



Kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaan mi- näpystyvyyden vahvistaminen - Ohjaajan opas

Janita Reunanen

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaan minäpystyvyyden vahvistaminen - Ohjaajan opas

Janita Reunanen
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2024

Janita Reunanen

Kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaan minäpystyvyyden vahvistaminen - Ohjaajan opas

Vuosi

2024

Sivumäärä

88

Heikko minäpystyvyys vaikuttaa laajasti yksilön elämään. Tämän kehittämismuotoisen ja toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikölle opas, joka sisältää konkreettisia keinoja vahvistaa kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaiden minäpystyvyyttä. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää työelämäkumppanin toimintaa selvittämällä keinoja, joilla ohjaajat voivat vaikuttaa asiakkaiden korkeamman minäpystyvyyden kehittämiseen työpajatoiminnan puitteissa. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikkö. Kehittämistyön tietoperusta pohjautui minäpystyvyyden teoriaan ja tutkimuksiin, jotka käsittelivät minäpystyvyyttä digitaalisissa ympäristöissä. Tietoperustasta nostettiin kuusi aihetta, joiden toteutumista oli mahdollista tarkastella Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksiköiden työpajatoiminnassa. Aiheet olivat onnistumisen kokemukset, vertaiskokemukset, sanallinen suostuttelu, fysiologiset ja emotionaaliset tilat, motivaatio sekä digitaaliset ympäristöt.

Opinnäytetyössä käytettiin sekä määrällistä että laadullista menetelmää. Sähköisellä kyselylomakkeella kartutettiin Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstön tietämys minäpystyvyydestä. Saatuja tuloksia hyödynnettiin yhteiskehittämisen aivoriihen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Tietoperustasta valituista kuudesta aiheesta kerättiin aivoriihessä henkilöstöltä ideoita, miten niiden toteutumista voitaisiin edistää työpajatoiminnassa. Ideoiden analysoinnin tuotoksena syntyi keinoja vahvistaa kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaiden minäpystyvyyttä. Keinot koottiin Kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaan minäpystyvyyden vahvistaminen - Ohjaajan oppaaseen, jota Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen ohjaajien on mahdollista hyödyntää työssään. Opas on yleispätevä ja soveltuu työpajatoimijoiden ja muiden ohjaustyötä tekevien sosiaalialan ammattilaisten käytettäväksi.

Opinnäytetyön kehittämisprosessi eteni sujuvasti ja vuorovaikutteisesti yhdessä toimeksiantajan kanssa. Toimeksiantajan palautteen mukaan kehittämisprosessi vastasi opinnäytetyön tarkoitusta ja tavoitetta. Opas nähtiin tavoitteidensa mukaisesti hyödylliseksi työvälineeksi ohjaajille asiakastyöhön. Opasta ja sen sisältämää tietoa minäpystyvyydestä jaetaan valtakunnallisesti Valo-Valmennusyhdistyksen yksiköille. Opinnäytetyö avasi myös jatkokehittäjäajatuksia minäpystyvyyden laajemmalle tutkimiselle Valo-Valmennusyhdistyksessä valtakunnallisella tasolla. Tämä mahdollistaisi oppaan sisällön laajentamisen entistä informatiivisemmaksi, kun kehittämistyötä jatkettaisiin ja tietoa kerättäisiin erilaisissa toimintaympäristöissä.

Janita Reunanen

Strengthening the Self-Efficacy of a Client in a Rehabilitation Workshop - The Instructor's Guide

Year

2024

Pages

88

Low self-efficacy has a broad impact on an individual's life. The objective of this developmental and functional Bachelor's thesis was to produce a guide for the Valo-Valmennusyhdistys's Central Finland unit. The guide contains concrete ways to strengthen the self-efficacy of clients of rehabilitative workshops. The aim of the thesis was to develop the work-life partner's activities by exploring ways in which the instructors can influence the development of the clients' self-efficacy within the framework of the rehabilitation workshop activities. The thesis was commissioned by the Valo-Valmennusyhdistys's Central Finland unit. The theoretical background of this thesis was based on the theory of self-efficacy and studies dealing with self-efficacy in digital environments. Six topics were selected from the theoretical background, the implementation of which could be examined in the workshop activities of the Valo-Valmennusyhdistys's Central Finland unit. The themes were mastery experiences, vicarious experiences, verbal persuasion, physiological and emotional states, motivation, and digital environments.

Both quantitative and qualitative methods were applied in this thesis. An electronic questionnaire was used to gather knowledge on self-efficacy among the staff of the Valo-Valmennusyhdistys's Central Finland unit. The results of the questionnaire were used in the planning and implementing a co-development brainstorming session. In the brainstorming session, the staff produced ideas of the ways they could promote clients' self-efficacy through the six topics derived from the theoretical background. As a result of the analysis of the ideas, means were found to strengthen the self-efficacy of the clients of the rehabilitation workshop. The methods were compiled in the Strengthening the Self-Efficacy of a Client in a Rehabilitation Workshop - The Instructor's Guide, which can be used by the instructors of the Valo-Valmennusyhdistys's Central Finland unit in their work. The guide is general in scope and is suitable for use by workshop operators and other social professionals involved in guidance work.

The development process of the thesis proceeded smoothly and interactively together with the commissioner. According to the feedback from the commissioner, the development process met the objective and purpose of the thesis. In accordance with its objectives, the guide was seen as a useful tool for instructors in client work. The guide and the information it contains will be distributed nationwide to the staff in the Valo-Valmennusyhdistys. The thesis also introduced further development ideas for a broader study of self-efficacy in the Valo-Valmennusyhdistys on a national level. Further development work would allow the content of the guide to be expanded to be more informative, taking different contexts into account.

Keywords: self-efficacy, strengthening, rehabilitative work activities, guidebook, Valo-Valmennusyhdistys

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Valo-Valmennusyhdistys toimintaympäristönä	7
2.1	Mitä on työpajatoiminta?.....	8
2.2	Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen työpajatoiminta	8
3	Minäpystyvyyden teoria kehittämistyön tietoperustana	9
3.1	Minäpystyvyyttä heikentävät ja vahvistavat tekijät.....	12
3.1.1	Onnistumisen kokemukset.....	12
3.1.2	Vertaiskokemukset	14
3.1.3	Sanallinen suostuttelu	15
3.1.4	Fysiologiset ja emotionaaliset tilat	16
3.2	Minäpystyvyyden prosessit	17
3.3	Minäpystyvyys digitaalisissa ympäristöissä.....	19
4	Opinnäytetyön prosessi.....	20
4.1	Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja muoto	21
4.2	Kehittämistyön suunnittelu	22
4.3	Kehittämistyössä käytetyt menetelmät	23
4.4	Sähköisen kyselyn toteutus	24
4.5	Sähköisen kyselyaineiston analysointi	25
4.6	Aivoriihen toteutus.....	34
4.7	Aivorihiaineiston analysointi	42
4.8	Oppaan tuottaminen.....	47
5	Kehittämistyön arviointi.....	48
5.1	Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus	50
5.2	Kehittämistyön palaute	51
6	Pohdinta	54
	Lähteet.....	56
	Kuvat	61
	Taulukot	62
	Liitteet	63

1 Johdanto

Humanistisen ammattikorkeakoulun ja Valo-Valmennusyhdistyksen toteuttamassa DigiGym-hankkeessa treenattiin digitaitoja vuosina 2021-2023 Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikössä kuntouttavan työtoiminnan ja sosiaalihuoltolain mukaisen työtoiminnan työpajatoiminnassa. Hankkeen myötä huomattiin, että digitaitojen oppimisen esteenä oli muun muassa heikko minäpystyvyyss -kuilu. Havaittu kuilu nähtiin niin merkittävänä, että se voisi jättää yksilön elämän osa-alueiden, erilaisten palvelujen ja osallisuuden ulkopuolelle. Heikko minäpystyvyyss -kuilu otettiin hankkeessa lähempään tarkasteluun hankkeen jatkokaudella vuoden 2023 lopussa. (Kolehmainen 2023.)

DigiGym-hankkeen tulosten lisäksi Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstö on huomannut asiakkaiden minäpystyvyyssuskomusten vaikuttavan suuresti heidän toimintaansa työpajalla sekä heidän jatkopolkujensa suunnitteluun ja tavoitteidensa asettamiseen. Non-formaali eli tavoitteellinen, mutta ei muodollinen oppiminen ja informaali eli arkielämän oppiminen, ovat työpajatoiminnan oppimisen muotoja, jotka korostavat asiakkaan toimijuutta, vapautta ja oikeuksia (Peda 2023). Työpajatoiminta oppimisympäristönä tarjoaa siis hyvät puitteet minäpystyvyyttä vahvistaville kokemuksille - erityisesti niille asiakkaille, jotka ovat kohdanneet oppimisen haasteita formaaleissa ympäristöissä, kuten oppilaitoksissa.

Tämän kehittämismuotoisen ja toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikölle opas, joka sisältää konkreettisia keinoja vahvistaa kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaiden minäpystyvyyttä. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää työelämäkumppanin toimintaa selvittämällä keinoja, joilla ohjaajat voivat vaikuttaa asiakkaiden korkeamman minäpystyvyyden kehittämiseen työpajatoiminnan puitteissa. Opinnäytetyön tietoperustana toimi psykologi Albert Banduran luoma minäpystyvyyden teoria, joka on osa sosiaalkognitiivista näkemystä. Lisäksi kehittämistyössä hyödynnettiin tutkimuksia minäpystyvyydestä digitaalisissa ympäristöissä. Opinnäytetyön tuotoksena syntynyt opas on yleispätevä, jonka vuoksi sitä voi hyödyntää niin Valo-Valmennusyhdistyksen kaltaiset työpajatoimijat kuin soveltavasti muutkin ohjaustyötä tekevät sosiaalialan ammattilaiset.

Työelämäkumppanina opinnäytetyössä toimi Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikkö. Opinnäytetyö toteutettiin alkuvuonna 2024 toiminnallisena ja tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstöltä kerättiin sähköisen kyselyn ja yhteiskehittämisen aivoriuhimemetelmän avulla aineistoa oppaan valmistamiseen. Kehittämistyön kaikissa vaiheissa noudatettiin hyvää tutkimusetiikkaa. Opinnäytetyö avasi myös jatkokehityssajatuksia minäpystyvyyden laajemmalle tutkimiselle Valo-Valmennusyhdistyksessä valtakunnallisella tasolla.

2 Valo-Valmennusyhdistys toimintaympäristönä

Työelämän yhteistyökumppanina ja opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikkö. Tätä opinnäytetyötä tehtäessä yhdistyksellä on maalikuussa 2024 valtakunnallisesti kymmenellä maakunnan alueella 17 toimipistettä, joissa on yhteensä 120 työntekijää. Yhdistys on yleishyödyllinen palveluntuottaja, yhteiskunnallinen vaikuttaja ja kehittäjä, joka on uskonnollisesti sekä poliittisesti sitoutumaton. Valo-Valmennusyhdistys on myös yhteiskunnallinen yritys, joka harjoittaa liiketoimintaa yhteiskunnallisen tavoitteensa saavuttamiseksi. Valo-Valmennusyhdistyksen ovat perustaneet Silta-Valmennusyhdistys, Rauman Seudun Katulähetys, Porin Sininauha ja Sastamalan seudun mielenterveysseura. Lisäksi yhdistyksen jäseniä ovat Live-säätiö, Y-Säätiö ja Lahden Sininauha. Valo-Valmennusyhdistys ja Silta-Valmennusyhdistys ovat sisaryhdistyksiä, joiden ylin johto on yhteinen. (Valo-Valmennusyhdistys 2023a; Kolehmainen & Reunanen 2023, 10.)

Valo-Valmennusyhdistyksen perustehtävänä on toimia yhteiskunnassa kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevien nuorten ja aikuisten tukena. Yhdistyksen päämääränä on tukea yksilöitä kohti sujuvampaa arkea ja merkityksellistä elämää. Yhdistys tarjoaa nuorille ja aikuisille sopivia palveluita ja toimintaa sekä joustavia polkuja opiskelu- ja työelämään. Tavoitteena on luoda perusta tavalliselle hyvälle elämälle, jossa yksilön realistiset toiveet hyvinvoinnin, terveyden, kodin ja työn sekä ihmissuhteiden saralla voivat toteutua. Yhdistys keskittyy erityisesti syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja aikuisten tukemiseen yhteiskuntaan kiinnittymisen edistämiseksi. Tämä saavutetaan huomioiden yksilön hyvinvoinnin edellytykset, kuten kuntoutuminen, työllistyminen ja asuminen sekä oppiminen. (Valo-Valmennusyhdistys 2023a; Kolehmainen & Reunanen 2023, 10.)

Valo-Valmennusyhdistyksen arvot ovat inhimillisyys, vaikuttavuus ja vastuullisuus sekä yhdessä onnistuminen. Inhimillisyyden perusta rakentuu siitä ajatuksesta, että ihminen on toiminnan keskiössä ja työtä tehdään ihminen ihmiselle. Yksilön kokemusten ja oman tahdon kunnioittaminen näkyy yhdistyksen arvopohjassa siten, että ihmistä pidetään oman tilanteensa parhaimpana asiantuntijana. Samaten yhdistys pyrkii vaikuttamaan yhteiskunnan rakenteisiin siten, että ne muuttuisivat edistämään kaikkein heikoimmassa asemassa olevien ihmisten elämäntilanteita. Samoin vastuullisuuden saralla Valo-Valmennusyhdistys huomioi yhteiskunnallisia kysymyksiä ja avustaa heikompiosaisia saamaan äänensä kuuluviin. Yhdistys pyrkii omalla toiminnallaan suojelemaan myös ympäristöä. Lisäksi asiakkaat otetaan toiminnan kehittämiseen ja toteuttamiseen, joka mahdollistaa yhdessä onnistumisen. Näitä arvoja Valo-Valmennusyhdistys edistää toimimalla aktiivisena ja uudistushaluisena palveluntuottajana sekä kehittämis-, tutkimus- ja innovaatio toimijana. (Valo-Valmennusyhdistys 2023a; Kolehmainen & Reunanen 2023, 10.)

2.1 Mitä on työpajatoiminta?

Työpajatoimintaa järjestävät yhdistykset, kunnat ja järjestöt sekä säätiöt. Työpajojen tarkoituksena on tavoitteellinen ja yksilöllinen valmennus, joka tukee kokonaisvaltaisesti yksilön tarpeita. Tavoitteena on edistää yksilön hyvinvointia vahvistamalla arjenhallintaa ja toimintakykyä. Työpajatoimintaan aktiivinen osallistuminen lisää ryhmätyöskentelytaitoja, osallisuuden kokemuksia ja sosiaalista vahvistumista. Keskiössä on myös opiskelu- ja työelämävalmiuksien kehittäminen. Työpajatoiminta on kohdennettu niille henkilöille, joiden tulevaisuuden toiveet etsivät vielä kirkastumistaan oman polun löytämiseksi. Erityisesti nuorten, alle 29-vuotiaiden osalta, valmennus tähtää yksilön valmiuteen siirtyä koulu- tai työmaailmaan. (Into 2024; Riipinen ym. 2023, 5.) Työpajatoiminta toimii monialaisesti, joka tarkoittaa työllisyyspalveluiden, nuorisotyön ja koulutuspalveluiden sekä sosiaalipalveluiden kytkeytymistä toisiinsa (Riipinen ym. 2023, 9).

Työpajat toimivat myös oppimisympäristöinä. Työpajatoiminta on käytännönläheistä, joka tarjoaa mielekkään tekemisen kautta mahdollisuuden oppia uutta. Toisaalta voidaan myös tunnistaa jo olemassa olevaa osaamista. Työpajatoiminnan aikana yksilö voi kasvattaa omaa ammatillista osaamistaan suorittamalla tutkinnon tai tutkinnonosan. Suorituksen mahdollistaa oppilaitos, joka tunnustaa osaamisen. (Into 2024; Riipinen ym. 2023, 5.) Vuosien 2023-2027 hallitusohjelmaan on kirjattu, että oppivelvollisuuden voi suorittaa myös työpajatoiminnassa. Tämä tuo jatkossa työpajatoiminnan lähemmäs koulutuksen kenttää. (Riipinen ym. 2023, 5.)

Työpajatoimintaa järjestetään ryhmittäin, mutta tämän lisäksi valmennus sisältää yksilöohjausta. Sekä asiakas että ohjaaja pohtivat yhdessä asiakkaan työpajajakson tavoitteita. Asettettuja tavoitteita arvioidaan ja päivitetään valmennuksen aikana. Yksilövalmennus mahdollistaa keskusteluyhteyden syntymisen asiakkaan ja ohjaajan välillä, jolloin asiakkaan kynnys pyytää tukea ja apua kaikkiin elämäntilanteisiinsa madaltuu. Oman yhteydenoton lisäksi työpajalle voi ohjautua TE-toimiston, Ohjaamon, sosiaalitoimiston tai oppilaitoksen kautta. (Into 2024.)

2.2 Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen työpajatoiminta

Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen työpajatoiminnan yksiköt tarjoavat kuntouttavaa työtoimintaa, sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa ja nuorten avointa työpajatoimintaa. Työpajatoimintaa ohjaa laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001), sosiaalihuoltolaki (1301/2014) ja laki kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977) sekä nuorisolaki (1285/2016). Myös hanke- ja kehittämistyö näkyvät vankasti yhdistyksen työpajatoiminnassa. (Valo-Valmennusyhdistys 2023a.)

Kuntouttava työtoiminta on asiakaskunnaltaan laajin palvelu Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen työpajatoiminnassa. Kuntouttava työtoiminta on suunnattu työttömille työnhakijoille, joiden työ- ja toimintakyky on heikentynyt ja rajoittaa heidän osallistumistaan julkisiin

työvoimapalveluihin, koulutukseen tai työhön (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023). Toiseksi suurin palvelu on sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta. Se on vuorostaan tarkoitettu yksilöille, joilla ei kuntoutumistarpeen, vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi ole edellytyksiä tavanomaiseen työelämään (Keski-Suomen hyvinvointialue 2024; Valo-Valmennusyhdistys 2023b).

Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen työpajatoimintaan voi osallistua osapäiväisesti, neljän tunnin ajan, 1-4 päivänä viikossa. Yksilöstä ja palvelukokonaisuudesta riippuen työpajatoiminta kestää useimmiten 3-24 kuukautta. Sen tavoitteena on ylläpitää ja edistää henkilön työttömyyden aikaista toiminta- ja työkykyä. Työpajatoiminnan peruseriaatteita noudatetaan vahvistamalla yksilön toimintakykyä sekä tavoitteellisesti tukemalla jatko-ohjautumisessa työllistämistä edistäviin palveluihin, koulutukseen hakeutumisessa ja työllistymisessä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Lisäksi Valo-valmennusmalli mahdollistaa työpajatoiminnan ammatillisen koulutuksen tutkinnonosien suorittamisen. Yksilöitä valmennetaan myös yrittäjyyteen. (Valo-Valmennusyhdistys 2023a).

Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen työpajatoiminnan keskiössä on asiakkaiden mukana olo ideoinnissa, yhteiskehittämisessä ja toiminnan toteuttamisessa. Henkilöstö ja asiakkaat muodostavat tiimin, jossa toimitaan tasa-arvoisesti. Tämä muodostaa matalan kynnyksen yhteiselle dialogille. Keski-Suomessa toimii kuusi työpajaa, kahdessa eri toimipisteessä. Digipajalla perehdytään digitaalisuuteen niin digiperustaitojen kuin vaativammankin osaamisen näkökulmasta. Pajalla työtetään yhteisiä ja omia projekteja. Viestintäpajalla tuotetaan kuvallista, kirjallista ja audiovisuaalista sisältöä. Pelipajalla tutustutaan yhdessä erilaisiin peleihin, pelataan ja keskustellaan pelikulttuurista. Myös pelien kehittäminen on pajalla mahdollista. Yhteisöpajalla virittäydytään monipuolisesti ja eri teemojen siivittämänä mielenkiintoihin keskusteluihin sekä toteutetaan yhdessä tapahtumia ja projekteja. Tuunaus- ja luontopajalla hyödynnetään luovia työskentelytapoja tutustumalla kestäväen kehityksen periaatteisiin ja ekologiseen elämäntapaan. Hyvinvointi- ja liikuntapajalla perehdytään hyvinvoinnin teemoihin ja kokeillaan erilaisia liikuntalajeja. (Valo-Valmennusyhdistys 2023c.) Kaikkia pajoja yhdistää asiakkaan mahdollisuus kokeilla ohjausala esimerkiksi työkokeilun, palkkatuen tai tutkinnonosasuorituksen myötä. Lisäksi pajojen välistä vuorovaikutusta edistetään yhteisillä projekteilla ja aktiviteeteilla, kuten retkillä.

3 Minäpystyvyyden teoria kehittämistyön tietoperustana

Tämän opinnäytetyön tietoperusta pohjautuu minäpystyvyyden teoriaan. Kanadalaisamerikkalainen psykologi Albert Bandura loi vuonna 1977 sosiaaliskognitiivisen teorian, jonka yksi osa-alue käsittelee minäpystyvyyttä (Wuepper & Lybbert 2017; Cherry 2023). Suomenkielisessä kirjallisuudessa self-efficacy käännetään kolmelle eri termille, jotka ovat minäpystyvyys,

itsepystyvyys ja itsetehokkuus (Partanen 2011, 20; Naskali & Salvi 2018). Tässä opinnäytetyössä käytetään minäpystyvyyden tai lyhyemmin pystyvyyden termiä.

Partanen esittää väitöskirjassaan (2011, 20), että monet tutkijat ovat käyttäneet Banduran minäpystyvyyden teoriaa pohjana omille näkemyksilleen. Partanen listaa näitä olevan muun muassa Pajares, Zimmerman, Schunk, Zeldin, Britner ja Maddux. Saman asian muista tutkijoista toteavat Wuebber ja Lybbert (2017) artikkelissaan vuodelta 2017. Partanen (2011, 19-23) käyttää myös omassa vuoden 2011 tutkimuksessaan Banduran alkuperäisiä teoksia lähteenään minäpystyvyyden teorian avaamiseen. Alkuperäisiä teoksia ovat käyttäneet pääasiallisina lähteinä myös opiskelijat, joiden opinnäytetyöt ovat käsitelleet minäpystyvyyttä ja julkaisut tapahtuneet vuosien 2017-2021 välillä (Peltola-An 2017, 13-14; Greijus 2019, 11-15; Nekrasova 2019, 8-10; Jokitalo 2020, 12-13; Turpeinen 2021, 6-8). Täten myös tämän opinnäytetyön tietoperustan pääasiallisena lähteenä käytetään enimmäkseen Banduran alkuperäisiä teoksia 80-00-luvuilta. Sellaisia Banduran tai muiden tutkijoiden tuoreempia julkaisuja ei löytynyt, jotka käsitelisivät minäpystyvyyttä yhtä laajasti kuin nämä alkuperäisteokset.

Minäpystyvyys tarkoittaa yksilön uskomusta siitä, mihin hän pystyy. Minäpystyvyys on yksilön uskomusta omista kyvyistä koordinoida ja toteuttaa toimintatapoja saavuttaakseen haluamansa tavoitteet. Pystyvyyteen liittyy omien taitojen ja kykyjen yhteen sovittamista muuttuvissa ja haastavissa tilanteissa. Olosuhteista huolimatta etsitään keinoja suoritua ja selvitä. (Bandura 1997, 2-3; Bandura 2000, 75; Bandura 2002b, 2; Bandura 2006, 308-309; Maddux 2012, 3-4.) Haastavat tilanteet saattavat aiheuttaa yksilölle stressiä ja koetella sietokyvyn rajoja. Minäpystyvyys määrittelee, kuinka sinnikkäästi yksilö ponnistelee ja sitoutuu tavoitteensa saavuttamiseen. Yksilön pystyvyyssuikomukset itsessään vaikuttavat, miten hän kohtaa vastoinkäymisiä ja ratkaisee ne. (Bandura 1977, 191-194; Bandura 1997, 2-3; Bandura 2000, 75; Bandura 2002b, 2; Bandura 2006, 309; Maddux 2012, 2.) Hallinnan kokemukset tilanteesta, omasta olotilasta ja tunteista vahvistaa koettua minäpystyvyyden tunnetta ja vaikuttaa siten suorituskykyyn (Bandura & Locke 2003, 91; Maddux 2012, 15).

Pystyvyyssuikomukset vaikuttavat vahvasti yksilön tavoitteiden asettamiseen ja käyttäytymiseen (Bandura 2000, 75; Bandura 2006, 309; Maddux 2012, 2-6). Mitä korkeampi yksilön minäpystyvyys on, sitä korkeampia tavoitteita hän itselleen asettaa ja pyrkii aktiivisesti niitä kohti. Vuorostaan yksilön matala minäpystyvyys aiheuttaa itsensä aliarvioimista tavoitteiden asettamisessa ja sitoutuneisuudessa saavuttaa tavoitteet. (Bandura 1977, 191-194; Bandura 1989, 1175-1176; Bandura 1997, 195.) Korkeaan minäpystyvyyteen ei vaikuta satunnaiset epäonnistumiset, vaan niistä opitaan. Vaikeimmatkin esteet voidaan voittaa jatkuvalla ponnistellulla. Matalaa minäpystyvyyttä epäonnistumiset voivat laskea entisestään (Bandura 1997, 5). Korkea minäpystyvyys on elintärkeää motivaation ylläpitämiselle ja menestymiselle (Maddux 2012, 4-5; Bandura & Locke 2003, 87-88; Bandura 2002b, 2; Bandura 2005, 317).

Minäpystyvyysteoria korostaa ihmisen mahdollisuutta suunnata henkilökohtaista vaikutusvaltaa eri tapahtumiin, mikä voi ilmetä oman motivaation, ajatteluprosessien ja tunnetilojen sekä toiminnan säätelynä (Bandura 1997, 2; Maddux 2012, 5). Ihmiset ovat aktiivisia ympäristöolosuhteiden muokkaajia ja tuottajia, ei vain passiivisia reagoijia. Ihmiset luovat sisäisiä malleja, kehittävät ja testaavat uusia toimintatapoja sekä ennustavat tuloksia ja välittävät saamaansa tietoa muille. Yksilön minäpystyvyyssuskomukset vaikuttavat hänen kokemaansa mahdollisuuteen vaikuttaa elämänsä muotoutumiseen. (Bandura 2000, 75; Maddux 2012, 5.) Vahvaksi koetulla minäpystyvyydellä yksilö uskoo voivansa vaikuttaa erilaisiin tapahtumiin ja niistä johdannaisiin tuloksiin. Vuorostaan heikon minäpystyvyyden omaava yksilö kokee, että hänellä ei ole vaikutusmahdollisuuksia. (Bandura 1997, 2-3.) Minäpystyvyyks on yhteydessä yksilön päätöksentekoon (Bandura 2002b, 2).

Minäpystyvyyden teoriassa ihminen on samanaikaisesti toimija ja objekti. Minäpystyvyyteen liittyvä toimijuus voidaan määritellä kykyinä ja mahdollisuutena itsenäiseen sekä tarkoitukselliseen toimintaan tai siitä pitäytymiseen (Tieteen termipankki 2015). Toimijana ihminen vaikuttaa ympäristöönsä ja toimijuudella viitataan tarkoituksellisesti tehtyihin tekoihin. Päivittäisessä arjessaan ihmiset kohtaavat erilaisia tilanteita, joita he analysoivat ja pohtivat vaihtoehtoisia toimintatapoja. Samalla he arvioivat kykyjään onnistua menestyksekkäästi ja ennakoivat todennäköisiä tuloksia. Toiminta tapahtuu oman harkinnan mukaisesti. Toiminnan jälkeen ihmisestä tulee objekti, jolloin hän reflektoi omaa toimintaansa; miten on kyennyt hallitsemaan tapahtumia tai miten hyvin omat ajatukset ovat palvelleet tilanteessa. Itsereflektion myötä ihmiset muuttavat ajatteluaan ja strategioitaan tarpeen mukaan sekä tuottavat itseään korjaavia aktiviteetteja. (Bandura 1997, 3-5.) Minäpystyvyyks muodostaa olennaisen perustan ihmisen toiminnalle (Bandura 1997, 2-3; Bandura 2006, 309).

Minäpystyvyyks-käsitteen määrittelyssä on myös hyvä erottaa siihen usein rinnastettavat termit, kuten minäkäsitys tai itsetunto. Minäkäsitys tai minäkuva tarkoittaa yksilön arviointia itsestään ja miten hän tulkitsee muiden näkevän itsensä. Minäkäsityksen teoria ei tavoita minäpystyvyysteorian monimutkaisuutta, joka muuntautuu eri toiminta-alueilla, niiden sisällä sekä eri haasteiden keskiössä ja erilaisissa olosuhteissa. Siten minäpystyvyyks ennustaa vahvemmin ja tarkemmin yksilön käyttäytymistä kuin minäkuva. Nämä termit eivät kuitenkaan ole irrallisia toisistaan, sillä yksilön minäkäsitys heijastaa hänen uskomuksiaan henkilökohtaisesta minäpystyvyydestään. (Bandura 1997, 10-11.)

Itsetunto liittyy yksilön arvioihin omasta arvosta (Bandura 1997, 11; Bandura 2006, 309). Itsetunto on sitä, mitä yksilö uskoo itsestään ja miltä hänestä tuntuu se, mitä hän uskoo itsestään (Maddux 2012, 4). Vuorostaan minäpystyvyyks liittyy yksilön arvioihin henkilökohtaisesta kyvykkyydestään. Yksilö voi kokea pystyvyyttä tai pystymättömyyttä tietyssä toiminnassa ilman, että sillä on minkäänlaista vaikutusta hänen itsetuntoonsa. Vaikutuksia itsetuntoon ei ole, jos toiminnalle ei anneta suurta arvoa. (Bandura 1997, 11-12; Maddux 2012, 4.) Yksilön kyvykkyyks

selvitä tehtävässä ei ole siis välttämättä sidoksissa hänen itsetuntoonsa ja hyvään suoriutumiseen tarvitaan muutakin kuin korkea itsetunto (Bandura 1997, 11-12).

3.1 Minäpystyvyyttä heikentävät ja vahvistavat tekijät

Minäpystyvyyssuskomukset ja tunne omasta toimijuudesta kehittyvät koko ihmisen eliniän ajan. Tietoa saadaan jatkuvasti neljän ensisijaisen tekijän kautta. Ne ovat onnistumisen kokemukset, vertaiskokemukset, sanallinen suostuttelu sekä fysiologiset ja emotionaaliset tunnetilat. (Bandura 1977, 191; Bandura 1989, 1179; Bandura 1997, 79-116; Maddux 2012; 7.) Maddux (2012, 7) erittelee tekijöihin myös kuvitellut kokemukset. Vuorostaan Bandura (1997, 87-88) sisällyttää kuvitellut kokemukset osaksi vertaiskokemuksia.

On tärkeää ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat yksilön kokemaan pystyvyyteen, jotta hänen minäpystyvyyttään voidaan vahvistaa ja elämänlaatua parantaa. Minäpystyvyydellä voidaan vaikuttaa esimerkiksi oman käyttäytymisen, ympäristötekijöiden sekä omien tunteiden ja ajatusten hallintaan. Eri tutkimusten mukaan yksilön kokema hallinnan tunne on suhteessa hänen kokemaansa onnellisuuteen ja psykologiseen hyvinvointiin. Matala minäpystyvyys liitetään usein erilaisiin psykologisiin haasteisiin, kuten masennukseen, syömishäiriöön ja päihdeongelmiin. Lisäksi pystyvyyssuskomuksilla voidaan vaikuttaa terveellisten elämäntapojen ylläpitämiseen, epäterveellisistä toimintamalleista luopumiseen ja muutosten ylläpitämiseen haasteista huolimatta. Minäpystyvyys vaikuttaa myös itsesäätelyyn. Yksilön säädellessä omaa toimintaansa, tunteitaan ja ajatuksiaan hän voi saavuttaa haluttuja tuloksia. (Maddux 2012, 9-11.)

Minäpystyvyys tutkitusti linkittyy niin ikään ihmisten tekemiin valintoihin opiskelujen ja työelämän suhteen. He, joilla on korkea minäpystyvyys, harkitsevat laajasti eri uravaihtoehtoja ja valmistautuvat koulutuksellisesti erilaisiin ammattiuriin. Omia uravalintoja voidaan rajoittaa pelkästään koetun matalan minäpystyvyyden vuoksi, vaikka kyvykkyyttä ammattiuraan olisikin. (Bandura 1989, 1178-1179; Bandura 2002a, 6; Bandura 2002b, 9.) Ylipäätään matala minäpystyvyys aiheuttaa kaikkien pelottavilta ja uhkaavilta tuntuvien tilanteiden välttämistä, koska usko omaan selviytymistaitoon on heikko (Bandura 1977, 193; Bandura 2006, 313).

Yksilöiden minäpystyvyyssuskomukset vaikuttavat laajasti heidän elämiinsä. Yksilön kokema vahva minäpystyvyys on elintärkeä eri tilanteissa menestymisen kannalta (Bandura 2002b, 2). Täten on hyvä tiedostaa, millaiset tekijät heikentävät ja vahvistavat minäpystyvyyttä.

3.1.1 Onnistumisen kokemukset

Onnistumisen kokemukset ovat vaikuttavin minäpystyvyyden lähde. Koetut onnistumiset perustuvat yksilön aitoihin kokemuksiin erilaisten tehtävien hallinnasta ja omista kyvyistään. Onnistumisen kokemukset kattavat henkilön kognitiivisen toiminnan, käyttäytymisen ja itsesäätelyn, joiden avulla luodaan tehokkaita toimintatapoja selvitä erilaisista tehtävistä.

Tällä olemassa olevalla kyvyllä yksilö pyrkii hallitsemaan muuttuvia tilanteita ja kehittää itseään aina vain tehokkaampaan suoritukseen. (Bandura 1977, 195-197; Bandura 1997, 80; Bandura 2006, 308; Maddux 2012.)

Epäonnistumiset voivat heikentää minäpystyvyyttä erityisesti silloin, jos koettu minäpystyvyys ei ole vielä vakiintunut (Bandura 1977, 195; Bandura 1997, 80). Aiemmin helposti saavutetut onnistumiset saavat yksilön odottamaan nopeita tuloksia. Nopeasti saavutetut tulokset eivät opeta sinnikkyyttä, jolloin epäonnistumista kohdatessaan yksilö saattaa lannistua. (Bandura 1997, 80.) Minäpystyvyyden tunne on sitä vahvempi, mitä enemmän yksilö on oppinut ponnistelemaan voittaakseen esteet. Vastoinkäymiset opettavat pitkäjänteisyyttä ja epäonnistumisten kääntämistä oppihetkeksi. Tällöin epäonnistuminen motivoi harjoittelemaan omia kykyjä ja parempaa tilanteen hallintaa. Epäonnistumisen jälkeiset onnistumisen kokemukset lisäävät yksilön uskoa omasta pystyvyydestään suoriutua erilaisissa tehtävissä ja vastoinkäymisten sietämistä. (Bandura 1977, 195; Bandura 1989, 1179; Bandura 1997, 80.)

Onnistumisella ja epäonnistumisella ei kuitenkaan ole aina yhteyttä minäpystyvyyden vahvistumiseen tai heikkenemiseen. Onnistuminen ei automaattisesti tarkoita minäpystyvyyden vahvistumista. Esimerkiksi työläs ponnistelu tehtävässä saattaa viestiä yksilölle, että hänen osaamistasonsa on vajaa. Tämä voi vaikuttaa koetun minäpystyvyyden heikentymiseen. (Bandura 1997, 80-81; Bandura 2006, 311; Maddux 2012, 7.) Tämä osoittaa, että yhden tehtävän kohdalla kyse on usein enemmän yksilön tekemästä arviosta pystyvyydestään kuin hänen minäpystyvyydestään kokonaisuutena. Se, miten tehtävässä suoriutuminen joko heikentää, vahvistaa tai jättää vaikuttamatta koettuun minäpystyvyyteen riippuu siitä, miten yksilö tulkitsee ja painottaa erilaisia henkilö- sekä tilannekohtaisia tekijöitä. (Bandura 1997, 80-81; Bandura 2006, 311.)

Kykyjen lisäksi on muita suoritusta estäviä tai helpottavia tekijöitä. Tällaisia vaikuttavia tekijöitä on muun muassa muiden tarjoama apu, käytettävissä olevien resurssien tai välineiden riittävyys ja olosuhteet, joissa toiminta suoritetaan. Lisäksi on huomioitava tilannekohtaiset esteet, kuten henkilön ennakkokäsitykset kyvyttömyydestään tai koettu tehtävien vaikeus. (Bandura 1997, 80-84.) Yksilölle helppo tehtävä ei tuota uutta tietoa minäpystyvyydestä, kun taas vaikea tehtävä haastaa henkilöä uudelleenarvioimaan pystyvyyttään tai estämään yrittämästä suorittaa tehtävää (Bandura 1997, 80-84; Bandura 2006, 311). Myöskään huono suoritus, joka johtuu yrittämättä jättämisestä, ei kerro yksilön minäpystyvyydestä vielä mitään (Bandura 1997, 80-84).

Ihminen ei suorita yhtä tehtävää irrallisena ympäröivistä olosuhteista ja käsitystä itsestään. Yksilö kerää tietoa pystyvyydestään itsearviointin kautta ja toimiessaan osana ympäristöä. Siten tehtävässä onnistumisen syitä saatetaan hakea esimerkiksi ulkopuolisista tekijöistä tai silkasta onnesta. (Bandura 1997, 81-83; Maddux 2012, 5-7.) Tällaisen yksilön minäpystyvyyttä voidaan vahvistaa parhaiten, kun hän kokee voimakkaita vahvistavia kokemuksia menestymäl-

lä eri olosuhteissa, joissa tehtävien taso ylittää hänen viikoittain kohtaamansa arkipäiväiset tehtävänsä. Lisäksi yksilön vääristynyttä käsitystä kyvyistään voidaan muuttaa vaikuttamalla hänen tarkkaavaisuus- ja muistiprosessiinsa eri tilanteissa, joissa hän onnistuu. Vuorostaan korkea minäpystyvyys saa yksilön syyttämään epäonnistumista epäsuotuisista olosuhteista tai riittämättömästä ponnistelusta. Hän ei siis kyseenalaista epäonnistuessaan taitojaan. (Bandura 1997, 82-85.)

3.1.2 Vertaiskokemukset

Onnistumisen kokemusten lisäksi minäpystyvyyteen vaikuttaa vertaiskokemukset. Ihmiset vertailevat arjessaan itseään samankaltaisissa tilanteissa oleviin opiskelutovereihin, työkavereihin tai muihin samaan toimintaan osallistuviin henkilöihin. Vertaistensa havainnointi opettaa yksilölle taitavia malleja osaamisesta, käyttäytymisestä, ajattelutavoista ja taidoista sekä strategioista ympäristön asettamien vaatimusten hallitsemiseksi. Havainnointi kehittää myös kykyä ennakoita ja hallita tilanteita, jotka edesauttavat stressin vähentämistä ja uhkista selviytymistä. Lisäksi vertaisten tuottamat mallit motivoivat ja ohjaavat ihmistä itsensä kehittämiseen. Lopulta prosessin omaisella tarkkailulla opitut mallit ja tahto kehittää itseään vahvistavat yksilön henkilökohtaista minäpystyvyyttä. (Bandura 1977, 197; Bandura 1997, 87-88; Maddux 2012, 7-8.)

Vertaisten vaikutus yksilöön voi olla minäpystyvyyttä vahvistava tekijä silloin, kun vertainen nähdään tai visualisoidaan suorittavan tehtäviä menestyksekkäästi. Tämä herättää yksilössä uskomuksen siitä, että hänellä itsellään on kykyjä myös menestyä vastaavissa toiminnoissa. Lisäksi vertaisten onnistuminen voi nostaa yksilön halua kehittää kykyjään ja siten nostaa mahdollisuutta onnistua suorituksessa myöhemmin myös itse. (Bandura 1977, 197; Bandura 1997, 87-88; Maddux 2012, 7-8.) Vastaavasti minäpystyvyyttä heikentävä tekijä on havainnoida vertaistensa epäonnistuvan heidän suurista ponnisteluistaan huolimatta. Tällainen havainnointi heikentää havainnoijan arviota omista kyvyistään ja pystyvyydestään. (Bandura 1997, 87.) Yksilö saa siis pystyvyystietoa suorituksistaan tarkastellessaan muiden suorituksia suhteessa itseensä. Vertaiskokemusten vaikutus yksilön omiin eli suoriin onnistumisen kokemuksiin on ensisijaisesti vahvistava tai neutralisoiva. Mitä suurempi vertaisen oletettu samankaltaisuus on, sitä enemmän hänen onnistumisensa ja epäonnistumisensa vaikuttavat havainnoivaan yksilöön. (Bandura 1977, 197; Bandura 1997, 87-88; Maddux 2012, 7-8.)

Vertaiskokemusten saamiseen liittyy tarkkailevan oppimisen prosessi, joka koostuu neljästä prosessista. Ensimmäisenä tarkkaavaisuusprosessi käsittää usean vertaisen eli mallin tunnistamisen ja tiedon poimimista kaikesta havaitusta. Prosessissa olennaista on myös muistaminen, koska ilman muistijälkeä, tehdyillä havainnoilla ei ole vaikutusta yksilöön. Toisessa vaiheessa, säilyttämisprosessissa, kerättyä tietoa lisätään jo olemassa olevaan, muunnetaan ja järjestetään. Näin yksilö luo uusia käsityksiä ja sääntöjä. Tuotantoprosessi on kolmas vaihe, jossa luodut käsitykset muunnetaan toimintatavoiksi ja tuodaan osaksi käyttäytymistä. Vii-

meinen eli neljäs vaihe on motivaatioprosessi. Todennäköisesti yksilö hyödyntää tiettyä käyttäytymismallia, jos se tiedostetaan johtavan palkitsevaan tulokseen. Vastakohtana on, että käyttäytymismallia ei todennäköisemmin hyödynnetä, jos sillä on tunnistettu olevan rangaitavia vaikutuksia. (Bandura 1997, 89-90.)

3.1.3 Sanallinen suostuttelu

Sanallisella suostuttelulla tai palautteella voidaan vahvistaa yksilön minäpystyvyyttä. Sanallisin keinoin on mahdollista tukea yksilöä saavuttamaan tavoitteensa, luomalla uskoa hänen kykyihinsä ja taitoihinsa sekä niiden kehittämiseen. Realistisia tavoitteita kohti mentäessä, pystyvyyttä ylläpitävillä ja vahvistavilla sanoilla voidaan auttaa yksilöä muuttamaan ja kehittämään itsessään erilaisia asioita tavoitteen toteutumiseksi. Samaten yksilö jatkaa sanallisen suostuttelun voimalla todennäköisemmin ponnistelua vaikeuksista huolimatta. Kannustava palaute tehoaa parhaiten, kun yksilö uskoo voivansa saada toiminnallaan aikaan vaikutuksia. (Bandura 1977, 198; Bandura 1997, 101; Maddux 2012, 8-15.) Samaten se vaikuttaa enemmän silloin, jos palautteenantaja on yksilölle merkittävä ihminen. Palautetta antavan henkilön uskottavuutta lisää myös hänen tuntemuksensa työstettävää tehtävää kohtaan. Lisäksi merkityksellistä on tietämys kokonaisuuden hallinnasta, jolla tehtävä saadaan onnistumaan. Tällöin palautteenantaja voi helposti havainnoida yksilön vahvuuksia sekä heikkouksia ja räätälöidä toimintoja niin, että yksilön on mahdollista suoriutua tehtävästä. (Bandura 1997, 104-106; Maddux 2012, 8-15.) Sanallisella suostuttelulla on siis rajalliset vaikutusmahdollisuudet. Vertaiskokemusten tavoin, se ei vaikuta yksilön minäpystyvyyteen yhtä vahvasti kuin henkilön omat onnistumisen kokemukset. (Bandura 1977, 198; Bandura 1997, 101.)

Sanallinen suostuttelu voi myös heikentää pystyvyyden tunnetta. Suostuttelulla voidaan herättää yksilössä epärealistisia uskomuksia, jotka johtavat vääjäämättä epäonnistumisiin ja pettymyksiin. Tämä heikentää entisestään yksilön uskoa omiin kykyihinsä. Palautteessa voidaan myös keskittyä väärin asioihin. Esimerkiksi painotus ponnistelulla hankittuihin kykyihin voi saada yksilön tuntemaan alhaista pystyvyyttä. Samaten pystyvyyssuskomusta voi heikentää keskittyminen kaukana olevaan tavoitteeseen saavutetun edistymisen sijaan. Yksilön minäpystyvyyttä vahvistaa siis enemmän yksilön edistymisen esille tuominen ilman puhetta sen takana olleesta kovasta työstä tai vielä edessä hämmöttävästä tavoitteesta. Yksilölle annetun palautteen tulisikin aina olla rakentavaa, ei väheksyvää. Myös tulevaisuudella uhkailu, koskien esimerkiksi yksilön terveyttä, voi tehostaa yksilöä itseohjautuvaan muutokseen. Toisaalta se voi vastaavasti heikentää halua esimerkiksi muuttaa riskialtista käyttäytymistä. Yksilön kykyjä ei tulisi myöskään aliarvioida, jolloin yksilö saattaa välttää toimimasta ja luovuttaa helpommin. Epäusko omaan pystyvyyteen johdattaa yksilön rajoittamaan omaa toimintaansa ja heikentää motivaatiota, kiinnostuksen kohteita sekä osaamisen kehittymistä. Yksilön henkilökohtaisen pystyvyyden arviointiin voi siis vaikuttaa tavalla, jolla palaute jäsennetään ja muotoillaan. (Bandura 1997, 101-104.)

Pelkkä sanallinen suostuttelu ei yksinään korvaa yksilön kykyjen kehittämistä. Yksilön minäpystyvyyssuosituksia voidaan parhaiten vahvistaa toiminnalla, joka kehittää vaadittavia taitoja ja mallintaa niitä. Lisäksi avaintekijä pystyvyyden tunteen vahvistumiseen on toiminnan jäsenitys hallittaviin vaiheisiin. Myös selkeä ja jatkuva palaute edistymisestä tukee minäpystyvyyden kehittymistä. (Bandura 1997, 104-106.)

3.1.4 Fysiologiset ja emotionaaliset tilat

Fysiologiset ja emotionaaliset tilat välittävät somaattisia eli ruumiillisia tietoja, joita ihmiset itsessään tulkitsevat eri tavalla. Toinen suuntautuu sisäänpäin ja keskittyy nopeasti sisäiseen aistikokemukseensa. Hänelle stressaavassa tilanteessa oleminen synnyttää katastrofaalisia ajatuksia epäonnistumisesta. Epämiellyttävät ajatukset lisäävät yksilölle ahdistusta, kiihdyttää sykettä ja nostaa verenpainetta. Vuorostaan toinen suuntautuu aistikokemukseensa enemmän ulospäinsuuntautuneesti. Hänelle äkillinen stressireaktio voi tuntua hyvänlaatuisena tapahtumana. Tällöin yksilö pysyy tilanteessa rauhallisena. Ihmiset siis eroavat toisistaan uskomuksissa, mistä fysiologiset tai emotionaaliset tilat johtuvat, ja miten ne vaikuttavat heidän suorituskyykyynsä ja siten minäpystyvyyteensä. (Bandura 1977, 198-199; Bandura 1997, 106-109; Maddux 2012, 8-9.)

Fysiologisen tilan aktivoituminen stressaavassa tai kuormittavassa tilanteessa tulkitaan herkästi heikentävän omaa suorituskyykyä. Ihmisen on helpompi odottaa menestyvänsä tehtävästä, kun vaivana ei ole sisäinen kiihtymys tai jännittynyt olotila. (Bandura 1977, 198-199; Bandura 1997, 106-109; Maddux 2012, 8-9.) Lisäksi väsymys, uupumus ja kiputilat voidaan tulkita osoittavan fyysistä tehottomuutta, kun kyseessä on voimaa ja kestävyyttä vaativa toiminto (Bandura 1997, 106). Tämän kaltaiset stressireaktiot kohottavat yksilön ahdistustasoja, kun he liittävät stressitilan ajatukseen omasta kyyttömyydestään. On kuitenkin luonnollista ja haastavaa sivuuttaa omaa sisäistä levottomuutta, jos yksilö hikoilee, vapisee ja saa vatsavaivoja sekä kokee unettomuutta. (Bandura 1997, 107.) Juuri tämä itselle hallitsemattomalta tuntuva tilanne tuottaa yksilölle yhä enemmän stressiä pelkällä ajatuksen voimalla. Tämän seurauksena syntyvä kokonaistila saattaa aiheuttaa sellaisia häiriöitä omaan henkilökohtaiseen toimintaan, joita yksilö oli alun alkaen pelännytkin. Sekä yksilön itsearviointi fysiologisesta tilastaan ja tilan voimakkuus että olosuhteet, joissa tila aktivoituu, säätelevät fysiologisen tilan aktivoitumisen jälkeistä toimintaa. Olosuhteiden ympäristötekijät vaikuttavat myös voimakkaasti siihen, miten oma sisäinen tila tulkitaan. Fysiologisten tilojen vaikutus minäpystyvyyteen vaihtelee sen mukaan, minkälaisia tekijöitä yksilö tilanteessa tunnistaa ja millaisia merkityksiä hän niille antaa. (Bandura 1977, 198-199; Bandura 1997, 106-109; Maddux 2012, 8-9.)

Niin ikään emotionaaliset tilat voivat vaikuttaa yksilön minäpystyvyyteen (Bandura 1977, 198; Bandura 1997, 106; Maddux 2012, 8.) Mielialan vaikutuksesta minäpystyvyyteen tiedetään, että se esimerkiksi vaikuttaa tarkkaavaisuuteen, tapahtumien tulkintaan ja organisointiin. Myös oppiminen tapahtuu nopeammin, jos emotionaalinen tila on yhtenevä opittavien asioi-

den kanssa. Mielialalla on vaikutusta myös muistiin ja muistamiseen. Muistaminen, joka linkittyy mielialaan, voi säännellä yksilön arviota henkilökohtaisesta pystyvyydestään myös vääristämällä sitä. Ihmiset tekevät negatiivisia arvioita pystyvyydestään ollessaan huonolla tuulella, koska negatiivinen mieliala aktivoi ajatuksia menneistä epäonnistumisista. Vuorostaan koettu minäpystyvyys saa positiivisen arvioinnin, kun yksilö on hyvällä tuulella ja positiivinen mieliala saa muistamaan menneet saavutukset. Mitä voimakkaampi emotionaalinen tila on, sitä suurempi sen vaikutus on yksilön pystyvyyssuskomuksiinsa. (Bandura 1997, 109-112.)

Olennaista minäpystyvyyden vahvistamisessa on fysiologisten ja emotionaalisten tilojen aikana koettu hallinnan tunne. Hallinnan tunne lisää uskoa koettuun pystyvyyteen ja parantaa suorituskykyä. (Bandura 1997, 106; Bandura & Locke 2003, 91; Maddux 2012, 15.) Hyvä sääntö on, että kohtuulliset stressireaktiot ovat luonnollisia, joita kaikki kokevat. Ne lisäävät tarkkaavaisuutta ja suorituskykyä. Vuorostaan korkea stressitila häiritsee suoritusta. (Bandura 1997, 108.) Fysiologisten tilojen kohdalla on siis pyrittävä vähentämään stressitekijöitä ja myös fyysisen kunnan parantaminen itsessään vahvistaa minäpystyvyyttä. Emotionaalisten tilojen säätelyyn on hyvä kehittää tunnesäätelyn taitoja ja korjata vääriä käsityksiä omista tunnetiloista, jotta olisi mahdollista saavuttaa positiivinen mielentila. (Bandura 1997, 106-109.)

3.2 Minäpystyvyyden prosessit

Banduran (1989, 1175-1179; 1997, 116; 2002b, 2) mukaan pystyvyyssuskomukset säätelevät ihmisen toimintaa kognitiivisten, motivationaalisten, affektiivisten ja päätöksentekoprosessien kautta. Nämä prosessit vaikuttavat siihen, ajattelevatko yksilöt itseään edistävällä vai heikentävällä tavalla, kuinka hyvin he motivoituvat ja sinnittelevät vaikeuksien edessä, millainen on heidän tunne-elämänsä laatu ja millaisia valintoja he tekevät tärkeissä päätöksentekopisteissä, jotka määräävät elämänpolun suunnan (Bandura 2002b, 2).

Kognitiivinen prosessi sisältää omien kykyjen itsearviointin, tavoitteiden asettamisen ja tulevien tulosten ennustamisen. Vahvalla minäpystyvyydellä yksilö asettaa korkeita tavoitteita ja sitoutuu niiden saavuttamiseen. Korkea minäpystyvyys auttaa myös visualisoimaan onnistuneita tuloksia, joka motivoi suoritusta. Nämä luodut tehokkaat toimintatavat varmentavat koetua korkeaa minäpystyvyyttä. Vuorostaan heikolla minäpystyvyydellä yksilön toiminta on päinvastaista. Epävarmuus omista kyvyistä ja tavoitteiden saavuttamisesta saavat aikaan mielikuvia epäonnistumisesta. Yksilö ei näe syytä ponnistella tavoitteidensa eteen. Korkeaksi koetulla minäpystyvyydellä on paremmat edellytykset luottaa omaan ongelmanratkaisutaitoihinsa ja tehdä päätelmiä siitä, miten erilaiset toimet vaikuttavat lopputuloksiin. Monimutkainen ja epäselvyksiä sisältävä päätteleminen sekä lopullinen päätöksenteko vaativat monitahaisen tiedon tehokasta kognitiivista käsittelyä. (Bandura 1989, 1175-1176; Bandura 1997, 116-121.)

Motivatioonalisissa prosesseissa ihmisten minäpystyvyyssuskomukset määrittelevät heidän motivaatiotasonsa. Tämä vuorostaan peilautuu yksilön käyttämiin ponnisteluihin ja sinnikkyyteen

selvitä haasteista. (Bandura 1989, 1176; Bandura 1997, 122.) Motivaatio voi olla ulkoista tai sisäistä. Ulkoinen motivaatio syntyy lopputuloksesta, joka on jokin ulkoinen ja lyhytaikainen palkkio, kuten rahaa tai symbolisia etuja. Vuorostaan sisäinen motivaatio lähtee yksilön sisältä omakohtaisesta kiinnostuksesta, joka ohjaa käyttäytymistä. Sisäisen motivaation palkkiot ovat pitkäaikaisia ja niihin liittyy itsensä kehittämisen ja toteuttamisen tarpeet. Itse työskentely on palkitsevaa ja sen huippu on virtauskokemus, joka tuottaa äärimmäistä keskittymistä, ajan ja paikan unohtamista sekä mielihyvää. Sisäisen motivaation palkkiot ovat pitkäaikaisia. (Korpelainen 2006, 5-6.)

Motivaation lähteestä riippumatta tietyn tavoitteen saavuttaminen voidaan ennakkoajatusten voimalla esittää kognitiivisesti nykyhetkessä. Ajatusten voimalla voidaan muodostaa uskomuksia omista kyvyistä ja asettaa itselleen tavoitteita suunnittelemalla sellaisia toimintatapoja, joilla ne toteutuisivat sekä ennakoida toimintojen seurauksia. Korkea minäpystyvyys mahdollistaa prosessin aikana myönteisten ennakkoajatusten syntymisen, jotka muuttuvat kannustimiksi ja motivaattoreiksi sekä käyttäytymisen säätelijöiksi. Vuorostaan heikko minäpystyvyys aiheuttaa haasteiden edessä epäilyä omaa pystyvyyttä ja kykyä kohtaan, joka voi johtaa ponnisteluiden hellittämiseen, keskinkertaisiin ratkaisuihin tai toiminnan keskeyttämiseen. Motivaation ylläpidossa auttaa toivotun saavutuksen osatavoitteet, jotka lisäävät yksilön koettua minäpystyvyyttä ja tyytyväisyyttä. (Bandura 1989, 1176-1180; Bandura 1997, 122-137.)

Affektiivisissä prosesseissa keskeinen rooli on tunteiden säätelyssä. Asetettujen tavoitteiden ja erilaisten toimintojen suorittamisen aikana yksilölle nousee ajatuksia tulevasta suorituksesta, ympäröivästä tilasta ja omasta olotilasta. Tunnereaktiot voivat vaikuttaa toimintaan sekä suorasti tai epäsuorasti. Mitä paremmin yksilö kykenee hallitsemaan häiritseviä ajatusketjuja ja tunteitaan, sitä paremmin hän kykenee säätelämään stressiä sekä ahdistusta ja selviytymään tilanteesta. Korkea minäpystyvyys mahdollistaa rohkean tarttumisen tilanteisiin, joissa on ennakoitavissa stressiä ja riskien ottamista. Yksilö uskoo selviytyvänsä haasteista huolimatta. Vuorostaan heikko minäpystyvyys ja tunteiden säätely aiheuttavat voimattomuutta päästä eroon häiritsevistä ajatuksista. Tällöin olosuhteet muuttuvat stressaaviksi ja ahdistaviksi, jolloin seuraukset ovat nähtävissä yksilön käyttäytymisessä ja toiminnassa. (Bandura 1989, 1177-1178; Bandura 1997, 141-146.) Häiritsevien ajatusten hallinnan harjoittelu on tärkeää, jotta yksilö voi välttää liiallisen stressin ja siitä muodostuvan kiihtymistason sekä ääripäässä masennustilan. Yksilön minäpystyvyyttä ja tunteiden hallintaa voi vahvistaa ennakoimalla ja hallitsemalla erilaisia uhkatilanteita ja toistuvasti laukaisevia stressitekijöitä. Koke-musta voimakkaasta stressistä voi vähentää myös harjoittelemalla sinnikkäästi kognitiivisia ja käyttäytymiseen liittyviä taitoja. (Bandura 1997, 148-150.)

Valintaprosessien kautta yksilö voi valita sellaisen ympäristön ja olosuhteet, joilla muokata omaa elämänpolkuaan. Ihmiset välttelevät toimintoja ja ympäristöjä, joihin eivät usko olevansa riittävän kyvykkäitä selviytyäkseen. Yksilö valitsee sellaisia haasteita itsearviointin pohjalta, joista uskoo selviävänsä. Mitä korkeampi minäpystyvyys on, sitä todennäköisemmin

valitaan haastavia toimintoja ja ollaan sinnikkäitä pitäytymään omissa valinnoissa. Vuorostaan heikko minäpystyvyys saa yksilön jättäytymään pois erilaisista mahdollisuuksista. (Bandura 1989, 1178-1179; Bandura 1997, 160-161.)

3.3 Minäpystyvyys digitaalisissa ympäristöissä

Banduran minäpystyvyysteorian syntyminen sijoittuu 1970-luvun loppupuolelle ja 1990-luvun alkuun, jolloin nykyiset verkkoympäristöt olivat vasta kehitymässä. Banduran teorian muotoutumisen aikaan ei siis vielä ollut olemassa esimerkiksi verkko-opiskelua (Hodges 2005, 6; Alqurashi 2016, 46). Bandura (2002a, 2-11) huomioi vuoden 2002 artikkelissaan jatkuvasti kehittyvän teknologian vaikutukset yhteiskuntaan. Jokapäiväisen elämän moninaiset toiminnot siirtyvät sähköisiin hallintajärjestelmiin. Bandura nostaa esille myös, kuinka kehittynyt teknologia on muuttanut ihmisten tapaa kommunikoida, kouluttautua ja työskennellä. Kehityksen yhteydessä yksilöt taklaavat jatkuvasti erilaisia sopeutumishaasteita ja etsivät tasapainoa muuttuvassa ympäristössä. Uudet sähköiset toiminnot vaativat myös uusien taitojen harjoittamista, kuten medialukutaitoa. Banduran pääajatus on, että korkealla minäpystyvyydellä yksilö suhtautuu ympäristön muutoksiin ja esteisiin uteliaasti sekä sinnikkäästi. Yksilöt, joilla on korkea pystyvyyssuskomus, kykenevät hyödyntämään uusia digitaalisia työvälineitä itselleen tuottoisalla tavalla. Vuorostaan heikko minäpystyvyys voi saada yksilön jäämään täysin ulkopuolella ympärillään kehittyvästä digitaalisuudesta. Minäpystyvyys on osa yksilöä myös digitaalisissa ympäristöissä selviytymisessä. 2000-luvulla minäpystyvyytutkimuksissa onkin huomioitu erityisesti digitalisoitunut yhteiskunta.

Taipjutorus (2014, 11-18) tutki, mikä on oppijakontrollin ja verkko-opiskelun minäpystyvyyden välinen suhde. Tutkimuksen lähtökohta perustui siihen, että vaikka ihmiset käyttävät tietotekniikkaa arjessaan päivittäin, niin verkko-opiskelu edellyttää muutakin kuin tietoteknisiä perustaitoja. Taipjutorusin (2014, 165-166) mukaan monelle opiskelijalle menestyminen opinnoissa vaatii kasvokkain tapahtuvaa yhteistyötä opettajan sekä opiskelutovereiden kanssa. Muutoin olotila voi muuttua eristyneeksi ja omia kykyjään onnistumisen suhteen aletaan epäillä. Tällöin opiskelumenestyksen lisäämiseksi opiskelijan minäpystyvyys vaatii tukemista. Taipjutorusin tutkimuksessa suoritettiin verkkokysely, johon osallistui 75 opiskelijaa eräässä uusiseelantilaisessa korkea-asteen oppilaitoksessa toteutettavassa nelivuotisessa verkko-opetusohjelmassa. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että oppijakontrollin ja tietokoneen käyttö opiskelussa ovat hyviä verkko-opiskelun minäpystyvyyden ennustajia. Tutkimuksen mukaan sukupuoli tai iällä ei ollut vaikutusta oppijakontrollin ja minäpystyvyyden suhteeseen, mutta aiemmalla verkkokokemuksella sekä sosiaalisilla ja akateemisilla tietokonetaidoilla oli.

Pellas (2014) havaitsi tutkimuksessaan, johon osallistui 305 kreikkalaista verkkokurssija suorittavaa yliopisto-opiskelijaa, että tietotekninen minäpystyvyys on positiivisessa suhteessa opiskelijoiden kognitiivisiin ja emotionaalisiin sitoutumistekijöihin. Minäpystyvyys näyttäytyi kuitenkin myös negatiivisessa suhteessa käyttäytymistekijöihin. Pellasin mukaan minäpysty-

vyys on tärkeä ja kriittinen tekijä tyytyväisyyden suhteen, jota opiskelijat kokevat oppimisen yhteydessä.

Alqurashi (2016, 45-52) on tehnyt kirjallisuuskatsauksen, jossa hän tarkastelee verkkoympäristöissä vuosina 1998-2015 suoritetuista tutkimuksista minäpystyvyydestä. Katsauksessa on 31 tutkimusta, joissa on mukana myös Taipjutorusin ja Pellasin tutkimukset. Alqurashin kirjallisuuskatsauksen johtopäätökset nojaavat siihen, että tietotekninen minäpystyvyys joissakin tutkimuksissa ennusti opiskelijoiden tai työntekijöiden suorituskyykyä sekä tyytyväisyyttä verkko-opiskeluun, kun taas toisissa tutkimuksissa tällaista yhteyttä ei huomattu. On siis olemassa kaksi hypoteesia; minäpystyvyys joko on tärkeässä roolissa verkko-opiskelussa tai sitten se ei ole. Täten minäpystyvyyden rooli verkko-oppimisympäristöissä tarvitsee vielä lisää tutkimuksia, jotta johtopäätöksissä voitaisiin tulla yhteneväisemmiksi.

Nämä tutkimukset minäpystyvyyden merkityksestä verkkoympäristöissä on nostettu osaksi tätä opinnäytetyötä, koska kehittämistyön aihe on saanut alkunsa havainnoista liittyen digitaalisuuteen ja minäpystyvyyteen. Siten havaintoja asiakkaiden suorituskyyvystä ja tyytyväisyydestä digitaalisilla alustoilla on tehty hiljattain. Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikössä toteutui DigiGym-hanke, jonka tavoitteena oli vastata Covid-19-pandemian aiheuttamiin haasteisiin koskien digitaalisen oppimisympäristön asiakaslähtöistä kehittämistä ja käyttöönottoa. Hankkeessa selvitettiin Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen asiakkaiden digitaitojen osaamistasoa ja kykyä osallistua sekä työskennellä verkkoympäristöissä. (Eura 2024a.) DigiGym-hankkeessa havaittiin erilaisia digikuiluja, kuten heikko minäpystyvyys -kuilu. Kuilut ovat esteenä digitaitojen oppimiselle. (Kolehmainen 2023.) DigiGym-hankkeen lisäksi Valo-Valmennusyhdistyksellä ja sen sisaryhdistyksellä, Silta-Valmennusyhdistyksellä, oli käynnissä vuosina 2021-2023 kymmeniä digitaitojen kehittämiseen pohjautuvia hankkeita. Niiden tavoitteet olivat DigiGymin tavoin sidottu digiajassa mukana pysymiseen (Eura 2024b; Eura 2024c; Eura 2024d). Täten minäpystyvyys digitaalisissa ympäristöissä on tärkeä ja ajankohtainen näkökulma tässä kehittämistyössä, jonka vahvistamiseen on syytä pyrkiä etsimään työkaluja.

4 Opinnäytetyön prosessi

Kehittämistyön prosessi käynnistyi lokakuussa 2022. Kahden toimeksiantajan kanssa ideoitiin opinnäytetyön aihetta muutaman kuukauden ajan, mutta erinäisten muutosten takia aiheita ei pystynyt lopulta toteuttamaan. Näiden edesottamusten jälkeen opinnäytetyön prosessia käynnistettiin hiljalleen uudelleen vuoden 2023 huhtikuusta alkaen. Tuolloin vastaanotettu työtehtävä Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikössä DigiGym-hankkeessa avasi oven uudelle opinnäytetyön aiheelle.

Valo-Valmennusyhdistys toteutti DigiGym-hanketta yhdessä Humanistisen ammattikorkeakoulun kanssa. Hankkeessa harjoiteltiin digitaitoja Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen työpajatoiminnassa olevien osallistujien osallisuutta, yhteisöllisyyttä ja minäpystyvyyttä tukien. (DigiGym 2023.) DigiGym-hankkeessa kehitettiin digitaalinen yhteisöllinen ohjausmalli, jonka aikana hankkeeseen osallistujissa eli työpajatoiminnan asiakkaisissa huomattiin heikkoa minäpystyvyyttä, joka aiheutti niin sanotun digikuilun. Heikko minäpystyvyys näkyi muun muassa varovaisuutena kokeilla uutta digitaalisuuteen liittyvää asiaa. Kokeilematta jättäminen näyttäytyi haasteiden välttämisenä ja vanhoista toimintatavoista kiinnipitämisinä. (Kolehmainen 2023.)

Opinnäytetyön aiheesta keskusteltiin vuoden 2023 elokuussa yhteisessä tapaamisessa Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikön vastaavien ohjaajien kanssa. Ajatustenvaihdon lomassa keskiöön nousivat DigiGym-hankkeessa saadut tulokset hankkeeseen osallistuneiden työpajalaisten heikosta minäpystyvyydestä. Samoja havaintoja oli tehty hankkeesta irrallisessa toiminnassa työpajojen arjessa. Näiden yhteisten havaintojen myötä minäpystyvyyden tutkiminen osoittautui ajankohtaiseksi kehittämistyön kohteeksi Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikössä. Lisäksi kehittämistyön aiheen valinnan taustalla oli vahva kiinnostus kehittää henkilökohtaista työympäristöä ja löytää keinoja vahvistaa asiakkaiden myönteisiä uskomuksia pystyvyydestään.

Opinnäytetyön aihe sai tukea Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikön vastaavilta ohjaajilta, jotka olivat aiheen ideoinnissa mukana. Opinnäytetyön tulosten katsottiin voivan kehittää ja tukea työpajatoiminnan ohjausta. Aihe koettiin myös tärkeäksi, koska toinen vastaavista ohjaajista oli itsekin työskennellyt DigiGym-hankkeessa ja tehnyt sinä aikana huomioita työpaja-asiakkaiden minäpystyvyydestä. Samalla hän koki mielekkääksi opinnäytetyön ohjaajana toimimisen toimeksiantajan puolelta.

4.1 Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja muoto

Tämän kehittämismuotoisen ja toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksiksi muotoutui tuottaa Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikölle opas, joka sisältää konkreettisia keinoja vahvistaa kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaiden minäpystyvyyttä. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää työelämäkumppanin toimintaa selvittämällä keinoja, joilla ohjaajat voivat vaikuttaa asiakkaiden korkeamman minäpystyvyyden kehittymiseen työpajatoiminnan puitteissa. Kehittämistyön muodoksi valikoitui toiminnallinen opinnäytetyö, joka on yksi tutkimuksellisen kehittämisen tavoista ja ammattikorkeakoulujen opinnäytetyötyyppi. Toiminnallisuus tässä kehittämistyössä tarkoittaa yhteiskehittämisen prosessia yhdessä Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikön ammatillisista koostuvan henkilöstön kanssa. (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, 11.)

Yksipuolisen käytännön ongelmien ratkomisen sijaan toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyy prosessiin osallistuvien henkilöiden eri näkökulmat, tiedot ja taidot. Toiminnallisen kehittämi-

sen työn piirteisiin kuuluu ennakoimattomuus ja tilannekohtaisuus, koska yhteiskehittämisessä voi tulla vastaan jokaiselle yllättäviä ideoita ja vaihtoehtoja. Myös yhdessä kehittämisen tuottamat runsaat ratkaisut, kysymykset ja vastaukset asettavat prosessin osapuolet tarkastelemaan useita erilaisia ja odottamattomia näkökulmia. Toiminnallisen opinnäytetyötyypin valinta tukee myös ammatti-identiteetin kehitystä, koska parhaimmillaan prosessi voi opettaa ammatillisia vuorovaikutustaitoja ja joustavuutta. (Kostamo ym. 2022, 20-21.)

Toiminnallisen opinnäytetyön kehittämisen tavoitteena on kohderyhmää, kuten asiakkaita, tai toimintaympäristön arjen käytäntöjä palveleva ammatillinen tuotos. Tuotos on jokin konkreettinen, kuten tässä opinnäytetyössä Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikön ohjaajille tuotettu opas. Toiminnallisessa opinnäytetyössä opinnäytetyön tekijä osoittaa ammatillisen asiantuntijuutensa kehittävää ja tutkimuksellista otetta sekä raportoinnissa että tuotoksessa. Raportoinnissa huomioidaan tuotokseen liittyvät lähtökohdat, valinnat ja ratkaisut perusteluineen. (Kostamo ym. 2022, 10.)

4.2 Kehittämistyön suunnittelu

Kehittämistyöstä laadittiin alustava suunnitelma, joka lähetettiin vuoden 2023 joulukuussa toimeksiantajan valtakunnalliselle edustajalle - tässä tapauksessa Valo-Valmennusyhdistyksen tutkimuspäällikölle ja johtajalle. Muutaman lisäselvityspyynnön jälkeen tutkimuslupa myönnettiin 2.1.2024. Saman viikon aikana 4.1.2024 Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikön kanssa solmittiin opinnäytetyösopimus. Tutkimusluvan saamisen jälkeen oli tarkoituksenmukaista laatia opinnäytetyön suunnitelma myös Laurea-ammattikorkeakoulun vaatimusten mukaiseksi. Opinnäytetyötä ohjaavan lehtorin kanssa oli Teams-tapaaminen 1.2.2024, jossa suunnitelman rakennetta pohdittiin yhdessä. Suunnitelma esitettiin opinnäytetyöohjausseminaarissa 15.2.2024. Lehtori pyysi suunnitelmaan vielä joitakin tarkennuksia. Tarkennuksia tehtiin ja kehittämistyön suunnitelma käytiin läpi toimeksiantajan kanssa tapaamisessa 11.3.2024. Suunnitelma esiteltiin ja siitä pyydettiin palautetta. Tapaamisen yhteydessä toimeksiantaja puolsi suunnitelmassa tehtyjä valintoja, ja tapaamisen lopuksi hyväksyi suunnitelman. Puolestaan opinnäytetyötä ohjaava lehtori hyväksyi suunnitelman 14.3.2024.

Opinnäytetyön suunnitelman pääkohdat olivat johdanto, toimintaympäristön kuvaus, kehittämistyön teoriataustan määrittely, valittujen menetelmien perustelevuus ja arviointisuunnitelman laatiminen sekä tutkielman luotettavuuden ja eettisyyden huomioiminen. Suunnitelmaan hahmoteltiin myös opinnäytetyön aikataulu ja alustava sisällysluettelo. Opinnäytetyön suunnitelmassa huomioitiin myös olemassa oleva tieto Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen työpajaympäristöistä ja ohjaajien työnkuvista sekä toimintatavoista.

Ensimmäiseksi kirjoitettiin toimintaympäristön kuvaus, johon hyödynnettiin DigiGym-hankkeen loppuvuoden 2023 julkaisuja. Tiedot päivitettiin ajantasaisiksi. Tämän jälkeen perehdyttiin toiminnalliseen opinnäytetyöhön ja valittuihin kehittämistyön menetelmiin. Tutkimus- ja analysointimenetelmien valinnoissa huomioitiin kahden, määrällisen ja laadullisen,

tutkimusmenetelmän käyttötarve kehittämistyön laadukkuuden lisäämiseksi. Toimintaympäristön kirjoittamisen ohella alustettiin myös johdantoa.

Kehittämistyön menetelmiin tutustuessa oli luontevaa määritellä, miten opinnäytetyössä huomioidaan luotettava ja eettinen toiminta. Tässä pohjana hyödynnettiin sosionomiopintojen tutkimus- ja kehittämismenetelmät -kurssilla tehtyä kirjoitusta, jossa kerrottiin kuvitteellisen opinnäytetyön luotettavuudesta ja eettisyydestä. Teksti sovitettiin sopimaan osaksi tätä kehittämistyötä. Lisäksi lähteet päivitettiin ajantasaisiksi. Tässä kohtaa kehittämistyö alkoi hahmottua niin, että oli mahdollista suunnitella opinnäytetyön alustava aikataulu.

Käytännönläheisten asioiden jälkeen siirryttiin teoriataustan kokoamiseen. Kanadalaisamerikkalainen psykologi Albert Bandura on laatinut minäpystyvyysteorian, jota ovat sittemmin käyttäneet useat tutkijat pohjana omille töilleen. (Partanen 2011, 20; Wuebber & Lybbert 2017.) Banduran 1970- ja 1990-luvun teokset ovat siis vielä viiden vuosikymmenen jälkeen minäpystyvyysteorian päälähde. Täten useita Banduran teoksia valikoitui kehittämistyön teoriataustan koostamiseksi. Lähdekirjallisuus oli englanniksi, joten tiedon suomentaminen, kerääminen ja tiivistäminen vaati pitkällisen työpanoksen. Tietoa verrattiin samoista lähteistä tehtyihin suomennoksiin siltä osin kuin se oli mahdollista. Opinnäytetyön lähdeluetteluun kirjattiin kuitenkin vain alkuperäislähteet. Teoriasta nostettiin esille sellaisia osa-alueita, jotka sopivat nuoren tai aikuisen minäpystyvyyden vahvistamiseen työpajatoiminnassa. Siten erityisesti lapsuusajan minäpystyvyyden vahvistamiskeinot rajautuivat opinnäytetyöstä pois. Samaten kollektiivinen minäpystyvyyden vahvistaminen rajattiin pois. Vaikka Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen työpajatoiminta perustuu myös ryhmätyöskentelyyn, on ryhmän todellinen yhteisöllinen tila epävakaa. Tämä johtuu siitä, että päivittäin työpajatoiminnassa on eri asiakkaita, koska jollakin on yksi työpajapäivä viikossa ja toisella neljä. Näin päivittäiset ryhmät vaihtuvat ja samoin niiden sisäinen dynamiikka sekä koettu yhteys. Kehittämistyössä keskityttiin siis yksilölliseen minäpystyvyyteen työpajatoiminnan ympäristössä.

Laurea-ammattikorkeakoulun vaatimukset kehittämistyön suunnitelmalle olivat hyvin kattavat, jonka vuoksi suunnitelma toimi alusta alkaen virallisen opinnäytetyön pohjana. Suunnitelman valmistuttua alkoi kehittämistyön toteutusvaihe, jossa perehdyttiin yhä paremmin kehittämistyön menetelmiin ja siirrettiin kerätty tieto käytäntöön.

4.3 Kehittämistyössä käytetyt menetelmät

Opinnäytetyön tutkimustyömenetelmiksi valittiin käyttää sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta. Kehittämistyössä on keskeistä menetelmien moninaisuus, jotka mahdollistavat erilaisten tietojen keräämisen ja eri näkökulmien tarkastelun. Menetelmien valinnassa on olennaista pohtia, millaista tietoa halutaan kerätä ja mihin tarkoitukseen sitä on tarpeenmukaista käyttää. Eri menetelmät täydentävät toisiaan, joten niitä on suositeltavaa käyttää rinnakkain. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 40, 104.)

Kehittämistyön menetelmiksi valikoitui sekä sähköinen kysely että yhteiskehittämisen aivoriihi. Sähköisellä kyselyllä selvitettiin henkilöstön tietämys minäpystyvyyden teoriasta. Saatu tulos huomioitiin kehittämistyön seuraavassa menetelmässä, aivoriihessä.

4.4 Sähköisen kyselyn toteutus

Ensimmäinen opinnäytetyössä käytetty menetelmä oli määrälliseen tutkimusotteeseen perustuva strukturoitu sähköinen kyselylomake (liite 2). Kysely on tyypillinen tapa testata jonkin teorian paikkansapitävyyttä ja sen laatiminen edellyttää tietoa olemassa olevista teorioista sekä niiden kautta ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Vain hyvä tuntemus teoriasta mahdollistaa, että se voidaan asettaa mitattavaan muotoon. Tiedonkeruumenetelmän ominaispiirteisiin kuuluu myös tutkijan oleminen erillään tutkittavista. (Ojasalo ym. 2014, 104.) Sähköinen kyselylomake valikoitui kehittämistyön menetelmäksi juuri näillä perusteilla. Sen avulla pystyi alkukartoittamaan Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstön tietämystä minäpystyvyysteoriasta. Minäpystyvyyden teoriaan tutustuminen mahdollisti kysymysten muodostamisen väittämiksi. Lisäksi tutkivien kohtaamatta jättäminen, mutta menetelmän tehokkuus kerätä aineistoa, tuki kehittämistyölle asetettua aikataulua (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 193).

Ilmaisia kyselylomakkeita testattiin 2.2.2024. Tuolloin sähköisen kyselylomakkeen laadintaan valikoitui verkkosivusto nimeltä SurveyMonkey. Valinnassa huomioitiin muun muassa sivuston helppokäyttöisyys, vastaustyytit ja asetusten laajuus sekä analysointityökalut. Vasta 10.3.2024 kyselyä tehtäessä ilmeni, että SurveyMonkeyssa yli kymmenen kysymyksen kysely ylittää ilmaisversion rajat. Tästä syystä kyselysovellukset kartutettiin uudelleen. Lopulta kysely luotiin Google Forms-kyselyhallintasovelluksessa, joka vastasi ominaisuuksiltaan hyvin asetettuihin kriteereihin.

Kyselystä luotiin ensimmäinen versio 10.3.2024, jossa minäpystyvyyden teoriaa asetettiin mitattavaan muotoon. Tämä tapahtui siten, että teoriasta muodostettiin oikein-väärin-väittämiä. Tämän lisäksi annettiin en tiedä -vastausvaihtoehto. Toisessa organisaatiossa, mutta sosiaalialalla työskentelevä henkilö testasi kyselyä ja antoi siitä palautetta. Palaute huomioitiin ja kysymyksiä muokattiin. (Ojasalo ym. 2014, 130.) Testikyselyn suorituksen jälkeen selveni, että kysymyksiä olisi hyvä olla sama määrä kustakin valitusta minäpystyvyyden teorian osa-alueesta. Ennen palautetta kysymyksiä oli eri aiheista epäsuhta määrä, jolloin kyselyn vastausten tulkinta olisi koskenut aina yhtä kysymystä kerrallaan. Minäpystyvyyden teoriasta poimittiin siis kuusi aihetta; minäpystyvyys käsitteenä, onnistumisen kokemukset, vertaiskokemukset, sanallinen suostuttelu, fysiologiset ja emotionaaliset tilat sekä motivaatio. Näin henkilöstön tietämystä kustakin aiheesta voitiin arvioida sen perusteella, miten he vastasivat yhden aiheen sisällä olleisiin kysymyksiin. Jokaiselle aiheelle muodostettiin kolme kysymystä. Pariton määrä kysymyksiä osoittaisi, onko aihealueen tietämys riittävä. Kysymyksiä muodostui

yhteensä 18 kappaletta. Kyselystä pyydettiin palautetta myös opinnäytetyötä ohjaavalta lehtorilta.

Kyselylomakkeeseen valikoitui sellaiset kysymykset, jotka vastasivat opinnäytetyön tavoitteisiin ja tukivat kehittämistyötä. Kysymysten valitsemisessa huomioitiin niiden järjestys, lomakkeen pituus ja kohtuullinen täyttöaika. Kysymykset aseteltiin yksinkertaisesti ja kieliasu pidettiin helppotajuisena sekä täsmällisenä. Myös kysymykset itsessään pidettiin lyhyinä. Kysely lähetettiin 18.3.2024 sähköpostitse Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstölle saatekirjeen (liite 1) kera. Saatekirjeessä mainittiin muun muassa kyselyn tekijä, tutkimuslupa, tutkimuksen perustelu, kyselyaineiston käyttötarkoitus, vastaajien anonymiteetti ja viimeinen vastauspäivä sekä etukäteiskiitokset. (Ojasalo ym. 2014, 130-133; Hirsjärvi ym. 2015, 193-204.) Lisäksi 21.3.2024 pidettävän tiimikokouksen alussa annettiin aikaa vastata kyselyyn niille henkilöstön jäsenille, jotka halusivat osallistua kehittämistyöhön. Kyselyyn vastaaminen sulkeutui 24.3.2024.

4.5 Sähköisen kyselyaineiston analysointi

Sähköinen kysely oli avoinna koko Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstölle viikon verran 18.3.-24.3.2024. Kysely lähetettiin yhdelletoista, joista vastasi kymmenen. Koska vain yksi jätti vastaamatta, vastaajajoukko oli perusjoukkoon eli henkilöstön kokonaismäärään nähden riittävän suuri, joten saatu tieto voitiin oletuksellisesti yleistää koskemaan koko joukkoa (Ojasalo ym. 2014, 104). Google Forms -ohjelma havainnollisti yksittäiset kysymykset kaavioina, joita hyödynnettiin analysoinnissa. Sähköisen kyselyn tulokset vastasivat siihen, mitä minäpystyvyysteorian aihealueita tulisi toisen menetelmän, yhteiskehittämisen aivoriihen, alkuintrossa käydä läpi.

Kysely koostui kuudesta minäpystyvyyden teorian osa-alueesta. Aiheet kyselyyn oli valittu siten, että ne yhdistyivät selkeästi Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen kuntouttavaan työpajatoimintaan ja sen asiakkaisiin. Aiheet olivat minäpystyvyys käsitteenä, onnistumisen kokemukset, vertaiskokemukset, sanallinen suostuttelu, fysiologiset ja emotionaaliset tilat sekä motivaatio. Kysely toteutettiin pienelle joukolle henkilöitä, jonka vuoksi menetelmän käytössä olennaisinta oli kartoittaa minäpystyvyyden teorian osa-alueet, joista henkilöstöllä näyttäytyi olevan virheellistä tietoa tai tietämättömyyttä.

Alkukartoituskyselyllä tuotettiin määrällistä dataa, jota analysoitiin tilastollisesti perustavilla menetelmillä. Tällaisia menetelmiä on esimerkiksi keskiluvut, kuten keskiarvo. (Ojasalo ym. 2014, 134.) Huomattavimmat puutteet huomioitiin siten, jos yhden aiheen sisällä olleista vastauksista kaksi kolmesta oli väärin. Tällöin väärin vastausten keskiarvo kattoi yli puolet vastauksista. Huomioitavana seikkana oli myös, jos jonkun kysymyksen kohdalla enemmistö vastasi väitteeseen väärin tai vastausjakauma oli muutoin hajanainen.

Ensimmäiset kolme kysymystä käsittelivät minäpystyvyys käsitteenä -aihetta (kuva 1). Ensimmäisessä kysymyksessä puolet vastaajista vastasi tietävänsä, mitä minäpystyvyys tarkoittaa. Toinen puolisko vastaajista vastasi ymmärtävänsä minäpystyvyys-käsitteen jonkin verran, mutta ei välttämättä tarpeeksi hyvin. Jo yksistään tämä kysymys antoi viitteitä siitä, että aivoriihen alkuintrossa minäpystyvyys-käsitteen kertaaminen olisi kohdallaan.

Toisessa kysymyksessä testattiin henkilöstön tietämystä siitä, että minäpystyvyys ei rakennu pääasiallisesti yksilön taidoista (Bandura 2006, 308-309; Maddux 2012, 3-4). Enemmistö eli kahdeksan vastaajaa tiesi oikean vastauksen ja kaksi vastaajaa ajatteli taitojen olevan minäpystyvyyden keskiössä. Vuorostaan kolmas kysymys kartoitti henkilöstön osaamista erottaa toisistaan kolme käsitettä; minäpystyvyys, minäkäsitys ja itsetunto. Kuusi vastaajaa tunnisti käsitteet erillisiksi toisistaan. Kaksi vastaajaa piti minäkäsitystä minäpystyvyyden synonyymina eli samaa tarkoittavana käsitteenä. Toiset kaksi vastasivat, että eivät tieneet vastausta.

Ensimmäisen minäpystyvyys käsitteenä -aiheen vastaukset osoittivat, että aivoriihen alussa olisi tarpeellista pitää alkuintro siitä, mitä minäpystyvyys on tai ei ole. Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstön vastauksia havainnoidessa saattoi huomata, että osaamista aiheesta oli, mutta kuitenkin myös kertaamiselle oli tarvetta.

1. Tiedän, mitä minäpystyvyys tarkoittaa.

● Kyllä tiedän.	5
● Ymmärrän jonkin verran, mitä se...	5
● En tiedä.	0



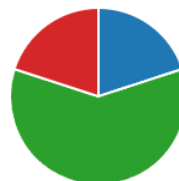
2. Minäpystyvyys rakentuu pääasiassa yksilön taidoista.

● Tämä on totta.	2
● Ei pidä paikkaansa.	8
● En tiedä.	0



3. Toinen näistä; minäkäsitys tai itsetunto, on synonyymi minäpystyvyydelle.

● Kyllä, minäkäsitys on minäpysty...	2
● Kyllä, itsetunto on minäpystyvy...	0
● Kumpikaan näistä ei ole minäpy...	6
● En tiedä.	2



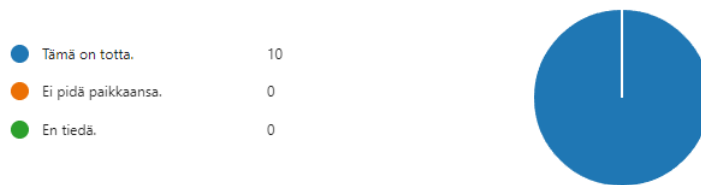
Kuva 1: Kysymysten 1-3 vastausjakauma minäpystyvyys käsitteenä -aiheessa

Kysymykset neljä, viisi ja kuusi selvittivät henkilöstön osaamista onnistumisen kokemusten vaikutuksesta minäpystyvyyteen (kuva 2). Neljännen kysymyksen väittämä kuului, että vaikuttavin minäpystyvyyden lähde on yksilön aiemmat onnistumisen kokemukset (Bandura 1997, 80; Bandura 2006, 308; Maddux 2012, 7). Tämä pitää minäpystyvyysteorian mukaan paikkansa ja samaten vastaajista kaikki tiesivät vastauksen. Viides kysymys esitti itsereflektiolla olevan tärkeä merkitys yksilön kokemassa minäpystyvyydessä (Bandura 1997, 80-81; Bandura 2006, 311). Vastaus oli totta ja samaten vastausjakauma osoitti jälleen kakkien vastaajien tienneen vastauksen.

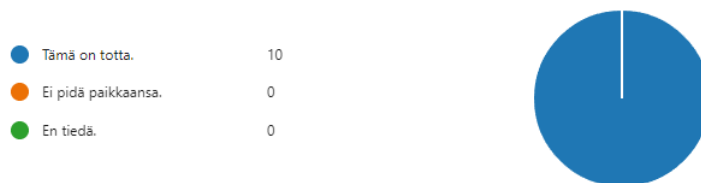
Kuudes kysymys käsitteli väitettä, jonka mukaan yksilön kaikenlainen tehtävissä suoriutuminen vahvistaa aina hänen minäpystyvyyttään. Neljä vastaajaa piti väitettä totena ja toiset neljä vääränä. Vastaajista kaksi vastasi ”en tiedä”. Väittämä ei pidä paikkaansa. Yksilön suorittaessa taitojensa taseisia tehtäviä onnistumisen kokemusta ei välttämättä synny tai suorituksen vaikutus yksilön minäpystyvyyteen on neutraali (Bandura 1997, 80-81; Bandura 2006, 311; Maddux 2012, 7).

Onnistumisen kokemukset -aiheen vastausjakauma osoitti, että Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstöllä on hyvä ymmärrys onnistumisen kokemusten vaikutuksesta yksilön minäpystyvyyteen. Onnistumisen kokemusten merkityksestä osana minäpystyvyyttä ei olisi välttämätöntä kerrata yhteiskehittämisen aivoriihen alkuintrossa.

4. Vaikuttavin minäpystyvyyden lähde on yksilön aiemmat onnistumisen kokemukset.



5. Itsereflektiolla on tärkeä merkitys yksilön kokemaan minäpystyvyyteen.



6. Yksilön kaikenlainen tehtävissä suoriutuminen vahvistavaa aina hänen minäpystyvyyttään.



Kuva 2: Kysymysten 4-6 vastausjakauma onnistumisen kokemukset -aiheessa

Seuraava aihe tutki kysymyksillä seitsemän, kahdeksan ja yhdeksän henkilöstön tietämystä vertaiskokemusten vaikutuksesta yksilön minäpystyvyyteen (kuva 3). Seitsemännen kysymyksen väite kuului, että vertaisiksi koetun henkilön onnistumiset voivat vahvistaa yksilön kokemuksia omasta minäpystyvyydestään (Bandura 1977, 197; Bandura 1997, 87-88; Maddux 2012, 7-8). Vastaajista yhdeksän piti väittämää totena, joka pitää paikkansa. Yksi vastasi ”en tiedä”.

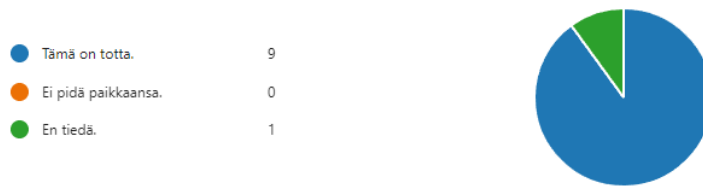
Kahdeksas kysymys käsitteli tilannetta, jossa yksilö tekee havaintoja vertaisiksi koetuista henkilöistä. Väittämä kuului, että yksilön tekemillä havainnoilla ei missään tilanteessa ole vaikutusta yksilön itsensä kehittämiseen. Minäpystyvyyden teorian mukaan on tilanteita, joissa vertaisen vaikutus yksilöön voi olla minäpystyvyyttä vahvistava tekijä. Vaikutus on mahdollinen erityisesti silloin, kun vertainen nähdään tai visualisoidaan suorittavan tehtäviä menestyksekkäästi. (Bandura 1977, 197; Bandura 1997, 87-88; Maddux 2012, 7-8.) Väittämä ei siis pitänyt paikkaansa ja kaikki vastaajat tiesivät vastauksen.

Yhdeksäs kysymys vaatii sen analysoimiseksi pohjustuksen. Kysymyksen väittämä kuului, että kaikki Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen työpajatoimintaan osallistuvat yksilöt ovat vertaisia toisilleen. Minäpystyvyyden teorian mukaan vertaiskokemukset ovat sitä vahvempia,

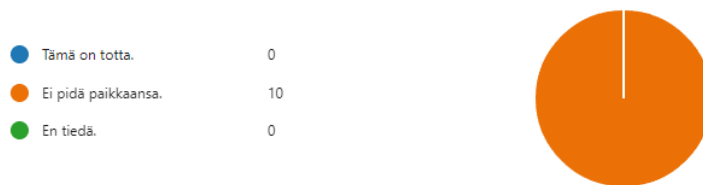
mitä samankaltaiseksi toinen havainnoitava henkilö koetaan (Bandura 1977, 197; Bandura 1997, 87-88; Maddux 2012, 7-8). Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikön asiakkaita pidetään yleisellä tasolla vertaisina toisilleen. Kuitenkin minäpystyvyyden teorian mukaan Valo-Valmennusyhdistyksen työpajatoiminnassa olevat yksilöt eivät välttämättä ole vertaisia toisilleen, mikäli ainoa yhtymäkohta on samassa työtoiminnassa oleminen. Tällä tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi opintoja suorittanut tai työelämässä ollut ei ole niin sanotusti täydellinen vertainen henkilölle, jolla ei ole kokemusta opiskeluista tai työelämästä. Yksilö, joka ei ole opiskellut ei luultavimmin koe vahvaa vertaiskokemusta henkilöä kohtaan, joka jo kertaalleen opiskelijana olleena pääsee uudelleen opiskelemaan. Heidän lähtötasonsa ei ole sama, vaan toinen on tilanteessa kokeneempi. Kysymyksen väittämä ei siis teoreettisella tasolla pidä paikkaansa. Yksi vastaajista tiesi vastauksen. Kuitenkin vertaisuuden paikkansa pitävyyden puolesta vastasi loput yhdeksän vastaajaa.

Vertaiskokemukset-aiheen kolmesta kysymyksestä enemmistö vastasi oikein kahteen. Kuitenkin yhteen kysymyksestä enemmistö vastasi väärin. Yhteiskehittämisen aivoriihen alkuintrossa olisikin hyvä avata Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen kuntouttavan työpajatoiminnan vertaisuuden käsitettä minäpystyvyyden teorian näkökulmasta.

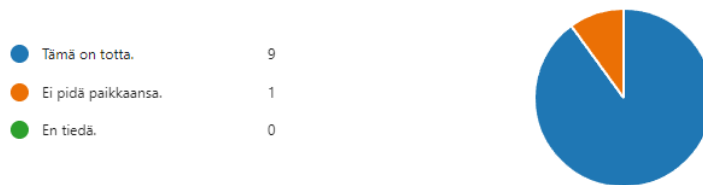
7. Vertaisiksi koetun henkilön onnistumiset voivat vahvistaa yksilön kokemuksia omasta minäpystyvyydestään.



8. Yksilö tekee havainnoja vertaisiksi koetuista henkilöistä. Yksilön tekemillä havainnoilla ei missään tilanteessa ole vaikutusta yksilön itsensä kehittämiseen.



9. Kaikki Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen työpajatoimintaan osallistuvat yksilöt ovat vertaisia toisilleen.



Kuva 3: Kysymysten 7-9 vastausjakauma vertaiskokemukset-aiheessa

Kysymykset 10, 11 ja 12 tutkivat henkilöstön tietämystä aiheesta sanallinen suostuttelu (kuva 4). 10. kysymyksen väittämä kuvasi yksilöä suorittamassa tehtävää, jonka tavoite on epärealistinen. Häntä tuetaan jatkamaan tehtävässä sanallisella suostuttelulla. Väittämä kuului, että toimitaanko tilanteessa minäpystyvyyden teorian mukaan oikein vai väärin. Kahdeksan vastaajaa tiesi, että tilanteessa toimitaan väärin. Yksilöä ei saa rohkaista kohti epärealistista tavoitetta, koska tällöin seurauksena on todennäköisimmin epäonnistuminen, joka saattaa laskea koettua minäpystyvyyttä (Bandura 1997, 101-104). Kaksi vastaajaa piti sanallista suostuttelua oikeana tapana tukea yksilöä epärealistista tavoitetta kohti.

11. kysymyksen väittämän mukaan palaute, jossa painotetaan yksilön kovalla uurastuksella hankittuja taitoja, vahvistaa aina yksilön minäpystyvyyttä. Kysymyksessä aina-sanalla oli tärkeä merkitys. Nimittäin toisilla palautteen keskittäminen nimenomaan uurastukseen, antaa yksilölle kuvan, että hänen taitonsa eivät ole olleet riittävät. Tällöin palaute voi vaikuttaa yksilön minäpystyvyyteen myös sitä laskevasti. (Bandura 1997, 101-104.) Vastauksissa oli hie-man hajontaa. Vastaajista neljä piti uurastukseen painottavaa palautetta minäpystyvyyttä vahvistavana. Vuorostaan kuusi vastaajaa tunnisti uurastus-sanassa negatiivisuutta tai piti väitettä muuten vääränä.

Sanallinen suostuttelu -aiheen viimeinen eli 12. kysymys tutki henkilöstön tietämystä siitä, onko väliä, kuka yksilölle antaa palautetta. Väite esitti, että yksilön minäpystyvyyttä vahvistaa kenen tahansa antama positiivinen palaute hänen suoriutumisestaan tehtävässä. Kysymys pohjautui minäpystyvyyden teoriaan, jonka mukaan palautteen antajalla on merkitystä. Mikäli palautteen antaja on yksilölle tärkeä henkilö tai suoritettavan tehtävän asiantuntija, on palaute tällöin merkityksellisempää (Bandura 1997, 104-106; Maddux 2012, 8-15). Vastaaajista kaksi tiesi, että palautteenantajalla on merkitystä ja väite ei pidä paikkaansa. Kuitenkin kahdeksan vastaajaa oletti väitteen olevan totta.

Sanallisen suostuttelu -aiheen kolmesta kysymyksestä enemmistö vastaajista vastasi oikein kahteen kysymykseen. Kuitenkin yhteen kysymykseen enemmistö vastasi väärin ja toisessa kysymyksessä melkein puolet oli väärillä jäljillä. Hajontaa oli siis nähtävillä. Tästä syystä sanallinen suostuttelu näyttäytyi aiheena, jota voisi käsitellä yhteiskehittämisen aivoriihen alkuintrossa.

10. Yksilö suorittaa tehtävää, jonka tavoite on epärealistinen. Yksilöä tuetaan jatkamaan tehtävässä sanallisella suostuttelulla. Tilanteessa minäpystyvyyden teorian mukaan toimitaan...

● oikein.	2
● väärin.	8
● En tiedä.	0



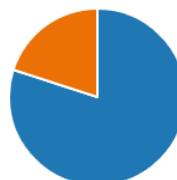
11. Palaute, jossa painotetaan yksilön kovalla uurastuksella hankittuja taitoja, vahvistaa aina yksilön minäpystyvyyttä.

● Tämä on totta.	4
● Ei pidä paikkaansa.	6
● En tiedä.	0



12. Yksilö suorittaa tehtävää. Yksilön minäpystyvyyttä vahvistaa kenen tahansa antama positiivinen palaute hänen suoriutumisestaan tehtävässä.

● Tämä on totta.	8
● Ei pidä paikkaansa.	2
● En tiedä.	0



Kuva 4: Kysymysten 10-12 vastausjakauma sanallinen suostuttelu -aiheessa

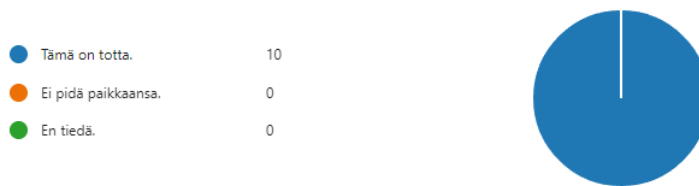
Seuraava aihe tutki kysymyksillä 13, 14 ja 15 henkilöstön tietämystä fysiologisten ja emotionaalisten tilojen vaikutuksesta yksilön kokemaan minäpystyvyyteen (kuva 5). 13. kysymys

väitti, että yksilön ruumiilliset muutokset, kuten esimerkiksi kohonnut syke, voivat vaikuttaa yksilön alhaiseen arvioon omasta minäpystyvyydestään. Kaikki vastaajat tiesivät väittämän todeksi. Yksilön on tärkeää ymmärtää fysiologisia muutoksia kropassaan, jotta hän voisi hallita tuntemuksiaan ja suoritustaan (Bandura 1977, 198-199; Bandura 1997, 106-109; Maddux 2012, 8-9).

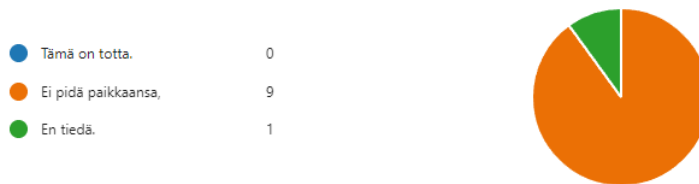
14. kysymys esitti väittämän, että tunteiden säätelyllä ei ole juurikaan merkitystä yksilön kokemassa minäpystyvyydessä. Vastaajista yhdeksän tiesi, että väite ei pidä paikkaansa. Yksi vastasi ”en tiedä”. Samaten kuin fysiologisten niin myös emotionaalisten tilojen hallinnalla on suuri merkitys yksilön kokemaan minäpystyvyyteen (Bandura 1977, 198-199; Bandura 1997, 106-109; Maddux 2012, 8-9). Täten aiheen viimeisen eli 15. kysymyksen väittäjä kuului, että hyvä hallinnan tunne vakauttaa yksilön minäpystyvyyttä. Jälleen yhdeksän vastaajaa tiesi väitteen olevan totta ja yksi vastasi ”en tiedä”. Fysiologisten ja emotionaalisten tilojen aikana koettu hallinnan tunne vahvistaa yksilön kokemaa minäpystyvyyttä ja parantaa suorituskykyä (Bandura 1997, 106; Bandura & Locke 2003, 91; Maddux 2012, 15).

Fysiologiset ja emotionaaliset tilat -aiheen kolmesta kysymyksestä enemmistö vastaajista vastasi oikein kaikkiin kolmeen kysymykseen. Tämä osoittaa, että henkilöstöllä on aiheesta riittävästi osaamista. Aihetta ei ole tarpeen käydä läpi yhteiskehittämisen aivoriihen alkuintrossa.

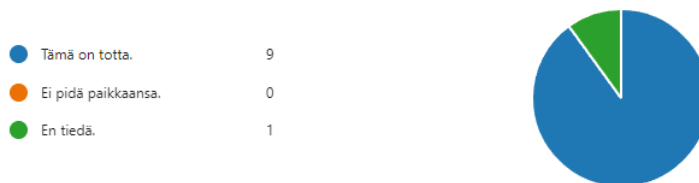
13. Yksilön ruumiilliset muutokset (esim. kohonnut syke) voivat vaikuttaa yksilön alhaiseen arvioon omasta minäpystyvyydestään.



14. Tunteiden säätelyllä ei ole juurikaan merkitystä yksilön kokemassa minäpystyvyydessä.



15. Hyvä hallinnan tunne vakauttaa yksilön minäpystyvyyttä.



Kuva 5: Kysymykset 13-15 vastausjakauma Fysiologiset ja emotionaaliset tilat -aiheessa

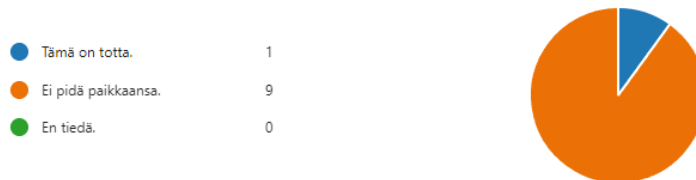
Viimeinen aihe käsitteli kysymyksillä 16, 17 ja 18 henkilöstön tietämystä motivaation vaikutuksesta minäpystyvyyteen (kuva 6). 16. kysymys väitti, että minäpystyvyys ei vaikuta mitenkään yksilön sinnikkyyteen. Vastaajista yhdeksän tiesi, että väittämä ei pidä paikkaansa. Vastaajista yksi piti väittämää totena. Väittäjä perustuu Banduran sanoittamaan motivationaaliseen prosessiin, jossa ihmisten motivaatiotaso on yhteydessä heidän päätöksiinsä ponnistella ja olla sinnikkäitä haasteiden edessä (Bandura 1989, 1176; Bandura 1997, 122-137).

17. kysymys esitti, että yksilön uskomuksella omasta minäpystyvyydestään on yhteys hänen motivaatioonsa. Kaikki vastaajat tiesivät, että väittämä on totta. Minäpystyvyydellä ja motivaatiolla on yhteys toisiinsa. Motivaatioaiheen viimeinen eli 18. kysymys väitti, että minäpystyvyyden teorian mukaan motivaation ylläpidossa osatavoitteet eivät ole yhtä tärkeitä kuin päätavoite. Vastaajista kaikki tiesivät, että väite ei pidä paikkaansa. Minäpystyvyysteorian mukaan juuri osatavoitteet auttavat motivaation ylläpidossa. (Bandura 1989, 1176-1180; Bandura 1997, 122-137.)

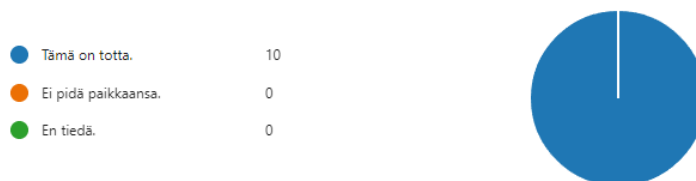
Motivaatioaiheen kolmesta kysymyksestä enemmistö vastaajista vastasi oikein kaikkiin kolmeen kysymykseen. Henkilöstöllä on hyvin osaamista minäpystyvyyden ja motivaation yhtey-

destä toisiinsa. Täten motivaatiota minäpystyvyyden näkökulmasta ei ole tarpeen käydä läpi yhteiskehittämisen aivoriihen alkuintrossa.

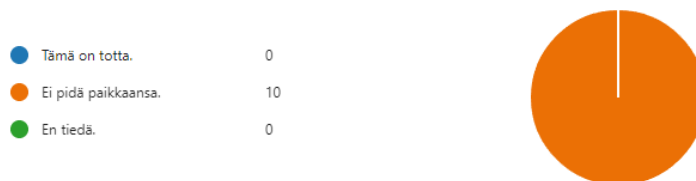
16. Minäpystyvyys ei vaikuta mitenkään yksilön sinnikkyyteen.



17. Yksilön uskomuksella omasta minäpystyvyydestään on yhteys hänen motivaatioonsa.



18. Minäpystyvyyden teorian mukaan motivaation ylläpidossa osatavoitteet eivät ole yhtä tärkeitä kuin päätavoite.



Kuva 6: Kysymykset 16-18 vastausjakauma motivaatioaiheessa

Yhteenvedo sähköisen kyselyn tuloksista osoittaa, että Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstö suoriutui kyselystä pääpiirteittäin hyvin. Onnistumisen kokemukset -, fyysilogiset ja emotionaaliset tilat - ja motivaatioaiheista henkilöstöllä oli hyvin osaamista. Minäpystyvyysteorian osa-alueista kuitenkin minäpystyvyys käsitteenä, vertaiskokemukset ja sanallinen suostuttelu osoittautuivat aiheiksi, joita olisi hyvä käydä yhdessä läpi yhteiskehittämisen aivoriihen alkuintrossa.

4.6 Aivoriihen toteutus

Aivoriihimenetelmä pohjautuu laadulliseen tutkimusotteeseen, jolle ominaista on valita tarkoituksellinen suppea kohde. Valittua kohdetta halutaan ymmärtää kokonaisvaltaisesti, jonka vuoksi siitä pyritään hankkimaan paljon tietoa. (Ojasalo ym. 2014, 104-105.) Aivoriihimenetelmän avulla voi luovasti ratkoa ongelmia ja tehdä kaikki ryhmän jäsenet osallisiksi. Menetelmän pääperiaate on, että määrä tuottaa laatua. (Innokylä 2024.) Lisäksi tutkija on

lähellä tutkittavia ja usein osallistuu toimintaan myös itse. Hän voi tehdä menetelmän aikana ilmenevistä ilmiöistä perusteltuja tulkintoja. (Ojasalo ym. 2014, 104-105.)

Aivoriihi on yksi yhteiskehittämisen menetelmistä. Yhteiskehittämisen toimintamallia voidaan hyödyntää muun muassa kunnissa, yrityksissä, järjestöissä ja kouluissa tai vaikkapa ihan kaveriporukassa. Tiloina voivat toimia sekä fyysiset että virtuaaliset paikat ja yhteisöt. Yhteiskehittämisen tavoitteena voi olla monia erilaisia asioita. Tavoite voi olla uuden toimintatavan luominen, liikeidean keksiminen tai kuten tässä kehittämistyössä, organisaation palveluiden kehittäminen. Yhteiskehittämisen tärkein punainen lanka on tuettu, tavoitteellinen yhteistyö. (Agile 2023.)

Yhteiskehittämiseen kuuluu vahvasti dialogisuus. Dialogi on vuorovaikutteinen prosessi, joka on yksin puhumisen eli monologin vastakohta. Dialogisuus tarkoittaa moniäänisyyttä, jolla mahdollistetaan kaikkien osallistujien mielipiteiden ja näkökulmien esittäminen sekä kuuleminen. Dialogisuus luo myös turvallisen tilan antaa kritiikkiä ja ottaa sitä vastaan. Nimenomaan eriävien mielipiteiden esittäminen ja näkökulmien huomioiminen toimivat kehittämisessä suuntana eteenpäin. Dialogisuus on yhteiskehittämisessä erityisen merkittävässä asemassa, koska se takaa kehittämisen luotettavuuden ja eettisyyden. (Vuokila-Oikkonen 2021, 25.)

Yhteiskehittämisen perustana on myös voimavarakeskeisyys. Voimavarakeskeisessä yhteiskehittämisessä korostuu erityisesti osallistujalähtöisyys - jokaisen kyvyt ja voimavarat. Kehityksen keskiössä on osallistujien yhteinen tavoite, joka on jokin aiemmin esille nostettu ongelma. Tavoite on valittu heidän tarpeensa, kykynsä ja voimavaransa sekä näkökulmansa huomioiden. Yhteiskehittämisen prosessissa otetaan voimavarakeskeisesti huomioon kaikkien hyvät ominaisuudet ja poikkeukset sekä asennoidutaan kehityksen tuomaan muutokseen ja suunnataan katseet kohti tulevaisuutta. Prosessissa edetään hiljalleen, pienin askelin, mutta suunta on määrätietoinen ja yhteinen. (Vuokila-Oikkonen 2021, 24-25.)

Yhteiskehittämisen aivoriihen suppea kohde oli Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstö. Tämä nimenomainen kehittämistyön menetelmä valikoitiin, koska henkilöstö on kehittämisorientoitunut ja heillä on paljon kokemusta yhteiskehittämisen menetelmistä. Siten aivoriihimenetelmän hyödyntäminen kehittämistyössä tuntui luontevalta ratkaisulta. Menetelmä sopi hyvin myös henkilöstön osaamisen tutkimisessa siinä, miten he työssään huomioivat asiakkaiden minäpystyvyyttä tai millaisia ideoita heillä on asiakkaiden minäpystyvyyden vahvistamiseksi. Lisäksi oli tärkeää, että toinen menetelmä toteutettiin kohtaamalla tutkittavat ja olemalla osa kehittämisprosessia, kun ensimmäinen menetelmä, eli sähköinen kysely, tapahtui kasvottomasti.

Kehittämistyön ensimmäisen menetelmän, eli sähköisen kyselyn, päättymisen jälkeen oli viikko aikaa analysoida kyselyn vastaukset ja suunnitella toisen menetelmän eli yhteiskehittämisen aivoriihen tilaisuus. Sähköisen kyselyn analysointitulokset tuottivat vastauksen siihen,

mitä minäpystyvyysteorian osa-alueita tulisi käydä läpi yhteiskehittämisen aivoriihen alkuintrossa. Alkuintro oli tärkeä osa aivoriihtä, koska se alusti Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstön minäpystyvyyden aiheen äärelle. Lisäksi alkuintro salli henkilöstölle mahdollisuuden kerrata minäpystyvyyden teoriaa ja saada täydennystä osaamiseensa. Lyhyt info minäpystyvyyden teoriasta mahdollisti siten riittävät tiedot jokaiselle osallistua yhteiskehittämisen tilaisuuteen.

Aivoriihen alkuintrossa käytettävä esitys (liite 4) luotiin Canvassa, joka on verkkosivustolla oleva muokkaussovellus. Canvassa voi luoda sosiaalisen median grafiikkoja ja esityksiä. (Canva 2024a.) Presentaatiota koostettaessa huomioitiin sen pitämiseen käytössä oleva aika, joka oli arviolta 15 minuuttia. Esitykseen luotiin dia päivän aikataulusta ja yhteiskehittämisen aivoriihen vaiheista. Presentaation päätavoitteena oli tukea aivoriihen ohjausta sekä henkilöstön toimintaa aivoriihen aikana.

Aivoriihen ensimmäiseen vaiheeseen kuuluvan alkuintron esitysdioja luodessa huomioitiin erilaisia seikkoja. Vaikka sähköisen kyselyn teemoista minäpystyvyyden käsitteenä, vertaiskokeemukset ja sanallinen suostuttelu olivat nousseet tarpeellisiksi aiheiksi käydä läpi alkuintrossa, niin tilaisuudessa keskityttiin myös henkilöstön onnistumisiin. Keskittyminen pelkästään vääriin vastauksiin loisi tilaisuuden alkuun negatiivisen tunnelman. Esityksen diat luotiinkin siten, että alkuintrossa tuotiin esille kaikki kyselyssä olleet kuusi aihetta, esittäen vastaajien vastauksissa esiintyneet onnistumiset ja kehityskohdat.

Alkuintrossa kaikkien minäpystyvyyden teorian osa-alueiden esittelyn tarkoituksena oli myös helpottaa henkilöstön ymmärrystä siitä, miksi aivoriihen ideointivaiheessa ideoita pyydettiin juuri näistä aiheista. Sähköisessä kyselyssä ollut ensimmäinen aihe minäpystyvyyden käsitteestä oli tärkeä, jotta henkilöstö pystyi arvioimaan omaa tietämystään termistä. Se ei kuitenkaan ollut tarpeellinen aihe aivoriihen ideointivaiheessa. Täten yhteiskehittämisen aivoriihen kuudenneksi aiheeksi muutettiin minäpystyvyyden digitaalisissa ympäristöissä. Aiheesta ei ollut kysytty sähköisessä kyselyssä. Oletuksena oli, että henkilöstöllä olisi entuudestaan tietämystä digitaalisten ympäristöjen ja pystyvyyssuskomusten vaikutuksista toisiinsa Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikössä toteutetun DigiGym-hankkeen myötä. Hanketta toteutettiin Valo-Valmennusyhdistyksen toimitiloissa reilun kahden vuoden ajan ja henkilöstö oli ollut hankkeen välillisenä kohderyhmänä. Minäpystyvyyden digitaalisissa ympäristöissä todettiin myös tämän kehittämistyön teoriaosuudessa aihealueeksi, jota tulisi tutkia lisää. Aivoriihessä haluttiin siis kerätä ohjaajilta ideoita minäpystyvyyden vahvistamisesta digitaalisissa ympäristöissä. Kuudes aihe esiteltiin alkuintrossa sähköisessä kyselyssä mukana olleiden aiheiden jälkeen.

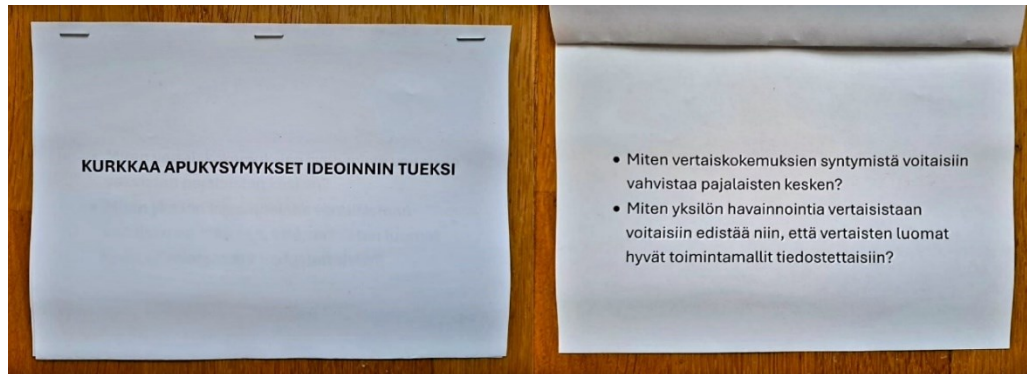
Aivoriihen suunnitteluun esitysdiojen laatimisen lisäksi kuului aivoriihimenetelmään tutustuminen. Menetelmään perehdyttiin tarkasti, jotta sen ohjaaminen onnistuisi mahdollisimman hyvin. Muita opinnäytetöitä luettiin, joissa oli käytetty aivoriihimenetelmää. Samaten aiheen

kirjallisuutta. Aivoriihimenetelmään tutustuminen sisälsi myös riskianalysointia siitä, jos ideointi polkiskin paikallaan. Tästä syystä tutustuttiin esimerkiksi ekskursiotekniikan sana-assosiaatioleikkiin, jotta ideointia voisi virkistää. Leikissä yksi sana kirjoitetaan ylös ja sitten muita siitä mieleen tulevia sanoja. Sanoja kirjoitetaan näkyviin ja niitä yhdistellään. Ideoinnin ollessa parhaimmillaan se keskeytetään ja viimeisen assosiaation pohjalta pyydetään miettimään uusia ideoita varsinaisesta kehittämiskohteesta. (Ojasalo ym. 2014, 160-171.)

Ennen yhteiskehittämisen tilaisuutta Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstölle laadittiin ja lähetettiin saatekirje (liite 3) tilaisuutta koskien. Saapumalla paikalle, henkilöstö hyväksyi aivoriihä koskevat toimintaperiaatteet ja osallistumisen vapaaehtoisuuden. Saatekirje yhteiskehittämisen aivoriihen tilaisuuteen mukaili aiemmin lähetettyä sähköisen kyselyn saatekirjettä, huomioimalla tutkimuksen kannalta jo aiemmin esille tulleet luotettavuuteen ja eettisyyteen liittyvät asiat.

Yhteiskehittämisen aivoriihi pidettiin Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen Väinönkatu 30:n toimitilan salissa 28.3.2024. Ajankohta oli iltapäivällä, jolloin aamulla oli hyvin aikaa valmistella tila, jossa aivoriihi tulnaisiin pitämään sekä tehdä muut viimeiset valmistelut. Valmisteluihin kuului muun muassa kirjoittaa kuuteen suureen kartonkiin ne aiheet, joista henkilöstöltä toivottiin ideoita. Kirjoitusasussa käytettiin asiakkaista pajalainen-nimitystä, joka on henkilöstön arkikielessä käytössä. Samaten pajalainen-sanana käytöllä rajattiin muiden palveluiden asiakkaat pois ja kohdennettiin aivoriihen ideointi koskemaan työpajatoiminnassa oleviin asiakkaisiin. Kartongit löytyivät työpajojen materiaaleista, joten uusia ei tarvinnut hankkia. Kartonkeihin oli suunniteltu kiinnitettävän muistilapuille kirjoitettuja ideoita. Yhdistyksen muistilappukuutiot olivat vähissä muutoinkin, joten niiden ollessa valmiina ostoslistalla oli aivoriihen pitopäivänä niitä riittävästi yhteiskehittämiseen osallistuville. Kartongit kiinnitettiin toimitilan salin väliseinille ja lehtiötaulutelineille.

Aivoriihi järjestettiin aivan pääsiäisen alla, jonka vuoksi oli oletettavissa, että osa henkilöstöstä voisi olla jo melko lomamielellä. Ideointia päätettiin tukea luomalla jokaiselle aiheelle muutama apukysymys (kuva 7, liite 5). Apukysymykset olivat piilossa, joten niitä sai kurkata vain tarvitessaan ideointiin tukea. Näin apukysymykset eivät tarpeettomasti johdatelleet kenenkään omia ajatuksia. Apukysymykset kiinnitettiin suurien kartonkien viereen aiheittain. Kartonkien ja apukysymysten ollessa kiinnitettyinä, niiden päälle heitettiin viltit. Näin tilaan tullessaan henkilöstö pystyi keskittymään tilaisuuden alkuintron esitykseen eikä huomio vaeltanut tilan muissa elementeissä.



Kuva 7: Esimerkki ideointivaiheen tukena olleista vertaiskokemusten apukysymyksistä

Kaikki aivoriihen aamuun liittyvät valmistelut menivät suunnitelmien mukaan. Ainoa viime hetken muutos tapahtui henkilöstön palautteenkeruutavassa. Alun perin oli ajateltu, että aivoriihen päättyessä palautetta kerättäisiin Mentimeter-sovelluksen avulla anonyymisti. Asiaa pohdittiin kuitenkin vielä ennen yhteiskehittämisen tapaamista Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikön opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Koska henkilöstö tulisi kirjoittamaan paljon aivoriihen aikana, niin katsottiin sopivammaksi kerätä palautetta lopuksi suullisesti. Näin ollen Mentimeter-kysely poistui toteutuksesta.

Yhteiskehittämisen aivoriihi oli sovittu alkavaksi kello kaksi iltapäivällä. Tila oli aseteltu siten, että istumapaikkoja oli riittävästi, jotta kaikki näkisivät suurelta TV-ruudulta tehdyn alkuintron esityksen. Esityksen tarkoituksena oli tukea aivoriihen ohjausta sekä auttaa Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstöä havainnoimaan aivoriihen kulkua. Kahvia keitettiin tilaisuutta varten ja pääsiäisen alla asetettiin tarjolle suklaamunia sekä muita herkkuja. Pyrkimyksenä oli tuoda tilaisuuteen mukavuutta ja kepeyttä. Henkilöstö asettui istumaan ja seuraamaan alkavaa esitystä kahvikupin sekä herkkujen kanssa. Yhteiskehittämisen aivoriiehen osallistui yhdeksän Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstön jäsentä.

Yhteiskehittämisen aivoriihi aloitettiin esityksellä. Siinä käytiin läpi aivoriihen aikataulu, jotta henkilöstö näkisi, mihin he ovat sitoutumassa (kuva 8). Aikataulu osoitti, että tilaisuus alkoi esivaiheella, jossa kerrattiin saatekirjeessä kerrotut toimintaperiaatteet ja tuotiin kertaalleen ilmi yhteiskehittämisen tarkoitus sekä päämäärä (Ojasalo ym. 2014, 160). Tämän jälkeen seurasi 15 minuutin mittainen alkuintro minäpystyvyyden aiheeseen, joka pohjautui sähköisen kyselyn analysointituloksiin. Aivoriihen aikataulu oli tiukka, jonka vuoksi alkuintro oli lyhyt. Rajallinen aika määritteli, että huomio oli kiinnitettävä erityisesti kehityskohtiin, vaikka esitystä luodessa oli huomioitu henkilöstön mahdollisuus tarkastella myös omia onnistumisiaan. Kehityskohdat esiin nostamalla henkilöstöllä oli mahdollisuus oppia ja hyödyntää oppimaansa yhteiskehittämisen aivoriihen ideointivaiheissa.



Esivaihe: tarkoitus & päämäärä		Ideointivaihe 1: ideoiden kerääminen	
KLO		KLO	
14.00-14.05	Miksi tämä workshop on järjestetty?	14.25-15.00	Toimintaperiaatteet & Ideointi
14.05-14.20	Lyhyt intro minäpystyvyydestä kyselyn vastauksiin pohjautuen	15.00-15.10	Tauko
Lämmittelyvaihe		Ideointivaihe 2: ideoiden jatkojalostus	
KLO		KLO	
14.20-14.25	Tietoisien läsnäolon harjoitus: mitä tapahtuu juuri nyt?	15.10-15.40	Toimintaperiaatteet & Ideointi
		15.40-16.00	Päätös ja palaute

Kuva 8: Yhteiskehittämisen aivoriihen aikataulu alkuintron esityksessä

Sitten alkoi lämmittelyvaihe, joka sisälsi tietoisien läsnäolon harjoituksen. Oli torstai ja pääsiäisloma lähellä, joten tarkoituksena oli saada Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstö keskittymään hetkeen, jossa he sillä hetkellä olivat. Lämmittelyvaihe on osa aivoriihettä, koska sen tarkoituksena on vapautua tarpeettomista ennakkoluuloista ja mielen rajoitteista (Ojasalo ym. 2014, 160). Tietoisien läsnäolon harjoitus valikoitui siksi, että se oli henkilöstölle entuudestaan tuttu menetelmä työnohjauksesta. Harjoituksessa käveltiin tilassa luomatta katsetta toisiin. Kävellessä pyydettiin havainnoimaan ympäristöstä kolme erilaista väriä, sitten muotoa ja materiaaleja. Materiaaleja toivottiin kosketettavan ja pohdittavan, miltä ne tuntuivat. Sitten kävelyttä pysähdyttiin ja suljettiin silmät. Kuunneltiin ympäristöä ja tehtiin havainnot kolmesta eri äänestä. Tämän jälkeen kuulosteltiin vielä omaa kehoa, miltä siitä tuntui. Kaikki tuntemukset olivat oikeita ja tärkeitä. Lopuksi avattiin silmät ja tuotiin huomio takaisin kehosta ulkopuoliseen ympäristöön. (Oivamieli 2024.)

Lämmittelyvaiheen tietoisien läsnäolon harjoituksen jälkeen siirryttiin ideointivaiheeseen. Ideointivaiheen alussa Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstölle selvitettiin, että ideoita kerättäisiin minäpystyvyyden teorian kuudesta eri aiheesta, jotka olivat onnistumisen kokemukset, vertaiskokemukset, sanallinen suostuttelu, fysiologiset ja emotionaaliset tilat sekä motivaatio ja minäpystyvyys digitaalisissa ympäristöissä. Aiheet oli esitelty jo alkuintronssa. Aiemmin aamulla tehdyt suuret kartongit oli kiinnitetty väliseinille ja peitetty vilteillä. Viltit poistettiin, jotta henkilöstö pääsi tutkimaan ympäristöä paremmin.

Ohjeistus alkoi siten, että henkilöstöä pyydettiin hakemaan itselleen pöydältä kynä ja muistilappukuutio. Heille kerrottiin, että ensimmäisessä ideointivaiheessa aiheiden otsikot on kirjoitettu kartongeille ja heidän tulee liikkua tilassa sekä kirjoittaa ideoitaan lapuille niin paljon kuin niitä tulee mieleen. Kyseessä oli standardin aivoriihen muunnelma, ideakävelymenetelmä. Samaten hyödynnettiin toista muunnelmaa, brainwriting-menetelmää, jossa ideointi ta-

pahtuu hiljaisuudessa ilman keskustelua. (Ojasalo ym. 2014, 160-161.) Henkilöstöä ohjeistettiin myös olemaan kritisoiatta omia ideoitaan ja kirjoittamaan niitä vapaasti muistilapuille. Ideoita pyydettiin vähintään yhdestä kolmeen yhtä aihetta kohti. Tilassa sai liikkua vapaasti valitsemalla ensin itselleen helpoimmin ideoitavia aiheita ja siirtymällä sitten mahdollisesti haastavampiin. Apukysymyksiä sai kurkata halutessaan. Muiden kanssa keskustelua tuli välttää ja samaten lukemasta muiden ideoita. Samojen ideoiden näkyminen oli tärkeää, koska ne osoittaisivat määrällisesti idean tuttuuden ja merkityksellisyyden. Tarkennuksia ohjeisiin sai kysyä, jos koki ohjeistuksessa epäselvyyttä. Aikaa ideoinnille ensimmäisessä vaiheessa oli 30 minuuttia.

Henkilöstö tarttui tuumasta toimeen ja jokaisen aiheen alle alkoi muodostua ideoita. Ohjeita noudatettiin hyvin ja keskustelua vältettiin. Tunnelma oli aikaansaava ja aiheiden äärelle jäätettiin pohtimaan pidemmäksikin aikaa. Ideointivaiheen aikana oli tarkoituksena tehdä ideoiden osalta pientä kategorisointia, jotta toinen ideointivaihe helpottuisi. Ideoita syntyi kuitenkin verrattain paljon, jolloin aikaa ei jäänyt ryhmitellä ideoita. Henkilöstön jäsenistä muutama laskeutui istumaan takaisin paikalleen, kun ideointiaikaa oli jäljellä vielä 10 minuuttia. Tällöin henkilöstöä pyrittiin aktivoimaan lukemalla aiheiden ideoita, huomaamalla käsittelemättömiä näkökulmia ja mainitsemalla tästä ääneen. Näiden näkökulmien tarkasteluun löytyi tukea apukysymyksistä. Osa aktivoitui uudelleen kuullessaan uusista perspektiiveistä ja saadessaan niistä tukea ideointiinsa. Kuitenkin aloillaan oloon suhtauduttiin lempeästi - olihan pääsiäisloma lähellä ja pitkä työviikko takana. Ideoita oli kuitenkin syntynyt ja paljon. Ensimmäinen ideointi päätettiin sen kestänyt 25 minuuttia. Tämän jälkeen alkoi 10 minuutin tauko.

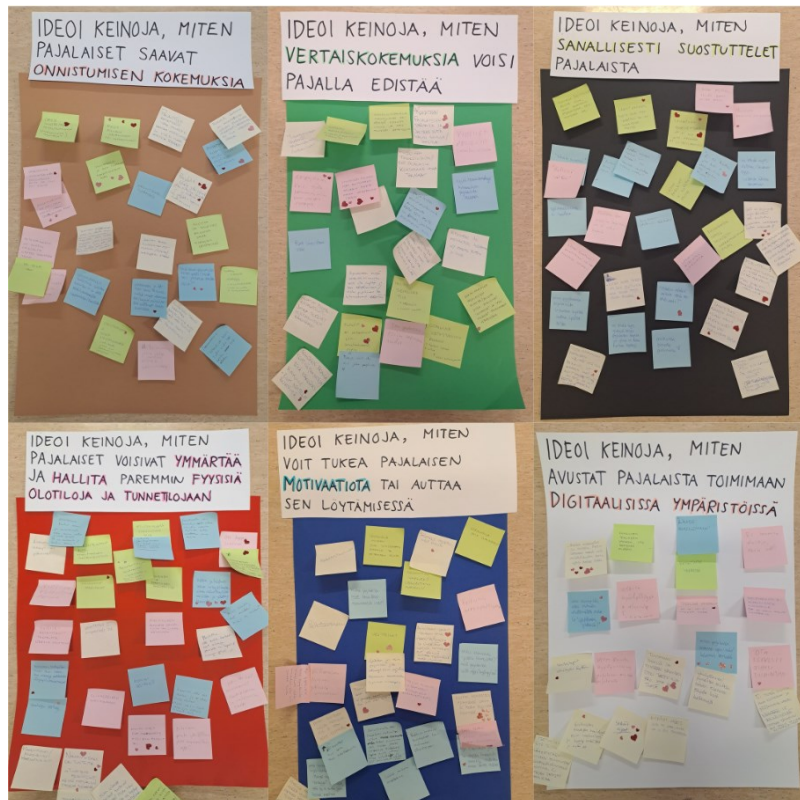
Tauon jälkeen alkoi toinen ideointivaihe. Ohjeistus muuttui ensimmäisen ideointivaiheen osalta siten, että nyt tarkoituksena oli lukea muiden ideoita ja jatkokehittää niitä. Lisäksi työskentelyrauhaa korostettiin jälleen, mutta pientä jutustelua sai olla, jos esimerkiksi halusi kysyä tarkennusta johonkin lukemaansa ideaan. Lisäksi toisessa ideointivaiheessa sai antaa omasta mielestään hyvälle idealle tarroja. Ohjeistuksen mukaan tarroja oli riittävästi, jos yhden aiheen sisällä antoi tarran kolmelle hyvälle idealle. Tarrojen tarkoituksena oli saada henkilöstö nostamaan esille ideoista ne parhaimmat. Samalla se pyrki tuomaan ideoinnin rinnalle muuta aktivoivaa toimintaa visuaalisuudellaan. Toisen ideointivaiheen päätavoitteena oli kuitenkin ennen kaikkea omien ideoiden tyrehdyttyä kierrellä ja tarkastella muiden ideoita sekä kehittää niitä edelleen (Ojasalo ym. 2014, 161).

Henkilöstö alkoi jälleen toimimaan ohjeistuksen mukaisesti. Aluksi keskustelun ollessa sallittua, ideoista pyydettiin ääneen tarkennuksia ja kuului hyväntuulista puheensorinaa. Kuitenkin pian henkilöstöstä osa pyysi keskittymisrauhaa omille ajatuksilleen, jonka jälkeen tilassa kunioitettiin jälleen hiljaisuutta. Pian aloituksen jälkeen ilmeni myös, että osa henkilöstöstä oli ymmärtänyt tarrojen antamisen toisin kuin ohjeistuksessa. Osa oli antanut esimerkiksi yhden aiheen sisällä tarran vain yhdelle idealle. Tarrojen kanssa samankaltaisia väärinymmärryksiä

tapahtui oletettavasti muitakin. Tästä syystä oli selvää, että analysointivaiheessa tarrojen merkitys vähenisi, koska ohjeistus niiden käytöstä ei ollut kaikille riittävän selkeä.

Tarkoituksena oli kuvata ensimmäisen ja toisen ideointivaiheen ideoiden määrät, jotta olisi voinut verrata ensimmäisen ideointivaiheen tuottoisuutta toiseen. Tämä kuitenkin valitettavasti unohtui toiminnan aikana. Sillä ei kuitenkaan kokonaisuuden osalta ollut merkitystä. Tosin jo tarkkailemalla prosessia saattoi selkeästi havainnoida, että toisessa vaiheessa ideoita tuotettiin vähemmän. Kyseessä saattoi olla myös henkilöstön energiavarojen hiipuminen. Toisessa ideointivaiheessa enemmistö henkilöstöstä oli valmis ideoinnin suhteen, kun ideointiaikaa oli jäljellä vielä 10 minuuttia. Hyville ideoille oli kuitenkin annettu tarroja ja joitakin ideoita jatkokehitetty, joten tulos oli hyvä. Toinen vaihe päätettiin sen kestänyt 25 minuuttia.

Normaalisti aivoriihimenetelmään kuuluu vielä viimeiseksi valintavaihe. Valintavaiheessa käytäisiin yhdessä keskustelua ideoista ja valittaisiin toteuttamiskelpoisin idea. Tärkeää on kaikkien vaikuttamismahdollisuus ja puheenvuoron saaminen. (Ojasalo ym. 2014, 161.) Kehittämistyön tavoitteena oli kuitenkin löytää useamman idean kautta keinoja, joilla Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen työpajatoimintaan osallistuvan yksilön minäpystyvyyttä voitaisiin vahvistaa. Täten ei ollut tarkoituksenmukaista valita vain yhtä tai muutamaa ideaa. Kehittämistyön kannalta oli tärkeää, että ideoita peilattaisiin tietoperustaan ja oppaaseen valikoitaisiin ne ideat, jotka ovat minäpystyvyysteorian kanssa yhtäpitäviä. Tällä tavoin valikoitaisiin minäpystyvyyttä vahvistavimmat ohjaustavan keinot. Standardiaivoriihestä poiketen henkilöstöä ei siis osallistettu valintaprosessiin.



Kuva 9: Yhteiskehittämisen aivoriihen aiheet ja niihin tuotetut ideat

Yhteiskehittämisen aivoriihi päätettiin toisen ideointivaiheen jälkeen ja henkilöstöä kiitettiin heidän osallistumisestaan toiminnallisen opinnäytetyön prosessiin. Aivoriihen jälkeen henkilöstöltä kerättiin vielä palautetta yhteiskehittämisen tilaisuudesta suullisesti, joka kirjattiin ylös. Palautetta hyödynnettiin kehittämistyön loppuarvioinnissa, joka löytyy kehittämistyön arviointi -osuudesta. Aivoriihen päätyttyä ideat kuvattiin aiheittain (kuva 9). Muistilaput kerättiin aiheittain kasoiksi ja laitettiin apukysymyspapereiden sisään. Ideoista kehitetyt jatkoideat laitettiin nitojalla yhteen, jotta ne eivät sekoittuisi muiden ideoiden kanssa. Kartongista tehdyt aiheiden otsikot laitettiin paperikeräykseen. Suuret kartongit pysyivät koskemattomina, joten ne laitettiin takaisin materiaalikaappiin hyödynnettäviksi. Aivoriihtä varten ostetut tarrat lahjoitettiin työpajatoimintaan. Lopuksi tila järjestettiin takaisin entiselleen.

4.7 Aivoriihiaineiston analysointi

Yhteiskehittämisen aivoriihimenetelmästä tehtiin laadullinen analyysi. Analyysimenetelmänä hyödynnettiin teemoittelua. Teemoittelu analyysimenetelmänä etenee muuttamalla aineistossa muodossa tai toisessa toistuvia aiheita teemoiksi. Teemojen muodostuttua, niitä voidaan ryhmitellä ja tarkastella yksityiskohtaisemmin. (Jyväskylän yliopisto 2016.)

Yhteiskehittämisen aivoriihi toteutettiin rennossa ilmapiirissä ja jokaisella oli oikeus ilmaista ideansa haluamallaan tavalla. Näin ollen aineistossa oli esimerkiksi kiro sanoja. Analysointivaiheen raportoinnissa kiro sanat siloteltiin pois, koska ne eivät muuttaneet idean merkitystä.

Ideat ja niiden jatkoideat vietiin Exceliin siten, että jokaiselle ideoidulle aiheelle luotiin oma välilehti, johon ideat kirjoitettiin. Jatkoideat merkittiin alkuperäisen idean alle. Ideat järjestettiin siten, että taulukon ensimmäiseksi tulivat ideat, jotka olivat saaneet eniten tarroja. Tämän jälkeen tulivat yksittäiset ideat ilman tarroja. Analysointivaiheessa ideassa oleva tarra tulkittiin idean kannatukseksi, jolloin idea sai kahden henkilöstön jäsenen hyväksynnän - idean luoja ja idean äänestäjän.

Yhteiskehittämisen aivoriihen aikana huomattiin, että ohjeistus tarrojen käytöstä ei ollut kaikille riittävän selkeä. Ohjeistuksen väärinymmärrys saattoi johtaa siihen, että ideoita jäi äänestämättä. Tällä ei kuitenkaan ole kehittämistyön onnistumisen kannalta merkitystä. Ideoita peilattiin minäpystyvyyden teoriaan ja ne kaikki mukailivat teoriaa. Kaikki ideat voitiin siten yhdistää aihealueiden pääteemoihin. Täten äänestämättä jättämisen seuraukset ovat mitättömät. Yksikään idea ei jäänyt pois siksi, että sillä ei ollut kannatusta.

Samankaltaisia tai -sisältöisiä ideoita ryhmiteltiin Excelissä allekkain. Ideoille määriteltiin myös alateemat, jotka auttoivat pääteemojen määrittämisessä. Pääteeman koostamiseksi samankaltaista alateemaa tuli olla vähintään kaksi. Muutamia jatkoideoita siirrettiin analysointitaulukossa, jos ne sopivat alateemaltaan paremmin johonkin toiseen kohtaan. Joskus jatkoideat saattoivat sopia useamman pääteeman alle. Silloin ne merkittiin alkuperäisen idean yhteyteen, jos niiden paikalla, toisin sanoen kannatuksen määrällä pääteemaa kohti, ei ollut merkitystä. Jotkut ideat saattoivat jättää myös tulkinnanvaraisuutta. Tällöin ideoille haettiin merkitystä ja perusteluja yhdistämällä niitä työyhteisössä käytyihin keskusteluihin sekä niitä koskeviin aihealueisiin.

Jokaisen minäpystyvyyden teoriasta valitun kuuden aiheen alle muodostui ideoiden alateemoista seitsemän pääteemaa. Oheinen kuvio havainnoi esimerkkinä aivoriihestä onnistumisen kokemukset -aiheen alle syntyneiden ideoiden teemoittelun (taulukko 1). Kaikkien aivoriihen kuuden aiheen analysointitaulukot (liite 6) voi katsoa liitteistä.

Taulukko 1: Aivoriihiaineiston onnistumisen kokemukset -aiheen analysointitaulukko

ONNISTUMISEN KOKEMUKSET			
IDEA (kannatus)	ALATEEMA	PÄÄTEEMA (ideat ja kannatukset)	
Projektit (yksilö ja/tai ryhmä), jotka riittävän kompakteja ja riittävä tuki projektin loppuun saattamiseen (3)	Tuetut ryhmä- tai yksilöprojektit	Ryhmä ja yksilöprojektit saavutettavissa olevilla tavoitteilla (13)	
Antamalla helpon tehtävän, mistä tiedän pajalaisen onnistuvan (2)	Helppo tehtävä		
Jatkoidea: Toimimalla järkevien ja saavutettavissa olevien tavoitteiden mukaisesti. Konkretia, ei liian utopistisia asioita (1)	Saavutettavissa oleva tavoite		
Yhteisprojektit, jos tuntuu vaikealta lähteä tekemään yksin	Yhteisprojektit		
Jatkoidea: ... tai toisinpäin	Yksilöprojektit		
Yhteisten (tai yksilöiden) projektien kautta	Ryhmä- ja yksilöprojektit		
→ Prosessien läpikäyminen			
Toimintaa, jossa joku vertainen näyttää onnistuvansa	Yhteinen toiminta ja vertaisuus		
Vahvuksien hyödyntäminen projekteissa, olipa ne isoja tai pieniä (1)	Vahvuksien hyödyntäminen		Vahvuksien ja onnistumisten tunnistaminen sekä tunnustaminen (7)
Pohtiminen ja ääneen sanoittaminen, mitkä omat vahvuudet/kyvyt/ominaisuudet auttoivat onnistumisessa (1)	Vahvuksien sanoittaminen		
Jatkoidea: ← Ylipäätään tärkeä sanoittaa onnistumista auki eikä vain tyytyä "Hyvin tehty" -palautteeseen	Onnistumisen sanoittaminen		
Vahvuuskorttityöskentely	Vahvuksien tunnistaminen		
Tuodaan osaamista näkyväksi: osaamistodistukset, myös kannattelu ja kannustaminen	Onnistumisen tunnustaminen		
"Mitä tämä epäonnistuminen opetti? Mitä voisi jatkossa tehdä toisin? (2)	Suhtautuminen epäonnistumiseen	Epäonnistumiseen suhtautuminen (6)	
(Epäonnistumisiin) "Tärkeintä, että kokeilit. Tiedät ainakin ensi kerralla, mitä odottaa."	Suhtautuminen epäonnistumiseen		
Epäonnistumiselle voi löytää väylän nauraa, eikä olla vain harmistunut	Suhtautuminen epäonnistumiseen		
Epäonnistumisiin realistinen suhtautuminen → Ei vähätellä/suurennella kokemuksia/tunteita	Suhtautuminen epäonnistumiseen		
Muille asioiden opettaminen ja ohjaaminen (3)	Muille opettaminen	Osaamisen jakaminen (6)	
Osallistuminen ja toisen osallistaminen, esim. toiselle jonkun asian neuvominen/ohjaaminen, opettaminen (1)	Toiselle opettaminen		
Sanoittamalla ja esiin tuomalla pienempienkin asiat (3)	Sanoittaminen	Palaute (5)	
Palautteen antaminen - aina ihminen ei huomaa onnistumista, jos sitä ei ulkoa sanoiteta ääneen	Palautteen antaminen		
Oikea-aikaisuus, jos joku idea nousee, siihen tarttuminen asap (2)	Oikea-aikaisuus ideoiden toteuttamisessa	Oikea-aikaisuus (4)	
Jokaisen toiveen kuunteleminen pajaohjelman/retkien/workshopien aiheeksi	Toiveiden vastaanottaminen		
Omien tavoitteiden toteutuminen (määrälliset tavoitteet) (1)	Tavoitteiden toteutuminen	Tavoitteiden asettaminen ja niissä tukeminen (3)	
Toiminnan järjestäminen, jossa voi mennä vähän oman mukavuusalueen ulkopuolelle. Esim. retket, projektit, joissa enemmän ihmisiä ja niin, että niissä olisi tehtävää, joihin voi osallistua oman voimavaran mukaan	Omaehtoinen itsensä haastaminen (tavoitteet)		

Onnistumisen kokemukset -aiheen tiimoilta henkilöstöä pyydettiin ideoimaan keinoja, miten pajalaiset saisivat onnistumisen kokemuksia. Apukysymykset olivat muun muassa "Miten voit onnistumisessa tukea?" ja "Miten epäonnistumisia käsitellään?" Ideoita luotiin yhteensä 24 kappaletta. Ideoista muodostui seitsemän pääteemaa, jotka ovat idea- ja kannatusmäärän järjestyksen mukaisesti 1) ryhmä- ja yksilöprojektit saavutettavissa olevilla tavoitteilla, 2) vahvuksien ja onnistumisten tunnistaminen sekä tunnustaminen, 3) epäonnistumiseen suhtautuminen, 4) osaamisen jakaminen, 5) palaute ja 6) oikea-aikaisuus sekä 7) tavoitteiden asettaminen ja niissä tukeminen.

Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstön ideat onnistumisen kokemukset -aiheesta mukailivat hyvin minäpystyvyyden teoriaa. Esimerkiksi ryhmäprojektit viittaavat vertaiskokemusten merkityksellisyyteen minäpystyvyyden vahvistamisessa (Bandura 1977, 197; Bandura 1997, 87-88; Maddux 2012, 7-8). Samaten onnistumisten tunnistaminen yksilön omina saavutuksina, eikä onnenkantamoisina on tärkeää (Bandura 1997, 81-83; Maddux 2012, 5-7). Suhtautuminen epäonnistumisiin lempeästi auttaa yksilöä myös rakentamaan vahvempaa

minäpystyvyyttä (Bandura 1977, 195; Bandura 1989, 1179; Bandura 1997, 80). Toiselle opettaminen antaa tietoa omista taidoista ja edesauttaa realistista itsereflektointia sekä saavutettavissa olevien tavoitteiden asettamista (Bandura 2000, 75; Bandura 2006, 309; Maddux 2012, 2-6). Ohjaajan on tärkeää tukea yksilöä hänen realistisissa tavoitteissaan (Bandura 1997, 101-104). Myös palautteen antaminen esimerkiksi yksilön riittävästä taidosta suoritua tehtävästä, on huomionarvoista (Bandura 1997, 106). Oikea-aikaisuudessa voidaan nähdä yhteys siihen, miten esimerkiksi yksilön mieliala ja tunnetilat vaikuttavat suoritukseen ja siten onnistumiseen (Bandura 1977, 198-199; Bandura 1997, 106-109; Maddux 2012, 8-9).

Vertaiskokemukset-aiheen äärellä henkilöstö ideoi keinoja, miten vertaiskokemuksia voisi työpajalla edistää. Apukysymyksiä oli kaksi ”Miten vertaiskokemusten syntymistä voitaisiin vahvistaa pajalaisten kesken?” ja ”Miten yksilön havainnointia vertaisistaan voitaisiin edistää niin, että vertaisten luomat hyvät toimintamallit tiedostettaisiin?” Ideoita laadittiin yhteensä 23 kappaletta. Ideoista muodostui seitsemän pääteemaa, jotka ovat idea- ja kannatusmäärän järjestyksen mukaisesti 1) entisten pajalaisten tarinat, 2) näkyväksi tekeminen, 3) nykyisten pajalaisten vertaisuus, 4) vertaisuuden sanoittaminen, 5) ohjatut keskusteluhetket vertaisuuden näkökulmasta ja 6) turvallinen ympäristö sekä 7) tutustuminen vertaistoimintaan.

Henkilöstön ideat vertaiskokemukset-aiheesta osoittivat hyvin minäpystyvyyden teoriassa esille nousevia asioita, kuten vertaisen onnistumisella voi olla vaikutusta yksilön halukkuuteen kehittää omia kykyjään menestyäkseen. Vertaisilta voi havainnoida myös hyviä toimintamalleja ja mukailla niitä omien tavoitteiden saavuttamiseksi. (Bandura 1977, 197; Bandura 1997, 87-88; Maddux 2012, 7-8.) Vertaisuuden merkitystä tulee sanoittaa ääneen ja tuoda vertaisten onnistumisia näkyväksi.

Sanallinen suostuttelu -aihe keräsi henkilöstöltä ideoita keinoista, millä tavoin he sanallisesti suostuttelevat pajalaisia. Apukysymykset kuuluivat muun muassa ”Miten olet saanut pajalaisen sanallisesti suostuteltua suorittamaan jonkin tehtävän?” ja ”Miten sanallisen suostuttelun keinoin edistät sitä, että pajalaisen tavoitteet ovat realistisia?” Ideoita kirjoitettiin yhteensä 29 kappaletta. Ideoista muodostui seitsemän pääteemaa, jotka ovat idea- ja kannatusmäärän järjestyksen mukaisesti 1) toimintaan osallistumisen merkityksellisyyden korostaminen ja perustelu, 2) kokeilemaan kannustaminen, 3) innostaminen ja lempeä haastaminen, 4) kynnysen madaltaminen, 5) yhdessä tekeminen ja 6) sopivan kommunikointitavan valinta sekä 7) avun vaikutukset.

Sanallinen suostuttelu -aiheen ideoista muodostuneet pääteemat myötäilivät esimerkillisesti minäpystyvyyden teoriaa siitä, mitä sanallisella suostuttelulla voidaan saavuttaa. Sanallisella suostuttelulla voidaan vahvistaa yksilön uskoa omaan kykyihinsä ja mahdollisuuteen kehittyä niissä. Sanallinen suostuttelu voi kannatella haasteiden edessä yksilöä ja hänen pystyvyyttään tehtävässä suoriutumisessa. Kannustamisella, innostamisella ja auttamisella sekä yhdessä tekemisellä annetaan yksilölle ponnetta saavuttaa tavoitteensa. (Bandura 1977, 198; Bandura

1997, 101; Maddux 2012, 8-15.) Ideoissa ei kuitenkaan huomioida sitä, että yksilöä ei saa kuitenkaan kannustaa epärealistisia tavoitteita kohti. Vääjäämätön epäonnistuminen ei tue yksilön minäpystyvyyttä. (Bandura 1997, 101-104.) Oppaassa on hyvä painottaa tukemaan asiakasta vain realististen tavoitteiden saavuttamisessa.

Fysiologiset ja emotionaaliset tilat -aiheen tiimoilta henkilöstöä pyydettiin ideoimaan keinoja, miten pajalaiset voisivat ymmärtää ja hallita paremmin fyysisiä olo- ja tunnetilojaan. Apukysymyksiä kurkatessa saattoi pohtia kysymyksiä, kuten ”Miten voit opettaa pajalaisia säätelemään tunteitaan?” ja ”Miten huomioit pajalaisten mielialoja toimintaa järjestäessäsi? Entä vuorovaikutustilanteissa?” Ideoita kirjoitettiin tässä aiheessa eniten eli yhteensä 32 kappaletta. Ideoista muodostui seitsemän pääteemaa, jotka ovat idea- ja kannatusmäärän järjestyksen mukaisesti 1) ennakoivat keskustelut ja tilaisuudet, 2) konkreettiset harjoitukset, 3) tilojen sanoittamisen harjoittelu ja hyväksyminen, 4) rauhoittaminen ja pysähtyminen, 5) tilannetaju ja 6) yksilöllinen tuki sekä 7) tuki myös ammattilaiselle.

Fysiologiset ja emotionaaliset tilat -aiheen ideat toistuivat minäpystyvyyden teoriassa. Fysiologiset ja emotionaaliset tilat tunnistettiin tarpeelliseksi sanoittaa ääneen, keskustella niistä ja harjoitella niiden säätelyä sekä hallintaa. Juuri hallinnan tunne lisää yksilön uskoa pystyvyyteensä ja edistää hyvää suorituskyykyä. Tarkoituksellista on myös tehdä kohtuulliset stressireaktiot luonnolliseksi, jolloin niihin voi suhtautua lempeydellä. (Bandura 1977, 198-199; Bandura 1997, 106-109; Maddux 2012, 8-9.)

Motivaatioaiheen äärellä henkilöstö ideoi keinoja, miten he voivat tukea pajalaisen motivaatiota tai auttaa sen löytämisessä. Apukysymykset olivat muun muassa ”Miten autat pajalaista löytämään motivaation?” ja ”Miten autat pajalaista ylläpitämään motivaatiota?” Ideoita listattiin yhteensä 26 kappaletta. Ideoista muodostui seitsemän pääteemaa, jotka ovat idea- ja kannatusmäärän järjestyksen mukaisesti 1) motivoivat esimerkit, 2) rajaaminen ja välitavoitteiden asettaminen, 3) kysyminen, kuunteleminen ja kannustaminen, 4) tavoitteiden määrittäminen, 5) ratkaisu- ja voimavarakeskeiset menetelmät ja 6) yhdessä toimiminen sekä 7) toiminnan ja sen merkityksellisyyden perusteleva.

Motivaatioaiheen ideoista muodostuneet pääteemat liittyvät minäpystyvyyden teoriassa esitettyihin motivationaalisiin prosesseihin. Pää- ja välitavoitteiden määrittäminen linkittyvät yksilön motivaatioon ja sen ylläpitämiseen. Merkittävässä asemassa motivaatiossa on yksilön uskomus omista kyvyistä, jolloin häntä on myös tärkeää kuulla ja kannustaa saavuttamaan realistiset tavoitteensa. Samaten välitavoitteiden saavuttaminen tuo yksilölle tyytyväisyyttä ja lisäävät kokemusta omasta pystyvyydestään. (Bandura 1989, 1176-1180; Bandura 1997, 122-137.) Motivaatioaiheen ideoissa yhdistyy hyvin myös minäpystyvyyden teorian muut osa-alueet. Esimerkiksi motivoivat esimerkit ja yhdessä toimiminen mahdollistavat vertaiskokemusten syntymisen. Vuorostaan kannustaminen liittyy sanalliseen suostutteluun.

Digitaaliset ympäristöt -aiheesta pyydettiin henkilöstöä ideoimaan keinoja, miten he voivat avustaa pajalaisia toimimaan digitaalisissa ympäristöissä. Apukysymyksiä oli kaksi ”Millaisia taitoja digitaalisessa ympäristössä oleminen vaatii?” ja ”Miten voit vahvistaa pajalaisen minäpystyvyyttä, jotta hän kokisi varmuutta toimia digitaalisessa ympäristössä?” Ideoita laadittiin yhteensä 20 kappaletta. Ideoista muodostui seitsemän pääteemaa, jotka ovat idea- ja kannatusmäärän järjestyksen mukaisesti 1) yhdessä oppiminen, 2) selkeät ohjeet ja alustojen arviointi, 3) vertaisuus voimavarana, 4) aktiiviseen toimijuuteen ohjaaminen, 5) digitaalisuuden käytännönläheisyys ja 6) digitaalisuuden hyötyjen osoittaminen sekä 7) avoin mieli ja kannustava asenne.

Digitaaliset ympäristöt -aihe ei ole minäpystyvyyden teoriassa, koska on suhteellisen tuoretta tutkia minäpystyvyyttä digitaalisissa ympäristöissä. Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstö ideoi kuitenkin hyviä ohjeistuksia siihen, kuinka yksilöä voi tukea toimimaan digitaalisessa ympäristössä. Suurta kannatusta ideoissa sai yhdessä asiakkaan kanssa oppiminen ja selkeät ohjeet. Myös vertaistoiminnan mahdollisuudet nähtiin vahvistavan minäpystyvyyttä yksilön toimiessa digitaalisissa ympäristöissä. Ideoissa haluttiin tuoda digitaalisuus myös lähelle ihmistä. On tärkeää sanoittaa digitaalisten alustojen hyödyt ja mahdollistaa niihin matalan kynnyksen tutustuminen. Kokeilussa on hyvä muistuttaa sekä asiakasta että ohjaajaa itseään avoimen mielen ylläpidosta.

Yhteiskehittämisen aivoriihen aineiston analysoinnissa syntyneissä pääteemoissa voidaan havaita myös niissä yhteisesti toistuvia teemoja. Näitä teemoja ovat 1) vertaisuus, 2) merkityksellisyys, 3) yhdessä toimiminen, 4) keskustelut, 5) sanoittaminen, 6) tavoitteiden asettaminen ja 7) kannustaminen sekä 8) kynnyksen madaltaminen. Nämä voidaan katsoa minäpystyvyyden vahvistamisen jäävuoren huippuna ja eräänlaisena tiivistelmänä hyvistä keinoista.

Yhteiskehittämisen aivoriihen aineiston analysoinnissa syntyneet pääteemat ovat minäpystyvyysteorian kanssa samassa linjassa. Täten ne voidaan todeta hyviksi keinoiksi vahvistaa kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaan minäpystyvyyttä. Pääteemojen mukaiset keinot koottiin ohjaajan oppaaseen.

4.8 Oppaan tuottaminen

Opas (liite 7) luotiin Canvassa, jossa on valmiita suunnittelumalleja, kuvituksia ja fontteja. Canva määrittää, että sen sisältöä on lupa käyttää esimerkiksi korkeakouluprojekteissa. Oppaassa käytettyjen Canvan sisältöjen tekijöihin ei tarvitse viitata, koska opas tulee yleishyödylliseen käyttöön eikä sen laatimisessa ole kaupallisia aikeita. (Canva 2024b.) Siten tämän kehittämistyön tuotoksena syntyvä opas oli mahdollista suunnitella Canvassa ja ladata Theseus-opinnäytetyökantaan erillisenä liitteenä.

Oppaan ensimmäinen vaihe oli suunnitella sen kokonaisrakenne. Opas koostuu kannesta, sisällysluettelosta, alkusanoista ja minäpystyvyyden teoriaosuudesta sekä aivoriihessä syntyneiden

kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaan minäpystyvyyttä vahvistavien keinojen luetteloimista teemoittain. Suunnittelussa huomioitiin oppaan helppolukuisuus hyödyntäen väliotsikoita, luetteloita ja kuvia (Kotimaisten kielten keskus 2024; Työterveyslaitos 2021).

Oppaan kirjoitusvaiheessa alkusanoissa tuotiin esille, mitä ohje koskee ja kenelle se on tarkoitettu. Minäpystyvyyden teoriaosuudessa huomioitiin sanoihin sisältyvä asiantuntemus, jolloin termit avattiin lukijalle. Tämän jälkeen edettiin sisällysluettelon mukaisesti teemoittain erilaisten ohjauskeinojen esittämiseen, jotka vahvistavat asiakkaan minäpystyvyyttä. Ohjauskeinojen esittämisessä hyödynnettiin kuvia ja luetteloita. Kirjoitusasussa käytettiin käskymuotoa, joka on yleisesti ottaen suositeltu tapa ohjeiden kirjoittamisessa. Käskymuoto erottaa, mitä lukijan tulee tehdä. Käskytystä ei myöskään koeta tylynä tai määräilevänä, kun ohjeen lukija tunnistaa toiminnan olevan itsensä tai muiden edun mukaista. Kirjoittamisessa tarkasteltiin myös selkeäkielisyttä esittämällä asioita tarkasti ja aukottomasti. (Kotimaisten kielten keskus 2024; Työterveyslaitos 2021.)

Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikön opinnäytetyön ohjaajan kanssa käytiin keskustelua oppaasta ja ajatuksissa kävi lisätä siihen myös kohta yhteiskehittämisen prosessista. Tarkoituksena oli, että muut työpajatoimijat ja sosiaalialan ammattilaiset voisivat tutustua yhteiskehittämiseen menetelmänä. Näin he voisivat etsiä omasta toiminnastaan asiakkaiden minäpystyvyyttä vahvistavia ohjaustapoja ja peilata niitä tämän kehittämistyön myötä syntyneisiin keinoihin. Toisaalta yhteiskehittämisen menetelmät ovat tarpeellisia myös muiden aihealueiden tarkastelussa. Oppaassa mainitaan, että se on tuotettu yhteiskehittämisen menetelmällä, mutta lopulta menetelmään tarkempi perehtyminen rajattiin oppaasta pois.

Oppaaseen on merkitty sen julkaisuaikajankohta, jonka avulla sen ajantasaisuutta voi seurata. Lisäksi opas on jaettu Valo-Valmennusyhdistyksen Canva-tilille, joten koko henkilöstöllä on mahdollisuus päivittää sitä tarvittaessa. Opasta työstettäessä aiemmin kehittämistyössä käytetty sanamuoto ”kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaan minäpystyvyyden tukeminen” muutettiin muotoon ”kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaan minäpystyvyyden vahvistaminen”. Tukemisen voi tulkita myös asian ylläpitämisenä, kun taas vahvistaminen tuo sanana paremmin esille sen, että asiakkaan minäpystyvyyttä halutaan kehittää korkeammaksi.

5 Kehittämistyön arviointi

Kehittämismuotoisen opinnäytetyön onnistumisen arvioinnissa huomioitiin monia eri asioita. Ensiksi arvioinnin kohteena oli koko kehittämistyön prosessi. Prosessin arviointiin kuului läpinäkyvä raportointi kehittämistyön kulusta ja työlle annettu panostus. Tätä arviointia tehtiin jatkuvasti koko kehittämiskaaren aikana niin itsenäisesti kuin yhteisestikin opinnäytetyötä ohjaavan lehtorin ja Valo-Valmennusyhdistyksen puolelta kehittämistyön ohjaajan sekä Keski-Suomen yksikön henkilöstön kanssa. Dialogista vuorovaikutusta pidettiin yllä kehittämistyön

aikana suullisesti ja kirjallisesti kehittämistyöhön osallistuvien tahojen välillä. Kehittämisprosessin rajausta ja toimintatapoja sekä erilaisia ideoita pohdittiin yhdessä. Tehdyt valinnat perustuivat opinnäytetyön kannalta tarpeenmukaisuuteen ja sisäisen motivaation kautta asetettuun työpanokseen sekä arvosanatavoitteen. (Ojasalo ym. 2014, 47-48; Kostamo ym. 2022, 71-74.)

Toiminnallisessa kehittämistyössä tärkeässä asemassa ollut yhteistyö eri tahojen välillä onnistui hyvin. Kehittämisprosessin aikana nousseisiin kysymyksiin sai nopeasti vastauksia, jolloin prosessia pystyi edistämään joustavasti ja aikailematta. Samaten tapaamisia saatiin järjestettyä lyhyelläkin varoitusajalla. Yhteinen pohdinta valinnoista kehittämistyön eri vaiheissa ohjasi työskentelyä. Tapaamiset olivat tuottoisia ja antoivat uudenlaista motivaatiota saavuttaa opinnäytetyölle asetetut tavoitteet.

Kehittämistyön prosessissa ei kuitenkaan vältytty haasteilta, jota tuotti muun muassa teoriataustan englanninkieliset lähteet. Vieraan kielen lähteisiin perehtyminen vei paljon aikaa. Lisäksi opinnäytetyön työstäminen uuden työnkuvan ohella osittain haastoi, kun työpaikan uusiin työtehtäviin uppouduttiin päivisin ja illat sekä viikonloput vierähtivät kehittämistyön suunnittelemisessa, toteuttamisessa ja raportoinnissa. Ennen kaikkea työtehtävät ja kehittämistyö kuitenkin innostivat uuden oppimisen äärellä.

Ajanhallinnan suhteen sähköisen kyselyn ja yhteiskehittämisen aivoriihen ajankohdat toteutuivat suunnitellusti. Ilahduttavaa oli myös Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstön tuki kehittämistyössä, jota he osoittivat osallistumalla kehittämistyön menetelmien eri vaiheisiin. Henkilöstöstä kymmenen yhdestätoista vastasi sähköiseen kyselyyn ja yhdeksän osallistui yhteiskehittämisen aivoriiehen. Erityisesti aivoriihen aikana henkilöstö keskittyi ja perehtyi hyvin yhteisideointiin. Tämä takasi laajan aineiston keräämisen, joka lisäsi kehittämistyön laadukkuutta. Onnistunut aineiston kerääminen osoitti myös, että kehittämistyöhön valitut menetelmät olivat henkilöstölle sopivat.

Aineiston laajuus teki analysointivaiheesta hyvin mielenkiintoisen. Ideoiden teemoittelu oli mieluista, koska ne osoittivat tärkeitä ohjauskeinoja kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaiden minäpystyvyyden vahvistamiseksi. Ideoista syntyneet pääteemat oli helppo koota oppaaseen. Opas avaa pääteemojen toteuttamista käytännössä, jolloin myös yksittäiset ideat pääsevät ääneen.

Opinnäytetyön prosessia on tärkeää arvioida huomioiden myös ammatillinen kehittyminen. Kehittämistyö oli oppimisprosessi. Itsessään toiminnallisen opinnäytetyön työstäminen oli uudenlainen kokemus, joka vahvasti ohjasi koko kehittämistyön prosessia. Samaten minäpystyvyyden teoriaan perehtyminen kehitti ammatillista osaamista. Tutustuminen ensisijaisesti englanninkielisiin lähteisiin opetti uusia englanninkielisiä sanoja ja kirjoitustyyliä. Lisäksi yhteiskehittämisen aivoriihimenetelmään perehtyminen, sen suunnittelu ja toteutus opetti paljon. Kaikki saatu palaute kehitysehdotuksista onnistumisen kokemuksiin antoi työvälaineitä

tulevaisuuteen. Kehittämistyön aiheen valinnan taustalla oli myös kiinnostus kehittää henkilökohtaista työympäristöä. Näin ollen kehittämistyön tulokset tarjoavat keinoja kehittää omaa työtapaa kohdata asiakkaita. Panostus ja sitoutuminen kehittämistyön tavoitteiden saavuttamiseksi vastasi omia odotuksia.

Tämän kehittämismuotoisen ja toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikölle opas, joka sisältää konkreettisia keinoja tukea kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaiden minäpystyvyyttä. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää työelämäkumppanin toimintaa selvittämällä keinoja, joilla ohjaajat voivat vaikuttaa asiakkaiden korkeamman minäpystyvyyden kehittämiseen työpajatoiminnan puitteissa. Kehittämistyön prosessi, siinä käytetyt tutkimusmenetelmät ja kerätyn tutkimusaineiston pohjalta luotu opas vastaavat opinnäytetyölle asetettua tarkoitusta ja tavoitetta.

5.1 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä noudatettiin yleistä tutkimusetiikkaa, joka noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvän tieteellinen käytäntö tarkoittaa, että tieteellinen toiminta on luotettavaa, rehellistä, muita arvostavaa ja vastuullista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11.) Hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen opinnäytetyölle hankittiin tutkimuslupa, joka myönnettiin 2.1.2024. Opinnäytetyösopimus toimeksiantajan kanssa solmittiin 4.1.2024. Tutkimusluvassa sekä opinnäytetyösopimuksessa tarkennettiin osapuolten vastuut, velvollisuudet ja oikeudet sekä sovittiin muut kehittämistyön kannalta merkittävät asiat. Opinnäytetyön aiheen osalta selvitettiin eettisen ennakoarvioinnin tarpeellisuus, jota se ei tarvinnut. Suunnittelu-, toteutus- ja analysointi- sekä raportointivaiheissa toimittiin eettisesti hyväksyttävällä tutkimustyöotteella, joka perustuu rehellisyyteen, huolellisuuteen ja avoimuuteen. Lisäksi hyvän tieteellisen käytännön mukaan huomioitiin eettisesti kestävä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmät sekä tutkimusprosessin jatkuva arviointi. Lopulliset tutkimustulokset tallennettiin, esitettiin ja arvioitiin erityisellä tarkkuudella. Kehittämistyössä myös kunnioitettiin muiden tekemää työtä viittaamalla tutkimusjulkaisuihin asianmukaisella tavalla. Näillä toimintatavoilla huomioitiin tutkimuksen eettisyys, jolloin se voidaan todeta luotettavaksi ja uskottavaksi. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11-14; Tuomi & Sarajärvi 2018, 111-112.)

Opinnäytetyössä käytetyissä menetelmissä huomioitiin erityisellä huolellisuudella ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettinen perusta eli ihmisoikeudet. Kehittämistyön tutkimukselliseen osioon osallistuville selvitettiin ymmärrettävällä tavalla tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja mahdolliset riskit. Heille informoitiin sähköpostitse lähetetyn saatekirjeen avulla, että sähköiseen kyselyyn ja yhteiskehittämisen aivoriheen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Heillä oli oikeus kieltäytyä osallistumasta niihin tai keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 116.) Myös kerätystä tutkimusaineistosta huolehdittiin siten, että tutkittavien oikeudet ja hyvinvointi eivät vaarantuneet. Tutkimusaineistoa ei luovutettu ulkopuolisille eikä sitä käytetty muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen. Kehittämis-

työhön valitut menetelmät, joissa ei kerätty henkilötietoja, takasivat osallistujille anonymiteetin tutkimustuloksia esitettäessä. Kehittämistyön aikana huolehdittiin tietosuojasta sekä tietoturvasta koko aineiston käsittelyn ajan. Lisäksi tutkimusaineisto tuhottiin opinnäytetyön julkaisun jälkeen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 117; Arene ry 2019, 7.) Tutkimukseen osallistuneet saivat tiedon opinnäytetyön julkaisuudesta saatekirjeiden myötä ja sitä koskevat tiedot luovutettiin heille julkaisun jälkeen. Opinnäytetyön kaikissa vaiheissa toimitettiin kokonaisvaltaisesti eettisesti kestävästi ja luotettavasti.

5.2 Kehittämistyön palaute

Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstö antoi suullista palautetta kehittämistyön yhteiskehittämisen aivoriihestä sen päätyttyä. Palautteessa huomautettiin aivoriiehtä koskevasta saatekirjeestä, jossa ei ollut mainittu aivoriiehen luonteesta. Aivoriihiä on erilaisia, ja joillakin oli ollut oletuksena, että yhteiskehittämisen tilanne olisi enemmän keskustelevalta. Kehittämistyön menetelmänä järjestetty aivoriihi vuorostaan vaati kirjoittamista ja itsenäistä keskittymistä. Tästä olisi ollut hyvä tiedottaa etukäteen, jotta henkilöstö olisi voinut valmistautua siihen, mitä heidän energiatasoltaan vaaditaan.

Aivoriiehen alussa ollut esitys, jossa kerrattiin aivoriiehen tarkoitus ja minäpystyvyyden teoriaa, sai risuja ja ruusuja. Jollekin esitys sisälsi liikaa tekstiä, joka aiheutti hänelle sen, että lukies- sa ja kuunnellessa ei yhtäkkiä keskittynyt kumpaankaan. Diojen kattavien tekstiosuuksien näyttäminen sellaisenaan henkilöstölle oli tietoinen riski. Oli tiedossa, että osa tarvitsee oppimisen tueksi tekstin ja osa puheen. Joitakin tukee molemmat muodot. Diat toimivat myös esityksen pitämisen tukena. Mikäli aikaa olisi ollut enemmän, olisi ollut mahdollista luoda esityksen pitämiseksi kattavat muistiinpanot ja näyttää henkilöstölle diojen tiedot tiiviimmin. Osa kuitenkin nosti esityksestä hyviä puolia, kuten aikataulun esittämisen ja piti alussa saatua minäpystyvyyden tietopakettia aivoriiehen hyvin valmistaneena tekijänä.

Seuraavaksi palautetta annettiin aivoriiehen lämmittelyvaiheen tietoisesta läsnäolo harjoituksesta. Osa piti harjoitetta liian nopeana ja osalle harjoitteen nopeus sopi hyvin. Harjoitus oli tarkoituksellisesti luotu nopeaksi, niin sanotuksi herättelyksi henkilöstölle. Tietoisesta läsnäolo harjoitteen aiemmasta ohjaamisesta ei ollut aiempaa kokemusta. Sen jättäminen lyhyeksi tuki mahdollisuutta opetella aivoriiehen muiden osa-alueiden ohjaamista, joiden osalta oltiin myös uuden äärellä. Samaten tarkoituksena oli virkistää henkilöstöä eikä tuottaa esimerkiksi levollista oloa. Osa mainitsikin, että harjoitteen ollessa nopea ei omat ajatukset ehtineet mennä liian syvällisiksi tai kohdistua itseensä, jolloin aivoriiehen seuraavaan vaiheeseen eli ideointiin oli helppo siirtyä.

Ideointivaiheiden palaute oli pääasiallisesti positiivista. Minäpystyvyyden aihealueiden otsikoita, joiden pohjalta ideointia tehtiin, pidettiin hyvinä ja ytimekkäinä. Yhdelle kuitenkin otsikoissa asiakkaista käytetty pajalainen-sana tuotti haasteita, koska hän ei työssään toimi työ-pajaohjaajana. Kehittämistyön aihe oli kuitenkin rajattu koskemaan juuri kuntouttavan työpa-

jatoiminnan asiakkaita, jolloin pajalainen-sanan käyttö oli myös tärkeää. Palautteen pystyikin suuntaamaan aivoriihen alun esitykseen, jossa olisi voinut vielä paremmin painottaa tätä rajausta. Lisäksi otsikoiden yhteyteen lisätyt apukysymykset saivat hyvää palautetta. Henkilöstö koki niiden tukeneen ideoinnissa, kun omat ajatukset olivat ehtyneet. Apukysymysten piilottamista pidettiin myös hyvänä ratkaisuna, jolloin niiden lukeminen oli vapaaehtoista eikä häirinyt itsenäistä ideointia. Myös tarrojen antamisesta pidettiin. Ne olivat sydämenmuotoisia, jolloin ideoille oli pystynyt sosiaalisesta mediasta tutulla tavalla antamaan niin sanotun tykkäyksen.

Myös tilasta, jossa aivoriihi järjestettiin, annettiin palautetta. Aivoriihi järjestettiin salissa, joka oli osalle aivoriiheen osallistuneista heidän jokapäiväinen työskentelytilansa. Tilassa tehdyt ratkaisut järjestelyjen suhteen koettiin kiinnostavaksi, joka erosi siitä, millaisia tuntemuksia normaalisti kyseissä tilassa sai. Kartongit, joihin liimattiin muistilappuja, koettiin hyvin tilaan sijoitetuiksi. Niiden ääreen mahtui hyvin muutamakin henkilö pohtimaan samaan aikaan.



Kuva 10: Yhteiskehittämisen aivoriihen tila

Palautteen lopuksi Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstö pohti, olisiko toisessa ideointivaiheessa, jossa tuotettiin jatkoideoita, voitu hyödyntää myös keskusteluvampaa otetta. Jos ideointivaiheiden välissä olisi ollut aikaa koostaa ideoista teemoja jo yhteiskehittämishetken aikana, niin teemoista keskusteleminen olisi ollut mahdollista. Tähän olisi kuitenkin vaadittu työpari sekä enemmän aikaa, jota kumpaakaan ei ollut. Lisäksi tarkoituksenmukaista oli saada ideoita mahdollisimman paljon ja myöhemmin analysoida niiden yhteys

minäpystyvyysteoriaan ja siten todeta ideoiden kelpoisuus. Keskustelu olisi kuitenkin mahdollistanut syväluotaavampia näkökulmia ideoihin ja tuottanut mahdollisesti jatkoideoita keskustelun myötä. On hyvä huomioida, että mikäli Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstölle myöhemmin järjestetään vastaavanlainen yhteiskehittämisen tilaisuus, niin keskustelun mahdollisuus kannattaa ottaa osaksi yhteiskehittämisen toteutusta.

Kokonaisuutena kehittämistyön prosessin onnistumista ja siitä syntyneitä opasta arvioitiin 6.5.2024 järjestetyssä tapaamisessa. Arviointiin osallistui Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikön opinnäytetyön ohjaaja ja vastaava ohjaaja. Toimeksiantajan antama suullinen palaute kehittämistyöstä ja siitä syntyneen tuotoksen hyödynnettävyydestä kirjattiin osaksi opinnäytetyötä. Toimeksiantaja laati käydystä keskustelusta myös kirjallisen palautteen. Kehittämistyön ollessa lyhyt, ei sen aiheuttamia muutoksia arvioitu. Kuitenkin keskusteluun nousivat tuotoksen tuomat muutoksen mahdollisuudet tulevaisuudessa Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikön ja valtakunnallisesti yhdistyksen toiminnassa. Arvioinnin kohteena oli myös kehittämistyön tuotos. (Ojasalo ym. 2014, 47-48; Kostamo ym. 71-74.)

Opinnäytetyön prosessia ja siihen liittyneiden kokonaisuuksien toteutusta kuvailtiin joustavaksi. Erityisesti aivoriihimenetelmä koettiin mielenkiintoisena uutena toteutustapana järjestää workshop, joita henkilöstölle pidettiin kerran kuukaudessa. Aivoriihi opetti tiimin jäsenille, mitkä uuden yhteiskehittämisen menetelmän toiminnot olivat toimivia ja mitkä eivät. Samalla keskusteltiin aivoriihen jälkeisestä henkilöstön antamasta palautteesta ja siitä, kuinka siihen reagoitiin. Palautteenantohetkellä tiimille kerrottiin, miksi tiettyjä ratkaisuja menetelmän toteutuksessa oli tehty. Palautehetki oli keskusteleva ja kaikkia osapuolia opettava. Jokaisen oli mahdollista saada siitä itselleen vinkkejä tulevaisuudessa järjestettäviä toimintoja ajatellen.

Kehittämistyön prosessiin kuuluneesta yhteistyöstä mainittiin, että itsenäiseen työskentelyyn oli luotettu ja yhteisiä tapaamisia toteutui riittävästi toimeksiantajan näkökulmasta. Opinnäytetyön vaiheista viestittiin prosessin edetessä ja kommunikointia käytiin matalalla kynnyksellä joustavasti osana arkea tai sovitusti palaverissa. Tapaamisissa päivitettiin prosessin kulkua ja mietittiin yhdessä ratkaisuja esiin nousseisiin kysymyksiin. Palaverissa Valo-Valmennusyhdistyksen opinnäytetyön ohjaaja antoi aina luvan edistää kehittämistyön prosesseja sen jälkeen, kun ne oli ensin katsottu yhdessä läpi.

Opasta tarkasteltaessa opinnäytetyön ohjaaja ja vastaava ohjaaja antoi palautetta siitä, kuinka runsaasti tietoa oli saatu kerättyä. Opas todettiin sisältävän kattavasti tietoa minäpystyvyydestä ja olevan selkeä. Oppaan sisältämää tietoa toivottiin jaettavaksi niin sisäisesti tiimille esimerkiksi workshopina kuin ulkoisestikin muille Valo-Valmennusyhdistyksen yksilöille verkkokoulutuksina. Toimeksiantaja ehdotti, että verkkokoulutusta voisi tapahtua kolmen tai neljän kerran sarjana aiheen laajuuden vuoksi. Lisäksi ehdotettiin, että sähköisen muodon

lisäksi opas voitaisiin painattaa. Siten se olisi helposti henkilöstöllä tarkasteltavissa paikallisesti ja painatetun oppaan voisi lähettää postitse myös muille Valo-Valmennusyhdistyksen yksiköille. Toimeksiantaja sanoitti opinnäytetyön tavoitteen, eli asiakkaan minäpystyvyyden vahvistamisen, linkittyvän vahvasti yhdistyksen arvoihin, jolloin siitä saatua tietoa on oleellista levittää Valo-Valmennusyhdistyksessä.

Palautteen aikana toimeksiantaja pyysi muuttamaan opinnäytetyössä käytetyn sanamuodon ”Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistys” sen viralliseen muotoon ”Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikkö”. Tämä sanamuoto muutettiin kauttaaltaan koko opinnäytetyöhön. Liitteissä oleviin saatekirjeisiin ja sähköiseen kyselyyn ei tehty muutoksia, koska nämä toimitettiin henkilöstölle tässä kyseisessä muodossa.

6 Pohdinta

Bandura loi minäpystyvyysteorian 70-luvun lopussa ja nyt reilu 50 vuotta myöhemmin tuo teoria toimii kivijalkana minäpystyvyyden tutkimisessa. Opinnäytetyötä tehdessä tuntui aluksi erikoiselta käyttää usean kymmenen vuoden takaisia lähteitä teoriaosuudessa. Pian kuitenkin eri lähteiden myötä selvisi, että 50 vuotta on lyhyt aika näin mittavan teorian luomisesta sen jatkotutkimuksiin. Useat tutkijat ovat pohjanneet omia tutkimuksiaan Banduran teoriaan vahvistaen sen paikkansa pitävyyttä (Partanen 2011, 20). Tähän tietoon päätyminen on avannut ammatillista näkökulmaa sille, että itse asiassa reilu 50 vuotta vanha teoria voi tieteenalasta riippuen olla verrattain nuori. Teorian nuoruudesta kertoo myös se, että Banduran teoksia ei ole suomennettu. Tämä vuorostaan saa pohtimaan, että englanninkieliset alkuperäisteokset haastavat minäpystyvyysteorian saavutettavuutta. Teoriaan perehtyminen on vaikeaa, koska kokonaisia teoksia ei voi lukea omalla äidinkielellään.

Opinnäytetyötä tehdessä Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen yksikön ja Humanistisen ammattikorkeakoulun yhdessä toteutettu DigiGym-hanke pääsi aivan uuden valokeilan alle. DigiGym-hankkeessa havaittiin digitaalisissa ympäristöissä toimimisen ja heikon minäpystyvyyden välinen yhteys. Tästä havainnosta myös kehittämistyön aihe syntyi. Vasta kuitenkin teoriaosuuden lähteisiin perehdyttäessä selveni, että minäpystyvyyttä verkkoympäristöissä on tutkittu esimerkiksi vuosien 1998-2015 välillä, mutta minäpystyvyyden suhdetta digitaalisessa ympäristössä oppimiseen ei ole voitu todentaa yhdenmukaiseksi. Nämä tulokset osoittavat jatkotutkimustarpeiden merkittävyyden. (Alqurashi 2016, 45-52.) Täten DigiGym-hankkeessa tehdyt havainnot digitaalisista ympäristöistä ja minäpystyvyydestä osoittautuvat erittäin ajankohtaisiksi. Kehittämistyön havainnot ovat lisänneet sekä hankkeessa tehdyn työn että opinnäytetyön työstämisen merkityksellisyyttä suhteessa nykypäivään.

Toiminnallisen opinnäytetyön välillisenä kehittämisen kohteena oli Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstö. Erityisesti kehittämistyössä käytetty aivorii-

himenetelmä herätti yhteiskehittämisen tapaamisen jälkeen pohdintaa. Se oli uudenlainen toimintatapa jakaa ja kehittää henkilöstön osaamista. Aivoriihen pilotoinnin jälkeen sen toteutusta arviointiin yhdessä henkilöstön kanssa. Menetelmän osuuksia, jotka koettiin hyväksi, voisi jatkossa hyödyntää Keski-Suomen henkilöstön workshoppeissa. Workshopit keskittyvät henkilöstön osaamisen jakamiseen ja kasvattamiseen sekä ryhmädynamiikan rakentamiseen.

Valo-Valmennusyhdistyksen Keski-Suomen henkilöstön tietämys minäpystyvyydestä oli kehittämistyössä käytettyjen menetelmien ja niistä kertyneiden aineistojen mukaan verrattain hyvä. Oppaaseen syntyi oivallisia keinoja vahvistaa kuntouttavan työpajatoimintaan osallistuvan asiakkaan minäpystyvyyttä. Yksikään kehitetty idea ei ollut minäpystyvyysteorian vastainen. Pohdittavaksi jää, onko henkilöstön tietämykseen vaikutusta sillä, että DigiGym-hanke oli käynnissä ja keskusteluja minäpystyvyyden eri aiheista saattoi kuulla usein yhdistyksen Keski-Suomen toimitiloissa yli kahden vuoden ajan.

Tutkimusluvan haun yhteydessä Valo-Valmennusyhdistyksen johdon edustaja ehdotti, että Keski-Suomen lisäksi henkilöstön tietämystä minäpystyvyydestä ja minäpystyvyyttä vahvistavia keinoja olisi voinut kartoittaa valtakunnallisesti muiltakin Valo-Valmennusyhdistyksen yksiköiltä. Tämä ehdotus oli mielenkiintoinen, mutta valitettavasti se jouduttiin rajaamaan pois opinnäytetyöstä siihen käytetyn rajallisen ajan vuoksi. Sähköisen kyselyn ja yhteiskehittämisen aivoriihen toteuttaminen sekä analysointi olisi vaatinut vähintään opinnäytetyön tekemistä työparin kanssa. Tämän voi kuitenkin nostaa opinnäytetyön jatkokehitysideaksi. Tulevaisuudessa olisi hyvä selvittää Valo-Valmennusyhdistyksen muiden alueiden henkilöstön osaaminen minäpystyvyyden suhteen. Samalla voisi selvittää, millaisia minäpystyvyyttä vahvistavia keinoja alueiden henkilöstöt ideoisivat. Olisivatko ideat samassa linjassa tämän kehittämistyön myötä syntyneen oppaan kanssa vai olisiko havaittavissa joitakin eroavaisuuksia esimerkiksi erilaisten toimintaympäristöjen vuoksi. Samalla kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan minäpystyvyyden vahvistamisen keinoja voisi tarkastella kollektiivisen eli yhteisöllisen minäpystyvyyden kautta sellaisissa yksiköissä, joissa asiakasryhmät ovat kiinteitä ja muodostaneet yhteisön. Kollektiivinen minäpystyvyyden rajautui tästä opinnäytetyöstä pois.

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä on tuotettu sen tarkoituksen ja tavoitteen mukaisesti ohjaajan opas, joka esittää keinoja, joilla kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaan minäpystyvyyttä voidaan vahvistaa. Oppaaseen kootut keinot yhtenevät minäpystyvyyden teorian kanssa. Opas on yleispätevä ja soveltuu työpajatoimijoiden ja muiden ohjaustyötä tekevien sosiaalialan ammattilaisten käytettäväksi.

Lähteet

- Agile 2023. Mikä on Agilemobile? Viitattu 3.5.2024. <https://www.agilemobile.fi/mik%C3%A4-agilemobile>
- Alqurashi, E. (2016). Self-Efficacy in Online Learning Environments: A Literature Review. *Contemporary Issues in Education Research*, 9 (1), 45-52. Viitattu 1.3.2024. <https://doi.org/10.19030/cier.v9i1.9549>
- Arene ry 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 10.12.2023. <https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>
- Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review* 84 (2), 191-215. Viitattu 30.4.2024. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. 1989. Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist* 44 (9), 1175-1184. Viitattu 3.3.2024. <https://pham315.pbworks.com/f/Bandura+1989.pdf>
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy. The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company. Viitattu 2.1.2024. <https://www.academia.edu/28274869>
- Bandura, A. 2000. Exercise of Human Agency through Collective Efficacy. *Current Directions in Psychological Science* 9 (3), 75-78. Viitattu 30.4.2024. <https://www.jstor.org/stable/20182630>
- Bandura, A. 2002a. Growing Primacy of human Agency in Adaptation and Change in the Electronic Era. *European Psychologist* 7 (1), 2-16. Viitattu 30.4.2024. https://www.nursing-informatics.com/kwantlen/Bandura_N3141.pdf
- Bandura, A. 2002b. Social Cognitive Theory in Cultural Context. Viitattu 30.4.2024. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=3c614ace88ad31d783b6b4f17f3a4131a99ee26f>
- Bandura, A. & Locke, E. 2003. Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology* 88 (1), 87-99. Viitattu 30.4.2024. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Bandura, A. 2005. Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Psychology: the Journal of the Hellenic Psychological Society* 12 (3), 313-333. Viitattu 30.4.2024. https://doi.org/10.12681/psy_hps.23964

- Bandura, A. 2006. Guide for Constructing Self-Efficacy Scales. Teoksessa Pajares, F. & Urdan, T. (toim.) Self-Efficacy Beliefs of Adolescents. A Volume in Adolescence and Education, 307-337. https://www.yumpu.com/en/document/read/3443931/guide-for-constructing-self-efficacy-scales#google_vignette
- Canva 2024a. Etusivu. Viitattu 20.4.2024. <https://www.canva.com/>
- Canva 2024b. Canva's Content License Agreement. Viitattu 25.4.2024. <https://www.canva.com/policies/content-license-agreement/>
- Cherry, K. 2023. Albert Bandura's Biography (1925-2021). Viitattu 1.2.2024. <https://www.verywellmind.com/albert-bandura-biography-1925-2795537>
- DigiGym 2023. Etusivu. Viitattu 1.1.2024. <https://digigym.humak.fi/>
- Eura 2024a. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. DigiGym. Viitattu 2.3.2024. <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S22630>
- Eura 2024b. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. DigiSilta. Viitattu 2.3.2024. <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S22671>
- Eura 2024c. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. Digidesi - desis-tanssia digitaalisesti. Viitattu 2.3.2024. <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S22670>
- Eura 2024d. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. Digisosku. Viitattu 2.3.2024. <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S22673>
- Greijus, P. Minäpystyvyys liikunnassa MS-tautia sairastavilla. Opinnäytetyö. Haaga-Helia. Viitattu 17.3.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019102820312>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Tammi.
- Hodges, C. 2005. Self-efficacy, Motivational Email, and Achievement in an Asynchronous Math Course. Viitattu 1.3.2024. https://www.academia.edu/2448616/Self_efficacy_motivational_email_and_achievement_in_an_asynchronous_math_course
- Innokylä 2024. Aivorihi. Viitattu 30.3.2024. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivorihi>
- Into 2024. Mitä on työpajatoiminta? Viitattu 14.3.2024. <https://www.intory.fi/tyopajatoiminta/mita-on-tyopajatoiminta/>

Jokitalo, A. 2020. Sairaanhoidajien minäpystyvyys ja sen vaikutus ammatillisuuteen. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.3.2024.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020060817690>

Jyväskylän yliopisto 2016. Teemoittelu. Viitattu 10.12.2023.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>

Keski-Suomen hyvinvointialue 2023. Päivä- ja työtoiminta, vammaispalvelut. Viitattu

1.12.2023. <https://www.hyvaks.fi/palvelumme/paiva-ja-tyotoiminta-vammaispalvelut>

Kolehmainen, M. 2023. Vertaisuuden merkitys digikuilujen ylittämässä. Viitattu 6.12.2023.

<https://digigym.humak.fi/blogit/vertaisuuden-merkitys-digikuilujen-ylittamisessa/>

Kolehmainen, M. & Reunanen, J. Digi pintaan täytyy saada! Teoksessa Kolehmainen, M.

(toim.) Digistelyä, elämää ja osallisuutta - Digitaalinen yhteisöllinen ohjausmalli työpajatoimintaan. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 167. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 4-10. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2023/11/digistelya-elamaa-ja-osallisuutta-2023.pdf>

Korpelainen, K. (2006). Luovuus ja motivaatio intentionaalisessa toiminnassa. Ammatikasvatuksen aikakauskirja 8 (1), 4-13. Viitattu 10.3.2024.

<https://journal.fi/akakk/article/view/114871/67804>

Kostamo, P., Vilka, H. & Airaksinen, T. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Helsinki: Art House.

Kotimaisten kielten keskus 2024. Hyvän virkakielen ohjeita. Viitattu 25.4.2024.

<https://kielitoimistonohjepankki.fi/vk/sopiva-savy-toimivat-ohjeet-ja-kysymykset/ohjeita-ohjeiden-tekijoille/>

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.

Maddux, J. 2012. Self-Efficacy: The Power of Believing You Can. Viitattu 30.4.2024.

https://www.researchgate.net/publication/285193896_Self-Efficacy_The_Power_of_Believing_You_Can

Naskali, L. & Salvi, S. 2018. Kansanopistot ja minäpystyvyyden tukeminen. Viitattu 1.2.2024.

<https://unlimited.hamk.fi/amatillinen-osaaminen-ja-opetus/kansanopistot-ja-minapystyvyys/>

Nekrasova, L. 2019. Ylipainoisten aikuisten minäpystyvyys liikunnallisen elämäntavan omaksumisessa. opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.3.2024.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019112422072>

Nuorisolaki 1285/2016.

Oivamieli 2024. Skanneri. Viitattu 20.4.2024. <https://oivamieli.fi/skanneri.php>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Partanen, A. 2011. ”Kyllä minä tästä selviän” Aikuisopiskelijat koulutustarinansa kertojina ja koulutuksellisen minäpystyvyytensä rakentajina. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Viitattu 8.2.2024.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/27071/978-951-39-4273-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peda 2023. Informaali oppiminen. Viitattu 31.12.2023.

<https://peda.net/hankkeet/oppijat/ovo/lahtokohtat/informaali>

Pellas, N. 2014. The influence of computer self-efficacy, metacognitive self-regulation and self-esteem on student engagement in online learning programs: Evidence from the virtual world of Second Life. Viitattu 2.3.2024. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.048>

Peltola-An, Elina 2017. Terve elämä -ryhmätoiminnan vaikutukset ryhmäläisen pystyvyyteen. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.3.2024.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017111517139>

Riipinen, T., Palo, S., Kinnunen, R., Pietikäinen, R., Piironen, M., Kivivuori, A. & Pahlman, P. 2023. Työpajatoiminnan käsikirja. Valmennusta, toiminnallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Helsinki: Into - etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta. Viitattu 14.3.2024.

<https://www.intory.fi/materiaalipankki/tyopajatoiminnan-kasikirja/>

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 6.12.2023.

<https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>

Taipjutorus, W. 2014. The Relationship between Learner Control and Online Learning Self-efficacy. Viitattu 1.3.2024. <https://mro.massey.ac.nz/server/api/core/bitstreams/3a4d0d8a-4bf6-491e-961f-d4836f96f0bc/content>

Tieteen termipankki 2015. Toimijuus. Viitattu 2.2.2024.

<https://tieteentermipankki.fi/wiki/Kasvatustieteet:toimijuus>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. E-kirja. Helsinki: Tammi.

Turpeinen, E. 2021. Poliisiopiskelijan minäpystyvyys ja sen yhteys oppimiseen. Opinnäytetyö. Poliisiammattikorkeakoulu. Viitattu 17.3.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021093018181>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 10.12.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Työterveyslaitos 2021. Millainen on hyvä ohje? Kahdeksan vinkkiä ohjeiden tekemiseen työpaikalla. Viitattu 25.4.2024. <https://www.ttl.fi/tyopiste/millainen-on-hyva-ohje-kahdeksan-vinkkia-ohjeiden-tekemiseen-tyopaikalla>

Valo-Valmennusyhdistys 2023b. Sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta. Viitattu 1.12.2023. <https://valo-valmennus.fi/toiminta/keski-suomi/sosiaalihuoltolain-mukainen-tyotoiminta-keski-suomi/>

Vuokila-Oikkonen, P. 2021. Ratkaisuja tuottava yhteiskehittäminen lähestymistapana ja menetelmänä. Teoksessa Keskitalo, E. & Vuokila-Oikkonen, P. (toim.) Yhteiskehittämällä ratkaisuja sote-palveluihin. Kansalaiset ja palvelunkäyttäjät mukaan kehittämiseen. Työelämä 25. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 23-32. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-392-6>

Wuebber, D. & Lybbert, T. 2017. Perceived Self-Efficacy, Poverty, and Economic Development. Annual Review of Resource Economics, Vol. 9. Viitattu 30.4.2024. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-resource-100516-053709>

Julkaisemattomat lähteet

Valo-Valmennusyhdistys 2023a. Perehdyttämiskäytännöt 1.12.2023. Intranet-julkaisu.

Valo-Valmennusyhdistys 2023c. Työpajojen esitteet 1.12.2023. Jyväskylä.

Kuvat

Kuva 1: Kysymysten 1-3 vastausjakauma minäpystyvyys käsitteenä -aiheessa	26
Kuva 2: Kysymysten 4-6 vastausjakauma onnistumisen kokemukset -aiheessa	28
Kuva 3: Kysymysten 7-9 vastausjakauma vertaiskokemukset-aiheessa	30
Kuva 4: Kysymysten 10-12 vastausjakauma sanallinen suostuttelu -aiheessa	31
Kuva 5: Kysymykset 13-15 vastausjakauma Fysiologiset ja emotionaaliset tilat -aiheessa	33
Kuva 6: Kysymykset 16-18 vastausjakauma motivaatioaiheessa	34
Kuva 7: Esimerkki ideointivaiheen tukena olleista vertaiskokemusten apukysymyksistä	38
Kuva 8: Yhteiskehittämisen aivoriihen aikataulu alkuintron esityksessä	39
Kuva 9: Yhteiskehittämisen aivoriihen aiheet ja niihin tuotetut ideat	42
Kuva 10: Yhteiskehittämisen aivoriihen tila	52

Taulukot

Taulukko 1: Aivoriihiaineiston onnistumisen kokemukset -aiheen analysointitaulukko..... 44

Liitteet

Liite 1: Sähköisen kyselyn saatekirje	64
Liite 2: Sähköinen kyselylomake.....	65
Liite 3: Yhteiskehittämisen aivoriihen saatekirje	70
Liite 4: Yhteiskehittämisen aivoriihen alkuintron esityksen diat	71
Liite 5: Yhteiskehittämisen aivoriihen apukysymykset	80
Liite 6: Yhteiskehittämisen aivoriihen analysointitaulukot	82
Liite 7: Kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaan minäpystyvyyden vahvistaminen - Ohjaajan opas.....	88

Liite 1: Sähköisen kyselyn saatekirje

Saatekirje osallistumisesta opinnäytetyön prosessiin Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen henkilöstölle

Teen työyhteisössämme kehittämismuotoista opinnäytetyötä osana Laurea-ammattikorkeakoulun sosionomiopintoja. Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen henkilöstön tietämys minäpystyvyyks-käsitteestä. Kyselyn tuloksia hyödynnetään alkukartoituksena opinnäytetyön toisen vaiheen, yhteiskehittämisen aivoriihen, valmistelussa.

Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistys on opinnäytetyön toimeksiantaja. Kehittämistyölle on myönnetty tutkimuslupa 28.12.2023.

Tarve opinnäytetyölle on syntynyt DigiGym-hanketiimin ja Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen henkilöstön tekemistä havainnoista työpajatoimintaan osallistuvien henkilöiden heikosta minäpystyvyydestä. Kehittämistyön tarkoituksena on tuottaa opas Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistykselle, joka sisältää konkreettisia keinoja vahvistaa työpajatoimintaan osallistuvien nuorten ja aikuisten minäpystyvyyttä. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen toimintaa selvittämällä keinoja, joilla ohjaajat voivat vahvistaa asiakkaiden minäpystyvyyttä työpajatoiminnan puitteissa.

Kyselyyn vastaaminen on anonyymia. Henkilötietoja ei kerätä eikä vastauksista pysty tunnistamaan yksittäistä henkilöä. Kyselystä muodostunutta dataa säilytetään Google Forms- kyselynhallintaohjelmistossa ja sitä käsitellään luottamuksellisesti. Opinnäytetyön valmistuttua kerätty data hävitetään poistamalla kysely. Opinnäytetyö on julkinen ja se julkaistaan Theseus-opinnäytetyökannassa.

Jokaisen vastaukset ovat tarpeellisia kehittämistyön onnistumiseksi, joten otathan kyselyyn vastaamiseen aikaa. Vastausaika on noin 5-10 minuuttia.

Kysely on avoinna 18.3.-24.3.2024.

Kiitos vastauksistasi ja yhteistyöstä!

Janita Reunanen
vastaava ohjaaja, Valo-Valmennusyhdistys ry
040 482 1576
janita.reunanen@valo-valmennus.fi

Liite 2: Sähköinen kyselylomake



Kysely Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen henkilöstölle:

Mitä tiedän minäpystyvyydestä?

Tämä kysely on tarkoitettu sinulle, Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen työntekijälle. Kyselyn tarkoituksena on selvittää, mitä tiedät minäpystyvyydestä. Kyselyn tuloksia hyödynnetään alkukartoituksena opinnäytetyöni toisen vaiheen, yhteiskehittämisen aivoriihen, valmistelussa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa opas Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistykselle, joka sisältää konkreettisia keinoja vahvistaa työpajatoimintaan osallistuvien nuorten ja aikuisten minäpystyvyyttä. Opinnäytetyö kuuluu osaksi Laurea-ammattikorkeakoulun sosionomiopintoja. Opinnäytetyö valmistuu toukokuussa 2024, jolloin se on luettavissa Theseus-opinnäytetyökannassa.

Kyselyyn vastaaminen on anonyymia. Pyydän, että vastaat kysymyksiin rehellisesti omaan tietoon perustuen. Lisäksi on kehittämistyön kannalta tärkeää, että et myöskään arvaa vastauksia ("tämä kuulostaa oikealta"), vaan vastaat mieluummin "en tiedä".

Jokaisen vastaus on tarpeellista kehittämistyön onnistumiseksi, joten olen hyvin kiitollinen kaikille vastanneille. Vastausaika on 5-10 minuuttia.

Kysely on avoinna 18.3.-24.3.2024.

Kiitos vastauksestasi ja yhteistyöstä!

Janita Reunanen
vastaava ohjaaja, Valo-Valmennusyhdistys ry
040 482 1576
janita.reunanen@valo-valmennus.fi

* Pakollinen

1. Tiedän, mitä minäpystyvyys tarkoittaa. *

- Kyllä tiedän.
- Ymmärrän jonkin verran, mitä se tarkoittaa, mutta en välttämättä tarpeeksi hyvin.
- En tiedä.

2. Minäpystyvyys rakentuu pääasiassa yksilön taidoista. *

- Tämä on totta.
- Ei pidä paikkaansa.
- En tiedä.

3. Toinen näistä; minäkäsitys tai itsetunto, on synonyymi minäpystyvyydelle. *

- Kyllä, minäkäsitys on minäpystyvyyden synonyymi.
- Kyllä, itsetunto on minäpystyvyyden synonyymi.
- Kumpikaan näistä ei ole minäpystyvyyden synonyymi.
- En tiedä.

4. Vaikuttavin minäpystyvyyden lähde on yksilön aiemmat onnistumisen kokemukset. *

- Tämä on totta.
- Ei pidä paikkaansa.
- En tiedä.

5. Itsereflektiolla on tärkeä merkitys yksilön kokemaan minäpystyvyyteen. *

- Tämä on totta.
- Ei pidä paikkaansa.
- En tiedä.

6. Yksilön kaikenlainen tehtävissä suoriutuminen vahvistavaa aina hänen minäpystyvyyttään. *

- Tämä on totta.
- Ei pidä paikkaansa.
- En tiedä.

7. Vertaisiksi koetun henkilön onnistumiset voivat vahvistaa yksilön kokemuksia omasta minäpystyvyydestään. *

- Tämä on totta.
- Ei pidä paikkaansa.
- En tiedä.

8. Yksilö tekee havaintoja vertaisiksi koetuista henkilöistä. Yksilön tekemillä havainnoilla ei missään tilanteessa ole vaikutusta yksilön itsensä kehittämiseen. *

- Tämä on totta.
- Ei pidä paikkaansa.
- En tiedä.

10. Yksilö suorittaa tehtävää, jonka tavoite on epärealistinen. Yksilöä tuetaan jatkamaan tehtävässä sanallisella suostuttelulla. Tilanteessa minäpystyvyyden teorian mukaan toimitaan... *

- oikein.
- väärin.
- En tiedä.

11. Palaute, jossa painotetaan yksilön kovalla uurastuksella hankittuja taitoja, vahvistaa aina yksilön minäpystyvyyttä. *

- Tämä on totta.
- Ei pidä paikkaansa.
- En tiedä.

12. Yksilö suorittaa tehtävää. Yksilön minäpystyvyyttä vahvistaa kenen tahansa antama positiivinen palaute hänen suoriutumisestaan tehtävässä. *

- Tämä on totta.
- Ei pidä paikkaansa.
- En tiedä.

13. Yksilön ruumiilliset muutokset (esim. kohonnut syke) voivat vaikuttaa yksilön alhaiseen arvioon omasta minäpystyvyydestään. *

- Tämä on totta.
- Ei pidä paikkaansa.
- En tiedä.

14. Tunteiden säätelyllä ei ole juurikaan merkitystä yksilön kokemassa minäpystyvyydessä. *

- Tämä on totta.
- Ei pidä paikkaansa.
- En tiedä.

15. Hyvä hallinnan tunne vakauttaa yksilön minäpystyvyyttä. *

- Tämä on totta.
- Ei pidä paikkaansa.
- En tiedä.

16. Minäpystyvyyys ei vaikuta mitenkään yksilön sinnikkyYTEEN. *

- Tämä on totta.
- Ei pidä paikkaansa.
- En tiedä.

17. Yksilön uskomuksella omasta minäpystyvyydestään on yhteys hänen motivaatioonsa. *

- Tämä on totta.
- Ei pidä paikkaansa.
- En tiedä.

18. Minäpystyvyyden teorian mukaan motivaation ylläpidossa osatavoitteet eivät ole yhtä tärkeitä kuin päätavoite. *

- Tämä on totta.
- Ei pidä paikkaansa.
- En tiedä.

Lähetä

Liite 3: Yhteiskehittämisen aivoriihen saatekirje

2. saatekirje osallistumisesta opinnäytetyön prosessiin Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen henkilöstölle

Teen kehittämismuotoista ja toiminnallista opinnäytetyötä osana Laurea-ammattikorkeakoulun sosionomiopintoja. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa opas Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistykselle, joka sisältää konkreettisia keinoja vahvistaa työpajatoimintaan osallistuvien nuorten ja aikuisten minäpystyvyyttä. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työelämäkumppanin toimintaa selvittämällä keinoja, joilla ohjaajat voivat vaikuttaa asiakkaiden korkeamman minäpystyvyyden kehittymiseen työpajatoiminnan puitteissa.

Järjestän yhteiskehittämisen aivoriihitilaisuuden torstaina 28.3.2024 klo 14.00-16.00 (workshop), jonka avulla kerään aineistoa kehittämistyötäni varten. Aivoriihi pidetään Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen toimipisteessä, osoitteessa Väinönkatu 30, Jyväskylä. Aivoriihen tarkoituksena on kerätä ideoita ja tietoa, joiden avulla työpajatoimintaan osallistuvien nuorten ja aikuisten minäpystyvyyttä voitaisiin kohottaa. Ideat, jotka tukevat opinnäytetyön teoriataustaa, kootaan oppaaseen.

Yhteiskehittämisen aivoriheen osallistuminen on vapaaehtoista. Henkilötietoja tai muita tunnistetietoja ei kerätä aivoriihen yhteydessä. Opinnäytetyö on julkinen ja se julkaistaan Theseus-opinnäytetyökannassa.

Arvostava kiitos sinulle, joka haluat ottaa osaa aivoriheen. Jokaisen osallistuminen on merkityksellinen kehittämistyön laadukkuuden takaamiseksi.

Janita Reunanen
vastaava ohjaaja, Valo-Valmennusyhdistys ry
040 482 1576
janita.reunanen@valo-valmennus.fi

Liite 4: Yhteiskehittämisen aivoriihen alkuintron esityksen diat



Miksi tämä workshop on järjestetty? opinnäytetyön tausta

- 1 Työympäristö Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksellä: mitä tarpeita?
- 2 DigiGym-hankkeessa havaintoja minäpystyvyyks-kuilusta digitaalisten oppimisessa. Myös muiden ohjaajien havainnot asiakkaista työpajan arjessa.
- 3 Työkaluja ohjaajille minäpystyvyyden vahvistamiseen juuri tässä työympäristössä (vrt. formaalit ympäristöt, kuten oppilaitokset)



Valittu aihe:

Työpajatoimintaan osallistuvan minäpystyvyyden tukeminen - ohjaajan opas

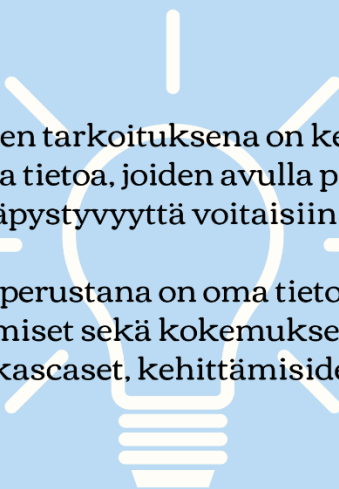


Opinnäytetyön

- **tarkoitus:** tuottaa opas Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistykselle, joka sisältää konkreettisia keinoja vahvistaa pajalaisten minäpystyvyyttä
- **tavoite:** kehittää Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen toimintaa selvittämällä keinoja, joilla ohjaajat voivat tukea ja vahvistaa pajalaisten minäpystyvyyttä työpajatoiminnan puitteissa.

Aivoriihen tarkoituksena on kerätä teiltä ideoita ja tietoa, joiden avulla pajalaisten minäpystyvyyttä voitaisiin tukea.

Ideoiden perustana on oma tietotaitonne ja kohtaamiset sekä kokemukset kentältä (asiakascaset, kehittämisideat jne.)





Lyhyt intro minäpystyvyydestä kyselyn vastauksiin pohjautuen



Kyselyn aihealueet

- Minäpystyvyyks-käsitteenä (kysymykset 1-3)
- Aiemmat onnistumisen kokemukset (4-6)
- Vertaiskokemukset (7-9)
- Sanallinen suostuttelu (10-12)
- Fysiologiset ja emotionaaliset tilat (13-15)
- Motivaatio (16-18)

***pienää hajontaa vastauksissa
merkittävä osa vastannut teorian vastaisesti tai
ei ole tiennyt.



Minäpystyvyyks käsitteenä (1-3)

Tiedän, mitä minäpystyvyyks tarkoittaa.***
5 VS 5 (KYLÄÄ/EN EHKÄ TARPEEKSI)

Minäpystyvyyks rakentuu pääasiassa
yksilön taidoista. ***
EI PIDÄ PAIKKAANSA

Toinen näistä; minäkäsitys tai itsetunto, on
synonyymi minäpystyvyydelle.
KUMPIKAAN NÄISTÄ EI OLE MINÄPYSTYVYYDEN
SYNONYymi

Hyvä tietää:



- (2) Minäpystyvyys on uskoa siihen, että voi saavuttaa sen, mitä haluaa saavuttaa. Minäpystyvyys on uskomusta omista kyvyistä tai niiden kehittymisestä tuottaa haluttuja vaikutuksia omilla toimillaan. Yksilön olemassa olevat taidot ovat toisarvoiset, vaikka toki pystyvyyttä tukevat.
- (3) Minäkäsitys tai minäkuva tarkoittaa yksilön arviointia itsestään ja miten hän tulkitsee muiden näkevän itsensä. Minäkäsityksen teoria ei tavoita minäpystyvyysteorian monimutkaisuutta (muuntautuminen tehtävästä ja olosuhteista riippuen).
- (3) Itsetunto liittyy yksilön arvioihin omasta arvosta, kun taas minäpystyvyys liittyy yksilön arvioihin henkilökohtaisesta kyvykkyydestä.

Onnistumisen kokemukset (4-6)

Vaikuttavin minäpystyvyyden lähde on yksilön aiemmat onnistumisen kokemukset.

TÄMÄ ON TOTTA

Itsereflektiolla on tärkeä merkitys yksilön kokemaan minäpystyvyyteen

TÄMÄ ON TOTTA

Yksilön kaikenlainen tehtävissä suoriutuminen vahvistavaa aina hänen minäpystyvyyttään.

EI PIDÄ PAIKKAANSA



Hyvä tietää:



- (4) Onnistumisen kokemukset ovat vaikuttavin minäpystyvyyden lähde, koska ne perustuvat yksilön aitoihin kokemuksiin erilaisten tehtävien hallinnasta ja omista kyvyistä (toimintamallit)
- epäonnistumiset voivat heikentää heikkoa minäpystyvyyttä. Korkea minäpystyvyys sietää vastoinkäymiset ja kääntää ne onnistumisiksi (kykyjen ja tilanteen hallinnan harjoittelua).
- (5) Itsereflektio: yksilö kerää tietoa pystyvyydestään itsearvioinnin kautta ja toimiessaan osana ympäristöä. Millaisia tulkintoja minäpystyvyydestä tehdään? Esim. minäpystyvyyttään epäilevä = onnistumiset ponnistelun/onnen/ulkopuolisten tekijöiden tuotoksia. Ei uskota omiin kykyihin.
- (6) Onnistuminen ei automaattisesti tarkoita minäpystyvyyden vahvistumista. (ponnistelu = vajaa osaamistaso, avunsaanti, helppo tehtävä ei tuota uutta tietoa pystyvyydestä...)

Vertaiskokemukset (7-9)

Vertaisiksi koetun henkilön onnistumiset voivat vahvistaa yksilön kokemuksia omasta minäpystyvyydestään.***

TÄMÄ ON TOTTA

Yksilö tekee havainnoja vertaisiksi koetuista henkilöistä. Yksilön tekemillä havainnoilla ei missään tilanteessa ole vaikutusta yksilön itsensä kehittämiseen.

EI PIDÄ PAIKKAANSA

Kaikki Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen työpajatoimintaan osallistuvat yksilöt ovat vertaisia toisilleen.

EI PIDÄ PAIKKAANSA



Hyvä tietää:



- Ihmiset vertailevat itseään samankaltaisissa tilanteissa oleviin henkilöihin. Vertaistensa havainnointi opettaa yksilölle malleja osaamisesta, käyttäytymisestä, ajattelutavoista, taidoista ja strategioista ympäristön asettamien vaatimusten hallitsemiseksi.
- (7) Vertaisten vaikutus on minäpystyvyyttä vahvistava, kun vertainen nähdään/visualisoidaan menestyvän tehtävässä = Yksilön uskomus kasvaa menestyä myös vastaavissa toiminnoissa.
- (8) Vertaisen onnistuminen voi nostaa halua kehittää kykyjään onnistuakseen suorituksessa myös itse.
- Minäpystyvyyttä voi heikentää havainnointi vertaisensa epäonnistumisesta heidän suurista ponnisteluistaan huolimatta.
- (9) **Mitä suurempi vertaisen oletettu samankaltaisuus on, sitä enemmän hänen onnistumisensa ja epäonnistumisensa vaikuttavat yksilöön.** (vrt. pajalaisten taustat, esim. peruskoulu vs AMK/työkokemus vs ei työkokemusta)

Sanallinen suostuttelu (10-12)

Yksilö suorittaa tehtävää, jonka tavoite on epärealistinen. Yksilöä tuetaan jatkamaan tehtävässä sanallisella suostuttelulla. Tilanteessa minäpystyvyyden teorian mukaan toimitaan...***

VÄÄRIN

Palaute, jossa painotetaan yksilön kovalla uurrastuksella hankittuja taitoja, vahvistaa aina yksilön minäpystyvyyttä.

EI PIDÄ PAIKKAANSA

Yksilö suorittaa tehtävää. Yksilön minäpystyvyyttä vahvistaa kenen tahansa antama positiivinen palaute hänen suoriutumisestaan tehtävässä.

EI PIDÄ PAIKKAANSA



Hyvä tietää:



- Sanallisella suostuttelulla voidaan vahvistaa yksilön minäpystyvyyttä luomalla uskoa hänen kykyihinsä, tsemppata tehtävässä selviytymisessä ja lisätä uskomusta omaan kehittymiseen tavoitteidensa saavuttamiseksi.
- (10) Suostuttelulla voidaan myös heikentää minäpystyvyyttä, kun herätetään yksilössä epärealistisia uskomuksia, jotka johtavat vääjäämättä epäonnistumisiin.
- (11) Painotus ponnistelulla hankittuihin kykyihin voi saada yksilön tuntemaan alhaista pystyvyyttä (viestii, että ei ole ollut riittävästi kykyjä).
- (12) Kenen tahansa antama positiivinen palaute ei vahvista minäpystyvyyttä. Sanallinen suostuttelu on sitä voimakkaampaa mitä merkittävämpi palautteen antaja on yksilölle. Suostuttelijan uskottavuutta lisää myös hänen asiantuntijuutensa tehtävää kohtaan.

Fysiologiset ja emotionaaliset tilat (13-15)

Yksilön ruumiilliset muutokset (esim. kohonnut syke) voivat vaikuttaa yksilön alhaiseen arvioon omasta minäpystyvyydestään.

TÄMÄ ON TOTTA

Tunteiden säätelyllä ei ole juurikaan merkitystä yksilön kokemassa minäpystyvyydessä.***

EI PIDÄ PAIKKAANSA

Hyvä hallinnan tunne vakauttaa yksilön minäpystyvyyttä.***

TÄMÄ ON TOTTA



Hyvä tietää:



- Yksilöt eroavat toisistaan uskomuksissaan ja tulkinnoissaan, mistä fysiologiset tai emotionaaliset tilat johtuvat, ja miten ne vaikuttavat heidän suorituskyykyynsä ja siten minäpystyvyyteensä; minkälaisia tekijöitä yksilö tilanteessa tunnistaa ja millaisen merkityksen hän niille antaa?
- (13) Toiselle stressaava tilanne (kohonnut syke, jännitys) synnyttää katastrofaalisia ajatuksia epäonnistumisesta ja alentaa pystyvyyttä. Toiselle äkillinen stressireaktio tuntuu hyvänlaatuisena tapahtumana, ja he pysyvät rauhallisina.
- (14) Tunteiden säätely: mieliala vaikuttaa minäpystyvyyteen (tarkkaavaisuus, tapahtumien tulkinta, organisointi, muistaminen). Huono mieli aktivoi ajatuksia epäonnistumisista, hyvä mieli onnistumisista.
- (15) Minäpystyvyyttä vahvistaa fysiologisten ja emotionaalisten tilojen aikana koettu hallinnan tunne. Säätelytaidot korjaavat vääriä käsityksiä omista tiloista.

Motivaatio (16-18)

Minäpystyvyy ei vaikuta mitenkään yksilön sinnikkyyteen.***
EI PIDÄ PAIKKAANSA

Yksilön uskoksella omasta minäpystyvyydestään on yhteys hänen motivaatioonsa.
TÄMÄ ON TOTTA

Minäpystyvyyden teorian mukaan motivaation ylläpidossa osatavoitteet eivät ole yhtä tärkeitä kuin päätavoite.
EI PIDÄ PAIKKAANSA



Hyvä tietää:



- (16) Yksilön motivaatiotaso peilautuu suoraan hänen sinnikkyyteensä ja haluun ponnistella selvitäkseen haasteista.
- Motivaatio voi olla ulkoista tai sisäistä. Ulkoinen motivaatio syntyy lopputuloksesta, joka on jokin ulkoinen ja lyhytaikainen palkkio (esim. rahaa). Sisäinen motivaatio lähtee yksilön sisältä omakohtaisesta kiinnostuksesta, jotka ohjaavat käyttäytymistä.
- (17) Korkea minäpystyvyy mahdollistaa myönteisten ennakkooajatusten syntyamisen, jotka muuttuvat kannustimiksi ja motivaattoreiksi sekä käyttäytymisen säätelijöiksi. Ajatusten voimalla voidaan muodostaa uskoksia omista kyvyistä, ennakoida toimintojen seurauksia ja asettaa itselleen tavoitteita suunnittelemalla sellaisia toimintatapoja, joilla ne toteutuisivat.
- (18) Motivaation ylläpidossa auttaa toivotun saavutuksen osatavoitteet, jotka lisäävät yksilön koettua minäpystyvyyttä ja tyytyväisyyttä.

Lisäksi

Minäpystyvyy digitaalisissa ympäristöissä



Tutkimusten mukaan minäpystyvyyden suhdetta digitaalisissa ympäristöissä oppimiseen ei voida todentaa. Jyväskylän Valolla tehtyjen paikallisten havaintojen perusteella työpajatoiminnassa olevien asiakkaiden minäpystyvyyden tukemista digitaalisissa ympäristöissä tulisi kuitenkin jatkaa.





Tauko
klo 15.00-15.10




Ideointivaihe 2: ideoiden jatkojalostus

- Kaikille kynä ja post it -lappuja sekä tarroja
- Ideakävely: liikutaan tilassa teemojen ääreen ja luetaan muiden ideoita.
- Anna tarroja erityisen hyville ideoille (3:lle idealle per teema).
- Pyri jatkokehittämään vähintään yhtä ideaa. Voit myös keksiä uusia.
- Ethän kritisoi omia ideoitasi. Poista mielestäsi sanat "ei" ja "mutta" ja kirjaa vain!
- Ideoidaan jälleen rauhassa, mutta pientä jutustelua saa olla, jos esim. haluaa kysyä kirjoitetusta ideasta lisätietoja.
- Jakautuminen teemojen ääreen.
- Kysy, jos koet epäselvyyttä!

klo 15.10-15.40



KIITOS




Palaute ja jatkotoimenpiteet

Liite 5: Yhteiskehittämisen aivoriihen apukysymykset

Onnistumisen kokemukset

- Mitä onnistuminen vaatii pajalaiselta?
- Miten voit onnistumisessa tukea?
- Miten epäonnistumisia käsitellään?
- Miten ohjaat pajalaista realistiseen itsearviointiin, että onnistumista ei pidettäisi onnekkaana sattumana?

Vertaiskokemukset

- Miten vertaiskokemusten syntymistä voitaisiin vahvistaa pajalaisten kesken?
- Miten yksilön havainnointia vertaisistaan voitaisiin edistää niin, että vertaisten luomat hyvät toimintamallit tiedostettaisiin?

Sanallinen suostuttelu

- Miten olet saanut pajalaisen sanallisesti suostuteltua suorittamaan jonkin tehtävän?
- Miten sanallisen suostuttelun keinoin edistät sitä, että pajalaisen tavoitteet ovat realistisia?
- Miten sanallisesti tuet pajalaista kehittymään tavoitteidensa saavuttamiseksi?

Fysiologiset ja emotionaaliset tilat

- Miten voit opettaa pajalaisia säätelemään tunteitaan?
- Miten huomioit pajalaisten mielialoja toimintaa järjestäessäsi? Entä vuorovaikutustilanteissa?
- Mitä osaat kertoa pajalaisille fysiologisista tiloista, kuten jännityksestä? (Mistä tila johtuu? Miten tilaa voi hallita?)

Motivaatio

- Miten autat pajalaista löytämään motivaation? (sisäinen motivaatio, ulkoinen motivaatio)
- Miten autat pajalaista ylläpitämään motivaatiota?
- Miten voit opettaa pajalaista olemaan sinnikäs ja taklaamaan haasteet tavoitteen ollessa realistinen?
- Miten autat pajalaista näkemään, että valittu realistinen tavoite on saavutettavissa?

Digitaaliset ympäristöt

- Millaisia taitoja digitaalisessa ympäristössä oleminen vaatii?
- Miten voit vahvistaa pajalaisen minäpystyvyyttä, jotta hän kokisi varmuutta toimia digitaalisessa ympäristössä?

Liite 6: Yhteiskehittämisen aivoriihen analysointitaulukot

ONNISTUMISEN KOKEMUKSET		
IDEA (kannatus)	ALATEEMA	PÄÄTEEMA (ideat ja kannatukset)
Projektit (yksilö ja/tai ryhmä), jotka riittävän kompakteja ja riittävä tuki projektin loppuun saattamiseen (3)	Tuetut ryhmä- tai yksilöprojektit	Ryhmä ja yksilöprojektit saavutettavissa olevilla tavoitteilla (13)
Antamalla helpon tehtävän, mistä tiedän pajalaisen onnistuvan (2)	Helppo tehtävä	
Jatkoidea: Toimimalla järkevien ja saavutettavissa olevien tavoitteiden mukaisesti. Konkretia, ei liian utopistisia asioita (1)	Saavutettavissa oleva tavoite	
Yhteisprojektit, jos tuntuu vaikealta lähteä tekemään yksin	Yhteisprojektit	
Jatkoidea: ... tai toisinpäin	Yksilöprojektit	
Yhteisten (tai yksilöiden) projektien kautta → Prosessien läpikäyminen	Ryhmä- ja yksilöprojektit	
Toimintaa, jossa joku vertainen näyttää onnistuvansa	Yhteinen toiminta ja vertaisuus	
Vahvuuksien hyödyntäminen projekteissa, olipa ne isoja tai pieniä (1)	Vahvuuksien hyödyntäminen	
Pohtiminen ja ääneen sanoittaminen, mitkä omat vahvuudet/kyvyt/ominaisuudet auttoivat onnistumisessa (1)	Vahvuuksien sanoittaminen	
Jatkoidea: ← Ylipäättään tärkeä sanoittaa onnistumista auki eikä vain tyytyä "Hyvin tehty" -palautteeseen	Onnistumisen sanoittaminen	
Vahvuuskorttityöskentely	Vahvuuksien tunnistaminen	
Tuodaan osaamista näkyväksi: osaamistodistukset, myös kannattelu ja kannustaminen	Onnistumisen tunnustaminen	
"Mitä tämä epäonnistuminen opetti? Mitä voisi jatkossa tehdä toisin? (2)	Suhtautuminen epäonnistumiseen	Epäonnistumiseen suhtautuminen (6)
(Epäonnistumisiin) "Tärkeintä, että kokeilit. Tiedät ainakin ensi kerralla, mitä odottaa."	Suhtautuminen epäonnistumiseen	
Epäonnistumiselle voi löytää väytän nauraa, eikä olla vain harmistunut	Suhtautuminen epäonnistumiseen	
Epäonnistumisiin realistinen suhtautuminen → Ei vähätellä/suurennella kokemuksia/tunteita	Suhtautuminen epäonnistumiseen	
Muille asioiden opettaminen ja ohjaaminen (3)	Muille opettaminen	Osaamisen jakaminen (6)
Osallistuminen ja toisen osallistaminen, esim. toiselle jonkun asian neuvominen/ohjaaminen, opettaminen (1)	Toiselle opettaminen	
Sanoittamalla ja esiin tuomalla pienenpienetkin asiat (3)	Sanoittaminen	Palaute (5)
Palautteen antaminen - aina ihminen ei huomaa onnistumista, jos sitä ei ulkoa sanoiteta ääneen	Palautteen antaminen	
Oikea-aikaisuus, jos joku idea nousee, siihen tarttuminen asap (2)	Oikea-aikaisuus ideoiden toteuttamisessa	Oikea-aikaisuus (4)
Jokaisen toiveen kuunteleminen pajaohjelman/retkien/workshopien aiheeksi	Toiveiden vastaanottaminen	
Omien tavoitteiden toteutuminen (määrälliset tavoitteet) (1)	Tavoitteiden toteutuminen	Tavoitteiden asettaminen ja niissä tukeminen (3)
Toiminnan järjestäminen, jossa voi mennä vähän oman mukavuusalueen ulkopuolelle. Esim. retket, projektit, joissa enemmän ihmisiä ja niin, että niissä olisi tehtävää, joihin voi osallistua oman voimavaran mukaan	Omaehtoinen itsensä haastaminen (tavoitteet)	

VERTAISKOKEemukset

IDEA (kannatus)	ALATEEMA	PÄÄTEEMA (ideat ja kannatukset)
Vanhoiden pajalaisten kutsuminen kylään kertomaan jatkopoluistaan (4)	Vanhoiden pajalaisten tarinat	Entisten pajalaisten tarinat (11)
Jatkoidea: "Valon alumni" (1)	"Valon alumni"	
Ex-pajalaiset voisi tulla kertomaan, miten ovat päässeet eteenpäin (2)	Ex-pajalaisten tarinat	
Pyydetään työkokeilijoita/ent. pajalaisia kertomaan omaa tarinaa	Ex-työkokeilijoiden/pajalaisten tarinat	
Kerätään pajalaisten tarinoita ja jaetaan niitä Valon sivuilla/somessa (2)	Pajalaisten tarinat verkkosivuille/someen	Näkyväksi tekeminen (10)
Tehdään pajalla tehtyjä projekteja/töitä näkyväksi kaikille - esim. näyttelyt pajatöistä (2)	Pajalaisten tekemien töiden näkyvyys	
Pajalaisten onnistumistarinoita anonyymisti esille esim. seinille tai someen. Jaetaan onnistumisia muille (1)	Pajalaisten onnistumistarinat esille	
Onnistumisten lisäksi voisi tehdä näkyväksi myös niitä haasteita, joiden kanssa pajalaiset elää	Pajalaisten haasteet näkyväksi	
Yhteiset projektit samalta viivalta	Vertaisten yhteiset projektit	
Puhujia eri aihealueista esim. mielenterveys, nepsy (3)	Tietyn aihealueen puhuja (vertaisryhmät)	Nykyisten pajalaisten vertaisuus (10)
Jatkoidea: Puhuja voisi olla siis joku pajalainen	Pajalainen puhujana	
Kartoittamalla pajalaisten aiheita/asioita, joissa kokisivat "voivansa" ja "pystyvänsä" toimimaan vertaisena (1)	Vertaisryhmien aiheiden kartoitus	
Kysyminen, mistä vertaistoiminnasta voisi olla hyötyä ja sen edistäminen/olisiko pajalainen itse kiinnostunut vetämään?	Millainen vertaistoiminta kiinnostaa?	
Hyviä toimintamalleja/kokemuksia pajalaisilta itseltään	Hyvien toimintamallien jakaminen	
Vahvuuksia ja motivaatiota hyödyntäen → Innostus tarttuu ja leviää	Toiminnan peilaaminen ja innostuminen	
Tilaa sanoittamiselle	Sanoittaminen	Vertaisuuden sanoittaminen (2)
Tuo puheessa esiin vertaisten taidot	Sanoittaminen	Ohjatut keskustelut vertaisuuden näkökulmasta (2)
Ohjattu keskustelu aiheen/teeman tiimoilta	Ohjattu keskustelu	
Ohjatut teemakeskustelut, jotka tekevät vertaisuuden näkyväksi	Ohjattu keskustelu	Turvallinen ympäristö (2)
Salliva turvallinen tila (säännöt, suljettu ryhmä)	Turvallinen tila	
Mahdollistamalla turvallinen ympäristö keskustelulle ja kokemusten jakamiselle	Turvallinen ympäristö	Tutustuminen vertaistoimintaan (2)
Tutustuminen yhdessä vertaistoimintaan/vierailut	Tutustuminen vertaistoimintaan	
Ohjaaminen vertaistuullisiin ryhmiin: tuetut lomat, liitot (ehkä tutustuminen)	Ohjaaminen vertaisryhmiin	

SANALLINEN SUOSTUTTELU

IDEA (kannatus)	ALATEEMA	PÄÄTEEMA (ideat ja kannatukset)
Että on ohjaajalle myös tärkeää, että osallistuu → Vahvistaa merkityksellisyyden kokemusta (3)	Osallistumisen merkityksellisyys	Toimintaan osallistumisen merkityksellisyyden korostaminen ja perustelu (12)
Jatkoidea: ...Jossa tärkeää huomioida myös ohjaajan motivaatio, vireyys, minäpystyvyys → Miksi ohjaaja lähtee/ei lähde mukaan tekemiseen?	Tilanteen perustelevinen	
Sanoitetaan ääneen myös sitä, miten muut hyötyvät henkilön osallistumisesta (2)	Osallistumisen merkityksellisyys	
Kerron, kuinka tärkeää on, kun osallistuu, kiva saada tyyppi osaksi porukkaa (1)	Osallistumisen merkityksellisyys	
Perustelu! Jotta voin suostutella, pitää minun itse tietää perustelut, miksi juuri kyseisen henkilön kannattaisi osallistua (1)	Osallistumisen merkityksellisyyden perustelu	
Lähdetään kokeilemaan ja ei ole niin vakavaa, jos ei heti onnistu (3)	Kannustaminen ja yhdessä kokeileminen	Kokeilemaan kannustaminen (9)
Jatkoidea: "Ei se haittaa, jos heti ei onnistu. Aina voi aloittaa alusta" (1)	Kannustaminen	
Harvoin on mitään hävittäväää, jos ei edes kokeile	Kannustaminen	
Epäonnistuminen ei haittaa	Kannustaminen	
"Kokeile ainakin!"	Kannustaminen	
Innostaminen. Usein, kun itse innostuu, se jo innostaa muita (1)	Innostaminen	Innostaminen ja lempeä haastaminen (9)
Muistuta menneistä onnistumisista (1)	Muistutus onnistumisista	
Tuomalla (positiivisia) asioita esiin, joita havainnut pajalaisessa, edistymisessä jne.	Positiiviset huomiot	
Positiivinen pepulle potkiminen	Positiivinen ja lempeä haastaminen	
"Hellästi väkisin"	Lempeästi haastaminen	
Uhkailu, kiristys, lahjonta	Erilaiset tavat motivoida/innostaa	
Laitan pajalaisen X suostuttelemaan muita	Pajalainen innostaa muita	
Teen kynnyksen matalaksi: "Riittää, että tuut paikalle, sit ainakin saat käsityksen, mistä on kyse ja voit päättää, jatkatko mukana" (2)	Kynnyksen madaltaminen	Kynnyksen madaltaminen (5)
Voi tehdä myös osittain/kevennetysti → Tämän ääneen sanominen	Kevennetty toiminta	
"Millaisia askelia/vaiheita tämä tehtävä vaatii?"	Toiminnan vaiheistaminen	
Vetoan vertaisuuteen: "Tuu X:n kaveriksi" / "X on myös siellä" / "Muut on yhtä pihalla" tms.	Yhdessä tekeminen	Yhdessä tekeminen (4)
Voi tehdä myös yhdessä toisen pajalaisen kanssa, jos yksin on liian korkea kynnyks	Yhdessä tekeminen	
Ryhmäytän ihmisiä salaisesti harrastuneisuuden kautta	Yhdessä tekeminen	
"Aloitetaan yhdessä tekemään"	Yhdessä tekeminen	
Tunne pajalaisesi, löydä narut, mistä vetää (1)	Kommunikointitavan valinta	Sopivan kommunikointitavan valinta (3)
Oman kommunikointitavan valinta kullekin sopivaksi	Kommunikointitavan valinta	
"Lähden viemään roskat sun kanssa" tai "Tarvitset apukäden roskien vientiin"	Avun pyytäminen	Avun vaikutukset (3)
Jatkoidea: "Autan mielelläni, kun tarvitset apua"	Avun tarjoaminen	
Avun pyytäminen pajalaiselta → Tuntuu hyvältä auttaa/opettaa toista	Avun pyytäminen	

FYSILOGISET JA EMOTIONAALISET TILAT

IDEA (kannatus)	ALATEEMA	PÄÄTEEMA (ideat ja kannatukset)	
Normalisoidaan eri tunteita → Tunnetaitokeskustelut, näistä myös paljon matskua olemassa (4)	Tunnetaitokeskustelut	Ennakoivat keskustelut ja tilaisuudet (16)	
Tietoa ja keskustelua vireystilasta, siihen vaikuttamista asioista ja säätelykeinoista (4)	Keskustelua vireystilasta		
Jatkoidea: "Miltä sinusta nyt tuntuu? Missä se tuntuu?"	Tilojen sanoittaminen		
Ja miten reagoi/tunnistaako, miten reagoi erilaisissa tilanteissa tai miten vastaa/peilaa toisten tunteita ja toimintaa ja reaktioita (siirretty jatkoidea)	Keskustelu ja sanoittaminen		
Yhteiset keskustelut teemoista, etenkin ohjattuna	Ohjatut teemakeskustelut		
Yhteisten keskustelujen avulla	Yhteiset keskustelut		
Aiheeseen liittyvien teemapäivien pitäminen	Teemapäivät		
Monipuolinen pohdinta erilaisista hallintakeinoista	Hallintakeinojen pohdinta		
Apuvälineet esim. tunnekortit, Mieli ry:n matskut yms. (3)	Apuvälineet/materiaalit		Konkreettiset harjoitukset (13)
Konkreettiset harjoitukset (1)	Konkreettiset harjoitukset		
Jatkoidea: Tunnetaitoharjoituksia esim. aktiiviset/passiiviset tunteet, tunnelistoja, joista voi poimia tunteita yhteiseen pohdintaan (siirretty jatkoidea)	Tunnetaitoharjoitukset		
Harjoittelemalla niitä, psykofyysinen työskentelytapa	Harjoitukset ja ohjaustapa		
Jokin keino/toimintamalli itsereflektion ja tiedostamisen tueksi	Toimintamallit tueksi		
Glimmereiden vahvistaminen	Keskittyminen positiiviseen		
Miten erilaiset tunteet tuntuvat kehossa? Miten kehotuntemusta voi hyödyntää tunnetaitotyöskentelyssä?	Harjoitukset/sanoittaminen		
Maadoittavat/ankkuroivat harjoitukset	Harjoitukset		
Tietoinen läsnäolo	Harjoitus		
Sanoittamalla omia havaintoja, mitä näkee → Saattaa vahvistaa pajalaisen taitoja sanoittamaan omaa olotilaa	Tilojen sanoittaminen	Tilojen sanoittamisen harjoittelu ja hyväksyminen (6)	
"Jännittäminen kuuluu asiaan" ja mainitsemalla oma tarina, milloin jännitti pirusti. "Se on normaalia ja kuuluu asiaan"	Tilojen sanoittaminen		
"Havaitseen, että olet levoton ja et oikein pysy aloillasi" / "Miten saisit sinut takaisin tähän tilaan?" / "Haluaisitko käydä happihypelyllä ulkona?"	Tilojen havaitseminen ja sanoittaminen		
Tunteiden ja reaktioiden sanoittaminen	Tilojen sanoittaminen		
Muistuttaa, että kaikki tunteet ovat sallittuja, jokaisella on hyviä & huonoja päiviä	Tilojen sanoittaminen ja hyväksyminen		
Sanoittamalla & harjoittelemalla sitä	Sanoittaminen/harjoittelu		
Ota happea (1)	Rauhoittuminen	Rauhoittuminen ja pysähtyminen (4)	
Pysähtymisen opettelu/tarpeen tunnistaminen yksin ja yhdessä, esim. stop-sanan käyttö tilanteissa tms. (1)	Pysähtyminen		
Toiminnan mukaistaminen esim. silloin, kun useampi porukasta väsynyt/ärsyynyt (1)	Toiminnan mukauttaminen	Tilannetaju (4)	
Taukojen tärkeys (1)	Tauotus		
Tilanteen purku yksilöllisesti, josta havainnoidaan oppi!	Yksilökeskustelut	Yksilöllinen tuki (3)	
Yksilövalmennus, turvallinen tila	Yksilövalmennus		
Jatkoidea: wink wink yksilövalmennusta voi tehdä myös ulkona! Kenties voisimme rakentaa luontohuoneen	Yksilövalmennus ulkona	Tuki myös ammattilaiselle (1+)	
Yhteistyötahojen käyttäminen. Meidänkään ei tarvitse osata kaikkea itse	Tuki myös ammattilaiselle		
(Vaikka vain yksi on ideoinut, niin useissa ideoissa toistuu eri tahojen, kuten Mieli ry:n, tarjoamat harjoitusmateriaalit. Tämä voidaan tulkita siten, että "et ole yksin, apua on netti pullollaan")			

MOTIVAATIO

IDEA (kannatus)	ALATEEMA	PÄÄTEEMA (ideat ja kannatukset)
Kerron konkreettisia esimerkkejä omasta ja "muiden pajalaisten" tilanteesta (7)	Esimerkin kertominen	Motivoivat esimerkit (14)
Jatkoidea: Tätä tärkeää ottaa osaksi arjen keskustelua	Esimerkkien kertominen	
Uratarinat (2)	Uratarinat (esimerkkinä)	
Jatkoidea: Eritoten, jos esim. pajalainen, joka edennyt esim. työelämään kertomaan kokemuksistaan. Pajalaisesta → eteenpäin	Ex-pajalainen esimerkkinä	
Kertomalla omia esimerkkejä	Esimerkin kertominen	
Pienin askelin kohti tavoitetta, ei pusketta kerralla läpi (ellei sitten haluta) (1)	Välitavoitteet	Välitavoitteiden asettaminen ja toiminnan rajaaminen (7)
Välitavoitteet hyvä keino. Myös asteikkoarjoitus	Välitavoitteet	
Jatkoidea: Pienten tavoitteiden kautta motivaatio ylös ja sitten kohti suurempaa (1)	Pienet tavoitteet	
Pala kerrallaan → Jos vetää homma itsensä kerralla "ähkyyn", voi olla, että se ei enää jatkossa motivoi (siirretty jatkoidea)	Toiminnan ositus	
On myös ok kieltäytyä tekemästä jotain → Rajojen kunnioittaminen, osallistuminen lähtee itsestä (siirretty jatkoidea)	Rajaaminen	
Monella moti herää vasta matkan varrella tehdessä → Kannustetaan siis kokeilemaan ja katsomaan, josko se alkaisikin kiinnostaa. Jos ei ala, ni ei haittaa	Toistuva kannustaminen	Kysyminen, kuunteleminen ja kannustaminen (6)
Kannustaminen	Kannustaminen	
Sanoittamalla, että havaitsen motivaation laskua. Miten pajalainen itse kokee, pitääkö paikkansa. Pohditaan syitä, mistä johtuu/mikä vaikuttaa ja sitä, mitä voimme asialle tehdä	Motivaatiosta keskusteleminen	
Väliarvioon kysymys yleisestä motivaatiosta?	Motivaatiosta keskusteleminen	
Jatkoidea: Myös kysymys, mitä toivoo ohjaajilta siitä näkökulmasta, miten motivoidaan, eikä vain yleisellä tasolla	Motivointikeinot	
Palkitseminen	Palkitseminen	Tavoitteiden määrittely (4)
Autetaan sanoittamaan omia haaveita/toiveita ja löydetään yhdessä yhtymäkohdat käsillä olevaan tekemiseen/mahdollisuuksiin (2)	Haaveiden sanoittamisessa tukeminen	
Mitkä pajalaisen <u>omat</u> tavoitteet toiminnassa ovat?	Haaveiden sanoittaminen	
Ratkes-menetelmät hyviä (1)	Ratkes-menetelmät	Ratkaisu- ja voimavarakeskeiset menetelmät (4)
Jatkoidea: Ajankäytön ympyrä/viikkorutiinien pureskelu	Toiminnalliset välineet	
Ratkaisukeskeiset kysymykset hyviä motivaation ylläpitämiseen.	Ratkaisukeskeiset kysymykset	
Yhdessä alkuun laittaminen/edistäminen konkreettisesti (1)	Yhdessä alullepano	Yhdessä toimiminen (4)
Lähtemällä mukaan esim. tutustumaan johonkin tai hoitamaan asioita	Yhdessä tutustuminen	
Lähteä mukaan tarvittaessa	Yhdessä lähteminen	
Miksi toiminnan "Pitäisi kiinnostaa"/mitä pajalainen siitä oppii/hyötyy/saa?	Toiminnan perustelu	Toiminnan ja sen merkityksellisyden perusteleva (2)
Keskustelu merkityksellisyydestä	Merkityksellisyys	

DIGITAALISET YMPÄRISTÖT

IDEA (kannatus)	ALATEEMA	PÄÄTEEMA (ideat ja kannatukset)
Testataan yhdessä ja tehdään näkyväksi. ettei tartte olla pro, jotta voi tehdä (3)	Yhdessä testaaminen	Yhdessä oppiminen (11)
Oma esimerkki, ettei itsekään välttämättä osaa → "Opetellaan yhdessä!" (2)	Yhdessä opetteleminen	
Yhdessä ihmettely on ok, jos ei itekään tiedä (1)	Yhdessä ihmetteleminen	
Katsotaan yhdessä	Yhdessä katsominen	
"Lähde kokeilemaan"	Kokeileminen	
Selkeät ohjeet (4)	Selkeät ohjeet	Selkeät ohjeet ja alustojen arviointi (9)
Jatkoidea: Kirjalliset ohjeet, jotta voi jatkua, vaikka itse ei olisi tavoitettavissa	Kirjalliset ohjeet omatoimisuuden tueksi	
Jatkoidea: Erilaisten alustojen hyödyntäminen esim. viestinnässä ja kysely, mikä toimii ja mikä ei (1)	Alustojen arviointi	
Jatkoidea: ← Tää on hyvä, että testaamista lähestytään alustan toimivuuden/helppokäyttöisyyden arviointina, ei käyttäjän taitojen testaamisena	Alustojen arviointi	Vertaisuus voimavarana (7)
Toisen pajalaisen antama apu/tuki/kokemus tärkeää (4)	Toinen pajalainen apuna	
Jatkoidea: Ryhmyttäminen/pajalaisten toisilleen tutuksi tekeminen pohjalla lisää luottamusta	Ryhmässä tekeminen	
Vertaisuuden hyödyntäminen, pajalainen näyttää pajalaiselle	Toinen pajalainen apuna	Aktiiviseen toimijuuteen ohjaaminen (6)
Neuvon keskustellen ja näyttäen. Pyrin antamaan hänelle itselle mahdollisuuden toimia → Ei puolesta tekoa (5)	Aktiivisen toimijuuden ohjaaminen	
Ota kevyesti osaksi toimintaa (1)	Digitaalisuuden käytännönläheisyys	Digitaalisuuden käytännönläheisyys (3)
Helpohkosta tai oleellisesta liikkeelle esim., jos joku palveluntarve	Digitaalisuuden käytännönläheisyys	Digitaalisuuden hyötyjen osoittaminen (3)
Osoita hyödyllisyys X alustalle (ei se x-twitter :D)	Hyödyllisyyden osoittaminen	
Ei tehdä digistä isoa numeroa ja pääpointtia, vaan nähdään se apuvälineenä: "Otetaan tämmönen, kun toisille voi olla helpompi kirjoittaa" tms.	Digitaalisuus apuvälineenä	
Workshopit alustojen käyttöön	Workshopit toimintaa ohjaamassa	Avoin mieli ja kannustava asenne (2)
Ei tuomita alustoja, avoin mieli	Avoin mieli	
Kannustan tekemään vaikka itse ymmärrä mitään	Kannustaminen	

Liite 7: Kuntouttavan työpajatoiminnan asiakkaan minäpystyvyyden vahvistaminen - Ohjaajan opas



Kansisivu. Opas kokonaisuudessaan erillisenä liitteenä Theseus-opinnäytetyökannassa.