



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

K18-

**”yksin se voi olla vähän nihkeetä
tuo elämän suunnittelu”**

Apuna yksilövalmennus

Liisa Kahelin

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

09/2017

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Liisa Kahelin	Sivumäärä 48 ja 4 liitesivua
Työn nimi K18 – ”yksin se voi olla vähän nihkeetä tuo elämän suunnittelu” – apuna yksilövalmennus	
Ohjaava(t) opettaja(t) Maarit Honkonen-Seppälä	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Muuramen työpaja	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia yksilövalmennusta. Yksilövalmennus on työvalmennusta tukevaa toimintaa, joka edistää kokonaisvaltaisesti valmentautujan arjen hallintaa ja toimintakykyä. Yksilövalmennusta hyödynnetään esimerkiksi työpajoilla tukemaan työttömien aikuisten työllistymismahdollisuuksia.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella Muuramen työpajan yksilövalmennusta, yhdessä valmentautujien ja eri ammattilaisten kanssa. Opinnäytetyö vastaa kysymyksiin mitä yksilövalmennus on Muuramen työpajalla, minkälaiset ominaisuudet tekevän hyvän yksilövalmennuksen, ja kohtaako yksilövalmennuksessa valmentautujien tarve ja ammattilaisten antama yksilövalmennus.</p> <p>Menetelmänä tutkimuksessa on käytetty teemahaastatteluja, yksilövalmennuksesta saatuja palautteita sekä tutkijan omaa havainnointia. Tutkimuksen viitekehysten muodostavat työttömyys, ohjaustyö, aikuisuus kohderyhmänä sekä yksilöllisyyttä korostavaan suomalaiseen yhteiskuntaan.</p> <p>Tilajana toimii Muuramen työpaja, missä yksilövalmennus nähdään suurena apuvoimana pajalaisten, eli valmentautujien arjessa. Muuramen työpajalla on toiminut yksilövalmentaja, yksilövalmentaja-hankkeen kautta jo noin 10 vuotta.</p> <p>Haastatteluiden tulokset osoittavat, että yksilövalmennukselle on tarvetta niin valmentautujien kuin työntekijöiden mielestä. Vaikka työn onnistumista on vaikeaa heti arvioida, sillä yksilövalmennus on pitkälle aikavälille sijoitettua toimintaa.</p> <p>Yksilövalmennus Muuramen työpajalla on yksilön haasteisiin, tarpeisiin ja ongelmiin reagoimista ja kokonaisvaltaista tukemista. Yksilövalmennus nähdään ohjaamisena oikeisiin suuntiin, sekä muutoksien tekemistä yhdessä yksilövalmentajan kanssa.</p>	
Asiasanat yksilö, valmennus, työttömyys, aikuinen, työpaja	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Liisa Kahelin	Number of Pages 52
Title K18 – It might be hard to plan a life alone” – individual coaching for help	
Supervisor(s) Maarit Honkonen - Seppälä	
Subscriber and/or Mentor Muuramen työpaja	
Abstract <p>The main meaning of this thesis is to study individual coaching. Individual coaching supports work-training and enhances individuals skills in life management and performances. Individual coaching is good for example in workshops to support unemployed adults employedpossibilities.</p> <p>This thesis views Muurame workshops individual coaching together with the individuals ja different professionals. Thesis shows what individual coaching is in Muurame workshop, what qualities makes good individual coaching possible and and does the professional individual coaching meet the demand of individuals who needs coaching.</p> <p>Method used in this thesis are theme interviews, feedback given in individual coaching and researchers own observations. In the frame of reference of the study are unemployment, guidance, adulthood, and individuality-orientated society.</p> <p>Subscriber to this thesis is Muurame workshop, where they think that individual coaching is important helpforce with the individuals everyday life. Individual coach has worked in Muurame workshop through individual coach-project about 10 years.</p> <p>The results of these interviews indicate that there is a need for individual coaching. Although the success of the work is difficult to estimate coordinating that individual coaching is a long period of time invested action. Muurame workshops individual coaching is responding of the individual challenges, needs, problems and comprehensive support. Individual coahing is seen as redirect to right direction as well as doing change with coach</p>	
Keywords individual, coaching , unemployment, adults, workshops	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖN TAVOITTEET JA KESKEISET KÄSITTEET	7
2.1 Opinnäytetyön tavoitteet	8
2.2 Muuramen työpaja	9
2.3 Yksilövalmentaja	10
3 TUTKIMUSKYSYMYKSET	11
3.1 Tutkimusmenetelmän valinta	11
3.2 Tutkimuksen toteuttaminen	12
4 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	14
4.1 Yksilöä rakastava yhteiskunta	14
4.2 Mitä on ohjaustyö?	15
4.3 Kohderyhmänä aikuiset	17
4.4 Työttömyys	19
5 TULOKSIA	22
5.1 Aikuisuus	22
5.2 Yksilövalmennus	23
5.2.1 Yksilövalmennus valmentautujien silmin	24
5.2.2 Yksilövalmennus ammattilaisten silmin	27
5.3 Kuka tarvitsee ohjausta ja mihin?	32
5.4 Haasteet yksilövalmennuksessa	33
5.5 Havainnoinnin tulokset	35
6 POHDINTA	37
6.1 Yhteenveto haastatteluista ja oma arvio	38
6.2 Validius ja reliaabelius	40
6.3 Tutkimuksen anti	41
LÄHTEET	44
LIITTEET	49

1 JOHDANTO

Nuorten työllistämistoimikunta totesi vuonna 1978, että ”pitkäaikainen työttömyyskorvauksen varassa eläminen passivoi nuoria, heikentää heidän työ- ja opiskelumotivaatiotaan ja vinouttaa heidän luuteenrakenteensa kehityksen.” Toimikunnan mielestä työttömien nuorten passiivinen joutenolo oli katkaistava aika ajoin: ”heidät oli ’aktivoitava’. Aktivoinnin sisältö on tuosta ajasta ja 1990-luvun alusta muuttunut muun muassa valmennustoiminnan tuomien käytäntöjen ansiosta. (Pohjantammi 2007, 16.)

Aktivoimisesta keskustellaan vieläkin enemmän vuoden 2017 suomalaisessa yhteiskunnassa. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön (2017) mukaan hallituksen kärkihankkeiden tavoitteena on nopeuttaa työttömien työnhakijoiden työllistymistä. Erilaiset toimenpiteet näkyvät myös niissä toimintaympäristöissä, jossa pyritään edesauttamaan työttömän työllistymistä. Yhtenä esimerkkinä tästä on työpajat.

Nuorten työpajat on useimmissa kunnissa tarkoitettu ensi sijassa alle 25-vuotiaille työttömille sekä nuorille, joilla ei ole ammattikoulutusta, mutta mukana on runsaasti nuoria ikäryhmästä 25–29 v (Pohjantammi 2007, 7).

Valtakunnallisen työpajayhdistyksen mukaan työpajoilla vuonna 2015, oli kaikkiaan 25 000 valmentautujaa, työpajan asiakasta, joista noin 14 700 oli alle 29 –vuotiaita.

Työpajatoiminta tavoittaa nuoria, mutta on tärkeää muistaa, että työpajoilla on myös aikuisia. Yhtenä toimenpiteenä työllistymistoiminnan edistämisestä voidaan nähdä yksilövalmentajien roolin pajoilla. Yksilövalmentajien saanti pajoille on mahdollistanut entistä ongelmaisempien asiakkaiden ottamista (Pohjantammi 2007, 7).

Olin kaksi kuukautta harjoittelussa Muuramen työpajalla. Työpaja tarjosi palveluja vaikeasti työllistyville sekä osatyökykyisille. Harjoittelussa sain tarkastella työpajalla toimivaa ja kattavaa verkostoa, joihin kuului esimerkiksi työllisyyspalvelut,

palveluohjaajat, terveystalvet, etsivä nuorisotyö, aikuisopistot ja paikalliset yritykset. Kahden kuukauden aikana sain tarkastella yksilövalmennusta, ja kiinnosuin aiheesta.

Opinnäytetyöni tarkastelee Muuramen työpajan yksilövalmennusta. Tutkimuksen pääkohtina ovat yksilövalmennusta saaneet valmentautujat sekä yksilövalmennusta antavat työntekijät. Muuramen työpajalla yksilövalmentaja toimii yhteistyössä niin työvalmentajien, valmentautujien kuin työpajan oman verkoston kanssa.

Harjoitteluni aikana kohderyhmäksi muodostui työttömät aikuiset. Halusin opinnäytetyössäni ottaa aikuisuuden yhdeksi teoriapohjaksi, sillä aikuisuutta ei mielestäni tarpeeksi käsitellä työpajatoiminnassa.

2. Työn tavoitteet ja keskeiset käsitteet

Opinnäytetyössäni keskeisiä käsitteitä ovat seuraavat

Työpaja on erityistyöllistämisen yksikkö, joka tarjoaa eri-ikäisille mahdollisuuden saada tukea työ- ja yksilövalmennuksen keinoin. Työpaja voi olla monipalvelukeskuksen erillinen toimintayksikkö tai kokonaan erillinen yksikkö. Työpajojen kohderyhmä painottuu muuten heikossa työmarkkina-asemassa oleviin henkilöihin.

Yksilövalmennus on työvalmennusta tukevaa toimintaa, joka edistää kokonaisvaltaisesti valmentautujan arjen hallintaa ja toimintakykyä.

Työvalmennus on valmentautujien yksilöllisten tarpeiden ja valmiuksien mukaan suunniteltua ja tavoitteellista työn avulla tapahtuvaa yksilön työkyvyn edistämistä

Työvalmentaja on valmentaja joka tukee valmentautujien työkykyä vastaten osaltaan yksikön tuotannollisesta toiminnasta.

Palveluohjaaja toimii palveluohjauksen toteuttajana

Yksilövalmentaja on valmentaja, joka arvioi ja tukee valmentautujan toimintakykyä (arjen hallintaa ja arkisia taitoja) sekä vastaa osaltaan myös palveluohjauksesta.

Valmentautuja on työpajan oma asiakas, työpajalla työskentelevä työntekijä.

Pajajakso on valmentautujan jakso työpajalla, mikä määritellään yhdessä yksilövalmentajan, työvalmentajan kanssa.

Työtön on henkilö, joka on vailla töitä ja etsii työtä.

Pitkäaikaistyötön on henkilö, joka on ollut työttömänä vuoden tai yli 12 kuukautta.

(Marniemi & Pekkala 2005, 12-13.)

2.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Yhteisöpedagogin opinnoissani olen saanut käytännön harjoituksia eniten ryhmien ohjaamisesta. Pedagoginen osaaminen on painottunut osallistavaan toimintaan, syrjäytymisen ehkäisemiseen sekä yhteisöllisyyden vahvistamiseen ja kehittämiseen. Viimeisen harjoitteluni kautta sain mahdollisuuksia kohdata ja ohjata eri ikäisiä aikuisia. Vaikka nuorisolaki määrittää aikuisen vasta yli 29 vuotiaaksi (nuorisolaki 2016/1285), pidämme jo täysi-ikäistä varhaisaikuisena. Nuorisotyökin keskittyy enimmäkseen 12 -18 vuotiaille, joten pääsin työskentelemään ikäryhmän kanssa, yli 18 vuotiaat, joille tarjotaan vähemmän nuorisotyötä.

Aikuisten kanssa ohjaaminen ja yksilövalmennus saivat mielenkiintoni tarttumaan opinnäytetyöaiheeseen. Yksilövalmennus nähdään Muuramen työpajalla yhtenä vahvuutena. Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia tarkemmin yksilövalmennusta; mitä yksilövalmennus on Muuramen työpajalla. Tärkeintä oli kysyä tätä niiltä, jotka ovat yksilövalmennusta kokeneet ja jotka ovat sitä antaneet.

Halusin tutkia myös sitä, minkälainen tarve juuri Muuramen työpajalla on yksilövalmennukseen. Yksilövalmennushanke on ollut jo 10 vuotta käynnissä, eikä sitä ulkopuolinen opinnäytetyönään ole aikaisemmin tutkinut: hyötyä yksilövalmennuksen kehittämiseen varmasti löytyisi.

Tavoitteena on vastata kysymykseen millainen on hyvä yksilövalmentaja. Mitkä ovat ne ominaisuudet, jotka tekevät yksilövalmentajasta hyvän, niin valmentajien kuin työntekijöiden mielestä. Mitkä ominaisuudet takaavat yksilövalmennuksen onnistumisen.

Kohderyhmänä harjoittelussa olivat (työttömät) aikuiset, joten opinnäytetyö koskettaa aikuisia.

2.2. Muuramen työpaja

Opinnäytetyön idea syntyi viimeisestä harjoittelustani Muuramen työpajalla. Muuramen työpaja on Muuramen kunnan hallinnoiman sosiaali- ja terveysterveystyön alla oleva palvelumuoto, joka tarjoaa palveluja niin vaikeasti työllistyville kuin osakykyisille.

Työpajatoimintaa ohjeistaa nuorisolaki, laki kuntouttavasta työtoiminnasta, sosiaalihuoltolaki, sekä laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Nuorisolaki (esimerkiksi määrittelee työpajatoiminnan nuoren kannalta ” tarkoituksena parantaa nuoren elämänhallintataitoja sekä edistää hänen kasvuaan, itsenäistymistään ja osallisuutta yhteiskuntaan (nuorisolaki 1285/2016).

Työpajalle tulleet henkilöt olivat yleensä pitkäaikaistyöttömiä tai työttömiä, joiden työura on keskeytynyt. Pajalle tulevien tarpeet vaihtelevat. Osa pajoista painottaa alkuvalmentautumista ja koulutukseen ohjaamista, osa työharjoittelua tai muita tukimuotoja (Pohjantammi 2007, 8). Työpajalle tullaan yleensä jonkin tahon, esimerkiksi sosiaalitoimen kautta. Tämän jälkeen määritellään yksilöllisesti pajajakson pituus. Ensikertalaiselle tämä on vähintään kolme kuukautta.

Suomessa toimii tällä hetkellä noin 260 työpajaorganisaatiota, joista valtaosa on kuntien hallinnoimia. Niihin ohjautuu vuosittain yli 20 000 valmentautujaa, joista enemmistö on alle 29-vuotiaita. (Hämäläinen & Palo 2014, 10.)

Pajat toimivat kuntasektorin osana ja lääninhallituksen tai ESR-rahoituksen tuella. Osa pajoista toimii säätiömuotoisesti yleisen kuntoutus- ja työllistämispalvelujen tarjoajana, ja näiden pajojen ikähaitari on laiveampi, tosin osa valmennuksesta ja työharjoittelusta suunnataan erikseen nuorille. Pajatyössä on myös hyödynnetty sukupolvien kohtaamista eli jo työkokemusta omaavan ja pajanuoren kohtaamista. (Pohjantammi 2007, 8.) Työpajatoiminnan rahoitus on monikanavaista ja se koostuu mm. valtionavusta (OKM, nuorisotoimi) toiminnan ylläpitäjän rahoitusosuudesta, hankerahoituksesta, valmennuspalveluiden tuloista (ostajina mm. KELA, TE-palvelut, sosiaalitoimi, oppilaitokset) sekä mahdollisista työtoiminnan tuotoista. (Bamming & Hilpinen 2015.)

Vuonna 2017 Muuramen työpajalla oli työpajatoiminnan lisäksi toiminnassa erilaisia ryhmiä (esimerkiksi liikuntapainotteisia tai kädentaitoihin painottuvia), vastapainottamaan työtä. Jokaiset ryhmät toimivat matalan kynnyksen periaatteella; ryhmään on valmentautujan helppo tulla ja ryhmään saa tuoda omia ideoita. Työpajalla oppiminen perustuu käytännönläheiseen tekemiseen, ja sen mielekkyys löytyy työ-painotteisuudesta, jossa teoria ja käytäntö nivoutuvat yhteen; tilaustöiden kautta, siihen liittyy myös työelämälähtöisyys (Hämäläinen & Palo 2014, 36.)

Muuramen työpajalla pääsääntöisesti työskentelee työpajapäällikkö, kaksi työpajaohjaaja sekä yksilövalmentaja. Harjoitteluni aikana, valmentautujia paikalla oli noin 32 eri ikäistä aikuista.

2.2 Yksilövalmentaja

Yksilövalmentajia on palkattu muutamassa vuodessa niin, että kaikilla suurilla ja keskikokoisilla pajoilla ja useilla pienpajoillakin on sosiaalian tai kasvatustieteen ammattitutkinnon suorittanut valmentaja (Pohjantammi 2007, 9). Muuramen työpajalla on yksilövalmentaja, joka on valmentautujien käytettävissä. Yksilövalmentaja toimii yksilövalmentajahankkeen kautta, mistä yksilövalmentaja saa rahoituksen ja palkan. Hanke on toiminut Muuramessa noin kymmenen vuotta.

Yksilövalmentaja on isona apuna ohjaajille, ja hänen tehtävänä on tukea yksilön toimintakykyä sekä tunnistaa esimerkiksi se, millainen itsetunto yksilöllä on (Lamberg, 2009). Yksilövalmentajan tehtävänä on olla alusta alkaen mukana valmentautujan työpajajaksolla. Yksilövalmentajat tekevät valmentavaa sosiaalityötä asiakkaan kanssa (Pohjantammi 2007, 10). Tämä tarkoittaa sitä, että yksilövalmentajan kanssa kirjoitetaan yhdessä sopimus, missä on konkreettiset tavoitteet työpajajaksolle; esimerkiksi tavoitteena valmentautujalla voi olla elämäntilanteeseen liittyviä tavoitteita (arkirytmien löytäminen, päihteiden vähentäminen) tai itsetunnon kohottaminen. Yksilövalmentaja tapaa valmentautujaa säännöllisesti ja ohjaa valmentautujaa tavoitteiden mukaisesti

Muuramessa yksilövalmentajan tehtävät muodostuivat viidestä eri alueesta: 1. valmentautujien arjenhallinnan tukeminen, 2. motivaatio ja osallisuus, 3. sosiaalisten taitojen harjoittelu, 4. työelämän pelisäännöt sekä 5. työnhakutaidot.

3 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössäni tarkastelen yksilövalmennusta. Mitä yksilövalmennus on valmentautujien sekä ammattilaisten mielestä, ja minkälaista yksilövalmennusta Muuramen työpajalla on ja etenkin kohtaavatko ammattilaisten ajatukset yksilövalmennuksesta valmentautujien ajatukset.

Halusin vastata opinnäytetyössäni seuraaviin kysymyksiin.

1. Mitä yksilövalmennus on Muuramen työpajalla (*kohtaavatko ammattilaisten yksilövalmennus ja valmentautujien tarve sille*)
2. Millainen on hyvä yksilövalmentaja
3. Minkälaista ohjausta valmentautajat tarvitsevat Muuramen työpajalla?

Kysymykset kompensoivat toinen toisiaan. Kun tiedämme miten määrittelemme yksilövalmennuksen, on helpompaa ymmärtää, millainen yksilövalmentajan tulee olla. Toisaalta hyvän yksilövalmentajan piirteet voivat luoda pohjaa hyvälle yksilövalmennukselle. Ja kun tiedostamme tarpeen yksilövalmennukselle, sen helpompaa yksilövalmennusta on suunnitella.

3.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Yksilövalmennusta on Muuramen työpajalla ollut toiminnassa 10 vuotta, eikä siitä aiheesta ole Muurameen tehty opinnäytetyötä. Ajankohtaista selkeämpään tarkasteluun olisi, ja itselläni oli mielenkiintoa laatia yksilövalmennuksesta opinnäytetyö.

Päädyin tutkimuksessani laadulliseen tutkimukseen eli kvalitatiiviseen tutkimukseen. Opinnäytetyöni on tutkimuksellinen opinnäytetyö. Lähtökohtana kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 157). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (mt.). Laadullisen tutkimuksen ideana on löytää aineistosta jotakin uutta ja ennen havaitsematonta, uusia jäsenyyksiä ja uusia merkityksiä, ennen kuvaillettomia tapoja ymmärtää ympäröivää inhimillistä todellisuutta (Ruusuvaara & Nikander & Hyvärinen 2010).

Tutkimuksessani valitsin sopivaksi menetelmäksi hyödyntää haastattelumenetelmää, ja omaa havainnointia. Haastattelu on siinä suhteessa ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, että siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa (Hirsjärvi ym. 2008, 199). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelu on enemmän tai vähemmän avointen kysymysten esittämistä valituille yksilöille tai ryhmille (Metsämuuronen 2006, 88).

Haastattelun suurena etuna muihin tiedonkeruumuotoihin verrattuna on se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen. Haastatteluaiheiden järjestystä on mahdollista säädellä, samoin on enemmän mahdollisuuksia tulkita vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2008, 200.)

Toisena menetelmänä käytän tutkimuksessani havainnointia. Havainnoinnin avulla saadaan tietoa, toimivatko ihmiset niin kuin he sanovat toimivansa (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 207). Havainnoin suurin etu on se, että sen avulla voidaan saada välitöntä suoraa tietoa yksilöiden, ryhmien, tai organisaatioiden toiminnasta ja käyttäytymisestä (mt., 208).

3.2 Tutkimuksen toteutus

Päädyin haastatteluissa teemahaastatteluun siksi, että kohdensin haastattelun tiettyihin teemoihin, joista keskusteltiin (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 47-48).

Opinnäytetyöhöni osallistui neljä eri ikäistä valmentautujaa. Nämä pohdimme yhdessä yksilövalmentajan kanssa. Tämän teimme siksi, että halusin osallistaa tutkimukseeni yksilöt, jotka ovat saaneet yksilövalmennusta ja olisivat siitä jo saaneet käsityksen. Halusin myös tutkimukseeni alle 29 vuotiaita, koska opiskelen nuorisotyötä, ja nuorisolaki määrittelee nuorisotyön koskettavan alle 29 – vuotiaita (nuorisolaki 1285/2016). Koska Muuramen työpaja oli enemmän miehiä kuin naisia, haastattelin siis kolmea miestä ja yhtä naista.

Muut haastateltavat koostuivat eri toimintaympäristössä toimivista työntekijöistä: yhdestä yksilövalmentajasta, kahdesta palveluohjaajasta, ja kahdesta työvalmentajasta. Nämä otin tutkimukseeni mukaan siksi, että koin heidän tekevän yksilövalmennusta, kaikki vähän eri näkökulmista.

Lähetin valmentautujille sekä ammattilaisille kysymykset ennakkoon ja suoritin kaikki valmentautujien haastattelut Muuramen työpajalla. Muuramen työpaja oli tullut jo tutuksi valmentautujille, ja halusin tuoda tutkimukseni lähelle valmentautujia. Ammattilaisten haastattelut tein heille tutussa ympäristöissä (omissa työhuoneissaan).

Sain huomata valmentautujissa jännityksen opinnäytetyöstäni ennen haastatteluita. Koin tämän hyvänä enteena haastatteluihin; opinnäytetyöni aihe aiheutti keskustelua valmentautujien parissa. Sain valmentautujien haastatteluihin tietynlaista innokkuutta lisää, kun huomasin aiheeni herättävän kiinnostusta.

Ennen varsinaisia kysymyksiä haastatteluissa, olin varautunut poistamaan jännityksen muutamilla kysymyksillä, jotka eivät koskettaneet niinkään aihetta. Oikeastaan halusin kysellä helppoja kysymyksiä alkuun, jotta haastateltavat pysyisivät sanavalmiina jännityksenkin jälkeen. Jokaisessa haastattelussa kävin vielä tarkasti lävitse, mitä tutkin ja mihin haastattelua tarvitsen, millaisia kysymyksiä on tulossa ja kysyin lupaa haastattelun äänittämiseen.

4 Teoreettiset lähtökodot

Tutkimuksen alussa päätin tehdä haastattelut ensin varsinaista syventämistä teoriapohjiin. Olin ollut harjoittelussa kaksi kuukautta, joten haastatteluni tukena olivat omat muistiinpanot, harjoittelu ja havainnot yksilövalmennuksesta. Tein valinnan siksi, etten halunnut viedä haastatteluja tiettyyn suuntaan, vaan halusin laadullisen tutkimuksen kannalta syventyä haastateltavien tarinoihin. Mutta päätin nostaa kohderyhmäni, esille yhdeksi teoreettiseksi lähtökohdaksi jo haastateluissa, sen takia, että aikuisuutta ei paljon tutkita työpajoilla.

Teoreettisiin lähtökohtiin pohjaan katsausta yksilövalmennuksen kontekstiin; yksilöä rakastavaan yhteiskuntaan, aikuisiin ja työttömyyteen.

4.1 Yksilöä rakastava yhteiskunta

Niin sosiaalisessa mediassa, uutisissa ja päivän puheenaiheina on enemmän korostunut tietty yksilöjen menestys; siitä naapurin nuoresta, joka käytti aikansa vain elektronisiin laitteisiin, on noussut pinnalle osaava nuori, joka kirjoittaa menestystarinaa tekemällä videoita nettiin. Hänen tietotekniikan osaamisestaan maksetaan. Seuraavalla viikolla osaavia nuoria ilmestyy useampi. Suomi on korkean osaamisen yhteiskunta (Melin 2009, 76) missä arvostetaan osaamista.

Yhteiskunnalliseen muutokseen liittyvä yksilöllistyminen on ollut pitkä, viime vuosikymmeninä kiihtynyt prosessi (Lairio & Puukari 2003, 6). Hyviä, taitavia, osaavia yksilöitä etsitään niin huippu-urheilun MM-kisoissa, kuin esimerkiksi jo työnhakutilanteessa. Voidaan todeta, että yhteiskunta haluaa parhaan ja tuottavan yksilön antamaan osansa.

Työpaikoilla korostetaan yksilöllistä työsuoritusta, minkä seurauksena kuitenkin sisäinen kilpailu lisääntyy, sosiaaliset suhteet kärsivät ja yhteistyö hankaloituu (Blom & Hautaniemi 2009; Lehto & Sutela 2008). Syksyn (2015) työolobarometrin mukaan, jatkuvat työelämän muutokset ovat edellyttäneet palkansaajilta jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja työnantajilta kouluttautumisedellytysten luontia henkilöstölleen. Ammatillinen osaaminen on hyvin käytössä, mutta työntekijöiden mukaan aikaa uusien ideoiden pohtimiseen ei useinkaan ole. Vaikutukset omaan

työhön ovat yhteydessä koulutuksen pituuteen; mitä pidempi koulutus, sitä enemmän koulutus on auttanut työssä suoriutumista ja mahdollisuutta hakeutua uusiin tehtäviin.

Työntekijän tulee siis kehittyä ja kehittää taitojaan jatkuvasti; toisaalta paine jatkuvasta kehittämisestä lisää stressiä ja työnlaatu saattaa saada osansa. Mutta toisaalta jatkuva kehittyminen takaa laatuja paranemista. Suomessa on viime vuosina pystytty edistämään tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikaista paranemista yritys- tai organisaatiotasolla lukuisten työelämän kehittämiprojektien avulla (Alasoini 2011, 140-141).

Yksilöiden ihannoiti yhteiskunnassamme on vaikuttanut siihen, että työelämän vaatimukset kuulostavat että jokaisen olisi perustettava oma yritys, jonka tuote on oma itse. Kansalaisuus ei ole enää annettu oikeus vaan asema, joka on lunastettava teoilla. (Onnismaa 2011: Saastamoinen 2000.) Osaaminen pitää kirjoittaa paperille ja sen pitää osata näyttää: työnhakutilanteessa työnantaja haluaa enemmän moniosaajan kuin menestyksekkään työntekijän. Tietoyhteiskuntakehityksen myötä osaamisen hallinta on muodostunut yhä tärkeämmäksi kilpailutekijäksi. Näin ollen osaaminen yksilön kannalta pitää sisällään sekä teknisen ammatin osaamisen että uuden luomisen ja ennakkoinnin elementit. (Hyyryläinen & Leminen 2003, 98.)

Yhteiskuntaa määrittää myös ne arvot, jotka nousevat esille esimerkiksi muuttaessamme yhteiskuntaa parempaan suuntaan. Tällä hetkellä nousevia arvoja Suomessa ovat nautinnonhalu, elinvoimaisuus, itsemääräämisoikeus ja itseilmaisus. Tällöin sosiaalinen arvostus ja itsensä toteuttaminen muodostuvat keskeisiksi. Tämä suuntaus lisää luultavasti itsekeskeisyyttä ja heikentää yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Hautamäki 2001.)

4.2 Mitä on ohjaustyö?

Ohjaus yleisesti tunnustettuna, toisten auttamiseen tähtäävänä sosiaalisena toimintana alkoi kehittyä jo 1800-luvulla yhteiskunnallisena vastauksena ihmisten

tarpeisiin. Sodasta palaavat sotilaat tarvitsivat koulutukseen ja työelämään liittyviä sekä sielunhoidollisia palveluita, minkä vuoksi ohjauksen eri alueisiin kuuluvia palveluita syntyi runsaasti. (Peavy Vance; Auvinen 2000, 15.)

Yhtenä hyvänä määritelmänä ohjaukselle voidaan pitää brittiläisen ohjaus- ja neuvontatyön yhteisjärjestön, British Association of Counsellor, antamaa virallista määritelmää:

Ohjaus ja neuvontatyössä toimitaan silloin kun henkilö, jolla on säännöllisesti tai tilapäisesti ohjaajan rooli, antaa tai sopii antavansa aikaa, huomiota tai kunnioitusta määräaikaaisesti asiakkaan roolissa olevalle henkilölle tai henkilöille. Ohjauksen tehtävänä on antaa asiakkaalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkeyttää tapoja elää voimavaraisemmin hyvinvoivemmin. (Onnismaa & Pasanen & Spangar 2000,7.)

Ohjaustyö on vakiintumassa suomen kieleen käännökseksi englannin kielen sanaparista "counselling and guidance", joka yksinkertaisesti määriteltynä tarkoittaa niitä ammatillisia käytäntöjä, joiden tarkoituksena on auttaa asiakasta toteuttamaan itseään elämässä (Lahikainen 2000, 259).

Ohjaustyö voidaan sanota alkavan siitä kun ohjattava ja ohjaaja kohtaavat. Ohjauksen painopiste siirtyy siihen, kuinka ohjattava puhuu ja millaista todellisuutta ja millaisia kertomuksia hän tulkinnoillaan tuottaa ja mahdollistaa. (Onnismaa 2011, 8.)

Ohjaus on työmenetelmä, mutta myös ajan ja huomion antamista. Parhaimmillaan ohjaustyö on ohjaajan ja ohjattavan neuvottelua: se edistää keskustelun keinoin ohjattavan kykyä parantaa elämänsä haluamallaan tavalla. Ohjausta voi kuvata laaja-alaiseksi elämänsuunnittelun menetelmäksi. (Onnismaa 2011, 7.)

Ohjaus työmenetelmänä on lisääntynyt viimeaikoina; ohjausta hyödynnetään yhä entistä enemmän niin korkeakoulujen opinnoissa, erilaisissa hankkeissa ja projekteissa, työelämässä tai esimerkiksi kuntoutuksessa.

Ennen kaikkea ohjaustyössä, ohjaustilanne ei ole koulutustilaisuus, eikä sen keskeinen sisältö siitä syystä koostu tiedon jakamisesta (Lahikainen 2000, 275). Ohjaus ei enää ole kaikkietävä asiantuntijuus, ja työssä onkin vähitellen päästy eroon ajatuksesta, jonka mukaan ohjattava on "ongelma" ja ohjaaja on "ratkaisu". Nykyään ohjaus on usein yhteistyötä ja elämänsuunnittelun riskikysymysten ja eettisten kysymysten yhteistä tarkastelua ja arviointia. Tavoitteena on myös it-

sestään selvien merkitysten uudelleentulkinta. Ohjausta voikin kuvata merkitysten etsinnäksi ja matkalla olemiseksi. (Onnismaa 2011, 7-8.) Ohjausprosessin tulos ei ole asiakkaan ominaisuuksien, historian ja työelämän vaatimusten yhteen saattamista, vaan asiakkaan ja ohjaajan innovatiivisen yhteistyön tulos (Spangar 2000, 16).

Ohjaajan käyttämiä menetelmiä on totuttu pitämään ”väliintuloina”, joiden avulla ohjaaja pyrkii saamaan aikaan asiakkaassa sellaisen muutoksen, jonka avulla hän pystyy ratkaisemaan ongelmansa (Spangar 2000, 17). Tavoitteena ohjauksessa on se, että asiakas tekee itse ratkaisunsa, ja onnistuu tai epäonnistuu itse

Huomion antaminen on ennen muuta asiakkaan kuuntelemista ja kuunnelluksi tulemisen kokemuksen varmentamista. Erityisesti kipeistä ja henkilökohtaisista asioista puhumisen aloittaminen on vaikeaa ja vaatii erityistä, kenties toistuvaa rohkaisua ja luottamuksellisuuden varmentamista. Aktiivinen kuunteleminen tarkoittaa myös sen kuulemista, mitä ei suoraan sanota ja jonka esille tuomista erityistä tietoisesti tai huomaamattomasti vältetään. (Lahikainen 2000, 271-272.)

Ohjaustyössä on tärkeää huolehtia ohjaajan omista rajoista: ohjaaja ei voi ottaa vastuuta ohjattavan puolesta, vaan ohjaajan tulee selkeyttää ohjattavalleen sen, että hän on oman elämänsä asiantuntija. Ohjattavan omat valinnat koskettavat hänen elämäänsä, ohjaaja ei voi tehdä niitä.

4.3 Kohderyhmänä aikuiset

Yleisluontoisesti aikuisesta voi puhua tietynä vakiintuneena persoonana, joka on tavalla tai toisella löytänyt ehkä joskus omalaatuisestikin sijoittuen, paikkansa yhteiskunnassa tai sen järjestelmissä. Yksilö saattaa kokea itsensä aikuiseksi sen takia, että sijoittuu johonkin rooliin ja saa siitä identiteetin. (Turunen 1996, 159-169.)

Varhaisaikuisuus tarkoittaa useimmiten noin 20 ja 40 ikävuoden väliin ajoittuvaa jaksoa. Sen alkupäätä kutsutaan toisinaan nimellä muotoutuva aikuisuus. Keski-

aikuisuus sijoitetaan useimmiten 40 - 60 ikävuosiin. (Hoffman & Holm & Åhs 2016, 156.)

Aikuisuus ajatellaan länsimaisessa kulttuurissa helposti kielteisenä ja pysähtyneenä, se oikeutetaan jatkuvaa uudistumista ja nuorekkuutta korostamalla. Kukaan ei halua tulla tylsäksi keski-ikäiseksi. (Onnismaa 2011; Koski & Moore 2001, Relander 2000.)

Pakonomaisen nuorekkuuden myötä aikuisuuteen liittyy nyt kypsyyden ja viisauden sijasta keskenkasvuisuus, keskeneräisyys, puutteellisuus ja alusta aloittaminen (Onnismaa 2011; Koski & Moore 2001, Relander 2000). Esimerkiksi noin puolet 18-64 vuotiaista eli yhteensä noin 1,7 miljoonaa aikuista osallistui koulutukseen vuonna 2012 (Niemi & Ruuskanen & Seppänen, 2014.) Tilastokeskuksen mukaan suurin osa koulutusta käsitti työtä tai ammattia.

Varhaisaikuisen ei aina kohtaa riittävästi arkielämän paineita nykyisessä elämänmuodossa, jos esimerkiksi opiskelu jatkuu myöhään. Yksilö saa elää edelleen liikaa toiveissa ja unelmissa, jotka eivät joudu riittävästi koetukselle. Hän säilyy ikään kuin kauemmin lapsena ja ”raaka maailma” pysyy kaukana. Varhaisemmin työelämään siirtyvä kypsyy aiemmin ottamaan huomioon oman itsensä ulkopuolisia asioita; hän kohtaa elämän todellisuuskitkan. (Turunen 1996, 179.)

Ihmiset elävät nykyään tyystin eri maailmassa mitä aikaisemmin. Siirtyminen maatalousvaltaisesta maasta teollistumiseen ja sitten vauhdilla monimuotoiseen palveluyhteiskuntaan on merkinnyt elämäkysymysten muuttumista. Nyt on osattava ottaa suuntia elämäänsä maailmassa, joka on pikemminkin epäselvä kuin selkeä, joka tarjoaa pikemminkin epävarmuutta kuin turvallisuutta. Elämästä on tullut projekti, jossa oma inhimillisyys on koottava ja rakennettava henkilökohtaisesti mielekkääksi ja eettisesti kestäväksi. (Onnismaa & Pasanen & Spangar 2000, 5.)

Uusi elämänvaihe painostaa asettumaan yhä enemmän itsensä varaan, itseliseksi persoonaksi. Hetkittäin ei ehkä ole varmuutta siitä, kykeneekö kantamaan uutta tilannetta. Tietysti yksilö voi kapinoida sopeuttavaa muutosta vastaan ja kokea voimantuntoisesti ”tietävänsä paremmin”. Aikuistumisen kriisiin liittyy usein

avuttomuus ja ikään kuin ”pohjan putoamisen” tunne. Se on tavallaan kiertoilmaus hallitsemisen, juurtumisen, ja elämään selkeämmin jäsentymisen tarpeelle. Asioihin on saatava yhä kiinteämpi ote, syntyy paine ryhdistäytyä todellisuuden mukaisesti. (Turunen 1996, 165-166.) Kukaan ei voi huolehtia itsestään yksin, vaan tarvitsee muiden apua, laajemmin tarvitsee koko yhteiskunnan apua (mt., 181).

Välillä puhumme siitä että aikuisten elämä on yhtä ja samaa, samanlaisia päiviä. Elämä muuttuu tavallaan harmaaksi; se onkin vain ”jono harmaita arkipäiviä”, Tämä kuvastaa alkavaa asenteenmuutosta; yksilö haluaa käyttää itsensä johonkin. Elämää on onneksi paljon edesspäin, mutta nyt sitä alkaa olla jo takanakin. (Mt.,163.)

4.4 Työttömyys

Työttömyys ja köyhyys kulkevat lähellä toisiaan. Kun on työttömyyttä, on myös köyhyyttä. Isolan & Suomisen (2016) kirjassa, erilaisista lähtökohdista olevat ihmiset kertovat tarinansa. Yksi heistä on Karoliina, joka puhuu köyhyydestä näin.

”Riittäisi, että minulla olisi rahaa ostaa sellaista ruokaa mitä haluan, eikä aina pitäisi arpoa ostanko sitä vai tätä koska molempiin ei ole varaa. --Sanoetaan että köyhän ei kannata ostaa halpaa, mutta se ei pidä paikkaansa. Köyhän on pakko ostaa halpaa ja toimia tietyllä tapaa lyhytnäköisesti, päivä kerrallaan. Jos toimeentulolla kuun alussa ostaa sata euroa maksavat kengät, millä rahalla ostaa ruokaa loppukuuksi? Siinä tilanteessa ei auta se, että kengät kestävät monta vuotta. Suomalainen kulttuuri on mielestäni muuttunut kilpailevaksi ja aggressiiviseksi. Toisesta välittäminen ja toisen kunnioittaminen sellaisenaan, ihmisenä, ovat katoamassa” (Isola & Suominen 2016, 40.)

Harjoitteluni aikana kohtaamat valmentautujat olivat pitkäaikaistyöttömiä. Tämän takia halusin tuoda työttömyyden näkökulman vahvasti esille. Niin kuin ohjauksesta, myös työttömyyttä voidaan kuvailla tuhansilla eri tavoilla. Työttömyyden lajeja on monenlaisia niin kuin on työttömiä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työttömiä oli vuoden 2017 kesäkuussa 250 000, mikä oli 14 000 vähemmän kuin vuosi sitten.

Pitkittänyt taloudellinen taantuma on ajanut entistä useamman ihmisen pysyvään työttömyyteen tai vajaatyöllisyyteen. Samaan aikaan työmarkkinoiden vaatimukset jatkavat kasvuaan ja työelämään kiinnittyminen erityisesti pitkän työttömyyden jälkeen tulee vaikeammaksi. (Isola & Suominen 2016, 10.)

Työttömyys on elämän tilanne, jossa työtä vailla oleva henkilö etsii itselleen työpaikkaa. Työttömyyteen on monia syitä. (Tapaninen 2000, 25.) Erotamme työttömyyden lajeiksi esimerkiksi rakenne-suhdanteen tai kausityöttömyyden, mutta tänä päivänä syyt työttömyyteen saattaa olla moninaisempia.

Tarvittavien toimenpiteiden kannalta on tärkeää selvittää työttömyyden tapauskohtaiset syyt. Huomaamattaan työttömät sopeutuvat uuteen elämäntilanteeseen, varsinkin kun työttömyys on kohdannut monia lähiympäristön ihmisiä ja useilla toimialoilla työpaikat suorastaan vähenevät. Osalle työnhakijoista muodostuu työttömyyden aikaisesta toimeentuloturvasta eräänlainen kansalaispalkka, joka lankeaa ilman ponnistuksia. (mt., 25)

Työmarkkinoilta putoaminen rapauttaa nopeasti työkykyä ja työelämä vaatii yhä enemmän. Työpaikkojen kroonisen puutteen vuoksi jokainen lisäpäivä työttömyyttä heikentää mahdollisuuksia työllistyä uudelleen. Pitkittyvän työttömyyden myötä tutuksi tulee myös hyvinvointivaltion palvelukoneisto etuuksineen. Sinällään tärkeät ja oleelliset etuudet ja palvelut voivat tuntua leimaavilta ja kontrolloivilta, ja ne voivat saada ajattelemaan, ettei pärjää tai menesty maailmassa, joka on tehty muita tai muunlaisia ihmisiä varten. Tämä voi puolestaan kääntyä siisuuntumiseksi, mutta myös suruksi, häpeäksi, passiivisuudeksi tai jopa katkeruudeksi. (Isola & Suominen 2016, 36-37.) Työttömän kokemuksiin vaikuttavat olennaisesti työmarkkinatilanne, arvio omista mahdollisuuksista ja epäonnistuneitten työnhakujen aiheuttamat pettymykset. Nuoret helpommin toipuvat pettymyksistä ja heidän itseluottamuksensa palautuu aikuisia nopeammin. (Tapaninen 2000, 28.)

Kun työttömyys pitkittyy, kasaantuu yksilölle helposti muitakin haasteita kuin työnsaanti. Usko omiin mahdollisuuksiin saattaa pahasti kolhiintua ja työtön on apaattinen, hän ei pysty tarttumaan haasteisiin, hyväkin tilaisuus voi tuntua yli-

voimaisen vaikealta. (mt., 31.) Pitkittyvä työttömyys altistaa terveyden ja sosiaalisen elämän riskeille, stressille ja huonouden kokemuksille, joilla on puolestaan suora suhde päihde- ja mielenterveysongelmiin (Isola & Suominen 2016, 74).

Työttömille tulee tarjota ammattilaisten ohjausta. Ohjaus voi olla yksilöohjausta tai ryhmäohjausta tai näiden yhdistelmä. Perustavoitteet ovat kummassakin tapauksessa samat; työnhakutaitojen parantaminen, sekä psyykkisten voimavarojen, erityisesti itseluottamuksen lisääntyminen. (Tapaninen 2000, 29.)

Työttömyysjaksojen pitkittyminen tarkoittaa myös sitä, että entistä useampi työtön on nyt pitkäaikaistyötön. Alle 55-vuotiaiden osuus pitkäaikaistyöttömistä on selkeässä kasvussa. Elokuussa 2016 pitkäaikaistyöttömänä oli noin 4200 alle 25-vuotiasta nuorta. Suurin osa heistä on saanut keskiasteen koulutuksen, mutta myös merkittävällä osalla on vain peruskoulututkinto. 25–29-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien joukossa yli joka kolmannella on vain perusasteen koulutus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017.)

Ikääntyvien pitkäaikaistyöttömien joukossa naisten osuus on pysynyt vakaana noin 55 prosentissa. Nuoremmissa ikäryhmissä miesten osuus on suurempi, mutta naisten osuus kasvaa. Naisten osuus myös työttömistä on ollut viime vuosina kasvussa, joskin miehet ovat edelleen enemmistönä. (mt.)

Ohjausprosessi käy yleensä raskaammaksi työttömyyden pitkittyessä ja terapeutin tuen tarve tulee suuremmaksi. Kynnys työelämään kasvaa korkeaksi, jos asiakas on liiaksi alistunut työttömyyteen. Ohjauksen tehtävänä on auttaa asiakasta kestämaan ahdistuksensa ja kokoamaan henkiset voimavaransa, jotta hän voisi suunnitella tulevaisuutta, joka on epävarma eikä tarjoa selkeitä tavoitteita. Kun ulkoinen maailma on epävarma, on sitäkin tärkeämpää löytää henkilökohtaisia vahvuuksia, joiden varaan koulutus- tai työnhakusuunnitelma voidaan rakentaa. Ohjauksen tehtävänä on luoda pitkän aikavälin visioita, jotka ehkäisevät passivoitumista ja näköalattomuutta (Tapaninen 2000, 27-29).

5 Tutkimuksen tuloksia

Haastattelun kysymykset olivat samanlaisia niin valmentautujilla kuin ammattilaisilla. Kategorisoin tutkimuksen tulokset neljään eri kategoriaan, jossa valmentautujien ja ammattilaisten vastaukset kohtaavat. Esittelen seuraavaksi tutkimukseni tulokset teemoittain.

5.1 Aikuisuus

Tutkimuksessani halusin paneutua yksilövalmennuksen kohderyhmään, aikuisiin. Koska yksilövalmennus on tutkimuksissani kohdistunut aikuisiin, koin järkeväksi keskustella myös aikuisuudesta haastateltavien kanssa. Kaikkien valmentautujat olivat yhtä mieltä siitä, miten aikuisuus näyttäytyy heille. Aikuisuuden ei välttämättä oleteta alkavan mistään iästä, vaan ihminen on aikuinen kun hän tuntee niin. Valmentautujien mielestä aikuinen osaa huolehtia itsestään, osaa olla vastuuntuntoinen ja on tavoitekykyinen.

”Ei se varsinaisesti mikään ikä ole.. pysty hoitamaan omat asiansa ja käyttäytymään ku ihmiset ja ehkä miettimään niin sanotusti ku aikuiset ja..ymmärtää seuraukset ja sillee.. tai siis ymmärtää et miten tää systeemi toimii.. se on kai se perus määritelmä” (*valmentautuja 28v.*)

”mmm okei.. no ensinnäki se mun mielestä riippuu vähä ihmisestä, että kuka on aikuinen ja kuka ei... mutta aikuisuuteen mun mielestä kuuluu se että osaa hoitaa omia asioita ja on tiettyjä tavoitteita omassa elämässä.. ja ois työpaikka ja tasaset tulot ja ehkä.. mitä muuta.. ehkä suurin on just se et osaa hoitaa niitä omia asioita ja tietäis mitä haluaa... kyl se on enemmän jostain 22v-25v alkaa niiku aikuistumaan” (*valmentautuja 24v.*)

Aikuisuutta pohdittiin myös ammattilaisten kanssa. Miten he näkevät aikuisuuden työssään – tai itsessään?

”no ensiksi tulee tietysti mieleen että se täysi-ikäisyys ku täyttää 18, mut mun mielestä se ei oo ehkä vielä aikuisuus vaan on niiku täysi-ikäinen.. ja sit tulee mieleen täst omasta työssä kun nuorisolaissa määritellään et nuori on alle 29vuotias et sit alkaa miettii et onks 29 vuotias sit aikuinen...” (*ammattilainen 2*)

” et mä oon liittänyt siihen sitä, et pystyy niiku tulemaan omillaan toimeen, maksamaan omat laskunsa ja asumisensa ja ehkä on sit enemmän semmonen vastuuntuntonen ja sit se nuoruuden semmonen ehkä jollain tavalla

semmonen nuoruuden itsekkyyks on niiku ohi, ettei kaikki pyöri siinä oman navan ympärillä” (*ammattilainen 3*)”

Aikuisuus nähtiin pohjautuvan töiden kautta tulevien ohjeistuksien kautta. Nuorisolaki antaa näkökulman, jota pohditaan paljon työssä (nuorisolaki 2016/1285). Aikuisuus näyttäytyy ammattilaisen silmin siltä, että yksilö on tietoinen elämänsuunnasta, tietoinen omasta statuksesta, kyvystä huolehtia itsestään, ja kokee itsensä aikuiseksi.

”aikuinen ihminen, on ihminen mikä vastaa teoistaan tai sanoistaan” (*ammattilainen 2*)”

” mulle aikuisuus tarkoittaa siitä että ihminen tulee siinä omassa elämässään vaiheeseen jolloin hänen tulee ottaa vastuuta omista ajatuksistaan, tunteista, teoista valinnoista, ja on vastuussa niinku... et hän on täysivaltainen yhteisön jäsen ja täysivaltainen päättämään omasta elämästään, (*ammattilainen 4*)”

5.2 Yksilövalmennus

Haastattelun alussa, pyysin haastateltavia miettimään, milloin haastateltava on kohdannut ohjausta, niin ammattilaisen kuin ei ammattilaisen. Kysymys sai haastateltavan pohtimaan, milloin sitä ohjausta oikeastaan tarvitsee.

” no ehkä täällä pajalla just jos on ollu jotain ja en osaa sanoo tarkkaa ajankohtaa mut puolenvuoden aikana.. totta kai meitin äiti yrittää aina neuvoa ja sitten yksilövalmentaja just.. et on niiku ammattimaista ja epäammattimaista.. kyllähän neuvoa voi niiku kuka vaan, mut esim niiku työhön oon just saanu yksilövalmentajalta” (*valmentautuja 24v.*)”

” noo varmaan jonkunlaista ohjausta mä oon viimeks saanu tossa noin 10 minuuttia sitten.. mutta ammattilaiselta varmaan viime viikolla viimeksi...kyllä se jotenki vähän tärkeemmältä tuntuu silloin kun on ammattilainen jolta se neuvo tulee.. mut eihän siinä loppupeleis muuten niin isoo eroo oo..kuhan se on luotettava lähde.”, (*valmentautuja 27v.*)”

Valmentautujien kohdalla, kaikki pohtivat oikeastaan sitä, miten määritellään ohjaus: voiko ohjausta antaa siis joku muukin kuin ammattilainen. Vastauksista tuli selkeästi esille se, että jos valmentautuja oli kokenut hyviä ohjauskokemuksia, hän ajatteli ohjauksen tulevan ammattilaisilta. Toisaalta valmentautujien vastauksista kaikki mielsivät ohjauksen kuuluvan sille, joka ohjausta tarvitsee. Ohjaajalle

on annettava jokin aihe, mitä hän selvittää. Ohjauksen kysyntää kiihdyttävät erityisesti valintamahdollisuuksien lisääntyminen, koulutuksen yksilöllistyminen, sekä työelämän nopea muuttuminen (Sallinen 2003, 41).

Ammattilaiset näkivät ohjauksen tapahtumana jota antaa ammattilainen. Siis ammattilaiset kuvasivat paljon sitä, että heille tarjottua ohjausta mielletään työntekijältä, jolla on jokin tietty taito tai ammattilaisuus. Ohjausta ja neuvoa on havaittavissa kyllä muualta ja muiltakin: yksilön haasteena on kuitenkin tiedostaa ohjauksen konteksti.

” Hmm.. joo mä mietin että pajapalavereissa tulee hyvinkin usein ohjausta niinku et se on varmaan sitä ja sit tohon ammattilaisen ohjaukseen niin sanoisin sen työohjauksen, et siitä on varmaan joku kolme vuotta” (*ammattilainen 2.*)”

” mutta ohjausta ja neuvoa niiku kokonaisuudessaan sitähän on tuo some pullollaan, juuri eilen keskustelupalstoja googlettaneena.. facebook ryhmät.. ja näin... mä koen että ystävältä ja sukulaiselta saa niiku semmosta vertaistukee tai semmosta niiku käytännön kautta hankittua osaamista, mut sit taas ammattilaiselta saa sitä ammatin tuomaa faktaa.”, (*ammattilainen 3*)

” eli kyllähän se niiku omassa työssä, se on ihan sama missä ohjaustyössä on niin ammattilaisiahan ja kollegoitahan ne on jolta kysytään ja sit varsinki jos on vielä moniammatillinen.. niin sitä enemmän tarvitaan..” (*ammattilainen 5*)”

5.2.1 Yksilövalmennus valmentautujien silmin

Harjoitteluni kautta yksilövalmennus tuli selkeästi esille tarpeena. Osalla valmentautujista oli selkeä näkemys yksilövalmennuksesta, mutta osalla ei. Yksilövalmennus sai hyvää palautetta sen onnistuessaan: yksilövalmennuksen nähtiin kohdentuvan tiettyyn aiheeseen, ja sitä selitettiin sanoilla yrittämien, ja avustaminen.

”no sehä (yksilövalmentaja) yrittää ohjeistaa meitä tätä kouluu ja työelämään tavalla tai toisella ja kattoo vähä että mikä meidän tilanne on kaikilla ja yrittää saada meitä vähän sosiaalisen elämän puitteisiin..”” (*valmentautuja 28v.*)

”yksilövalmentaja avustaa tosi paljon kaikenlaisessa esimerkiksi työhaussa, koulutuksen hakemisessa, erilaisissa nettiasioinnissa ja virastojen

kanssa asiointissa...no se on sitä että joku neuvoo sua niinku henkilönä, eikö kohderyhmänä...” (*valmentautuja 27v*)

”yksittäinen henkilö.. ja ja.. hänen tota haasteisiin koitetaan katsoa jotakin ratkasua..” (*valmentautuja 40v.*)

Yksilövalmentajan tehtävä keskittyy valmentautujan tilannearviointiin, seurantaan, suunnitelmallisuuteen sekä yksilöllisiin tarpeisiin. Keskustelujen, käytännön harjoittelun ja asioiden selvittelyiden avulla pyritään kehittämään kykyä hallita arkea. Yksilövalmennus on osa valmentautujaan suunnattua palveluverkostoa. (Marniemi & Pekkala 2005, 15.) Kysyttäessä minkälaista yksilövalmennusta valmentautuja on saanut ja mihin asioihin, valmentautajat kertoivat yksilövalmennuksen olevan tarpeen.

” no sitte tietysti työnhaussa, koulutuksen haussa, öö pankki-asiointissa..Kelan ja työkkärin kanssa asiointissa... ja sitte ku mulla on adhd niin sen kanssa elämiseen on saanu vähän niinku perusta.. ja ei ny paljon muuta tuu mieleen..” (*valmentautuja 27v.*)

”niiku toho elämän normalisoitumiseen tai normaalisoituminen aika subjektiivinen.” (*mies 28v.*)

” tarpeeseen ja ihan hyvä että saa semmosta.. että yksin se voi olla vähän nihkeetä tuo elämän suunnittelu” (*valmentautuja 28v.*)

” huumorintajuista...öö ja sitten öö hyviä hermoja..miten sen nyt sanoisi kahdella sanalla..öö.. ammattimaista ja helppoa..se on jotenki sillei niinku ku on helppo ihminen kans kenen kans tekee niiku sillee että on niiku helppo puhua toisillee.... on kai niitä joskus ollu vähä jankuttaviaki.. ehkä joskus ollu vähä välinpitämättömiä, ei aina niin asiantuntevaakaan.” (*valmentautuja 27v*)

” täällä niiku ehkä pikkusen.. et täällä on saanu sen, mitä niiku on saanu.” (*valmentautuja 40v.*)

Lähes kaikki valmentautajat sanoivat, että ovat saaneet apua työnhakuun, elämänhallintaan, ja koulutusmahdollisuuksien selvittelyyn. Syrjäytyminen työelämästä voi siis ilmetä monenlaisina aineellisina, henkisinä, ja toiminnallisina vaikeuksina elämässä. Eri tarpeet vaativat erilaisia ratkaisuja. (Ylinampa 2005, 21.) Tämän tulee ottaa yksilövalmennusta antavan huomioon vaikka perusteemat aikuisissa on huomattavissa: työ, koulutus, arki.

Valmentautajat kokivat yksilövalmennuksen tuottavan tulosta, sen huomaa itsessään. Ohjaus voi vaikuttaa välittömästi ohjattavan toimintaan, esimerkiksi kun

hän hakeutuu koulutukseen, aktivoituu työnhakuun tai aloittaa kuntoutuksen (Onnismaa 2011, 129). Tärkeää on valmentautujien mielestä ollut se, että on jotenkin päässyt asioissa eteenpäin.

”on ollut apua...ja onhan se näkynyt.. niiku esim mä oon oppiny tekee jokin asiaa. jos mua on neuvottu tai ohjattu.. joo just sillei että mieli on avara”.
(*valmentautuja 40v.*)

”tota jotkut tietyt henkilöt on mun mielestä ollu semmosia et ne on vaikuttanu, et ne on kuunnellu hyvin ja sitten niitten kautta on päässy eteenpäin, niiku mun kohalla just toi et saatiin toi adhd diagnoosi, ni siihen vaikutti useampi henkilö keitten kautta pääsi sit tutkimuksiin ja sitten tänne työpajalle pääsemiseen niinku..” (*valmentautuja 27v.*)

”on ollu..esimerkiksi mä olin tosi epävarma niiku ansioluettelosta niin sitten yksilövalmentaja, sen niiku katso sen läpi ja sanoi että se on niiku hyvä ja se autto mua tekemään työhakemuksia ja siitä on niiku paljon apua.. elämäntilannesta en oo viel sillai niiku huomannu et ois...” (*valmentautuja 24v.*)

”no onhan se sillee et se on niiku joitaki näitä koulutusmahdollisuuksia avannu enemmän ja ite tiedostaa ja sit osaa ettiä niiku aloista enemmän tietoo, ettei mee ihan sillä, sanotaan nyt vaikka et joku kokki, et ei se tarkoita et sä siel sitä perunamuussia kokoajan teet.. et avannu ehkä enemmän niiku avarammaks tota elämäntilannesta jossakin määrin.”(*valmentautuja 28v.*)

Haastatteluissa pohdittiin valmentautujien kanssa sitä, minkälaiset olisivat hyvän yksilövalmentajan piirteet. Halusin tässä kysymyksessä ”poistaa” Muuramen työpajan yksilövalmentajan luonteenpiirteet, jotta valmentautuja pystyisi katsomaan muitakin yksilövalmentajan piirteitä kuin vain sen Muuramen yksilövalmentajan. Annoin tähän kysymykseen avuksi kortteja. Halusin myös korttien tuovan lisää keskustelua ominaisuuksista ja luonteenpiirteistä. Tein harjoittelun aikana kortit, joissa oli eri luonteenpiirteitä ja rooleja, (liitteet 3 ja 4) joita itse olin huomannut harjoitteluni aikana, ja halusin tuoda ne esille valmentautujille. Valmentautajat saivat itse valita sopivan ja antaa omat näkemyksensä hyvästä yksilövalmentajasta.

Valmentautajat olivat samaa mieltä siitä, että yksilövalmentajan tulee olla sellainen, joka pitää työstään ja se näkyy. Tämä vastaus korostui nykyisestä yksilövalmentajasta; hän pitää työstään ja viestittää sen valmentautujille. Valmentautajat halusivat tuoda esille piirteet luotettavuus ja sosiaalisuus: helppo puhua mistä

vaan, eikä tule sellaisia ylimääräisiä hiljaisia hetkiä, nähdään valmentautujien silmin hyvänä piirteenä. Arkielämän turvallisuus perustuu luottamukseen (Onnismaa 2011, 152) Yksilövalmennuksessa ollaan vuorovaikutuksessa paljon, mikä pakottaa luottamuksen syntymiseen.

” kannustaja ainakin ja sit innostaja, et hyvä ois olla sellasta intoo siihen hommaa.. kyllä ainaki huumoria pitää olla...reilu ainakin ja joustava ja sit tietenki luotettava et pitää pystyä niiku luottamaan ja sosiaalinen on niiku hyvä ja luova on tietenki katsojan silmissä.. mut ehkä ne ois semmoset tärkeimmät kriteerit (*valmentautuja 28v*)

”ensimmäisenä ainaki toi opastaja.. kannustaja, motivoija..innostaja..vaikuttaja..mahdollisuuksien antaja, rohkaisija..tukija..mä vois in sanoo nää kaikki, koska täs on paljon asioita mitä niiku mun mielestä on..luotettava,..ehkä sitten toi suorapuheinen on hyvä.. sosiaalinen.. tulee toimeen. mitäs muuta.. herättelijää.. rehellinen ja huomaavainen.. ei tuu mieleen mitä vois in lisätä tähän... no toi vanhempi niiku, ei oo pakko olla. (*valmentautuja 24v.*)

” joo...kyllähän se..totta kai niiku motivoija, rohkaisija monessakin kohtaa.. jaja.. tietenki sitten se niiku auttaja ja opastaja.. siinä on oikeestaan ne.. onhan tossa.. kärsivällinen.. ehkä ykkös juttu.. rehellinen.. luotettava.. ja suorapuheinen.. siinähan ne.. iällä ei oo mitään merkitystä.. sosiaalinen (tulee toimeen).. sanavalmis ja semmoset omaa terveelliset elämäntavat” (*valmentautuja 40v*)

” tukija, auttaja, innostaja, kannustaja.. aika samanoloisia.. avustaja, ohjaaja, valmentaja.. oikeestaan melkein nää kaikki.... sosiaalinen, ei saa jäädä hiljaseks mut pitää osata kuunnella.. reilu, sinnikäs..rehellinen.. rauhallinen, sanavalmis, vastuullinen, huolehtija, luotettava, innokas.. määrä tietoinen, ja kärsivällinen ja joustava... no ei niiku oo välttämättömiä, esim ahkera, sitten herättelijä, on hyötyä, mutta kokeilija, ja pohtia ei tarvii olla ja mukaansavetäjä ei tartte olla.. yksilövalmentajan ei tarvitse olla niiku vanhempi..oon iteki auttanu paljon vanhempien kanssa... huumorintajusta ois niiku paljonki plussaa.. (*valmentautuja 27v.*)

5.2.2. Yksilövalmennus ammattilaisten silmin

Yksilövalmennus näyttäytyy ammattilaisten silmin sen perusteella, mistä näkökulmasta yksilövalmennusta katsoo. Vaikka haastattelin erilaissa ohjaustehtävissä työskenteleviä työntekijöitä (yksilövalmentaja, työvalmentaja, palveluohjaajia) lähes kaikilta tuli samanlaisia vastauksia siihen, mitä yksilövalmennus on. Ammattilaiset ovat halunneet korostaa yksilövalmennuksessa sitä, että se ei ole

työtä jota tehdään niin sanotusti toisen puolesta, ja sille on jokin tarve. Haastatteluista myös kävi ilmi, että ammattilaiset kokevan yksilövalmennuksen toimivan paremmin niin, että vastauksia haetaan yhdessä.

”vähän niiku et sä kuljet siin sen toisen tyypin rinnalla, et jos siin on jotain problematiikkaa missä sä voit sitä auttaa niin kyl se on sit sitä yksilönohjausta” (*ammattilainen 1*)

” no se on niiku sitä kahdenkeskeistä ohjausta, niiku ohjaajan ja ohjattavan välillä, ja just siihen ohjattavan tilanteeseen riippuen, että ei sillee niiku yleensä, vaan perehdytään niiku sen asiakkaan tilanteeseen ja lähetään niistä asiakkaan” (*ammattilainen 3*)

” et se ohjaaminen se saattaa viedä tosi pitkän aikaa ja se ohjaussuhteen muodostuminen voi viedä pitkän aikaa ja se on tosi tärkeä mun mielestä et se on semmonen toimiva ja tasavertanen eikä niinkä niin että mä ohjaajana oon ylempänä ja tykitän kaikkee tietoo vaan et se on semmonen turvallinen ja tasavertanen ohjaussuhde..”(*ammattilainen 2*)

”eli kyse on siitä, et se ihminen niiku näkyväksi sellaisena kuin on kaikkineen, osaamisineen ja ei osaamisineen, ja tukee ja ohjata niin että hän voi, kykenee toimimaan siinä, niiku niin hyvin kuin se on hänelle mahdollista.” (*ammattilainen 4*)

Pyysin haastatteluissa kaikkia ammattilaisia kertomaan heidän tekemästään ohjaustyöstä. Haastatteluissa esille tuli selkeästi se, että ohjausta pyritään tekemään kokonaisvaltaisesti, yhdessä ja juuri valmentautujan tilanteen mukaan, vaikka välillä on lähdettävä toisesta näkökulmasta. Jokainen valmentautuja on oma yksilönsä, on myös jokaisen ohjaus yksilöllistä. Mutta toisaalta yksilöllistymisen myötä ohjausta tarvitsevien vaatimustaso kasvaa (Sallinen 2003, 43).

Ammattilaiset myös kommentoivat sitä, kuinka tärkeätä on se, että ohjaaja on sellainen, että ohjaussuhde toimii. Ohjaajan tulee osata kohdata erilaiset yksilöt ja luoda hyvä ohjaussuhde. Ohjauksen avulla voidaan estää putoamista järjestelmien ulkopuolelle ja ehkäistä syrjäytymistä (mt., 44).

”se on niiku kokonaisvaltaista, sitä elämän hallintaa..paljon tärkeempää on se miten sä kohtaat sen ihmisen ja millanen sä oot, jos sä oot sen koulutuksen takanas korkeella jakkaralla eikä kukaan uskalla tulla juttelee sulle mitään niin ei siit koulutuksesta oo sit niiku mitään hyötyy..” (*ammattilainen 1*)

” hmmm...no justiin yksilöllistä... ja sitä että lähetään niistä asiakkaan tarpeesta.. mut sit... kun tämmösen pitkäaikaistyöttömän kanssa, joka on työttömänä vaan koska haluaa, että minulle riittää kotona niitä puuhommia

mutta haluan saada työmarkkinatukea niin siinä tavallaan se että lähetään myös siitä näkökulmasta, että koska olet työtön työnhakija ja saat työmarkkinatukea niin sinun velvollisuutesi on hakea töitä.. et onks se sit organisaation näkökulma.. mut pyrin kyllä niinku.. mut se riippuu niin asiakkaasta et pyrin kyllä siihen että mennään se asiakas edellä ja hänen tarpeistaan, mutta joskus se on pakko lähteä sieltä toisesta” (ammattilainen 3)

” osallistavaa... joustavaa.. varmaa jotenki tilanteisiin nopeasti reagoivaa.. (anti) tulee varmaan välillä sillei tiedostamattakin mut sit se on ehkä enemmän sellasta sisäänkirjotettua et ku multa kysytään et mitä menetelmiä käytän niin sattumaa, eli sun pitää reagoida niihin tilanteisiin mitä tavallaan niiku tarjoutuu ja osata niissä niikun ohjata sitä ihmistä eteenpäin” (ammattilainen 5)

” mun ohjaustyössä ei oo kauheesti sitä hoivaa ja huolenpitoa.. aikuinen ihminen... et mitäpä jos.. ihan ite ja just et ihmisen täytyy niinku et saa valita ihan ite mut kantaa myös vastuun seurauksistaan ihan ite, eli myös teen sitä näkyväksi realiteettejä et jos sä valitset noi ja siit seuraa tällei et totta kai mä pyrin sit tarjoo myös sitä tietoo siitä et mitä eri valinnoista voi seurata.. mut kyl mä vastuuttaja että mahdollisimman pitkälle ihmisen täytyy ite oppia hoitaa asiansa.. (ammattilainen 4)

Kysyin haastattelussa mihin kaikkiin asioihin olet antanut ohjaustyötä, ja kaikilta ammattilaisilta tuli samanlainen vastaus: melkein kaikkiin yksilön elämän osa-alueisiin. Muuramen työpajalla on korostunut esimerkiksi elämänhallinta.

” varmaan niiku aika laidasta laitaan joo.... no tossa se on varmaan se työ kun se on työpaja niiku siinä mielessä mut ehkä siihe elämänhallintaan, arjenhallintaan sillei ohjausta eri palveluihin niiku palvelunohjausta” (ammattilainen 1)

” et jotenki tuntuu et tällä saralla et se on oikeesti niin kaikkee maan ja taivaan väliltä.. et jossain lastensuojelussa se on selkeesti niinku se lapsen näkökulma tai se.. et sitä mieltii mitä kaikkea tässä hommassa pitää niiku hallita.. et mistä asiakkaat kysyy.. (ammattilainen 4)

” arjenhallinta..joka on laaja käsite mut siihen liittyy tää ihan perus päivärytmi... sit nää ruokailutottumukset.. taloudellinen hallinta.. raha-asiat ja velka-asiat.. päihdeasiat.. sit öö opiskelukuviot.. elikkä mihin haluaa opiskelemaan ja käydään tutustumassa oppilaitoksiin ja tehään opiskeluhakuja ja tämmösiä työnhakuasiat..” (ammattilainen 2)

Yksilövalmennukseen kuuluu myös yksilövalmennuksen onnistuminen ja sen työn tuloksen näkyminen. Myös ammattilaiset kertoivat työn onnistumisen olevan juuri sitä, että yksilövalmennusta saanut yksilö kokee itsessään onnistumisen tai

jonkun asian paranevan, muuttuvan tai poistuvan. Mutta ohjausprosessi on pitkälle aikavälille sijoittuva; tuloksia ei välttämättä heti huomaa.

”no siis näkeehän se niiku ihmisestä jos sen elämänhallinta paranee, tavalla tai toisella, jos se pääsee kouluun tai on siistimmissä vaatteissa, pääsee lähtee teatterii tai ensinnäkin syömään meidän kanssa samassa pöydässä et ne on jo tämmösii... ja ulkopuoliselle ku kertoo niin se kuulostaa ihan naurettavalta, et nyt se ihminen pesee niiku joka aamu hampaansa mut se on niiku sille tyypille se iso asia..” (*ammattilainen 1*)

” no siitä, että asiakkaan tilanteessa tapahtuu joku muutos, joku oikeesti semmonen selkee konkreettinen, et se löytää polkunsaa tai tajuaa että heinä voin lähteä työkokeiluun tai saa työpaikan tai vastaavaa... tai sit jos niiku ylipäättään huomaa siinä asiakkaan olemuksessa jonkun muutoksen, et jos mietitään näitä elämänhallinnallisia juttuja ja huomaa että tää asiakas herääkin nyt aamusin sinne toimintaan.. (*ammattilainen 5*)

” mut yks semmonen ihan arkinen.. hirveen konkreettinen, siinä ihan ohjaustilanteessa ihmisen kans.. niin on se että ihmisen keho antaa kaikkein rehellisimman palautteen.. vaikka asiakas ei sano että kylläpä helpotti.. mutt se keho paljastaa kyllä.. ja mää ite koen sen kaikista palkitsevimpina.. et se on keholle itelleen totta et sillon on oikeesti menny johonkin..” (*ammattilainen 4*)

Haastattelun yhtenä kysymyksenä oli myös se, että kohtaako yksilövalmennusta antavien ammattilaisten silmissä tarve, ja se ammattilaisten antama yksilövalmennus. Ammattilaiset kokivat, että jossain tilanteissa olisi hyvä osata muutakin erityisosaamista, jonka kautta pystyisi esimerkiksi tukemaan paremmin (esimerkiksi osaamista päihdetyöstä.) Tämä viittaa siihen että usein ohjattavalla on monitasoisempia haasteita. Ihmiset ponnistavat elämään eri viivoilta ja etenevät eri tahtiin (Isola & Suominen 2016, 55). Siinä missä hyväosaisuus kasaantuu, niin tekee myös huono-osaisuus (mt., 55).

Ammattilaiset kokevat, ettei ole olemassa asiaa, mitä ei voisi lähteä yhdessä selvittämään ja miettimään ratkaisuja. Tärkeintä olisi ohjaajan muistaa erityinen sääntö: ohjaajan ei tarvitse tietää ihan kaikkea vaan neuvoa voi ja pitää kysellä toisiltakin.

Ammattilaiset myös kommentoivat että tarve kysymystä, pitäisi kysyä yksilövalmennusta saaneilta, että kokevatko he, että heidän tarpeet yksilövalmennukselle on saatu näkyväksi. Mutta yksilövalmennus on kuitenkin pitkä ohjausprosessi ja tarpeen merkitys tulee näkyviin vasta pitkällä aikavälillä.

Pyysin haastatteluissa ammattilaisiakin pohtimaan minkälainen on hyvä yksilövalmentaja. Ammattilaisille en jakanut kortteja niin kuin valmentautujille (liite 3 ja 4), sillä halusin ottaa selvää osaisivatko ammattilaiset sanoa samanlaisia asioita, mitä valmentautajat – tosin syvemmissä merkityksessä, sillä ammattilaisuus on tuonut jo oman näkökulman.

”no mun mielestä se on helposti lähestyttävä.. se on se ykkösjuttu.. ja et just ei ole semmonen viranomaismainen vaan on niiku semmonen tavallinen ihminen ja ei korosta sitä omaa asiantuntijuuttaan elikkä ei ole asiantuntija vaan on niiku samalla ihminen ihmiselle.. et on ohjaaja ja ohjattava ihmisiä ja et ymmärtää sen et se ohjattava on sen oman elämän asiantuntija et siihen ei voi alkaa päsmäröimään sit että hänen arvojaa muuttamaan... semmonen rento” (ammattilainen 1)

”semmonen mikä oikeesti osais kuunnella asiakasta eikä päättäis sen puolesta vaan niiku osais...” (ammattilainen 2)

”pitää ne lupaukset mitä sille asiakkaalle lupaa, et jos sanoo että mä selvitän tai mä soitan, niin ei unohda sitä...” (ammattilainen 3)

”et yks on sit.. mistä kaikki lähtee on läsnäolon taito...sit hyvä ohjaaja tuntee itsensä.. mielellään hyvin. elikkä ohjaustyössä kuitenkin se tärkein työkalu on hän itse.. ja mitä paremmin työkalunsa tuntee niin aina parempi..itsetuntemus on ihan älyttömän iso tekijä... hyvä ohjaaja, tietysti itsetuntemukseen liittyy inhimillisyyden tuntemus...sit et ihminen ei ole pelkästään paha tai hyvä tai pelkästään onnistuja tai epäonnistuja vaan siis et ihmises on kaikkee, kaikkes on kaikkee, (ammattilainen 4)

”tietysti että ylipäättään elämänasenne että.. asenteet vaikuttaa et tietysti on semmonen avoin elämänasenne ja semmonen myönteinen.. musta voi olla hyvä ohjaaja vaikka ei oookkaan mikään hymytyttö tai poikapalkinnon saanu vaan hyvä ohjaaja voi olla vaikka kuin pirun vakava ja sillai että se asenne on semmonen näkemään mahdollisuuksia ja just on mieleltään avoin uusille asioille. (ammattilainen 4)

Ammattilaisten mielestä hyvän yksilövalmentajan ominaispiirteisiin kuuluu, että yksilövalmentajaan on helppo lähestyä. Valmentautujien pitää uskaltaa puhua yksilövalmentajalle. Puheeksi ottaminen – tai kuunteleminen – vaatii ammattilaiseltakin paljon. Ammattilaisen on valmis kohtaamaan asiakkaansa aggressiivinen tai itsetuhoinen puhe. (Isola & Suominen 2016, 173.)

Ammattilaiset sanoivat että ohjaajan ei pidä olla liian viranomaismainen, vaan rento ja avoimen asenteen omaava sekä näkisi kaikissa aina jotakin hyvää ja optimistista.

5.3 Kuka tarvitsee ohjausta ja mihin?

Valmentautajat kertoivat että ohjausta tulisi antaa ainakin sille, joka sitä selkeästi tarvitsee. Nyt ja tulevaisuudessa korostetaan aikaisempaa enemmän palvelujen asiakaslähtöisyyttä (Isola & Suominen 2016, 173). Kaikki eivät tarvitse ohjausta samalla tavalla kuin toiset, ja pitäisi osata jotenkin erotella ne jotka tarvitsevat sitä enemmän kuin toiset. Mainittavaa on se, että jokainen ohjausta tarvitsee; mutta osataanko sitä antaa oikein?

” kyllä mun mielestä jokainen tarvitsee vähintään jossain vaiheessa ohjausta johonki.. tota esimerkiksi just niiku koulutus ja työ on varmaan tosi harvalla on itsestäänselvyyksiä.. .vaarana on et siirrytään liikaa puhelimen/netin välitykseen, koska se ei oo mun mielestä tehokasta ku niiku paikan päällä henkilökohtanen ohjaus” (*valmentautuja 27v.*)

”no se riippuu vähän niiku ihmisestä... mut elämänhallintaan ja sit vähän kaikennäköseen hallintaan ja sitten niiku työnhaku..et monet siihen niiku tarvii.. (*valmentautuja 24v.*)

”varmaan elämänhallintaan.. kyllä aikuisetkin tarvii..”(*valmentautuja 40v*)

”sillee et niiku oman elämän niiku järjestyminen tai ainakin niiku iteki joku viis-kuus vuotta sellanen et meni just intressit et pitäs saada jotain ku ei ehkä ihan niin oma-alotteisia nää ..suomalaiset muutenki vähän tämmösii möllejä et pitäs ohjata heitä vähän niiku oikeile kaistoille eikä se kauheesti vaadi ja se taas riippuu henkilöstä.. jotkut vaan yksinkertaisesti on käynyt sillei kieroon.. et pitäs ohjata elämää vähä muita tekee ja kuvioita ku se kotona istuminen” (*valmentautuja 28v.*)

Ammattilaisetkin halusivat painottaa ohjausta juuri niin, että jokainen sitä tarvitsee ja ohjauksen tarpeen ei pitäisi olla leimattuna mihinkään suurempaan haasteeseen; yksilöllä ei tarvitse olla kaikki elämän haasteet vaan johonkin yksinkertaiseen haasteeseen saa myös ohjausta. Tämä kertoo osaltaan siitä, että vahingossa saatamme leimata apua tarvitsevat tietyllä leimalla siitä, ettei yksin pärjää. Myös se että elämä tuo erilaisia tilanteita ja tapahtumia, joihin kaikkiin ei tarvitse olla varautunut, vaan joihin voi hakea ohjausta eri ammattilaisilta.

” no siis mun mielestä kuka vaan voi tarvita, eikä sen tarvii olla mikää iso asia mihin tarvii sitä ohjausta, mutta niiku omassa työssä on se syrjäytymisvaara, miks ne nyt on ylipäätään on tällä pajalla meidän asiakkaat ja siihen elämänhallintaan ja siihen tulevaisuuden uskoon ja siihen et saa sen oman elämän kuntoon” (*ammattilainen 2*)

” mä ajattelen ehkä jotenkin,.. ihan mihin vaan... riippuu aikuisesta. kaikki johonki tarvii ohjausta.. en mä tunne ketään joka ei tarttis ohjausta jossakin asioissa tai jos tuntisin niin sit mä vasta huolissa olisinki.. silloin ihminen ei elä enää reaalielämässä...” (ammattilainen 4)

”no ihan ensimmäisenä mulle tuli mieleen tää niikun digitalisoituminen.. et nyt eletään sitä murrosta, että hirveesti palvelut siirtyy verkkoon koneille.. mutta meillä on kuitenkin hirveesti semmosta väkeä jotka ei niiku osaa sitä verkkoasioitusta...(ammattilainen 1)

”nykysin on hyvin paljon kaikkee pintasälää et sieltä pitää osata se semmonen niiku ite tarpeellinen noutaa ja sit on tietysti nää varmaan perus haasteet ja ongelmat mitä on mihin tarvii , mut se on kyl semmonen uus juttu et pitää olla aika monialaosaja sen ohjaajan..”(ammattilainen 5)

” no siinä mielessä varmaan kuka vaa et toisaalta varmaan se henkilö jolla on haastetta tarvii sitä niiku ohjausta, mut sitten voi olla myös että se ympäristö tarvis sitä ohjausta, jotta saatas jotenki kohtaamaan ne näkemykset et... mulle jos mietitään ihan pitkäaikaistyöttömiä niin semmonen aika kuvaava tilanne on se et ihminen heitetään monen vuoden jälkeen töihin johonki työyhteisöön jossa on ollut useampi työntekijä ja jotka on tehny pitkään porukalla töitä, se menee sinne ja sit saatetaan olla yks kaks siinä tilanteessa et se työyhteisö rupee puhumaan et toi on muuten hirveen laiska et se ei tee mitään ja sitten taas se joka on sinne menny niin tekee hirveesti kaikkee mut se ei tajua siinä maanantai aamuna pyyhkiä sitä keittiönpöytää joka sen kuulus, jota kukaan ei muistanu kertoa et se on sen tehtävä ja koska se ei oo tienny sitä niin se ei oo osannu kysyä sitä” (ammattilainen 5)

5.4 Haasteet yksilövalmennuksessa

Haastatteluissa kyselin minkälaisia haasteita yksilövalmennus tai yksilövalmentaja saattaa tulevaisuudessa kohdata. Valmentautajat pohtivat haasteena sitä, että digitalisoituminen tuo omanlaisensa haasteet. Internet on toimintakontekstina abstrakti ja keinotekoinen. Verkko on häilyvämpi tai epämääräisempi sosiaalisen vuorovaikutuksen näyttämö kuin kasvokkaiset tilanteet. Verkossa rooleja on vähemmän. (Matikainen 2004, 126-127.) Valmentautajat kuvasit, että palvelujen siirtyminen verkkoon saattaa tuoda lisää haasteita niille, jotka ovat tottuneet fyysiseen neuvomiseen.

Ammattilaiset taas puolestaan kertoivat että tuleva maakuntauudistus saattaa aiheuttaa kysymyksiä, joihin kukaan ei osaa vastata. Maakuntauudistuksella tarkoitetaan siis sitä, että sillä luodaan Suomeen moderni ja kustannustehokas julkinen hallinto, joka palvelee kaikkia asukkaita (alueuudistus.fi).

Yhtenä haasteena on myös se, että miten työttömyys ja työpaikat tulee kohtamaan tulevaisuudessa. Suomessa on suuri määrä avoinna olevia työpaikkoja, mutta töille ei löydy helposti tekijöitä (Valtanen 2017). Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2017 heinäkuussa työttömiä oli yhteensä 207 000, joista työttömiä miehiä oli 107 000 ja naisia 100 000.

Ongelmaa korostaa asuntojen arvon voimakas eriytyminen maan eri osien välillä (Isola & Suominen 2016, 197). Etäisyys ei ole ainoa asia, joka rajoittaa työvoiman siirtymistä. Joillakin aloilla ongelmana on pula tietynlaisista osaajista. Asiaan vaikuttavat niin ikään raha, ihmissuhteet ja työn kiinnostavuus. (Valtanen 2017.)

Ammattilaiset pohtivat myös paljon sitä, miten ammattitaitoa pitää pystyä pitämään jatkuvasti yllä, kun tieto muuttuu jatkuvasti. Yhtenä haasteena voi olla se, kuinka ottaa oikeat tiedot tukemaan ammattitaitoa. Tieto on tullut moniulotteiseksi. Eri alojen asiantuntijuus leviää ja osaamisesta muotoutuu monialaista, jolloin uudenlaisena ammattitaidon elementtinä on moniammatillisuus. (Hyyryläinen 2004, 63.)

” Ja se että ihmisten ongelmat ja haasteet on niiku monisyisempiä, et se ei oo enää pelkästään että ”matti juo nyt vähän turhan paljon kaljaa” vaan että matilla on mielenterveysongelmaa, yksinäisyyttä ja alkoholismia ja kaikki muut mahdolliset siihen päälle ja sit siihen vaikuttaa se yhteiskunnan muutos.. et ei oo enää semmosta yhteisöllisyyttä vaan itsenäisesti pitää pärjätä niihin se sit lisää niitä haasteita.. toisten kohalla.. ei kaikkien kohalla” (*ammattilainen 3*)

”ja siis toi kun kaikki menee verkkoon ja ihmisten yhteisöt... ja se että ihmiset huolestuu nykyään siitä että ku joku ei päivitä facebookkia.. että naapureissa ei oo tapahtunu vähän aikaan mitään.. että tavallaan se todellisuuden et missä ollaan läsnä just, et ollaanks siel verkossa ja kuin paljon siellä tapahtuu asioita ja se alkaa ohjaa meidän havaintoja ja tulkintoja ni just tää et ku liutaan enemmän verkkoon ja vähempi huomio niiku tälle fyysiselle todellisuudelle niin entäpä ne jotka ei ole siellä verkossa ni huomaaks kukaan et joku tipahtaa. et joku on kohta jostain pois.. ja yhteisöt ei olekaan enää niitä fyysisiä lähiyhteisöjä vaan ihmisen lähin yhteisö henkisesti saattaa olla joku vertaisryhmä joka on globaali.. (ammattilainen 4)

” et meillä on työttömiä ja avoimia työpaikkoja mut ku ihmisten ammatillinen osaaminen on vanhentunutta, ammatteja on kadonnu ja sit taas syntyy uusia.. siis syntyy semmosia ammatteja mihin ei oo ammatillista koulutusta, niiku suoraan vaan että se koulutus.. (*ammattilainen 2*)

” ja sit et miten sä sanot ihmiselle et sä haiset tai dokaatsä tai niiku miten sä käytät lääkkeitä..niiku puheeksiotot ja niiku et se ois paljon enemmän terveydenhuollon resursseja et ois ihanaa sanoa, et mene huomenna tänne marjatalle ja se ottaa sut vastaan ja puhut siellä masennuksesta.. mut kerta toisensa jälkeen lyödään luukku kiinni ni ei ne oo valmiit lähtee tk suuntaa tai kertoo sadatta kertaa sitä tarinaansa.. (*ammattilainen 1*)

” no varmaan semmonen niiku suurin haaste on, mikä nyt jo on ollut niiin muuttuvat palvelurakenteet, et kuka toimii ja missä toimii ja tietty epävarmuus joka heijastuu sitte läpi koko hela system” (*ammattilainen 5*)

5.5. Havainnoinnin tulokset

Havainnoinnissa kyse on siitä, että tutkija tarkkailee enemmän tai vähemmän objektiivisesti tutkimuksen kohdetta ja tekee havainnoinnin aikana muistiinpanoja (Metsämuuronen 2006). Pääsin työskentelemään läheisesti yksilövalmentajan kanssa, sekä näkemään ja kokemaan itsekin yksilövalmentajan arkea työpajalla.

Omista havainnoista keskeisemmäksi asiaksi muodostuivat se miten kohtaaminen tapahtuu. Ohjaustilanteet ovat ainutkertaisia, kuten muukin inhimillinen vuorovaikutus (Onnismaa 2011, 21). Ohjaajalta ja ohjattavalta vaaditaan taitoja hyvään kohtaamiseen; riittävästi aikaa, tilaa ja huomiota on annettava. Tunne kii-reestä pudottaa pohjan koko ohjausprosessin uskottavuudelta ja sen rauhalliselta suunnittelulta. (Onnismaa 2011, 39.)

Seuraavassa on kaksi erilaista katkelmaa omasta päiväkirjastani työpajalla, missä sain toimia yksilövalmentajana.

”Törmäsin tänään yhteen uuteen pajalaiseen, joka oikeasti herätti minussa monia tunnetiloja. Kerroin itsestäni kuka olen ja mitä teen täällä ja hän sanoi vain että häntä ei kuule kiinnosta. Kyselin silti hänen kuulumiset ja sieltähän tuli vaikka mitä kaikkea. Ehkä tarkoituksena olikin vain minun kuunnella ja hänen antaa purkaa tunteitaan jollekin. ”

”Päivän ehkä kohokohdistista oli tapahtuma, jolloin kanssani jäi juttelee eräs pajalainen. Hän tuli muuten vaan kyselemään kuka olen ja esittelemään itsensä. Juttelimme paljon ja kauan vaikka mistä, ja hetken tuntui että tätähän tämä työ oikeasti juuri onkin; kuuntelemista, kommentoimista, kyselemistä ja niin edelleen. Pajalainen kertoi harrastuksistaan, elämästään, unelmistaan, työttömyydestään, ja minä kerroin samalla tavalla kaikesta. Vaihdoin ajatuksia ja joimme kahvia.”

Molemmissa tilanteissa havainnointi kohtaamisesta on samanlainen. Kohtaajalla tulee olla aikaa, ja vaikka kohtaaminen tapahtuisi yllättäen, siihen pitää olla valmiina. Ohjausvuorovaikutus on kuin yhteinen tutkimusmatka, jonka lopputulosta ei voi ennakoida (Onnismaa 2011, 45). Tärkeää kohtaamisissa on antaa kohtaamisesta hyvä vaikutus: kun valmentautuja saa hyvän kokemuksen yksilövalmentajan kanssa kohtaamisista, seuraavat kohtaamiset onnistuvat todennäköisesti myös.

Toisena huomiona havainnoin, että tapaamiset yksilövalmentajan ja valmentautujan kanssa täyttyivät keskustelutuokioista. Mutta jokainen keskusteluhetki oli erilainen; yksilövalmentaja kommentoi ja kertoi asioita myös itsestään niin että keskustelu oli oikeaa kommunikointia. Kieli ja viestintä ovat ohjaajan tärkeimpiä työvälineitä, kun hän yrittää auttaa ohjattavia elämään parempaa elämää ja saavuttamaan toivottuja päämääriä (Onnismaa 2011, 49). Viidessä minuutissa ehtii hyvin tervehtiä, hymyillä, keskittyä kuuntelemaan, vastata siihen ja tarkistaa kalenterista, milloin olisi oikeampi aika tavata ja lopuksi hyvästellä asiakas. Olenaisista on että kohtaaminen ei tapahdu seisten käytävällä, mihin sisältyy sanattomasti viesti, että oikeasti ei olisi edes viittä minuuttia aikaa asettua kunnolla keskustelemaan. (Lahikainen 2000, 77.)

Kolmantena havaintona omista havainnoista on, se että yksilövalmennuksen yhtenä reunaehtona on hyvä vuorovaikutus. Mitä vastaanottavampi valmentautuja on, sitä helpompaa on toteuttaa yksilövalmennusta. On eduksi että asiakas kokee työntekijän ymmärtävän häntä tai hänen tilannettaan. Vastaavasti jos työntekijä tuntee ”olevansa täysin pihalla” tai ”ymmärtävänsä liian paljon”, hän tarvitsee dialogisemman suhteen asiakkaaseen. Eräs dialogisuutta lisäävä keino on että työntekijä kuvittelee itsensä asiakkaan asemaan. Tällaisella eläytymisharjoituksella on muitakin etuja; asiakastyön laadun arvioinnin kannalta aivan perustava

asia on, millaista palvelua työntekijä toivoisi itselleen vastaavassa asemassa. (Makkonen & Riikonen & Vataja 2000, 282.)

6 Pohdinta

Kahden kuukauden harjoittelun aikana sain huomata, miten erilaisia asenteita Muuramen työpajalla on. Kun samassa tilassa työskenteli 20 vuotias ja vieressä parikymmentä vuotta vanhempi, sain huomata eroavaisuuksia asenteissa. Sukupolvien välisiä eroja näkyi esimerkiksi siinä, minkälainen työmotivaatio on.

Pirkko-Liisa Vesterinen (2011) on tutkinut tarkemmin sukupolvia. Hän on kategorisoinut sukupolvet syntymävuoden mukaan, ja tutkinut sitä millaisia eroja sukupolvien välillä on. Esimerkiksi varakkuuden, rahan lainaamisen tai työmotivaation suhteen on asenne-eroja: siinä missä vanhempi sukupolvi pitää varakkuuden itse tehtynä ja tuotettuna asiana, nuoremmille se on itsestänselvyys. Rahan lainaamisen suhteen, vanhempi sukupolvi mieltää sen viimeisenä vaihtoehtona, joka tehdään, jos on pakko, mutta nuoremmat ajattelevat sen määränä: ”kuinka paljon lainaa voi saada”. Vanhempi sukupolvi pitää työmotivaation lojaalina; voin työskennellä itseni huipulle, jos haluan, kun taas nuorempi ajattelee työn olevan asia, jota saa itse ehdoittaa: valitsen itse millaista palkkaa, työtä saan, ja viikonloppuvapaan.

Yhtenä esimerkkinä muuttuvista asenteista ja arvoista näkyy huhtikuussa ilmestyneessä artikkelissa ”Juuso, ei halua tehdä mitään.” Tanja Perkkiö (2017) kirjoitti artikkelin, jossa 19 vuotias Juuso, kertoi omasta ajatusmaailmasta, joka on monen mielestä väärä.

”Lähes päivittäin saan kuulla, että minun pitäisi hakea opiskelemaan tai mennä töihin tai johonkin. En kuitenkaan halua tehdä mitään, haluan olla rauhassa. Haluan tehdä mitä haluan. En halua hakea mihinkään. Keskittyisivät muutkin omaan elämäänsä, eivätkä minun. Tuntuu, että on pitänyt olla koko ajan menossa, opiskellen ja nyt tämä työkokeilu, johon oli pakko tulla. Toivon, että tämän jälkeen alkaa jakso, jolloin ei tarvitse tehdä mitään, eikä stressata työhön tulemisesta.”

Perkkiö (2017) kertoo, että työkokeiluun Juuso haettiin suurinpiirtein kotoa. Sanktioihin hän on törmännyt ja niillä uhkailemiseen. Täsmällisesti hän ei edes tiedä

paljonko saa rahaa kuukaudessa. Juuson tapaisia työttömiä, on muitakin, ja 2010-luvulla asenteiden ja arvojen muuttuessa, tapaukset eivät välttämättä huoleta. (Perkkiö 2017.)

Työttömille saatetaan tarjota työkokeilua, koulutuspaikkaa tai työpaikkaa. Esimerkiksi kuntien työpajoilla saattaa olla nuori tai aikuinen työkokeilussa, työpajatoiminnassa tai palkkatuen avulla työskentelemässä. Osa työttömistä on Juuson tapaisia nuoria – mutta osa on aikuisia. Nämä ovat omasta mielestään pakotettuna paikalla, eikä heitä kiinnosta, että heitä ohjattaisiin takaisin työllistymiseen. Toisaalta työpajoilla on ahertavia niin nuoria kuin aikuisia, jotka haluavat töitä ja ajattelevat työn olevan tärkeä tavoite; silloin on yhteiskuntakelpoinen. Työpajoilla on ollut tärkeää tunnistaa nämä ja ohjata heitä niin, että tulevaisuuden usko jatkuu pitkään.

6.1 Yhteenveto haastatteluista ja oma arvio

Kaikki haastattelut onnistuivat hyvin. Onnistuin saamaan haastatteluihin erilaisia ja eri näkökulmista pohtivia henkilöitä vastaamaan kaikkiin haastattelukysymyksiin. Työntekijöiden haastattelut sujuivat luontevasti. Tämä johtui siitä, että useammalla työntekijällä oli kokemusta haastattelutilanteesta ja haastatteluista. Välillä haastattelu siirtyi muihin aiheisiin, mutta osasin pitää haastattelun hallussa. Haastattelun onnistuneisuutta edisti se, että olin lähettänyt etukäteen kysymykset haastateltaville. Tämän huomasi siitä, että vaikei suurin osa haastateltavista ollut juuri perehtynyt syvemmin kysymyksiin, kaikki olivat ennen haastattelua käyneet läpi kysymykset ja miettineet, mitä haluavat kertoa. Onnistunutta haastattelua edisti myös se, että aihe oli kiinnostava myös haastateltaville, ja melkein jokainen pääsi ensimmäistä kertaa ulkopuolisen haastateltaviksi. He kaikki pitivät kysymyksistä ja siitä, että kysymyksiä ei ollut liikaa.

Käytin palautteita kysymyksistä ja jokaista haastattelutilannetta hyödyksi seuraavaan haastattelukertaan. Jokainen haastattelu oli erilainen, ja mitä enemmän haastatteluja suoritti, sitä enemmän oppi muokkaamaan haastatteluja paremmaksi.

Yhtenä haasteena haastatteluissa oli se, että haastattelut piti aikatauluttaa nopealla vauhdilla. Tämä johtui siitä, että työntekijöille piti ilmoittaa hyvissä ajoin aika-aulut, jotta haastattelut onnistuivat. Onnistuin tässä, sillä opintojeni aikana olin suorittanut muutamia haastatteluja.

Kaikki valmentautujien haastattelut halusin pitää tiiviinä ja motivoituneena keskustelutuokiona, joten suunnittelin etukäteen ajan ja paikan, jossa tekisin haastattelut. Minulle oli tärkeää tehdä paikasta sellainen, että se ei muistuttaisi viranomaista-haastatteluja, joita valmentautuja on joutunut kokemaan. Tämä mielestäni onnistui, sillä suunnittelin tarkasti kuinka poistan tilasta kuulustelu-tilanteen. Esimerkiksi pyrin valmentautujien haastatteluissa kommentoimaan jokaista vastausta ja antamaan lisäkysymyksiä.

Haastattelut valmentautujien kanssa sujuivat hyvin, vaikka alussa jännittyneisyys korostuikin. Pyrin poistamaan tätä keskustelemalla muistakin arkisista asioista, jotta valmentautuja ei tuntisi oloaan turvattomaksi. Koska olin tehnyt Muuramen työpajalla harjoittelua pari kuukautta, minun oli helppoa keksiä puheenaiheita. Harjoittelijana olin valmentautujille jo ennustaan tuttu, ja koin tämän hyvänä puolena.

Ainoastaan kahden haastattelun tilanne olisi voitu tehdä uudestaan. Toisessa en ollut tiedottanut tarpeeksi haastattelusta, mikä saattoi vaikuttaa haastattelun tulokseen. Tiedotuksen puute saattoi antaa huonon vaikutelman haastattelusta, ja haastateltava saattoi kokea, ettei hänen mielipiteillään ole väliä.

Toisen haastattelutilanteen paikka muodostui vääräksi, sillä haastattelua jäi tarkastelemaan täysin ulkopuolinen henkilö. Tästä olisi voinut sanoa tilanteen edessä tai suunnitella toinen paikka. Tämä saattoi vaikuttaa haastattelun vastauksiin.

Opinnäytetyöprosessi kesti puoli vuotta, mikä alkoi parin kuukauden harjoittelulla. Harjoittelussa tärkeäksi muodostui yksilövalmennukseen perehtyminen, jonka kautta pääsi suunnittelemaan oikeat haastattelukysymykset. Onnistuneiden haastatteluiden lisäksi onnistui litterointi, heti haastatteluiden jälkeen. Koen kuitenkin kaikkein tärkeimmäksi eduksi sen, että minulle syntyi lisää mielenkiintoa opinnäytetyöprosessin edetessä.

6.2 Validius ja reliaabelius

Tutkimuksen validius tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoituskin mitata (Vilkka 2007, 150). Taas reliaabelius tarkoittaa mitaustulosten toistettavuutta (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 201). Reliabiliteetissa tarkastellaan ennen kaikkea mittaukseen liittyviä asioita ja tarkkuutta tutkimuksen toteutuksessa (Vilkka 2007, 149).

Tutkimukseeni osallistui kaikki vapaaehtoisesti, minkä koen hyvänä puolena luotettavuudesta. Se että tutkimukseeni osallistujilla oli kiinnostusta osallistua ja antaa näkemyksiään kertoi siitä, että tutkimukseeni suhtauduttiin vakavasti. Uskon myös että kaikilla osallistujilla oli helppoa analysoida kokemuksiaan, kun ne rajattiin koskettamaan vain Muuramen työpajan yksilövalmennusta.

Tutkimukseni validius on pätevä, koska sain vastauksia kysymyksiini ja haastattelut onnistuivat. Toisaalta haastattelun luotettavuutta saattaa heikentää se, että haastattelussa on taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 201). Lisäksi se että haastatteluaineisto on kontekstija tilannesidonnaista. Siitä syntyy se pulma, että tutkittavat saattavat puhua haastattelutilanteessa toisin kuin jossakin toisessa tilanteessa. (Mt., 202). Olisiko mahdollisesti tullut erilaisia vastauksia, jos en olisi suorittanut harjoittelua Muuramen työpajalla? Olisiko valmentautujilla tullut erilaisia vastauksia, jos haastattelu paikka olisikin ollut jokin muu kuin työpaja?

Kun pohtii tutkimukseni yleistettävyyttä, tulee huomioida se, että osallistujamäärä oli pieni. Harjoitteluni aikana valmentautujia oli paikalla yli 30, mutta aikataulullisesti halusin tutkimukseeni ottaa he, joista saisi mahdollisimman paljon aineistoa. Vähäisen osallistujamäärän takia sekä sen, että valmentautujien kokemukset yksilövalmennuksesta olivat samankaltaiset, tuloksista ei voida kertoa yleistettäviä johtopäätöksiä. Hyvät kokemukset yksilövalmennuksesta antoivat oman näkökulman. En myöskään koe, että hyvät kokemukset olisivat tulleet ilmi siksi, että Muuramen työpajalle olisi tehty lisää mainetta. Ne kertoivat vaan toimivasta yksilövalmennuksesta. Toisaalta jos haastatteluissa olisi tullut esille toisenlainen näkökulma, olisi se saattanut tuoda työhön lisää mielenkiintoa.

6.3 Tutkimuksen anti

Panostin tutkimuksessani kohderyhmään, sillä koen, että joskus näkökulma esimerkiksi työpajoilla rajoittuu vain nuorten kanssa tehtävään työhön. Halusin tuoda aikuisuutta esille enemmän, koska koen että mitä enemmän meillä on hyvinvoivia aikuisia, sitä enemmän meillä on mahdollisesti hyvinvoivia nuoria.

Ennen opinnäytetyön haastatteluja, suunnittelin ja toteutin kaksi toiminnallista ryhmäkeskustelua kahden ryhmän kanssa, jotka koostuivat eri ikäisistä aikuisista. Toinen ryhmä oli nuorten aikuisten ryhmä ja toinen vanhempien aikuisten ryhmä. Halusin päästä kuuntelemaan ja keskustelemaan aikuisten kanssa aikuisuudesta ja siitä mitä aikuisuus tänään on. Tiivistin molemmista ryhmähaastattelusta punaisen langan seuraaviin lauseisiin.

”siis lähinnä sellanen kun tietää ainaki omalla kohallaan että tavallaan se niiku eräänlainen rauhallisuus tulee siihen elämäntyylisiin, toki sitä voi pitää hauskaa mut et sit se ois vaikka sellanen niiku että.. mikä on tärkeysjärjestys.. sit” (*nuoret aikuiset*).”

”aatellaan et aikuinen on ku on saanu kaikkee aikaa.. mitä sillä aikaansaamisella tarkotetaan.....riippuu ihan yksilöstä.. kuinka aikuiseksi tuntee itensä.. ennen vanhaan se oli joku ura.. tai lapset... nyt ajatellaan et pitäis saada niiku kaikki.. et ei ihme että aikuiset ressaat ja tulee riittämättömyyden tunnetta...” (*vanhemmat aikuiset*).”

Ryhmähaastatteluni aikuiset ovat oikeassa. Suomalaisessa yhteiskunnassa aikuisilta odotetaan paljon. Aikuisilta odotetaan heidän tietävän tärkeysjärjestyksensä, missä korostuu työ, sosiaaliset suhteet, terveys ja omat arvot. Tämän huomionottaminen esimerkiksi työpajoilla voi avata aikuisille lisää mahdollisuuksia.

Pitää huomioida toisaalta sekin, että työttömyys on erilaista mitä se on ollut. Työttömyys on nykyisin niin laajalle levinnyt ja monikerroksinen ilmiö, että työttömäksi voi joutua kuka tahansa. Työttömyys ei sinänsä osoita ihmisestä mitään, ei edes sitä, onko hän perin juurin laiska vai perimmiltään ahkera. Työttömyys ei ole useinkaan ihmisen omaa syytä. Työelämämme rakenteet ovat sellaisia että ne suosivat suorittavia työntekijöitä. Toisaalta taas koulutuksemme tuottaa yhä enemmän luovia, taiteellisia tai tieteellisesti motivoituneita yksilöitä. (Hankamäki 2010, 119.)

Tarkastelin tutkimukseni yhteydessä palautteita, joita yksilövalmentaja kerää vuosittain. Valmentautujalle annetaan lomakkeita pajajakson alkaessa, jossa tarkastellaan sen hetkistä tilannetta: valmentautuja saa itse kertoa miksi on työttömänä, millaisena esimerkiksi tulevaisuus näyttää, mitkä asiat innostavat elämässä.

Pajajakson loppuessa käydään päätöskeskustelu missä valmentautuja antaa palautteen työpajalle, valmennusjaksolle, ohjaajille sekä kertoo jatkosuunnitelmistaan.

Vuoden 2015-2016 raportin mukaan, valmentautajat mieltävät yksilövalmennuksen kiinteäksi osaksi pajajaksoa. Yksilövalmennus tukee työpajojen työvalmennusta ja mahdollistaa valmentautujien yksilöllisen kohtaamisen ja arjenhallinnan tukemisen. Hyväksi havaittuna työotteena yksilövalmennusprosessissa on ratkaisukeskeisyys ja periaatteena yhdessä tekeminen, asioita ei tehdä puolesta vaan yhdessä tekemällä vastuutetaan valmentautuja ottamaan vastuu omasta elämästä.

Yksilövalmentaja nähdään helposti lähestyttävänä henkilönä, jolla on aikaa kuunnella ja jonka kautta saavuttaa tarvitsemansa palvelun helposti ja nopeasti.

”Yksilövalmennus vahvistaa uskoa omiin kykyihin ja auttaa näkemään mahdollisuuksia.”

”Yksilövalmennus auttaa oman polun etsinnässä, sekä arjen hallinnassa, jotta elämä olisi raiteillaan.”

Seuraavat palautteet ovat lainauksia vastauksista ”kerro omin sanoin, mitä hyvää työpajakso on sinulle antanut”:

”sosiaalisten tilanteiden pelko on vähentynyt huomattavasti”

”säännöllisyyttä elämään ja tekemistä arkeen”

”paluu työelämään”

”jaksan paremmin”

”vuosikausirytmii pysyy hyvänä”

”olen oppinut uusia asioita”

Tutkimuksen tulokset, sekä palautteet kertoivat paljon siitä, että yksilövalmennukselle on tarvetta. Oli yksilövalmennus sitä, että asiakkaan kanssa käydään läpi lomakkeita, tai sitä että asiakkaalle annetaan aikaa yhdessä tekemiselle. Yksilövalmennus on menetelmä, joka toimii (työttömien) aikuisten kanssa niin kauan kun molemmat tiedostavat vastuun.

Yhtenä kehittämisenä tutkimuksessani huomioin sen, että yksilövalmentajan tulisi varmistaa yksilövalmennusta aloittaessa molempien roolit. Mitkä ne ovat alussa, mitkä ne ovat keskivaiheessa ja mitkä toiminnon loputtua.

Toisena tutkimuksessa nousi esille se, että valmentautujat näkivät yksilövalmennuksen yksilövalmentajan yrittämisenä. Voisiko yksilövalmennukseen nostaa keskeisemmäksi sisällöksi osallisuuden ja osallisuuden näkyvyyden?

Kolmantena kehittämiskohteena nousi se, että yksilövalmennus täytyy osata kuvata selkeämmin yhdessä tekemisellä, yhdessä suunnittelemisella ja yhdessä toteuttamisella.

Haastattelujen tulokset pohjautuivat ammattilaisten ja valmentautujien kokemuksiin, mielipiteisiin ja näkemyksiin. Muuramen työpajalla toimii yksilövalmentaja yksilövalmentajahankkeen kautta jo kymmenettä vuotta, joten tutkimus yksilövalmennuksesta oli ajankohtainen. Yksilövalmennus nähdään Muuramen työpajalla yhtenä isona voimavarana, joka edistää valmentautujien arkea ja tukee valmentautujaa kokonaisvaltaisesti, eivätkä tutkimuksen tulokset väitä toisin. Yksilövalmennus nähdään haastattelujen mukaan tarpeellisena ja hyvänä asiana, jota valmentautajat tarvitsevat. Yksilövalmennus on opastamista, kulkemista rinnalla, yhdessä toimimista, tukemista ja yrittämistä, auttamista. Keskeinen kysymys onkin, miten yksilövalmennus pidetään yhtä hyvänä toimenpiteenä tulevaisuuden varalle?

Hyvän yksilövalmentajan piirteet muodostuvat haastattelujen mukaan siitä, että yksilövalmentaja on ennen kaikkea, ihminen, jota on helppo lähestyä. Yksilövalmentajalla ei tarvitse olla kaikkia tutkintoja, vaikka niistä on hyötyä tiedostamaan, esimerkiksi sitä miksi yksilö valitsee tietyllä tavalla. Vaikka yksilövalmentajaa pidetään moniosaajana, hänen ei silti tarvitse tietää ja osata kaikkea. Yksilöval-

mentajan tulee tuntea työkalunsa, eli itsensä hyvin, jotta hän on hyvä. Valmentautujien mielestä, yksilövalmentajan tärkeimpiin ominaisuuksiin kuuluivat innostajan, välittävän, kiinnostuneen lisäksi kärsivällisyyden sekä luotettavuuden. Valmentautajat näkivät myös sen, että jos yksilövalmentaja on oikeasti kiinnostunut ammatistaan, se myös näkyy ja se välittyy valmentautujille. Haastattelujen mukaan, valmentautujille ikä ei paina yksilöohjauksessa: kunhan on kiinnostunut ja rehellinen.

Muuramen työpajalla yksilövalmennus vastaa tarpeisiin. Haastatteluiden mukaan valmentautajat kertoivat saaneensa ratkaisuja haasteisiin. Oli kysymys sitten koulutusmahdollisuuksista tai työnhakumahdollisuuksista, tai siitä, että elämänhallintaa pyritään edistämään. Yksilövalmennuksesta on ollut apua, koska sen on koettu olevan tarpeen. Kuinka jatkossa varmistetaan se, että yksilövalmennus kohtaa valmentautujien tarpeet?

Vaikka ammattilaisten mukaan, yksilövalmennus on pitkälle aikavälille sijoitettu projekti, ja onnistuminen nähdään vasta esimerkiksi vuosienkin päästä, on yksilövalmennus kuitenkin menetelmä, joka vastaa enemmän yksilön tarpeisiin kun sille annetaan mahdollisuus.

Uskon vahvasti, että opinnäytetyöstäni on hyötyä nykyiselle yksilövalmentajalle, työyhteisölle mutta myös valmentautujille. Opinnäytetyöni antaa äänen juuri niille, jotka osaavat kertoa yksilövalmennuksesta parhaiten: yksilövalmennusta kokee neet valmentautajat.

Helsingin Sanomissa ilmestyi Maaret Kallion (2017) artikkeli, missä Kallio kertoi siitä, ettei ole olemassa hankalia nuoria, on vain keskeneräisyyttä, hankalia tilanteita. Kallio vertaa nuorta toukokuun koivunlehteen; samalla jo lupaus täysikasvuudesta, mutta yhä nupullaan ja yöpakkasille altis.

Lukuisat keskustelut yksilövalmentajan kanssa, päättyivät monesti siihen, että pohdiessamme aikuisen kanssa työskentelyä, vertasimme aikuisia nuorten kanssa työskentelyyn. Ei ole olemassa hankalia aikuisia, on vain keskeneräisyyttä.

LÄHTEET

- Alueuudistus.fi 2017. Mitä maakuntauudistus tarkoittaa minulle? Viitattu 9.9.2017 <http://alueuudistus.fi/mika-on-maakuntauudistus>
- Alasoini, Tuomo 2011. Hyvinvointia työstä – Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Raportteja 76. Helsinki.
- Bamming, Ruth & Hilpinen, Merja 2015. Työpajatoiminta 2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:26. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry ja opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75397/okm26.pdf?sequence=1>
- Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Hakapaino
- Hankamäki, Jukka 2010. Työttömän kuolema – johdatus uuteen työyhteiskuntaan ja työn filosofiaan. Helsinki; Books on Demans GmbH
- Hautamäki, Antti 2001. Suomi muutosten edellä. Raportti Suomen haasteista. Sitran raportteja 6. Helsinki. Viitattu 14.8.2017 http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/yhteiskunta/suomi_muutosten_edella
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2008. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hoffman, Suvi & Holm, Kristiina & Åhs, Vesa 2016. Motiivi 2 – kehittyvä ihminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Hyryläinen, Ari & Leminen, Ari-Pekka 2003. Epävarmuuden sietämätön keveys – uravalinnan ohjaus suunnistamisen apuna? Teoksessa Lairio, Marjatta & Puukari, Sauli (toim.) 2003. Ohjauksen uudet orientaatiot. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino
- Hyryläinen, Ari 2004. Pedagoginen draama ammatillisessa opetuksessa- oppimisen, ohjauksen ja draaman yhteyttä etsimässä. Teoksessa Onnismaa, Jussi & Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.) 2004. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet. Juva: WS Bookwell Oy
- Hämäläinen, Tuija & Palo, Susanna 2014. Valtakunnallinen työpajayhdistys RY. Star-offset Oy. Helsinki 2014
- Isola, Anna-Maria & Suominen, Esa 2016. Suomalainen köyhyys. Riika: Dardedze holografija.
- Kallio, Maaret 2017. Hankalia nuoria ei ole olemassa – on vain keskeneräisyyttä ja kyvyttömiä aikuisia. Helsingin Sanomat. Viitattu 20.7.2017. <http://www.hs.fi/blogi/lujastilempea/art-2000005185717.html>
- Koivula, Ulla-Maija & Suihko, Kristiina & Tyrväinen, Jari 1999. Mission: possible. Opas opinnäytteen tekijälle. Pirkanmaan ammattikorkeakoulun julkaisusarja C. Oppimateriaalit. Nro 1. Tampere.
- Koski, Leena & Moore, Erja. 2001. Näkökulmia aikuisuuteen ja aikuiskasvatukseen. Helsinki.

- Lahikainen, Seppo 2000. Ohjaus- ja neuvontatyön lähtökohtia ja näköaloja kunnouksessa. Teoksessa Onnismaa, Jukka & Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2- ohjauksen toimintakentät. Porvoo: WS Bookwell Oy
- Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka 2007. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus.
- Lairio, Marjatta & Puukari, Sakari (toim.) 2003. Ohjauksen uudet orientaatiot. Jyväskylä; Jyväskylän yliopistopaino.
- Lamberg, Mari. 2009. Työpajatoiminta – yksilön voimavaroja etsimässä. Ammatikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.
- Lehto, Anna-Maija & Hanna Sutela 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus. Helsinki.
- Makkonen, Mikko & Riikonen, Eero & Vataja, Sara 2000. Perhetyö – arkielämän taiteen ja kertomuksellisuuden näkökulma. Teoksessa Onnismaa, Jukka & Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2- ohjauksen toimintakentät. Porvoo: WS Bookwell Oy
- Marniemi, Janne & Pekkala, Terho 2005. Johdanto. Teoksessa Hassinen, Jukka (toim.) 2005. Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä – Näkökulmia 2000-luvun työpajojen palveluihin. Valtakunnallinen työpajayhdistys. Helsinki: Edita Prima Oy
- Matikainen, Janne 2004. Verkko- ohjauksen väline vai areena? Teoksessa Onnismaa, Jussi & Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.) 2004. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet. Juva: WS Bookwell Oy
- Melin, Harri 2009. Luokat ja työ. Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi Ari (toim.) 2009. Työelämä muuttuu, joustako hyvinvointi? Helsinki: Hakapaino
- Metsämuuronen, Jari (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Niemi, Helena. & Ruuskanen, Timo & Seppänen, Tarja. 2014. Osallistuminen aikuiskoulutukseen vuonna 2012. Tilastokeskus.
- Nummenmaa, Lauri 2004. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.
- Nuorisolaki. 2016/1285 Finlex. Viitattu 20.7. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285#Pidp450062272>
- Onnismaa, Jussi 2011. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Työttömien osaamisen kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:17. Helsinki.
- Parkkinen, Juha 2003. Ohjaus merkitysten jäsentäjänä ja tulkitsejana. Teoksessa Lairio, Marjatta & Puukari, Sauli (toim.) 2003. Ohjauksen uudet orientaatiot. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino
- Pasanen Heikki 2000. Oppimisen ohjauksen tarve ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Teoksessa Onnismaa, Jussi & Pasanen, Heikki & Spangar Timo (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo: WS Bookwell Oy.

- Peavy Vance, R. Suomentanut Auvinen, Petri. 2000. Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus postmodernina aikana. Teoksessa Onnismaa Jussi & Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Juva: WS Bookwell Oy
- Perkkiö, Tanja 2017. Juuso, 19, ei halua tehdä mitään. Viitattu 22.8.2017 <https://yle.fi/uutiset/3-9528608>
- Pohjantammi, Ismo 2007. Ylisukupolvinen työttömyys nuorten työpajalla. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura.
- Relander, Jukka. 2000. Kultainen nuoruus. Teoksessa Hoikkala, Tommi & J.P. Roos (toim.): 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita uudesta vuosituhannesta. Helsinki: Gaudeamus
- Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino
- Saastamoinen, Mikko 2000. Elämäntapayhteisöt ja yhteisöllistämisen teknologiat. Identiteetti, ekspressiivisyys ja hallinnointi. Teoksessa Kuusela, P & Saastamoinen Mikko (toim.): Ruumis minä ja yhteisö. Sosiaalisen konstruktio- nismien näkökulma. Kuopion yliopiston selvityksiä.
- Sallinen, Anu 2003. Ohjausala yliopiston strategisena kehittämiskohteena. Teoksessa Lairio, Marjatta & Puukari, Sakari (toim.) 2003. Ohjauksen uudet orientaatiot. Jyväskylä; Jyväskylän yliopistopaino.
- Spangar, Timo 2000. Ohjaajan ja asiakkaan kohtaaminen ”sisältä ulos”. Teoksessa Onnismaa, Jussi & Pasanen, Heikki & Spangar Timo (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Tapaninen, Antti 2000. Työttömyys ja ohjaus. Teoksessa Onnismaa, Jussi & Pasanen, Heikki & Spangar Timo (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Tilastokeskus. Heinäkuun työttömyysaste 7,5 prosenttia. Viitattu 22.8.2017. http://www.stat.fi/til/tyti/2017/07/tyti_2017_07_2017-08-22_tie_001_fi.html
- Tilastokeskus. Kesäkuu 2017. Viitattu 13.8.2017 http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2017/06/tyti_2017_06_2017-07-25_tie_001_fi.html
- Tilastokeskus. Aikuiskoulutustutkimus 2012. Viitattu 11.9.2017 http://tilastokeskus.fi/til/aku/2012/02/aku_2012_02_2014-05-28_tie_002_fi.html
- Turunen, Kari. E. 1996. Elämänkaari ja kriisit. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Työnvälitystä uudistetaan - tavoitteena nopeampi työllistyminen. Viitattu 10.9.2017 <http://tem.fi/tyonvalityksen-karkihanke>
- Työolobarometri. Syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 17/2016. Viitattu 14.7.2017 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74896/TEMjul_17_2016_28042016.pdf?sequence=1
- Valtakunnallinen työpajajyhdistys. Työpajatoiminta Suomessa. Viitattu 24.8.2017 <https://www.tpy.fi/tyopajatoiminta-suomessa/>

- Valtanen, Tero 2017. 100 000 työtä etsii tekijäänsä – hallitukselta uusia muuttoavustuksia ja korotuksia matkakorvauksiin? Viitattu 9.9.2017 <https://yle.fi/uutiset/3-9542920>
- Vesterinen, Pirkko-Liisa 2011. Y-sukupolvi työelämässä. Viitattu 7.7.2017 http://www.fuas.fi/tutkimus/documents/esitykset/y-sukupolvi_tyoelamassa_ja_ettava.pdf
- Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa - Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Yksilövalmentajaprojektin toimintakertomus Hankekausi 1.12.2015-30.11.2016.
- Ylinampa, Minna 2005. Kuntouttava, valmentava, työllistävä työvalmennus. Teoksessa Hassinen, Jukka (toim.) 2005. Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä – Näkökulmia 2000-luvun työpajojen palveluihin. Valtakunnallinen työpajayhdistys. Helsinki: Edita Prima Oy

LIITTEET

Haastattelun kysymykset VALMENTAUTUJAT

TEEMANA AIKUISUUS

Milloin alkaa aikuisuus?

Kuka on aikuinen?

Mistä aikuisen tuntee?

Aikuisen määrittely? Mikä on aikuisuudessa tärkeintä?

TEEMANA YKSILÖVALMENNUS

Milloin viimeksi olet saanut ohjausta tai neuvoa?

Milloin viimeksi olet saanut ohjausta tai neuvoa ammattilaiselta?

> Miten tilanteet erottuvat?

Mitä yksilövalmennus on omasta mielestäsi? Mistä siinä on kyse?

Mitkä sanat voisivat kuvata saamaasi yksilövalmennusta?

Mihin elämänosa-alueeseen olet tarvinnut/saanut yksilövalmennusta?

Onko yksilövalmennuksesta ollut apua? Millä tavalla se on näkynyt, onko se näkynyt?

Jos saisin päättää... millainen on hyvä yksilövalmentaja? (HELP Roolikortit + luonnekortit)

Mihin asioihin tarvitaan nykypäivänä ohjausta?

Tulevaisuuden haasteita yksilövalmentajalle? TAI VALMENNUKSELLE?

Haastattelun kysymykset TYÖNTEKIJÄT

TEEMANA AIKUISUUS

Milloin alkaa aikuisuus?

Kuka on aikuinen?

Mistä aikuisen tuntee?

Aikuisen määrittely? Mikä on aikuisuudessa tärkeintä?

TEEMANA YKSILÖVALMENNUS

Milloin viimeksi olet saanut ohjausta tai neuvoa?

Milloin viimeksi olet saanut ohjausta tai neuvoa ammattilaiselta?

> Miten tilanteet erottuvat?

Mitä yksilövalmennus on omasta mielestäsi? Mistä siinä on kyse?

Mitkä sanat voisivat kuvailla antamaasi yksilövalmennusta?

Mihin elämänosa-alueeseen antanut yksilövalmennusta?

Onko yksilövalmennuksesta ollut mielestäsi apua? Millä tavalla se on näkynyt, onko se näkynyt?

Kerro millainen on hyvä yksilövalmentaja?

Mihin asioihin tarvitaan nykypäivänä ohjausta?

Tulevaisuuden haasteita yksilövalmentajalle? TAI VALMENNUKSELLE?

AHKERA	HUOMAAVAINEN	51
INNOKAS	KEKSELIÄS	
PUHELIAS	REILU	
JÄRJESTÄJÄ	LUOTETTAVA	
MÄÄRÄTIETOINEN	KIINNOSTUNUT	
VASTUULLINEN	OMA-ALOITTEINEN	
TARKKA	POHTIJA	
SUORAPUHEINEN	JOUSTAVA	
HUOLEHTIVAINEN	KÄRSIVÄLLINEN	
HUUMORINTAJUINEN	SINNIKÄS	
LUOVA	SOSIAALINEN	
REHELLINEN	KOKEILIJA	
HERÄTTELIJÄ	SANAVALMIS	

KYSEENALAISTAJA	RAUHALLINEN
VANHEMPI	ENERGINEN
ILOINEN	IDEARIKAS
MUKAANSA VETÄJÄ	ÄLYKÄS
OHJAAJA	TUKIJA
AUTTAJA	OPASTAJA
ONGELMAN RATKAI- SIJA	MOTIVOIVA