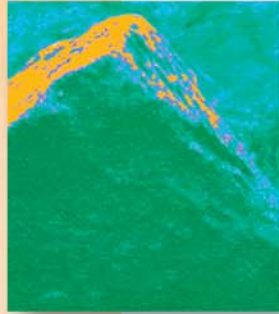


# Moninainen ohjaus



Ohjaajien näkemyksiä ja  
kokemuksia ohjauksesta  
ja tasa-arvosta sosiaalisen  
työllistämisen toimialalla

Pauliina Lampinen

# MONINAINEN OHJAUS



# MONINAINEN OHJAUS

**Ohjaajien näkemyksiä ja kokemuksia  
ohjauksesta ja tasa-arvosta sosiaalisen  
työllistämisen toimialalla**

## **Julkaisija**

VATES-säätiö

Tuetun työllistymisen Suomen verkosto FINSE

PL 40, 00621 Helsinki

[www.vates.fi](http://www.vates.fi)

ISBN 952-99258-8-3

## **Painopaikka**

Savion Kirjapaino Oy, 2006, Kerava

## **Kansi**

Markku Böök

Helsinki 2006





<b>Johdanto</b> .....	8
<b>aTOP: ESR-projektin toiminnan yleiset raamit</b> .....	10
1.1 Osahankkeiden toiminta .....	11
<b>Näkökulmia yhteiskunnalliseen tasa-arvoon</b> .....	13
2.1 Tasa-arvo, ohjaus ja tuettu työllistyminen .....	18
<b>Ohjauskoulutus oman osaamisen kehittämiseksi ja työn organisoimiseksi</b> .....	22
3.1 Koulutuksen sisällöt ja toteutustapa .....	23
3.2 Osallistujien arvio koulutuksen onnistumisesta .....	25
<b>Millaista on ohjaustyö?</b>	
<b>Selvitys ohjaajien työstä ja sen tavoitteista</b> .....	29
4.1 Ohjaajien monet nimikkeet ja koulutukset .....	32
4.2 Ohjaustehtävissä toimivien omat määritelmät työstään .....	34
4.3 Oman ammatti-identiteetin selkiytyminen – arvioita koulutuksen ja projektin vaikutuksesta .....	35
<b>Tasa-arvoinen ohjaus –määrittelyjä ja menetelmiä</b> ..	37
5.1 Pienin askelin kohti muutosta .....	40
<b>Työnantajayhteistyö</b> .....	42
<b>Ohjaaminen avoimille työmarkkinoille</b> .....	44
7.1 Ohjaajien toimenkuvat ja työn organisointi työllistämisyksiköissä .....	46
<b>Johtopäätökset</b> .....	47
<b>Lähdeluettelo</b> .....	50



# Johdanto

**E**uroopan sosiaalirahaston välittäjäorganisaatiohanke 'Avoimille työmarkkinoille ohjaava paikallinen toimintamalli', lyhyesti aTOP, toteutettiin vuosina 2003–2006 VATES-säätiön koordinoimana. Hankkeen ensisijaisena tavoitteena oli edistää vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille erityisesti tuetun työllistymisen menetelmää käyttäen. Hankkeen toisena keskeisenä tavoitteena oli tasa-arvoisen ohjauksen ja ohjaustaitojen kehittäminen. Tätä tavoitetta varten toteutettiin vuoden mittainen koulutus hankkeen ohjaustehtävissä toimiville.

Tämän raportin tavoitteena on kuvata sosiaalisen työllistämisen toimialalla erilaisissa ohjaustehtävissä toimivien henkilöiden antamia merkityksiä omalle ohjaustyölleen ja sen tavoitteille. Lisäksi kuvataan ohjaustehtävissä toimivien tulkintoja tasa-arvosta ja tasa-arvoisesta ohjauksesta. Näiden merkityksien ja tulkintojen kautta pyritään tekemään näkyväksi hyvin monenlaisia ohjaukseen ja ohjaajiin kohdistuvia odotuksia ja vaatimuksia, joita heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämistoinnassa esiintyy. Raportti avaa erilaisia näkökulmia tasa-arvoon, moninaisuuteen ja asiakaslähtöisyyteen, jotka kaikki ovat sosiaalisen työllistymisen toimi-

alalle tyypillisiä käsitteitä.

Ohjaustehtävissä toimivien henkilöiden antamia määritelmiä kysyttiin hankkeen ohjauskoulutuksen yhteydessä kahteen kertaan. Ensimmäinen kysely tehtiin kolmannella lähiopetusjaksolla maaliskuussa 2005 ja toinen marraskuussa 2005, viimeisellä lähiopetusjaksolla. Ensimmäisestä kyselystä tehtiin lyhyt raportti<sup>1</sup>, joka esiteltiin hankkeen ohjausryhmässä syksyllä 2005. Ensimmäisen kyselyn tuloksia esiteltiin syksyn aikana myös muutamissa koulutustilaisuuksissa.

Saatujen kommenttien perusteella päätettiin toteuttaa edellä mainittu toinen kysely samalle kohderyhmälle. Toisessa kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan paitsi omaa ohjaustyötään myös koulutuksen toteutumista kokonaisuudessaan. Tavoitteena oli tarkastella, muuttuivatko vastaajien käsitykset tai määrittelyt koulutuksen ja siinä toteutetun kehittämishankkeen myötä. Lisäksi haluttiin tietää, kokivatko vastaajat koulutuksen tai projektin vaikuttaneen heidän omaan työhönsä tai sen tavoitteiden asetteluun jollain tavalla. Tämä raportti täsmentääkin ensimmäisen raportin tuloksia ja laajentaa näkökulmaa nostamalla esiin yleisemmin ohjauksen määrittelyn ja kehittämisen haasteita sosiaalisen työllistämisen toimialalla.<sup>2</sup>

1. Pauliina Lampinen: Moninainen ohjaus, aTOP-hankkeeseen osallistuneiden ohjaajien näkemyksiä ja kokemuksia ohjauksesta ja tasa-arvosta. 22.7.2005. Annettu tiedoksi ohjausryhmälle. Ei julkaistu.

2. Sosiaalisen työllistämisen toimiala: Heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työllistävät ja / tai heidän työllistymismahdollisuksiaan / toimintakykyään parantavat tai ylläpitävät erityistyöllistämisen yksiköt, työllistymistä tukevat projektit ja sosiaaliset yritykset (osa) (Sariola, Ylipaavaliemi, Marniemi, Pekkala, 2005).

# aTOP: ESR-projektin toiminnan yleiset raamit

aTOP eli avoimille työmarkkinoille ohjaava paikallinen toimintamalli -hankkeen tavoitteena oli luoda paikallisia malleja, verkostoja ja menetelmiä, joiden avulla vammaisille ja vajaakuntoisille luotaisiin paremmat mahdollisuudet sijoittua avoimille työmarkkinoille. Hankkeessa oli mukana työkeskuksia ja työllistämisyksiköitä sekä yksi oppilaitos. Kaikissa pyrittiin ensisijaisesti kehittämään tuetun työllistymisen palvelua, jossa asiakkaan siirtymistä avoimille työmarkkinoille tuetaan erityisen tukihenkilön, työhönvalmentajan, avulla. Työhönvalmentaja tukee asiakasta paitsi työpaikan löytymisessä myös työtehtävien opettelussa työsuhteen syntymisen jälkeen. Työhönvalmentaja auttaa myös työnantajaa uuden työntekijän rekrytoinnissa ja ohjauksessa.

VATES-säätiön koordinoimassa ESR-välittäjäorganisaatiohankkeessa toimi seitsemän osahanketta eri puolilla Etelä-Suomea: Raumalla, Loimaalla, Hä-

meenlinnassa, Tampereella, Lahdessa, Keravalla ja Porvoossa.<sup>3</sup> Jokaisessa hankkeessa aktiivinen asiakastyön kausi kesti puolitoista vuotta syksystä 2004 vuoden 2005 loppuun.

Hanketta koordinoi VATES-säätiöllä projektipäällikkö, osahankkeissa koordinoitivastuun kantoi useimmin yksi kokoaikainen projektityöntekijä. Hankkeen toteuttamiseen osallistui myös ohjausryhmä.<sup>4</sup> Hankkeen rahoitukseen osallistuivat Euroopan sosiaalirahasto, Uudenmaan TE-keskus, työministeriö sekä osahankkeiden toteuttajaorganisaatiot ja ne kunnat, joissa hanketta toteutettiin.

Vaikka hankkeiden toteuttamistavoissa ja kohderyhmissä oli paljonkin eroja, yhteistä kaikille oli se, että ne pyrkivät lisäämään erilaisten työkeskusten ja työllistämisyksiköiden läpivirtaavuutta. Välillisesti tähän tavoitteeseen pyrki myös Tampereen kehitysvammaisten tuki ry:n hanke, jonka tavoitteena oli

3. aTOP -projektin osahankkeet olivat: Porittaha, TYKE Oy, Rauma; Verkko-projekti, Loimaan seudun työkeskuksen tuki ry.; Työvalmennuksesta avoimille työmarkkinoille, Hämeenlinnan seudun työvalmennussäätiö LUOTSI; aTOP-Tampere, Tampereen kehitysvammaisten tuki ry.; RiKu, Avain-säätiö, Lahti; TePaKe, Keski-Uudenmaan Sopimuskoti ry., Kerava; Työkeskuksesta työhönvalmennuskeskukseksi, Uudenmaan vammaispalvelusäätiö, Porvoon Osatoimi.

4. Ohjausryhmän kokoonpano: VATES-säätiön edustajat: Marjatta Varanka, pj, Pauliina Lampinen, siht., Leena Sariola ja Eija Andelin. TM:n edustajat Riikka-Maria Turkia ja Päivi Haavisto-Vuori. Lisäksi Miika Keijonen, Keskuspuiston ammattiopisto, Auli Vuorela TE-keskus, Aini Kimpimäki, STM, Sirkka Rajaniemi, KELA, Rajja Meriläinen, OPM, Mirja Salonen, Kuntaliitto, Victor Savtschenko, STAKES, Susanna Lohiniemi, Kehitysvammaisten tukiliitto.

saattaa mukautettua tutkintoa ammat-  
tioppilaitoksessa suorittaneita opiskeli-  
joita suoraan avoimille työmarkkinoille  
ilman pitkittynyttä työllistymistä työ-  
keskuksiin. Kehitysvammaisille opiske-  
lijoiille työkeskus on tyypillisempi sijoit-  
uspaikka opintojen jälkeen kuin taval-  
linen työpaikka ja tätä kehitystä lähdet-  
tiin hankkeessa muuttamaan.

Toinen yhteinen tavoite kaikil-  
le osahankkeille oli verkostoitumi-  
sen edistäminen. Tähän tavoitteeseen  
hankkeessa pyrittiin ensinnäkin syn-  
nyttämällä paikalliselle tasolle niin  
kutsuttuja työenkaita ja yhteistyöver-  
kostoja, joiden tavoitteena on koota  
yhteen alueen ne toimijat, jotka ovat  
avainasemassa työllistämässä. Täl-  
laisia toimijoita ovat mm. työvoima-  
toimisto ja työvoiman palvelukeskus,  
sosiaalitoimi, terveystoimi, KELA, eri-  
laiset koulutusorganisaatiot, järjestöt ja  
työnantajien edustajat. Toisaalta tavoit-  
teena oli edistää osahankkeiden keski-  
näistä verkostoitumista, hyvien käytän-  
töjen vaihtoa ja oppimista säännöllisil-  
lä kokoontumisilla.

Kolmantena yhteisenä tavoitteena  
hankkeessa oli kehittää työ- ja toimin-  
takeskusten toimintaa ja henkilöstöä  
niin, että läpivirtaavuus onnistuisi. Tä-  
hän tavoitteeseen pyrittiin järjestämällä  
vuoden mittainen 'Näkökulmia ohja-  
ukseen' -koulutus osahankkeita toteut-  
taneiden organisaatioiden ohjausteh-

tävissä toimiville henkilöille. Koulutus  
koostui viidestä lähiopetuspäivästä se-  
kä kehittämishankkeesta, jonka tavoit-  
teena oli jollain tavalla kehittää organi-  
saation käytäntöjä ohjauksen toteutta-  
misessa, arvioinnissa tai seurannassa.

Koulutuksen lisäksi kiinnitettiin  
huomiota ohjauksen käytäntöjen organi-  
sointiin työllistämisyksiköissä. Yksi-  
köissä kehitettiin ohjaustiimejä ja mie-  
tittiin eri työntekijöiden rooleja suh-  
teessa ohjaukseen ja sen tavoitteisiin.  
Lisäksi pohdittiin ohjauksen toteutta-  
mista erilaisissa palvelukokonaisuuksis-  
sa ja ohjauksen määrän, laadun ja  
hinnan suhdetta, kun palveluja tarjo-  
taan ostajille.

Jotta projektissa toteutettua ohja-  
uksen kehittämistä olisi voitu arvioida,  
toteutettiin ohjauksen kehittämiseen osal-  
listuneille kaksivaiheinen kysely, jonka  
tavoitteena oli kartoittaa osallistujien  
osaamista, toimenkuvia, tavoitteita ja  
käsityksiä ohjauksesta ja omasta työs-  
tään. Lisäksi ohjauksen kehittämistä ja  
esiin nostettuja teemoja arvioitiin jo-  
kaisen koulutuspäivän päätteeksi sekä  
koko koulutuksen lopuksi pienimuo-  
toisella kyselyllä.

### ***1.1 Osahankkeiden toiminta***

aTOP -projektin osahankkeiden toi-  
minnan tavoitteena oli kehittää omaa

toimintaansa ja osaamistaan niin, että yhä useampi vammaisen ja vajaakuntoinen voisi saada tukea ja apua työllistymisprosessiinsa kohti avoimia työmarkkinoita. Viidessä osahankkeessa osallistujat toimivat jo jonkun työllistämisyksikön palveluksessa tai heidät ohjattiin yksikön palvelujen piiriin esimerkiksi paikallisen työvoimatoimiston kautta. Raumalla osallistujat työllistyivät TYKE Oy:n Apuväilyneisyksikköön, Porvoossa Osatoimeen. Loimaalla työtä ja työharjoittelua tarjottiin Ekotorilta, Hämeenlinnassa työvalmennussäätiön eri yksiköt tarjosivat kuntoutus- ja työllistymismahdollisuuksia ja Sopimuskoti tarjosi työtehtäviä ja kuntoutusta mielenterveyskuntoutujille. Näissä hankkeissa tavoitteena oli kehittää työllistämisyksiköiden asiakkaiden läpivirtaavuutta ja ottaa käyttöön tuetun työllistymisen malli.

Lahdessa Avain-säätiö teki yhteistyötä Pääjärven kuntayhtymän Lahden toimintakeskuksen kanssa. Hankkeessa pyrittiin, kuten edellä mainituissa hankkeissa, ohjaamaan toimintakeskuksen työntekijöitä tuetun työllistymisen menetelmällä kohti avoimia työmarkkinoita. Toisaalta hankkeessa kokeiltiin työkyvyn arviointimittareita yhteistyössä toimintakeskuksen ja Avain-säätiön ohjaajien kanssa. Lisäksi tarjottiin sellaisille työttömille

työnhakijoille, jotka eivät suoraan olleet valmiita avoimille työmarkkinoille, mahdollisuus kehittää työtaitojaan toimintakeskuksessa ennen avoimille työmarkkinoille yrittämistä.

Tampereen hanke poikkesi muista siinä, että sen osallistujina olivat koko ajan samat 12 Hervannan ammattioppilaitoksen opiskelijaa, joita aTOP-hankkeen työhönvalmentaja tuki löytämään sekä työssäoppimispaikkoja että työpaikkoja opiskelujen aikana ja niiden päätyttyä. Tampereen hankkeen tärkein tavoite oli, että koulutetuille kehitysvammaisille löytyisi suoraan opintojen jälkeen paikka työmarkkinoilla ilman välisijoitusta työtai toimintakeskuksiin.

Jokaisessa osahankkeessa toimi vähintään yksi työhönvalmentajan kaltaista työtä tekevä henkilö. Lisäksi hankkeissa olivat mukana työllistämisyksiköiden muut ohjaajat esimerkiksi mielenterveyskuntoutuksen työllistämisyksiköistä, pitkäaikaistyöttömien kierrätyskeskuksista tai nuorten työpajoilta. Vaikka sekä erilaisissa ohjaustehtävissä toimivien että ohjattavien joukko oli hyvin heterogeeninen, kaikilla oli hankkeen pohjalta selkeästi määritetty tavoite: työllistyminen tai ainakin työllistymispolun aloittaminen kohti avoimia työmarkkinoita. Tämä tavoite on ollut myös ohjauskoulutuksessa yhtenä tausta-ajatuksena.

## 2.

# Näkökulmia yhteiskunnalliseen tasa-arvoon

aTOP-hankkeen yhtenä keskeisenä tavoitteena oli tasa-arvonäkökulman kiinnittäminen omaan työhön. Tasa-arvo yhteiskunnallisena käsitteenä on kuitenkin haastava. Lähes kaikki kannattavat tasa-arvoa, mutta vain harvat ovat pysähtyneet käsitteen äärelle miettimään, mitä se käytännössä voisi omassa työssä tarkoittaa. Seuraavassa avataan tasa-arvon käsitettä ja sen tavallisimpia tulkintoja. Lisäksi pohditaan lyhyesti, millaisiin asioihin tasa-arvo on liitetty sekä naistutkimuksessa että vammaistutkimuksessa.

Tasa-arvon käsite liittyy vahvasti demokraattiseen yhteiskuntaan, jonka olehtuksena on poliittinen tasaveroisuus: järjestelmä takaa kaikille tietyn iän ja kompetenssin kriteerit täyttävälle oikeuden äänestää ja näin vaikuttaa yhteiskunnan päätöksentekoon. Tasa-arvo liittyy myös taloudelliseen ja sosiaaliseen tasa-arvoon, jonka tavoitteena on tasata tuloeroja ja varmistaa yhteiskunnallinen uudelleenjakoa työttömyyden, sairauden tms. varalle (Holli, Saarikoski ja Sana, 2002). Jakopolitiikan kautta voidaan pohtia myös

sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumista. Tällöin tasa-arvoisuutta ja eriarvoisuutta pohditaan sen kautta, kenellä on oikeus tiettyihin etuuksiin tai tarve johonkin tukeen tai turvaan. Oikeudenmukaista kohtelua voidaan tarkastella myös sen kautta, saavatko kaikki saman kohtelun vai puututaanko esteisiin (Goodlad, Riddell, 2005).

Suomessa tasa-arvokeskusteluun on vaikuttanut vahvasti naisliike ja tasa-arvo usein ymmärretäänkin miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon liittyvänä. Edellä mainitut sosiaaliset ja taloudelliset kysymykset liittyvät usein naiseen; monet 1900-luvun sosiaalisista oikeuksista kuten äitiyden ja vanhemmuuden sekä lasten hoivaan liittyvät taloudelliset tuet ja palvelut luotiin naisten tasa-arvon edistämiseksi (Holli, Saarikoski ja Sana, 2002).

Yhä edelleen tasa-arvo työelämässä liitetään usein naisten ja miesten erilaisiin asemiin työmarkkinoilla. Suomessa ja muissa Pohjoismaissa on jo pitkään ollut vallalla käsitys, että tasa-arvopoliitikalla pitää vaikuttaa niihin yhteis-

kunnan rakenteellisiin tekijöihin, jotka estävät erityisesti naisia toteuttamasta heille suotuja oikeuksia täysimääräisesti. Pelkkien mahdollisuuksien luomisen sijaan pitää myös aktiivisesti edistää tasa-arvoa erilaisin erityistoimin, kuten kiintiöillä, korvamerkityillä määrärahoilla ja tietylle sukupuolelle suunnatuilla rekrytoinneilla tms (mt. 2002). Miesten ja naisten erilaiset asemat työmarkkinoilla, voimakas sukupuolten mukainen segregoituminen miesten ja naisten aloihin, palkkoihin, koulutukseen ja asemiin työyhteisöissä sekä miehen ja naisen asemaan, kykyihin ja piirteisiin vaikuttavat uskomukset ja stereotyyptit ovat muuttuneet hitaasti. Sukupuolten välisestä tasa-arvosta on puhuttu paljon, sitä myös arvostetaan laajasti, mutta käytännön tasolla muutokset ovat olleet vähäisiä.

Tasa-arvosta puhutaan myös yhä useammin kulttuurisena tasa-arvona. Kaikilla tulisi olla yhtäläiset oikeudet kulttuuriin ja sivistykseen, mutta myös oman kulttuurin vaalimiseen. Kulttuurinen tasa-arvo liitetään erilaisten yhteiskunnallisten ryhmien arvostukseen ja yhtäläisiin oikeuksiin. Tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi etniset ryhmät, seksuaaliset vähemmistöt ja vammaiset henkilöt (Hollu, Saarikoski, Sana, 2002).

Vammaistutkimuksen saralla tasa-arvo liittyy edellä esitetyn jaottelun mukaan paitsi sosiaaliseen ja taloudel-

liseen tasa-arvoon myös kulttuuriseen tasa-arvoon. Vammaistutkimus on saanut paljon vaikutteita naistutkimuksesta ja muusta vähemmistöjä koskevasta yhteiskunnallisesta tutkimuksesta. Keskusteluissa ovat korostuneet vaatimukset vammaisten henkilöiden ihmis-oikeuksista, itsemääräämisoikeudesta, liikkumisvapaudesta ja oikeudesta osallistua yhdenvertaisesti koulutukseen ja työelämään.

Suomessa vammaisuutta on tutkittu yhteiskuntatieteissä yhtenä marginaalisuuden ilmentymänä. Marginaali on aina suhteessa keskukseen ja kulttuuriset käsitykset muotoutuvat keskustasta käsin. Marginaalissa olevia yhdistää se, että he tulevat usein nähdyksi ja kohdelluiksi yleisten, marginalisoivien kategorioiden edustajina, eivät yksilöinä (Jokinen, Huttunen, Kulmala, 2004). Vammaisuuden kautta on voitu peilata koko yhteiskuntaa ja esimerkiksi normaaliuden määrittelyä. 1970- ja 80-luvulla Britanniassa alettiin puhua vammaistutkimuksen 'sosiaalisesta mallista'. Käsite korostaa vammaisuuden olevan yhteiskunnallisesti tuotettua eriarvoisuutta. Vammaisuus on sen mukaan seurausta institutionaalisesta syrjinnästä, ennakkoluuloista, erityisopetuksesta, poissulkevasta työelämästä, vain vammattomille suunnitelluista kulkuvälineistä ja julkisista rakennuksista (Kröger, 2001). Tuorein keskustelu on nos-

tanut esiin vammaisten ryhmän heterogeenisyyden ja sukupuolen vaikutuksen myös vammaisten henkilöiden elämässä (Kristiansen, Traustadottir, 2004). Yhä enemmän puhutaan myös eri vammaisryhmien välisestä tasa-arvoisuudesta suhteessa yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja hyvinvointivaltioiden jakopolitiikkaan (Goodlad, Riddell, 2005). Suomessa vammaisten asema on parantunut suhteessa ei-vammaisiin, mutta etenkin työmarkkinoilla on vielä pitkä matka siihen, että edes työkykyisten vammaisten henkilöiden työllisyysaste olisi sama kuin ei-vammaisten.

Lainsäädännössä yksilön oikeudet on otettu hyvin huomioon. Suomen perustuslain mukaan ihmiset ovat samanarvoisia lain edessä eikä ketään saa asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella, ellei tähän ole olemassa hyväksyttävää perustetta. Syrjintä kielletään perustuslain ohella muun muassa työsopimuslaissa, laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta sekä rikoslaissa. Vuonna 2004 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki tiukentaa tasa-vertaisuutta edistävää lainsäädäntöä ja tarjoaa uusia mahdollisuuksia puuttua syrjintään. Vaikka olemme sitoutuneet moniin yhdenvertaisuutta edistäviin lakeihin ja sopimuksiin, silti syrjintää

esiintyy päivittäin työssä tai vapaa-aikana (Kohti monimuotoisuutta, 2005).

Kun tarkasteltavaksi otetaan työmarkkinat ja eri ryhmien asema huomataan, että naiset, vammaiset ja ei-suomalaiset ovat usein työmarkkinoiden marginaalissa (mm. Hämäläinen, Kangasharju, Pekkala, Sarvimäki, 2005; Ulkomaalaisten työttömyysaste vuosina 2000–31.5.2006; Ala-Kauhaluoma, Härkäpää, 2006; Haarni, Ilka, 2006; *The Life of women and men in Europe*, 2002). Heillä on useammin pienempi palkka, heikkomat työsuhteen ehdot ja pienemmät etenemisen mahdollisuudet (mm. Lehto, Lyly-Yrjänäinen, Sutela, 2005; Kakkonen & Parviainen, 2005). Yksilön oikeudet turvaava lainsäädäntö ei yksin pysty takaamaan tasa-arvoa työmarkkinoilla, jossa pysyvä työpaikka on ollut lama-ajan Suomessa yhä harvempien etuoikeus.

Työelämän tasa-arvo on haastava ilmiö, jota voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Yhtäältä tasa-arvoa voi tarkastella työelämään osallistumisen mahdollisuuden näkökulmasta. Euroopan Unionin politiikka- ja toimeenpano-ohjelmat peräänkuuluttavat yhtäläisiä ja tasa-arvoisia mahdollisuuksia kaikille työikäisille kansalaisille osallistua työelämään ja saada tulonsa pääasiassa palkkatyöstä. Suomessa yhteiskuntapoliittinen tutkimus on kerta toisensa jälkeen osoittanut, että työttömyys lisää riskiä



sosiaaliselle syrjäytymiselle, köyhyydelle ja huono-osaisuudelle. Työelämään osallistuminen puolestaan lisää taloudellista itsenäisyyttä ja turvaa, antaa osallisuuden tunteen ja lisää hyvinvointia. Yksimielisyys siitä, että työelämään osallistuminen takaa paremmat mahdollisuudet hyvinvointiin kuin työelämän ulkopuolella oleminen, on vahva.

Toisaalta palkkatyön rinnalle kaivataan vaihtoehtoja, yksilön kannalta mielekäästä ja hyvinvoivaa elämää, joka tulisi taata työsuhteesta huolimatta. Suomessakin paljon julkisuutta on viime aikoina saanut prekariaattiliike<sup>5</sup>, jonka tavoitteena on taata kaikille kansalaisille oikeus vastikkeettomaan perustuloon. Keskustelussa on samanlaisia sävyjä, kuin aikaisemminkin esillä olleissa kansalaispalkka- tai perustulokeskusteluissa (mm. Andersson, 1998; Andersson, Kangas, 2002). Työmarkkinoiden rajut muutokset ovat aiheuttaneet sen, että suorittavaa, vähän koulutusta vaativaa työtä on enää vähän tarjolla ja toisaalta erilaisissa palveluammateissa työvoima joutuu joustamaan ja tekemään työtä, jossa on huonot työehdot, huonot työolosuhteet ja pieni palkka. Keskustelulla halutaan kyseenalaistaa vain palkkatyön onnelliseksi tekevä vaikutus ja mieltä, voitaisiinko työmarkkinoiden

ulkopuolella oleminen hyväksyä myös yhdeksi tärkeäksi yhteiskunnan jäsenyyden tavaksi. Palkkatyö ei aina lisää hyvinvointia, vaan sen hyvinvointia lisäävä vaikutus riippuu palkkatyön ehdoista ja työllistyjän elämäntilanteesta.

Vammaisten työllistämistoiminnan näkökulmasta palkkatyösuhde ei ole lainkaan itsestään selvä tavoite. Suomessa vammaisten työllisyysaste on selvästi ei-vammaisten työllisyysastetta pienempi. Myös vammaisten koulutustaso on muuta väestöä heikompi (Haarni, 2006, s.19–22). Vammaisten ja vajaakuntoisten kokonaistilannetta työmarkkinoilla on vaikea arvioida, koska työministeriön tilastointi tavoittaa vain vajaakuntoisen työnhakijan statuksen saaneet henkilöt, ei esimerkiksi eläkkeellä olevia vammaisia henkilöitä, jotka voivat olla osittain työllistettyjä (esim. Savtschenko, 2005). Vammaisia ja vajaakuntoisia henkilöitä työskentelee myös avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella erilaisissa suojatuissa olosuhteissa, kuten esimerkiksi työkeskuksissa, monipalvelusäätiöissä tai erilaisissa kuntouttavissa työtoimintayksiköissä. Kaiken kaikkiaan tällaisissa ei-avoimissa työpaikoissa työskenteli yhteensä noin 13 000 vajaakuntoista henkilöä, joista noin 17 prosentilla oli työsuhde<sup>6</sup> (Ylipaavalnie-

5. Prekariaatti tarkoittaa epätyypillisissä työsuhteissa olevia, pätkätyöläisiä, pienipalkkaisia, osa-aikaisia. Prekariaattiliikkeen julistus ja periaatteet ovat luettavissa osoitteessa: <http://www.prekariaatti.org/>

6. Lukuun on laskettu tuotannollisten työkeskusten, kehitysvammaisten työtoimintayksiköiden, mielenterveyskuntoutujien työtoimintayksiköiden ja työllistymisen monipalvelusäätiöiden asiakkaat. Luvussa ei ole mukana työpajoissa työllistettyinä olevat henkilöt.

mi, 2005). Lopuilla ei ollut työsuhdetta, mutta siitä huolimatta he työskentelivät erilaisissa työtehtävissä työkeskuksissa ja työllistämisyksiköissä, eli olivat osittain työkykyisiä. Erityisesti mielenterveyskuntoutujien ja kehitysvammaisten henkilöiden osuus ei-työsuhteisista on suuri.

Tasa-arvon näkökulmasta ihmisten mahdollisuudet ja toisaalta halu osallistua työmarkkinoille ja tehdä palkkatyötä ei ole yksiselitteinen ilmiö. Esimerkiksi aktiivinen työvoima- ja sosiaalipolitiikka, jota Suomessakin on 2000-luvulla lähdetty kehittämään, pyrkii toisaalta edistämään syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden mahdollisuuksia osallistua, mutta toisaalta jättää henkilöille itselleen vain vähän valinnanvapautta. Aktiivisella työvoimapolitiikalla pyritään toisaalta sanktioiden, toisaalta kannustimien avulla aktivoimaan ennen kaikkea pitkäaikaistyöttömiä osallistumaan erilaisiin aktiivintoitimenpiteisiin työllistymisensä tukemiseksi sen sijaan, että he nauttivat vastikkeettomasta sosiaaliturvasta (mm. Parpo, Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, 2001; Karjalainen ja Lahti, 2005). Aktiivintoitinpolitiikkaa on kritisoitu siitä, että se ohjaa etsimään ratkaisua pitkäaikaistyöttömyyteen pitkäaikaistyöttömistä itsestään, ei talouden rakenteista tai työmarkkinoiden toimimattomuudesta. Passiivinen sosiaaliturvan varassa ole-

minen on nähty moraalisenä ongelmana, johon aktiivintoitimenpiteillä on haluttu vaikuttaa (Karjalainen ja Lahti, 2005). Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta tarkasteltuna on syytä ottaa huomioon, että aktiivintoitinpolitiikka kannustimien ja sanktioineen on aina vallanpitäjien ohjaamaa, heidän pyrkimyksistään lähtevää toimintaa. Aktiivintoitin kohteella on toimintaan vain vähän, jos lainkaan vaikutusvaltaa.

Tasa-arvoon ja siihen läheisesti liittyvään moninaisuuteen liittyy paljon sellaisia käsitteitä ja määrittelyjä, jotka kietoutuvat eri tilanteissa monin eri tavoin toisiinsa. Yhä enenevässä määrin tasa-arvokeskustelut ovat muuttumassa moninaisuuden huomioimisen ja hyväksymisen keskusteluiksi, joissa yksilö pyritään näkemään ilman stereotyyppistä luokittelua kokonaisuutena ihmisenä; ei ensisijaisesti vammaisena tai ei-vammaisena, miehenä tai naisena vaan yksilönä, jonka oikeuksia tulee kunnioittaa. Siksi myös työllistämistoimenpiteiden tarkastelu tasa-arvonäkökulmasta on haastavaa. Tässä raportissa ei pyritä kattavaan selvitykseen aiheesta, mutta se kaipaisi nykyistä kriittisempää tarkastelua myös sosiaalisen työllistämisen toimialalla. Tällä hetkellä tasa-arvo, moninaisuus ja moniarvoisuus otetaan liian helposti itsestään selvyyksinä, joita työllistämistoiminnalla yksiselitteisesti pyritään edistämään.

## 2.1 Tasa-arvo, ohjaus ja tuettu työllistyminen

aTOP-hankkeessa tasa-arvonäkökulma liittyi ennen kaikkea ohjaukseen ja tuettuun työllistymiseen.<sup>7</sup> Tavoitteena oli myös herättää keskustelua sukupuolesta ja sen vaikutuksesta ohjauksen laatuun ja tavoitteisiin. Hankkeessa toteutussa koulutusohjelmassa tasa-arvoa, sukupuolta ja moninaisuutta tuotiin esiin koulutuspäivillä ja niihin liittyvissä keskusteluissa.

Tasa-arvo kuuluu vahvasti sekä ohjauksen määritelmiin että tuettuun työllistymiseen. Ohjauksessa tasa-arvolla viitataan ennen kaikkea asiakkaan, ohjaukseen tulevan ja ohjaajan väliseen vuorovaikutussuhteeseen. Tällöin haetaan sellaista tilaa, jossa sekä ohjattava että ohjaaja voivat kohdata toisensa tasa-arvoisina ihmisinä, toisiaan kunnioittaen ja kuunnellen. Ohjaaja ei saa asettua liiaksi asiantuntijan rooliin, ohjattavan täytyy saada tilaa itse oivaltaa ja päättää omaan elämäänsä liittyvistä kysymyksistä (Onnismaa, Pasanen, Spangar 2000).

Ohjauksen juuret ovat amerikkalaisessa ”counseling-liikkeessä”, jonka avulla pyrittiin tukemaan sodanjälkeisen yhteiskunnan muutosvaikutusta yksilön tasolla. Sodasta palanneet sotilaat tarvitsivat koulutukseen ja työelämään

liittyviä palveluja sekä muita palveluja kuten kuntoutukseen ja oma elämän vaikeuksiin liittyvää ohjausta (mt. 2000.) Suomessa ohjauksen yhtenä tavoitteena on nähty sen suomat mahdollisuudet vastata työelämän muutosten asettamiin haasteisiin. Alun perin lähinnä ammatinvalintaan ja urasuunnitteluun liittyvästä ohjauksesta ohjaustoiminta on laajentunut kattamaan kuntoutusta, opetusta ja työyhteisöjen kehittämistä (Vehviläinen, 2001). Ohjaustoiminnan lisääntyminen on liittynyt työmarkkinoiden muutokseen. Yhteiskunnan työmarkkinat tarvitsevat osaavaa, motivoitunutta ja pätevää työvoimaa. Yhä edelleen ohjauksen käsite liittyy vahvasti esimerkiksi heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden aktivointi- ja motiivointipyrkimyksiin.

Yleisellä tasolla ohjaus voidaan määritellä opetus- ja ihmissuhdeammattien työmenetelmäksi ja ammatillisen keskustelun muodoksi, jolle on asetettu tiettyjä sisällöllisiä tavoitteita kuten esimerkiksi opintosuunnitelma tai työllistymissuunnitelma. Tärkein lähtökohta ohjaukselle ja auttamistyölle on siirtäminen ohjaajana toimivan asiantuntijan roolin korostamisesta asiakkaan itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen. Tämä perusideologia on säilynyt ohjauksen kulmakivenä jo counseling-

7. Prosessi, jossa tuetaan henkilöä työllistymään palkkatyösuhteeseen avoimille työmarkkinoille työhönvalmentajan tuen avulla. Työhönvalmentaja saattaa henkilöön työelämään, tukee häntä ja

hänen työnantajansa ja työyhteisöään vielä työllistymisen jälkeinkin. (Puolanne 2002.)

liikkeen ajoista lähtien. Toinen keskeinen lähtökohta ohjauksessa on kohtaaminen ja vuorovaikutus sekä se tavoitteellinen prosessi, johon sekä ohjattava että ohjaaja sitoutuvat (Onnismaa, Paasanen ja Spangar 2000.)

Usein on viitattu British Association of Counsellorsin määritelmään ohjauksesta, jossa asiakaskeksisyys tulee hyvin esiin.

*"Ohjaus- ja neuvontatyössä (counselling) toimitaan silloin kun henkilö, jolla on säännöllisesti tai tilapäisesti ohjaajan rooli, antaa tai sopii antavansa aikaa, huomiota tai kunnioitusta määrääkäsiksi asiakkaan roolissa olevalle henkilölle tai henkilöille. Ohjauksen tehtävänä on antaa asiakkaalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkeyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin." (Mt. 2000).*

Tämä määritelmä haastaa ohjaustehtävissä toimivat miettimään, miten ohjaustilanteessa voisi syntyä sellainen tila, jossa syntyy oivallus, motivaatio ja selkeys ohjaukseen tulleen omaan elämään liittyen. Tasa-arvon näkökulmasta on tärkeää kysyä, kuka määrittelee sen, mikä on hyvinvoivempaa tai voimavaraisempaa. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden ohjauksessa sorrutaan helposti ajattelemaan, että molemmat ovat sitoutuneet työllistymisen johtavan hyvinvoivempaan elämään. Tällöin ei ehkä jää tilaa riittävästi neuvotella ohjaukseen tulevan omia ta-

voitteita ja määritelmiä hyvinvoinnille ja voimavaraistumiselle. Ohjaajan kannalta haasteellisinta lienee riisua itsensä asiantuntijan roolista ja kohdata ohjattava tasa-arvoisena oman elämänsä parhaiten tuntevana subjektina, jonka aktiivinen osallistuminen ohjausprosessiin voi johtaa prosessin ennalta arvaamattomaan suuntaan. Erityisesti tämä on haaste erilaisille hankkeille, joissa jo lähtökohtaisesti on määritelty tietty tavoite, joka on kaikille yhteinen.

Sukupuolten välistä tasa-arvoa tai ylipäänsä sukupuolen huomioimista voidaan ohjauksessa edistää sukupuolisensitiivisellä ohjauksella, jossa yhteiskunnan sukupuolistuneet rakenteet, prosessit ja niiden vaikutukset voidaan tunnistaa (Nummenmaa, Korhonen, 2000). Sukupuolisensitiivisessä tai -tietoisessa ohjauksessa ohjaaja havaitsee, miten sukupuoli liittyy eri tavoin yksilöön kohdittuviin roolivaatimuksiin ja -odotuksiin, ja miten työelämässä sukupuoli liitetään eri ammatteihin, osaamiseen, kykyihin ja ominaisuuksiin (Juutilainen, 2003). Tiedostava ohjaaja pystyy näin rohkaisemaan yksilöä omien vahvuksiensa tunnistamisessa ilman, että tulisi vahvistaneeksi stereotyyppisiä käsityksiä siitä, millaiset työt tai tehtävät sopivat miehelle tai naiselle. Sukupuolisensitiivinen ohjaus antaa tilaa myös ohjaajalle itselleen tunnistaa omat käsityksensä sukupuolesta ja omasta tavastaan tuottaa sitä.

Työllistämiseen liittyvässä ohjauksessa sukupuolen huomioiminen voi merkitä sitä, että osaa kannustaa eri ihmisiä ennakolluulottomasti monille eri aloille, ei pelkästään sille, joka ensimmäisenä liitetään ohjattavan sukupuoleen (naisia hoiva-aloille, miehiä teollisuuteen).

Myös tuetun työllistymisen ideologiassa kuvataan tasa-arvoa ja yksilön oikeuksia vahvasti: 'Arvoina ja periaatteina tuetun työllistymisen taustalla ovat yksilöllisyys, kunnioitus, itsemääräämisoikeus, valinnan vapaus, valtaistuminen, luottamuksellisuus, joustavuus ja esteettömyys palveluissa, liikkumisessa ja tiedottamisessa' (European Union of Supported Employment, 2005). Tasa-arvoajattelu tuetun työllistymisen menetelmän taustalla viittaa ennen kaikkea ihmisoikeusnäkökulmaan. Kaikilla ihmisillä on oikeus työhön ja yhdenvertaiseen kohteluun työmarkkinoilla. Menetelmässä painottuu yksilön oikeus saada työsuhteista palkkatyötä siihen liittyvine etuuksineen ja näin päästä yhteiskunnan täysivaltaiseksi jäseneksi. Tuettu työllistyminen ottaa vahvasti kantaa avoimien työmarkkinoiden puolesta suljettuja tai suojattuja työmarkkinoita vastaan. Menetelmä onkin alun perin kehitetty Yhdysvalloissa uudelleenlaiseksi kuntoutusmuodoksi kehitysvammaisille henkilöille. Sen sijaan, että kehitysvammaista kuntoutetaan työkeskuksissa ja erityisyksiköissä, hänelle

pitäisi tarjota mahdollisuus kuntoutua tavallisessa työpaikassa tukihenkilön ja tarvittaessa apuvälineiden tukemana.

Suomessa tuetun työllistymisen palvelustandardi vuodelta 2000 (Sariola, Puolanne, 2000) määrittelee menetelmän tavoitteeksi yksiselitteisesti työsuhteisen työn avoimilla työmarkkinoilla tukihenkilön avustamana. Toisaalta menetelmän lähtökohtana mainitaan yksilön oma motivoituneisuus ja tahto työllistyä avoimille työmarkkinoille. Näin menetelmässä taataan työllistymisprosessiin lähtevän henkilön oikeus itse vaikuttaa siihen, haluaako hän siirtyä esimerkiksi työllistämisyksikössä tehtävästä työtoiminnasta avoimille työmarkkinoille. Prosessin ohjaavalle tai sitä toteuttavalle henkilölle ohjaukseen osallistuvan henkilön oman tahdon ja motivaation selvittäminen onkin ensiarvoisen tärkeää. Haastavaksi tehtävän tekee se, että ohjaajan omat arvostukset ja arvot eivät saisi vaikuttaa ohjattavan päätökseen ja valintoihin. aTOP-hankkeessa oman lisähaasteensa ohjaukseen tuo se, että siinä toteutettiin ulkoa päin annettua tavoitetta työllistymisestä. Projektin näkökulmasta tavoitteesta oli vaikea neuvotella uudella tavalla, vaikka tähän ohjausprosessissa pitäisi olla mahdollisuus.

Sekä ohjauksessa että tuetun työllistymisen menetelmässä tasa-arvo näytetään lievänä paradoksina. Yhtäällä lähtökohtana on tasa-arvoinen kohtaa-

minen ja itsemääräämisoikeus, toisaalla työllistämistoimintaan jo lähtökohtaisesti sisältyvä tavoite siitä, että työllistyminen avoimille työmarkkinoille edistää tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta. Tätä tavoitetta varten heikossa työmarkkina-asemassa olevan henkilön ajatellaan tarvitsevan ohjausta ja motivointia, jotta hän itse aktivoituisi omassa elämässään. Tällaisessa ajattelussa huomio kiinnittyy tapaan, jolla yksilön edellytetään aktivoituvan kun taas yhteiskunnan ei tarvitse omalta osaltaan pakon sanelemana aktivoitua luomaan uusia työpaikkoja tai kannustamaan työnantajia (Karjalainen ja Lahti 275, 2005). Ohjaustehtävissä toimivien on tärkeää tiedostaa tämä paradoksi ja yrittää ottaa se huomioon ohjaustoiminnassaan. Aina ei nimittäin ole itsestään selvää, että ohjauksessa oleva henkilö itse haluaa ensisijaisesti työllistyä. Yksilön näkökulmasta joku voi elää täysipainoista ja onnellista elämää työmarkkinoiden ulkopuolella, mikäli hänelle annetaan siihen mahdollisuus. Karjalaisen ja Lahden artikkelissa peräänkuulutetaan tunnustamisen politiikkaa, joka edellyttää avoimesti tunnustamaan niitä kulttuurisesti juurtuneita käytäntöjä, jotka ylläpitävät epäoikeudenmukaisuutta ihmisten välillä (mt. 290). Tällöin myös avoimille työmarkkinoille ohjaavassa toiminnassa ohjausta pitää tarkastella uudelleenlaisesta näkökulmasta. Tunnus-

taminen merkitsee institutionalisoitujen arvoasetelmien kyseenalaistamista ja vaihtoehtoisten, erilaisuutta ja tasavertaisuutta korostavien arvojen esiin nostamista. Yksilön äänen kuuleminen ohjausprosessissa edellyttää dialogisia ohjauskäytäntöjä, joissa toteutuu vastavuoroisuuden, kuuntelun, kunnioituksen ja luottamuksen ilmapiiri (mt. 288). Dialogisessa ohjausprosessissa yksilöllä voi olla mahdollisuus tarkastella omia lähtökohtiaan ja tavoitteitaan ja tunnistaa omia vahvuuksiaan uudella tavalla. Tällöin henkilö voi löytää motivaation myös työllistymiseen, kun tavoitteenasettelu on itsestä lähtevää.

Toisaalta ohjaaja ei välttämättä usko asiakkaansa kykyihin avoimilla työmarkkinoilla. Monissa tämänkin hankkeen eri tilaisuuksissa on tuotu vahvasti esiin sitä, ettei ketään saa lähteä ohjaamaan avoimille työmarkkinoille epärealistisin tavoittein. Tämän puheen voi tulkita niin, että ohjaaja ei usko asiakkaansa kykyihin ja näin vahvistaa asiakkaan tilanteen muuttumattomuutta sen sijaan, että edistäisi sitä. Toisaalta tässä voi kuulua edellä mainittu tunnustamisen ääni: sallitaanko ihmisille yksilöllisten, omista lähtökohdista nousevien vaihtoehtojen huomioiminen? Pitääkö avoimille työmarkkinoille yrittää millä keinolla ja ehdoilla hyvänsä?

# 3.

## Ohjauskoulutus oman osaamisen kehittämiseksi ja työn organisoimiseksi

aTOP ohjauskoulutuksen tavoitteena oli kehittää erilaisissa ohjaustehtävissä toimivien ohjaustaitoja, tarjota mahdollisuus tarkastella omia työtapojaan ja antaa aikaa oman työn tavoitteiden pohtimiseen. Lähtökohtana koulutuksen suunnittelulle olivat kokemukset Equal Worth the Work-projektista<sup>8</sup>, jossa toteutettiin erityistyöllistämisen koulutusohjelma opettajille. WtW-projektin sisältöjä haluttiin tuoda myös tähän koulutukseen. Toinen lähtökohhta oli tuoda koulutukseen tasa-arvonäkökulma. Osallistujien haluttiin pohdittavan tasa-arvoa, eroja ja erilaisuutta monesta eri näkökulmasta, koska tasa-arvo kuuluu läheisesti paitsi työllistämistoiminnan myös ohjauksen filosofiaan.

Koulutus oli suunnattu aTOP-projektin osahankkeita toteuttaville yksi-

köille, heidän työhönvalmentajilleen, työnetsijöilleen ja muille ohjaus- ja valmennustehtävissä toimiville henkilöille. Osallistujien joukon tiedettiin olevan sekä koulutus- että kokemustaustaltaan hyvin heterogeeninen, siksi koulutus pyrittiin laatimaan niin, että se kattaisi ohjauksen toimintakentät riittävän laajasti ja käytännönläheisesti, jotta kaikki mukana olijat voisivat siitä hyötyä. Ajan puutteen ja ryhmän haasteellisuuden vuoksi tavoitteena ei alun perinkään ollut ohjauksen syvällisempi ja teoreettisempi pohdiskelu tai sisällön hallinta, vaan ohjauksen filosofian avaaminen niin, että jokainen työtä tekevä voisi tunnistaa oman työnsä tavoitteita ja toimintamalleja. Koulutuksen alussa määriteltiin ohjausta yleisellä tasolla ja tutustuttiin tuetun työllistymisen menetelmään.

8. Equal - yhteisöaloitteen Worth the Work –jokainen ihminen on työn arvoinen – projekti, joka toteutettiin 2002-2005. Hankkeen koordinaattorina toimi Hämeen ammattikorkeakoulu, VATES-säätiö

toimi hankkeessa partnerina. Hankkeen tavoitteena oli kehittää menetelmiä erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamiseen oppilaitoksista työelämään.

Loppupuolella korostuivat ohjausmenetelmät, asiakkaan kohtaaminen ja tasa-arvo. Koulutuksen aikana jokainen osallistuja toteutti myös oman kehittämishankkeen, joka liittyi oman työn kehittämiseen.

### **3.1. Koulutuksen sisällöt ja toteutustapa**

Koulutus koostui viidestä lähiopetuspäivästä, niitä edeltävästä ennakkotehtävästä sekä kehittämishankkeesta. Lähiopetuspäivät jakaantuivat loka-kuun 2004 ja marraskuun 2005 väliselle ajalle. Koulutuksen vastaavana kouluttajana ja koordinaattorina aloitti projektikoordinaattori Miika Keijonen VATES-säätiöstä, mutta työtä jatkoi projektipäällikkö Pauliina Lampinen, kun Miika Keijonen siirtyi toisiin tehtäviin. Vastaavan kouluttajan tehtävänä oli olla yhteydessä koulutettaviin, ohjata kehittämistehtäviä ja suunnitella koulutuspäivien sisällöt. Jokaiseen lähiopetuspäivään kutsuttiin myös joku ohjausalan asiantuntija kouluttajaksi. Lähipäivien välillä osallistujien toivottiin työstävän kehittämishankettaan ja hyödyntävän oppimaansa käytännössä. Lähiopetuspäivien alussa käytiin aina kierros, jossa osallistujat kertoivat sen hetkisestä tilanteestaan omassa

työssään tai kehittämishankkeessaan.

Ennakkotehtävässä vastaajia pyydettiin kuvailemaan nykyistä työtään ja asiakkaiden ohjausta, kertomaan kehen kanssa tekee yhteistyötä ja miksi sekä kertomaan millaisia työstä nousevia haasteita ja tarpeita vastaajat haluaisivat koulutuksessa käsiteltävän. Tavoitteena oli, että näin saadaan heti koulutuksen alussa yhdessä määriteltyä oman työn ohjauksellisia elementtejä. Samalla kouluttajat saivat tietoa osallistujien työstä ja sen tavoitteista, mikä helpotti koulutuksen suunnittelua.

Ennakkotehtävä purettiin ensimmäisellä lähiopetuskerralla ryhmätyöskentelynä. Tämä auttoi sekä osallistujia että kouluttajia arvioimaan, miten yhteiseen työskentelyyn kannattaa orientoitua. Ryhmätyön tuloksena osallistujat listasivat seuraavan joukon sanoja, jotka heidän mielestään kuvasivat mitä ja millaista ohjaus on: *vuorovaikutusta, dialogia, eri vaihtoehtojen esille tuomista, tavoitteeseen pyrkimistä, yhteisen kielen löytämistä, kuuntelemista, ihmiseen tutustumista, tilanteen muuttamista toiseksi / muuttumista, yhdessä tekemistä, kannustusta ja tukea, houkuttelua, manipulointia, luovuutta, intuitiota, opettamista, neuvomista, välitavoitteiden asettamista, itsensä tarpeettomaksi tekemistä, rehellisyyttä, aitoutta, pitkäjänteisyyttä, pitkäväteistä, toivon antamista, mahdollisuuksien an-*



*tamista, innovatiivista, tilan antamista, salapoliisin työtä*

Ennakkotehtävän purku osoittaa miten moninaisesta ilmiöstä ohjaustyössä on kysymys. Vastausten perusteella näyttäisi siltä, että sosiaalisen työllistämisen toimialalla ohjaukseen sekoittuvat toisaalta selkeä tavoite työllistymisen edistämisestä, toisaalta käsitys ohjauksesta keinona, jolla tuetaan yksilön itsetuntoa ja itsetuntemuksen kehittymistä. Määrittelyissä vuorottelevat ohjaus ja neuvonta, ratkaisujen etsiminen ja keskustelu. Ohjausta on vaikea määritellä yhdellä sanalla, se on aina riippuvainen siitä kontekstista, jossa sitä toteutetaan.

Kullakin lähiopetuspäivällä oli omat teemat. Oheisesta listasta käy ilmi kunkin päivän teema ja kutsuttuina olleet asiantuntijat.

### **I päivä 27.10.2004**

#### **Mitä on ohjaus?**

*Orientoituminen koulutuksen teemaan ja opiskeluun. Päivän tavoitteena on tutustua ohjauksen toimintakenttään ja vaihtaa kokemuksia ohjauksesta toisten kanssa. Lisäksi käydään läpi ennakkotehtävät.*

### **II päivä 15.12.2004**

#### **Ohjaus avoimille työmarkkinoille**

*Päivän aikana tutustutaan tuetun työllistymisen menetelmiin, työvalmentajan*

*työn haasteisiin sekä palveluohjaukseen.*

**Kouluttajina:** *Kehittämispäällikkö Leena Sariola, VATES-säätiö, työvalmentaja Marita Kokkonen, Helsingin sosiaalivirasto ja projektipäällikkö Mari Kinnunen, Laptuote*

### **III päivä 7.3.2005**

#### **Verkostoituminen ja asiakkaan voimaannuttaminen ohjaustyössä**

*Kokemuksia verkostotyöstä, miten verkostot toimivat ohjauksen ja muutoksen tukena. Mitä on empowerment, voimaannuttaminen ohjauksessa?*

**Kouluttajina:** *Lehtori Päivi Veikkola, HAMK ja psykoterapeutti Merita Petäjä, Arinna Oy*

### **IV päivä 23.8.2005**

#### **Asiakkaan kohtaaminen**

*Päivän aikana mietitään miten arvot, asenteet ja ennako-odotukset voivat vaikuttaa asiakkaan ja ohjaajan väliseen vuorovaikutukseen. Lisäksi tutustutaan ratkaisukeskeiseen menetelmään ohjauksessa.*

**Kouluttajina:** *Tutkija KM Kristiina Brunila, Helsingin yliopisto ja KT Jaakko Helander, HAMK*

### **V päivä 14.11.2005**

#### **Ohjauksen arki**

*Päivän aikana arvioidaan opitun merkitystä omassa työssä ja ohjauksen arjessa. Lisäksi käydään läpi kehittämishankkeissa esiin tulleita haasteita ja hyviä käytäntöjä.*

Koulutus toteutettiin alkuperäisessä aikataulussa ja siihen osallistui kaiken kaikkiaan noin 20 henkeä, joista säännöllisesti mukana oli noin 16 henkilöä.

### **3.2 Osallistujien arvio koulutuksen onnistumisesta**

Koulutusta arvioitiin jokaisen lähiopetuspäivän päätteeksi sekä koko koulutuksen päätteeksi arviointilomakkeella. Ensimmäisen ja toisen lähiopetuspäivän arvioinnit kerättiin kierrosmenetelmällä, jossa jokainen osallistuja kertoi omat tunnelmansa päivän kuluksi ja omista odotuksistaan. Kouluttaja kirjasi osallistujien kommentit tietokoneelle arviointitilanteessa. Kolmannen ja neljännen lähiopetuspäivän palaute kerättiin päivän päätteeksi kirjallisena. Osallistujia pyydettiin kirjaamaan omin sanoin mitä hyvää ja huonoa päivässä oli ollut.

Suullinen palaute ensimmäisistä lähiopetuspäivistä oli pääosin kannustavaa. Puheenvuoroissa tuotiin esiin innostuneisuutta ja mielenkiintoa alkanutta kokonaisuutta ja käytettäviä menetelmiä kohtaan. Varsinaista negatiivista palautetta ei tullut, muutama osallistuja toivoi jatkossa itselleen uudempaa sisältöä, muutama olisi halunnut laajempaa

osuutta tuetusta työllistymisestä. Ryhmän heterogeenisyydestä kertoi se, että ensimmäisenä päivänä kerätystä palautteesta viisi osallistujaa kertoi aiheen olevan pääasiassa tuttua, viisi taas mainitsi aiheen olevan itselle aivan uutta.

Kolmannen lähiopetuspäivän teemoina olivat voimavaraistaminen ja verkottuminen. Lähes kaikki kirjoittajat (12 kirjoittajaa 13:sta) mainitsivat erityisen antoisana voimavarasuuntautuneeseen ohjaukseen liittyvän osuuden, joka koostui erilaisista vuorovaihteluista ja toiminnallisista tehtävistä. Myös verkottumisen luentoa keuhuttiin selkeäksi ja antoisaksi. Eniten mainintoja tuli kuuntelemisen ja vuorovaikutustaitojen tärkeydestä asiakkaan kohtaamisessa. Monet pitivät päivää parhaana siihen mennessä, päivän kerrottiin herättäneen uusia oivalluksia.

Kolmannen ja neljännen lähiopetuspäivän välillä oli viiden kuukauden tauko, joka sisälsi myös kesäkuukaudet. Tauon aikana osallistujien toivottiin keskittyvän kehittämishankkeensa toteuttamiseen. Ideana oli myös antaa niille osallistujille, jotka olivat avainasemassa aTOP osahankkeiden toteuttamisessa, aikaa keskittyä projektin väliarviointiin ja -raportointiin.

Neljäntenä lähiopetuspäivänä teemoina olivat arvot ja asenteet ohjauksessa sekä ratkaisukeskeisen menetelmän periaatteet. Kristiina Brunilan

”ennakkoluulo” -näytelmä kirvoitti ryhmässä naurua ja epäuskoa, moni yllättyi omista asenteistaan. Jaakko Helanderin ratkaisukeskeisen menetelmän esittely puolestaan koettiin hyödyllisenä ja sellaisena menetelmänä, johon moni halusi jatkossa tutustua tarkemmin. Palaute kerättiin jälleen kirjallisena, mutta koska muutamat joutuivat lähtemään koulutuksesta hie-man aikaisemmin, vastauksia saatiin vain 10. Kaikki vastaajat kokivat päivän antoisana ja ajatuksia herättävänä.

Kolmannen ja neljännen lähiope-tuspäivän palaute kirvoitti enemmän mielipiteitä ja perusteluja, kuin suullisesti kerätty palaute. Näyttäisi siltä, että kun vastaajia pyydetään nostamaan esiin sekä hyviä että huonoja puolia, he joutuvat vähän syvällisemmin miettimään, mitä oikeasti oppivat tai kokivat. Kirjallisissa palautteissa tuotiin esiin myös aiheen laajuus, monet olisivat halunneet tutustua näiden lähiope-tuspäivien teemoihin syvällisemmin ja käyttää teemojen käsittelyyn enem-män aikaa. Kouluttajan näkökulmasta tällainen palaute oli odotettavissa. Oh-jauksen toimintakentät ja menetelmät ovat erittäin laajoja kokonaisuuksia, niitä ei pysty kuin esittelemään näin lyhyessä ajassa. Toisaalta värikkäillä ja taitavilla kouluttajilla onnistuttiin he-rättämään paljon tärkeitä ajatuksia ja saamaan aikaan tuntuma siitä, että on

opittu ja tiedetään enemmän.

Viidennessä ja viimeisessä lähiope-tuspäivässä keskityttiin käymään läpi kehittämistyön haasteita, omaa oppi-mista ja kehittämishankkeiden tulok-sia. Päivän päätteeksi osallistujat vasta-sivat arviointilomakkeeseen, joka kos-ki koko ohjauskoulutusta. Vastauksia saatiin yhteensä 14.

Arviointilomake oli jaettu kolmeen osioon, joista ensimmäisessä kysyt-tiin arvioita koulutuksen sisällöllisten tavoitteiden toteutumisesta. Toisessa osiossa pyydettiin arvioimaan opetus-ta ja oppimisympäristöä ja kolman-nessa henkilökohtaista kehittymistä. Kysymyksistä osa oli väittämiä, joita arvioitiin asteikolla 1 = ei pidä lain-kaan paikkansa; 5 = pitää täysin paik-kansa. Sisältöosiossa väittämissä ky-syttiin kokemusta siitä, miten hyvin koulutus antoi tietoa koulutuksen eri osa-alueista. Opetus- ja oppimisympä-ristö -kohdassa pyydettiin arvioimaan ryhmän kokoa ja keskusteluilmapiiriä. Henkilökohtaisen kehittymisen koh-dassa vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa oppimistaan ja sen hyödyllisyyt-tä omassa työssä.

Osa kysymyksistä oli avoimia, joi-hin vastattiin omin sanoin. Avoimet kysymykset koskivat oman oppimisen ja kehittämishankkeen toteutumisen arviointia. Avoimissa kysymyksissä sai tuoda esiin koko koulutuksen hyviä

ja huonoja puolia sekä mielipiteitään kouluttajista.

Koko koulutus sai erittäin hyvän vastaanoton. Kouluttajat ja oppimisympäristö sai parhaan vastaanoton, vähän heikommin menestyttiin sisällöllisissä tavoitteissa. Tähän vaikuttaa luultavasti se, että monet toivoivat avoimissa vastauksissaan, että koulutus olisi ollut pidempi ja syvällisempi. Tämä oli odotettavissa, sillä koulutukseen osallistuneiden lähtötaso oli hyvin heterogeeninen ja toisaalta käytössä oleva aika projektin kestoon sidottu. Suurin osa osallistujista oli päävastuussa myös oman organisaationsa osahankkeen vetämisestä, joten kovin kaan paljon laajempi tai syvällisempi koulutus olisi vaatinut pidempää projektiaikaa ja koko projektin suuntaamista enemmän koulutustoimintaan.

Oheiseen taulukkoon on koottu osallistujien vastausten perusteella kunkin sisältöalueen keskiarvot.

Sisältöalue	Vastausten keskiarvo
A. Koulutuksen sisällöllisten tavoitteiden toteutuminen	3,9
B. Opetus ja oppimisympäristö	4,5
C. Henkilökohtainen kehittyminen	4,1

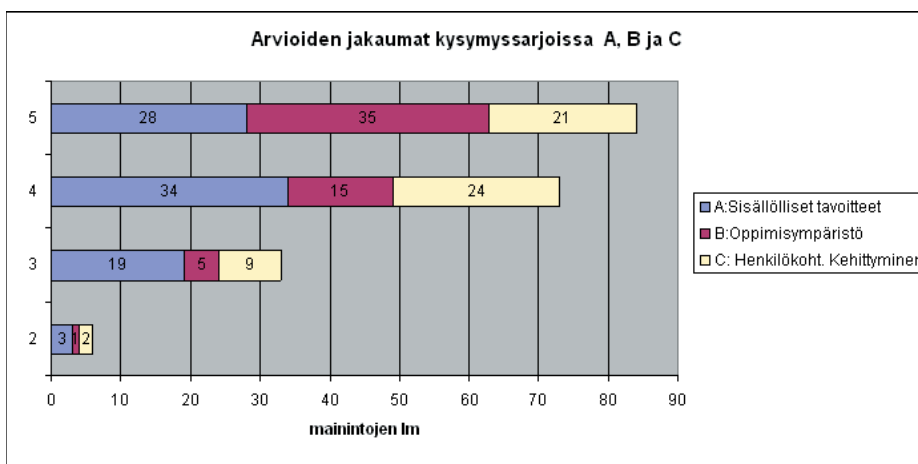
Koulutuksen saamia hyviä arvioin- teja kuvaa myös oheinen kuvio (seuraavalla sivulla), johon on koottu vastausten arvojen lukumäärät kunkin sisältöalueen osalta. Kukaan ei antanut arvoa 1 mistään väittämästä. Väittämät oli laadittu niin, että korkein arvo merkitsi samalla myös positiivista arviota. Esimerkiksi sisältöalueessa väittämät alkoivat lauseella: 'Sain hyödyllistä tietoa...'. Näin arvoja voidaan tulkita samansuuntaisesti niin, että 5-arvot merkitsevät onnistumista koulutuksen tavoitteiden saavuttamisessa, 1-arvot epäonnistumista tai ei-positiivista kokemusta oppimisesta koulutuksen aikana.

Kuva osoittaa, että eniten on annettu arvoa 5 (= pitää täysin paikkansa), toiseksi eniten arvoa 4 (= pitää lähes paikkansa), seuraavaksi arvoa 3 (= pitää joiltakin osin paikkansa) ja lopuksi arvoa 2 (= ei juuri lainkaan pidä paikkansa). Vastauksissa kiinnitti huomiota myös se, että kakkosten kohdalla yksi vastaaja antoi 2:en viisi kertaa, yksi vastaaja yhden kerran.

Avoimissa vastauksissa vahvistui väittämien perusteella tehdyt tulkin- nat. Kaikki vastaajat (N = 14) toivat esiin koulutuksen hyödyllisyyden ja tarpeen oman työn kehittämiseksi ja oman ammattitaidon lisäämiselle. Tärkeä huomio palautteessa oli myös se, että moni sanoi oman näkemyk-

sensä ohjaustyöstä ja omasta roolista siinä laajentuneen. Erityisen paljon kiitettiin mahdollisuutta irtautua hetkeksi omasta työstä ja vaihtaa kokemuksia muiden samaa työtä tekevien kanssa. Vaikuttaa siltä, että ohjaustyötä tekevillä on tavallisesti vain vä-

hän mahdollisuuksia verkottumiseen muiden samaa työtä tekevien kanssa. Koulutuksen maksuttomuus varmasti edesauttoi koulutukseen osallistumista. Nyt mukana oli useampia henkilöitä samasta työyhteisöstä, mikä auttoi mm. kehittämishankkeen toteuttamisessa ja hyödyntämisessä.



# 4,

## Millaista on ohjaustyö? Selvitys ohjaajien työstä ja sen tavoitteista

aTOP -ohjauskoulutukseen osallistuville toteutettiin kaksivaiheinen kysely, jonka tavoitteena oli selvittää, miten ohjaustyötä tekevät itse määrittelevät ohjausta ja ohjauksen tavoitteita sekä siihen läheisesti kuuluvaa tasa-arvoa. Kyselyn toivottiin tekevän näkyväksi vammaisten ja vajaakuntoisten parissa työskentelevien ihmisten omia asenteita toimialalla, joka julkisesti identifioi itsensä tasa-arvon edistäjäksi.

Toisena tavoitteena oli kartoittaa ohjaajien työnkuvia, asiakaskuntaa ja koulutustaustaa. Kyselyn ensimmäinen vaihe toteutettiin kolmantena koulutuspäivänä maaliskuussa 2005, jolloin oli jo selvillä osallistujien erilaiset lähtökohdat omaan työhönsä. Hankkeen asiakastyö oli ollut tuossa vaiheessa jo yli puoli vuotta käynnissä, ja yhtenä tavoitteena oli myös kartoittaa ohjaajien käsityksiä oman työnsä ja asiakaskuntansa haastavuus-

desta, joka oli monesti tullut eri keskusteluissa esiin.

Toinen kysely toteutettiin marraskuussa 2005. Ajatus toisesta kyselystä syntyi ensimmäisen kyselyn raportin myötä. Ohjausryhmästä ja muutamasta koulutustilaisuudesta syksyllä 2005 saatujen palautteiden perusteella syntyi tarve selvittää, onko koulutuksella tai hankkeessa mukana olemisella ollut vaikutusta ohjaajien käsityksiin. Jälkimmäiseen kyselyyn liitettiin osio, jolla pyrittiin selvittämään onko koulutus toteuttanut tavoitetta siitä, että ohjaajat oppisivat lisää omaan työhönsä liittyvistä kysymyksistä tai onko projektissa onnistuttu tuomaan esiin tasa-arvon ja ohjauksen moninaisia piirteitä niin, että hankkeeseen osallistuneet ohjaajat tiedostaisivat niitä aikaisempaa paremmin.

Ensimmäisessä kyselyssä vastajia pyydettiin kertomaan taustastaan,

roolistaan ohjaajana, ohjauksen tavoitteista, työnantajayhteistyöstä sekä ohjauksen tasa-arvosta. Kysymykset sisälsivät sekä rastitustehtäviä että avovastauksia. Kyselylomaketta laadittaessa oli jo tiedossa, että avoimilla kysymyksillä vastausten vertailtavuus olisi vaikeaa, samoin arveltiin, että osa vastaajista kokee vaikeaksi vastata oman työnsä ja toimintansa tasa-arvoon liittyviin kysymyksiin. Osa vastaajista kertoikin tehtävän vaikeaksi, mutta osa vastasi hyvin laajasti ja johdonmukaisesti. Tasa-arvoasenteiden tutkiminen kyselyllä on erityisen haastavaa, koska ihmiset ymmärtävät ja määrittelevät tasa-arvoa eri tavoin, ja vastaavat mielellään tasa-arvoa puolustaen näkemättä niitä ilmiöitä, jotka voisivat puhua tasa-arvoa vastaan.

Toisessa kyselyssä vastaajat arvioivat ensin koulutusta ja käsityksiään siitä, oliko koulutuksesta ollut heille hyötyä omassa työssään ja olivatko he omasta mielestään oppineet tai oivaltaneet jotain uutta koulutuksen aikana. Koulutusarviointilomakkeen lopussa vastaajia pyydettiin kuvailemaan omaa ohjaustyötään ja sen tavoitteita sekä määrittelemään tasa-arvoista ohjausta samoin kysymyksiin kuin ensimmäisessä kyselyssä. Lisäksi kysyttiin suoraan, onko koulutukseen tai aTOP-projektiin osallistumi-

nen vaikuttanut heidän omasta mielestään heidän omaan työhönsä tai käsityksiinsä.

Selvityksen metodologiana on tapaustutkimus tai fenomenografia (ilmiöiden kuvaaminen). Tapaustutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat tiettyssä ympäristössä tapahtuva käytännön toiminta. Lähtökohtana on ajatus, että yksilöillä on kyky tulkita ja antaa merkityksiä siitä maailmasta, jossa he toimivat (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen, Saari, 1994). Tässä selvityksessä kiinnostuksen kohteena ovat ne merkitykset, joita ohjaustehtävissä toimivat henkilöt antavat omalle työlleen ja sen tavoitteille. Lisäksi kiinnitetään huomiota tasa-arvon käsitteeseen, siihen, millaisia merkityksiä ohjaustehtävissä toimivat sille antavat. Tavoitteena on ollut nostaa esiin alalle uusi näkökulma tasa-arvoon, joka tähän asti on ymmärretty lähinnä vammaisen tai vajaakuntoisen henkilön tasa-arvoisina oikeuksina työllistyä, ei niinkään alalla työskentelevien ammattilaisten asenteena. Toisena tavoitteena on ollut antaa mahdollisuus ohjaustehtävissä toimiville henkilöille itse määrittellä omaa työtään, sen reunaehdot ja haasteita sekä tehdä näkyväksi heidän työnsä monipuolisuus, vaativuus ja resursointi.

Selvityksen heikkoutena on me-

netelmällinen yksipuolisuus. Nyt kyselylomakkeella on saatu hyvin eritasoisia vastauksia, toiset lyhyitä ja vähäsanaisia, toiset analyttisempia ja pidempiä, mutta yhtä kaikki tutkijan tulkinnoille jää paljon vapauksia. Tässä raportissa pyritään kunkin analyysin kohdalla tuomaan esiin ne periaatteet, joiden perusteella johtopäätökset on tehty, jotta lukijalle jäisi mahdollisuus myös omiin tulkintoihin vastauksista. Selvityksen luotettavuus olisi parempi, jos siihen olisi pystytty liittämään vastanneiden henkilöiden teemahaastatteluja tai kirjoitelmia, joissa vastaajat olisivat voineet monisanaisemmin kuvailla omia käsityksiään tasa-arvosta ja asiakkaan näkökulman huomioimisesta.

Selvityksen tavoitteeseen, ohjaus-tehtävien, ohjaajien työn ja käsitysten näkyväksi tekemiseen on kuitenkin päästy. Selvitys antaa myös hyvän lähtökohdan jatkoselvityksille, joissa sosiaalisen työllistämisen toimialalla toimivien ohjaajien käsityksiä ja työtä voitaisiin tarkastella laajemmin ja useampia erilaisia menetelmiä hyväksi käyttäen.

Oheisissa taulukoissa on kuvattu kahdessa vaiheessa tehdyn kyselyn vastaajien lukumäärät, iät ja kokemus alalta.

Taulukko 1: Vastaajien lukumäärät ensimmäisessä ja toisessa kyselyssä

vastaajien lkm yhteensä	miehiä	naisia
<b>I Kysely:</b>		
14	4	10
<b>II Kysely toi kaksi uutta vastaajaa lisää</b>		
2	1	1
<b>Molempiin vastanneet:</b>		
16	5	11

Vastaajat olivat kaikki yli 29-vuotiaita, ja heidän työkokemuksensa vaihteli yhdestä yli 10 vuoteen.

Taulukko 2: Vastaajien ikä

ikä	29–39	40–50	51+
vastaajien lkm	5	5	3

Taulukko 3: Vastaajien kokemus alalta

kokemus vuosissa	-1	1–3	3–10	10+
vastaajien lkm	5	2	4	4



#### 4.1 Ohjaajien monet nimikkeet ja koulutukset

Ensimmäisessä kyselyssä vastaajia pyydettiin kertomaan taustastaan, kokemuksestaan ja koulutuksestaan. Lähtöoletuksena oli, että sosiaalisen työllistämisen toimialalla toimitaan hyvin erilaisilla koulutus- ja työelämäkokemuksilla. Koska työllistämistoinnilla on vahvat juuret esimerkiksi vanhoissa suojatyökeskuksissa, joissa on tehty paljon teollisuuden alihankintatyötä, monilla alalla toimivista on tausta teollisuuden ammattialoilta. Toisaalta sosiaalinen työllistäminen liittyy vahvasti vammaisten ja vaa- jaakuntoisten kuntoutukseen, joka on syntynyt terveydenhoitoalan piirissä laajentuen sieltä sosiaalialalle. Työntekijöissä voi olettaa olevan paljon myös terveys- ja sosiaalialan taustan omaavia henkilöitä, joilla on työkokemusta esimerkiksi kehitysvammaisten, päihderiippuvaisten, mielenterveyskuntoutujien ja muiden erityisryhmien parista hoitajina, ohjaajina, työntekijöinä. Nuorten syrjäytymisuhka ja opintojen keskeyttäminen ovat lisänneet tarvetta myös nuorisotyöntekijöiden ja opettajien osaamiselle alalla. Toiminnan suuntautuessa yhä enemmän avoimille työmarkkinoille sekä alihankintatyön ja sosiaalisen yrittäjyyden kehittymisen myötä alalla on myös kaupallisen

alan koulutusta ja kokemusta.

Sosiaalisen työllistämisen toimialan henkilöstö koostuu hyvin monen alan taitajista, mikä tekee toiminnan kehittämisestä haastavan. Monenlaiset taustat tulivat ilmi myös aTOP-kyse- lyyn osallistuneiden vastauksissa.

Taulukko 4: I ja II kyselyyn vastanneiden koulutustaustat

Koulutustausta	vastaajista (lm)
Sosiaali- tai terveydenhuoltoalan amk	3
Sosiaali- tai terveydenhuoltoalan alempi tutkinto (hoitaja)	3
Tekninen koulutus (teknikko)	2
Kaupallinen koulutus (merkonomi)	2
Käsityöalan koulutus (artenomi, artesaani)	2
muu, ei vastannut	4
Yhteensä	16

Kohtaan "muu, ei vastannut", kaksi vastaajista oli ilmoittanut koulutukseen työnhaku- tai muun työllistämiskurssin ennen alalle tuloaan. Kaikista vastaajista kaksi oli suorittanut työvalmentajan koulutuksen tai -kurssin.

Tämän kohderyhmän kohdalla oletus sosiaalisen työllistämisen toimialalla toimivien kirjavista koulutus- ja kokemustaustoista näyttäisi pitävän paikkansa. Tarkemmalla selvityksel-

lä voisi olla asiasta varmempi, mutta näyttää siltä, että toimialalle on kasautunut toimijoita, joilla on hyvin erilaiset ammatilliset lähtökohdat. Tämä voi olla alan rikkaus, mutta se voi myös olla sen kehittymisen este, jos alalla ei opita ymmärtämään näitä erilaisia ammattiorientaatioita yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Tällöin on vaarana, että yksi näkökulma vie yhteen, toinen toiseen suuntaan, eikä ala pääse hyödyntämään omaa moninaista osaamistaan.

Jos koulutustausta oli heterogeeninen, niin sitä olivat myös työntekijänimikkeet. Seitsemällä vastaajalla oli nimikkeenään työvalmentaja, viidellä joku ohjaaja, yhdellä työnetsijä ja yhdellä työnjohtaja. Ohjaajanimikkeitä mainittiin yksi ”pelkkä” ohjaaja, työnhajaaja, projekti ohjaaja, avotyön ohjaaja ja kehitysvammaisten ohjaaja. Osalla nimike viittasi selkeästi erilaiseen tehtävänkuvaan, mutta monet tekivät nimikkeen alla hyvin erilaisia tehtäviä asiakkaan työssäohjaamisesta työnantajayhteistyöhön ja yksilö- ja ryhmäohjausprosesseihin.

Vastanneita pyydettiin kuvailemaan myös pääasiallista asiakaskuntaansa, joiden yhteisenä nimikkeenä olivat vammaiset ja vajaakuntoiset. Vastaajista 10 ilmoitti työskentelevänsä mielenterveyskuntoutujien kanssa, mikä oli suurin asiakasryhmä. Toiseksi eniten

mainintoja tuli pitkäaikaistyöttömistä (6 mainintaa) ja sen jälkeen kehitysvammaisista (5 mainintaa). Kiinnostavaa oli myös kartoittaa sitä, kuinka monen eri ryhmän kanssa yksi ohjaustehtävissä oleva henkilö on tekemisissä omassa työssään.

Taulukko 5: Vastaajien ilmoittamien asiakasryhmien lukumäärät

Asiakasryhmien lukumäärä	Vastaajien lukumäärä
1 asiakasryhmä	4
2 tai useampi as. ryhmä	6
yli 4 asiakasryhmää	2

Taulukosta käy ilmi, että pääasiassa vain yhden asiakasryhmän, esimerkiksi mielenterveyskuntoutujien parissa, työskenteleviksi ilmoittautui neljä vastaajaa, suurin osa työskenteli kahden tai useamman asiakasryhmän kanssa ja kaksi vastaajaa ilmoitti työskentelevänsä neljän asiakasryhmän kanssa. Tämän selvityksen perusteella on vaikea sanoa, millaisia vaikutuksia ohjaajan työhön on sillä, kuinka monen erilaisen asiakasryhmän kanssa hän työskentelee. Voisi ajatella, että hyvin monenlaisten ryhmien kanssa työskentely vaatii ohjaajalta laajan menetelmäosaamisen, jotta jokaisen asiakkaan osaa kohdata hänen tarpeistaan lähtevällä tavalla. Vaarana voi olla, että

kaikkiin asiakkaisiin sovelletaan samoja menetelmiä ja tapoja työskennellä, jolloin joidenkin asiakkaiden erityistarpeet jäävät huomioimatta. Toisaalta voidaan ajatella, että heterogeenisen asiakaskunnan kanssa työskentely avartaa ohjaajan näkemystä ja tuo omaan työhön uusia näkökulmia.

#### **4.2 Ohjaustehtävissä toimivien omat määritelmät työstään**

Vastaajia pyydettiin kuvailemaan millaista ohjaustyötä itse tekee. Kysymyksessä oli esimerkiksi annettu työssä ohjaaminen, työmarkkinoille polkujen rakentaminen ja ohjaaminen, palveluohjaus, kuntoutusohjaus tms. Tämä kysymys uusittiin toisessa kyselyssä. Tavoitteena oli kartoittaa vastaajien omia käsityksiä omasta työstään koulutuksen alku- ja loppupuolella ja vertailla sen jälkeen vastausten laatua. Kysymys oli annettu avovastauksen muotoon, jolloin kukin sai kertoa omin sanoin omasta työstään.

Vastaukset luokiteltiin ensin kahteen luokkaan sen mukaan, kuvailtiin-ko siinä työssä ohjaamista, eli sellaista ohjausta, jossa työntekijän ensisijainen tehtävä on ohjata asiakasta työllistämisyksikössä tai työssäoppimis- tai avotyöjaksoilla työtehtävien suorittamisessa vai työllistämispolkujen ra-

kentamista kohti muuta työpaikkaa kuin työllistämisyksikköä. Vastaajista kahdeksan mainitsi tekevänsä sekä työssä ohjaamista että työmarkkinoille ohjaamista päätyönään. Neljä vastaajaa ilmoitti tekevänsä pääasiassa polkujen rakentamista työmarkkinoille ja ulos työllistämisyksiköstä, kolme vastaajaa ilmoitti tekevänsä pääasiassa pelkkää työssä ohjaamista. Yksi vastaaja ilmoitti ensimmäisessä kyselyssä, että ei tee varsinaista ohjaustyötä lainkaan. Toisessa kyselyssä tämä vastaaja koki työnsä tukevan työhön ohjausta ja verkostojen rakentamista kohti työllistämisyksikön ulkopuolisia työpaikkoja.

Vastaajia pyydettiin myös kertoamaan minkä he itse kokevat oman työnsä tärkeimmäksi tavoitteeksi. Nämä vastaukset luokiteltiin viiteen eri luokkaan sen mukaan millaista työn tavoitetta he kuvailivat. Oheisesta taulukosta (seuraavalla sivulla) käy ilmi sekä ensimmäiseen että toiseen kyselyyn vastanneiden omat käsitykset työnsä tavoitteista.

Taulukko 6: Vastaajien käsitykset oman työn tavoitteista

Työn tavoite	Vastanneita
Työn etsiminen muualta tai avoimilta työmarkkinoilta	7
Asiakkaan hyvinvoinnin edistäminen ja kokonais-tilanteen selkiyttäminen	3
Työn laadun parantaminen ja työllistymisen lisääminen yksikössä	4
Työllistymistä tukevien verkostojen rakentaminen ja työyhteisön kehittäminen	2
Yhteensä	16

### 4.3 Oman ammatti-identiteetin selkiytyminen – arvioita koulutuksen ja projektin vaikutuksesta

Kun tarkasteltiin niiden 14 vastaajan vastauksia, jotka olivat vastanneet sekä ensimmäiseen että toiseen kyselyyn, huomattiin, että vastauksissa korostui ensimmäistä kyselyä selvemmin asiakaslähtöisyys. Selkeästi muutos näkyi niissä kolmessa vastauksessa, joissa oli ensimmäisellä kerralla kuvattu työn sisällöksi pelkkä työssä ohjaaminen. Toisella kerralla heidän vastauksissaan tuli esiin asiakkaan hyvinvoinnin koko-

naisvaltainen tukeminen. Asiakkaasta oli tullut enemmän subjekti sen sijaan, että hän olisi ollut vain kirjoittajan toiminnan kohteena. Ensimmäisellä kerralla sanottiin esimerkiksi: *'Pidettävä asiakkaat motivoituneina työllistämiskampanjan ajan'* ja *'Polkujen rakentaminen'*, kun toisella kerralla tuli monta asiakkaan omaan rooliin viittaavaa vastausta: *'Saada jokainen asiakas itse oivalta-amaan vahvuutensa ja mahdollisuutensa'*, *'Asiakkaan kunnioittaminen'*, *'Asiakkaan jaksamisen tukemista arjen työssä'*.

Vastausten perusteella voidaan tehdä hienoista rajanvetoa sen suhteen, määrittäivätkö ohjaajat työnsä ensisijaisemmin koskemaan yksilön hyvinvoinnin ja kuntoutumisen edistämistä työllistämisyksikön keinoin vai kuinka paljon työ kohdistuu ulospäin, kohti muita nk. tavallisia työpaikkoja. Jos vastauksia luokitellaan sen mukaan, miten moni viittasi ensin mainittuun eli hyvinvointiin työllistämisyksikössä, ja kuinka moni viittasi jälkimmäiseen eli ulospäin suuntautuvaan toimintaan, menevät vastaukset puoliksi.

Koulutukseen osallistujia pyydettiin jälkimmäisessä kyselyssä arvioimaan, oliko ohjauskoulutus heidän mielestään vaikuttanut jotenkin omaan työnkuvaan tai tehtävään tai työn tavoitteisiin. Samoin kysyttiin, oliko aTOP-projektiin osallistuminen vaikuttanut edellä mainittuihin seik-

koihin. Noin puolet<sup>9</sup> vastaajista koki, että koulutus tai hanke on vaikuttanut ohjaukseen, toinen puoli vastasi, että se ei ole vaikuttanut. Kyllä vastauksissa tuotiin esiin myönteisiä vaikutuksia suhteessa omaan työhön: *'Koulutus on vahvistanut työvalmentajan työn osaamista ja ammatti-identiteettiä' ja 'En tunne tekeväni turhaa työtä.'*

aTOP projektin koettiin antaneen *'syväällisempää otetta ohjaukseen sekä antanut näkymän työn haasteellisuudesta ja siitä kuinka oma työtapa vaikuttaa merkittävästi myös asiakkaaseen.'* Lisäksi koettiin, että projektissa mukana olo on *'Tuonut uusia ajatuksia ja malleja, paljon kehitettävää on kyllä' ja 'Avartanut mieltä, kuullut eri näkökantoja toisilta.'*

Projekti on mahdollistanut toimijoiden keskinäisen ajatusten ja kokemusten vaihdon ja sitä kautta tuonut uutta osallistujien työhön. Myös työyhteisöön aTOP-hankkeen nähtiin vaikuttaneen: *'Se on muuttanut paljon työpaikkani käytäntöä ja toimintatapoja'* sekä *'Projekti on mahdollistanut työhönvalmennuksen jalostamista tuotteeksi.'*

Kun vastauksia verrataan koulutuksen arviointikyselyssä saatuihin vastauksiin, ovat arviot samansuuntaisia. Lomakkeessa kysyttiin, millaista henkilökohtaista kehittymistä ko-

kee koulutuksen aikana tapahtuneen. Vastaajat mainitsivat mm. *'Näen asiat laajemmassa mittakaavassa' ja 'Rauhoittumista ja itseluottamusta ohjaustyöhön'* sekä *'Työtä on saanut katsella eri näkökumista. Vahvistanut ammattitaitoa ja osaamista.'*

Samoin tuotiin esiin keskinäisen ajatusten vaihdon tärkeyttä kun kysyttiin, mikä osallistujien mielestä oli ollut parasta koulutuksessa. Yhdeksän vastaajaa 15:stä mainitsi erityisesti hyvän porukan ja ajatusten vaihdon kollegojen kanssa parhaaksi kokemukseksi.

Vastausten perusteella uskalleta sanoa, että aTOP-projekti ja siinä toteutettu ohjauskoulutus saavuttivat sen tavoitteen, joka sille oli alun perin annettu. Hankkeessa onnistuttiin vahvistamaan ohjaustehtävissä toimivien osaamista sekä avaamaan uusia näkökulmia ohjaukseen. Lisäksi pystyttiin rakentamaan sellainen toimintamalli, joka mahdollisti ohjaustehtävissä toimivien keskinäisen kokemusten vaihdon ja oppimisen. Sekä hanke kokonaisuudessaan että ohjauskoulutus sen osana näytti myös selkiyttäneen ohjaajien käsitystä omasta työstään, sen tavoitteista ja moninaisesta luonteesta.

---

9. Onko ohjauskoulutus vaikuttanut kysymykseen vastasi 12 henkilöä, joista 6 vastasi kyllä, 6 ei. Onko aTOP -projekti vaikuttanut

kysymykseen vastasi 13 henkilöä, joista 7 kyllä ja 6 ei.

# 5.

## Tasa-arvoinen ohjaus – määrittelyjä ja menetelmiä

Ensimmäisessä kyselyssä maaliskuussa 2005 vastaajia pyydettiin kuvailemaan omin sanoin tasa-arvoisen ohjauksen piirteitä. Heitä pyydettiin myös arvioimaan ovatko he itse tietoisesti pyrkinneet toteuttamaan tasa-arvoa omassa ohjaustyössään. Tämän jälkeen vastaajia pyydettiin merkitsemään asteikolla 1–4:ään millaisia asioita he liittävät tasa-arvoon, kun puhutaan ohjauksesta. Väittämissä oli annettu vaihtoehtoisiksi tavallisimmat tasa-arvoon liittyvät ominaisuudet, kuten esimerkiksi ikä, sukupuoli, kansallisuus ja seksuaalinen suuntautuminen. Tavoitteena oli, että näin vastaajat huomaavat ajatella, että tasa-arvoa voi tarkastella monesta eri näkökulmasta ja suhteesta. Pelkällä avovastauksella olisi luultavasti jäänyt paljon asioita näkymättömiin vain sen vuoksi, ettei niitä kyselyn kuluessa oltaisi osattu ajatella.

Toisessa kyselyssä toistettiin edellä mainitut kysymykset, eli uudelleen kysyttiin tasa-arvoisen ohjauksen piirteitä sekä omaa toimintaa tasa-arvon edistämisen suhteen. Tässä jälkimmäisessä kyselyssä ei enää toistettu tasa-arvon

määrittelyjä, sillä ensimmäinen kysely antoi jo suuntaa siitä, millaisiin asioihin tasa-arvo liitetään. Tarkempi selvitys vastaajien käsityksistä eri tasa-arvon näkökulmiin olisi vaatinut henkilökohtaisia haastatteluja. Haastatteluissa olisi voitu pyytää vastaajia perustelemaan näkökulmiaan ja varmistamaan mitä he vastauksillaan tarkoittavat.

Taulukko 7:

Käsitys tasa-arvoon liittyvistä määritelmistä

	samaa tai melko samaa	melko eri tai täysin eri	Vastanneet yht. (N)
ikä	8	5	13
sukupuoli	10	3	13
kansallisuus	7	6	13
ulkonäkö	4	9	13
terveys	5	8	13
koulutus	6	7	13
seksuaalinen suunt	6	6	12
muu, mikä; uskonto	1	0	1

Tasa-arvoon liitettiin ensimmäisessä kyselyssä useimmiten sukupuoli (10 vastaajaa). Tämä oli odotettavissa, sillä kuten aikaisemmassa luvussa mainittiin, suomalaista tasa-arvo-keskustelua on leimannut keskustelu miesten ja naisten eroista ja asemien vertaamisesta. Viime aikojen toinen paljon julkisuutta saanut tasa-arvo-keskustelu on liittynyt ikään, joten kovin yllätyksellisenä ei voida pitää sitäkään, että ikä oli vastaajien mielestä toinen tärkeä tasa-arvoon liittyvä määritelmä (8 vastaajaa).

Eniten oltiin eri mieltä ulkonäköön liittyvässä väittämässä. Yhdeksän vastaajaa ei kokenut ulkonäköä merkittäväksi tekijäksi puhuttaessa tasa-arvosta, vaikka viime aikoina on tiedotettu tutkimuksista, joiden mukaan etenkin hoikat naiset menestyvät lihavampia paremmin työmarkkinoilla (Kauppinen, Anttila 2005). Terveyttäkään ei liitetty herkästi tasa-arvoon, vaikka monet tutkimukset ovat osoittaneet, että mitä alempi sosioekonominen asema, sitä yleisempää keskinkertainen tai huono terveys. Erot ovat samansuuntaiset tarkasteltiinpa sitten koulutus-, ammatti- tai tuloryhmiä: vähemmän koulutusta saaneiden, työntekijäammateissa toimivien ja alempien tuloryhmien terveys on huonompi kuin pitkän koulutuksen saaneiden, toi-

mihenkilöiden tai ylempien tuloryhmien (Manderbacka, 2005). Vastaajat olivat tasaisesti puolesta ja vastaan koulutuksen ja kansallisuuden kohdalla sekä seksuaalisen suuntautumisen kohdalla. Uskonnon mainitsi vain yksi vastaaja.

Ensimmäisessä kyselyssä vastaajia pyydettiin myös arvioimaan, mihin sukupuoli heidän mielestään vaikuttaa (katso taulukko 8). Vaihtoehtoisesti oli annettu omat mahdollisuudet työmarkkinoilla, työ- tai koulutusalan valintaan, käsityksiin omasta osaamisesta ja ammattitaidosta, käsityksiin palkkatoiveesta, oman työn arvostukseen, johonkin muuhun asiaan tai että sukupuoli ei vaikuta mihinkään edellä mainituista.

Kuten edellä jo mainittiin, suurin osa vastaajista liitti sukupuolen tasa-arvoon ja näin ollen ei ehkä ole yllätys, että vain kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että sukupuoli ei vaikuta mihinkään edellä mainituista seikoista. 14 vastaajasta yhdeksän mainitsi sukupuolen vaikuttavan työ- tai koulutusalan valintaan, seitsemän palkan. Sosiaalialalla työskenteleville henkilöille erot miesten ja naisten aloissa ja palkkauksessa eivät liene uusia asioita, sen verran omakohtaiseksi naisvaltaisuus ja pieni palkka koetaan. Neljä vastaajaa mainitsi sukupuolen vaikuttavan myös käsityk-

siin omista mahdollisuuksista ja kolme käsityksiin omasta osaamisesta.

Vastauksista ei voi tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä, mutta ne herättävät miettimään, miten ohjaustehtävissä hyvin erilaisten ja erilaisista taustoista tulevien ihmisten kanssa työskentelevät ihmiset määrittelevät sitä, mikä vaikuttaa tasa-arvoon ja mikä ei. Erojen ja yhtäläisyyksien purkaminen, omien ja muiden asenteiden pohtiminen ja työyhteisöjen moninaisuuden näkyväksi tekeminen voisi tehdä hyvää työllistämisyksiköissä, joissa tasa-arvokeskustelua ei näistä monista eri näkökulmista ole juurikaan käyty. Jos tasa-arvoon liittyviä määritelmiä pidetään herkästi itsestään selvinä, saatetaan eroja ja eriarvoisuutta vahvistaa, vaikka niin ei haluttaisikaan tehdä. Tällä erikoisalalla, sosiaalisen työllistämisen toimialalla, erojen pohtiminen oli-

si erityisen hedelmällistä, koska tällä hetkellä lähes ainoana erona näyttäytyvät erot vammaisten ja vajaakuntoisten sekä ei-vammaisten ja ei-vaajaakuntoisten välillä.

Määritelmien pohtimattomuus tuli jossain määrin esiin myös vastaajien avovastauksissa, joissa he kuvasivat tasa-arvoisen ohjauksen piirteitä. Tasa-arvoinen ohjaus liitettiin usein asiakaslähtöisyyteen, asiakkaan kuunteluun, kuntoutujan näkemiseen aktiivisena toimijana, asiakkaan toiveiden ja näkemysten huomioon ottamiseen. 15:stä eri vastaajasta kymmenen<sup>10</sup> liitti tasa-arvon edellä mainittuihin asioihin. Viisi vastaajaa puolestaan korostaa 'samalla viivalla' olemista viitaten siihen, että asiakkaita ei aseteta keskenään erilaiseen asemaan tai että ohjaaja ei suhtaudu eri tavoin eri ihmisiin, vaan että kaikkia kohdellaan samalla tavalla.

Taulukko 8: Käsitys siitä, millaisiin asioihin sukupuoli vaikuttaa

	a mahdollisuuksiin	b alan valintaan	c käsityksiin osaamisesta	d palkkaan	e arvostukseen	f muuhun	g ei vaikuta
vastaajien lkm	4	9	3	7	2	1	3

10. Sekä ensimmäisen että toisen kyselyn vastauksia on tulkittu yhdessä. Yhteensä 15 vastaajaa vastasi tähän kysymykseen joko

ensimmäisellä tai toisella tai molemmilla kyselykerroilla.



## 5.1 Pienin askelin kohti muutosta

Erot ensimmäisen ja toisen vastauskerran välillä olivat pieniä. Ainut seikka, joka näkyi pienenä muutoksena, oli maininnat ohjaajan omasta asenteesta ja sen vaikutuksesta ohjaustilanteessa. Ensimmäisellä kerralla yksi vastaaja mainitsee tasa-arvoisen ohjauksen olevan: 'Omien asenteiden ja suhtautumisen tutkiskelua ja tiedostamista.' Toisella vastauskerralla omaan asenteeseen viittaa 3 uutta vastaajaa. Ohjauskoulutuksen aikana kuitenkin pyrittiin korostamaan sitä, että ohjaaja ei työssään toimiessaan ole omista arvoistaan vapaa ja täysin ennakkoluuloton. Olisi voinut odottaa, että omaan asenteeseen olisi viitattu useammin. Kiinnostavaa on myös se, että vaikka myöhemmin vastaajat edellä kuvatulla tavalla liittävät sukupuolen ja iän tasa-arvoon, tässä ensin esitetystä kysymyksessä vain neljässä vastauksessa kaikista 30 eri vastauksesta mainitaan joko sukupuoli, ikä tai ulkonäkö. Vastausten vähäinen muutos saattaa viitata monista aikaisemmista hankkeista saatuun kokemukseen, että tasa-arvoasenteiden ja stereotyyppisten ajatusten muuttuminen vaatii pitkän ajan ja henkilökohtaisen prosessin, jonka kautta toiminta voi muuttua.

Kun vastaajia pyydettiin arvioimaan, ovatko he omassa ohjaustyössään pyrkineet tietoisesti ottamaan tasa-arvoa huomioon, ensimmäisellä kyselykerralla 13 vastaajasta kahdeksan vastasi kyllä. Kukaan ei vastannut ei, mutta viisi vastaajaa ei osannut sanoa, oliko pyrkinyt tietoisesti ottamaan tasa-arvon huomioon. Toisella kerralla vastauksissa oli tapahtunut hieman liikehdintää.

Taulukko 9:

Tasa-arvoisen ohjauksen käyttö tietoisesti, muutokset ensimmäisen ja toisen kyselykerran välillä

I ja II kyselyn muutos	vastaajia
pysynyt samana	8
kyllä -> eos tai ei vast.	4
Eos ->kyllä	1
Eos ->ei	1

Oheisesta taulukosta käy ilmi, miten vastaukset muuttuivat kyselyjen välillä. Kahdeksan vastaajaa oli pitäytynyt entisessä kannassaan, mutta neljä aikaisemmin kyllä vastannutta vastasi toisella kerralla ei osaa sanoa. Yksi kyllä vastauksen antajista ei vastannut toisella kerralla tähän kysymykseen lainkaan. Yksi selitys ilmiölle voi olla se, että kun tietoisuus tasa-arvon moninaisista muodoista lisääntyy, tulee yhä vaikeammaksi vastata edellä mai-

nitun kaltaisiin kysymyksiin. Aikaisemmissa tutkimuksissa on törmätty samantapaisiin ilmiöihin esimerkiksi työpaikan tasa-arvoa tutkittaessa. Kun asiasta ei ole puhuttu, työpaikka koetaan tasa-arvoisena, mutta jos asiasta on koulutettu, tai tehty tasa-arvosuunnitelmia, tasa-arvon kokemus vähenee. Ilmiö tulee näkymättömistä itsensänselvyyksistä näkyväksi ja paljastaa ne moninaiset mekanismit, joilla epätasa-arvoa ylläpidetään (mm. Katila ja Meriläinen, 1999).

Vaikka vastaajat kannattivat tasa-arvoa omista vastauksistaan, he eivät osanneet mainita tilanteita, joissa oli-

sivat toimineet jollain tietyllä tavalla yksilöllisesti edistääkseen jonkun henkilön tasa-arvoisia mahdollisuuksia. Tasa-arvo nähtiin samanlaisena kohteluna, ei erityiskohteluna tai positiivisena syrjintänä. Joskus kuitenkin tasa-arvon edistäminen edellyttää erilaisia toimia erilaisille ihmisille. Pahimmillaan samanlainen kohtelu ylläpitää eriarvoisuutta. Oletukset esimerkiksi kaikkien miesten ja kaikkien naisten toiveista tai ominaisuuksista peittävät helposti alleen yksilöiden lukuisten eri piirteiden erot ja samanlaisuudet, eivätkä edistä tasa-arvoa.

# 6.

## Työnantajayhteistyö

Ensimmäisessä kyselyssä vastaajia pyydettiin kertomaan kokemuksiaan työnantajayhteistyöstä. Taustalla oli käsitys työnantajien negatiivisista asenteista vammaisia ja vajaakuntoisia kohtaan. Tämä käsitys on puheen tasolla hyvin yleinen sosiaalisen työllistämisen toimialalla toimivien sekä työhallinnon ja sosiaalitoimen alalla työskentelevien keskuudessa. Koska aTOP oli hanke, joka ensisijaisesti tähtäsi työllistymiseen avoimille työmarkkinoille, haluttiin selvittää, minkälaisia kokemuksia ohjaajilla oli työnantajista.

Suurin osa vastaajista (11) kertoi olevansa työnantajien kanssa tekemisissä hyvin usein tai aika usein.<sup>11</sup> Vain kolme vastaajaa kertoo tekevänsä työnantajayhteistyötä harvemmin kuin keran vuodessa. Yhdeksän vastaajaa koki työnantajayhteistyön helppona. Avovastauksissa kahdeksan (8) vastaajaa viittaa hyvin sujuneeseen yhteistyöhön: *'Parista ensimmäisestä virkkeestä kuulee, lähteekö yhteistyö käyntiin. Yllättävän usein kyllä'* ja *'Yhteistyö ollut tähän asti sujuvaa. Vuo-*

*rovaikutus ollut avointa puolin ja toisin.'* sekä *'Erittäin positiivisia kokemuksia, hyvää ja asiallista suhtautumista.'*

Kuudessa avovastauksessa viitataan suoraan työnantajien myönteisiin asenteisiin tai asenteiden muuttumiseen myönteisempään suuntaan. Toisaalta kolme vastaajaa viittaa myös joidenkin työnantajien ennakkoluuloihin: *'Yleisesti ottaen positiivisia, ennakkoluuloja. Ymmärtämystä.'* ja *'Yleensä työnantajat suhtautuvat hyvin. Joittenkin kohdalla hieman ennakkoluuloja. Koen, että joissakin työpaikoissa on hyväksikäyttöä, ilmaista työvoimaa. Joihinkin paikkoihin ihan selkeästi haetaan ilmaista, hyvää työntekijää.'*

Ohjaajia pyydettiin myös kertomaan kokemuksiaan työnantajien suhtautumisesta eri asiakasryhmiin. Vastaajien mukaan kehitysvammaisiin henkilöihin suhtaudutaan suopeammin ja suvaitsevaisemmin kuin mielenterveyskuntoutujiin. Eräs vastaaja mainitsi mielenterveyskuntoutujat ”pahnanpohjimmaisina”, kun tulee puhe työllistymisestä.

Vastaukset heijastavat aikaisemmis-

11. Vastaajia yhteensä 14.

ta tutkimuksista esiin tullutta ilmiötä, jonka mukaan erilaisissa marginaaleissa olevat ryhmät asettuvat hierarkiassa alemmalle tasolle sekä suhteessa ei-marginaalissa oleviin että suhteessa toisiinsa. Asennetutkimuksissa esimerkiksi maahanmuuttajaryhmät voidaan jakaa vähemmän rasismia kohtaaviin ja eniten rasismia kohtaaviin lähtömaansa perusteella (Salonen ja Villa, s. 23, 2005). Toisaalta myös esimerkiksi vammaistutkimuksessa on alettu pohtia eri vammaisryhmien asemaa suhteessa toisiinsa ja havaittu, että myös vammaisliikkeen keskuudessa vallitsee hierarkkisia ja eriarvoistavia asenteita eri vammaisryhmiä kohtaan (Goodlad, Riddell, s. 3, 2005). Myös tämän kyselyn perusteella voidaan väittää, että eri asiakasryhmät jakaantuvat hierarkkisesti parempiin ja huonompiin pikemminkin työttömyydeksi oletetun syyn (ulkonäkö, vamma) kuin yksilön osaamisen, kykyjen tai henkilökohtaisten ominaisuuksien mukaan.

Tämä kysely herättää pohtimaan ensinnäkin sitä, onko työnantajien kanssa tehtävä työllistämiseen tähtäävä yhteistyö vaikeaa tai ovatko työnantajien asenteet ennakkoluuloisia. Näiden vastausten perusteella voisi aavistella, että työnantajat suhtautuvat yleistä käsitystä suopeammin vammaisten ja vajaakun-

toisten työllistämiseen tähtäävään toimintaan. Myönteisestä suhtautumisesta on saatu viitteitä myös erilaisista projekteista (mm. Valkonen, Harju, 2005). Toisaalta tulisi selvittää, millaisia asenteita ja mahdollisia ennakkoluuloja sosiaalisen työllistämisen alalla on paitsi eri työnantajia myös eri vammaisryhmiä, maahanmuuttajia, etnisiä vähemmistöjä ja työttömiä kohtaan.

Mikäli halutaan edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden tasa-arvoisuutta työmarkkinoilla, tulisi oppia puhumaan enemmän yksilön näkökulmasta, hänen osaamisestaan ja kyvyistään sen sijaan, että häneen liitetään ominaisuuksia edustamansa ryhmän perusteella. Työpaikkojen etsinnässä, työnantajayhteistyössä ja myös erityis-työllistämisyksikön sisäisessä työnjaossa pitäisi kiinnittää enemmän huomiota siihen, että työ kohtaa oikean tekijän. Tätä kautta voisi olla tarpeen tarkastella työllistämisyksiköissä melko tavallista tapaa luokitella työtehtävät ja yksiköt eri vammaisryhmien pikemminkin kuin eri työtehtävien mukaan.<sup>12</sup> Vaikka vertaistuki on tärkeää, sitä voisi edelleen antaa ryhmille erikseen, mutta työtä tehtäessä voitaisiin toimintaa kehittää moninaisempaan suuntaan.

12. Monissa työllistämisyksiköissä on erikseen mielenterveyskuntoutujien yksiköt, kehitysvammaisten yksiköt, nuorten yksiköt ja

maahanmuuttajien yksiköt.

## Ohjaaminen avoimille työmarkkinoille

Avoimille työmarkkinoille ohjaaminen on ollut lukuisten projektien ja toimijoiden tavoitteena. Hankkeissa on kehitetty työhönvalmennusta, kuntoutusta, koulutusta, ohjausta ja malleja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymiseksi. Tarve hanketoiminnalle on ollut suuri, sillä pitkäaikaistyöttömien määrä on Suomessa pysynyt korkeana joidenkin alojen työvoimapulasta huolimatta. Vammaisten ja vajaakuntoisten, erityisesti mielenterveyskuntoutujien, asema työmarkkinoilla on muuta väestöä vielä selkeästi heikompi. Nämä kohderyhmät eivät hankkeista tehtyjen selvitysten mukaan näytä saavan tarvittavaansa erityistä tukea julkisen palvelusektorin tarjoamista palveluista, vaan jäävät palveluverkoston ulkopuolelle. Hankkeet ovat osoittaneet, että kohderyhmän aseman parantamiseksi tarvitaan uudenlaisia menetelmiä, verkostoyhteistyötä, yksilöllistä tukea ja palveluohjausta, pitkäkestoisia prosesseja sekä rinnalla kulkemista, ennen kuin työllistymispolut johtavat työllistymiseen.

Näyttäisi siltä, että avoimille työ-

markkinoille ohjaaminen onnistuu, jos ohjaajilla on riittävästi aikaa ja osaamista työnsä tekemiseen. aTOP-hankkeen perusteella näyttäisi myös siltä, että työllistämisyksiköiden eri ohjaustehtävien koordinointia pitäisi kehittää, ja kaikkien ohjaustehtävissä toimivien osaamista syventää.

Samansuuntaisia tulkintoja voi tehdä Kuntoutussäätiön Equal-raportista. Equal-teematyöskentelyssä selvitettiin erilaisia työvalmennuksen, ohjauksen ja työllistymisprosessien malleja, joita eri hankkeissa oli toteutettu. Selvitys kuvaa hyvin, miten monenlaisilla nimikkeillä ja laajoilla toimenkuvilla projektityöntekijät toimivat ohjatesaan asiakkaitaan. Tutkimuksessa esitellään hankkeiden hyviä käytäntöjä ohjauksen ja työvalmennuksen malleista, jotka kaikki voidaan lukea kuuluvaksi avoimille työmarkkinoille ohjaavan toiminnan piiriin. Tällaisia malleja olivat esimerkiksi kuntoutusluotisi-työvalmentaja -malli, työvalmentaja 'managerina' -malli, 'ammattillisen valmentajan' -malli sekä suomen kielen

opettajan, yksilöohjaajan ja pajaohjaajan -yhteistyön malli. Palveluohjauksen kaltaisia malleja olivat esimerkiksi osaamisasiamies-malli, jossa osaamisasiamies tarjosi asiakaslähtöistä palveluohjausta työttömille työnhakijoille.

Equal -hankkeissa kehitettiin malleja myös koulutukseen ja oppilaitoksiin ohjaamiseksi pyrkien näin vaikuttamaan vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymiseen. Näissä malleissa projektityöntekijät ja -ohjaajat toimivat yhteistyössä opettajien ja pajaohjaajien kanssa. Oman ryhmänsä muodostivat hankkeet, joissa intensiivisellä ja yksilöllisellä ohjauksella ja verkostoyhteistyöllä pyrittiin ehkäisemään syrjäytymistä ja sitä kautta pikku hiljaa ohjaamaan kohti työllistymistä tai koulutusta.

Kaikissa edellä mainituissa malleissa asiakkaita ohjasi, neuvoi ja tuki ensisijaisesti projektin työntekijä, jonka toimenkuva tuli hyvin lähelle ohjauksen määritelmän mukaista toimintaa. Nämä ohjaajat, managerit ja asiamiehet tukivat asiakasta elämäntaitojen vahvistamisessa, omien vahvuuksien ja osaamisen löytämisessä ja ammattitaidon kehittämisessä. Lisäksi he opastivat asiakasta työllistymisprosessin eri vaiheissa työnetsinnässä ja työnantajasikä viranomaisyhteistyössä, sosiaali-etuuksien yhteensovittamisen selvittämisessä ja työssä tukemisessa.

Kun avoimille työmarkkinoille ohjaavaa työllistämisprosessia tarkastellaan ohjaajan työn näkökulmasta, tehtävä näyttää vaativana. Ohjaajan tulisi tuntee hyvin työmarkkinat, työtehtävät, yritykset ja ammattitaitovaatimukset. Hänen tulisi tuntee hyvin myös paikalliset viranomaiset ja muut toimijat, joiden toiminta vaikuttaa työllistymiseen, kuten esimerkiksi oppilaitokset tai työvoimapolitiittista koulutusta tuottavat tahot. Ohjaajan pitäisi tuntee erinomaisesti sosiaaliturvaan liittyvät kysymykset ja työsuhteen solmimiseen liittyvät kysymykset palkkoineen, tukineen ja maksuineen. Ennen kaikkea ohjaajan tulisi tuntee hyvin asiakkaansa sekä juuri se työnantaja ja hänen tarpeensa, johon työsuhdetta ensisijaisesti pyritään saamaan aikaan. Kaiken tämän lisäksi ohjaajalla tulisi olla erinomaiset ohjaustaidot, menetelmä- ja työkaluosaamista sekä hyvät neuvottelutaidot.

Edellä kuvattu vaatimusten lista herättää miettimään, voidaanko vammaisten ja vajaakuntoisten tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen onnistuminen sälyttää yksin ohjaajien hartioille. Myös tässä on syytä pohtia, miten paljon ohjaustyöllä ja erilaisilla aktivointi- tai kuntoutustoimenpiteillä voidaan työllistymisessä onnistua, jos muu yhteiskunta tai sosiaalipoliittiset tukijärjestelmät eivät kehity tai jousa.

Erilaisten sosiaali- ja työllistämispalveluja tarjoavien yksiköiden näkökulmasta kysymys näyttäytyy yhtä haastavana. Miten muut työllistämisen kanalta keskeiset toimijat sitoutuvat paikallisiin hankkeisiin niin, että yksiköiden usein hyvinkin ihmisläheinen ja laadukas panostus yksilöiden työllistämisprosesseihin johtaa toivottuihin tuloksiin? Kaiken kaikkiaan avoimille työmarkkinoille ohjaavan toiminnan haasteet ovat huomattavasti laajempia kuin pelkkään ohjaukseen liittyvät organisointi- tai osaamiskysymykset. Toisaalta ohjaaja on ohjaukseen osallistuvan henkilön lähin tuki ja siksi ohjaajan osaamiseen ja ammattitaitoon täytyy pystyä luottamaan. Työllistymisprosessin onnistuminen edellyttää sitoutumista myös siltä organisatiolta, jossa ohjaus tapahtuu.

### ***7.1 Ohjaajien toimenkuvat ja työn organisointi työllistämisyksiköissä***

aTOP-hankkeessa ohjaajilta vaadittiin paljon. Projektin työntekijän tehtäviin kuului usein asiakkaan ohjaaminen yksilö- ja ryhmätilanteissa, asiakkaan palveluohjaus ja rinnalla kulkeminen, verkostoyhteistyö paikallisten viranomaisten kanssa sekä työnantajien ja työpaikkojen kartoittaminen. Toisaal-

ta projektia toteuttavissa yksiköissä oli usein myös sellaisia ohjaajan nimikkeellä toimivia henkilöitä, joiden tavoitteena ei ollut ohjata asiakasta ulospäin kohti avoimia työmarkkinoita, vaan työllistämisyksikön työtehtävissä, säännöissä ja toimintatavoissa. Osahankkeissa oli tyypillistä, että ensin mainitussa roolissa toimi usein vain yksi tai kaksi henkilöä, mutta muissa tehtävissä useita henkilöitä. Ohjaustehtävä oli usein syntynyt yksikköön joko tietynlaisen perinteen perusteella (esimerkiksi kehitysvammaisten työkeskusten ohjaajat) tai yksittäisten projektien perusteella (kuten aTOP).

Hankkeen aikana kävi kuitenkin ilmi, että mikäli työllistämisyksiköiden läpivirtaavuutta tai oppilaitoksista suoraan avoimille työmarkkinoille työllistymistä halutaan lisätä, vaatii se yksikön toiminnan kehittämistä, ja erityisesti ohjaustoiminnan määrittelyä ja työnjakoa. Avoimille työmarkkinoille ohjaavan toiminnan koko prosessi tulee purkaa paloihin, erilaisiin vaiheisiin, joissa ohjausvastuuta voidaan paremmin jakaa sekä vakituiselle henkilöstölle että projektityöntekijälle. Näin prosessin eri vaiheet, työntekijät ja työnjako tukevat toisiaan. Tällainen toimintatapa edistää myös mallin jatkumisen hankerahoituksen päättymisen jälkeen, kun myös vakituiset työntekijät ovat olleet mukana muutosprosessissa.

## Johtopäätökset

Tämä raportti kokosi yhteen aTOP-projektin ohjauskoulutukseen ja siihen osallistuneille henkilöille toteutettuihin kahteen kyselyyn liittyvät kokemukset ja tulokset. Ohjauskoulutuksen ja kyselyiden tuloksia arvioidaan raportissa ennen kaikkea kahden näkökulman kautta: avoimille työmarkkinoille ohjaavan toiminnan kautta ja tasa-arvon kautta. Raportti tuo esiin sosiaalisen työllistämisen toimialan ohjauskäytäntöjä, tekee näkyväksi työn tekijät, heidän taustansa, asiakasryhmänsä sekä heidän omat käsityksensä työtehtävistään ja työnsä tavoitteista. Toisaalta se avaa tasa-arvon käsitettä ja ohjaustehtävissä toimivien käsityksiä tasa-arvosta ja siitä, miten sitä tulkitaan osana ohjaustyötä.

Ensimmäinen tärkeä johtopäätös ohjaajille suunnattujen kyselyjen tuloksista on se, että alalla ohjaustehtävissä toimivien koulutus, työkokemus ja ammattitaustat ovat hyvin kirjavia. Samoin tulokset tekevät näkyväksi ohjaustyön monenlaiset tavoitteet, laajan asiakaskunnan ja työtehtävien jäsentymättömyyden. Näyttää siltä, että ohjaustehtäviä ei ole kovin selkeästi mää-

ritelty eri työllistämisyksiköissä. Avoimille työmarkkinoille ohjaava toiminta on kuitenkin niin haastavaa, että tavoitteeseen pyrittäessä ohjaustehtävien ja ohjaajana toimivien toimenkuvien pitäisi olla selkeästi määriteltyjä, rajattuja ja koko työyhteisössä samalla tavalla ymmärrettyjä, että asiakkaan olisi mahdollista edetä jo työllistämisyksikköön tullessaan yhteisesti sovitun suunnitelman mukaisesti. Tällainen työskentelyote, jota voisi kutsua ohjaavaksi työotteeksi, pitäisi saada osaksi työllistämisyksiköiden kaikkea toimintaa, jolloin asiakkaiden alkuhaastattelusta lähtien voitaisiin johdonmukaisesti, kaikkien työpanosta hyödyntäen pikku hiljaa ohjata ja rakentaa yksilöllisiä polkuja niin työllistämisyksikön sisällä kuin sieltä ulos.

Näin saataisiin voimavaroja myös verkostoyhteistyöhön ja työnantajayhteistyöhön, jotka kuitenkin ovat ensiarvoisen tärkeitä, mikäli asiakkaiden läpivirtaavuutta halutaan edistää. Nyt näyttää siltä, että asiakkaan saama palvelu riippuu liiaksi siitä, mihin yksikköön hän ohjautuu ja minkälaisen ohjaajan ohjattavaksi.



Toinen johtopäätös kyselyiden perusteella on se, että alalla ei ole juuri-kaan pohdittu tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä. Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus otetaan itsestään selvänä tavoitteena, mutta hyvin vähän kiinnitetään huomiota siihen, miten tasa-arvo, yhdenvertaisuus tai oikeudenmukaisuus käytännön tasolla toteutuu. Tässä tehtyjen kyselyjen perusteella ei voi sanoa, onko esimerkiksi alalle laadittu mittareita tai arviointityökaluja, joiden avulla tasa-arvon toteutumista voitaisiin arvioida. Herää myös kysymys, onko alalla tehty esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmia, joita lainsäätäjät edellyttää yli 30 henkilöä työllistäviltä työpaikoilta.

Kolmas johtopäätös liittyy työnantajayhteistyöhön. Avoimille työmarkkinoille ohjaavan toiminnan täytyy yhä enenevässä määrin suunnata toimintaa työnantajien suuntaan. Alalla vallitsee kuitenkin vahvana käsitys, että työnantajayhteistyö on vaikeaa ja että työnantajat ovat usein ennakkoluuloisia vammaisia ja vajaakuntoisia kohtaan. Tässä kyselyssä ohjaajat toivat kuitenkin melko vahvasti esiin toisenlaisia tulkintoja. Työnantajayhteistyö vaatii osaamista ja aikaa, mutta myös vahvaa uskoa oman asiakkaansa pärjäämiseen avoimilla työmarkkinoilla. Työnetsinnässä pitäisi pyrkiä ennako-

luulottomuuteen, uusien kontaktien ja alojen etsimiseen ja luottamuksen synnyttämiseen työnantajan ja työntekijän välille. Ohjaus- ja työnetsintätehtävissä toimivien tulisi olla hyvin perillä paikallisten työmarkkinoiden työvoimatilanteesta ja erilaisten työtehtävien vaatimustasoista. Väistämättä herää kysymys, kuinka paljon ohjaustehtävissä toimivilla on aikaa tai mahdollisuuksia ylläpitää tuntumaa työhön avoimilla työmarkkinoilla.

Sosiaalisen työllistämisen toimialalla eletään voimakasta muutosten aikaa kuntauudistuksen, palvelurakennemuutoksen ja hankintalakiuudistuksen myötä. Työmarkkinatukiuudistus edellyttää yhä aktiivisempia toimia työttömien 'kovan ytimen' työllistämiseksi, mielenterveyskuntoutujien asemaa halutaan parantaa ja vammaisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille halutaan lisätä. Näihin haasteisiin vastaaminen edellyttää uudenlaisia keinoja, laadukkaampia palveluja sekä ohjausta, joka entistä paremmin ottaa huomioon yksilön kyvyt, osaamisen ja lähtökohdat. Tämä puolestaan edellyttää sosiaalisen työllistämisen toimialalla toimivien ohjaajien täydennyskoulutusta sekä työllistämisyksiköiden ohjaustoiminnan tavoitteiden selkiyttämistä ja resurssien turvaamista.



# Lähdeluettelo

*Ala-Kauhahuoma, Mika, Härkäpää, Kristiina:* Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312 2006. Työministeriö.

*European Union of Supported Employment:* Information booklet & Quality Standards. Belfast 2005.

*Andersson, Jan Otto:* Kansalaistulo ja kansalaispalkka - toimeentulon välineet. <http://ises.abo.fi/~janderss/kaksval.htm>. Julkaistu Futura-lehdessä 2/1998

*Andersson, Jan Otto & Kangas, Olli:* Perustulon kannatus Suomessa (Support for a basic income in Finland). Yhteiskuntapolitiikka 4/2002 s.293-307. STAKES 2002.

*Goodlad, R. Riddell, S. :* Social justice and disabled people: Principles and challenges. Social Policy and Society 2005, 4: 45-54 Cambridge University Press. Published online by Cambridge University Press 12 Jan 2005.

*Haarni, Ilka:* Keskenikäistä yhdenvertaisuutta, vammaisten henkilöiden hyvinvointi ja elinolot suomessa tutkimustiedon valossa. Raportteja 6/2006. STAKES Helsinki 2006

*Holli, Anne-Maria; Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (toim.):* Tasa-arvopolitiikan haasteet Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Sosiaali- ja terveysministeriö. WSOY 2002.

*Hämäläinen, Kari, Kangasharju, Aki, Pekkala, Sari, Sarvimäki, Matti:* 1990-luvun maahanmuuttajien työllisyys, tuloverot ja tulonsiirrot. Työpoliittinen tutkimus Nro 265. Työministeriö Helsinki 2005.

*Jokinen, Arja, Huttunen, Laura, Kulmala, Anna (toim.):* Puhua vastaan ja vaieta: Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Gaudeamus 2004.

*Juutilainen, Päivi-Katriina:* Elämään vai sukupuoleen ohjausta? Tutkimus opinto-ohjauskeskustelun rakentumisesta prosessina. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja, 2003

*Kakkonen, Anne, Parviainen, Leena:* URA-POLKUNA PÄTKÄTYÖT Nuorten akateemisten naisten kokemuksia pätkätöistä. Työpoliittinen tutkimus Työministeriö, 2006.

*Kauppinen, K. ; Anttila, E:* Onko painolla väliä: hoikat, lihavat ja normaalipainoiset naiset työelämän murroksessa? Työ ja ihminen 2005;19(2):239-56.

*Karjalainen, Vappu ja Lahti, Tuukka:* Pitkäikäistyöttönmyyttä tunnustava tieto. Teoksessa 'Toinen tieto. Kirjoituksia huono-osaisuuden tunnistamisesta. (Hänninen, Karjalainen, Lahti toim.) STAKES 2005

*Katila, Saija; Meriläinen, Susan: A Serious Researcher or Just Another Nice Girl? Doing Gender in a Male-Dominated Scientific Community. Gender, Work and Organization. Volume 6, Number 3, July 1999, pp. 163-173. Blackwell Publishing 1999.*

*Kristiansen K; Traustadottir R (ed.): Gender and disability research in the Nordic countries. "Social Research on Disability" "Series editors Ove Mallander and Magnus Tideman. Studentlitteratur, Lund University Press 2004*

Kohti monimuotoisuutta, vähemmistöt, syrjintä ja syrjimättömyys Suomessa koulutusmateriaali. Vammaisuuden monet kasvot. <http://www.join.fi/seis/koulutusmateriaali> 2005.

*Kröger, Teppo: Akateeminen, professionaalinen ja kokemuksellinen näkökulma vammaisuuteen Plenary-esitelmä, Vammaistutkimuksen päivät 18.-19.10.2001 Jyväskylä.*

*Lehto, Anna-Maija, Lyly-Yrjänäinen, Maija, Sutela, Hanna: Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokeemisesta. 2005 Työpoliittinen tutkimus 291*

*Manderbacka, Kristiina: Koettu terveys ja tiedossa oleva sairastavuus Suomalaisien terveys 18.7.2005 [http://www.terveysportti.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=suo00022](http://www.terveysportti.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00022)*

*Nummenmaa, R., Korhonen, P-K: Sukupuolisensitiivinen ohjaus. Teoksessa Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. (Onnismaa, Pasanen, Spangar (toim.). PS-kustannus Opetus Juva, 2000*

*Onnismaa, J, Pasanen, H, Spangar, T. (toim.): Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. PS-kustannus Opetus 2000. Juva*

*Parpo, Antti, Ala-Kauhahuoma, Mika, Keski-talo, Elsa: Arvioita kuntouttavan työtoiminnan lain vastaanotosta. Stakesin Aktiiviohjelma. Työpapereita I. 2001.*

*Puolanne, M., Sariola, L.: Laatu tuetussa työllistymisessä. Palvelustandardi. VATES-säätiö. Helsinki 2000.*

*Salonen, Annamari ja Villa, Susan (toim.): Rasismi ja etninen syrjintä Suomessa 2005 Ihmisoikeusliitto 2006.*

*Sariola, Ylipaavalniemi, Marniemi, Pekkala: Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. VATES-säätiön julkaisuja, 2005.*

*Savtschenko, Victor; Tepora, Suvi-Maaria: Vammaiset ja pitkäaikaissairaat ansiotyössä Invalidivähennystä ansiotuloistaan vuonna 2002 saaneet henkilöt : Alustavaa tarkastelua. Stakes Työpapereita. 2005.*

*Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen, Saari: Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Kirjayhtymä 1994.*

The Life of women and men in Europe, A statistical portrait. Eurostat, 2002.

Ulkomaalaisten työttömyysaste vuosina 2000-31.5.2006 [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/04\\_maahanmuutto/08\\_maahanmuuttotilastot/wulktyoll.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/08_maahanmuuttotilastot/wulktyoll.pdf)

*Valkonen, J. Harju, S: Ihmisen arvoinen diili. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 73/2005. Kuntoutussäätiö 2005.*

*Vehviläinen, Sanna: Ohjaus vuorovaikutuksena. Gaudeamus. Helsinki. 2001.*

*Ylipaavalniemi, Pasi: Erityistyöllistämisen yksiköt heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus. Selvityksiä 2005:27.*

## LIITE 1: Ensimmäinen kysely maaliskuu 2005

### I TAUSTATIEDOT

1. Vastaajan sukupuoli \_\_\_\_mies \_\_\_\_nainen
2. Ikä \_\_\_\_vuotta
3. Työnimike \_\_\_\_\_
4. Koulutus ja/tai ammatilliset täydennysopinnot alalle  
\_\_\_\_\_
  
5. Olen toiminut organisaatiossani  
\_\_\_\_ alle 1v.  
\_\_\_\_ 1-3 v.  
\_\_\_\_ 3-10 v.  
\_\_\_\_ yli 10v.

### II ROOLINI OHJAAJANA

#### A. Asiakkaat

1. Kuvaile asiakaskuntaasi, millaisten ihmisten kanssa teet työtä  
(esim. mielenterveyskuntoutujien, kehitysvammaisten, pitkäaikaistyöttömien yms.)  
\_\_\_\_\_

#### 2. Asiakkaani ovat

- \_\_\_\_ alle 25 vuotiaita
- \_\_\_\_ 25-35 vuotiaita
- \_\_\_\_ 35-45 vuotiaita
- \_\_\_\_ 45-55 vuotiaita
- \_\_\_\_ yli 55 vuotiaita

#### 3. Asiakkaani ovat

- \_\_\_\_ pääasiassa miehiä
- \_\_\_\_ pääasiassa naisia
- \_\_\_\_ molempia sukupuolia on suunnilleen yhtä paljon

## II TASA-ARVO OHJAUSTYÖSSÄ

1. Kuvaile tasa-arvoisen ohjauksen piirteitä muutamalla virkkeellä.

---

2.a) Oletko omassa ohjaustyössäsi pyrkinyt tietoisesti ottamaan tasa-arvon huomioon?

- \_\_\_\_\_ kyllä  
\_\_\_\_\_ en  
\_\_\_\_\_ en osaa sanoa

b) Jos olet, niin miten käytännössä pyrit edistämään ohjauksessa tasa-arvoa, millaisin keinoin?

---

3. Ympyröi se numero, joka eniten kuvaa käsitystäsi alla olevista väittämistä.

1 = täysin samaa mieltä, 2 = melko samaa mieltä, 3 = melko eri mieltä, 4 = täysin eri mieltä .

Kun ohjauksessa puhutaan tasa-arvosta, siihen liitetään mielestäni erityisesti

a) ikä	1	2	3	4
b) sukupuoli	1	2	3	4
c) kansallisuus	1	2	3	4
d) ulkonäkö	1	2	3	4
e) terveys	1	2	3	4
f) koulutus	1	2	3	4
g) seksuaalinen suuntautuminen	1	2	3	4
h) muu, mikä _____	1	2	3	4

4. Ympyröi seuraavista ne vaihtoehdot, joihin sukupuoli mielestäsi vaikuttaa:

a) käsityksiin omista mahdollisuuksista työmarkkinoilla

jos vaikuttaa, niin miten \_\_\_\_\_

b) työ- tai koulutusalan valintaan

jos vaikuttaa, niin miten \_\_\_\_\_

c) käsityksiin omasta osaamisesta ja ammattitaidosta

jos vaikuttaa, niin miten \_\_\_\_\_

d) käsityksiin palkkatoiveesta

jos vaikuttaa, niin miten \_\_\_\_\_

e) oman työn arvostukseen

jos vaikuttaa, niin miten \_\_\_\_\_

f) johonkin muuhun asiaan

mikä ja miten \_\_\_\_\_

g) sukupuoli ei vaikuta mihinkään

edellä mainittuun perustelu \_\_\_\_\_

5. Mitä muuta haluaisit sanoa tasa-arvoiseen ohjaukseen liittyen?

### III OHJAUKSEN TAVOITTEET

1. Kuvaile, millaista ohjaustyötä pääasiassa teet. (työssä ohjaaminen, työmarkkinoille polkujen rakentaminen ja ohjaaminen, palveluohjaus, kuntoutusohjaus tms.)

\_\_\_\_\_

2. Minkä näkisit tärkeimmäksi tavoitteeksesi omassa työssäsi?

\_\_\_\_\_

#### IV TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ

1. Teen yhteistyötä työnantajien kanssa

- hyvin usein (päivittäin, viikottain)
- aika usein (1-2 kk välein)
- silloin tällöin muutaman kerran vuodessa
- harvemmin kuin kerran vuodessa

2. Yhteydenotot työnantajiin koen

- helppoina
- vaikeina

Kuvaile lyhyesti, millaisia kokemuksia sinulla on työnantajayhteistyöstä

---

3. Suhtautuvatko työnantajat mielestäsi eri tavoin eri asiakasryhmiin?

- kyllä
- ei

Jos vastasit kyllä, millaisia eroja eri asiakasryhmiin suhtautumisessa olet huomannut?

---

Kiitos vastauksestasi!



## LIITE 2: Toinen kyselylomake ja ohjauskoulutuksen arviointi marraskuu 2005

### NÄKÖKULMIA OHJAUKSEEN

aTOP -hankkeen ohjauskoulutuksen loppuarviointi

Tämän palautteen tarkoituksena on:

I

Arvioida ohjauskoulutukselle asetettujen sisällöllisten tavoitteiden toteutumista, henkilökohtaista kehittymistä ja opetuksen ja oppimisympäristön toimivuutta.

II

Seurata, ovatko käsitykset ohjauksesta, ohjaustyön tavoitteista ja toimenkuvista muuttuneet koulutuksen ja/tai aTOP -projektin kuluessa. Ohjauksesta tehtiin edellinen kysely maaliskuussa.

### I TAUSTATIEDOT

1. Vastaajan sukupuoli \_\_\_\_mies \_\_\_\_nainen
2. Ikä \_\_\_\_vuotta
3. Työnimike \_\_\_\_\_
4. Koulutus ja/tai ammatilliset täydennysopinnot alalle  
\_\_\_\_\_

### I Ohjauskoulutuksen arviointi

Ympyröi mielestäsi oikein vaihtoehto ja vastaa osaan kysymyksistä omin sanoin. Voit jatkaa tarvittaessa paperin kääntöpuolelle.

- 1 = ei pidä lainkaan paikkansa
- 2 = ei juuri lainkaan pidä paikkansa
- 3 = pitää joiltakin osin paikkansa
- 4 = pitää lähes paikkansa
- 5 = pitää täysin paikkansa

**A. Koulutusohjelmalle asetettujen sisällöllisten tavoitteiden toteutuminen**

1. Sain hyödyllistä tietoa siitä, mitä ohjauksella tarkoitetaan ja millaista ohjaustyötä eri puolilla tehdään.

1 2 3 4 5

2. Sain hyödyllistä tietoa verkostomaisesta työskentelyotteesta ja palveluohjauksesta.

1 2 3 4 5

3. Opin tietämään, mitä tuetulla työllistymisellä tarkoitetaan.

1 2 3 4 5

4. Sain hyödyllistä tietoa työvalmentajan työstä.

1 2 3 4 5

5. Sain hyödyllistä tietoa asiakkaan kohtaamisesta ja voimaannuttamisesta.

1 2 3 4 5

6. Opin uutta ratkaisukeskeisestä menetelmästä.

1 2 3 4 5

7. Mitä muuta haluaisit sanoa koulutuksen sisältöön ja kokonaisuuteen liittyen?

---

**B. Opetus ja oppimisympäristö**

1. Opetusryhmä oli sopivan kokoinen.

1 2 3 4 5

2. Kurssilla oli hyvä ja keskusteleva ilmapiiri.

1 2 3 4 5

3. Sain hyvän mahdollisuuden vaihtaa kokemuksia omasta työstäni toisten samantapaista työtä tekevien kanssa.

1 2 3 4 5

4. Opiskeluun liittyvät käytännön järjestelyt sujuivat hyvin (tiedotus, materiaalit, ulkopuoliset kouluttajat)

1 2 3 4 5

5. Mitä mieltä olit kurssin VATESin vetäjistä ja kouluttajista?

---

6. Mitä mieltä olit kursilla käytetyistä ulkopuolisista asiantuntijoista?

---

7. Mitä muuta haluaisit sanoa ryhmästäsi?

---

### C. Henkilökohtainen kehittyminen

1. Pystyn hyödyntämään oppimaani omassa työssäni.

1 2 3 4 5

2. Kehittämishankkeeni, johon osallistuin, hyödytti työyhteisöäni.

1 2 3 4 5

3. Kehittämishankkeen tekeminen oli oman työni kannalta tärkeää.

1 2 3 4 5

4. Uskon koulutuksen hyödyntävän minua tulevaisuudessa.

1 2 3 4 5

5. Millaista henkilökohtaista kehittymistä sinussa on tapahtunut koulutuksen aikana?

---

6. Mikä oli merkittävin oppimiskokemuksesi tai oivalluksesi koulutuksen aikana?

---

7. Miten arvioisit oman kehittämishankkeesi onnistumista?

---

8. Mikä on ollut mielestäsi parasta ja mikä ikävintä koulutuksen aikana?

---

## II KÄSITYKSET OHJAUksesta

### A. OHJAUksen Tavoitteet

1. a. Kuvaile, millaista ohjaustyötä pääasiassa teet. (työssä ohjaaminen, työmarkkinoille polkujen rakentaminen ja ohjaaminen, palveluohjaus, kuntoutusohjaus tms.)

---

2. Minkä näkisit tärkeimmäksi tavoitteeksesi omassa työssäsi

---

3.a Onko ohjauskoulutukseen osallistuminen vaikuttanut jotenkin työnkuvaasi tai tehtävääsi tai työsi tavoitteisiin?

\_\_\_\_\_ kyllä

\_\_\_\_\_ ei

Jos vastasit kyllä, niin kuvaile, miten

---

3.b Onko aTOP-projektiin osallistuminen vaikuttanut jotenkin työnkuvaasi tai tehtävääsi tai työsi tavoitteisiin?

\_\_\_\_\_ kyllä

\_\_\_\_\_ ei

Jos vastasit kyllä, niin kuvaile, miten

---

## B. TASA-ARVO OHJAUSTYÖSSÄ

1. Kuvaile tasa-arvoisen ohjauksen piirteitä muutamalla virkkeellä.

---

2.a) Oletko omassa ohjaustyössäsi pyrkinyt tietoisesti ottamaan tasa-arvon huomioon?

- kyllä
- en
- en osaa sanoa

b) Jos olet, niin miten käytännössä pyrit edistämään ohjauksessa tasa-arvoa, millaisin keinoin?

---

# Moninainen ohjaus

Sosiaalisen työllistämisen toimialan toivotaan vastaavan omalta osaltaan pitkäaikaistyöttömien, mielenterveyskuntoutujien, vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen haasteisiin. Tämä edellyttää uudenlaisia keinoja, laadukkaampia palveluja sekä ohjausta, joka entistä paremmin ottaa huomioon yksilön kyvyt, osaamisen ja lähtökohdat.

Tämä raportti kokoaa yhteen Euroopan sosiaalirahaston aTOP -projektin ohjauskoulutukseen osallistuneiden ohjaajien kokemuksia ja tulkintoja omasta ohjaustyöstään ja sen tavoitteista. Raportti tuo esiin sosiaalisen työllistämisen toimialan ohjauskäytäntöjä, tekee näkyväksi työn tekijät, heidän taustansa, asiakasryhmänsä sekä heidän omat käsityksensä työtehtävistään ja työnsä tavoitteista. Toisaalta se avaa ohjaustehtävissä toimivien käsityksiä tasa-arvosta osana ohjaustyötä.

ESR välittäjäorganisaatiohanke 'Avoimille työmarkkinoille ohjaava paikallinen toimintamalli ' aTOP, toteutettiin vuosina 2003-2006 VATES-säätiön koordinoimana. Hankkeen ensisijaisena tavoitteena oli edistää vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille erityisesti tuetun työllistymisen menetelmää käyttäen.

