

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Oma-aloitteisuutta edistämässä

Kohti nuorten aktiivisempaa toimintaa nuorten työpaja

Duunaamalla

Milja-Mari Syväterä

Kansalaistoiminta ja nuorisotyö
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
11/2019



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Koulutuksen nimi: Kansalaistoiminta ja nuorisotyö

Tekijä: Milja-Mari Syväteri
Opinnäytetyön nimi: Oma-aloitteisuutta edistämässä
Sivumäärä: 30 ja 1 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Tanja Hakoluoto
Työn tilaaja(t): Hämeen Setlementti ry

Nuorten aktivointi on tärkeä osa työpajatoimintaa. Nuorten työpajatoiminnassa halutaan ehkäistä nuorten syrjäytymistä ja tukea nuorten osallisuutta sekä elämönhallintataitoja. Oma-aloitteisuuden ja itsenäisen toiminnan ollessa vähäistä nuorten työpaja Duunaamalla, haluttiin löytää keinoja edistämään niitä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa, millainen ohjaus työpajalla edistää nuorten oma-aloitteisuuden ja itsenäisemmän toiminnan toteutumista. Opinnäytetyön tuloksena syntyy valmis toimintamalli, jonka tarkoituksena on antaa työpajan nuorille työkalut oma-aloitteisempaan toimintaan. Tavoitteena on löytää toimintamalli, joka on työpajan nuorille mieluinen ja heidän tarpeitansa vastaava.

Työn aihe on toteutettu tilaajan toiveesta. Opinnäytetyön tilaaja on Hämeen Setlementti. Opinnäytetyön aihe sijoittuu pääosin nuorten työpaja, Duunaamolle, joka on Hämeen Setlementin yksi toimipisteistä. Duunaamalla suoritin myös viimeisen työharjoitteluni.

Opinnäytetyössä avataan työpajatoiminnan ja kuntouttavan työtoiminnan lisäksi käsitteitä, jotka ovat olennainen osa opinnäytetyötä. Käsitteitä, joita opinnäytetyössä avataan, ovat oma-aloitteisuus, osallisuus, osallistuminen, sosiaalinen vahvistaminen, vaikuttaminen sekä sisäinen motivaatio. Näiden lisäksi opinnäytetyössä käsitellään lyhyesti kehittämistoimintaa sekä tilaustutkimusta tutkimuseettisyyden näkökulmasta.

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisen tutkimusmenetelmän avulla. Työn materiaalin aineistonkeruu painottui havainnointiin ja haastatteluihin. Havainnointi toteutettiin työharjoittelun yhteydessä nuorten työpajalla. Haastattelut puolestaan toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna harjoittelun loppuvaiheessa. Havainnointia ja haastatteluita käsitellään omassa luvussaan, jossa avataan tarkemmin havainnoinnissa selvinneitä asioita sekä haastatteluiden tuloksia.

Haastatteluiden aikana nousi esiin ajatus aamupalavereista, joiden avulla saataisiin nuoria aktivoitua työpajalla. Keskustelua oli ensin työtehtävälisestä, jonka avulla nuoret tietäisivät päivän työtehtävistä. Työtehtävälisestä keskustellessa tuli kuitenkin ajatus yhteisistä aamuhetkistä, josta syntyi ajatus aamupalavereista. Aamupalavereiden avulla tarkoitetaan edistää nuorten oma-aloitteisuutta työpajalla sekä tuoda lyhyt yhteinen hetki aamuun.

Asiasanat: Työpaja, Nuorisotyö, Oma-aloitteisuus, Osallisuus, Osallistuminen, Sisäinen motivaatio

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Name of the Degree Programme: Civic activities and youth work

Author: Milja-Mari Syväterä
Title: Advancing initiative
Number of Pages: 30 and 1 attachment pages
Supervisor(s): Tanja Hakoluoto
Subscriber(s): Hämeen Setlementti ry

Important part of youth work is activating the youth. The meaning of youth work is to prevent social exclusion and support youth participation and life skills. Initiative and independent action was minor in youth workshop Duunaamo. So youth workshop wanted to find a way to help the progress of youth initiative.

Meaning of this thesis is to chart what kind of guidance in workshop prevents youth initiative and independent action. Result of this thesis is ready-made procedure. Purpose of ready-made procedure is to give youth tools for more initiative action. Goal is to find a procedure which is preferable to young and answers to their needs.

Orderer of this thesis is Hämeen Setlementti ry. Youth workshop Duunaamo is one of the activities in their organisation. Theme of this thesis came from the workshop where I also did my last internship.

In this thesis I open the terms of workshop and rehabilitating work activity. Also I open the terms of initiative, involvement, participation, social strengthening, affection and inner motivation. Along with these terms I write shortly about development activity and ordered study from the ethical point of view.

I used qualitative research method in this thesis. All the material for this thesis was collected with observation and interviews. When I was doing my internship in Hämeen Setlementti I did the observation at the same time. Interviews I did in the end of my internship. Interviews were half structured interviews. I wrote about observation and interviews in their own chapter. There I open up the results of both.

Result of interviews was thought of morning meetings. With meetings directors could motivate youth be more initiative. First there was conversation about assignment list which was supposed to help youth to do their job more initiative. When we talked about assignment list an idea of meetings in the mornings was born. Morning meetings are meant to advance youth initiative and bring a short communal moment into the mornings.

Keywords: Workshop, Youth work, Initiative, Involvement, Participation, Inner motivation

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN NÄKÖKULMA.....	5
2.1	Tarkoitus & tavoite	6
2.2	Kehittämistoiminta.....	7
3	HÄMEEN SETLEMENTTI OPINNÄYTETYÖN TILAAJANA	8
3.1	Tietoa & toimintaa	8
3.2	Nuorten työpaja Duunaamo	9
3.3	Tutkimuseettisyys	10
4	TIETOPERUSTAA OPINNÄYTETYÖSSÄ.....	10
4.1	Työpajatoiminta.....	10
4.2	Kuntouttava työtoiminta	11
4.3	Oma-aloitteisuus.....	13
4.3.1	Osallisuus	14
4.3.2	Osallistuminen	14
4.3.3	Sosiaalinen vahvistaminen.....	15
4.3.4	Vaikuttaminen.....	15
4.3.5	Sisäinen motivaatio	16
5	AINEISTONKERUUMENETELMÄT TUTKIMUKSESSA.....	16
5.1	Havainnointi.....	17
5.2	Haastattelu.....	20
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	21
6.1	Havainnoinnin tulokset	22
6.2	Haastatteluiden tulokset.....	23
7	UUSI TOIMINTAMALLI.....	29
7.1	Aamupalaveri pohja.....	30
7.2	Käyttöönotto	32
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	32
9	OPINNÄYTETYÖPROSESSI.....	33
	LÄHTEET	35
	LIITTEET	37

1 JOHDANTO

”Työpajatoiminnan tarkoituksena on parantaa nuoren elämönhallintataitoja sekä edistää hänen kasvuaan, itsenäistymistään ja osallisuutta yhteiskuntaan” (Valtakunnallinen työpajayhdistys ry).

Elämönhallintataitojen, itsenäistymisen sekä osallisuuden linkittyessä vahvasti omaaloitteisuuteen, koin tärkeäksi aiheeksi omaaloitteisuuden edistämisen nuorten työpaja Duunaamolla. Opinnäytetyöni tarkoituksena on löytää keino omaaloitteisuuden edistämiseen työpajalla, nuorten mielipiteitä ja ajatuksia apuna käyttäen. Tavoitteena on antaa opinnäytetyön valmistuttua työpajalle uusi toimintamalli käytäntöön.

Opinnäytetyöni tilaaja on Hämeen Setlementti ry, jonne tein opinnäytetyöni lisäksi kehittävän harjoitteluni. Hämeen Setlementissä suurimman osan harjoitteluani suoritin nuorten työpajalla, Duunaamossa, johon opinnäytetyöni aihe on suunnattu. Hämeen Setlementti on Kanta-Hämeessä toimiva järjestö, jonka tarkoituksena on vaikuttaa yhteiskuntaan ja tukea ihmisten osallisuutta (Hämeen Setlementti, 3).

Opinnäytetyöni aineistonkeruu on toteutettu havainnoinnin ja puolistrukturoidun haastattelumenetelmän avulla. Havainnoinnin ja haastatteluiden avulla on tarkoitus kerätä tietoa nuorten ajatuksista omaaloitteisuuteen sekä vaikuttamiseen liittyen. Haastatteluista kerätyn tiedon avulla kehitetään työpajalle toimintamalli, joka edistää omaaloitteisuuden toteutumista ja tarjoaa nuorille työkalut toimia itsenäisemmin työpajalla.

2 OPINNÄYTETYÖN NÄKÖKULMA

Opinnäytetyöni aiheena on omaaloitteisuuden kehittäminen ja sen lisääminen nuorten työpaja Duunaamolla. Aihe opinnäytetyöhöni tuli työpaja Duunaamon työpajapäälliköltä, joka toimi myös harjoitteluni ohjaajana. Tein viimeisen harjoittelun Hämeen Setlementillä, jonka vuoksi opinnäytetyö oli luonnollisinta tehdä myös Hämeen Setlementille. Duunaamossa nuorten omaaloitteisuus on hyvin vähäistä ja sitä haluttiin lähteä kehittämään. Työpajapäällikön toiveena oli kartoittaa millainen ohjaus ja toiminta auttaisi nuorten omaaloitteisuuteen. Tavoitteena oli samalla selvittää kuinka nuoret kokevat omaaloitteisuuden sekä vaikuttamismahdollisuutensa työpajalla.

Nuorten työpaja Duunaamo, kuuluu Hämeen Setlementin toimipisteisiin. Työpaja on siis osa Hämeen Setlementin toimintaa. Hämeen Setlementti on Kanta-Hämeessä toimiva järjestö, jonka tarkoituksena on rakentaa yhteisöllisyyttä ja luoda ihmisille kohtaamispaikkoja.

2.1 Tarkoitus & tavoite

Opinnäytetyöni tarkoitus on lisätä nuorten oma-aloitteisuutta työpajalla uuden toimintamallin avulla. Uuden toimintamallin on tarkoitus tuoda työpajalle uusi malli käytäntöön, jonka avulla nuorten olisi helpompaa toimia oma-aloitteisemmin. Oma-aloitteisuuden kehittämisen lisäksi tarkoituksena oli myös selvittää, miten nuoret kokevat vaikuttamismahdollisuutensa työpajalla.

Oma-aloitteisuuden lisääminen työpajalla oli aiheena tarpeellinen, sillä oma-aloitteisuus ei juurikaan näy työpajan arjessa. Keskustellessani työpajapäällikön kanssa, tulimme siihen tulokseen, että opinnäytetyön aihe olisi sopiva juuri tälle työpajalle. Uuden toimintamallin myötä, tarkoituksena olisi saada nuoret tiedostamaan käytännön toiminnan avulla, miten toimia työpajalla itsenäisemmin. Oma-aloitteisuuden lisääntyminen työpajalla, voisi auttaa nuorta myös aktiivisempaan ja itsenäisempään toimintaan vapaa-ajalla sekä tulevaisuutta varten koulu- sekä työelämässä.

Uuden toimintamallin ei voida kuitenkaan olettaa toimivan niin, että kaikki nuoret olisivat heti toimintamallin käyttöönoton jälkeen täysin oma-aloitteisia. Sen tarkoitus on antaa nuorelle itselleen mahdollisuudet ja työkalut toimia oma-aloitteisemmin. Tämän lisäksi opinnäytetyöprosessin tarkoituksena on tuoda tietoa nuorille oma-aloitteisuudesta. Miten nuoret itse käsittävät oma-aloitteisuuden ja miten he itse kokevat toimivansa oma-aloitteisesti. Tarkoituksena on laadullisen tutkimusotteen avulla selvittää mitä nuoret ajattelevat oma-aloitteisuudesta ja miten se näkyy työpajalla.

Tavoitteena on siis luoda työpajalle uusi toimintamalli, jota ohjaajat voivat hyödyntää työpajan arjessa. Toimintamalli, joka tuo mahdollisuuden nuorille toimia itsenäisesti ja oma-aloitteisesti. Sellainen, johon nuoret olisivat tyytyväisiä ja kokisivat itse sen auttavan oma-aloitteisuuden lisäämiseen. Uuden toimintamallin tarkoituksena on myös auttaa nuoria ymmärtämään, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin sekä muihin asioihin työpajalla.

2.2 Kehittämistoiminta

Opinnäytetyössäni lähdän kehittämistoiminnan avulla suunnittelemaan työpajatoiminnan arjessa toteutettavaa toimintamallia. Kehittäminen on oleellinen osa opinnäytetyötä ja sen myötä opinnäytetyön lopuksi on valmiina uusi toimintamalli tai jokin muu valmis tuotos opinnäytetyön tilaajalle.

Kehittämällä voidaan tarkoittaa jonkin valmiiksi määritellyn tavoitteen saavuttamista konkreettisesti. Kehittäminen voi olla yksittäisen toimintatavan tai toimintarakenteen kehittämistä. Toimintatavan kehittäminen voi esimerkiksi tarkoittaa yksittäisen ihmisen toimintatavan kehittämistä. Toimintarakenteen kehittäminen voi taas tarkoittaa esimerkiksi kokonaan uuden organisaation luomista tai sen rakenteen kehittämistä. (Toikko & Rantanen 2009, 14.)

Kehittämisen kohde voi olla yksittäinen ihminen, työyhteisö, organisaatio, konkreettinen tuote tai toimintaprosessi (Toikko & Rantanen 2009, 17). Opinnäytetyöni kehittämisen kohteena onkin toimintatavat ja yksittäiset ihmiset. Tavoitteena on saada nuoret toimimaan oma-aloitteisemmin työpajalla.

Kehittämistoiminnan keskeinen ajatus on tavoitteellisuus. Kehittämistoiminnassa tavoitteena on usein toiminnan muuttaminen parempaan ja tehokkaampaan. Muutos voi tapahtua joko laadullisesti, määrällisesti tai rakenteellisesti, mutta suunta on aina menneestä kohti tulevaa. Muutoksen ajatus sisältyy osaksi tavoitteellisuutta ja yksi keskeisimmistä kehittämisen elementeistä onkin tavoitteellisuus. (Toikko & Rantanen 2009, 16.)

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa, tutkimuksellinen lähestymistapa ja kehittämistoiminnasta tuttu konkreettinen kehittäminen kohtaavat. Tutkimuksessa on tavoitteena tuottaa uutta tietoa ja asioita. Kehittämistoiminnassa taas sovelletaan sitä tietoa käytännössä, jota tutkimuksen aikana on saatu selville. (Toikko & Rantanen 2009, 19.)

Tutkimukseen ja kehittämistoimintaan liittyy erilaisia termejä. Perustutkimus, kehittämistyö ja soveltava tutkimus ovat erilaisia tapoja toteuttaa tutkimus. Raatikaisen (2002, 317) mukaan perustutkimuksen ajatuksena on tuottaa tietoa sekä lisätä tietoisuutta, eikä niinkään tähdätä käytännön tavoitteisiin. Pääasia perustutkimuksessa on vastata kysymyksiin mitä ja miksi, sekä selittää tutkittavia ilmiöitä (Toikko & Rantanen

2009, 19). Soveltava tutkimus puolestaan käyttää hyväkseen perustutkimuksen tuottamaa teoreettista tietoa ja pyrkii sen avulla ratkaisemaan käytännön ongelmia. Kehittämisyön ajatuksena taas on luoda käytäntöön uusia tuotteita. Sen tavoitteena on kehittää tai luoda uutta tutkimustulosten avulla. (Raatikainen 2002, 317.)

Tutkimuksellista kehittämistoimintaa voidaan lähestyä tutkimuksen sekä kehittämistoiminnan suunnasta. Kun puhutaan kehittävästä tutkimuksesta, tarkoitetaan tutkimuksellisesta asetelusta kohti kehittämistä. Tässä pääpaino on tutkimuksessa, joka johtaa kehittämiseen. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa suunta on taas toinen. Käytännön ongelmat ja niiden ratkaisu ohjaavat tiedonhankintaa. Tutkimuksellisia periaatteita vain hyödynnetään kehittämistoiminnassa. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa itse kehittämistoiminnalla on siis pääpaino. (Toikko & Rantanen 2009, 21-22.)

Opinnäytetyössäni tavoitteena on tutkimuksellisen kehittämistoiminnan kautta kehittää toimintaa työpajalla. Ongelmana työpajalla oli oma-aloitteisuuden vähäisyys ja sen lisäämiseksi lähdettiin etsimään uutta toimintatapaa. Uuden toimintatavan luomiseksi täytyi hankkia tietoa aiheesta ja sen avulla kehittää toimintaa.

3 HÄMEEN SETTLEMENTTI OPINNÄYTETYÖN TILAAJANA

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyöni tilaajan Hämeen Settlementin ja heidän toimintaansa. Tein viimeisen harjoitteluni Hämeen Settlementille, jonka vuoksi päädyin tekemään opinnäytetyöni myös heille. Hämeen Settlementin toiminnasta harjoittelupaikaksi valikoitui nuorten työpaja Duunaamo, jonne opinnäytetyöni on suunnattu. Viimeisessä kappaleessa käsittelen myös hieman tutkimuseettisyyttä ja tilaustutkimusta.

3.1 Tietoa & toimintaa

Hämeen Settlementin toiminta perustuu yhteisöllisyyteen sekä kansalaistoimintaan. Järjestön toiminnassa näkyvästi vahvasti kansalaistoiminnan ja vapaaehtoistoiminnan kehittäminen sekä monikulttuurinen työote. Hämeen Settlementti on monialajärjestö, joka on uskonnollisesti sekä poliittisesti sitoutumaton. Järjestön tarkoituksena on vaikuttaa yhteiskuntaan, luoda toimintamahdollisuuksia sekä tarjota tukea osallisuuteen kaikille sitä tarvitseville. (Hämeen Settlementti, 3.)

Hämeen Setlementin toimipisteet sijaitsevat Hämeenlinnassa, Forssassa, Lahdessa ja Riihimäellä. Kaikkien toimipisteiden tarkoituksena on tuoda alueen asukkaille matalan kynnyksen kohtaamispaikkoja sekä toimintaa, johon ihmisten on helppo osallistua. Toiminta on toteutettu aluetyön näkökulmasta, jolloin osallisuutta sekä yhteisöllisyyttä päästään vahvistamaan yhdessä tekemisen avulla. (Hämeen Setlementti, 3.)

Kotoutumista ja työllistymistä edistävä toiminta, kehittämishankkeet ja kansalaistoiminta ovat Hämeen Setlementin toiminnan kolme toimialaa. Hämeen Setlementti on myös toisten organisaatioiden hankkeissa mukana yhteistyökumppanina tai osatoittajana. (Hämeen Setlementti, 3.)

Hämeen Setlementin toimintaan kuuluu aluetyö, järjestöyhteistyö, kohtaamispaikka-toiminta, kielikerhot, Paavo-kurssi, kuntouttava työtoiminta, nuorten työpaja, tuki- ja ohjauspistetoiminta, terveystietotupa, miestentoiminta, työpolku, vapaaehtoistoiminta, omakamu -toiminta, tukihenkilötoiminta, senioritoiminta sekä ryhmätoiminta. (Hämeen Setlementti.)

3.2 Nuorten työpaja Duunaamo

Nuorten työpaja Duunaamo on tarkoitettu kuntouttavassa työtoiminnassa tai työkokeilussa oleville alle 30-vuotiaille nuorille aikuisille. Duunaamoon ohjaututaan Ohjauksen, yhteistyöverkostojen sekä sosiaalipalveluiden kautta. Työtehtäviä on tarjolla useassa Hämeen Setlementin toimipisteessä ja niiden valikoima on melko laaja. (Hämeen Setlementti, 8.)

Duunaamo sijaitsee Hämeenlinnassa ja toimipiste on avoinna kaikille lähialueen asukkaille. Duunaamon tiloissa toimii esimerkiksi kahvila sekä muita erilaisia palveluita ja ryhmiä, kuten ompelupalvelua, luova kirjoittamisen ryhmä ja arkiliikunta ryhmä, joita pitävät Duunaamon nuoret. Toimipisteellä ryhmät ja toiminnat myös riippuvat osittain siitä, millaista osaamista omaavia henkilöitä työpajalla kyseisellä hetkellä on.

Jokaiselle nuorelle tehdään lukujärjestys ja aikataulu työpajalle tullessa. Lukujärjestys tehdään nuoren omien tavoitteiden mukaisesti ja työtehtävät nuori valitsee kiinnostuksensa sekä tarpeidensa mukaan yhdessä ohjaajan kanssa. Työtehtävät määräytyvät nuoren omien tavoitteiden sekä voimavarojen mukaan. Laajan oppilaitosyhteistyöverkoston avulla työpajalla pystyy tekemään myös opinnollistamisen kautta osatutkin-toja. (Hämeen Setlementti, 8.)

3.3 Tutkimuseettisyys

Korkeakouluissa tehtävien tilaustutkimusten määrä on kasvanut. Tilaustutkimukseksi voidaan kutsua sellaista tutkimusta, joka on tilattu ulkopuolisen rahoittajan toimesta. Tämä tarkoittaa myös sitä, että tilaajalla on oikeus rajata tutkimuksen aihepiiriä. Ulkopuoliseen tutkimusrahoitukseen liittyy kuitenkin pulmia, kuten rahoituksen vaikuttaminen liikaa aiheisiin, joita tutkimuksessa tehdään. Esimerkiksi elinkeinoelämään liittyvissä tutkimuksissa aihe saattaa painottua liikaa vain heidän tarpeitansa palvelemaan, jolloin voidaan pohtia, onko tutkimus ristiriidassa yleisen edun sekä tieteen autonomian kanssa. (Raatikainen 2002, 318.)

Tämä opinnäytetyö ei ole tehty rahoitusta vastaan, joka poissulkee rahoituksen vaikutuksen tutkimukseen. Opinnäytetyön tilaajalla on kuitenkin mahdollisuus ja oikeus vaikuttaa opinnäytetyön aiheeseen.

Opinnäytetyön ollessa tilaustutkimus, tilaajalla on oikeus rajoittaa muun muassa tutkimuksen tutkimustuloksien oikeuksia sekä aiheen valintaa. Kun kyseessä on tutkimuksen ulkopuolinen tilaaja, tutkimuksen aihe rajautuukin usein tilaajan omien tarpeiden mukaan (Raatikainen 2002, 318.)

4 TIETOPERUSTAA OPINNÄYTETYÖSSÄ

Tässä luvussa avaan opinnäytetyöhöni liittyviä käsitteitä ja tietoperustaa. Opinnäytetyöni sisältöön liittyvät olennaisesti seuraavat käsitteet: työpajatoiminta, kuntouttava työtoiminta, oma-aloitteisuus, osallisuus, osallistuminen, sosiaalinen vahvistaminen, vaikuttaminen sekä sisäinen motivaatio.

4.1 Työpajatoiminta

Työpajatoiminnan tarkoituksena on ehkäistä nuorten syrjäytymistä sekä auttaa nuorta koulutuksen tai työpaikan löytämisessä. Tavoitteena voi olla myös elämänhallintaan liittyvät asiat, kuten arkirytmien löytäminen. Työpajojen tavoitteena on tarjota nuorelle yksilöllistä ja yhteisöllistä tukea. Työpajoilla nuorilla on mahdollisuus ohjattuun sekä nuoren omien tavoitteiden mukaiseen toimintaan. (Aluehallintovirasto 2019.)

Työpajatoimintaa rahoittaa aluehallintovirasto, joka myöntää valtionavustuksia toimintaan. Sen tarkoituksena on ehkäistä nuorten joutumista työelämän ja koulutuksen ulkopuolelle ja auttaa heitä pääsemään osaksi yhteiskuntaa ja tuntemaan yhteisöllisyyttä. Työpajatoiminnan edistäminen sekä laajentaminen ja koulutuksen sekä ohjauksen järjestäminen kuuluvat aluehallintoviraston nuorisotoimen tehtäviin. (Aluehallintovirasto 2019.)

Työpajapedagogiikalla tarkoitetaan yhteisöllistä ja suunnitelmallista valmennusta, joka korostaa tekemällä oppimista, on yksilön edellytysten mukaista ja tapahtuu joustavissa oppimisympäristöissä. Suunnitelmallisessa valmennuksessa on tärkeää, että nuori saa onnistumisen kokemuksia ja nuoren osaaminen karttuu selkeästi. Suunnitelmaan kuuluu myös määritellä nuorelle realistiset tavoitteet ja aikataulu. Tekemällä oppiminen on menetelmä, jota käytetään usein työpajoilla. Sen tarkoituksena on, että nuori oppii tekemisen kautta uutta tietoa sekä uusia taitoja. Kun taitoja opitaan oman tekemisen kautta, josta saadaan palaute, voidaan oppia omista kokemuksista. Jotta työpajan oppimisympäristö olisi joustavaa ja yksilön tavoitteiden mukaista, täytyy työpajalla kiinnittää huomiota nuorten yksilöllisiin tarpeisiin ja edetä niiden mukaan joustavasti. (Valtakunnallinen työpajayhdistys.)

4.2 Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on tuottaa mielekästä ja asiakkaan omia tavoitteita vastaavaa toimintaa. Työtoiminta voi olla toisille täysin normaalia työtä ja toisille se voi olla päivärytmin ylläpitämistä ja osallistumista ohjattuun toimintaan. Kaikille kuntouttavassa työtoiminnassa oleville, suunnitellaan siis heidän tarpeitaan vastaavaa toimintaa, joka hyödyntää asiakkaan omia voimavaroja sekä vahvuuksia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2001, 48.)

Jokaisen asiakkaan kohdalla on suunniteltava tarkkaan, miten vaatimustasoa työtoiminnassa lähdetään nostamaan. Toiset tarvitsevat yksilöllistä ohjausta enemmän kuin toiset. Jotkut kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista ovat olleet pitkään pois työelämästä, jolloin on syytä pohtia erilaisia työelämään valmistavia kursseja tai koulutusohjelmia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2001, 48.)

Kuntouttavan työtoiminnan järjestää kunta. Kunta voi järjestää kuntouttavan työtoiminnan itse, tekemällä kirjallisen sopimuksen sen järjestämisestä toisen kunnan tai kuntayhtymän taikka rekisteröidyn yhdistyksen, rekisteröidyn säätiön, valtion viraston tai rekisteröidyn uskonnollisen yhdyskunnan kanssa. Kunnan tulee antaa tieto työvoimatoimistolle kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä tekemästään sopimuksesta. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001, 6§.)

Kuntouttavan työtoiminnan lainsäädännön (189/2001) mukaan kunta ei saa hankkia kuntouttavaa työtoimintaa yritykseltä. Kunnan on myös vastattava siitä, että toiminta järjestetään kuntouttavan työtoiminnan lain mukaisesti sekä aktivointisuunnitelmassa tai monialaisessa työllistymissuunnitelmassa määritellyllä tavalla.

Kuntouttavan työtoiminnan ei ole koskaan syytä loukata asiakkaan uskonnollista vakaumusta. Kuntouttavan työtoiminnan ei ole myöskään tarkoitus syrjäyttää toiminnan järjestäjän palveluksessa olevia työntekijöitä tai vaikuttaa etuuksiin, joita heillä on. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2001, 48.)

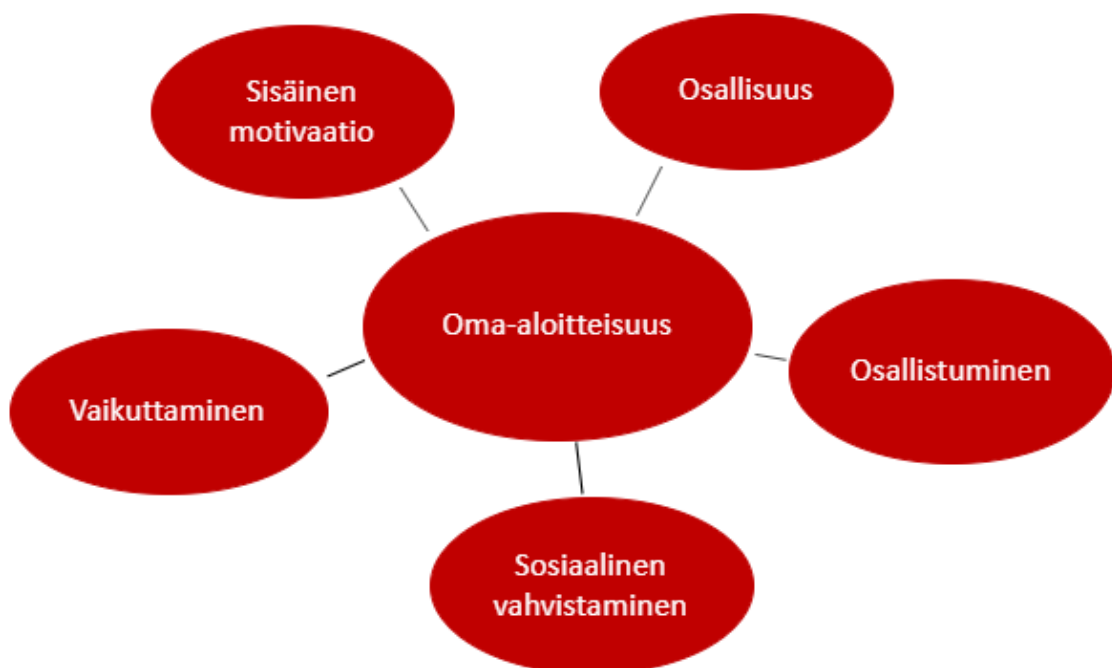
Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan järjestää esimerkiksi yhdistyksissä, kunnan organisaatioissa, säätiöissä tai uskonnollisissa organisaatioissa. Käytännössä työtoiminnasta vastaavat toimipaikkojen ohjaajat. Ohjaajien koulutus riippuu pitkälti siitä mikä heidän työtehtävänsä toimipaikassa on ja mitä koulutusta työpaikalla työntekijältä vaaditaan. Tarkemmasta kuntouttavan työtoiminnan sisällöstä päättävät asiakkaan ohjaajat, sosiaalitoimi, työvoimatoimisto sekä asiakas itse. Näin asiakkaalle saadaan räätälöityä juuri asiakkaan tarpeita vastaava kokonaisuus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2001, 47.)

Kuntouttavan työtoiminnan jakso voi enintään kestää 24 kuukautta ja vähintään kolme kuukautta. Kun asiakkaalle määritellään kuntouttavan työtoiminnan jakson pituutta, täytyy ottaa huomioon asiakkaan työkokemus sekä koulutus. Toiminnan aikaa määriteltäessä täytyy ottaa myös huomioon asiakkaan mahdollisuus päätyä työelämään ja sitä valmistaviin toimenpiteisiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2001, 49.)

Kuntouttavan työtoiminnan päivittäiseksi ajaksi on määritelty vähintään neljä tuntia, jolloin työtoiminnan sisällölliset tavoitteet täyttyisivät. Työtoiminnan työpäivien vähimmäismääräksi on määritelty yksi päivä viikossa. Päivien määrä voi olla viikossa enintään viisi ja kokonaisuudessaan työtunteja saa olla viikossa enintään 40. Työtoiminnassa päivien ja työtuntien määrä voi vaihdella kuntouttavan työtoiminta jakson aikana. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2001, 49.)

4.3 Oma-aloitteisuus

Oma-aloitteisuus on käsitteenä ymmärrettävä lähes jokaiselle, mutta mitä se oikeastaan tarkoittaa? Oma-aloitteisuuden käsitteenä ollessa hyvin oleellinen osa opinnäyte-työtäni, lähdin etsimään kirjallisuutta siitä. Huomasin kuitenkin pitkän etsinnän lopputuloksena, ettei oma-aloitteisuudesta käsitteenä löydy kirjallisuutta. Tässä luvussa avaankin hieman käsitteitä, joiden sisältö voidaan ymmärtää osana oma-aloitteisuutta sekä käsitteitä, joissa oma-aloitteisuuden voidaan nähdä tukevan kyseisen käsitteen ajatusta ja toisinpäin.



Kuvio 1: Oma-aloitteisuus: osallisuus, osallistuminen, sosiaalinen vahvistaminen, vaikuttaminen ja sisäinen motivaatio.

Kuviossa olen kuvannut oma-aloitteisuuden yhtäläisyyttä osallisuuteen, osallistumiseen, sosiaaliseen vahvistamiseen, vaikuttamiseen sekä sisäiseen motivaatioon. Näen, että osallisuus, osallistuminen, sosiaalinen vahvistaminen, vaikuttaminen sekä sisäinen motivaatio liittyvät olennaisesti oma-aloitteisuuteen ja käsitteenä oma-aloitteisuuden ymmärrettävyyteen. Jokainen käsite omalla tavallaan liittyy oma-aloitteisuuden toteutumiseen yksilöllä ja osakseen jokaisen käsitteen sisältö on liitoksissa myös työpajatoimintaan ja sen onnistuneeseen toteutumiseen. Osallisuus, osallistuminen, sosiaalinen vahvistaminen, vaikuttaminen sekä sisäinen motivaatio ovat käsitteitä,

jotka ymmärtäessään yksilön voi olla helpompi käsittää myös oma-aloitteisuuden tarkoitus ja sen hyödyt. Nämä kaikki käsitteet antavat mielestäni myös mahdollisuuden oma-aloitteisuuden toteutumiseen.

4.3.1 Osallisuus

Osallisuudella käsitteenä tarkoitetaan johonkin kuulumista ja sen kokemus tuottaa halua osallistua yhteisöön ja vaikuttaa omaan ympäristöönsä. Osallisuutta voidaan määrittellä myös tarkastelemalla sen vastakohtia. Osallisuuden vastakohtia ovatkin muun muassa osattomuus, syrjäytyminen ja välinpitämättömyys. Kun yksilö ei tunne osallisuutta, se kertoo usein välinpitämättömyydestä vaikuttaa asioihin. (Kiilakoski 2007, 10-11.) Osallisuuden kokemuksen tuottama halu osallistua yhteisöön ja sen toimintaan voi vaikuttaa myös oma-aloitteisuuden toteutumiseen. Ilman kiinnostusta osallistua tai kokea osallisuutta ei voida olettaa yksilön toimivan oma-aloitteisesti yhteisön ja ympäristön hyväksi. Kun yksilö on kiinnostunut yhteisön ja ympäristön toiminnasta, voi olla todennäköisempää, että hän toimii oma-aloitteisesti sen eteen.

Osallisuus on myös tärkeä osa työpajatoimintaa ja nuorisolain tehtävänä onkin tukea sen monimuotoista toteutumista. Osallisuuden edistämisen velvoite koskee kuntia, valtionhallintoa ja valtion avustamaa toimintaa. Nuorisolain mukaan kuntien on mahdollistettava nuorten oikeus vaikuttaa ja osallistua valtakunnallista, alueellista sekä paikallista nuorisotyötä koskeviin asioihin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.)

4.3.2 Osallistuminen

Osallistumisella on erilaisia muotoja toteutua. Parhaimmillaan ne voivat tarkoittaa nuoren osallistumista yhteiskuntaan aktiivisena jäsenenä sekä itsetunnon vahvistumiseen. Jotta nuorella olisi parhaimmat mahdollisuudet, osaamisen sekä voimavarojen osalta osallistumiseen, tarvitsee hän onnistumisen kokemuksia, kannustusta ja tukea (Horelli, Haikkola & Sotkasiira 2014, 217.) Nuoren osallistuminen päätöksentekoon ja suunnitteluun on tarpeellista, myös näiden seikkojen vuoksi. Osallistumalla päätöksentekoon nuori voi saavuttaa osallisuuden sekä onnistumisen tunteita. Osallistuminen on myös jokaisen nuoren demokraattinen, inhimillinen ja moraalinen oikeus. (Horelli, Kyttä & Kaaja 2002, 32.)

Osallistuminen voi olla tapa vaikuttaa asioihin ja sen avulla yksilö voi tuntea kuuluvansa johonkin. Osallistuminen vaatiikin yksilöltä itsenäistä ja oma-aloitteista toimintaa.

4.3.3 Sosiaalinen vahvistaminen

Sosiaalinen vahvistaminen on keskeisenä osana työpajatoimintaa ja sen tarkoituksena on nimensä mukaisesti vahvistaa nuoren sosiaalisia sekä arjenhallintaan liittyviä taitoja (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015, 8). Sosiaalinen vahvistaminen linkittyy myös vahvasti oma-aloitteisuuteen ja osallisuuteen. Sosiaalisen vahvistamisen avulla voidaan mahdollisesti vahvistaa myös nuoren osallisuuden tunnetta ja näin vaikuttaa nuoren mielekkyyteen osallistua ja toimia oma-aloitteisesti osana yhteisöä.

Sosiaalisen vahvistamisen periaatteena on ehkäistä syrjäytymistä ja parantaa nuoren elämäntaitoja. Syrjäytymisriskissä oleville nuorille kohdennettu toiminta on nuorisolaissa määritelty sosiaalisesti vahvistamiseksi. Sen pääajatus muodostuu kolmesta tekijästä: itsetunto ja itsensä arvostaminen, elämänhallinta ja osallisuus sekä vuorovaikutustaidot ja sosiaalinen toimintakyky. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015, 26, 32.) Sosiaalinen vahvistaminen vaikuttaa siis moneen tekijään, sosiaalisista taidoista nuoren omaan itsetuntoon asti. Itsetunnon vahvistumisella voi olla myös suuri merkitys nuoren aktiivisempaan toimintaan ja osallistumiseen.

4.3.4 Vaikuttaminen

Vaikuttamisella voidaan tarkoittaa hyvin monenlaista vaikuttamista. Opinnäytetyönsäni vaikuttaminen on kuitenkin keskittynyt pääosin nuorten vaikuttamismahdollisuuksiin työpajatoiminnassa ja siihen, miten nuoret pystyvät oman osallistumisen avulla vaikuttamaan työpajalla. Nuorten osallistuminen aktiivisesti työpajatoimintaan auttaa tekemään toiminnasta nuorten näköistä ja heidän näkemyksiään vastaavaa (Horelli ym. 2014, 229).

Osallistumisella ja vaikuttamisella on suuri merkitys nuorten osallisuuden tunteeseen, mutta kaikkeen suunniteluun ja päätöksentekoon ei kuitenkaan lain puitteissa nuorilla ole mahdollisuutta osallistua. Nuorten osallistumismahdollisuuksille pohjan on tehnyt nuorisolaki, joka ei kuitenkaan määrittele sitä, millainen osallistuminen on riittävää. Laki tarjoaa ainoastaan raamit, joiden sisällä voidaan toteuttaa osallistumista. (Horelli ym. 2014, 220-221.)

Kunnan ja valtion viranomaisen tulee tarjota ja järjestää nuorille mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa paikallista, alueellista ja valtakunnallista nuorisotyötä ja -politiikkaa koskevien asioiden käsittelyyn tai heitä tulee muutoin kuulla mainituissa asioissa. Lisäksi nuoria on kuultava heitä koskevissa asioissa. (Nuorisolaki 1285/2016, 24§.)

Työpajalla nuorten vaikuttamismahdollisuudet ovat kuitenkin käytännön asioissa suhteellisen helpot. Esimerkiksi erilaisiin toimintatapoihin työpajan sisällä, on nuorten helppo vaikuttaa sekä osallistua työpajatoiminnan kehittämiseen. Nuorilla on myös aina mahdollisuus ilmaista ehdotuksensa ohjaajalle, joka arvioi sen toteuttamismahdollisuuden.

4.3.5 Sisäinen motivaatio

Sisäisen motivaation ajatuksena on motivoitua toiminnasta ilman ulkoista palkkiota. Motivaatio toimintaan tulee henkilön omasta tahdosta ja mielenkiinnosta. Mielenkiinto tekemiseen taas tulee yksilön sisäisistä ja ulkoisista kokemuksista. (Sundholm 2000, 16.) Sisäisen motivaation vaikutus oma-aloitteisuuteen on mielestäni hyvin selvä. Sisäisen motivaation avulla työtehtävien teko tai muu toiminta on helppoa yksilölle. Mielenkiinnon avulla asiat etenevät omalla painollaan, ilman itsensä pakottamista.

Sisäisen motivaation taustalla on myös usein innostus tehtävään asiaan. Innostus tulee ihmisen sisältä, jolloin hänen on helppo toimia aktiivisesti asian eteen. Sisäinen motivaatio voidaan myös jakaa kahteen osaan. Sisäistettyyn motivaatioon sekä sisäsyntyiseen motivaatioon. Sisäistetty motivaatio on sellaista toimintaa, jossa omien arvojen pohjalta toimitaan tietyllä tavalla ja tekeminen tuntuu yksilöstä tärkeältä. Sisäsyntyinen motivaatio taas on sitä, jossa toiminta on yksilön mielestä hyvin mielenkiintoista. (Martela & Jarenko 2014, 14.)

5 AINEISTONKERUUMENETELMÄT TUTKIMUKSESSA

Seuraavassa luvussa kerron käyttämistäni aineistonkeruumenetelmistä opinnäytetyössäni. Miten käytin havainnointia ja haastattelua opinnäytetyössäni ja millaisissa tutkimuksissa niitä käytetään. Kirjallisuutta apuna käyttäen kerron havainnoinnin ja haastattelun menetelmistä sekä mitä itse käytin opinnäytetyössäni.

5.1 Havainnointi

Opinnäytetyöni yhtenä aineistonkeruumenetelmänä käytin havainnointia. Havainnoinnin avulla mahdollistin itselleni opinnäytetyöni aineistonkeruun jo harjoittelun alussa, jolloin kehittämistyöni aiheesta oli vasta pintapuolisesti keskusteltu. Havainnointi mahdollisti tarkkailun ulkopuolisen silmin ja antoi mahdollisuuden tutkia ohjaajan ja ohjattavien välistä vuorovaikutusta ja sen vaikutusta nuorten oma-aloitteisuuteen.

Havainnointi on yksi kenttätyönmenetelmä ja havainnointi itsessään voidaan jakaa neljään osallistumisasteeseen. Ensimmäinen osallistumisaste on havainnointi ilman osallistumista. Toinen osallistumisaste on osallistuva havainnointi ja kolmantena osallistumisasteena on osallistava havainnointi eli toimintatutkimus. Viimeinen osallistumisaste on piilohavainnointi, jota käytetään hyvin harvoin. (Grönfors 2011, 49.)

Harjoitteluni alkuvaiheessa käytin havainnointimenetelmänä havainnointia ilman osallistumista. Seurasin toimintaa ulkopuolisen silmin, kunnes vähitellen pääsin toimintaan mukaan, jonka jälkeen havainnointi muuttui osallistumattomasta havainnoinnista, osallistuvaksi havainnoinniksi.

Havainnointia ilman osallistumista käytetään myös usein silloin, vaikka pääasiallinen tieto tutkimuksessa hankittaisiinkin osallistuvalla havainnoinnilla. Uuteen toimintaan kannattaa lähteä mukaan ensin sivusta seuraten, vasta tiedon ja varmuuden lisääntyessä on mahdollista saada hyvä lähtökohta osallistuvaan havainnointiin. Tutkijan työskennellessä kentällä, on hyvä siirtyä vaiheittain eteenpäin. Ensimmäisessä vaiheessa pyritään tutustumaan kohteisiin, jolloin hätiköity toimintaan osallistuminen voi vaikeuttaa tutkittavaa aihetta tai kohdetta. Kaikissa tutkimuksissa ei kuitenkaan osallistumaton havainnointi jatku osallistuvana havainnointina. Joskus tutkimus voi olla myös sellainen, jossa havainnointi ilman osallistumista on ainoa havainnoinnin tapa toteuttaa tutkimus. Esimerkiksi tapauksissa, joihin toimintaan liittyy rikos, tai toiminta on muuten sellaista, ettei tutkijan ole mahdollisuus osallistua toimintaan. (Grönfors 2011, 49-50.)

Osallistumattoman ja osallistuvan havainnoinnin raja ei ole kuitenkaan niin selvä. Osallistumattoman havainnoinnin kohdalla on hyvä muistaa, että tutkittavan kohteen tai ihmisten kanssa sosiaalinen kanssakäyminen ei ole merkittävässä osassa tiedon-

hankinnassa. Sosiaalista kanssakäymistä voi olla, mutta sen avulla osallistumattomassa havainnoinnissa ei ole tarkoitus saada tietoa, jonka avulla tutkimus tehdään. Osallistumattomassa havainnoinnissa on siis tarkoituksena seurata sivusta toimintaa, jonka avulla saadaan tutkimukseen liittyvää tietoa. Osallistuvassa havainnoinnissa taas sosiaalinen kanssakäyminen voi olla tiedon hankinnan kannalta välttämätöntä. (Grönfors 2011, 50.)

Osallistumattomassa havainnoinnissa voi joissain tapauksissa ongelmaksi nousta myös se, miten tutkittavat käyttäytyvät tutkijan ollessa paikalla. Tutkijan ollessa paikalla, tutkittavien henkilöiden käytös voi muuttua niin, että havainnointi voi olla hankalaa tutkimusongelman puolesta. Osallistumattoman havainnointi menetelmän kannalta olisi hyvä, jos tutkija pystyisi olemaan tutkittavien henkilöiden kanssa tarpeeksi pitkään, jolloin tilanne niin sanotusti normalisoituisi. (Grönfors 2011, 51.)

Osallistuva havainnointi tarkoittaa kokonaisvaltaisesta filosofisesta näkökulmasta tarkastellen kaikkea empiiristä tutkimusta, jossa jokapäiväisen elämän empiirisestä todellisuudesta havainnot ymmärtää vain osallistuva yhteiskunnan jäsen. Osallistuvassa havainnoinnissa siis osallistutaan tietoisesti toimintaan, jonka avulla saadaan tietoa tutkimusongelmaan. Toimintaan osallistutaan kuitenkin aina niin paljon, kun tilanne sallii. (Grönfors 2011, 52.)

Osallistuvassakin havainnoinnissa kuljetaan usein havainnoitavien henkilöiden ehdoilla. Tämä tarkoittaa myös osittain sitä, ettei tutkija vaikuta liikaa taikka ollenkaan tutkittaviin henkilöihin, heidän toimiinsa tai mielipiteisiinsä. Tutkijan tulisi siis tiettyissä tilanteissa osallistuvassa havainnoinnissakin olla vain osallistujana ilman, että toiminta etenisi tutkijan ehdoilla. Niin sanotussa intensiivisessäkin osallistumisessa tutkijan osallistuminen ei välttämättä aina tarkoita jatkuvaa aktiivista tekemistä ja sosiaalista kanssakäymistä, vaan intensiivistä osallistumista voi olla myös hiljaisissa hetkissä. Tämä voi olla myös tärkeää tutkimuksen ja havainnoinnin kannalta, sillä tutkittavissa voi myös ei aktiivisina hetkinä tulla sellaisia piirteitä esille, joita ei välttämättä aktiivisena hetkenä olisi tullut esille. (Grönfors 2011, 52-53.)

Pelkän haastattelun käyttäminen tutkimuksessa ei ole suositeltavaa. Vaikka haastattelulla voidaan saada hyödyllistä tietoa, voi haastattelussa saatu tieto olla joskus epäluotettavaa. Esimerkiksi tilanteissa, joissa ihmisjoukko on suuri ja tilanteesta tietoa

antaa yksittäinen henkilö. Yksittäisen henkilön kokemus tilanteesta voi olla hyvin erilainen kuin toisen henkilön. Näin ollen tilanteen havainnoinnilla olisi voitu saada tietoa ulkopuolisen silmin, eikä yksittäisen henkilön tarinaa tilanteesta, jossa on ollut mukana monia muitakin henkilöitä. (Grönfors 2011, 51.) Käytin opinnäytetyössäni yhtenä aineistonkeruumenetelmänä havainnointia, sillä sen avulla oli mahdollisuus kerätä tietoa, jota haastatteluiden avulla ei olisi välttämättä saatu.

Käytin harjoittelun alussa osallistumatonta havainnointia, sillä tilanne oli hyvin uusi minulle. Kuitenkin melko nopeasti osallistumattomasta havainnoinnista oli siirryttävä osallistuvaan havainnointiin, sillä työpajalla arki on hyvin pitkälti sosiaalista ja fyysistä tekemistä ja osallistumista toimintoihin. Sosiaalisella kanssakäymisellä oli myös tiettyssä tilanteissa vaikutus havainnoinnin tuloksiin. Harjoittelussa tilanne oli myös sellainen, että minun oli alusta lähtien toimittava yhtenä ohjaajista, jotta harjoitteluni tavoitteet olisivat täyttyneet myös kaikilta osin. Harjoittelun tarkoituksena oli myös vahvistaa ohjaajan taitojani.

Osallistavaa havainnointia eli toimintatutkimusta sekä piilohavainnointia, en juuri-kaan käyttänyt havainnointimenetelminä tutkimuksessa. Osallistavasta havainnoinnista tutkimuksessa näkyi joitain merkkejä, mutta tutkimuksen tarkoituksena ei ollut selvittää oma-aloitteisuuden näkymistä työpajalla nuorten kanssa, vaan tutkia aihetta ulkopuolisen näkökulmasta ja toiminnan kehittämisvaiheessa ottaa nuoret mukaan. Näin ollen nuoret eivät olleet tutkimuksessa mukana alusta asti vaan nuorten mielipiteitä oma-aloitteisuuden lisäämiseen kuultiin haastatteluiden avulla.

Toimintatutkimuksessa eli osallistavassa havainnoinnissa tarkoituksena on yhdessä tutkittavien kanssa keksiä ratkaisut tutkittaviin ongelma-kohtiin ja saavuttaa tavoitteet ja päämäärät. Toimintatutkimus on siis tietynlainen lähestymistapa, jonka avulla pyritään osallistumaan tutkittavien elämään hyvin intensiivisesti saavuttaakseen tutkittava ongelma. Tarkoituksena on siis ottaa tutkittavat henkilöt mukaan tutkimukseen. Osallistava tutkimus myös pyrkii välttämään tilanteita, joissa aihe olisi liian vaikea tai käsittämätön tutkittaville henkilöille. Osallistavassa havainnoinnissa ei ole tarkoituksena myöskään kohdella tutkittavia henkilöitä epätasa-arvoisesti. (Grönfors 2011, 69.)

Piilohavainnoinnilla tarkoitetaan sellaista havainnointia, jolloin tutkittavat henkilöt eivät ole tietoisia tutkijan havainnoinnista. Tutkija osallistuu tutkittavien elämään,

mutta tutkittavat eivät ole tietoisia siitä, että he ovat tutkimuksen kohde eivätkä tutkimuksesta muutenkaan. Tällaista menetelmää voidaan käyttää esimerkiksi silloin, kun tutkittavien ei ole syytä tietää havainnoinnista tai tutkimuksesta. Esimerkiksi laittomissa toiminnoissa tutkija voi soluttautua rikollisten joukkoon ja havainnoida toimintaa ulkopuolisen silmin paljastamatta tutkittaville tutkimusta. (Grönfors 2011, 59.)

5.2 Haastattelu

Opinnäytetyöni yhtenä aineistonkeruumenetelmänä käytin haastatteluita, joiden avulla sain kuulla nuorten mielipiteitä ja ajatuksia. Nauhoitin kaikki haastattelut ja tein haastattelut suullisesti rauhallisessa tilassa. Ennen haastatteluita olin toiminut jo parin kuukauden ajan Hämeen Setlementillä ohjaaja harjoittelijana, jolloin olin jo opinut tuntemaan nuoria. Olin siis ennen haastatteluita tutustunut nuoriin, joka teki haastattelutilanteesta rennomman ja helpomman.

Haastattelua voidaan käyttää niin kvalitatiivisessa eli laadullisessa, sekä kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä. Haastattelun avulla voidaan saada haastateltavan mielipiteitä ja ajatuksia, jotka voivat olla hyödyllisiä tutkimuksessa. Haastattelu on keskustelu, jossa haastattelijan on tarkoitus viedä ja johtaa keskustelua haluttuun suuntaan. (Eskola & Suoranta 2014, 86.)

Toteuttamani tutkimus oli laadullinen tutkimus. Pyrin saamaan haastatteluiden avulla sellaista tietoa, jonka avulla toiminnan kehittäminen olisi mahdollista. Haastateltavien määrä ei ollut oleellista tekemissäni haastatteluissa, vaan haastatteluista saamani vastaukset ja niiden laajuus. Laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena onkin saada sisällöllisesti laajaa ja laadukasta tietoa, kun taas määrällisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on saada aineistoa määrällisesti paljon (Vilkka 2005, 109).

Haastattelussa tärkeää on haastattelijan ja haastateltavan välinen luottamus. Luottamuksen avulla voidaan saavuttaa avointa keskustelua ja tutkimuksessa haluttua tietoa. Haastattelijan on siis oltava aktiivisesti keskustelussa mukana. Haastattelijan ja haastateltavan välinen luottamus on tärkeää myös siksi, että haastattelun avulla saavutetaan haluttu tulos ja haastateltava tietää, että hänen kertomuksiaan käsitellään sovitulla tavalla sekä luottamuksellisesti. (Eskola & Suoranta 2014, 94.)

Haastattelumenetelmä on syytä valita sen mukaan, millaista tietoa haastattelun avulla halutaan saavuttaa sekä millainen tutkimusongelma on kyseessä (Eskola & Suoranta 2014, 89). Haastattelumenetelmänä opinnäytetyössäni käytin puolistrukturoitua haastattelua. Puolistrukturoidun haastattelun avulla sain toteuttaa haastattelun haluumallani tavalla, rennommalla otteella.

Puolistrukturoidun haastattelun ideana on pitää likipitään samat kysymykset kaikille haastateltaville. Kysymysten järjestys voi vaihtua, mutta kysymykset ovat melko samat jokaisen haastateltavan kanssa. Haastattelua ei siis tarvitse toteuttaa järjestelmällisesti, kysymällä täysin samat kysymykset samassa järjestyksessä. Puolistrukturoitu haastattelu sopii esimerkiksi sellaisiin tilanteisiin, joissa haastattelun avulla halutaan saada tietystä aiheesta tietoa, mutta ei ole tarpeellista antaa haastateltavalle liikaa vapauksia haastattelu tilanteen suhteen. Puolistrukturoitu haastattelu on niin sanotusti strukturoidun haastattelun ja teemahaastattelun välimuoto. Strukturoidun haastattelun idea on pitää haastattelun kysymykset samanlaisina ja samassa järjestyksessä jokaisen haastateltavan kanssa. Strukturoitu haastattelu toteutetaan usein lomakehaastatteluna, jossa kysymyksiin on valmiit vastaukset, joista haastateltava voi valita itselensä sopivimman vastausvaihtoehdon. Teemahaastattelussa tarkoituksena on pitää haastattelun aiheena tietty teema, jonka mukaan kysymykset laaditaan. Kaikkia kysymyksiä ei ole kuitenkaan välttämätöntä käyttää samassa järjestyksessä kaikkien haastateltavien kanssa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa avaan havainnoinnin ja haastatteluiden avulla saatuja tuloksia. Harjoittelun ollessa samassa paikassa, johon tein opinnäytetyöni, oli luonnollisinta kerätä osa aineistosta havainnoinnin avulla. Haastattelut valikoituivat toiseksi menetelmäksi, koska tarvitsin työpajan nuorten mielipiteitä ja ajatuksia uuden toimintamallin kehittämiseen. Haastatteluiden avulla oli myös mahdollisuus ehdottaa nuorille erilaisia vaihtoehtoja ja keskustella niistä. Puolistrukturoitu haastattelu taas mahdollisti avoimemman keskustelun aiheesta, jota ei olisi saatu strukturoitua haastattelua käyttämällä.

6.1 Havainnoinnin tulokset

Aloitin havainnoinnin heti käytännössä ensimmäisen harjoittelupäivänäni aikana työpajalla. Tutustuin toimintaan ja ihmisiin, jonka avulla pääsin havainnoimaan toimintaa ulkopuolisen silmin. Parin ensimmäisen viikon aikana myös nuoret työpajalla totuttelivat läsnäolooni ja pientä jännittyneisyyttä oli ilmassa. Usein niissä tilanteissa, kun työpajalle tuli uusi nuori, kesti oma aikansa, että nuori pystyi olemaan oma itsensä ja toimimaan normaalisti. Havainnoinnin avulla sain selville myös paljon asioita, jotka toteutuivat esimerkiksi käytännössä eritavoin, kuin nuorten puheiden mukaan.

Havainnointi alkoi osallistumattomalla havainnoinnilla, josta se siirtyi luonnollisesti osallistuvaan havainnointiin melko nopeasti. Vaikka osallistuvaan havainnointiin oli siirryttävä melko nopeasti, sain silti osittain seurattua sivusta toisen ohjaajan ja nuorten toimintaa sekä heidän kanssakäymistään. Toimin alusta asti harjoittelussa ohjaajan roolissa. Harjoittelun alussa ohjaus oli kuitenkin vain työtehtävien delegointia eteenpäin ja kuulumisten kyselyä nuorilta. Tämä mahdollisti havainnoinnin nuorten oma-aloitteisuuden toteutumisesta. En puuttunut juurikaan harjoittelun alussa nuorten oma-aloitteisuuteen tai keskustellut aiheesta nuorten kanssa. Pääsin siis tarkkailemaan sivusta, kuinka oma-aloitteisuus ilmeni, jos ilmeni, työpajalla ja miten ohjaaja puuttui esimerkiksi oma-aloitteisuuden toteutumiseen. Harjoittelun edetessä, oma osallistumiseni toimintaan lisääntyi, jolloin havainnointi menetelmä muistutti enemmän osallistuvaa havainnointia.

Heti aloittaessani selvisi, ettei oma-aloitteisuutta juuri ollut. Päivät alkoivat usein kahvikupin ääressä lehteä lukien ja penkiltä noustiin vain ohjaajan osoittaessa työtehtävän nuorelle. Yhtä nuorta lukuun ottamatta, oma-aloitteisuus oli siis hyvin vähäistä. Tilanteet menivät työpajalla usein niin, ettei työtehtäviä tehty, jos niistä ei erikseen mainittu. Työpajalla ohjaajana olo vaatiikin jatkuvaa tsemppaamista ja kannustamista. Ajoittain nuoret kävivät itse katsomassa työtehtävätaululta, mitä tehtäviä olisi tarjolla ja kysyivät ohjaajalta, miten työtehtävä tehdään.

Havainnoidessani huomasin myös sen, että työtehtävät tulivat tehtyä oma-aloitteisesti silloin, kun nuorelle selkeästi kerrottiin, mitä hänen olisi tehtävä päivän aikana. Nuori tiesi vastualueensa ja teki työtehtävät päivän loppuun mennessä. Kun ohjaaja taas kertoi yleisesti kaikille mitkä tehtävät päivän aikana täytyisi saada tehtyä, ei usein kukaan ottanut tehtävää vastuulleen ja työtehtävä jäi tekemättä.

Selkeästi niissä tapauksissa, kun tehtävä osoitettiin tietylle henkilölle, oli luotettavampaa, että tehtävä tuli tehtyä. Kun työtehtävää ei osoitettu kenellekään, sitä ei tehty. Havainnoidessani huomasin, että osan nuorista motivaatio laski huomattavasti työtehtävissä, jotka olivat nuoren mukavuusalueen ulkopuolella. Osalla nuorista motivaatio ei riittänyt opettelemaan uutta asiaa, jos nuoren mielipide työtehtävästä oli alusta asti negatiivinen. Jos kuitenkin mukavuusalueen ulkopuolella oleva työtehtävä ohjeistettiin tarkasti ja ajatuksella, nuoren asenne työtehtävää kohtaan parani.

Niin kuin kuvioista 1 (ks. s.13) käy ilmi, näen oma-aloitteisuuden toteutumiseen liittyvän myös osallisuuden, osallistumisen, sosiaalisen vahvistamisen, vaikuttamisen sekä sisäisen motivaation toteutumiseen. Osittain syynä oma-aloitteisuuden vähäisyydelle työpajalla voi olla, etteivät nuoret koe työpajan työtehtäviä tarpeeksi mielekkäiksi. Näin ollen sisäisen motivaation tuoma into työhön ei tule automaattisesti, joka voi tarkoittaa sitä, että motivaatiota oma-aloitteiseen toimintaan ei riitä. Osittain syynä oma-aloitteisuuden puuttumiseen voi olla tunne siitä, ettei nuori koe voivansa osallistua tai vaikuttaa asioihin työpajalla. Jos tunne on edellä mainittu, voi nuoren osallisuuden tunne laskea. Tällä voi olla vaikutus haluun toimia itsenäisesti. Sosiaalisen vahvistamisen avulla saavutettu itsetunto, elämänhallintaan liittyvät taidot sekä sosiaaliset taidot vaikuttavat osaltaan myös oma-aloitteisuuden toteutumiseen. Jos sosiaalisen vahvistamisen tavoitteet eivät toteudu, nuorella ei välttämättä ole työkaluja toimia itsenäisesti.

6.2 Haastatteluiden tulokset

Haastattelut toteutettiin Hämeen Setlementillä, nuorten työpaja Duunaamossa. Kaikki haastattelut tehtiin työpajalla kuntouttavassa työtoiminnassa oleville nuorille. Yhteensä viittä nuorta haastateltiin ja heiltä kysyttiin likipitään samat kysymykset samassa järjestyksessä. Haastatteluita ei toteutettu samana päivänä, vaan eri päivinä aina nuoren työpäivään sisällyttäen. Haastattelun kysymykset laadittiin ennen haastatteluita, mutta haastattelu hetkellä esitin lisäkysymyksiä, jos se oli tarpeen. Lisäkysymykset myös vaikuttivat toisten haastatteluiden pituuteen enemmän kuin toisten. Ennen haastatteluita olin kysynyt luvan haastatteluiden nauhoittamiseen, jolloin vastaukset oli helpompi saada ylös sellaisenaan. Avaan haastatteluiden vastauksia nauhoitteiden avulla, poimien niiden tärkeimmät kohdat.

Haastatteluiden ensimmäinen kysymys oli sama jokaisen nuoren kohdalla. Ensimmäinen kysymys oli: minkä ikäinen olet? Iän kysymisen ajatuksena oli pääasiassa se, voiko mahdolliset eroavaisuudet tai samankaltaisuudet johtua ikään liittyvistä seikoista. Voivatko esimerkiksi mahdolliset eroavaisuudet kysymysten vastauksissa johtua siitä, että toinen haastateltavista on 19 vuotias ja toinen 26 vuotias. Iän kysymisen ajatuksena oli myös kartoittaa vastaajien ikäjakaumaa ja sitä vaikuttaako ikä oikeasti vastauksiin tai niiden laatuun.

Haastatteluihin vastasivat kaksi 22 vuotiasta, yksi 23 vuotias, yksi 19 vuotias ja yksi 26 vuotias.

”Miten selittäisit oma-aloitteisuuden?”

Jokainen nuori vastasi kysymykseen hyvin samalla tavalla, eikä vastaukset eronneet toisistaan juurikaan. Jokainen nuorista selitti oma-aloitteisuuden hyvin käytännönläheisesti. Oma-aloitteisuuden selitettiin olevan esimerkiksi työtehtävien teon kohdalla sellaista, ettei kenenkään tarvitse tulla kertomaan, mitä nyt tehdään, vaan tehtävän osaa tehdä itse ilman käskyä.

Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää nuorten ajatuksia aiheesta. Ymmärtävätkö kaikki nuoret oma-aloitteisuuden käsitteen ja mitä se käytännössä tarkoittaa. Kaikki nuoret tuntuivat tietävän ja ymmärtävän, mitä oma-aloitteisuus on ja miten se näkyy käytännössä.

”Voiko oma-aloitteisuutta oppia? Jos voi, onko sen oppiminen pitkä prosessi?”

Oma-aloitteisuuden oppimisen nähtiin olevan monen nuoren mielestä mahdollista lyhyessäkin ajassa. Osa nuorista kertoi olevansa oma-aloitteisia ja osa sanoi, että siinä olisi parannettavaa. Yhden nuoren mielestä oma-aloitteisuuden oppiminen voi olla nopeaa toisille, mutta hänelle itselleen se on ollut pidempi prosessi, jota opetellaan edelleen. Omalla asenteella sanottiin myös olevan merkitystä siihen voiko oma-aloitteisuuden oppia. Yksi nuorista toi esille sen, etteivät kaikki ihmiset pysty toimimaan oma-aloitteisesti ujuden vuoksi, vaan tarvitsevat jatkuvaa apua toisilta.

”Jos on joku vähän ehkä ujompi tai tälleen, niin sit se saattaa olla haasteellisempaa. Ei välttämättä uskalla olla just silleen et mitä tekis, vaan ehkä enemmän nojautuu siihen toisen apuun.” -Haastatteluun vastannut työpajan nuori.

Yksi nuorista oli myös sitä mieltä, että hän on oma-aloitteinen silloin, kun on varma mitä tekee ja tietää työtehtävät. Tähän liittyi myös osittain se, että nuori koki olevansa joissain tilanteissa epävarma, joka vaikuttaa siihen, ettei esimerkiksi työtehtäviä lähdetä tekemään itsenäisesti. Oma-aloitteisuuden koettiin tällaisissa tilanteissa olevan kuitenkin myös sitä, että kysyttäisiin ohjaajalta neuvoa ja ohjeita. Joskus näissäkin tilanteissa koettiin, että kysymisen eteen tulee epävarmuus ja ujouden tunne.

”Mistä oma-aloitteisuutta voi oppia?”

Nuorten ajatukset oma-aloitteisuuden oppimisesta olivat kiinni pitkälti omasta tekemisestä. Nuoret kokivat, että oman tekemisen kautta voi oppia toimimaan oma-aloitteisemmin, varsinkin tilanteissa, joissa annetaan positiivista palautetta. Nuoret olivat myös sitä mieltä, että oma-aloitteisuutta voi oppia toisilta. Seuraamalla muiden toimintaa voi oppia toimimaan itsenäisesti ja osallistua helpommin toimintaan mukaan.

”Millainen ohjaus edistää oma-aloitteisuutta työpajalla ja millainen ohjaus vastavuoroisesti vähentää oma-aloitteisuutta työpajalla?”

Monen nuoren mielestä oma-aloitteisuutta edistävä ohjaus tapahtuisi luottaen nuoreen. Ohjeet työtehtävään annettaisiin nuorelle ja luotettaisiin siihen, että työtehtävät tulee tehtyä. Jatkuvan vierestä seuraamisen taas sanottiin vähentävän oma-aloitteisuuden syntyä ja tehtävän mielekkyyttä. Nuoret nostivat myös tärkeäksi oma-aloitteisuutta edistäväksi ohjaustavaksi sellaisen ohjaamisen, jossa ohjaaja osaa kannustaa. Kannustaminen koettiin tärkeäksi myös siksi, että työtehtäviä on mielekkäämpää tehdä positiivisessa ympäristössä. Kahden haastateltavan vastausten välille tuli selkeä ero siinä, mikä mahdollisesti nuoren motivaatio on työtehtäviä kohtaan. Toinen nuorista sanoi oma-aloitteisuutta edistävän ohjaamisen olevan sellaista, että työtehtävästä mainitaan, muttei osoiteta suoraan tietylle henkilölle. Toisen haastateltavan mielestä taas tällainen ohjaustapa vähentää oma-aloitteisuutta, sillä tehtävää ei kukaan tule tekemään, jos sitä ei osoiteta yksittäiselle henkilölle. Oma-aloitteisuutta vähentävän ohjaamisen koettiin olevan, joko liian kaukaista tai liian intensiivistä. Osa nuorista sanoi oma-aloitteisuuden vähenevän, jos ohjaaja on jatkuvasti vierellä ja osa oli sitä mieltä, ettei oma-aloitteisuutta edistävää ohjausta ole sekään, jos ohjaaja heittelee tehtäviä ilmoille, sillä kukaan ei ota niistä koppia.

”Mitkä asiat voivat lisätä oma-aloitteisuutta työpajalla?”

Oma-aloitteisuuden koettiin lisääntyvän varsinkin silloin, jos työtehtävä oli tarpeeksi mielenkiintoinen. Ohjaus itsessään oli myös vaikuttava tekijä oma-aloitteisuuteen. Hyvä ohjaus oli sellainen, jonka koettiin lisäävän oma-aloitteisuutta ja niin sanottu käskyttäminen, eli huono ohjaus vaikutti negatiivisesti oma-aloitteisemmän käytöksen toteutumiseen. Hyvällä ohjaamisella tarkoitettiin esimerkiksi sellaista, jossa ohjaajalta voi kysyä neuvoa. Neuvoa saa ja pitää kysyä tilanteissa, joissa tulee ongelmia, joita itse ei osaa ratkaista. Nuoret myös kokivat, etteivät voi tehdä asioita oma-aloitteisesti, jos ohjaaja on jatkuvasti valvomassa ja osoittamassa seuraavan työtehtävän. Yksi nuori toi esille myös sellaisen säännön, jota työpajalla jo käytetään. Puhelimia saa käyttää vain tauoilla, mutta muuten niiden käyttö on kielletty, niin kuin normaalissakin työelämässä. Puhelimen käytön rajoitus vaikuttaa siihen, että ilman puhelinta tulee helpommin tylsiä hetkiä, joka johtaa oma-aloitteisempaan työskentelyyn.

”Onko mielentilalla vaikutusta oma-aloitteisuuteen?”

Mielentilalla koettiin olevan suuri vaikutus oma-aloitteisuuteen. Niinä päivinä, kun mielialan koettiin olevan hyvä, oli helpompi toimia oma-aloitteisesti. Päivinä, jolloin mielentila taas ei ollut parhaimmillaan tai oli väsynyt olo, oli vaikea saada tehtyä työtehtäviä tai muita asioita oma-aloitteisesti.

”Kyl mä ainaki itellä oon huomannu, et jos on vähän alhasempi mieliala sinä päivänä, niin silloin ei vaan hirveesti jaksais tehdä mitään. Sit on vähän vaikeeta välillä saada itseensä tekemään asioita, vaikka yleensä oiski tosi oma-aloitteinen. Jos on jotenki vähän voimat lopussa sillä hetkellä, niin ei se oikein huvittais.” -Haastatteluun vastannut työpajan nuori.

Mielentilan koettiin vaikuttavan myös motivaatioon tehdä asioita. Asioiden tekeminen yleisesti koettiin vaikeaksi niinä päivinä, kun mielentila oli selvästi huonompi. Normaalisti hyvinkin oma-aloitteisesti toimiva nuori, oli sitä mieltä, että niinä päivinä ei vaan huvittaisi.

”Onko mielestäsi koulu- tai työelämässä hyötyä siitä, että olet oma-aloitteinen?”

Oma-aloitteisuuden koettiin positiiviseksi asiaksi koulu- sekä työelämässä. Sen koettiin olevan taito, jota vaaditaan niin koulu- että työelämässä, sillä kukaan ei tee töitä toisen puolesta. Nuorten mielestä oma-aloitteisuuden avulla pystyy edetä koulu- sekä

työelämässä ja sen avulla on helpompi päästä opiskelemaan tai saada työpaikka. Oma-aloitteisuus vaikuttaa myös koulu- ja työelämässä niin, että sen avulla pystyy osoittamaan kiinnostuksen työtä tai opiskelua kohtaan. Halu oppia vie oma-aloitteisempaa käytöstä kohti.

Nuoret ymmärsivät oma-aloitteisuuden vaikutuksen tulevaisuuteen ja sen merkityksen työ- tai koulupaikan saannissa. Oma-aloitteisuus nähtiin siis ainoastaan positiivisena asiana, joka vie elämässä eteenpäin.

”Pystytkö vaikuttamaan asioihin työpajalla?”

Kaikki haastateltavat kokivat voivansa vaikuttaa joihinkin asioihin työpajalla. Vaikuttaminen koettiin niin, että omat mielipiteet asioihin pystyi ilmaisemaan ja ohjaajan koettiin ottavan niistä myös koppia. Lähes kaikki haastateltavat kokivat, että ohjaaja oikeasti kuunteli heidän mielipiteensä ja tarttui asioihin.

”Millainen ohjaus auttaisi lisäämään mielenkiintoa työtehtävissä? Ja mikä ohjaajan tavassa ohjata motivoi sinua?”

Tsemppaavan ja kannustavan ilmapiirin koettiin lisäävän mielenkiintoa työtehtävissä. Ohjauksella koettiin olevan myös positiivinen vaikutus silloin, jos ohjaajalla on taito pitää asiat järjestyksessä ilman käskyttämistä. Tsemppaava ilmapiiri sopivalla määrällä tiukkaa ohjeistusta. Mielenkiintoa työtehtäviin tuntui lisäävän myös ohjaus, jossa annetaan nuorelle työkalut työtehtävän tekoon, mutta luotettaisiin nuoren kykyyn tehdä työtehtävä itsenäisesti. Muutaman haastateltavan mielestä Duunaamalla ohjaus on rentoa, mutta samaan aikaan ohjaaja osaa pitää asiat järjestyksessä.

Ohjaajan tavassa ohjata ja antaa neuvoja, tärkeänä pidettiin sitä, ettei ohjaaja ole neutraali kaikkea kohtaan vaan osaa oikealla tavalla näyttää tilanteissa myös tunteensa. Ohjaajan koettiin olevan myös helposti lähestyttävä. Ohjaaja pitää muita samanarvoisena ja kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti.

”Vaikuttaako ohjaajan läsnäolo työtehtävissä, niiden mielekkyyteen?”

Osa nuorista oli sitä mieltä, että ohjaajan läsnäolo työtehtävissä ei vaikuta niiden mielekkyyteen, mutta läsnäolosta voi olla joskus hyötyä. Hyödyn koettiin olevan suurin tilanteissa, joissa nuori on esimerkiksi epä mukavuusalueellaan, eikä työtehtävä ole

tuttu entuudestaan. Muuten joidenkin nuorten mielestä ohjaajan läsnäolo työtehtävissä koettiin pääosin turhaksi ja joissain tapauksissa, nuoret kokivat, että ohjaajan läsnäolo voisi häiritä. Osan mielestä ohjaajan läsnäolo työtehtävän aikana voi tuntua myös siltä, ettei nuoren taitoihin luoteta. Yksi nuorista oli taas sitä mieltä, että ohjaajan läsnäolo oli välillä mukavaa siksi, ettei työtehtävää tarvitse tehdä yksin. Läsnäoloon vaikutti myös se, millainen ohjaaja on kyseessä, jos ohjaaja on mukava ja oikeasti läsnä nuoren kanssa, voi työtehtävien teko tuntua paremmalta ohjaajan seurassa kuin ilman.

”Vaikuttaako ohjeiden antotapa tai puhetapa yleisesti työtehtävien mielekkyyteen?”

Käskyttämisen ja negatiivissävytteisen puhetavan koettiin vähentävän mielenkiintoa yleisesti työpajalla. Kannustavuus oli tässäkin suhteessa hyvin tärkeää sekä positiivisen ilmapiirin tuovan kannustusta yleisesti työpajalla toimimiseen ja oloon. Nuorten mielestä työtehtävien tekeminen tuntui mielekkäimmältä myös silloin, kun ohjeet annettiin tarkasti ja perehtymällä oikeasti niihin.

”Vaikuttaako työpajalla olo tulevaisuutesi? Oletko oppinut työpajalla uusia asioita?”

Työpajalla olon ajateltiin vaikuttavan joissain asioissa tulevaisuuteen. Osa nuorista koki, että työpaja on auttanut mielen sisäisissä asioissa sekä viemään elämässä eteenpäin. Työpajalta voi myös saada tukea, jota ei välttämättä muuten saisi. Päivään on tulleet rutiinit ja opittu käytännön asioita. Yksi nuorista toi esille erittäin positiivisena asiana sen, että on oppinut kierrättämään ja tulevaisuuteen eniten vaikuttavista asioista sen, että pääsi mukaan kouluelämään. Työpajan koettiin antavan ”potkua” työelämän taitoihin. Osalla nuorista työpaja on vaikuttanut vahvasti aikatauluttamisen taitoihin. Sosiaalisten taitojen nähtiin myös kehittyneen. Yhdellä nuorella se tarkoitti tuntemattomille ihmisille puhumista ja toiselle taas sitä, että erilaisten ihmisten kanssa tulee toimeen helpommin ja hyväksyy erilaisuutta.

”Vaikuttaisiko aikataulu/tehtävälista tai aamupalaverit oma-aloitteisuuden lisääntymiseen työpajalla?”

Tehtävälistan sekä aamupalavereiden koettiin olevan hyvä keino edistämään oma-aloitteisuutta, jos ne toteutettaisiin oikein. Tehtävälistan ongelmaksi kuitenkin koettiin se, ettei nuoret välttämättä katsoisi listaa tai sen sisältämien tehtävien tekeminen jäisi tekemättä syystä tai toisesta. Listan koettiin olevan hyödyllinen, jos sen sisältöön sisällytettäisiin aikataulut ja työtehtäville olisi vastuuhenkilöt.

Kaikkien haastateltavien mielestä toimivin vaihtoehto oma-aloitteisempaan tekemiseen olisivat aamupalaverit. Aamupalavereissa tärkeäksi koettiin se ajatus, että nuorille osoitettaisiin tietyt tehtävät ja heidän vastuullaan olisi hoitaa kyseinen tehtävä. Näin kaikki tietäisivät, kuka on vastuussa mistäkin ja silloin tehtävästä olisi niin sanotusti vaikeampi ”luistaa”. Aamupalavereiden myötä aamuun saataisiin myös yhteinen hetki, jossa nuoret saisivat tuoda omat mielipiteensä esille ohjaajan kuullen ja mahdollisuuksien mukaan valita työtehtävistä itselleen mielekkäimmät.

”Kyl mä voisin sanoa, että aamupalavereista olis hyötyä tietyllä tapaa. Porukka niin sanotusti tietää, että mitä päivä pitää sisällään. Sitten tulis vaan selkeesti mitä tehtäviä on tarjolla. Sehän avaa periaatteessa sen päivän sisällön. Mustaki tuntuu, että tällä hetkellä porukka on vähän silleen, että mihän sitä tekis ja ottaa kahvia ja pyörittelee peukaloita. Kyllä se voi tuoda sitä oma-aloitteisuutta justinsa. Ja sitten kun siinä aamulla jo kerrotaan mitä sä tuut tekeen parin tunnin päästä, niin kyllähän sä sen sitten todennäköisesti tuut tekeen sillon parin tunnin päästä.” -Haastatteluun vastannut työpajan nuori.

Aamupalavereista keskustellessa haastateltavien kanssa, tuli esille ainoastaan positiivisia puolia. Sen ajateltiin lisäävän selkeyttä päivään, yhteisöllisyyttä sekä itsenäisempää tekemistä. Aamupalavereiden uskottiin selkeyttävän päivän kulkua niin, ettei aamut menisi niin sanotusti ”haahuiluun”.

7 UUSI TOIMINTAMALLI

Haastatteluiden aikana nousi esiin ajatus aamupalavereista, joiden avulla saataisiin nuoria aktivoitua työpajalla. Keskustelua oli ensin työtehtäväl listasta, jonka avulla nuoret tietäisivät päivän työtehtävistä. Työtehtäväl listasta keskustellessa tuli kuitenkin ajatus yhteisistä aamuhetkistä, josta syntyi ajatus aamupalavereista. Aamupalavereiden

avulla tarkoitus on edistää nuorten oma-aloitteisuutta työpajalla sekä tuoda lyhyt yhteinen hetki aamuun. Aamulla yhteen kerääntymällä lisätään myös työpajan yhteisöllisyyttä ja selkeyttä työtehtävien jaossa. Tässä luvussa esittelen aamupalavereiden valmiin pohjan ajatuksen ja sen käyttöönotosta.

7.1 Aamupalaveri pohja

Aamupalavereiden pohjaa suunnitellessani, etsin työpajoja ja klubitaloja, joissa aamupalavereiden pitäminen olisi päivittäisessä käytössä. Etsinnän tuloksena selvisi, että useat työpajat ja klubitalot pitävät päivittäin aamupalaverin, jossa käydään päivän asiat läpi. Aamupalavereille ei kuitenkaan löytynyt etsinnän tuloksena muuta, kuin tieto siitä, että työpajoilla sekä klubitaloilla pidetään päivittäin aamupalavereita. Lähdin etsimään tietoa aamupalavereiden sisällöistä saadakseni vertailukohdaksi suunnittemalleni aamupalaveri pohjalle jotain konkreettista, mutta etsintä ei tuottanut tulosta.

Aamupalavereille luodun pohjan tarkoituksena on selkeyttää aamulla käytäviä asioita ja auttaa niiden muistamisessa. Sen avulla työtehtävät jaetaan aamuisin jokaiselle paikalla olevalle nuorelle. Pohjan myötä on tarkoitus antaa nuorille mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviinsä ja niiden tekemisen ajankohtaan. Aamupalavereiden myötä oma-aloitteisuutta voidaan päästä kehittämään antamalla nuorelle työkalut työtehtävien itsenäiseen valitsemiseen ja niiden toteutusajankohtaan.

Aamupalaveri pohjassa on palavereille valmis runko. Palaverirungon on tarkoitus helpottaa ohjaajia muistamaan, mitä työtehtäviä päiväksi olisi. Palaverirungon on myös tarkoitus toimia muistutuksena nuorille heidän päivän tehtävistään. Työpajalla pääasiassa ohjaajana toimii työpajan työpajapäällikkö. Kun työpajapäällikkö on pois, mahdollisuuksien mukaan tilalle tulee paikkaava ohjaaja. Palaverirungon on tarkoitus toimia myös näille ohjaajille apuna päivän aloituksessa.

Valmiissa aamupalaveripohjassa on avoimet kohdat viikolle, kuukaudelle ja päivämäärille. Näiden alla on lokerot työtehtäville ja työtehtävän vastuuhenkilöille. Palaverirungon vasemmassa sivussa lukee työtehtävän kategoria, eli mihin kategoriaan työtehtävä kuuluu. Kategorioiden oikealla puolella lukee työtehtävät ja vastuuhenkilöt. Työtehtävän ja vastuuhenkilön kohdalla on tyhjä kohta, johon ohjaaja voi kirjoittaa päivän tehtävät ja palaverissa sovitun vastuuhenkilön kyseiselle tehtävälle.

AAMUPALAVERI

VIIKKO: _____ KUUKAUSI: _____

	MA _____	TI _____	KE _____	TO _____
SIVOUS	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:
KEITTIÖ	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:
KORJAUS	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:
LUOVA	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:
SUUNNITTELU	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:
TOIMISTO	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:
MUUT	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:	Tehtävä: Vastuhenkilö:

Kuva 1: Valmis aamupalaveri pohja.

Aamupalaverirungon ulkonäöstä tuli loppuen lopuksi hyvin yksinkertainen, ilman ylimääräisiä asioita. Tarkoituksena oli tehdä pohjasta helppo, yksinkertainen ja käytännöllinen. Pohjan voi halutessaan myös siirtää työpajalla esimerkiksi isommalle taululle, josta nuoret voivat päivän mittaan tarkistaa tehtävänsä. Pohja on tietysti merkityksessä ”ajaton”. Se sisältää valmiit kategoriat sellaisista työtehtävistä, joita työpajalla tehdään varmasti pitkälle tulevaisuuteen. Esimerkkejä kategorioista: luova, suunnittelu, korjaus sekä toimisto. Kaikkien kategorioiden vierestä löytyy maanantaista torstaihin laatikot, joissa lukee työtehtävä. Työtehtävä merkataan tarpeen mukaan jokaiselle päivälle ja sen alapuolelle kirjataan työtehtävän vastuuhenkilö, joka valitaan palaverissa. Esimerkiksi kohdassa suunnittelu, päivän työtehtävä voi olla luovan kirjoittamisen ryhmän sisällön suunnittelu. Kohdassa luova, työtehtävä voi olla esimerkiksi uusien pöytäkoristeiden teko tai tulevan pyhäpäivän korttien tekoa. Työpäivät pohjassa on merkattu ainoastaan maanantaista torstaihin, sillä perjantaisin työpajalla on hyvin hiljaista. Pohjan voi tulevaisuudessa muokata tarpeen tullen sellaiseksi, että se sisältää myös perjantain.

7.2 Käyttöönotto

Aamupalavereiden pohja toimitetaan opinnäytetyön valmistuttua työpajalle ja sen käyttöönoton olisi tarkoitus tapahtua heti toimittamisen jälkeen. Aamupalaveri pohjaa voidaan päivittää työpajalla tulevaisuudessa tarpeen mukaan. Aamupalaveri pohjan tarkoitus on olla tukena aamulla käytävissä asioissa ja työtehtävien jaossa. Pohjan voi tarpeen mukaan myös kopioida eri pohjalle. Aamupalavereiden jälkeen, palaverirunko voidaan jättää esille, jotta nuoret pääsevät tarkistamaan päivän työtehtävät.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työpajapäällikön toiveesta tehty opinnäytetyö oma-aloitteisuuden edistämisestä, oli mielestäni tarpeellinen siitä syystä, että tutkimuksen avulla päästiin vaikuttamaan käytännön asioihin työpajan sisällä sekä selvittämään nuorten ajatuksia koskien oma-aloitteisuutta ja vaikuttamista. Työpajalla oli ollut jo jonkin aikaa puute oma-aloitteisuudesta ja opinnäytetyö mahdollisti siihen vaikuttamisen ulkopuolelta käsin. Tavoitteenani oli luoda uusi työkalu, jolla oma-aloitteisuuden toteutumista voitaisiin parantaa. Haastatteluiden tulosten myötä selvisi, että nuorille mieluisin ja toimivin ratkaisu

olisi aamupalaverit. Aamupalaveri ajatukseen päädyinkin juuri siitä syystä, että se oli nuorille mieluisin. Nuorten kuuleminen tässä aiheessa oli tärkeintä. Oma-aloitteisuus lähtee kuitenkin heistä itsestään. Tekemällä nuorille heidän tarpeitansa ja haluansa vastaava toimintamalli, voidaan edistää myös vaikuttamisen ja osallistumisen tunnetta. Koen myös, että aamupalavereiden tuoma yhteinen hetki aamuun vaikuttaisi positiivisesti työpajan ilmapiiriin. Aamupalavereihin päätymiseen vaikutti myös havainnoinnin tulokset siitä, millaisia aamut työpajalla usein olivat. Aamupalaverit toimivat hyvänä matalankynnyksen toimintana edistämään yhteisöllisyyttä ja oma-aloitteisuutta työpajalla. Aamupalaverit antavat myös selkeyttä päivän kulkuun ja työtehtävien tekoon.

Haastatteluissa iällä ei loppuen lopuksi ollut vaikutusta vastausten laatuun. En myöskään huomannut suuria eroja vastausten välillä tarkastellessani vain ikää. Haastattelukysymyksiä suunnitellessani olin siis ajatellut tarkastelevani myös iän vaikutusta vastauksiin, mutta eroja ei juurikaan ollut. Tavoitteenani oli luoda sellaisia kysymyksiä, joilla saisi selvitettyä nuorten ajatuksia liittyen oma-aloitteisuuteen ja vaikuttamiseen. Haastatteluiden tavoitteena oli myös tärkeänä osana nuorten kuuleminen heihin koskevilla asioilla. Päätin jo ennen haastatteluja, että uusi toimintamalli luodaan sen perusteella, jonka nuoret kokevat heille toimivimmaksi vaihtoehdoksi. Aamupalaverit olivatkin se vaihtoehto, joka oli nuorille se mieluisin. Aamupalavereiden pitämisen ajatuksena olikin se, että kaikki kerääntyisivät yhteen ja jokaisella olisi mahdollisuuksien mukaan mahdollisuus vaikuttaa. Tarkoituksena siis loppuen lopuksi tehdä muutosta pienin toimenpitein ja matalankynnyksen toiminnalla.

9 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

Opinnäytetyöprosessini lähti liikkeelle 2019 kesän alkupuolella. Prosessi alkoi siitä, kun kirjoitin harjoittelu- sekä opinnäytetyösopimuksen Hämeen Setlementin toimipisteellä, Duunaamossa, jossa suurimman osan vietin myös harjoittelustani. Käytännössä seuraava askel prosessin etenemisessä oli harjoittelun aloittaminen, jolloin aloitin myös havainnoimaan toimintaa työpajalla.

Harjoittelun alussa olin miettinyt, että kirjoitan opinnäytetyötäni jo harjoittelun aikana. Tämä ei kuitenkaan toteutunut. Osittain sen esteeksi tuli ajanpuute, sekä se, että

nuoria oli työpajalla hyvin vähän harjoitteluni alussa. Haastattelukysymysten tekeminen olisi tässä vaiheessa ollut hyvin haasteellista ja turhaa, sillä tiesin Hämeen Settlementin toiminnasta silloin hyvin vähän. Vaikka olisin saanut tässä vaiheessa tehtyä haastattelukysymykset, itse haastatteluiden toteuttaminen ei olisi ollut mieluisaa itselleni eikä luultavasti nuorillekaan. Harjoittelun alkupuolella nuoriin tutustuminenkin oli hyvin alussa. Haastattelujen onnistumiseen koen vaikuttaneen osaksi jonkin tason luottamus, joka syntyy ajan kanssa. Halusin myös ennen opinnäytetyön kirjoittamisen aloittamista olla perillä Hämeen Settlementin toiminnasta ja siihen meni jonkin aikaa.

Päästessäni suunnittelemaan haastattelukysymyksiä ja niiden toteutusta, oli jo hyvin selvillä, mitä kysymyksiä haluan haastattelun sisältävän. Kävin haastattelukysymykset läpi pikaisesti työpajapäällikön kanssa, jonka jälkeen aloitin haastattelujen toteuttamisen. Haastattelin nuoria sisällyttäen haastattelun heidän työpäiväänsä. Muutama haastattelu kuitenkin jäi tekemättä ennen harjoitteluni loppua. Tein loput haastattelut harjoitteluni päätyttyä. Tehtyäni haastattelut, aloitin opinnäytetyön kirjoittamisen ja pian aloittamisen jälkeen aloin suunnittelemaan palaverirunkoa. Palaverirungon suunnittelu oli suhteellisen nopeaa ja kivutonta, sillä tiesin työpajan arjesta ja siitä, milloin työtehtäviä tehtiin ja miten niitä jaettiin.

Opinnäytetyöprosessin aikana haasteet liittyivät pitkälti kirjoittamiseen ja aikataulutamiseen. Kirjoittaminen osoittautui vaikeammaksi, mitä olin ajatellut ja aikataulutaminen ei loppuen lopuksi mennyt täysin suunnitellulla tavalla. Aloitin kirjoittamisen myöhemmin kuin oli tarkoitus ja tekstin saaminen alussa oli melko hidasta. Ajoittain mietin myös haastateltavien nuorten määrää, onko se riittävästi ja saanko tarpeeksi materiaalia. Nuoria ei kuitenkaan työpajalla ollut useampaa kyseisellä hetkellä. Koen kuitenkin nyt haastattelut tehtyäni, että haastateltavien määrä oli tällä hetkellä sopiva. Osa haastateltavista oli ollut jo jonkin aikaa työpajalla, joten he myös osasivat vastata sellaisiin kysymyksiin, joihin juuri työpajalle tulleet eivät olisi osanneet välttämättä vastata.

Opinnäytetyöprosessin matkan varrelle kuului opinnäytetyö valmennuksia koululla ja valmentajan kanssa tapaamisia. Opinnäytetyöprosessin loppuvaiheeseen kuului seminaari (5.11), jossa työ esiteltiin. Opinnäytetyöni palautuspäivä oli loppuvuodesta 2019 (18.11). Opinnäytetyöprosessini kesti kokonaisuudessaan noin viisi kuukautta.

LÄHTEET

Aluehallintovirasto 2019. Viitattu 10.10.2019. <http://www.avi.fi/web/avi/avustukset-nuorten-tyopajatoimintaan>

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Grönfors, Martti 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätömenetelmät. SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilka, Hämeenlinna. Verkkoersio. Viitattu 26.9.2019. http://vilka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf

Horelli, Liisa; Haikkola, Lotta & Sotkasiira, Tiina 2015. Osallistuminen nuorisotyön lähestymistapana. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 76. Helsinki: Hakapaino Oy.

Horelli, Liisa; Kyttä, Marketta & Kaaja, Mirkka 2002. Lasten ja nuorten osallistumista tukevia menetelmiä. Teoksessa Gretscher, Anu (toim.) Lapset, nuoret ja aikuiset toimijoina. Artikkeleita osallisuudesta. Helsinki: Kuntatalon paino.

Hämeen Setlementti. Hämeen Setlementin yleisesite: ihmisten keskellä, ihmisten kesken. Viitattu 12.9.2019. https://bin.yhdistysavain.fi/1589919/juKnOd7orwqKvgTOXSfEoS8Ncr/H%C3%A4Se_Yleisesite_8.7..pdf

Kiilakoski, Tomi 2007. Johdanto: lapset ja nuoret kuntalaisina. Teoksessa Gretscher, Anu & Kiilakoski, Tomi (toim.) Lasten ja nuorten kunta. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 77. Helsinki: Hakapaino Oy.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001. Viitattu 25.9.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Viitattu 13.11.2019. https://www.eduskunta.fi/fi/tietoeduskunnasta/julkaisut/documents/tuvj_3+2014.pdf

Nuorisolaki 1285/2016. Viitattu 24.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161285?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6paja#L4>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Nuorten osallisuus ja osallistuminen. Viitattu 23.10.2019. <https://minedu.fi/nuorten-osallisuus>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015. Sosiaalinen vahvistaminen käsitteenä ja palveluina. Sosiaalisen vahvistamisen kehittämistoiminnan tuloksia. Viitattu 23.10.2019. file:///C:/Users/milja/Downloads/sosiaalinen-vahvistaminen-k_sitteen_-ja-palveluina.pdf

Raatikainen, Panu 2002. Tilaustutkimus ja ulkopuolinen rahoitus. Teoksessa Karjalainen, Sakari; Launis, Veikko; Pelkonen, Risto & Pietarinen, Juhani (toim.) Tutkijan eettiset valinnat. Tampere: Tammer-Paino.

- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkójulkaisu)*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. Viitattu 3.10.2019. <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö, oppaita 2001:8. Työministeriö, julkaisuja 289. *Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja*. Helsinki. Viitattu 25.9.2019. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70135/kuntouttava.pdf?sequence=1>
- Sundholm, Lars 2000. *Itseohjautuvuus organisaatiomuutoksessa*. Jyväskylä: ER-Paino Ky.
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon*. Tampere: Juvenes Print.
- Valtakunnallinen työpajayhdistys. *Esite. Työpajapedagogiikkaa. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla*. Viitattu 17.10.2019. <https://www.tpy.fi/aineistot/lomakkeet/suomalaisesta-tyopajatoiminnasta-englanniksi/>
- Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. *Työkalut. Työpajatoiminta Suomessa*. Viitattu 26.10.2019. <https://www.tpy.fi/tools/tyopajatoiminta-suomessa/>
- Vilka, Hanna 2005. *Tutki ja kehitä*. Helsinki: Tammi.

LIITTEET

Haastatteluiden kysymykset:

- Kuinka vanha olet?
- Miten selittäisit oma-aloitteisuuden?
- Voiko oma-aloitteisuutta mielestäsi oppia?
- Onko oma-aloitteisuuden oppiminen mielestäsi pitkä prosessi?
- Millainen ohjaus mielestäsi edistää oma-aloitteisuutta?
- Millainen ohjaus mielestäsi vähentää oma-aloitteisuutta?
- Vaikuttaako oma mielentila työpajalla oma-aloitteisuuteen?
- Mistä oma-aloitteisuutta voi mielestäsi oppia?
- Mitkä asiat voisivat mielestäsi lisätä oma-aloitteisuutta työpajalla?
- Onko mielestäsi työ- tai kouluelämässä hyötyä siitä, että olet oma-aloitteinen? millaista hyötyä?
- Pystytkö vaikuttamaan asioihin työpajalla?
 - Jos pystyt, niin millaisiin asioihin?
 - Jos et, miksi?
- Millainen ohjaus auttaisi lisäämään mielenkiintoa työtehtävissä?
- Vaikuttaako ohjaajan läsnäolo työtehtävissä, niiden mielekkyyteen?
- Vaikuttaako puhetapa tai ohjeiden antotapa siihen, miten mielekkäältä työtehtävät tuntuvat?
- Mikä ohjaajan toiminnassa innostaa/motivoi sinua?
- Vaikuttaako työpajalla olo tulevaisuuteesi? miten?
- Oletko oppinut työpajalla mitään uutta?
- Auttaisiko jonkinlainen tehtävälista, aikataulu tai jokin muu vastaava oma-aloitteisuuden lisääntymiseen?
- Aamupalaverit?