



# Lyhyen työpajasarjan vaikutukset ja vaikuttavuus

Tapaus Kiinnostuksena peliala

Katja Asbill

OPINNÄYTETYÖ  
Marraskuu 2023

Yrittäjyyden ja tiimijohtamisen tutkinto-ohjelma

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto  
Yrittäjyyden ja tiimijohtamisen tutkinto-ohjelma

ASBILL, KATJA:

Lyhyen työpajasarjan vaikutukset ja vaikuttavuus  
Tapaus Kiinnostuksena peliala

Opinnäytetyö 58 sivua, joista liitteitä 8 sivua  
Marraskuu 2023

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli syventää ymmärrystä Kiinnostuksena peliala -työpajasarjan kokemuksista. Työn avulla selvitettiin työpajasarjan vaikutuksia siihen osallistuneiden valmentautujien näkökulmasta. Tämän lisäksi työpajasarjan vaikuttavuutta tarkasteltiin. Työn tarkoituksena oli selvittää valmentautujien näkemyksiä työpajasarjasta sen vaikuttavuuden tarkastelemiseksi ja työpajojen kehittämisen tueksi. Vaikuttavuutta arvioitiin vertaamalla saavutettuja vaikutuksia työpajasarjalle asetettuihin tavoitteisiin.

Työ toteutettiin tapaustutkimuksena Mind Me Solutions oy:lle, joka on valmennuspalveluita tarjoava yritys Tampereella. Tutkimusaineistona hyödynnettiin työpajasarjasta kerättyä tietoa, kyselyä sekä teemahaastatteluja. Kysely jaettiin viidelletoista työpajasarjaan osallistuneelle valmentautujalle, joista kuusi vastasi kyselyyn. Vastaajista kaksi haastateltiin. Tutkimus toteutettiin lokakuussa 2023.

Tutkimusaineistoa peilattiin työssä esiteltyyn teoriaan. Työpajasarjasta kerätty tieto organisoitiin vaikuttavuuden arvioinnin ketjun mukaisesti. Työpajasarjan vaikutukset nousivat esiin kyselyn ja haastatteluiden tuloksista.

Tutkimuksen pohjalta voitiin tehdä johtopäätös, että työpajasarjassa luotiin tilaisuus kehittää työpajasarjan tavoitteiden mukaisia taitoja. Valmentautujien oma motivoituneisuus ja aktiivisuus edesauttoi etenemistä omia tavoitteita kohti. Valmentautujien oman toiminnan erot vaikuttivat heidän arvioonsa työpajasarja kokemuksesta ja sen vaikutuksista. Lopputuloksena ymmärrettiin, että vaikuttavuuden ilmeneminen oli sidoksissa paitsi valmennusprosessiin, sille asetettuihin tavoitteisiin ja toimintaympäristöön myös itse kuhunkin valmennettavaan.

---

Asiasanat: vaikuttavuus, sosiaalinen vahvistuminen, ryhmävalmennus

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Bachelor of Business Administration (BBA)  
Degree Programme in Entrepreneurship and Team Leadership

ASBILL, KATJA:

The Outcomes & Impact of a Short Workshop Series  
Case Game Business as an Interest

Bachelor's thesis 58 pages, appendices 8 pages  
November 2023

---

The aim of the thesis was to deepen understanding of the experiences of the coachees who participated in the Game Business as an Interest workshop series. With the help of the work, the outcomes of the workshop series were investigated from the point of view of the coachees who participated in it. In addition to this, the focus was on how the workshop series can be seen to have produced impact. The purpose of the work was to find out the views of the coachees about the workshop series. This was done to examine its achieved impact and to support the development of the workshops, which was evaluated by comparing the attained outcomes with the goals set for the workshop series.

The work was carried out as a case study for Mind Me Solutions LLC that is a company in Tampere providing coaching services. Information about the workshop series, a survey and thematic interviews were used as research material. The survey was distributed to fifteen coachees who participated in the workshop series, six of whom answered the survey. Two of the respondents were interviewed. The study was conducted in October 2023.

The research material was mirrored against the theory presented in the work. The information gathered about the workshop series was organized according to the impact evaluation chain. The outcomes of the workshop series were analyzed from the survey and interview results.

Based on the research, it was possible to conclude that the workshop series created an opportunity to develop skills according to the goals of the workshop series. The coachees' own motivation and activeness contributed to the progress towards their personal goals. Differences in the coachees' own actions affected their assessment of the workshop series and its outcomes. As a result, it was understood that the manifestation of impact was linked not only to the coaching process, the goals set for it and the operating environment, but also to each coachee.

---

Key words: impact, social reinforcement, group coaching

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet, tarkoitus ja tutkimuskysymykset .....	7
1.2	Opinnäytetyön rakenne .....	7
2	SOSIAALISTA VAHVISTUMISTA TUOTTAVA VALMENNUS .....	9
2.1	Ryhmävalmennus .....	9
2.2	Vuorovaikutteisuus .....	10
2.3	Osallisuus ja toimijuus.....	11
2.4	Toimijuus sosiaalisen vahvistamisen näkökulmasta .....	12
3	VAIKUTUKSET, VAIKUTTAVUUS JA NIIDEN ARVIOINTI .....	15
3.1	Vaikutusketju.....	15
3.2	Vaikuttavuuden arvioinnin ketju.....	16
3.3	Vaikuttavuuden tasot.....	18
3.4	Vaikuttavuuden arvioinnin haasteet .....	19
4	TYÖPAJASARJA.....	21
4.1	Tavoitteet hankkeen näkökulmasta.....	21
4.2	Tavoitteet palveluntuottajan näkökulmasta .....	22
4.3	Työpajasarjan panokset, tuotokset ja toimenpiteet .....	22
4.4	Työpajasarjan tulokset .....	24
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN.....	25
5.1	Tapaustutkimus.....	25
5.2	Tutkimusaineisto .....	26
5.2.1	Kyselylomake .....	26
5.2.2	Teemahaastattelu.....	27
5.3	Tutkimuksen toteuttaminen .....	28
5.3.1	Kysely.....	28
5.3.2	Haastattelut .....	30
5.4	Aineiston analysointi .....	31
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	33
6.1	Valmentautujien lähtötilanne .....	33
6.2	Työpajasarjan vaikutukset.....	33
6.2.1	Sosiaaliset taidot .....	35
6.2.2	Itsetuntemus .....	36
6.2.3	Opiskelu- ja työvalmiudet .....	37
6.2.4	Elämänhallinta.....	39
7	POHDINTA .....	41
7.1	Johtopäätökset.....	41

7.2 Opinnäytetyön validiteetti .....	43
7.3 Kehittämisehdotukset.....	44
7.4 Oma oppiminen ja ammatillinen kasvu.....	46
LÄHTEET.....	47
LIITTEET .....	51
Liite 1. Aineistonkeruuseen liittyvä saatesähköposti .....	51
Liite 2. Kyselylomake .....	52
Liite 3. Haastattelun runko .....	57

## 1 JOHDANTO

Tampereella toteutettiin keväällä 2023 kaksiosainen Kiinnostuksena peliala -työpajasarja valmennusyritys Mind Me Solutions Oy:n ja e-urheiluyritys Finesports Oy:n yhteistyönä. Työpajasarja oli osa 1.3.2021 – 31.12.2023 toteutuvaa Uusi kasvu syntyy verkostoissa -hanketta. Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvu-palveluiden koordinoimaa strategista kehittämishanketta rahoittaa Euroopan Sosiaalirahasto. Hankkeen kohderyhmää olivat Pirkanmaalaiset työttömät työnhakijat ja työttömyysuhan alaiset henkilöt, vastavalmistuneet ja valmistumisvaiheessa olevat opiskelijat sekä kansainväliset osaajat ja kansainvälistäustaiset opiskelijat, jotka kaipasivat tukea alueen työelämään kiinnittymiseen. Heidän lisäksi kohderyhmää olivat myös yrittäjyydestä kiinnostuneet henkilöt sekä sivutoimiset itsensä työllistäjät, yksinyrittäjät, kevytyrittäjät sekä Pirkanmaalla toimivat työnantajat, joilla oli osaavan työvoiman pulaa ja halu ratkaista haasteita erilaisin työllistämisen keinoin. (Tampereen kaupunki 2023.)

Työpajasarjaan haettiin osallistujia, jotka olivat kiinnostuneita pelialan uramahdollisuuksista. Peliala on käsitteenä laaja, sen sisältäessä toiminnan, joka liittyy peleihin ja pelaamisen mahdollistamiseen. Työpajasarjassa lähtökohtana oli, että peliala sisältää niin pelien tuottamisen, pelilaitteiden valmistuksen, tapahtumatuotannon, pelikasvatuksen sekä e-urheilun (Räsänen 2023). Vaikka peliala katkokäsitteenä on laaja, on se laajuudestaan huolimatta yhteinen kiinnostuksen kohde, joka on voinut edesauttaa yhteisöllisyyden luomista.

Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Mind Me Solutions Oy:lle. Tutkimusprosessi alkoi toimeksiantajan kiinnostuksesta selvittää, mitä vaikutuksia työpajasarjalla oli ja miten työpajojen voidaan nähdä aikaansaaneen vaikuttavuutta.

Sekä keväällä 2023 toteutettu Kiinnostuksena peliala -työpajasarjan ensimmäinen toteutus, että kesäkuussa 2023 toteutettu toinen toteutus olivat suunnattu pelialasta kiinnostuneille henkilöille. Toisen toteutuskerran konsepti oli erilainen kuin ensimmäisen, eivätkä toteutuskerrat ole vertailtavissa toisiinsa. (Räsänen 2023.) Opinnäytetyö keskittyy tutkimaan ensimmäistä toteutuskertaa.

## 1.1 Opinnäytetyön tavoitteet, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöllä kartoitetaan Kiinnostuksena peliala -työpajasarjaan alkuvuodesta 2023 osallistuneiden valmentautujien kokemuksia työpajasarjasta. Opinnäytetyön avulla halutaan syventää ymmärrystä Kiinnostuksena peliala -työpajasarjan vaikutuksista työpajasarjaan osallistuneiden valmentautujien näkökulmasta. Työssä on tarkoituksena selvittää valmentautujien näkemyksiä työpajasarjasta sen vaikuttavuuden tarkastelemiseksi ja työpajojen kehittämisen tueksi.

Opinnäytetyöhön osallistuneille valmentautujille tutkimus tarjoaa tilaisuuden tuoda esiin oman näkökulmansa työpajasarjaan osallistumisesta. Tutkijan on tarkoitus esittää tutkimusaineiston analyysin pohjalta nousseita kehittämissuhteita. Toimeksiantajan hyödyntäessä opinnäytetyötä palvelujensa kehittämiseen, tarjoaa se siis osallistujille tilaisuuden vaikuttaa tulevien ryhmävalmennusten ja työpajasarjojen kehittämiseen.

Ensimmäinen tutkimuskysymys ”mitkä olivat Kiinnostuksena peliala -työpajasarjan vaikutukset?” edellyttää työpajasarjaan osallistuneiden valmentautujien kokemusten ja näkemysten ymmärrystä. Toinen kysymys ”miten Kiinnostuksena peliala -työpajasarjan voidaan nähdä aikaansaaneen vaikuttavuutta?” taas edellyttää kaiken kerätyn tiedon reflektointia suhteessa teoriaviitekehykseen.

## 1.2 Opinnäytetyön rakenne

Tämä opinnäytetyö koostuu johdannosta, teoreettisesta viitekehyksestä, tutkimuksen menetelmistä, tutkimuksen tuloksista, johtopäätöksistä sekä pohdinnasta. Työn teoriaosuudessa käsitellään vaikuttavuutta ja ryhmänohjaukseen vaikuttavia prosesseja.

Opinnäytetyön teoriaviitekehyksen alkuun perehdytään työpajojen toimintamenetelmiin. Osiossa perehdytään ensin ryhmävalmennukseen ja dialogiseen keskusteluun sekä avataan myös osallisuuden ja toimijuuden teoriaa. Toimijuutta tarkastellaan erityisesti sosiaalisen vahvistumisen näkökulmasta. Sosiaalisen vahvistumisen elementit toimivat pohjana toteutettaville teemahaastatteluille.

Vaikutukset, vaikuttavuus ja niiden arviointi kappaleessa perehdytään vaikutusketjuun, vaikuttavuuden arvioinnin ketjuun, sekä vaikuttavuuden tasoihin. Kappaleessa käydään myös lävitse vaikuttavuuden arvioinnin haasteita.

Työpajasarja kappaleessa kuvaillaan työpajasarjan toimintaa. Kappaleen järjestys mukailee vaikuttavuuden arvioinnin ketjua. Kappaleessa kerrotaan työpajasarjan tavoitteesta, panoksesta, toimenpiteistä, tuotoksista ja tuloksista.

Tapaustutkimus osiossa avataan tarkemmin sitä, miten tutkimus on toteutettu. Osio jakautuu tutkimusaineiston, tutkimuksen toteuttamisen ja tutkimuksen analysoinnin kuvaukseen.

Tutkimuksen tuloksissa avataan kyselyssä ja haastatteluissa esiin nousseita asioita. Tämän jälkeen käydään lävitse työpajasarjan vaikutukset yksilöille ja työpajasarjan vaikuttavuus.

Tutkimuksesta nousseita johtopäätöksiä käsitellään pohdinta osiossa. Kappaleessa käsitellään opinnäytetyön validiteettia, kehittämis ehdotuksia sekä omaa oppimista ja ammatillista kasvua.

## 2 SOSIAALISTA VAHVISTUMISTA TUOTTAVA VALMENNUS

Työpajasarjan lähitapaamisissa valmentautajat olivat osallisia ryhmävalmennuksessa. Ryhmävalmennus oli vuorovaikutteista ja siihen kuului oleellisesti dialogisuus. Kappaleessa avataan niin ryhmävalmennuksen kuin dialogisuudenkin käsitteitä. Tästä kappale etenee käsittelemään osallisuuden ja toimijuuden käsitteitä, joista edetään sosiaaliseen vahvistamiseen ja vahvistumiseen. Sosiaalinen vahvistaminen on yksi työpajasarjan ryhmävalmennuksen erityispiirteistä.

### 2.1 Ryhmävalmennus

Työpajasarjan toimintamenetelmänä hyödynnettiin ryhmävalmennusta, joka tarjosi ohjausta joukolle Kiinnostuksena peliala -työpajasarjaan osallistuneita valmentautujia. Valmentautajat olivat lähitapaamisissa ja keskustelusovellus Discordin kanavan kautta vuorovaikutuksessa keskenään. Erityisesti lähitapaamisissa he osallistuivat ja heitä ohjattiin keskusteluihin. Kaikenlaiset tilanteet, joissa on tarkoitus keskustella käsillä olevista aiheista yhdessä ryhmän kanssa, ovat dialogisia kohtaamisia (Ståhlberg 2019). Työpajaan ja siihen osallistuneen ryhmän toimintaan liittyy siis vahvasti dialogisuus.

Vaikka teemme valintoja ja päätöksiä koko ajan, korostuvat ne siirtymissä, elämänkulun välitiloissa, jolloin yksilöt pääsevät ja joutuvat pohtimaan vaihtoehtoja, arvioimaan uusia suuntia, tarkastelemaan tilanteen mahdollisuuksia ja rakentamaan elämänkulkuaan eteenpäin (Vanhalakka-Ruoho 2014,192). Työnhakijana tai esimerkiksi alan vaihtoa pohtiessa tarve toimia korostuu syrjäytymisen välttämiseksi.

Ensimmäiset strukturoidut ryhmänohjausmallit työttömien tueksi kehittivät ohjauspsykologian professorit William Borgen ja Norman Amudson. Heidän kokemuksensa on, että työttömiä pystytään auttamaan tehokkaasti strukturoiduissa oppimisryhmissä, jotka keskittyvät tutkimiseen, työnhakutaitojen kartuttamiseen sekä itseluottamuksen vahvistamiseen. (Borgen ym. 1989, Ståhlbergin mukaan 2019.) Ståhlberg puolestaan kertoo omaan kokemukseensa perustuen, että onnistuessaan pienryhmäohjaus voi parhaimmillaan osallistaa, auttaa osallistujia miettimään tilannettaan ja ymmärtämään tilanteeseen liittyviä uusia näkökulmia.

Tämä puolestaan voi auttaa osaamisen ja vahvuuksien tunnistamisessa, jotka voivat edesauttaa työnhakua. Hänen suosikkimallissaan ryhmäläisten kanssa tavataan kolmesta neljään kertaan vähintään pari tuntia kerrallaan. (Ståhlberg 2019.)

## 2.2 Vuorovaikutteisuus

Valmennus on vuorovaikutteista. Sen lopputulokseen vaikuttavat valmennettavan lähtötila, vuorovaikutus valmentajan kanssa, valmennusprosessin tavoite, sekä motivaatio valmennusprosessia kohtaan. (Huttunen 2009, 45). Dialogisuuden keskeisiä periaatteita ovat kuulluksi tuleminen, usko ihmiseen, toiveikkuuden kokemus, luottamuksen luominen, epävarmuuden sietäminen sekä uteliaisuus toisen toiseudesta. (THL 2023.) Kasvokkaiset kohtaamiset ovat kallisarvoisia. Joistakin ne ovat jopa kaivattuja tilaisuuksia rakentaa arvokkuutta ja yhteisiä merkityksiä toisten ihmisten kanssa. (Isola & Siukola 2017, 119).

Psykologi Tony Dunderfeltin mukaan vuorovaikutukseen ei olla koskaan aiemmin ihmiskunnan historiassa kiinnitetty yhtä paljon huomiota kuin nyt. Niin työpaikoilla, perheen piirissä, koulutuksessa, kuin julkisuudessa puhutaan sosiaalisten taitojen tärkeydestä ja halutaan edistää avointa ja rehellistä inhimillistä vuorovaikutusta. Esimerkiksi yhteiskunnan tasolla toivotaan kansalaisten osallistuvan aktiivisesti julkiseen keskusteluun ja työpaikkoihin halutaan ihmisten kanssa pärjääviä sosiaalisia työntekijöitä. Kuuntelemisen ja keskustelun avulla rakennetaan yhteistyötä, luodaan uusia suhteita, ja saadaan ihmisissä olevia piileviä voimavaroja esiin. (Dunderfelt 2015, 72.)

Monet filosofit ja tutkijat ovat kuvanneet dialogisuutta erityislaatuisena asenteena ja toisten kohtaamisena ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Yhteisöllisesti dialogisuus ilmenee turvallisena ja lämpimänä ilmapiirinä, jossa annetaan arvoa ja tunnustusta ja jossa kaikki voivat kokea osallisuutta sekä luottaa siihen, että epäkohtiin puututaan matalalla kynnyksellä. (OPH 2023.)

Dialoginen keskustelu voi tukea toimintaa turvallisemmassa tilassa silloin, kun on ratkaistava ongelmia tai saada tilassa toimiville yksilöille yhteinen tavoite jonkin asian suhteen. Dialoginen keskustelu luo tilan, jossa osallistujat voivat pohtia ja punnita vaihtoehtoja. He saavuttavat tunteen osallistumisesta päätöksentekoon

ja pystyvät sitoutumaan siihen. Siten dialoginen keskustelu voi lisätä osallisuutta ja tilaisuutta inhimilliseen toimintaan. (Rajala 2021, 27.)

### 2.3 Osallisuus ja toimijuus

Osallisuus on kuulumista sellaiseen kokonaisuuteen, jossa pystyy liittymään erilaisiin elämän merkityksellisyyttä lisääviin vuorovaikutussuhteisiin ja hyvinvoinnin lähteisiin, kuten aineelliset tai aineettomat mahdollisuudet tai niiden väliin sijoittuvat palvelut. Esimerkkejä aineellisista mahdollisuuksista ovat kohtuullinen toimeentulo, asuminen, koulutus ja harrastustarvikkeet. Aineettomia mahdollisuuksia ovat puolestaan luottamus, turva ja luovuus. Osallisuus on myös vaikuttamista oman elämänsä kulkuun, mahdollisuuksiin, toimintoihin, palveluihin ja joihinkin yhteisiin asioihin. (Isola ym. 2017, 6.) Työpajatoiminnassa osallisuutta on valmentautujien aito kohtaaminen ja kuuleminen, johon sisältyy kokemus työpajan yhteisöön kuulumisesta. Sitä ovat myös valmentautujien mahdollisuudet vaikuttaa omaan toimintaan ja yhteisiin asioihin. (Into ry n.d.)

Sosiaalisen osallisuuden käsitettä käytetään yleisimmin syrjäytymisen vastakohtana. Sosiopoliittisesta näkökulmasta valtion koetaan olevan velvollinen mahdollistamaan ja tukemaan kansalaisten osallistumista yhteiskuntaan. Osallistuminen taloudelliseen, poliittiseen, sosiaaliseen ja kulttuuriseen toimintaan ja instituutioihin on tärkeää ihmisten hyvinvoinnin kannalta. Sosiaalisen osallisuuden lisäämiseksi on olemassa kansainvälisiä ja kansallisia sosiopoliittisia ohjelmia. Euroopan unionin tasolla korostetaan etenkin työmarkkinoille pääsyä, kotimaisissa ohjelmissa ja kirjallisuudessa tähdätään puolestaan erityisesti palvelujärjestelmän kehittämiseen. Erityisesti matalan kynnyksen palveluiden koetaan olevan keino houkutella palvelujen ulkopuolelle jääviä ihmisiä palveluihin ja sitä kautta lisätä sosiaalista osallisuutta. (Leemann, Kuusio & Hämäläinen 2015.) Osallisuutta edistävästä tiedosta ja käytännöistä muodostuu osallisuustyö, joka nojaa toimijuuden vahvistamiseen. (Isola ym. 2017, 6.)

Toimijuuden käsite voidaan ymmärtää eri tavoin. Toimijuutta voidaan kuvata tasapuolisena, vastuuta kantavana, harkitsevana ja aktiivisena osallisuutena ympäröivään maailmaan. Toimijuus tarkoittaa siten kykyä tehdä ratkaisuja itsenäisesti, harkitusti ja perustellusti. (Timonen 2012, 323–324.) Ihmiset eivät tällöin

vain toista rutiineja tai reagoi passiivisina asioihin. Haasteita ja vaikeuksia kohdatessaan he pyrkivät tarkoituksellisesti muuttamaan sosiaalisia suhteitaan, käytäntöjään ja fyysistä ympäristöään. Toisaalta toimijuus on yhteisöllistä, sillä se kehittyy, saa muotonsa ja toteutuu aina vuorovaikutuksessa. Se syntyy ihmisten motiiveista, kiinnostuksista, aikeista ja aikomuksista. (Kumpulainen ym. 2010, 23, 25.)

Minäpystyvyyssuskomukset eli yksilön uskomukset siitä, että hän pystyy toimimaan ja aikaansaamaan tahtomiaan tuloksia eri tehtävissä ja elämänalueilla muodostavat Banduran (2001) mukaan toimijuuden perustan. Toimijuuden kokemus on tunnetta siitä, että tehdyillä asioilla on mahdollista vaikuttaa, ne eivät vain tapahdu meille. Toimijuuden kokemuksella onkin suuri merkitys ihmisen identiteetin muodostuksessa siihen, kuka hän on ja keneksi hän haluaa tulla. Ymmärrys siitä keneltä ja mistä voi pyytää apua ja kyky tarvittaessa pyytää sitä osoittaa myös toimijuutta. Koska toimijuus ei ole jonkin toiminnan edellytys vaan toiminnan ja osallistumisen tulos, on kenen tahansa toimijuutta mahdollista kehittää (Kumpulainen ym. 2010, 23, 30). Käsitteenä toimijuus liittyykin ohjaukseen ja koulutukseen. Toimimalla eri tavoin koetamme omaa toimijuuttamme ja samalla voimme luoda uusia käytäntöjä. Käytännössä toimijuuden vahvistaminen usein tarkoittaa ajattelua kahlitsevien itsestäänselvyyksien hylkäämistä ja toimintaa kanavoivien totuuksien kyseenalaistamista. (Silvennoinen 2014.) Tässä työssä käsitellään toimijuutta sosiaalisen vahvistamisen kautta.

## **2.4 Toimijuus sosiaalisen vahvistamisen näkökulmasta**

Sosiaalinen vahvistaminen on sellaisten keskeisten elämäntaitojen vahvistamista, joita tarvitsemme elämässä. Sen tavoitteena on, että ihminen osallistuu yhteisölliseen toimintaan. Sosiaalisen vahvistamisen voidaankin ajatella olevan resilienssin ja minäpystyvyyden vahvistamista. (Kinnunen 2022.) Resilienssillä tarkoitetaan yksilön kykyä ottaa vastaan haasteita elämässä, hyödyntää omia vahvuuksia ja voimavaroja sekä olla hyvinvoinnin kannalta tarkoituksenmukaisessa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Minäpystyvyys tarkoittaa puolestaan uskoa omiin kykyihin ja siihen, että omalla tekemisellä on merkitystä. (Kuure 2015, 17–18, 19.)

Sosiaalinen vahvistaminen voi tuoda yksinäisyyden ja ulkopuolisuuden tilalle kaveruutta ja yhteisöllisyyttä lisäten siten hyvinvointia. Se luo uskoa tulevaisuuteen, antaa uusia näkökulmia asioihin, vähentää alisuoriutumista ja vahvistaa suoriutumista. Sosiaalinen vahvistaminen lisää omatoimisuutta, parantaa arjen asioista suoriutumista ja helpottaa avun pyytämistä. Sosiaalinen vahvistaminen myös ehkäisee nuorten ja aikuisten syrjäytymistä ja lisää heidän hyvinvointiaan. Se tukee itsensä toteuttamista, tarjoten mielekäästä ja merkityksellistä tekemistä. Edellä mainittujen lisäksi sosiaalinen vahvistaminen lisää työ- ja toimintakykyä, ammatillista osaamista sekä työllisyyttä ja sitä kautta edelleen toimeentuloa. (Into ry n.d.)

Ryhmämuotoisessa valmennuksessa valmentautujien on mahdollista saada kokemuksia ja näkemyksiä jakamalla vertaistukea toisiltaan. (Into ry n.d.) Jotta ohjaustyö on sosiaalisesti vahvistavaa sen ytimessä ovat kuulluksi tuleminen, luottamus, arvostuksen saaminen, yhteisöllisyys, myönteiset kokemukset, keskustelu, turvallinen ilmapiiri, uudet näkökulmat, rohkaisu, yhdessä tekeminen ja luovat menetelmät (Kinnunen 2022).

Kinnusen mukaan sosiaalinen vahvistuminen muodostuu viidestä eri osa-alueesta: itsetuntemus, sosiaaliset taidot, arjenhallinta, opiskelu- ja työvalmiudet sekä elämänhallinta (kuvio 1). Tavoite on, että hyvinvointi vahvistuu näillä viidellä eri osa-alueella kunkin yksilön tarpeiden mukaan. Tarpeet eri osa-alueilla vaihtelevat yksilökohtaisesti ja siten sosiaalinen vahvistaminen kohdistuu eri asioihin. (Kinnunen 2022.) Tarpeiden vaihdellessa ja sosiaalisen vahvistamisen kohdistuessa yksilöllisesti voi olla, että siinä missä joku hyötyy itsetuntemuksen vahvistamisesta ja opiskelu- ja työvalmiuksien antamisesta, toiselle tärkeää voi olla arjenhallinnan edistäminen. Samalla lailla jollekulle sosiaalinen vahvistaminen voi kohdistua sosiaalisten taitojen parantamiseen ja toisella elämänhallinnan parantamiseen.

## SOSIAALINEN VAHVISTUMINEN



KUVIO 1. Sosiaalisen vahvistumisen osa-alueet (Into ry n.d. mukailten).

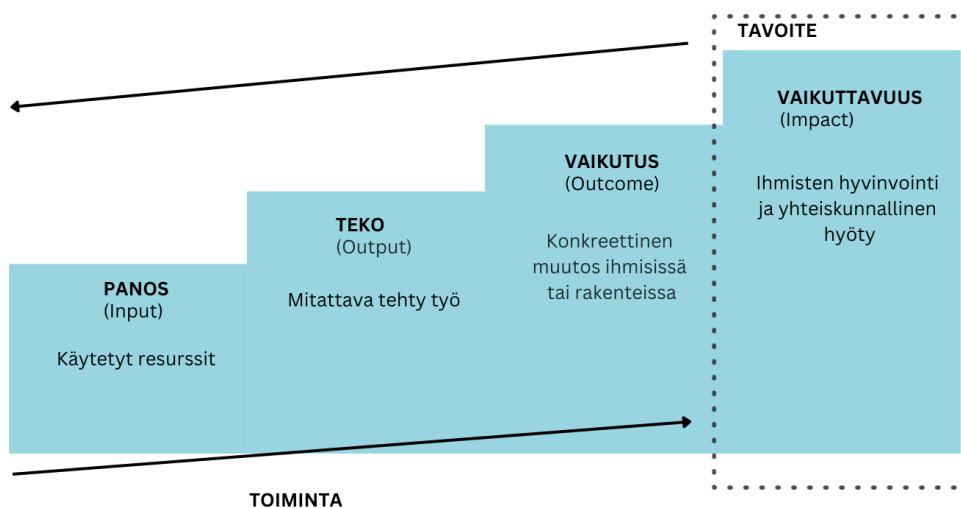
Valmentautujilla on tehtävien ja toiminnan kautta tilaisuuksia onnistumisen kokemuksiin ja mahdollisuuksia oppia uutta yhdessä toisten ihmisten kanssa. Onnistumisten ja uuden oppimisen kokemusten myötä valmentautajat rakentavat myönteistä käsitystä itsestä. Rakentava vuorovaikutus ja yhteisöön kuuluminen vahvistavat myös itsetuntemusta. Valmentautujilla on tilaisuus saada positiivista palautetta kaikilta työpajojen osallistujilta. Saadessaan positiivista palautetta he kokevat toimintansa merkitykselliseksi. Luottamus omiin taitoihin ja kykyyn toimia erilaisissa tilanteissa sekä realistinen käsitys omasta osaamisesta auttavat asettamaan saavutettavissa olevia tavoitteita. Onnistumisen kokemusten kautta motivaatio asettaa uusia tavoitteita ja toimia niiden eteen lisääntyä. Tavoitteissa eteneminen puolestaan luo hallittavuuden tunnetta, lisäten siten valmentautujien kokemusta kyvystä vaikuttaa oman elämänsä kulkuun. Sosiaalinen vahvistaminen mahdollistaa valmentautujan etenemisen omilla tavoitteillaan. Yhteiseen toimintaan, hyvään yhteishenkeen ja ammattitaitoiseen valmennukseen perustuva laadukas työpajatoiminta tuottaakin sosiaalista vahvistumista. (Into ry n.d.)

### 3 VAIKUTUKSET, VAIKUTTAVUUS JA NIIDEN ARVIOINTI

Arviointikirjallisuudessa ja teorioissa on erilaisia merkityksiä termeille vaikutus ja vaikuttavuus. Yhtä yhteistä määritelmää vaikuttavuudesta ei ole. (Heliskoski ym. 2018, 5.) Tässä kappaleessa vaikutuksia ja vaikuttavuutta lähestytään vaikutusketjun, vaikuttavuuden arvioinnin ketjun ja vaikuttavuuden tasojen kautta. Vaikuttavuutta työssä lähestytään laadullisen aineiston näkökulmasta. Kappaleen lopussa pohditaan vaikuttavuuden arvioinnin haasteita.

#### 3.1 Vaikutusketju

Suomessa vaikuttavuuden mallintamiseen on laajasti käytössä vaikutusketju, josta kansainvälisesti käytetään nimitystä IOOI-metodi. Se erottelee vaikutukset ja vaikuttavuuden ajallisella ja yhteiskunnallisen merkittävyyden perusteella. Lyhenne IOOI muodostuu sanojen Input (panos), Output (tuotos), Outcome (vaikutus) ja Impact (vaikuttavuus) alkukirjaimista. (Heliskoski ym. 2018, 5–6.) Vaikutusketju voidaan visualisoida eräänlaisena portaikkona (kuvio 2).



KUVIO 2. Vaikutusketju (Heliskoski ym. 2018, 5 mukailen).

Vaikutusketjun ensimmäisessä osassa ovat panokset, eli tekojen edellyttämät resurssit. Ne voivat sisältää monenlaisia asioita, kuten työtä, rahaa, materiaalia,

aikaa, osaamista, ja kontakteja. Panosten määrittely on tärkeää paitsi vaadittavien tekojen toteuttamisen kannalta myös vaikuttavuutta ja vaikutuksia tukevien yhteistyöverkostojen tunnistamiseksi. (Heliskoski ym. 2018, 6.)

Vaikutusketjun toisessa osassa ovat teot eli mitattavat työt. Joissain yhteyksissä tekoja kutsutaan myös interventioiksi. Konkreettisten tekojen suunnittelua edeltää kohderyhmien tunnistaminen ja segmentointi, jota hyödynnetään resurssien johtamisen työvälineenä. Ketterät kokeilut yhdessä kohderyhmien kanssa tekojen kehittämiseksi ovat yksi vaikuttavuuslähtöisen toiminnan keskeisistä työvälineistä. (Heliskoski ym. 2018, 6.)

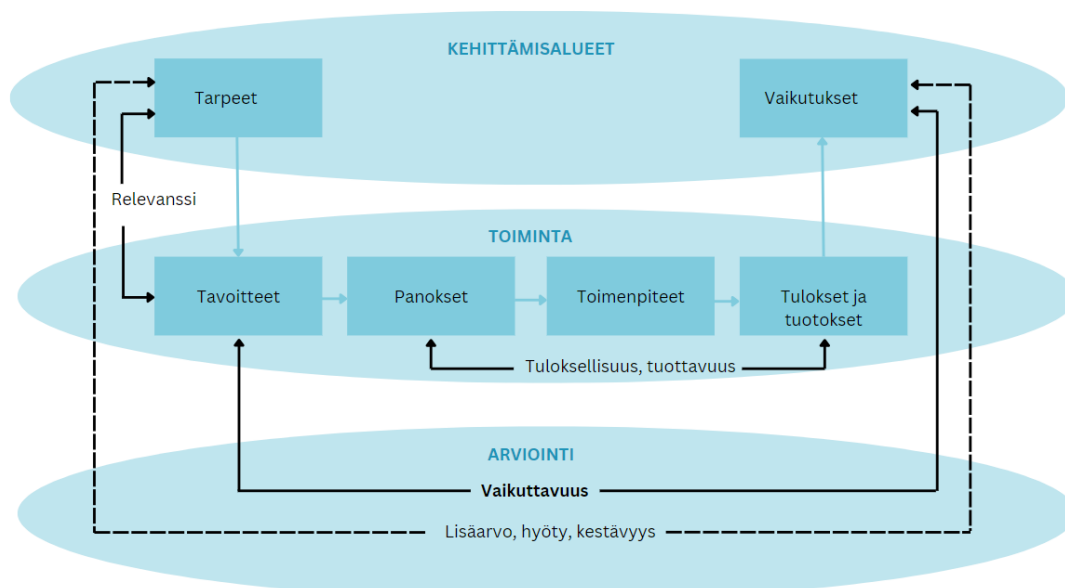
Vaikutukset eli konkreettiset muutokset ihmisten käyttäytymisessä ja esimerkiksi yhteisöjen tai yhteiskunnan rakenteissa sijoittuvat vaikutusketjun kolmannelle tasolle. Vaikutukset voivat olla erilaisella aikajänteellä vaikuttavia ja monen tasoisia. Yksilötasolla vaikutus voi olla esimerkiksi välitön, mutta lyhytkestoinen ilo ja hyvä mieli, toisaalta pitkällä tähtäimellä itseluottamuksen ja sosiaalisten taitojen paraneminen. Yhteisötasolla vaikutus voi ilmetä luottamuksen ja yhteenkuuluvuuden tunteen lisääntymisenä. Vaikutusten aikaansaaminen on aina vaikuttavuuslähtöisen toiminnan tavoitteena. Tavoiteltujen konkreettisten muutosten toteutuminen toimii onnistumisen mittarina. (Heliskoski ym. 2018, 6.)

Vaikutusketjun ylimmässä osassa on vaikuttavuus. Yhteiskunnallinen vaikuttavuus syntyy pitkällä (yli kuusi vuotta) tai keskipitkällä (kolmesta kuuteen vuotta) aikavälillä. Opintoihin pääsy ja työhön sijoittuminen ovat pidemmän aikavälin vaikuttavuutta. (Heliskoski ym. 2018, 6, 29.)

### **3.2 Vaikuttavuuden arvioinnin ketju**

Rajahongan (2013, 14) mukaan vaikuttavuuden arvioinnissa pyritään ymmärtämään tulosten ja vaikutusten lisäksi myös prosessi, jota kautta vaikutukset syntyvät. Hänen mukaansa erityisesti projektitoiminnan arviointityössä on käytetty vaikuttavuuden arvioinnin ketjua (kuvio 3). Arvioinnin ketjun mukaan vaikuttavuus kertoo siitä, kuinka hyvin toiminnan kautta saavutetut vaikutukset vastaavat asetettuja tavoitteita. Toiminnalle muodostuu lisäarvoa silloin kun toiminnan vaikutukset vastaavat kohderyhmän tarpeisiin. Se kuinka hyvin toiminnan tavoitteet

vastaavat kohderyhmän tarpeita edustaa toiminnan relevanssia. Toiminnan tuloksellisuus ja tuottavuus syntyvät, kun sijoitetuilla panoksilla ja tehdyillä toimenpiteillä päästään tehokkaasti tavoiteltuihin tuotoksiin ja tuloksiin. (Rajahonka 2013,12.)



KUVIO 3. Vaikuttavuuden arvioinnin ketju (Rajahonka 2013, 12 mukailten).

Vaikuttavuuden arvioinnin ketjussa panoksia voivat olla esimerkiksi taloudelliset ja henkilöresurssit ja tuotoksia tapaamiskertojen lukumäärä. Tuloksia ovat oppimis- ja muut tulokset, vaikutuksia puolestaan esimerkiksi elämänhallinnan paraneminen. Vaikutusten arvioinnilla on mahdollista selvittää miten hyvin toiminta vastaa sille asetettuja tavoitteita ja millaisia muutoksia se saa aikaan. (Rajahonka 2013, 12, 14.)

Myös Kettusen mukaan vaikuttavuus merkitsee tavoitteen ja tulosten välistä yhteyttä. Hänen mukaansa toimenpiteet voivat saada aikaan laajempia vaikutuksia, mutta vaikuttavuudessa kyse on nimenomaan tavoitteisiin sidotuista tuloksista. Vaikuttavuuden arviointi siis merkitsee toiminnalle asetettujen tavoitteiden todentamista. (Kettunen 2018, 176–177.)

Organisaatio muuttaa panokset omalla toiminnallaan tuotoksiksi, jotka edelleen aikaansaavat muutoksia (tuloksia ja vaikutuksia). Tulokset ja vaikutukset sekä siten myös vaikuttavuus syntyvät useimmiten organisaation ulkopuolelle. Vaikutavuuden arvioinnin tueksi onkin siis tunnettava lähtötilanne. (Rajahonka 2013, 12, 14.)

### 3.3 Vaikuttavuuden tasot

Vaikuttavuutta on mahdollista tutkia myös kysymällä valmennettujen kokemuksia valmennuksen kautta saatujen oppien käyttöönotosta, käytettävyydestä ja niiden hyödyllisyydestä. Tämänkaltaisen tutkimuksen avulla voidaan ennakoida valmennuksien pitkän tähtäimen vaikuttavuutta ja sopeuttaa valmennuksia tarpeiden edellyttämällä tavalla. (Huttunen 2009, 55.)

Huttunen (2009, 102) havaitsi esimiesvalmennusten vaikuttavuutta käsittelevässä tutkimuksessaan, että niin sanottujen tuottavien oppijoiden menestymisen taustalla ovat vahvat yksilölliseen oppimiseen perustuvat oppimiskeinot, sitoutuminen ja motivaatio, kyky siirtää opittua tehokkaasti käytäntöön, sekä oppimista ja kehittämistä tukeva työympäristö. Valmennusten lopputulokseen vaikuttavat oleellisesti myös valmennettujen toimintaympäristö ja opittavien asioiden käytäntöön soveltaminen. Erilaiset ympäristöstä esiin nousevat tekijät ovat mukana kaikilla vaikuttavuuden tasoilla. Kuitenkin mitä vaikuttavampaa valmennuksen oletetaan tai toivotaan olevan, sitä vahvemmin toimintaympäristön vaikutus korostuu (Huttunen 2009, 101–102).

Huttusen mukaan valmennus voi tuottaa useitakin erilaisia lopputuloksia. Jokaisen valmennusprosessin ollessa yksilöllinen, on vaikuttavuuden ilmeneminen sidoksissa kyseessä olevaan valmennusprosessiin, sille asetettuihin tavoitteisiin, valmennettavaan sekä hänen toimintaympäristöönsä. Vaikuttavien valmennusten ilmenemismuodoista tuloksellisuus ilmenee vaikuttavuuden tasolla yksi. Tällä tasolla valmentautujien oletetaan oppineen uusia asioita ja joissain tilanteissa kokeilleen joitakin menetelmiä. Tasolle kaksi siirtyminen edellyttää opittujen asioiden vakiintunutta käyttöä sekä valmentautujan oman toiminnan pysyvää muutosta. Taso kaksi ilmeneekin tehokkuutena. Kolmannen tason, tuottavuuden saa-

vuttamiseksi, muutos koskee paitsi omaa toimintaa myös ympäristöä sekä valmennusprosessin ulkopuolisten henkilöiden muuttumista ja muuttamista. Tällöin vaikuttavuus siirtyy yksilöstä ympäristöön, eli enää ei ole kyse yksilön oppimisesta vaan organisaation oppimisesta. (Huttunen 2013, 48, 54.)

Huttusen mukaan vaikuttavuus muodostuu yksilön sekä ympäristön yhteisvaikutuksen perusteella ja kumuloituu siirryttäessä tasolta toiselle. Hänen mukaansa yksilön merkitys valmennusten vaikuttavuuteen on suurin tasolla yksi sen merkityksen vähentyessä, muttei poistuessa kokonaan tasolta toiselle edetessä. Ympäristön merkitys puolestaan korostuu vaikuttavuuden ilmenemisessä sitä mukaa kun vaikuttavuus lähestyy tuottavuutta. (Huttunen 2013, 101–102.) Tämän tutkimuksen kannalta todennäköisin vaikuttavien valmennusten ilmenemismuoto eli vaikuttavuuden taso on tuloksellisuus, tehokkuuden ollessa myös mahdollista.

### **3.4 Vaikuttavuuden arvioinnin haasteet**

Vaikuttavuuden arvioinnissa on joukko haasteita. Kettusen (2018, 176) mukaan yksi keskeisistä haasteista on muiden vaikuttavien tekijöiden poissulkemisen vaikeus. Esimerkiksi opetustoiminnassa oppimistuloksiin vaikuttavat opetuksen ohella myös oppilaan motivaatio, osaaminen ja sosiaalinen ympäristö.

Usein vaikutukset syntyvät pitkien prosessiketjujen kautta. Pitkän ajan kuluessa monet muutkin tekijät kuin tarkasteltava toiminta vaikuttaa prosessin kulkuun. Vaikka kaikkia tekijöitä ei pystytä kontrolloimaan, ei vaikuttavuuden arviointi kuitenkaan ole turhaa. Hyvinvointivaikutusten arviointityössä yleisiä haasteita ovat tarkastelun rajaukset, aikaan liittyvät haasteet, yleistettävyyden sekä mittaukseen liittyvät haasteet. (Rajahonka 2013, 16.)

Harva julkinen interventio voi kontrolloida toimintaympäristöä niin, että joka kerta saataisiin aikaan sama, ennalta oletettu tulos. Sen sijaan tavallisempaa on, että tulos on eri tekijöiden, intervention, ympäristötekijöiden ja asiakkaan toiminnan, yhteistulos. Työn kehittämisen välineenä vaikuttavuuden avulla voidaan löytää entistä parempia tapoja edistää tavoitteita esimerkiksi erilaisia toimintatapoja vertailemalla. (Kettunen 2018, 184.)

Vaikutusketjuissa on paljon tapauskohtaisia tekijöitä niin yksilöiden, toteutusympäristön kuin tilanteiden suhteen ja niiden määrää ja vaikutusta voi olla hankala arvioida. Hyvinvointivaikutuksien osoittamiseksi voi myös olla tarpeen tehdä seuranta tutkimusta, jotta voidaan osoittaa tilanne ennen interventiota ja sen jälkeen, sillä jotkut hyvinvointivaikutuksista ilmenevät vasta pitkällä aikavälillä. Toisaalta yhteiskunnallisten ja hyvinvointivaikutusten mittaaminen haastaa eri tavoin kuin taloudellisten vaikutusten mittaaminen, joiden mittaaminen on helpompaa ja vaikiintuneempaa. (Rajahonka 2013, 16.) Tässä työssä vaikuttavuutta ei tarkastella kontrollin vaan toiminnan kehittämisen näkökulmasta.

## 4 TYÖPAJASARJA

Työpajasarjan tavoitteet muodostuivat palveluntuottajan asettamista tavoitteista. Työpajasarjan rahoittaneella hankkeella oli myös tavoitteita, joita työpajasarjan tuli edistää. Tavoitteiden jälkeen kappaleessa edetään työpajasarjan panoksiin, tuotoksiin, toimenpiteisiin ja tuloksiin.

### 4.1 Tavoitteet hankkeen näkökulmasta

Uusi kasvu syntyy verkostoissa -hankkeen tavoitteena oli yksilöiden ja yritysten muutosvalmiuden sekä työllistymisen ja työllistämisen edellytyksien parantaminen Pirkanmaalla (Uusi kasvu syntyy verkostoissa 2023). Hanke pyrki edistämään työnhakijoiden työllistymistä ja valmiutta muutoksiin työn murroksessa, toteuttamaan ennaltaehkäisevää työllisyydenhoitoa ja muotoilemaan uudelleen julkisia työllisyys- ja alkavan yrittäjän palveluja ja niiden järjestämistapaa (Tampereen kaupunki 2023).

Työelämän jatkuva muutos on muovannut moninaisempaa työn maailmaa, mikä tarkoittaa erilaisia työsuhteita ja työnteon tapoja (Tilastokeskus n.d.). Monimutkaisessa, verkostomaisessa ja jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä korostuvat pärjäämisen taidot, kuten vuorovaikutusosaaminen, uuden oppiminen, joustavuus, uteliaisuus, kriittinen ajattelu, kansainvälisyyttä tukevat taidot sekä itsensä johtaminen. Yksilön ajattelu- ja oppimistaidot sekä yhteisön vuorovaikutukseen ja erilaisissa ympäristöissä toimimiseen liittyvät taidot muodostavat osaamisen, mitä tulevaisuudessa tarvitaan. Entistä tärkeämmiksi taidoiksi tulevat verkostoissa toimiminen ja yhteisöiden rakentaminen. (Valtioneuvoston kanslia 2017, 32.)

Michael Goldbergin (2013) mukaan verkostoituminen on proaktiivinen lähestymistapa uusia ihmisiä tavatessa. Hänen mukaansa verkostoitumista on kahden tyylistä, strategista ja sattumanvaraista. Strategisesti verkostoituessaan henkilö tietää mitä tekee ja verkostoituminen on tarkoituksellista. Sattumanvaraisessa verkostoitumisessa kohtaamiset ikään kuin vain tapahtuvat. Yhteiset kiinnostuksenkohteet voivat siivittää keskustelua ja tapaamiset voivat johtaa yhteistyön aloittamiseen, vaikka se ei olisi ollutkaan kummankaan mielessä keskustelun alkaessa. (Goldberg 2013.)

Uusi kasvu syntyy verkostoissa -hanke tarjosi kohderyhmänsä henkilöasiakkaille ja asiakasryhmille palveluja, joilla tuettiin uuden työn ja yrittäjyyden syntymistä. Palvelut olivat asiakkaille maksuttomia, ne toteutettiin ryhmissä ja muotoiltiin asiakkaiden tarpeiden mukaan. (Tampereen kaupunki 2023.) Kiinnostuksena peliala -työpajasarjan tapauksessa palvelut muotoiltiin pelaamisesta ja pelialan uramahdollisuuksista kiinnostuneille.

#### **4.2 Tavoitteet palveluntuottajan näkökulmasta**

Hankkeen tavoitteiden lisäksi palveluntuottajana toiminut Mind Me Solutions asetti työpajasarjalle omia tavoitteita. Nettisivullaan he kuvasivat työpajasarjan toteutusta tilaisuutena tavata uusia ihmisiä yhteisen kiinnostuksen kohteiden ympärillä, sekä tilaisuutena kehittää omia taitoja ja tutustua työelämän mahdollisuuksiin. Työelämään liittyviin mahdollisuuksiin voidaan ajatella liittyneen muun muassa verkostoituminen ja e-urheilun ja pelialan työllistymismahdollisuuksiin tutustuminen. Omien taitojen kehittämistä edustivat valmentautujien omien vahvuuksien kartoittaminen ja sanoittaminen sekä LinkedInin hyödyntäminen verkostoitumisen ja työnhaun apuna. (Mind Me Solutions 2023.)

Työpajasarjan kuvauksessa palveluntuottaja kertoi toimivansa turvallisemman tilan periaatteita noudattaen luoden tilan, jossa kaikki omalla toiminnallaan pyrkivät rakentamaan avointa, kunnioittavaa ja yhdenvertaista ilmapiiriä sekä keskustelua. (Mind Me Solutions 2023.)

#### **4.3 Työpajasarjan panokset, tuotokset ja toimenpiteet**

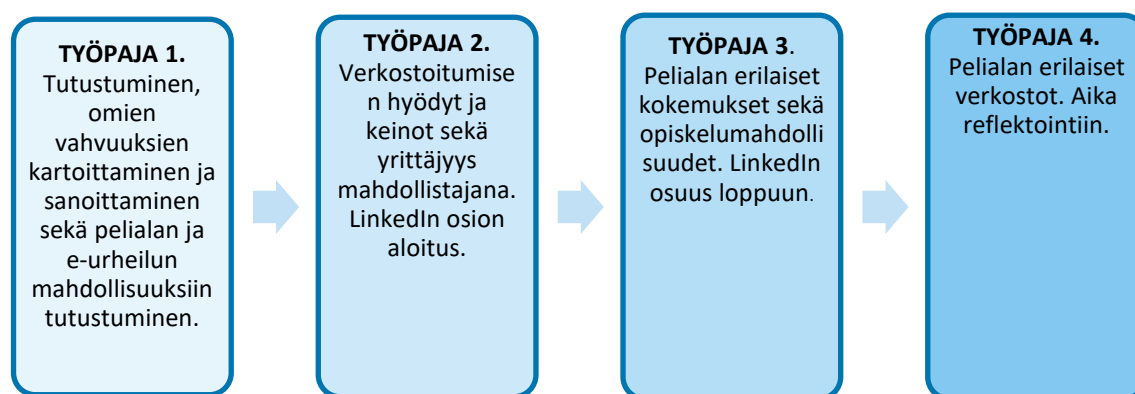
Kiinnostuksena peliala -työpajasarjan tapauksessa panoksia, eli tekojen edellyttämiä resursseja (Heliskoski ym. 2018, 6) edustivat taloudelliset ja henkilöresurssit. Valmentajina työpajasarjassa toimi Mind Me Solutionsia ja Finesportsia edustavat yrittäjät (Mind Me Solutions 2023).

Työpajasarjan ensimmäisen toteutuksen lähitapaamiskertoja oli neljä, kaksi tapaamiskertaa kuussa kahden kuukauden ajan. Kukin kerta toteutettiin Finesports

Oy:n pelitiloissa Tampereella. Työpajasarjaan osallistuneiden ei tarvinnut sitoutua kaikkiin tapaamisiin. (Mind Me Solutions 2023.) Tapaamiskertojen määrä edustaa työpajasarjan tuotoksia.

Kullakin tapaamiskerralla valmennusosuus kesti noin kolme tuntia. Peruseriaatteena työpajoissa toimi kyseisen kerran teeman alustaminen ja koko ryhmän keskustelut alustuksen aikana sekä ohjastusti pienryhmissä. Tämän valmennusosuuden jälkeen valmentautujilla oli mahdollisuus jäädä tiloihin pelailemaan, verkostoitumaan ja keskustelemaan muiden valmentautujien ja valmentajien kanssa. (Mind Me Solutions 2023.)

Ensimmäisen toteutuksen työpajoissa oli kullakin kerralla eri teema (kuvio 4). Ensimmäisen työpajan teemoina olivat tutustuminen, omien vahvuuksien kartoittaminen ja sanoittaminen sekä pelialan ja e-urheilun mahdollisuuksiin tutustuminen. Toisella tapaamiskerralla teemoina olivat verkostoitumisen hyödyt ja keinot sekä yrittäjyys mahdollistajana. Näiden lisäksi valmentautujat aloittivat LinkedIn-työpajan, jonka parissa he jatkoivat edelleen kolmannella työpajakerralla. Kolmannen työpajan teemana oli pelialan erilaiset kokemukset sekä pelialan opiskelumahdollisuudet. Neljännellä kerralla valmennuksessa käsiteltiin pelialan erilaisia verkostoja. Valmentautujilla oli myös aikaa reflektointiin, jonka aikana he pohtivat kukin omaa suuntaansa ja mahdollisuuksiaan. (Mind Me Solutions 2023.)



KUVIO 4. Kiinnostuksena peliala -työpajasarjan työpajojen aiheet.

#### 4.4 Työpajasarjan tulokset

Vaikutusten arvioinnin ketjussa tuloksia edustavat oppimis- ja muut tulokset (Rajahonka 2013, 14). Kunkin työpajan jälkeen valmentaja räätälöi valmentautujille kotitehtäviä ryhmän tarpeiden mukaan. Tehtävät annettiin oppimisen syventämiseksi, tavoitteiden edistämiseksi, ja seuraavaan kertaan valmistautumiseksi. Työpajasarjan lähitapaamisten ulkopuoliset tehtävät, niin sanotut kotitehtävät julkaistiin digitaalisella Discord -kanavalla, jota hyödynnettiin ryhmän aktivointiin ja rohkaisemiseen. Valmentautujien oli mahdollista kirjautua alustalle ensimmäisen kerran muutama päivä ennen työpajasarjan alkua. Alustalla valmentautujien oli mahdollista keskustella, ideoida ja jakaa vinkkejä keskenään. (Mind Me Solutions 2023.)

Ensimmäisen työpajan jälkeen valmentautujille annettiin kolme kotitehtävää. Tehtävissä keskityttiin omien vahvuuksien kartoittamiseen ja valmistauduttiin seuraavaan työpajaan. Toisen työpajan jälkeen valmentautujien tehtävänä oli asettaa itselleen tavoitteita sekä pohtia ja sanoittaa omaa osaamistaan ja omaa suuntaansa. Kolmannen kerran jälkeen annettu LinkedInin käytön harjoitteluun liittyvä kotitehtävä oli viimeinen. (Räsänen 2023.) Kullakin kolmesta kerrasta yksi tehtävistä edisti LinkedIn verkkoyhteisöpalvelun käyttöönottoa ja sen vahvempaa hyödyntämistä verkostoinnin työkaluna.

Työpajasarjan aikana tehdyt tehtävät, sen aikana käydyt keskustelut, viestintä Discord -kanavalla sekä vierailijoiden yritysesittelyt ja uratarinat loivat kaikille osallistujille tilaisuuden jonkinasteiseen pohdintaan. Virikkeet, turvallinen ilmapiiri ja aika loivat olosuhteet ajattelulle, joka mahdollistaa oivallukset. (Aho 2023, 171.) Työpajasarjan tuloksia edustavat juuri nämä oivallukset ja muu oppiminen.

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyössä haluttiin antaa ääni ryhmävalmennukseen osallistuneille henkilöille, joten menetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus. Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena. Tutkimusasetelma rakennettiin yhden valikoidun tapauksen varaan.

### 5.1 Tapaustutkimus

Tapaustutkimuksessa yhdistellään useita aineistoja mahdollisimman monipuolisen kuvan saamiseksi tapauksesta. Kokonaisvaltaisen kuvan saamiseksi kerätyt aineistot voivat olla muun muassa haastatteluja, havainnoiteja, tilastoja, tapauksesta kertovia asiakirjoja sekä valokuvia. Tapaustutkimuksessa luotetaan siihen, että tarkka ja havainnollinen kuvaus tutkimuskohteesta tarjoaa tilaisuuden oppia ilmiöstä uutta ja soveltaa tietoa myös muissa yhteyksissä. Tavoitteena eivät ole laajat yleistykset. (Vuori n.d.)

Tapausta tutkiessa kokemusnäkökulma voi soveltua hyvin pientä ryhmää koskevaan tapaustutkimukseen. (Vuori n.d.). Koemme ja tunnemme kukin asioita, jotka voivat olla meille tosia, vaikka ne eivät sitä muille olisikaan. Nämä yksilölliset kokemukset ja niiden saamat subjektiiviset merkitykset tuovat esiin moninaisen todellisuuden. Kokemusnäkökulmasta toteutettavan tutkimuksen tehtävä on ymmärtää tutkittavien kokemuksia. (Jokinen n.d.)

Tapaustutkimuksen konteksti voidaan ajatella kaksitasoisena. Sisempänä on toimintaympäristö, johon tutkimus sijoittuu ja sen ympärillä laajempi toimintaympäristö, jota tutkimuksessa kuvataan niiltä osin, kuin tutkimuskohteen ymmärtäminen sitä edellyttää. Tapaustutkimuksessa on mahdollista hyödyntää erilaisia analyysin keinoja ja viitekehyksiä. (Vuori n.d.)

## 5.2 Tutkimusaineisto

Mahdollisimman monipuolisen kuvan saamiseksi tässä tutkimuksessa käytettiin aineistonkeruumenetelminä tiedon keräämistä työpajasarjasta sekä valmentautujille kohdistettuja kyselyä ja teemahaastatteluja. Työpajasarjasta kerätty tieto sisältää tietoa niin työpajasarjan palveluntuottajalta kuin sitä rahoittaneelta hankkeelta. Kiinnostuksena peliala -työpajasarjasta kerättiin tietoa hyödyntämällä toimeksiantajalle esitettyjä kysymyksiä. Hankkeen projektipäällikön kanssa keskusteltiin Zoom-videotapaamispalvelussa hankkeen tavoitteista ja sen toteutuksen ajankohdasta. Opinnäytetyöstä keskusteltiin palveluntuottajana toimineen toimeksiantajan kanssa Microsoft Teamsin välityksellä, kasvotusten sekä sähköpostitse.

Palveluntuottaja jakoi tutkimusta varten linkin verkkosivuillaan julkaistuun kuvaukseen työpajasarjasta. Tämän sivun kautta kiinnostuneiden oli mahdollista ilmoittautua työpajasarjaan. Nettisivu sisälsi lyhyen teksti ja videomuotoisen kuvauksen työpajasarjan maksuttomasta valmennuksesta, kuvan valmentajan julkaisemasta LinkedIn julkaisusta sekä tarkempaa tietoa valmennuksen aikataulusta ja teemoista.

### 5.2.1 Kyselylomake

Kyselylomakkeen suunnittelussa lomakkeen kohtuullinen pituus ja sen ulkoasun selkeys ovat tärkeitä. Luodon (2009) mukaan hyvän kyselylomakkeen ominaisuuksiin kuuluvat hyvä suunnittelu ja testaus, osuvuus eli kysymykset ovat valideja, toistettavuus, tekninen järkevyyys ja identifioitavuus tarvittaessa. (Luoto 2009, 4.) Koska avoimiin kysymyksiin vastaaminen voi viedä enemmän aikaa ja vähentää vastaamisinnostusta (Luoto 2009, 3) kysely suunniteltiin niin, että siinä hyödynnettiin monivalinta-, sekamuotoisia ja järjestysasteikollisia kysymyksiä. Neliportaisessa asteikossa hyödynnettiin sanallista skaalaa ei lainkaan (0), vähän (1), hyvin (2) ja paljon (3).

Kyselyn selkeyden ja toimivuuden testaus tehtiin kahdella ulkopuolisella henkilöllä. Kysymykset testattiin kysymysten yksiselitteisyyden ja helpon vastattavuuden

den varmistamiseksi. Saadun palautteen perusteella kysymyksiä muokattiin edelleen. Vastaamiseen käytetty aika todettiin kohtuulliseksi ja kysymykset ja vastausvaihtoehdot selkeiksi. Saatekirjeellä, kyselyn selkeällä ulkoasulla ja vastausten nimettömyydellä pyrittiin herättämään luottamusta vastaajien keskuudessa.

### 5.2.2 Teemahaastattelu

Opinnäytetyössä haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina valmentautujien omakohtaisten kokemusten tutkimiseksi. Haastattelumuotona hyödynnettiin teemahaastattelua eli puolistrukturoitua haastattelua, joka on yksi yleisimmin käytetyistä tutkimushaastattelumuodoista. Teemahaastattelua varten tutkimusongelmasta poimitaan sen keskeisimmät teemat tai aiheet, joita on käsiteltävä tutkimusongelmaan vastaamiseksi. Haastatteluteemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole merkitystä, vaan teemat voidaan käsitellä vastaajan näkökulmasta luontevassa järjestyksessä. (Vilka 2021.)

Vaikka teemat ovat etukäteen tiedossa ei kaikkien haastateltavien kanssa välttämättä käytetä samoja kysymyksiä. Vastausten muotoa tai pituutta ei myöskään määritellä ennalta. Etukäteen ajateltu haastattelurunko auttaa varmistamaan tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimusongelman näkökulmasta merkityksellisen tiedon saamisen. (Puusa 2020.)

Teemahaastattelun valintaa tuki tutkijan tavoite syventää ymmärrystään tutkimuskohteena olevan ilmiön kokonaisuudesta. Opinnäytetyössä haluttiin antaa valmentautujille mahdollisuus tuoda ilmi omia asioitaan mahdollisimman vapaasti. Haastatteluiden avulla on mahdollista selventää ja syventää saatuja tietoja esimerkiksi hyödyntämällä tarvittaessa lisäkysymyksiä.

Laadullisessa haastattelussa tutkimustiedon kannalta parempia vastauksia saadaan kysymyksillä *mitä*, *miten*, *millainen* tai *miksi*, jotka auttavat kartoittamaan tutkittavan käsityksiä ja kokemuksia. Tärkeää on, että laadullisella tutkimusmenetelmällä tehty tutkimus on emansipatorinen. Tämä tarkoittaa, että tutkimus lisää myös tutkittavien ymmärrystä asiasta ja siten vaikuttaa myönteisesti tutkittavien

tutkittavaa asiaa koskeviin ajattelu- ja toimintatapoihin myös jälkikäteen. Tavoitteena on, että haastateltaville jää tunne siitä, että he ovat oivaltaneet jotain ja tulleet aidosti kuunnelluiksi. (Vilkkä 2021.)

Haastattelun pituuden arvioimiseksi teemahaastattelun runkoa testattiin tekemällä koehaastattelu. Koehaastattelun yhteydessä testattiin myös haastattelukysymysten muotoa. Koehaastattelu mahdollisti tutkimushaastattelussa käytettävän tekniikan käytön harjoittelun ja auttoi siten vähentämään haastattelijan haastattelutilanteeseen liittyvää jännitystä. Haastattelijan jännityksen lieventäminen on tärkeää, sillä usein myös haastateltavia jännittää ja haastattelijan vapautunut olemus voi auttaa haastateltavaakin rentoutumaan (Vilkkä 2021).

### **5.3 Tutkimuksen toteuttaminen**

Koska työpajasarjan toteutuksesta oli kulunut jo aikaa, koettiin tarpeelliseksi luoda kannustin sekä kyselyn vastaamiseen, että haastatteluun osallistumiseen. Koska haastattelu toteutettiin Zoom-videotapaamispalvelun välityksellä eikä tutkijalla ollut muuta tapaa suoraan kontaktoida tutkimukseen osallistujia kuin heidän antamansa sähköpostiosoitteet, oli tärkeää, että valitut kannustimet oli mahdollista välittää eteenpäin sähköisesti.

Kyselyyn vastanneiden kesken päätettiin arpoa 5 € arvoinen R-kioskin lahjakortti. Haastatteluun osallistuneiden kesken arvottiin kaksi voittajaa, jotka kumpikin saivat kaksi Finnkinon sarjalippua. Ajatuksena oli, että harva haluaa käydä elokuvissa yksin, joten kaksi lippua olisi osallistujille houkuttelevampi. Sekä lahjakortti että sarjaliput toimitettiin voittajille sähköpostitse.

#### **5.3.1 Kysely**

Kysely toteutettiin lokakuussa 2023. Toimeksiantaja välitti työpajakokonaisuuteen osallistuneille valmentautujille pdf-muotoisen saatekirjeen, jossa oli linkki ja QR-koodi kyselyyn. Saatekirje välitettiin valmentautujille työpajasarjaa varten muodostetun Discord -kanavan kautta. Toimeksiantaja kannusti kyselyyn vastaamiseen niin yleisellä muistutuksella, kuin yksityisviesteillä.

Kyselyissä hyödynnettiin O365 Forms -kyselytyökalua korkeakoulun ohjeistuksen mukaisesti. Kysymykset ryhmiteltiin kokonaisuuksiksi. Ensimmäiset kolme kysymystä kartoittivat monivalintakysymyksiin taustamuuttujia, kuten sukupuoli, ikä ja ylin koulutustaso. Seuraavaksi kartoitettiin työpajasarjan yksittäisiin työpajoihin osallistumista, motivaatiotekijöitä työpajasarjaan osallistumiseen ja millaisia opintoja ja työkokemusta valmentautujilla oli ennakkoon pelialalta. Kysymyksellä seitsemän kartoitettiin verkostoitumisen hyödyntämistä ennen työpajasarjaa. Seuraavan osan neljä kysymyskategoriaa keskittyivät valmentautujien työpajasarjan toteutukseen liittyvien mielipiteiden kartoittamiseen. Kysymysten oli tärkeä olla yksiselitteisiä. Kysymyksissä kartoitettiin näkemyksiä työpajasarjan hyödyllisyydestä, työpajasarjan tavoitteiden toteutumisesta, sekä sosiaalisesta vahvistumisesta ja omasta osallistumisesta. Kysymysten vastausvaihtoehdot olivat ei lainkaan (0), vähän (1), hyvin (2) ja paljon (3).

Kysely välitettiin Kiinnostuksena peliala -työpajasarjan ensimmäisen toteutuksen osallistujille, joita oli 15 henkilöä (Räsänen 2023). Kyselyyn vastasi 6 henkilöä, joista kaksi haastateltiin. Sekä kyselyn vastaajia että haastateltavia yritettiin saada lisää. Kyselylomake suunniteltiin niin, että se oli mahdollista täyttää nimettömänä. Kaksi vastaajista hyödynsi tätä mahdollisuutta. Kyselyn kysymykset ovat nähtävissä liitteessä 2.

Kyselyn vastaajista neljä oli naisia ja kaksi miehiä. Vastaajista kolme olivat 20–29-vuotiaita, kaksi 30–39-vuotiaita ja yksi yli 50-vuotiaita. Neljällä vastaajista ylin koulutustaso oli toisen asteen koulutus, kahdella ylin koulutustaso oli korkea-asteen koulutus.

Kysymys, jossa kartoitettiin valmentautujien taustoja, tuotti vastaajille hankaluuksia. Kysymyksessä ei alun perin ollut vaihtoehtoa muu, mikä tarpeettomasti rajasi vastausvaihtoehtoja. Kysymykseen lisättiin vaihtoehto muu, mutta osa vastaajista oli jo ehtinyt vastaamaan kysymykseen jotenkin muuten. Tästä syystä kysymyksen vastauksia ei huomioida tutkimuksessa.

### 5.3.2 Haastattelut

Haastattelujen pitäminen Zoom-videotapaamispalvelussa mahdollisti haastateltavan osallistumisen haastatteluun kotoa tai muusta ennalta tutusta tilasta. Haastateltavat itse määrittivät heille parhaiten sopivat ajankohdat ja haastattelut ajoitettiin heidän ehdottamiinsa aikoihin. Tampereen korkeakouluuyhteisön hyödyntämä Zoom mahdollistaa kokouksen tallentamisen.

Haastateltaville kerrottiin opinnäytetyöstä, tekijästä sekä anonyymiydestä ennen haastatteluita. Aineistonhallinta käytiin lävitse ja kerrottiin nauhoitusten ja litteroitujen tiedostojen tuhoamisesta tutkimuksen arvioinnin ja sen valitusajan päätyttyä. Haastateltavia myös muistutettiin, että haastattelu voidaan lopettaa, jos haastateltava näin syystä tai toisesta haluaa. Haastateltavien suullinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta nauhoitettiin haastattelun alkuun.

Haastattelun alussa haastateltavia pyydettiin kertomaan heidän lähtötilanteestaan työpajasarjaan ilmoittautuessa. Tämän jälkeen kysyttiin tämänhetkisestä tilanteesta ja haastateltavia pyydettiin vertailemaan, miten tilanne on muuttunut.

Haastatteluun valitut teemat olivat oppimisen näkökulma, verkostoitumisen näkökulma, työhön tai opintoihin hakeutumisen näkökulma, työpajasarjan tavoitteiden toteutuminen, työpajasarjan merkityksellisyys ja työpajasarjan kehittämisen näkökulma. Ennalta muotoiltujen, teemoittain lajiteltujen, kysymysten (liite 3) ajateltiin toimivan hyvänä varmistuslistana haastattelun aikana keskusteltuihin aiheisiin. Kaikkia kysymyksiä ei oletettu tarvittavan.

Haastattelutilanteet etenivät keskustelunomaisesti. Aina kysymysten asettelu ei ollut selkeästi havaittavissa. Välillä haastateltavat pyysivät tarkennusta kysymyseen. Kysymysten asettelu on siis voinut vaikuttaa saatavaan aineistoon. Kukaan haastatteluun varattu noin tunnin aika riitti hyvin haastattelurungon läpikäymiseen ja vapaampaan keskusteluun.

## 5.4 Aineiston analysointi

Laadullisen aineiston analysointiin ei ole olemassa yleispätevää kaavaa, mallia tai ohjetta. Aineistoa tarkastellaan analyttisesti ja siitä tehtyjä havaintoja ja löydöksiä tulkitaan teorian ja oman ajattelun avulla. Analyysin välineenä voidaan hyödyntää perinteisiä välineitä, kuten koodaamista, teemoittelua ja tyyppittelyä, tai erikoistuneempia analyysitapoja. (Günther, Hasanen & Juhila n.d.)

Aineiston keruussa hyödynnettiin työpajasarjasta julkaistuja tietoja, kuten toimeksiantajan verkkosivua. Tämän lisäksi aineistoa täydensivät toimeksiantajalta saadut tiedot, Uusi kasvu syntyy verkostoissa -hankkeen projektipäällikön haastattelu, hankkeen kotisivut ja Tampereen kaupungin kotisivuilta löytyvät tiedot hankkeesta. Koska pelkän kyselyn perusteella ei kuitenkaan haluttu tehdä liikaa tulkintoja täydennettiin aineistoa teemahaastatteluilla. Tällä tavoin kyselyn teemojen ja jopa yksittäisten kysymysten pariin oli mahdollista palata.

Kyselylomakkeen vastaukset analysoinnissa hyödynnettiin Microsoft Forms työkalun tarjoamaa koontia. Osaa kysymyksistä, kuten esimerkiksi työpajoihin osallistumista, tarkasteltiin Excel -taulukon tasolla. Tulokset koottiin Miro -valkotaulun pohjaan muistilapuille kysymyksittäin.

Haastatteluaineisto muutettiin tekstimuotoon Microsoft Word ohjelman litterointityökalun avulla aineiston analysoimiseksi. Kustakin haastattelusta kirjattiin erilliset muistiinpanot Miro-valkotaulun pohjiin muistilapuille. Haastateltavien vastauksiin lisättiin tunnisteet. Ensin muistiinpanoista nousivat teemat verkostoituminen, omat tavoitteet, hyvää, kehitettävää. Oma polku luotiin yhdistämällä opintoihin- ja työnhakuun liittyvät muistiinpanot. Muistilaput lajiteltiin teemoittain (kuva 1). Osa teemoista oli yhteneväisiä viitekehyksessä esitetyn sosiaalisen vahvistumisen osa-alueiden kanssa.



KUVA 1. Aineiston lajittelu teemoihin.

Teemoittelun avulla aineistosta nostettiin esiin tutkimustehtävän kannalta keskeisiä asioita. Teemoista tunnistettiin vaikutusten kannalta oleellisimmat.

Teemojen käsittelyn yhteyteen aineistosta valittiin myös havainnollistavia katkelmia eli sitaatteja. Sitaatteja valitessa pyrittiin välttämään haastateltavien identifiointia liian yksilöllistävien yksityiskohtien kautta. Sitaateista myös poistettiin täytesanoja. Teemahaastattelun teemat eivät automaattisesti muodostaneet analyysin tuloksena syntyvää aineiston teemoittelua (Juhila n.d.).

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Työpajasarjan vaikuttavuuden arvioimiseksi on tärkeää ymmärtää mitä kautta sen vaikutukset syntyvät. Tässä kappaleessa käydään lävitse Kiinnostuksena peliala -työpajasarjan vaikuttavuuden arvioinnin ketjun kohtaa vaikutukset. Vaikuttavuuden arvioinnin ketjua käytiin lävitse kappaleessa 3. Vaikutukset, vaikuttavuus ja niiden arviointi. Kappaleessa 4. Työpajasarja käytiin lävitse aiemmat kohdat vaikuttavuuden arvioinnin ketjusta.

### 6.1 Valmentautujien lähtötilanne

Valmentautujien lähtötilannetta kartoitettiin sekä kyselylomakkeessa että haastattelussa. Lähtötilannetta kysyttiin mahdollisen muutoksen todentamiseksi erityisesti verkostoitumisen, opintoihin hakeutumisen ja työllistymisen näkökulmasta.

Kyselyn avulla selvisi, että kaikki kyselyn vastaajat olivat kiinnostuneita pelaamisesta, pelialan töistä ja verkostoitumisesta ennen osallistumistaan Kiinnostuksena peliala -työpajasarjaan. Vastaajista kolme oli myös kiinnostuneita pelialan opinnoista. Molemmat haastateltavat harrastivat pelaamista. Työpajasarja osallistujajoukolla oli siis tavoitteen mukaisesti yhteisiä kiinnostuksenkohteita.

Kyselyn vastaajista kolme kertoi käyttäneensä LinkedIniä vähäisesti ennen työpajasarjaa, yksi hyvin ja yksi paljon. Yksi vastaajista ei käyttänyt LinkedIniä lainkaan. Oman arvionsa mukaan vastaajista neljä ei osallistunut rekrytointitapahtumiin lainkaan ennen työpajasarjaa. Vastaajista kolme arvio muiden tapojen hyödyntämisen asteen vähäiseksi ja loput eivät hyödyntäneet muita tapoja verkostoitumiseen lainkaan.

### 6.2 Työpajasarjan vaikutukset

Valmentautujien kokemuksiin ja työpajasarjaan liittyvien ajatuksien muodostumiseen vaikuttivat monet asiat. Kyselyssä kartoitettiin mihin toteutuskertoihin kyselyn vastaajat osallistuivat. Kukaan vastaajista ei ollut osallistunut kaikkiin neljään työpajaan. Yksi vastaajista oli osallistunut kolmeen työpajaan ja viisi oli osallistunut kahteen työpajaan. Vastaajista kaksi oli osallistunut ensimmäiseen työpajaan

(Omat vahvuudet, pelialan mahdollisuudet), neljä toiseen työpajaan (Verkostoitumisen hyödyt ja keinot, yrittäjyys mahdollistajana), neljä kolmanteen työpajaan (Pelialan erilaiset kokemukset, opiskelumahdollisuudet, LinkedIn) kolme neljanteen työpajaan (Pelialan erilaiset verkostot, oma suunta ja omat mahdollisuudet).

Sosiaalisen vahvistamisen ydinasioista huolehtimalla palveluntuottaja edesauttoi sosiaalisen vahvistumisen muodostumista. Työpajasarjan tapaamiskerroista erityisesti ensimmäisen ja viimeisen kerran voitiin ajatella edesauttaneen itsetuntemuksen vahvistumista, toki se oli mahdollista koko työpajasarjan ajan. Kaikki työpajakerrat antoivat valmiuksia opiskeluun, työhön ja työnhakuun. Myönteisten osallistumiskertojen toteutuessa sosiaalisten taitojen ja elämännhallinnan oli mahdollista kehittyä. Arjen hallintaan tämän työpajasarjan ei oletettu vaikuttaneen merkittävästi, eikä sen toteutumista kartoitettu erikseen tutkimuksen aikana.

Haastatteluissa nousseet teemat (kuvio 5) on jaoteltu neljän sosiaalisen vahvistumisen osa-alueen sosiaaliset taidot, itsetuntemus, opiskelu- ja työvalmiudet sekä elämännhallinta mukaan tulosten selkeyttämiseksi. Sosiaalisten taitojen näkökulmasta keskityttiin teemaan rohkeus. Itsetuntemuksen näkökulman osalta huomioitiin sekä oivallukset että omat vahvuudet. Opiskelu ja työvalmiuksien näkökulmassa korostuivat itselle sopiva polku, jonka osaksi verkostoituminen koettiin. Elämännhallinnan näkökulmassa nousivat esiin omat tavoitteet ja luottamus selviytyä haasteista.



KUVIO 5. Havainnointikuva haastatteluissa keskeisesti nousseita teemoista.

Vaikka teemat jaoteltiin sosiaalisen vahvistumisen osa-alueiden mukaisesti eivät ne ole toisistaan täysin riippumattomia. Esimerkiksi itsetuntemusta edistäneet oivallukset itsestä työpajasarjan aikana ja sen jälkeen ovat osaltaan vaikuttaneet valmentautujien opiskelu- ja työvalmiuksien kehittymiseen.

### 6.2.1 Sosiaaliset taidot

Rohkeus lähtee ihmisestä itsestään. Se on kykyä kulkea omaa tietä omaan tahtiin omaa vakaumusta seuraten. Omat ajatukset, tunteet, elämänasenne, motivaatio ja henkilökohtaiset valinnat vaikuttavat rohkeiden tekojen ja rohkean toiminnan taustalla. Sitä tarvitaan vastoinkäymisten voittamiseen. Se siis liittyy haluun ja ponnistukseen pysyä lujana. (Salmimies ja Ruutu 2014, 5.2.)

Haastatteluissa rohkeus ilmeni monin tavoin. Aktiivinen osallistuminen ja vuorovaikutus eivät edellytä kaikilta rohkeutta. Toinen haastateltavista kuitenkin mainitsi haastaneensa itseään toimimaan tietyllä tavalla työpajasarjan aikana.

*”...verkostoidu niiden ihmisten kanssa tai löydä kaveri tavallaan ettei käy silleen että itse jää yksin sinne nurkkaan kuuntelemaan vaan tuolla itse rohkaisee itseään siihen että keskustelee myös niitten ihmisten kanssa ketä siellä on.”*

Valmentautujien näkemyksiä oman toiminnan suhteen kartoitettiin myös kyselyssä. Kyselyn vastausten mukaan vastaajien aktiivinen osallistuminen työpajasarjan aikana jakautui tasan. Puolet vastaajista hyödynsi oman arvionsa mukaan aktiivista osallistumista paljon. Puolet arvioi hyödyntäneensä aktiivista osallistumista vain vähän.

Kyselyn vastaajista neljä kertoi hyödyntäneensä vuorovaikutusta muiden osallistujien kanssa paljon. Yhden mukaan hän hyödynsi sitä vähän ja yksi ei kertomansa mukaan hyödyntänyt vuorovaikutusta muiden osallistujien kanssa lainkaan.

Toinen haastateltavista kertoi havahtuneensa siihen, että pidemmällä aikavälillä merkityksellistä on rohkeus sanoittaa omaa tekemistä.

*”Se yksi hyöty on tavallaan just se, että kun uskaltaa...että oikeasti rinta rottingilla ja isoon ääneen sanoi, että tätä mä haluan tehdä.”*

Kyselyssä valmentautujia pyydettiin arvioimaan rohkeuden ja taidon toisten ihmisten kanssa toimimiseen vahvistumista. Kyselyn vastaajista kolme koki, että rohkeus ja taito toimia toisten ihmisten kanssa vahvistui hyvin. Yhden mielestä näin tapahtui paljon, yhden mielestä vähän ja edelleen yhden mielestä ei lainkaan. Silloin kun vastaajien itsearvioitu omien tavoitteiden hyödyntäminen, aktiivisen osallistumisen hyödyntäminen sekä vuorovaikutus muiden osallistujien kanssa oli vähäisellä tasolla vastaajien näkemys rohkeuden ja toisten kanssa toimimisen taidon vahvistumisesta ei myöskään vaikuttanut olevan korkea.

## 6.2.2 Itsetuntemus

Oivalluksella tarkoitetaan jonkun yksittäisen asian tai asiakokonaisuuden käsittämistä, joka voi tuntua siltä kuin palaset loksahdaisivat paikoilleen. Oivallus voi tarkoittaa uuden mahdollisuuden näkemistä tai tarvittavien toimenpiteiden hahmottamista ongelman ratkaisemiseksi. Jaettuja oivalluksia voi myös syntyä asioita yhdessä tietoisesti pohtimalla, ihmettelemällä ja kyseenalaistamalla. (Aho 2023, 171.)

Yksi työpajasarjan tavoitteista oli uusien mahdollisuuksien tutkiminen. Kyselyn vastaajista kolme koki uusien mahdollisuuksien tutkimisen tavoitteen toteutuneen paljon, kaksi hyvin ja yksi vähän.

*”Sai vähän käsitystä siitä enemmän miten laaja pelialakin on ja miten, minkälaisia hommia voi lähteä kyselemään”.*

*”...on oivaltanut sen, että vaikka sulla on se unelma juttu niin sitten sä voit ottaa myös vähän laajemman näkökulman ja koittaa...sivureittejä tavallaan.”*

Kyselyn vastaajat kaikki kokivat työpajasarjan tavoitteen omien vahvuuksien kartoittamisen ja sanoittamisen suhteen toteutuneen jossain määrin. Kaksi vastaajista koki tavoitteen toteutuneen paljon, kaksi hyvin ja edelleen kaksi vähän.

Haastatteluissa ymmärrys muutoksesta omien vahvuuksien kartoittamisen ja sanoittamisen suhteen syveni. Haastateltavista toinen kuvasi muutosta näin:

*”Kuule, mulla on tullut varmuutta siihen, että mä osaan ehkä sanoittaa paremmin asioita missä mä oon hyvä. Varmaan semmoisia, mitä ei aikaisemmin ehkä miettinyt, niin sitten sitä kautta tajusi, että heittää tän voi ehkä kertoa näin.”*

### **6.2.3 Opiskelu- ja työvalmiudet**

Kyselyn vastaajista kolme koki työpajasarjan auttaneen opiskelumahdollisuuksien hahmottamisessa vähän, kaksi hyvin ja yksi paljon. Vastaajista neljä koki, että itselle sopiva polku opintoihin selkeni vähän. Kahden mukaan ei lainkaan. Haastatteluissa tuli esiin avoimuus lyhyempiin koulutuksiin ja aiempien opintojen loppuunsaattamisen suhteen uusiin opintoihin hakeutumiseksi.

*”...kun tavallaan löytää just tällöisiä työpajoja, mentorointi ohjelmia ja kaikkea muuta niin tavallaan kaikki on jo vähän eteenpäin.”*

Valmentautujien oma elämäntilanne työpajasarjan aikaan ja sen jälkeen on vaikuttanut osaltaan heidän työnhakuunsa. Koska valmentautujien työllisyystilannetta ei kartoitettu kyselyssä tiedossa on vain haastateltavien tilanne. Heistä toinen kertoi hakeneensa työpajasarjan ja haastattelun välisen ajanjakson aikana opintoihin liittyviä harjoittelupaikkoja.

Kyselyssä ei kartoitettu valmentautujien ajatuksia tai valmiutta yrittäjyyteen liittyen. Toisaalta kyselyssä ei myöskään eroteltu työnteon erilaisia muotoja. Usein työttömät etsivät ensisijaisesti kokoaikaista, pidempikestoista työtä. Mikäli työnhakijat eivät ole valmiita laajentamaan hakuaan, eivät työnhakijat ja työntarjoajat kohtaa. (Larja & Peltonen 2023, 3.)

Kyselyn avulla kerätyistä taustatiedoista selvisi, että kyselyyn vastanneista kolme koki työpajasarjan auttaneen heitä paljon työllistymismahdollisuuksien hahmottamisen suhteen. Kaksi koki työpajasarjan auttaneen hyvin ja yksi vähän.

*”Mahdollisuuksien määrä tuolla alalla on tosi laaja. Se on ala, mihin itsekin voisin ihan ehdottomasti hyvin päästä sisään.”*

Oman polun löytymistä työhön vahvisti työpajasarjassa vahvasti esillä ollut verkostoituminen. Kyselyssä selvitettiin erikseen vastaajien näkemyksiä siitä, kuinka työpajasarja auttoi verkostoitumiseen ja kuinka verkostoitumisen tavoite toteutui. Kyselyn vastaajista neljä koki työpajasarjan auttaneen verkostoitumisessa hyvin ja kaksi vähän. Verkostoitumisen tavoitteen toteutumisen näkökulmasta vastaajista kolme koki tavoitteen toteutuneen paljon. Yksi koki tavoitteen toteutuneen hyvin, yksi vähän ja edelleen yksi ei kokenut sen toteutuneen lainkaan.

On mahdollista, että haastateltavat edustivat tämän näkökulman kahta ääripäätä. Strateginen lähestymistapa verkostoitumiseen on kuultavissa toisen haastateltavan ajatuksissa.

*”...jos ihan semmoisesta tavoitteellisesta verkostoitumisesta puhuu, niin sitten se on just se, että koettaa saada sellaisia työhön tähtääviä kontakteja.”*

*”... verkosto on kasvanut, kun tässä on ruvennut itse aktiivisesti sitä verkostoa kasaamaan ja just rummuttaa sitä, että hei nyt muutenkin kiinnostaa peliala, että voitteko joku vähän jotain vinkkiä tai muuta antaa?”*

*”Mutta ehkä se semmoinen oman postaus äänen löytäminen tavallaan ...Miten julkaiset sellaisia itseään kiinnostavia sisältöjä, mutta myös silleen just relevantteja sisältöä?”*

Toinen haastatelluista koki verkostoitumisen haasteellisempänä, eikä sen takia lopulta hyödyntänyt täysin työpajasarjan tarjoamaa tilaisuutta LinkedInin käytön harjoitteluun. Hän kokee työhistoriansa laittamisen Linkediniin haasteellisena.

Omien sanojensa mukaan hän on verkostoitunut reippaasti vapaaehtoistöiden parissa, muttei niin sanotusti kunnon työelämässä.

#### 6.2.4 Elämänhallinta

Henkilökohtaisesti asetetut tavoitteet motivoivat valmentautujia enemmän kuin yleiset ja yhteiset tavoitteet. Valmennusten vaikuttavuuden kannalta onkin tärkeää, että valmentautijat asettavat valmennuksille omat tavoitteensa ja merkityksensä. (Huttunen 2009, 103.)

Kyselyssä omia tavoitteita lähestyttiin kysymällä valmentautujien omien tavoitteiden hyödyntämisestä. Vastaajista kolme kertoi tässä yhteydessä hyödyntäneensä omia tavoitteita hyvin, kaksi hyödynsi niitä vähän. Yksi ei hyödyntänyt niitä lainkaan.

Oman tavoitteen määrittäminen oli yksi annetuista kotitehtävistä. Tavoitteista keskusteltiin seuraavalla lähitapaamiskerralla. Valmentautujien itselleen asettamia tavoitteita ei kuitenkaan kerätty kirjallisessa muodossa työpajasarjan aikana. (Räsänen 2023.) Valmentautujia ei myöskään pyydetty tutkijan toimesta pohtimaan mitä omat odotukset tai tavoitteet olivat ennen haastattelua. Haastattelun yhteydessä haastateltavilta kysyttiin omista tavoitteista. Tässä yhteydessä he pohtivat ääneen mitä heidän henkilökohtaiset tavoitteensa olivat olleet.

*”Musta tuntuu, että mun henkilökohtaiset tavoitteet oli silloin vielä aika hämärän peitossa siis lähinnä se, että rohkaisen itseäni osallistumaan siihen, olemaan avoin uusille ideoille ja oppimaan lisää siitä alasta, kuulemaan kaikkea mitä mahdollisuuksia siellä voisi olla?”*

*”On ollut todella haastava, miettiä, että mitä mä tällä koulutuksella voin tehdä pelialalla.”*

Kyselyssä valmentautujilta kysyttiin missä määrin he kokivat luottamuksen haasteista selviytymiseen vahvistuneen. Vastaajista neljä koki luottamuksen haasteista selviytymiseen vahvistuneen työpajojen ansiosta hyvin. Yhden mielestä näin tapahtui vähän ja yhden mielestä ei lainkaan. Toinen haastateltavista kuvasi

omaa luottamuksen tilaansa parhaiten kuvatessaan työpajasarjan vaikutusta omien taitojen kehittämiseen.

*”Mä todellakin pystyisin siihen ja varsinkin kun on jo valmiiksi ollut mielenkiintoa ja harrastuneisuuden puolelta tota intoa siihen niin ihan varmana voisi olla mun juttu.”*

Haastateltavista toinen toi ilmi luottamuksensa tulevaan kuvatessaan uusien mahdollisuuksien tunnistamista. Hän pohti, sitä kuinka kaikki oma tekeminen vie tavalla tai toisella eteenpäin. Esimerkkinä tästä hän nosti esiin, kuinka hän kuuli työpajasarjassa yhdistyksestä, jonka mentorointiohjelmaan hän päätyi osallistumaan ja osallistumisen kautta oma ajattelu on avartunut edelleen.

## 7 POHDINTA

Tässä osiossa esittelen tutkimustulosten tärkeimmät johtopäätökset tutkimuksen tavoitteen ja tarkoituksen näkökulmasta katsottuna. Opinnäytetyöhön osallistuneille kyselyn vastaajille ja haastateltaville tutkimus tarjosi tilaisuuden tuoda näkemyksensä työpajasarjaan osallistumisen vaikutuksista esiin. Erityisesti haastateltavat pääsivät kertomaan omista kokemuksistaan ja oivalluksistaan. Tutkimusaineistossa esiin nousseita asioita on mahdollista hyödyntää tulevia työpajasarjoja kehitettäessä.

Tavoitteen mukaisesti tutkimuksessa syvennettiin ymmärrystä työpajasarjaan osallistuneiden valmentautujien kokemuksista. Työn tarkoituksena oli selvittää valmentautujien näkemyksiä työpajasarjasta sen vaikuttavuuden tarkastelemiseksi ja nostaa esiin ehdotuksia työpajojen kehittämisen tueksi. Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus toteutuivat työssä kohtalaisen hyvin.

### 7.1 Johtopäätökset

Tutkimuskysymyksistä ensimmäinen ”Mitkä olivat Kiinnostuksena peliala -työpajasarjan vaikutukset?” edellytti työpajasarjaan osallistuneiden valmentautujien kokemusten ja näkemysten ymmärrystä. Kysymykseen vastaamiseksi kaikkea kerättyä tietoa reflektointiin suhteessa teoriaviitekehäykseen. Työpajasarjan vaikutusten arvioinnin ketjua käydään lävitse kappaleissa 5. Työpajasarja ja 6. Tulokset.

Kyselystä ja haastatteluista saatujen vastauksien avulla pyrittiin vertaamaan kuinka valmentautujien arviot ja näkemykset vastasivat sosiaalisen vahvistumisen osa-alueita: itsetuntemus, opiskelu- ja työvalmiudet, sosiaaliset taidot ja elämänhallinta. Toiminnan kautta saavutetut vaikutukset oli mahdollista osoittaa valmentautujien kokemusten vahvistaessa sosiaalisen vahvistumisen.

Toinen tutkimuskysymys oli ”Miten Kiinnostuksena peliala -työpajasarjan voidaan nähdä aikaansaaneen vaikuttavuutta?” Tähän kysymykseen vastaamiseksi vaikutuksia arvioitiin suhteessa työpajan toiminnalle asetettuihin tavoitteisiin.

Työpajasarja oli ryhmämuotoinen palvelu, jonka yhteydessä valmentautujien oli mahdollista päivittää pelialan työllistymismahdollisuuksiin liittyviä tietojaan. Työpajasarjan avulla saatettiin yhteen erilaisia, yhteisen mielenkiinnon kohteen jakavia ihmisiä luoden ryhmäytymismahdollisuuksia. Työpajasarjan yhteydessä valmentautijat tutustuivat pelialan eri yrityksiin ja yhdistyksiin sekä alan ammattilaisiin. Työpajasarjan aikana tapahtunut vuorovaikutus edesauttoi yhteisen kiinnostuksen kohteen omaavien yksilöiden tutustumista toisiinsa.

Sen lisäksi, että valmentautujilla oli tilaisuus verkostoitua toistensa kanssa, oli heidän mahdollista verkostoitua valmentajansa ja työpajasarjassa vierailleiden pelialan ammattilaisten kanssa. Työpajasarjan aikana saatu ohjaus ja kannustus LinkedInin käyttöön loi tilaisuuden myös edistää digitaalista verkostoitumista. Myös työpajasarjaan osallistuneilla alan ammattilaisilla oli tilaisuus verkostoitua keskenään, mikäli he eivät jo ennalta tunteneet toisiaan.

Kyselyn ja haastattelujen vastausten perusteella voidaan osoittaa, että sosiaalista vahvistuminen on ollut työpajasarjan aikana mahdollista. Sosiaalisen vahvistumisen myötä yksilöiden sosiaalisten taidot, itsetuntemus, opiskelu- ja työvalmiudet ja elämänhallinta ovat voineet parantua. Sosiaalinen vahvistuminen ilmeni valmentautujissa vastausten perusteella yksilöllisesti. Sosiaalisen vahvistamisen vahvistaessa resilienssiä ja minäpystyvyyttä (Kinnunen 2022) valmentautujien muutosvalmius parani hankkeen tavoitteiden mukaisesti.

Valmentautujille luotiin tilaisuus kehittää omia taitojaan omien vahvuuksien tunnistamisen ja sanottamisen, verkostoitumisen ja työnhaun taitojen osalta. Oma motivoituneisuus ja aktiivisuus loi selkeämpiä tilaisuuksia edetä omia tavoitteita kohti. Valmentautujien oman toiminnan erot vaikuttivat heidän arvioonsa työpajasarjan kokemuksesta.

Työpajasarjalla voidaan nähdä olleen tilaisuus parantaa valmentautujien työllistymisen edellytyksiä. Näkökulmat pelialan tarjoamiin työllistymismahdollisuuksiin avartuivat yritys- ja uratarinoiden avulla. Haastatteluissa esiin nousi molempien haastateltavien motivaatio ja toiveikkuus. Myös luottamus oman harrastuneisuuden kautta kehittyneisiin taitoihin ja niiden suomaan mahdollisuuteen löytää itselle sopiva polku työllistyä alalle oli havaittavissa.

Vaikuttavuuden tasojen osalta uusien asioiden oppiminen ja esimerkiksi LinkedInin käytön kokeilu tuottivat tuloksia. Useimpien valmentautujien voidaan ajatella olleen tasolla 1. tuloksellisuus. Prosessissa pidemmälle edenneiden oli puolestaan mahdollista pohtia opittujen asioiden vakiintunutta käyttöä sekä oman toiminnan pysyvää muutosta. Mikäli pohdinnasta siirrytään tavoitteen mukaiseen toimintaan, pääsivät nämä valmentautujat tasolle 2. tehokkuus. (Huttunen 2019, 101.) Tästä esimerkkinä työskentely omien vahvuuksien kartoittamisen ja sanoittamisen parissa, mikä mahdollisti omasta osaamisesta viestimisen strategisen suunnittelun ja toteuttamisen esimerkiksi LinkedInissä.

## 7.2 Opinnäytetyön validiteetti

Tutkimustyön validiteetti kertoo siitä, miten hyvin tutkimusote ja siinä käytetyt menetelmät näyttävät toteen sitä, mitä niillä on tarkoitus selvittää. Laadullisen menetelmän validiteetin arviointi kohdistuu tutkimusaineiston keräämiseen, aineiston analysointiin ja tutkimuksen raportointiin. (Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2020.) Tutkimustulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat vaikka tutkimuksissa pyritään välttämään virheiden muodostumista.

Jotta laadullisesti toteutettu tutkimus on luotettava, tulee sen aineiston olla koottu sieltä missä tutkimuksen kohteena oleva ilmiö esiintyy. Tutkimuksen suorittamisen vaiheiden tulee esiintyvät tutkimuksen raportissa. Esimerkiksi haastattelulla kerätystä aineistosta tulee raporttiin kirjata kysymykset ja teemat, joita on käytetty. Lisäksi on hyvä arvioida niin haastatteluissa muodostuvaa vuorovaikutusta ja sen tekijöitä kuin haastatteluihin käytettyä aikaa ja sen riittävyttä. (Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2020.)

Tässä tutkimuksessa käytetyt kysymykset löytyvät kyselyn osalta liitteestä 2 ja haastattelun osalta liitteestä 3. Haastattelutilanteista pyrittiin muodostamaan mahdollisimman rentoja sekä haastattelijalle että haastateltaville harjoittelua ja kysymysten esitestausta hyödyntämällä. Kysymysten testaamista ja haastattelujärjestelyjä kuvattiin kappaleessa 4. Tapaustutkimus.

Kysely toteutettiin ja tuloksia tarkasteltiin nimettömänä. Vastaajat voivat halutesaan jättää sähköpostiosoitteen arvontaa ja haastatteluun ilmoittautumista varten, mutta näitä tietoja ei otettu huomioon tuloksia tarkastellessa. Tulokset on pyritty kuvaamaan ja kertomaan mahdollisimman selkeästi, avoimesti ja vääristelemättä. Kerätty aineisto tullaan hävittämään asianmukaisesti opinnäytetyön arvioinnin jälkeen, mutta tulokset jaetaan Theseuksessa julkisesti.

Opinnäytetyötä voisi jalostaa niin, että erityisesti haastateltavia olisi enemmän. Nyt tutkimuksen perusjoukosta kyselyyn vastasi kuusi ja haastatteluun osallistui kaksi valmentautujaa. Haastattelussa voitaisiin myös kartoittaa valmentautujien lähtö- ja lopputilanne tarkemmin. Toimeksiantajalle vaikutusten arviointi on jatkossakin merkityksellistä. Vastaavanlaisten työpajasarjojen toteutuessa tulevaisuudessa heidän on mahdollista halutessaan itse kerätä lisätietoa tulevilta ryhmiltä ja vertailla niistä kerättyä dataa keskenään. Toisaalta tutkimus voidaan myös kohdistaa vaikutuksiin laajemmassa näkökulmassa huomioimalla toteutukseen eri tavoin osallistuvat tahot, kuten yhteistyökumppanit.

Tulosten yleistettävyyden näkökulmasta opinnäytetyöhön valikoidulla metodilla on haasteensa, sillä tapaustutkimuksissa otos on rajallinen, kun taas määränsä puolesta tilastotieto on luotettavampaa (Kettunen 2018, 185). Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö opinnäytetyön avulla saavutettu ymmärrys Kiinnostuksena peliala -työpajasarjasta ole arvokasta palveluntuottajalle. Kerätyn datan avulla on mahdollista kirkastaa palveluntuottajan tekemiselle oleva tutkimuksen tuki niiden toimenpiteiden osalta, jotka tutkimuksessa osoittautuvat hyvin toimiviksi. Koska vaikuttavuutta voidaan tarkastella joko toiminnan kehittämisen tai kontrollin näkökulmasta, karkeampikin kuva palvelujen onnistumisesta on edistysaskel (Kettunen 2018, 184–185.)

### **7.3 Kehittämissuhteet**

Opinnäytetyön tarkoituksen mukaisesti tutkimusaineistosta ja sen analyysistä tulee nostaa kehittämissuhteita. Haastateltavat nostivat esiin, kuinka työpajasarja oli harkittu ja valmis kokonaisuus, vaikka toteutuksen kokeiluluonteisuutta oli tuotu esiin lähitapaamiskerroilla. Molemmat haastateltavat harmittelivat, etteivät päässeet kaikkiin lähitapaamiskertoihin.

Molempien haastateltavien mukaan työpajasarja oli hyvin toteutettu. Toisen haastateltavan mukaan se oli erilainen kuin toiset koulutukset, joihin hän oli aikaisemmin osallistunut. Myös toinen koki toteutuksen merkitykselliseksi.

*”...todella tärkeää työtä valmentajan puolelta...Jos ihmisellä ei ole jo kontakteja tai selkeää tietoa siitä, että...suunta on x niin sehän voi olla todella haastavaa löytää... niitä työkaluja ja sitä...polun päättä, että mistä mä lähden kulkemaan.”*

Toisen haastateltavan mukaan työpajasarjassa onnistuttiin tuomaan asioita esiin monipuolisesti. Toisaalta monipuolisuudella oli myös kääntöpuolensa. Kehitysehdotuksista keskustellessa hän nosti esiin kohdistetut työpajat kiinnostuksen kohteiden mukaan juuri kyseiseen pelialan osa-alueeseen syventymiseksi.

*”...konkreettisin ehkä mitä sieltä sai oli just se vertaistuki ja keskustelut ihmisten kanssa ylipäättään siitä, että kun näki että ihmiset on tosi iloisia ja tai inspiroituneita ja haluaa oikeasti edetä siinä asiassa...”*

Hän myös ehdotti yhtenäistä jatkuvaa kotitehtävää erillisten elementtien sijaan ja CV/portfoliotyöpajaa, jossa joku kävisi tuotokset lävitse ja antaisi palautetta. Tämän lisäksi hän ehdotti myös tehtävää, joka edellyttää yhteydenottoa johonkuhun sellaiseen henkilöön LinkedInissä, joka tekee työtä, jota valmentautuja voisi itse ajatella tekevänsä. Tämä yhteydenotto ja verkostoitumisen harjoite tehtäisiin työnkuvan ymmärtämiseksi. Keskustelun yhteydessä pohdittiin myös hybridimuotoisten tapaamisten mahdollistamista.

Valmentautujien epätasainen osallistuminen työpajasarjan toteutuskertoihin johti tutkijan pohdintaan toiminnan systemaattisemmasta arvioinnista. Integroimalla taustakysymysten kartoituksen työpajasarjaan ilmoittautumiseen, keräämällä dataa työpajasarjan aikana lähitapaamisten yhteydessä ja teettämällä kyselyn työpajasarjan lopussa toimintaa olisi mahdollista arvioida ja kehittää systemaattisesti. Toteutuksen arviointi ja oman toiminnan reflektointi olisi mahdollista toteuttaa mahdollisesti myös dialogisesti ryhmähaastatteluna. Lähitapaamisten aikana

olisi mahdollista teettää digitaalisia sanapilviä tai muuten visualisoida mielenkiintoista dataa valmentautujista.

Omien tavoitteiden hyödyntämistä, aktiivisen osallistumisen hyödyntämistä ja vuorovaikutusta muiden osallistujien kanssa on hyvä vaalia. Samanaikaisesti on kuitenkin varmistettava, etteivät kaikkein aktiivisimmin osallistuvat valmentautajat heikennä huomaamattaan muiden osallistujien tilaisuuksia aktiiviseen osallistumiseen.

Valmentautujien henkilökohtaisten tavoitteiden kerääminen ja niiden vertaaminen valmentautujien myöhempään mielikuviin omista tavoitteista voisi olla mielenkiintoinen lisä valmentautujien omaan reflektioon. Tämän toteuttamiseksi tavoitteet olisi hyvä kerätä keskitetysti osana tehtävien dokumentointia tai osana haastatteluun valmistautumista.

#### **7.4 Oma oppiminen ja ammatillinen kasvu**

Opinnäytetyö antoi minulle paljon uutta ajateltavaa niin verkostoitumisen kuin vaikuttavuuden näkökulmiin. Työn tekeminen loi tilaisuuden kehittää omaa ammatillista osaamista kiinnostavan aiheen myötä. Teoriakokonaisuuksien tiivistäminen oli ajoittain haastavaa ja edellytti viitekehyksen rajaamista.

Opinnäytetyö kehitti itsensä johtamistaitoja ja aikatauluttamista elämän ristipaineissa. Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tekeminen oli minulle vaativampi rutiini, kuin olin ennakolta osannut varautua. Prosessi kuitenkin edisti ammatillista kasvua ja omaa henkilökohtaista osaamistani. Oppia kertyi lisää erityisesti prosessityöskentelystä.

## LÄHTEET

Aho, T. 2023. Kokeilukulttuuri. Johda kasvua joka päivä. Helsinki: Alma Talent.

Bandura, A. 2001. SOCIAL COGNITIVE THEORY: An Agentic Perspective. Annual Review of Psychology, 1. Viitattu 18.11.2023. <https://link-gale-com.libproxy.tuni.fi/apps/doc/A73232700/ITOF?u=tampere&sid=bookmark-ITOF&xid=4658ac16>.

Dunderfelt, T. 2015. Kuuntele ja tule kuulluksi. Helsinki: Helsingin seudun kaup-pakamari.

Goldberg, M. 2013. Rediscovering Personal Networking: Michael Goldberg at TEDxMillRiver. <https://www.youtube.com/watch?v=Po-QOVodPhU>. Katsottu: 9.11.2023.

Günther, K., Hasanen, K., & Juhila, K. n.d. Johdanto: Analyysi ja tulkinta. Teok-sessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yh-teiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 2.11.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/pal-velut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/ana-lyysi-ja-tulkinta/>

Heliskoski, J., Humala, H., Kopola, R., Tonteri, A., & Tykkyläinen, S. 2018. Vai-kuttavuuden askelmerkit: Työkaluja ja esimerkkejä palveluntuottajille (Sitran sel-vityksiä 130). Sitra. Viitattu 26.8.2023. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2018/03/vaikuttavuuden-askelmerkit.pdf>

Huttunen, T. 2009. Esimiesvalmennusten vaikuttavuus. Miten esimiesvalmennus-ten vaikutukset näkyvät valmennettujen käytännötyössä? Tapaus Helsingin kaupunki. Johtamistieteiden laitos, hallintotiede. Tampereen yliopisto. Pro gradu-tutkielma. Viitattu 26.8.2023. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/han-dle/10024/81095/gradu03927.pdf>

Hyväri, S. & Vuokila-Oikkonen, P. 2020. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. Viitattu 2.11.2023. <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642#s-lq-box-15268724>

Into ry. n.d. Sosiaalinen vahvistaminen työpajatoiminnassa. Verkkosivu. Into - et-sivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. Viitattu 12.9.2023. <https://www.intory.fi/ty-opajatoiminta/sovari/sosiaalinen-vahvistaminen/>

Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakenta-massa. Työpaperi 33. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 22.9.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>

Isola, A-M. & Siukola, R. 2017. Arvottomat? Köyhien naisten ja miesten koke-muksia arvokkuudesta suomalaisessa hyvinvointivaltiossa. Teoksessa Hänni-nen, Sakari & Saikkonen, Paula (toim.) Hyvinvointivaltio ylittää jälkensä. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 111–128.

Jokinen, A. n.d. Kokemusnäkökulma. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 17.10.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat/#Kokemusnakokulma>

Juhila, K. n.d. Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 2.11.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>

Kettunen, P. 2018. Vaikuttavuusarvioinnin kytkeminen osaksi johtamista. Hallinnon tutkimus 37(3), 172–186. Viitattu 26.8.2023. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98210/56110>

Kinnunen, R. 2022. Mitä on sosiaalinen vahvistaminen? Miniseminaari. YouTube-video. Julkaisija Into - etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. 1.2.2022. Viitattu 12.9.2023. <https://youtu.be/bBczsdeYP2k?si=lt3szCx-Kv8bj-P>

Kumpulainen, K., Krokfors, L., Lipponen, L. Tissari, V. Hilppiö, J. & Rajala, A.. 2010. Oppimisen sillat. Kohti osallistavia oppimisympäristöjä. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu 22.9.2023. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/15628/OppimisenSillat.pdf?sequence=2>

Kuure, T. 2015. Sosiaalisen vahvistamisen määrittely ja asema nuorten hyvinvoinnin palvelujärjestelmässä. Teoksessa Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. ja tekijät (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen käsitteenä ja palveluina. Sosiaalisen vahvistamisen kehittämistoiminnan tuloksia. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry , 5-67. Viitattu 15.9.2023. [https://www.intory.fi/app/uploads/2021/09/sosiaalinen-vahvistaminen-k\\_sitteen\\_-ja-palveluina.pdf](https://www.intory.fi/app/uploads/2021/09/sosiaalinen-vahvistaminen-k_sitteen_-ja-palveluina.pdf)

Larja, L. & Peltonen, J. 2023. Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaantongelmat vuonna 2022. Työvoimatiekartat -hankkeen loppuraportti. TEM-analyysija 113/2023. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%C3%B6voimatiekartat\\_hankkeen%20loppuraportti\\_tarkistettu.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%C3%B6voimatiekartat_hankkeen%20loppuraportti_tarkistettu.pdf)

Leemann, L, Kuusio, H. Hämäläinen, R-M. 2015. Sosiaalinen osallisuus. Sosiaalisen osallisuuden koordinaatiohanke (Sokra). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 22.9.2023. [https://thl.fi/documents/966696/3775621/Tietopaketti\\_Sosiaalinen\\_Osallisuus.pdf/4bc56a65-8eb2-41c3-87b8-0cd963a2c600](https://thl.fi/documents/966696/3775621/Tietopaketti_Sosiaalinen_Osallisuus.pdf/4bc56a65-8eb2-41c3-87b8-0cd963a2c600)

Luoto, R. 2009. Kyselytutkimuksen suunnittelu. Duodecim 125 (15), 1647–1653. Viitattu 27.8.2023. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66050/kyselytutkimuksen\\_suunnittelu\\_2009.pdf?sequence=1](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66050/kyselytutkimuksen_suunnittelu_2009.pdf?sequence=1)

Mind Me Solutions. 2023. Sarja työpajoja. Maksuton valmennus pelaamisesta ja pelialan uramahdollisuuksista kiinnostuneille! Verkkajulkaisu. Viitattu 12.8.2023. <https://www.mindmesolutions.com/ilmoittautuminen-f2f-valmennus-pelaajille/>

OPH. 2023. Dialogi ja dialogisuus. Verkkosivu. Viitattu 22.9. <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/dialogi-ja-dialogisuus>

Opintopolku. n.d. Hakuaikeaulut. Opintopolku-portaali. Viitattu 14.8.2023. <https://opintopolku.fi/konfo/fi/sivu/hakuaikeaulut>

Puusa, A. 2020. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Rajahonka, M. 2013. Vuorovaikutuksessa vaikuttamiseen. Hyvinvointipalveluiden vaikuttavuus -caseja ja keinoja. Kolmas lähde. Aalto yliopisto, Kauppakorkeakoulu. Viitattu 29.9.2023. [https://www.vskylat.fi/wp-content/uploads/2019/11/41656\\_Kolmas\\_lahde\\_vuorovaikutuksessa\\_vaikuttamiseen\\_20131.pdf](https://www.vskylat.fi/wp-content/uploads/2019/11/41656_Kolmas_lahde_vuorovaikutuksessa_vaikuttamiseen_20131.pdf)

Rajala, R. 2021. Turvallisemmassa tilassa. Voiko turvallisempi tila lisätä osallisuutta? Yhteisöpedagogin koulutus. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opin näytetyö. Viitattu 3.10.2023. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/509863/Rajala\\_Riikka.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/509863/Rajala_Riikka.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Räsänen, M. tiimivalmentaja. 2023. Kiinnostuksena peliala -työpajasarjan toteutus. Sähköpostiviesti 18.8.2023.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2014. Itsensä johtaminen. E-kirja. Alma Talent. Vatii käyttöoikeuden. Viitattu 9.11.2023. [https://verkkokirjahylly-almatalent.fi.libproxy.tuni.fi/teos/CABBBXTBBAED#kohta:ITSENS\(\(c4\)\)\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)piste:b1938](https://verkkokirjahylly-almatalent.fi.libproxy.tuni.fi/teos/CABBBXTBBAED#kohta:ITSENS((c4))((20)JOHTAMINEN((20)piste:b1938)

Silvennoinen, H. 2014. Koulutus toimijuuden vahvistajana. Aikuiskasvatus 34 (3), 162-163. doi: 10.33336/aik.94096.

Ståhlberg, L. 2019. Pienryhmäohjaajan opas. E-Kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 22.9.2023. Vaatii käyttöoikeuden. <https://www.elibrary.com/book/9789524519229>

Tampereen kaupunki. 2023. Uusi kasvu syntyy verkostoissa. Verkkosivu. Viitattu 12.8.2023. <https://www.tampere.fi/organisaatio/uusi-kasvu-syntyy-verkostoissa>

THL. 2023. Dialogiset toimintatavat. Verkkosivu. Päivitetty 21.9.2023. Viitattu 22.9.2023. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/kehittyvat-kaytannot/dialogiset-toimintavat>

Tilastokeskus. n.d. Erilaiset työsuhteet ja työnteon tavat. Työelämä tilastoina - opas. Viitattu 26.10.2023. <https://guides.stat.fi/tyoelama-tilastoina/tyosuhteet-ja-tyonteon-tavat#s-lg-box-15991145>

Timonen, L. 2012. Oppijan toimijuus ja ammattikorkeakoulu oppijan kasvun tukijana. Teoksessa P. Atjonen (toim.) Oppiminen ajassa – kasvatus tulevaisuuteen. Joensuun vuoden 2011 kasvatustieteen päivien parhaat esitelmät artikkeleina. Kasvatusalan tutkimuksia 61. Suomen kasvatustieteellinen seura, 323–336.

Uusi kasvu syntyy verkostoissa. 2023. Tehdään tulevaisuus yhdessä. Verkkosivu Viitattu 12.8.2023. <https://www.uusikasvu.fi/fi/>

Valtioneuvoston kanslia. 2017. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017. Viitattu 26.10.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80036/13\\_17\\_tulevaisuusselonteko\\_osa1\\_FI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80036/13_17_tulevaisuusselonteko_osa1_FI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vanhalakka-Ruoho, M. 2014. Toimijuus elämänculussa - Ohjaustyön perusta? Aikuiskasvatus (3), 192–201. Viitattu 1.9.2023. <https://doi.org/10.33336/aik.94099>

Vuori, J. n.d. Tapaustutkimus. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 17.10.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/tapaustutkimus/>

## LIITTEET

### Liite 1. Aineistonkeruuseen liittyvä saatesähköposti

Hei sinä Kiinnostuksena peliala -työpajasarjaan osallistunut valmentautuja,

Kartoitan osallistujien kokemuksia ja ajatuksia 3.3.-15.4.2023. toteutuneesta Kiinnostuksena peliala -työpajasarjasta. Pyytäisin sinua vastaamaan ajatuksen kanssa lyhyeen kyselyyn työpajasarjasta. Kyselyyn vastaaminen on helppoa ja se vie vain muutaman minuutin.

Opiskelen Tampereen Ammattikorkeakoulussa tradenomiksi ja teen tutkimusta Kiinnostuksena peliala -työpajasarjan vaikutuksista ja vaikuttavuudesta. Kysely ja sen jälkeen toteutettavat haastattelut ovat tärkeä osa opinnäytetyötäni.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja kyselyyn vastataan anonyymisti. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eivätkä yksittäiset vastaajat ole tunnistettavissa tuloksista.

**Vastaathan kyselyyn pikimmiten, kuitenkin viimeistään 13.10.2023.** Vastaajien kesken arvotan R-kioskin lahjaseteli (arvo 5€). Voittajalle ilmoitetaan sähköpostitse 16.10.2023.

Pääset kyselyyn tämän vastauslinkin <https://forms.office.com/e/s6xVajUfDr> tai alla olevan QR-koodin kautta.

Lämmin kiitos vastauksistasi!

Lisätietoja:

Katja Asbill

[katja.asbill@tuni.fi](mailto:katja.asbill@tuni.fi)



Linkki opinnäytetyön tietosuojailmoitukseen:

[https://tuni-my.sharepoint.com/:b/y/persona/katja\\_asbill\\_tuni\\_fi/EVYUOSDastLpJr5ZCnTr8x6Tta\\_hyEAmzth15UCvLUz-Q?e=akBfo](https://tuni-my.sharepoint.com/:b/y/persona/katja_asbill_tuni_fi/EVYUOSDastLpJr5ZCnTr8x6Tta_hyEAmzth15UCvLUz-Q?e=akBfo)

# Kysely Kiinnostuksena peliala -työpajasarjasta

Vastaathan viimeistään 13.10.2023.

Kartoitan osallistujien kokemuksia ja ajatuksia keväällä 2023 toteutuneesta Kiinnostuksena peliala -työpajasarjasta. Kyselyyn vastaaminen on helppoa ja se vie vain muutaman minuutin. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eivätkä yksittäiset vastaajat ole tunnistettavissa tuloksista.

## 2. Ikä \*

- alle 20
- 20-29
- 30-39
- 40-49
- yli 50

## 3. Ylin koulutustaso \*

- Peruskoulu/kansakoulu
- Toisen asteen koulutus
- Korkea-asteen koulutus

## 4. Mihin työpajoihin osallistuit? \*

- Työpaja 1 (Omat vahvuudet, pelialan mahdollisuudet)
- Työpaja 2 (Verkostoitumisen hyödyt ja keinot, yrittäjyys mahdollistajana)
- Työpaja 3 (Pelialan erilaiset kokemukset, opiskelumahdollisuudet, LinkedIn)
- Työpaja 4 (Pelialan erilaiset verkostot, oma suunta ja omat mahdollisuudet)

## 5. Osallistuin Kiinnostuksena peliala – työpajasarjaan, koska (Valitse kaikki, jotka sopivat) \*

- olin kiinnostunut pelaamisesta
- olin kiinnostunut pelialan opinnoista ja koulutuksista
- olin kiinnostunut pelialan töistä
- olin kiinnostunut verkostoitumaan pelialan osaajien kanssa
- Muu

## 6. Ennen Kiinnostuksena peliala -työpajasarjaan osallistumista (Valitse kaikki, jotka sopivat) \*

- opiskelin pelialaa
- olin suorittanut pelialan tutkinnon
- olin töissä pelialalla
- omasin jonkin verran pelialan työkokemusta
- Muu

## 7. Missä määrin hyödynsit verkostoitumista ennen työpajasarjaa? \*

	En lainkaan 0	Vähän 1	Hyvin 2	Paljon 3
LinkedIn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekry- tapahtumat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut tavat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Mielipiteet toteutuksesta

8. Missä määrin Kiinnostuksena peliala -työpajasarjasta oli mielestäsi apua \*

	Ei lainkaan 0	Vähän 1	Hyvin 2	Paljon 3
verkostoitumiseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työllistymismahdollisuuksien hahmottamiseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelumahdollisuuksien hahmottamiseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Missä määrin koet seuraavien työpajoille asetettujen tavoitteiden toteutuneen? \*

	Ei lainkaan 0	Vähän 1	Hyvin 2	Paljon 3
Omien vahvuuksien kartoittaminen ja sanoittaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusien mahdollisuuksien tutkiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkostoituminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omien taitojen kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omien tavoitteiden saavuttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Missä määrin koet seuraavien asioiden toteutuneen työpajojen ansiosta? \*

	Ei lainkaan 0	Vähän 1	Hyvin 2	Paljon 3
Itselle sopiva polku opintoihin selkeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itselle sopiva polku työllistymiseen selkeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omat tavoitteet selkenivät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luottamus haasteista selviytymiseen vahvistui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rohkeus ja taito toimia toisten ihmisten kanssa vahvistui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Missä määrin hyödynsit työpajojen aikana? \*

	En lainkaan 0	Vähän 1	Hyvin 2	Paljon 3
omia tavoitteita?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aktiivista osallistumista?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vuorovaikutusta muiden osallistujien kanssa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Kyselyyn osallistuminen

12. Lisääthän tähän sähköpostiosoitteesi R-kioskin pieni kahvi/tee ja paistotuote lahjakorttia varten.

Kirjoita vastaus

Osa 4

...

## Haastatteluun osallistuminen

Ymmärrykseksi syventämiseksi haastattelin mielelläni Kiinnostuksena peliala -työpajasarjaan osallistuneita. Haastattelut pidetään viikkojen 42 ja 43 aikana. Haastattelut voidaan pitää helposti Zoom-videotapaamispalvelun välityksellä. Niiden pitämiseen varataan noin tunti. Haastatteluun osallistuneiden kesken arvotaan Finnkinon sarjalippuja. Voittajia arvotaan kaksi. Molemmat voittajat voittavat kaksi Finnkinon sarjalippua. Liput toimitetaan voittajille sähköpostitse haastattelujen päätyttyä.

13. Mikäli sinua sopii haastatella tutkimuksen teemoista, kirjoita alle sähköpostiosoite, jonka kautta sinuun saa yhteyden haastatteluajan sopimiseksi.

Kirjoita vastaus

## Haastattelun runko

### **Aloitus ja taustatiedot**

Kuka olen ja mitä tehdään

Käy läpi haastattelun kulku ja anonyymius

Muistuta, että haastattelun voi lopettaa milloin vain.

Varmista, että nauhoittaminen on ok ja kerro miten äänitettä käsitellään.

Haastateltava kertoo lyhyesti kiinnostuksesta pelialaan, miten päätyi ilmoittautumaan työpajasarjaan yms.

Millainen tilanteesi on nyt? Vertailisitko miten tilanne on muuttunut?

### **Haastatteluteemat**

#### **1. Oppimisen näkökulma**

Mitkä olivat henkilökohtaiset tavoitteesi? Miksi nämä tavoitteet?

Missä olet suhteessa niihin nyt?

Mitä teemoja muistat työpajasarjasta?

Miten koet, että työpajasarjaan osallistumisella on ollut vaikutusta omien taitojen kehittämiseen?

#### **2. Verkostoitumisen näkökulma**

Miten hyödynnät verkostoitumista? LinkedIn/Rekry-tapahtumat tms.

Miten koet, että työpajasarjaan osallistumisella on ollut vaikutusta verkostoitumisen hyödyntämiseen? Miksi näin?

Miten oma verkosto kehittyi työpajasarjaan osallistumisen seurauksena?

Millaisia ihmisiä siihen tuli lisää?

#### **3. Työhön tai opintoihin hakeutumisen näkökulma**

Miten työpajasarjaan osallistuminen on vaikuttanut työnhakuusi?

Miten työpajasarjaan osallistuminen on vaikuttanut työllistymiseesi?

Miten työpajasarjaan osallistuminen on vaikuttanut opintoihin hakeutumiseen?

#### **4. Työpajasarjan tavoitteiden toteutuminen**

Miten koet, että työpajasarjaan osallistumisella on ollut vaikutusta omien vahvuuksien kartoittamiseen ja sanoittamiseen?

Miten koet, että työpajasarjaan osallistumisella on ollut vaikutusta uusien mahdollisuuksien tunnistamiseen?

Miten koet, että työpajasarjaan osallistumisella on ollut vaikutusta omien tavoitteiden asettamiseen ja saavuttamiseen?

#### **5. Työpajasarjan merkityksellisyys**

Mitä olet oivaltanut työpajasarjan ansiosta?

Millaisia oivalluksia sinulla oli sen aikana?

Millaisia oivalluksia oli sen jälkeen?

Miten ajatuksesi itsestä ovat kehittyneet tai muuttuneet?

Mitä konkreettisia muutoksia itsessä työpajasarjaan osallistuminen edesauttoi?

Kuinka hahmotat työpajasarjan hyödyt nyt jälkikäteen?

Kuinka koit omien tavoitteiden selkeytyneen?

#### **6. Työpajasarjan kehittäminen**

Miten kehittäisit Kiinnostuksena peliala -työpajasarjaa? Miksi?

Mitkä asiat olisivat edesauttaneet omien tavoitteiden saavuttamisessa?

Työpajoissa? Elämässä ylipäätänsä? Miksi?

#### **7. Muuta**

Haluatko lisätä vielä jotakin loppuksi?