönvalmennusta ja ylipäätään työllistämistyötä tehdään monien eri tahojen toimeksiannosta ja sen kohderyhmänä ovat vajaakuntoiset tai pitkään työttömänä olleet. Viime vuosikymmeninä kehitetyt työllistämistä tukevat mallit voidaan jakaa lähtökohdiltaan ideaalityypisesti kahteen osaan. Yhteisöintervenot viittaavat kehittämistyöhön, jossa päämääränä on ollut uusi yhteisöllinen toi-

mintamalli. Esimerkiksi Hollannissa on osa aktivointitoimenpiteistä suunnattu yrittäjille ja muille työnantajille. Siellä korkea työllistämiskynnys yhdistyneenä työnantajien asenteisiin nähdään merkittävämpänä ongelmana kuin työttömien työmotivaation puute. Yksilöinterventioilla puolestaan tarkoitetaan hanketyötä, jossa on kehitetty uutta asiakastyön toimintamallia (Ala-Kauhaluoma 2007, 45.) TE-hallinto tarjoaa työhönvalmentajien palvelua yrittäjille, työhönvalmennus on eläkevakuutusyhtiöiden yksi ammatillisen kuntouttamisen muoto ja lisäksi työhönvalmennusta, tosin erilaisin nimikkein, tarjoaa myös työllisyyspoliittiset työllistämiprojektit. (Alakauhaluoma 2007.) Kuten mainittua nämä työllisyyspoliittiset hankkeet ovat tämän tutkielman fokuksessa. Mutta mitä tämä yksilöinterventiotyö on käytännössä?

Työhönvalmentaja ei toimi tyhjiössä, vaan oletettavasti monien eri ristipaineiden kentällä. Ammattikuntaa ei ole liiemmin tutkittu, vaikkakin selvityksiä ja opinnäytetöitä löytyy. Työtä ja työhönvalmentajien tehtäviä on käsitelty tuetun työllistymisen viitekehityksessä (Saloviita, Lehtinen, Pirttimaa 1997 Pikkusaaren 2012, 9 mukaan) ja työpohjan vaikutuksia, työllistämispoliittikkaa, asiakkaiden työllistymistä ja ohjaus- ja valmennusprosesseja on tutkittu ja työhönvalmennusta käytännön työnä ja työnkuvana on lähestytty mm. VATES-säätiön ja Koutsin Hämeprojektin kautta, mutta itse ammattilaiset ja ammattilaisten ääni ei ole osunut tieteen valokeilaan. Kyse on kuitenkin ammattilaisista, joiden työnjälki voi vaikuttaa monien ihmisten elämään ja toisaalta ammattikunta, joka näkee ruohonjuuritasolta valtakunnan politiikan vaikutuksia ja ilmenemismuotoja työtä etsivien arjessa. Heidä voisi kutsua täten myös työtä etsivien todellisuuden asiantuntijoiksi. Heidän toimillaan voi olla huomattavaa merkitystä myös ihmisten työllistymiseen ja täten yhteiskunnan menestymiseen. Mitä asiaa he ajavat ja millaisin taktiikoin työnsä arjessa toimivat? Ovatko he valtion vai työtä etsivien liittolaisia? Tämän tutkielman tarkoituksena on valottaa työllistämistyön ammattilaisen työtä käytännöllisenä toimintana.

2. TYPOHANKE-TYÖHÖNVALMENTAJAT

Työllistämistyön ammattilaisuuden käsite ei ole yksiselitteinen. Pelkästään työhönvalmennuksesta käytettävien käsitteiden ja toiminnan sisältöjen kirjo on suuri. Työhönvalmentajan profession yksiselitteinen määrittely ei ole helppoa, sillä sisällöltään samanlaisten toimenkuvien nimeämisessä on käytetty erilaisia nimikkeitä. Ollikainen (2008) toteaa, että työhönvalmennuksella voidaan tarkoittaa lähes mitä tahansa vammaisille, osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille suunnattua toimintaa, jonka tavoitteet vaihtelevat hyvästä elämästä pysyvään työpaikkaan.

Itse professioon, niin kuin se tässä työssä ymmärretään, uraohjauspainotteisena, voi päätyä monien eri koulutustaustojen kautta, kuten sosionomikoulutuksen, kuntoutuksen ohjaaja AMK-koulutuksen, tiedeyliopistotutkinnon kautta, kuten kasvatustieteen, sosiaalitieteiden tai ekonomin tutkinnon taustalla. Menneinä vuosina on toteutettu ESR-rahoitteista tuetun työllistymisen asiantuntijakoulutusta: TRADES –Diplomaa ja parhaillaan toteutetaan Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamaa ja Kuntoutussäätiön organisoimaa työkykykoordinaattorikoulutusta, joka valmentaa työelämän ja palvelujärjestelmän asiantuntijaksi, jonka tehtävänä on yhdessä osatyökykyisen kanssa löytää räätälöityjä ratkaisuja työllistymiseen. Työhönvalmentajan tausta voi lisäksi olla henkilöstöhallinnon puolelta. Valmentajilla voi olla taloushallinnon tutkinto tai esimerkiksi päihde- ja mielenterveyshäiriöiden ammattitutkinto.

Gradun aloittamisen hetkillä 2013 Turun seudulla alkoi työhönvalmennuksen erikoisammattitutkinto ja professio sai painoarvoa lisää. Opetushallitus lanseerasi työvalmennuksen erikoisammattitutkinnon vuonna 2011. Tosin koulutus tähtäsi myös eri alojen ammatillisen koulutuksen saaneiden ihmisten ohjaustaitojen kouluttamiseen, jotta nämä ammattilaiset voisivat toimia oman ammattialansa työhönvalmentajina. Työvalmennus voi viitata enemmänkin ammatin opettamiseen kuin uraohjaukseen, josta tässä gradutyössä on kyse. Nyt gradun viime hetkillä 2019 tiedetään, että työvalmennuksen erikoisammattitutkinto on siirtynyt sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan erikoisammattitutkinnoksi. Nimi on nyt kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto, jossa voi suuntautua työvalmennuksen osaamisalaan.

Tämän tutkielman työhönvalmentajien koulutustausta vaihteli ammattikoulutuksen saaneista akateemisen tohtoritutkinnon omaaviin. Vuonna 2015 Varsinais-Suomessa oli 23 työllisyyspoliittista hanketta. Hankkeissa työskenteli pääsääntöisesti 1-5 työntekijää, joten työhönvalmentajien määrä Varsinais-Suomalaisissa työpohjankkeissa ei ole ollut volyymiltaan valtaisa, mutta heidän tavoittamiensa työttömien määrä koko hanketoiminnan aikana nousee kuitenkin tuhansiin. Vuonna 2018 hankkeita oli 13 ja vuonna 2019 hankkeiden rahoitus Varsinais-Suomessa on TEM:in suunnalta päättynyt. Nämä ammattilaiset eivät häviä Suomesta, vaikka heidän palkkansa Työ- ja elinkeinoministeriön suunnalta päättyikin. Tässä historiallisessa tilanteessa on tilaus pysähtymiseen ja reflektointiin. On otollista katsoa, miten nämä ammattilaiset työtään tekivät. Gradututkimuksen ei ollut alun perin tarkoitus olla historiallinen, mutta työpohjankkeiden häviämisen myötä siitä on väistämättä tullut sellainen ja on todettava, että oma historiallinen arvonsa on sillä, että tämä työ ennätettiin tehdä ennen kohteen häviämistä ja näiden työpohjankehoajien sinkoamista eri suuntiin.

Työhönvalmennuksen käsite

Työhönvalmennuksen määritelmää voidaan etsiä siis monesta eri suunnasta. Työ- ja työhönvalmennuksen käsitteitä on pyritty selkeyttämään eri tahojen toimesta. On syntynyt mm. Työvalmennuksen laatukäsikirja 2012 (Hyytinen & Miettinen 2012). Ollikainen (2008) tuo esiin, että ammattikunta itse ei ole täysin perillä työnkuvansa sisällöstä. Ollikaisen ajatuksena on, että työhönvalmennuksen tulisi olla suoraan työhön ohjaavaa. Pikkusaari (2012, 7) näkee työnkuvan epämääräisyyden positiivisemmassa valossa. Hän toteaa, että käytännön työ ja toiminta palvelun kuluessa vaihtelevat toimijoista, tarpeista ja tilannekohtaisista tekijöistä toiseen. Vaihtelevuus ja muuttuvuus voivat tehdä siis joustavan ja ainutkertaisen mutta luonnollisesti myös vaikeaselkoisen ja epämääräisen.

Hyytinen ja Miettinen (2012) erottavat työvalmentajan ja yksilövalmentajan toisistaan. Työvalmentaja on työn ohjaava opastaja, joka ohjaa ja opastaa työelämän pelisääntöihin ja työelämäään. Hän on perehdyttäjä ja ohjaa työn tekemisessä. Yksilövalmentaja toimii hieman etäämmällä päivittäisistä työtehtävistä. Hän on työvalmennusprosessin vastuullinen koordinaattori ja vastaa erityisesti valmennusprosessin kirjauksista ja hänen tärkeimmät tehtävänsä ovat alkukartoitus,

työllistymisen esteiden selvittäminen, palveluohjaus ja nivelvaiheen vaatima ohjaustuki. Uravalmentajanimike puolestaan viittaa yksilövalmentajan tyypiseen työhön, jossa työ painottuu ohjauskeskusteluihin uravaihtoehtojen selkiyttämiseksi ja asiakaskunta on yleensä osatyökykyisiä, pitkään työelämässä toimineita henkilöitä.

Yhteistä edellisille määritelmille on se, että työ- tai työhönvalmennukseen liittyy aina asiakkaan tekemä työ. Kyse on **työn avulla** tapahtuvasta yksilön työ- ja toimintakyvyn tutkimista ja edistämistä. Sisällöltään edellisen kaltaisissa työtehtävissä voi toimia mm. nimikkeillä työvalmentaja, työhönvalmentaja, yksilövalmentaja, urasuunnittelija, ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja, työkokeilun ohjaaja, sosiaaliohjaaja, yrityskoordinaattori, henkilöstökonsultti tai esim. koulutuskoordinaattori.

Määritelmää voidaan lähteä tarkastelemaan myös työn sisällön tai toimintaympäristön kautta. Kuten edellä todettiin, työhönvalmennusta on tehty ammatillisen kuntoutuksen kentällä jo pitkään. Työttömien ohjausta ovat tehneet lukuisat eri työpohankkeet, joiden rahoitus on tullut TEM:istä (työ- ja elinkeinoministeriöstä). Osa näistä hankkeista on tarjonnut myös itse työkokeilu- ja palkkatukityöpaikkoja, joiden ohessa valmennus tapahtuu. Nämä työt ovat usein olleet räätälöityjä ja osa-aikaisia.

Työhönvalmentajat voivat olla myös yksityisiä yrittäjiä tai toimia yrityksen työntekijöinä. Työterveyspalvelut voivat palkata työhönvalmentajia. Työpohanketyöntekijät ovat voineet toimia erilaisissa yhdistyksissä, säätiöissä ja kaupunkien ja kuntien palkkalistoilla. Lisäksi työhönvalmentajia työskentelee kaupunkien sosiaali-toimien ja TE-toimistojen palveluksessa. Ylin rahoittajataho on tyypillisesti kaupunki, Työ- ja elinkeinoministeriön hallinnan alainen TE-keskus, eläkevakuutusyhtiö tai ESR-rahasto. Myös STEA:lla, entisellä Raha-automaattiyhdistyksellä (RAY) on lukuisia rahoitusmuotoja työttömien tukemiseen. Työhönvalmentajat toimivat usein erilaisissa sidosryhmissä ja tiimeissä. Työn itsenäisyys ja tiimimäisyys vaihtelevat runsaasti riippuen työpaikasta.

Työhönvalmennuksen määritelmää voidaan hahmottaa myös koko ohjausalan kentässä. Työttömien ohjaajina voi toimia monia ohjausalan ammattilaisia. Työvoimaneuvojat, nykyiseltä nimikkeeltään asiantuntijat ja ammatinvalintapsykologit lienevät tunnetuimpia alan neuvoja. Lisäksi opinto-ohjaajien voidaan ajatella

tekevän samantyyppistä työtä. Tässä tutkielmassa keskitytään työttömien ohjausta tekeviin ammattilaisiin.

Julkiset työvoimapalvelut määrittävät uravalmennuksen ja työhönvalmennuksen kahdeksi eri palvelumuodoksi (TEM/439/00.04.01/2012, 26-27). Työhönvalmennus on suoraan työllistymiseen tähtäävää. Uravalmennuksessa asiakkaan tulevaisuuden ala voi olla vielä epäselvä ja usein pohditaan esim. kouluttautumismahdollisuuksia. Uravalmennuksessa ei myöskään ole välttämätöntä kytkeä työntekemiseen. Työhönvalmennus tapahtuu aina työn teon lomassa. Työ- ja elinkeinoministeriö määrittää **julkisena työvoimapalveluna hankittavan** työhönvalmennuksen seuraavasti: ”Työhönvalmennuksen tarkoituksena on tukea henkilöasiakkaan siirtymää työhön. Työhönvalmennus tarjoaa henkilöasiakkaalle tiiviin henkilökohtaisen tuen työpaikan etsimiseen, työsopimuksen solmimiseen ja/ tai työsuhteen vakiinnuttamiseen. Työnantajalle palvelu tarjoaa tietoa työnhakijan osaamisesta ja tarvittaessa TE-toimiston työllistymistä edistävästä tukimuodosta.

Työhönvalmentajaa käytetään työpaikan etsimiseen ja työllistämiskynnyksen madaltamiseen. Työhönvalmennusta ei käytetä henkilöasiakkaan palveluohjaukseen. Valmennusta ei tule käyttää palveluprosessin siinä vaiheessa, jolloin asiakas vielä tarvitsee tukea arjen hallintaan tai muihin elämänhallintaan liittyviin ongelmiin. Kuntouttava työtoiminta tai muut kunnan tarjoamat palvelut ovat tällöin tarkoituksenmukaisempi palvelu.

Koulutukseen ohjaamisessa työhönvalmennusta käytetään vain palkkatuetun oppisopimuksen tai toppis-tyyppisen¹ koulutuksen yhteydessä. Mikäli henkilöasiakkaan koulutus- tai ammattiala ei vielä ole selkiytynyt, uravalmennuksella voidaan tukea asiakkaan ammatillista suunnittelua.” (TEM/439/00.04.01/2012, 26-27.)

Hirvonen ja Peltonen (2005) toteavat, että työhönvalmentajan työn kuormittavuudessa merkittävin tekijä on se, työskenteleekö valmentaja yksin vai onko hänellä vertaistukea työyhteisössä. Toimivatpa työhönvalmentajat sitten yksin tai tiimissä, heidän toimintakenttänään on yleensä monisidonnainen. Kun lähdetään pohtimaan profession statusta, voidaan havaita, että työhönvalmentaja voi toimia työntekijäasemassa, mutta hän voi toimia myös asiantuntija-asemassa omassa

¹ Toppis on palkkatuetun työn ja koulutuksen yhdistelmä.

organisaatiossaan. Menneinä vuosina ja taas 2018 alkaen on toteutettu urasuunnittelijan koulutusta täydennyskoulutuksena erityisesti akateemisille ihmisille. Urasuunnittelu mielletään akateemiseksi professioksi.

Määritelmien moninaisuudesta huolimatta selvää on kuitenkin se, että työ- ja työhönvalmentajien ammattikunta on ammattialojen historiassa suhteellisen nuori. Ammattikunta tai sitä lähellä olevat professiot ovat laajentuneet ja laajenemassa koskemaan yhä laajempaa työnhakijoiden joukkoa. Enää ei ohjata pelkästään kehitysvammaisia tai päihdekuntoutujia. Työ- ja elinkeinoministeriön (Ministry of Labour = MOL) tiedotteessa 11.10.2012 julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen muutoksista vuoden 2013 alusta todetaan työhönvalmennuksesta: ”Työhönvalmennuksen käyttömahdollisuus laajennetaan koskemaan kaikkia henkilöasiakkaita.” Vaikkakin työpohjatyö on päättymässä, työhönvalmentajia on tulevaisuudessakin.

Tässä tutkielmassa kohteena oleva professio rajataan koskemaan hanketyössä toimiviin ohjaajiin. Työhönvalmennuksen ja urasuunnittelun väliin ei tehdä selkeää rajausta, ts. työhönvalmennusta ei rajata tässä samoin kuin TEM:in määritelmässä. Tässä tutkielmassa työhönvalmentaja on **työllistämistyön ammattilainen**, henkilö, jonka työnkuvaan sisältyy työttömien työnhakijoiden urapolulla etenemisen edistäminen. Työ voi sisältää uraohjausta, edellä kuvattua työpaikan löytämiseen ja sitouttamiseen liittyvää toimintaa sekä muuta työmarkkinakelpoisuutta ja työssä pysymistä edistävää toimintaa. Hyytisen ja Miettisen (2012) määritelmän mukaan ollaan lähempänä yksilö- kuin työvalmentajaa. Olennaisinta kuitenkin on, että asiakkaat on tarkoitus saada työkyntöisiksi ja työllistymään. Hankkeissa tehtävä työ on käytännössä monesti juuri yksilövalmennustyötä siinä mielessä, että asiakkaiden urapolut eivät välttämättä ole selkeitä ja heitä ohjataan ensin koulutuksiin tms.

Haastateltavien anonymiteetin suojelemiseksi tässä työssä käytetään kaikista haastatelluista työhönvalmentajan nimitystä, vaikka heidän tosiasiallinen nimikkeensä on voinut olla jotain muuta. Nimike ei ole toiminut kriteerinä haastateltavajoukkoa valitessa, vaan tärkeintä on, että kohdejoukko toimii työllistämisen tehtävissä hankkeissa, joissa tavoitteena on edistää työhönpääsyä.

Aiempi tutkimus

Täysin tutkimatonta sarkaa työhönvalmentajien työ ei ole. Käsillä olevaa ammatillista kenttää on luotsattu mm. Anne Kuvajan (2011) lisensiaatintyössä Työttömien työnhakumotivaatio ja motivointi: sosiaalitoimen työvalmentajien näkökulmia. Tämä tutkimus avaa työhönvalmentajien arkea asiakkaan motivaation näkökulmasta. Käsillä olevassa tutkielmassa aihe fokosoituu itse työhönvalmentajiin ja heidän näkemyksiinsä omasta työstään.

Työhönvalmentajan työstä on tehty laatukäsikirjoja ja ohjeistuksia (kts. Siivonen, Jaakkola & Nurminen 2008, Nikkilä 2011), rahoittajatahot, kuten ESR ovat tehneet omia selvityksiään ja esimerkiksi rahoituksia saaneet kuntoutusyksiköt ovat voineet tehdä loppuraportteja hankkeistaan (kts. Pikkusaari 2017). Työhönvalmennuksesta ja ohjausalan työstä on tehty gradutasoisia ja etenkin amk-loppu-
töitä, myös lisensiaattityö löytyy. Näissä on tarkasteltu ko. työtä voimaannuttamisen (Ora 2010), jo edellä mainitun asiakkaiden motivoinnin (Kuvaja 2011) ja identiteetin (ohjausalan artonomit) (Anttila 2012) näkökulmasta. Asiakkaiden kokemuksia työstä ja työttömyydestä on luotsattu (Tepsa 2012) sekä työvalmentajan työtä työn kuormittavuuden näkökulmasta (Hirvonen & Peltonen 2005). Myös ohjausalan ammattilaisten näkemyksiä työllistyvyydestä on kartoitettu (Kaskela 2012) ja työhönvalmennuksen palveluprosessia on arvioitu (Toivonen 2011, Toivonen & Kauranen & Jokinen 2007), kuten myös TE-toimiston työtön – organisaatio asiakassuhdetta Minna Ylikännön tutkimuksessa Työttömät palvelujärjestelmän heittopusseina (Ylikännö 2017).

Mielenkiintoinen ja tätä gradutyön tutkimusteemaa lähellä oleva tutkimus löytyy vuodelta 2003 (Ala-Kauhaluoma 2003, 123-140). Tutkimuksen kohteena on käytännön taso työvoimaviranomaisten työssä. Ala-Kauhaluoma (2003) on toteuttanut case-tutkimuksen kuntouttava työtoiminta-lain toimeenpanosta työvoimatoimistoissa. Ala-Kauhaluoma (em.) toteaa, että katutason toimeenpanijat joutuvat kehittämään erilaisia selviytymisstrategioita sopeutuakseen työhön kohdistuvista resurssivajeista. Ajan säästämiseksi työntekijät voivat esimerkiksi rajoittaa informaatiota palveluista, pyytää asiakkaita odottamaan vuoroaan tai tehdä itsensä tavoittamattomiksi. Työntekijät voivat harjoittaa myös ns. kerman kuorintaa eli valita asiakkaiksi kaikkein helpoimpia tapauksia. Kolmas resurssivajeesta selviämisen strategia on nimetty ”regulatory capture theory”- nimityksellä (Vedung

2000 Ala-Kauhaluoman 2003, 126 mukaan). Ts. virkailijat houkuttelevat asiakkaita toimimaan haluamallaan tavalla omaa työtä helpottaakseen. Tästä voisi toimia esimerkkinä työhönvalmentajan Kelan työllistymistä edistävässä ammatillisessa kuntoutuksessa suorittama asiakkaan ohjaus jaksotukselle (eli tauolle), kun asiakkaita on niin paljon, että tilat eivät riitä.

Anne-Mari Ollikainen (2008) tuo kriittistä näkökulmaa työhönvalmentajien työstä. Hän pohjaa artikkeliaan VATES-säätiön Työhönvalmennuksen nykytila- selvitykseen (2008, Ollikaisen 2008 mukaan). Ollikaisen kritiikki kohdistuu työhönvalmennuksen tuloksiin ja työnkuvan epämääräisyyteen. Hänen mukaansa työhönvalmennuksella ei päästä työelämään. Ollikainen (2008, 53) tuo esille myös, että työhönvalmentajat toivat vahvasti esille asiakaskunnan heikentyneen työ- ja toimintakyvyn sekä lisääntyneet päihde- ja mielenterveysongelmat. Työhönvalmentajien mukaan asiakkaiksi ohjautui henkilöitä, joilla ei oikeastaan ole mahdollisuuksia työllistyä. Ollikainen kysyykin, miksi työhönvalmentajat ottavat vastaan "väärinä" asiakkaita ja käyttävät aikaansa tehtävissä, jotka eivät kuulu työhön? Kysymyksen kohdentaminen itse työhönvalmentajille lienee kuitenkin kyseenalaista, sillä ohjaus tulee jo rakenteista ja rahoittajatahojen toiminnasta. Esimerkiksi työpohjankeissa on ollut tiukat volyymivaatimukset samaan aikaan kun asiakasohjautuvuus hankkeisiin ei ole toiminut. Ts. työhönvalmentajan on otettava asiakas sieltä, mistä saa.

Kysymykseen, mitä työhönvalmentajan työ on, tai pikemminkin mitä sen tulisi olla, on vastattu Koutsi-projektissa (Toivonen, Kauranen, Jokinen 2007). Työhönvalmennuksen prosessia on siinä kehitetty ja kuvattu Koutsi-projektin käytännön kokemusten saattamana. Työtä varten on haastateltu asiakkaita, tilaajia ja työnantajia.

Valmennusta "coachauksena" on tutkittu mm. ruotsalaisessa opinnäytetyössä (Ivan, Lundqvist 2016) Jag presenterar mig inte som coach. Työssä tavoitellaan kuvausta coachien ammattiroolista, pätevyyksistä ja kvalifikaatiosita ja ollaan kiinnostuneita uuden ammattialan määrittelystä ja kehittymisen suunnista. Tämä työ on lähimpänä käsillä olevan työn tutkimuskohdetta siinä mielessä, että Ivan ja Lundqvist kääntyvät suoraan valmentajien puoleen, kuten tässä tutkielmassakin on tehty.

Kuten edellä viitattiin, kokonaan oma tutkimusalaansa on opinto-ohjaajien ja opettajien työ. Nämä tutkimukset rajataan kuitenkin tästä työstä, koska fokus on työttömien ohjaamisessa.

Miksi sitten työpohjanke-työ on päättymässä? Sote- ja maakuntauudistusten Suomessa työllisyyspolitiikka on myllerryksen alla. Suvi Pikkusaari (2012, 104), kuten myös Ivan & Lundkvist (2016) kuvaavat työhönvalmennuksen imagoaastetta. Työvalmennuksen historia juurtaa vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten valmennukseen (vrt. termi VR=vocational rehabilitation.) Historically the goal of the VR system is to address the development, employment and vocational behavior of individuals with disabilities (Lustig, Strauser, Rice & Rucker, 2002, Patterson, Szymanski & Parker 2005, Wright 1980, Strauserin 2013, 278 mukaan). Ruotsissa työhönvalmentajiin satsattiin voimakkaasti 2008, kun valtio koulutti ja palkkasi työhönvalmentajia aktivoimaan työttömiä työnhakijoita. Työhönvalmentajat saivat Ruotsissa kuitenkin paljon kritiikkiä. (Ivan & Lundkvist 2016.)

Pikkusaari toteaa, että kun työpaikkojen etsimisen sijaan etsitään selitystä vaikeaksi koetulle tilanteelle, voidaan päätyä tarjoamaan työhönvalmennuksena työkyvyn arviointia ja työllistymisen esteiden selvittelyä. Työskentely työ- ja päivätoiminnassa sekä kuntouttavassa työtoiminnassa eivät ole vastanneet odotuksiin välityömarkkinoilta työelämään siirtymiseksi (Karjalainen & Karjalainen 2010, Pikkusaaren 2012, 104 mukaan). Aktiivista vuoropuhelua työelämän kanssa ei tapahdu. Jos työnantajayhteistyötä ei riittävästi tehdä, eivät työnantajat voi myöskään olla tietoisia uinuvasta työvoimasta ja tukihenkilön mahdollistamasta lisäressista. Myös palvelussa olon mukavuus voi estää työllistymistä muualle (Klem 2011, Pikkusaaren 2012, 105 mukaan). Herääkin kysymys, jos jokin taho pystyy järjestämään olosuhteita, joissa viihdytään ilmeisen hyvin, miten yhteiskunnassa voitaisiin hyödyntää tätä taitoa? Varmastikaan nykyinen yksinkertaisesti taidon ja resurssin huomiotta jättäminen ei ole yhteiskuntaa parhaiten palveleva tapa. Tällä hetkellä näin on kuitenkin asian laita, kun monia kolmannen sektorin toimintoja ajettiin alas työpohjankeiden lakkauttamisella. Pohdittava olisi myös kysymystä siitä, rakennetaanko tämän päivän työmarkkinoita ihmistä varten vai ihmistä työmarkkinoita varten.

3. KÄYTÄNTÖTEOREETTINEN NÄKÖKULMA

- Räsänen & Trux, Certeau, MacIntyre ja Goffmann käytäntöjen jäljillä

Käytännöllisyys määritetään arkikielessä useasti samaksi asiaksi kuin sujuvasti toimiva. Tässä tutkielmassa ollaan kiinnostuneita siitä, mikä on ihmisten tekemää. Käytäntöteorioissa tutkitaan, mitä ihmiset yrittävät saada aikaan arjessaan, ja miten he tämän tekevät. (Räsänen & Trux 2012, 50-53). Työllistämistyön ammattilaisten työtä ei aiemmin ole tarkasteltu käytäntöteoreettisesta näkökulmasta.

Luovimista toisen omistamassa tilassa

Hankkeissa työskentelevän työllistämistyön ammattilaisen työ on mielenkiintoista juuri käytäntöteoreettisesta ja erityisesti toimintataktiikoiden näkökulmasta, koska tämä suhteellisen nuori ammattikunta on lähtökohtaisesti syntynyt monien eri ristipaineiden kentälle. Voi siis olettaa, että työllistämistyön ammattilaiset joutuvat tekemään ohjaustyössään monia moraalisia ratkaisuja monien eri intressipiirien ristipaineessa. Työn luonteesta johtuen on oletettavaa, että myös emotionaalisesti haastavia tilanteita mahtuu työvuosiin. Työllistämistyön ammattilaiset ovat matalan tilan toimijoita (Räsänen & Trux 2012, 76). Tämän alan ammattilainen luovii useiden tavoitteita asettavien äänien koordinaatistossa. Joista tietenkään vähäisin ei ole ammattilaisen oma ääni. Parhaassa tapauksessa, etenkin hanketyössä toimittaessa, työn tavoitteisiin pyrkii samanaikaisesti vaikuttamaan rahoittava taho, kuten STEA ja/tai TE-keskus, oman organisaation esimies / hallitus, omat työkaverit ja työyhteisön ydintehtävä, joka ehkä on syntynyt monien eri vaikuttajatahojen määrittelemänä. Mika Ala-Kauhaluoma (2007, 41) toteaa työllistämistyöstä ja aktivoinnista, että vaikka aktivointi olisikin auttamista, niin se on samalla myös eräänlainen kontrollimekanismi. Mekanismi, jonka avulla valtiot pyrkivät pitämään kurissa kaikkein heikoimmassa asemassa olevat kansalaiset ja heidän kanssaan työskentelevät viranomaiset, joihin sanan löyhässä merkityksessä voidaan lukea myös työhönvalmentajat.

Tämän työn otsikosta ei löydy sanaa sopeutumistaktiikat, kuten alun perin oli asian laita. Tämän työn aineisto pakotti pohtimaan nimitystä uudelleen. Sopeutu-

mistaktiikat sanan tilalle tuli toimintataktiikka. Aineistosta nousi niin vahvana näkemys ammattilaisten kokemasta vapauden tunteesta, että se suorastaan pakotti vaihtamaan sanan neutraalimmaksi. Vapaus-käsitteen filosofista pohdintaa voisi jatkaa loputtomiin. Onko vapautta se, että kokee itsensä vapaaksi, vaikka todellisuudessa on monien kulttuuristen normien sääntelyn vaikutuksen alaisena. Tässä työssä huomion kohteena on kuitenkin työhönvalmentajien oma kokemus, se miten he itse mieltävät oman vapauden tunteensa.

Gradun aloittamisen aikaan oletuksena, jonkinlaisena lähtöajatuksena oli, että työllistämistyön ammattilaisen tulee rahoituspäätösten kriteerein toteuttaa työssään yleensä valtion tahtoa, joka näinä päivinä pohjautuu ensisijaisesti uusliberalistiseen ideologiaan (kts. Silvennoinen 2011). Ajatus oli, että he odottavat työministeriön ja Suomen hallituksen alati muuttuvia linjauksia. He voivat olla oman organisaation työllistämistyöstä riippumattoman ilosanoman juoksupoikia ja -tyttöjä samalla kun asiakkaat eli pitkäaikaistyöttömät yllättäen voivat todeta, että he eivät ole menossa siihen suuntaan, mihin valtiovalta heitä patistaa. Omia ehtojaan asettavat ympärillä jylläävät työmarkkinat ja reaalityous. Kysymykseksi asetettiin, miten ammattilainen taktikoi näissä ristipaineissa, kenelle hän on uskollinen ja millä keinoin?

Tässä tutkielmassa tutkitaan siis vapauden luomisen mahdollisuuksia työllistämistyön ammattilaisen työssä. Se, kuinka hyvin ammattilainen onnistuu vapauden luomisessa, oman tyylinsä ja tapansa löytämisessä ja toteuttamisessa, voisi kuvitella määräävän pitkälti sen, kuinka hyvin hän työssään viihtyy. Voipa sillä olla merkitystä jopa hänen työuransa pituuteen, eikö totta?

Michel de Certeau'n käsite ”**toisen omistama tila**” lutviutuu hyvin konstruktiviiseen ihmiskäsitykseen ja tämän tutkielman ydinkäsitteistöön. Certeau (1984, 2013) tarkastelee, miten yksilö toimii **aktiivisesti** toisen omistamassa tilassa. Räsänen ja Trux (2012) ovat työn taktisen toiminnan juurilla. He todistavat, että samaa työtä voi tehdä monin erilaisin taktiikoin ja erilaiselta arvopohjalta. Heidän teoksessaan (2012) kuvataan kokkien sopeutumistaktiikoita jakamalla työtavat ammattilaisen, taiteilijan, business-ihmisen ja työläisen tapoihin toteuttaa työtä. Tätä viitekehystä pidetään keskiössä, kun tämän tutkielman puitteissa lähdetään projektityöntekijöiden työn pariin. Tavoitteena on löytää vapauden variaatioita ja arkipäivän taktiikoita työllistämistyön ammattilaisten toiminnassa (Certeau 1984).

Vapauden luomisen tarve on siis suhteessa siihen, miten ahtaissa rajoissa ja raameissa subjekti toimii. Erving Goffmann on tutkinut erityisen ahtaan tilan yhteydessä käytettyjä sopeutumistaktiikoita. Hän on tutkinut totaalisia laitoksia, kuten mielisairaaloita ja vankiloita ja löytänyt näissä elävien ihmisten arkipäivän kekseliäisyyttä. Asukit käyttivät neljää erilaista taktiikkaa sopeutuessaan alistettuun asemaansa. (Goffmann 1969.)

Käännynnäisyys ei liene tuntematon taktiikka työelämässäkään, vaikka siellä oletettavasti ei olla niin totaalisisissa olosuhteissa. Kun esimies arvostelee alaistaan ja toteaa, että tämän tulisi olla jämäkämpi, henkilö voi omaksua vaatimuksen ja voi todeta, että minun on opeteltava olemaan tiukempi. Kolonialisoitumista tapahtuu, kun työntekijä havaitsee jonkin uuden toimintatavan työpaikalla olevan omien arvojensa vastaista, mutta toteaa voivansa siihen suostumalla parantaa hieman asemaansa. Hän päättää ottaa sen irti, minkä pystyy. Kolonialisoitumisesta lieenee kyse keskitysleirivangin pyrkimyksestä palvella vangitsijoitaan saadakseen pieniä etuja. Kolmas vaihtoehto on vetäytyminen. Hän on läsnä kun ei muutakaan voi, mutta irrottautuu tilanteesta henkisesti. Työpaikoilla vetäytyjä on kyllä töissä, suorittaa tehtävänsä, mutta ei puutu tai ota kantaa mihinkään. Neljäs ja radikaalein vaihtoehto on vastarinta. Hän uhmaa sääntöjä ja kieltäytyy yhteistyöstä. (Goffmann 1969, Räsänen & Truxin 2012, 77-79 mukaan.)

Tässä tutkielmassa tutkitaan toimintataktiikoita nimenomaan vapauden luomisen taktiikoina. Edellä kuvatut Goffmanin jaottelut eivät siis suoraan voi sopia tämän työn käsitteistöön. Em. taktiikat eivät oikeastaan luo vapautta tai niiden suoma vapauden aste on alhainen, mutta tutkimuksen tuloksia on mielenkiintoista peilata Goffmanin jaotteluun. Vapaus käsitteenä on laaja ja tässä tutkielmassa vapaus ymmärretään janaksi, jonka toisessa ääripäässä on totaalinen mielen, ruumiin ja hengen vapaus. Keskellä on siedettävä vapauden tunne ja toisessa ääripäässä täysi alistettu asema. Tässä tutkielmassa vapaus tyydytään määrittelemään riittäväksi vapauden tunteeksi. **Vapauden taktiikat ovat siis niitä keinoja, joiden avulla pyritään lisäämään vapauden tunnetta.**

Taktisen yhteenkietouma poliittisen, moraalisen ja kysymyksen kuka kanssa

Kysymys **kuinka** on tämän työn keskiössä. Tavoitteena on selvittää kuinka työllistämistyön ammattilainen toimii. Räsänen ja Trux (2012) ovat tiivistäneet kokin työn käytännöllisen toiminnan ulottuvuudet oivaltavasti. (Katso taulukko 1.) Tutkittaessa työn käytännöllistä ulottuvuutta on kuitenkin keinotekoisista tarkastella vain kysymystä kuinka. Työn poliittinen, moraalinen ja identiteettiin liittyvä puoli ovat niin lähellä kuinka –kysymystä, että niitä ei voi sivuuttaa.

KUKA	AMMATTILAINEN	TAITEILIJJA	BUSINESS-IHMENEN	TYÖLÄINEN
KUINKA	Autonomisesti, kurinalaisesti, harjaantuen, uutta luoden. Alan kikoilla, salatuilla resepteillä ja tekniikoilla, näppituntumalla. Tiedolla, kuinka suorittaa eri tehtävät.	Luovasti, yksityiskohtaisesti, huolella suunnitellen, ekspressiivisesti, esteettisesti. Perinteen sekä omien lahjojen, taitojen ja mielikuvituksen avulla ruokia muuntaen.	Työtä kontrolloiden, suunnitellen, ravintolan ulkoinen ja taloudellinen tilanne tuntien. Tietoisena prosesseista ja kustannuksista: palkat, ruuat, hinnat, asiakkaat, hankinnat (ketjuustoista hävikkiin). Säästäen, työn tuottavuutta nostaan, työntekijät säilyttäen.	Paineen alla, valvottuna, rationalisoidusti, toistaisesti, määrättyillä resepteillä, ruumiillisesti raataan, ilman arvostusta. Laitteet tuntien, likaista työtä pelkäämättä, fyysisillä taidoilla ja kestävyydellä. Kelloa kontrolloiden, ottaen omaa aikaa. Reilun työpanoksen antaminen.
MITÄ	Eriytyiset, vaativat ruuat. Maine ammattilaisena. Minä = työminä.	Näyttävä kokkaus ja esillepano kulinaristeille: muodeltaan kauniit, innovatiiviset ruuat. Lahjakkaan maine.	Maksaville asiakkaille palvelua; kannattavaa ruokaa. Hyvät ansiot, hallinta, nousu johtajaksi tai yrittäjäksi.	Ihmisten ravitseminen. Työpaikan turvaaminen, työtoverien kunnioitus. Minä = työminä.
MIKSI	Ammattikunnan perinteen jatkaminen, ammattikunnan sisäiset hyvät asiat.	Elämyksiä kulinaristeille, perinteen uudistaminen; uusi on arvokasta.	Ravintolan ja työsuhteen jatkuvuuden turvaaminen, taloudellinen menestys; yrittäjyyttä tarvitaan.	Oikeutus: ihmiset tarvitsevat ravintoa päivittäin: ”oikeaa”, fyysisistä työtä, jolla ansaita elanto.

Taulukko 1. Kokin työ käytännöllisenä toimintana: neljä retoriikkaa. Lähde: Räsänen & Trux 2012, 30.

Tämä jaottelu toimii apukehikkona, kun tässä tutkielmassa lähdetään tutkimaan työllistämistyön ammattilaisen työtä käytännöllisenä toimintana. Kysymykseen millaista työhönvalmentajan työ on, pyritään antamaan vastaus kuvaamalla työtä kysymysten kuka, kuinka, mitä, miksi kautta. Toimintastrategioiden kuvakset vastaavat itsessään kysymykseen kuinka, mutta tässä tutkielmassa pyritään kuvaamaan myös mitä työhönvalmentajat käytännössä tekevät, mitä heidän työpäiviinsä sisältyy. Asiat, jotka motivoivat näitä ammattilaisia ko. työn tekoon, kertovat vastauksen miksi-kysymykseen. Tässä työssä pyritään siis kartoittamaan myös motivaatiota.

Ammatillisen identiteetin rakentaminen ja tunnistaminen on monivaiheinen prosessi. Räsänen ja Truxin (2012, 224) mukaan kysymykseen kuka kiteytyy ammattilaisen persoonallinen, henkilökohtainen suhde työhön, hänen otteensa ja orientaationsa siihen. Kysymys on käsityksestä itsestä juuri tämän työn tekijänä; millainen olen ammattilaisena? Tässä työssä tutkitaan myös ammattilaisten ottamaa positiota identiteettijana. Ihmisen moninaisuus on vaikea vangita yhteen identiteettiin. Jonain päivänä ihminen, esimerkiksi kokki, saattaa toimia enemmän taiteilijapositiosta ja taas toisena business-positiosta. Toki voi olla niin, että ammatillinen positio on jollakin ikään kuin ankkuroitunut vankasti johonkin positioon. Tässä työssä ei kuitenkaan haluta väittää haastateltavien kokonaispersoonallisuudesta tai yksilöllisestä identiteetistä mitään. Siihen tämä metodi, vaikka onkin suhteellisen raskas ja perinpohjaisesti tehty syvähaastattelu, ei riitä, eikä kuvaus olisi tarkoituksenmukainenkaan. Fokus on ammatillisuuden tutkimisessa ja ammatillinen identiteetti on varsinaista identiteettiä paljon suppeampi käsite. Kuvaus ammatillisestakin identiteetistä on aina karrikoitu ja vain suuntaa antava kuvaus todellisuudesta ja ihmisen moninaisesta toimintatyylisestä. Identiteetin avaaminen on kuitenkin hyvä työväline ammatillisen toimintatavan tarkasteluun ja ammatillisen kehittämisen apuvälineeksi.

Miksi kysymyksen kysyy mm. MacIntyre (2004). MacIntyre on Aristoteleen ihmiskuvan kannattaja. Hän on korostanut voimakkaasti moraalifilosofian historiasidonnaisuutta. Työllistämistyön ammattilaisia on tarkasteltava tietyssä ajassa tietyn aatteellisen ympäristön kontekstissa. Tähän työhön ajallinen kohta osui 2010-luvulle. Alun perin ajankohtaa ei ollut tarkoitus korostaa. Suunnitelmissa oli ylipäättään tutkia kyseistä ammattikuntaa, mutta aineisto kerättiin ko. vuosikymmenellä useammassa pisteessä 2013, 2015 ja 2018. Näiden ajallisten pisteiden

välillä oli selvästi havaittavissa muutosta näiden ammattilaisten työssä ja kun vuonna 2018 alkoi kaikua viestiä, että ko. työnhankkeet ovat lakkauttamisuhan alla, voidaan 2010-luvun sanoa olevan merkittävä näiden ammattilaisten kannalta.

MacIntyre (2004) puhuu sisäisistä hyveistä. Sisäiset hyvät ovat niitä tavoittelemisen ja tuottamisen arvoisia asioita, joita ei voi saada aikaan muualla kuin juuri tietyssä toiminnan muodossa. Päästäksemme työllistämistyön ammattilaisen työn käytännöllisen ulottuvuuden äärellä, emme voi olla sivuamatta työn moraalista ulottuvuutta.

Mitä kysymys liittyy työn politiikkaan eli siihen, mitä työllä pyritään saamaan aikaan. Peter Fleming ja André Spicer (2007, Räsänen ja Truxin 2012, 145 mukaan) ovat esittäneet mielenkiintoisen jaottelun ihmisen pyrkimykseen vaikuttaa ympäristöönsä. Kieltäytyminen, ääni, henkinen pako, luova vastarinta ja identiteettityö ovat keinoja selvitä hankalassa tilanteessa. Tässä ollaan hyvin lähellä vapauden luomisen taktiikoita. Certeau'n teoretisointi on kuitenkin tämän työn ytimessä, koska se tarjoaa näkökulman siitä, että vapautta voi luoda vaikka ei kapinoisikaan rajoja ja raameja vastaan. Tämä on ilmeistä työllistämistyön ammattilaisten kohdalla. He tuskin suunnittelevat mielenosoituksia valtiovaltaa kohtaan tai kieltäytyvät yhteistyöstä TE-keskusten kanssa.

Työtä käytännöllisenä toimintana on tutkinut mm. yhdysvaltalainen sosiologi Gary Alan Fine (2008). Hän on tutkinut ravintolakokkien työtä. Keijo Räsänen (2009) on tutkinut akateemista työtä, ja Marja-Liisa Trux (2011) siivoojien työtä. Korpiaho on tutkinut kirjanpitäjien työtä, Johan Berglund ja Markus Kallifatides ovat tutkineet henkilöstöjohtamista ja David Könyöt ja Ron Beadle kirjoittaneet kuvauksen sirkusjuontajan työstä (Räsänen & Trux 2012 mukaan). Suomalaisessa tutkimusperinteessä käytäntöteorian isänä tunnetaan Yrjö Engeström, joka on tutkinut ekspansiivista oppimista mm. terveydenhuollossa (Engeström 2004).

Käytäntöteoreettinen mielenkiinto ulottuu eri tieteenaloille. Ainakin antropologian, kasvatustieteen, tieteentutkimuksen ja organisaatiotutkimuksen parissa (Räsänen & Trux 2012, 44) asioita on tutkittu käytäntöteoreettisesta näkökulmasta.

Galina Kallio ja Toni Ruuska (2015, 83-105) ovat analysoineet mielenkiintoisella tavalla tutkijaksi tuleminen käytäntöä. He puhuvat akateemisten vuorovaikutus-

käytäntöjen pimeistä puolista, niistä kohdista, jossa aloitteleva tutkija joutuu hämmennyksiin ja niitä strategioita, joilla aloitteleva tutkija voi pyrkiä valoa kohti. Kallion ja Ruuskan mukaan ominaista on omiminen, tuputtelu ja piilottelu, johon nuori tutkija voi tilanteesta riippuen alistua, myötäillä, ottaa etäisyyttä, pitää oman päänsä, haastaa tai torjua kokeneemman kollegan kommentin kohteliaasti.

Taktinen kysymys *miten* liittyen työn tekemiseen, on usein mielletty pelkästään taito- tai tekniikkakysymykseksi. Tässä tutkielmassa halutaan tarkastella taktista laajempänä ilmiönä kuin taito- ja tekniikkakysymyksenä. Taktinen nähdään arkipäivän kekseliäisyytenä ja ihmisen omintakeisuutena. Certeau määrittelee käsitteen taktiikka annettujen elementtien ja maaston kulloinkin tarjoamien mahdollisuuksien soveltamiseksi. Nämä pienet arjen pelisiirrot kasautuvat ja ylläpitävät ja tuottavat sitä kulttuuria, jossa elämme. Kaikkea ei suunnitella tai hallita, vaan nekin asiat, joita suunnitellaan saavat oman muotonsa vasta, kun yksilöt alkavat käyttää niitä omalla tyylillään. (Lehtonen 1995). Työllistämistyön ammattilaisten arjessa toteuttama työ ei ole identtistä sille, miten kyseinen työ määritellään valtiovallan pyhätöissä. Vaikka työelämää on tutkittu runsaasti, käytäntöteoreettinen lähestymistapa ei vielä loista runsaudellaan. Työelämän elämäntodellisuutta ja työn inhimillistä puolta ei ole liikaa avattu tieteen piirissä.

4. TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä tutkielmassa kysytään: ***Millaista työhönvalmentajan työ varsinais-suomalaisissa työpohankkeissa on? Miten työhönvalmentaja voi luoda vapautta omassa työssään? Ollaan siis kiinnostuneita siitä, miten ammattilainen taktikoi työnsä ristipaineissa ja kenelle hän on uskollinen ja millä keinoin?***

Käsillä olevan tutkielman on tarkoitus nostaa konkreettisia tilanteita työllistämistyön ammattilaisen työssä tarkastelun kohteeksi ja sitä kautta syventää ymmärrystämme ko. työstä. Tosielämän tilanteista ja niiden tutkailuista työn käytännöllisen ulottuvuuden näkökulmasta voi olla hyötyä ammattilaiselle itselleen, lähiammattikunnille, kuten opinto-ohjaajille, työvoimahallinnon asiantuntijoille, ammattilaisia ohjaavalle ja opettavalle opettajahenkilökunnalle, koulutusta suunnittelevalle taholle ja työhönvalmentajien ammattikuntaa luotsaaville hallinnon ihmisille. Erityisesti 2010-luvulla, jolloin työllisyyspolitiikassa tapahtuu muutoksia ja suunnitellaan uutta, voi allekirjoittaneen näkemyksen mukaan myös sote- ja maakunta-uudistusten vallanpitäjät saada aivan omanlaistaan ikkunaa, kun katsoo työllistämistyön ammattilaisten arkeen. Vaikka tutkimuskohteena on ammattilainen, tässä työssä saadaan perspektiiviä myös työttömän arkeen.

Voisi sanoa, että hankkeissa toimivien työllistämistyön ammattilaisten asiantuntemus ja ammatillinen identiteetti ovat vielä sosiaalisen neuvottelun alla vielä siinäkin kohtaa, kun hankkeet ovat jo päättymässä. Työllistämistyön ammattilaisten, työhönvalmentajien ja yksilövalmentajien tulevaisuus on avoin. Horisontissa on sekä uhkia että mahdollisuuksia. Rahoitusten loppumisen voi olettaa olevan yhteydessä, mm. työministeriön taholta esitettyyn kritiikkiin työn tuloksellisuudesta. Pysyvien työllistymisten määrä ainakaan välityömarkkinoilta ei tyydytä kaikkia työministeriössä. Toisaalta työmarkkinoiden monimutkaistuessa ja työttömyyden ollessa korkealla tasolla tämän tyyppisen palvelun tarve on ilmeinen. Tulevaisuuden luomiseksi ja profession suunnan luotsaamiseksi olisi tärkeää olla perillä siitä, millaisten arjen työtilanteiden parissa projekteissa työskentelevät ammattilaiset työtään tekevät. Suunta määrittyy sosiaalisissa konteksteissa, joissa osallisina ja vaikuttajina ovat ammattilaiset itse, heitä hallinnoivat tahot, mutta myös heidän asiakkaansa. Näkisin tutkimuskohteella olevan arvoa sekä työhönvalmennuksen professionalistumisen (ja professionalistamisen) näkökulmasta

että yleisemmin työelämän hyvinvoinnin näkökulmasta. Ihmisen mahdollisuus toimia arvojensa ja omien tavoitteidensa mukaan on yksi merkittävimmistä hyvinvoinnin tekijöistä, jolla puolestaan on merkitystä siihen, miten me työelämässä voimme ja kuinka pitkiä ja innokkaita työuria me teemme.

Syvähaastattelu

Ideaali tutkimustehtävän ratkaisuun olisi syvälinen etnografinen tutkimus, jossa työllistämistyön ammattilaisen työhön tutustuttaisiin pitkän ajanjakson kuluessa työn luonnollisissa tilanteissa. Tätä etnografiaa täydennettäisiin syvähaastattelulla. Tässä tutkielmassa tavoiteltiin tätä ideaalia pienimuotoisesti, vaikkei etnografiseen otteeseen sen työläydestä johtuen nyt ollut mahdollisuutta. Tutkimusjoukon tavoittamisessa hyödynnettiin tutkijan omaa verkostoa alalta. Koska aihepiiri vie arvojen ja myös emotionaalisesti intiimien tilanteiden äärelle, tavoitteena oli luoda luonteva haastattelutilanne ja rakentaa luottamussuhde syvähaastateltavaan.

Mikäli työhön olisi haluttu valita objektiivinen tiedonkäsitelmä, aineistonkeruuta olisi ulotettu myös työhönvalmentajien esimiehiin ja muuhun lähipiiriin ja osallisiin objektiivisen kuvan selvittämiseksi siitä, miten työhönvalmentaja toimii ristipaineissa. Työn ontologiseksi ja epistemologiseksi taustaksi valittiin kuitenkin käsitys totuuden suhteellisesta luonteesta ja konstruktivisesta rakentumisesta ihmisen tulkinnoissa. Lincoln & Cuba (1994, 109) kuvaavat konstruktivistista tutkimusotetta ontologisesti relativistiseksi. Todellisuus rakentuu paikallisesti ja ihmisten mielissä. Konstruktivisessa tutkimusotteessa epistemologia eli tiedon luonne ja alkuperä ajatellaan subjektiiviseksi. Tällöin ei olla kiinnostuneita objektiivisesta totuudesta havainnoitsijan ulkopuolella. Metodologia konstruktivisessa otteessa pohjaa dialektiikkaan ja hermeneutiikkaan. Hermeneuttisella menetelmällä pyritään ymmärtämään ja tulkitsemaan ihmisen toimintaa, kulttuuria tai tekstiä ja ymmärtämään merkityksiä.

Tutkimuksen kohteena on subjektiivisuuden rakentaminen ja työntekijän oma näkökulma omaan työhönsä ja tekemisiinsä. Näkemykseni mukaan syvähaastattelu antaa hyvän aineistopohjan kysymyksen selvittämiseen. On kuitenkin huomiotava, että myös esim. videointi ja keskustelujen taltiointi voisivat tuottaa arvokasta aineistoa kysymyksen tarkasteluun ja mahdollisesti antaa syvällisempää tietoa

ammattilaisen taktikoinneista ja vapauden luomisen keinoista. Ei pidä myöskään unohtaa kyselylomakkeiden voimaa selvittää suuren tutkimusjoukon tyylejä toimia. Kvalitatiivisen tutkimuksen oikeutusta voidaan perustella tässä kohtaa Martti Grönforsin sanoin (1982, 30): ”Induktiota harjoittavat tutkijat harvoin voivat käyttää kvantitatiivisia, surveytyyppisiä menetelmiä, koska kvantitatiivinen tiedonkeruu perustuu ennakkokäsityksiin tutkittavasta alueesta.” Tutkielmassa ei ole enakkoon luotu hypoteeseja työhönvalmentajien toimintataktiikoista työnsä kentällä, vaan taktikat ovat nousseet aineistosta. Syvähaastattelulla päästiin tämän työn kysymyksenasettelun kannalta ilmiön ääreen ja kun tavoitteena ei ollut ottaa haltuun ko. profession kaikkia toimintataktiikoita ja vapauden luomisen keinoja, oli luontevaa unohtaa kyselylomakkeet.

Tämän tutkielman aineisto on kerätty useassa erässä vuosina 2013, 2015 ja 2018. Ensimmäisessä vaiheessa otettiin yhteyttä kolmeen haastateltavaan ensin sähköpostitse. Kaikki kolme olivat hyvin kiinnostuneita aiheesta. Yhden haastateltavan työtilanne oli juuri muuttumassa. Hän oli siirtymässä uusiin työtehtäviin ja ehdotti uutta tilalleen siirtyvää työhönvalmentajaa haastateltavaksi. Koska uusi henkilö ei vielä ollut tehnyt työtä päivääkään, päätin jättää hänet aineiston ulkopuolelle. Nämä kaksi haastattelua olivat samalla allekirjoittaneen proseminariityöhön kerätty aineisto. Täten tämän gradun tekeminen on aloitettu esitutkimuksella, joka samalla oli proseminariityö. Toisessa vaiheessa 2015 haastateltiin 3 henkilöä ja viimeisessä vaiheessa 2018 haastateltiin 3 henkilöä. Tutkimusjoukoksi päätin valita siis kahdeksan työhönvalmentajaa.

Ensimmäiset haastateltavat olivat kasvotuttuja ja olin tavannut heitä jo aiemmin mm. koulutustilaisuuksien yhteydessä. Haastateltavat tavoitettiin suoralla kontaktinotolla sähköpostitse (kts. LIITE 1). Edes haastatellun esimiehen suostumusta ei pyydetty, koska haasteltujen anonyymius ja uskallus puhua avoimesti haluttiin taata. Myös haastateltujen autonomisuus ja mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta haluttiin turvata. Sähköpostiyhteydenotto antoi aikaa pohtia tutkimukseen osallistumista. Myös loput haastateltavat olivat jollain tavalla kasvotuttuja.

Oman mielenkiintonsa työhön olisi tuonut, jos olisi ollut mahdollista haastatella työhönvalmentajia maantieteellisesti eri puolilta Suomea, koulutustasoiltaan eri lähtökohdista ponnistavia työhönvalmentajia, erilaisissa organisaatioissa toimivia työhönvalmentajia tai noviisi-/konkarityöhönvalmentajia. Etenkin, jos tutkimuskohteena olisi ollut laadukas valmennustyö tai huipputason ammattilaisuus, olisi

tutkimusjoukon valintaan pitänyt kiinnittää eri tavalla huomiota. Laaja aineisto työhönvalmentajien haastatteluista tai kenties elämäkertoista olisi myös mielenkiintoinen. Tällaisen laajan aineiston pohjalta voisi tehdä oletuksia työhönvalmentajan työn luonteesta ja siitä, millaisiin ristipaineisiin ja moraalisiin tilanteisiin juuri tämä työ ihmistä altistaa. Gradutyön rajatun ajan puitteissa olisi haasteellista tavoittaa kaiken kattava joukko. Aineisto voi synnyttää hypoteeseja ja huomioita, joita ei pelkällä introspektiolla tavoita. Tavoitteena oli kerätä aineisto työhönvalmentajilta, joiden voisi olettaa kamppailevan erilaisissa ristipaineissa jo siitä syystä, että he toimivat monien eri tahoja edustavien esimiehien alaisina. Tavoitteena tässä työssä on tuottaa kuvailevaa tietoa.

Kahdeksan henkilön otos on suhteellisen pieni eikä aineiston kattavuuden turvaaminen ole ongelmatonta. Kattavan aineiston kriteeriksi voisi määrittää esim. nk. saturaatiopisteen. Silloin riittävä määrä haastatteluja on se määrä, jonka jälkeen aineistossa ei enää esiinny uudenlaisia ammatillisia identiteettejä tai ennen kategorioimattomia tapoja etsiä ja luoda vapautta ja tilaa omassa työssään. Saturaatiopiste voi täytyä myös, kun kaikkien haastateltujen kohdalla on tavoitettu kaikki vapauden luomisen tilanteet. Työn tavoitteena ei ole ottaa haltuun kaikkia yleisesti mahdollisia tapoja, sillä ihmisen mielikuvituksen määrä on loputon. Tavoitteena on kuvailla tässä historiallis-lokaalisessa positiossa käytössä olevia taktiikoita ja kartoittaa työhönvalmennuksen työtä käytännöllisenä toimintana. Tällä tutkimusasetelmalla ei voida taata, että tavoitetaan kaikki haastatellun henkilön vapauden luomisen taktiikat, mutta pyritään kyllä pääsemään sen jäljille, millaisia itselleen merkityksellisiä vapauden luomisen taktiikoita hän on työuransa aikana tässä nimenomaisessa professionissa toimiessaan käyttänyt.

Toisen haastattelukierroksen aikana 2015 alkoi jo selvästi näkyä strategioiden toistoa. Kolmas erä haastateltavia päätettiin ottaa mukaan asian varmistamiseksi. Kolmesta viimeisestä haastattelusta nousi yksi uusi taktiikka, jota ei aiemmissa haastatteluissa ilmennyt. Kuitenkin kolmessa viimeisessä haastattelussa toistuivat myös aiemmin esille tulleet taktiikat. Saturaatiopisteen voidaan olettaa riittävällä tavalla täytyneen, vaikkei laadullisessa tutkimuksessa eksaktiin saturaatiopisteeseen ehkä koskaan päästä. Myös muita asianosaisia haastateltaessa voisi esiin tulla vielä lisää taktiikoita, joita ko. henkilö on käyttänyt, mutta jos hän ei niitä itse haastattelussa nosta esiin, niillä ei ainakaan nykyhetkessä liene

kovin merkittävää asemaa. Luottamuksen rakentamisella ja useammalla tapaa-
miskerralla pyrittiin eliminoimaan se, että henkilö jättää jotain kertomatta häpeän
tai korrektiuden takia. Aineistonkeruu toteutettiin haastattelemalla työhönvalmen-
tajiä useammalla tapaa-
miskerralla.

Haastateltavista kaksi oli miehiä ja kuusi naisia. Ikäjakama oli 32 – 58 v. Kaikki
olivat toimineet alalla vähintään puoli vuotta ja yhtä lukuunottamatta he olivat toi-
mineet alalla jo pitkään, eli yli 5 vuotta, joskaan ei välttämättä juuri tässä nimen-
omaisessa työhankkeessa. Kaikkien nimike ei ollut työhönvalmentaja, mutta
kaikkien tehtävänä oli edistää työttömien työmarkkinoille pääsyä. Kaikki työsken-
telivät hankerahoituksella, jossa rahoittajana toimi TE-keskus (tai ELY-keskus)²
ja kaupunki. Osa työskenteli hankkeessa, jossa oli tarjolla myös työkokeilu- ja
palkkatukipaikkoja. Osa saattoi työskennellä työhönvalmentajana hankkeessa,
jossa tuotettiin pelkkää neuvontaa ja intensiivistä ohjausta. Työhönvalmentajien
koulutustausta vaihteli tohtoritutkinnosta akateemisiin maisteritutkintoihin, eko-
nomin tutkintoon, sosionomin tutkintoon ja ammatilliseen erikoisammattitutkin-
toon (päihde- ja mielenterveystyön ammattitutkinto).

Haastattelut aloitettiin maaliskuussa 2013. Haastateltavien kanssa sovittiin heti
alussa kaksi kahden tunnin aikaa niin, että haastattelujen väliin jäi viikko litteraa-
tiota ja tarkempaa kysymyksenasettelua varten. Tämä käytäntö osoittautuikin hy-
väksi. Alun perin tehty teemahaastattelurunko (LIITE 2) oli hyvä pohja ensimmäi-
selle haastattelukerralle. Teemahaastattelun idea on, että haastattelu perustuu
aktiiviseen kuunteluun. Kysymyksiä ei muotoilla etukäteen valmiiksi kaikille tutki-
mushenkilöille esitettäviksi yhteisiksi kysymyksiksi, vaikka runkoon olinkin ideoi-
nut runsaasti myös yksittäisiä kysymyksiä. Teemahaastattelussa tutkijalle jää va-
paus sovittaa kysymysten muoto ja osittain sisältökin henkilön ja keskustelun mu-
kaan. Samoin, jos haastattelussa paljastuu jotakin aivan uutta ja mielenkiintoista
ennaltalaaditun kysymysrunгон ulkopuolelta mutta silti tutkittavaan asiaan liitty-
vää, haastattelijä voi kysellä enemmän tästä aiheesta. (Kts. Hirsjärvi & Hurme
1995, 8, 35-36, 41-42, Ahonen 1996, 138.)

Mauno Koivisto (1956, 89 Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 28 mukaan) totesi
väitöskirjassaan, että ”saadakseni haastateltavan vastaamaan mahdollisimman
vapautuneesti pyrin lukemaan kysymykset ilmeettömällä äänellä sekä olemaan

² ELY-keskus on nykyään TE-keskus.

hiukkasen välinpitämättömän ja kyllästyneen näköinen”. Koiviston kommentti tuntuu varsin sympaattiselta etenkin ajatella ex-presidenttimme julkisuuteen kuvautunutta persoonallisuutta. Toimintatapa sopi varmasti hänelle, mutta tutkielmasani ilmeettömyys ja osallistumattomuus eivät olleet ihanteena. Tutkielmasani ei pitäydytty perinteisessä kysymys- vastaus - haastattelussa, vaan aineistonkeruu tapahtui hyvin keskustelevalle otteella. Tätä voi havainnoida katsomalla litteroitua aineistoani, jossa omat kommenttini voivat olla suhteellisen pitkiäkin.

Toiselle haastattelukerralle tein syventäviä ja tarkentavia kysymyksiä litteraation jälkeen ja jatkoin teemoista, joita ei ensimmäisellä kerralla oltu käyty perinpohjaisesti läpi. Viimeisimpien haastatteluiden kohdalla tämä ideaali ei kuitenkaan toteutunut. Kiireistä johtuen tutkielman tekijä ei ennättänyt litteroida tekstiä haastattelujen välissä, vaan litterointi tapahtui paljon myöhemmin syksyllä 2018. Tämä näkyi jonkun verran siinä, että toisessa haastattelussa haastatteliija saattoi kysyä samoja kysymyksiä, joita oli jo ensimmäisellä kerralla kysynyt. Se toi toisaalta syvempää vastausta joidenkin kohdalla, mutta litterointi haastattelujen välissä toi haastatteluun selkeyttä ja jatkokysymykset seuraavalla kerralla olivat syvällisempiä.

Aineistonkeruu oli prosessi, jossa kahden haastattelun välissä haastateltavalle annettiin myös pohdintatehtäviä (LIITE 3). Ko. pohdintatehtävät ovat sukua eläytymismenetelmälle. En kuitenkaan pyytänyt haastateltavia kirjoittamaan tarinaa virikkeistä, kuten eläytymismenetelmissä usein on tapana, vaan ohjeistin ranskalisin viivoin kirjoitettujen ajatusten olevan riittäviä. Eläytymismenetelmissä vastaajille annetaan kehyskertomukseksi annettu orientaatio, jonka herättämien mielikuvien mukaan he voivat esimerkiksi sanoittaa, mitä eri asiat heille merkitsevät, miten he tilanteessa toimisivat tai mitä seuraavaksi voisi tapahtua. Tyypillisimmillään eläytymismenetelmässä on usein useampia eri versioita kertomuksista, joita ei tässä kuitenkaan käytetty. Eläytymismenetelmän kertomukset voivat olla keksittyjä tarinoita. Tässä tutkielmassa käytettiin elävästä elämästä poimittuja esimerkkejä ja myös tutkijan konstruoimia kysymyksiä esimerkkeihin liittyen. Kertomukset toimivat tässä virikeaineistona. (Eskola, Virtanen & Wallin 2018, 63-75).

Haastattelut kestivät yleensä yli 2 tuntia. Haastattelutilaksi valittiin rauhallinen tila, jossa haastateltavan oli mahdollisuus keskittyä haastatteluun. Alun perin olin valmis menemään myös haastatellun työpaikalle, mutta keskusteltuani haastatelta-

vien kanssa, he olivat yleensä sitä mieltä, että työpaikan ulkopuolella on vapaampi puhua. Neljä haastatteluista kuitenkin tehtiin haastateltavan työpaikalla käytännön syistä. Jälkeenpäin ajatellen koen, että tämän tyyppisen haastattelun ideaalisin paikka ei ole asianomaisen työpaikka, ainakaan yksinomaan.

Kasvotuttuus auttoi luottamuksen rakentamisessa ja luontevan keskusteluyhteyden luomisessa. Kerroin myös haastattelun alussa omaa taustaani ja työhistoriaani sekä avasin kiinnostustani teemaan. Vaikka haastattelun pohjana käytettiin teemahaastattelurunkoa (LIITE 2) ja pyrittiin käsittelemään kattavasti kaikki teemat, haastattelu eteni kuitenkin hyvin keskustelunomaisesti ja poukkoillen teemasta toiseen. Tämä oli tietoinen valinta. Syvähaastatteluteemat ja oheismateriaali (LIITE 4) toimivat siis keskustelun virittäjinä, mutta teemahaastattelurunkoa ei ollut tarkoitus noudattaa orjallisesti. Tärkeintä oli avoin vuorovaikutus, jossa myös tutkijan roolia pitävä pyrki tarjoamaan omia ja kuulemiaan kokemuksia keskusteluun. Tavoitteena oli ohjata keskustelua niin, että aineistosta käy selville, mitä tutkittava käytännössä tekee työhönsä liittyvissä toimissa ja käytänteissä.

Teemahaastattelurungon teemat valikoituivat vuorovaikutuksessa Räsänen ja Truxin (2012) teoksen lukemisen kanssa. Lisäsin mukaan myös estetiikka-teeman, joka osoittautuikin oivaksi keskustelupohjaksi toimintataktiikoiden esillekaivamiseksi.

Filosofian osa-alueita on jaoteltu eri tavoin, mutta tavallisesti puhutaan teoreettisesta ja käytännöllisestä filosofiasta. Teoreettinen filosofia puolestaan jakaantuu epistemologiseen ja ontologiseen. Käytännöllinen filosofia kattaa etiikan ja estetiikan. Ammatin ja työn tutkimuksessa epistemologia, ontologia ja etiikka ovat hyvin pohdittuja ja tutkittuja, mutta estetiikka on ainakin Tuomisen ja Wihersaaren (2006) mukaan jäänyt vähemmälle huomiolle etenkin meillä länsimaisissa yhteiskunnissa. En näe perustetta, miksi estetiikka pitäisi jättää ulkopuolelle, kun tutkitaan työn käytännöllistä ulottuvuutta.

Räsänen ja Trux (2012, 52) puhuvat liikkeenjohdon hypepuheesta, joka on abstraktia ja sisällöltään tyhjää, vaikka kuulostaa asiantuntevalta. Hypepuhetta mahtuu oletettavasti muihinkin ammattikuntiin kuin johtajien maailmaan. Syvähaastattelussa tutkijan vastuulla on kysymyksiin avata ovia hypepuheesta mahdollisimman puhtaasti konkreettisten käytäntöjen äärelle. Tiettyjen etukäteen suunniteltujen kysymysten tarkan esittämisen sijasta, tärkeää on herkkyyttä tarttua haas-

tateltavan antamiin vihjeisiin (Tässä tutkielmassa tämä pyrittiin turvaamaan ensimmäisen haastattelukerran jälkeen tehdyillä lisäkysymyksillä ja haastattelussa täydesti läsnäololla.), jotka johdattavat mahdollisimman syvään kuvaukseen työhönvalmentajan työn käytännöllisestä, inhimillisestä puolesta. Haastattelussa käytin moneen kertaan kysymystä entä vielä, entä vielä, tuleeko vielä mieleen jotakin?

Keskusteluteemoja suunnitellessa taustalla on ollut ajatus, että työn käytännöllistä ulottuvuutta voi verrata elefanttiin. Vanhassa tarinassa todetaan viisaasti, että elefanti näyttäytyy erilaisena sille, joka näkee eläimen hännän kuin sille, joka tarkastelee norsua kärsän suunnasta. Työn käytännöllisen ulottuvuuden äärelle hakeutuminen on aloitettava jostain ja tutkijan on toivottava, että hänen valitsemansa teemat avaavat oikeita ikkunoita näkemään ”norsua” mahdollisimman monesta kohtaa ja kattavasti. Väärät kysymykset voivat johdattaa kyllä näkemään jotakin, mutta zoomi ei välttämättä osu elefanttiin. Tosin norsun ympäristönkin tarkastelu voi avata jotain arvokasta. Tavoitteena kuitenkin on osua tutkimuskohteeseen. Haastatteluteemat, jotka ovat rakentuneet työn käytännöllisten ulottuvuuksien, työn taktiikan, politiikan, moraalien ja subjektiivisuuden pohjalta, avaavat kukin ikkunaa norsun edessä olevaan särmiin. Estetiikan ajatellaan edellisessä jaottelussa sijoittuvan erityisesti taktiikkaan, mutta se ulottaa käsitteellisen viittansa myös muihin osa-alueisiin. Joka tapauksessa estetiikan ajatellaan tässä tutkielmassa tuovan yhden lisäreiän norsun edessä olevaan särmiin. Se voi olla päällekkäinen aiempien ikkunoiden kanssa ja näitä ikkunoita voisi todennäköisesti avata vielä jokin muukin käsite. Jostain vain on aloitettava.

Haastatteluteemat on luotu keskusteluteemoittain. Ajatuksena ei ole ollut luoda tiukkaa kategoriaa ja kysymykset eri teemojen alla voivat olla päällekkäisiä ja johdattaa samojen case-esimerkkien ääreen. Päällekkäisten kysymysten on tietoisesti annettu olla keskusteluteemoissa. Ajatuksena on, että asioiden toistaminen ja lähestyminen hiukan eri suunnista voi rikastaa syvähaastatteluaineistoa ja kirvoittaa haastateltavaa puhumaan syvemmin kokemuksistaan. Uskon, että näillä teemoilla pääsin suhteellisen hyvin ilmiön äärelle ja ensimmäisen haastattelukerran jälkeen tehdyt lisäkysymykset avasivat sermiin yhä suurempia ikkunoita.

Aineiston analyysi

Käytin analyysimenetelmänä teemoittelua ja sisällön analyysiä. Sisällönanalyysissä ydinmerkitykset löytyvät sisällön analyysin avulla ja näitä merkityksiä kutsutaan malleiksi tai teemoiksi. Analyysin tavoitteena on luoda tiivistys aineistosta kiinnittämällä huomiota olennaisiin seikkoihin. Aineiston sisältöön luodaan mieltä, rakennetta ja järjestystä. Sisällönanalyysin toteuttamiseksi aineisto tulee tuntea hyvin. Analyysi vaatii intensiivistä keskittymistä ja herkkyyttä löytää vivahteita. Analyysi on oppimisprosessi. (Ely, Vinz, Downing & Anzul 2001, 161 – 163, Janhonen & Latvala 2001, 166 - 168, 185,188, Patton 2002, 432, Sofaer 1999, 1109 – 1112 Katajamäki 2010, 90 mukaan.)

Braunin ja Clarcken (2006, 83) mukaan teemoittelu sopii erinomaisesti, kun tutkitaan ihmisiä, joiden näkökulmat, käsitykset tai mielipiteet eivät ole tunnettuja. Näin voi sanoa olevan työhönvalmentajien kohdalla, sillä heidän näkemyksiään ei ole liiemmin tutkittu.

Braun ja Clarke (2006) jakavat kvalitatiiviset analyysimetodit kahteen osaan. He puhuvat tietyistä eksakteista teoreettisista ja epistemologisista lähtökohdista syntyneistä metodeista, kuten diskurssianalyysistä ja narratiivisesta tutkimusotteesta. Tyypillistä näille analyysimenetelmille on, että menetelmissä on tiukat ohjeistukset, miten kyseessä olevaa menetelmää noudatetaan ja sovelletaan. Menetelmän käyttöön on olemassa reseptinomaiset ohjeet, miten edetä. Toisaalta on menetelmiä, jotka eivät ole kytköksissä mihinkään teoriaan tai epistemologiaan ja joita voidaan soveltaa monissa eri teoreettisissa ja epistemologisissa konteksteissa. Temaattinen analyysi kuuluu tähän kategoriaan ja sen hyvä puoli on sen joustavuus. Olennaista temaattisessa analyysissä on se, että tutkija tekee epistemologiset ja muut oletuksensa näkyviksi ja avaa ne lukijan arvioitavaksi. (Holloway & Todres 2003 Braun & Clarke 2006, 78-79 mukaan.)

Brown ja Clarke (2006, 80) korostavat, että temaattisessa analyysissä on kyse aktiivisesta prosessista. Monesti tutkimuksissa puhutaan, että teemat nousevat aineistosta ikään kuin ne asuisivat tekstin sisällä. Näin on tämänkin tutkielman laita. Siltä asia todella analyysiprosessin valmistuttua tuntui, koska tulosten teemoja ei tutkijan mielessä ollut tietoisesti ennen analyysin valmistumista. Brown ja Clarke (2006) muistuttavat kuitenkin siitä, että mukana on aina tutkijan valintaa siitä, mitä teemoja tutkija nostaa esiin ja mitkä hän raportissaan julkaisee. Mikään

aineiston keruun menetelmä tai aineiston analyysin menetelmä ei itsessään tuota vastauksia tutkimuskysymyksiin. Hakala (2018, 18) toteaa, että graduntekijälle ajattelun taito on kaikkein ensimmäinen ja tärkein analyysimenetelmä.

Aineiston litterointia ja analyysiä tehtiin aineistonkeruun lomassa kokoajan, mutta varsinaiseen syventymiseen päästiin vasta lokakuussa 2018, kun koko aineisto oli litteroitu. Aineisto litteroitiin sanatarkasti kaikki sanat, lauseet ja äännähdykset kirjaten. Erityisesti runsas naurun määrä näkyy kirjauksessa merkinnällä (nauria). Puheen päällekkäisyyttä ei huomioitu, eikä taukojen pituuksia merkitty. Kirjoitettua tekstiä kertyi 347 sivua.

Litteraation jälkeen luin ensin aineiston läpi merkatien sivuun joitakin huomioita. ”Kun aineistoa järjestellään teemojen mukaan, kunkin teeman alle kootaan esimerkiksi kustakin haastattelusta ne kohdat, joissa puhutaan ko. teemasta. Tällainen järjestely voi tapahtua käsin esimerkiksi eräänlaiseen teemakortistoon leikkaamalla tulostetusta aineistosta kaikki erityiseen teemaan liittyvät kohdat (tai niiden tiivistelmät) ja järjestelemällä ne omiksi kokonaisuuksikseen. Nykyään lienee kuitenkin yleisempää suorittaa teemoittelua tekstinkäsittelyn avulla ”leikkaa-liimaa” -toiminnolla. Tekstinkäsittely myös mahdollistaa sen, että teemojen alle voidaan koota sellaisiakin kohtia, jotka kuuluvat johonkin tai joihinkin muihin teemoihin – konkreettisesti leikatessa tämä ei onnistu tai sitten aineistosta tulee ottaa kopioita, jotta kutakin kohtaa löytyy tarvittaessa useita.” (https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html)

Aineisto käytiin siis läpi siirtämällä teematarkka-aines exceliin suorina sitaatteina. Haastatelluilta kerätyt päiväkirjat luettiin läpi ja käytettiin tausta-aineistona, mutta niiden tekstejä ei analysoitu lause kerrallaan em. exceliin liittäen. Jokainen lausahdus haastatteluista analysoitiin ja kategorioitiin tulkintana seuraavien teemojen alle.

Analyysin teemat:

Tapoja luoda vapautta omassa työssä	Uskollisuus	Löyhä uskollisuus	Uskollisuuden keinot	Vapauden rajat	Kuvaukset vapauden tunteesta ja vapaudesta
--	--------------------	--------------------------	-----------------------------	-----------------------	---

Viimeisimpänä teemoihin lisättiin kohta löyhä uskollisuus, koska käsillä olevan tutkielman tekijän mielenkiinto heräsi aineistosta nousseeseen asiakaslähtöisyyteen tarkemmin. Piirrettävissä oli selvästi jana yksilö-yhteiskunta-akselille uskollisuuden suhteen, jossa painopiste vaihteli eri haastateltujen välillä. Suurin osa työhönvalmentajista sijoittui asiakaslähtöisyyden puoleiselle puolelle janaa. Aineisto pakotti myös pohtimaan kysymystä siitä, onko olemassa yhtäaikaista uskollisuuden mahdollisuutta sekä yksilön että yhteiskunnan suuntaan? Tätä ovat sosiologit vuosisatojen saatossa syvällisesti pohtineet ja tähän aineistoni antoi myöntävän vastauksen.

Teemojen valinnan jälkeen syvennyttiin vapauden luomisen tapoihin ja käytiin aineistosta merkityt kohdat uudelleen läpi pohtien vapauden luomisen yläkategorioita. Tulokseksi tiivistettiin aineistosta nouseva toimintataktiikoiden teemoitus.

Kysymykseen kenelle työhönvalmentaja on professiossaan uskollinen, etsittiin vastausta käymällä läpi uskollisuus-sarake ja varmentamalla mihin kohteisiin aineistossa viitattiin. Uskollisuuden keinot ja vapauden rajat antoivat systemaattista kuvaa vapauden luomisen tavoista ja tarpeista. Kuvaukset vapauden tunteesta ja vapaudesta kuten muutkin em. avataan tulososiossa.

Teemojen ”synnyssä” suurena vaikuttimena on ollut käytäntöteoreettinen viitekehys ja etenkin Räsänen ja Truxin (2012) jaottelut. Ensimmäisen analyysikierron jälkeen ja alustavien tulosten löytämisen jälkeen heräsi uusia kysymyksiä. Uusien kysymyksien myötä tutustuin uuteen teoreettiseen kirjallisuuteen (mm. Guignon 2004) ja kävin aineistoa uudelleen läpi uusi teoreettinen aineisto rinnalla.

Tutkimuksen luotettavuudesta

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointikriteereihin paneutuva tutkija ek-syy helposti käsiteviidaksoon, jossa versovat rinnan kvantitatiivisen tutkimuksen perinteiset validiteetin ja reliabiliteetin termit uusine ja vanhoine merkityksineen sekä uudet laadullisen tutkimuksen arviointiin kehitetyt käsitteet (Eskola & Suoranta 1998, 212). Hämmennystä aiheuttaa eritoten se, että kirjallisuudessa käsitellään sekaisin aineiston, tutkimusraportin, tutkimustulosten, tutkimusmetodien ja itse tutkimusprosessin luotettavuutta.

Yin (2003, 86, Katajamäki 2010, 85 mukaan) pitää haastattelun vahvuutena sitä, että se on helppo kohdistaa tapaustutkimuksen teemaan ja sen avulla saa syvällistä tietoa ja heikkoutena sitä, että epäselvästi esitettyihin kysymyksiin saadaan epämääräisiä vastauksia tai haastateltavat antavat sellaisia vastauksia, joita haastattelija haluaa. Haastattelu on tietynlaista keskustelua, eikä se ole neutraalia. Tutkimuksen kohteena olevan alan työkokemus on tutkijalle sekä vahvuus että vaara. Haastatteluja on helppo tehdä, koska ymmärtää mistä puhutaan, mutta analyysissa on oltava erityisen tarkka sen suhteen, että ei ohjaudu omien kokemustensa varassa. Näin väistämättä kuitenkin varmasti tapahtuu. Työtä tehdään aina myös tunteella ja omat kokemukset voivat sokaista näkemään sellaista, minkä itsekin on kokenut ja harhauttaa jättämään huomiotta jotakin merkittävää, jos se ei ole itseä koskettanut. Aineiston lause-lauseelta läpikäymisellä pyrittiin minimoimaan vaaraa keskittyä ennalta koettuun ja aineiston annettiin haastaa tutkijaa pohtimaan ilmiötä uusistakin suunnista. Myös haastattelijan kommentteja haastattelussa analysoitiin ulkopuolisen näkökulmasta. Tuloksissa oli paljon tutkijalle itselleenkin yllättävää. Alasuutarin (1989, 1999) sanoin voi todeta, että tutkijan työ on eräänlaista salapoliisityötä, jonka johtolankoja ratkovan työskentelyn myötä tutkittavaan ilmiöön liittyvä arvoitus kirkastuu ja selkiytyy vähitellen (Aaltola & Valli 2010). Tutkimukseen mukaan tuloa houkuteltiin oman työn reflektoinnin mahdollisuudella. Oman työn reflektoinnilta ei voinut välttyä tutkija itsekään. Kyse oli aidosta oppimisprosessista omaan työhön liittyen.

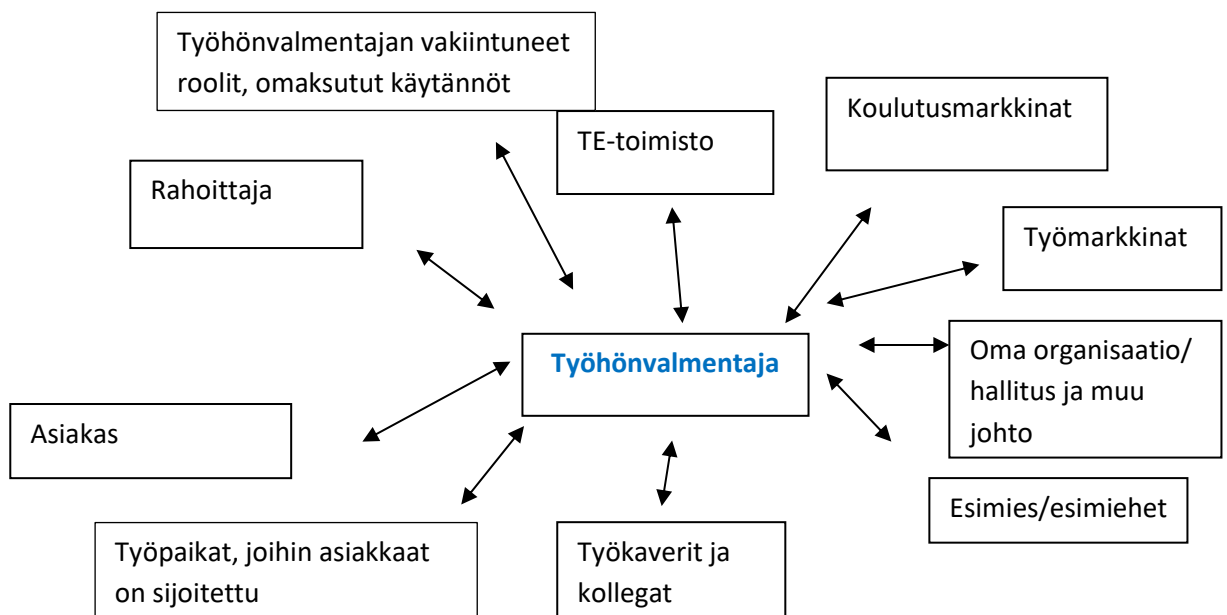
Kategorisoiminen ja huomion kiinnittyminen johonkin erityiseen on aina tulkinnanvaraista ja laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkijan analysointitaito ja kyky nähdä terävästi olennaista haastetaan. Tulkinnan subjektiivisuuden vaaraa pyrittiin tässä työssä minimoimaan tuomalla tutkimustulokset yhteiseen keskusteluun proseminarityön istunnoissa ja graduseminaareissa.

5. TULOKSET

Seuraavaksi esitän tutkimuksen tulokset paneutuen ensin työhönvalmentajien kuvaamiin työn puitteisiin ja työn luonteeseen. Sen jälkeen tarkastelen uskollisuutta yksilö-yhteiskuntajanalla Asiakaslähtöisyyden ja autonomian kunnioittamisen eetos – kappaleessa. Yksilö-yhteiskunta – uskollisuuden tarkastelun tulkitsemiseksi asiaksi työn onnistumisen ja tuloksellisuuden kannalta. Yleisesti ajatellen voisi todeta, että mitä tiiviimmin hankkeissa sen kaikilla tasoilla, hallinnosta ruohonjuuritason toimijoihin, toimitaan yhteisen päämäärän eteen, sitä paremmat ovat myös tulokset. Hankkeiden tuloksethan ovat juuri olleet huolen kohteena. Uskollisuuden tarkastelun jälkeen vastataan kysymykseen kuka on tämän aineiston työhönvalmentaja. Löysin neljä erilaista identiteettiä, joista käsin työhönvalmentajat tekevät työtään: asiantuntija, ohjaaja, liittolainen ja vertainen. Identiteettitarkastelun jälkeen siirrytään taktiikoiden tarkasteluun ja täten vastataan kysymykseen, miten työhönvalmentaja työssään toimii.

Työhönvalmennuksen puitteet ja työn luonne

Aineisto oli runsas, 374 sivua litteroitua tekstiä, vaikka haastateltuja oli vain kahdeksan. Ennako-oletus, että työhönvalmentajat eivät toimi tyhjiössä, vahvistui työhönvalmentajien puheessa. Aineiston valmentajat kuvaavat työnsä toimintaympäristöä moninaiseksi. He mainitsevat toimintaympäristöönsä kuuluvan ainakin seuraavien tahojen:



Näiden tahojen olemassaolo tiedostetaan aineistossa ja niiden merkitystä kuvataan oman työn kannalta. Yllä oleva kuvio ei suoraan kuvaa toisen omistamaa tilaa, sillä ”omistus” (tässä yhtä kuin valta) määrittyy monien välittävien tekijöiden kautta. ”Valta ei ole ylhäältä laskeutuva voima, vaan enemmänkin neuvottelun tulos, jossa myös vallan käyttäjät ja kohteet osallistuvat vallan muotojen määrittelyyn” (Kantola 2002, 44 Markku Vanttajan luennon 22.11.2012 mukaan).

Kun kuvataan työhönvalmentajien työn puitteita, kuvioon voisi lisätä vielä laatikoiden taustalle työ- ja elinkeinoministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön, opeusministeriön, kv. koulutukseen vaikuttavat organisaatiot, julistukset jne., mutta ne on kuviossa kiteytetty sanan valtio alle. Tässä työssä *tarkastelu myös rajataan niihin välittömiin tahoihin, joihin työhönvalmentaja kertoo olevansa yhteydessä tai jotka vaikuttavat hänen työhönsä*. Nämä ovat niitä tavoitteita asettavia ääniä, jotka ovat aineiston työhönvalmentajien tietoisuudessa. Poliittisten toimijoiden ja yhteiskunnan tason analyysi vaatisi toisenlaista tutkimuksenasettelua.

Tutkijalle itselleen yllättävin tulos oli se, että työhönvalmentajat kokivat olevansa lähestulkoon täysin vapaita toimimaan tahtomallaan tavalla. He eivät juurikaan nähneet minkään yllä mainitun tahon vaikuttavan omaan työhönsä liiallisesti eivätkä kokeneet häiritsevää moraalista ristiriitaa työnsä arjessa. Allekirjoittaneen tutkijan vapauden tunne ei aina ole ollut samaa luokkaa. Syynä tähän eroon saattaa olla esim. se, että allekirjoittanut on työskennellyt työyhteisössä, jossa on päässyt hyvin tiiviisti mukaan rahoittajan ja TEM:in järjestämiin koulutustilaisuuksiin ja kokouksiin ja toiveet ja tavoitteet on saanut kuulla hyvin läheltä. Allekirjoittanut on aistinut TEM:in tyytymättömyyttä työhönvalmentajien työhön ja samalla tuntien kollegoiden kenttää ihmetelty, miten korkeasti koulutetut, yleensä hyvin innokkaat työntekijät ovat ylimmän rahoittajan silmissä vääränlaista työtä tekevää kansaa, ikään kuin ruohonjuuritason ja hallinnon ymmärrys eivät kohtaisi. Oma tutkimuksenaiheensa olisi se, kuinka oikein ja objektiivisesti allekirjoittanut on tulkinut aitoja tarkoituksia. Jokatapauksessa mahdollisuus olla aktiivisesti mukana ylimmänkin rahoittajatahon tilaisuuksissa lienee työhönvalmentajan työssä poikkeuksellista. Työhönvalmentajat keskittyvät yleensä asiakasohjaustyöhön ja hallinnollinen puoli hoituu muiden toimesta. Aineiston valmentajilla oli myös käytössään useita eri taktiikoita, joiden avulla he kokivat voivansa vaikuttaa työhönsä. Vapautta siis luodaan ja ylläpidetään aktiivisesti. Tämän prosessin onnistumisella

on merkitystä vapauden tunteen tason suhteen. He kokivat olevansa lähestulkoon täysin vapaita toimimaan omien arvojensa ja tavoitteidensa mukaan. He osoittivat taktikoinneissaan luovaa arkipäivän kekseliäisyyttä.

Aineistossa kuvattiin vapautta suhteessa kollegoihin:

H: Joo, ei kyseenalaisteta. Ei oo vielä ainakaan tullu mitään suuria yhteentörmäyksiä tai näkökulmien eroja. Mä oon vähän odottanu, voisko tulla sellasta, mikä olis aika luonnollista. Et ois niinku niin eriävät mielipiteet. Mut sit taas toisaalta, ett se lopullinen päämäärä ja ne ajatukset on meil kaikilla samat. Ja ne projektin puitteet rytmittää ja raamittaa sitä, ett miten tehdään.

Toinen valmentajista kuvasi oman työn vapautta näin:

H: Siis jos mä ihan suoraan sanon, niin ei siihen kukaan vaikuta. Mää teen sillain ku mä teen.

Ja toinenkin koki olevansa vapaa toteuttamaan mm. työn sisältöjä itse:

H: Rahoittajal on hirveen positiivinen asenne mun ideoihin.

M: Ett kaikki on ollu sillai niinku helppo toteuttaa. Ei oo tarvinnu niinku taistella?

H: Niin, se on kuitenkin ollu sellasta ideaa, mikä tähän selkeesti sopii. (Haastateltu on ideoinut mm. maahanmuuttajien kielikoulutuksia.)

Kuten edellä mainituista sitaateista voi nähdä, vapautta on koettu suhteessa työkavereihin, esimiehiin ja rahoittajatahoon.

Mitä työhönvalmentajan työpäiviin sitten sisältyy ja millaisissa konteksteissa sitä tehdään? Toisin sanoen, millaista työhönvalmentajan työ on.

Suvi Pikkusaari (2012, 42-52 esittelee) erilaisia valmennusorientaatioita ja asiakastyötä erilaisissa valmennuspalveluissa. Työtä tarkastellaan jaottelussa tuloksen näkökulmasta. Tuloksena ajatellaan nimenomaan työllistymistä. Työhankevalmentajat korostivat monessa kohdin, että tuloksena voi olla myös muuta kuin varsinainen työllistyminen.

Valmennusorientaatioiden jaottelussa: valmennuskeskeinen työhönvalmennus, työllistymiskeskeinen työhönvalmennus, arviointikeskeinen työhönvalmennus tämän tutkielman valmentajat sijoittuvat enemmän valmennuskeskeisen työhönvalmennuksen puolelle.

Miksi näin on? Osaltaan tähän voi vaikuttaa hankkeiden historia ja se kontekstipohja, josta ne ovat nousseet. Hankkeiden kotipesä on monen haastatellun kohdalla yhdistys, jonka tavoitteena on ajaa omaa asiaansa ja ideologiaansa. Työllistäminen on syntynyt sivutoimeksi lähtökohtaisesti muiden intressien eteenpäin saattamiseksi.

Valmennuskeskeisessä työhönvalmennuksessa painopiste on työllistyjän vaiheittain etenevässä valmentamisessa työmarkkinoille. Tässä tuetaan henkilöiden työllistymisvalmiuksia. Tuki on tyypillisesti elämänhallinnan kohentamista, ammatillisten valmiuksien lisäämistä, työn osaamisen kehittämistä tai työelämätaitojen parantamista. Yhteistyöhön voi kuulua myös sopivan työpaikan etsimistä avoimilta markkinoilta.

Työllistymiskeskeisessä työhönvalmennuksessa ei kysytä, onko työllistyminen mahdollista, vaan asennoidutaan ja toimitaan niin, että työllistyminen on mahdollista. Työhönvalmentajan oma asenne, asennoituminen toimintaan ja yhteistyötaidot asiakkaan kanssa vaikuttavat lopputulokseen. Yleinen periaate on ”ensin työ sitten tuki”. (Pikkusaari 2012, 48.)

Toivonen, Kauranen & Jokinen puolestaan (2007, 39) kuvaavat työhönvalmennuksen prosessia. Se näyttäytyy nelivaiheisena: hakeutumisvaihe, orientaatiovaihe, työskentelyvaihe ja siirtymä- ja sijoittumisvaihe. Tässä tutkielmassa painopiste on itse työssä, ei sen menetelmissä ja prosessissa.

Aineistosta nousseita ja yllä esitettyjä puitteita ei liene tarpeen avata monisanaisesti. Rahoittaja, esimies yms. mainitut tahot ovat ymmärrettäviä ja niiden tuleekin vaikuttaa siihen työhön, mitä tehdään. Katson kuitenkin, että käsite *vakiintuneet työhönvalmentajan toimintatavat* ansaitsevat lisävalotusta.

Sitaatti työhönvalmentajan puheesta, joka avaa vakiintuneiden tapojen käsitettä:

H: Mä nään sen niin, että mitä paremmin ihmiset (työllistetyt) voi työssään, niin sen valmiimpia he on jatkamaan toisiin työtehtäviin. Mun mielest se kokonaisuus pitäisi jollain tavalla olla siinä, että ei vaan niin, että me heitetään ne ihmiset johonkin, vaan et me seurataan siinä mukana ja oikeasti opastetaan niitä

esimiehiä ja hoidettais näitä ongelmia, jotta sitten molemmat osapuolet olis valmiimpia...jotenkin sit niinkun toivoo, että olis erilainen rooli, että voisi tehdä yhteistyötä myös niiden työnantajien kanssa....no, siis juuri siitä alettiin keskustella, ett meidän täytyy, tää on vähän vielä auki tää ongelma meillä, mutta jotain meidän täytyy keksiä, koska se on meidän vastuulla tavallaan kuitenkin, että ehkä siinä mielessä, jos me saatas niinku rahottajallekin sitä meidän roolia vielä vähän laajennettua, niin sit meillä olisi niin sanotusti syy mennä sinne väliin enemmän (kun esiintyy ongelmia työllistetyin työyhteisössä.)

M: joo, se on tosi haastavaa, kun ihmiset organisaatioissa varmaan harvemmin haluavat ulkopuolisen neuvoja. Neuvoista ei yleensä tykätä, että se pitäs jotenkin jonkun muun prosessin kautta, mutta se on sitten tietysti sitä henkilöstöosaamista, että miten sen asian sinne vie.

H: Niin, sitä me ollaan mietitty, että jos se olis vaikka osa sitä meidän palvelua, että se olis niille työnantajille sellanen, että sitten meidän palveluun kuuluu, että me tullaan silloin ja silloin keskustelemaan ja

M: Niin yrityskonsultointityyppisesti

H: Juuri näin, ett taas mä toin tän ehkä tuolta vanhasta elämästäni, ett sitten mun esim. henkilöstökonsulttina oli, että kun meillä oli näitä vuokratyöntekijöitä eri paikoista ja suoraan rekrytoitujakin, että mä menin käymään sinne heidän työpisteissään, koska siis mun muassa työturvallisuus oli tärkeä. Niin mä menin sinne, että mun täytyy nähdä missä tää mun työntekijä tekee työtään, miten tää on järjestetty. Ja sit samalla on toki se, että mun täytyy selvittää, onko se tykännyt siitä työstä, onko se pärjännyt siinä työssä ja myös myydä niitä mun muita palveluita lisää, ett me seurataan kumppanina mukana, niin jos sitä ajatusta sais tänne, niin se vois ratkasta aika monta ongelmaa.

Vakiintuneet tavat siis voisivat olla esimerkiksi se, miten työhönvalmentajan organisaatiossa suhtaudutaan työnantajayrityksiin. Pikkusaari (2012) näkee työhönvalmennukseen kuuluvan myös työnantajaorganisaatioihin vaikuttamisen ja epäkohtiin puuttumisen, työnohjauksellisen otteen. Tämä ei ole kuitenkaan yleisesti ollut työpohjankkeissa tapana. Työhönvalmennukseen ei ole ajateltu kuuluvan puuttumista työnantajaorganisaatioihin. Työpohjankkeet, ainakin siten, kuin ne tämän tutkielman aineistossa näyttäytyvät, ovat selkeästi yksilöpainotteinen interventio (kts. tämä tutkielma s. 4-5).

Tarkastelen seuraavaksi työhönvalmentajien käyttämiä vapauden luomisen taktikoita ja kysyn millainen on tämän aineiston ammattilainen, kenelle hän on uskollinen ja miten tämä ammattilainen taktikoi työnsä ristipaineissa yllä kuvatulla kentällä.

Asiakslähtöisyyden ja autonomian kunnioittamisen eetos

Aineistosta piirretty kuva, jossa työhönvalmentajat ovat uskollisia erityisesti ja ensisijaisesti asiakkailleen. Teksti kuvaa voimakasta asiakslähtöisyyttä. Tämä on samalla uskollisuutta omille arvoille. Kaikki haastateltavat kokevat ihmisen itsemääräämisoikeuden tärkeäksi työtään ohjaavaksi kriteeriksi. Heidän tavoitteenaan oli tuottaa asiakkailleen hyvää elämää.

Vaikuttaa siltä kuin nämä ammattilaiset olisivat vannoneet keskenään samanlaisen **ammattivalan**, vaikka todellisuudessa tällä ammattikunnalla ei ole valaa ja nämä haastatellut tulevat mm. erilaiselta koulutustaustalta ja työskentelevät täysin eri organisaatioissa. Vaikuttaa siltä, että heidän vannomattomassa ammattivalassaan todetaan: *Edistän ja palvelen asiakastani kaikissa olosuhteissa ja etsin aina asiakkaani hyvää. Kunnioitan asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja pyrin auttamaan häntä kaikin mahdollisin keinoin.*

Myös tälle ammattivalalle ollaan erittäin uskollisia. Seuraava sitaatti kuvaa asiakslähtöisyyttä. Ensisijainen fokus ei ole esim. valtion kassan rahojen säästäminen vaan työhönvalmentaja pyrkii etsimään asiakkaan parasta.

H: Se on ihan totta, ett paljon siinä joutuu kohtaan asioita ja ihmiset kysyy niinku melkein kaikkea maan ja taivaan väliltä. Ett miten hän saa kansalaisuuden tai minkäläinen koulutus tarvitaan, mitä rahaa voi saada tai ihan laidasta laitaan...Eikä me olla sitä sit rajattu sillä tavalla, että ahaa meidän täytyy pitäytyä täs tietys asiassa, vaan otetaan ihan kokonaisuutena.

T: Okei, eli te ootte niinku lähteny siitä, että ei mietitä pelkästään työhön liittyviä asioita..

H: Ei, koska ne on sit niinku tämmösiä työllistymisen esteitä. Nyt yhden asiakkaan kanssa mietitään, että mikä hänelle on niinku edullisin vaihtoehto, kun hän saa toisesta valtiosta työeläkettä, Suomessa olis kohta eläkeiässä ja onko sitten toi takuueläke vai työttömyyseläke yhdistettynä, mikä näistä yhdistelmistä olisi taloudellisesti kannattavin... Ja tänkin ihmisen kanssa mä oon ajatellut, että mennään ihan käymään Kelassa ja kysyy sieltä, että mikä on taloudellisesti kannattava vaihtoehto.

Työhönvalmentaja kuvaa, että Kelassa käyminen ei varsinaisesti kuulu hänen tehtäviinsä, mutta koska se auttaa asiakasta, hän tekee sen.

Itsemääräämisoikeus ja uskollisuus asiakkaille on työhönvalmentajille siis tärkeä arvo. Kunnioitus asiakkaan omille ideoille näkyy seuraavassa sitaatissa:

Siis jos asiakas sanoo, että must tulee helikopterilentäjä, niin mä voin sanoo, että no ehkä, mut tää neliskanttisempi ihminen (työhönvalmentaja) ei. Ei voi tulla. Mä oon kerran laittanut tavoiteammattiksi helikopterilentäjä. Hänestä tuli helikopterilentäjä. Oli aika käsittämätöntä sekin. Hän lähti Jenkkeihin opiskeleen ja sai opiskelupaikan. Siinäkin kyselin häneltä, ett mitkä on ne helpoimmat kanavat sit aloittaa esim. Pohjoismaissa, jos haluaa työskennellä. Hän oli sitä mieltä, ett se on sit tää jäänporaus, öljynporauslautoille niinku ne kuljetukset ja sit mä kyselin, ett onko hän niinku valmis, ett se vaatii, ett on pitkään pois perheen luota jne. Ja se tuntu ihan mahdolliselta ja olisi ihan mielenkiinnost tietää, että missä hän lentelee. Mut siis se, ett täytyy olla siis silmät avoinna ja jos tulee jotain esteitä niin ei pidä niinku takertua niihin vaan ajatella sit, ett miten sä pystyt ne ratkaseen, ett jos asia on sillain vaan niinku laissa tai jotain, niin ett se, että mikään ei oo sinällään niinku mahdotonta.

Samainen työhönvalmentaja puhuu myös maahanmuuttajatapauksesta. Asiakas oli suorittanut kotimaassaan korkeakoulututkinnon. Kotimaa ei ollut työhönvalmentajan sanoin mikään pilipalimaa, vaan koulutus siellä oli arvostettu myös Suomessa. Ensimmäiseksi oli herännyt ajatus ohjata asiakas tämän ammatin pariin Suomessa. Työtä tehtiin aika lailla tämän eteen. Kului pieni tauko ja asiakas soitti valmentajalle kertoakseen, että onkin keksinyt että tahtoo oppisopimuspaikan ihan toiselta alalta. Ala sattui vielä olemaan sellainen, jossa on ihan riittävästi työvoimaa Suomessa. Työhönvalmentaja kuvaa turhautumistaan ja kertoo, että hetken piti koota itseään. Työhönvalmentaja ryhtyi kuitenkin järjestämään oppisopimuspaikkaa asiakkaalleen, koska se oli tämän tahto. Asiakas toimii nyt oppisopimussuhteessa tällä alalla oletettavasti ilmeisen tyytyväisenä.

Työhönvalmentajien reagointi ohjaustilanteessa rikolliseen tai yhteiskunnan kannalta vahingolliseen toimintaan

Aineistossa herätti huomiota se, että asiakkaat saattoivat kertoa työhönvalmentajalle sangen avoimesti huumeiden käytöstään, pyrkimyksistään saada toimeentulotukea, vaikka taustalla saattoi olla runsaastikin realisoitavaa omaisuutta. Myös pimeistä töistä keskusteltiin:

T: Miten sä koet sen, ett meillähän on vaitiolovelvollisuus, ett pitäskö asia viedä eteenpäin?

H: Työkkärissä joskus asiakkaat sano, että no ei, ku ne oli pimeitä töitä, siks se ei näy tossa (työhistorialistauksessa)...

T: Niin vilpittömästi (naurua)

H: (naurua) no mä ajattelin, niin totanoin, kyse on ollu kuitenkin nuorista, oon sanonu, ett hei tää on tämmönen asia, mitä ei voi täällä puhua, et mä suosittelen, ett tästä ei keskustella tän enempää, niin he kyl sit ymmärs sen. Mut joskus oli sit sellasii asiakkaita, ett kun työttömyysturva oli rajoitettu sillain, ett saa olla vaan 7 päivää ulkomailla tai jotain kuus maksupäivää, mut kuitenkin niin Suomen rajojen ulkopuolella ja sit ku jotkut asiakkaat tuli, ei ku mä olin Intiassa 2 kuukautta ja sit mä sanon, ett ei, ett mä en nyt kuullu tätä ja sit mä yritän selittää ne faktat, ett mitä laki sanoo, että sä voit olla, ett sun pitäs etukäteen, ett jos sä ilmoitat tälläsen asian jälkikäteen, niin sit sul tulee ongelmia ja sä menetät ne rahat, ett that's it. Mut sit asiakas jatko vielä, ett niin mut ku mä olin siellä Intiassa, niin mä en voinut. No, kärsivällisenä ihmisenä mä yritin uudestaan, että ei nyt, kun ei tunnu hyvältä sanoo, ett niinku hiljaa. Hän sit vielä kolmannen kerran jatko sitä asiaa, ett se ei menny selkeesti jakeluun ja sanoin, että meil ei oo mitään online-yhteyttä rajavartiostoon, ett se on sinun vastuulla. No, se ei menny perille, niin siit tuli sit omat seuraamuksensa. Ett missä se tulee se kynnys, ett okei, antaa mahdollisuuden ja sit voi antaa vielä toisenkin riippuen asiasta ja mun mielestä se oli aika pitkälle mahdollisuuksia annettu, sit siin mentiin niinku huonommin päin.

Tämä esimerkki tulee työhönvalmentajan aiemmasta työhistoriasta, kun hän on toiminut TE-toimistossa virkailijana, mutta se kuvaa asiakaslähtöistä otetta, joka ulottuu hänen nykyiseen tapaansa tehdä työtä. Asiakkaalle annetaan tilaa ja mahdollisuuksia selvitä tilanteesta, mutta rajat tulevat vastaan, kun asiakas ei ymmärrä tarttua tilaisuuteensa. Viranomaisroolissa ollessaan haasteltu oli lopulta

puuttunut pimeiden töiden tekemiseen, mutta työhönvalmentajan roolissa hän eikä muut valmentajat olleet kokeneet asiakseen puuttua pimeiden töiden tekemiseen. Puuttumattomuus saattaa liittyä siihen, että työhönvalmentajan ammattitaitoa on päästä asiakkaan aidon tilanteen äärelle ja pyrkimyksenä on ymmärtää, mitkä seikat vaikuttavat asiakkaan tilanteeseen. Vasta syvällisen ymmärryksen kautta valmentaja pystyy aidosti arvioimaan, miten parhaalla tavalla voi asiakastaan auttaa. Parhaan auttamisen ideaali näyttäytyi aineistossa kaikkien haasteltujen tavoitteeksi työssään.

Asiakkaan syvimpien tunteiden äärelle pääsy ja tilanteen mahdollisimman tarkka ja totuudenmukainen rekonstruointi on työhönvalmentajan työn tavoitteen kannalta niin arvokasta, että pyritään luottamuksellisen suhteen rakentamiseen, jota ei haluta rikkoa moralisoinnilla, ”käryttämisellä” tai edes keskustelulla siitä, mitä asiakas itse ajattelee, jos kaikki yhteiskunnassa tekisivät niin. Ongelmana tässä on se, että yhteisön hyvä jää huolehtimatta.

Yhteiskunnan kannalta vahingolliseksi voidaan ajatella myös tilannetta, jossa työtön ei ota vastaan tarjottua työtä, vaikka pystyisi sitä tekemään. Työttömyyskorvaushan on tarkoitettu ihmisen avuksi tilanteisiin, jossa työtä ei löydy (kts. esim. Case 3, LIITE 4). Haastateltavat korostavat asiakkaan kuuntelemisen tärkeyttä ja asiakkaan ideoiden kunnioittamista. Työhönvalmentajan omat ideat jätetään sivummalle. Kun haastatelluille esiteltiin em. Case 3, tapaus työhönvalmennustilanteesta, jossa asiakas kieltäytyi vastaanottamasta työtä, kukaan haastatelluista ei kiistänyt ko. tapaa toimia tilanteessa. Osa työhönvalmentajista totesi, että työ oli vielä kesken. Valmennuksessa ei oltu päästy todellisten työttömyyden syiden ääreen. Todellisten syiden löydyttyä, pystyttäisiin puuttumaan niihin ja tukemaan asiakasta etsimään itselleen sopivaa työtä.

Todellisia syitä työttömyyteen voidaan arvailla esimerkiksi tutustumalla koulutusshaluttomuuden ilmiöön. Aikuiskoulutusta on pidetty ”toisena mahdollisuutena”, uutena alkuna vähän koulutetuille ihmisille, jotka ovat ajautuneet työmarkkinoiden ulkopuolelle. On kuitenkin havaittu, että vähän koulutetut osallistuvat aikuiskoulutukseen paljon työllisten, korkeasti koulutettujen ja hyvän sosiaalisen aseman omaaviin ihmisiin vähemmän. Tätä aikuiskoulutushaluttomuuden ilmiötä voi

osaltaan selittää rationaalisen valinnan teoria, jonka mukaan ihmiset toimivat har- kiten sen mukaan, mitä he haluavat ja millä todennäköisyydellä he uskovat saa- vuttavansa sen, mitä haluavat. Myös arvot voivat vaikuttaa valintoihin. Valinnat voidaan tehdä omaksuttujen arvojen ja maailmankatsomuksen esimerkiksi us- konnollisuuden tai ekologisuuden perusteella. Arvioidaan siis hyötyjä ja kustan- nuksia. (Järvinen & Vanttaja 2011, 198-202.)

Myös yksilön elämänhistoria ja kulttuuriympäristö, jossa hän on kasvanut, muo- dostaa kontekstin yksilön elämänvalinnoille. Valinnat voivat olla ilmiänsuhtaan epä- realistisia, mutta kulttuurisesti mielekkäitä. Jos kotiympäristössä on eletty sosiaa- litukien maailmassa, normiksi on saattanut muodostua ajatus subjektiivisesta oi- keudesta tukiin huolimatta siitä, että itse olisi kykenevä työntekoon. Työ ei välttä- mättä ole myöskään arvo ja sen puutetta ei itse koeta ongelmallisena. (Kts. Jär- vinen & Vanttaja 2011, 203-204.)

Case 3:ssa esitetty työhaluttomuus voi johtua monesta syystä. Työttömät eivät muodosta homogeenista joukkoa. Kun aikuiskoulutushaluttomuutta on tarkas- teltu Mertonin typologiaan soveltaen (kts. Järvinen & Vanttaja 2011, 206-207) haluttomuuden syiksi on löydetty mm. huonot työllisyysnäkökymät. Motivaatio vä- henee, jos ei uskota edessä olevan varmaan työllistymistä. Tämän voidaan aja- tella pätevän myös työllisyyspoliittiseen hankkeeseen osallistumiseen. Jos asia- kas ei usko, että lyhyt työllisyyspoliittinen toimenpide johtaa pysyvään työllistymi- seen, motivaatio osallistua itselleen ehkä uuteen, opettelemista vaativaan työhön on matala. Kyse voi olla myös identiteetin puolustamisesta. Asiakas on ehkä aiemmin työskennellyt arvostetussa työssä tai itselleen mielekkäässä työssä ja kouluun tai tukityöhön meno ovat alempiarvoiseen yhteiskunnalliseen asemaan siirtymistä. Asiakkailta voi olla myös negatiivisia kokemuksia aiemmista työkokei- luista tai palkkatukitoista.

Työhönvalmentaja ei halua ilmoittaa Case 3 –tapauksessa TE-toimistoon asi- asta:

H: Joo, niin sit tossa kolmannessa tapauksessa mietin, että mikä oli tämä tunte- maton syy... mä oon ihan samaa mieltä, että en minäkään ilmottas mitään työk- käriin , mitä se niille kuuluu...jotenkin tuli sellanen niinku fiilis, että se on myös

niinku hänen menetyksensä, ei nyt kasvojen menetys, mutta jää tappiolle kuitenkin siinä mielessä.

T: Niin, että tavallaan olisi pitänyt saada se duuni.

H: Nii, ett sit taas toisaalta, mitä tällä on tällä asiakkaalla, pieni asiakas täällä joka ei sit halunnukaan, ett jos tää oli niinku sillai tiedossa kaikki faktat, niin tän ohjaajan olis pitäny ehkä olettaa sitte, että mihin tää asiakas on kykenevä, toisaalta sitäkään ei voi tietää. Ett siin se on just se, että kuinka paljon lupaa ja kuinka pitkälle voi viedä asioita.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että asiakkaan ratkaisua ei tarvitse ilmoittaa TE-toimistoon ja osoittivat uskollisuutta asiakkaalle. Kukaan ei varsinaisesti olisi lähtenyt ”käryttämisen” linjalle, mutta osa oli, kuten edellä todettiin, sitä mieltä, että työ oli vielä kesken ja valmennusta olisi tullut jatkaa. Yhteisön hyväkin saattaisi toteutua, jos valmennusta saisi jatkaa pidempään.

Haluan korostaa, että edellä mainittu työhönvalmentajien reagointi asiakkaan kertomukseen rikollisesta toiminnasta tai tukien väärinkäytöstä ei kerro mitään työhönvalmentajan arvomaailmasta tai ohjauksen päämääristä sinänsä. Reagoinnin voi olettaa liittyvän ohjaajuuteen. Kyse voi olla hienovaraisesta, pidemmällä aikavälillä vaikuttamisesta. Silti havainto herättää kysymyksen ohjauksen päämääristä, joita avataan lisää Pohdinta-kappaleessa.

Estetiikka työssä

Kun haastateltaville annettiin kahden haastattelun väliin pohdintatehtävät (LIITE 3) ja seuraavalla haastattelukerralla palattiin niihin, esille nousi syvempää materiaalia työn käytännölliseen ulottuvuuteen. Estetiikka-teeman voi sanoa hiukan hämmentäneen haastateltavia, mutta aiheesta puhuttaessa haastateltavat nostivat esille työn käytännöllisestä puolesta jotain, mitä ei ollut aiemmassa keskustelussa tullut ilmi.

Yksi haastateltavista tuli seuraavaan haastatteluun tuoden mukanaan kirpputorilta löytämiään hiuskoristeita, josta virittyi keskustelu siitä, että hänellä on tapana lisätä pukeutumiseensa jotain pientä sympaattista yksityiskohtaa, kuten esim.

tämä hiuskoriste. Hän haluaa tehdä tämän siksi, että hän olisi helposti lähestyttävä asiakkaalle. Nämä pienet yksityiskohdat voivat virittää luontevaa keskustelua. Ne ovat kiinnekohtia johon voi tarttua, kun vielä tutustutaan, kuulostellaan ja rakennetaan luottamusta. Pientä sympaattista, lähestyttävyyttä lisäävää voidaan tuoda huoneeseen myös esim. julistein.

Toinen haastateltava löysi estetiikkapohdinnoistaan itse lanseeraamansa käytännön työhönvalmennuksessa. Hän kertoi, että oli joskus kiinnittänyt huomiota siihen, että esim. työvoimatoimistossa virkailijan pöydällä saattoi olla korkea lomakelokerikko, niin, että asiakkaan piti kurotella nähdäkseen virkailijan sen takaa. Hän kertoi päättäneensä, että hänen työpöydällään ei tällaista olisi. Sen sijaan hän kertoo leikkaavansa käytetyistä A4-papereista muistilappuja, joita hän asettelee pöydällensä asiakkaita varten. Hämmästyttävän usein asiakas tarttuu kynään ja suttupaperiin ja jäsentää kertomustaan kuvan, kuvioiden tms. avulla, kun paperia ja kynää on saatavilla. Myös nämä toimintatavat tukevat käsitystä asiakaslähtöisestä työtavasta.

Liittolainen, asiantuntija, ohjaaja ja vertainen työn subjektina

Kuka on tämän aineiston ammattilainen? Elävän elämän työn subjekti on harvoin yksi ja muuttumaton. Räsänen ja Truxin (2012, 224) mukaan kysymykseen kuka kiteytyy ammattilaisen persoonallinen, henkilökohtainen suhde työhön, hänen otteensa ja orientaationsa siihen. Kysymys kiteytyy kysymykseksi siitä, millainen työhönvalmentaja on ammattilaisena. Työn subjektia lähdettiin etsimään aineistolähtöisesti. Teemoittelun avulla aineistosta löytyi neljä erilaista työn subjektia, jotka kuvaavat ammattilaisen ottamaa positiota identiteettijana. Jokainen haastatelluista sijoittuu selvästi enemmän yhteen positioon kuin toiseen, vaikkakin viitteitä erilaisten positioiden ottamisestakin aineistosta löytyi.

Kuvaan näitä positioita nyt suhteessa työskentelyn fokukseen jänalla yksilö-yhteiskunta ja toisaalta suhteessa työhönvalmentajan ottamaan positioon suhteetaan työnsä tavoitteeseen.

Työhönvalmennuksen subjektit:

Työn tavoite	Näkemysohjainen Avoin	Työskentelyn focus	
		Yksilö	Yhteiskunta
		Liittolainen	Ohjaaja
		Vertainen	Asiantuntija

On siis muistettava, että tässä kuvataan ammatillista identiteettiä, ei mielipiteitä tai ihmisen koko identiteettiä. Ihmisen moninaisuus on vaikea vangita edes yhteen ammatilliseen identiteettiin. Yksi työhönvalmentaja voi välillä olla liittolainen, välillä asiantuntija, välillä vertainen ja välillä ohjaaja. Tästä aineistosta kuitenkin löytyy selkeästi nämä neljä identiteettiä. Jokainen haastateltu edusti yhtä pääsääntöistä identiteettiä, vaikkakin he liikkuvat ja on oletettavaa, että todellisessa elämässä liikkuvat subjektiudesta toiseen. En siis väitä, että nämä haastatellut ammattilaiset olisivat kaikki identiteetiltään pysyvästi ja muuttumattomasti jotakin edellä mainittua, mutta tässä aineistossa, tässä historiallis-lokaalisessa tilanteessa nämä neljä identiteettiä nousevat voimakkaasti haastateltavien puheesta. Useimpien haastateltujen kohdalla pääasiallinen ammatillinen identiteetti oli **liittolainen**. Liittolainen on uskollinen asiakkaalleen ja hän pyrkii etsimään asiakkaan tavoitteiden mukaisia päämääriä ja väyliä niihin.

Ally (suom. liittolainen) kuvataan Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language (1996) näin:

"2. to associate or connect by some mutual relationship, as resemblance or friendship 3. to enter into an alliance; join; unite. 4. one who or that which is united with another, esp. by treaty or league, as an allied nation, kingdom, sovereign, or the like....6. one who associates or cooperates with another; supporter."

Aineistosta välittyi, että työhönvalmentaja on voimakkaasti samalla puolella asiakkaansa kanssa ja valmis taistelemaan yhdessä asiakkaan kanssa järjettömiä asioita vastaan. Joskus järjetön asia voi olla jokin tulkinta laista tai esim. TE-toimiston ohjeistus karensista. Haastateltava kuvaa asiaa termillä oikaisu:

H:Se nyt jotenkin täytyy ajatella siitä tilanteesta, että kuinka pahasta asiasta on kyse, suhteuttaa sen siihen niinku asiakkaan elämään, ett pieni oikaisu siellä sun täällä, se ei niinku maailmaa vielä kaada...

Hän on asiakaslähtöinen ja pitää asiakkaan sanaa merkittävänä. Hän ei väitä tietävänsä asiakasta paremmin, miten asiakkaan tulisi tilanteessaan toimia, vaan kuuntelee asiakkaan omia ideoita ja pyrkii hyödyntämään omaamansa tietoa, miten nämä ideat voisi laittaa käytäntöön. Liittolainen on kanssakulkija, tukija ja hän tekee tiivistä yhteistyötä asiakkaan kanssa. Tässä työssä liittolaisuuden käsitteeseen liittyy syvä asiakkaan hyvyyteen ja asiakkaan hyvään katsominen riippumatta asiakkaan puutteista, vastaanhangottelusta tai esimerkiksi suoraan työstä kieltäytymisestä. Liittolainen katsoo hyvin kauniisti asiakkaaseensa. Liittolaisella on näkemys, että on olemassa jokin, mikä on ”asiakkaan hyvä”.

Seuraavassa sitaatti liittolaisen ajatuksista:

Case 3 tyyppinen tilanne on tullut useamman valmentajan työssä vastaan:

H: Siis eihän siinä, ei siinä voi niinku mun mielestä lähtee syyttelee tai et mun mielestä ois tärkeä selvittää, että miksi, et onhan sillä asiakkaalla jokin syy, ett ei se oo niin musta-valkosta, ett voi tyrmätä, ett nyt sinä teet väärin, kun sinä kieltäydyt tästä, vaan siis sillähän menee jostain syystä sisu kaulaan tai voi olla, että se ei oo ollu alunperinkään niinku halunnut, mutta se ei oo kehdannut sanoo, tai jotain, mut et tavallaan niinku keskustelu taas ja se, että kyllä mä uskon, että kaikella on syy. Sit sen syyn niinku jollain tavalla esiin kaivaminen. Sen myöntäminen, että tästä eteenpäin sitten. Se ei nyt vaan ollu se juttu, tai sit se oli, mut täytyy myöntää et virhettä voi tapahtuu ja sit mennään niinku eteenpäin. Mut se kuunteleminen on edelleen se asia, ett ei saa ottaa niinku itteensä, ett mä olen nyt nähnyt niin paljon vaivaa ja mä olen etsinyt tämän paikan. Siihen ei sais lähetä ollenkaan. Ja toisaalta ajattelee kuitenkin, että mulla on tuntipalkka onneksi eikä provisiopalkka.

Valmentaja painottaa syytä ja uskoo siihen, että kaiken käytöksen takana on jokin syy, vaikkei se hänelle itselleen vielä ole välttämättä valjennutkaan.

Aineistosta on löydettävissä myös identiteetti, jota ei voi kutsua puhtaaksi liittolaisuudeksi, vaikka haastatellun puheesta myös liittolaisuuden elementtejä löytyy. Tätä identiteettiä kutsun ohjaajan identiteetiksi. Timo Latomaa (2011, 46-47) kysyy artikkelissaan mitä ohjaus on. Ohjauksessa pyritään ohjattavan maailma-suhteita tulkitsemalla, ymmärtämällä ja tätä ymmärrystä välittämällä edesauttamaan kasvua, oppimista ja sosiaalistumista, tukemaan näiden vaikeuksissa ja

ongelmissa ja mahdollistamaan näiden pysähtymien, virheiden ja väärinkäsitysten korjaantumista. Ohjaus on toimintaa, jossa osapuolina ovat ohjaaja ja ohjattava. Tämä ohjauksen määritelmä sopii kuvaamaan aineistosta nousevaa identiteettiä. Taustalla on näkemys, miten asioiden tulisi olla ja täten ohjaaja on tietävämmän asemassa. Ristiriitatilanteissa ohjaaja turvautuu hienosyisesti asiakkaan autonomiaa kunnioittaen laissez faire- näkemykseen eli antaa tilanteiden mennä ohi. Hän ei pakota asiakasta ”oikeaan toimintatapaan”, vaan antaa asiakkaan palata työttömyyteen tämän itse tehdessä valinnan työkokeilun ja työttömyyteen palaamisen välillä. Ohjaajakin on siis asiakaslähtöinen, mutta hän sijoittuu yksilö-yhteiskunta –janalla enemmän yhteiskunta-pooliin.

Ohjaaja voi fokusoida sekä työnetsintään, että asiakkaan muiden haasteiden ohjaamiseen. Ohjaajalla on taustallaan näkemys työn tavoitteesta ja asiakkaan hyvästä, joka voi mennä yli asiakkaan oman käsityksen omasta hyvästään.

Liittolaisuudessa mennään iholle ja ollaan tietyllä tavalla asiakkaan asianajajia. Asiantuntijuudessa ei välttämättä mennä ihmistä niin lähelle. Asiantuntijuuden ydin on tiedon jakamisessa. Ajatuksena on antaa tietoa, joka auttaa asiakasta. Asiantuntijuus edustaa neutraalimpaa asiakassuhdetta. Työn tavoitteen näkemyksellinen ulottuvuus on avoin. Asiantuntija on tiedollisella tasolla asiakastaan ylempänä, mutta hänen työskentelyään ei ohjaa näkemyksellinen käsitys asiakkaan hyvästä ja työn loppuonlyödystä tavoitteesta. Näkemyksellä tarkoitetaan siis tässä työssä *työhönvalmentajan asettamaa, ankkuroitua lopputulosta, joka tulisi saavuttaa ja jota kohti hän pyrkii*. Tällainen lopputulos voi olla esimerkiksi työllistyminen. Tässä aineistossa asiantuntija keskittyy työnetsintään. Liittolainen voi keskittyä myös asiakkaan elämänhallinnan tukemiseen.

Esimerkkinä asiantuntijan työtavasta voisi olla seuraava sitaatti:

H: Mä yritin, mä kuuntelin ja sitte mä niinku yritin olla ottamatta kantaa, koska mä koin, ett se ei oo mun asiani, vaan että mä lähinnä nyt vaan nyökkäilen ja ymmärrän ett hänellä on ollut rankkaa ja sitte mä oon oikeestaan tosi ylpee siitä, miten mä sain sen tilanteen käännettyä, kun siinä niinku shokistani selvisin, niin mä jotenkin sain palautettua sen siihen, ett minkä takia sä olet täällä on se, että me etitään sulle töitä. Mä en sanonu niitä näillä sanoin, vaan katoin että tai mä taisin sanoo vielä sillä lailla kun hän sano, että hän ei pysty nukkumaan, kun hän murehtii näitä työasioita ja hän on niinku masentumassa ihan selvästi, mä sain jotenkin sen käännettyä silleen, että jos sää otatkin etäisyyttä siihen nykyiseen

työhön ja katotkin, että mitäs paikkoja on muualla ja sitä kautta päästiin keskustelemaan siitä työnhausta ja siitä, mitä hän voisi tehdä sit sen jälkeen.

Kyllä ja se että ku se lähti siitä, että hän sano, että ei hän jaksakaan mitään töitä miettiä ja näin niinku kaikki menee tähän, niin sit ku mä sain niinku jotenkin sen pienen siemenen istutettua, että se voi helpottaa sua nyt, jos sä et mietikään vaan nyt tätä, että miten nyt tää hallituksen päätös, vaan sä keskität sitä energiaa johonkin ihan muualle. Ulkoistat itsesi siitä suosta, missä sä olet nyt.

Asiantuntija ohjaa keskustelun siihen, missä hänellä on annettavaa. Asiantuntijuus ei siis tarkoita, että työssä ei olisi ohjausta, asiakkaan näkökulman huomioimista tai autonomian kunnioittamista, mutta asiantuntija fokusoi siihen, mistä pysyy asiakkaalle antamaan tietoa ja rajaa elämänhallinnan pohdinnan ulkopuolelle. Toinen haastateltava toteaa Case 3:een, että

H: ...no, joo kaunista siinä oli kans...tässähän oli eniten kaunista, että oli kiitollista palautetta ja mielihyvää, otettu toiveit huomioon kuitenkin ja oli tarjottu työpaikkaa ja muuta, mut et tota oishan tää ohjaaja voinut toimia tosi eri tavalla. Se ois voinu kiukutella, ilmottaa työkkäriin ja lyödä luurin korvaan ja muuta ja se ohjattava kans ois voinu haukkua sen ohjaajan jälkikätee, mutta jotenkin mä vaan koin, että kyl sen ohjaajankin pitäis mennä ehkä itseensä ett ehkä hän ei oo riittävän tarkast kartottanu sitä tilannetta. Menny ehkä liian nopeasti eteenpäin ja asiakas tarvii lisää tukea. Ett oisko kuitenkin joku muu työ tai sitten ei mutta kuitenkin ja tämmösiä tilanteita on siis tosiaan ollut.

Liittolainen ajattelee kauniisti, että työtä ei vielä ole tehty loppuun. Hänellä on näkemys työllistävän ratkaisun löytymisestä, joka on sopusoinnussa asiakkaan hyvän kanssa. Yhdenkään ammattilaisen silmissä Case 3 ei näyttäytynyt lusmuilulta. Miten on asian laita yleisemmin yhteiskunnassa? Kuinka moni olisi valmis tuomitsemaan kyseessä olevan asiakkaan tavan toimia?

Yhteiskunnassa voi olla muitakin ääniä, joiden silmissä tilanne näyttää lusmuilulta ja käytöstä tarkastellaan vähemmän ymmärtävästä näkökulmasta. Kuten edellisessä kappaleessa todettiin Tero Järvinen ja Markku Vanttaja (2011) valottavat artikkelissaan työttömän motivaatiota ja identiteettiä. He puhuvat koulutushaluttomuudesta, mutta näkökulma voi avata ymmärrystä myös työhaluttomuuteen. Yksilöiden omat kokemukset vaikuttavat näkemyksiin. Järvinen ja Vanttaja (2011) kuvaavat rationaalisen valinnan teoriaa. Järjettömältäkin näyttävä valinta

näyttäytyy rationaalisena yksilön mielen maailmassa. Ihmiset toimivat harkiten sen mukaan mitä he haluavat ja millä todennäköisyydellä he uskovat saavuttavansa haluamansa. Valintoja voidaan tehdä myös omaksuttujen arvojen perusteella. Ihminen pohtii hyötyjä ja kustannuksia. Elämänhistoria ja kulttuuriympäristö, jossa yksilö on varttunut, muodostavat laajemman kontekstin yksilön valinnoille. Valinnat voivat olla perinteissä katsannossa epärealistisia mutta kulttuurisesti mielekkäitä. (Collins 1988, Gambetta 1987 Järvisen & Vanttajan 2011 mukaan.) Kyse voi olla myös identiteetin puolustamisesta. Nämä työhönvalmentajat eivät lankea ajatukseen, että asiakas ei itse ymmärrä, mikä hänelle on parasta, vaan he kuuluttavat syvempien kulttuuristen merkitysten äärelle menemistä.

Liittolaisuus voi näyttäytyä myös pyrkimyksenä asiakkaan kauniisti kohteluun:

H: Joo, ett käyttäytyy kauniisti ja sillai niinku, koska jotkut on tosi herkkiä ...no, mä oon ite sellanen tietty kans, mut et herkkiä niille äänensävyille ja painoilleki ja kaikille, että tavallaan yrittää pitää sekä eleet että äänensävytkin kauniina. Ja sit kunnioittaa toista niin siitähän se jotenkin lähtee luonnollisesti. Miettii nyt vaan, ett miten haluais ylipäätään, ett itseä kohdellaan. Se vanha oppi, pitää paikkaansa tietysti. Ja se, että pysyy sit toisaalta asiallisena, ett asiatasolla. Ja muistaa sen, että on työssä.

Asiantuntija haluaa työssään keskittyä uraohjaukseen, ei elämänhallinnan työhön. Hänellä on kontakteja, hän lukee päivittäin uudet työpaikkailmoitukset ja vierailee yritysten rekrytointisivustoilla pitääkseen itsensä ajan tasalla uusista, ilmestyvistä työpaikoista. Tämän aineiston asiantuntija kipuilee sen kanssa, että asiakasta pitää suostutella. Hän haluaisi keskittyä vain tiedon antamiseen.

H: No, varmasti se, ett ne asiakkaat olis jotenkin valmiimpia. Ett kun nyt siis paitsi tää palkkatuen kiristyminen, niin toisaalta, mikä on niinku positiivinen asia, ett me ollaan ylitetty kaikki meidän tulostavoitteet eli suomeksi sanottuna ne, jotka sieltä voi päästä töihin, ovat jo menneet töihin. Meidän jatkotyöllistymisprosentti tälle vuodelle on jotain 80 %, niin tota mä koen, ett se ei oo sitä porukkaa, jonka kanssa mä pystyn sen parhaani tekemään. Tää ois jonku toisen ohjaajan tehtävä nyt tää porukka. Just se, että mä niinku toivoisin, ett ihmiset ottais sen vastuun ilman että heitä käsketään ottamaan se vastuu.

Asiantuntijan ja ohjaajan ero kiteytyy seuraavassa sitaatissa:

H: Mä luulen, että mä oon itse itseni suurin kriitikko, mä asetan niinku omat tavoitteet, että pitäs nyt melkeen joku tosta saada. Enemmän se on ehkä niin, että meidän tiimin sisällä sitten muistutetaan, että on muitankin asioita, jotka tässä nyt vaikuttaa, ei ainoastaan se mun tekeminen. Mutta kyllähän tässä työssä pitäisi olla semmonen niinkun mä oikeestaan mietin, että pitäskö olla tämmönen yrityssuuntautunut ihminen niinku minä, josta tulee tuloksia vai pitäskö olla enemmän se sosiaalialan ihminen että siinä on semmonen ristiriita, että kun tota kun valtion ja päätökset ajaa kokoajan sinne sosiaalipuolen suuntaan, niin sit se yrityssuuntautunut ihminen ei ole ehkä paras tähän ja sitten taas jos niinkun jos oikeesti halutaan ihmisiä töihin, niin sit se yrityssuuntautuminen olisi parempi. Mun mielestä tää on silleen niinkun äärimmäisen ristiriitaista, että valtio että tavallaan tää yritys yhteistyö on sitä mitä rummutetaan ja mitä niinkun ääneen sanotaan, että sitä halutaan, mut sit se kohderyhmä, mitä annetaan meille on sitten kuitenkin se sosiaalipuolen kohderyhmä.

Asiantuntija ei siis halua ohjata asiakasta ja keskittyä elämänhallinnan haasteisiin, vaan haluaa jakaa asiantuntemustaan työllistymisen väylistä ja mahdollisuuksista. Em. esimerkissä työhönvalmentaja tunnistaa asiakkaidensa olevan eri tasoilla ja kokee, että vielä elämänhallinnan parissa kamppaillessaan asiakas ei välttämättä ole oikeaa kohderyhmää. Ohjaaja puolestaan on valmis keskittymään myös elämänhallinnan kysymyksiin, jos en ovat esteenä työllistymiselle.

Onnismaa (2014) toteaa, että ohjaus- ja neuvontatyö ei voi enää perustua paremmin tietämiseen, testaamiseen tai muuhun perinteiseen asiantuntijuuteen, vaan asiakkaan ja ohjaajan yhteistyösuhteeseen ja merkitysten uudelleen tulkintaan. Haluan korostaa, että asiantuntijan identiteetillä ei kuvata tätä teknokraattis-tieteellistä asiantuntijaa, joka käyttää tieteellisiä testejä näyttääkseen asiakkaalle, kuka tämä on. Asiantuntija-identiteettistä käsin työskentely voi olla sopusoinnussa em. kuvaukseen ohjaustyön ideaalista. Asiantuntija ei välttämättä väitä tietävänsä mitään paremmin, mutta hän työskentelee perustaen työntekonsa ytimen tiedon jakamiseen. Tässä yhteydessä tiedolla tarkoitetaan myös laajaa yleissivistystä yhteiskunnasta ja täten hyvää pohjaa asiakkaan kanssa tehtävään merkitysten uudelleen tulkintaan.

Neljäs aineistosta löytyvä subjekti on vertainen. Vertainen on mahdollistaja, hän ei ohjaa tai perusta työtään asiantuntijuuteen, vaan katselee maailmaa rajojen ja

mahdollisuuksien linssin läpi. Vertainen näkee, että kyse ei ole pelkästään valinnoista, vaan maailma on rajojen paikka. Kohtaloon vaikuttaa se ajallis-kulttuuris-lokaalinen piste, jonne ihminen syntyy ja jossa elää. Vertaisena reflektoidaan ja keksitään yhdessä ideoita pulmatilanteeseen. Jos joku haluaa löytää työtä ja hänelle ei sitä ole, tällöin on kyse pulmasta, jota yhdessä lähdetään ratkomaan.

Työn subjektia analysoitaessa nähtiin kohtia, joihin tämä työ ihmistä altistaa. Rahoittajan taholta on tullut toivetta ilmiantaa työn lusmuilijat, mutta lojaaliussyistä yksikään valmentaja ei siihen lähtisi. Asiakaslähtöisyydessä ja auttamisen halussa on jotain perin inhimillistä. Herääkin kysymys, miten yhteiskunnallista järjestelmää tulisi muovata, ettei se altistaisi työntekijäänsä perin epäinhimilliseen toimintaan. Pitäisikö pelisääntöjä selkeyttää, asettaa rajat selkeämmin ja inhimillisemmin. Rajat ovat kuitenkin olemassa. Rahaa ei ole loputtomiin, mutta miten rajoista pidetään kiinni. Jätän kysymyksen ilmaan. Onko rajojen vahtiminen todella työhönvalmentajien tehtävä? Jos on, miten heitä tulisi siihen valmentaa?

Arkipäivän kekseliäisyys työhönvalmennuksessa – vapauden luomisen taktiikat

Kuvaan tässä aineistosta esiin nousevia sopeutumisen ja vapauden luomisen taktiikoita suhteessa yllä kuvattuun toimintaympäristöön eli työhönvalmentajan työn puitteisiin.

Asiantuntijalegitimiteetti

Yksi vapauden luomisen taktiikoista on asiantuntijalegitimiteetin käyttö. Sitä voisi kuvata myös asiantuntijavapaudeksi. Legitimiteetti tarkoittaa oikeutusta. Kun työhönvalmentajan arvot ovat uhattuna toimintaympäristön jonkun muun toimijan riskiintäisistä toiveista tai annetuista määräyksistä johtuen, työhönvalmentaja voi sivuuttaa ne toteamalla, että tällä toisella taholla ei ole riittävää asiantuntemusta nähdä, miksi tässä tilanteessa on toimittava tietyin tavoin. Tässä aineistossa asiantuntijalegitimiteetti ilmenee erityisesti suhteessa rahoittajaan, TE-toimistoon, omaan organisaatioon ja esimiehiin. Työhönvalmentajat eivät käytä asiantuntijalegitimiteettiä suhteessa asiakkaaseen tai kollegoihin.

Asiantuntijuuteen vedoten taktikoidaan erityisesti tilanteissa, joissa ilmenee ristiriitaa vannonmattoman ammattivalan sisällön ja rahoittajan tai TE-toimiston kannanotoissa siitä, miten työhönvalmennuksessa tulisi toimia.

Asiantuntija tietää rahoittajaa paremmin, mitä urapolulla eteneminen vaatii pitkällä tähtäyksellä. He tietävät, mitkä ovat työllistymisen esteitä ja mitä vaaditaan missäkin tilanteessa, jotta ihminen pääsee eteenpäin. He tekevät asioita, joita ei rahoituspäätöksessä ole. Mm. elämänhallinnan asiat eivät kuulu kummankaan haastatellun työnkuvaan, kun katsotaan rahoituspäätöstä. Mutta ammattilaisena he tietävät, että jos elämänhallinnassa on jokin vakava häiriö, se on korjattava ensin, ennen kuin asiakasta voidaan ohjata työllistymisen polulla. He tekevät käytännössä myös elämänhallinnan toimenpiteitä ja kokevat, että eivät yleensä joudu näitä perustelemaan, mutta jos niin kävisi, perusteena olisi asiantuntijan näkemys urapolusta. Työhönvalmentajat kertovat, että asiakkaiden kanssa on selvitelty lähimpiä uimahalleja, kirpputoreja ja ratkaistu päivähoidon ongelmia. Työhönvalmentajat ottavat siis asiantuntijavapauden tehdä rahoituspäätöksen ulkopuolisia valintoja ja antavat aikaa asiakkaan elämänhallinnan kysymyksiin.

Asiantuntijuuden taakse asemoidutaan tai siihen vedotaan toimittaessa edellä kuvatussa toimintaympäristössä. Rahoittaja toivoo ohjattavien henkilöiden päätyvän avoimille työmarkkinoille. Seuraava sitaatti kuvaa, että ammattilaisen pitää osata lukea rahoittajan päätöstä:

T: Onks tää työ ollut sellaista mitä sä oot ajatellut?

*H: On se ollut aika hyvin, ett mä luin ton projektisuunnitelman, mitä siin oli ja **sillain täytyy aina vähän rivien välistä lukee, vaik hankehakemuksissa, ett mitä ne oikeesti tarkoittaa, ett sehän on niinku rahottajaa varten tehty sit täällä näin.**ett avoimille markkinoille töihin, ett se ois tämmönen niinku klimaksi, mitä pitäs tapahtua mun elämässä niin joka toinen asiakas menis avoimille markkinoille. Ett totta kai mun mielestä on ihan yhtä hyvä tulos se, ett joku pääsee johonkin tai juttelee mun kanssa asioista, josta hän ei muualla juttelis tai se on niinku kokonaisvaltaisesti niinku elämässä arvokasta. Ja tietysti, jos perusta on kunnossa, niin kyl se sit ehkä tapahtuu, ei nyt tämän projektikauden aikana ehkä avoimille markkinoille, mut...**työyhteisö ymmärtää ja esimieskin ymmärtää sen, ett tarvitaan perhepäivähoitopaikka, ett voi mennä.** Ett toisaalta*

*hankkeet on aika itsenäisiä. Jos tää olisi vielä vähän suurempi, että olisi enemmän työntekijöitä, niin sit täytyy ehkä olla, nythän on kauheen tiivis tää kemia, ja sit luodaan tiettyjä linjauksia, missä mennään ja mis sitten mennään heikoille jälle tai missä tulisi olla. **Se että sä tunnistat ja tiedät sen missä sun pitäisi tehdä niin sit sä voit venyttää sitä vähän.***

Aineistosta tulee se vaikutelma, että etenkin liittolaistyöhönvalmentajat ja vertaiset ovat tietoisesti asemoineet itsensä hiukan systeemin ulkopuolelle. Tätä voisi verrata Flemingin ja Spicerin (2007) kuvaamaan henkiseen pakoon tai luovaan vastarintaan. He ovat ottaneet pienen irtioton virallisista systeemeistä, vaikeivat mitenkään kapinoimaan TE-toimistoa, rahoittajaa tai muuta vastaan. Tämä irtiotto voidaan ottaa jopa yhdessä esimerkiksi rahoittajatahon kanssa. Yksi valmentaja kertoo esimerkin asiakkaasta, joka ohjattiin liian aikaisin koulutukseen. Koulutukseen pääsystä sai pisteen rahoittajan silmissä, mutta asiakas ei kuitenkaan ollut henkisesti vielä valmis kouluttautumaan, eikä pystynyt koulutukseen sisään-pääsystä huolimatta aloittamaan opiskelua. Valmentaja toteaa, että asiasta on rahoittajan kanssa puhuttu ja asia on ymmärretty. Asiantuntijalegitimiteetti ei välttämättä siis ole ihmisenä systeemin yläpuolelle, paremmin tietävän asemaan asettumista, vaan tulta päin menoa asiakkaan parhaaksi.

Kun valmentajalta kysyttiin, mitä jatkossa tekisit ko. tilanteessa, jossa voisi olla tulossa piste rahoittajan kirstuun, mutta valmentajana tiedät, että ei ole oikea aika. Valmentaja vastasi, että on mentävä asiakas edellä sanoi rahoittaja mitä tahansa. Kukaan valmentajista ei tässä aineistossa koe valvontaa tehtäväkseen, eikä heillä ole halua puuttua asiakkaansa valintoihin, vaikka ne voivat olla ristiriidassa yhteiskunnan tarkoittaman päämäärän kanssa. Yksi valmennettavista puhuu huumorin sävyllä pienen anarkismin tarpeellisuudesta. Asiantuntijalegitimiteetti voi olla sitä, että ymmärtää yksittäisen tilanteen poikkeavan niin yleisestä, ettei yleisiä ohjeita ole mahdollista kaikissa tapauksissa toteuttaa.

Yhtenä esimerkkinä asiantuntijalegitimiteetistä aineistossa näyttäytyy tarina, jonka työhönvalmentaja kertoo. Hänen esimiehensä oli tyytymätön siihen, että työllistettyjen työn jälki ei ollut hyvää. Työhönvalmentaja asettuu asiakkaidensa puolelle. On sallittava asiakkaiden tehdä omalla tavallaan, vaikka esimies ei sitä ymmärräkään. Asiantuntijana tajuaa paremmin asiakkaiden todellisuutta ja hankkeen tarkoitusperiä. On siedettävä myös välivaiheita, niitä ei niin priimoja tapoiteja.

H: Ett jos keittiössä esimerkiksi ruoka ei ole ihan sitä, mitä se voi olla jossain muualla ni he (asiakkaat) on tehneet sen heiän parhaalla mahdollisella taidoilla.

T: Aivan ja se on tavallaan niinku hyväksyttävä se, ett ei välttämättä ole edes työkykyisiä ihmisiä.

H: Ja sama on ihan ett nyt kun juuri tänne muutettu, niin täällä on tehty pientä remppaa niin kaikki ei oo ihan sitä priimaa, mut se on niinku näitten työkokeilijoiden mielestä he ovat suoriutuneet hyvin niillä taidoilla, mitä heil on.

Työhönvalmentaja siis käyttää asiantuntijalegitimiteettiä ja aikoo jatkossakin asettua ymmärtävälle kannalle sen sijaan, että lähtisi kritisoimaan ja vaatimaan parempaa käden jälkeä. Hän uskoo, että parempi kädenjälkikin voi olla tuloillaan, kunhan kehittymiselle annetaan aikaa.

Seuraavassa esimerkissä kuvataan, miten työhönvalmentaja käyttää luovasti ideaa, joka on alun perin tullut rahoittajalta. Tämä on Certeaulaista toisen omistaman tilan omintakeista käyttöä ja asiantuntijalegitimiteettiä siinä mielessä, että annettua ei vastaanoteta työhön siinä merkityksessä kuin antaja sen on tarkoittanut:

H: Sit mul on semmosia eri firmoja, jotka liittyy näihin aloihin, minkä alan ihmisiä meillä on eli tämmösiä paikkakunnan työpaikkoja, joilla on omia rekrytointisivuja, hyperlinkkilista.

T: Miten noi on syntyny noi Cv-koulutukset ja noi, onks se vaan tullu jossain vaiheessa, ett okei, tämmönen ois hyvä tehä, ooks sä niinku ite ideoinu niitä alusta alkaen tai, miten sä oot hankkinu ne tiedot ja pohjat? Siihen on varmaan menny jonkin verran aikaa, ku on tehny semmosen sapluunan, ett...

H: Jaa, kyl se nyt varmaan liittyy tähän, en mä muista siit on aikaa, jotain alkaa tehä ja sit siit innostuu ja linkkilistastakin tulee ties kuin pitkä, CV-malliakin, täähän on kiva, mä teen ittelleni tämmösen.

T: Mut mistä sä oot bongannu niitä, netistä vai? Kirjallisuudesta vai?

H: Siis netistä joo, oikeesti joku työkkäriin linkkilista sen avulla pääsee aika pitkälle. Sit meillä on kans käytössä se yritysyhteistyökoulutus, niin siinä ku on 12000 tän kaupungin ja lähialueitten yritystä, niin niitten tiedot löytyy sieltä taulukosta ja...

Työhönvalmentaja on ollut rahoittajan kustantamassa yritys yhteistyökoulutuksessa, jossa on luovutettu yritysten yhteystietoja, jotta työhönvalmennuksessa voitaisiin tavoittaa yrittäjiä ja markkinoida omia asiakkaita näihin yrityksiin töihin. Yritys yhteistyö on valmentajan mielestä hyvä idea, mutta samaan hengenvetoon hän toteaa, että samalla on pakko varautua myös pettymyksiin, koska työn jatkuminen ei ole varmaa. Yritykset voivat käyttää ilmaista työvoimaa sesonkiaikoina, mutta pidempiaikainen työllistyminen ei ole kuitenkaan mahdollista. Hän kyllä hyödyntää koulutuksessa saamaansa yritysten listaa, mutta ei soittamalla yrityksiin ja luoden kontakteja, kuten rahoittajan tarkoitus oli ollut.

H: En mä tiedä, kyl se joskus vaikuttaa siltä, mut sit joskus niinkun ohjausryhmässäkin voi olla rahoittajat eri mieltä keskenään, siis et ku oli puhetta yritys yhteistyöstä, mitä sit taas toiset korosti, ett se on tärkeä ja sitte taas TE-toimistolta tule se, että mahdollisimman vähän sitä, että teidän työntekijät ei saa kärsiä siitä, että painotus menisi siihen, ne tarvii tukea siel työpaikalla.

Tässäkin esimerkissä valmentaja asettuu asiakkaansa liittolaiseksi. Hän näkee yritys yhteistyön asiakkaan näkökulmasta. Jo mahdollisesti monia pettymyksiä kokenut pitkäaikaistyötön voidaan ohjata yritys yhteistyöllä taas uuden pettymyksen äärelle. Hän kuvaa, että TE-toimistonkaan edustaja ei lämmennyt yritys yhteistyölle, koska siinä on vaara, että asiakas kärsii. Sitaatissa viitataan siihen, että jos asiakas ei ole vielä valmis avoimille työmarkkinoille, pitäisi panostaa tuen saantiin esim. välityömarkkinoilla, eikä patistaa työtöntä liian aikaisin työmarkkinoille, jossa ei sitten ehkä kuitenkaan pärjää tai saa pysyvää jalansijaa.

Kuten sanottua yritys yhteistyökouluttaja oli tarkoittanut yritysten yhteystiedot yritys yhteistyön helpottamiseksi, mutta valmentaja otti listan käyttöönsä omiin tarkoituksiin ja sijoitti niitä linkkilistaansa, josta asiakas itse autonomisesti voi etsiä työnantajaa.

Oman työn läpinäkyvyyden säätely

Oman työn läpinäkyvyyden säätely on yksi keino, jota työhönvalmentajat käyttävät turvatakseen vapauden toimia tahtomallaan tavalla. Oman työn läpinäkyvyyttä säädellään erityisesti suhteessa rahoittajaan, TE-toimistoon, kollegoihin ja esimieheen. Läpinäkyvyyden säätelyä ei tässä aineistossa käytetä suhteessa asiakkaisiin, mutta kuten kaikkien näiden taktiikoiden kohdalla, sen käyttö olisi

periaatteessa mahdollista suhteessa kaikkiin toimintaympäristö-kuviossa esitettyihin laatikoihin (s.32) nähden.

Tarkoitan läpinäkyvyyden säätelyllä sitä, *miten paljon työntekijä antaa oman työnsä yksityiskohtien näkyä muille*. Yksi valmentajista kuvaa, että oma työ on hyvin läpinäkyvää suhteessa kollegoihin mm. siinä, että asiakaskäynnit kirjataan tiedostoon, joka on kaikkien näkyvillä. Tällä pyritään turvaamaan se, että jos on esim. sairauslomalla ja asiakas tulee käynnille, myös kollega voi päästä ajan tasalle, missä asiakkaan kanssa mennään. Seuraavassa sitaatissa kuvataan, miten oman työn läpinäkyvyyttä voi säädellä. Tämän työhönvalmentajan tulisi panostaa maahanmuuttajataustaisiin asiakkaisiin työtehtävässään:

H: Ja mul on sit kans ohjausasiakas, johon ei pitäis panostaa niin paljon, mut hän oli semmonen, ett kyl mä tähän nyt enemmän haluan panostaa, niin mä väärensin sen nimen kalenteriini, mä jätin etunimest pois yhden kirjaimen, niin se näytti ulkomaalaiselta. Niin sit mä ajattelin, ett olinpas mää hassu, ikään kuin petasin itelleni, ett mää voin käyttää sitä sit, jos pomo sattuu näkemään sen kalentereisani enemmän kuin muutaman kerran. Kolme kertaa on varmaan ihan hyvissä rajoissa.

Voisi sanoa, että tämä toiminta on varsin luovaa ja esteettistäkin, kun miettii sitä suhteessa työhönvalmentajan arvomaailmaan ja siihen, että ihmisen auttaminen on 1-prioriteetti. Hän uskoi, että hänellä oli jotain annettavaa asiakkaalle ja koki että asiakas tuli autetuksi. Asiakas sattui olemaan hänen sen hetkiseen työnkuvaansa sisältyvän kohdejoukon ulkopuolelta, joten hän käytti pientä taktiikkaa, jotta saa ulkopuolistenkin silmissä asiakkaan näyttämään kohdejoukkoon sopivalta.

Alla esitetty esimerkki kuvaa myös läpinäkyvyyden säätelyä:

M: Joo, niinpä voitko sä puhua kaikille työtä koskevista valinnoista ja jos ajattelee nyt ihan laajasti. Jos pitäis vaikka raportoida päivän työt, niin onks se ihan ok. Voisko kaikista tarinoista, mitä itse tekee niin kaikille osapuolille, jotka tässä ympärillä pyörii, jos ajattelee siis niinku te-toimistoa ja työnantajaa ja kaikkee, jos ajattelee sitä oman työn läpinäkyvyyttä, niin voisko se olla ihan läpinäkyvää?

H: Ei ehkä kuitenkaan sit, en mä nyt koe, että mä ihan kaikista asiakkaitten asioista voin puhua vaikka työkkäriin.

M: Niin siin on tietysti se vaitiolo.

H: Niin, vaitiolo ja sit ihan se, ett en mä haluu myöskään niinkun ...mä en aina usko, ett jokainen virkailija ymmärtäisi sitten.

M: Eli se liittyy siihen ymmärrykseen just nimenomaan, ett varjelee tavallaan sitä asiakkaan hyvää. Ymmärks mä oikein?

H3: Juu, joo, ett mä koen, ett ei kaikil ihmisil oo ehkä sitä semmost..ää..kauheet sanoo näin...jotenkin sit sitä ymmärrystä siihen, ett mitä on olla vaikka pitkäaikaistyötön kuitenkaan että, ett työtönkin on vielä eri asia kuin pitkäaikaistyötön ja sitte voi olla ett on niinku sairaus, mikä rajoittaa..tai jotain...nii..

Työhönvalmentaja siis harkitsee, mistä asioista puhuu TE-toimistoon päin, jotta asiakkaan tilanne ei ainakaan huonontuisi.

Vastaanottamisen säätely

Aineiston työhönvalmentajat ovat hyvin perillä työhönsä sisältyvästä lainsäädännöstä ja tietävät sekä rahoittajien että TE-toimiston suositukset asiakastyöhön. Kun asiakkaat kulkevat lain rajoilla, työhönvalmentajan mielessä on edelleen ammattivala ja he luovivat asiakkaan edun nimissä etsiessään ratkaisuja tilanteeseen. Jotta he voivat varjella omaa vapauttaa toimia (vannomattoman) ammattivalansa puitteissa, he soveltavat suhteessa asiakkaisiin mm. vastaanottamisen säätelyn taktiikkaa. Kun asiakas alkaa kertoa mökkiomaisuudestaan ja samaan hengen vetoon pohtii toimeentulotuen saatavuutta, työhönvalmentaja voi todeta, että hei älä puhu sun mökeistä minulle! Aiemmassa esimerkissä Uskollisuus-kappaleessa työhönvalmentaja toimi varoitusperiaatteella ja pyrki säätämään vastaanottamista, kun kuuli työttömän työnhakija Intian matkasta.

H: Tottakai, ihmiset tekee varmaan niinku erilailla työtä ja jokainen..niin voithan sä sanoa myöskin, ett ei puhuta tästä asiasta, tää on sen luonteinen, ettei se kuulu tähän. Panee pisteen sille. Mut sit se on taas se, ett jos asiakkaat haluaa puhua siitä, niin miks ei sitten puhuis jos ei oo kyse niinku mistään isommasta asiasta oikeesti.

Seuraavassa sitaatissa on toinen esimerkki vastaanottamisen säätelystä:

M: Niin, taas kysyn sitä konkreettista esimerkkiä, että esim. on ajatellut toisin, että ehkä ei halua kenellekään kertoa...

H: Nii, jos joku kertoo vaikka päihteiden käytöstä tai jostain, että on polttanu vaikka kannabista...niin se on semmonen, että se on tietenkin laitonta Suomessa, niin en mä sitä tietoa levitä kyl kauheen laajalle, että vaikken pidä sitä ite niinkun valtavan suurena asiana, jos se on satunnaista jne. mut et sitä on turha kertoa niinkun eteenpäin.

M: No, mitä onks koskaan tullut vaikka semmosia, että tekee vaikka pimeitä töitä tai jotain...onks tämmösii ikinä tullut vastaan niinku työssä...?

H: On varmaan joo...ku muistais, mul on semmonen olo, että mä oon joskus törmänny siihen...niin ja se on tullu ehkä jossain sivulauseessa tai ihan vaan niinku lipsahtanu ehkä ja sit mä en oo ehkä palannut siihen välttämättä.

M: Ett on tavallaan niinku ei kuulis sitä

H: Nii...ehkä se ei oo ollut niinku sit silleen pääpointti siin asias... joo

Säilyttääkseen luottamuksellisen asiakassuhteen ja päästäkseen asiakkaan aidon maailman äärelle ymmärtääkseen työttömyyden syitä ja siitä ulospääsyn mahdollisuutta työhönvalmentaja ei ryhdy tuomariksi, poliisiksi tai kärehtäjäksi, vaan jättää ikään kuin vastaanottamatta kyseenalaisen tiedon.

Ajankäytön herruus

Aineiston työhönvalmentajat varjelevat omaa aikaansa monin pienin taktiikoin. Aikaakin voi käyttää asiakkaan hyväksi ja liittolaisuuden vahvistamiseksi, kuten alla olevassa esimerkissä:

H: Yks nuorempi nainen, joka on nyt menny siis harjoitteluun ammatilliseen oppilaitokseen eli on sit tapahtunut kaikennäköistä hänen elämässään. Hän on siis niistä asioista uskoutunu minulle.

T: Aivan siis on päässy niinku hirveen ihon alle.

*H: Joo, se on aika hyvin sanottu. Niin hänen kanssaan sit täytyy aina varata. **Mä varaan aina kaks tuntia aikaa, että jos siel on jotain sellaisia asioita, mitä hän haluaa nimenomaan minun kans puhua** ja vain. Mä mietin sitä, että onksse jo*

*vähän niinku raskasta, ett mennäänks tässä jo nyt vähän niinku semmoselle alu-
eelle, mikä ei oo mun ammattilaisuuteen kuuluvaa, mut toisaalta, jos ihminen
luottaa suhun ja puhuu niistä asioista, mistä hän haluaa puhua mun kanssa, ett
mä oon riittäävän lähellä, mutta riittävän kaukana, eikä voi muiden kanssa puhua,
ehkä joku hoitokontakti jonka kanssa voi puhua, niin kyl mä sen uskon, ett tää
on ihan hyvä niinku hälle ja mulle, etten tunne olevani niinku heikoilla jäillä, ett
niinkauan ku mennään viel sellatteella hyvällä tasolla.*

Työhönvalmentaja empii hieman ajankäyttöään, mutta toteaa sen olevan ok, koska se on varmaan molemmille hyväksi.

Aikaa voidaan myös hyödyntää muiden kiireen kautta, sitä voidaan häivyttää, oman työn määrää voidaan pyrkiä säätelemään, voidaan ottaa aikalisää ja ajan kanssa voidaan pelata, jotta vältyttäisiin epämiellyttävältä tehtävältä. Ajankäytön herruutta voidaan tavoitella yllätykselliselläkin tavalla:

Toinen työhönvalmentajista kertoo, että hän on ollut intohimoinen kellokortin puo-
lustaja. Hän kokee kellokortin puutteen nykyisessä työssään epämiellyttävänä. Kel-
lokortti edustaa hänelle vapautta. Kun kaikki tunnit ja minuutit on leimattu, on
helppo todistaa työkavereille ja esimiehille, että on ”suorittanut” sovitun työajan.
Kun näin on asian laita, voi vapaasti lähteä vaikka aurinkoisena päivänä aurin-
gonottoon kesken päivän. Mutta ilman tätä kellokortin suomaa todistetta, aurin-
gonpalvonta kesken työpäivän voi näyttäytyä moraalittomana.

*H: Kun oli kellokortti toises työpaikassa, mulle tuli aina oikeestaan niinku 15 tuntia
miinusta keväällä, koska mä järjestin työaikani siten, että mä pääsen ulos kesä-
aikana ja talvella se oli 15 h plussaa, niin se ei ole täs työssä silleen oikeen luon-
nollisesti mahdollista. Mä en nyt pysty vakuuttamaan itseäni, mut jos mul on pöytä-
laatikos + 15 min jollekin päivälle, niin mä voisin kopioida sen sitten mä en luota
itseäni, ,kun kaupoissakin on tää itse seuranta järjestelmä, omavalvonta.*

Ja samainen valmentaja jatkaa: *Siinä työpaikassa sitä kattottiin kyllä että kuka ei
oo leimannu, mut sitte esimerkiks kaikki nää työmyyrät, jotka teki pitkään töitä
illalla, niin he leimas sitten ittensä ulos ja teki töitä vapaa-ajalla, ettei näyttäny,
että tekee niin paljon, että ...mun mielest se oli melkeen sairasta. Aivan käsittä-
mätöntä. Niin pyrkimys on kai semmoseen valtamassan käyttäytymiseen, ett sit
jos sä kovin paljon poikkeet siitä, sit sulla täytyy olla peruste siihen sille omalle*

toiminnalle. Mut sit jos sä et pysty omaa toimintaas perustelee, niin sit sä luot illuusion, ett sä käyttäydyt ku massa.

Nämä edellisen työpaikan kollegat ehkä kokivat olevansa rauhassa ja säästyvänsä selittelyiltä, kun häivyttivät tosiasiallisen työhön käyttämänsä ajan. Tietynlaista vapauden luomisen taktiikkaa tämäkin.

Muiden kiirettä hyödynnetään esim. sillä, että sellaisetkin asiat, jotka ehkä kuuluisivat tiedoksi viranomaistaholle esim. TE-toimistoon, voidaan jättää kertomatta, koska näillä tahoilla on niin kiire. Kiire sopii yhteen oman ammattivalan kanssa. Kumpikaan valmentajista ei halua käryttää asiakkaitaan, eikä saattaa heitä minkäänlaisiin vaikeuksiin.

H: Asiakaskertomus voidaan tietty tehdä sinne (viranomaisillekin näkyvään) tietojärjestelmään ja se näkyy siellä. Niin, ett sielt vois näkyä tälläset, mut yhteistyösssä ollaan, soitellaan asiakkaista ja he lähettää asiakkaita ja tiedon vaihtoo, ei kauheen aktiivisesti. Viranomaiset on niin kiireisiä, et ei ne oikeen kerkee kauheen paljon paneutua.

Ajan herruuteen voi päästä luovalla ideoinnilla. Aikalisän ottaminen on yksi työhönvalmentajan käyttämistä taktiikoista. Tässä esimerkissä aikalisää otetaan suhteessa asiakkaaseen. Aikalisää kuvataan näin:

H: Mut siis kyse on yhdest paperist, missä on nimi, osote, henkilötunnus ja mitä muuta siin on, sähköposti, puhelin, se on niinku yhteystiedot. Niin sit mä voin sen joskus töräyttää asiakkaalle. Useimmiten joka toinen nimi on sellanen, ett sä et osaa kirjottaa sitä, niin mä annan sen ett täytä sä toi, sit mä voin tehdä jotain leikkii sen koneen kanssa tai jotain, et sillan mä saan aikaa ittelleni. Ja yllättäin paljon aikaa. Yhden lomakkeen täyttäminen voi kestää jopa 10 min ja asiakas kysyy sit jotain. Ett jos mä haluan yhtäkkiä asiakastilanteessa, haluan niinku olla poissa, niin sit mä tyrkkään sen. Useimmiten se on jossain alussa tai voi se olla tokallakin kerralla, et täytätkö nää vielä. Tottakai me kysytään suostumus, josta se asiakas ei ymmärrä mitään, koska se on niin raskaasti kirjoitettu. Ja sit samalla se, ett se pieni paperi, yhteystietolomake. Mä nään siinä, et kuinka hyvin se asiakas osaa kirjoittaa, kuinka hyvin se hahmottaa, siis yllättävän paljon vaik, mikä on postinumero. Siis ylipäättään kirjottaa. Mä en niinku sen enempää sitä analysoi, mutta sen perusteella voi sanoa niinku paljon. Se on semmonen niinku mun juttu, joka ei liity sillain niinku suurempaan persoonaan, mut se on hirveen kätevä.

Koska useimmiten sä oot siinä kokoajan ja asiakas vaan ottaa susta. Ett se täytyy myös tehdä sellaseks, ett niinku tehdä avoimia kysymyksiä tai sillai, ett myös siel tulee.

Ajan kanssa myös pelataan. Kun edessä on ikävä puheeksiotto, työhönvalmentaja voi siirtää sitä seuraavalle päivälle ja toivoa, että sinä aikana asia ratkaistuisi itsestään, ennen kuin hänen tulee siihen puuttua.

Työhönvalmentajat kuvaavat olevansa hyvin vapaita oman ajankäyttönsä suhteen. Kunhan työt hoituvat ja vastaanotolle pääsy ei veny liian pitkäksi, he kokevat, että voivat hyvin autonomisesti määrätä tekemisensä työajan sisällä.

Aikaa voidaan pyrkiä ottamaan haltuun myös omien työtehtävien määrää säätelemällä. Tässä se tapahtuu aika sympaattisella tavalla:

H: Ett sit osa (asiakkaista) tulee, soittaa ovikelloo ja sit joka menee aukasee nii saa sen asiakkaan. Nyt meillä on ollu sellasii kausia, jos kaikki on hiljaa huoneessaan, kukaan ei tee mitään. Ovikello soi toista kertaa. Mut meiän pomo keksi sit siihen ratkasun, ett he voi avata sitä ovea ja ottaa esitiedot. Se on nyt yks malli tästä niinku tehostamisesta, et he sit niinku valkkaa meiän kalenterista ja kenelle jakaa suurin piirtein. Varmaan oikeudenmukaisesti.

Tasapainoilu (kompromissi)

Tasapainoilu taktiikkana tarkoittaa erisuuntaisten ratkaisujen punnintaa suhteessa realiteetteihin tai ristiriitaisia vaatimuksia asettavia tahoja kohtaan. Tämä taktiikka tulee aineistossa esille erityisesti suhteessa työ- ja koulutusmarkkinoihin. Myös tätä taktiikkaa voisi varmasti soveltaa suhteessa muihinkin toimijatahoihin.

Ammattivala pakottaa (tässä aineistossa hyvin vapaaehtoisesti) etsimään asiakkaan hyvää, mutta mikä on asiakkaan hyvä? Tämä ei ole aina yksiselitteistä. Se mikä lyhyellä tähtäyksellä näyttäytyy hyvänä, voikin pitkällä tähtäyksellä johtaa ojasta allikkoon.

T: Mut siis tuleek sulla koskaan, että mitä hitsii mä tän asiakkaan kanssa teen?

H: No, kyllä nyt varmaan semmosia tulee mutta toisaalta sitten taas koen olevani niin paljon niinku hermolla, että ei ajan hermolla vaan tietoja eri mahdollisuuksista, että enhän mä tiedä, että mitä kaikkien asiakkaiden kanssa. Mul on esimerkiksi 5 bussikuskia niinku työttömänä ja niitä koulutetaan koko ajan lisää ...niistä vois kysyä neuvoa...että no okei, sulla on henkilöliikenteen kuljetuspätevyys, sit sun täytyy pitäytyä henkilöliikenteessä...no siinähän lähti sit kaikki kuorma-autot ynnä muut aparaatit jo pois ja niistäkin mä oon nyt sitte poiminu esimerkiks ketkä vois olla kykeneviä kuljettaan jakeluautoo, pakettiautoo, kuljettajan tehtäviä tekeen. Mut mä oon käyny kaikkia, lähettäny s-postii ja käyny asiakkaan kanssa ja penkonu, tutustunu tähän tän alueen linja-autoalaan. Joo, tosiaan siin on sit muutama iso liikennöitsijä, jotka sit pyörii eri nimillä, pyörittää tätä binestä ja sitku joku häviää sen kilpailun tietyst linjoista niin sit se on siinä, mä en niinku voi muuttua linja-auton kuljettajan paikaksi. Että ku mä olen kaikki kattonu. Varmaan realistinen kuva siitä.Niin tavallaan kun on aika paljon tietoa siitä, että mikä se realistinen tilanne on, niin joskus ollaan kai asiakkaan kanssa siinäkin tilanteessa, että ala ei työllistä, mut se on aika hirveetä, jos on pari vuotta sitten ehdottanu että mee nyt opiskelee... Niinpä. Mut totanoin se on aika vaikee sitte.

Työhönvalmentaja toteaa, että koulutus voi kuitenkin olla tälle yksilölle parempi vaihtoehto kuin työttömyyden jatkuminen. On tasapainoiltava arjen realiteettien kanssa ja punnittava optimaalisin asiakkaan hyvä tässä historiallis-ajallisessa tilassa.

Tyyneyden strategia

Uskollisuus-kappaleessa esitetty helikopterilentäjä-esimerkki avaa eteemme myös omanlaisensa taktiikan. Työhönvalmentaja kuvaa, että joku kollegoista voisi toimia neliskanttisemmin. Hän itse edustaa pehmeää tapaa huomioida asiakkaan päähänpistot avoimesti. Neliskanttisempi valmentaja tarttuu elämän realiteetteihin nopeammin ja tyrmää jotkin asiakkaan ideat toimimattomina. Tämäkin näkemysten ero työssä voisi aiheuttaa ahtauden tunnetta toteuttaa omaa työtään, mutta työhönvalmentaja kokee itsensä vapaaksi, hän hyväksyy neliskanttisemmän tavan, mutta hän itse aikoo pitäytyä pehmeämmässä tyyliissään itsetun-

toisesti ja rinnakkain kollegansa edustaman toisen tyylin kanssa. Tyyneyden strategia on sallivuuden ja itsetuntoisesti rauhanomaisessa rinnakkainelossa toimimisen strategia.

Tätä strategiaa käyttävä työhönvalmentaja tekee kaikkea luovaa. Hänen valmennuksessaan tehdään aarrekarttoja ja kirjoitetaan tekstejä yms. Työhönvalmentaja ei pohdi, voiko tehdä, vaan luontaisen itsevarmasti toteuttaa työtään itse parhaaksi katsomallaan tavalla. Hänellä on selkeästi usko asiakkaisiinsa ja ainakin yhtä vahvana myös usko ihmisiin rahoittajataholla, selkeä usko ihmisten ja kaikkien osapuolten hyvyteen.

Mikä ero sitten on asiantuntijalegitimiteetillä ja itsetuntoisesti rauhanomaisessa rinnakkainelossa toimimisen strategiassa? Asiantuntijalegitimiteetissä on vivahteita siitä, että asiantuntijana tietää paremmin kuin rahoittaja. Tyyneyden strategiassa taustalla on syvä nöyryys, ajatus siitä, että kun mennään tarpeeksi syville tasoille, päämäärät yhtyvät. Kts. alla:

H: Siis kun ne voi olla niin pienii juttui myös, ylipäättään se, ett kuuntelee ja osoittaa, että on kiinnostunut. Hyvä esimerkki on taas tämä viime viikko, kun oli se kuolemantapaus, niin sillohan mulla oli valmennus siitä kymmenen minuutin päästä, kun kuulin tämän uutisen. Pyysin varmaan anteeksikin, mutta tein toimitasuunitelman, annoin itselleni anteeksi sen, että en ollut kyllä kauheen läsnä. Yritin sitten vaan tehdä parhaani ja keskittyä, mutta kyllä se aika paljon vaatii, en ihan pienestä kyllä suostu olemaan kuuntelematta. Kyl sitä yrittää kasata itsensä tilanteessa kuin tilanteessa, mut tietysti jos ois vaikka henkilökohtaisessa elämässä ihan joku akuutti tilanne, niin kyllähän sitä sitte voi olla vaikeuksia. Niinku viime viikollakin peruutin sitten ne iltapäivän ajat, tietysti ajankäytöllisistä syistäkin. Jotenkin ajattelee, ett se ei oo reiluu heitä kohtaan myöskään.

T: Sekin on kaunista, että peruuttaa sitten, jos tuntuu, että ei pysty olemaan ihan läsnä. Oliko sun mielestä sun toimintapa sopusoinnussa organisaatiosi tavoitteiden kanssa, tai rahoittajan tavoitteiden kanssa?

H: Kyllä mun mielestä, koska jos ajattelee, kyl se edistää työllistymistä, tai niin mä ajattelen, ett se edistää.

Työhönvalmentaja kuvaa yhteistyötä ja yhdessä tekemistä:

H: Saan tukea esimieheltä ja kyllä myös työkkärin työntekijöiltä ja kaupungin työntekijöiltä koen saavani esimerkiks puhelimesta tai sähköpostilla ett meillä on yhteiset asiakkaat ja koen, ett me tuetaan toisiamme myös ja sit mä tunnen osan viel henkilökohtaisesti niin sitten varmaan sitä kautta.

Tyyneyden strategiaan kuuluu, että tehdään yhdessä...edellyttää ymmärrystä, joka näkyy: *H: Vaihtelee tietenkin. Siis ite kokee välillä syyllisyyttä, kun huomaa, että en oo taas muistanut ilmottaa sinne ja tänne ja tonne vaik et miten asiakkaalla menee tai jotain ...nii, ett tota, nii... mut et kyllä mä yleensä jos mä ite...siis mä aattelen, et mä oon myös ite vastuussa siitä, ett kyl mulla on myös vastuu siitä, että mä pyydän tietoa, ett jos mä haluan tietää...sit se on eria asia, jos joku ei kerro, vaikka mä kysyn, mut ei semmosta nyt yleensä tapahdu*

Tyyneyden ja yhteistyön strategiassa on sallivuutta: *Ett joskus ehkä sit, ku mä oon aika semmonen kans suurpiirteinen, ett välillä mä koen, ett esim. joku työntekijä, joku yksittäinen työntekijä saattaa niinku mun näkökulmasta katsottuna takeruu niinkun liian pikku seikkaan mut sit toisaalta mä aattelen taas niin, että mikä mä oon sanomaan, ett se voi olla sen ihmisen tapa tehdä töitä ja tota sekin on tärkeää ja. Toisaalta se erilaisuushan on vahvuus.*

Aktiivisen argumentoinnin strategia

H: Joo, ja viimeksi oli tosi hyvä ku otettiin toi yks ryhmänvetäjä ohjausryhmään mukaan ja siellä ohjausryhmäs hän kävi selittämäs sitä kuvioo, miten se menee niin, mä luulen ett ne kierrähti taas niinko asetelmat oikeeseen suuntaan, ett ne rupes taas ymmärtämään paremmin.

Aktiivisen argumentoinnin strategia on sukua Asiantuntijalegitimiteetille ja se voi olla lähellä tyyneyden strategiaa. Tässä kuitenkin vapautta luodaan puuttamalla aktiivisesti asioihin vaikutuspyrkimyksin, kuten edellä esitetty esimerkki kuvaa.

Entä voisiko aktiivisen argumentoinnin strategiaa käyttää myös tilanteessa, jossa asiakas paljastaa tekevänsä pimeitä töitä tai hakevansa sosiaalietuutta vaikka omistaa arvokkaan mökin? Että ei informoisi eteenpäin, paljastaisi tai käryttäisi, mutta olisi vilpittömän hämmästynyt, miten joku haluaa toimia yhteiskunnan muista jäsenistä piittaamatta. Vastausta ei tämän gradun aineistosta löydy, joten jätän kysymyksen ilmaan.

Edellä kuvatut sopeutumistaktiikat kuvaavat sitä loputonta ihmisen arkipäivän kekseliäisyyttä ja luovuutta, jolla hän toimii rajojen ja rajoitusten maailmassa. Kun näitä taktiikoita tarkastellaan Kallion ja Ruuskan (2015, 104) esittämien strategioiden valossa, voidaan todeta, että työhönvalmentajilla oli käytössään aktiiviset strategiat. Toimintatavoissa ei ollut löydettävissä alistumista tai myötäilyä, mutta kylläkin etäisyyden ottoa (oman työn läpinäkyvyyden säätely, vastaanottamisen säätely), oman päänsä pitämistä (asiantuntijalegitimiteetti ja tyyneyden strategia) haastamista ja kohteliasta ylemmässä asemassa olevan henkilön ajattelumaailman torjumista (aktiivisen argumentoinnin strategia).

6. POHDINTA

Tämä tutkimus tarkasteli työhönvalmentajan työtä käytännöllisenä toimintana. Räsänen ja Trux (2012) ovat luoneet varsin kattavan käsitteistön työn käytännölliselle toiminnalle. Käytännöllistä ulottuvuutta voi lähestyä työn taktisen toiminnan, poliittisen toiminnan, moraalisen toiminnan ja työn subjektin kautta. Tässä tutkielmassa työn käytäntöön lähdettiin sisälle erityisesti taktisen toiminnan näkökulmasta. Nämä ulottuvuudet eivät kuitenkaan ole erotettavissa toisistaan ja samalla kun tarkasteltiin taktista, sivuttiin myös moraalista, poliittista ja päästiin työn subjektin äärelle.

Aineisto oli pieni, joten se ei voi antaa kattavaa kuvaa työhönvalmentajan työn käytännöllisestä toiminnasta. Se ei todennäköisesti pysty tavoittamaan työhönvalmentajan työn kaikkia subjekteja, mutta tutkielmassa päästiin varsin syvälle kyseessä olevan työn subjektien tutkailuun. Aineistosta löytyi liittolaistyöhönvalmentajia, ohjaajia, asiantuntijoita ja vertainen. Kaikki tässä aineistossa olleet valmentajat toimivat asiakaslähtöisesti ja heitä yhdisti yhtäläinen vannomaton ”**ammattivala**”. Edellä mainitut kategoriat toimivat parhaimmillaan oman toimintatavan tiedostamisen apuvälineinä. Mitä tietoisemmin pystyy valitsemaan sopivan position kuhunkin tilanteeseen sitä ammattimaisemmin ja asiakasta palvelevammin pystyy toimimaan ja sitä helpompaa on myös kyseenalaistaa ja kehittyä toiminnassaan.

Tutkimuksessa päästiin myös syvälle siihen, kuinka työhönvalmentaja taktikoi työnsä ristipaineissa. Nämä valmentajat käyttivät luovasti ja joustavasti **asiantuntijalegitimiteettiä, oman työn läpinäkyvyyden säätelyä, vastaanottamisen säätelyä ja ajankäytön herruutta. He tasapainoilivat, käyttivät tyyneyden ja aktiivisen argumentoinnin strategiaa.** Käsitelmäärittelyssä olisi voitu mennä vielä syvemmälle ja tarkemmalle tasolle, mutta esille nousseet toimintataktiikat kestävät kuitenkin määritelmällistä tutkiskelua ja voivat toimia tulevan tutkimuksen pohjana.

Tutkielma valotti lisää sitä, mitkä kaikki toimijat ja tahot mielletään työhönvalmentajan työssä omaan työhön vaikuttaviksi. Tulos on myös se, että työhönvalmentajat kokivat itsensä vapaiksi omassa työssään, osaksi siksi, että he saattoivat niin tehokkaasti ja tuloksellisesti käyttää yllä mainittuja sopeutumistaktiikoita.

Certeau (1984, 2013) tarkastelee, miten yksilö toimii **aktiivisesti** toisen omistamassa tilassa. Räsänen ja Trux (2012) todistavat, että samaa työtä voi tehdä monin erilaisin taktiikoin ja erilaiselta arvopohjalta. Tämä vahvistui tässäkin tutkielmassa. Tosin voi todeta, että haastateltujen ammattilaisten arvopohja oli suhteessa asiakkaaseen hyvin samankaltainen, vaikkakin syvemmin tarkastellen arvopohjassa voi olla erilaisia vivahteita ja maailmakäsityksiä. Tästä esimerkkinä voisin mainita vertaisen edustaman maailmakäsityksen, jossa työllisyyskysymys nähdään yksilön valinnoista ulottumattomana, kun sen sijaan esimerkiksi ohjaaja näkemys painottuu enemmän yksilön mahdollisuuteen vaikuttaa omaan tilanteeseen.

Jos tutkielman tulokset tiivistetään Räsänen ja Truxin esittämään taulukkoon Työ käytännöllisenä toimintana (s.16), kooste näyttäisi tältä:

KUKA	ASIAANTUNTIJA	LIITTOLAINEN	OHJAAJA	VERTAINEN
KUINKA	Tietoon ja faktoihin työnsä pohjaten. Haluaa keskittyä työn etsimiseen ja suoraan työllistymiseen liittyviin asioihin. Ohjaa asiakasta em. keskusteluihin.	Toimii asiakkaansa "asianajajana". Etsii järkkymättä asiakkaansa hyvää ja on valmis selvittämään asioita sosiaaliturvasta elämänhallinnan muihin kysymyksiin. Toimii luovasti, esteettisesti ja voimiaan säästelemättä.	Päämääräsuuntautunut, pyrkii ohjaamaan asiakasta yhteiskunnan näkökulma voimakkaasti huomioiden.	Ei ota kantaa henkilökohtaisella tasolla asiakkaan asioihin, ei pyri mihinkään tiettyyn päämäärään, vaan pyrkii luomaan asiakasta helpottavat puitteet, jota asiakas saa vapaaehtoisesti hyödyntää tai olla hyödyntämättä.
MITÄ	Työllistymiseen avustava tiedonjaon ja urasuunnittelutehtävien avulla aktivoiva prosessi.	Kanssakulkijuutta. Intensiivinen intiimi ja tiivis valmennusprosessi, inhimillinen kohtaaminen. Valmennusprosessi, jossa on voitu löytää syvällisiä ratkaisuja asiakkaan ongelmiin.	Tilaajan toivoman työn tekeminen. Työhön ohjaava valmennusprosessi faktoilla ja mielipiteen, avoimella ilmauksella.	Asiakkaiden autonomian 100 %:inen kunnioitus. Kauttakulkuvalmennusprosessi.
MIKSI	Auttaminen vastaanottoperiaatteella (kuten lääkäreillä).	Inhimillinen auttaminen kaikin mahdollisiin tavoin.	Yhteiskunnallisen hyvän toteuttaminen.	Ajautuminen työhön.

Taulukko . Työhönvalmentajan työ käytännöllisenä toimintana: neljä retoriikkaa.

Tällä tiivistelmällä ei pyritä väittämään, että työhönvalmentaja olisi aina pelkätään esimerkiksi ohjaajan roolissa. Kuvaus on ideaalityyppinen ja siinä on pyritty tiivistämään aineistolähtöisesti tämän tutkimuksen neljä retoriikkaa. Yhteiskunnan näkökulma tuli eniten huomioiduksi ohjaaja-postiosta. Yllättävä tulos oli se,

että työhönvalmentajat suhtautuivat korostetun hienotunteisesti asiakkaiden ri-kollisiin tai yhteiskunnan kannalta vahingollisiin tapoihin toimia.

Mielestäni tutkielma lisäsi ymmärrystämme työhönvalmentajien työstä ja arkipäi-vän toimintaympäristöstä, arkipäivän kekseliäisyydestä, työn konkretiasta ja antoi pysähdyskuvaa joistakin hetkistä, jotka lienevät työhönvalmennuksessa yleisem-minkin tuttuja.

Työhönvalmentajien, uraohjaajien tai muiden valmennustyön ammattilaisten työn tekemisen tapaa ei ole aiemmin näin tarkasti tutkittu. Yhtä ja samaa työtä voi tehdä asiantuntijan, liittolaisen, ohjaajan tai vertaisen positiosta. Tutkielman ta-voitteena oli lisätä ymmärrystä ohjaustyön sisällöistä, sen mahdollisuuksista ja rajoista sekä avata ikkunoita näiden ammattilaisten ja heidän yhteistyöverkosto-jensa välille. Nämä ikkunat toivottavasti auttavat ymmärtämään miksi toimitaan, kuten toimitaan ja miksi joitakin asioita ei voi tai ei kannata tehdä. Viittaan tässä esimerkiksi kysymykseen siitä, miksi ammattilaiset suhtautuvat hienotunteisesti asiakkaidensa moraalisiin valintoihin.

Tutkielman alussa puhuttiin nk. regulatory capture theory –näkökulmasta (Vedung 2000 Ala-Kauhaluoman 2003, 126 mukaan). Tällä tarkoitetaan sitä, että ohjaajat houkuttelevat asiakkaita toimimaan haluamallaan tavalla omaa työtä hel-pottaakseen. Tutkielman tulokset antavat esimerkiksi Case 3:n tarkasteluun lisää välineistöä. Voidaan kysyä houkutteliko työhönvalmentaja asiakasta toimimaan haluamallaan tavalla omaa työtä helpottaakseen ja saadakseen tulosta aikaan vai oliko hänen vilpitön ajatuksensa työn olevan sopivaa asiakkaalle? Syystä tai toisesta työ ei ollut sopivaa tai ainakaan mieluisaa. Valmennusta olisi tullut jatkaa oikean syyn tai oikean ratkaisun äärelle pääsemiseksi. Mielestäni tutkimustulos siitä, että kaikki valmentajat olivat ”ammattivalansa” takana johtaa myös väistä-mättä kysymykseen TE-hallinnolle, mikä olisi ”käryttämiseen kannustamisen” yk-silöiden ja yhtäältä myös yhteiskunnan hyvinvointia ja ilmapiirin yhteisöllisyyttä rakentavampi vaihtoehto? Ja toisaalta ilmaan on heitettävä myös kysymys siitä, olisiko ohjaustyö yhteisön hyvän kannalta tehokkaampaa, jos ohjaajakoulutuk-sissa ja valmentajien omilla foorumeilla puhuttaisiin tämän tutkielman tuloksista ja kiinnitettäisiin tietoisesti huomiota eri tapoihin tehdä ohjaustyötä?

Tutkimustulokset toivat esiin myös sen, että työhönvalmentajien ja heidän rahoit-tajiensa välillä on yhteys ja kanssakäyntiä, joka koetaan suhteellisen hyväksi.

Tutkielma valotti myös niitä keinoja, joita ammattilaisilla arkipäivässään on omien arvojensa mukaisen toiminnan säilyttämiseksi rajojen ja rajoitusten maailmassa.

Oliko aineisto sitten riittävän kattava? Jos halutaan ymmärtää työhönvalmennuksen professiota kokonaisuudessaan ja päästä työhönvalmentajien arkipäivän kekseliäisyyden äärelle kattavasti, vastaus on ehdottomasti ei. Mutta hanke-työssä toimivien työhönvalmentajien maailmaa tämä tutkielma valotti. Tavoitteena oli tavoittaa jotain uutta työhönvalmentajan työstä käytännöllisenä toimintana. Siinä onnistuttiin. Aineisto antoi kuvaa vapauden luomisen taktiikoista ja työhönvalmentajan työn ruohonjuuritason arkikokemuksesta. On muistettava, että todennäköisesti työhönvalmennuksen arki on moninainen ja tässä on vangittu yksi aikaan ja paikkaan ankkuroituva kuva moninaisuudesta.

Löytyivätkö kaikki vapauden luomisen kategoriat? Eivät varmasti kaikki mahdolliset, mutta kylläkin näille haastatelluille tässä historiallis-kulttuurisessa kontekstissa merkitykselliset taktiikat. Kyse on myös maastosta. Tiettyjä keinoja voidaan käyttää tietyssä maastossa. Esim. asiantuntijalegitimiteetti on länsimaisessa yhteiskunnassa sallittu keino ja sen käyttö mahdollistuu silloin, kun ammatin luonne on asiantuntijuutta sisältävä.

Haastateltavat puhuivat hyvin avoimesti ja rennosti. Työssä päästiin näiden ihmisten todellisuuden äärelle luotettavasti. Haastatteluihin käytetty aika 2 krt 2,0 – 2,5 h oli riittävä. Sitä todentaa mm. se, että kaikkien haastateltujen kohdalla palattiin haastattelun edetessä jo kerran keskusteltuihin aiheisiin. Kaikki teemat myös ennätettiin käydä lävitse.

Entä reliabiliteetti? Tai miten arvioida tutkimustilannetta. Kuinka toistettava tutkimus on? Aineisto olisi mielenkiintoista altistaa toisen tutkijan analyysiin. Laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti ei ole todennäköistä, että tulokset pysyisivät ainutkertaisina historiallis-lokaalisista olosuhteista toisiin, mutta sidottuna tähän aikaan ja tähän paikkaan – tähän aineistoon, uskon, että toinen tutkija voisi päätyä samankaltaisiin tuloksiin. Pientä varovaisuutta esitän kuitenkin siinä, että tutkija itse toimii alalla ja omat kokemukset ja tulkinnat voivat ohjata huomion suuntaamista. Tästä subjektiviteetista ei kuitenkaan voi päästä eroon. Jatkotutkimuksen kannalta reliabiliteettia voisi turvata yhteistyöllä toisen ei-ohjausalalla toimivan tutkijan kanssa.

Aineiston systemaattinen läpikäynti suojelee mielivallalta. Luotettavuutta olisi voinut vielä lisätä luetuttamalla työtä haastateltavilla ja kysymällä heiltä, tunnistaivatko he itsensä kuvauksesta. Siihen ei kuitenkaan aikataulullisista syistä nyt päädytty, mutta se on mahdollista tehdä myöhemmin.

Myös tutkimuksessa tehdyt tyypittelyt olisi vielä syytä altistaa kriittisen katseen kohteeksi. Ovatko luodut kategoriat ja tyypittelyt keskenään samantasoisia? Käsiteanalyysiä olisi voinut jatkaa vielä pidempään, mutta jossain vaiheessa on vain lopetettava.

Tutkimustulokset, etenkin vapauden kokemuksen asteen suhteen, olivat yllättäviä tutkijalle itselleenkin. Tulokset nousivat aineistosta. Niitä ei tietoisesti ole ollut olemassa ennen tämän aineiston keruuta edes tutkijan hypoteeseissa.

Pitäisin tutkielman merkittävimpänä tuloksena havaintoa työhönvalmentajien hienotunteisesta suhtautumisesta asiakkaan tekemiin moraalisiin valintoihin. Tämä herätti kysymyksen, mihin ohjaustyössä ylipäätään pyritään ja miksi nämä moraaliset kysymykset sivuutettiin melkein tyystin haastateltujen ohjaustyössä. Ohjausalalla ohjauksen päämääräksi on yleisesti hyväksytty asiakkaan autenttiseksi kasvun tukeminen.

Autenttisuudella tarkoitetaan aitoa, väärentämätöntä, varmaa ja luotettavaa. Sanan kreikkalaiset alkumuodot *authenti´a* ja *authe´entes* tarkoittavat omaherruutta ja täysin itsenäistä. Autenttisuus viittaa aitona oma itsenään olemiseen ja todelliseksi itseksi kasvamiseen. Ts. käsitettä käytetään määrittämään ihmisenä kasvun suuntaa ja autenttisuus on täten eettinen ihanne. (Parkkinen luentojen 1/2019 mukaan.)

Autenttisuuden käsitteen sisältö on historian saatossa muovautunut moneen otteeseen. Guignon (2004) puhuu traditionaalisesta autenttisuuden käsitteestä ja nk. *participation mystique*stä. Ts. ajatuksena antiikin aikana oli, että olemme osa kosmista kokonaisuutta ja kullakin asialla ja ihmisellä on oma paikkansa. Suutarin tulee pysyä lestissään. Sokrateen ajattelun mukaan olemme kosmisia kappaleita ja on olemassa ideoiden maailma (*ordering principles*), joka ohjaa kosmosta. Tällöin itsetuntemus on yhtä kuin oman paikkansa tunteminen kosmoksessa. Tämä maailmankuva vahvisti turvaa ja selkeyttä, mutta saattoi rajoittaa ihmistä ennalta määrättyyn, determinismin vankilaan. Modernin ajan autenttisuus on muovautu-

nut valistuksen ja kausaalisuhteiden eetoksessa. Valistus ja kausaalisuhteet toivat emansipaation uskonnon illuusioista, traditioista ja taikauskosta, mutta jätti ihmisen individualisaation tai paremminkin sanoen itsekeskeisyyden ikeeseen. Valistuksen esikuva Rousseau painotti ihmisen hyvää ja toisaalta demonisoi sivilisaation, yhteisön pahan lähteeksi. (Guignon 2004, 56.)

Heidegger tuo tärkeän näkökulman autenttisuuden projektiin. Itseksi tuleminen vaatii historiansa tuntemista ja sen oivaltamista, mikä todella on tärkeää siinä historiallisessa hetkessä, jossa sattuu elämään. Oman kuoleman ja lopullisuuden kohtaaminen on ovi autenttisuuteen. Elämän hetkellisyys auttaa näkemään aidosti merkityksellisiä asioita ja sitä, mihin oman elämänsä narratiivia haluaa ohjata. (Guignon 2004, 134.) MacIntyren narratiivinen itsen käsite jatkaa tätä Heideggerin ajatusta; merkityksellinen elämä pohjaa traditioon ja sen oivaltamiseen, mikä omassa elämässäni edistää sitä, mikä on tärkeää yhteisölle (Guignon 2004, 135).

Guignonin (2004) teos *On Being Authentic* huipentuu väittämään, että autenttisuuden problemaattisuus liittyy autenttisuuden ajatteluun henkilökohtaisena hyveenä. Guignon painottaa, että meidän tulisi ymmärtää autenttisuuden sosiaalista luonnetta. Itse-apu – oppaat ja New Age – ajattelu eivät ole väärässä, mutta niiden luoma kuva on yksipuolinen ja unohtaa monesti yhteisön hyvän. Sisäisen elämän vakaus ja tasapaino on löydettävissä vain kanssakäymisessä ja yhteisössä muiden kanssa. Williamsin sanoin (Guignon 2004, 155) itse on syvältä luonteeltaan sosiaalinen. Tarvitsemme toisiamme tullaksemme keneksikään. Autenttiseksi yksilöksi tuleminen ei vaadi maailmasta pois kääntymistä. Autenttisella ihmisellä on kyky erottaa, mikä maailmassa on merkityksellistä ja tekemisen arvoista siinä kontekstissa ja siinä ajallis-historiallisessa pisteessä, jossa hän elää. Autenttisella ihmisellä on merkityksellinen rooli yhteisössä. Täysi autenttisuus siis sisältää yksilötason, sen että persoonana tiedostaa omat tunteensa, halunsa, uskomuksensa ja ilmaisee näitä kaikessa mitä tekee, mutta lisäksi sosiaalisen tason, jota muovataan dialogeissa. Autenttinen ihminen pohtii tilanteessa, ei vain sitä, mitä voi saada irti tilanteesta, vaan myös sitä, mitä itse voi tarjota tilanteelle.

Tämän gradun aineiston perusteella kysymykseen työhönvalmentajien reagoimattomuudesta asiakkaan moraalisiin valintoihin ei voida vastata. Reagoimattomuus moraalisiin kysymyksiin voi heijastella aikamme kulttuuria, jossa toisten asioihin ei puututa. Kokonaan eri kysymys on se, tulisiko näin olla. Syvemmän

tutkiskelun ja filosofoinnin arvoinen asia olisi pohtia, missä on se raja, jossa itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen kääntyy haitalliseksi paapomiseksi? Aineiston työhönvalmentajat olivat valmiita menemään hyvin pitkälle asiakkaan hyvän tavoittelemisessa. Asiakas sai jakamattoman huomion. Työnhakijoita etsivän työnantajan tai veronmaksajan ääni ei juurikaan ollut edustettuna asiakkaan ja työhönvalmentajan tapaamisissa. Milloin itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen palvelee ihmistä itseään, milloin se kääntyy absurdiksi lyhyen tähtäyksen mielihyvän turvaamiseksi jättäen tulevaisuuden tyydytyksen tunteen yhä kauemmaksi? Milloin yhden ihmisen mielihalujen palvelu kääntyy jonkun toisen tappioksi? Esimerkiksi pimeät työt, tulisiko kenen tahansa, joka sitä havaitsee, toimia ja varjella maailmanlaajuisesti ainutlaatuisista suomalaista vilpittömyyden kulttuuria?

Voidaan arvella, että hienotunteinen suhtautuminen asiakkaan rikollisiinkin tekoihin johtuu edellä mainitun kulttuurisen ulottuvuuden lisäksi ohjauksen kannalta merkittävästä suhteen rakentamisen prosessista ohjaajan ja ohjattavan välillä. Työhönvalmentaja ei voi eikä halua vaarantaa luottamussuhdetta moralisoinnilla. Riskinä on, että ohjattava ei lähde ohjausprosessiin tai että lähtee siihen vilpillisesti merkityksellisiä seikkoja ohjaajalta salaten.

Koska kyse on TE-hallinnon rahoittamista hankkeista, voisi olettaa, että TE-hallinto haluaisi saada tiedon työstä kieltäytymisistä. Allekirjoittanut on saanut istua hankkeen ohjausryhmissä ja on kuullutkin tätä toivetta TE-hallinnon suunnasta. Aineistoni tukee voimakkaasti sitä, että työhönvalmentajat eivät ole tähän lähteneet, eivätkä voikaan lähteä edellä mainituista syistä. Valotan hieman lisää tätä asiaa.

Ketola (2015) puhuu artikkelissaan ohutihoisuudesta ts. erityisherkkyydestä työelämässä. Ketola on tutkinut erityisherkkyydestä kertovia lehtijuttuja. Näissä lehtijutuissa piiryy kuva siitä, että vastuu herkän työhyvinvoinnista katsotaan olevan herkällä itsellään ja hänen esimiehellään. Erityisherkkyyden lääkkeeksi esitetään yksilötason ratkaisuja: kehonhuoltoa, riittävää lepoa ja esimiestyön kautta riittävää työn organisointia sekä hyväksyvää ja erilaisuutta ymmärtävää työilmapiiriä. Erityisherkkyyys näyttäytyy yksilön hallittavissa ja säädeltävissä olevalta melko selkeältä problematiikalta. Ketola kysyy kuitenkin, mitä jos kyseessä onkin laajempi, työelämän käytänteisiin liittyvä asia? ”Kotona tehtävien rentoutusharjoitus-

ten vaikutus ei välttämättä päde enää työpaikalla tai työn tekemisen arjessa, mikäli esimerkiksi työpaikan tai laajemmin oman alan odotukset ja arvot ovat jatkuvassa ristiriidassa omien arvojen kanssa” (Ketola 2015, 169).

Työhönvalmentajilla on oma ”ammattivalansa”, kuten tämä tutkielma on osoittanut. Valtaapitävien on hyvä se ymmärtää. Rahoituksiin sisältävien vaatimusten ei ole hyvä altistaa työhönvalmentajia arvoilleen ristiriitaiseen toimintaan. He selviävät ristiriidoista kylläkin, mutta työnjaksamisen tukemista se ei ole. Kikyjen (kilpailukyky) aikakauden merkittävää työtä olisi työajan kymmenminuuttisten pidentämisten sijasta panostaa ihmisten arvojen ja motivaatioiden huomioimiseen.

Olen edellä esittänyt vilpittömän suomalaisen yhteiskunnan uniikkia arvoa ja ohjausalan ammattilaisen oikeutta luottamuksellisen suhteen rakentamisen prosessiin asiakkaansa kanssa. Onko sitten rahoittajien tarpeen ja heille palvelua tuottavien työhönvalmentajien ammattivalan välillä ristiriitaa ja mitä asialle pitäisi tehdä? Vihjeitä vastaukseen voidaan hakea haastatellun kommentista, jossa hän toteaa valmennusprosessin olevan vielä kesken. Ohjaaja uskoo että, jos ohjaukseen saisi käyttää lisää aikaa, löydettävissä olisi ratkaisu, joka kunnioittaa asiakkaan autonomisuutta ja ottaa huomioon myös yhteisön hyvän. Kääntäisin tässä kohtaa katseeni myös mielenkiintoiseen ilmiöön: EASEL-työtapaan.

Jatkotutkimusaiheita

Edellä mainitsemani työhönvalmentajien ammattivala, joka kuuluu: *Edistän ja palvelen asiakastani kaikissa olosuhteissa ja etsin aina asiakkaani hyvää. Kunnioitan asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja pyrin auttamaan häntä kaikin mahdollisin keinoin* ja toisaalta rahoittajien tarpeen välinen ristiriita ansaitsisi lisätutkimusta. Mielenkiintoista olisi vertaileva tutkimus TE-hallinnon rahoittamien hankkeiden työntekijöiden ja toisaalta työeläkevakuusyhtiöiden ohjaajien kokemusmaailmasta. Löytyykö näistä eroa? Kokevatko ammattilaiset arvomaailman omikseen vai altistaako työ heitä arvojensa vastaiseen toimintaan? Miten ohjaajuus toteutuu näillä ohjausalan eri kentillä ja kokevatko ohjaajat, että omat arvot ja työntekemisen tapa ovat sopusoinnussa. Ammattivalan ja rahoittajien tarpeen välistä mahdollista ristiriitaa voisi tutkia tarkemmin esim. paneutumalla hankkeissa

toimineiden työhönvalmentajien työtä koskeviin rahoituspäätöksiin, tutkimalla lisää työhönvalmentajien identiteettiä, haastatteleamalla ministeriöiden vastuuhenkilöitä pyrkimyksenä selvittää heidän näkemyksiään ko. profession käytännön ulottuvuudesta.

Timo Airaksinen (1991, 20,22) korostaa ammattien keinotekoista ympäristöä. Yhteiskunta ei voi toimia ilman ammatteja. On syntynyt ammatteja, jotka ovat keinotekoisia tahdon ilmentymiä yhteiskunnassa. Niihin liittyy valtaelementti, ja ne ovat yhteiskunnan valvonnasta riippumattomia. Ne muovaavat yhteiskuntaa. Tavoitteena on yhteisen hyvän hoito. Alansa ammattilainen on yksilö ja moraalinen persoona, joka toimii keinotekoisessa sosiaalisessa ympäristössä tietyssä ammatissa. Ammattilla yhteisön osana on oma eettinen roolinsa. Toisaalta yksilöön liittyy oma eettinen rooli. Tässä aineistossa työhönvalmennuksen ammattilaiset toimivat työ- ja elinkeinoministeriön alaisuudessa. Ministeriö huolehtii työllisyydestä ja työvoiman saatavuudesta. Jo työhönvalmentajien nimike kertoo siitä, että ammattikunta on perustettu, jotta ihmisiä voidaan ohjata työhön. Työhönvalmentajien ammattivalan ydin on itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Asiakkaan tavoite ei aina ole työ. Tavoite on ulkoapäin asetettu. Kun asiakas ei taloudellisista syistä voi sanoutua irti työttömän työnhakijan statuksesta, mutta ei kuitenkaan syystä tai toisesta halua tai pysty töihin, tilanne on ulkoapäin asetetun vaatimuksen ja inhimillisen autonomia-arvon kannalta ristiriitainen. Jo rahoituksen lähtökohtaan on sisäänkirjoitettu ristiriita työhönvalmentajien ammattivalan ja rahoittajien päämäärän välillä.

Työllisyyspolitiikan ja sosiaalipolitiikan tiukka jaottelu itsessään sisältää ristiriidan siemenen tällä kentällä toimivien ammattilaisten ammattivalan ja työn keinotekoisesti rajatun sisällön välillä. Työohjelmien ymmärtäminen irrallisena elämänhallinnan ohjauksesta ei ota huomioon sitä, että näiden työhönvalmentajien ohjaukseen kuitenkin tosiasiallisesti ohjautuu henkilöitä, joille elämänhallinnan problematiikka on todellisuutta työllistymisongelman lisäksi. Joko seula ei toimi tai sen ei ole mahdollista toimia. Voidaanko ihmisiä ylipäättään kategorisoida ongelmiansa perusteella? Elämänhallinnan problematiikka ja työttömyys ovat tosielämässä hyvin yhteenkietoutuneita toisiinsa. Työkyky ei ole stabiili kerran saavutettu meriitti vaan se voi vaihdella nopeallakin aikavälillä ihmisen elämäntilanteiden mukaan. Elämänhallinnan ongelmien ja työttömyysongelman raja ei mene ihmisyksilöiden välissä vaan pikemminkin epämääräisenä jossain ihmisyksilön

sisällä. Rahoittajatahojen tarkoitukset eivät välttämättä ole elämälle vieraita, mutta yleistason määräykset ja kategorisoinnit voivat johtaa omituisiin yksilöllisiin tilanteisiin.

Em. ristiriitanäkökulman lisäksi aihepiiriä olisi syytä tutkia myös koulutuksen näkökulmasta. Profession määrittely tapahtuu myös koulutussaleissa ja ammattitutkintojen ja koulutusohjelmien suunnittelijoiden työpöydillä. Oppilaitoksilla, etenkin niillä, jotka voittavat koulutusten tarjoamiskilpailun on suuri valta määritellä työn sisältöä ja ohjata ammattilaisia toiminaan tässä yhteiskunnassa. Mielenkiintoista olisi tietää, onko kouluttautumistaustalla ja työhönvalmentajan identiteettiorientaatiolla yhteyttä? Millaiseen ammatilliseen subjektiuteen vuoden 2019 alusta alkaneet kasvatusta ja ohjausalan perus- ja ammattitutkinnot, joissa on ohjauksen suuntautumismuutos, ohjaa valmentajia? Luodaanko näissä koulutuksissa valtion vai yksilön asianajajia? Miten näissä koulutuksissa määritellään ohjauksen päämäärät? Valmentavatko akateemiset enemmän asiantuntijan ja vertaisen positiossa ja sosionomit liittolaisen ja ohjaajan? Tämä pieni aineisto ei siihen pysty vastaamaan eikä myös tue em. väitettä. Liittolaisten taustat olivat sekä akateemiselta että AMK-puolelta. Ohjaajan tausta oli akateeminen.

Kokonaan oman tutkimuksensa ansaitsisi toiminta-interventiotutkimus EASEL-työtapaan liittyen. Idea heräsi tutkielman havainnosta, että työhönvalmentajien suhtautuminen asiakkaiden moraalittomiin tekoihin oli vilpittömän hienotunteista. Reagointi oli ymmärrettävää, mutta ei purematta nieltävää. Toinen havainto oli, että yhteiskunnan hyvä ei näyttäytynyt valmennustapaamisten agendoilla. Syvempi kysymys taustalla on kysymys siitä, miten voimme luoda autenttisuutta tukevaa yhteiskuntaa.

EASEL Training tulee sanoista Experiential Social Emotional Learning & Therapy ja kysymys on Mari Louhi-Lehtiön luomasta konseptista. EASEL-ohjaaja – koulutus vahvistaa tutkitusti tilastollisesti merkittävästi osallistujien sosioemotionaalisia taitoja mittarina SREI (Schutte et al. 1998 EASEL ohjaaja – koulutus 2018-2019 materiaalin mukaan) sekä tietoisuuden läsnäolon taitoja mittarina MAAS (MacKillop J. & Anderson E. J. 2007 EASEL ohjaaja – koulutus 2018-2019 materiaalin mukaan). EASEL lähtee periaatteesta, että tunnetaitoja ei voi varsinaisesti opettaa, vaan ne opitaan vuorovaikutuksessa sellaisten ihmisten (ja eläinten) kanssa, joilla on itsellään hyvät tunnetaidot ja sosiaalinen tilanneherkkyys. (EASEL ohjaaja – koulutus 2018-2019 materiaalin mukaan.) EASELin ohjauksen yleiset

tavoitteet ovat vahvistaa itsetuntemusta, itsehallintaa, sosiaalista tilannetajua ja empatiaa, ihmissuhdetaitoja ja **vastuullista päätöksentekokykyä** (EASEL ohjaaja – koulutus 2018 - 2019 materiaali). Empatiakyvyllä tarkoitetaan kykyä tunnistaa omassa kehossaan toiselta tarttunut tunnetila hänen tunteekseen ja kyetä asettumaan toisen ihmisen asemaan. Vastuullinen päätöksenteko edellyttää kaikkia aiempia tunnetaitojen osa-alueita eli kyse on hierarkkisista taidoista. EASELissä ei unohdeta estetiikkaa. Tavoitteena on esteettisten, vaikuttavien kokemusten synnyttämä onnen tunne, joka toimii reittinä itsen ja toisten kokemiseen arvokkaana, rakastettavana ja merkityksellisenä, sekä polkuna kiitollisuuden ja myötätunnon kokemiseen (Lazarus & Lazarus 1996, EASEL-ohjaaja – koulutus 2018-2019 materiaalin mukaan).

Työhönvalmentajan ammattivalan kunnioittaminen yhtä aikaa rahoittajan tarpeiden (joiden pitäisi edustaa meidän kaikkien yhteistä hyvää) kunnioittamisella voi olla mahdollista, kuten ohjaaja edellisen kappaleen lopussa totesi; tarvitaan vain riittävästi aikaa ja laadukasta ohjausta.

Työllisyyspoliittisten hankkeiden vaikuttavuuteen ei olla oltu tyytyväisiä, mutta olisiko vaikuttavuuteen mahdollista vaikuttaa? Nyt hankkeet on ajettu alas ja laadukkaampaa ohjaustyötä kuulutetaan yksityiseltä sektorilta. Ihmisten vaihtamisen sijaan huomiota olisi mahdollista kiinnittää myös ohjauksen sisällölliseen laatuun tarjoten siihen aitoja työvälineitä.

Tulosten hyödynnettävyys

Mitä tämän tutkielman tuloksilla sitten on virkaa? Onko jokin toimintataktiikka parempi toista? David Strauser (2013, 288) toteaa, että työ on nykyihmisen elämän keskiössä. Me määrittelemme itseämme työn kautta. Strauser näkee työhönvalmennuksen tehtävänä tarjota neuvontaa ja tukea, joka helpottaa yksilön siirtymistä merkityksellisiin työuriin. Valmennuksessa autetaan ihmistä näkemään olennaiset kehittämistarpeensa ja opastetaan koulutuspolkujen suunnittelussa. Strauser näkee työllistymisen kompleksisena kokonaisuutena. Kyse on yksilön navigoinnista sosiaalisissa ja yhteiskunnallisissa systeemeissä. Kyse on voimaantumisen ja ongelmanratkaisusta. Työllistymisen onnistumiseen ja ihmis-

ten myönteisiin uraetenemisiin vaikuttavat Strauserin mukaan monet tekijät yksilö-, sosiaalisella ja poliittisella tasolla. Yksilöiden ymmärryksen taso omasta työmarkkina-asemastaan voi olla matala ja mahdollisuudet analysoida itselle sopivia urareittejä voivat olla puutteelliset. Tarvitaan laadukasta neuvontaa itsetuntemuksen syventämiseen ja oman identiteetin kirkastamiseen. Tämä laadukas neuvonta edellyttää käsitteitä ja tarkastelukulmia, joita ohjausalan ammattilainen voi omassa ammatillisessa kehitysprosessissaan hyödyntää. Tämä tutkielma on pyrkinyt tarjoamaan niitä.

Tämän tutkielman työhönvalmentajat viestivät vapauden tunnetta toisen omistamassa tilassa. Rahoittajayhteistyötä keuhuttiin. Yksilötasolla oltiin tyytyväisiä yhteistyöhön. Liittolaisuus valtion järjestelmään näyttäytyi kuitenkin löyhänä. Vapautta rakenteissa pesivistä ymmärtämättömyyden muodoista kuitenkin luotiin aktiivisesti arkipäivän kekseliäisyydellä. Absurdeja toimintamalleja vastaan puolustauduttiin etenkin asiantuntijalegitimiteetin strategialla.

Erving Goffman kuvaa ihmisen sopeutumistaktiikoita äärimmäisissä olosuhteissa. Käännäisyys, kolonialisoituminen, vetäytyminen ja vastarinta voivat olla sopeutumistaktiikoita totaalisisissa laitoksissa, kuten armeijassa, luostarissa, pakkohoitolaitoksissa ja vankiloissa. Kun vertaa työhönvalmentajien sopeutumistaktiikoita Goffmanin kategorioihin, voi ilokseen tehdä sen johtopäätöksen, että työhönvalmentajat saavat toimia hyvin vapaissa olosuhteissa. Voimme siis todeta, että nämä ammattilaiset saavat toimia vapaassa yhteiskunnassa ja heillä on taito itse luoda tuota vapautta. Havainto puoltaa sitä, että ammattilaiselle annetaan tai hän osaa ottaa itse vastuun ja sitä kautta saavuttaa myös vapauden. Kun vapauden aste on näin suurta, ei ilmene myöskään vastarintaa. Yhteiskunnan kanssa pyritään neuvottelemaan ja itse ohjaillaan ruohonjuuritason toimintaa niin, että humanit arvot voivat toteutua. Tutkielman tulokset osoittavat, että meidän tulee olla kiitollisia siitä hallinnollisesta työstä, jota maassamme tehdään. Tässä tutkielmassa esiinnousseet vapauden luomisen taktiikat kaikessa keveydessään ja jopa leikkisyydessään eivät olisi mahdollisia autoritaarisissa yhteiskunnissa.

Keskustelua työhönvalmentajien tai laajemmin ajateltuna ohjausalan ammattilaisten roolista yhteiskunnassa ei vielä ole syytä julistaa loppuunkäydyksi. Onko ammattikunnan "ammattivalan" ja valtion työhönvalmentajien työlle asettamien

tavoitteiden välillä ristiriitaisuutta? Tunnustavatko hankkeiden rahoittajat ammattikunnan ammattialan? Ja tunnistavatko valmentajat rahoittajien tarpeet? Sitä olisi mielekästä tutkia ja nostaa vähintäänkin yhteiskunnallisen keskustelun aiheeksi. Aihe ansaitsisi huomiota ammattikunnan oman mielekkyyden, sen kohteena olevien ihmisten ja laajemmin katsottuna koko yhteisön hyvän tähden.

7. LÄHDELUETTELO

- Aaltola, J. & Valli, R. 2010. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II*. Juva: PS Kustannus.
- Ahonen, S. 1996. *Fenomenografinen tutkimus*. Teoksessa Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E., Saari, S. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen työtapoja*. Helsinki: Kirjayhtymä, 113-160.
- Airaksinen, T. 1991. *Ammattien ja ansaitsemisen etiikka. Näkemyksiä ammattien, johtamisen ja liike-elämän arvoista*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Ala-Kauhaluoma, M. 2003. *Aktivointi työhallinnossa: Case-tutkimus kuntouttava työtoiminta -lain toimeenpanosta työvoimatoimistoissa*. Teoksessa Ala-Kauhaluoma, M. 2007. *Toimeenpanon ratkaisuja ja arvioinnin haasteita. Tutkimus työllistymisen tukemisen tavoista. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 76/2007*. Yliopistopaino: Helsinki.
- Ala-Kauhaluoma, M. 2007. *Toimeenpanon ratkaisuja ja arvioinnin haasteita. Tutkimus työllistymisen tukemisen tavoista. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 76/2007*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Anttila, A. 2012. *Ohjaustoiminnan artenomina ammatti-identiteetti. Se on omien rajojen löytämistä ja rikkomista*. Kasvatustieteiden yksikkö. *Ammattikasvatus. Pro gradu-tutkielma, Tampereen yliopisto*.
- Braun, V & Clarke, V. 2006. *Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology 3:2, 77-101*.
- Certeau, M. 2013. *Arkipäivän kekseliäisyys 1: Tekemisen tavat*. Tampere: Niin & näin.
- Certeau, M. 1984. *Practice of Everyday Life*. Berkeley: University of California Press.
- EASEL ohjaaja -koulutus 2018-2019 materiaali.
- Engeström, Y. 2004. *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä*. Keuruu: Vastapaino.
- Eskola, J., Virtanen, S. & Wallin, A. 2018. *Tiedettä tarinoista: Eläytymismenetelmän käyttö ja soveltaminen*. Teoksessa Valli, R. (toim.) 2018. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Keuruu: PS-Kustannus, 63-77.
- Fine, G. A. 2008. *Kitchens: The Culture of Restaurant Work*. Berkeley: University of California Press.
- Goffmann, E. 1969. *Ihmisyden riistäjät: tutkielma totaalisista laitoksista*. Lohja: Marraskuun liike.
- Grönfors, M. 1982. *Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät*. Porvoo: WSOY.
- Guignon, C. 2004. *On being authentic*. London: Routledge.
- Hakala, J. T. 2018. *Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen*. Teoksessa Valli, R. (toim.). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Keuruu: PS-Kustannus, 14-51.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 1979. *Teemahaastattelu*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirvonen, A. & Peltonen, P. 2005. Tuetun työllistymisen työvalmentajan työn kuormittavatekijät ja tiimin tuen merkitys. *Diakonia-amk. Opinnäytetyö, Helsingin yksikkö*.

https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Hyytinen, O. & Miettinen, K. 2012. *Työvalmennuksen laatukäsikirja 2012*. Punainen talo. Työvalmennuksen laatuhanke.

Ivan, H. & Lundkvist, E. 2016. *Jag presenterar mig inte som coach*. Bachelor Thesis. Fakulteten för lärande och samhälle. Malmö Högskola.

Järvinen, T. & Vanttaja, M. 2011. Aikuiskoulutushaluttomuuden jäljillä. Teoksessa: Rinne, R. & Jauhiainen, A. (toim.) *Aikuiskasvatus ja demokratian haaste*. Helsinki: Kansanvalistusseura & Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 198-214.

Kallio, G. & Ruuska, T. 2015. Omiminen, tuputtelu ja piilottelu - tutkijaksi tulemisen sietämättömydestä keveydestä. Teoksessa Räsänen, K., Apajalahti, E-L., Houtbeckers, E., Kallio, G. & Penttilä, A. (toim.). *Kopista ulos - tutkijat käytäntöteoreettisen tajun jäljillä*. Aalto-yliopiston julkaisusarja KAUPPA + TALOUS 5/2015. Helsinki: Aalto-yliopisto. Kauppakorkeakoulu. Johtamisen laitos, 83-107.

Kaskela, R. 2012. *Työttömyyden leima ja työllistettävyyys: Työttömiä ohjaavien ammattilaisten käsitys vaikeasti työllistyvien työllistävyydestä*. Gradu, Lapin yliopisto.

Katajamäki, E. 2010. *Moniammatillisuus ja sen oppiminen*. Tapaustutkimus ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalta. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.

Kemppi, J. 2012. Teoksessa Pikkusaari, S. 2012. *Työ(hön)valmennus on taitolaji*. Turenki: Kiipulasäätiö.

Ketola, T. 2015. Ohutihoisuus ja työelämän käytänteet. Teoksessa Räsänen, K., Apajalahti, E-L., Houtbeckers, E., Kallio, G. & Penttilä, A. (toim.). *Kopista ulos - tutkijat käytäntöteoreettisen tajun jäljillä*. Aalto-yliopiston julkaisusarja KAUPPA + TALOUS 5/2015. Helsinki: Aalto yliopisto. Kauppakorkeakoulu. Johtamisen laitos, 160-174.

Kuvaja, A. 2011. Työttömien työnhakumotivaatio ja motivointi: sosiaalitoimen työvalmentajien näkökulmia. Valtiotieteellinen tiedekunta, sosiaalitieteiden laitos. *Lisensiaatintyö, Helsingin yliopisto*.

Latomaa, T. 2011. Mitä ohjaus on? Ohjaus pedagogisena toimintana. *Kasvatus* 1/2011. 4. artikkeli. Jyväskylä. Koulutuksen tutkimuslaitos.

Lehtonen, T. 1995. Arkinen kekseliäisyys. *Sosiologia*, 63-65.

Lincoln, Y. & Guba, E. 1994. *Competing Paradigms in Qualitative Research*. Teoksessa Denzin, N. & Lincoln, Y. (toim). *Handbook of qualitative research*. London: Thousand Oaks, 105-117.

Lustig, Strauser, Rice & Rucker. 2002., Patterson, Szymanski & Parker. 2005., Wright. 1980 teoksessa Strauser, E. 2013. *Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation: From Theory to Practice*. New York: Springer Publishing Company.

MacIntyre, A. 2004. *Hyveiden jäljillä*. Helsinki: Gaudeamus.

Markku, V. (Esiintyjä) 22. 11 2012. *Aikuiskoulutus ja valta-luento*, Turun yliopisto.

Nikkilä, T. 2011. *Työhönvalmennuksen laatukäsikirjan kehittämishanke Avainsäätiossä*. Lahti: Sosiaali- ja terveystieteiden laitos. Opinnäytetyö, Lahden ammattikorkeakoulu.

Ollikainen A-M. 2008. *Elinkautinen valmentautuminen ja työhönvalmennus*. Työpoliittinen aikakauskirja 51/2008, 53-56.

Onnismaa, J. 2014. *R. Vance Peavyn sosiodynaaminen ohjaus*. *Aikuiskasvatus* 4/2014, 296-300.

Ora, P. 2010. *Voimaannuttaminen ohjaavassa koulutuksessa*. *Sosiaalipsykologia. Pro Gradu*, Tampereen yliopisto.

Parkkinen. *Luennot 1/2019. Uraohjauksen erikoistumisopinnot*. Jyväskylän yliopisto.

Pikkusaari, S. 2012. *Työ(hön)valmennus on taitolaji*. Turenki: Kiipulasäätiö.

Räsänen, K. 2009. *Understanding academic work as practical activity - and preparing (business-school) academics for praxis*. *International Journal for Academic Development* 14:3, 185-195.

Räsänen, K. & Trux, M.-L. 2012. *Työkirja. Ammatillaisen paluu*. Keuruu: Kansanvalistusseura.

Siivonen, E., Jaakkola, J., & Nurminen, K. 2008. *Tiennäyttäjät - opas työhönvalmentajan palveluista*. Varsinais-Suomen TE-keskuksen julkaisuja 6 / 2008.

Silvennoinen, H. 2011. *Aikuiskoulutuksen vaikuttavuus työmarkkinoilla*. Teoksessa Rinne, R. & Jauhiainen, A. *Aikuiskasvatus ja demokratian haaste*, 84-100. Keuruu: Kansanvalistusseura.

Strauser, E. 2013. *Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation: From Theory to Practice*. New York: Springer Publishing Company.

TEM/439/00.04.01/2012. 2012. *Työ- ja elinkeinoministeriön ohje julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetuista lain ja asetuksen soveltamisesta*. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Tepsa, M. 2012. *Työ ja työttömyys työllistymishankkeen asiakkaiden kokemuksissa*. Kuntoutustiede. Pro gradu, Lapin yliopisto.

Tiberius, V. 2008. *The reflective life: living wisely with our limits*. Oxford: Oxford University Press.

Toivonen, L. 2011. *Sanoista tekoihin. Työhönvalmennuksen palveluprosessi asiakkaan ja työntekijän arvioimana*. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Sosiaalityön pro gradu-tutkielma, Tampereen yliopisto.

Toivonen, L., Kauranen U., Jokinen J-M.. 2007. *Työhönvalmennus ammatillisen kuntoutusarvioinnin ja -ohjauksen välineenä*. Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskus. Koutsu-arvioiden ja valmentamisen työammattiin - projekti. ESR.

Trux, M.-L. 2011. *Vedenjakajalla - siivoojien elämää millenium-juhlien kulisseissa*. Teoksessa Helander, M. *Totta toinen puoli? Työperäisen maahanmuuton todelliset ja kuvitellut kipupisteet*. Helsinki: SSKH skrifter nr.31. Svenska social- och kommunalhögskolan.

Tuominen, M. & Wihersaari, J. 2006. Ammattikasvatusfilosofia. Helsinki: OKKA-säätiö.

Ylikännö, M. 2017. Työttömät palvelujärjestelmän heittopusseina. Teoksessa Tuulio-Henriksen, A, Kalliomaa-Puha, L., Rauhala, P-L. (toim). Harkittu, tutkittu, avoin. Marketta Rajavaaran juhlaKirja, 111-130. Helsinki. Kelan tutkimus.

Liite 1: Suostumuspyyntö tutkimushaastateltavaksi

Hei!

Työskentelen Varsinais-Suomen Marttojen Työavain – hankkeessa työelämäneuvojan tehtävissä. Työn ohella suoritan opintoja Turun yliopiston kasvatustieteen laitoksella. Olen tekemässä tällä hetkellä tutkielmaa aikuiskasvatustieteessä.

Tutkin millaista työhönvalmentajan (ohjausalan ammattilaisen) työ on. Olen kiinnostunut asioista, jotka vaikuttavat siihen, miten ko. työtä voi tehdä ja miten työllistämistyön ammattilaiset itse haluavat työtään tehdä. Tarkastelen millaisia ratkaisuja esim. moraalisesti haastavissa tilanteissa työllistämistyön ammattilaiset tekevät ja ketkä tai mitkä vaikuttavat näihin valintoihin.

Työtäni ohjaa KL, erikoistutkija **Juhani Tähtinen** Turun yliopiston kasvatustieteiden laitoksella. **P. 02 333 7335 email. juhani.tahtinen@utu.fi**.

Kysyisinkin sinulta kiinnostustasi osallistua tutkimukseen. Haastattelut tehdään vuoden 2015 ja kevään 2016 aikana. Sinun haastattelusi tulee olemaan lähikuukauden aikana. Tutkimushaastateltavien määrä tulee olemaan pieni. Tutkimustulokset raportoidaan niin, ettei haastateltuja ja heidän toimintaympäristöään tunnusteta. Voit myös itse vaikuttaa omaan anonymiteettiisi sillä, miten ja missä yhteyksissä kerrot osallistumisestasi tutkimukseen.

Olisin erittäin kiitollinen osallistumisestasi tähän tutkimukseen ja toivon, että sen tuloksilla on hyötyä sinunkin työhösi. Kyse on oman työn reflektoinnista, joten parhaimmillaan osallistuminen tutkimukseen voi olla rikastuttava kokemus oman työn syvällisempään ymmärtämiseen. Haastattelut vievät aikaasi arviolta noin 2-3 krt 1,5- 2,0 tuntia ja välitehtäviin voi mennä muutamia tunteja. Olet tervetullut työpaikalleni tai voimme sopia tapaamisen Turun yliopistolle tai muuante sinulle sopivaan paikkaan.

Ystävällisin terveisin **Mervi Männikkö p. 044 - 928 3415**

email. mekara@utu.fi

LIITE 2. Syvähaastatteluteemat

Keskusteluteemat haastattelussa:

Tausta

Yhteystietosi?

Ikä?

Mikä on koulutuksesi? Täydennyskoulutukset?

Mikä on toimenkuvasi tällä hetkellä?

Urapolkusi? Miten ja milloin olet tullut nykyiseen työpaikkaasi?

Kuinka paljon sinulla on asiakkaita tällä hetkellä?

Asema työyhteisössä. Miellätkö itsesi / Mielletäänkö sinut asiantuntijaksi / työntekijäksi?

Organisaatio, jossa työskentelet?

Kuulutko ammattiliittoon? Jos niin, mihin?

Palkkasi?

Oman työn konkretia

Millaista sinun työsi on?

Mitä sinä käytännössä teet täällä?

Millainen on sinun normaali työpäiväsi?

Kuka on sinun asiakkaasi? Anna ideaalityyppikuvaus?

Mitä olet työssäsi kohdannut ja kokenut? Mitkä ovat mieleenpainuneita tapahtumia tässä työssä / tässä työpaikassa?

Mieleenpainuneet asiakastapauksesi?

Työsi haasteet ja hauskuudet?

Päämäärä, motiivit ja oikeutukset

Arvioi asteikolla 1-10 kuinka mielekkäänä pidät työtäsi?

Mihin pyrit omalla työlläsi? Mikä sinua motivoi?

Miksi valitsit tämän ammatin?

Miksi valitsit tämän työn? / Tämän nimenomaisen työpaikan?

Miten tärkeä tämä työpaikka on sinulle?

Miten tärkeä tämä ammatti on sinulle?

Kuinka sitoutunut olet tähän työnantajaan?

Miksi olet valinnut nämä käytännöt? Ja mitä käytänteitä olet valinnut? Valmennusprosessi / keskustelunomainen ohjaus?

Miksi? – Miksi? –Miksi? (Kysymysten ketju)

Mikä on sinun työntekosi tarkoitus? Mitä yrität saada aikaan tässä työnkuvassa? Tässä työpaikassa?

Kuinka paljon olet edistynyt näissä tavoitteissasi?

Mikä todennäköisyys sinulla on saavuttaa päämääräsi?

Kuinka kykenevä olet saavuttamaan ne asiat, joita haluat saavuttaa?

Mitä olet saanut aikaan tehdessäsi tätä työtä? Mitä hyvää olet tehnyt muille? Pystytkö saamaan aikaan sitä, mitä haluatkin?

Millaisia seurauksia tekemälläsi työllä on muille? Ovatko ne pelkästään positiivisia, ovatko ne koskaan olleet negatiivisia?

Omaan työhön vaikuttavat henkilöt, tahot ja toimintakulttuuri ja oman työn hallinta

Mitkä kaikki tahot, henkilöt ja toimintakulttuurit vaikuttavat siihen, miten teet ja voit tehdä työtäsi? Virallinen / epävirallinen.

Mikä sinulle ammattilaisen on mahdollista tässä työpaikassa, tässä työnkuvassa?

Kuinka suuri osa siitä, mitä työssäsi teet, on sinun omassa hallinnassasi? (Jana 1-10, 10 täydessä hallinnassa.)

Mitkä asiat ovat oman hallinnan alla, mitkä eivät ole?

Miten koet raportoinnin rahoittajalle ja yhteistyön rahoittajan kanssa? Entä TE-toimistoon, voitko raportoida / puhua avoimesti?

Onko valtakunnan politiikalla merkitystä työhösi?

Työn itsenäisyys

Kuinka itsenäistä työsi on? Koetko sen positiivisena / negatiivisena?

Voitko vaikuttaa työhön ja työntekemiseen liittyviin asioihin, sisältöön, tavoitteisiin, työtahtiin?

Kuinka vapaasti saat toteuttaa omaa työtäsi?

Miten itsenäisesti saat tehdä työtä?

Kysytkö usein neuvoa?

Kun kysyt neuvoa, kuinka usein koet, että sinun kysyttävä, koska et tiedä, miten toimia?

Työtyyli

Kuvaisitko työtapaasi?

Teetkö jotain työssäsi ainutlaatuisella tavalla? Teetkö jotain ihan omanlaisesti? Eri tavalla kuin muut?

Miten muut näkevät sinun työtyylisi? Miten he kuvaisivat sitä?

Miten teet työhönvalmentajan työtä? Suunnitelmallisuus / spontaanisuus?

Valmis valmennusprosessi?

Käytätkö jotain tiettyjä menetelmiä toimiessasi työhönvalmentajana? Perustatko työsi tietoisesti johonkin oppimis- tai ihmiskäsitykseen?

Millainen on sinun tyypillinen työpäiväsi? (Päiväkirja)

Esimerkkejä arjen tilanteista, joissa oma työtyylisi tulee näkyviin?

Kuinka vapaasti saat toteuttaa omaa työtyyliäsi?

Omat arvot

Mitkä asiat ovat sinulle tärkeitä? Ovatko arvosi vaikuttaneet ammatinvalintaasi? Hakeutumiseesi nykyiseen työhösi? Toteutuvatko arvosi nykyisessä työssäsi?

Milloin olet ollut ylpeä tekemästasi työstä? Mitä silloin teit?

Työn etiikka

Minkälaisiin eettisiin kysymyksiin olet törmännyt työssäsi?

Millaisia eettisiä pohdintoja olet itse tehnyt?

Mikä sinulle on tärkeää, mistä et tingi työssäsi?

Tuleeko sinulle mieleen esimerkkejä moraalisesti tai emotionaalisesti haasteellisista tilanteista työssäsi? Oletko joutunut moraalisesti tai emotionaalisesti haasteelliseen tilanteeseen työssäsi? Oletko joutunut tekemään haasteellisia ratkaisuja koskaan?

Oletko koskaan toiminut työssäsi eri tavoin, kuin tiedät, että joku olisi odottanut sinun tekevän?

Olisitko halunnut toimia toisin?

Moraalisesti tai emotionaalisesti haasteellinen tilanne työssäsi. Mitä ajattelit tilanteessa? Mitä tunsit? Mitä tapahtui? Nyt kun jälkeenpäin ajattelet, mistä tilanteessa oli kyse? Mitä se merkitsee sinulle nyt? Kuinka tulit itse myötävaikuttaneeksi asioiden kehitykseen? Voisitko toimia toisin? Miksi valitsit niin kuin valitsit?

Mitä sinä olet tehnyt näissä tilanteissa, joissa et ole voinut toimia tahtomallasi tavalla? Tai mitä aiot tehdä niissä tulevaisuudessa?

Miksi sinun mielestäsi em. asia tulisi hoitaa tällä tavoin?

Miten sinä kohtelet asiakkaita? Miten kuvailisit sitä? Esimerkkejä!

Miten kommunikaatio asiakkaiden kanssa sujuu?

Työn estetiikka (Oheismateriaalina Estetiikka-johdanto)

Kuvaile sinun tunneskaalaasi, kun olet töissä? Minkälaisia tunnetiloja sinulla on asiakastapaamisissa? Muuten työssä / työpäivän aikana?

Oletko kokenut inhon/liikutuksen/ärsyynnyksen/vihan/ilon/onnen tunteita asiakastarinoita kuunnellessasi? Miten olet näissä tilanteissa toiminut?

Onko ollut tilanteita asiakastapaamisissa, jotka ovat tuntuneet epämiellyttäviltä?

Kun kuuntelet asiakkaan tarinaa, miten kuuntelet sitä? Tempaako yksilöllinen tarina mukaansa? Pohditko toimintasuunnitelmaa ja te-toimiston kategorioita kuunnellessasi?

Onko sinulla aikaa leikitellä asiakkaan kanssa erilaisilla mahdollisuuksilla? Vai onko valmennus suoraviivaisempaa?

Onko ollut tilanteita, jolloin et ole toiminut moraalisesti oikein työtä tehdessäsi?

Onko työsi taidetta koskaan? Oletko saanut elämyksiä työtä tehdessäsi tai pystynyt tuottamaan niitä muille?

Mitä olet oppinut tätä työtä tehdessäsi? Mitkä on olleet sinun suurimmat oivalluksesi työtä tehdessäsi?

Onko sinulla esikuvia, työhönvalmentajia tai ammattilaisia, joiden tapaan haluisit toimia?

Miten voit tuoda esteettisyyttä omaan työhösi? Miten estetiikka näkyy ja voi näkyä sinun työsi arjessa? Kiinnitätkö huomiota työympäristön kauneuteen? Esteettisyys valmennuksessa?

Mitä on esteettisyys työelämäneuvojan työssä? Miten käsität asian?

Onko esteettisyys työelämäneuvojan työssä tarpeen?

Käytännön esimerkkejä esteettisyydestä omassa työssä?

Miksi tämä on mielestäsi esteettistä?

Oletko toiminut jossakin tilanteessa mielestäsi kauniisti tai eettisesti? Oliko toimintapa sopusoinnussa organisaatiosi tai työsi rahoittajan tavoitteiden kanssa?

Onko joku työyhteisössäsi toiminut mielestäsi kauniisti jonkun asian suhteen, joka vaikuttaa omaankin työhösi?

Olisitko halunnut toimia joskus kauniisti työtehtävissäsi, mutta et ole voinut tai rohjennut?

Onko joku työyhteisössäsi toiminut mielestäsi rumasti tai epäeettisesti jonkun asian suhteen, joka vaikuttaa omaankin työhösi?

Hyvä työ?

Mitä sinulle merkitsee hyvä työ? Kerro esimerkkejä, milloin olet tehnyt työsi hyvin? Milloin sinusta on tuntunut hyvältä olla työhönvalmentaja? Kerro esimerkki tilanteesta, että tuntui, että nyt tuli tehtyä hyvää jollekin. Miten todistat ammattilaisuuttasi kollegoille? (Jos sinun pitäisi todistaa...)

Mitkä ovat ammattimaisen työhönvalmennuksen vaatimukset? Mitä käytännössä tulisi tehdä, jotta hyvän työn ideaali toteutuisi?

Työhyvinvointi ja työiihtyvyys

Miten kuvailisit omaa työhyvinvointiasi? Mitkä asiat siihen vaikuttavat?

Kerro esimerkkejä omasta hyvinvoinnistasi työssä, miten se on vaihdellut eri aikoina?

Kuinka innostunut olet tällä hetkellä omasta työstäsi asteikolla 1-5? (5 korkea, 1 matala innostuneisuus.)

Onko sinua loukattu koskaan työyhteisössä tai tehdessäsi työtäsi? Kuinka suuri merkitys tällä asialla on ollut sinulle?

Voitko puhua kaikille työtä koskevista valinnoistasi avoimesti?

Oletko kokenut työssäsi pettymyksiä?

Millaisia ilonaiheita työhösi kuuluu? Miksi teet tätä työtä? Mitkä on ne positiiviset asiat, jotka kuuluvat työhösi?

Koetko saavasi vertaistukea? Onko verkostoa?

Millainen johto teillä on? Toimiiko teillä johto hyvin?

Oletko tyytyväinen sinun palkkaasi?

Miten teillä toimii tiedotus? (Organisaatio, ELY, TE-hallinto.)

Millainen työilmapiiri teillä on?

Onko teillä yhteisiä kahvihetkiä / ruokataukoja?

Kanssakäyminen työyhteisössä / Rahoittajaan? Sinuttelu / teitittely. Voiko kysyä mitä vaan? Miten ja milloin voi ottaa yhteyttä? Kuka ottaa yhteyttä? Onko yhteydenotoista hyötyä? Miten ja millä välinein kommunikaatio toimii?

Oletko ollut mukana henkilöstökoulutuksissa?

Sopeutuminen

Miten koet, kuinka suuri päätäntävalta sinulla on omaa työtäsi koskevissa asioissa? Kuunnellaanko sinun mielipiteitäsi? Kuinka autonomisesti voit toimia työpaikallasi?

Onko tilanteita, joissa sopeudut?

Onko sinulla omia vastuita?

Miten kuvailisit työnantajasi joustavuutta? Oma joustavuuttasi?

Tehdäänkö organisaatiossasi mielestäsi oikeita asioita? Kun ei tehdä, mitä teet? Käytännön esimerkkejä.

Onko sinulla koskaan ollut työssäsi tilannetta, että olet kokenut, että omat taitosi ja tietosi eivät ole riittävät? Mitä ratkaisuja silloin olet tehnyt ko. tilanteessa?

Mikä työssäsi on kuormittavaa? Miten toimit?

Miten koet, pääsetkö loistamaan työssäsi? Onko tämä paras mahdollinen paikka sinulle? (Jos et voi täysillä toteuttaa, mitkä sinun keinosi on selviytyä tästä?)

Onko jotain asiaa, joka on todella koskettanut sinua työhistoriasi aikana? (Kun ajattelet asiakkaitasi, tilanteita työtoverien kanssa tai muuta?)

Onko sinulla ollut työelämäneuvojan tehtävissäsi joskus tilanteita, joissa on tuntunut, että on täytynyt vain "alistua" työn realiteetteihin? On ollut pakko tehdä jotain, koska työ edellyttää, vaikket itse olisi niin halunnut toimia?

Onko jotain sellaista, mitä teet omalla tavallasi, kun muut eivät näe?

Mitä olet tehnyt näissä tilanteissa ongelman ratkaisemiseksi? Miksi olet päätenyt näihin ratkaisuihin?

Oletko joutunut koskaan työssäsi ristiriitatilanteeseen / ristiriitatilanteisiin?

Tulokset

Onko sinun työlläsi vaikutusta? Miten työsi vaikuttaa?

Mitä hyötyä tekemästäsi työstä on ollut sinun asiakkaillesi?

Miten koet ja näet oman työsi tuloksellisuuden ja hyödyllisyyden?

Millaiset työllistämistulokset teidän projektilla on ollut? Työllistymisprosentit? Millaiset ovat sinun henkilökohtaiset työllistämistulokset? Saatko kaikki asiakkaasi ohjattu eteenpäin?

Millaisia töitä teidän projekti on tarjonnut työttömille? Onko olemassa listausta, mihin asiakkaat ovat päätyneet? Toimialat, työtehtävät?

Miten teillä seurataan tuloksia?

Palkitsevatko asiakkaasi sinua jotenkin?

Yritys- ja muu työnantajayhteistyö

Miten saat asiakkaat työpaikkoihin? Otatko suoraan kontaktia työnantajiin vai ottavatko asiakkaat itse?

Kuuluuko työhösi yritysysteistyötä? Jos, niin miten teet yritysysteistyötä?

Mistä tiedät, mihin yrityksiin otat yhteyttä?

Voidaanko käydä asiakastapauksiasi läpi työllistymisen näkökulmasta? Mihin kukakin on mennyt ja miten he ovat päässeet töihin? Mikä on ollut oma panoksesi asiakkaan työllistymisen prosessissa?

Mistä sinä saat ideoita, miten tehdä työtäsi?

Työidentiteetti ja status

Koetko saavasi ulkopuolista arvostusta?

Oletko ylpeä ammatistasi?

Oletko yhteydessä kollegoihin?

Luetko ammattikirjallisuutta?

Oletko ajatellut alan yrittäjyyttä?

Miten koet työn projektiluonteisuuden?

Miksi teet tätä työtä? (Oma työttömyyshistoria? Lapsuuden haave?)

Millainen sinun tulee olla, jotta pystyt toteuttamaan tämän työn hyvin? Koetko ulkoapäin tulevia paineita siitä, millainen sinun tulisi olla?

Osaamisen luokittelu (Pertti Laine, osa 2) pohjaksi. Kerro tämän osaamisen luokittelun pohjalta sinun osaamisestasi työhönvalmentajan työssä.

Kun joku kysyy sinulta, mitä teet työksesi, mitä vastaat? (3 min. hissipuhe)

Koetko itsesi ohjausalan ammattilaiseksi / työhönvalmentajaksi?

Käsitys itsestä?

Muiden tunnistama ja tunnustama ammattilaisuus?

LIITE 3: Pohdinta- ja välitehtävät.

- 1) Kirjoita päiväkirjaa työstäsi yhden vkon ajan. (Kirjaa ylös asiakastapaamiset ja niiden sisällöt sekä muut tekemäsi työtehtävät.)
- 2) Pohdi tosielämän esimerkkitapauksia työelämässä (LIITE 4). Mitä ajattelit näistä esimerkeistä? Oletko koskaan ollut itse vastaaventyyppisissä tilanteissa? Miten toimisit näissä tilanteissa työhönvalmentajana? Olisiko todennäköistä tai mahdollista, että olisit työssäsi vastaavassa tilanteessa? Pohdi tapauksia estetiikan näkökulmasta. Näetkö kertomuksissa kaunista / rumaa? Miten tarinat menisivät, jos muutat ne kauniiksi / rumiksi?
- 3) Esteettisyys-kirjoitus (LIITE 4). Miten voit tuoda esteettisyyttä omaan työhösi? Miten estetiikka näkyy ja voi näkyä sinun työsi arjessa? Mitä on esteettisyys työelämäneuvojan työssä? Onko esteettisyys työelämäneuvojan työssä tarpeen?

LIITE 4: Virikemateriaali

Estetiikasta ammatissa

Estetiikan kohteena on kauneus. Kauniin alkuperäinen merkitys on ilmeisesti tarkoittanut punaista tai loistavaa. (Tuominen & Wihersaari 2006, s. 184.) Voidaan olettaa, että ihmiset ovat kautta aikojen kokeneet jotain samankaltaista nähdessään punaista väriä tai esim. loistavan auringon kuin tänä päivänä kohdatessaan kauneutta sen eri muodoissaan. Estetiikan käsite liittyykin ensisijaisesti kauneuden *kokemiseen*. Koska kokemus on subjektiivista, herääkin kysymys onko kaikki sellainen, joka aiheuttaa ihmisissä samanlaisen positiivisen elämyksen, kaunista? Voiko olla mahdollista tuntea mielihyvää kauneudesta, joka toisen silmissä on rumaa tai moraalisesti arveluttavaa? Ts. onko olemassa esteettisyyden objektiivista olemassaoloa?

Yleisesti hyväksytty symmetriateoria antaa vastauksen edelliseen. Sen mukaan kauneus perustuu lukusuhteisiin. Niinpä esimerkiksi kukkasen kauneuden voi tietää näkemättä sitä, koska kauneus voidaan päätellä annettujen mittaustulosten perusteella. (Tuominen & Wihersaari 2006, s.184.) Mutta symmetriateoria ei anna vastausta kaikkeen kauneuteen liittyvään. Entä ajatusten, tekojen ja tapahtumien kauneus? Niitä ei voi mitata symmetriaperiaatteella. Filosofian opettaja istahtaa kahviossa tuntemattoman oppilaansa pöytään ja aloittaa keskustelun. Eikö teko voida luokitella kauniiksi? Teossa ylittyy vieraus ja tittelit. Opettaja on valmis kohtaamaan oppilaansa. Kant (Tuominen & Wihersaari 2006, s.187) erottaa kauneuden tietoteoriasta; kauneusarvostelma perustuu ainoastaan henkilökohtaisen mielihyvän reflektointiin. Kantin mukaan kauneutta ei voi argumentein todistaa, koska sen perustana ei ole käsitettä. Kuitenkin kauneuden käsitettä voidaan luonnehtia seuraavasti:

- Kauneus herättää katsojassa pyyteetöntä mielihyvää
- Mielihyvän tunne ei ole yksilöllistä, vaan se koskettaa kaikkia
- Kauniiseen kohteeseen liittyy sisäinen tarkoituksenmukaisuus
- Kohteen herättämä mielihyvä on välttämätöntä ja välitöntä.

Lueteltujen ehtojen avulla kauneus voidaan Kantin mielestä rajata sellaiseksi, että jokainen esteettisesti kompetentti (hyvän maun omaava) henkilö pystyy tunnistamaan kauneuden. Kantin vastaus edellisiin kysymyksiin on siis näkemys, että kauneutta on olemassa objektiivisesti.

Postmodernin maailman ihanteena oleva individualismi ruokkii arvosubjektivismia, joka on laajalti käytössä etiikassa. Subjektivismiin mukaan jokaisen subjektin näkemykset ovat yhtä päteviä: ei ole olemassa mitään objektiivista taiteen tai kauneuden kriteeriä: kauneus on katsojan silmissä. (Tuominen & Wihersaari 2006, s. 189). Voidaan ajatella, että postmodernin arvosubjektivismi on yksi selitys sille, miksi estetiikka on ollut marginaa-

lissa ammattikasvatuksessa ja muilla julkisilla keskusteluagendoilla. Tuomisen ja Wihersaaren sanoma kuitenkin on, että tämä näkökulma tulisi ottaa mukaan ammattikasvatukseen ja alan tutkimukseen.

Estetiikka ammattina

Estetiikka liitetään luontevasti joihinkin ammatteihin. Näin on ennen kaikkea taidealoilla. Näihin ammatteihin liittyy vaatimus tuntea estetiikkaa. Matti Itkonen (Tuominen & Wihersaari 2006, s. 211 mukaan) luettelee taidealoille kuuluvaksi mm. ammatit seuraavilta aloilta: kirjallisuustiede, kuvataide, teatteritaide, estetiikka, elokuvatiede, mediakasvatus, käytännöllinen filosofia, pedagogiikka ja opetussuunnitelmien laatiminen sekä taidehallinto.

Teknologinen kehitys ja erityisesti tietotekniikan runsas lisääntyminen eri ammattialoilla ovat tuoneet esteettisyyden haasteen monien ei – perinteisten taideammattien edustajille. Tutkimukset ovat osoittaneet mm., että esteettisyys vaikuttaa suoraan käyttäjien näkemykseen sovellutuksen helppokäyttöisyydestä (esim. kännykät) (Tuominen & Wihersaari 2006, s.212). Nykypäivän yhteiskunnassa jokainen kohtaa päivittäin estetiikan ammattilaisen aikaansaannoksia. Vaatteet on suunnitellut joku, autot ovat tarkan esteettisen pohdinnan tulosta, arkkitehtuuri ja viherrakentaminen ovat läsnä kaikkialla. Estetiikka on jotain, jota emme välttämättä huomaa, mutta koemme sen puuttumisen negatiivisena.

Ammatit ja estetiikka

Estetiikka voidaan liittää edellistä yleisemmin eri ammatteihin. Tuomisen ja Wihersaaren sanoma on, että esteettistä tietämystä tarvitaan myös ammateissa, joita ei perinteisesti ole kategorisoitu esteettisiin ammatteihin. Heidän näkemyksensä mukaan estetiikka tulisi sisällyttää kaikkien ammattien koulutukseen. Esteettisellä kasvatuksella ymmärretään opettamista ymmärtämään esteettisiä arvoja ja näkemään ympärillä esteettisiä laatuja. Koulutus voisi olla se areena, jossa esteettistä näkökulmaa voitaisiin tietoisesti avata.

Ammattilainen alalla kuin alalla, voi kysyä: Miten estetiikka näkyy ja voi näkyä minun arjessani? Esteettisen näkökulman tiedostaminen voi avata uusia mahdollisuuksia ammatilliseen kasvuun myös ei-perinteisessä esteettisessä ammatissa. Monissa ammateissa esteettinen näkökulma on automaattisesti läsnä. Esim. parturin ja kampaajan ammateissa lienee oleellista, että alan ammattilaisella on esteettistä silmää, kykyä luoda kauneutta. Esim. kättilön ammatissa estetiikka voi läsnä arkipäivässä monin eri tavoin: tapa, jolla hän kohtaa asiakkaana olevien perheiden jäsenet, ympäristön luominen kauniiksi ja miellyttäväksi sairaalassa, äidin ompelu synnytyksen jälkeen, vauvan pukeminen

kauniiksi. Vauvan pukeminen kauniiksi syntymän jälkeen viestii perheelle, että kyseessä on kaunis ja tärkeä pienokainen.

Lähde: Tuominen M. & Wihersaari J. (2006): Ammattikasvatusfilosofia. Tampereen yliopiston Ammatikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen julkaisuja. OKKA-säätiö. Saarijärven Offset Oy.

Otteita elävästä elämästä:

Case 1:

Nuori työhönvalmentaja on juuri astunut tehtäväänsä. On menossa toinen työpäivä pestissä. Perehdytyksenä työhön hän on saanut luettavakseen rahoituspäätöksen hankkeesta, jossa työskentelee. Hän on selvittämässä työnkuvaansa ja sitä, mihin tarttua ensimmäisenä. Organisaation ylin johtaja tulee paikalle ja sanoo valmentajalle: ” Meillä on yksi työllistetty ihminen, joka tulee heti irtisanoa. Se on sinun tehtäväsi.”

Valmentaja kysyy: ”Mistä syystä hänet tulisi irtisanoa ja milloin?” Vastaus kuuluu: ” On parempi, että teet sen heti, hänen koe-aikansa on juuri täyttymässä.” Irtisanomisen syyksi johtaja toteaa, että henkilö on omituinen ja toimii asiattomasti. Valmentaja yrittää saada tarkempaa selkoa, mutta saa vastaukseksi vain, että ko. henkilö mm. ajelee taksilla töihin. Valmentaja saa päivän aikaa toteuttaa tehtävän.

Valmentaja irtisanoo työntekijän, joka on täysin yllättynyt tilanteesta ja syyttää valmentajaa: ”Mikä oikein luulet olevasi? Tule töihin ja alat heti irtisanoa ihmisiä!!!” Työntekijä haluaa tarkempia perusteluja. Valmentaja antaa perusteeksi vain, että työsuhde puretaan koeaikana.

Case 2:

Työhönvalmentaja on työskennellyt organisaatiossa pitkään. Hänen pääasiallinen tehtävänsä on asiakkaiden ohjausprosessista huolehtiminen. Ylitöitä on kertynyt jonkin verran ja vihdoin koittaa viikko, jolloin valmentaja aikoo pitää vapaapäivän. Esimies saapuu paikalle ja toteaa, että tarvitsee raportin tuloksista huomispäivään mennessä. Valmentaja jää illaksi töihin ja saapuu seuraavana aamuna viimeistelemään raportin.

Case 3:

Ohjauslalla työskentelevä ohjaa pitkäaikaistyötöntä. Alkukartoitus on jo tehty ja asiakas on kertonut toiveistaan. Ohjaajalla on tarjota työpaikka juuri siltä alalta, jonne asiakas kertoo pyrkivänsä töihin. Ohjattava toteaa ensin, että hyvä, hän ottaa työpaikan vastaan, mutta soittaa muutaman päivän kuluttua kertoakseen, että ei halukaan ottaa työpaikkaa vastaan. Ohjattava ei jostakin tuntemattomasta syystä halua tarttua tilaisuuteen. Taustalla on pitkään jatkunutta työttömyyttä ja henkilön osaaminen ja mahdollisuus toimia ko. työssä on ilmeistä. Ohjaaja on harmistunut, koska on jo ehtinyt puhua työnantajan kanssa ja sopia työpaikasta. Hän yrittää ylipuhua asiakasta, mutta tämä kieltäytyy. Puhelu on kireä. Ohjaaja miettii hetken. Hänen mielestään kyse on siitä, että asiakas ei ole aidosti työvoiman käytettävissä. Nyt on pohdittava, ilmoittaisiko asian TE-toimistoon, jolloin asiakasta uhkasi karenssi. Hän päättää kuitenkin olla soittamatta sinne ja soittaa sen sijaan vielä takaisin asiakkaalle, kerää hyväntuulisuutta ja päättää hyväksyä asiakkaan tekemän päätöksen, vaikkei se hänestä kuulostakaan järkevältä. Ohjaaja soittaa ja sanoo asiakkaalle, että asia ok ja pyytää tätä ottamaan uudelleen yhteyttä, jos katsoo tarpeelliseksi ja on jossain vaiheessa valmis ottamaan vastaavaa työtä vastaan. Ohjattava antoi myöhemmin kiitollista palautetta ohjaajan toiminnasta. Hän koki tulleen kuulluksi ja kertoi mielihyvän tunteesta, joka tilanteeseen liittyi.