



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Noora Tanttu

Polku-valmennuksen kehittäminen

Ryhmämuotoinen työvalmennus Espoon diakoniasääti-
össä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

3.10.2018

Tekijä(t) Otsikko	Noora Tantt Polku-valmennuksen kehittäminen: Ryhmämuotoinen työvalmennus Espoon diakoniasäätiössä
Sivumäärä Aika	25 sivua + 2 liitettä 3.10.2018
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaaliala
Ohjaaja(t)	Tutkintovastaava Taina Konttinen Lehtori Mira Schroderus
Opinnäytetyön kehittämisen kohteena oli kehittää ryhmämuotoisen työvalmennuksen mallia, jonka tavoitteena on antaa kuntouttavan työtoiminnan valmentautujalle perustiedot itseensä työ- ja opiskelupaikkaan hakemiseen, sekä edelleen työelämässä toimimiseen. Ryhmämuotoista työvalmennusta on kehitetty niin, että työpajan ohjaajaresurssit saadaan kohdistettua paremmin ja valmentautujille pystytään tarjoamaan yksilöllisempää ja paremmin kohdistettua valmennusta. Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Espoon Diakoniasäätiön työvalmennuspalveluiden kanssa. Valmennusta on kehitetty yhdessä säätiön valmentajien ja kehittämissuunnittelijan kanssa ja sen pohjana on jo aiemmin käytössä ollut Polku-valmennus. Teoreettisena pohjana on ollut sosiaalipedagogiikka sekä itseohjautuvuusteoria. Aiemman Polku-valmennuksen ja valmentajien kokemusten perusteella luotiin uusi kuusi osaa käsittävä luentomainen moduuli, jota testattiin käytännössä ohjaamalla luentosarja yhden työpajan valmentautujille. Valmennuskertoja oli yhteensä kuusi, joista jokainen kesti noin tunnin. Kurssin päätteeksi valmentautujilta kerättiin palautetta kvalitatiivisin metodein kyselylomaketta käyttäen. Saatu palaute oli pääasiassa erittäin positiivista. Valmentautujilta saatujen kehittämisideoiden, sekä ryhmää ohjanneen valmentajan kokemusten perusteella muokattiin sisältöjä sekä annettiin vielä jatkokehitysideoita työvalmennuspalveluille. Kehittämisen tuloksena syntyi uusi luentomainen Polku-valmennus, joka muodostuu kuudesta moduulista. Luennot ovat noin tunnin mittaisia ja pohjautuvat PowerPoint esityksiin. Polku-valmennuksessa edistymistä ja luennoille osallistumista seurataan opinnäytetyössä kehitetyn opintokortin avulla. Luentomainen ja yhden valmentajan ohjaama Polku-valmennus antaa valmentautujille kattavan perustiedon työhön- ja opiskelemaan hakemisesta ja vapauttaa yksilövalmentajien aikaa yksilöllisempään ja kohdistetumpaan valmentamiseen.	
Avainsanat	Työvalmennus, kuntouttava työtoiminta, Espoon Diakoniasäätiö, itseohjautuvuusteoria, sosiaalipedagogiikka

Author(s) Title	Noora Tanttu Developing Polku (Path)-course: a Group- Based Job Coaching in the Espoo Deaconess Foundation
Number of Pages Date	25 pages + 2 appendices 3 rd of October 2018
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructor(s)	Taina Konttinen, Head of Degree Programme Mira Schroderus, Senior lecturer
The aim of the thesis was to develop a model of group-based job coaching that would give the participants the basic knowledge for independently searching employment and educational possibilities and skills needed to eventually continue in the workplace. The group-based model was developed in a way that would allow the coaching resources to be targeted more efficiently and the participants can then be offered more individually targeted individual coaching. The thesis was carried out at and co-operation with the Espoo Deaconess Foundation Job coaching services. The model was developed in collaboration with the other coaches and development planner and it is based on the Path-coaching that was previously used. The theoretic framework was based on social pedagogy and self-determination theory. Based on the previous Path-coaching and the experiences of the coaches, a new six-part lecture-based module was created and piloted with a subject group of participants in one of the workshops. There were six lectures each lasting approximately an hour. At the end of the six-module course, feedback was gathered with a questionnaire of qualitative research. The feedback gathered was mainly very positive. Based on the feedback from the participants and the coach, the models were edited, and further development ideas were presented for the Job coaching services. The thesis resulted in a lecture-based Path-coaching that consist of six modules, with each module lasting approximately an hour and being based on PowerPoint presentations. The development of each individual as well as the participation to the coaching is monitored with a study card that was also developed in the thesis. A lecture-based job-coaching model guided by one coach provides the participants with the basic information of independently searching for job and educational possibilities and frees the coaches time for a more individual and targeted individual coaching	
Keywords	job coaching, espoo deaconess foundation, social pedagogy, self-determination theory,

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kuntouttava työtoiminta	2
3	Toimintaympäristönä Espoon Diakoniasäätiön työvalmennuspalvelut	4
4	Kehittämistoiminnan ajankohtaisuus	5
5	Kehittämistehtävän asettaminen	5
6	Kehittämistyön teoreettiset lähtökohdat	6
6.1	Ryhmävalmennus	7
6.2	Sosiaalipedagogiikka	8
6.3	Itseohjautuvuusteoria	9
7	Polku- moduulit	10
7.1	Motivaatio-moduuli	12
7.2	SWOT- analyysi ja itsetuntemus	12
7.3	CV ja työhakemus	13
7.4	Työnhakukanavat ja työhaastattelu	13
7.5	Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet	13
7.6	Opintopolut	14
8	Polku-moduulien testaaminen käytännössä	14
8.1	Toimintakertojen palautteen keruu	15
8.2	Palautteen tulokset	17
9	Pohdinta	20
	Lähteet	23
	Liitteet	
	Liite 1. Tutkimuslupa	
	Liite 2. Polku-valmennuksen arviointi	

1 Johdanto

Yhteiskunnassamme työ ja ahkeruus on ollut perinteisesti arvostettua ja yksi aikuisuuden mittareista onkin ollut työelämään siirtyminen. Hyvän elämän on katsottu muodostuvan palkkatyön kautta (Helve 2002: 60). Työ tuottaa toimeentulon lisäksi mahdollisuuden mielekkääseen tekemiseen, itsensä toteuttamiseen ja sosiaalisten suhteiden luomiseen (Moisio – Huuhtanen 2007: 29). Työn voidaan siis nähdä olevan tärkeää niin yhteiskunnallisesta kuin myös itsensä toteuttamisen näkökulmasta.

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Espoon Diakoniasäätiön työvalmennuspalvelujen kanssa, kuntouttavassa työtoiminnassa, joka on esitelty tarkemmin myöhemmässä kappaleessa. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää jo käytössä olevaa kuntouttavassa työtoiminnassa oleville valmentautujille suunnattua Polku- valmennusta niin, että valmennusresurssit saadaan kohdennettua paremmin, valmentautujille pystytään tarjoamaan oikeanlaista tukea oikealla hetkellä ja he saavat perustiedot työ- ja opiskelupaikan hankintaan. Kehittämistehtävä on ajankohtainen, sillä ryhmämuotoinen valmennus oli vuoden ajan kehittynyt kuin omalla painollaan työn ohessa ja suunnitelmallinen kehittäminen, testaaminen ja toiminnan arviointi nähtiin tarpeelliseksi. Uudenlaista toimintaa ja opinnäytetyön kehittämishanketta alettiin suunnitella yhdessä Työvalmennuspalvelujen valmentajien ja kehittämissuunnittelijan kanssa.

Opinnäytetyö toteutettiin monimuotoisena opinnäytetyönä, sillä se perustui jo valmiin toimintamallin edelleen kehittämiseen, pilotoimiseen käytännössä ja arviointiin. Opinnäytetyön tuotoksena kehitettiin uusi ryhmämuotoisen työvalmennuksen luentomalli. Luentomallit ovat tarkoitettu säätiön työvalmentajien käyttöön. Luennot on suunniteltu antamaan valmentautujille perustiedot, joita tarvitaan työhön tai koulutukseen hakeutumisessa sekä edelleen työelämässä. Luennot perustuvat opinnäytetyötä ohjaaviin pohja-teorioihin, jonka pääkohdat esitellään myöhemmässä kappaleessa.

Opinnäytetyön tuloksena jää työvalmennuspalveluille käyttöön valmiit Polku-valmennuksen luennot, sisältäen luennot PowerPoint muodossa, opintokortin sekä kehittämisohjeita kerättyyn palautteeseen perustuen. Valmis luentomateriaali on vain Espoon Diakoniasäätiön työvalmennuspalveluiden käytössä, eikä sitä julkaista yleisesti.

Työttömiä työnhakijoita oli Uudellamaalla heinäkuussa 2018, 78 611 ja kuntouttavassa työtoiminnassa 3 664. Kuntouttavassa työtoiminnassa olleiden määrä kasvoi huomattavasti vuodesta 2017, jolloin toimintaan osallistui 2 287 henkilöä. (Työllisyyskatsaus, heinäkuu 2018.) Kyse on siis määrällisesti suuresta asiakasryhmästä.

Kuntouttavassa työtoiminnassa työvalmennuksen tavoite on vahvistaa valmentautujan ammatillista osaamista ja tukea yksilöllistä toimintakykyä vahvistamalla oman elämänhallinnan tunnetta. Valmentajan tehtävä on kuunnella asiakasta, keskustella ja suunnitella tulevaisuutta yhdessä hänen kanssaan. Merkittävää valmentautujan kohtaamisen lisäksi on tarjota valmentautujalle mielekästä ja tavoitteellista työtä sekä kokemus työyhteisön jäsenenä olemisesta. (Hyytinen & Miettinen 2012, 7) Kunnille tehdyn kyselyn perusteella suurin osa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista, 89% prosenttia, jatkoi kuntouttavan työtoiminnan jakson jälkeen uudelle kuntouttavalle jaksolle. 30% siirtyi työttömiksi työnhakijoiksi ja 22% palkkatuettuun työhön. Vain 5,8% jatkoi palkkatyöhön ja 12% koulutukseen tai muihin opintoihin. (Kuntouttava työtoiminta 2016) Kuntouttavan työtoiminnan asiakasmäärien kasvun ja asiakkaiden tällä hetkellä jatkaessa pääosin uuteen kuntouttavan työtoiminnan jaksoon, voidaan kaikki toimenpiteet, jotka tarjoavat asiakkaille lisää tukea työelämäään tai opintoihin siirtymiseen, nähdä ajankohtaisina ja tarpeellisina.

2 Kuntouttava työtoiminta

Kunnissa kuntouttavaa työtoimintaa on toteutettu työtoimintana vuodesta 2001 pitkään työttöminä olleille, jotka eivät työ- tai toimintakykynsä takia kykene osallistumaan muihin TE- hallinnon palveluihin (Kuntouttava työtoiminta 2018). Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu, josta vastaa sosiaali- ja terveysministeriö (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301).

Espoon Diakoniasäätiön työvalmennuspalveluiden työpajalle hakeudutaan joko TE- toimiston lähettämänä tai omatoimisesti. Työpajalle pääsy vaatii voimassaolevan aktivointisuunnitelman, jonka asiakas on tehnyt yhdessä TE- toimiston ja sosiaalityöntekijän tai sosiaaliohjaajan kanssa (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189). Asiakkaiden tu-

lee pitää työnhaku voimassa kuntouttavan työtoiminnan ajan. He ovat oikeutettuja työttömyysturvaan ja kulukorvaukseen. (Kuntouttava työtoiminta – kunta tukee työllistymistäsi 2018.)

Kuntouttava työtoiminta järjestetään valmentautujan työ- ja toimintakyvyn mukaan niin, että se tukee työmarkkinoille pääsyä ollen mielekästä ja tarpeeksi vaativaa. Toimintaa järjestetään 3-24 kuukauden mittaiseksi jaksoksi. Laki velvoittaa valmentautujaa osallistumaan kuntouttavaan työtoimintaan vähintään yhden ja enintään neljän päivän aikana viikossa ja yhden työtoimintapäivän tulee kestää vähintään neljä tuntia. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189.) Kuntouttavaa työtoimintaa suunniteltaessa tulee huomioida asiakkaan henkilökohtainen tilanne ja asettaa työtehtävät ja tavoitteet yksilöllisesti, sillä valmentautujien toimintakyky vaihtelee paljon (Kuntouttava työtoiminta 2018).

Toiminnan tavoitteena on aktivoida osallistujia takaisin työelämään ja vahvistaa työ- ja toimintakykyä sekä elämänhallintaa. Osallistujan ja toimintaa järjestävän tahon välille ei synny virka- tai työsuhdetta. (Järvikoski & Lindh & Suikkanen 2011: 95- 96.) Palvelun tuottaja ei saa olla riippuvainen valmentautujan työpanoksesta, eli hän ei saa korvata työpajan työntekijää tai toimia sijaisen asemassa (Kuntouttava työtoiminta 2018).

Työpajan perustehtävä on valmentaminen työtä välineenä käyttäen. Toiminta on työvaltaista ja yhteisöllistä. Valmennuksen välineinä voi olla työ, yksilö- ja ryhmävalmennus tai niiden yhdisteleminen tarpeen mukaan. (Hämäläinen & Palo 2014: 12.)

Ensimmäinen tammikuuta 2018 voimaan tullut niin sanottu aktiivimalli velvoittaa työttömyyspäivärahaa saavaa henkilöä olemaan 65-päivän tarkastelujakson aikana riittävästi työssä tai työllistymistä edistävässä palveluissa ja jos velvoitetta ei täytetä, maksetaan työttömyyspäivärahaa alennettuna seuraavan tarkastelujakson ajan. (Työttömyysturvalaki 2002/1290.) Työvalmennukseen osallistuminen luetaan työllistymistä edistäväksi palveluksi, joka täyttää aktiivisuustavoitteen.

Kuntouttava työtoiminta 2016 – Kuntakyselyn osaraportissa kunnat tahtoivat korostaa, että pelkkä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuminen ei yksinään riitä. Kuntouttava työtoiminta nähdään ensiaskeleena ja yleisen elämänhallinnan kannalta olisi tärkeää, että esimerkiksi sosiaalinen kuntoutus ja verkaneuvonta yhdistettäisiin osaksi kuntouttavan työn suunnitelmaa. (Kuntouttava työtoiminta 2016 - Kuntakyselyn osaraportti 2017: 4.)

Espoon Diakoniasäätiö on huomannut tarpeen ja tarjoaa valmentautujilleen myös sosiaaliohjausta, johon velkaneuvonta sisältyy.

3 Toimintaympäristönä Espoon Diakoniasäätiön työvalmennuspalvelut

Suomessa on yli 250 työpajaorganisaatiota, joista yksi on Espoon Diakoniasäätiö. Säätiö tarjoaa tukea eri muodoissa sitä tarvitseville ja pyrkii edistämään asiakkaiden elämänhallintaa. Asiakkaina on mielenterveyskuntoutujia, työttömiä, asunnottomia ja muita tukea kaipaavia. Diakoniasäätiö-konserni rakentuu Eedi asumispalveluista, Kyyhkyskodit Oy:stä sekä Espoon Diakoniasäätiöstä, johon työvalmennuspalvelut kuuluvat. Työvalmennuspalvelut kattavat kuntouttavan työtoiminnan niin pajatoimintana kuin yksilö- ja ryhmävalmennuksena ja valmentautijat ovat kuntouttavassa työtoiminnassa.

Työvalmennuspalveluilla on kuntouttavan työtoiminnan työpajoja yhteensä kuusi; elektroniikka ja kierrätys-, remontti-, fillari-, palvelu-, tekstiili- sekä alkupaja. Pajoilla on yhteensä 150 asiakaspaikkaa. Toimintaa on myös Vantaalla ja Helsingissä, jossa järjestetään erilaisia ryhmävalmennuksia. Toiminta kasvaa koko ajan ja työntekijöitä on tällä hetkellä yhteensä 26.

Espoon Diakoniasäätiön työpajalle hakeudutaan aktivointisuunnitelman laatimisen jälkeen. Asiakkaat pääsevät tutustumaan työpajoille kerran viikossa järjestettävässä tutustumiskierroksessa. Kierroksen päätteeksi asiakas täyttää kaavakkeen, jolla ilmoittaa olevansa kiinnostunut osallistumaan toimintaan, ja tämän pohjalta tehdään sopimus kuntouttavasta työtoiminnasta yhdessä asiakkaan, lähettävän tahon ja työvalmennuspalveluiden kesken. Espoon Diakoniasäätiön työvalmennuspalveluissa sopimukset kuntouttavasta työtoiminnasta tehdään aina kolmeksi kuukaudeksi kerrallaan ja työpäiviä on mielellään kahdesta neljään kertaan viikossa, tietyissä tapauksissa yksi päivä. Päivien määrää nostetaan valmentautujan työ- ja toimintakyvyn noustessa, tarpeen mukaan.

4 Kehittämistoiminnan ajankohtaisuus

Työvalmennuspalvelut ovat tarjonneet ryhmämuotoista työvalmennusta vuodesta 2016 alkaen kuntouttavan työtoiminnan ohella. Valmennuksen tarkoituksena on opettaa työelämävalmiuksia ja herätellä valmentautujia pohtimaan mitä he tekevät työpajajakson jälkeen. Valmennuksen sisältönä on ollut ammatinvalinta-, luki- ja oppimistyylytestejä sekä ansioluetteloiden ja työhakemusten tekemistä. Valmentautujat saivat myös hakea työ- tai opiskelupaikkoja. Ryhmiä on vetänyt työvalmentaja, usein apunaan sosiaalialan opiskelija. Ryhmäkoot ovat olleet viiden ja kymmenen valmentautujan välillä, eli verrattain isoja ohjaajaresursseihin nähden. Kaikki valmentautujat osallistuvat valmennuksiin, kukin kerran kahdessa viikossa.

Ryhmät toteutetaan luokkatilassa, jossa jokaisella on mahdollisuus työskennellä itsenäisesti tietokoneella tai tabletilla. Jokainen valmentautuja saa edetä oman tahtinsa mukaan, joten käytännössä valmentautujat saattavat tehdä kaikki eri asioita samaan aikaan. Valmentajat kiertävät auttamassa niitä, jotka apua tarvitsevat. Jokaisella valmentautujalla on lisäksi henkilökohtainen opintokortti, jossa on kuitattavana tavoitellista valmennuksen aikana tehtävistä asioista, kuten ammatinvalintatestin suorittaminen ja työhakemuspohjan laatiminen. Opinkortin avulla pystyttiin seuraamaan valmennuksessa suoritettuja asioita.

Valmennuksia pitäneet valmentajat pitivät valmennuksia melko raskaina ison ryhmäkoon ja asiakkaiden erilaisten motivaation, tietoteknisten sekä kielellisten taitojen suhteen. Näin ollen valmentajia olisi täytynyt olla ryhmissä enemmän, jotta jokainen valmentautuja olisi saanut tarvitsemansa avun eikä joutuisi odottamaan vuoroaan suhteettoman pitkään.

5 Kehittämistehtävän asettaminen

Opinnäytetyö on toteutettu Espoon Diakoniasäätiön työvalmennuspalveluissa. Kehittämiseen ja uuden toiminnan ideoimiseen osallistui työvalmennuspalveluiden työvalmentajia sekä kehittämissuunnittelija. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Polku-valmennusta sopimaan paremmin ryhmämuotoiseen toimintaan ja valmennuksen tehosta-

minen valmentajaresurssien suhteen, jotta ryhmät olisivat mielekkäämpiä niin valmentajille kuin valmentautujille. Ryhmämuotoisen Polku-valmennuksen olisi edelleen tarkoitus antaa valmentautujille perustiedot työhausta ja opiskelusta, jättäen yksilövalmentajille aikaa keskittyä valmentautujiin yksilöllisemmin yksilövalmennuksessa.

Kehittämistehtävän ulkopuolelle rajattiin haaste eritasoisesta kielitaidosta, sillä tärkeää on saada ensin valmiiksi perusrunko valmennuspohjaksi, jota voidaan tarpeen mukaan edelleen jatkokehittää ja tarpeen vaatiessa muokata asiakasryhmän mukaan. Kehittämistehtävää asetettaessa oli jo tiedossa, että työpajalla alkaa ryhmiä, joissa opetetaan tietoteknisiä taitoja perustaidoista lähtien valmentautujien tarpeiden mukaan, joten tämäkin rajattiin pois Polku-valmennuksesta.

Kehittämistehtäväksi muodostui luoda malli, jota yksi valmentaja voisi vetää ja joka antaisi perustiedot- ja taidot työpaikan sekä koulutuksien etsimisiin ja niihin hakemisiin. Valmennus tarjoaisi uutta tietoa, tai jo aiemman tiedon päivitystä osallistujille. Näiden kriteereiden perusteella päädyttiin luentomaiseen valmennukseen, jossa valmentautajat saavat perustiedot esimerkiksi ansioluettelon laatimiseen, ja voivat jatkossa työskennellä paremmin yksin sekä yksilövalmentajan tarjoamalla tuella. Tämä helpottaisi yksilövalmentajan työtä, sillä perusasioita ei tarvitsisi käydä läpi jokaisen valmentautujan kanssa erikseen ja näin vapautuisi aikaa keskittyä muihin asioihin yksilövalmennuksessa.

6 Kehittämistyön teoreettiset lähtökohdat

Opinnäytetyön kehittämistoiminta nojaa sosiaalipedagogiikkaan ja itseohjautuvuusteoriaan sekä niiden ihmiskäsityksen ympärille. Sosiaalipedagogiikka liittyy toiminnan laajemmin työttömyyden yhteiskunnalliseen kontekstiin ja itseohjautuvuusteoria avaa motivaation käsitettä ja syntyä. Valmennuksen ollessa ryhmämuotoista, tutustumme myös ryhmävalmennusta ohjaaviin teorioihin.

Kyseiset teoriat valittiin yhteistyössä työvalmennuspalveluiden kehittämissuunnittelijan kanssa perustuen luettuun kirjallisuuteen, sillä ne linkittyvät hyvin niin työvalmennukseen, kuin myös Työvalmennuspalvelujen arvoihin.

6.1 Ryhmävalmennus

Ryhmämuotoisen toiminnan kehittämisen jatkamista tuki sen tarjoama mahdollisuus kohdentaa valmentajien resursseja paremmin, sekä ihmisen tarve kokea liittyvänsä, kuuluvansa ja osallistuvansa johonkin ja tulevaisuuden hyväksytyksi (Jauhiainen & Eskola 1994: 15). Valmentautajat saivat vertaistukea ja kuulisivat muiden kokemuksia työnsä. Ryhmätyö voi myös tarjota mahdollisuuden pysyvämpään muutokseen yksilötyöskentelyyn verrattuna, sillä ryhmätoiminta mahdollistaa vuorovaikutuksen myös muiden ryhmän jäsenten kanssa ja mahdollistaa palautteen antamisen ja vastaanottamisen harjoittelun (Mäkinen ym. 2009: 148). Vaikka pajaritöskentelyssä ollaan päivittäin vuorovaikutuksessa muiden kanssa, on tilanne erilainen luentomaisessa ympäristössä eikä yhteistä dialogia synny yhtä helposti. Tavoitteena on kuitenkin herätellä jokaisella luennolla keskustelua aiheesta, jotta valmentautajat eivät ole vain kuuntelijan roolissa ja pääsevät jakamaan omia kokemuksia ja ajatuksiaan.

Huumonen (2014) kertoo valmentajan olevan ryhmämuotoisessa valmennuksessa osa ryhmää ja hänen on oltava tietoinen roolistaan ryhmän vetäjänä, hänen käyttäytymisensä vaikuttaessa suoraan ryhmän toimintaan. Valmentajan tehtävänä on innostaa ryhmää ja kohdella kaikkia tasapuolisesti. Valmentajan tulee pystyä kestäämään valmentautujien mahdollista epävarmuutta ja siitä syntyvää käytöstä kuten ryhmästä vetäytymistä, vähättelyä ja vastustusta. (Huumonen 2014: 21- 23.) Valmentajan tarkoituksena rohkaista valmentautujia dialogiin keskenään sekä valmentajan kanssa ja osallistua näin muokkaamaan jokaisen moduulin sisältöä niin että käsitellyt aiheet vastaisivat parhaiten juuri senkertaisten valmentautujien tarpeeseen. Valmentajien aiemmista kokemuksista Polku-valmennuksista, oli tiedossa, että kaikki eivät ole motivoituneita toimintaan ja heidän osallistumiseen saaminen voi olla haastavaa. Jauhiainen ja Eskola (1994) kertovatkin valmentajan roolin olevan merkityksellinen aina valmentautujien kanssa vuorovaikutuksessa oltaessa. Sen lisäksi, että hän tuottaa sisältöä ryhmiin, säätelee hän myös ryhmädynamiikkaa ja keskustelun kulkua, sekä varmistaa että asetettuihin tavoitteisiin päästään. (Jauhiainen & Eskola 1994, 14, 34, 137.)

Huumonen (2014) kertoo ryhmän jäsenten olevan tärkeää ymmärtää ryhmän perusteltävä ja sen yhteinen päämäärä. Valmentautuja sitoutuu paremmin valmennukseen ymmärtäessään olevansa osana ryhmää ja oman roolinsa siinä. Valmennus on osallistavaa, suunnitelmallista ja sillä on tavoite. (Huumonen 2014: 21- 23.)

6.2 Sosiaalipedagogiikka

Hämäläinen ja Kurki (1997) kuvaavat sosiaalipedagogiikkaa kasvatuksellisenä oppi- ja teoria-alana, jossa pedagogiikka tarkoittaa oppia kasvatuksesta ja sosiaalinen viittaa yhteiskunnalliseen, yhteisöllisyyteen sekä solidaarisuuteen. Yhteiskunnallinen merkitys sisältää käsitykset yhteiskunnan rakenteista suhteessa eri ihmisryhmiin ja kulttuureihin. Yhteisöllisyys tarkoittaa ihmisten välistä vuorovaikutusta ja solidaarisuus vastuun kantamista muista ihmisistä. (Hämäläinen & Kurki 1997:15.)

Launonen ja Puolimatka (1999) kertovat sosiaalipedagogisen toiminnan tähtäävän yksilön elämänlaadun ja itseohjautuvuuden ja edelleen koko yhteiskunnan hyvinvoinnin parantamiseen ollen jatkuvassa muutostilassa ympäristön tarpeisiin mukautuen. Sosiaalipedagogiikan tavoitteet ja päämäärät liittyvät hyvään elämään ja siihen pyrkimiseen, sekä sosiaalisten ongelmien ja syrjäytymisen ehkäisyyn. (Launonen & Puolimatka 1999: 10.) Työpajatoiminnan voidaan nähdä olevan sosiaalipedagogiikan ytimessä sen tähdätessä yksilön tukemiseen vahvistaen työ- ja toimintakykyä ja luoden mahdollisuuksia jatkaa työelämäänsä tai opintoihin. Osa työpajan valmentautujista on jo syrjäytyneitä työttömyyden kestäneen jo pitkään sekä muiden mahdollisten ongelmien, kuten päihde- tai mielenterveys, kasautuessa.

Työpajatoiminta on syrjäytymistä ehkäisevää, sillä se tarjoaa mielekästä tekemistä päivin ja mahdollisuuden tulla osaksi työpajayhteisöä. Sosiaalipedagogiikka antaa valmentajalle keinoja tukea yksilöä ja ryhmää ottamaan vastuuta itsestään yhteiskunnan jäsenenä. (Mäkinen & Raatikainen & Rahikka & Saarnio 2009: 108-110.) Polku-valmennuksen tavoite onkin selkeyttää valmentautujien tulevaisuuden tavoitteita sekä helpottaa ja tukea siirtymistä työpajalta edelleen muuhun toimintaan. Valmennus antaa tietoa erilaisista mahdollisuuksista, jotta valmentautijat voivat tehdä itselleen sopivia päätöksiä oikeaan tietoon perustuen.

Sosiaalipedagogiikka tähtää eri tavoin syrjäytyneiden yhteisöjen ja ihmisten kokonaisvaltaiseen tukemiseen. Se on yksilön sosiaalista kasvatusta tarkastelevaa ajattelua, ohjaavaa toimintaa ja socialisaatiota. Tarkoituksena on, että ihmiset oppivat ottamaan vastuuta itsestään ja ympäristönsä hyvinvoinnista ja löytävät näin lisää keinoja oman elämänsä kehittämiseen. (Kurki & Nivala & Sipilä-Lähdekorpi 2006: 9-11.) Sosiaalipedagogiikka antaa valmentajalle keinoja tukea yksilöä ja ryhmää ottamaan vastuuta itsestään

yhteiskunnan jäsenenä. Pääasiallisesti sosiaalipedagoginen työ on ehkäisevää, mutta myös korjaavaa. (Mäkinen & Raatikainen & Rahikka & Saarnio 2009: 108-110.)

6.3 Itseohjautuvuusteoria

Valmennuksen kantavana ajatuksena pidettiin Decin ja Ryanin (2002) itseohjautuvuusteorian kuvaamaa ihmisen motivaation syntyä, joka pohjaa olettamukselle siitä, että ihmisellä on sisäsyntyinen taipumus rakentaa monipuolisempaa ja eheämpää minäkuvaa. Teorian mukaan ihminen muodostaa jatkuvasti yhteyksiä psyykeen eri osa-alueiden välillä ja suhteessa toisiin ihmisiin ja yhteisöihin. Taipumusta ei kuitenkaan voida pitää itsestään selvänä, vaan on olemassa tekijöitä, jotka joko tukevat tai ehkäisevät prosessia. Deci & Ryan 2002: 25-31.) Polku-valmennuksen perustana on tämä ihmisen sisäinen motivaatio sekä halu kehittyä, ja usko siihen, että valmentautuja saa valittua valmennuksesta itselleen tarpeellista tietoa, jonka perusteella hän voi tehdä itseään koskevia päätöksiä, tai pohtia niitä edelleen yksilövalmennuksessa.

Itseohjautuvuusteoria määrittää edelleen kolme yleismaallista psyykeen perustarvetta, joiden täyttäminen synnyttää sisäistä motivaatiota. Perustarpeiden täyttymistä tukevat sosiaaliset ympäristöt. Psyykeen perustarpeet ovat vapaaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteenkuuluvuus. Vapaaehtoisuudella tarkoitetaan tunnetta, että jokin asia tehdään itsestä lähtöisin. Kyvykkyys tarkoittaa tunnetta olla tehokas ja itsevarma toiminnassaan. Yhteenkuuluvaisuus on tunnetta siitä, että on yhteydessä toisiin ja hyväksytty. (Martela & Järnke 2014: 45-50, Ryan & Deci 2002: 6-8.) Ryhmätoiminta antaa mahdollisuuden yhteenkuuluvuuden tunteeseen ja vertaistukeen. Keskustelussa voi nousta esiin asioita ja muiden kokemuksia, joista voi olla paljonkin hyötyä muille valmentautujille. Luentomaisuudesta riippumatta tahdottiin myös antaa mahdollisuuksia vapaalle keskustelulle ja asioiden yhdessä pohtimiselle.

Teorian määrittely motivaatiosta päätettiin esitellä myös valmentautujille osana valmennusta. Ihmistä ohjaa sisäinen ja ulkoinen motivaatio, joista sisäinen motivaatio syntyy henkilössä itsessään ja ulkoinen motivaatio on jonkin ulkoisen seikan motivoimaa. Ulkoisten päämäärien tavoittelu ei lisää hyvinvointia, kun taas sisäsyntyisen motivaation tavoitteet ovat tutkitusti yhteydessä parempaan hyvinvointiin (Martela 2014: 45-50). Sisäiselle motivaatiolle on olennaista, että ihminen tekee jotain koska se luo hyvää oloa ja siihen yhdistyy usein innostuneisuuden, nautinnollisuuden ja omien taitojen kehittymisen tunteita. Sisäsyntyisesti motivoituneet ihmiset ovat mukana toiminnassa vapaaehtoisesti

ja motivaatiota pitää yllä kiinnostus toimintaan ja siitä seuraava nautinto. (Deci & Ryan 2002: 10-11.) Valmennuksen ja koko työpajatoiminnan tavoitteena on tämän sisäsyntyisen motivaation vahvistaminen ja omasta elämästä vastuunottamiseen voimauttaminen.

Itseohjautuvuus (self-management) on yhteydessä ihmisen motivaation syntyyn. Eri ihmisiä motivoivat erilaiset asiat ja kaikki ne eivät ole elintärkeitä hyvinvoinnille ja voivat jopa ohjata ihmistä pois toiminnoista, jotka tuottavat hyvinvointia. (Deci & Ryan 2002: 8.) Tämä otettiin huomioon valmennusta suunniteltaessa tiedostaen valmentautujien tulevan eri taustoista ja omaavan erilaisia tietoja ja taitoja.

7 Polku- moduulit

Uusi Polku-valmennus kehitettiin moduuliperusteiseksi, ja se toimisi non- stop periaatteella, jolloin valmentautijat voivat aloittaa valmennuksen mistä tahansa kohtaa moduulista joustavasti riippumatta työpajajaksonsa alkamisajankohdasta. Kaikki moduulit ovat toisistaan riippumattomia, itsenäisiä kokonaisuuksia. Valmentautujille oli jo aiemmin alettu tarjoamaan tietokoneen käyttöopastusta pienissä ryhmissä, joten sitä ei tarvinnut sisällyttää Polku-valmennukseen. Sisältöjä kehitettiin aiemman Polku-valmennuksen sisältöjen ja tavoitteiden pohjalta, yhdistellen niitä mielekkäiksi kokonaisuuksiksi ja lisäten myös uutta.

SWOT- analyysi ja itsetuntemus koettiin luonnollisiksi käsitellä samalla kerralla. Itsetuntemus ylipäättään oli hyvä lisä SWOT- analyysiin, sillä se avaa itse analyysia enemmän ja antaa luennoille lisää aiheita keskusteltavaksi ja pohdittavaksi. CV ja työhakemus olivat myös luonnolliset aiheet yhdistää. Kokonaan uusiksi sisällöiksi tulivat motivaatio sekä työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Valmentajat kokivat, että motivaatio on tärkeä ja ajankohtainen aihealue, sillä sen puute oli tullut tietoisuuteen aiemmissa Polku-valmennuksissa. Motivaatio-moduulissa nousi myös konkreettisimmin esille itseohjautuvusteoria, vaikkakin se toimi ajatuksena koko valmennuksen suunnittelussa. Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet koettiin hyvin tärkeiksi työelämätiedoiksi. Näille luennoille oli lisäksi eri ammattiliittojen tarjoamaa materiaalia valmentautujien saatavilla.

Sisällöt suunniteltiin ja toteutettiin yhdessä muiden työvalmentajien kanssa PowerPoint muotoon. Näitä luentoja oli jo pidetty valmentautujille ennen opinnäytetyön käytännön

kokeilun aloittamista, joten opinnäytetyötä varten muokattiin vielä luentojen sisältöjä yhtenäisemmäksi kokonaisuudeksi niin sisällöltään kuin ulkoasultaan opinnäytetyön tekijän toimesta ja opinnäytetyössä keskitytään jatkossa kuvaamaan näitä luentoja.

Aiemman Polku-valmennuksen sisällöt niiltä osin, kun niitä voitaisiin luentomaisina toteuttaa, jaettiin yhteensä kuuteen eri moduuliin seuraavasti;

1. Motivaatio
2. SWOT- analyysi ja itsetuntemus
3. CV ja työhakemus
4. Työnhakukanavat ja työhaastattelu
5. Opintopolut
6. Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Luentoihin suunniteltiin sisällöt esitettäväksi Power Point- muodossa, tarkoituksena antaa jokaisesta aiheesta kattava perustieto ja tarvittavat välineet itsenäiseen työskentelyyn, joita voidaan edelleen tarvittaessa työstää yksilövalmentajan kanssa. Näin valmentautujat voisivat halutessaan aloittaa esimerkiksi ansioluettelon tekemisen itsenäisesti ja jatkaa sen hiomista yksilövalmentajan kanssa. Luentojen materiaalit olisivat tarjolla paperisina halukkaille mukaan otettavaksi, sillä varsinkin moduulit 1. & 2. tarjoavat välineitä itsetutkiskeluun, jota voi olla mielekkäämpää jatkaa myöhemmin. Lisäksi jokaiseen luentoyn yritettiin sisällyttää aktivoivia tehtäviä, joita tehdään joko yksin tai ryhmässä.

Aiemmin kehitettyä ja käytössä ollutta opintokorttia muutettiin uuteen moduulimalliseen valmennukseen sopivammaksi lisäämällä sinne eri moduulikerrat suoritetuksi kuitattavaksi tavoitelistan lisäksi. Opintokortin avulla on helppo pitää kirjaa siitä mitä on jo tehty ja mihin moduuleihin on osallistunut. Näin voidaan varmistaa, että valmentautujat ovat osallistuneet kaikkiin moduuleihin ja osallistuvat jokaiseen vain kerran, jottei valmentautujalle turhilta tuntuja toistoja tule. Opintokortti on myös hyvä tuki valmentajien työpajoilla tehtäviin väliarviointeihin sekä yksilövalmennukseen. Kuten aiemminkin, opintokortit jätettiin valmentajan säilytettäväksi, jotta ne eivät katoa. Opintokortteja säilytettiin kansiossa lukollisessa kaapissa henkilötietolain mukaisesti.

Koska ryhmä oli suunniteltu non- stop periaatteella pyöriväksi johon valmentautujat eri pajoilta voivat vapaasti osallistua, suunniteltiin moduulit niin että ne toimivat itsenäisinä kokonaisuuksina. Toteutus oli valtaosin luentomaista, joten valmentautujat saivat päättää itse, kuinka aktiivisesti he tahtoivat osallistua, vaikka keskusteluun yritettiin rohkaista. Valmentautujille, joille ryhmätilanne saattaa olla ahdistava, on tärkeä luoda myös passiivisen mukanaolon mahdollisuus (Perukangas 2010: 16).

7.1 Motivaatio-moduuli

Motivaatio moduulissa käsiteltiin motivaatiota ja motiiveja käsitteinä. Itseohjautuvuusteorian pohjalta käytiin läpi ulkoinen ja sisäinen motivaatio sekä miten niitä voi hyödyntää omassa elämässään. Lisäksi käytiin läpi asenteen tarkoitusta ja merkitystä sekä ajatuksen voimaa. Moduulissa oli kolme eri harjoitusta, joissa mietittiin omia motiiveja, pohdittiin omia arvoja sekä omia uskomuksia itsestään ja annettiin välineitä itsensä kehittämiseen, esimerkiksi siihen kuinka muuttaa negatiivisia uskomuksia itsestään positiivisiin.

Motivaatio moduuli oli sisällöltään yksi laajimmista moduuleista. Harjoituksia oli helppo tehdä sillä ne eivät vaatineet muuta kuin kynän ja paperia. Ketään ei pakotettu osallistumaan ja asioita sai pohtia omassa mielessään. Tehtäviä käsiteltiin yleisellä tasolla, eikä omia pohdintoja ollut pakko jakaa muiden kanssa, mutta halutessaan niin toki sai tehdä. Kuten ryhmissä työskennellessä voi odottaa, olivat toiset innostuneempia harjoituksista kuin toiset ja tehtäviin käytettävä aika oli erilaista. Harjoituksia suositeltiin jatkamaan myöhemmin työpajalla tai kotona.

7.2 SWOT- analyysi ja itsetuntemus

Moduuli lähti liikkeelle ideasta, että terve itsetunto pohjautuu itsensä tuntemiseen, joka edelleen auttaa omien tavoitteiden pohtimisessa. Tätä nelikenttä analyysia käytetään paljon yritystoiminnan arvioinnissa, mutta se soveltuu myös itsensä henkilökohtaiseen tarkasteluun. Lyhenne SWOT tulee sanoista Strengths, weaknesses, opportunities ja threats eli vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Osa- alueet jaetaan edelleen sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. (SWOT-analyysi n.d.) Pelkkien eri tekijöiden listaamisen lisäksi on hyvä analysoida kirjoittamaansa vielä tarkemmin, jolloin saadaan toimintasuunnitelma jatkoon; miten heikkoudet muutetaan mahdollisuuksiksi, miten uhkia välte-

tään ja kuinka vahvuudet saadaan hyödynnettyä työnhaussa. Harjoituksina tässä moduulissa oli kunkin valmentautujan miettiä kuka minä olen, ennalta annettujen kysymysten pohjalta ja tehdä oma SWOT- analyysi.

7.3 CV ja työhakemus

Moduulissa käytiin läpi mitä asioita CV:ssä ja työhakemuskirjeessä tulee ilmetä, sekä kuinka kertoa itsestään ja osaamisestaan. Myös paljon yleistynyttä video CV:tä käytiin läpi. CV:stä ja hakemuskirjeistä näytettiin erilaisia esimerkkejä ja käytiin läpi eri ohjelmia, joissa hakemuksia voi tehdä, jos tahtoo tehdä esimerkiksi hyvin visuaalisen hakemuksen.

7.4 Työnhakukanavat ja työhaastattelu

Moduulin tarkoituksena oli antaa kuva eri työnhakukanavista ja niiden hyödyntämisestä. Läpi käytiin muun muassa rekrytointitapahtumat ja eri nettisivut, joissa työnantajat ilmoittavat avoimista työpaikoistaan. Moduulissa käsiteltiin myös piilotyöpaikkoja ja niihin hakemista. Moduulissa opetellaan kuinka lukea työhakemuksia ja peilata niitä omassa hakemuksessa kyseiseen tehtävään. Tehtävänä oli etsiä avoin työpaikka, ja nostaa ilmoituksesta esiin asioita, joita vaadittiin tai toivottiin ja kirjoittaa ne ylös.

7.5 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Moduulissa käytiin läpi yleisiä työelämään liittyviä pelisääntöjä sekä työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia. Käsiteltiin työehtosopimuksia ja mitä niissä on sovittu, sekä mistä oman alan työehtosopimuksen voi löytää. Yhdessä mietittäväksi otetaan työsopimus ja mitä kaikkea siitä kuuluu löytyä ja keskustellaan kirjallisen sopimuksen tärkeydestä. Tarkemmin käytiin läpi palkkaus, työaika, tauot ja lepoaika, vuosilomat sekä miten toimia sairastuessa. Lisäksi käytiin läpi, miten toimia, jos palkka ei riitäkään omiin menoihin ja minkälaisia etuja työntekijän on mahdollista saada. Moduulissa esiteltiin erilaiset työsuhteet, työsuhteen päättymisen sekä työtodistus ja mitä siinä saa ja ei saa lukea, sekä miten toimia, jos työttömyys alkaa uudelleen.

7.6 Opintopolut

Moduulissa käytiin läpi eri koulutusmahdollisuuksia, mistä löytää lisätietoa koulutuksista sekä kuinka hakea niihin. Jokainen peruskoulun jälkeinen koulutusaste sekä ammatillinen työvoimakoulutus esiteltiin yksitellen. Lisäksi moduulissa käydään läpi muita mahdollisia tapoja opiskella erilaisilla kursseilla sekä vapaaehtoisena toimimisen tuomat mahdollisuudet oppimiseen ja aktiivisena pysymiseen, jotka edelleen mahdollisesti auttavat työnhaussa.

8 Polku-moduulien testaaminen käytännössä

Uutta moduulimallista Polku-valmennusta testattiin käytännössä suorittamalla kuusiosainen valmennus yhden Työvalmennuspalvelujen työpajan valmentautujille. Työpajaa ei yksilöidä tarkemmin osallistujien anonymiteetin vuoksi. Valmennukset pidettiin aina tietynä viikompäivänä kyseisen pajan valmentautujille. Kaikki valmentautajat eivät välttämättä olleet paikalla jokaisella kerralla ja lisäksi osallistujilla oli poissaoloja henkilökohtaisista syistä, jolloin he eivät pystyneet osallistumaan toimintakerralle.

Valmennukset toteutettiin Työvalmennuksen tiloissa Espoon Kilossa. Käytössä oli luentotila pöytineen ja tuoleineen. Luentomateriaali heijastettiin valonheittimellä seinälle kaikkien nähtäväksi. Tila oli sopivan kokoinen valmennuksen tarkoitukseen nähden ja sijaitsi samassa rakennuksessa työpajojen kanssa, joten valmentautujien oli helppo saapua paikalle.

Valmennukseen saivat osallistua kaikki saman pajan valmentautajat. Valmennukseen osallistui yhteensä 13 eri valmentautujaa, joista yhdeksän antoi tutkimusluvan opinnäytetyöhön osallistumisesta. Toimintaa kuvaillessa viittaa vain tutkimusluvan antaneisiin valmentautujiin ja työtä tehdessä sekä tietoja käsitellessä on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan asettamia hyviä tieteellisen tutkimuksen käytäntöjä (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012).

Opinnäytetyön tekijä oli itse ainoana valmentajana kaikilla valmennuskerroilla. Ensimmäisellä kerralla kerrottiin opinnäytetyöstä, Polku-valmennuksesta ja sen toteutuksesta. Kaikille jaettiin tutkimusluvut, jonka sai allekirjoittaa halutessaan osallistua kehittävään

opinnäytetyöhön. Valmentautujille kerrottiin opinnäytetyön tarkoitus ja käytiin läpi tutkimusluvassa olevat asiat. Halukkaat saivat osallistua mukaan tutkimukseen ja ne, jotka eivät tahtoneet osallistua saivat jäädä mukaan valmennukseen ottamatta osaa tutkimukseen. Lähes jokaisella valmennuskerralla oli mukana uusia valmentautujia ja heille kerrottiin tutkimuksesta ja tarjottiin mahdollisuus osallistua siihen. Lisäksi kaikille valmentautujille jaettiin henkilökohtaiset opintokortit. Kaikki valmennuksissa mukana olleet eivät osallistuneet opinnäytetyöhön mutta olivat kuitenkin valmennuksessa mukana, joten heihin ei viitata tässä työssä.

Valmennuskerrat olivat suunnitellusti hyvin luentomaisia ja valmentautujia kannustettiin olemaan mukana esittämällä erilaisia kysymyksiä. Varsinaisia ryhmätymisharjoituksia ei päätetty pitää, sillä valmennuksen on tarkoitus jatkossa olla non-stop periaatteen mukaisesti niin että osallistujat voivat olla joka kerta uusia ja toisilleen tuntemattomia eri työpajoilta tulevia

Valmentautujien motivaatio oli vaihtelevaa toiminnan suhteen ja aiheesta riippuen. Osa oli hyvinkin innostuneita, he esittivät kysymyksiä ja heidän kanssaan saatiin aikaan keskustelua, johon muutkin lopulta lähtivät mukaan. Osalla valmentautujista oli hyvinkin paljon kokemusta eri aiheista, esimerkiksi työnhausta niin työnantajan kuin työnhakijan näkökulmasta. Valmentautujien kokemuksia kuunneltiin mielenkiinnolla ja ne nostettiin osaksi luentoa yhtä tärkeäksi osaksi valmennusta kuin muukin materiaali. Oli erittäin positiivista, että keskustelua saatiin kuitenkin heräteltyä omien kokemusten pohjalta. Myös erilaisia kysymyksiä nousi esiin ja niihin vastattiin yhdessä valmentautujien ja valmentajan kanssa. Ryhmien kesto oli noin tunti, tarkoittaen että aikataulu oli joustava.

8.1 Toimintakertojen palautteen keruu

Valmentautujien mielipiteitä Polku-valmennuksesta kartoitettiin kvantitatiivisella kyselytutkimuksella kyselylomaketta käyttäen. (LIITE 2). Haaste havaintoyksiköiden pienestä määrästä oli tiedossa, mutta kyselylomake valittiin silti tehokkuutensa ja anonymiteetin takia. Toisena vaihtoehtona olisi ollut kerätä palautetta suullisesti haastatteleamalla, mutta koska tiedossa oli, että osanottajia olisi vaikea saada samalla kertaa yhteen pois-saolojen takia palautteen keruuta varten, nähtiin kyselylomake parempana vaihtoehtona. Kysymykset koostuivat strukturoiduista sekä mielipide- ja avoimista kysymyksistä. Avointen kysymysten lisäävät tutkijan työn määrää, mutta antavat myös mahdollisuuden saada enemmän tutkittavaa aineistoa (Kananen 2012: 121).

Koska aineiston tiedettiin jo etukäteen olevan harvalukuista, päädyttiin kyselylomakkeeseen sisällyttämään neljä avointa kysymystä tietäen, että se ei lisää työmäärää merkittävästi. Mielipidekysymyksissä kysymyksiin vastattiin kuusiportaisella arvoasteikolla. Kysymyksissä olivat vaihtoehdot ”en osaa sanoa” ja ”en osallistunut moduuliin” sillä vastaaja ei pidä pakottaa antamaan vastausta, sen johtaessa virheellisiin tutkimustuloksiin. Vastaajalla ei välttämättä ole kantaa asiaan ja lisäksi oli tiedossa, että kaikki kyselyyn vastanneista eivät ole osallistuneet kaikkiin moduuleihin. Lisäksi tulee ottaa huomioon, että kyselyssä käytetyt vastausvaihtoehdot ”ei samaa eikä eri mieltä” sekä ”ei hyödyllinen eikä hyödytön”, eivät tarkoita samaa kuin ”en osaa sanoa”, vaan ne kertovat vastaajan mielipiteen olen neutraali (Kananen 2012: 127).

Kyselylomakkeen laatimisessa huomioitiin helppokäyttöisyys, loogisuus ja pituus. Kysely päätettiin toteuttaa digitaalisena, sillä se tarjoaisi vastaajille vahvimman anonymiteetin tässä kontekstissa. Kysely toteutettiin netistä saatavalla ilmaisalustalla ja sen toimiminen varmistettiin kokeilemalla kyselyyn vastaamista eri laitteilla.

Arviointikaavakkeessa kysyttiin ensiksi valmentautujien taustatietoa; ikää, koulutustaustaa ja sekä työttömyyden kestoa. Mielipidekysymyksissä pyydettiin arvioimaan kokemusta kunkin moduulin hyödyllisyydestä asteikolla hyödyllinen - ei hyödyllinen ja asteikolla täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä mielipidettä muun muassa moduulien suunnittelusta ja toteutuksesta. Avoimina kysymyksinä kysyttiin ”mitä hyviä asioita valmennus tuotti?”, ”mitä hyötyä sait valmennuksesta tulevaisuutta ajatellen?”, ”miten kehittäisit valmennusta tulevaisuutta ajatellen?” ja ”mitä muuta haluaisit vielä sanoa valmennukseen liittyen?”. Kysymykset olivat suunniteltu niin, että vastauksilla saataisiin mahdollisimman kattava kuva valmentautujien tyytyväisyydestä valmennukseen, sekä ideoita luentojen jatkokehittämiseen.

Palautteenantopäivänä valmentautujille oli tarjolla tabletteja, joita he saivat käyttää vastaamiseen. Osa täytti kyselyn omalla puhelimellaan. Pian kuitenkin huomattiin, että verkossa oleva kyselylomake ei toimi, syy siihen jäi epäselväksi. Kysely tulostettiin paperille ja valmentautijat vastasivat paperiseen kyselylomakkeeseen. Koska kaikki tutkimukseen osallistujat eivät olleet paikalla viimeisenä toimintakertana, jätettiin paperilomakkeet työpajalle valmentautujien saataville kirjekuoren kanssa, johon vastatun kyselyn voi jättää. Seuraavien viikkojen aikana valmentautujia rohkaistiin useaan otteeseen kyselyyn vastaamiseen ja kerrottiin että tällä tavalla he voivat vaikuttaa jatkossa järjestettävään valmennukseen ja sen sisältöihin.

8.2 Palautteen tulokset

Tutkimuksellista lähtökohdasta kaikkien tutkimukseen osallistuneiden tulisi vastata kyselyyn, joka ei kuitenkaan useimmiten ole mahdollista. Isoissa otoksissa 30-40% vastausmäärä nähdään usein tieteellisesti riittävänä. (Kananen 2012: 135.) Tutkimukseen osallistuneista yhdeksästä henkilöstä viisi vastasi kyselyyn ja näin vastausprosentiksi muodostui 55%, ollen tyydyttävällä tasolla. Kuitenkin osallistujien lukumäärä on pieni ja näin ollen tutkimuksen tuloksia ei voida pitää yleistettävänä. Tämä ei kuitenkaan ollut opinnäytetyön tavoite.

Tulosten tulkinnassa lähtökohtana pidettiin, että kysymyksiin on vastattu rehellisesti omien kokemusten mukaan ja tuloksia voidaan näin pitää luotettavina. Voidaan myös olettaa, että motivoituneimmat valmentautujat osallistuivat tutkimukseen sekä edelleen vastasivat palautteeseen, joka vaikutti tuloksiin.

Alun kysymyksillä kartoitettiin yleisiä tietoja vastaajista. Kyselyyn vastanneista kolme oli 26-35- vuotiaita ja 18-25- vuotta sekä 36-45- vuotiaita oli kutakin yksi. Yhdellä vastaajista oli ylempi korkeakoulututkinto, ja loput sijoittuivat tasaisesti peruskoulun ja ammattikoulun käyneisiin. Suurin osa (4) vastanneista oli ollut työttömänä 2-5- vuotta.

Vastausten perusteella valmentautujat olivat tyytyväisiä kaikkiin moduuleihin kokonaiskeskiarvon moduuleista ollessa 4,57, viiden ollessa parhain arvosana. Parhaimman arvosanan sai Motivaatio moduuli- joka oli sisällöllisesti runsain ja antoi aiheena hyvän pohjan ajatusten herättelemiseen ja pohdittavaa myös moduulin jälkeen. Heikoimman arvosanan 3,3 sai CV ja työhakemus.

Avoimissa kysymyksissä toivottiin *”pois itsestään selviä asioita”*, joka lienee viitannut huonoimman arvosanan saaneeseen CV ja työhakemus moduuliin. Vastaus ei kuitenkaan eritellyt tarkemmin, mitkä asiat olivat olleet vastaajalle itsesäänselviä. CV ja työhakumoduuli lähti liikkeelle perusasioista, mitä työnhakudokumenteissa pitää olla ja nämä ovat hyvinkin voineet tuntua joillekin itsestäänselvyyksiltä, ollen kuitenkin toisille uutta tietoa tai vanhan tiedon paremmin muistiin palauttamista.

Valmennuksen toteutus sai yleiskeskivoksi 4.7. Täyden arvosanan sai kurssin pituus, joka oli joustavasti noin tunti. Moduulit olivat noin tunnin kestoisia, käytettävissä olevan ajan ollessa hyvin joustava. Tämä oli valmennuksellisesti hyvä, sillä jos keskusteltavaa

nousi paljon, oli sille aikaa eikä asioita tarvinnut kiirehtiä. Näin jäi aikaa aidolle kuuntelemiselle. Niillä kerroilla, kun keskustelua ei herännyt, voitiin valmennus lopettaa, kun asia saatiin käsiteltyä eikä sitä tarvinnut venyttää väkisin tiettyyn aikaan. Tulosten perusteella myös valmentautajat pitivät tästä joustosta ajassa, eivätkä kerrat tuntuneet liian pitkiltä tai lyhyiltä.

Heikoimman arvosanan sai kohta ”valmennukseen oli mukava tulla”. Kuten yksi valmentautuja kertoi *”Lisää tietoa polusta esim. ilmoitustaululle. Olisi ollut ehkä mielenkiintoisempaa tulla, jos oli saanut enemmän esittelyä aiheesta.”* Koska moduulimaisia valmennuksia oli järjestetty jo aiemmin ja markkinoitu pajan sisällä, jäi opinnäytetyön käytännön kokeilun mainostaminen selkeästi liian vähäiseksi. Tämä vaikutti varmasti osaltaan myös siihen, että valmentautujilla ei ollut tarpeeksi selkeää kokonaiskuvaa valmennuksen kuluista. Tämä näkyi todennäköisesti kerätyssä palautteessa kysymyksessä ”valmennukseen oli mukava tulla”, joka sai huonoimman arvosanan. Jatkossa jokaisen moduulin alkuun lisätään lyhyt esittely Polku-valmennuksesta ja lisäksi paperisia esitteitä asetetaan tarjolle niitä haluaville mukaan otettavaksi sekä ilmoitustauluille työpajoille.

Avoimiin kysymyksiin oli tullut kiitettävästi lyhyitä kommentteja. Vastauksissa heijastuu valmentautujien erilaiset pohjatiedot. Hyvää palautetta avoimissa kysymyksissä annettiin valmennuksesta kokonaisuutena: *”hyvin suuntaa, jos sellaista tarvitsee ja on hyvä hetki elämässä”*, vastauksessa nousee esille itseohjautuvuusteorian käsitys sisäisestä motivaatiosta, jota ei voi pakottaa ja sisäsyntyisesti motivoituneiden ihmisten ollessa mukana toiminnassa vapaaehtoisesti.

Kysymykseen mitä hyviä asioita valmennus tuotti, vastattiin *”konkreettisempaa kuvaa työhausta, uusia ideoita ja tietojen päivitystä”*, tämä oli valmennuksen yksi tavoitteista, joten voimme olla tyytyväisiä, että valmentautuja on kokenut saavansa valmennuksesta hyötyä ja uusia ideoita.

”Mitä hyötyä sait valmennuksesta tulevaisuutta ajatellen?” vastattiin *”Kaikenlaista yleistä, sain tehtyä CV:n”, ”hieman tietoa työhausta, CV ohjeita”, ”Varmistusta ja neuvoja mihin olen suuntaamassa ja vaihtoehtoja jos suunnitelma ei esim. terveydentilan takia toimi.”* Vastaukset jälleen heijastelevat valmennukselle asettamiamme tavoitteita siitä mitä sen tahdottiin tarjoavan valmentautujille.

Kehittämisideoitakin tuli kiitettävästi. Eräs vastaaja toivoi, että vaihtoehtoisia reittejä työhön ja koulutukseen voisi painottaa enemmän. Asioista oli mainittu valmennuksessa, mutta on aivan totta, että niitä olisi voitu painottaa huomattavasti enemmän, sillä ei voida olettaa kaikkien käyttävän konventionaalisia reittejä. Lisäksi vaihtoehtoisista reiteistä on vaikeampi itse etsiä tietoa, joten tämä olisi erittäin tärkeää tuoda esille valmentautujille ja tarjota asiasta lisätietoa. Yhtenä toiveena oli myös, miten löytää itselleen sopiva ammatti. Aiemmassa Polku-valmennuksessa oli tehty TE- palvelun ammatinvalintaohjelma, joka jätettiin pois uudesta Polku-valmennusmoduulista, sillä se oli suunniteltu luentopöytäkirjaksi, eikä sille suunnitelluissa tiloissa ollut mahdollista järjestää kaikille osallistujille tietokonetta käyttöön. Aihe on kuitenkin tärkeä, ja moduuleihin olisi voinut sisällyttää maininnan testistä ja lisäksi avata muita keinoja ammatinvalintaan, joita voi itsenäisesti pohtia sekä myös tietoa, miten voi hakeutua ammatinvalintapsykologille tai muulle ammattilaiselle, joka voi olla avuksi asiassa.

Luentodioja toivottiin paperisina tai sähköisenä, jotta asioihin voisi palata myöhemmin paremmalla ajalla. Lisäksi toivottiin käytännön harjoituksia, kuten harjoitus työhaastatteluja, joista saataisiin palautetta. Idea oli oikein hyvä ja ohjaajaresursseista riippuen toteutettavissa valmennuskertojen ulkopuolella erikseen varattavina aikoina, jolloin valmentajat haastattelevat valmentautujia ja käyvät lopuksi läpi haastattelun kulkua ja antavan palautetta haastattelusta.

Kritiikkiä nousi esille kurssin esitystavasta ja että se voisi olla enemmän selkosuominen maahanmuuttajia ajatellen. Koska työpajalla on paljon maahanmuuttajia, on haastetta eri kielitaitoisille järjestettävästä valmennuksesta keskusteltu aiemminkin valmentajien keskuudessa. Valmennusta järjestettäessä ennen kuin se oli kurssimuotoista, ei kyseinen asia ollut yhtä selvä, sillä valmentautijat saivat melko itsenäisesti oman tasonsa mukaan tehdä eri tehtäviä tietokoneilla. Luentomuotoisella toteutuksella ongelma nousee vahvemmin esille. Kuinka toteuttaa luennot niin, että heikompi kielitaitoisetkin oppivat ja saavat uutta tietoa, ja toisaalta niin, että hyvin kieltä puhuvat eivät kyllästy tai koe taitojansa aliarvioitavan?

Tässä tutkimuksessa vastausten perusteella Polku-valmennuksen uutta moduulimallia voidaan pitää onnistuneena valmentautujien palautteen ja valmentajan kokemusten perusteella.

9 Pohdinta

Opinnäytetyössä kehitettiin ryhmämuotoisen työvalmennuksen Polku-valmennusta, kehitettiin uutta mallia käytännössä ja arvioitiin sitä valmentajien sekä valmentautujien kokemusten perusteella. Opinnäytetyön tuloksena syntyi kehitetty Polku-valmennus, joka muodostuu kuudesta eri moduuliluennosta, josta saatu palaute valmentautujilta oli hyvin positiivista, myös valmentaja koki luennot helposti ohjattaviksi ja sisällöltään hyviksi, joskin yhteistä keskustelua olisi voinut olla enemmän.

Ryhmävalmennuksen keinojen ja Polku- valmennukselle asetettujen tavoitteiden valossa olisi ollut tehokkaampaa valita tietty ryhmä, joka sitoutetaan tulemaan valmennukseen tiettyinä kertoina. Sisällössä olisi voitu silloin ottaa paremmin huomioon ryhmäytyminen ja panostaa myös siihen. Toisaalta taas toiminta oli suunniteltu luentomaiseksi ja ei ryhmäyttäväksi juuri sen takia, että voitaisiin tarjota jatkuvasti viikoittain vedettävä valmennus, johon valmentautijat voivat tulla mukaan missä vaiheessa tahansa, eikä eri moduuleja täydy suorittaa tietyssä aikajärjestyksessä. Jatkossa alkuun voisi kuitenkin lisätä jotain yhteistä ja ryhmäyttävää toimintaa, joka ei kuitenkaan veisi paljoa aikaa. Tämä voisi helpottaa yhteisen keskustelun aikaansaamista luoden tutumman ympäristön, jossa jakaa turvallisesti omia ajatuksia.

Valmennuskertojen alussa olisi tulevaisuudessa hyvä ottaa selkeämmin sen kertainen aihe yleiseen keskusteluun ja kysellä valmentautujien käsityksiä asiasta sekä tuleeko heille heti mieleen jotain mitä he tahtovat asiasta tietää. Näin valmentaja voi painottaa niitä asioita, joista valmentautijat kaipasivat enemmän tietoa ja he saavat valmennuskerrasta enemmän irti, sen ollessa yksilöidympi vastaamaan juuri sen ryhmän tarpeisiin. Jatkossa voisi miettiä, miten aiheita, erityisesti moduulia CV:stä ja työhakemuksesta, voisi avata vielä lisää niin että jokainen saisi varmasti myös uutta tietoa ja innostusta esimerkiksi työnhakudokumenttien tekemiseen. Ehdotetut työhaastatteluharjoitukset olisivat myös hyvä liittää valmennukseen, sillä useat jännittävät haastattelutilanteita ja näin niitä pääsisi harjoittelemaan tutussa ympäristössä tutun ihmisen kanssa. Harjoitushaastatteluja voisi järjestää ryhmän jälkeen tai erikseen sovittuina aikoina valmentautujien niin halutessa.

Ryhmätoiminta mahdollistaa vuorovaikutuksen niin valmentajan kuin muiden ryhmän jäsenten kanssa sekä mahdollistaa palautteen antamisen ja vastaanottamisen harjoittelun (Mäkinen ym. 2009: 148). Palautteen keruun voisi järjestää suullisesti jokaisen kerran

jälkeen mahdollistaen paremmin edellä mainittujen taitojen harjoittelun. Vastausten perusteella valmennuksen laatua pystytään tarkkailemaan ja kehittämään jatkossakin. Opinnäytetyön kokeilukerroilla valmennusta oli vetämässä vain yksi valmentaja ja kertoja käytiin myöhemmin läpi yhdessä muiden valmentajien kanssa toimintaa reflektoiden. Opinnäytetyön ja palautteen saamisen kannalta mukana olisi voinut olla toinenkin valmentaja, jolta saatu palaute oli ollut tarkempaa ja antanut mahdollisesti lisää erilaisia kehittämisideoita.

Saadun palautteen perusteella moduulien kestoa ei tarvitse muuttaa, ja mahdollisuuksien mukaan käytettävissä oleva aika olisi myös tulevaisuudessa hyvä pitää joustavana niin että sitä voidaan tarpeen vaatiessa pidentää tai lyhentää.

Mielenkiintoisena jatkotutkimuksena olisi henkilötietolain ja valmentautujien itse sen sallissa, tutkia valmennuksen vaikutusta; siirtyvätkö Polku-valmennukseen osallistuneet tilastollisesti enemmän työelämään ja opiskelemaan, kuin aiemmat valmentautijat, jotka eivät ole osallistuneet valmennukseen.

Kysymys suomea heikommin osaavista ja heidän osallistumisestaan Polku-valmennukseen tarjoaisi myös uuden näkökulman aiheeseen ja ollen ajankohtainen työpajalla ollessa paljon maahanmuuttajataustaisia valmentautujia. Moduuleita voisi muokata selkosuomeksi ja testata niitä käytännössä samalla tavalla kuin tässäkin opinnäytetyössä. Työpajalla tarjottavan suomenopetuksen kanssa voitaisiin myös tehdä yhteistyötä ja Polku-valmennuksen aiheita voitaisiin ottaa käsittelyyn suomen tunneille. Pohdittavaksi jää olisiko ryhmät integroitavissa niin ettei valmentautujia tarvitse erotella kielitaidon perusteella ja he saisivat tietoa ymmärrettävässä muodossa eikä toisaalta liian yksinkertaistettuna.

Johtopäätöksenä saadun palautteen perusteella ryhmämuotoinen valmennus voidaan nähdä valmentautujille mielekkäänä ja valmentajille tehokkaana keinona käydä läpi työhaun perusasioita. Tämä vapauttaa aikaa yksilövalmennuksesta yksilöllisempään valmentautujien ohjaamiseen, kun perusasiat on käyty jo läpi Polku-valmennuksessa.

Opinnäytetyön tuloksena valmistui Espoon Diakoniasäätiön käytettäväksi toimiva malli ryhmämuotoiselle työvalmennukselle, josta on hyötyä valmentautujille heidän omienkin kokemustensa mukaan. Polku-valmennuksen malli sisältää kuusi luentoa PowerPoint

muodossa, opintokortin ja kehittämis ehdotuksia jatkoon tutkimuksessa saadun palautteen perusteella. Luentomateriaali ja opintokortti ovat vain Espoon Diakoniasäätiön työvalmennuspalveluiden käytössä, eikä niitä julkaista yleisesti.

Lähteet

Deci, Edward & Ryan, Richard M. (toim.) 2002. Handbook of self- determination research. Rochester (N.Y.): University of Rochester Press.

Helve, Helena 2002. Arvot, muutos ja nuoret. Helsinki: Yliopistopaino.

Huunonen, Soile (toim.) 2014. Työ- ja yksilövalmennus työpajalla. Helsinki: Vastakunnallinen työpajayhdistys Ry.

Hyytinen, Outi. & Miettinen, Kirsi. 2012. Laatukäsikirja 2012. Työvalmennus – tuotantolähtöisyydestä palvelukeskeisyyteen. Päivitetty 22.3.2012. Saatavana osoitteessa: <<https://www.innokyla.fi/documents/1015904/c166c4c8-cc29-4e39-bdc0-19fb8ceb9ff2>>.

Hämäläinen, Juha & Kurki, Leena 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo: WSOY.

Hämäläinen, Tuija & Palo, Susanna 2014. Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.

Jauhiainen, Riitta & Eskola, Marjatta 1994. Ryhmäilmiö. Porvoo; Helsinki; Juva: WSOY.

Järvikoski, Aila & Lindh, Jari & Suikkanen, Asko. (toim.) 2011. Kuntoutus muutoksessa. Rovaniemi: Lapin Yliopistokustannus.

Kananen, Jorma 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kuntouttava työtoiminta. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. 2018. Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 9.11.2017. Saatavana osoitteessa: <<https://thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/>>.

Kuntouttava työtoiminta 2016 - Kuntakyselyn osaraportti 2017. Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. Korjattu 6.10.2017. Saatavana osoitteessa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135308/Tr33_17.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.

Kuntouttava työtoiminta – kunta tukee työllistymistäsi 2018. TE- palvelut. Työnhakijalle. Tukea työllistymiseen. N.d. Saatavilla osoitteessa: <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/kuntouttava_tyotoiminta/index.html>. Luettu 8.2.2018.

Kurki, Leena & Nivala, Elina & Sipilä- Lähdekorpi, Pirkko 2006. Sosiaalipedagoginen sosiaalityö koulussa. Helsinki: Finn Lectura.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189. Annettu Helsingissä 2.3.2001. Saatavana osoittees-sa:<<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=kuntouttava%20ty%C3%B6toiminta>>. Luettu 8.2.2018.

Launonen, Leevi & Puolimatka, Tapio 1999. Sosiaalipedagogiikan ihmiskäsitykset ja etiikka. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2014. Sisäinen motivaatio: tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunta: Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta.

Moisio, Elina & Huuhtanen, Heljä 2007. Arki hallussa? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015. Delfoi-paneelin tuloksia. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 31. Helsinki: Työterveyslaitos.

Mäkinen, Päivi & Raatikainen, Eija & Rahikka, Anne & Saarnio, Tuula 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro.

Perukangas, Michael 2010. Työpajatoiminta, nuoret ja osallisuus. Onnistuvat opit – monialaisen yhteistyön juurruttamismalli nuorten tukemiseksi. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Sosiaalihuoltolaki 2014/1301. Annettu Helsingissä 30.12.2014. Saatavana osoitteessa: < <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>>. Luettu 8.2.2018.

SWOT-analyysi n.d. Opetushallitus. Saatavana osoitteessa: <https://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi> Luettu 8.2.2018

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Saatavana osoitteessa: <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Luettu 25.2.2018.

Työllisyyskatsaus uusimaa. Heinäkuu 2018. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Saatavana osoitteessa: <https://www.ely-kes-kus.fi/documents/10191/58415/Ty%C3%B6llisyyskatsaus_Uusi-maa_hein%C3%A4kuu+2018/6cd73b32-c9f6-4459-9f47-f5dd57d3abef>. Luettu 3.8.2018.

Työttömyysturvalaki 2002/1290. Annettu Helsingissä 30.12.2012. Saatavana osoitteessa: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290>>. Luettu 8.2.2018

TIEDOTE TOIMINTATUTKIMUKSESTA

Espoon Diakoniasäätiön kuntouttavaan työtoimintaan osallistuville.

Ryhmämuotoisen työvalmennuksen toimintamallin kehittäminen

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Olette osallistumassa opinnäytetyöhön liittyvään toiminnalliseen tutkimukseen, jossa kehitetään ryhmämuotoisen työhönvalmennuksen malli Espoon Diakoniasäätiön työvalmennuspalveluille ja arvioidaan sen onnistumista osallistujilta kerättävän palautteen perusteella.

Osallistumisen vapaaehtoisuus

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voitte kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen tai keskeyttää osallistumisenne syytä ilmoittamatta milloin tahansa tutkimuksen aikana.

Jos päätätte osallistua tutkimukseen, Teitä pyydetään allekirjoittamaan viimeisellä sivulla oleva suostumus.

Tutkimuksen toteuttaja

Tämän opinnäytetyön toteuttaa Noora Tantt Metropolia Ammattikorkeakoulusta. Tutkimuksen rekisterinpitäjänä toimii tutkimuksen toteuttaja, joka vastaa tutkimuksen yhteydessä tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta.

Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toimenpiteet

Opinnäytetyö toteutetaan toimintatutkimuksen menetelmiä käyttäen. Osallistujille järjestetään ryhmämuotoista työhönvalmennusta, yhteensä kuutena toimintakerhana, joista viimeiseen kertaan sisältyy palautteen kerääminen kirjallisesti.

Valmiissa opinnäytetyössä ei viitata teihin tunnistettavasti. Tietoja käsittelee vain opinnäytetyön tekijä.

Tietojen luottamuksellisuus ja tietosuojat

Kaikkia Teistä kerättäviä tietoja käsitellään koodattuina siten, ettei yksittäisiä tietojanne pystytä tunnistamaan tutkimukseen liittyvistä tutkimustuloksista, selvityksistä tai julkaisuista.

Tutkimusrekisteriin talletetaan vain tutkimuksen tarkoituksen kannalta välttämättömiä henkilötietoja. Tutkimustuloksissa ja muissa asiakirjoissa Teihin viitataan tarvittaessa vain tunnistekoodilla. Rekisteriä säilytetään kunnes tutkimus on päätynyt, jonka jälkeen tiedot tuhoetaan.

Jos osallistumisenne tutkimukseen jostain syystä keskeytyy tai päätätte peruuttaa suostumuksenne, ei teistä kerättyjä tietoja käytetä osana tutkimusta teidän niin tahtoessanne.

Halutessanne keskeyttää tutkimuksen, olkaa yhteydessä tutkimuksen toteuttajaan (yhteystiedot lisätietoja kohdassa).

Lisätietoja

Jos Teillä on kysyttävää tutkimuksesta, voitte olla yhteydessä opinnäytetyön toteuttajaan.

Yhteystiedot:

Noora Tantt xxx xxx xxx
xxxxxxx@xxxxx.xx

SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN

Minua on pyydetty osallistumaan toimintatutkimukseen ryhmämuotoisesta työhönvalmennuksesta.

Olen perehtynyt edellä olevaan selvitykseen ja saanut riittävästi tietoa tutkimuksesta ja sen yhteydessä suoritettavasta tietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta. Tutkimuksen sisältö on kerrottu minulle myös suullisesti ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini. Selvitykset antoi Noora Tantt. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita tutkimukseen osallistumista.

Ymmärrän, että tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Minulla on oikeus milloin tahansa tutkimuksen aikana ja syytä ilmoittamatta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen tai peruuttaa suostumukseni tutkimukseen. Tutkimuksen keskeyttämisestä tai suostumuksen peruuttamisesta ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia, eikä se vaikuta asemaani.

Allekirjoituksellani vahvistan, että osallistun tässä asiakirjassa kuvattuun tutkimukseen ja suostun vapaaehtoisesti tutkittavaksi.

Allekirjoitus

Päiväys

Nimen selvennys

*Syntymäaika***Suostumus vastaanotettu**

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus

Päiväys

Nimen selvennys

Alkuperäinen allekirjoitettu asiakirja jää tutkijan arkistoon ja kopio annetaan tutkittavalle.

* 1. Ikäsi

- ☐ 18-25-vuotta
- ☐ 26-35-vuotta
- ☐ 36-45-vuotta
- ☐ 45-vuotta ja yli

* 2. Ylin suorittamasi koulutus

- ☐ Peruskoulu
- ☐ Ammattikoulu
- ☐ Alempi korkeakoulututkinto
- ☐ Ylempi korkeakoulututkinto
- ☐ En tahdo vastata

* 3. Kuinka pitkään olet ollut työttömänä

- ☐ Vuoden tai alle
- ☐ 1-2-vuotta
- ☐ 2-5-vuotta
- ☐ 5-vuotta tai yli
- ☐ En tahdo vastata

* 4. Arvioi kuinka hyödylliseksi koit kunkin moduulin

	Erittäin hyödyllinen	Melko hyödyllinen	Ei hyödyllinen eikä hyödytön	Ei kovin hyödyllinen	Ei lainkaan hyödyllinen	En osallistunut moduuliin
Motivaatio	☐	☐	☐	☐	☐	☐
SWOT-analyysi ja itsetuntemus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
CV ja työhakemus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Työnhakukanavat ja työhaastattelu	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Opintopolut	☐	☐	☐	☐	☐	☐

* 5. Vastaa jokaiseen allaolevaan kysymykseen

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Valmennukseen oli mukava tulla	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Valmennuskertojen kesto oli sopiva	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sain halutessani osallistua ja esittää kysymyksiä	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Moduulit olivat hyvin suunniteltuja ja toteutettuja	☐	☐	☐	☐	☐	☐

6. Mitä hyviä asioita valmennus tuotti?

7. Mitä hyötyä sait valmennuksesta tulevaisuutta ajatellen?

8. Miten kehittäisit valmennusta tulevaisuutta ajatellen?

9. Mitä muuta haluaisit vielä sanoa valmennukseen liittyen?