

”Ollaan yhdessä valoina toisillemme”

Yhteisövalmennus
pitkäaikaistyöttömien voimavaraistajana

Elina Hakkarainen Jouni Kylmä

ISBN 978-952-9854-07-3 (nid.)
ISBN 978-952-9854-08-0 (PDF)

ISSN 2323-5837 (painettu)
ISSN 2342-7396 (verkkojulkaisu)

Hanke on saanut tukea Euroopan Sosiaalirahastosta.
Tekijät ovat yksin vastuussa julkaisussa esitetyistä näkemyksistä eikä
Euroopan komissio vastaa tietojen perusteella tehdyistä päätelmistä.

©Helsingin Diakonissalaitos
Toimituskunta: Jaana Föhr, Kristiina Elenius, Elina Hakkarainen, Jouni Kylmälä,
Markku Niskanen, Kirsti Rinta-Panttila
Kuvat: Markku Niskanen (s. 14, 21, 24), Rodeo (16), Vastavalo (5, 11)
Taitto: Hipateos Oy
Painopaikka: Grano Oy

”Ollaan yhdessä valoina toisillemme”

**Yhteisövalmennus
pitkäaikaistyöttömien voimavaraistajana**

Elina Hakkarainen Jouni Kylmä

Sisällys

	Tiivistelmä	3
	Abstract	4
1	Johdanto	5
2	Yhteisövalmennus oppimisen välineenä	6
3	Pitkäaikaistyöttömät välityömarkkinoilla	10
4	Työttömien yhdistykset pitkäaikaistyöttömän arjessa	13
5	Yhteisövalmennus pitkäaikaistyöttömän voimavaraistajana Tarinallisuus ja työhön liittyvät merkitykset Yhteisöllisyys Yksilöllisyys	17
6	TyöKaapelissa toteutettu tutkimus Tutkimusasetelma Tutkimuksen tulokset	20
7	Johtopäätökset	24
	Lähteet	26
	Liite	28

Tiivistelmä

Uudenmaan ELY-keskuksen, Euroopan Sosiaalirahaston ja Helsingin Diakonissalaitoksen rahoittaman TyöKaapeli-hankkeen (02/2013–01/2015) tavoitteena oli valmentaa pitkäaikaistyöttömien ryhmiä ja työllistävien yritysten henkilöstöä Helsingin Diakonissalaitoksella käytetyn osallistavan CABLE-yhteisövalmennuksen menetelmällä (CABLE-lyhennys muodostuu englanninkielisistä sanoista Community Action Based Learning for Empowerment).

Hankkeen aikana yhteisövalmennettiin pitkäaikaistyöttömien ryhmiä. TyöKaapeliksi nimetyn hankkeen tarkoituksena oli voimauttaa valmennukseen osallistuvia aktiivisiksi yhteiskunnan jäseniksi. Yhteisövalmennusosaamista syvennettiin myös tutkimuksen keinoin. Yhteisövalmennuksista kerättiin aineistoa lomakkeilla ja osallistuvalla havainnoinnilla. Tämä julkaisu kokoaa hankkeen aikana kertynyttä tietoa.

Keskeisiä huomioita TyöKaapelin soveltamisesta pitkäaikaistyöttömien ryhmissä on kolme. Huomiot jäsenetään lähestymistavan vahvuuksien kautta. Ensimmäiseksi, tarinallisuus ja työhön liittyvät merkitykset saavat tilaa tulla esiin. Toinen huomio kiinnittyy siihen kuinka kaikki tarvitsevat vertaistukea päivittäiseen jaksamiseensa. Tätä jaksamista tukee Kaapeli-prosessin yhteisöllisyys ja vertaisuus. Kolmas huomio valottaa sitä, miten tärkeää on huomata ihmisten yksilöllisyys työvoimapalveluissa.

Tutkimuksen keskeinen tulos on se, että valmennuksen osallistuneet pitkäaikaisyöttömät ensisijaisesti odottavat tukea päivittäiseen jaksamiseensa; keskustelua, verkostoitumista ja vertaistukea. Tähän tarpeeseen TyöKaapeli vastaa.

TyöKaapeli-hankkeen valmennukset, kehittämistoiminta ja tutkimus tuottivat kolme keskeistä johtopäätöstä. Ensinnäkin, lähestymistapa vaatii yhteisöllisen perustan. Toiseksi, prosessi tuottaa voimavaroja ihmisten arkipäivään. Kolmanneksi, prosessi tuottaa yhteisöllisyyttä.

Abstract

WorkCable (TyöKaapeli) project (02/2013–01/2015) was funded by Uusimaa Centre for Economic Development, Transport and the Environment, European Social Fund and Helsinki Deaconess Institute. The goal of the project was to coach groups of long-term unemployed persons and personnel of enterprises employing the unemployed according to the community development training CABLE (Community Action Based Learning for Empowerment) method, used in Helsinki Deaconess Institute.

During the project the community development training was used in the groups of long-term unemployed. This project, named as WorkCable (TyöKaapeli), was intended to empower the participants to be active members of society. Community development knowledge was made deeper also with research. Data was collected from the trainings with forms and participatory observation. This publication assembles the information produced in the project.

There are three essential observations in applying the method in the context of groups of long-term unemployed persons. The observations are presented through the strengths of the method. Firstly, storytelling and significances related to work get space to emerge. The second observation is that everybody needs peer support for their daily life. This support can be produced by the communality and the peer support of the Cable process. Third observation is that it is very important to note the individuality of persons in the labour force services.

The core result of the research is that the long-term unemployed who participated in the trainings expect support for their daily lives; discussion, networking and peer support. This need is fulfilled by WorkCable.

The trainings, development actions and research of WorkCable produced three main conclusions. Firstly, the method requires communal base to work. Secondly, the process develops resources for daily life of participants. Thirdly, the process produces communality.



1.

Johdanto

Kuinka tukea pitkäaikaistyöttömiä? TyöKaapeli-hankkeen (02/2013–01/2015) tavoitteena oli valmentaa pääasiallisesti pitkäaikaistyöttömien ryhmiä sekä työllistävien yritysten henkilöstöä Helsingin Diakonissalaitoksella käytetyn osallistavan Kaapeli-yhteisövalmennuksen menetelmällä (Kaapeli-valmennus pohjautuu CABLE-lähestymistapaan. CABLE-lyhennys muodostuu englanninkielisistä sanoista Community Action Based Learning for Empowerment). Hankkeen rahoittivat Uudenmaan ELY-keskus, Euroopan Sosiaalirahasto ja Helsingin Diakonissalaitos (HDL). Hanke toteutettiin Helsingin Diakonissalaitoksen tytäryhtiössä Diadomessa, joka on myös välityömarkkinoilla toimiva yhteiskunnallinen yritys.

Tässä julkaisussa tarkastellaan yhteisövalmennusta pitkäaikaistyöttömän voimavarojen lisääjänä välityömarkkinakontekstissa. Julkaisun keskeinen kysymys on kuinka tukea pitkäaikaistyöttömiä. Kysymys jakautuu kolmeen alakysymykseen: millaisena pitkäaikaistyöttömyys näyttäytyy (luku 3), miten työttömien yhdistykset toimivat (luvut 4–5) ja miten yhteisövalmennus koetaan valmennukseen osallistujan näkökulmasta (luvut 5–6).

Yhteisövalmennusosaamista syvennettiin hankkeessa myös tutkimuksen keinoin. Hankkeen organisoimista valmennuksista kerättiin aineistoa analysoitavaksi. Tämä julkaisu kokoa hankkeen aikana kertynyttä tietoa. Julkaisun ovat kirjoittaneet hankkeessa työskennelleet Kaapelivalmennuksen asiantuntija, yhteisövalmentaja Jouni Kylmä ja tutkimuskoordinaattori Elina Hakkarainen.

Julkaistu on suunnattu ihmisille, jotka haluavat syventää Kaapeli-ymmärrystään sekä heille, joita kiinnostaa valmennuksen käyttö työttömien ryhmissä. TyöKaapeli-hankkeessa valmennusta käytettiin ensimmäistä kertaa Suomessa työttömien ryhmissä.

2.

Yhteisövalmennus oppimisen välineenä

CABLE-valmennus voidaan suomentaa yhteistoinnilliseksi oppimiseksi. Lähestymistapa koostuu erilaisten menetelmien prosessista. CABLE-lähestymistapaa on käytetty Suomessa ja muualla Euroopassa sosiaali- ja diakonia-alan ammattilaisten koulutuksessa jo 1990-luvun alkupuolelta saakka. (Siirto 2013, 3.) Lähestymistapaa on kehitetty muun muassa Ruotsissa, Hollannissa ja Perussa (Björklund, Sandahl & Stenow 2004, 13). Suomessa CABLE-lähestymistapaa ovat kehittäneet Diakonia-ammattikorkeakoulu, Vantaan seurakuntayhtymän yhteiskunnallinen työ sekä Helsingin Diakonissalaitos (Valve 2011, 4). Tässä julkaisussa lähestymistavasta käytetään nimeä Kaapeli, millä viitataan nimenomaan Helsingin Diakonissalaitoksella kehitettyihin CABLE-mallinnuksiin.

CABLE-lähestymistapaa on tutkittu Suomessa ainakin viiden opinnäytteen verran (Ataçocuğu 2010, Autio & Soikkanen 1999, Karsten & Röyttä 2012, Kortelainen 2012, Valve 2011). Tämän lisäksi Baart (2011) on Hollannissa jäsentänyt valmennusta teoreettisesti ja teologisesti. Muuhun lähdemateriaaliin kuuluvat erilaisissa projekteissa tuotetut raportit (esimerkiksi Siirto 2013), julkaisut (esimerkiksi Kylmä & Rinta-Panttila & Korhonen 2011) ja artikkelit (esimerkiksi Valve 2005 ja Latvus & Maunuksela & Hyväri 2005). Ruotsissa diakonisesta CABLE-valmennuksesta on tehty käsikirja (Björklund & Sandahl & Stenow 2004).

”Valmennus on tiedostamista ja yhteisöllisyyttä vahvistavien metodien kokonaisuus, jossa oman elämäntarinan käsittelyn, fenomenologisen havainnoinnin ja hermeneuttisten yhteisten keskustelujen avulla avarretaan osallistujien tietoisuutta sekä omasta itsestä että ympäristöstä ja opitaan analysoimaan niitä yhteiskunnallisia prosesseja, jotka ulottuvat ihmisten arkeen. Tavoitteena on yhteinen toiminta asioiden parantamiseksi. Metodeina käytetään muun muassa itsereflektiota, ryhmätyöskentelyn eri muotoja, havainnointia, analysointia ja yhdessä reflektointia sekä erilaisia luovia menetelmiä analysoinnin ja reflektion tukena.” (Siirto 2013, 3; Valve 2005 & 2011.)

Vuonna 2006 Suomessa toteutettiin työmarkkinauudistus ja otettiin käyttöön tehostettu aktiivointiohjelma. Se koski yli 500 päivää perus- ja ansiopäivärahaa saaneita ja yli 180 päivää työmarkkinatukea saaneita. Uudesta aktiivointiohjelmasta kieltäytyminen alkoi merkitä työmarkkinatuen menetystä ja toimeentulon perusosan alentamista. (Terävä & Virtanen & Uusi-kylä & Köppä 2011, 18.) Aktiivin sosiaalipolitiikan juuret ovat puolestaan laissa kuntouttavasta työtoiminnasta (Karjalainen & Lahti 2005, 274.) Kaapeli sijoittuu tässä kehyksessä valmennukseksi, joka tukee avoimille työmarkkinoille siirtymistä.

Aiempien tutkimusten ja selvitysten mukaan narratiiviset, dialogiset ja yhteisölliset menetelmät on todettu toimiviksi työttömien aktiivoinnin kontekstissa (Karjalainen & Lahti 2005, 288, Silvennoinen 2007, 197–198, Terävä & Virtanen & Uusikylä & Köppä 2011, 18.) Näitä elementtejä hyödyntävä Kaapeli-lähestymistapa tarvitseekin edellä mainittujen lähteiden valossa lisää systemaattista tarkastelua.

Kaapeli-lähestymistavan mukaan toteutettua valmennusta voidaan tarkastella ainakin yhteisön ja yksilön näkökulmasta. Yhteisön merkityksen työttömien arjessa ovat tuoneet esille jo Kortteinen

”Yhteisyyssuhteet toimivat ikään kuin puskurina tai tyynynä, jotka estävät tai pehmentävät masentavan työmarkkina-palautteen ja köyhtymisen vaikutusta.”

& Tuomikoski (1998, 135–138). He puhuvat urauurtavassa tutkimuksessaan Työtön ”me”-elementin merkityksestä selviytymisessä. Tämä ”me” on yksikö, jonka puolesta toimitaan ja josta kannetaan huolta. Tässä sosiaalisessa yhteydessä ollaan tarpeellisia ja tullaan hyväksytyksi omasta taloudellisesta ja työmarkkinamenestyksestä huolimatta. Kortteisen & Tuomikosken (1998, 137–138) mukaan ”yhteisyyssuhteet toimivat ikään kuin puskurina tai tyynynä, jotka estävät tai pehmentävät masentavan työmarkkinapalautteen ja köyhtymisen vaikutusta”.

Yksilöprosessissa annetaan yksilölle mahdollisuus vastapuheeseen. Juhilan (2004) mukaan vastapuheessa yksilö asettuu dialogiin yhteiskunnassa valitsevien kategorisovien käytäntöjen kanssa ja kyseenalaistaa saamansa yhteiskunnallisen leiman. Työ- ja elinkeinoministeriön raportissa (Selvitystyö... 7/2013, 97) myös todetaan, että yleisten työmarkkina- ja elinvoimien paraneminen pitäisi katsoa tulokseksi aktivointitoimenpiteistä. Osa välityömarkkinoilla tapahtuvasta palvelusta ja työstä on enemmän elämänhallintaan ja yleisiin työelämävalmiuksiin keskittyvää kuin avoimille työmarkkinoille työllistymiseen tähtäävää – tämä tulisi hyväksyä ja kehittää mittareita laadun ja tulosten parantamiseksi. (Selvitystyö... 7/2013, 97.)

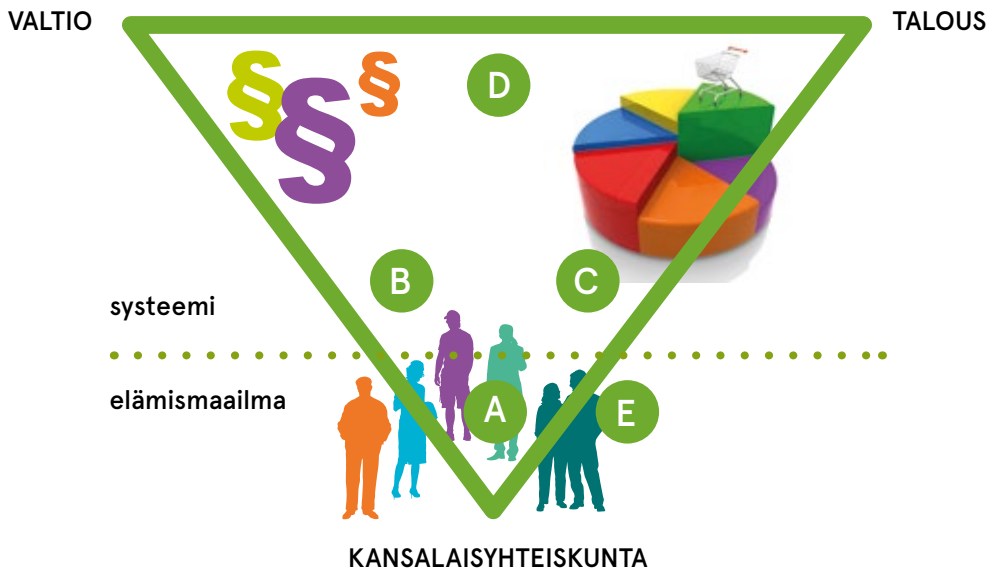
Alunperin CABLE oli Diakonia-ammattikorkeakoulun hallinnoiman Erasmus-rahoitteisen hankkeen (2005–2008) nimilyhenne. Siinä on kehitetty yhteistoiminnalliseen oppimiseen perustuvaa ’sosiaalisen työn’ – oli sitten kyse kansalaisten vapaasti muotoutuvasta yhteistoiminnasta tai ammatillisesta työstä kuten yhdyskuntatyöstä, aikuissosiaalityöstä, lastensuojelusta jne. orientaatiota tai lähestymistapaa. Lähestymistapa tarjoaa lähtökohdan prosessille, jossa ryhmä yhteisen tekemisen ja toiminnan (learning by doing) kautta luo toimintansa päämäärät ja ’kohteet’; ne eivät tule annettuina strategioista ja ohjelmista.

TyöKaapelin valmennusprosessi, joka noudattaa CABLEn perusidea on esitelty tarkemmin liitteessä 1. Kaapelin ja CABLEn omaksi itsekseen kehittymisen historia on kuvattu yksityiskohtaisemmin teoksessa Community of the Future (2013, 13–34). Helsingin Diakonissalaitos on erilaisten henkilö- ja hankeyhteyksien kautta ollut alusta asti mukana kehityksessä.

Helsingin Diakonissalaitoksen Kaapeli-valmennukset

Helsingin Diakonissalaitoksella CABLE on kääntynyt Kaapeliksi menettäen samalla viittauksen lyhenteen alkuperäiseen sisältöön. Kaapeli on siis CABLE-orientaatioon perustuva hankesovellus Helsingin Diakonissalaitoksen palveluiden konteksteissa. Sen sovelluksia on käytetty laitoksen palvelujen käyttäjien ja työntekijöiden yhteistoiminnan luomisen välineenä, esimerkiksi Aktiiviseen asumiseen! -hankkeessa. Palvelujen käyttäjät ovat ottaneet käyttöönsä Kaapeli-prosessin elementtejä kehittäessään palveluolosuhteita ja yhteisöjään (Kansalaistoiminta-areena ja Munkkisaaren palvelukeskus).

Helsingin Diakonissalaitoksen Roottori-hanke on pitänyt yllä Kaapelin ’alkuperäistä’ perinnettä, paikallisyhteisön kehittämisen (community development) näkökulmaa. Roottori on toiminut Helsingin ja Vantaan lähiöissä vuosina 2010–2014. CABLE:n idea syntyi Englannissa ja Hollannissa erilaisissa yhdyskuntatyön kehittämishankkeissa. Kyse oli asuinyhteisöjen ja alueiden kontekstissa tapahtuvasta kansalaisten voimaannuttamisesta tukemalla asuinalueen kansalaisten keskinäisiä sosiaalisia suhteita ja verkostoja sekä kehittämällä alueen rakenteita. Roottori-hankkeessa on näkynyt erityisesti se, että Kaapeli on osa laajempaa sosiaalityön ja sosiaalipedagogiikan kentillä viime vuosikymmeninä kehittynyttä etnografisperäistä, jalkautunutta liikettä.



Kuva 1. Kaapeli-hankkeiden paikat yhteiskuntakokonaisuudessa. (Kylmä 2014, valmistusaineisto)

Kuvassa 1 on modernin yhteiskunnan perusrakenne sellaisena kuin se sosiologiassa esitetään. Moderni yhteiskunta koostuu kansalaisyhteiskunnan (esimerkiksi asuinalue, naapurusto, arki), julkisen sfäärin (esimerkiksi politiikka, hallinta) ja talouden (esimerkiksi markkinatuotanto, palkkatyö) kolminaisuudesta, niiden ’tasapainomallista’. Tämän kolmion hahmottamaan kenttään voidaan sijoittaa eri yhteisövalmennukset. Roottorin edustama Kaapelin perinne on sijoitettu modernia yhteiskuntaa esittävään kuvaan 1 symbolilla A.

Tätä kansalaisyhteiskunnan kohtiota ovat tutkineet erityisesti brittiläisen liberalismien edustajat. Asuinyhteisö on brittiläisen liberalismien ideaalikuva kansalaisyhteiskunnasta. Yhteisövalmennuksilla on autettu yhteisöä tunnistamaan omia intressejään ja niiden toteutumisen esteenä olevia tekijöitä. Kansalaisyhteiskunnan vapaus on vapautta jostakin,

vapautta erilaisista intresseistä rakentuvan tahdon toteutumisen esteistä. Tätä kutsutaan negatiiviseksi vapauskäsitteeksi.

Helsingin Diakonissalaitoksen Kaapeli-valmennukset (henkilöstövalmennusten nimellä) aloitettiin työntekijöiden kouluttamisella (kuva 1, kohta B). Kaapelin nähtiin tarjoavan mahdollisuuden pyrkiä pois julkisen sfäärin tiukasta hallinnallisesta otteesta: professionalismista, instrumentaalista, funktionaalista ja organisaatiokeskeisestä työotteesta. Tavoitteena oli asiakaslähtöinen, reflektiivinen, osallistava ja yhtäaikaaisesti sekä asiakasta että työntekijää voimaannuttava palvelukulttuuri. Ajatuksena oli siis tuoda kansalaisyhteiskuntalähtöisiä prosesseja ja rakenteita vahvan ammatillisen laitosrakenteen sisälle.

Tämä siirtymä vaatii uudelleenmäärittelyä niin sosiaalisen työn tavoitteiden, työvälineiden, rakenteiden kuin toimijoidenkin suhteen. Kaapeli nähtiin

mahdollisuutena luoda yhteisöllisempiä työmuotoja. Pohdittiin työhyvinvointia ja johtamiskulttuuria. Missä mielessä työyhteisö on olemassa ja mahdollinen? Ja ennen kaikkea problematisoitiin nk. asiakaslähtöisyyttä: kuka on ammatillaisen työn ’kohteena’, asiakas, kansalainen vai ihminen.

Yhteisövalmennusten avulla ammatillaiset ovat tutkineet oman työnsä ehtoja. Dialogit palvelunkäyttäjien kanssa ovat paljastaneet monia ammatillisuuteen kätkeytyviä, asiakkaita normittavia tekijöitä. Nyt kysymys kuuluu, miten palvelujen käyttäjät voivat muodostaa oman tahtonsa ja ilmaista intressinsä palvelujärjestelmän suhteen, sen pakkojen suhteen. Kuinka asiakaslähtöisyys voi toteutua? Yhteisövalmennuksissa on hahmotettu kuinka kansalaisen vapaudet ja asiakkaan normatiiviset pakot kohtaavat palvelutilanteissa ja millaisen aseman ammatillainen tilanteessa ottaa.

Normatiivisen palvelujärjestelmän voidaan katsoa puolestaan edustavan saksalaisen idealismin vapauskäsitystä: ammatillainen tietää paremmin ”mihin vapautumista” asiakas tarvitsee, mikä ideaalitila on tavoitteena hoidossa, huollossa jne. Asunto ensin -periaate Helsingin Diakonissalaitoksen asumispalveluissa on ollut kiinnostava ja haastava näkökulma tämän ’positiivisen vapauskäsityksen’ rajojen ymmärtämiseksi.

TyöKaapeli-hanke

TyöKaapeli-hankkeen tavoitteena oli vahvistaa osallistujien hyvinvointia ja toimintavalmiuksia. Hankkeen keskeisiä toimintamuotoja olivat pitkäaikais-työttömien valmennusryhmät sekä materiaalin tuottaminen. Hanke tuotti Kaapeli-materiaalia internet-sivujen, yhteisövalmentajan käsikirjan sekä tämän julkaisun muodossa.

TyöKaapeli-hankkeen suunnitelmassa hakeuduttiin uudelleen tilanteeseen: kuinka työtön työnhakija voi paremmin ilmaista intressinsä ja tahtonsa

työllistymisensä suhteen. Asetelmassa kansalainen on työvoimatavaraansa myyvä (työntekijä) ja yritys sitä mahdollisesti ostava taho. Esteeksi työvoimatavaraansa myyvän intressien toteutumiseksi ajateltiin olevan se, että työnhakija ja työllistäjä eivät tarpeeksi tunne toisiaan. Suunnitelmassa ajateltiin että valmennuksen sosiaalipedagogisessa prosessissa syntyvä luottamus ja molemminpuolinen kykyjen, osaamisen ja motiivien tuntemus raivaa esteitä työllistymisen tieltä ja edesauttaa työsuhteen solmimista myös vajaatyökykyisiä tai muuten vaikeassa työmarkkina-tilanteessa olevia ajatellen.

Myös Diadomessa on huomattu työllistämisen vaikeus. Hankkeen valmennukset työllistyvissä yrityksissä eivät toteutuneet odotetusti. Yrityksissä valmennus koettiin liian aikaa vieväksi ja kustannuksia aiheuttavaksi. Valmennuksen taloudellisia hyötyjä ei osattu tuoda esiin liikemaailmakielillä.

Tätä kuvataan kuvassa 1 tilanteella C, jossa työvoiman ostaja ja myyjä kohtaavat aidossa markkinatilanteessa. Työtön työnhakija joutuu usein kuitenkin tilaan E, jolla kuvataan välityömarkkinatoimenpiteiden työmarkkinoilta syrjäyttävää efektiä. Työkokeilut, kuntouttava työtoiminta, palkkatuettu työ johtavat liian harvoin työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Kyse on tuotantoelämän näkökulmasta liikaväestön säilömisestä. Sen koetaan passivoivan ja lisäävän työmarkkinoilta syrjäytymistä.

Kuvaan 1 on sijoitettu myös tilanne D. Sillä kuvataan niitä tarpeita ja niiden tyydyttämisen esteitä, joita hahmoteltiin korkeasti koulutettujen ja vaativien työurien kokeneiden, mutta silti pitkäaikaistyöttömien yhteisövalmennusryhmässä. Korkeasti koulutettujen tarpeet ja intressit eivät tule huomioon otettua normaaleissa aktivointitoimenpiteissä. Ongelmat vaativat ”korporatistisia” interventioita valtion, työnantajajärjestöjen ja ammattiliittojen yhteisissä pöydissä. Tämä työttömien ryhmä tulee kasvamaan nopeasti.

TyöKaapelin tavoitetta ajatellen työvoiman tarjoajia on haettu varmaankin väärästä paikasta, työttömien yhdistyksistä ja muista nk. välityömarkkinatoiminnoista. Työttömien kohtaaminen on paljastanut, että välityömarkkinoille annettu aktiivoiva rooli toimii vajavaisesti. Välityömarkkinatyöpaikkoja voivat tarjota kunnat, yleishyödylliset järjestöt ja yritykset. Välityömarkkinat eivät ole työttömien tilanteeseen ratkaisu kuin korkeintaan alanvaihtamistilanteissa. Välityömarkkinat on kokonaan väärä luonnehdinta: ei ole markkinoita, joilla tapahtuisi vaihtoa. Kyse ei ole pelkästään työllistymisen esteistä. Yksinkertaisesti ei ole niitä tiloja jonne tämän välivaiheen kautta siirrytään. Välityömarkkinat toimivat viimekädessä sosiaalihuollonomaaisesti. Ongelma on rakenteellinen.

3.

Pitkäaikaistyöttömät välityömarkkinoilla

Tällä hetkellä hauraassa työmarkkina-asemassa olevat, mutta potentiaalia omaavat henkilöt jakautuvat kolmeen ryhmään: nuoriin, maahanmuuttajiin ja työkyvyttömyyseläkkeellä oleviin. Työttömyystilastojen ulkopuolella olevia nuoria on vuonna 2010 arvioitu olevan 32 500, joista vajaa kaksi kolmannesta on miehiä. Koulutuksesta ja työmarkkinoilta syrjäytymisen riskin on havaittu siirtyvän sukupolvelta toiselle. Nuorten osuus ei ole 1990-luvun jälkeen juurikaan kasvanut. Viiden vuoden kuluessa noin 60 % on aloittanut työn tai opiskelun. Ulkopuolisuusriski kasvaa 20 ikävuoteen saakka ja laskee tästä kahden vuoden kuluttua. Työvoimapolitiisilla toimenpiteillä on havaittu olleen positiivinen vaikutus sekä tutkinnon

suorittamiseen että työllistymiseen. Maahanmuuttajien joukossa on arvioitu olevan 56 000 henkilön työvoimareservi. Työkyvyttömyyseläkkeellä olijoista (265 000 henkilöä vuonna 2012) noin kymmenes on käynyt töissä ja joka viides haluaisi työhön. Osa työkyvyttömyyseläkkeellä olijoiden vastaavat luvut ovat noin kaksi kolmannesta ja seitsemän prosenttia. (Järvinieniemi 2012, 4–5.) Vaikeimmin työllistyviksi (henkilö saanut 1000 päivää, noin 4 kalenterivuotta työttömyysturva) päätyvät yleisimmin miehet, ikääntyneet, vähän koulutetut, pitkään aiemmin työttömänä olleet, terveysongelmaiset ja yksin elävät. (Pitkään työttömänä olleiden... 2012, 6.)

Työllisyyskokeilujen toimivuutta ja vaikuttavuutta arvioineessa TEM-analyysissä vuodelta 2013 todetaan, että keskeinen puute suomalaisissa työllisyyskokeiluissa on ollut työvoiman osallistumiseen tai rakenteeseen liittyvien kokeilujen puute. Analyysin mukaan ”monia vähän työmarkkinoille osallistuvia ryhmiä voitaisiin integroida tehokkaammin työelämään, jos erilaisia menetelmiä kokeiltaisiin aluksi pienemmässä mitassa”. (Räisänen 2013, 2–3; 20.)

Toimenpiteistä ulkopuolelle jäävät muita todennäköisemmin miehet, ikääntyvät, vähän koulutetut, terveysongelmaan liittyvään diagnoosin rekisteriin ilmoittaneet ja eniten työttömänä olleet. Kaikkein vaikeimmin työllistyvät siis osallistuvat myös toimenpiteisiin jonkun verran muita harvemmin. Tämä voi johtua passivoitumisesta tai muista osallistumisen esteistä, tai siitä, ettei toimenpiteiden uskota tässä tilanteessa auttavan. (Pitkään työttömänä olleiden... 2012, 33.)

Kohderyhmissä, joissa kaikki ovat lähtökohtaisesti vaikeasti työllistyviä, toimenpiteeseen osallistuneet työllistyvät osallistumattomia jonkun verran paremmin ja runsaasti osallistuneet paremmin kuin vähän osallistuneet. Kuitenkin valtaosa osallistuneistakin jää työllistymättä. Toimenpiteiden vaikuttavuus riippuu niiden kohdistamisen yksilöllisestä osuvuudesta,



ja silloin kun osallistuminen on yleistä eikä kohdistaminen erityisen huolellista tai osallistumiselle on muita perusteita kuin pelkästään työllistymisen edistäminen, vaikuttavuus jää välttämättä alhaiseksi. Tilastollisesti työllistyvyyteen vaikuttavat eniten aiempi työhistoria, ikä ja koulutustaso. Työvoimapo liittiset toimenpiteet vaikuttavat keskimäärin vähän, vaikka osuvasti kohdistettuina voivat ollakin vaikuttavia. (Pitkään työttömänä olleiden... 2012, 34.)

Olosuhdemuutokset ja sosiaalisen jäsentäminen

TEM-analysissä 46/2013 erääksi keskeiseksi metaolosuhdemuutokseksi nimetään ihmisten identiteettien ja vuorovaikutussuhteiden voimakas muutos. Havainnot viittaavat sosiaalisen maailman ja henkilökohtaisen elämän uuteen jäsenystapaan ja jäsentymiseen, joka näkyy uusina elämänarvoina ja elämänodotuksina. Sosiaalisen maailman uudelleen jäsentymisen taustalla on sekä teknologisia, taloudellisia että poliittisia muutoksia. Erityisesti sosiaalisen median käyttöönotto ja internetin palvelujen laajentuminen ovat merkinneet mullistusta sekä mediassa että ihmisten välisessä arjen vuorovaikutuksessa. Myös vaatimukset avoimuudesta tulevat korostumaan jatkossakin. (Honkanen & Kangaspunta ym. 2013, 7–8.)

Sosiaalisen maailman uudelleen jäsentymisestä kertovat monet erilaiset merkit. Sosiaalinen media sekä sähköiset julkiset ja yksityiset palvelut ovat muuttuneet arjen toimintatavoiksi. Tämä on tarkoittanut samalla sitä, että ihmiset, jotka eivät käytä näitä palveluita, ovat joissain suhteissa marginalisoituneet. Henkilökohtainen ja työelämä sekoittuvat. Henkilökohtaisen merkitys on entistä tärkeämpää. Oman elämän hallinnan tunteen tarkeys korostuu. Työ ei ole enää suurten massojen elämän mielekkyyden mitta. (Honkanen & Kangaspunta ym. 2013, 7–8.)

Kansalaisten vaikuttamismahdollisuudet ja tietoisuuden vaatimukset korostuvat. ”Avoimuus on aikakauden eetos- valtaa jaetaan ja arvo luodaan yhdessä.” Nuoret ovat herättäneet, herättävät ja tulevat todennäköisesti herättämään paljon keskustelua. Keskustelu nuorista teemoittuu kolmen ilmiön ympärille: sukupolvien työeetosten samanlaisuus/erilaisuus, merkitysyhteisöjen merkitys kasvaa ja perinteisen yrittäjyyden vetovoima heikkenee. (Honkanen & Kangaspunta ym. 2013, 23–33)

Suomessa yhteiskunnan voimavarat kapenevat ja palveluita joudutaan heikentämään. Tutkimus- ja kehittämis -toiminta heikkenee ja osaamisen ja koulutuksen taso laskee. Kansalaiset ovat passivoituneet, ääri liikkeiden ja nationalismien suosio kasvavat. Eriarvoisuus, laitostuminen ja segregatio lisääntyvät. Usko yhteiskunnallisiin instituutioihin rakoilee ja enemmän aktiviteetteja tapahtuu instituutioiden ulkopuolella. (Uudenmaan skenaariot 2040, 5.)

Yhtenä arvojen uudelleenmuotoutumisena voidaan pitää myös suhdetta työhön. Työuralla ja työyhteisössä saavutetut tulokset lienevät tulevaisuudessa tärkeämpiä kuin elinikäisen työuran pituus sinänsä. Tällaisen muutossuunnan edellytyksenä on tämänkaltaisen elementin lisääminen jo koulutukseen. (Järvinen 2012.) Työn tuottavuuden on todettu lisääntyvän muun muassa juuri työssä oppimisen ja innovatiivisuutta edistävien työn organisointitapojen avulla (Järvinen 2012, 7). Lisäksi on nähty oleelliseksi vahvistaa siirtymää välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille (Selvitystyö... 7/2013, 95). Aktivointipolitiikka tähtää siihen, valtavirtatalousteoreettisesta näkemyksestä viriävään ajatukseen, että työllisyyttä parannetaan työvoiman tarjontaa lisäämällä. Tämän teorian mukaan työvoiman tarjonnan lisääminen laskee työvoimatavaran hintaa, mikä taas luo edellytyksiä saada työvoimatavara kaupaksi,

eli työllistymiselle. Supistuvan markkinatalouden, taantuman oloissa tämä on kuitenkin vaikeaa.

Työvoimaan halutaan kuuluvan myös eri syistä vajaatyökykyiset kansalaiset. Työvoiman vajaakuntoiset osat – olipa syynä esimerkiksi vanhentunut tai tarpeettomaksi käynyt ammattitaito, psykososiaaliset ongelmat, työkokemuksen ja harjaantuneisuuden puute – kohtaavat välityömarkkinoilla. Siellä pitäisi syntyä sellaista ammatillista ja inhimillistä kasvua, että toimenpiteissä olleelle kertyy ominaisuuksia ja kykyisyyksiä työllistyä.

Työttömän kannalta aktivointi paljastuu usein kuitenkin vastakohdakseen. Ensinnäkin näihin toimenpiteisiin pääsee vasta 500 työttömyyspäivän jälkeen. Nyt tämä raja on alentumassa 300 päiväksi. Muutos on tietenkin hyvä työttömän kannalta: passiivinen odottaminen TE-toimiston vähenevien palvelujen varassa olisi hyvä katkaista ajoissa. Jo muutaman kuu-kauden työttömyys ’tarttuu vaatteisiin’ ja lannistaa kantajansa.

Yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa päähuomio tuntuu nyt kuitenkin koskevan sitä, kuinka kalliiksi tuo uusi raja tulee aktivointitoimenpiteistä vastuun kantaville kunnille. Ne eivät ole pystyneet vastamaan 500 päivänkään normiin, ja ovat joutuneet maksamaan ’sakkoja’ toteutumattomista aktivoinneista. Esimerkiksi Helsinki maksoi niitä 26 M€ ja Tampere 18 M€ vuonna 2013. Voi arvata, että 2015 nämä maksut kasvavat kriteerin tiukentuessa. Jää miettimään, voisiko näitä työvoiman tarjonnan lisäämiseen tarkoitettuja, ikään kuin käyttämättömiä varoja korvamerkitä elvyttävään aktivointipolitiikkaan, eli työpaikkojen ja tuotannon luomiseen, investointeihin.

Portaittainen työllistämismalli on lannistava myös siinä mielessä, että palkkatuetun työn - joka voi olla enintään 12 kk - päätyttyä on todennäköistä palaami-

nen ’lähtöruutuun’, kuntouttavaa työtoimintaan tai työkokeiluun. Yleishyödylliset yhdistykset, erityisesti työttömien yhdistykset ovat entistä enemmän vastuussa katkaista tämä negatiivinen kehitys.

4.

Työttömien yhdistykset pitkäaikaistyöttömän arjessa

Marja istuu työttömien yhdistyksen toimistossa ja kertoo, että yhdistyksen järjestämälle kielikurssille ei ole taaskaan tullut osallistujia. Tuki-työllistetty Marja on opetusalan ammattilainen ja hän järjestää yhdistyksessä kielikursseja monta kertaa vuodessa. Mainostuksesta huolimatta kurseille on vaikeaa saada osallistujia. ”Se hyvä puolihan tässä on, että sain sentään itseni ylös.”

Maahanmuuttajanainen istuu toimitilan pöydän äärellä joka päivä sakset kädessä leikaten käsipyyhepapereita kahtia lounasliinoiksi ruokapöytään.

Heikki on jo vuosia käynyt yhdistyksen järjestämässä ruokailussa. Lounasaikaan ruokailutila on täyttynyt iloisesti juttelevista ihmisistä. Heikki syö aina yksin.

Työttömien yhdistykset syntyivät 1990-luvun suuren laman seurauksena. Pääkaupunkiseudun työttömien yhdistyksissä tehtyjen havainnointien ja haastattelujen perusteella voi helposti erottaa yhdistyksen ”arkeologiasta” kerrostuman, joka ilmaisee poliittis-ideologista eetosta ja päätösta tuolta yhdistysten syntyajalta.

Matti Kortteinen (1992, 43) on kuvannut suuren laman murrosta Kunnian kenttä -teoksessaan. Yhteinen jaettu arvo perustuu yhteiseen tarinaan työn merkityksestä: (1) työ on kovaa, (2) siitä yrittää selvitä, ja (3) selvittyään on siitä ylpeä. Työttömyys merkitsee kaikesta tästä luopumista. Työyhteiskunnan jäsenenä koettu ylpeys ja kunnia osoittautuvat työttömyys-

tilanteessa ikään kuin turhiksi, menetetyksi joka tapauksessa. Tapahtuu ulossulkeminen työyhteiskunnan ytimestä. Kortteisen tapaa hahmottaa työn merkitystä voisi kutsua heroisoivaksi: työttömyys merkitsee putoamista korkealta. Osa yhdistyksen jäsenistä pitää yhä yllä taistelutahtoa tuota menetystä vastaan. Vanhat, savupiiputeollisuuden aikaiset työväenliikkeen perinteet ja symbolit ovat vahvasti läsnä.

Tämän moraalien kantajat kiinnittävät viikkokokouksissa ja kuppilakeskusteluissa toistuvasti huomiota työväen ja porvarien vastakkaisuuteen. Hallitus aina edistää vain porvarin etua. Nämä yhdistyksen perinteisen moraalien voimat kokoontuvat tavan mukaan pieniin mielenosoituksiin vastustamaan hallituksen



leikkauksia. Tuttu banderolli on aina mukana. Poliittinen puhe on argumenttimuoto.

Yhdistyksen veteraani muistelee edellisen kevään mielenosoitusta.

”Oltiin siinä pienellä porukalla, kun ministerit ja avustajat menivät kokoukseensa Säätötalolle. Silloin Staran (Helsingin rakennusviraston) auto ajoi siihen muutaman kymmenen metrin päähän ja kippasi röykkiön katukiviä. Vähän siitä metelistä häiriinnyimme. Mutta kenellekään ei tullut mieleen tarttua kiviin, vaikka tilaisuus tarjottiin. Kyllä Ranskassa tai Italiassa kivet olisi jo lentäneet.”

Tarinassa elää harmittelevana nostalgiana työväenliikkeen militantti, paljolti historiaan jäänyt perintö. Kutsumme tätä yhteisöllisyyttä traditionaaliseksi siinä mielessä, että se mieltää itsensä edistyksen ja taantumuksen, työväen ja porvariston, hyvän ja pahan moraalisen järjestyksen kautta. Nyt sille on vain nostalginen tila.

Traditionaalinen tulee määriteltyä myös sen ulkopuolelta. Vanhasta, kuluneesta banderollista kuulee yhdistyksen tiloissa monta vitsiä. Traditionaalista pidetään kunnioitettavana mutta jotenkin aikansa eläneenä. Näiden kommenttien takaa löytyy laadullisesti toisenlainen, moderni yhteisöllisyyden määrittely.

Erotuksena traditionaaliseen yhteisöllisyydestä modernissa sosiaalisessa järjestyksessä perinne, yhteisön hierarkkisuus ja eettis-moraalisista korkeuksista (transsendentista) annetut arvot korvautuvat dynaamisella, rationaalisella muutoksella, jota ylläpitää modernisoituvan yhteiskunnan kehittyvä työnjako. Erilaiset ja eritasoiset työnjaolliset tehtävät, funktiot, ryhmittävät kansalaisia keskinäisiin suhteisiinsa. Eletään tehtävienmukaisessa, funktionaalisessa sosiaalisessa järjestyksessä.

Varsin pian perustamisensa jälkeen alkoi työttömien yhdistyksille kasaantua näitä funktioita: koulutusta ja valmennusta työllistymisen edistämiseksi, omaa toimintaa varain hankkimiseksi ja työttömien työllistämiseksi. Myös hanketoiminta on kasvanut ja sen myötä hallinto-osaamisen haasteet. Oma erityinen tehtävä on työttömyyshallinnon toimien kommentointi: annetaan lausuntoja monimutkaistuvasta järjestelmästä, laeista, asetuksista ja muuttuvista menettelytavoista. Tämä korostuu työttömien yhdistysten yhteistoimintajärjestön (TVY) toiminnassa.

Näin yhdistyksistä on tullut yhä enemmän osa työttömyyden hallintaa (governance) ja osa aktiivointipolitiikkaa. Ei-hallinnallinen/ei-valtiollinen (Non-Governmental Organization, NGO) muuttuu osaksi hallinnon funktioita, jolloin voidaan puhua ”quango”sta, Quasi NGO:sta (van Ewijk 2010, 26). Tämä on myös historiallinen takauma: monet intressi-, asiakas- ja kansalaisjärjestöt Suomessa ovat kehittyneet osaksi hallintoa. Tämä on ollut keskeistä hyvinvointivaltion dynamiikalle siis jo taannoin.

Funktionalistinen sosiaalisen järjestyksen rakentaminen työttömien yhdistyksissä on haasteellista; työnjaon kehittäminen edellyttää hyvää suunnittelua ja johtamista. On vastattava ulkoa tuleviin tarjouksiin ja vaateisiin; ruoka-avun organisointi, erilaisissa työvoimapoliittisissa toimenpiteissä olevien organisointi työhön tai työtoimintaan, hankehakemusten jatkuva laadinta, verkostotyö, advokaatio jne. On palkkatuella ja projektirahoilla työllistettyjä ”oikeita” työntekijöitä ja työkokeilussa olevia; on sosiaalipalvelujen kautta tulevia kuntouttavan työtoiminnan ihmisiä. Ja vielä ammatillisten koulutusten opiskelijaharjoittelijoita: lähihoitajia, sosionomeja jne. Tehtävät vaihtelevat perinteisen kuntouttavan työtoiminnan usein mekaanisista ja passivoivista toiminnoista monimutkaisiin projektihallinnon tehtäviin.



5.

Yhteisövalmennus pitkäaikaistyöttömän voimavaraistajana

Tarinallisuus ja työhön liittyvät merkitykset

Yhteisövalmennuksen osana muistellaan omaa työmenneisyyttä. Työttömyyden alta paljastuu upea työura. Mies muistelee sitä kun johti remonttifirmaa. Miehellä oli useita alaisia. Oli hieno koti, jossa ei tosin kerennyt oleilemaan. Työ vei. Nyt mies on työttömänä ja asunnottomana. Välissä se tavallinen tarina. Viinaa, avioero. Muut osallistujat, jotka tuntevat miehen vain työttömänä, kohahtavat. Tästä voimaantuneena mies alkaa kertomaan elämäntapahtumia muille. Valmennuksen päätteeksi mies toteaa: ”Nyt tunnette oikean Penan.”.

Kaapelin keskeinen vahvuus on sen mahdollistama työn merkitysten esilletuonti. Työllisyyttä ja työttömyyttä koskevat arvot, tunteet ja merkitykset voidaan sanoittaa ulos tarinoina, jotka liittyvät muiden valmennukseen osallistujien tarinoihin. Kaapeliprosessi tarjoaa tilan kritisoida organisaatiota ja yhteisöä. Työssä on tärkeää ylläpitää tarinallisuutta. Vapaa tila ja römpöttely vapaamuotoisuudessaan mahdollistavat työn kehittämisen. Ei tarvitse olla kysymystä, olettamista, strategiaa. Vapaamuotoisuus voi tuottaa jotain kokonaan uutta.

Vapaamuotoisuus voi tarkoittaa esimerkiksi hierarkia- ja organisaatorajojen madaltumista ja ylittämistä. Tämä puolestaan voi mahdollistaa esimerkiksi

esimiehen ja työntekijän tutustumisen toisiinsa ihmisinä. Työntekijä ja esimies voivat näyttää työpaikalla myös työroolin ulkopuolisia ominaisuuksia. Meillä on tarve tuoda itsemme työpaikalle. Työelämässä toimitaan vain kykyisyyksien perusteella ja koko ihmisen olemusta ei oteta huomioon. Työtilanteissa oman itsen esiin tuomista voi tehdä suhteellisen vähän.

Täysin työkykyinen ihminen viettää Suomessa töissä yleensä noin kolmasosan arjestaan. Työ vie valtaosan hereilläoloajastamme. Työhön liittyy jo ajankäyttömme puitteissa paljon tunteita. Vastavasti työn puuttuminen elämästä tuonee erilaisia merkityksiä ja ajatuksia arkeen. Työvoimapolitiittiset toimenpiteet eivät väitteemme mukaan ota huomioon näitä merkityksiä. Toimenpiteissä ei tuoteta merkityksellistä työtä. Toimenpiteisiin liittyy aina pakollisuus sekä työstä saadun korvauksen nimellisyys. Lisäksi työn sisältö on usein puhtaasti suorittavaa ja yksitoikkoista.

Työvoimapolitiikan toimenpiteet ovat valtaosin näennäistä työtä. Välityömarkkinoilla tämä tilanne on tuhoisa. Kaapeli-idea työyhteisön kehittämisessä on toimiva, koska nämä piiloon jäävät ja minuutta haurastuttavat tunteet pääsevät esiin. Työ on kaksin verroin vieraannuttavaa, jos työstä ei synny mitään (esimerkiksi työpajojen toiminta) eikä se tuota rahaa itselle (palkkatyön luonne puuttuu). Työhön liittyvä kunnia liittyy voimakkaasti sukupolveen. Vanheman sukupolven edustajat liittävät työhön kunnian tunteen, siinä missä nuorempi sukupolvi käyttää työtä saadakseen täyttää mielihalujaan.

Työ on ohentunut elämän eksistentiaalisena sisältönä. Ihminen ei pysty toteuttamaan itseään työssään enää samalla tavalla kuin aiemmin. Työhön liittyvät toiveet ja motiivit ovat ihmisille merkityksellisiä. Kaapeli-prosessi antaa näille merkityksille tilaa tulla ulos.

”Tarpeellinen valmennus, tunnen itseni vajavaiseksi mutta kaksi viime kertaa parhaat, oivalsin, tekee hyvää kun voi tehdä toisille hyvää.”

Valmennukseen osallistuja

Yhteisöllisyys

Sosiaalinen yritys harjoitti mm. SER-kierrätystä, sähkö- ja elektroniikkaromun lajittelua. Suuressa teollisuushallissa työskenteli kerrallaan monta kymmentä ihmistä.

Työnjohtajien kontolla oli neljä ryhmää:

1) Kuntouttavassa työtoiminnassa olevat suomalaiset päihde- ja mielenterveysongelmista kärsivät keski-ikäiset miehet. He olivat kokeilemassa, josko motivaatio työhön tai koulutukseen vielä virkoaisi. Joidenkin harvojen kohdalla niin oli käynytkin. Työtahti oli aika loiva, päivän päättämistä odoteltiin.

2) Somalitaustaiset nuoret miehet työskentelivät työkokeilussa omana porukkanaan. Heidän haasteensa oli kotoutuminen, työkuulttuurin omaksuminen. Työtahti oli, jos mahdollista, vieläkin loivempi. Viikon kohokohta oli perjantain koraanikoulu. Monikulttuurista kohtaamista työyhteisössä ei juuri tapahtunut.

3) Joukossa oli muutama suomalainen ylempää keski-ikää oleva mies, joille teollinen työkuulttuuri oli selvästi vanhastaan tuttu. Töihin palkkatuella tultiin seitsemäksi, tauot olivat jämttit. Mutta miksi olla täällä? Vain siksi että muutakaan työtä ei ole.

4) Oma ryhmänsä muodostivat kuntouttavassa työtoiminnassa olevat kuulovammaiset. Heidän työtahtinsa oli tasaisen varmaa. Mistä ja mihin he kuntoutuivat? Tuntui että suurin osa väestä oli jonkinlaisessa välivarastossa, reservaatissa, odottamassa pääsyä seuraavaan reservaattiin.

He eivät olleet välityömarkkinoilla. Sittenmin yritys meni konkurssiin.

Työyhteisön rakentaminen on kenelle tahansa hankalaa tällaisten vaatimusten edessä. Tilanne voi johtaa erilaisten työtehtävien ja -kulttuurien keskinäiseen kiistelyyn. Näiden ratkaisu vaatii järkevää keskustelu-, neuvottelu-, valmistelu- ja päätöksentekojärjestelmää. Alun perin ideologispainotteinen yhdistys on muovautunut pikkuhiljaa kohti monialaista pienyritystä, jolla on vielä julkishallinnollisia tehtäviä. Suurimmat yhdistykset ovat muuttumassa monitoimialaisiksi yhdistyksen ja yrityksen hybrideiksi.

Sellaisissa vaaditaan uudenlaisia suunnistustaitoja, uutta ammatillisuutta, jolle mahdollisuuksia voi avata kolmas sosiaalisen tila. Sitä kutsutaan postmoderniksi, jälkimoderniksi tai kypsäksi moderniksi. Paikka sosiaalisissa suhteissa ei rakennu moraalisten eikä funktionaalisten periaatteiden mukaan. Nyt on kyse individualistisemmasta tavasta: kuinka yksilönä voin toteuttaa itseäni sosiaalisessa?

Viimeistään nyt tulee selväksi se Kaapeli-valmennuksissa toistuvasti esiintynyt ilmiö, että eri sosiaalisen järjestyksen tilat kuvaavat myös nk. sukupolvikokemusta. Jos kaksi edellä mainittua sosiaalisen järjestyksen tilaa ovat vahvasti sidoksissa työyhteiskunnan yhtenäiskulttuuriin, sen moraaliin ja rationaalisuuteen, tapahtuu tässä kohdassa murros: nuoremmat sukupolvet (nk. X-, Y- ja Z-sukupolvet) kiinnittyvät ei-pysyviin, satunnaisuuksien ja mahdollisuuksien maailmaan. Silloin työtäkin lähestytään kysymyksellä: mitä tämä voi antaa minulle? Jos Traditionaali sanoo ”tästä täytyy olla kyse”, ja Moderni että ”näin

”Otamme asioita omaan käteen.” Valmennukseen osallistuja

on”, niin Postmoderni ihmettelee, että ”tästäkin voisi olla kyse”.

Summa summarum: Työttömien yhdistysten sosiaalinen on eräänlainen eriaikaisuuksien järjestelmä, ”arkeologinen” systeemi. Kuinka systeemin osat vaikuttavat keskinäisesti, on avainkysymys. Kuinka pitää kaikki sosiaalisen järjestyksen tilat hengissä ja olemassa toisilleen?

Kaapeli-valmennusten keskeisimpänä ajatuksena on työstää ja kehittää yhteisöllisyyttä. Valmennusprosessin alkupuolella pohditaan yhteisöllisyyden historiallisia ilmenemismuotoja.

Traditionaalisella tai nk. alkuperäisellä yhteisöllisyydellä viitataan sosiaalisen järjestyksen moraaliseen järjestymiseen. Yhteisö ikään kuin uskoo yhteisöä koossa pitävään moraaliseen voimaan. Tämä uskomus kiinnittyy yhteisöä symboloiviin merkkeihin. Antropologisessa keskustelussa niitä tavataan kutsua ”toteumeiksi”. Yhteisön sosiaalinen järjestys ja sen yhteenkuuluvuus (inkluusio) perustuu yhteisesti jaettuihin arvoihin. Tämä tarkoittaa samalla, että ne subjektit jotka eivät voi noudattaa yhteisön arvoja, tulevat helposti ulossuljetuiksi. Sosiaalisen järjestyksen ylläpitämä inkluusio sisältää siten myös ulossulkeamisen, eksklusion. Yhteisöajattelua tässä muodossaan onkin kritisoitu sen ulossulkevasta riskistä. TyöKaapeli-prosessi mahdollistaa sosiaalisten rajojen (inkluusio/eksklusio) häivyttämisen.

TyöKaapeli-prosessin kautta työkokeilussa olevat maahanmuuttajamiehet ja kuntouttavassa työtoiminnassa olevat suomalaismiehet keskustelivat ensimmäistä kertaa. Aiemmin työpisteet olivat erilliset ja tauot vietettiin eri porukoissa teetä juoden ja tupakkaa polttaen.

Yksilöllisyys

Työtön toiselle työttömien yhdistyksessä syksyllä 2014:

”Olen ollut välityömarkkinoilla jo kymmenen vuotta. Varo tätä. Tänne unohtuu.”

Työvoimapolitiittiset aktivointitoimenpiteet kohdistuvat hyvin heterogeeniselle ryhmälle ihmisiä. Toimenpiteiden osallistujien ikä, koulutus ja työhistoria luovat erilaisia tarpeita työllistymisen tueksi. Tällä hetkellä toimenpiteistä puuttuu yksilöllisten ratkaisuiden kirjo. Itselle kohdentumattomat palvelut eivät motivoi käyttämään niitä.

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden saannissa ja työllistymisessä korostetaan yksilön omaa vastuuta. Neuvonta ja ohjaus palveluiden käytöstä puuttuvat työvoimapolitiittisista palveluista, yksilön vastuulle jää kuinka hän pystyy käyttämään palveluita hyväksi. Kaapeli-prosessi tuottaa parhaimmillaan oma-aloitteisuutta ja motivoi työskentelemään itsen ja yhteisön hyväksi.

Kaapeli-prosessi tuottaa myös uusia alkujä. Prosessissa tunnustetaan, että on tärkeää uusintaa itseään. Päivittäinen minäkerronta voi vahvistaa elämänhistorian hyviä hetkiä, persoonan vahvuuksia ja itsetuntoa. Positiivisen vahvistuminen ihmisessä mahdollistaa uusia alkujä.

Henkilökohtaisuus ja hauskuus toimivat niin yksilön voiman lähteenä kuin keskinäisten suhteiden parantajana. Kaapeli-prosessi avaa tilaa henkilökohtaisuudelle ja mahdollistaa elämän tutkimisen hauskuuden kautta.

6.

TyöKaapelissa toteutettu tutkimus

Tutkimusasetelma

Vuoden 2006 työmarkkinauudistuksen jälkeen vaikeasti työllistyvien osallistuminen erilaisiin aktivoimistitoimenpiteisiin on kasvanut, mutta aktivoinnilla ei ole havaittu olevan suoria työllistymisvaikutuksia (Terävä & Virtanen & Uusikylä & Köppä 2011, 17). TyöKaapeli-hankkeessa tuotetun tutkimuksen lähtökohdiana on yhteiskunnallisten ongelmien ymmärtäminen sisältä käsin. Hankkeessa tehty tutkimus kuvaa Kaapeli-valmennukseen osallistuvien odotuksia valmennusta kohtaan ja kokemuksia siitä sekä kuvaa yhteisöllisyyden muotoutumista valmennuksessa.

Tutkimukseen osallistuivat TyöKaapeli-hankkeen valmennuksiin osallistuneet ihmiset. Valmennuksiin pyydettiin hankkeen kohderyhmään kuuluvia ihmisiä, erityisesti nuoria (alle 29-vuotiaita), ikääntyviä (yli 55-vuotiaita), vajaakuntoisia ja maahanmuuttajia. Näiden ihmisten työllistymisen edellytyksien lisäämisellä on katsottu olevan erityistä merkitystä suomalaisen yhteiskunnan työllisyyden kannalta (Järvinen 2012, 2).

Itsearviointikysymykset valmennukseen osallistujille ennen valmennusta:

Mitä haluaisit valmennuksessa oppia? Mistä olisi sinulle hyötyä?

Itsearviointikysymykset valmennukseen osallistujille valmennuksen jälkeen:

Mitä opit valmennuksessa? Mitä hyötyä oppimastasi on sinulle?

Osallistuvan havainnoinnin ja ryhmäarviointikysymys:

Miten yhteisöllisyyttä tuotetaan?

Tutkimusaineisto kerättiin Kaapeli-valmennusten yhteydessä osallistavan tutkimuksen keinoin. Aineisto koostuu valmennuksessa tuotetusta materiaalista ja kyselylomakkeista, joilla kerätään tietoa ennen ja jälkeen valmennusta. Lisäksi tutkija osallistui kolmeen valmennukseen osallistuvana havainnoijana tuottaen havainnoistaan kenttäpäiväkirjan (Grönfors 2001, 127).

Kyselylomakkeilla kerättiin palautetta yhteensä seitsemästä valmennuksesta, joissa kussakin on kaksikymmentä osallistujaa. Jokainen osallistuja täyttää lomakkeen valmennuksen alussa ja lopussa valmennustilanteessa. Näin prosessissa tuotettujen lomakkeiden tavoitemääräksi muodostui 280 lomaketta (7 valmennusta x 20 osallistujaa/valmennus x 2 lomaketta/osallistuja). Lomakkeita kertyi yhteensä 112 kappaletta, joista aloituslomakkeita kerättiin 79 kappaletta ja lopetuslomakkeita 33 kappaletta. Lomakkeiden vastaukset analysoitiin sisällönanalyyysillä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 76–77).



Valmennuksen alussa, ennen lomakkeiden täyttämistä, osallistujille kerrottiin valmennuspäivien teemat ja ryhmäprosessi avattiin keskustelemalla lomakkeen teemoista yhteisesti. Samalla kerrottiin, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, vastaukset voi antaa anonymisti ja että tietoja tullaan käyttämään vain tässä nimenomaisessa yhteydessä. Saatu palaute kehittää valmennusta valmennuksesta toiseen osallistavan tutkimuksen viitoittamalla tavalla. Ensimmäisessä valmennuksessa (josta ei kerätty aineistoa) osallistujat kommentoivat kysymyslomaketta, jolloin kysymyslomakkeen kehittämisessä ovat olleet mukana myös valmennuksiin osallistujat.

Osallistuvalla havainnoinnilla saatiin merkittävä osa aineistosta. Kukin valmennuspäivä purettiin välitömmästi valmennuksen jälkeen yhdessä valmentajien kanssa. Näin varmistettiin, että tutkijan havaintopäiväkirja on riittävän ”tiheä”. Osallistava tutkimus tarkoitti tässä tutkimuksessa osallistujien aktiivista mukanaoloa kysymyslomakkeen hiomisessa sekä yhteistä reflektointia ryhmäprosessin muodostumisen vaiheista ja elementeistä.

Tutkimukseen vastanneiden ikä vaihteli 21 ikävuoden ja 63 ikävuoden välillä. Vastanneista 26 prosenttia oli syntynyt 1950-luvulla, 20 prosenttia 1960-luvulla, 18 prosenttia 1970-luvulla, 31 prosenttia 1980-luvulla ja 5 prosenttia 1990-luvulla. Vastanneista 32 prosenttia oli naisia ja 68 prosenttia miehiä. Vastanneet olivat vastaushetkellä joko työttömiä tai osallistuivat työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen (esimerkiksi työkokeilu, työharjoittelu, palkkatuki) ja heidän työtömyytensä oli vastaushetkellä kestänyt yli vuoden. Vastanneista 30 oli saanut korkeakoulututkinnon, 36 prosenttia toisen asteen tutkinnon, 25 prosenttia vastaajista oli käynyt peruskoulun tai kansakoulun ja 9 prosenttia vastaajista ei ollut käynyt peruskoulua. Lomakkeet olivat osin hyvin puutteellisesti täytettyjä,

niistä puuttui vastaajien perustietoja (ikä, sukupuoli, syntymävuosi) sekä vastauksia avoimiin kysymyksiin odotuksista ja kokemuksista valmennusta kohtaan.

Tutkimuksen tulokset

Osallistujien odotukset valmennusta kohtaan

Itsearviointikysymykset valmennukseen osallistujille ennen valmennusta olivat:

Mitä haluaisit valmennuksessa oppia?

Mistä olisi sinulle hyötyä?

Suurin odotus valmennusta kohtaan (35 mainintaa) olivat uudet näkökulmat elämään. Vastaajat toivoivat uusia ideoita, näkökulmia ja silmien avautumista. Toiseksi eniten ihmiset toivoivat työnhakutaitojen (kommunikaatiotaitojen, organisaatiotietouden, piilotyöpaikkojen etsimisen) kohentamisesta (31 mainintaa). Kolmanneksi eniten (21 mainintaa) saivat vertaisuus ja verkostot. Ihmiset toivoivat keskustelua muiden samassa tilanteessa olevien ihmisten kanssa. Keskeistä oli tulla kuulluksi ja kuulla itse esimerkkejä työhäusta ja elämästä. Hajamainintoja saivat myös edunvalvonta (1 maininta), ammatillinen kehittyminen (1 maininta), yhteiskunnallinen tietous (1 maininta), kehittämistyö (1 maininta), vaikuttaminen (1 maininta) sekä yksi maininta osallistujan halusta oppia kaikkea. Vastanneista 14 oli myös ilmoittanut, että heillä ei ollut odotuksia valmennusta kohtaan.

Osallistujien kokemukset valmennuksesta

Yli puolet vastanneista (20 mainintaa) kertoi, että valmennus vastasi odotuksia, yhden vastauksen mukaan valmennus oli parempi kuin odotukset. Kaksi ihmistä vastasi, että valmennus sekä vastasi että ei vastannut odotuksiin, muttei selittänyt vastaustaan. Seitsemällä

Löytämällä ryhmän jäsenten vahvuudet, yksilölliset piirteet vahvistavat heidän kuulumistaan ryhmään.

ihmisellä ei ollut odotuksia valmennusta kohtaan, kahden mielestä valmennus ei vastannut odotuksia ja yksi henkilö oli jättänyt vastaamatta kysymyksen.

Itsearviointikysymykset valmennukseen osallistujille valmennuksen jälkeen olivat:

Mitä opit valmennuksessa?

Mitä hyötyä oppimastasi on sinulle?

Vastausten mukaan eniten ihmiset oppivat/saivat hyötyä vertaistuesta/verkostosta (11 mainintaa) sekä saivat uusia näkökulmia maailmaan (10 mainintaa). Seitsemän osallistujaa oli saanut tukea jaksamiseensa. Useampi vastanneista mainitsi myös työnhakutaidot (4 mainintaa), itseilmaisuuden (4 mainintaa) ja itsetuntemuksen (2 mainintaa). Kolme osallistuneista kertoi, ettei ollut saanut valmennuksesta mitään.

Yhteisöllisyyden tuottamisen tavat

Osallistuvan havainnoinnin kysymys:

Miten yhteisöllisyyttä tuotetaan?

Osallistuvan havainnoinnin kysymys tarkentui tiedonkeruun aikana muotoon:

”Miten yhteisöllisyyttä pyritään tuottamaan sanallisesti TyöKaapeli-valmennusryhmissä valmennuksen vetäjien toimesta?”

Osallistuvan tarkkailun ja osallistuvan tarkkailun kirjauksen eli päiväkirjojen perusteella löytyi kuusi tapaa, joilla yhteisöllisyyttä tuotetaan sanallisesti. Näkyvimpänä sanallisen yhteisöllisyyden tuottajana oli hyväksyntä/sallivuuus. Tämä ilmentyi valmennuksissa esimerkiksi varmistamalla, että kaikki osallistujat saivat puhua ja että heidän vastauksiaan pidettiin

mielenkiintoisina. Kesken tulevat osallistujat hyväksyttiin mukaan.

Toiseksi yhteisten asioiden löytämiselle tehdään tilaa valmennuksen eri keinoin. Yhteiset asiat voivat tulla esiin sukupuolvietyöskentelyssä, jonka avulla pyritään hahmottamaan eri sukupuolville yhteisiä asioita ja teemoja tai exposure-päivässä, jolloin osallistujat viettävät päivän tutussa ympäristössä pyrkien aistimaan siinä uusia asioita tai vanhoja asioita uudella tavalla.

Kolmas sanallinen yhteisöllisyyden tuottamisen keino liittyy osallistujien yksilöllisten asioiden löytämiseen. Löytämällä ryhmän jäsenten vahvuudet, yksilölliset piirteet vahvistavat heidän kuulumistaan ryhmään, heidän paikkaansa ryhmänsä jäsenenä.

Neljäs tapa tuottaa yhteisöllisyyttä löytyi vapaan lörpöttelyn tilasta. Valmennus alkaa ja loppuu yhteiseen syömishetkeen ja keskellä päivää lounastetaan yhdessä. Tällä valmennukseen kuuluvalla ajalla valmentaja aktiivisesti puhuu osallistujien kanssa ja kannustaa näitä puhumaan vapaamuotoisesti muiden osallistujien kanssa.

Viidenneksi valmentajat käyttävät persoonaansa ja omaa tarinaansa valmennuksessa. Valmennuksessa ja valmennuksen lomassa he kertoivat tarinoita ja yksityiskohtia omasta elämästään. Henkilökohtaiset tarinat, esimerkiksi valmentajan kertomukset omasta irtisanomisestaan, lomittuvat valmennuksen elementteihin ja tukevat näin kokonaisuuden muotoutumista. Arki ja valmennus, mahdolliset sosiaaliset rajat valmennettavien välillä sekä raja valmentajan ja osallistujien kesken epätarkkarajaistuu tällä tavoin. Viimeiseksi, kaikkien osallistujien mukanaolo varmistetaan. Kaikille annetaan tilaa puhua, kommentteja ja kysymysten esittämistä rohkaistaan.

Kaikki kuusi sanallista tapaa tuottaa yhteisöllisyyttä voidaan nähdä tapoina säädellä sosiaalisia rajoja.

7.

Johtopäätökset

Tämänhetkisen tilanteen luoma haaste työttömien yhdistyksille on kiinnostava monessa mielessä. Ensinnä huomataan, että nuorempia sukupolvia yhdistyksissä ei juuri ole. Monet yhdistykset ovat lakkauttaneet itsensä, kun kaikki jäsenet ovat tulleet eläkeikään. Toimintamuodot eivät houkuta. Sen lisäksi TyöKaapeli-valmennuksissa huomattiin kiinnostava seikka: ne nuorempien sukupolvien edusta-

jat, jotka ovat työllistettyinä yhdistyksessä, kiinnittivät voimakkaasti huomiota yhdistyksen esteettiseen ilmeeseen ja sen kehittämisen haasteisiin. Ajatellaan että asioiden on myös näytettävä joltakin. Maailma koostuu esityksistä, representaatioista, ja niitä voi olla rinnakkaisesti ja päällekkäin, kollaasinomaisesti. Banderolli tai lippu ovat tärkeitä symboleja ja kertovat historiasta, mutta vielä tärkeämpää on miten kotisivut vetoavat, kuinka kutsuva on toimitilojen yleisilme, millainen on palvelukulttuuri, kuinka kommunikoidaan. Tälle kokemusmaailmalle ei riitä ”olen vain töissä täällä”-asenne. Yhdistyksen toimintoja ja rakenteita voidaan kehittää myös kunkin itsetoteutuksen mahdollisuuksina.



Toinen nykytilanteen haaste näkyy yksilötasolla. Korkeasti koulutettujen ja vaativien työurien kokeneiden, mutta silti pitkäaikaistyöttömien ryhmä tulee kasvamaan nopeasti. Välityömarkkinat eivät ole heidän tilanteeseensa ratkaisu kuin korkeintaan alanvaihtamistilanteissa. Tämän ryhmän kokemuksesta nousevat aloitteet kohdistuvatkin modernin yhteiskunnan korporatistiseen, valtiota ja työmarkkinaosapuolia edustavaan pisteeseen: kuinka ryhmän intressit tulisi huomioida työ- ja tulopolitiikan sekä työehtosopimuspolitiikan kolmikantapöydissä. Vaatimukset työllistymisen esteiden poistamiseen voivat olla esimerkiksi sitä, että työttömillä ammattiliiton jäsenillä kuuluu olla vaikuttava edustus noissa kolmikantapöydissä. Tämä on kriittinen vaatimus siinä suhteessa, että ammattiliitot koetaan lähes yksinomaan työssäolevien edustajiksi. Tai hahmoteltiin vaatimusta korkeasti koulutettujen koulutusasetelista: nyt ei riitä CV-kurssi eikä tekstinkäsittelykurssi, vaan ammattitaidon päivitys vaatii ’kuntoutusta ja harjoittelua’ maailman huippututkimuslaitoksissa sekä paljon rahaa.

TyöKaapeli-hankkeen valmennukset, kehittämistoiminta ja tutkimus tuottivat kolme keskeistä johtopäätöstä. Ensinnäkin, Kaapeli-lähestymistapa vaatii yhteisöllisen perustan. Yhteisöllinen perusta voi toteutua joko shared values -tyyppisesti (esimerkiksi niin että valmennettava ryhmä koostuu yksittäisen alakulttuurin edustajista) tai organisaation rakenteen kautta (esimerkiksi palvelukäyttäjien osasto). Työttömyys sinänsä ei riitä synnyttämään intressiä joka pitäisi ihmiset yhdessä. Kaapeli-prosessi avaa tilan yhteisössä erojen puhunnalle, sille että osallistua ja huomaa ryhmän ja maailman heterogeenisuuden. Toisaalta myös kokemusten samuus tulee ilmi tässä samassa prosessissa. Byrokratiasta vapaa minä-puhe toimii aina. Minä-puheesta lähtevä prosessin kulku

on parhaimmillaan kun Kaapeli-prosessi on katkeamaton ja kokonainen.

Toiseksi, Kaapeli-prosessi tuottaa voimavaroja ihmisten arkipäivään. Pitkään työttömänä olleiden... -selvityksen (2012) mukaan työvoimapolitiittiset toimenpiteet vaikuttavat keskimäärin vähän. TEM-raportin 7/2013 mukaan tulisi hyväksyä, että osa palveluista on ”enemmän elämänhallintaan ja yleisiin työelämävalmiuksiin keskittävää kuin avoimille työmarkkinoille työllistymiseen tähtäävää” (Selvitystyö... TEM-raportti 7/2013). Merkittävää on, että valmennukseen osallistuvat mainitsivat juuri uudet näkökulmat ja vertaiskokemukset suurimmaksi anniksi valmennuksesta. Jaksamisen tukeminen auttaa arkipäivän haasteissa sekä myös työn hakemisessa. On erittäin merkittävää huomata, että tarinallisuus ja ryhmämuotoinen toimiminen antoivat tässä kontekstissa osallistuneille kokemuksen onnistuneesta valmennuksesta sekä siitä, että uusia näkökulmia oli avautunut ja että verkosto- ja vertaistuki oli merkittävää. Valmennuksen keskeisimmän annin voi tutkimuksen perusteella sanoa olevan siinä, että se tuki ihmisen päivittäisessä elämässä jaksamista.

Kolmanneksi, (Työ)Kaapeli-prosessi tuottaa yhteisöllisyyttä. Kaapeliryhmäilmiö kutsuu meitä ryhmän sisäiseen solidaarisuuteen ja hyväntahtoisuuteen. Ryhmästä löytyvä vaikea ihminen tiivistää tätä ilmiötä entisestään. Ryhmäprosessi on läsnäoloa, jossa opitaan, tullaan huomatuksi. Ryhmäprosessi ei ole tehtävien loppuun suorittamista.

Pitkäaikaistyöttömän jaksamisen tukeminen on inhimillisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kannattavaa. Tämä tuki voi yksinkertaisimmillaan, halvimmillaan ja tehokkaimmillaan olla ryhmäytymistä, verkostoitumista ja vertaisuutta. Kuten eräs TyöKaapeli-valmennukseen osallistunut asian muotoili: ”Ollaan yhdessä valoina toisillemme”.

Lähteet

Julkaistut lähteet:

Baart, Anries. 2001. *Een theorie van de presentie*. Utrecht. Lemma.

Björklund, Kristina & Sandahl, Christina & Stenow, Håkan. 2004. *Exposure. Att utsätta sig för utsatthet. BräckeDiakoni*. Svenska kyrkans Arbetslivcentrum.

van Ewijk, Hans. 2010. *European Social Policy and Social Work. Citizenship-based social work*. Routledge. London and New York.

Grönfors, Martti. 2001. *Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä*. Teoksessa: Aaltola, Juhani & Valli, Raine. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Honkanen, Petri & Kangaspunta, Seppo & Koponen, Eija-Leena & Tulkki, Jukka & Tuohinen, Titta. 2013. *Ilmiöitä 2013. Toimintaympäristön muutoksia, joita TEM ei voi väistää*. TEM-analyyseja 46/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Juhila, Kirsi. 2004. *Leimattu identiteetti ja vastapuhe*. Teoksessa Arja Jokinen & Laura Huttunen & Anna Kulmala (toim.). *Puhua vastaan ja vaieta*. Helsinki. Gaudeamus.

Järvinen, Päivi. 2012. *Muuttuvan työelämän tila ja tarpeet Suomessa*. TEM-raportteja 13/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Karjalainen, Vappu & Lahti, Tuukka. 2005. *Pitkäaikaistyöttömyyttä tunnustava tieto*. Teoksessa Sakari Hänninen & Jouko Karjalainen & Tuukka Lahti (toim.) *Toinen tieto: kirjoituksia huono-osaisuuden tunnistamisesta*. Helsinki. Stakes.

Kortteinen, Matti & Tuomikoski, Hannu. 1998. *Työtön: tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä*. Tammi. Helsinki.

Kortteinen, Matti. 1992. *Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hanki ja jää*. Karisto Oy:n kirjapaino. Hämeenlinna.

Kylmä, Jouni & Rinta-Panttila, Kirsti & Korhonen, Kristiina. 2011. *Henkilöstön yhteistyön osaamisen kehittämishanke 2010–2011. CABLE (Community Action Based Learning for Empowerment) – metodiikka työyhteisöjen kehittämisessä*. Helsingin Diakonissalaitos.

Latvus, Kari & Maunuksela, Anne Maria & Hyväri, Susanna. 2005. *Valotumismenetelmä diakoniatyössä*. Teoksessa Sakari Hänninen & Jouko Karjalainen & Tuukka Lahti (toim.) *Toinen tieto: kirjoituksia huono-osaisuuden tunnistamisesta*. Helsinki. Stakes.

Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio. 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 6/2013.t

Pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden työllistymisen esteet ja julkisiin työvoimapolveluihin osallistuminen. 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 15/2012.

Porkka, Jouko & Pentikäinen, Marja (ed.). 2013. *Community of the Future. Challenges and New Approaches to Community Based Social Work and Diaconia from the CABLE Approach*. Diaconia University of Applied Sciences. B reports 57.

Räisänen, Heikki. 2013. *Onko yksikään työllisyyskokeilu onnistunut Suomessa?* TEM-analyyseja 47/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Selvitystyö välityömarkkinoiden mahdollisuuksista tukea vaikeasti työllistyvien työelämään osallistumista ja työmarkkinoille pääsyä. Selvityshenkilö Tarja Filatovin raportti työministeri Lauri Ihalaiselle 2013. TEM-raportteja 7/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Silvennoinen, Piia. 2007. *Ikä, identiteetti ja koulutus. Ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät oppimisyhteiskunnan haasteena*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social

Research 303. Jyväskylä. Jyväskylä
University Printing House.

.....
**Terävä, Eeva & , Petri & Uusikylä,
Petri & Köppä, Lassi.** 2011. *Vaikeasti
työllistyvien tilannetta ja palveluita
selvittävä tutkimus.* Työ- ja elinkeino-
ministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys.
23/2011.

.....
Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli.
2002. *Laadullinen tutkimus ja
sisällönanalyysi.* Jyväskylä. Gummerus
Kirjapaino Oy.

.....
Uudenmaan skenaariot 2040.
Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus. Elinvoimaa alueelle
9/2012.

.....
Valve, Katri. 2005: Exposure-
valottumismenetelmä tiedon tuotta-
misen ja toiminnan strategisena
työvälineenä. Diakonian tutkimus
2/2005. [http://dts.fi/dokumentit/
DT_2_2005.pdf](http://dts.fi/dokumentit/DT_2_2005.pdf)

Opinnäytetyöt

Ataçocuğu Soile. 2010. *Keitaat,
pubit ja epätilat – työntekijöiden
havainnointikokemuksia Roihuvuoresta.*
Opinnäytetyö. Sosiaalialan ylempi
ammattikorkeakoulututkinto.
Diakonia-ammattikorkeakoulu. Etelä
Järvenpää.

.....
Autio, Maria & Soikkanen, Marika.
1999. *Exposure-menetelmä
Rotterdamin kirkollisessa
yhdyskuntatyössä.* Opinnäytetyö.
Diakonia-ammattikorkeakoulu,
Järvenpään yksikkö.

.....
Karsten, Iisa & Röyttä, Satu. 2012.
*Ei asiakkaiden puolesta vaan heidän
kanssaan.* Kansalaistoiminta-areenan
yhteisövalmennus ja valmennettavien
kokemus yhteisövalmennuksesta.
Opinnäytetyö. Diakonia-ammatti-
korkeakoulu.

Kortelainen, Kiira. 2012. *Löytämistä
ja kohtaamista.* Roottori-projekti
yhteisötyön ytimessä. Opinnäytetyö.
Diakonia-ammattikorkeakoulu.

.....
Valve, Katri. 2011: *Cable-
yhteisövalmennus.* Helsingin
Diakonissalaitokselle toteutettu
työyhteisöjen valmennushanke.
Kehittämishanke. Haaga-Helia
Ammattikorkeakoulu. Ammatillinen
opettajakorkeakoulu.

Julkaisemattomat lähteet

Kylmä, Jouni. 2014.
Valmennusaineisto.

.....
Siirto, Ulla. 2013.
*Yhteisövalmennuksella kansalais-
aktivismia – Roottori-projektin yhteisö-
valmennusmenetelmän arviointi.*

Liite 1

Miksi Kaapeli toimii?

- Perustuu konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen, jonka mukaan oppija itse rakentaa oppimansa.
- Prosessi kulkee kokemusten pohdinnan kautta niiden uudelleen jäsentämiseen ja kehittämistarpeisiin.
- Mahdollistaa vanhoista minä- ja yhteiskuntakäsityksistä irtipääsyn ja niiden uudelleenjäsentämisen.
- Toiminnallinen ja yhteisöllinen oppiminen on tehokasta.

Vaihe 1: Kuka olen ja mistä tulen?

Idea: Omien elämäkokemusten jakaminen.

Miksi tämä vaihe? Kertomisen, tarinan voima. Elämäkokemusten jakaminen itseä vahvistavassa muodossa.

Miten vaihe toimii?

- Käytetään erilaisia omaelämäkerrallisia menetelmiä (listataan asioita joissa olen hyvä, omaelämäkerran kirjoittaminen, kantavien elämänarvojen hahmottaminen).
- Oman tarinan liittäminen toisten tarinoihin synnyttää keskinäistä luottamusta.

Vaihe 2: Mitkä arvot kantavat minua?

Idea: Oman elämän kantavien arvojen tunnistaminen.

Miksi tämä vaihe? Kulttuurisen voima. Tunnistetaan ryhmän yhteen liittävät arvot.

Miten vaihe toimii?

- Ryhmän jäsenet esittelevät toisensa arvojen kautta.
- Arvot liittävät meitä yhteen. Arvoeroavaisuuksien tunnistaminen vahvistaa ryhmäsolidaarisuutta ja ryhmän kiinteyttä.

Vaihe 3: Kuinka liitymme yhteen?

Idea: Elämäkertoja vaihtamalla ja sukupolvikertomuksilla luomme keskinäisen ymmärryksen tilan.

Miksi tämä vaihe? Sukupolviyhteisöt.

Miten vaihe toimii? Tunnistamme toistemme kokemuksissa yhteisiä asioita ja samaistumme niihin.

- Kaikkia osallistujia liittää yhteen jaettu yhteiskunnan historia.
- Omat kertomukset liitetään muiden kertomuksiin.
- Kokemuserojen jäsentäminen tuottaa ryhmään tunnistettavaa moninaisuutta.

Vaihe 4: Missä olen, olen ollut hyvä?

Idea: Ihmiset tunnistavat vahvuutensa.

Miksi tämä vaihe? Omat voimavarat ovat osa omaa henkilöhistoriaa ja minuutta.

Miten vaihe toimii?

- Itsen määrittely positiivisen kautta vahvistaa minuutta ja minäkuva.

Vaihe 5: Kuinka aistia ympäristöä tuoreesti?

Idea: Ympäristön kokemuksellinen havainnointi.

Miksi tämä vaihe? Havahtuminen havaitsemiseen. Havaintojen analyysi.

Miten vaihe toimii?

- Turistina kotiympäristössäni. Mitä näen, kuulen, haistan, maistan. Miltä tämä tuntuu, mitä ajattelen kokemastani?

Vaihe 6: Mitä pitäisi tehdä yhteisössäni?

Idea: Yhteisön kehittämistarpeiden tunnistaminen

Miksi tämä vaihe? Arjen pullonkaulat. Muutostarpeet.

Miten vaihe toimii?

- Havainnoidaan arjen kehittämistarpeita yhteisössä ja käsitteellistetään ne. Tehdään toteuttamissuunnitelma.

Vaihe 7: Muutostarpeesta toimintaan!

Idea: Muutostarve toteutetaan olemassa olevien voimavarojen mukaisesti.

Miksi tämä vaihe? Ideasta kehittämishankkeeksi.

Miten vaihe toimii?

- Arjen haasteiden kehittämissuunnitelma toteutetaan olemassa olevien voimavarojen mukaisesti muutoksen tunnistaneiden toimesta.

