

Opinnäytetyö (YAMK)

Kulttuuriala, kulttuurihyvinvointi

2025

Satu Paloranta

Joka kerralla on oppinut uutta - jostakin, tai itsestään

- Luovan ryhmätoiminnan yhteiskehittäminen nuorten työnhakijoiden kanssa

Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Kulttuuriala, kulttuurihyvinvointi

2025 | 73 sivua

Satu Paloranta

Joka kerralla on oppinut uutta - jostakin, tai itsestään

- Luovan ryhmätoiminnan yhteiskehittäminen nuorten työnhakijoiden kanssa

Tässä kehittämistyössä kuntakokeilun nuorille asiakkaille järjestettiin kokeiluna luovan ryhmätoiminnan jakso, jota kehitettiin yhdessä ryhmätoimintaan osallistuneiden nuorten kanssa. Työn tilaajana toimi Kokkolan kaupungin työllisyyspalvelut. Ryhmätoimintaan osallistui seitsemän nuorta ja ryhmä kokoontui aluksi kahdeksan kertaa syys - lokakuussa 2023. Tällä kokeilulla haluttiin pyrkiä vastaamaan nuorten palvelutarpeisiin kehittämällä nuorille suunnattuja työllisyyspalveluita luovaa toimintaa hyödyntäen. Tavoitteena oli toteuttaa luovan ryhmätoiminnan kokeilujakso kehittäen sitä samalla yhdessä nuorten kanssa. Samalla kehittämishankkeen tavoitteena oli tukea nuoria rakentamaan oma tulevaisuuttaan ja työpolkuaan sekä selvittää, miten luova ryhmätoiminta voisi tukea nuoria.

Toimintaa arvioitiin nuorten kanssa luovan ryhmätoiminnan aikana ja heiltä pyydettiin palautetta palautekyselyn kautta. Nuoret suosittelivat ryhmätoimintaa ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttämiseen. Suurin osa nuorista koki ryhmätoimintajakson liian lyhyeksi ja he toivoivat sille jatkoa. Nuorten toiveisiin vastattiin ja luovaa ryhmätoimintaa jatkettiin viidellä tapaamiskerralla loka – marraskuussa 2023, ja niiden sisällöt suunniteltiin yhdessä nuorten kanssa. Kehittämistyön pohjalta voidaan todeta, että luovuutta herättelevän ja sitä vahvistavan ryhmätoiminnan kautta nuorille mahdollistui osallisuuden, työelämätaitojen ja itsetuntemuksen vahvistuminen. Luova ryhmätoiminta voisi

sopia hyvin tukemaan nuorta omannäköisen tulevaisuuden rakentamisessa, ja itselle sopivan työn luomisessa.

Asiasanat: Luovuus, luova ryhmätoiminta, yhteiskehittäminen, nuoret, työllisyyspalvelut, kulttuurihyvinvointi

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Arts and Culture, Creative Wellbeing

2025 | 73 pages

Satu Paloranta

Each time, one learned something new or something about oneself

Developing creative group activities with young job seekers

In this development work, a period of creative group activities was organised as an experiment for the young customers of the local government pilot on employment, which was developed together with the young people who also participated in the group activities. The work was commissioned by the Employment Services of the City of Kokkola. Seven young people participated in the group activities and the group initially met eight times between September and October 2023. The aim of this experiment was to meet the service needs of young people by developing employment services for young people using creative activities. The aim was to implement a trial period of creative group activities while developing it together with young people. Simultaneously the objective of the project was to support young people in building their own future and work path and as well as to find out how creative group activities could support young people.

The activities were evaluated with young people during the creative group activities, and they were asked for feedback through a feedback survey. Young people recommended group activities to clarify career choices and career options. Most of the young people felt that the group activity period was too short, and they wished for it to continue. The young people's wishes were met and the creative group activities continued with five meetings between October and November 2023, and their contents were planned together with the young people. Based on the development work, it can be said that through group

activities that stimulate and strengthen creativity, young people were enabled to strengthen their participation, working life skills and self-awareness. Creative group activities could be well suited to support young people in building their own-looking future, and in creating work that suits them.

Keywords:

Creativity, creative group activities, co-development, youth, employment services, cultural well-being

Sisältö

1 Johdanto	8
2 Kehittämistyön tavoitteet ja toimintaympäristö	12
2.1 Kehittämistyön tarkoitus, tavoitteet ja kehittämiskysymykset	12
2.2 Työllisyyden kuntakokeilu (2021–2024)	13
2.3 Nuoret työnhakijat	14
2.4 Nuorten työllisyyspalvelut	16
2.5 Työhönvalmentajan työ	17
3 Kehittämistyön lähtökohdat	18
3.1 Luovuus	18
3.2 Itsetuntemus	23
3.3 Työelämätaidot	24
3.4 Hyvinvointi arjessa ja työssä	25
4 Kehittämistyön menetelmät ja työote	27
4.1 Taide ja kulttuuri hyvinvointia tukemassa ja luovuutta herättelemässä	27
4.2 Taidelähtöisiä ja luovia menetelmiä	28
4.3 Palvelumuotoilu ja yhteiskehittäminen	30
4.4 Dialogisuus ja luovuus vuorovaikutustyön työotteena	31
4.5 Kehittämisprosessin dokumentointi ja palautteen kerääminen	32
4.6 Eettisyys	33
5 Luovan ryhmätoiminnan toteutus	34
5.1 Valmistelutyö	34
5.2 Aikataulu	36
5.3 Ryhmäpäivien teemat	36
6 Kehittämistyön arviointi	42
6.1 Koko kehittämissprosessin tarkastelua	42
6.2 Yhteiskehittäminen	43

6.3 Luova ryhmätoiminta nuorten tukena tulevaisuuden ja työpolun rakentamisessa	45
6.4 Tarinoita ja kuvia	50
7 Lopuksi	52
Lähteet	55

Liitteet

- Liite 1. Tiedote kehittämishankkeesta
- Liite 2. Suostumuslomake
- Liite 3. Luovan ryhmätoiminnan esite
- Liite 4. Luovan ryhmätoiminnan aikataulu
- Liite 5. Ryhmän yhteinen maalaus, ”Suomen kesä”
- Liite 6. Palautekysely -lomake
- Liite 7. Palautekyselyn tulokset
- Liite 8. Ryhmätoiminnan jatko-osuuden aikataulu

1 Johdanto

Työllisyydenhoidossa eletään historiallisia aikoja, kun vuoden 2025 alusta TE-toimistot lakkautettiin ja työllisyydenhoito siirtyi valtiolta kunnille. TE – palvelut 2024-uudistuksen tarkoituksena on luoda palveluita ja palvelurakenteita, jotka vastaavat entistä paremmin paikallisesti sekä työnhakija- että työnantaja-asiakkaiden tarpeisiin. (TEM. TE-palvelut 2024-uudistus.) Työttömyys kasvaa ja samanaikaisesti avoimia työpaikkoja on vähemmän tarjolla. Taloudellisten kriisien vaikutukset näkyvät usein ensimmäisenä nuorten, alle 30-vuotiaiden elämässä, ja pitkittynyt työttömyys lisää muun muassa syrjäytymisen riskiä. Nuorten työttömyys on keskimäärin kasvussa valtakunnallisesti, ja niin myös Pohjanmaan alueella. Marraskuun 2024 työllisyyskatsauksen mukaan alle 25-vuotiaita työttömiä oli Pohjanmaan työllisyysalueella 10 % enemmän sitä edeltävän vuoden marraskuuhun verrattuna. (TEM. Työllisyyskatsaus.)

Työikäisten määrä vähentyy väestön ikääntymisen myötä, ja työmarkkinoilla tarvitaan nuoria. Yhä harvempi nuorista kuitenkin kokee löytävänsä paikkaansa työelämässä. Kasvava osa nuorista haluaa, että työ toisi elämään toimeentulon lisäksi merkityksellisyyttä, ja samalla useat nuoret kokevat epävarmuutta omaa tulevaisuuttaan kohtaan. (Nuorten yrittäjyys ja talous NYT.) Kuntien ja työllisyysalueiden työllisyyspalveluilla voi olla tärkeä rooli nuoren tilanteen kartoittamisessa ja erilaisten tukipalveluiden pariin ohjaamisessa, koska opiskelun jälkeen se saattaa olla ainoa palvelu, jonka piirissä nuori on. Nuorten tukemiseen tarvitaankin riittävän monipuolisesti erilaista osaamista ja palveluita, joissa nuori kokee tulevansa kohdatuksi.

Työllisyyden kuntakokeilut (2021–2024), joihin osallistui 118 kuntaa, toimivat hyvänä pohjana TE – palvelut 2024-uudistukselle. Kuntakokeilujen aikana kunnat vastasivat tiettyjen asiakasryhmien, kuten kaikkien alle 30-vuotiaiden asiakkaiden TE-palvelujen järjestämisestä. Kuntakokeilujen tarkoituksena oli rohkeasti kokeilla uutta ja kehittää erilaisia palveluja ja lähestymistapoja. (TEM. TE-palvelut 2024-uudistus.) Kokkolan alueella kuntakokeilu toimi 1.3.2021-31.12.2024. Työskentelin kuntakokeilussa Kokkolan kaupungin

työllisyyspalveluiden työntekijänä pääsääntöisesti alle 30-vuotiaiden asiakkaiden parissa ja toteutin tämän kehittämistyön osana työhönvalmentajan työtäni. Kehittämistyöni toimeksiantajana toimi Kokkolan kaupungin työllisyyspalvelut.

Työhönvalmentajana työskentelin pääsääntöisesti alle 30-vuotiaiden nuorten työnhakijoiden kanssa. Työhön sisältyi suunnitelman laatiminen yhdessä asiakkaan kanssa, jossa luotiin tavoitteita kohti työllistymistä, koulutusta tai työelämään kuntoutumista, sekä erilaisiin TE- ja muihin palveluihin ohjaamista. Kokkolan alueella TE-palvelut sisälsivät muun muassa perinteisiä ostopalveluina tuotettuja ryhmämuotoisia työnhaku- ja uravalmennuksia, joita oli tarjolla valtakunnallisesti alueittain. Työhönvalmentajan työni koostui pääsääntöisesti yksilötyöstä, mutta kuntakokeilun ja opinnäytetyön kautta syntyi mahdollisuus lähteä kokeilemaan ryhmämuotoisen toiminnan yhdistämistä työhönvalmentajan työhön.

Minua kiinnosti työnhaku- ja uravalmennusten sisältöjen, kuten työpaikka- ja oppilaitosvierailujen yhdistäminen luovaan ja taidelähtöiseen toimintaan. Luovat lähestymistavat ja sen kautta oppiminen sekä nuoria osallistava yhteiskehittäminen voivat tuoda työllisyydenhoitoon uusia näkökulmia, lisätä innovatiivisuutta ja luovuutta sekä auttaa nuoria työnhakijoita oman näköisen tulevaisuuden ja työpolun rakentamisessa (EU 2015, 5–6). Taide ja kulttuuri puolestaan voivat toimia hyvänä apuna luovuuden herättelyssä ja sen vahvistamisessa sekä vahvistaa hyvinvointia ja tukea terveyttä.

Tampereella toteutetussa TOSI - Taidetta, osallisuutta ja sosiaalisia innovaatioita -hankkeessa (2020–2023) tuettiin alle 30-vuotiaiden osallisuutta taidelähtöisellä toiminnalla. Toiminta oli suunnattu osatyökykyisille, työttömille ja palveluiden ulkopuolella oleville nuorille ja tavoitteena oli yhdistää osallisuutta edistäviä taidetyöpajoja monialaisten palvelujen valikoimaan. Taidelähtöisten menetelmien kautta nuoret saivat eväitä oman elämänpolun löytämiseen ja itsetuntemukseen sekä omien vahvuuksien tukemiseen. (THL. Taidetta, osallisuutta ja sosiaalisia innovaatioita (TOSI); Innokylä. TOSI - Taidetta, osallisuutta ja sosiaalisia innovaatioita 2020–2023.)

TOSI-hankkeeseen osallistuvien nuorten näkemyksiä ja kokemuksia taiteesta ja kulttuurista, ja niiden vaikutuksista heidän hyvinvointiinsa selvitettiin taideperustaisessa tutkimuksessa. Johtopäätöksissä todetaan, että taide ja kulttuuri lisäävät hyvinvointia nuorten elämässä ja nuoret pitivät tärkeänä yhdessä tekemisen ja kokemisen kautta syntyneitä yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen kokemuksia. (Kyttänen, 2022, 2, 53–55.)

TOSI-hankkeeseen sekä aiheeseen liittyvään tietoperustaan tutustuminen vahvisti näkemystäni siitä, että työllisyyspalveluihin voisi yhdistää luovia lähestymistapoja ja toiminnalla voisi olla vaikuttavuutta. Keväällä 2023 kävin alustavia keskusteluita työllisyyspäällikkömme kanssa opinnäytetyöni linkittämisestä työhöni. Noiden keskusteluiden pohjalta lähti muotoutumaan luovan ryhmätoiminnan työkokeilujakso, jossa kokeiltiin ja samalla luotiin nuorten työnhakijoiden kanssa yhdessä kehittämisen pohjaa ryhmämuotoiselle palvelulle, jonka olisi mahdollista toimia työnhaun, urasuunnittelun ja työelämään kuntoutumisen tukena.

Luovassa ryhmätoiminnassa hyödynnettiin luovia ja taidelähtöisiä lähestymistapoja, jotka olivat apuna kiireettömän ja läsnäoloa tukevan ympäristön rakentamisessa, jossa työnhakuun ja urasuunnitteluun liittyviä tavoitteita voitiin lähestyä eri keinoin. Parhaimmillaan oli mahdollista avautua uusia näkökulmia ja vaihtoehtoisia reittejä omaan tulevaisuuteen ja työuraan liittyen, joita ei ehkä olisi tavoitettavissa perinteisillä työskentelytavoilla.

Kehittämistyöni linkittyi laajempaan Kokkolan kaupungin työllisyyspalveluiden sekä Kokkolan seudun työllisyyden kuntakokeilun kehittämiseen. Yhtenä kehittämistyöhöni linkittyvänä osa-alueena työllisyyspalveluissa selvitettiin työkokeilu -palvelun soveltamisen mahdollisuuksia, jonka pohjalta järjestettiin työllisyyden edistämiseen perehtyneen konsultin johdolla kaksi työpajaa syksyllä 2023. Tämä raportti rajautuu kuvaamaan vain ryhmämuotoisen palvelun kehittämistyötä.

Luvussa kaksi käyn läpi kehittämistyön tarkoitusta ja tavoitteita. Lisäksi kerron työllisyyspalveluista toimintaympäristönä, nuorista työnhakijoina sekä

työhönvalmentajan työstä. Luvussa kolme tutkailen luovuutta eri näkökulmista. Käyn läpi muun muassa sitä miten luovuus näkyy arjessa, mikä on luova prosessi ja mitä annettavaa luovuudella on työelämälle. Luvussa neljä esittelen kehittämistyössä vaikuttavia menetelmiä ja työotetta. Luvussa viisi kerron Luovan ryhmätoiminnan valmistelusta ja toteutuksesta. Luvussa kuusi arvioin kehittämistyön toteutusta ja luvussa seitsemän luon katsauksen koko kehittämistyön prosessiin ja pohdin luovan ryhmätoiminnan mahdollisuuksia osana työllisyyspalveluita.

2 Kehittämistyön tavoitteet ja toimintaympäristö

Käyn tässä luvussa läpi kehittämistyön tarkoitusta, tavoitteita sekä kehittämiskysymyksiä. Kerron myös hieman kehittämistyön toimintaympäristöstä, eli kuntakokeilusta, työllisyyspalveluiden järjestämisestä, nuorista työnhakijoina sekä työhönvalmentajan työstä, ja sen kehittämisestä.

2.1 Kehittämistyön tarkoitus, tavoitteet ja kehittämiskysymykset

Ajattelen, että työllisydenhoitoon liittyvän tehtävän ohella TE-palveluilla on oiva mahdollisuus toimia tarvittaessa pitkäjänteisenä ja ennakoivana palveluna, jossa nuori asiakas kohdataan kokonaisvaltaisesti. Nuoren elämäntilanteen riittävän hyvä kartoittaminen on tärkeää, jotta yksilöllisiin palveluntarpeisiin voidaan vastata ja voidaan tarvittaessa ohjata myös sosiaali-, terveys- ja muiden tukipalveluiden piiriin. Jotta nuorten erilaisiin palvelutarpeisiin pelkästään työn saamiseen ja kouluttautumiseen liittyen voidaan vastata, tarvitaan riittävän monipuolisesti erilaisia TE-palveluita ja lähestymistapoja. Tämän kehittämistyön myötä halusin vastata siihen tarpeeseen kokeilemalla ja kehittämällä perinteisten työnhaku- ja uravalmennusten rinnalle uutta vaihtoehtoa, jossa hyödynnetään luovaa työtettä ja toimintaa.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli mahdollistaa nuorille työnhakijoille kokemuksia luovuuden vahvistamiseen sekä kehittää työllisyyspalveluita ja luoda uudenlaista toimintakulttuuria nuorten asiakkaiden parissa tehtävään työhön. Kehittämistyön tavoitteena oli luovan ryhmätoiminnan toteuttaminen ja sen kehittäminen yhdessä nuorten kanssa. Toisena tavoitteena oli nuorten tukeminen tulevaisuuden ja työpolun rakentamisessa. Kehittämistyössä halutaan saada vastauksia seuraaviin kehittämiskysymyksiin:

- Miten luova ryhmätoiminta voisi tukea nuoria oman tulevaisuuden ja työpolun rakentamisessa?
- Miksi luovaa toimintaa kannattaisi yhdistää työllisyyspalveluihin?

Oletukseni oli, että ryhmämuotoinen toiminta, jossa hyödynnetään taidelähtöisiä ja toiminnallisia menetelmiä voisi tukea itsetuntemuksen, työelämätaitojen ja hyvinvoinnin vahvistumista.

2.2 Työllisyyden kuntakokeilu (2021–2024)

Työllisyyden kuntakokeilut käynnistyivät valtakunnallisesti keväällä 2021 ja Kokkolan seudun työllisyyden kuntakokeilu aloitti toimintansa 1.3.2021. Käytännössä se tarkoitti, että osa Pohjanmaan TE-toimiston henkilöstöstä siirtyi kuntakokeilun palvelukseen ja osa asiakkaista siirtyi kotikuntansa työllisyyspalveluiden, eli kuntakokeilun asiakkaaksi. Siirtyneen henkilöstön lisäksi kuntakokeilussa työskentelivät kuntien työllisyyspalveluiden työntekijät. Kokkolan lisäksi Keski-Pohjanmaan alueella toimivaan kuntakokeiluun kuului Halsua, Kaustinen, Lestijärvi, Toholampi ja Veteli. (Kokkolan kaupunki. Kokkolan seudun työllisyyden kuntakokeilu.)

Kuntakokeilujen tarkoituksena oli mm. tukea ja helpottaa heikommassa työmarkkina-asemassa olevia, kuten nuoria työnhakijoita, pääsemään kiinni työelämään. Tarkoituksena oli myös kehittää yhdessä verkostojen kanssa palveluita ja palvelumalleja, jotta voitaisiin entistä paremmin tunnistaa asiakkaiden palvelutarpeet, tarpeet osaamisen kehittämiseksi sekä työllistymisen haasteet. (TEM. Työllisyyden kuntakokeilu.)

Kuntakokeilun perustehtävänä oli TE-toimiston tavoin työllisyyspalveluiden tarjoaminen yhdessä laajan yhteistyöverkoston kanssa, joka piti sisällään muun muassa työnhaun tukemista, opiskelumahdollisuuksien selvittämistä sekä kuntoutuspalveluiden kartoittamista ja niihin ohjaamista. Kuntakokeilussa luotiin uutta, hallinnollisia rajoja ylittävää työllisyydenhoidon palvelumallia. Mallissa asiakkaiden tarpeiden mukaiset palvelut sovitettiin yhteen entistä paremmin. (Kokkolan kaupunki. Kokkolan seudun työllisyyden kuntakokeilu.)

Kokkolassa kuntakokeilun toimintatavoista ja sen myötä tiloista lähdettiin jo alkuvaiheessa työllisyyspäällikön luotsaamana rakentamaan paikkaa, jossa asiakas oli aidosti keskiössä. Kuntakokeiluun valitulla henkilöstöllä oli

monipuolisesti koulutusta ja kokemusta eri aloilta, kuten sosiaali- ja terveystalalta, joka mahdollisti erilaisiin palvelutarpeisiin vastaamisen. Asiakkaita ohjattiin usein muihinkin kuin TE-palveluihin ja palveluita tuotiin myös asiakkaan luo. Nuoren oli mahdollista tavata kuntakokeilun tiloissa oman työntekijänsä lisäksi esim. etsivä nuorisotyöntekijä, työhönvalmentaja ja Kelan kuntoutukseen tai työttömyysturvaan perehtynyt palveluneuvoja.

Kuntakokeilut toimivat valtakunnallisesti 31.12.2024 saakka, jonka jälkeen vastuu työllisyyspalveluiden järjestämisestä siirtyi kunnille 1.1.2025 alkaen. Tammikuusta lähtien kunnat ovat voineet vastata itse työllisyyspalveluiden järjestämisestä tai sopia järjestämisvastuun siirtymisestä kunnalle tai kuntayhtymälle. Keski-Pohjanmaalle syntyi koko maakunnan kattava työllisyysalue, jonka vastuukuntana toimii Kokkolan kaupunki. (Kokkolan kaupunki. Keski-Pohjanmaan työllisyysalue.)

2.3 Nuoret työnhakijat

Työskentelin työllisyyspalveluissa pääsääntöisesti nuorten, eli alle 30-vuotiaiden työnhakijoiden kanssa. Nuoruus on elämänvaihe, johon liittyy paljon uusien asioiden kohtaamista ja isoja elämänmuutoksia ja -prosesseja, kuten itsenäistyminen ja muuttaminen omilleen, opintojen päättäminen ja työelämää kohti suuntaaminen ja kenties parisuhteen solmiminen ja perheen perustaminen. Se, miten nuoret elämänmuutosten kanssa pärjäävät ja itsenäistä elämää rakentavat, riippuu muun muassa erilaisista yksilöllisistä, (kasvu) ympäristöön ja kulttuuriin liittyvistä seikoista. Nuoret tarvitsevat ympärilleen tukiverkoston olemaan läsnä, tukemaan ja auttamaan näissä elämän tärkeissä vaiheissa.

Työskennellessäni työllisyyspalveluissa havahduin siihen, kuinka merkittävä työllisyyspalveluiden rooli saattaa olla nuoren elämässä. Opiskelun jälkeen nuori ei enää ole oppilaitoksen - eikä mahdollisesti minkään muunkaan tahon - palveluiden piirissä. Nuoren ollessa työttömänä, on työllisyyspalvelut usein ainoa taho, johon nuorella on asiakkuus. Nuori saattaa muutenkin olla

tilanteessa, että opiskelun päättymisen myötä arjen sosiaaliset kontaktit vähenevät. Valtioneuvoston tuoreen selvityksen mukaan nuorten yksinasuminen on yleistynyt, ja 20–29-vuotiaista nuorista jopa noin 40 % asuu yksin (Mikkola ym. 2024, 153).

Nuorten syrjäytymistä ja syrjäytymistä yleensäkin, on vaikea mitata. Voidaan kuitenkin tunnistaa erilaisia tekijöitä, jotka nostavat syrjäytymisriskiä, joita yksinasumisen ohella ovat matala koulutus, pitkittynyt työttömyys, päihde- ja mielenterveysongelmat sekä toimeentulo-ongelmat. (THL 2023; Eduskunnan tarkastusvaliokunta 2022.)

Heinäkuun 2023 työllisyyskatsauksessa kerrotaan nuorten työttömyyden kasvaneen Pohjanmaan ELY-keskuksen alueella lähes 20 % vuoden 2022 samaan ajan kohtaan nähden. Kokkolan alueella alle 25-vuotiaiden nuorten työttömyys oli vuonna 2022 korkeampaa kaikkiin työikäisiin työttömiin verrattuna. (TEM. Työllisyyden kuntakokeilut.) Vuoden 2022 nuorisobarometrin mukaan nuoret kokivat oman elämän alueella eniten epävarmuutta toimeentuloa, työn saamista ja omaa tulevaisuutta kohtaan. Vuosittain julkaistava Nuorisobarometri mittaa suomalaisten 15–29-vuotiaiden nuorten arvoja ja asenteita elämän eri osa-alueisiin. Pysyviä teemoja ovat työ ja koulutus, jonka lisäksi pitkään seurattuja aiheita ovat muun muassa tulevaisuus sekä tyytyväisyys elämään ja sen eri osa-alueisiin. (Nuorisotutkimusseura, Nuorisobarometri 2022.)

Taloudelliset suhdanteet vaikuttavat nuorten työmahdollisuuksiin muita ikäryhmiä enemmän, ja taantumien ja kriisien vaikutukset näkyvätkin usein ensimmäisenä nuorten elämässä. Epävarmuuteen työn saamista ja toimeentuloa kohtaan vaikuttavat myös kouluttautumisen ja osaamisen vaatimusten jatkuva lisääntyminen. (Kivijärvi, 2022, 29–30, 167.) Vuoden 2019 nuorisobarometrissä kuvattiin nuorten arvoissa suhteessa työhön tapahtuneen muutosta. Nuorisobarometrin kautta välittyy vuosittain nuorten arvostus työtä kohtaan ja että he kokevat sen tärkeäksi osaksi elämäänsä, mutta sen lisäksi arvoissa näkyi painotusta siihen, että työn täytyisi olla merkityksellistä. Ei siis

haluta löytää mitä tahansa työtä, vaan työn täytyisi tuoda jotakin myös itselle. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 11.)

Paineet omalta tuntuvan alan ja työn löytämiseen voivat kasvaa suureksi. Tuoreen kyselyn mukaan aikaisempaa harvempi nuori kokee löytävänsä oman paikkansa työelämässä (2024: 69 %, 2018: 88 %). Nuori saattaa olla tilanteessa, että on yläasteen tai lukion jälkeen lähtenyt opiskelemaan ”vain jotakin alaa” ja valmistuessaan tai ensimmäisten oman alan työkokemusten jälkeen huomaa, ettei ala tunnukaan omalta. (Nuorten yrittäjyys ja talous NYT.)

Nuoria pohdituttaa nykyajan työelämässä myös jaksaminen. Tuoreen kyselyn mukaan yläkoululaisista ja 2. asteen opiskelijoista 37 % pelkäsi, että työelämä tulee olemaan liian raskasta ja lähes puolet vastaajista kantoi huolta toimeentulon riittävydestä tulevassa työelämässä. (Nuorten yrittäjyys ja talous NYT.)

2.4 Nuorten työllisyyspalvelut

Kuntakokeilussa nuorten oli mahdollista osallistua kaikenikäisille suunnattuihin TE-palveluihin. Ohjaus- ja valmennuspainotteisia TE-palveluita olivat muun muassa työnhakuvalmennus, uravalmennus, osaamis- ja ammattitaitokartoitus ja työhönvalmennus. Osa työnhaku- ja uravalmennuksista oli suunnattu erityisesti nuorille työnhakijoille. Sekä työnhaku- että uravalmennukset olivat ryhmämuotoisia joko etänä ja/tai paikan päällä tapahtuvia valmennuksia, jotka kestivät yleensä 1–4 viikkoa. Työnhakuvalmennuksessa pääpaino oli työnhakutaitojen kehittämisessä, joka piti sisällään tiedonhakua, keskustelua omaan osaamiseen liittyen ja sen sanoittamista työhakemukseen ja ansioluetteloon. Uravalmennus oli yleensä kestoaltaan työnhakuvalmennusta pidempi ja piti sisällään myös työelämään tutustumista. Uravalmennuksessa sai tukea ja apua oikean alan löytämisen ja opintoihin tai työelämään hakeutumiseen sekä vahvuuksien löytämiseen. Myös uravalmennuksen, kuten työnhakuvalmennuksenkin aikana päivitettiin tarvittaessa työhakemus ja

ansioluettelo. (Kokkolan kaupunki, Työhaun ja hyvinvoinnin tueksi; Työmarkkinatori, Kiinni työelämään.)

Työkokeilu oli työvoimakoulutuksen ohella yksi käytetyimmistä TE-palveluista Kokkolan seudun kuntakokeilussa. Sen kautta oli mahdollista lähteä matalalla kynnyksellä kokeilemaan, voisiko jokin ala, työ tai työpaikka olla itselle sopiva. Sen kautta oli myös mahdollista palata työelämään, jos työssä käymiseen on jostakin syystä tullut taukoa.

2.5 Työhönvalmentajan työ

Asiakkaille oli Kokkolan seudun kuntakokeilussa nimettynä oma työntekijä, joka vastasi viranomaisena asiakasprosessin etenemisestä ja piti yhteyttä asiakkaaseen. Asiakasprosessista huolehtimiseen liittyy muun muassa asiakkaan tilanteen kartoittaminen, tapaamisten järjestäminen tietyin väliajoin yksilöllisen asiakasprosessin mukaisesti, työllistymissuunnitelman laatiminen yhdessä asiakkaan ja tarvittaessa verkoston kanssa sekä osittain työvoimapolitiittisten lausuntojen laatiminen. Osa meistä kuntakokeilussa työskennellyistä Kokkolan kaupungin työllisyyspalveluiden työntekijöistä toimi työhönvalmentaja - nimikkeellä.

Oma työnkuvani muotoutui asiakasryhmäni, eli nuorten alle 30-vuotiaiden asiakkaiden ja heidän palvelutarpeittensa kautta. Sosiaali- ja terveysalan koulutus ja työkokemus mahdollistivat minulle tarpeen mukaan työhönvalmentajan työssä myös syvällisemmän elämäntilanteen kartoittamisen sekä laajan palveluohjauksen ja yhteistyön tukiverkoston kanssa. Koin roolissani hyväksi sen, että aina ei tarvinnut heti ohjata asiakasta toisen palvelun piiriin tai toisen työntekijän luo, jos pystyin itse edistämään asiakkaan asioita ja pohtimaan hänen kanssaan seuraavia askelia ja mahdollisia tukipalveluita. Usein tämä nopeutti ja helpotti asioiden etenemistä. Samalla opimme puolin ja toisin tuntemaan toisiamme paremmin ja se helpotti jatkotyöskentelyä.

3 Kehittämistyön lähtökohdat

Luovuus ja luova toiminta ovat aiheina ja käsitteinä hyvin moniulotteisia. Käyn tässä luvussa läpi luovuuteen liitettyjä määrittelyjä ja avaan sitä, miten luovuus liittyy tähän kehittämistyöhön. Tarkastelen luovuuden ilmenemistä ja merkityksiä yksilön sekä työelämän näkökulmasta. Tuon esille näkemyksiä myös siitä, millainen rooli ja asema luovuudella on. Miten luovuus ilmenee arjessa? Entä mikä sen merkitys on työelämässä? Onko luovuudelle ja luoville prosesseille tilaa?

Tätä kehittämistyötä suunnitellessa oletukseni oli, että luova ryhmätoiminta voisi tukea nuorten itsetuntemuksen, työelämätaitojen sekä hyvinvoinnin eri osa-alueiden vahvistumista. Avaan myös näitä aihealueita tässä luvussa.

3.1 Luovuus

Luovuutta voidaan nähdä arjen tilanteiden ongelmanratkaisussa ja oivalluksissa, osana arkista toimintaa, kun esimerkiksi ratkaisee jonkin pulman itselleen uudella tavalla tai löytää asioihin uusia näkökulmia. Voidaan jopa ajatella, että ihmiskunnan historiassa luovuuden avulla on selvitty ja jääty eloon muuttuvissa ja haastavissa olosuhteissa, kun on tarvittu uudenlaisia hyödyllisiä ratkaisuja (Malmelin & Poutanen 2007, 155).

Luovaa ongelmanratkaisua voidaan kutsua luovaksi prosessiksi. Se on nimensä mukaisesti prosessi, jossa ratkaistaan jotakin ongelmaa ja luodaan uutta. Wallas (1926, 6) on tunnistanut luovan ajattelun neljä vaihetta, jotka ovat valmistautuminen (preparation), hautominen (incubation), oivallus (illumination) ja todentaminen (verification). Ensimmäisessä ja prosessin kannalta tärkeimmässä vaiheessa löydetään ongelma tai kysymys ja sitä tarkastellaan eri näkökulmista. Toisessa vaiheessa tarvitaan yleensä aikaa. Aikaa antaa asioiden olla ja tekeytyä, kypsyä. Kolmannessa vaiheessa asiat alkavat jäsentyä, tulee oivalluksia ja syntyy ratkaisuja, ja neljännessä astutaan

muutama askel kauemmas ja tarkastellaan sekä analysoidaan prosessin tuotoksia ja tuloksia. (Uusikylä 2012, 119–122.)

Maslow'n (Uusikylä 2012, 41–42) mukaan luovuus on synnynnäinen osa ihmisyyttä ja myös perusoikeutemme; Jokaisella on oikeus luovaan itsensä ilmaisemiseen ja toteuttamiseen. Luova ilmaisu voi liittyä harrastamiseen. Toiselle se voi tarkoittaa tanssitunneille osallistumista tai taideharrastusta, toiselle autojen rassausta ja sen kautta syntyneitä oivalluksia, tekemällä oppimista ja onnistumisia. Kaikki ihmiset ovat luovia omalla tavallaan, mutta yhteys luovuuteen itsessämme muuttuu elämänvaiheiden ja tilanteiden myötä, ja välillä voi tuntua, että se on kokonaan kadoksissa. Onneksi kadotettua yhteyttä voi koska tahansa alkaa virittelemään uudestaan. (Huhtinen-Hildén & Karjalainen 2019, 11–13.)

Pieniä lapsia seuratessaan voi havaita, kuinka luonnollista leikkiin heittäytyminen ja siihen uppoutuminen on heille. Heidän ei tarvitse pohtia, miten virittäytyisivät tulevaan leikkihetkeen, tai mikä on sen päivän leikin tavoite. Lapsilla vaikuttaa olevan rajaton määrä mielikuvitusta ja leikkiessään he tuntuvat olevan omassa, erillisessä maailmassaan, jossa kaikki on mahdollista. Leikki ja luovuus liittyvätkin läheisesti yhteen. Leikkiminen edellyttää irti päästämistä ja luovuuteen heittäytymistä, ja toisaalta leikkimistä voidaan käyttää luovuuden vahvistamiseen (Vakkuri 1999, 6).

Erään tutkimuksen mukaan 98 % 3–5-vuotiaista lapsista oli luovuudessaan luovien nerojen kategoriassa. Samojen lasten tehdessä testin viiden vuoden päästä, oli luku laskenut 32 % ja kymmenen vuoden päästä 10 %. Aikuisista, yli 25-vuotiaista enää vain 2 % oli tutkimuksen mukaan luovien nerojen kategoriassa. (Ainsworth-Land & Jarman 1992, 153.) Lapset käyttävät leikkiessään luonnostaan samantyylistä ajattelua ja toimintaa, jota tunnistetaan luovuuden eri tekniikoissa (Vakkuri 1999, 10.) Edellä mainitussa tutkimuksessa luovuuden vähenemisen ehdotetaan johtuvan sosialisatioprosessista, jonka ajatellaan alkavan rajoittamaan luovuutta ja luovaa ajattelua lapsen alkaessa omaksumaan erilaisia vallitsevia arvojärjestelmiä ja yhteisiä toimintamalleja. (Ks. Ainsworth-Land & Jarman 1992.) Kasvaessaan lapsi alkaa omaksumaan

ulkoisia arvoja, asenteita ja uskomuksia, jotka alkavat rajoittamaan luovuutta ja sen myötä kokemusta itsestä luovana olentona. Pienillä lapsilla ei vielä ole näitä rajoittavia asioita samalla tavalla käytössään, kuin aikuisilla.

Kasvaessamme saatamme siis pikkuhiljaa kadottaa yhteyttä leikkiin ja luovuuteen, ja voisi sanoa myös, että yhteyttä tähän hetkeen ja itseemme. Nykyajan ihminen elää luomassaan kiireen ja suorittamisen yhteiskunnassa, jossa luovuutta ruokkivia ja siihen kannustavia elementtejä voi olla haastava löytää. McGilchrist (2019; 2022) ehdottaa aivopuoliskoihin liittyvän tutkimustyönsä pohjalta, että elämme maailmassa, jossa palvelija (emissary, servant), joka edustaa vasenta aivopuoliskoa, on ottanut isännän (master), eli oikean aivopuoliskon roolin, joka ei sille kuuluisi. Tämä liittyy myös luovuuteen ja luovaan toimintaan, sekä sen arvostukseen.

McGilchrist kuvaa vasemman aivopuoliskon katsovan maailmaa yksityiskohtien kautta, jotka ovat asiayhteyksistä erotettuja, varmoja, tuttuja, selkeitä, yleistettäviä ja osiinsa pelkistettyjä. Oikea aivopuolisko taas näkee vastakkaisesti maailmassa kaiken tuoreena, ainutlaatuisena, olevan täynnä potentiaalia, eikä näe mitään lopullisen varmana tai että jostakin asiasta tiedettäisiin kaikki. Oikean aivopuoliskon ymmärryksen mukaan kaikki on toisiinsa kytkeytyvää ja virtaavaa. Oikean aivopuoliskon kautta syntyy ymmärrys, että se mikä vasemman aivopuoliskon näkökulmasta on osina, on toisella tasolla olemassa kokonaisuutena. (McGilchrist 2019 11; 2022.)

Vasen aivopuolisko arvostaa tehokkuutta ja suorituksia. McGilchristin (2022) tutkimusten mukaan oikean ja vasemman aivopuoliskon kesken on meneillään jonkinlainen valtataistelu niiden keskinäisistä rooleista, jossa vasen aivopuolisko on ottanut ylivallan toimien mestarina sen todellisen roolin, eli palvelijan sijaan, ja sen myötä on ajan saatossa muodostunut nykyinen suorituskeskeinen yhteiskuntamme. Se tarkoittaa muun muassa sitä, että oikean aivopuoliskon toimintaan painottuvat asiat, kuten esimerkiksi luovuus ja luova ongelmanratkaisu voivat helposti tulla jyrätyksi, koska vasen aivopuolisko ymmärtää ja arvostaa muun muassa lineaarisia prosesseja, eikä niinkään syklisiä luovia prosesseja. Koulujärjestelmän esimerkiksi voidaan ajatella

palvelevan paremmin vasempaan aivopuoliskoon painottuneita prosesseja (Edwards 2004, 39–42.)

Työhöni liittyvän kokemuksen ja asiakkaiden kautta välittyneen tiedon mukaan minulle on syntynyt näkymä, että nykyajan työelämässä saattaa usein olla merkityksellisintä saada asiat tehtyä, tavalla tai toisella. Kunhan työtehtävä tulee tehtyä, jotta voidaan laittaa raksin ruutuun - asia suoritettu. Kaikesta muusta saattaa tulla toissijaista tai jopa merkityksetöntä. Ei ehkä ole mahdollista esimerkiksi pysähtyä tarkastelemaan sitä *miksi* ja *miten* jokin asia kannattaisi tehdä. Yhä useampi nuori haluaa työelämältä enemmän. He haluavat, että tekemänsä työ tuo heille rahan lisäksi myös merkityksellisyyttä. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 11.)

Luovuus ja työelämä

”Vireä, aktiivinen ja luova kansalaisyhteiskunta toimii parhaimmillaan taiteen tavoin. Siinä ovat käytössä ihmisten luovat voimavarat ja taidot” (Liikanen 2010, 38.) Luovien prosessien seurauksena on läpi historian syntynyt lukemattomia arkeamme nykypäivänä helpottavia keksintöjä sekä elämäämme rikastuttavaa taidetta, joten pelkästään työelämän ja yhteiskunnan näkökulmasta luovien prosessien ja luovan ongelmanratkaisun mahdollistaminen ja tukeminen on tärkeää. Käytännön työelämässä luovuus tarkoittaa usein kykyä lähestyä asioita uusista ja erilaisista näkökulmista, ja se voi tuottaa innovatiivisia tai työn arkea helpottavia ratkaisuja. Luovan idean syntymisen muototutumisprosessi jonkinlaiseksi uudeksi ratkaisuksi tai tuotteeksi vaatii jatkokehittämistä, jossa korostuu vuorovaikutuksen ja yhteistyön merkitys. Luovan työn päämääränä ei kuitenkaan usein ole keksiä uusia asioita, vaan tavoitteena on työn jatkuvaan kehittämiseen tähtäävä tapa tehdä töitä. (Malmelin & Poutanen 2017, 130–134.)

Työelämän ja organisaatioiden perspektiivistä luovuuden saatetaan katsoa olevan hyödyllistä eteenkin silloin, kun se jollakin tapaa parantaa tuloksellisuutta. Toisaalta luovan toiminnan hyödyllisyyttä voi olla vaikea arvioida ja todentaa, ja arviointi on aikaan sidottua. Vincent van Goghin

maalauksia esimerkiksi on alettu arvostamaan vasta myöhemmin, hänen elinaikansa jälkeen. Kun luovuutta tarkastellaan pelkästään sen tulosten näkökulmasta, kaventaa se vääjäämättä näkemystä luovuudesta. (Malmelin & Poutanen 2017, 39–43, 50.)

Sen lisäksi, että luovien prosessien tukeminen on kannattavaa niiden myötä syntyneiden tulosten vuoksi, ovat luova tekeminen ja prosessi itsessään tärkeitä. Luovuus tuo elämään iloa ja onnellisuutta, eli se tukee hyvinvointia. Usein se myös vahvistaa kokemusta työn merkityksellisyydestä. (Malmelin & Poutanen 2017, 40.)

Luovaan prosessiin antautumista, joka edellyttää myös siihen sitoutumista, voidaan kutsua optimaaliseksi eli flow-kokemukseksi. Csikszentmihalyi (2005; 2006) kuvaa flow'ta mielentilaksi, jonka ihmiset kokevat tehdessään jotakin asian itsensä vuoksi, eli tekeminen itsessään tuo iloa ja on sisäisesti palkitsevaa ja merkityksellistä. Flow'n liittyviä kokemuksia kuvataan hyvin samalla tavalla, riippumatta iästä, sukupuolesta, kulttuurista tai muista yksilöön liittyvistä seikoista. Toiminta voi olla, ja usein onkin, myös ulkoisesti palkitsevaa, mutta itse flow-kokemuksessa tulostavoitteet eivät johda toimintaa. (Csikszentmihalyi 2005, 11, 107–109; 2006, 231–233.)

Flow'n eli optimaalisen kokemuksen ytimessä ja sen edellytyksenä kuvataan olevan kyky sisäisen maailman hallitsemiseen siinä määrin, että pystyy tietoisesti suuntautumaan kohti itselle merkityksellistä ja arvokasta toimintaa (Uusikylä 2012, 128.) Tulee siis pystyä määrittämään itsensä näköiset, selkeät tavoitteet, joita kohti pyrkii. Se taas edellyttää itsensä tuntemista. Optimaalisia työelämäkokemuksia kohti pyrkiessä on kyse samansuuntaisista asioista. Jotta tietää, mille alalle ja millaisiin työtehtäviin haluaa suuntautua, ja mitkä ominaisuudet ovat työssä itselle merkityksellisiä ja sopivia, on tärkeää olla tietoinen omista arvoistaan, unelmistaan, vahvuuksistaan ja haasteistaan.

3.2 Itsetuntemus

Itsetuntemusta ja pyrkimystä sen lisäämiseen voidaan kuvata tavoitteena, jossa omaa ajattelua, tunteita, puhetta ja toimintaa aletaan havainnoida, pyritään löytämään ymmärrystä ja sitä kautta mahdollistuu myös itsensä tietoinen ohjaaminen. Tätä voidaan kutsua inhimilliseksi kasvuksi, johon liittyvät tavoitteet ovat arkea koskevia asioita, kuten esimerkiksi keskittymiskyvyn parantaminen. Toisaalta itsetuntemukseen voi kuulua myös syvempi henkisen kehityksen ulottuvuus, jossa ollaan elämän peruskysymysten ja tarkoituksen äärellä. Hyvää itsetuntemusta voidaan kuvata myös autenttisuudella, joka kuvaa pääsemistä lähemmäs todellista, luonnollista itseään. (Dunderfelt 2006, 18–19; Ojanen 2011, 174.)

Itsetuntemukseen sisältyy muun muassa arvot, tarpeet ja tavoitteet, sekä vahvuudet ja haasteet. Kaikki nämä liittyvät oleellisesti omannäköisen työn löytämiseen. Mitä tietoisempi on itsestään, sitä helpompi on lähteä asettamaan itselleen tavoitteita ja suuntaamaan kohti itselle sopivaa alaa ja työtä. Työhaussa hyötyy siitä, että osaa kirjoittaa ja kertoa itsestään ja omista erityisistä vahvuuksistaan.

Itsetuntemukseen liittyy sen sisäistäminen, että koemme kaiken oman minuutemme kautta. Meillä jokaisella on suodatin, jonka kautta koemme elämää samalla sitä luoden. Eri ihmiset kokevat saman tapahtuman eri tavalla, eri näkökulmista, eikä siten ole olemassa vain yhtä todellisuutta. Se, mitä kussakin tilanteessa koemme, riippuu kaikesta aikaisemmin kokemastamme. Se sisältää myös mahdollisuuden, että voimme itse vaikuttaa siihen, miten elämää tulkitsemme, millaista tarinaa kerromme ja millaiseksi elämää rakennamme (Dunderfelt 2006, 20–24.)

Toimijuus linkittyy myös itsensä tuntemiseen. Toimijuuden voidaan ajatella olevan sitä, että on aktiivisessa roolissa omassa elämässään ja että kokee voivansa vaikuttaa elämänsä kulkuun ja sen eri osa-alueisiin. (Mönkkönen 2018, 156.)

3.3 Työelämätaidot

Itsetuntemus liittyy oleellisesti työelämätaitoihin, jotka voidaan jakaa yleisiin työelämätaitoihin, substanssi- eli tietyn alan ammattiosaamiseen, erityisosaamiseen, yhteistyötaitoihin, asiakastaitoihin sekä itsensä kehittämisen taitoihin. Työssä menestymiseen ja viihtymiseen vaikuttaa myös se, miten suhtautuu työhön ja työyhteisöön. (Salminen 2015, 69–70, 207–209.)

Yleisiin työelämätaitoihin voidaan lukea esimerkiksi ongelmanratkaisutaidot sekä suunnittelu- ja organisointitaidot. Ongelmanratkaisu on yksi arjessa ja työelämässä näkyvä luovuuden ilmenemismuoto, jossa etsitään uusia ratkaisuja. Uuden ratkaisun löytyminen edellyttää kykyä pystyä katsomaan asiaa uudesta näkökulmasta. Itsensä johtamisen taito on myös oleellinen yleinen työelämätaito, jolla tarkoitetaan muun muassa kykyä omien asenteiden ja tunteiden tunnistamiseen sekä niiden muokkaamiseen ja säätelyyn. Omien tavoitteiden asettaminen, mukavuusalueen ulkopuolella toimiminen ja kyky itsenäiseen ajatteluun kuuluvat myös olennaisesti itsensä johtamiseen. On kyse energian hallinnasta, joka lähtee perusasioita huolehtimisesta ja siitä, että ollaan tietoisia siitä, mihin kiinnittää huomionsa. Itsetuntemusta vahvistamalla voi parantaa itsensä johtamista. (Salminen 2015, 74–83.)

Yhteistyötaidot ovat keskeisiä työelämätaitoja, joita tarvitaan työssä kuin työssä oman lähityöyhteisön parissa sekä laajempien verkostojen kanssa.

Yhteistyötaitoihin sisältyy oleellisesti kyky ammattimaiseen ja hyvään vuorovaikutukseen. Se tarkoittaa kykyä keskustella kunnioittavasti, kaikenlaisten asioiden puheeksi ottamista, taitoa tunnistaa viestinnän eri muotoja, kuuntelutaitoja ja kykyä ilmaista itseään selkeästi.

Vuorovaikutustaitojen kehittäminen liittyy oleellisesti itsetuntemuksen vahvistamiseen, ja kehittämisen lähtökohtana on oman vuorovaikutustavan tunnistaminen. Yhteistyötaitoihin sisältyy myös palautteen antaminen ja vastaanottaminen, ristiriitojen ratkaiseminen, ryhmä- ja tiimityötaidot, projektitaidot sekä verkostoitumistaidot. (Salminen 2015, 135–164.)

Taito arvostaa omaa työtään, työnantajaa, työyhteisöä ja muuta siihen liittyvää on myös tärkeä työelämätaito. Se on ammattimaista suhtautumista sekä sitä, että kokee omalla työllään olevan merkitystä ja kokee sen motivoivana. Siihen sisältyy myös halu vaalia näitä asioita. Arvostamiseen liittyy tunteiden käsittelyn kyky, positiivinen ajattelu sekä itsetuntemus. Burnout -ilmiö kertoo työhön tylystymisestä. Niin voi tapahtua esimerkiksi silloin, jos ei pysty toteuttamaan omia vahvuuksiaan ja kykyjään työssään. (Salminen 2015, 72–73.)

Työntekijän rooli on muuttumassa ohjeiden ja toimeksiantojen toteuttajan eli objektin roolista yhä vahvemmin kohti osallistuvan subjektin roolia, joka liittyy myös kokemukseen työn merkityksellisyydestä (Salminen 2015, 210.)

Itsetuntemuksen lisääminen vahvistaa subjektina olemisen roolia, jolloin myös paremmin mahdollistuu sellaisen alan ja työn etsiminen tai oman työn vieminen sellaiseen suuntaan, joka on itselle merkityksellistä ja jossa viihtyy.

3.4 Hyvinvointi arjessa ja työssä

Pidän Maslow'n tarvehierarkiaa hyvänä hyvinvoinnin eri osa-alueiden kuvaajana, jota Batson ja Stocks ovat täydentäneet. Eri tasoisia tarpeita kuvataan pyramidilla, jonka alimmilla tasoilla on ihmisen perustarpeisiin liittyviä asioita. Ylemmillä tasoilla on itsensä toteuttamiseen ja tuntemiseen liittyviä tarpeita, sekä olemassaoloon ja elämän tarkoitukseen liittyviä kysymyksiä. (Ojanen 2009, 18–19.)

Ihminen viettää suuren osan viikoittaisesta ajastaan työssä, joten sillä miten työssään viihtyy ja jaksaa, ja miten pystyy siinä itseään toteuttamaan, on suuri merkitys hyvinvointiin. Itsetuntemuksen ja työelämätaitojen vahvistumisen voidaan ajatella automaattisesti lisäävän hyvinvointia ja onnellisuutta. Omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen on tärkeää yksilön itsensä kannalta, mutta sen voidaan ajatella kuuluvan myös työelämätaitoihin. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin voidaan ajatella koostuvan neljästä osa-alueesta, jotka ovat fyysinen ja henkinen terveys, työtehtävä suhteessa työntekijään sekä työyhteisön laatu. Kaksi ensimmäistä ovat pääsääntöisesti työntekijän vastuulla,

ja niihin hän pystyy itse suuresti vaikuttaa. Työnantaja voi kuitenkin tukea hyvinvointia esimerkiksi tarjoamalla tyky-seteleitä ja mahdollisuuden muotoilla omaa työtä. Työntekijä pystyy itse vaikuttamaan jonkin verran kahteen jälkimmäiseen, eli työtehtävien sopivuuteen ja työyhteisön laatuun, mutta työnantajalla on siinä myös merkittävä rooli. (Salminen 2015, 107–110.)

Itselle sopivan työn ja työtehtävien löytäminen edellyttää ainakin jonkin verran itsetuntemusta, ja itsetuntemus vaikuttaa tutkitusti hyvinvointiin ja onnellisuuteen (Ojanen 2011, 122–123.) Itsetuntemukseen sisältyy omien rajojen tunnistaminen, joka liittyy olennaisesti siihen, että työtehtävät ovat suhteessa työntekijän osaamiseen ja työkykyyn. Työssä viihtyvyyteen ja työhyvinvointiin vaikuttaa myös se, miten mielekkääksi ja merkitykselliseksi työ koetaan.

4 Kehittämistyön menetelmät ja työote

Kerron tässä luvussa kehittämishankkeen menetelmistä ja ohjauksen työotteesta. Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen kehittämishanke, jossa Luovaa ryhmätoimintaa kehitettiin yhdessä nuorten kanssa ja joka toteutettiin palvelumuotoiluajattelua ja yhteiskehittämistä hyödyntäen. Ohjauksessa tähdättiin dialogisuutta mahdollistavan toimintaympäristön luomiseen ja taidetta hyödynnettiin soveltaen. Kerron lopuksi myös kehittämisprosessin dokumentoinnista sekä eettisistä seikoista.

4.1 Taide ja kulttuuri hyvinvointia tukemassa ja luovuutta herättelemässä

Kulttuurihyvinvoinnin ytimessä on jokaisen oma arjen kulttuuri ja henkilökohtainen suhde taiteeseen ja kulttuuriin. Se liittyy jokaisen henkilökohtaiseen kokemukseen kulttuurin ja taiteen vaikutuksista hyvinvointia lisäävinä asioina. (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 20–39.) WHO:n raportin (Fancourt & Finn 2019) mukaan taidetoiminnalla on todetusti moniulotteisia myönteisiä vaikutuksia terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen sekä sairauksien ennaltaehkäisyyn ja hoitoon. Hyvinvoinnin kokemiseen liittyy oleellisesti ihmisen kokemus itsestä aktiivisena oman elämänsä toimijana, sen sijaan että hän olisi toiminnan kohde. Ryhmässä tapahtuva luova toiminta esimerkiksi voi lisätä ja syventää osallisuutta, eli kokemusta siitä, että kuuluu johonkin toimintaan tai ryhmään, on osa toimintaa ja itse myös aktiivinen toimija siinä. (Huhtinen-Hildén & Karjalainen 2019, 13–14.)

Tässä kehittämistyössä taidetta käytettiin soveltaen. Sillä tarkoitetaan luovan ja taideperustaisen toiminnan ja kokemusten mahdollistamista. Kun taidetta käytetään soveltavasti arjen työvälineenä, voidaan puhua myös esimerkiksi sosiokulttuurisista menetelmistä, voimauttavasta taidetoiminnasta tai taidelähtöisistä menetelmistä, joiden käyttämiseen liittyy aina jonkinlaista ennakoimattomuutta. Keskiössä ei ole taitojen oppiminen tai taiteellinen

lopputulos, vaan se mitä yksilössä ja ryhmässä tapahtuu toiminnan aikana. (Huhtinen-Hildén & Karjalainen 2019, 15; Iivanainen 2019, 61.)

4.2 Taidelähtöisiä ja luovia menetelmiä

Tarinallisuus

Tarinallisuus on yksi paljon käytetyistä taidelähtöisistä menetelmistä. Hahmotamme maailmaa tarinoiden kautta. Annamme merkityksiä elämämme tapahtumille ja tulkitsemme niitä meille ennestään tuttujen asioiden kautta. Asiat nivoutuvat yhteen tarinoiksi, joita kerromme itsellemme ja muille menneestä, nykyhetkestä tai tulevaisuudesta. (Huhtinen-Hildén & Karjalainen 2019, 16.) Tarinoiden tarkastelun kautta voidaan parhaimmillaan päästä ymmärrykseen siitä, että luomme itse elämämme tarinat, ja että pystymme luomaan ne uudestaan ja uudestaan, ja valitsemaan erilaisia näkökulmia. Tapahtumien uudelleen sanoittamisen kautta voimme lähteä muuttamaan todellisuuttamme ja sitä, miten asiat koemme. (Morgan 2008, 13–22.) Pystymme näkökulmaa vaihtamalla muuttamaan esimerkiksi ongelmakeskeisen tarinan voimavara- ja ratkaisukeskeiseksi, kunhan ensin havahdumme tarinan olemassaoloon.

Kuvallinen ilmaisu

Taidelähtöinen työskentely ja visuaalinen ilmaisu voivat toimia luovuuden ja itseilmaisun herättelijänä sekä vahvistajana. Yhteisten taidelähtöisten elämysten ja kokemusten jakaminen voi vahvistaa yhteisöllisyyttä ja tuoda osallisuuden kokemuksia. Arjen visuaalinen tai kuvallinen ilmaisu voi olla esimerkiksi kodin sisustamista, valokuvien ottamista kännykkäkameralla, tai kuvan tekemistä maalaamalla tai piirtämällä. Kuvataiteen ja kuvallisten menetelmien soveltava käyttö voi sisältää taiteen tekemisen ohella ohjattua kuvien katselua. Kuvien käyttäminen keskustelun herättäjänä, tukena tai sijasta voi viedä uusiin maailmoihin, joihin ei ehkä päästäisi pelkästään sanojen

välityksellä. Kuvat voivat siis toimia myös eri osapuolten kohtaamisen välineenä. (Itkonen 2011, 11; Iivanainen 2019, 57–59, 66.)

Elokuvassa yhdistyvät kuvat, liike ja äänet, joiden kautta kerrotaan tarinaa. Se on valokuvaa moniaistisempi ja sen todellisuuteen on helppo uppoutua. Elokuva pystyy menemään suoraan alitajuntaan, ohi tietoisien mielen. Se on kaikista taidemuodoista kenties helpoimmin lähestyttävä ja luo mahdollisuuden voimakkaaseen samaistumisen kokemukseen. Elokuvakokemus voi auttaa tunteiden tunnistamisessa, sen kautta voi syntyä oivalluksia omasta elämästä ja se voi tukea jonkin asian läpikäymistä. (Jalonen 2009, 133–135.)

Kirjoittaminen

Kirjoittamista voidaan käyttää monipuolisena välineenä esimerkiksi omien ajatusten jäsentämisessä, mielen tyhjentämisessä ja itsetuntemuksen syventämisessä. Omasta elämästä kirjoittaminen voi olla terapeutista ja hyvinvointia tukevaa identiteettityötä, jossa tavoitellaan ymmärryksen syventymistä. Itsestään kertominen on tärkeä taito, jota tarvitaan muun muassa työhaussa. Kirjoittamalla omia ajatuksia ylös asioita voi jäsentää rauhassa, eri tavalla kuin keskustelussa. (Karjalainen 2019, 101–104.) Ryhmässä erilaisten kirjoittamisen menetelmien käyttäminen voi antaa äänen myös hiljaisemmille osallistujille, joiden ääni saattaisi muuten jäädä keskustelussa kuulumatta.

Musiikki

Musiikin kautta on mahdollista kohdata itseään, yksin tai yhdessä muiden kanssa, ja se voi auttaa tunteiden ilmenemisessä ja käsittelyssä. Sen lisäksi musiikilla saattaa olla erityinen merkitys nuorten elämässä identiteetin muotoutumisessa. Jaettu musiikkikokemus, kuten musiikin kuunteleminen voi luoda yhteisöllisyyttä vahvistavan ja voimauttavan kokemuksen. (Huhtinen-Hildén 2019, 27, 35.)

4.3 Palvelumuotoilu ja yhteiskehittäminen

Palvelumuotoilu on kehittämisen menetelmä, jossa korostuu käyttäjäkeskeisyys ja iteratiivisuus eli jatkuva, syklinen kehittäminen, jossa vuorottelevat testaus ja parantaminen. Palvelumuotoilua voidaan kuvata tapana ajatella. Toisaalta se on myös prosessi, kokeileva oppimisympäristö ja siinä voidaan hyödyntää lukemattomia erilaisia palvelumuotoilua tukevia työkaluja. Siinä yhdistyy luova ideointi, visualisointi sekä asioiden joustava kokeileminen ja toisaalta analyttinen jäsentäminen. Sen kautta voidaan myös saada arvokasta tietoa asiakkaiden palvelutarpeista. (Ahonen 2017, 55–57; Jyrämä & Mattelmäki 2015, 27,75; Hassi ym. 2015, 35.)

Yhteiskehittäminen kuuluu olennaisesti palvelumuotoiluun. Siinä asiakkaiden, eli palveluiden käyttäjien kokemustieto tuodaan tiiviiseen vuorovaikutukseen ammatillisen tietämyksen ja osaamisen kanssa. Yhteiskehittämisen avulla voidaan uudistaa palveluissa vallitsevia ajattelumalleja ja käytäntöjä sekä luoda uusia toimintatapoja, jotka palvelevat asiakkaita entistä paremmin.

Yhteiskehittäminen tuo sekä asiakkaat että työntekijät uudenlaisen tilanteen eteen, jossa niin sanotut perinteiset asiakas ja työntekijä roolit muuttuvat ja saavat mahdollisuuden uudistua. (Hietala & Rissanen 2017, 167–169.) Tässä kehittämistyössä yhteiskehittäminen ja palvelumuotoilu liittyvät sellaisen dialogisuutta tukevan toimintaympäristön luomiseen, joka mahdollistaa ohjaajien ja osallistujien yhteisen kokemisen ja kokeilemisen parissa olemista. Yhteiskehittämiseen sisältyy suunnittelua, testaamista ja arviointia, jota toteutetaan syklisesti palvelumuotoilun hengessä, yhteisen kokemisen ja luomisprosessin parissa.

Sovelsin palvelumuotoilun nelivaiheista prosessia niin, että ensimmäinen eli ymmärtämisen vaihe käsittää kirjallisuuskatsauksen, kulttuurihyvinvoinnin opintojen ja työkokemukseni kautta saatua tietoa. Toisessa, eli muotoiluvaiheessa loin luovan ryhmätoiminnan perusraamit ja pääsisällöt, joita kolmannessa kokeilemisen vaiheessa testasin. Neljännessä vaiheessa ryhmätoiminta toteutettiin ja samalla sitä myös arvioitiin. Tämä syklinen

kehittäminen jatkui pienemmässä muodossa koko ryhmätoiminnan ajan. (Ahonen 2017, 72–73.)

4.4 Dialogisuus ja luovuus vuorovaikutustyön työotteena

Yhteiskehittämisessä asiakkailla ja työntekijöillä on useita rooleja. Toiminnan ohjaamisen ja toimintaan osallistumisen lisäksi on yhteinen kehittäjän rooli, joka muuttaa perinteistä rooliasetelmaa. Yhteiskehittäminen voi parhaimmillaan olla dialoginen ja dynaaminen, elävässä liikkeessä oleva yhteinen luova prosessi, joka edellyttää muun muassa heittäytymistä, perinteisten roolien osittaista riisumista sekä yllätyksellisyyden ja ennakoimattomuuden sietämistä. (Mönkkönen 2007, 29–31.)

Dialogisen vuorovaikutuksen ytimessä on toisen kunnioittava kohtaaminen ja läsnäoleva kuunteleminen sekä pyrkimys luoda yhteistä ymmärrystä. Vuorovaikutuksen lisäksi dialogisuus voidaan nähdä ihmisten välisinä suhteina. Hedelmällisessä vuorovaikutuksessa tapahtuu jotakin merkittävää, joka ilmenee oppimisena sekä näkemysten ja asenteiden tarkasteluna. (Mönkkönen 2007, 86–89.)

Vuorovaikutusosaamisella tarkoitetaan työntekijän kykyä tunnistaa mistä hyvä vuorovaikutus rakentuu ja toimintaa sen tukemisessa. Tässä kehittämistyössä dialogisella työotteella tarkoitetaan ohjaajan omaa olemista ryhmässä ja vuorovaikuttamista siinä, sekä ryhmän ohjaamista dialogisuutta tukevalla tavalla. Suunnittelun ja ohjauksen kautta halusin luoda ryhmätoimintaan sellaisia toimintakulttuurin elementtejä, jotka tukevat läsnäolosta käsin tapahtuvaa kohtaamista ja dialogista vuorovaikutusta. Ohjaajan omassa toiminnassa osallistuessaan dialogiin korostuu arvostus, läsnäolo ja kuunteleminen. Ryhmän ohjauksen tavoitteena on tukea sitä, että jokaisen osallistujan on mahdollista osallistua keskusteluun ja ilmaista itseään, ja että toisia kuunnellaan. (Mönkkönen 2018, 108–110; Kupias 2016, 126.)

Luovuus on osa dialogista työotetta ja kuuluu oleellisesti myös palvelumuotoiluun ja yhteiskehittämiseen. Kun ryhmätoimintaa toteutetaan

dialogisella otteella, samalla yhdessä kehittäen, tulee toiminnassa jatkuvasti eteen yhteisiä hetkiä, jossa tarvitaan luovuutta. Luovalla työotteella tarkoitetaan tässä kehittämistyössä arkista luovuutta, luovia ja taidelähtöisiä menetelmiä, ja valmiutta niiden käyttämiseen sekä luovaa suhtautumista elämään. (Huhtinen-Hildén ym. 2017, 102.) Se ilmenee ohjauksessa esimerkiksi joustavuutena, heittäytymisenä ja autenttisuutena sekä luovaan itseilmaisuun ja uusien näkökulmien löytämiseen kannustamisena. Työote pohjautuu näkemykseen siitä, että olemme kaikki synnynnäisesti luovia olentoja, ja että luova itseilmaisuus kuuluu kaikille. Itseilmaisun lisäksi luovuus voidaan linkittää muun muassa ongelmanratkaisuun, itsetuntemukseen ja hyvinvointiin.

4.5 Kehittämisprosessin dokumentointi ja palautteen kerääminen

Kehittämishankkeen suunnitteluvaiheen aikana kirjasin asioita oppimispäiväkirjaan, tein muistiinpanoja yhteistyöpalavereista ja loin Teams -kanavan, jonka kautta kehittämishankkeeseen liittyvä tiedonvaihto onnistui sujuvasti kehittämishankkeen toimeksiantajan, eli Kokkolan kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa.

Ryhmätoiminnan aikana kirjasin ylös huomioita ja palautetta ryhmän kokemuksista. Otin myös kuvia, jotka ovat toimineet muistiinpanojen tukena kirjaamisessa. Kuvia otettiin enimmäkseen paikoista ja tekemiseen liittyvistä asioista, eikä niistä ole tunnistettavissa ketään. Muistiinpanot koostuivat omista havainnoistani, sekä apuohjaajan ja nuorten kanssa yhteisesti käydyistä keskusteluista ja yhdessä ryhmänä tuotetusta materiaalista. Olen hyödyntänyt muistiinpanoja loppuraportin kirjaamisessa. Yhteistä materiaalia tuotettiin muun muassa Power Point esityksen tekemistä varten, josta syntyi ryhmän yhteinen tuotos ensimmäisestä luovan ryhmätoiminnan jaksosta. Esitys jäi ryhmäläisille muistoksi toiminnasta ja sen kautta esiteltiin luovan ryhmätoiminnan toteutusta työn tilaajalle, eli Kokkolan kaupungin työllisyyspalveluille. Ensimmäisen jakson päätteeksi nuorilta pyydettiin palautetta ryhmätoiminnasta anonymisti sähköisen monivalintakysymyksistä koostuvan palautekyselyn avulla.

4.6 Eettisyys

Osallistujille kerrottiin opinnäytetyön kehittämistyöstä ja siihen osallistumisesta yksilötapaamisissa ennen ryhmätoiminnan alkamista sekä ryhmätoiminnan alussa ensimmäisillä tapaamiskerroilla. Tuolloin käytiin läpi kehittämistyön tausta, tarkoitus, tavoitteet, ohjaajien ja osallistujien roolit, yhteiset pelissäännöt, eettisyyteen ja lupiin liittyviä asioita sekä ryhmätoiminnan rakenne ja käytännön ohjeistuksia. Nuorten oli mahdollista kysyä kysymyksiä missä tahansa ryhmätoiminnan vaiheessa kehittämistyöstä ja siihen osallistumisesta, sekä antaa palautetta. Nuorten oli mahdollista vaikuttaa ryhmätoiminnan kulkuun yhteiskehittämisen myötä. Nuorten toiveet ja palautteet otettiin huomioon mahdollisuuksien mukaan.

Osallistujille annettiin kehittämishankkeen tiedote (Liite 1) ja pyydettiin kirjallinen suostumus kehittämishankkeeseen osallistumiseen (Liite 2). Luova ryhmätoiminta toteutettiin työkokeiluna ja siihen liittyvän käytännön mukaisesti jokaisen osallistujan kanssa laadittiin työkokeilusopimus, johon kirjataan myös osallistujan henkilökohtaisia tavoitteita työkokeilun ajalle.

Kehittämishankkeeseen osallistuvia ei ole mahdollista tunnistaa opinnäytetyöraportista eikä osallistujista kerätä henkilötietoja työkokeilusopimuksia lukuun ottamatta. Työkokeilusopimuksia käsitellään ja säilytetään TE-palveluiden käytäntöjen mukaisesti.

5 Luovan ryhmätoiminnan toteutus

5.1 Valmistelutyö

Ryhmätoimintaan ohjautuminen

Asiakkaiden oli mahdollista ohjautua ryhmätoimintaan oman kuntakokeilun työntekijän kautta ja mainostin ryhmätoimintaa myös omille asiakkaille. Ryhmätoiminnasta laadittiin kuntakokeilun viestinnän työntekijän avulla kaksi esitettä, joista toinen oli suunnattu kuntakokeilun nuorille asiakkaille ja toinen asiakastyötä tekeville (Liite 3) kuntakokeilun työntekijöille, joka tulostettiin kuntakokeilun asiakastiloihin. Laadin myös Power Point -esityksen, jossa kerroin tarkemmin ryhmätoiminnasta kuntakokeilun asiakastyötä tekeville, jotta heidän oli helpompi kertoa toiminnasta asiakkailleen. Yhteiselle Teams-kanavalle laadin ohjeet ryhmään ohjautumiselle. Ryhmätoimintaan osallistui seitsemän nuorta. Ryhmätoimintaan olisi otettu maksimissaan kahdeksan osallistujaa.

Toteutustapa

Ryhmätoiminta järjestettiin työkokeiluna. Työkokeilusta laadittiin sopimus tapaamisessa, joka järjestettiin jokaisen osallistujan kanssa ennen ryhmätoiminnan alkamista. Työkokeilusopimukseen kirjattiin osallistujan yksilölliset tavoitteet. Työkokeilujakson yleisenä tavoitteena oli valinnaisesti joko ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkeyttäminen tai työmarkkinoille palaamisen tukeminen. Tavoitteiden toteutumista oli suunnitelmassa käydä läpi yksilötapaamisessa luovan ryhmätoiminnan päätyttyä ja tarvittaessa myös ryhmätoiminnan aikana. Kehittämishanke rahoitettiin OKM:n kuntakokeilua tukevan erityisavustuksen kautta hankkeesta, jonka päätoteuttajana oli Keski-Pohjanmaan Ammattiopisto ja yhtenä osatoteuttajana Kokkolan kaupunki.

Ryhmän oli tarkoitus alun perin tavata kahdeksan kertaa, mutta toimintaa päätettiin jatkaa alkuperäisen jakson lisäksi vielä viiden tapaamisen verran. Kahdeksan tapaamiskertaa oli suunniteltu niin, että jakson alussa ja lopussa toiminta painottui enemmän itsenäiseen työskentelyyn.

Yhteistyö toimeksiantajan ja yhteistyökumppaneiden kanssa

Löysin onnekseni ryhmätoimintaan avustavan ohjaajan työyhteisöstämme. Hänellä on osaamista muun muassa media-alalta. Hän laati myös ryhmätoiminnan esitteet. Hänen oli mahdollista olla osittain mukana ryhmätoiminnassa oman työnsä ohella. Mediapaja -päivinä toimimme työparina, jolloin hän pystyi hyödyntämään media-alan osaamistaan ja keskityin itse silloin enemmän ryhmän ohjaamiseen ja myös mediapajan testaamiseen. Muina päivinä hän toimi avustavana ohjaajana sekä ryhmän mukana sisältöjen testaamisessa.

Toimeksiantajan, eli Kokkolan kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa pidettiin säännöllisesti palavereita suunnitteluvaiheessa. Työllisyyspäällikön lisäksi suunnittelupalavereita pidettiin työllisyyskoordinaattoreiden sekä kehittämishankkeen markkinoinnista vastaavan viestintäassistentin kanssa. Lisäksi kehittämishanketta varten luomallani Teams -kanavalla käytiin keskustelua käytännön asioihin liittyen.

Yhteistyökumppaneiden kanssa tein suunnitelmaa tilavarauksiin, vierailuihin sekä ohjelmaan liittyen ja olin heihin yhteydessä sähköpostitse, puhelimitse sekä henkilökohtaisilla tapaamisilla.

5.2 Aikataulu

Ryhmätoiminnan ensimmäisen osan kahdeksan tapaamiskertaa järjestettiin 10.10.-7.11.2023 ja jatko-osan viisi tapaamiskertaa 15.-29.11.2023 klo 10–14.00. Käytin luovan ryhmätoiminnan aikataulu – kaaviota (Liite 4) apuna suunnitteluvaiheessa. Halusin luoda visuaalisen työkalun omaa suunnittelutyötäni helpottamaan. Aikajanaa tehdessä huomasin, että voisin hyödyntää sitä myös toteutusvaiheessa viestiessäni nuorille ryhmätoiminnan aikataulusta ja sisällöistä. Aikataulu ja sisällöt muuttuivat suunnittelu- ja osittain myös toteutusvaiheessa esimerkiksi vuokrattavien tilojen käyttömahdollisuuksien tai sen mukaan, minä päivänä apuohjaajan oli mahdollista olla mukana. Kokonaisuus ja useimmiten yksittäinen päiväkin koostui monista palasista ja yhden palasen muuttaminen saattoi vaikuttaa useaan muuhun palaseen.

5.3 Ryhmäpäivien teemat

Hyödynnän ryhmäpäivien teemoista kertoessa sitaatteja, jotka ovat sijoitettuna teemojen alkuun. Sitaatit on poimittu ryhmän yhteisestä keskustelusta, kun muistelimme ryhmäpäivien sisältöjä ja työstimme Power Point esitystä ryhmätoiminnasta. Sitaatit kuvaavat ryhmän tunnelmia teemoihin liittyen.

Yleisiä käytäntöjä ja toistuvia teemoja

Ryhmäpäivät aloitettiin yleensä kokoontumalla yhteiseen piiriin. Kävimme lyhyesti läpi sen hetken ja aamun tunnelmia sekä päivän ohjelmaa. Jossakin kohtaa päivää pidettiin yhteinen pidempi evästauko, jonka jälkeen usein siirryttiin päivän ohjelman mukaan toiseen paikkaan. Yleensä myös päivän loppuksi tai jossakin kohdassa päivää kokoonnuttiin yhteen piiriin ja käytiin läpi päivän antia ja seuraavan päivän ohjelmaa. Ohjelman läpikäynnin ja alku- ja loppupiirien tarkoituksena oli luoda selkeyttä ja turvallisuutta sekä tukea läsnäoloa ja kohtaamista.

Piirtäminen ja maalaaminen

Uuden kokeilua, sotkemista, ihmettelyä. (Ryhmän yhteisestä keskustelusta.)

Akryyliväreillä maalaamista oli kolmena eri päivänä. Työskentely oli pääsääntöisesti vapaata, eli nuoret päättivät itse aiheen, työskentelytekniikan jne. Työskentelyä varten oli käytössä laadukkaat välineet sekä akryylimaalit. Ohjeistuksessa kannustettiin kiireettömyyteen ja maalausprosessille antautumiseen, tunteiden vapaaseen liikkumiseen sekä pysähtymiseen maalauksen äärelle katsomaan sitä eri kohdista (etäisyys, maalauksen kääntäminen). Tarkoituksena oli viettää kiireetöntä aikaa rauhassa maalaten. Valmista ei tarvinnut tulla. Maalaamiseen virittäytyttiin hiljentyen omaan rauhaan viivameditaatioon, jossa piirretään silmät kiinni lyijykynällä viivaa paperille n. 10min ajan. Osallistuimme apuohjaajan kanssa maalaamiseen, ollessamme samalla tarvittaessa saatavilla, jos nuorilla olisi kysyttävää, tai he tarvitsivat kaveria maalauksen katsomiseen.

Ensimmäisenä päivänä käytiin läpi maalaamiseen ja välineisiin liittyviä perusasioita ja kerroin myös vaihtoehtoja helpottamaan maalaamisen aloittamista, joita sai halutessaan käyttää. Näitä olivat esimerkiksi eri värien ja välineiden tutkiminen kokeilemalla, heikommalla kädellä, molemmilla käsillä tai silmät kiinni maalaaminen sekä monotypia, eli tekniikka, jossa maalattuun pintaan painetaan toinen pinta tai maalattu pinta taitetaan kahtia niin, että paperille muodostuu symmetrisiä kuvioita.

Itsenäisen maalaamisen lisäksi aloitimme maalaamaan yhteistaideteosta, jota jatkettiin toisessa maalauspäivässä. Yhteinen taideteos sijoitettiin niin, että vain sen työstäjä näki taulupohjan. Sitä oli mahdollista käydä jatkamassa, kun paikka oli vapaa. Tavoitteena oli, että jokainen ehtisi käydä jättämässä jälkensä pohjalle ainakin kerran päivän aikana. Maalauksen valmistuttua keskusteltiin maalausprosessista ja keksittiin maalaukselle nimi (Liite 5). Toisena maalauspäivänä nuorten toiveesta jatkettiin vapaata maalaamista. Kolmannen maalauspäivän toiveena oli musiikin kanssa maalaaminen. Sai ottaa omaa musiikkia kuulokkeilla kuunneltavaksi tai käyttää laatimaani musiikkilistaa.

Päivän loppuun katsottiin yhdessä maalauksia ja tekijä sai halutessaan kertoa maalauksesta.

Neurographic Art piirtämistä tehtiin useana ryhmäpäivänä. Kuljetin piirroksia ja tarvittavia välineitä mukana, ja töitä oli mahdollista jatkaa myös sellaisessa kohdassa, kun meillä oli ylimääräistä aikaa ennen toiseen paikkaan siirtymistä. Neurographic Art on psykologi Pavel Piskarevin kehittämä menetelmä, jonka voidaan sanoa olevan tietoiseen läsnäoloon tähtäävää positiivisen muutoksen taidetta. Menetelmän perusasiat voi oppia nopeasti ja sitä on helppo toteuttaa myös kotona. (Neurographica. Psychology of Creativity Institute; Bethany Thiele. Neurographic Art Tutorial.)

Tutustumiset oppilaitoksiin

Inspiroiduin heti, kun menttiin sinne. (Ryhmän yhteisestä keskustelusta.)

Vietimme yhden aamupäivän tutustumalla Keski-Pohjanmaan Ammattiopistolla Mediakeskus LIME:n, jossa tutkintovastaava otti meidät vastaan. Hän kertoi media-alan ja kuvallisen ilmaisun koulutuksesta ja pääsimme kiertämään LIME:n tiloissa muun muassa TV-, valokuva-, ääni- ja virtuaalistudioissa.

Centria-ammattikorkeakoulussa tutustuimme musiikkipedagogin koulutukseen ja samalla myös Keski-Pohjanmaan Konservatorioon, jossa osa musiikkikoulutuksen tunteista pidetään. Alan opiskelun lisäksi saimme tietoa myös harjoituskoulusta, johon on mahdollista hakea alan opiskelijoiden harjoitusoppilaaksi, jos haluaa alkaa harrastamaan vaikkapa kitaran soittamista. Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksessa tutustuimme yleisesti koulutustarjontaan ja yliopistokeskuksen toimintaan. Samalla tutustuimme sekä yliopistokeskuksen että Centria-ammattikorkeakoulun tiloihin, jotka sijaitsevat vierekkäin.

Vierailut taide- ja kulttuurikohteisiin

Oli mielenkiintoista päästä noin läheltä seuraamaan. (Ryhmän yhteisestä keskustelusta.)

Galleria Artistassa kävimme katsomassa kahden nuoren kuvataiteilijan yhteisnäyttelyä. Lisäksi tutustuimme K.H. Renlundin museon Roosin talon pysyväisnäyttelyyn sekä luonnontieteellisen museon Kiepin luonto-, mineraali ja perhoskokoelmaan. Pääkirjastossa päiviä viettäessä oli mahdollista tutustua siellä oleviin kuvataidenäyttelyihin. Tutustuimme myös historialliseen Kokkolan Raatihuoneeseen, joka toimi Keski-Pohjanmaan kamariorkesterin kotina 35 vuotta, vuoteen 2024 saakka. Rakennuksen ja sen historian lisäksi kamariorkesterin tuottaja esitteli kamariorkesterin toimintaa ja pääsimme myös seuraamaan läheltä orkesterin harjoituksia ja nauttimaan musiikista.

Elokuvateatteri Bio Rex Kokkolassa kävimme katsomassa yksityisnäytöksessä elokuvan *Loving Vincent*, joka on elämäkerrallinen animaatioelokuva hollantilaisen taidemaalarin Vincent van Goghin elämästä ja mysteeriksi jääneestä kuolemasta. Elokuva on kokonaan käsinmaalattu ja se koostuu 66 960 öljyväriteoksesta, joiden maalaamiseen on osallistunut 150 taiteilijaa. Elokuva perustuu van Goghin maalauksiin ja yli 800 kirjeeseen. (Vainio, 2017.)

Vierailuita ja niihin liittyviä taide- ja kulttuurikokemuksia käytiin läpi ja purettiin etukäteen annettuja tehtäviä ja kuvakortteja hyödyntäen itsenäisesti, parin kanssa sekä ryhmässä.

Mediapajat

Mitäköhän tästä tulee? (Ryhmän yhteisestä keskustelusta.)

Ensimmäisessä mediapajassa työstettiin kuvakollaasi omaan arkeen liittyvistä merkityksellisistä asioista, jotka voimauttavat tai tuovat hyvinvointia. Halutessaan kuviin pystyi lisäämään musiikkia, sanoja, runon tai jotakin muuta. Yksi osallistuja esimerkiksi halusi yhdistää kuvia lempimusiikkiinsa ja tehdä

niistä esityksen. Lopuksi kuvakollaaseja katsottiin yhdessä seinään heijastettuna ja kerrottiin toisille merkityksellisistä arjen asioista.

Toisen mediapajan aihe nousi ryhmästä, kun suunnittelimme yhdessä ryhmätoiminnan jatkokertoja. Työstimme eri vaiheiden kautta kuvaesityksen muun muassa Canva -ohjelmaa hyödyntäen luovan ryhmätoiminnan ensimmäisestä jaksosta. Ensimmäisessä vaiheessa jakaannuimme kahteen ryhmään, joista toinen suunnitteli projektin toteutustapaa ja toinen ryhmä keskittyi sisällön tuottamiseen ja siihen liittyvään ideointiin. Toisessa vaiheessa palautettiin mieleen ryhmätoiminnan eri päivien sisältöjä ja keräsin ylös asioita yhteisestä muistelusta. Kolmannessa vaiheessa nuoret jakaantuivat pareiksi luomaan dioja ryhmäpäivistä yhteisesti tuotetusta materiaalista. Apuohjaaja viimeisteli diat videoesitykseksi, joka katsottiin yhdessä viimeisenä ryhmäpäivänä ja lähetettiin sen lisäksi jokaiselle osallistujalle sähköpostiin.

Itsen ja ryhmän kanssa työskentely

Oli helpompi sen jälkeen olla muiden kanssa. (Ryhmän yhteisestä keskustelusta.)

Vietimme yhden ryhmäpäivän Nuorisokeskus Villa Elbassa, jossa osallistuimme ryhmänä Nuotta-valmennuspäivään. Nuotta-valmennuksen tavoitteena on tukea nuoria omien vahvuuksien löytämisessä ja ryhmässä toimimisessa. (Villa Elba, Nuotta-valmennus). Suunnittelimme päivän ohjelman Nuotta-valmentajan kanssa etukäteen. Ryhmäpäivämme tavoitteena oli toisiin tutustuminen, ryhmäytymisen tukeminen ulkoilu ja ajan viettäminen luonnossa. Aamupäivän ohjelmassa oli ulkona seikkailua erilaisten toiminnallisten ryhmätehtävien muodossa. Päivään kuului lounas, jonka söimme yhdessä Villa Elban lounasravintolassa. Iltapäivällä tutkimme luontoa eri aistien kautta ja teimme luontotaidetta. Lopuksi kävimme päivää läpi yhteisen kahvittelun lomassa ja kävimme läpi Nuotta-valmennuspäivää.

Luovan ryhmätoiminnan aikana etsittiin myös omia vahvuuksia ja arjen voimauttavia asioita sekä pohdittiin oman polun seuraavia askelia. Aiheilta

lähestyttiin valokuvauksen, kirjoittamisen sekä pari- ja ryhmäkeskusteluiden kautta. Vahvuuksia kirjattiin nimettömästi myös toisille ylös papereille, jotka jokainen sai itselleen. Pohdittiin myös sitä, miten vahvuuksia voisi ilmaista ja tuoda esille esimerkiksi työnhaussa.

6 Kehittämistyön arviointi

Tarkastelen ja arvioin tässä luvussa kehittämistyön prosessia ja toteutusta peilaten niitä kehittämistyön tarkoitukseen ja tavoitteisiin. Hyödynnän arvioinnissa palautekyselyn tuloksia ja aikaisemmissa luvuissa esitettyä keskeistä tietopohjaa. Hyödynnän myös yhteisiä ryhmäkeskusteluita, joista olen poiminut myös sitaatteja, joita on sijoiteltuna kappaleiden alkuun. Sitaatit on poimittu ryhmän yhteisestä keskustelusta ja kuvaavat ryhmän tunnelmia aiheisiin liittyen.

6.1 Koko kehittämisprosessin tarkastelua

Luovan ryhmätoiminnan suunnittelu alkoi keväällä 2023 ja se toteutettiin alkuperäiseen suunnitelmaan nähden hieman ennenaikaisesti saman vuoden syksyllä, koska ajankohta meni hyvin yksiin kaupungin työllisyyspalveluiden ja kuntakokeilun laajemman kehittämistyön kanssa. Toisaalta, jos toteutus olisi tapahtunut vasta keväällä 2024, olisi suunnittelulle jäänyt enemmän aikaa. Kesälomien jälkeen aloitusajankohta lokakuun alkupuolella tuli nopeasti ja ryhmätoimintaa edeltäville kuukausille kasaantui paljon suunnittelu- ja valmistelutyötä.

Tätä raporttia kirjoittaessani olen huomannut, että olisi ollut tärkeää tehdä tarkempi suunnitelma muun muassa ryhmätoiminnan arvioinnista ja siitä, miten havainnot ja palautetta kirjataan ylös. Koska suunnittelu-aika oli rajallinen, täytyi tehdä valintoja sen suhteen, mihin priorisoidaan. Suunnittelun tärkeimmäksi asiaksi muodostui ryhmätoiminnan toimintaympäristön rakentaminen sellaiseksi, että osallistujat voisi mahdollisimman turvallisesti lähteä tutustumaan uusiin asioihin, ihmisiin, tekemiseen ja paikkoihin sekä halutessaan lähteä myös heittäytymään ja venyttämään oman mukavuusalueensa rajoja. Se tarkoitti ryhmäpäivien pääkomponenttien rakentamista valmiiksi sillä tavalla, että yhteinen rakentamisprosessi pystyi alkamaan ja sujumaan mahdollisimman hyvin.

Turvallisen toimintaympäristön rakentamisen lisäksi oli tärkeää, että päästäisiin toteuttamaan edes osittain aitoa yhteiskehittämistä, jossa samoin kuin luovassa toiminnassa, on aina tietynlaista yllätyksellisyyttä ja ennakoimattomuutta. Luovaa toimintaa voidaan ajatella vastavoimaparien kautta, kuten turvallinen toimintaympäristö ja yllätyksellisyys. Suunnitteluvaiheessa halusin luoda ryhmätoiminnalle tavoitteiden kautta perusrakenteet, joiden tarkoituksena oli luoda toteutusvaiheeseen pysyvyyttä, selkeyttä ja turvallisuutta (järjestys). Toisaalta halusin myös jättää suunnitelmaan sopivasti vapaata tilaa ja joustavuutta (kaaos), joka mahdollistaa yhteisen ajattelun myötä syntyneiden uusien ideoiden toteuttamisen ja yleisesti toiminnan muokkaantumisen ja kehittymisen ryhmätoiminnan edetessä. (Niemisvirta & Suviala, 2022, 25, 146.)

Osallistujilta pyydettiin palautetta luovasta ryhmätoiminnasta kahdeksan kerran päätteeksi. Palautekyselyssä (Liite 6) kysyttiin muun muassa työkokeilun, eli luovan ryhmätoiminnan jakson pituudesta. Palautekyselyn tuloksien (Liite 7) mukaan suurin osa vastaajista koki jakson liian lyhyeksi, ja sama nousi keskusteluun ensimmäisen jakson viimeisenä ryhmäpäivänä. Myös itsestäni tuntui, että prosessi olisi jäänyt jollakin tapaa harmillisesti kesken. Tuntui, että olimme juuri vasta päässeet ryhmänä paremmin tutuiksi toistemme kanssa ja yhdessä oleminen ja tekeminen sujui hyvin.

Tein ryhmälle ehdotuksen, että selvitän työnantajaltani ryhmätoiminnan jatkomahdollisuuden. Työnantajani, eli työn tilaajan puolesta ryhmätoiminnan jatkaminen onnistui, ja päädyimme jatkamaan ryhmätoimintaa viiden ryhmäpäivän ajan. Kaikki ryhmässä mukana olleet nuoret halusivat osallistua myös jatko-osuuteen. Aloitimme sen yhteisellä tulevien kertojen ideoinnilla. Viiden viimeisen päivän ohjelman (Liite 8) sisällöt nousivat nuorten ehdotuksista.

6.2 Yhteiskehittäminen

Yhtenä kehittämistyön tavoitteena oli luovan ryhmätoiminnan toteuttaminen ja sen yhteiskehittäminen nuorten kanssa. Ryhmätoiminnan ensimmäisen jakson

osalta nuoret eivät olleet mukana suunnittelussa, kuin vasta ryhmätoiminnan alkaessa, joten yhteiskehittämisen prosessi nuorten kanssa lähti liikkeelle ryhmätoiminnan alkaessa. Ryhmätoiminnan jatko-osuuden sisältöjen yhteinen suunnittelu mahdollisti yhteiskehittämistä syvällisemmin.

Ryhmätoiminnan alkaessa ensimmäisten tapaamisten aikana kävin läpi sitä, miten kehittämistyö linkittyy opinnäytetyöhön, ja mikä on sen tarkoitus ja tavoitteet. Yhteiskehittämisen teemaa kävin läpi muun muassa roolien kautta. Toiminnan ohjaajan ja toimintaan osallistujien roolien lisäksi saimme testata myös yhteistä kehittäjän roolia nuorten kanssa. Se ilmentyi käytännössä esimerkiksi sen kautta, että sanoitin osallistujille pitkin ryhmätoimintaa päivien sisältöjen lisäksi myös sitä miksi jotakin tehdään ja kävimme aiheista yhteisiä keskusteluita. Kehittämistyön tarkoitukseen ja tavoitteisiin liittyviä teemoja, kuten luovuus ja tarinallisuus käytiin läpi ja niistä keskusteltiin ryhmätoiminnan eri vaiheissa. Hyödynsin muun muassa Canva -ohjelmaa tekemällä aiheista visuaalisia esityksiä. Kimmoke esitysten tekemiseen syntyi yhteisissä keskusteluissa nousseista nuorten kysymyksistä, jotka liittyivät muun muassa luovan ryhmätoiminnan tarkoitukseen.

Ryhmätoiminnan jatko-osuuden viiden ryhmäpäivän suunnittelussa nuoret pääsivät alusta saakka vaikuttamaan toiminnan sisältöön. Hyödynsin ideoinnissa Canva-ohjelman muistilappuja, johon kirjasin keskustelun pohjalta nousseita ideoita, joita kaikki pystyivät seuraamaan samanaikaisesti isolta näytöltä. Kaiken kaikkiaan ryhmästä nousi hyviä ja toteutuskelpoisia ideoita monenkin jatkoryhmän verran. Valitsimme yhteisesti mitä halusimme toteuttaa ja selvitin sen jälkeen, mikä oli mahdollista toteuttaa.

Yhteiskehittäminen voi vaikuttaa positiivisesti asiakkaan toimijaidentiteetin vahvistumiseen. (Mönkkönen 2018, 169.) Yhdessä kokeilemisen ja yhteisten jaettujen kokemusten kautta ollaan enemmän samassa kohdassa, kuin perinteisessä asiakas – työntekijä asetelmassa. Toiminnallisen tekemisen parissa aikaa viettäessä itsestä ja omasta elämästä jaetaan usein erilaisia asioita, ja näytetään puolia, jotka eivät ehkä tule näkyviksi asiakastapaamisessa.

Nuotta-toimintaan osallistumisen tavoitteena Villa Elbassa oli toisiin tutustuminen ja ryhmäytyminen, vaikka se ei ollut ryhmätoiminnan ensisijainen tavoite. Ryhmä oli itsenäisen työskentelyn ohella mahdollisuus osallistujille tutustua uusiin ihmisiin sekä harjoitella ja vahvistaa työelämässä tarvittavia sosiaalisia ja tiimityön taitoja. Ryhmässä viihdyttiin ja ryhmäytymistä tapahtui. Ajattelen ryhmätoiminnan jatko-osuuden toteutumisen jo itsessään kertovan siitä.

6.3 Luova ryhmätoiminta nuorten tukena tulevaisuuden ja työpolun rakentamisessa

Yhtenä kehittämistavoitteena oli tukea osallistuvia nuoria oman tulevaisuuden ja työpolun rakentamisessa ja toisaalta yleisesti selvittää miten luova ryhmätoiminta voisi tukea nuoria edellä mainituissa asioissa. Käyn kehittämistavoitteen toteutumista läpi itsetuntemuksen, työelämätaitojen ja hyvinvoinnin näkökulmista. Kehittämistyötä suunnitellessa oletukseni oli, että luova ryhmätoiminta voisi auttaa nuoria vahvistamalla itsetuntemusta ja työelämätaitoja sekä tukemalla hyvinvointia.

Itsetuntemus

On saanut omaan tahtiin edetä epämukavuusalueelle, ja sinne on kannustettu. (Ryhmän yhteisestä keskustelusta.)

Ohjatun toiminnan, kuten luovan ryhmätoiminnan kautta voidaan luoda mahdollisuuksia itsetuntemuksen syventämiseen, mutta itsen kanssa työskentelyn ja siihen ryhtymisen tulee aina olla vapaaehtoista. Osallistujan tulee aina saada itse määrittää, millä tavalla hän haluaa toimintaan osallistua. (Dunderfelt 2006, 185–186.) Palautekyselyssä oli väittämä ”itsetuntemukseni lisääntyi”, johon kuudesta vastaajasta kolme vastasi ”samaa mieltä” ja kolme ”en samaa enkä eri mieltä”. Ryhmäkeskustelussa nousi esille epämukavuusalueella liikkuminen sekä ennakkoluulot, joita tunnistettiin olleen luovan ryhmätoiminnan aikana itseä, toisia ja tekemistä kohtaan.

Ennakkoluulojen kerrottiin myös muuttuneen, kun toiminta eteni ja toisia oppi paremmin tuntemaan ja myös ryhmätoiminnan teemat ja tekeminen tulivat tutummaksi.

Palautekyselyssä oli väittämä ”Sain olla ryhmässä täysin oma itseni”, johon kaikki kuusi vastaajaa vastasivat olevansa ”täysin samaa mieltä”. Tulkitsen sen tarkoittavan, että ryhmässä oli turvallista olla ja että se tuki epämukavuusalueelle menemistä ja itsen sekä muiden kohtaamista uuden tekemisen ja uusien ihmisten parissa. Keskustelussa nousi esille, että epämukavuusalueen rajojen ulkopuolelle kannustettiin ja sinne sai edetä omaa tahtia. Vaikka oli koettu välillä vahvaakin epämukavuutta, koettiin samalla myös, että se oli ollut itselle hyödyllistä. Ohjauksen näkökulmasta ajattelen, että olisi ollut tärkeää vielä enemmän sanoittaa sitä ryhmätoiminnan aikana, että vaikka on ohjattua pari- ja ryhmätoimintaa, voi kuitenkin jättää osallistumatta. Olisi ollut myös tärkeää kysyä nuorilta kokivatko he, että olisivat halutessaan matalalla kynnyksellä voineet jättäytyä pois jostakin tekemisestä.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli mahdollistaa osallistujille luovuuden tutkimista ja sen vahvistamista itsessään. Luova ja taidelähtöinen tekeminen sekä tutustumiset loivat mahdollisuuksia löytää itsestä uusia puolia. Ehkä kokemusta itsestä ”ei luovana” tai ”ei taiteellisena” tuli ravisteltua ja kenties muutettua positiivisten kokemusten myötä. Kaikki nuoret esimerkiksi halusivat myös jatko-osuuteen maalaamista, huolimatta siitä oliko tottunut maalaamaan. Kamariorkesterin toimintaan tutustuminen kannusti mahdollisesti musiikkiharrastuksen aloittamiseen tai alalle opiskelemaan hakeutumiseen, kirjoittamisesta löytyi ehkä keino purkaa stressiä ja maalatessa maalausta eri tavoin ja eri kulmista sitä katsoessa näköpiiriin oli mahdollista ilmestyä jotakin uutta, ehkä myös uusia näkökulmia omaan elämään liittyen.

Luovan ryhmätoiminnan toista jaksoa suunnitellessa nuorilta tuli paljon hyviä ehdotuksia, joiden voisi ajatella tähtäävän itsetuntemuksen vahvistamiseen. Ehdotuksena oli muun muassa halu perehtyä siihen, miten luovuutta ja omia mielenkiinnon kohteita voisi hyödyntää työelämässä, miten voisi kertoa omista vahvuuksistaan ja osaamisestaan ja miten voisi oppia kääntämään negatiivisen

positiiviseksi, eli katsomaan asioita toisenlaisista näkökulmista ja toisaalta suhtautumaan kokemuksiin myös oppimisen näkökulmasta. Toiveena oli myös, että olisi lisää yhteistä keskustelua ja että dokumentoitaisiin yhdessä sitä, mitä ryhmätoiminnan aikana oli tehty ja mitä se oli tuottanut.

Väittämään ”Tulevaisuuden suunnitelmani selkiytyivät” suurempi osa vastasi ”en samaa enkä eri mieltä” ja muutama vastasi ”samaa mieltä”.

Työelämätaidot

Joka kerralla on oppinut jotakin uutta jostakin, tai itsestään. (Ryhmän yhteisestä keskustelusta.)

Näen luovassa ryhmätoiminnassa olevan mahdollisuuksia ainakin yleisten työelämätaitojen, yhteistyötaitojen sekä itsensä kehittämisen taitojen vahvistamiseen. Palautekyselyssä oli väittämä ”Sain uusia kokemuksia, joista on minulle hyötyä”, johon suurin osa vastasi olevansa samaa mieltä. Osallistujat saivat runsaasti uusia kokemuksia tekemisen ja osallistumisen kautta, joita pysähdyttiin tarkastelemaan itsenäisesti sekä parin ja ryhmän kanssa. Juuri kokemusten ääreen pysähtymistä pidän tärkeänä. Kokemuksia ja tekemistä purettiin ja arvioitiin muun muassa keskustelemalla, kirjoittamalla sekä kuvakortteja hyödyntämällä ja kaiken tämän myötä tapahtui uuden oppimista. Yhteisessä ryhmäkeskustelussa nousi esiin toteamus, että joka päivä oppi jotakin uutta itsestään tai jostakin asiasta.

Digitaitojen perusosaaminen on nykyään hyödyllistä työssä kuin työssä ja kuuluu ainakin joltakin osin yleisiin työelämätaitoihin. Mediapajapäivinä päästiin käyttämään erilaisia ohjelmia ja luomaan niiden kautta visuaalisia esityksiä. Ohjauksen näkökulmasta ajattelen, että olisi ollut tärkeää käydä enemmän keskustelua siitä, minkälaisia digitaitoja osallistujilla on. Ensimmäinen mediapaja pidettiin ensimmäisenä ryhmäpäivänä, enkä ollut varannut riittävästi aikaa yleisistä kehittämistyöhön liittyvistä asioista kertomiseen, joten se vei turhan paljon aikaa pois mediapajalta, jolloin ohjelmaa täytyi tiivistää.

Ongelmanratkaisutaitojen voidaan laskea kuuluvan yleisiin työelämätaitoihin (Salminen 2015, 82–83.) Ongelmanratkaisussa etsitään uusia ratkaisuja, joka edellyttää asioiden katsomista uusista näkökulmista. Luovan ryhmätoiminnan aikana erilaisten näkökulmien pariin pysähdyttiin esimerkiksi taiteen katsomiseen ja kuvakortteihin liittyvissä tehtävissä. Yhteisessä keskustelussa nousi esiin, että kuvakorttien kanssa työskentelystä muodostui ryhmäpäivien aikana rutiini. Uusilla tavoilla ja eri näkökulmista asioiden katsomista harjoiteltiin koko ryhmätoiminnan ajan ja niihin liittyviä kokemuksia jaettiin keskustelussa parin tai ryhmän kanssa.

Yhteistyötaidot, eli tunne- ja vuorovaikutustaidot sekä ryhmätyötaidot ovat myös hyvin keskeisiä työelämätaitoja, joita oli mahdollista vahvistaa ohjatussa parityöskentelyssä sekä ryhmän yhteisessä työskentelyssä ja yleisesti koko luovan ryhmätoiminnan aikana. Vietimme aikaa yhdessä noin neljä tuntia päivässä, kolmentoista päivän ajan. Päivissä oli myös vapaata aikaa evästauoilla ja siirtyessämme paikasta toiseen. Se mahdollisti toisenlaista, vapaampaa toisiin tutustumista, jonka näen yhtä tärkeänä kuin ohjatun toiminnan.

Ryhmän ilmapiiri muokkautui ryhmäprosessin edetessä. Aluksi oli jännittyneempi tunnelma, kun toisia ei vielä tunnettu. Villa Elban ryhmäytymispäivässä tavoitteena oli toisiin tutustuminen ja yhteistyön tekeminen. Yhteisessä keskustelussa nousi esiin erilaisia kokemuksia siitä, oliko neljäs ryhmäpäivä sopiva ajankohta ryhmäytymispäivälle. Koettiin, että se oli liian aikaisin, toisaalta että se oli sopivassa kohtaa ja myös, että ryhmäytymispäivä olisi ollut hyvä järjestää heti ryhmätoiminnan alussa. Ohjauksen näkökulmasta ajattelen, että olisi ollut hyvä kertoa etukäteen enemmän ryhmäpäivän sisällöstä ja käydä yhteistä keskustelua siitä, mitä tuntemuksia se herättää. Yhteisessä keskustelussa oltiin kuitenkin yhtä mieltä siitä, että ryhmäytymispäivä oli kaiken kaikkiaan hyvä ja sen jälkeen oli helpompi ja rennompi olla toisten kanssa.

Luovan ryhmätoiminnan pääpaino oli osallistujan näkökulmasta yksilöprosessissa ja ryhmä oli läsnä mahdollisuutena tutustua uusiin ihmisiin ja

vahvistaa sosiaalisia, sekä ryhmässä työskentelyyn liittyviä taitoja. Luovan ryhmätoiminnan aikana ohjauksessa kannustettiin tutustumaan toisiin nuoriin ja verkostoitumaan. Ryhmätoiminnan aikana syntyi ystävyys-suhteita, jotka mahdollisesti jatkuivat ryhmätoiminnan päätyttyä. Ryhmään osallistuneet nuoret loivat myös yhteisen viestiryhmän, johon kaikkien oli mahdollista liittyä ja jonka kautta heidän oli mahdollista pitää halutessaan yhteyttä ryhmätoiminnan päätyttyä.

Kokemukseni mukaan ryhmätyöskentely sujui ryhmän kanssa erinomaisesti ja nuoret olivat siinä aktiivisesti mukana. Ryhmätoiminnan jatko-osuutta suunnitellessa nuoret toivoivat itse yhteistä keskustelua ja ajatuksenvaihtoa muun muassa tulevaisuuden suunnitteluun ja omien vahvuuksien esille tuomiseen liittyen ja ehdotuksena oli myös ryhmätyön tekeminen. Viimeisinä ryhmäpäivänä, työstäessämme yhteistä Power Point esitystä ensimmäisestä ryhmätyöjaksosta, tekemisestä välittyi minulle tiimityön tekemisen tunnelma. Ilmapiiri oli mukava ja rento, ja samalla kaikki olivat työhön uppoutuneita pari- ja ryhmätyöskentelyssä. Tuli tunne, että olisimme voineet olla työelämässä, työskentelemässä tiiminä jonkin yhteisen työelämäprojektin parissa.

Hyvinvointi

Inspiroiduin heti, kun mentiin sinne. (Ryhmän yhteisestä keskustelusta.)

Luovan ryhmätoiminnan tarkoituksena oli tukea nuoria oman tulevaisuuden ja työpolun rakentamisessa ja ajattelen työkyvyn ylläpitämisen ja hyvinvoinnin tukemisen olevan olennainen osa sitä. Oppimisen lisäksi haluttiin mahdollistaa luovuuden vahvistamista sekä kulttuurihyvinvoinnin kokemuksia. Ryhmätoiminta sisälsi luovaa ja toiminnallista tekemistä, taide-elämyksiä ja luonnossa olemista, joiden tiedetään usein lisäävän hyvinvointia. Ryhmätoiminnan aikana oli myös tehtäviä, joissa tuotiin näkyväksi itselle ja muille oman elämän ja ympäristön voimauttavia asioita ja tekemisen ja vierailuiden myötä oli mahdollista löytää uusia asioita, jotka vahvistavat voimavaroja.

Yhteen tekemiseen yhdistyi usein monenlaisia mahdollisuuksia. Vierailu kamariorkesterin harjoituksissa esimerkiksi mahdollisti musiikkielämyksen, tutustumisen muusikon työhön sekä muiden kamariorkesterissa työskentelevien henkilöiden työhön ja tutustumisen historialliseen raatihuoneeseen. Kokemus saattoi inspiroida musiikkiharrastuksen aloittamiseen tai ehkä sai idean itseä kiinnostavasta työstä tai ammatista.

6.4 Tarinoita ja kuvia

Tarinallisuus ja kuvallinen kieli olivat jollakin tapaa mukana jo luovaa ryhmätoimintaa suunnitellessa, mutta ne muotoutuivat olennaisiksi ryhmätoiminnan teemoiksi vasta yhteiskehittämisen prosessin aikana, ja siksi avaamaan niitä vasta tässä kohdassa.

Kuvakorttien käytöstä tuli rutiini. (Ryhmän yhteisestä keskustelusta.)

Erilaiset tarinat ovat kulkeneet kehittämistyön mukana opinnäytetyön aihe-seminaarista saakka, jossa esittelin aiheeni elämymatka -tarinan ja tarinaan liittyvien kuvien välityksellä Power Point esityksessä. Elämymatka kuvauksessa matkustettiin ryhmän kanssa bussilla eri kohteisiin. Esitystä tehdessäni ja selkiyttäessäni itselleni kehittämistyön eri palasia kaipasin hahmotuksen tueksi jotakin kuvallista ja tarina alkoi syntyä itsestään. Sen lisäksi, että sitä oli hauska tehdä, se auttoi minua syvällisemmin jäsentämään suunnittelemaani.

Yhtenä ryhmäpäivänä katsoimme taidemaalari Vincent van Goghista kertovan elokuvan. Elokuva sijoittuu pääosin Vincentin kuoleman jälkeiseen aikaan, jossa eri henkilöt kertovat omia versioitaan, eli tarinoitaan van Goghin elämän tapahtumista ja hänen kuolemastaan. Elokevassa kuvataan hyvin sitä, kuinka samasta tapahtumasta voidaan kertoa hyvinkin erilaisia tarinoita sen mukaan, kuka tarinaa kertoo. Sitä kerrotaan erilaisista todellisuuksista käsin.

Luovan ryhmätoiminnan aikana kerroimme eri näkökulmista tarinaa itsestämme ja tutustuimme sen kautta toisiimme. Muutamassa kohdassa pääsimme

ryhmätoiminnan aikana tarkastelemaan itsestä kerrottuja tarinoita ja sitä, miten ne näyttäytyvät muille. Rakentavassa hengessä pääsimme myös tuottamaan tarinoin vaihtoehtoisia juonteita ja merkityksiä.

Uratarinat jäsenyivät osaksi ryhmätoimintaa kokomaisuudessaan vasta toteutusvaiheessa. Ollessamme tutustumassa eri paikkoihin, esimerkiksi kuvataidenäyttelyyn galleriassa, haastattelin gallerian pitäjää hänen työhönsä ja ammatilliseen taustaansa liittyen ja myös nuorten oli mahdollisuus esittää kysymyksiä. Kuulimme paljon erilaisia ja yllättäviäkin uratarinoita, jotka herättivät keskustelua ja pohdintaa omaan tulevaisuuteen ja työuraan liittyen.

Tarinallisuuden lisäksi kuvat ja kuvalliseen kieleen huomion kiinnittäminen on kulkenut mukana koko ryhmätoiminnan ajan. Ryhmäpäivien aikana harjoiteltiin ja vahvistettiin asioiden lähestymistä ja ilmaisemista eri tavoin kuvallisen kielen kautta. Taidepostikortteja tai Dixit kortteja käytettiin lähes joka ryhmäpäivä, välillä sekä aloituksessa että lopetuksessa. Sen lisäksi käytiin kuvataidenäyttelyissä, katsottiin elokuva, etsittiin kuvia kuvapankeista, otettiin valokuvia ja maalattiin itse taideteoksia ja katsottiin niitä. Taidemaalari Vincent van Goghin tarinaan tutustuimme elokuvan lisäksi taidekorttien kautta.

7 Lopuksi

Kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää nuorille suunnattuja työllisyyspalveluja luovaa toimintaa hyödyntäen ja mahdollistaa ryhmätoimintaan osallistuville luovuuden tutkimista itsessä ja sen vahvistamista. Kehittämistyön tavoitteena oli toteuttaa luova ryhmätoiminta -jakso ja kehittää sitä yhdessä nuorten kanssa sekä tukea osallistuvia nuoria oman tulevaisuuden ja työpolun rakentamisessa. Kehittämiskysymyksien kautta haluttiin selvittää miten luova ryhmätoiminta voisi tukea nuoria oman tulevaisuuden ja työpolun rakentamisessa ja toisaalta selvittää miksi luovaa toimintaa kannattaisi yhdistää työllisyyspalveluihin.

Kehittämistyön arvioinnin pohjalta ajattelen, että kehittämistyön toteutuksessa onnistuttiin kokonaisuudessaan hyvin, ja että yhteiskehittämisen tavoite toteutui yli odotusten, kun pääsimme alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen suunnittelemaan ryhmätoiminnan sisältöjä alusta saakka yhdessä ja siten toteuttamaan yhteiskehittämistä vielä paremmin. Nuoret omaksuivat heti laajemman kehittäjän roolin, ja olivat omiaan siinä. He toivat rohkeasti esille ajatuksiaan ryhmässä ja heistä kuoriutui esiin uusia puolia. Ryhmätoiminnan päättyessä koin, että olisimme voineet siirtyä suoraan tiiminä työyhteisöön työskentelemään vaikkapa jonkin projektin parissa, koska ryhmän yhteistyö oli niin sujuvan virtaavaa ja ilmapiiri oli positiivinen sekä kannustava.

Nuorille työnhakijoille tulee olla tarjolla riittävästi työllisyyspalveluita, jotka vastaavat monipuolisesti erilaisissa elämäntilanteissa ja työpolun kohdissa olevien nuorten palvelutarpeisiin. Ajattelen luovan ryhmätoiminnan kaltaiselle toiminnalle olevan tarvetta, ja monipuolisuutensa vuoksi siitä voisivat hyötyä useimmat nuoret työnhakijat. Tärkeintä on, että nuori itse on motivoitunut osallistumaan toimintaan. Kyseessä voisi olla esimerkiksi työpolkua aloittava nuori, joka haluaisi vahvistaa työelämätaitojaan tai alaa vaihtava nuori, joka haluaisi saada selkeytystä siihen, mikä häntä kiinnostaa ja mitä hän haluaa tulevaisuudessa tehdä työkseen. Toiminta sopisi mainiosti myös luovista aloista kiinnostuneelle nuorelle sekä nuorelle, joka haluaa kuntoutua kohti työelämää.

Miksi luovaa toimintaa sitten kannattaisi yhdistää työllisyyspalveluihin? Tämän kehittämistyön myötä olen entistä vakuuttuneempi luovuuden ja luovan toiminnan mahdollisuuksista hyvinvoinnin tukemisessa ja itsetuntemuksen vahvistamisessa, osana merkityksellistä arkea ja työelämää. Mielestäni luovan ryhmätoiminnan kaltainen palvelu sopisi hyvin täydentämään työllisyyspalveluita. Työllisyyspalveluiden tehtävänä yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa on auttaa ja tukea nuoria työnhakijoita kartoittamaan omaa tilannettaan ja osaamistaan sekä löytämään itselleen sopiva työ, koulutus tai kuntoutuspolku.

Luovan toiminnan kautta asiakkaat itse ja myös työntekijät voivat saada arvokasta tietoa asiakkaista, jota ei ehkä saataisi niin sanotuilla perinteisillä toimintatavoilla. Monipuolisen tiedon avulla työntekijän on entistä paremmin mahdollista tukea asiakasta työllistymisessä tai muun ratkaisun löytymisessä. Lisäksi itsetuntemuksen, työelämätaitojen ja hyvinvoinnin vahvistuminen tukevat sellaisten eteenpäin vievien ratkaisujen ja polkujen löytymistä, jotka kantavat pitkälle nuoren tulevaisuuteen.

TE – palvelut 2024-uudistuksen myötä kunnilla on mahdollista kehittää työllisyyspalveluita kohti sellaista kauaskatseista työllisyysneuvoja, jossa asiakas nähdään fyysis-psykkis-sosiaalis-henkisenä kokonaisuutena ja aktiivisena oman elämänsä toimijana, ja häntä tuetaan yksilöllisesti ja tarvittaessa pitkäjänteisesti löytämään omannäköisiä ratkaisuja kohti työtä, koulutusta tai kuntoutumista. Yhteiskehittäminen sopii mielestäni myös hyvin työllisyyspalveluiden kehittämiseen ja sen kautta voidaan saada arvokasta tietoa asiakkaiden palvelutarpeista.

Mielestäni kunnilla on hyvät mahdollisuudet ja puitteet luovan ryhmätoiminnan kaltaisen toiminnan järjestämiseen. Luovan ja taideperustaisen toiminnan yhdistämistä ryhmätoimintaan ja työllisyyspalveluihin yleensäkin voitaisiin tehdä osana jokapäiväistä asiakastyötä, erikseen järjestettävien tapahtumien ja kurssimuotoisen toiminnan lisäksi. Kunnilla on usein käytössään paljon erilaisia kiinteistöjä ja palveluita, joita ryhmätoiminnan järjestämisessä voitaisiin

hyödyntää, joten ryhmätoimintaa voitaisiin järjestää aika pienelläkin budjetilla, kenties myös osana kehittämistyötä.

Itsetuntemuksen, työelämätaitojen ja hyvinvoinnin vahvistumiseen tähtäävänä toimintana luovan ryhmätoiminta palvelisi ennen kaikkea nuoria ja heidän kanssaan työskenteleviä työntekijöitä, mutta myös työnantajia. Itsensä hyvin tuntevalla nuorella on paremmat mahdollisuudet hakeutua juuri hänelle sopivaan ja mielekkääseen työhön, joka tuo elämään merkityksellisyyttä ja tuottaa hyvinvointia. Hyvinvoiva ja työssään viihtyvä työntekijä useimmiten myös tekee hyvää ja tuloksellista työtä, ja haluaa pysyä työssään. Yksilön ja työelämän lisäksi tämä on merkityksellistä myös yhteiskunnallisesti. Itselleen kaikin puolin sopivassa ja mielekkäässä työssä toimiva työntekijä voi hyvin ja tarvitsee luultavasti vähemmän erilaisia yhteiskunnan palveluita.

Koin luovan ryhmätoiminnan järjestämisen mielekkäänä ja nuorten kanssa yhteiskehittämisen inspiroivana, ja siten kehittämistyö vahvisti myös omaa työhyvinvointiani. Vaikka työtä oli paljon juuri ennen ryhmätoimintaa ja sen aikana, en kokenut sitä kuormittavana, koska tekemisessä oli flow'n kaltaista kevyttä virtaavuutta. Aikataulua ja toimintaa suunnitellessa asiat loksahelivat mukavasti paikoilleen, ja ryhmätoiminta muotoutui omalla painollaan, dialogisten ja luovien prosessien tapaan.

Tämä kehittämistyö ja kulttuurihyvinvoinnin opinnot ovat tuonee työhöni paljon uusia näkökulmia ihmisyyteen, työntekoon ja luovuuteen liittyen. Ajattelen entistä vahvemmin, että luovuus on jotakin, joka on synnynnäisesti olemassa meissä kaikissa, ja että meillä kaikilla on oikeus toteuttaa itseämme, omalla yksilöllisellä, luovalla tavallamme. Toiveeni on, että voin jatkossakin työssäni hyödyntää luovia lähestymistapoja. Toivon myös, että voisin kohdata nuoria ja tukea heitä löytämään ja vahvistamaan itsessään kaikkea sitä, jota he ytimeltään ovat ja joka auttaa heitä löytämään oman polkunsaa.

Lähteet

- Ahonen, T. 2017. Palvelumuotoilu Sotessa. Palvelumuotoilun käsikirja sosiaali- ja terveysalan palvelujen kehittämiseen. 2. painos. Muutoksen voima.
- Ainsworth-Land, G. T. & Jarman, B. 1992. Breakpoint and beyond: Mastering the future – today. Viitattu 9.1.2025.
<https://archive.org/details/breakpointbeyond00geor>
- Bethany Thiele, Art teacher. Neurographic Art Tutorial: Mindfulness In Art. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Nolgdt-uQR0>
- Csikszentmihalyi, M. 2005. Flow - Elämän virta. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Helsinki: Rasalas.
- Csikszentmihalyi, M. 2006. Kehittyvä minuus: Visioita kolmannelle vuosituannelle. Helsinki: Rasalas kustannus.
- Dunderfelt, T. 2009. Voimavarana itsetuntemus. 1. taskukirjapainos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Eduskunnan tarkastusvaliokunta. 1/2022. Nuorten syrjäytymisen ehkäisyn palvelurakenne, rahavirrat sekä seurannan haasteet. Viitattu 9.1.2025.
https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/TRVJ_1_2022_Nuorten_syrjaytyminen.pdf
- Edwards, B. 2004. Luovan piirtämisen opas. Käytä oikeaa aivopuoliskoasi. Helsinki: Opus.
- EU. 2015. Unleashing young people's creativity and innovation. European good practice projects. Viitattu 6.2.2025.
https://europass.gov.tr/images/faydali_dokumanlar/pdf/9.unleashing_young_creativity.pdf
- Fancourt, D. & Finn, S. 2020. What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review. Viitattu 24.2.2025
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/329834/9789289054553-eng.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Haikkola, L. & Myllyniemi, S. 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, Valtion nuorisoneuvosto &

Nuorisotutkimusverkosto. Viitattu 11.11.2024. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf

Hassi, L.; Paju, S. & Maila, R. 2015. Kehitä kokeillen. Organisaation käsikirja. Helsinki: Talentum Pro.

Hietala, O. & Rissanen, P. 2017. Yhteiskehittäminen uudenlaisen vastavuoroisuuden virittäjänä. Teoksessa Pohjola, A.; Kairala, M.; Lyly, H. & Niskala, A. (toim.) 2019. Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Tallinna: Vastapaino.

Huhtinen-Hildén, L. 2019. Elämän ja arjen musiikkia – musiikillisen ilmaisun monia mahdollisuuksia. Teoksessa Karjalainen, A.L. (toim.) 2019. Luovan toiminnan työtavat. Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Huhtinen-Hildén, L. & Karjalainen, A. L. 2019. Luova toiminta siltana itseen, toisiin ja osallisuuteen. Teoksessa Karjalainen, A.L. (toim.) 2019. Luovan toiminnan työtavat. Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Huhtinen-Hildén, L.; Puustelli-Pitkänen, A.; Strandman, P. & Ala-Nikkola, E. 2017. Kohti luovaa arkea. Kulttuurinen vanhustyö asiakaslähtöisyyden edistäjänä: tutkimusraportti. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Viitattu 13.4.2025. <https://www.theseus.fi/handle/10024/124164>

Iivanainen, S. 2019. Väriä elämään – kuvallinen ilmaisu hyvinvointia edistämässä. Teoksessa Karjalainen, A.L. (toim.) 2019. Luovan toiminnan työtavat. Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Innokylä. Kokonaisuudet. TOSI - Taidetta, osallisuutta ja sosiaalisia innovaatioita 2020–2023 (ESR). Viitattu 11.11.2024. <https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/tosai-aidetta-osallisuutta-ja-sosiaalisia-innovaatioita-2020-2023-esr>

Itkonen, S. 2011. Taidekuvan äärellä. Katso, koe, jaa. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Jalonen, L. 2009. Elokuvan ja valokuvan käyttö nuorten kriisityössä. Teoksessa Halkola, U.; Mannermaa, L.; Koffert, T. & Koulu, L. 2009. Valokuvan terapeutin voima. Helsinki: Duodecim.

Jyrämä, A. & Mattelmäki, T. (toim.) 2015. Palvelumuotoilu saapuu verkostojen kaupunkiin. verkosto- ja muotoilunäkökulmia kaupungin palvelujen kehittämiseen. Aalto-yliopiston julkaisusarja. Helsinki: Unigrafia Oy.

Kivijärvi, A. (toim.) 2022. Läpi kriisien, Nuorisobarometri. Viitattu 21.11.2024
<https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2023/03/nuorisobarometri-2022-web.pdf>

Kokkolan kaupunki. Kokkolan seudun työllisyyden kuntakokeilu. Viitattu 14.10.2024. <https://www.kokkola.fi/tyo-ja-yrittaminen/tyollisyyspalvelut/tyollisyyden-kuntakokeilu/>

Kokkolan kaupunki. Työhaun ja hyvinvoinnin tueksi. Viitattu 18.10.2024.
<https://www.kokkola.fi/tyo-ja-yrittaminen/tyollisyyspalvelut/tyonhakijalle/tyonhaun-ja-hyvinvoinnin-tueksi/>

Kokkolan kaupunki. Keski-Pohjanmaan työllisyysalue. Viitattu 21.2.2025.
<https://www.kokkola.fi/tyo-ja-yrittaminen/tyollisyyspalvelut/keski-pohjanmaan-tyollisyysalue/>

Kupias, P. 2016. Toimijuus työssä. Tukena työnohjaus, coaching, mentorointi ja fasilitointi. Helsingin yliopisto. Koulutus ja kehittämisspalvelut. https://hyplus.fi/wpcontent/uploads/2019/09/paivi_kupias_toimijuus_tyossa_tukena_tyonohjaus_coaching_mentorointi_fasilitointi_web.pdf

Kyttänen, I 2022. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.11.2024. Nuoret, taide ja kulttuurihyvinvointi: havaintoja TOSI-hankkeen taidetyöpajoista - Theseus

Liikanen, H.-L. 2010. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Opetusministeriön julkaisuja 2010:1. Viitattu 22.2.2025.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75612/OPM1.pdf?sequence=1>

Lilja-Viherlampi, L.-M. 2022. Mitä on kulttuurihyvinvointi? Musiikki, 51(4). DOI: 10.51816/musiikki.113252. Viitattu 22.2.2025.
<https://musiikki.journal.fi/article/view/113252/72610>

Lilja-Viherlampi, L-M. & Rosenlöf, A-M. 2019. Moninäkökulmainen kulttuurihyvinvointi. Teoksessa I. Tanskanen. (toim.) Taide töissä – Näkökulmia taiteen opetukseen sekä taiteilijan rooliin yhteisöissä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 256. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 20–39. Viitattu 10.1.2025.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/227439/Lilja_Viherlampi_etal_Moninako_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Malmelin, N. & Poutanen, P. 2017. Luovuuden idea. Luovuus työelämässä, yhteisöissä ja organisaatiossa. Helsinki: Gaudeamus.

McGilchrist, I. 2019. The master and his emissary. The divided brain and the making of the western world. New Haven and London: Yale University Press.

McGilchrist, I. 2022. "Balancing the Brain" with Iain McGilchrist and Satish Kumar. Dartington Trust. Viitattu 10.1.2025.

<https://www.youtube.com/watch?v=XE5DWZPBB-U&t=0s>

Mikkola, H.; Sihvonen E. & Korpela T. (toim.) Sosiaaliturvan toimivuus nuorten erilaisissa ja muuttuvissa elämäntilanteissa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoimikunnan julkaisusarja 2024: 40. Viitattu 7.1.2025.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165953/VNTEAS_2024_40.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveystalalla. Helsinki: Gaudeamus.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.

Neurographica. Psychology of Creativity Institute.

<https://www.neurographica.us/>

Niemesvirta, R. & Suviala, E. 2022. Haaveilijat ja toteuttajat. Luovuuden vastavoimat. Helsinki: Basam Books.

Niskala A. (toim.) 2017. Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveystalatuissa. Tampere: Vastapaino.

Nuorisotutkimusseura. Nuorisobarometri 2022. Viitattu 18.10.2024.

<https://www.nuorisotutkimusseura.fi/hankkeet/nuorisobarometri>

Nuorten yrittäjyys ja talous NYT. Kyselytutkimus: nuorten huoli työelämän kuormittavuudesta jatkaa kasvuaan. Viitattu 25.11.2024.

<https://nuortennyt.fi/kyselytutkimus-yhteiskunnallinen-eriytyminen-nakyy-nuorten-tyoelamaodotuksissa/>

Ojanen, M. 2011. Minä ja muut. Itsetuntemuksen kirja. Helsinki: Kirjapaja.

Ojanen, M. 2009. Hyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.

Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Helsinki: J-Impact Oy.

THL. 2023. Nuorten syrjäytymisen ehkäisy. Viitattu 7.1.2025.

<https://thl.fi/aiheet/lapset-nuoret-ja-perheet/hyvinvointi-ja-terveys/nuorten-syrjaytymisen-ehkaisy>

THL. Taidetta, osallisuutta ja sosiaalisia innovaatioita (TOSI). Viitattu 11.11.2024. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/taidetta-osallisuutta-ja-sosiaalisia-innovaatioita-tosi-/taidelahtoinen-toiminta>

TEM. TE-palvelut 2024-uudistus. Viitattu 20.1.2025. <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus>

TEM. Työllisyyden kuntakokeilut. Viitattu 16.10.2024.

<https://tem.fi/tyollisyyskokeilut>

TEM. Työllisyyskatsaus. Joulukuu 2024. Viitattu 11.11.2024.

<https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx>

Työmarkkinatori. Kiinni työelämään. Viitattu 15.10.2024.

<https://tyomarkkinatori.fi/selkosuomi/tyoelamaselko>

Uusikylä, K. 2012. Luovuus kuuluu kaikille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vainio, A. 2017. Artikkelit. Helsingin Sanomat. Viitattu 8.12.2024

<https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000005416790.html>

Vakkuri, K. 1999. Leikki ja luovuus. Näin lisää luovuutta leikin avulla. Helsinki: BSV Kirja.

Villa Elba. Nuotta-valmennus. Viitattu 1.2.2025.

<https://villaelba.fi/nuorisokeskus/nuotta-valmennus/>

Wallas, G. 1926. The art of thought (No. 24). New York: Harcourt Brace. Viitattu 9.1.2025. <https://archive.org/details/theartofthought/mode/2up?view=theater>

Tiedote kehittämishankkeesta

TIEDOTE OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISHANKKEESTA 10.10.2023

Pysähtymistä, reflektointia ja kohtaamisia luovuuden äärellä

1. Pyyntö osallistua kehittämishankkeeseen

Teitä pyydetään mukaan opinnäytetyön kehittämishankkeeseen, jossa kehitetään Kokkolan kaupungin työllisyyspalveluiden ja kuntakokeilun palveluita. Tämä tiedote kuvaa kehittämishanketta ja teidän osuuttanne siinä.

2. Vapaaehtoisuus

Kehittämishankkeeseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta asiakuuteenne Kokkolan seudun työllisyyden kuntakokeilussa.

Osallistuminen kehittämishankkeeseen katsotaan suostumukseksi kehittämishankkeessa kysytyjen tietojen kehittämiskäyttöön. Voitte myös keskeyttää kehittämishankkeeseen osallistumisen koska tahansa syytä ilmoittamatta.

3. Kehittämishankkeen tarkoitus

Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena on Kokkolan kaupungin työllisyyspalveluiden ja kuntakokeilun palveluiden kehittäminen yhteistoiminnallisen kehittämisen keinoin luovan ryhmätoiminnan aikana.

4. Kehittämishankkeen toteuttajat

Kehittämishankkeen päätoteuttajana toimii opinnäytetyön tekijä Satu Paloranta. Työparina käytännön osuudessa toimii kuntakokeilun työntekijä. Tämä kehittämishanke on osa Kokkolan kaupungin työllisyyspalveluiden ja kuntakokeilun kehittämistyötä sekä palvelumuotoilua. Kehittämishanke rahoitetaan OKM:n rahoittaman hankkeen kautta, jonka tarkoituksena on Kokkolan seudun kuntakokeilun kehittäminen Kokkolan alueella. Hankkeen päätoteuttajana on Keski-Pohjanmaan ammattiopisto ja osatoteuttajina ovat Kokkolan kaupunki, Kosek ja Centria ammattikorkeakoulu.

5. Kehittämishankkeen menetelmät ja toimenpiteet

Kehittämishanke toteutetaan yhteiskehittämisenä, eli luovaan ryhmätoimintaan / työkokoukseen osallistuvat henkilöt toimivat yhteiskehittäjinä kuntakokeilun työntekijöiden kanssa.

Yhteistoiminnallista kehittämistä tapahtuu koko ryhmätoiminnan ajan mm. yhteisen keskustelun kautta. Kehittämishankkeeseen osallistuvilta pyydetään

palautetta pitkin työkokeilujaksoa ja jakson loputtua anonyymien palautekyselyn avulla.

6. Kustannukset ja niiden korvaaminen osallistujalle

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

7. Kehittämishankkeeseen osallistuvien vakuutusturva

Työkokeilujakson aikana, joka liittyy kehittämishankkeeseen, työkokeiluun osallistuva on vakuutettu työkokeilun ajan työ- ja elinkeinoministeriön toimesta.

8. Kehittämishankkeen tuloksista tiedottaminen

Opinnäytetyön kehittämishankkeesta luodaan opinnäytetyöraportti, joka julkaistaan avoimesti Theseus -tietokannassa. Kehittämishankkeeseen osallistuvia ei ole mahdollista tunnistaa opinnäytetyöraportista.

9. Kehittämishankkeen päätyminen

Osallistuvien niin halutessaan heille lähetetään linkki valmiiseen opinnäytetyöraporttiin Theseus -tietokantaan.

10. Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään kehittämishankkeeseen liittyviä kysymyksiä opinnäytetyötä tekeväälle tai opinnäytetyön ohjaajalle, joiden yhteystiedot ovat alla.

11. Kehittämishankkeen tekijän yhteystiedot

Opinnäytetyötekijä

Satu Paloranta

Puh. xxx xxxxxxx

Sähköposti: xxxx.xxxxxxxx@xxxxxx.xx

Suostumuslomake

Suostumus osallistua opinnäytetyöhön

Olen saanut tiedot opinnäytetyönä tehtävän kehittämishankkeen tavoitteista ja käytännön toteutuksesta. Minulle on annettu mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä kehittämishankkeesta.

Olen saanut tiedot henkilötietojen käsittelystä kehittämishankkeessa. Minulle on luvattu, että henkilötietojani käsitellään huolellisesti ja tietoturvallisesti eikä niitä luovuteta ulkopuolisille.

Tiedän, että osallistumiseni on vapaaehtoista. Voin keskeyttää tai peruuttaa osallistumiseni kehittämishankkeeseen milloin vain. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän osallistumiseni kehittämishankkeeseen tai peruutan suostumuksen, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana kehittämishanketta.

Kuvauslupa

Suostun, että työpajassa otettuja kuvia voi käyttää kehittämishankkeessa. Kyllä/Ei

Kuvat eivät sisällä tunnistettavia tietoja, vain käsiä, jalkoja, tilaa tai yhdessä tehtyjä teoksia tai osia teoksista.

Kokkolassa 15.11.2023

Osallistun kehittämishankkeeseen

Suostumuksen vastaanottaja

Satu Paloranta

Alkuperäinen allekirjoitettu suostumus sekä kopio tiedotteesta jäävät opinnäytetyön tekijän organisaation (Kokkolan kaupunki/Työllisyyspalvelut) arkistoon. Tiedote ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan osallistujalle.

Turun ammattikorkeakoulu on 10 000

osaajan yhteisö – tulevaisuuden teknillinen

korkeakoulu ja hyvinvoinnin kehittäjä.

Koulutamme käytännön huippuosaajia.

#ExcellenceInAction



Luovan ryhmätoiminnan esite

Luovaa ryhmätoimintaa

alle 29-vuotiaille kuntakokeilun asiakkaille

valokuvaus • mediapaja • maalaaminen
käynti Villa Elbassa • elokuvan katsominen
orkesterin harjoitusten seuraaminen
vierailu taidenäyttelyssä • muuta



Kenelle?

- Alle 29-vuotiaille kokkolalaisille kuntakokeilun asiakkaille
- Kaikille kiinnostuneille, ei vaadi aikaisempaa osaamista

Miksi?

- Itsetuntemuksen ja voimavarojen lisääntyminen
- Luovuuden löytäminen ja herättäminen
- Uusi harrastus tai polku työhön/opintoihin
- Mahdollisuus vaikuttaa Kokkolan kaupungin ja kuntakokeilun palveluihin

Työkokeilujakso, max. 8 paikkaa
10.10. – 7.11.2023
1–2 kertaa viikossa
klo 10.00 – 14.00

Sijainti vaihtelee toiminnan mukaan.
Ensimmäinen kerta Kokkolan seudun
opiston tiloissa Taidetalo Renlundin
puupuolella osoitteessa Pormestarin-
katu 32.

Jos sinulla on sopiva asiakas, jätä muistilistavienti Satu Palorannalle. Satu on yhteydessä asiakkaaseen ja kertoo lisää työkokeilujaksosta sekä sopii työkokeilusopimuksen laatimisesta.
Jos sinulla on kysyttävää, Satuun voi olla yhteydessä puhelimitse, 040 806 5076.



Luovan ryhmätoiminnan aikataulu



Ryhmän yhteinen maalaus, ”Suomen kesä”



Palautekysely -lomake

Luova ryhmätoiminta 10.10.-7.11.2023

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Työkokeilupäiviä oli yhteensä 8. Kuinka monena päivänä pystyit osallistumaan? *

- 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8

Merkitse jokaisen väittämän kohdalla se vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten omaa kokemustasi *

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Ohjaus oli selkeää	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain olla ryhmässä oma itseni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minusta oli mukava tavata uusia ihmisiä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain uusia kokemuksia, joista on minulle hyötyä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tulevaisuuden suunnitelmani selkeytyivät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Itsetuntemukseni lisääntyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla oli mahdollisuus osittain vaikuttaa päivien sisältöön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Työkokeilujakso oli *

- Liian lyhyt
 Sopivan pituinen
 Liian pitkä

Työkokeilun tavoitteet *

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Suosittelisin Luovaa ryhmätoimintaa ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suosittelisin Luovaa ryhmätoimintaa työmarkkinoille paluun tukemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

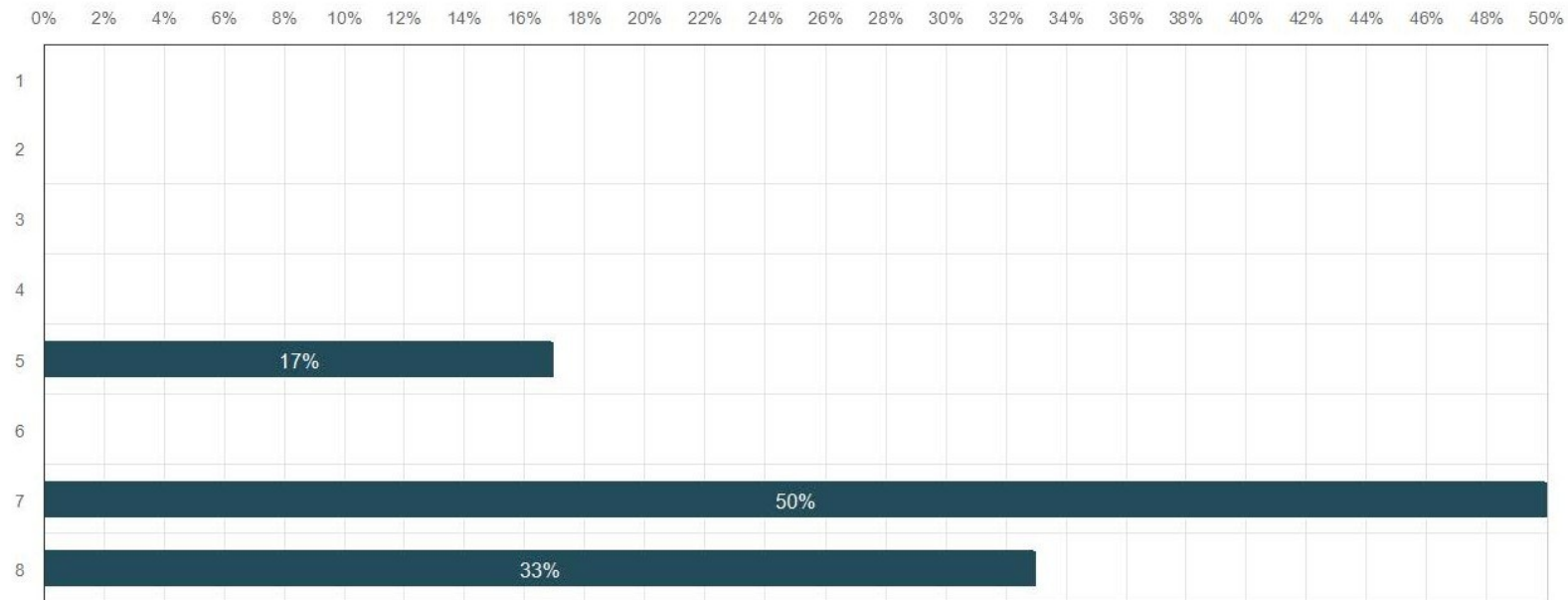
Vapaa sana. Halutessasi voit antaa muuta palautetta ryhmätoimintaan liittyen, kertoa kokemuksestasi tai kehittämis ehdotuksia.

Palautekyselyn tulokset

Luova ryhmätoiminta Palautekysely 10.10.-7.11.2023

Vastaajien kokonaismäärä: 6

Työkokeilupäiviä oli yhteensä 8. Kuinka monena päivänä pystyit osallistumaan?
Vastaajien määrä: 6



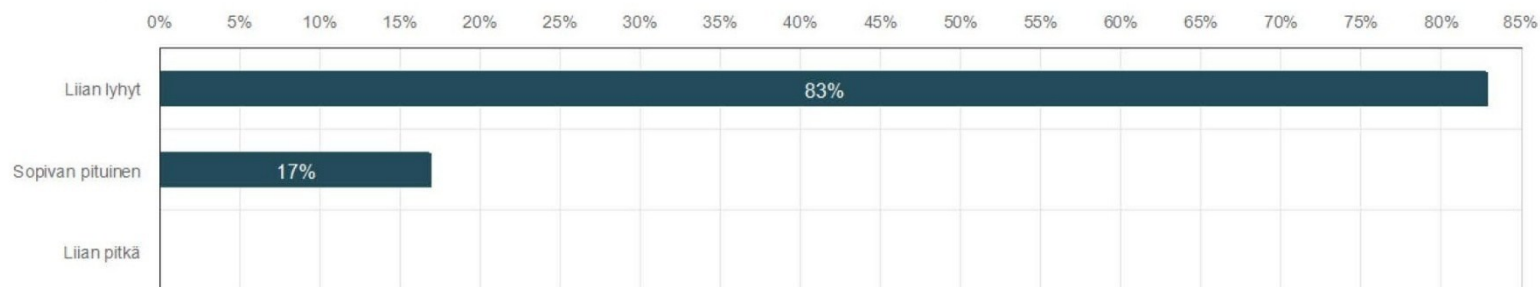
Merkitse jokaisen väittämän kohdalla se vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten omaa kokemustasi

Vastaajien määrä: 6

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Ohjaus oli selkeää	3	2	1	0	0	6	1,7	1,5
Sain olla ryhmässä oma itseni	6	0	0	0	0	6	1,0	1,0
Minusta oli mukava tavata uusia ihmisiä	5	1	0	0	0	6	1,2	1,0
Sain uusia kokemuksia, joista on minulle hyötyä	2	4	2	0	0	6	2,0	2,0
Tulevaisuuden suunnitelmani selkeytyivät	0	2	4	0	0	6	2,7	3,0
Itsetuntemukseni lisääntyi	0	3	3	0	0	6	2,5	2,5
Minulla oli mahdollisuus osittain vaikuttaa päivien sisältöön	1	3	2	0	0	6	2,2	2,0
Yhteensä	17	15	12	0	0	6	1,9	2,0

Työkokeilujakso oli

Vastaajien määrä: 6



Työkokeilun tavoitteet

Vastaajien määrä: 6

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Suosittelisin Luovaa ryhmätoimintaa ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttämiseen	16,7%	66,6%	16,7%	0,0%	0,0%	2,0	2,0
Suosittelisin Luovaa ryhmätoimintaa työmarkkinoille paluun tukemiseen	33,3%	16,7%	50,0%	0,0%	0,0%	2,2	2,5
Yhteensä	25,0%	41,7%	33,4%	0,0%	0,0%	2,1	2,0

Vapaa sana

Halutessasi voit antaa muuta palautetta ryhmätoimintaan liittyen, kertoa kokemuksestasi tai kehittämisehdotuksia.

Vastaajien määrä: 2

Vastaukset
Mielestäni puhetta oli välillä liikaa ja se sai ajatukset harhailemaan muualle. Olisi myös kivaa saada suunnitella yhdessä enemmän minkälaista taidetta katsomme / teemme tai ylipäätänsä mitä teemme kokeilussa.
Olisi saanut kestää kauemmin kuin 8 viikkoa tai tunteja olisi ollut useampana päivänä viikossa esim. 3 kertaa viikossa.

Ryhmätoiminnan jatko-osuuden aikataulu

