



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Valmentautujasta vaikuttajaksi-  
työpajavalmentautujien kuuleminen ja vaikuttamismah-  
dollisuudet työpajavalmennuksessa**

*Kaisa Hurskainen*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma AIK (210 op)

05 / 2017

**HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU**  
**Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma**  
**TIIVISTELMÄ**

<b>Työn tekijä</b> Kaisa Hurskainen	<b>Sivumäärä</b> 47 ja 6 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Valmentautujasta vaikuttajaksi- työpajavalmentautujien kuuleminen ja vaikuttamismahdollisuudet pajatoiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Jari Klemola	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Kaarinan Nuoret Pajamestarit ry / Risto Tolonen	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tehdä suunnitelma työpajavalmentautujien kuulemisen järjestämiseksi työpajoilla. Kuulemistilaisuuden tarkoituksena on kerätä valmentautujilta kehittämisehdotuksia ja palautetta pajatoiminnasta sekä työ- ja yksilövalmennuksesta. Näin kuulemistilaisuudella tarjotaan valmentautujilla mahdollisuus vaikuttaa pajatoimintaan.</p> <p>Kuulemisesta on tarkoitus kehittää rutiininomainen työkalu työ- ja yksilövalmennusta tekeville henkilöille, eli valmentajille sekä pajojen johdolle. Kuulemisesta tehdään ns. matalankynnyksen tilaisuus, jossa yhteisesti sovitut konkreettiset kehittämiskohteet dokumentoidaan muistioon ja viedään pajan johdolle tiedoksi. Esitettyjen kehittämisehdotusten perusteella pajapalveluja kehitetään vastaamaan valmentautujien tarpeita ja vallalla olevia yhteiskunnallisia tarpeita.</p> <p>Kuulemisesta kehitetään konsepti, jota voidaan myös levittää alueellisesti ja valtakunnallisesti. Sitä kehitetään jatkossa Pajamestareilla, sekä kuulemisen mallia käyttävillä muillakin pajoilla, vastaamaan alueellisia ja eri pajatyyppejen tarpeita. Kuuleminen tulee jatkossa olemaan osa pajavalmennuksen palvelumuotoilua.</p> <p>Kehittämistyön tutkimusmenetelmänä käytetään ideointityöpajaa(=brainstorming) ja puolistrukturoitua-haastattelua. Ideointityöpaja järjestettiin kehittämistyön tilaajalla Pajamestareilla ja haastattelut tehtiin kolmella eri varsinaissuomalaisella työpajalla maaliskuussa 2017.</p> <p>Kuulemistilaisuuden pilotointi järjestetään kevätkaudella 2017 Pajamestareilla, Kaarinassa.</p>	
<b>Asiasanat:</b> Vaikuttaminen, kehittäminen, työvalmennus, palveluohjaus, yleishyödylliset palvelut	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**The Degree Programme in Civic Activities and Youth Work**  
**ABSTRACT**

<b>Author</b> Kaisa Hurskainen	<b>Number of Pages</b> 47 and 6 attached
<b>Title</b> From a trainee to an influential participant. The consultation of work life trainees in youth workshops for planning and further developing the youth workshops for the trainees' benefit.	
<b>Supervisor(s)</b> Jari Klemola	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Kaarinan Nuoret Pajamestarit ry / Executive Director Risto Tolonen	
<b>Abstract</b> <p>The objective of this study is to make arrangements for the consultation of work life trainees at their workshops. The purpose is to gather ideas and feedback from the trainees in order to be able to further develop this form of coaching into work life. This way the trainees will be offered a say in their personal coaching as well as their coaching for work life.</p> <p>The aim is to develop an everyday tool for the personnel of the youth workshops. The actual situations are to be low threshold consultations, where unanimously agreed concrete development items are documented and put forward to the workshop leaders. The workshop services and coaching will then be further developed on the basis of these concrete suggestions to better meet the needs of both the trainees and the present society.</p> <p>The consultation method will be made into a concept that can be distributed both close by and nationwide. The method will be developed further at the youth workshop Kaarinan Pajamestarit (and at other youth workshops using the method) to meet the needs of different areas and different types of youth workshops. The method will be part of the youth workshop service concept.</p> <p>The development work will use brainstorming and half structured interviews as their methods. The brainstorming will take place at Kaarinan Pajamestarit and the interviews will be held at three different youth workshops in southwest Finland in March 2017.</p> <p>The pilot of this consultation method will be organized at Kaarinan Pajamestarit in spring 2017.</p>	
<b>Keywords</b> influencing, active development, job coaching, service counselling, services of general interest	

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 POHJUSTUS TYÖPAJATOIMINTAAN SUOMESSA	8
2.1 Minä työpajatoimijana	10
2.3 Työpajatoimintaa Suomessa	10
2.4 Työpajapedagogiikka	13
2.5 Yksilövalmennus työpajalla	14
2.6 Työvalmennus työpajalla	15
2.7 MOOD-valmennustyyli pähkinänkuoressa	16
3 KEHITTÄMISKOHDE	18
4 TUTKIMUSMENETELMÄT	21
4.1 Haastattelu	21
4.2 Ideointityöpaja	22
5 HAASTATTELUT ERI PAJOILLA	26
5.1 Haastattelujärjestelyt	26
5.2 Haastattelun rakenne	27
6 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET JA ANALYSOINTI	30
6.1 Vaikuttamisen mahdollisuus	31
6.2 Kuulemistilaisuuden järjestämisen tarpeellisuus	33
6.3 Toiveet vaikuttavuudesta, eli kehittämis ehdotusten käsittely	35
6.4 Missä kuulemistilaisuus tulisi järjestää	36
6.5 Tärkeitä aiheita käsiteltäväksi kuulemistilaisuuteen, runkokysymykset	38
6.6 Osallistumishalukkuus	41
7 KEHITTÄMISTYÖTEHTÄVÄ JA POHDINTA	44
8 LOPUKSI	47
LÄHTEET	48
LIITTEET	50

## 1 JOHDANTO

Kehittämistyöni aihe, työpajavalmentautujien kuuleminen ja vaikuttamismahdollisuudet työpajavalmennuksessa – löytyi helposti. Aihe muodostui kiinnostuksestani selvittää, mitä mieltä valmentautijat ovat pajatoiminnan hyödyllisyydestä ja laadusta. Halusin myös selvittää valmentautujien halukkuutta osallistua pajatoiminnan sisällön kehittämiseen.

Työni tilaaja on työnantajani Kaarinan Nuoret Pajamestarit ry., Kaarinassa ja Turun seutukunnassa vuodesta 1993 toiminut pitkälinjan työpajatoiminnan kehittäjä ja työpajavalmennuksen osaamiskeskus. Kehittämistyöni tilaajan toiveena on, että tulevaisuudessa kuulemisen järjestäminen työpajalla systematisoidaan ja institutionalisoidaan johdon työvälineeksi organisaation kehittämisessä. Tässä opinnäytetyössäni käytän työpajan virallisesta nimestä lyhennettä ”Pajamestarit”. Ammattinimikkeet ovat määritelty työpajatoiminnassa seuraavasti; ohjaajasta käytetään nimitystä ”valmentaja”, ja eri sopimuskäytänteillä työpajalle ohjautuvista asiakkaista käytetään nimitystä ”valmentautuja”.

Pajamestarit on yleishyödyllinen aatteellinen yhdistys. Pajamestareiden päätoimiala on sosiaalihuollon avopalvelut. Palvelut ovat työpajatoiminta, jossa nuoria ja aikuisia valmennetaan työelämään, opintoihin ja arjen hallintaan. Menetelminä ovat työ- ja yksilövalmennuksen tuki sekä aktiivinen sidosryhmä yhteistyö. Vuonna 2015 Pajamestareilla työskenteli 15 valmentajaa ja pajalla valmentautui 250 eri henkilöä erilaisilla sopimuksilla. Pajamestarit ry on Valtakunnallinen työpajayhdistys ry:n(TPY) jäsen, joka on työpajojen kattojärjestö Suomessa. (Pajamestarit toimintakertomus 2015.) Tässä kehittämistyössä ei avata pajalla olevien valmentautujien eri sopimustyyppisiä, vaan lukijalle avataan pajatoimintaa kuulemistilaisuuden suunnittelun näkökulmasta.

Kehittämistyön ajankohtaisuutta korostaa Pajamestareiden ja Turun kaupungin kuntouttavan työtoiminnan(kuty) nykyisen voimassa olevan ostopalvelusopimuksen optiokauden päätös 31.8.2017, ja uuden palvelusetelimallin ostosopimuksen alkaminen 1.9.2017. Palvelusetelimalli tarkoittaa tässä tapauksessa, että kuty :an osallistuva

henkilö voi syksystä 2017 lähtien valita itse kuntouttavan työtoiminnan palveluntuottajan. Palvelusetelin arvo määrittää palvelun määrän ja laadun. Jatkossa kun palvelunkäyttäjät valitsevat kutyn palveluntuottajaa, on valmentautujien kuulemisella erityinen tärkeys työpajatoiminnan laadun kehittämisen suhteen.

Työpajoilla on vuosia teetetty ja tehty erilaisia kyselyitä ja mittareita mm. hankkeiden ja ministeriöiden, Opetus- ja kulttuuriministeriön(OKM), Työ- ja elinkeinoministeriön(TEM) sekä TPY:n toimesta. Esimerkkinä vuoden 2016 aikana käyttöön otettu Sovari, joka on TPY:n kehittämä sosiaalisen vahvistumisen mittari työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön valtakunnallisista vaikutuksista. Sovarin tulokset menevät Opetus- ja kulttuuriministeriölle. Sovari tehdään nettikyselynä ja se on käyttäjilleen ilmainen. Mittari perustuu tekijänsä itsearviointiin, jossa osa-alueina ovat: itsetuntemus, sosiaaliset taidot, arjenhallinta, opiskelu- ja työelämänvalmiudet sekä elämänhallinta ja tavoitteellisuus. Sovarin käyttäjinä on n. 140 työpajaa ja 130 etsivän nuorisotyön kuntaa/yksikköä. Sovaria käyttävät organisaatiot saavat vuosittain yhteenvedot mittarin tuloksista. (TPY 2016.)

Valmentautujilta ei ole kysytty systemaattisesti suoraa palautetta pajakohtaisista ohjauspalveluiden laadusta, valmentajien osaamisesta ja ilmapiiristä pajalla tai työtoiminnan kehittämisen kohteista. Aiemmin tehtyjen mittareiden tulokset ovat palvelleet enemmän valtakunnallista vaikuttavuutta, barometrejä ja rahoittajien sekä rahoituksen hakijoiden tarpeita. Tämän kehittämistyön tarkoitus ei ole korvata olemassa olevia kyselyitä, vaan tuoda esille uusi näkökulma ja työkalu pajatoiminnan kehittämiseksi.

Kuulemistilaisuuden on tarkoitus olla rento ja positiivishenkinen keskustelufoorumi, jossa halutaan antaa kaikille pajalla oleville valmentautujille mahdollisuus puhua. Kuulemistilaisuus järjestetään ns. paneelikeskusteluna, jota vetävät puheenjohtaja ja sihteeri. Keskustelua ohjaavat tämän kehittämistyön ideointityöpajassa ja haastatteluiden perusteella valikoidut ns. runkokysymykset. Kuulemistilaisuuden kysymykset ja keskustelun aiheet muotoutuvat tulevaisuudessa järjestävän organisaation toimesta ja heidän tarpeisiinsa. Tilaisuudessa dokumentoidun materiaalin perusteella on tarkoitus saada konkreettisia kehittämisideoita valmennusväelle pajojen palveluohjauksen ja pajatoiminnan kehittämiseksi. Keskeisinä teemoina opinnäytetyössäni ovat

kuulemistilaisuuden runkokysymysten listaaminen, järjestämisen suunnittelu, tilaisuuden tuotosten dokumentointitavan ja tulosten purun ja palautekäytännön suunnittelu.

Opinnäytetyöni lähtee liikkeelle pohjustuksella pajatoimintaan Suomessa. Avaan johdannossa ja tietoperustassa lisää keskeisimpiä käsitteitä työpajamaailmasta, pajapedagogiikasta ja valmentamisesta työpajalla. Työ etenee seuraavaksi valitsemani kehittämiskohteen, kuulemistilaisuuden järjestämisen tarpeellisuuden perusteluihin ja käyttämiini tutkimusmenetelmiin, ideointityöpajan ja haastattelun tuloksiin. Kehittämistyön tulokset ja analysointi kulkevat käsikädessä saman otsikon alla. Lopuksi kehittämistyötehtävä otsikon alle olen kuvannut kehittämistyöni hedelmän; kuulemistilaisuuden järjestämisen suunnitelman ja pohdinnan osuuden, miten meni noin niin kuin omasta mielestäni.

## 2 POHJUSTUS TYÖPAJATOIMINTAAN SUOMESSA

Ensimmäinen työpaja Suomessa, perustettiin Helsinkiin vuonna 1983. Työpajan perusti Helsingin kaupungin nuorisoasiankeskus. (Takkunen 2003, 7.) Ensimmäiset työpajat perustettiin nuorisotyön välineeksi ehkäisemään nuorison syrjäytymistä koulutuksesta ja työelämästä, ja kohderyhmänä olivat pääasiassa työttömät ja ammattikouluttamat nuoret. Liittyminen Euroopan Unioniin (EU) vuonna 1995 aloitti Euroopan sosiaalirahastokauden (ESR), joka toi helpotusta kuntien työllisyyden hoitamisen taakkaan ja alkoi hankkeiden nousukausi pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisemiseksi. (Pekkala 2007, 13, 14.) Työpajatoiminnan vakiinnuttua 90-luvun laman hätäaputyöllistäjästä, yhteiskunnallisesti merkittäväksi työvoimapolitiikan ja sosiaalisen työllistämisen toimeksi, työpajatoiminta on tullut jäädäkseen Suomeen. (mt. 16.)

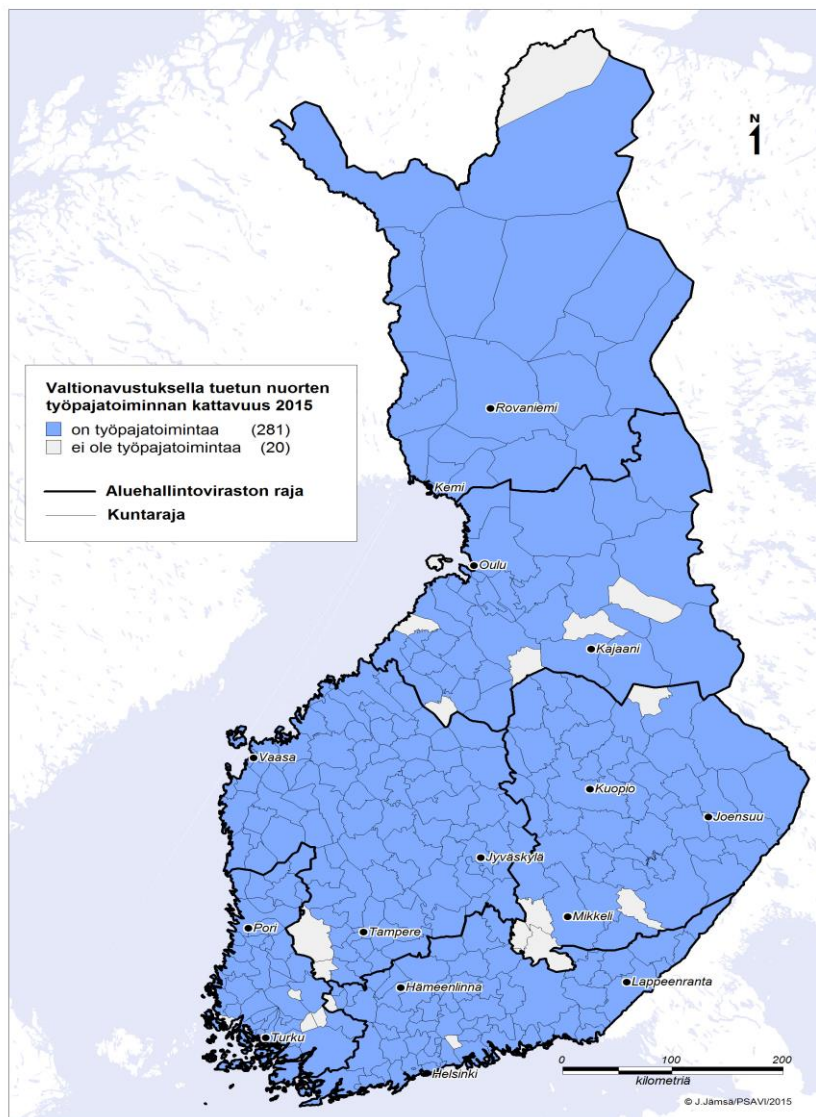
Vuonna 2017 työpajatoiminta on kirjattuna nuorisolakiin ja laissa on mainittu valtion sekä kuntien vastuut työpajatoiminnan järjestämiseksi. (Finlex, Nuorisolaki 13§). Sosiaalinen työllistäminen on 2000-luvun yleiskäsite työpajoilla käytänteeksi muotoutuneille prosesseille, joiden tavoitteena on tarjota valmentautujalle tukea työ- ja yksilövalmennuksen keinoin. (Hassinen 2005, 13). Työpaja on osa monialaista verkostoa ja sen palvelut on suunnattu heikossa koulutus- ja työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. (Hämäläinen & Palo 2014, 1).

Jukka Hassisen 2005 toimittaman Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä- kirjan taulukossa kuvataan lyhyesti mutta selkeästi sosiaalinen työllistäminen ns. perusvaiheisiin, alkaen starttivaiheen suoriutumisen kartoituksesta ja motivoinnista asteittaiseen kuntoutumiseen ja siirtymiseen seuraavaan toimintamuotoon. Starttivaiheesta kuntouttavaan työvalmennukseen siirtyminen tarjoaa valmentautujalle mahdollisuudet saavuttaa työelämässä tarvittavia tietoja, taitoja ja osaamista. Näiden taitojen omaksuminen lisää mahdollisuutta työllistyä, joko tuetusti tai avoimille työmarkkinoille. (Hassinen, 2005, 14.)

Hallinnollisesti työpajat voivat olla kunnallisia, seutukunnallisia tai kuntayhtymän, säätiön, yhdistyksen tai jonkun muun ylläpitämiä. (OKM, Työpajatoiminta 2015.) Työpajatoiminnan rahoitus on monikanavaista ja se koostuu mm. valtionavusta, toiminnan ylläpitäjän rahoitusosuudesta, hankerahoituksesta, valmennuspalveluiden tulois-



ta sekä mahdollisista työtoiminnan tuotoista. (OKM 2017.) Suomessa on noin 250 työpajaa ja Varsinais-Suomessa n. 25 työpajaa, jotka ovat verkostoituneet myös omaksi alueelliseksi toimijaksi. Työpajatoiminta 2015 raportin mukaan työpajatoimintaan osallistui vuonna 2015 yhteensä 14 733 valmentautujaa, joista 14 733, eli 58 % oli alle 29- vuotiaita nuoria. Vuonna 2015 työpajatoimintaa tarjosi 93 % Suomen kunnista. (Työpajatoiminta 2015.) Valtion avulla tuettua työpajatoimintaa on Suomessa kattavasti vuonna 2015, jota voi tarkastella alla olevasta Suomen kartasta (Kuvio 1).



Kuvio 1. OKM, Työpajatoiminta 2015, 34

## 2.1 Minä työpajatoimijana

Tässä kehittämistyössä kuuluu oma työpajakentän tuntemuksen ääni työpajatoimijana. Olen työskennellyt työpajakentällä vuodesta 2001, työ- ja yksilövalmentajana, sekä oman alani kehittämishankkeissa organisaationi edustajana. Hanketyössä olen ollut mukana erilaisissa rooleissa, kuten ohjaus- ja suunnitteluryhmän jäsenenä, hankkeiden kehittämistiimeissä, hankkeen kehittämistyön pilottikoordinaattorina ja hankekumppanuus yhteyshenkilönä. Kehittämishankkeita ovat olleet mm. #CT-Knowhow 2015–2016, MAST 2009–2011, Onnistuvat opit 2005–2007, Suunta Elämään 2006, Kriinhaus 2001–2004. Kaikissa hankkeissa tavoitteena oli mm. valmentautujien osallistaminen, syrjäytymisen ehkäisy erilaisin menetelmin ja toiminnan juuritus pysyviksi käytänteiksi.

Valmentajaurani aikana olen tutustunut työpajakenttään alueellisella, kansallisella ja kansainvälisellä tasolla sekä projektityön kautta, että foorumeilla, kuten vuosittain järjestettävillä valtakunnallisilla työpajapäivillä ja alueellisilla työpajojen kehittämispäivillä. Kansainvälistä näkökulmaa ovat tarjonneet esim. TPY:n ja Bovallius-ammattiotiston Vaikuttavuutta yhteistyöhön- projektin kansainväliset tutustumiskäynnit Ruotsissa ja Itävallassa. Näissä maissa tutustuimme kuntien ja kolmannen sektorin palvelun tarjontaan sosiaalisen työllistämisen ja syrjäytymisen ehkäisy työssä. MAST-hanketta sain edustaa Ruotsissa, nuorisoseminaarissa. Seminaaritapaamiset ja tutustumiskäynnit suomalaisilla ja ulkomaisilla työpajoilla ovat antaneet minulle ymmärrystä pajatoiminnoista ja niiden kehitymisestä 15 vuoden ajalta. Kokemukseni perusteella Suomessa ja ulkomailla on samankaltaiset haasteet, samankaltaisten kohderyhmien kanssa.

## 2.3 Työpajatoimintaa Suomessa

Työpajojen työtoiminta perustui 80-luvulla pitkälti teknisten alojen ympärille, joita olivat mm. kädentaidot ja savityöt, polkupyörä-, mopo- ja autoverstaat. Tuolloin työpajoja kansoittivat pitkälti työttömät ja ammattikouluttamattomat nuoret. (Pekkala 2005, 13.) Alkuperäinen ideologia työpajatoiminnasta, mestari-kisälli- ajatus eli vahvana, kun vanhemmat ammattilaiset ohjasivat nuoria työtehtävissä. Näin myöhempinä

vuosina ”pajaideologiaksi” muotoutunut tavoitteellinen valmennus ja tekemällä oppiminen saatiin käyntiin.

Nykypäivän työpajat tarjoavat laajasti eri ammattialojen harjoittelumahdollisuuksia. Työpajat ovat erikoistuneet erilaisiin työtoiminnan muotoihin ja valmentautajat voivat osallistua mm. puu-, metalli-, kuljetus-, ompelu-, siivous-, keittiö-, media- ja kädentaitopajaan. Työpajoilla on myös mahdollisuus tutustua asiakaspalvelutyöhön- ja monenlaisiin alihankintana tehtäviin työtoimintoihin. 2000-luvun työpajat eivät ole enää pelkästään nuorille, vaan pajoilla on eri-ikäisiä valmentautujia, erilaisissa elämäntilanteissa, ikähaarukaltaan n. 18–58 vuotta. 2000-luvulla työpajojen toiminta on monipuolistunut ja ammatillistunut sekä työtoimintavaihtoehtojen, että palveluohjauksen saralla. Työpajavalmennuksen laatua kehitetään jatkuvasti ja valmentajilla on enemmän sosiaali- ja ohjausalan ammatillista osaamista sekä työ- että yksilövalmennuksessa.

Työpajoille ohjaututaan lähettävän tahon kautta tai sinne hakeudutaan omasta tai läheisten aloitteesta. Lähettävä taho voi olla esim. sosiaalitoimi, työvoimahallinto, etsivänuorisotyö, vakuutusyhtiö, lastensuojelu, oppilaitos, kriminaalihuolto, Kansaneläkelaitos, eli KELA tai muu taho kuten oma perhe. Pajat eivät yleensä maksa valmentautujien toimeentuloa, vaan heidän toimeentulonsa tulee pääsääntöisesti sosiaalitoimen tai KELAN kautta.

Valmentautajat ovat työpajalla mm. kuntouttavassa työtoiminnassa, työkokeilussa, palkkatuetussa työssä, oppisopimuskoulutuksessa, ammatillisten oppilaitosten opiskelijoina tai peruskoulujen oppilaina. Jaksot kestävät yhdestä kuukaudesta, palveluita ketjuttamalla jopa useampaan vuoteen, kunkin yksilöllisen polun mukaisesti ja riippuen sopimuksen laadusta. Työpäivien viikoittainen määrä ja päivän pituus räätälöidään valmentautujan työ- ja toimintakyvyn sekä elämäntilanteen mukaan. Jokaiselle valmentautujalle tehdään jakson aikana jatkosuunnitelma ja etsitään sopiva ratkaisu eteenpäin siirtymiseksi. Toisinaan pajajaksot keskeytyvät jostain syystä, mutta keskeytymisten ehkäisemiseksi etsitään muuttuneisiin tilanteisiin ratkaisuja, kuten työtehtävien vaihtoa, siirtymistä toiselle pajalle tai muuhun toimintaan.

Pajajakson keskeytyminen voi olla koulutuksen keskeytymisen kaltaisesti ns. positiivinen keskeytyminen tai negatiivinen keskeytyminen. Positiivinen valmennusjakson keskeytyminen pajajaksolla tarkoittaa sopimuksen keskeyttämistä valmentautujan aloittaessa opiskelun, hän työllistyy, tai hän siirtyy suunnitelman mukaiseen seuraavaan palveluun. Negatiivinen valmennusjakson keskeytyminen ja sopimuksen katkaisu joudutaan tekemään silloin, kun valmentautuja häviää, eikä häntä tavoiteta, hänellä on useampia luvattomia poissaoloja, tai hän ei jostain syystä sopeudu pajatoimintaan ja jää pois palvelusta. (Leinonen, 2010, 4.)

Työpajavalmennus on sekä tavoitteellista, että vastikkeellista toimintaa, jossa jokaisen valmentautujan valmennusjaksolla on aina jokin yhdessä sovittu päämäärä. Valmennusjakson tavoitteiden toteutumista seurataan, dokumentoidaan ja arvioidaan. Valtion avustusta saavilla työpajoilla on velvoite toimittaa keräämänsä tiedot TPY: n toteuttamaan kyselyyn. Tulokset kerätään ja tilastoidaan esimerkiksi tässäkin opinnäytetyössä käytettyyn OKM: n julkaisuun: Työpajatoiminta 2015. Vastikkeellisuus tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, että valmentautuja sitoutuu noudattamaan pajajaksolle tehtyä sopimusta ja saa vastapainoksi yhteiskunnalta toimeentulonsa esim. KELAn myöntämänä työmarkkinatukena, toimeentulotukena tai esim. opintososiaalisenä etuutena. Toimeentulo voi olla myös määräaikaista työllistämistukea työpajajakson ajalta.

Työpajat ovat yhteisöjä, joissa valmentautujien on tekemällä oppimisen ja siihen liittyvän työ- ja yksilövalmennuksen avulla mahdollisuus parantaa arjenhallintataitoja sekä kykyä ja valmiuksia hakeutua koulutukseen tai työhön. Työvalmennuksen tuella kehitetään työkykyä ja työelämäntaitoja ja yksilövalmennuksen tuella tuetaan toimintakyvyn ja arjenhallinnan taitojen kehittymistä. Pajatoiminnan painopisteitä ovat yhteisöllisyys, elämänhallinnantaidot, vastuunotto ja tekemällä oppiminen. (OKM 2017.)

Työpajojen perustehtävä on valmentaminen ja työ on valmennuksen väline. Työpajavalmennuksessa noudatetaan kasvatuksellisia ja pedagogisia periaatteita, joiden erityispiirteitä ovat valmentautujalähtöisyyden ja valmennusjakson räätälöinnin lisäksi, yhteisöllisyyden rakentaminen, sosiaalinen vahvistaminen, joustavuus ja reagoivuus. Valmennusprosessin läpikäymiseen tarvitaan menetelmällisen osaamisen lisäksi riittävästi aikaa. (Hämäläinen & Palo 2014, 2.)

Voimaantuminen merkitsee sitä, että ihminen löytää omat voimavaransa onnistumisen kokemusten avulla. Voimaantuminen lähtee ihmisestä itsestään ja on prosessi, johon liittyvät omat kykyuskomukset ja tunteet. Valmentautumisen yhteydessä selkeä voimaantumisen merkki on tulevaisuudenuskon lisääntyminen ja kyky tarkastella realistisesti omia mahdollisuuksiaan ja ottaa vastuuta omasta elämästään. (mt. 6.)

## 2.4 Työpajapedagogiikka

Työpajapedagogiikka tarkoittaa joustavissa oppimisympäristöissä tapahtuvaa yksilön edellytysten mukaista, tekemällä oppimista korostavaa, yhteisöllistä ja suunnitelmallista valmennusta. Joustavalla oppimisympäristöllä tarkoitetaan työ- toiminta- ja oppimiskokonaisuuksien joustavaa rakentamismahdollisuutta sekä pajan sisällä, että yhteistyöverkoston kanssa. (Hämäläinen & Palo 2014,4).

Työpajavalmennuksessa on kokemukseni mukaan puhuttu jo vuosikymmenen ajan erityisestä työpajapedagogiikasta, jolla tarkoitetaan työpajoilla kehitettyjä ohjausmenetelmiä ja valmennustyössä hyviksi havaittuja käytäntöjä. Työpajapedagogiikkaa toteutetaan tekemällä oppimalla ja valmentautujaa motivoimalla osallistumaan oman elämäntilanteensa vaikuttajaksi. Työpajat ovat yhteisöllisiä ja tuettuja oppimis- ja toimintaympäristöjä, joissa jokaiselle räätälöidään yksilölliset tavoitteet ja niitä kohti mennään työ- ja yksilövalmennuksen tuella. Työpajapedagogiikan tärkeitä rakennuspalikoita ovat myös vuorovaikutuksellisuus, toisen ihmisen ja hänen elämäntarinansa kunnioittaminen ja luottamus.

Erityispiirteinä ovat yhteisöllisyyden rakentaminen, sosiaalinen vahvistaminen, joustavuus ja reagoivuus. (mt. 2). Valmentautuja on itse oman elämänsä asiantuntija, mutta on myös valmentajan viisautta ja osaamista löytää se motivaation siemen ja oikea metodi, joiden avulla valmentautujalle kasvaa tahto muuttaa elämäntilannettaan positiiviseen suuntaan.

Osallisuus merkitsee yhteisöön kuulumista ja oikeutta osallistua itseään koskevien palvelujen suunnitteluun. Se voimaannuttaa ja lisää vaikuttamisen ja toimimisen halua. (mt. 7.)

## 2.5 Yksilövalmennus työpajalla

Yksilövalmennuksesta pajalla vastaa yksilövalmentaja. Yksilövalmennus on yksilön kokonaisvaltaista tukemista ja moniammatillista yhteistyötä. Yksilövalmentaja on yhteiskunnan palvelujärjestelmätuntija ja tärkeä linkki valmentautujan ja sidosryhmien välillä. Tärkeitä kumppaneita ovat mm. sosiaalitoimen, työvoimatoimistojen, terveydenhuollon ja oppilaitosten asiantuntijat, sekä muut palveluntuottajat ja oman organisaation asiantuntijat ja valmentajat. (Pekkala 2007, 31.)

Yksilövalmentaja laatii valmennussuunnitelman yhteistyössä valmentautujan ja lähetävän tahon kanssa ja vastaa suunnitelman toteuttamisesta. Yksilövalmentaja pitää kaikki osapuolet ajan tasalla valmentautujan tilanteesta valmennusjakson aikana, säännöllisellä raportoinnilla ja osallistumalla seurantalavereihin. (mt. 32.)

Yksilövalmentaja perehdyttää valmentautujan pajakäytänteihin ja käy yksilökeskusteluja valmentautujan kanssa. Jokaiselle valmentautujalle räätälöidään pajajaksolle oma polku kunkin palveluohjaustarpeen ja elämäntilanteen mukaan. Yksilövalmentajan tehtävä on tunnistaa ja kartoittaa tuen tarve, motivoida ja kannustaa valmentautujaa asettamaan itselleen tavoitteita ja työskentelemään niiden eteen. Valmennusjakson onnistuminen edellyttää yksilövalmentajalta aktiivista vuorovaikutuksellista kanssakäymistä valmentautujan kanssa ja tarvittavan tuen antamista sekä sinnikästä sidosryhmäyhteistyötä.

Mahdollisuuksien maailma 2002, käytännön toimijoiden oppeja kuntouttavasta työtoiminnasta- kirjaseen on kerätty oppeja ja viisauksia, ajatuksia ja pohdintoja, jotka on kiteytetty ”resepteiksi”, toiminnallisiksi periaatteiksi ja keinoiksi, toimivista käytän-teistä syrjäytymisen ehkäisyssä. Työpajakentällä pitkään toimineena, tunnustan kir-jan koonneen työryhmän esittämän reseptin nerokkuuden arjen työssä: ”Kaikki työ-toiminnassa olevaa ihmistä hyödyttävä yhteistyö on sallittua.” (Mahdollisuuksien maailma 2002, 13.)

Työpajat ja yksilövalmentajat eivät edusta viranomaistoimijaa, jolloin viranomaisver-koston kanssa toimiminen on vapaampaa ja joustavampaa. Kokemukseeni perustu-en, pajalla järjestetty verkostotapaaminen on tunnelmaltaan rennompi kuin virastota-

paaminen ja myös toivotumpi palaveripaikka valmentautujien taholta. Paja on valmentautujalle tuttu ja turvallinen ympäristö, jolloin viranomaisten kohtaamisestakin muodostuu heille yleensä rennompi ja vuorovaikutuksellisempi tilanne.

Puhelin käteen, toimijat kasaan yli hallintorajojen ja turha laatikkoajattelu roskakoppaan! Jos halutaan tosissaan, niin on lähdettävä tekemään tosissaan. Sitä saa mitä tilaa. (mt. 114.)

## 2.6 Työvalmennus työpajalla

Työvalmennuksesta pajalla vastaa työvalmentaja. Työvalmennus on päivittäistä ja työvalmennuksessa opetellaan konkreettisia työtehtäviä työyhteisön jäsenenä. Työvalmennuksessa puhutaan ”työelämänpelisäännöistä”, joihin kuuluvat mm sopimuksen mukainen osallistuminen työtoimintaan, työaikojen ja työpaikan sääntöjen noudattaminen, vastuunotto ja siisteys sekä motivaatio ja vastuullisuus työn tekemistä kohtaan. Työvalmennus toimii yhteistyössä yksilövalmennuksen kanssa ja valmennuksessa toteutetaan yhdessä sovittua valmennussuunnitelmaa. (Pekkala 2007, 27).

Työvalmentajan tehtävänä on perehdyttää valmentautujan pajan erilaisiin työtehtäviin ja samalla tunnistaa valmentautujan osaamista ja motivaatiota. Työvalmennuksessa esiin tulleet havainnot työvalmentaja jakaa yksilövalmentajan kanssa ja asiat kirjaataan kunkin pajan käytänteiden mukaisesti. Työvalmentajalle tärkeä ominaisuus on tunnistaa valmentautujien erityiset tarpeet ja kullekin sopiva valmennustyyli. (mt. 28).

Työvalmentaja järjestää ja suunnittelee pajalla tehtävät työt ja määrittelee niiden vaikeusasteet. Onnistumisen kokemuksia ja osaamista kertyy, kun työtehtävät sujuvat pajalla ja tehtävien vaikeusastetta on mahdollista lisätä taitojen karttuessa. Työvalmentajan on omattava tarkka havainnointi- ja reagoitokyky huomata, jos annetut tehtävät ovat liian haasteelliset tai turhauttavat, jolloin tavoitteita täytyy tarkistaa ja työsuunnitelmaa on muutettava. Kaikissa tilanteissa, jolloin pohditaan valmennuksen uutta suuntaa.

Onnistumisen kokeminen edistää oppimista. Oppiminen on aktiivista ja sosiaalista toimintaa ja se on tehokkainta silloin, kun opittava asia on kiinnostavaa ja se jollain tapaa liittyy aiempiin kokemuksiin ja tietoihin. (Hämäläinen & Palo 2014, 6.)

## 2.7 MOOD-valmennustyyli pähkinänkuoressa

Pajavalmennuksessa tunnustetaan vuosien 2007–2009 Erilaiset oppijat työpajoilla -hankkeen lanseeraamaa MOOD- valmennustyyliä. MOOD on lyhenne sanoista motivoiva, osallistava, ohjaava ja delegeoiva valmennus. (Koskinen & Hautaluoma 2009, 54.) Valmennustyyliä on kuvattu jo aiemmin TPY:n vuonna 2007 julkaisemassa Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet – oppaassa, jossa kirjan toimittanut Terho Pekkala kuvasi valmennustyyliä vielä erillisinä menetelminä, ilman MOOD- käsitettä. (Pekkala 2005, 38.) Alla kuvattuna MOOD- valmennustyylin sisällöt lyhyesti (Kuva 1.)

**Motivoivassa valmennuksessa** painopiste on motivaation puutteesta kärsivässä valmentautujassa, eikä tehtävissä. Arjen hallinnan vaikeudet voivat vaikuttaa motivaatioon. Tässä tyyliässä valmentaja kannustaa ja pyrkii herättämään kiinnostusta ja motivaatiota, sekä antaa aktiivisesti positiivista palautetta suorituksen eri vaiheissa. Yksilövalmennuksen tehtävänä on selvittää arkielämään ja elämänhallintaan liittyvät seikat ja niiden mahdolliset vaikutukset työskentelymotivaatioon.

**Osallistuvassa valmennuksessa** valmentaja ja valmentautuja tekevät osittain yhdessä ja tasavertaisina työsuoritusta ja vaikka valmentautujalla olisi motivaatiota, hänellä ei välttämättä ole riittävästi taitoa suoriutua tehtävistä. Valmentaja voi myös käyttää tarvittaessa eri tapoja opettaa työtehtäviä. (kirjalliset ohjeet yms.) Yksilövalmentaja auttaa esim. lomakkeiden täytössä, viranomaisasioimisessa ja oppilaitoksiin tutustumisissa.

**Ohjaava valmennus** puolestaan tukee opetellun asian harjoittelemista valmentajan neuvojen ja ohjeiden avulla. Valmentaja toimii tässä tyyliässä taustatukena ja antaa neuvoja tarvittaessa. Yksilövalmentaja muistuttelee ja varmistelee, että sovitut tehtävät ja asiat on hoidettu

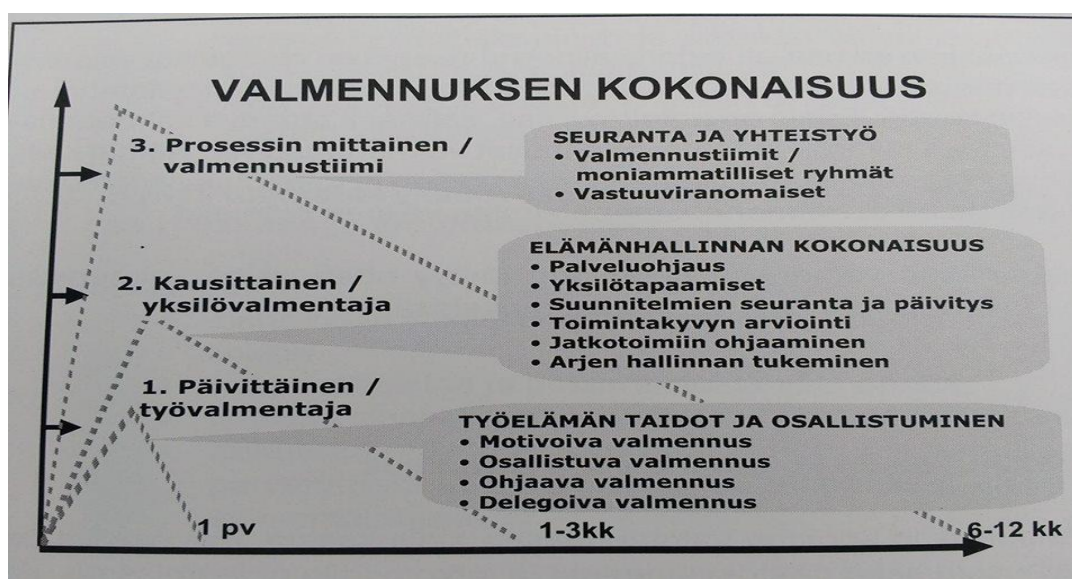
**Delegeoivassa valmennustyyliässä** on korkea tehtäväkeskeisyys ja alhainen asiakaskeskeisyys, jossa valmentautuja suoriutuu tehtävistä itsenäisesti ja varsinaisen valmennuksen osuus on vähäistä. Yksilövalmentaja kannustaa hakemaan avoimia työ- ja koulutusmahdollisuuksia.



Valmennustyyli	Valmennusprosessi	Keskeinen sisältö
Motivoiva valmennus	Starttivalmennus	Elämän tilanteen kartoittaminen ja arjen hallinnan tukeminen. Motivointi toimintaan
Osallistuva valmennus	Kuntouttava työvalmennus	Tukeminen työvalmennuksessa ja arjen hallinnassa
Ohjaava valmennus	Valmentava työvalmennus	Työvalmennus korostuu. Annetaan tarvittaessa yksilövalmennusta
Delegoiva valmennus	Työllistyminen	Tuotannolliseen työhön kykenevälle. Tuetaan avoimille työmarkkinoille

Kuva 1. MOOD-valmennustyyli. (Koskinen & Hautaluoma 2009, 54.)

Valmennuksen kokonaisuus (Kuva 2.) alla, kuvaa ajallisesti jakson vaiheita ja valmennusjakson vastuullisia työntekijöitä. Kuvassa voidaan nähdä miten valmennusmenetelmät jakautuvat työ- ja yksilövalmennuksen välillä. Työvalmentajalla on päivittäinen vastuu valmentautujasta ja hänen ohjaamisesta, kun taas yksilövalmennuksen määrä on kausittaista ja valmentautujan tarpeen mukaista. Valmennustiimi vastaa koko valmennusprosessin ajan yhteydenpidosta sidosryhmien välillä, valmentautujan tilanteen seurannasta ja mahdollisista toimenpiteistä. (Pekkala 2005, 36.)



Kuva 2. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet. (Pekkala 2007, 36.)

### 3 KEHITTÄMISKOHDE

Lähestymistavaksi valitsin konstruktivisen tutkimuksen, koska kehittämistyöntavoitteena on luoda konkreettinen tuotos, eli suunnitelma kuulemistilaisuuden järjestämisestä työpajalla. Käsikädessä konstruktivisen tutkimuksen kanssa tässä kehittämissä kulkee palvelumuotoiluajattelu, koska kehittämistyöhöni liittyy vahvasti käyttäjäkeskeinen ja kokemuksellinen ajatus- ja toteutusmalli. Konkreettisen tuotoksen lisäksi tarkoitus on tuoda palvelun käyttäjät keskiöön ja luoda Pajamestareiden palvelutarjottimelle näkyväksi vaikuttava ja kontrolloitu prosessi, valmentautujien kuuleminen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 37, 38.)

Kuulemistilaisuuden tuotosten perusteella päästään arvioimaan palvelun toimivuutta ja hyödyllisyyttä ja näin saada tärkeää tietoa palvelujen kehittämiseksi. Puutteena työpajavalmennuksessa on ollut valmentautujien järjestelmällisen kehittämisideoiden tuomisen ja vaikuttamisen mahdollisuus pajatoiminnan sisältöön. Kuulemistilaisuudella ja tilaisuudesta saatujen kokemusten perusteella saadaan ratkaisu tähän ongelmaan.

Pajamestareiden työpajalla Kaarinassa, järjestetään kevätkauden 2017 aikana, pajalla työskenteleville valmentautujille pilotointi kuulemistilaisuudesta. Ensimmäisessä kuulemistilaisuudessa kerätyn palautteen perusteella on tarkoitus kehittää kuulemistilaisuuden järjestämistä, pajavalmennuksen palveluita, kirkastaa valmennusajattelua ja systemoida tietoista tekemistä pajoilla. Valmentautujilta odotetaan halua osallistua oman elämäntilanteensa suunnitteluun pajajakson aikana ja siksi myös paja haluaisi kuulla heidän mielipiteitään siitä, mikä toiminnassa ei vastaa heidän odotuksiaan tai missä kohtaa tuotetussa palvelussa olisi heidän mielestään kehittämisen paikka.

”Kaikki ovat tullessaan aloittajia, joille luodaan perusta organisaatiossa selviytymiseen. Tähän kuuluu hyvä vastaanotto ja työtehtäviin perehdyttäminen, ohjaajaan tutustuminen ja ohjaussuhteen luominen sekä tutustuttaminen työpaikan verkostoon.” (Merenmies & Marttila 2007, 23)

Laadukkaaseen valmentautujalähtöiseen työskentelytapaan vaikuttaa työpajavalmentajien pajapedagogiikan periaatteiden hallintakyky. Kun kyseessä ovat vastikkeellinen osallistuminen työpajatoimintaan ns. ”ilman palkkaa”, täytyy valmennuksen olla ammatillista ja hyödyttää valmentautujaa parhaalla mahdollisella tavalla. Aina parempaan tulokseen päästään, kun valmentautuja motivoituu yhteistyöhön valmentajansa kanssa ja osallistuu aktiivisesti oman valmennusjaksonsa räätälöintiin.

Valmentautujia kuulemalla ja reagoimalla palautteeseen, pajalla osoitetaan kiinnostusta toiminnan sisällön kehittämiseksi. Pajaviihtyvyyteen, tehtävien mielekkyyteen ja valmennuksen laatuun vaikuttamalla, lisätään palvelun vaikuttavuutta ja samalla ehkäistään mahdollisesti pajajaksojen keskeytymisiä. Vaikuttava ja mielekäs pajatoiminta tarjoaa valmentautujalle mahdollisuuksia kehittää työelämäntaitoja ja vahvistaa itsetuntoa ja luottamusta omaan osaamiseensa. Onnistunut pajajakso johtaa todennäköisemmin positiiviseen jatkosuunnitelmaan. Jättäytymällä pois pajalta (negatiivinen keskeytys) valmentautuja mahdollisesti hankkii itselleen toimeentulo-ongelmia, menettää arjen rytmiiä ja – hallintaa ja pahimmassa tapauksessa ajautuu syrjäytymään.

Pajamestareiden kotisivuilta [www.pajamestarit.fi](http://www.pajamestarit.fi), löytyy tietoa pajan toiminnasta, tarjolla olevista työtehtävistä, pajan palveluista ja yhteyshenkilöt kuhunkin palveluun. Pajamestareiden kotisivujen etusivulla kerrotaan, että yhdistyksen toiminnan johtavat ajatukset ovat rohkeus, kekseliäisyys, itseluottamus, yhteisöllisyys, vastuullisuus ja tehokkuus. Mielestäni on rohkeaa ja vastuullista kysyä valmentautujilta, miten me valmentajat tekisimme heidän pajajaksoistaan laadukkaamman ja mielekkäämmän. Kuulemistilaisuus puolestaan tarjoaa yhteisöllisen, koko pajaa hyödyttävän keskustelu- ja vaikuttamistilaisuuden, jonka tuotokset tehostavat pajavalmennuksen hyödyllisyyttä.

Kuulemistilaisuudessa käytettävän keskustelurungon, ns. runkokysymyksien suunnittelua varten, selvitän kolmen eri työpajan valmentajia ja valmentautujia haastatteleamalla työ- ja yksilövalmennuksen, työtoiminnan sekä pajapedagogiikan sisältöjen toimivuutta ja laatua pajavalmennuksessa, ja samalla annan valmentautujille mahdollisuuden tuoda esille kehittämiskohtia, jotka heidän mielestään pitäisi ottaa keskusteltavaksi. Kaikki palaute on tärkeää. Pienet konkreettiset muutokset voivat lisätä teke-

misen mielekkyyttä työtoiminnassa, pajaritietävyydessä ja parantaa yhteisöllisyyttä pajalla. Hyvä henki lisää tekemällä oppimisen tehokkuutta ja tuloksia. Konstruktivisella lähestymistavalla on niin sanottu pragmaattinen tai käytännöllinen totuuskäsitys, jossa totta on se, mikä toimii. (Ojasalo ym. 2015, 66).

## 4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Menetelmiksi opinnäytetyöni tiedonkeruuseen ja ideointiin valitsin haastattelun ja aivoriihen =ideointityöpajan, jotka kuuluvat laadullisiin, eli kvalitatiivisiin menetelmiin. Valitsemani menetelmät palvelivat hyvin tarpeitani kerätä tietoa sekä valmentajilta, että valmentautujilta. Valmentajat olivat mielestäni helposti ”syttyviä” ja tuotteliaita ideointityöpajan kaltaiseen menetelmään, kun taas valmentautajat saivat tukea puolistrukturoidun haastattelun ennakkokysymyksistä, mutta kuitenkin joustavasta tavasta käydä kahdenkeskistä haastattelua. Laadullisessa menetelmässä on tyypillistä, että tutkija on hyvin lähellä tutkittavia ja usein jopa osallistuu heidän toimintaansa. (Ojasalo ym. 2015, 105).

Kvalitatiivisten menetelmien merkitys tilastollisten menetelmien rinnalla on tulevaisuudessa ehkä entistä suurempi, voimakkaan teknologisen kehityksen pyrkiessä yhä enemmän ja yhä useammin tilastollisiin ratkaisuihin. Kasvaa se vaara, että lihaa ja verta oleva ihminen tilastojen takana unohdetaan kokonaan. Tilastolliset sosiaalitutkimuksen menetelmät johtavat helposti teknokraattisiin ratkaisuihin, jotka eivät ehkä aina ole ihmisten parhaaksi. Kvalitatiivisin menetelmin saadut tutkimustulokset sen sijaan voivat tärkeällä tavalla muistuttaa ihmisten olemassaolosta, heidän tarpeistaan, toiveistaan ja tunteistaan. (Grönfors & Vilkkä 2011, 4.)

### 4.1 Haastattelu

Tiedonkeruumenetelmäksi pajoilla valitsin puolistrukturoidun haastattelun. Tässä menetelmässä kysymykset on muotoiltu ennakkoon mutta haastatteliija voi vaihdella niiden järjestystä haastattelun kulun mukaisesti. Kysymysten tarkkaa sanamuotoa voi vaihdella ja joitain kysymyksiä voi tilanteen mukaan jättää pois, tai esittää haastattelun aikana mieleen tulevia lisäkysymyksiä. (Ojasalo ym. 2015, 108.)

Haastattelin kolmen eri varsinais-suomalaisen työpajan kahta valmentajaa ja kolmea valmentautujaa. Kysyin heiltä, mitä mieltä he ovat kuulemistilaisuuden kaltaisesta vaikuttamisen mahdollisuudesta. Kysyin myös toiveita siitä, mitä siellä kannattaisi kysyä ja miten kuulemistilaisuus järjestettäisiin. Haastattelu käytiin aidossa ympäristössä ja keskustelu oli epämuodollinen. Haastattelun kesto oli noin 10 minuuttia kerrallaan. Kirjoitin haastattelupohjaan kysymysten kohdalle, haastattelun aikana tär-

keiksi havaitsemiani asioita ja sanoja. Äänitin haastattelun kännykkääni ladatulla ja toimivaksi testatulla Voice Recorder-sovelluksella auki kirjoittamisen helpottamiseksi. Arvioin, etukäteen, että haastattelun vastausten kirjaaminen pelkästään käsin on poissuljettu, koska kirjoittamiseen keskittyminen häiritsisi ehkä keskittymistäni haastateltavaan ja saan haastattelusta enemmän irti, nauhoituksen hoitaessa suurimman osan tallennuksesta. Jälkeenpäin olinkin tyytyväinen, että nauhoitin haastattelut.

Puolistrukturoitu menetelmä mahdollisti haastattelun muokkaamisen tilanteiden mukaan. Kysymykset olivat ennalta mietitty, mutta haastattelua helpotti mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä tai jättää jotain pois niin halutessani. Tärkeintä oli, että haastattelutilaisuuden tunnelma muodostui luontevaksi ja avoimeksi, ja haastatteluun tulevat henkilöt kokivat olonsa turvalliseksi. Kokemukseni perusteella, arvelin, että haastatteluun voi olla haastavaa saada suunniteltua määrää valmentautujaa. Haastattelussa olikin otettava huomioon kohderyhmän erityisyys, joita olivat mm. pitkä poissaolo opiskelusta ja työelämästä sekä kokemattomuus haastattelutilanteista.

#### 4.2 Ideointityöpaja

Menetelmänä brainstorming on yksi niin sanotun luovan ongelmanratkaisun standardimenetelmistä, jolla tuotetaan ideoita ryhmässä. Menetelmää kutsutaan myös ideointityöpajaksi, jota nimitystä käytän myös tässä kehittämistyössäni. Ideointityöpajan vetäjä, kirjaa ryhmän ideoinnin tuotokset kehiteltäväksi ja niistä parhaaksi valikoituneet ideat myöhemmän vaiheen valintalistaan, josta käyttökelpoiset ideat voidaan poimia käyttöön. (Ojasalo ym. 2015, 161.)

Ideointityöpajaan osallistuivat oman organisaationi Pajamestareiden toiminnanjohtaja R. Tolonen ja 5 yksilövalmentajaa, M. Airio, A. Johansson, A. Laamanen, J. Marjanen ja J. Åkerberg. Väki kokoontui Pajamestareiden neuvotteluhuoneeseen ideointityöpajaan (=brainstorming) pohtimaan, mitä ajatuksia heille nousi kuulemistilaisuuden järjestämisestä ja sen sisällöstä. Itse toimin ideointipajan vetäjänä, kirjurina ja osallistuin myös keskusteluun.

Selvitin aluksi kollegoilleni oman suunnitelmani ideointityöpajan tehtävästä, eli tarkoituksesta miettiä yhdessä kuulemistilaisuuden keskustelun aiheita. Kerroin, että tarkoitus on tehdä ns. runkokysymyslista, jossa nostetaan esille aiheita työpajan valmennuksen, palveluohjauksen, työtoiminnan ja pajarivaihtuvuuden eri osa-alueilta. Kerroin, että tilaisuudessa on tarkoitus antaa valmentautujille ajankohtaisien asioiden käsittelyyn aikaa. Pajatoiminnan kehittämisen kannalta halusin kuitenkin nimetä muutamien tärkeiden osa-alueiden keskustelun aiheiksi. Kaikki koollekutsutut olivat tilaisuuden järjestämisen kannalla ja ideointityöpajassa käytiinkin vilkasta keskustelua, minäkäläinen kuulemistilaisuudesta pitäisi tulla.

Kaikilla ideointityöpajaan osallistuneilla valmentajilla oli usean, jopa kymmenien vuosien kokemus työpajatoiminnasta. Näin ollen heillä oli kokemusta erinäisistä palautekeskusteluista ja aiheista, joista on syntynyt kysymyksiä vuosien myötä. Keskustelimme myös siitä, että kuulemistilaisuuden palaute ei ole tarkoitus olla vain positiivista, ja että tulos voi myös kirpaista joiltain osin. Tästä aiheesta todettiin, ettei kehitystä synny, jos tuodittaudutaan tyytyväisyyteen.

Runkokysymyksiksi nimitän tässä tapauksessa kuulemistilaisuuden aiheistaan etukäteen mietittyjä valmennuksen kehittämisen kannalta tärkeitä aihe-alueita. Pajojen valmentajat voivat nostaa, listalta aiheita, saadakseen palautetta joltain haluamaltaan osa-alueelta pajatoiminnassa. Pajatoiminnan tuntijoina ja valmentajakokemuksensa perusteella koolle kutsutut kollegani ”heittelivät” hyviä ajatuksia ja kysymyksiä järjestettävästä tilaisuudesta. Kaikkia valmentajia kiinnosti valmentautujien tyytyväisyys Pajamestareiden valmennuspalveluihin, sekä ohjauksen, että työtoiminnan suhteen. Sitä kautta lähti hyvä pohdinta liikkeelle, mitä kysymyksiä runkokysymyslistaan olisi hyvä saada. He ideoivat tilaisuuteen kysymyksiä, joista tein muistion. Kirjasin ensin kaikki ideat, jonka jälkeen niistä keskusteltiin vielä ja päätettiin, missä muodossa ne jäivät listalle.

Tilaisuuden järjestäminen omalla pajalla todettiin osanottajien aktivoimisen ja osallistumisen helppouden suhteen järkeväksi vaihtoehdoksi, mutta myöskään ajatusta suuremman alueellisen tilaisuuden järjestämisestä Varsinais-Suomen pajojen kanssa yhdessä, ei suljettu pois. Tilaisuuden kestoksi suunnittelimme n. 1,5 tuntia, joka voi vaihdella osanottajamäärän mukaan. Tilaisuuteen käytettävä aika määräytyy kysy-

mysten pohdintaan ja vastausten kirjaamiseen käytetyn ajan suhteen. Tilaisuutta ei ole tarpeen pitkittää, jos keskustelua ei synny määräänsä enempää.

Ehdotin ideointityöpajalle, että kuulemistilaisuuden vetäjänä toimii puheenjohtaja ja sihteeri, jotka voivat olla esimerkiksi pajan omia valmentajia, keventämään järjestämisen organisointia. Keskustelussa nostettiin esille ehdotus ulkopuolisten vetäjien kutsumisesta paikalle. Eräs ehdotus oli, että Varsinais-Suomen alueen eri pajat voisivat keskenään vaihtaa puheenjohtajaa ja sihteeriä, tai ainakin puheenjohtajaa. Keskustelua herätti se, että oman pajan tuttu valmentaja puheenjohtajana voisi rohkaista valmentautujia kommentoimaan enemmän. Toisaalta pohdintaa herätti se, että tuttu valmentaja keskustelun vetäjänä voi vaikuttaa valmentautujien vastauksiin, ja näin olleen esille nostettujen asioiden määrään ja laatuun epäedullisesti.

Puheenjohtajan roolista keskusteltiin ja todettiin, että puheenjohtajan rooli on saada keskustelua aikaan runkokysymysten avulla ja pitää keskustelua yllä ja asiallisena. Tarkoitus ei ole järjestää kenenkään tai minkään ”haukkumistilaisuutta”, vaan tarjota valmentautujille vaikuttamismahdollisuus ja asiallinen kehittämis ehdotusten esittämistilaisuus. Puheenjohtaja myös määrittää kommenttien perusteella yhteenvedon siitä, mitä halutaan kehittää. Sihteerin tehtäväksi ehdotettiin, että hän on tämän joukon ”hiljainen” jäsen, joka toimii kirjurina tai korkeintaan esittää kirjaamisen vaadittavia selkeyttäviä kysymyksiä. Päärooli olisi valmentautujilla, joille annetaan puheenvuorot ja mahdollisuus keskinäiseen vuorovaikutukseen ja keskusteluun annettujen kysymysten sekä avoimien ehdotusten äärellä.

Pajamestareiden toiminnanjohtaja Tolonen esitti toivomuksen, ettei kuulemistilaisuuden suunnittelun ja mallin luomisen tarkoituksena ole hukkoa täydellisyyden tavoitteluun, vaan tavoitteena on saada kerättyä tietoa ja lähteä kehittämään toimintaa, sekä saada ensimmäinen kuulemistilaisuus järjestettyä. Järjestettävässä tilaisuudessa ei enää kysytä, miten valmentautajat voivat vaikuttaa, vaan tilaisuus on järjestetty vaikuttamista varten. Kuten johdannossa jo esitin, on tällä kuulemistilaisuudella tilauksensa, koska tämä tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa pajakohtaisesti ja samalla pajan johdolle saadaan tiedoksi konkreettisia kehittämiskohteita. Kaikki ideointityöpajaan osallistuneet valmentajat olivat sitä mieltä, että tämänkaltaiselle tilaisuudelle on tarvetta.



Varsinaiseen lopputuotokseen, eli kuulemistilaisuuteen valitut runkokysymykset mietittiin huolella. Kysymyksiä ja aiheita pohdittiin monelta kantilta. Niiden tuli olla selkeitä ja helposti ymmärrettäviä, joihin vastaaminen ei voi jäädä laveaksi. Kysymykset eivät myöskään saaneet olla liian abstrakteja, eli kysymysten tulisi sisältää konkreettisia pajalla kohdattavia ja olevia asioita, jotka on helppo ymmärtää, eikä vastaaminen ole liian haastavaa. Pajamestareiden toimintaterapeutti, A. Johansson tähdensi, että selkeyden vuoksi, kysymyksissä tulisi olla vain yksi asia yhdessä kysymyksessä. Samalla runkokysymyksissä tuli olla toistuvasti tietyt samankaltaisuudet, että paja- valmennuksessa non-stoppina vaihtuville valmentautujille esitetään samoja tärkeitä pajan perustoimintaa koskevia kysymyksiä. Sillä tavoin on mahdollista saada suurempi otos palautetta ja mahdollisia kehittämissuhteita. Olen erittäin tyytyväinen tästä palaverista saamaani materiaaliin.

Listassa on kirjattuna ideointityöpajan ehdotukset kuulemistilaisuuden runkokysymyslistalle.

1. Pehdytys, kuinka sinut kohdattiin, kun ensimmäisen kerran menit pajalle (informaatiota käytännön asioista, miten sinut otettiin vastaan, esiteltiinkö sinut toisille valmentautujille ja muille pajalaisille)
2. Onko pajan säännöt mielestäsi selkeät
3. Uskallatko kysyä neuvoa, aina kun siltä tuntuu
4. Saatko valmentajilta asiallisen vastauksen
5. Miten koet tasapuolisuuden toteutuvan pajalla
6. Saatko mielestäsi omia taitojasi vastaavia työtehtäviä
7. Onko työtehtävät mielekkäitä ja onko niitä riittävästi
8. Voitko vaikuttaa oman työtehtäväsi suoritustapaan
9. Vastasiko pajavalmennus mielikuvaasi työpajavalmennuksesta
10. Koetko että yksilövalmentajan/työvalmentajan ammattitaidosta on sinulle hyötyä
11. Luotatko yksilövalmentajaasi/työvalmentajaasi
12. Saatko riittävästi aikaa valmentajiltasi
13. Miten pajalla suhtaudutaan vahinko/virhetilanteessa
14. Miten pajalla kohdataan erilaisuus, eri kulttuurit, ulkonäkö, aatteellisuus
15. Ilmapiiiri, omalla pajalla/koko talossa
16. Koetko pajalla käymisen positiivisena asian

## 5 HAASTATTELUT ERI PAJOILLA

Haastattelun avulla oli tarkoitus selvittää työpajavalmentautujien mielipiteitä vaikuttamisen mahdollisuuksista ja kuulemistilaisuuden järjestämisen tarpeellisuudesta. Haastateltaviksi työpajoiksi olisi voinut valikoitua mitkä tahansa varsinaisuomalaiset työpajat. Valikoin tähän haastatteluun kolme erikokoista työpajaa. Kaksi pajaa olivat kaupunkien hallinnoimia, ja yksi paja yhdistyspohjaisen hallinnon alla. Kaupungin pajat olivat suunnattu lähinnä nuorille, alle 30 vuotiaalle. Yhdistyksen työpajalla ikäjakama oli 16 - 58 vuotta. Vaikka pajat ovat erikokoisia ja eri hallinto-organisaatioiden alla, on niillä yhteisenä nimittäjänä samat lainalaisuudet. Sopimukset tehdään pääosin sosiaalitoimen tai te-toimistojen kanssa.

### 5.1 Haastattelujärjestelyt

Varasin helmi-maaliskuun 2017 vaihteessa haastatteluajat työpajoilta. Lähetin sähköpostia yksilövalmentajille, jossa esitin asiani ja toiveeni haastateltavien määrästä sekä ehdotukset haastatteluajankohdista. Haastattelupyyntöni suhtauduttiin erittäin positiivisesti kaikilla työpajoilla. Kerroin yhteydenottovaiheessa jo, että haastattelu tehdään ja puretaan anonyymisti. Haastatteluajankohdat sain sovittua pidettäväksi maaliskuun puoleenväliin mennessä. Kaikilta kolmelta pajalta kultakin, sain sovittua alustavasti kahden valmentajan ja kolmen valmentautujan osallistumisen haastatteluun, joista lopulta kertyi yhteensä 14 haastattelua. Henkilöiden ikäjakama oli 17-52 vuotta. Haastatteluun osallistui asiasta kiinnostuneita henkilöitä. Saapuessani haastattelemaan paikan päälle, joidenkin osalta oli havaittavissa epäröintiä, mutta he osallistuivat silti haastatteluun. Kaikkien osallistuneiden kanssa saimme aikaa hyvää keskustelua ja olen erittäin tyytyväinen valmentajien antamaan panokseen haastatteluisa ja varsinkin valmentautujilta saamiini haastatteluihin.

Tein haastattelut maaliskuun 2017 aikana Turussa, Nuorten työpaja Fendarissa, Paimiossa, NuortenTuvalla sekä Kaarinassa, Pajamestoreilla. (Kuvio 1). Fendarissa haastattelutilana toimi erään yksilövalmentajan työhuone, NuortenTuvalla pajan yhteinen kirjastohuone ja Pajamestoreilla haastattelin omassa yksilövalmentajan työhuoneessani. Tilat toimivat ja haastattelut olivat kätevä hoitaa näissä valmentautujille

tutuissa tiloissa. Samoin tiloissa oli verkkovirta tallennuslaitteen, kännykän, virran varmistamiseksi ja kuuluvuus oli hyvä.

Valmistauduin haastatteluun suunnittelemalla haastattelulomakkeen (LIITE 1) ja lähettämällä sen haastatteluun osallistuvien pajojen yksilövalmentajille etukäteen, ja samalla pyysin heitä muistuttamaan valmentautujia, että haastattelu tullaan nauhoittamaan. Käytin samaa lomaketta valmentajille ja valmentautujille. En kellottanut haastattelua etukäteen, vaan arvioni perustui työssäni tekemiin erilaisiin kyselyihin käytetyn ajan perusteella. Arvioni ajankäytöstä piti paikkansa.

#### Haastattelut:

Työpaja	Valmentaja	Valmentautuja	Henkilöitä
Fendari, Turku	2	2	4
NuortenTupa, Paimio	2	3	5
Pajamestarit, Kaarina	2	3	5
<b>Yhteensä:</b>			<b>14</b>

Kuvio 1. Haastatteluun osallistuneet pajat ja henkilömäärät

#### 5.2 Haastattelun rakenne

Haastattelulomake on liitteenä (LIITE 1). Varasin lomakkeen yläreunaan kohdan, johon merkitään rastilla, koskeeko haastattelu valmentajaa vai valmentautujaa. Haastateltavan tiedoista merkittiin lomakkeeseen vain paja ja haastattelua helpottavaksi tiedoksi haastateltavan etunimi. Muille tiedoille henkilöistä ei tässä kohtaa ollut mielestäni tarvetta. Haastattelun alkuun kerroin, minkälaisesta tilaisuudesta on kyse ja mistä aiheista haastattelussa keskustellaan. Kysymys nro 6 on muotoiltu toimimaan sekä valmentajille, että valmentautujille. Tärkeä asia oli kuulla, mitä mieltä haastateltavat olisivat vaikuttamismahdollisuudesta, tilaisuuden järjestämisen tarpeellisuudesta sekä osallistumishalukkuudesta. Keskustelua tulee syntymään kuulemistilaisuudessa, jos sinne on halukkaita osallistujia ja heitä kannustetaan valmentajien taholta

osallistumaan tilaisuuteen. Lomake toimi tässä käytössä hyvin ja kysymykset täyttivät tältä osin tiedonkeruun tarpeeni.

Haastattelutilanteeseen valmistauduin karkkipussilla ja rennolla asenteella. Ennen haastattelun aloittamista esittelin itseni haastateltaville, ja kerroin tekeväni yhteisöpedagogiopintojen opinnäytetyötä varten haastattelua, ja että tämän kehittämistyön on tilannut Pajamestarit Kaarinasta ihan oikeaan käyttöön. Mainitsin vielä anonyymistä haastattelusta, vaikka esittäydimmekin etunimillämme. Muistutin vielä haastateltaville nauhoittavani haastattelun keskustelun sujumuuden vuoksi ja helpottamaan haastatteluiden puhtaaksi kirjoittamista, sillä yhtäaikaan haastattelemisen ja kirjoittamisen olisi hankalaa ja hidasta. Kaikille haastateltaville oli ok, että nauhoitin haastattelun ja sain luvan käyttää materiaalia ja lainauksia haastattelusta tähän kehittämistävään. Kävimme jokaisen haastateltavan kanssa läpi lomakkeen informaatiotekstin ja kysymykset ennen nauhoituksen aloittamista. Tähän kului aikaa n. 10 minuuttia. Varsinaiseen haastatteluun kulunut aika liikkui 5-16 minuutin välillä.

Kvalitatiivisten menetelmien käyttäjillä on oltava tieteellisen valmiuden lisäksi myös sellaisia henkilökohtaisia resursseja, jotka tekevät mahdolliseksi läheisen kontaktin tutkittavan kohderyhmän jäsenten kanssa. Luonteva ja luonnollinen käyttäytyminen kaikissa tilanteissa, avoin, lämmin ja osaaottava kiinnostus ihmisiin ja heidän ongelmiinsa, ymmärtävä suhtautuminen erilaisiin ihmisryhmiin ja yksilöihin sekä kyky kuunnella ovat joitakin tärkeitä ominaisuuksia, joita kvalitatiivisia menetelmiä käyttävältä tutkijalta vaaditaan hänen suorittaessaan kenttätutkimusta. (Grönfors & Vilka 2011, 6.)

Jokaisen haastattelun jälkeen tallensin Voice Recorder nauhoituksen GoogleDriveen, varmistukseksi. Nimesin jokaisen haastattelutiedoston numeroimalla valmentajan ja valmentautujan haastattelujärjestyksessä, valmentaja 1, valmentaja 2 ja lisäämällä pajan sijaintipaikkakunnan perään. Saatuaani haastattelut tehtyä, aloitin litteroinnin. Litteroinnin tueksi minulla oli haastattelulomakkeisiin tekemäni lyhyet muistiinpanot.

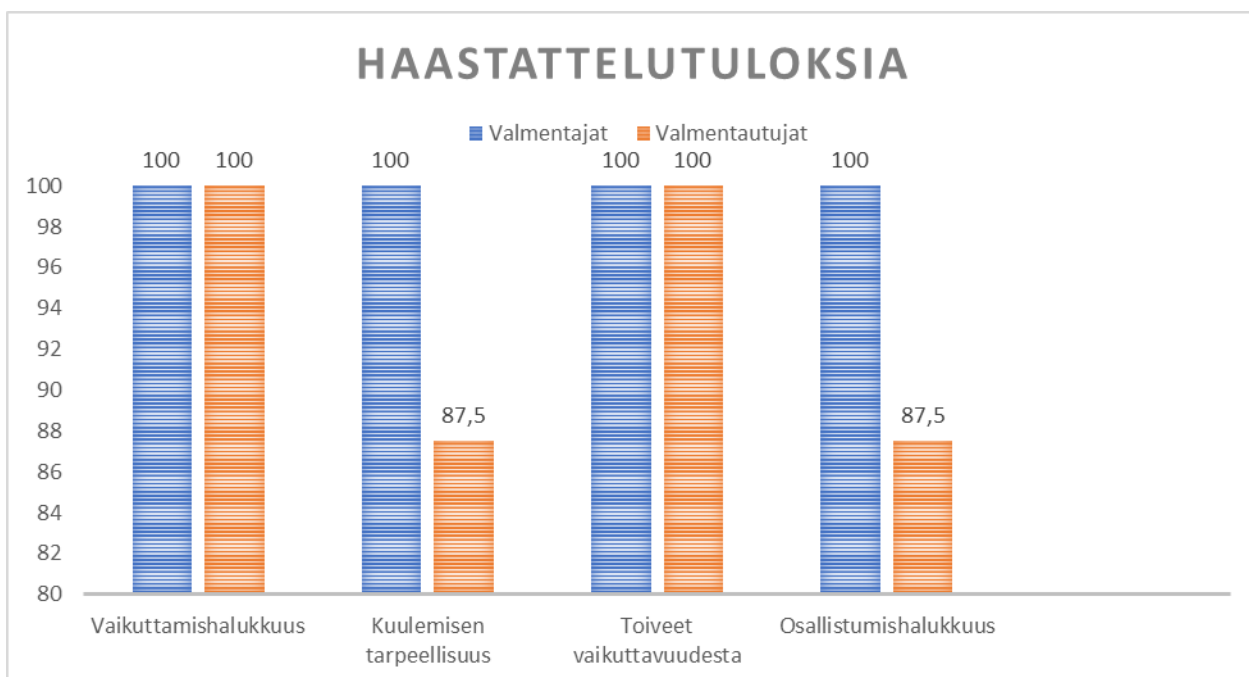
Litteraation tasoksi valitsin peruslitteroinnin. Valinta perustuu Tampereen yliopiston Tietoarkiston, aineistonhallinnan käsikirjan määrittelemään litteraation tasoon. Peruslitterointi tarkoittaa, että puhe litteroidaan sanatarkasti puhekieltä noudattaen, mutta siitä jätetään pois täytesanat (esim. tota, niinku), toistot, keskenjäävät tavut ja yksit-

täiset äännähdykset. Myös selkeästi tekstiin liittymättömän puheen voi harkitusti jättää litteroimatta. (Tietoarkisto 2017.)

Ongelmaksi muodostui Voice Recorder-sovelluksen pettäminen kesken litteroinnin, myöskään GoogleDriveen tallentamani aineisto ei avautunut, ilmeisesti samasta syystä, koska Voice Recorder ei jostain syystä enää tukenut sisältöä. Sain kuitenkin lähetettyä materiaalin Messengeriin, jota kautta sain avattua tiedostot ja litterointi onnistui. Testasin Voice Recorderia useaan kertaan ongelmitta ennen haastatteluja, ja silti tuli ongelmia tositilanteessa. Tällä kokemuksella en suosittele ilmaissovelluksia. Tässä kohtaa hankinnoissa ei kannatta säästää ja jättää hankkimatta sanelukonetta tai ilmaissovelluksia varmempaa menetelmää haastatteluja varten.

## 6 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET JA ANALYSOINTI

Tulokset ja analysointi luvussa käyn lävitse kehittämistyöni kahden menetelmän, Ideointipajasta ja haastatteluista keräämääni materiaalia ja pohdin niiden yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Seuraavaksi teemoittelen alalukuihin tiedonkeruumenetelmieni aineiston, jossa jaan aiheet haastattelukysymysten mukaisesti viiteen teemaan; 1 vaikuttamisen mahdollisuus, 2 kuulemistilaisuuden järjestämisen tarpeellisuus, 3 toiveet vaikuttavuudesta eli kehittämissuhteiden käsittely, 4 missä kuulemistilaisuus tulisi järjestää, 5 tärkeitä aiheita käsiteltäväksi kuulemistilaisuuteen, runkokysymykset, viimeisenä kohta 6, osallistumishalukkuus. Alla kuviossa (Kuvio 2.) osoitettu kuulemistilaisuuden järjestämistä puoltavat tulokset. Valmentautujien vastauskohdissa kuulemisen tarpeellisuudesta ja osallistumishalukkuudesta, yksi kahdeksasta vastasi molempiin kysymyksiin ”ehkä osallistuisin”.



Kuvio 2. Kuulemistilaisuuden järjestämistä puoltava tulos haastattelusta

## 6.1 Vaikuttamisen mahdollisuus

Haastateltaville esitettiin ensimmäinen kysymys, mitä mieltä olet valmentautujien mahdollisuudesta päästä vaikuttamaan pajatoiminnan sisältöön kuulemistilaisuuden kaltaisessa tilaisuudessa? Kaikkien kuuden haastattelemani valmentajan ajatukset ja vastaukset olivat kuulemistilaisuuden järjestämisen puolesta. Myös Pajamestareiden ideointityöpajan valmentajien mielestä valmentautujien näkemykselle pajatoiminnan kehittämiskohteista, olisi tarvetta. Kokemukseni perusteella valmentajien positiivisella asenteella on suuri vaikutus valmentautujien suhtautumisessa uusiin tilanteisiin ja tapahtumiin. Tsemppihengellä ja tilaisuuden ideaan perehtymällä valmentaja muokkaa koko pajan käsitystä tilaisuuden hyödyllisyydestä ja osallistumisen kannattavuudesta. Monipuoliset kontaktit ja monenlaisten tilanteiden kohtaaminen edistävät sosiaalisia taitoja. Ohjaajan on tärkeää tutustua ohjattaviin ja motivoida heitä osallistumaan vuorovaikutustilanteisiin. (Merenmies & Marttila 2007, 53.)

Haastatteluja oli määrällisesti sopivasti ja mielestäni on hyvä, että ne kaikki ovat luettavissa ja vertailtavissa tässä kohtaa tätä kehittämistyötä.

Valmentaja 1, Kaarina: "Onhan se kaikkein tärkein asia, valmentautujia varten me olemme täällä pajalla. Että pystyttäisiin huomioimaan kaikkien tarpeet. Usein on pieniä juttuja, joista valmentautuja ole pystynyt sanomaan, eikä niitä sen vuoksi ole huomioitu. Esim. työpisteeseen liittyvät ongelmat, joista valmentautuja ei tiedä, voiko ja saako niistä sanoa. On tosi tärkeää kuulla ja kuunnella, kun sitä viestiä sieltä tulee."

Valmentaja 2, Kaarina: "Mun mielestä pitää järjestää, on hyvä asia, silloin valmentautijat tulevat huomioon otetuksi tässä valmennuksessa. He osaavat itse parhaiten sanoa mikä auttaisi heitä parhaiten eteenpäin."

Valmentaja 1, Paimio: "Mielestäni tärkeää asiaa, että pääsee vaikuttamaan, koska sitä kautta toiminta on nuorelle paljon mielekkäämpää."

Valmentaja 2, Paimio: "Mielestäni meillä on nuorilla tosi hyvät mahdollisuudet päästä vaikuttamaan sisältöön, eli annetaan mahdollisuus, ja karotetaan heidän toiveet ja tavoitteet ja sen mukaan sitten rakennetaan tämän pajatoiminnan sisältö. Nuoret pääsevät vaikuttamaan."

Valmentaja 1, Turku: "On hyvä juttu."

Valmentaja 2, Turku: " Olen sitä mieltä, että se on tärkeää, että valmentajien ääni tulisi esille. En tiedä miten he tällä hetkellä kokevat vaikutta-

mismahdollisuutensa Fendarissa. Yritän kannustaa jo perehdytyksessä, että valmentautajat uskaltaisivat rohkeasti tuoda esille omia ajatuksiaan.”

Valmentautujien vaikuttamisen mahdollisuutta pajatoimintaan pidettiin tärkeänä pajajakson mielekkyyden ja osallistumismotivaation lisätekijänä. Molemmissa tiedonkeruumenetelmissä nousi esille valmentajien positiivinen suhtautuminen kuulemistilaisuutta kohtaan. Ideointityöpajan keskustelun ja siitä poikineiden alustavien runkokysymysten perusteella valmentajat haluavat valmentautujilta palautetta kaikilla pajatoiminnan osa-alueilla. Tätä täydentävät myös haastattelussa esiin tulleet kommentit palvelunkäyttäjien kuulemisen tärkeydestä toiminnan kehittämisen näkökulmasta.

Terho Pekkala kirjoittaa Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet- käsikirjassaan (2005, 51) kehittämisen suunnista ja sosiaalisen työllistämisen palveluiden laadun kehittämisen tärkeydestä. Hän toteaa, että palveluiden laadulla ja asiakkaiden tarpeisiin kohdennetuilla palveluilla voidaan edesauttaa yksilöiden kykyjen mukaista osallisuutta. Myös valmennuksen sisältöjen sekä valmentajien osaamisen kehittäminen tuottaa välitöntä hyötyä edunsaaja-asiakkaille.

Valmentautujien haastattelutulokset yllättivätkin positiivisesti siinä määrin, että kaikki haastatellut henkilöt pitivät vaikuttamisen mahdollisuutta hyvänä ja tärkeänä asiana. Eri pajojen valmentautajat keskustelivat ja kertoivat vilkkaasti kokemuksistaan pajoilla. Vaikuttamisen mahdollisuutta esimerkiksi työtoiminnan järjestelyihin pidettiin hyvänä, koska juuri valmentautajat niitä töitä siellä tekevät.

Valmentautuja 1, Kaarina: ”On se kiva, että päästään vaikuttamaan, koska me olemme täällä niitä, ketä niitä hommia tekee. Kyllä se olisi kiva, että päästään siihen vaikuttamaan. Ei tule itselle mieleen mitään sellaisia asioita, joista pitäisi purnata. Kyllä niitä sitten tulisi ilmi, kun saisi miettiä jonkun aikaa sellaisessa keskustelutilaisuudessa.”

Valmentautuja 2, Kaarina: ”Se on hyvä idea, että olisi sellaisia palaveria.”

Valmentautuja 3, Kaarina: ”Ihan hyvältä, mun mielestä nyt jo pystyy vaikuttamaan hyvin.”

Valmentautuja 1, Paimio: ”Kyl täällä on saanutkin vaikuttaa. Oishan se ihan hyvä juttu, ei siinä mitään huonokaan ole.”



Valmentautuja 2, Paimio: ”Olishan se hienoa, että pystyis vaikuttamaan asioihin.”

Valmentautuja 3, Paimio: ”Kyl se ihan hyvä ois, me täällä kuitenkin ollaan ja tehdään.”

Valmentautuja 1, Turku: ”Kuuleminen on ollut vähän lapsen kengissä. Nuoren oma suunnittelu ja vaikuttaminen jäänyt vähäiseksi. Tosi hyvä, mun mielestä tuntuu ihan yleisestikin ottaen työelämässä, että johdon ja työntekijöiden välinen kommunikointi tuppaa olemaan vähän semmosta nihkeätä. Joo.”

Valmentautuja 2, Turku: ”Loistava idea. Kuulostaa sellaiselle, että saadaan ihmiset uskomaan siihen, että voi vaikuttaa ja kannattaa avata suunsa. Täällä voi kyllä sanoa mielipiteensä. Ja valmentajat kysyvät mielipiteitä. Se on hyvä, että kaikkien mielipiteet tulevat kuuluville.”

## 6.2 Kuulemistilaisuuden järjestämisen tarpeellisuus

Haastattelun toisena kysymyksenä esitin valmentajille ja valmentautujille, onko kuulemistilaisuuden järjestäminen heidän mielestään tarpeellista. Kaikki ideointityöpajaan osallistuneet ja tähän kehittämistyöhön haastatellut valmentajat olivat sitä mieltä, että kuulemistilaisuuden kaltainen tilaisuus olisi tarpeellista järjestää. He olivat yhtä mieltä, että valmentautujilla pitäisi olla mahdollisuus keskustella pajatoiminnan kehittämiskohdista ja esittää toiveita, vaikka se tarkoittaisi toimenpiteitä ja toimintatapojen muuttamista myös valmennuksen järjestäjän taholta.

Valmentaja 1, Kaarina: ”Ilman muuta, todella tarpeellista. Se, että keskustelun vetäjänä on joku muu, kuin oman pajan valmentaja tai ohjaaja, olisi hyvä asia, koska joskus jollekin vieraammalle voi helpompi sanoa ajatuksiaan.”

Valmentaja 2, Kaarina: ”On tarpeellista toiminnan kehittämisen kannalta. Ehdottomasti on.”

Valmentaja 1, Paimio: ”On, ei niitä hirveästi ole ollut, että olisi varmasti tarpeellinen.”

Valmentaja 2, Paimio: ”Kyllä mun mielestä. Tietysti se kehittäisi myös nuoren vuorovaikutustaitoja. Hyvä heittää palloa heille, ja antaa mahdollisuus tuoda omat mielipiteet esille.”

Valmentaja 1, Turku: ”Kyllä se ainakin joillekin on tarpeellista, ei ehkä kaikille.”

Valmentaja 2, Turku: ”Olis joo, helposti tulee ulkopuolelta ajatuksia, ja meiltäkin, joo tää vois olla hyvä juttu. Emme kuitenkaan välttämättä tiedä, mitä he itse haluaisivat ja miettivät.”

Myös valmentautajat pitivät kuulemistilaisuuden järjestämistä tarpeellisena. Valmentautajat toivoivat, että heidät otetaan huomioon ja heidän mielipiteitään kuulla niissä töissä, joita pajoilla tehdään. Eräs valmentautuja kertoi esimerkin siitä, kun työvalmentaja lähetti nuoren valmentautujan kysymään yksilövalmentajalta mielipidettä eräästä työstä, joka puolestaan lähetti nuoren takaisin työvalmentajan luokse keskustelemaan miten työ mahdollisesti hoidetaan. Tämä tapahtuma ei ehkä jäänyt valmentajien mieleen, mutta nuori valmentautuja kertoi olleensa asiasta pahoillaan, ja toivovansa pajalle selkeämpää toimintamallia. Mahdollisuuksien oppaassa käsitellään vuorovaikutusta seuraavasti: Kokonaisvaltainen ihmisen huomioiminen voi onnistua ainoastaan ”kaksisuuntaisen tien avulla”. On luovuttava yksisuuntaisesta vaikuttamisesta ja pakottamisesta. Tilalle astuu yhteisten ratkaisujen löytäminen. (Aho-Mantila ym. 2002, 32.)

Valmentautuja 1, Kaarina: ”Onhan se tarpeellista. Edelleen, me ollaan ne, jotka teemme täällä töitä, jos sil tavalla ottaisi sitten meijätkin huomioon.”

Valmentautuja 2, Kaarina: ”On”

Valmentautuja 3, Kaarina: ”Kyl se vois olla tarpeellista, Kai ihmisillä on kaikenlaista mielessä, mitä ei oikein oo saanut sanottua. jos joku ei esimerkiksi voi sanoa tai puhua, vois olla hyvä, jos vois vaikka kirjoittaa asiat paperille.”

Valmentautuja 1, Paimio: ”Kyl se joiltain osin vois olla, juu.”

Valmentautuja 2, Paimio: ”Kyl mä koen, että se olis tarpeellista.”

Valmentautuja 3, Paimio: ”Emmä osaa sanoa, ehkä, ei ehkä meidän pajan osalta, kun täällä kuitenkin puhutaan asioista.”

Valmentautuja 1, Turku: ” On se mun mielestä ihan hyvä ja järkevä systeemi, joo. Vaikka työyhteisössä on samoja töitä tekeviä johtajia, voi olla, että heiltä jää jotain perusduunarin näkökantoja välistä, joo.”

Valmentautuja 2, Turku: ”Uskoisin että se olisi olennainen osa tämän kaltaista toimintaa.”

### 6.3 Toiveet vaikuttavuudesta, eli kehittämisehdotusten käsittely

Kolmantena kysymyksenä pohdittiin toiveita kuulemistilaisuudessa esiin nostettujen kehittämisehdotusten vaikuttavuudesta. Kaikkien haastateltavien mielipide oli, että kuulemistilaisuudessa esille nostetut kehittämiskohdat otettaisiin pajoilla vakavasti työn alle, ja niille tehtäisiin oikeasti jotain. Ideointityöpajassa suunniteltu tilaisuuden puheenjohtaja-sihteerin tiimin tehtäväksi jää esille nostettujen kehittämiskohteiden ja asioiden kirjaaminen, ja niiden eteenpäin vieminen pajan valmentajille ja johdolle. Näin johdolle jää vastuu toteuttaa toiveet valmentajien ja valmentautujien toiveesta, että asioille oikeasti tehdään jotain, eivätkä ne vaan jää ”sanahelinäksi”.

Valmentaja 1, Kaarina: ” Ihan kaikkia ei voida miellyttää, esimerkiksi verhojen värien suhteen. Jos tulee konkreettisia ehdotuksia ja miten pieniä asioita voidaan muuttaa niin, että pajalla olisi mielekkäämpää olla. Emme me valmentajat nähdä asioita samalla tavalla kuin valmentautijat. Emme me ole keittiössä tiskaamassa tai kokoonpanolinjastossa. Kun emme tee sitä työtä, niin emme välttämättä ole tulleet ajatelleeksi monia pieniä olemassa olevia asioita. Eihän kuulemistilaisuudella ole mitään järkeä, jos asioita ei oteta käsittelyyn ja istuta ajattelemaan porukalla, mitä voitaisiin tehdä ja miten lähdetään ratkaisemaan ongelmia ja mikä on järkevää.”

Valmentaja 2, Kaarina: ” Ehdotuksia tulee varmaan kaikenlaisia mutta mietitään mitä pystytään toteuttamaan. Johdon tehtävä on sitten miettiä mitä voidaan toteuttaa. Niiden kautta voidaan uudistua ja kehittää.”

Valmentaja 1, Paimio: ”Toivoisin, että sieltä tulisi sitä nuorten ääntä kuuluviin ja nousisi niitä asioita mitä nuoret toivovat pajatoiminnalta. Että pajaohjaaja saisi työkaluja siihen, että miten toimintaa voisi kehittää niin että toiminta palvelisi mahdollisimman hyvin mahdollisimman montaa nuorta.”

Valmentaja 2, Paimio: ” Kyllä mä toivoisin, että kuulemistilaisuuden tuoksille tehtäisiin jotain, ja pystyttäisiin reagoimaan nuorten tarpeisiin.”

Valmentaja 1, Turku: ” Että päättäjät ottavat valmentautujiin kontaktia, että mitä sitten aloitetaan tekemään. Kyllä se on heidän vastuunsa.”

Valmentaja 2, Turku: ” Yhteisöllisyyttä vaikuttamisen kokeminen, Tulisi meille uutta näkökulmaa ja nuoret voisi opettaa meitä.”

Varsinkin valmentautujien keskuudessa toivottiin, että jos kehittämisehdotuksia lähdetäisiin miettimään, jotain kehittämistä myös tapahtuisi. Heidän haastatteluissaan

nousi usean valmentautujan kanssa keskustelua siitä, otettaisiinko kehittämis ehdotukset vakavasti ja tehtäisiinkö niille oikeasti jotain. Uskon, että kuulemistilaisuuteen löytyy halukkaita osallistujia, jos ensimmäisestä tilaisuudesta alkaen voidaan osoittaa, että kehittämis ehdotukset otetaan pajojen johdossa käsittelyyn, asiaan kuuluvalta vakavuudella. Haastattelun perusteella oma johtopäätökseni on, että jos pajalla ei tiedoteta miten kehittämis ehdotusten kanssa menetellään ja mitään ei tapahdu, ei tilaisuuksille ole tulevaisuutta.

Valmentautuja 1, Kaarina: ”Että kaikkia asioita harkittaisiin ja toteutettaisiin ne, mitkä pystyy toteuttamaan.”

Valmentautuja 2, Kaarina: ”Et asiat menisivät eteenpäin ja niihin epäkohtiin puututtaisiin.”

Valmentautuja 3, Kaarina: ”Että ne otetaan tosissaan, jos on jotain muutettavaa ja kehitettävää. tietenkin, ettei mene tyhjille korville.”

Valmentautuja 1, Paimio: ” Varmaan sitä, että se tekisi hommasta mukavampaa kaikille ketä täällä nyt on.”

Valmentautuja 2, Paimio: ”Vähän vaikeita kysymyksiä. Kyllä sillä varmaan on ja pitäisikin olla joku vaikutus.”

Valmentautuja 3, Paimio: ”Että otettais pajalaisten mielipiteitä huomioon, ja toteutettais niitä toivomuksia joita esitetään.”

Valmentautuja 1, Turku: ”Jos on konkreettista tarvetta muutokselle, niitä sitten todellisuudessa toteutettaisiin ja ratkaistaisiin, ettei jäisi pelkäksi sanahelinäksi.”

Valmentautuja 2, Turku: ”Kaikki kokee, että jos voi vaikuttaa. Siit tulee sellainen pätevä olo.”

#### 6.4 Missä kuulemistilaisuus tulisi järjestää

Haastattelujen perusteella, oma paja järjestämispaikkana sai suurimman kannatuksen. Haastatteluun osallistuneet valmentajat ja valmentautajat olivat ideointityöpajaan osallistuneiden valmentajien kanssa samaa mieltä siitä, että kuulemistilaisuus tulisi järjestää omalla tutulla pajalla, jonne kaikkien halukkaiden olisi mahdollisimman helppo tulla ja päästä osallistumaan, vaikka kahvikupposen äärelle.

Valmentaja 1, Kaarina: ”Näkisin, että meidän pajalaisille järjestetään mahdollisuus osallistua täällä omalla pajalla kuulemistilaisuuteen, jonne voidaan helpommin ”saattaa” väkeä. Se, että valmentautujia lähdetään viemään jonnekin muualle, vieraaseen paikkaan, jossa mahdollisesti paljon vieraita ihmisiä, voisin kuvitella siitä nousevan monelle kynnys lähtee osallistumaan. Pajalla jossain omassa tilassa, esim. meidän neukkarissa. Kahvit ja omat valmentajat voisivat olla mukana tilaisuuden alussa.”

Valmentaja 2, Kaarina: ”Täällä pajalla, täällä voidaan tietysti pohtia missä täällä pajalla.”

Valmentaja 1, Paimio: ”Pienen paikkakunnan näkökulmasta, näkisin että tuttu ja turvallinen ympäristö olisi hyvä. Kaupungin auditorio olisi vähän liian raju.”

Valmentaja 2, Paimio: ”Ihan tällaisessa tutussa ja turvallisessa paikassa, esimerkiksi pajalla.”

Valmentaja 1, Turku: ”Lähtee varmaan siitä, että otetaan ensin pienryhmiä paikan päällä, ja jatketaan sitten myöhemmin isommassa ryhmässä.”

Valmentaja 2, Turku: ”Omalla pajalla, keittiö voisi olla neutraali tila, jonne kaikkien helppo tulla heidänkin, jotka voivat kokea sellaisen tilanteen ahdistavana.”

Kuulemistilaisuuden on alun perin tarkoitus ollut olla positiivishenkinen ja matalan-kynnyksen tilaisuus ja sitä myös toivottiin valmentautujien taholta. Turha jäykkyys pois ja väen määrästä riippuen tilaisuus tulisi tämän haastattelun perusteella järjestää keittiön pöydän ääressä tai muuten mukavassa ympäristössä.

Valmentautuja 1, Kaarina: ”Hankala kysymys. Täällä on varmaan niin paljon erilaisia ihmisiä, joitain varmaan ahdistaa jo se, että enemmän ihmisiä kokoontuu yhden pöydän ääreen. Mutta omalla pajalla vois olla hyvä, ei isossa auditoriossa. Fiksua olisi, jos kyselisi jo etukäteen asioita, joita voitais parantaa, antaa valmistautua.”

Valmentautuja 2, Kaarina: ”Omalla pajalla. Se olisi helpompaa.”

Valmentautuja 3, Kaarina: ”Ei ainakaan isossa auditoriossa. Jossain, missä kaikilla on kotoinen olo.”

Valmentautuja 1, Paimio: ”Mä näkisin sen, jos sellainen täällä olisi, tossa keittiön pöydän ääressä, ja kaffee ja pullaa myös.”

Valmentautuja 2, Paimio: ”Semmoinen joku auditorio on varmaan ihan hyvä. Vähän riippuu, kuinka paljon sinne tulee ihmisiä.”

Valmentautuja 3, Paimio: ”Pajalla, kai se olis helpointa.”

Valmentautuja 1, Turku: ”Varmaan lähinnä semmonen työntekijälähtöinen, työpaikalla sellainen tila, jonne kaikki mahtuisi, ei jäykkäkäniskainen, kauluspaidat päällä-tyyppinen juttu, vaan sellainen, että ruohonjuuritasolla ja käytännönläheisesti mentäisiin.”

Valmentautuja 2, Turku: ”Pajan omissa tiloissa. Ei nähdä hirveesti vai-  
vaa, että sellainen saada järjestettyä.”

## 6.5 Tärkeitä aiheita käsiteltäväksi kuulemistilaisuuteen, runkokysymykset

Runkokysymykset tarkoittavat kuulemistilaisuuden ”esityslistaan” etukäteen mietittyjä aiheita. Valmentajat voivat valita listasta aiheita, saadakseen palautetta jostain ha-  
luamastaan toiminnasta, palvelusta tms. Haastattelussa valmentajia ja valmentautu-  
jia pyydettiin nimeämään heidän mielestään kolme (3) tärkeää aihetta, joita kuulemis-  
tilaisuudessa voitaisiin käsitellä. Vastausten vertailun helpottamiseksi, luetteloin aihe-  
ehdotukset kunkin vastaajan kohdalle.

Valmentaja 1, Kaarina: ”Tässä mielestäni kolme tärkeintä teemaa ja ni-  
menomaan tässä järjestyksessä.”

1. Ilmapiiri pajalla
2. Ohjaus, sekä työ- että yksilövalmentajien ohjauksen laatu
3. Pajaympäristö, tukeeko ympäristö tekemistä

Valmentaja 2, Kaarina:

1. Mitä valmentautajat haluavat meiltä, että he pääsevät itse asioissa eteenpäin. Minkälaista tukea ja apua tarvitaan.
2. Ideoita työtoimintaan, tosi tärkeää olisi, että kuunnellaan ja kysellään.
3. Pehdyttäminen täällä on semmoinen asia, että pitäisi miettiä, miten se tehdään ja miten se hoidetaan, ettei unohdu jotain olennaista, että kaikille olisi samankaltainen pehdytys.

Valmentaja 1, Paimio:

1. Nuorten näkökulmaa, mitä he toivovat pajatoiminnalta.
2. Myös mitä nuoret toivovat ohjaajalta pajalla.

Valmentaja 2, Paimio:

1. Sitoutuminen, sitouttaminen
2. Motivaation herättäminen ja motivointi

Valmentaja 1, Turku:

1. Mikä on tämän hetken tilanne, missä mennään, pajan sisäistä keskustelua pajan toiminnasta.
2. Pajat porukassa tekemässä yhteistoiminnan kehittämistä.
3. Sosiaalista kanssakäymistä.

Valmentaja 2, Turku:

1. En tiedä toimiiko meidän perehdytys. Miten nuoret toivoisi, että me perehdytetään. Millä tavalla me perehdytetään nuoret.
2. Onko henkilökuntaa helppo lähestyä
3. Miten merkitykselliset ekat työpäivät sujuvat, ensimmäinen kohtaaminen.
4. Pajaviihtyvyys, miten siihen vaikuttaa muut nuoret, tilat ja henkilökunnan henki. Ettei kenenkään huonot päivät näkyisi nuorille.
5. Työtehtävien kehittäminen, onko työt mielekkäitä, onko aina samoja töitä?
6. Olisiko nuorilla omia ideoita tuotteiden kehittämiseen ja muuhun toimintaan.

Valmentautujien oli hieman haastavampaa nimetä tärkeitä keskustelun aiheita kuulemistilaisuuteen. Palasin tässä kohtaa haastattelulomakkeen alun informaatioon tilaisuuden mahdollisista aihealueista, ja kertasin heille pajatoiminnan osa-alueita muistin virkistämiseksi. Kertaus herätti valmentautujissa pohdintaa. Tässä kohtaa palattiin muutaman haastatellun kanssa keskustelussa takaisin vaikuttamiseen ja kohtaan 6.3, ”jos asioille oikeasti sitten tehtäisiin jotain.” Kannustin valmentautujia kertomaan ajatuksiaan, koska he eivät haastattelussa saamani käsitykseni mukaan oikein uskoneet, mihin kaikkeen sitä voisi päästä vaikuttamaan kuulemistilaisuudessa.

Valmentautuja 1, Kaarina:

1. Esim. terveydenhuolto. Kaarinalaisilla (kuntouttava työtoiminta) on oma terveydenhoitaja, ois kiva, jos turkulaisillakin olisi oma terveydenhoitaja, johon vois ottaa aina tarvittaessa yhteyttä. En tiedä onks se mitenkään mahdollista, mutta se nyt tuli mieleen.

2. Tilaongelma, jos pajalla on vähän tilaa, miten järjestetään joku ei tykkää joistain ihmisestä.
3. Pehdytys

Valmentautuja 2, Kaarina:

1. Ei tule just mieleen mitään. Itte olen ollut tyytyväinen, vaikuttaa varmaan sekin, miten itte tekee asioita.
2. En osaa sanoa, neuvottiinko alussa hyvin vai huonosti. Kaikki on ollut ihan hyvin.

Valmentautuja 3, Kaarina:

1. Eriarvoisuutta tuo se, kun tulee eri kunnista. Turkulaiset saavat kevytlounaan tai edullisemmin ruokaa ja kaarinalaiset taas pääse kuntosalille. Olen jutellut heidän(kaarinalaisten) kanssa ja ennemmin ne söisivät lämpimän aterian pajalla, kuin menevät punttisalille. Mitä hyötyä on tarjota punttisali, jos ihmisellä on tyhjä vatsa? Kaikki samanarvoiseksi, esimerkiksi ruoka ilmaiseksi tai samanhintaiseksi.
2. Tutustumisretkiä, olisi kiva, jos pääsisi jonnekin. Kaikki vois tuntea yhteenkuuluvuutta.

Valmentautuja 1, Paimio:

1. Mikä on ollut kivaa, ja mikä taas ei niin mukavaa
2. Onks ollut epämukavia asioita ja onks joku asia ahdistanut.
3. En keksi muuta

Valmentautuja 2, Paimio:

1. Ahkerammin vois kattoo koulutuspaikkoja, mitä on tarjolla. Niihin vois enemmän paneutua.
2. Ruoan valmistus, se on tärkeä asia, että osais tehdä ruokaa siinä säästäis paljon rahaa. Täällä tehdään kerran viikossa ruokaa, sitä vois tehdä, vaikka joka päivä.
3. Erilaisia töitä vois olla enemmän ja saada tehdä mitä itte tykkäis, siinä päivät kuluis paremmin.

Valmentautuja 3, Paimio:

1. Jos on jotain retkiä, niin kysyttäis haluaako niihin joku mennä, ja että täytykö mennä
2. Liikuntavaihtoehtoja vois kehittää



### Valmentautuja 1, Turku:

1. Ittelle tulee mieleen sellainen kommunikointi yleisesti. Onko kommunikointi kunnossa. Tietääkö nuorisotyöntekijät ja työnohjaajat samat taustat ja detaljit, kuin haastattelun tehnyt ihminen, ettei tarvitse moneen otteeseen samoja asioita kertoa eri ihmiselle tunnin parin välein.
2. Pehdytys. Oisko yhteinen aloituskeskustelu yksilön huomioimista.
3. Johtuuko suomalaisen pedagogiikan koulutustyylistä, miten nuoriso-ohjaajia koulutetaan, turhauttaa ja tulee lapsellinen fiilis, kun holhotaan tietynlaisia juttuja. Tulee esim. työ, josta sanotaan, että sä voisit ite suunnitella mitä materiaalia käytetään mutta loppupeleissä sanotaan kuitenkin, miten se tehdään. Yleismaailmallinen ongelma, turhan byrokratian karsimista ja rohkeutta tehdä asioita.

### Valmentautuja 2, Turku:

1. Liikuntapäivät, aamupalavuorot, vois yhdessä toivoa juttuja ja suunnitella ajoissa asioita.
2. Yhteisöllisyyttä enemmän, että oppii tuntemaan ihmisiä. Jotkut pajat ovat hiukan eristyksissä, esim. metallipaja, eikä oikein näe ihmisiä, paitsi liikuntapäivänä.
3. Vastaanottaminen, kun tulee, ettei tarvitse ihmetellä, mihin pitää tulla, kun tulee pajalle ekaa kertaa.

Haastattelun perusteella runkokysymyslistaan ja valmentautujille esitetyiksi keskusteluaiheiksi tulisi ottaa haastattelussa esille nousseita aiheita, kuten pehdytys ja valmentautujan vastaanottaminen, tasapuolisuus, työtehtävien mielekkyys, työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuus, pajan ilmapiiri, yhteinen toiminta pajaväen kanssa, sosiaalinen kanssakäyminen, ruokailu/sosiaalityöt, työ- ja koulutuspaikkojen tarjoaminen, ohjauksen laatu, valmentajien lähestyttävyyden, pajaviihtyvyyden. Nämä ja tulevaisuudessa varmasti muitakin aiheita löytyvät runkokysymyslistasta, josta tilaisuuden järjestäjä voi valita aiheita keskustelun siemeneksi.

## 6.6 Osallistumishalukkuus

Kohdassa osallistumishalukkuus, esitin sekä valmentajille, että valmentautujille saman kysymyksen muotoiltuna eri näkökulmista. Valmentajalla on tärkeä rooli kannustajana ja motivaattorina, valmentautujalle jää vastuu motivoitumisesta ja ryhtymisestä

lähtemään mukaan. Kaikki haastattelemani valmentajat kertoivat aikovansa kannustaa valmentautujia osallistumaan kuulemistilaisuuteen, jos sellainen järjestettäisiin.

”Ohjaajan käyttäytyminen voi laventaa palautetta. Mikäli ohjaaja on itse aidosti innostunut, hän saa ohjattavatkin mukaansa kiinnostumaan uusista asioista ja yhdessä tekemisestä. Tätä vielä edistää palautteen laventumista mahdollistava ilmapiiri ja kulttuuri.” (Merenmies & Marttila 2007, 66.)

Valmentaja 1, Kaarina: ”Totta kai tsemppaisin! En ihan ketä vaan lähtisi ”pakottamaan” osallistumaan. Jollekin voi tulla ahdistusta tämänkaltaisista tilaisuuksista.”

Valmentaja 2, Kaarina: ”Joo, mikä ettei, kyllä vaan, ehdottomasti.”

Valmentaja 1, Paimio: ”Ehdottomasti.”

Valmentaja 2, Paimio: ”Juu.”

Valmentaja 1, Turku: ”Kyllä varmasti tsemppaisin omia valmentautujiani osallistumaan. Mitä nuorempi on, sitä enemmän tarvii tsemppaamista.”

Valmentaja 2, Turku: ”Tsemppaisin, kyllä. Jos tämmöinen mahdollisuus tarjoutuisi, tsemppaisin ehdottomasti.”

Pajan yleisellä ilmapiirillä suhtautumisessa kuulemistilaisuutta kohtaan, on varmasti suuri merkitys. Tärkeimmässä roolissa ovat mielestäni pajojen valmentajat, sillä tämän haastattelun perusteella valmentautajat osallistuvat, kunhan tilaisuus järjestetään toivotulla tavalla kohdassa 6.4, esille nousseiden toiveiden mukaisesti, omalla tutulla pajalla ja tutussa porukassa, vaikka kaffekupin ääressä.

Valmentautuja 1, Kaarina: ”Ehkä mä osallistuisin. Olen ehkä kiinnostunut osallistumaan.”

Valmentautuja 2, Kaarina: ”Joo, kyllä.”

Valmentautuja 3, Kaarina: ”Uteliaisuuttani saattaisin osallistua, joo kyllä. Jos on pieni tuttu porukka. Ei iso auditorio.”

Valmentautuja 1, Paimio: ”Kyllä varmaan, miksei.”

Valmentautuja 2, Paimio: ”Miksei, voisinkin osallistua.”

Valmentautuja 3, Paimio: ”no joo, kyl varmaan.”

Valmentautuja 1, Turku: ”Joo, toki olisi mielenkiintoista kuulla ja nähdä.”

Valmentautuja 2, Turku: ”Kyllä,”

Haastattelussa esiin nousset, valmentautujien suuri osallistumishalukkuusomalla paikalla järjestettävään kuulemistilaisuuteen oli positiivinen yllätys. Tilaisuuteen osallistumisen kynnyttä laskee haastateltavien mukaan se, ettei tarvitse lähteä vieraaseen paikkaan, jossa joutuu kohtaamaan mahdollisesti vieraita ihmisiä.

## 7 KEHITTÄMISTYÖTEHTÄVÄ JA POHDINTA

Tämän kehittämistyöni perusteella tulkitsen, että kuulemistilaisuudelle on tarve ja siihen suhtaudutaan positiivisesti sekä valmentajien, että valmentautujien taholta. Ja kuten johdannossa esitin, kuulemistilaisuus ei korvaa muita työpajoilla tehtäviä kyselyitä, vaan on täydentämässä omalta osaltaan työpajojen arjessa mitattavia asioita.

Kehittämistyöni tavoitteena oli selvittää ideointityöpajan ja haastatteluiden perusteella, mitä mieltä valmentautajat ja valmentajat ovat kuulemistilaisuuden järjestämisen tarpeellisuudesta. Samalla selvitin heidän kiinnostustaan osallistua kuulemistilaisuuteen, jos sellainen järjestettäisiin. Molempien menetelmien tulokset osoittivat, että kuulemistilaisuus koettiin tarpeelliseksi järjestää. Kaikki haastatellut valmentautajat olivat kiinnostuneita vaikuttamaan ja osallistumaan tilaisuuteen ja Tilaisuuden onnistumisen kannalta tärkeää on, että valmentajat kertoivat olevansa halukkaita kannustamaan valmentautujia osallistumaan kuulemistilaisuuteen. Näin ollen kuulemistilaisuudelle on mielestäni osoitettu tukea myös valmentajien taholta.

Haastattelun yhtenä tärkeimpänä tuloksena olivat valmentajien ja valmentautujien nimeämät aiheet, joiden perusteella runkokysymyslista muodostui. Runkokysymykset olivat niitä kuulemistilaisuuden aiheistaan etukäteen mietittyjä pajatoiminnan ja valmennuksen kehittämisen kannalta tärkeitä aiheita, joista viritetty keskustelu tuottaa palautetta pajan johdolle. Haastattelussa esiin nousseet asiat olivat valmentautujien näkemyksen mukaan niitä, joissa olisi heidän mielestään kehittämisen kohtia. Kaikki haastatellut valmentautajat miettivät ja pohtivat, mielestäni hienolla asenteella esittämiäni kysymyksiä. Kun keskustelimme vaikuttamisen mahdollisuudesta, valmentautajat alkoivat pohtia olisiko heillä siihen mahdollisuus, ja tehtäsiinkö ehdotuksille oikeasti jotain.

Kokosin runkokysymyslistan pajaväen haastattelulomakkeen järjestyksen mukaan teemoittain. Teemat eli haastattelussa esiinnousseet aiheet, sijoituivat listalle niiden saaman suosion mukaan. Teemoja ei ollut haastava määrittää, haastatteluissa esiin nousseet aiheet olivat hyvin selkeät, kuten mm. perehdytys, työtoiminta, valmennus, pajaviihtyvyys. Aiheet saivat myös määrällisesti eriarvoista huomiota, jonka perus-

teella oli helpompi määrittää tärkeysjärjestys. Määrittelin aiheet otsikoihin ja samaan aihealueeseen kuuluvat muut esille nousseet asiat, ja kirjasin ne ns. pääteemojen alle. (LIITE 3).

Lähtökohtani oli, että kuulemistilaisuus olisi järjestettävissä melko kevyin resurssein. Kirjoitin tilaisuuden järjestämisestä ohjeen (Liite 4) ja prosessikuvauksen (Kuvio 3), joiden avulla selviää tilaisuuden järjestämisen yksityiskohdat ja kokonaisprosessi. Uskoisin, että tilaisuuden järjestäminen esimerkiksi Pajamestareilla ei muodostu haastavaksi.

Päädyin ohjeistuksessa ideointityöpajan kanssa samaan ajatukseen, että kuulemistilaisuuden puheenjohtaja voitaisiin järjestää sopimalla puheenjohtajavaihdosta lähipajojen kesken. Silloin saadaan tilaisuuden vetäjäksi ulkopuolinen henkilö, ja näin ollen tilaisuuteen osallistujilla ei ole suhdetta puheenjohtajaan. Tilaisuuden voi myös järjestää oman pajan voimin. Puheenjohtajalla on oltava silmää keskustelun viemiselle eteenpäin. Tunnekuohuista ja ongelmatilanteista pyritään keskustelemaan rakentavasti ja päätetään yhdessä mitä kirjataan kehittämisehdotukseksi. Sihteerin tehtävään voi ryhtyä joku pajan valmentajista, tai valmentautujista. Sihteerille oli suunniteltu ns. hiljainen tehtävä, koska tärkeintä on antaa puheenvuoro valmentautujille. Jos keskustelua ei synny, ei sitä ole tarkoitus myöskään väkisin saada aikaan.

Kuulemistilaisuuden pöytäkirjaan merkitään aihekohtaiset tai tilaisuudessa esiin nostetut kehittämiskohteet. Liitteenä (LIITE 2) on esimerkki kuulemistilaisuuden pöytäkirjasta, josta on tarkoitus jalostaa toimiva pohja palvelemaan tulevia kuulemistilaisuuksia. Pohjaa käytetään pilottitilaisuudessa ja sitä muokataan tarpeen mukaan. Että asioille sitten oikeasti tapahtuisi jotain, tarkoittaa sitä, että tilaisuuden järjestäjä on määrittänyt etukäteen, miten kuulemistilaisuuden prosessi etenee tilaisuutta järjestävällä pajalla. Ensisijaisesti järjestäjä on määrittänyt henkilön tai henkilöt, joille pöytäkirja toimitetaan ja jotka vastaavat prosessin etenemisestä. (Kuvio 3).



Kuvio 3. Valmentautujasta vaikuttajaksi tilaisuuden prosessimalli

## 8 LOPUKSI

Olen tyytyväinen, että lähdin tekemään tästä aiheesta. Tunteet vaihtelivat kehittämisen lomassa toivottomuudesta, uteliaisuuteen ja väsymyksestä euforiaan. Enemmän ja laajemmin heräsi halua perehtyä aiheeseen. Myös kehittämistyöni tilaaja on tyytyväinen, että kuulemistilaisuuden kysymykset ja ohjeet järjestämistä varten ovat tehty ja piloitointia päästää aloittamaan. Tästä on siis hyvä jatkaa ja aloittaa pilotoitintyö.

Miksi valmentautujia pitäisi kuulla? Työpajapedagogiikan mukaisesti laadukasta paja-toimintaa kehitetään yhteisöllisessä ympäristössä, tekemällä oppimalla, ja valmentautujien kanssa vuorovaikutuksessa. Työ- ja yksilövalmennuksen yhteistyön tulee toimia aina valmentautujan edunmukaisesti, valmentautujaa kunnioitaen ja kannustaen. Että tämä toteutuisi, ja valmentautajat saisivat tavoitteellista ja laadukasta valmennusta, siksi valmentautujia pitää kuulla.

Kuulemistilaisuuksien järjestämisen ja onnistumisen edellytyksenä on paja-toimijoiden sitouttaminen valmentautujien kuulemisen kaltaiseen kehittämistyöhön. Sitouttaminen vaatii pajojen johdolta positiivista suhtautumista asiaan ja halua toteuttaa kuulemistilaisuuksia. Johdolla on valta päättää muutoksista ja resurssien käytöstä paja-toiminnassa, siksi tarvitaan aktiivista vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Toivon, että tahotila löytyy!

*"Sun täytyy varoo mitä sä haluat, koska sä voit saada sen"*

*-Andy McCoy, Hanoi Rocks-*

## LÄHTEET

- Aho-Mantila, Saila & Marniemi, Janne & Rautalampi, Jussi & Hassinen, Jukka (toim) 2002. Mahdollisuuksien maailma - Käytännön toimijoiden oppeja kuntouttavasta työtoiminnasta: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Viitattu 24.1.2017.
- Bamming, Ruth & Hilpinen, Merja 2016. Työpajatoiminta 2015: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry ja opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 17.1.2017.  
<http://www.tpy.fi/site/assets/files/1376/okm26.pdf>
- Finlex 2017. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Viitattu 21.1.2017.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>
- Finlex 2017. Nuorisolaki 13§. Nuorten työpajatoiminta. Viitattu 21.1.2017.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285#Pidp1443568>
- Grönfors, Matti & Vilkkä, Hanna (toim.) 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätyömenetelmät. Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkkä. Viitattu 22.3.2017.  
[http://vilkka.fi/books/Laadullisen\\_tutkimuksen.pdf](http://vilkka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf)
- Hassinen, Jukka (toim.)2005. Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä- näkökulmia 2000- luvun työpajojenpalveluihin: Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry. Viitattu 21.1.2017
- Hämäläinen Tuija & Palo, Susanna (toim.) 2014. Työpajapedagogiikka- Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla: Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry. Viitattu 11.2.2017. <http://www.ula.fi/assets/Public-files/Suomenkieliset-kirjat/TyopajapedagogiikkaSidosryhmesite.pdf>
- Kaarinan Nuoret Pajamestarit ry 2015. Toimintakertomus. Viitattu 24.1.2017
- Kinnunen, Riitta(toim.) 2016. Valtakunnalliset tulokset: Sovari- sosiaalisen vahvistamisen mittari työpajatoimintaan ja etsivään nuorisotyöhön: Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry. Viitattu 26.3.2017.  
[https://www.tpy.fi/site/assets/files/1372/sovari\\_valtakunnallinen\\_raportti\\_2016.pdf](https://www.tpy.fi/site/assets/files/1372/sovari_valtakunnallinen_raportti_2016.pdf)
- Koskinen, Karoliina & Hautaluoma, Marja (toim.) 2009. Valmennuksessa erilainen oppija: Välineitä työ- ja yksilövalmennukseen. Tampere: Valtakunnallinen työpajayhdistys.
- Leinonen, Tuomas (toim.) 2010. Nuorten koulutuksen keskeyttäminen ja sen hinta. Opit käyttöön-hanke: Sosiaalikehitys Oy. Viitattu 20.3.2017.  
<http://www.koordinaatti.fi/sites/default/files/nuorten-koulutuksen-keskeyttaminen.pdf>
- Merenmies, Jaana & Marttila, Sirpa (toim.) 2007. Mahdollistaja- työllistymistä edistävän ohjauksen lukukirja: Suomen Punainen Risti, Response-projekti. Viitattu 27.3.2017.
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu 20.3.2017.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) 2016. Työpajatoiminta 2015. Opetus- kulttuuriministeriöjulkaisu 2016:26. Viitattu 24.1.2017.  
<http://www.tpy.fi/site/assets/files/1376/okm26.pdf>



- Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) 2017. Nuorten työpajat. Viitattu 16.1.2017.  
[http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen\\_kohteet\\_ja\\_rahoitus/tyoepajat/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoitus/tyoepajat/?lang=fi)
- Pekkala, Terho (toim.) 2007. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Viitattu 19.1.2017
- Takkunen, Heikki (toim.) 2003. Tekemisen paikka- Työpajojen nuoret ja heidän valmennustarpeensa: Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry. Viitattu 11.2.2017
- Tietoarkisto 2017. Kvalitatiivisen datatiedoston käsittely. Aineistohallinnan käsikirja: Tampereen yliopisto. Viitattu 26.3.2017.  
<http://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/kvalitatiivisen-datan-kasittely.html>
- Valtakunnallinen Työpajayhdistys (TPY) 2016. Laadullinen mittaristo. Sovari: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Viitattu 12.1.2017.  
<http://www.tpy.fi/kehittaminen/laatutyo/laadullinen-mittaristo/>

## LIITTEET

## LIITE 1

PAJAVÄEN HAASTATTELU

 Valmentaja Valmentautuja**Haastattelu nauhoitetaan**

Paja: \_\_\_\_\_ Etunimi: \_\_\_\_\_

Tämän vapaamuotoisen haastattelun tarkoituksena on kerätä tietoa varsinaissuomalaisten työpajojen valmentajilta ja valmentautujilta, mitä mieltä he ovat erityisen kuulemistilaisuuden järjestämisestä pajoilla, miten tilaisuus tulisi järjestää ja mistä kyseisessä tilaisuudessa on hyvä keskustella. Kuulemistilaisuuden on tarkoitus olla rakentava ja positiivishenkinen tilaisuus, jossa tarjotaan kaikille valmentautujille vaikuttamismahdollisuus pajatoiminnan kehittämiseksi. Tilaisuuden keskustelun aiheet voivat koskea pajatoiminnan kaikkia osa-alueita mm. työtoimintaa, ohjausta, valmennusta, pajaviihtyvyyttä, ruokailua ja muuta pajatoimintaa. Keskustelun tarkoituksena on saada kirjattua yhteinen päätös siitä, mitä asioita halutaan kehittää. Tilaisuuden sihteeri kirjaa asiat, ja puheenjohtaja vie koko tuotoksen tiedoksi pajan johdolle sekä valmentajille. Pajaväkeä tullaan tiedottamaan, miten asioita aiotaan jatkossa työstää.

1. Mitä mieltä olet valmentautujien mahdollisuudesta päästä vaikuttamaan pajatoiminnan sisältöön kuulemistilaisuuden kaltaisessa tilaisuudessa?
2. Onko kuulemistilaisuuden järjestäminen mielestäsi tarpeellista?
3. Mitä vaikutusta kuulemistilaisuudella toivoisit olevan?
4. Missä sinun mielestäsi kuulemistilaisuus kannattaisi järjestää?
5. Nimeä kolme (3) mielestäsi tärkeää aihetta, joita kuulemistilaisuudessa olisi hyvä käsitellä

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

6. Kannustaisitko valmentautujia osallistumaan/osallistuisitko sinä kuulemistilaisuuteen, jos sellainen järjestettäisiin?
7. Ehdota kuulemistilaisuudelle joku houkutteleva kutsumanimi ☺

## LIITE 2

# VALMENTAUTUJASTA VAIKUTTAJAKSI!

## Valmentautujien kuulemistilaisuuden pöytäkirja

Paikka:

Päivämäärä:

Aloitusaika:

Lopetusaika:

Puheenjohtaja:

Sihteeri:

**Läsnä:**

1. Perehdytys pajajakson alkaessa
  - a. Tilojen, toimintojen ja pajaväen esittely
  - b. Pajan säännöt, päihdestrategia
  - c. Perehdytyskäytäntö

**Palaute/kehittämiskohde:**

2. Yksilövalmennus
  - a. Valmentajan kohtaaminen
  - b. Odotukset yksilövalmennuksesta
  - c. muuta?

**Palaute/kehittämiskohde:**

3. Työvalmennus
  - a. Valmentajan kohtaaminen
  - b. Odotukset työvalmennuksesta
  - c. Muuta?

**Palaute/kehittämiskohde:**

4. Työtoiminta
  - a. Työtehtävien mielekkyys
  - b. Työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuus
  - c. Työtoiminnan järjestelyt

**Palaute/kehittämiskohde:**

5. Pajaviihtyvyys
- a. Sosiaalitilat
  - b. Yhteiset tilat
  - c. Pajan ilmapiiri

**Palaute/kehittämiskohde:**

6. Koulutukseen ja työpaikkaan hakeminen
- a. Ohjaus ja tiedonsaanti
  - b. Tiedonsaanti
  - c. Tutustumiskäynnit ja esittelyt

**Palaute/kehittämiskohde:**

7. Työpaikan haku
- a. Ohjaus ja tiedonsaanti
  - b. Asiapapereiden ajantasaisuus, CV, todistukset
  - c. Tutustumiskäynnit ja esittelyt

**Palaute/kehittämiskohde:**

8. Muut ajankohtaiset asiat:

**Palaute/kehittämiskohde:**

## LIITE 3

# Runkokysymykset ja järjestämisohteet

## PEREHDYTYS:

- vastaanotto, ensi kohtaaminen
- tilojen, toimintojen esittely
- pajan valmentautujien ja henkilökunnan esittely
- pajan säännöt, niiden selkeys
- päihdestrategia
- ajankohtaiset asiat, mitä pajalla tapahtuu

## YKSILÖVALMENNUS:

- valmentajan kohtaamisen sujuvuus
- valmentajan lähestyttävyys
- odotukset yksilövalmennuksesta
- riittävä yksilövalmennuksen määrä
- luottamus yksilövalmentaja kohtaan
- yksilövalmentajan ammattitaito
- palaute: epäonnistuminen/onnistuminen

## TYÖVALMENNUS:

- valmentajan kohtaamisen sujuvuus
- valmentajan lähestyttävyys
- odotukset työvalmennuksesta
- luottamus työvalmentajaa kohtaan
- työvalmentajan ammattitaito

## TYÖTOIMINTA:

- riittävä työvalmennuksen määrä
- työtoiminnan järjestäminen/sujuvuus
- työtoimintaan vaikuttaminen
- työtehtävien mielekkyys
- työtoiminnassa oppiminen
- palauteen saaminen: epäonnistuminen/onnistuminen

## PAJAVIIHTYVYYS:

- yhteiset tilat
- sosiaaltilat
- pajan/pajojen ilmapiiri
- sosiaalisen vuorovaikutuksen mahdollisuus muiden valmentautujien kanssa

## Kuulemistilaisuuden järjestämisen tueksi



Tähän listaan on kerätty valmennuksen kehittämisen kannalta esimerkkejä tärkeistä asioista, joita pajojen kuulemistilaisuuden järjestäjät voivat nostaa kuulemistilaisuuden aiheiksi, saadaksensa palautetta joltain haualmaltaan osa-alueelta pajatoiminnasta.

Näitä kysymyksiä varten on haastateltu varsinaissuomalaisen työpajojen valmentautujia ja valmentajia keväällä 2017.

Aiheet ovat nostettu listalle haastattelussa esiin nousseiden ehdotusten pohjalta. Listassa mainitut pajatoiminnan osa-alueet ovat pajojen pääasiallista toimintaa ja sisältöä, joihin valmentautujilla on kuulemistilaisuuden kautta vaikutusmahdollisuus.

- yhteinen tekeminen, tapahtumat, retket
- tasapuolisuuden toteutuminen
- erilaisuuteen suhtautuminen pajalla
- suvaitsevaisuus pajalla
- pajan henkilökunnan vaikutus pajaviihtyvyyteen

#### PAJAVAIKUTUS:

- Koetko pajalla käymisen positiivisena asiana?
- Vastaako pajajakso mielikuvaasi työpajavalmennuksesta?
- Oletko saanut riittävästi tukea pajajakson aikana?
- Voiko pajalla kohentaa itsetuntoa?
- Mikä motivoi pajalla käymiseen?
- Mikä motivoisi paremmin pajalla käymiseen?
- Suositteletko pajaa tuttavillesi?

#### KOULUTUKSEN JA TYÖNHAUN TUKI:

- Mitä mieltä olet koulutukseen hakemisen tuesta ja kannustuksesta pajalla?
- Mitä mieltä olet työnhaun tuesta ja kannustuksesta pajalla?

#### TERVEYS- JA HYVINVOINTI:

- Liikkumisen järjestäminen pajajakson aikana
- Ruokailun järjestäminen pajajakson aikana
- Ruoan valmistuksen järjestäminen pajajakson aikana
- Mahdollisuus omaan terveydenhoitajaan pajajakson aikana

#### JATKOSUUNNITELMA:

- Vaikuttamisen mahdollisuus tulevaisuuden suunnittelussa
- Sitoutuminen sovittuihin asioihin ja tavoitteisiin

## LIITE 4

**YLEISOHJE KUULEMISTILAISUUDEN JÄRJESTÄMISEKSI**

1. **Koollekutsuminen/tiedotus:** ajoissa, kaikille, riittävä tilaisuuden taustatietojen esittely, kannustaminen osallistumaan!
  
1. **Tarvittavat resurssit:** aika, paja, rauhallinen kokoontumistila, puheenjohtaja ja sihteeri, tietokone, fläppitaulu/projektori, kahvitarjoilu
  
2. **Puheenjohtaja, ja tehtävät:** Puheenjohtajan voi toimia esim. jonkun toisen pajan työ-/yksilövalmentaja, tai omalta pajalta tehtävään sopiva henkilö. Hän esittelee keskustelunaiheet järjestyksessä, johtaa puhetta ja pitää keskustelun asiallisena, sekä neuvottelee ja tekee yhteenvedon pöytäkirjaan kirjattavasta kehittämiskohteesta.
  
3. **Sihteeri, ja tehtävät:** Sihteeri kellottaa tilaisuuden keston ja kirjaa yhdessä sovitut konkreettiset kehittämiskohdat tilaisuuden pöytäkirjaan.
  
4. **Asialista ja runkokysymykset:** Tilaisuudelle tehdään tilaisuuskohtainen asialista, jossa on runkokysymyslistasta valikoituja aiheita, ja muut ajankohtaiset puheenaiheet. Runkokysymyslista on viitteellinen ja sitä kehitetään kuulemistilaisuuksien palautteiden mukaan. Tilaisuuden kysymysaiheita valittaessa otetaan huomioon, että runkokysymyslistan keskustelunaiheet ovat lähtöisin valmentautujilta, ja niitä olisi hyvä käyttää.
  
5. **Tilaisuuden järjestämistä suositellaan omalla pajalla.** Tilaisuuden rentoutta lisäävät kahvittelu ja vapaa sijoittuminen istumapaikoille.
  
6. **Pöytäkirja:** Tilaisuuden päätyttyä pöytäkirja toimitetaan pajasta vastaavalle, tai hänen osoittamalleen henkilölle.
  
7. **Tiedotus toimenpiteistä:** Jokainen paja valitsee itselleen toimivimman tavan tiedottaa pajaväkeä, miten kehittämissuunnitelmiin aiotaan tarttua. Tiedottaminen hoidetaan viivyttämättä, pajan resurssien mukaisesti.

**INNOSTUNUTTA TILAISUUTTA TOIVOTTAEN! ☺**