



**SAVONIA**

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# VOIMAPAKKI-MENETELMÄN KEHITTÄMINEN TYÖPAJA- VALMENNUKSEEN

TEKIJÄ: Arja Mäntylä

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sosionomin tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä Arja Mäntylä			
Työn nimi VoimaPakki-menetelmän kehittäminen työpajavalmennukseen			
Päiväys	30.5.2017	Sivumäärä/Liitteet	32/2
Ohjaaja(t) Marjaana Tuovinen ja Anne Waldén			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Tukeva-työvalmennussäätiö			
Tiivistelmä			
<p>Opinnäytetyössä kehitettiin työpajavalmennukseen sopiva VoimaPakki-menetelmä. Kehittämistyössä sovellettiin sosiodynaamisen ohjauksen ja työpajapedagogiikan lähtökohtia ja kehittäminen eteni tutkimuksellisen kehittämistoiminnan periaatteilla. Teoreettisen viitekehityksen muodostivat sosiodynaamisen ohjauksen ja työpajapedagogiikan käsitteet. Tavoitteena oli kehittää yksilövalmennukseen uusi menetelmä, joka tukee työpajalla valmentautuvan itsesääätelyä ja minäpystyvyyttä, auttaa uudelleensuuntautumisen vaiheessa, lisää myönteistä vuorovaikutusta yksilövalmentajan ja valmentautujan välillä, sekä antaa yksilövalmentajalle lisää tietoa valmentautujaa auttavista ja motivoivista asioista.</p> <p>Idea VoimaPakki-menetelmästä oli syntynyt ennen tässä kuvattua kehittämistyötä. Kehittämistyö eteni VoimaPakki-menetelmän nimeämisestä menetelmäoppaan laatimiseen. Nimeämisen jälkeen VoimaPakki-menetelmän teoreettinen tausta ja toimintaperiaate kuvattiin ja käytöstä järjestettiin demonstroiva koulutus neljälle Tukeva-työvalmennussäätiön yksilövalmentajalle Kuopiossa. Tämän jälkeen kaksi yksilövalmentajista testasi VoimaPakki-menetelmää valmennustyössään. VoimaPakki-menetelmää käyttäneet yksilövalmentajat haastateltiin kysymyslomakkeilla ja puolistrukturoidulla ryhmähaastattelulla ja litteroitua materiaalia ja lomakevastauksia analysoitiin teoreettiseen viitekehitykseen ja VoimaPakki-menetelmän kehittämiselle asetettuihin tavoitteisiin reflektoiden. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan viitekehys tarjosi sopivan väljyyden tarttua niihinkin haastatteluaineistossa löytyneisiin tietoihin, joita ei ennalta tavoiteltu. Näitä tietoja käytettiin VoimaPakki-menetelmäoppaan laatimisessa.</p> <p>Kehittämistyön tuloksena on VoimaPakki-menetelmä, joka sopii työpajalla valmentautuvien yksilövalmennukseen. VoimaPakki-menetelmän kehittämiselle asetetut tavoitteet saavutettiin ja lisäksi VoimaPakki-menetelmä auttoi myös sellaisia valmentautujia, joilla on itseilmaisun haasteita sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. VoimaPakki-menetelmää testanneet yksilövalmentajat kokivat sen niin hyödylliseksi, että käyttävät sitä nyt aktiivisesti valmennustyössään. Yksilövalmentajien käyttöön valmistui VoimaPakki-menetelmäopas.</p> <p>VoimaPakki-menetelmä auttaa saavuttamaan työpajavalmennukselle asetettuja tavoitteita syrjäytymisen ehkäisemisessä. Sitä on mahdollista käyttää lyhyissäkin valmennussuhteissa ja se soveltuu myös keskittymisvaikeuksista kärsivien valmentautujien kanssa työskentelyyn. VoimaPakki-menetelmän levittämällä laajempaan käyttöön saavutetaan yhteiskunnallisesti merkittäviä hyötyjä.</p>			
Avainsanat työpajavalmennus, työpajapedagogiikka, sosiodynaaminen ohjaus, VoimaPakki-menetelmä			

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Social Services			
Author Arja Mäntylä			
Title of Thesis Developing VoimaPakki-method for workshop coaching			
Date	30.5.2017	Pages/Appendices	32/2
Supervisor(s) Marjaana Tuovinen and Anne Waldén			
Client Organisation /Partners Tukeva-työvalmennussäätiö			
<p><b>Abstract</b></p> <p>The aim of the thesis was to study and develop methods for workshop coaching. As a result of this thesis, a method called the VoimaPakki method was developed for purposes of workshop coaching. Sociodynamic counselling and work shop pedagogy were applied in the development, and the principles of research-based development structured the development process. The theoretical framework of the study consisted of the concepts of sociodynamic counselling and workshop pedagogy. The aim was to develop a new method that supports counselees self-regulation and self-efficacy, helps in the phase of re-orienting, increases the positive interaction between the personal coach and the counselee and gives the personal coach more information on the things helping and motivating the counselee.</p> <p>The idea of the VoimaPakki method came along before the development work described. The development work progressed from the naming of the method to the creation of the guide to this method. After the naming the theoretical background and the working principles were illustrated and demonstrated for four personal coaches from Tukeva workshop foundation in Kuopio. Thereafter, two of the personal coaches tested the VoimaPakki-method in their coaching work. The coaches having used the VoimaPakki-method were interviewed with questionnaires and by using a half-structured group interview. The litterated material and the questionnaire answers were analyzed by reflecting them to the theoretical framework and to the aims defined for the development of the VoimaPakki-method. In addition, the wide scope of the framework of the research-based development offered a possibility to receive and study such kind of information in the interview material that was not sought for. These pieces of information were used in creating the guide to the VoimaPakki-method.</p> <p>As a result of the development work there was produced the VoimaPakki-method which is suited to coaching with work shop counselees. The goals set for the development of the VoimaPakki-method were attained. The VoimaPakki-method also helped counselees with problems in expressing themselves in social interactions. The coaches testing the VoimaPakki-method found it useful and began using it activitely in their coaching work. A guide to the VoimaPakki was finalized for the coaches.</p> <p>The VoimaPakki-method helps in attaining the aims set for work shop coaching in preventing exclusion. It can also be used in short coaching relationships and it is well suited for working with counselees suffering from difficulty to concentrate. The wide spread use of the VoimaPakki-method can bring notable benefits in society.</p>			
<p><b>Keywords</b> Workshop coaching, Workshop pedagogy, Sociodynamic Counselling, VoimaPakki-method</p>			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
2	VALMENNUSPALVELUT TYÖPAJATOIMINNASSA .....	7
2.1	Valmennus työpajatoiminnan perustehtävänä .....	8
2.2	Työvalmennus, yksilövalmennus ja valmennussuunnitelma työpajavalmennuksessa .....	9
2.3	Tukeva-työvalmennussäätiön työpajatoiminnan tavoitteet .....	10
3	TYÖPAJAPEDAGOGIIKAN TAVOITTEITA TYÖ- JA YKSILÖVALMENNUKSESSA .....	12
3.1	Sosiaalisen vahvistamisen tavoitteita .....	12
3.2	Myönteisen vuorovaikutuksen tavoitteita .....	13
3.3	Minäpystyvyyden vahvistamisen tavoitteita .....	14
3.4	Psyykkisen itsesäätelyn tavoitteita .....	14
4	SOSIODYNAAMISEN OHJAUKSEN PÄÄMÄÄRIÄ, MENETELMIÄ JA SOVELLUKSIA .....	16
4.1	Sosiodynaamisen ohjauksen menetelmiä .....	16
4.2	Sosiodynaamisen ohjauksen sovelluksia .....	17
5	VOIMAPAKKI-MENETELMÄN KEHITTÄMINEN TUTKIMUKSELLISENA KEHITTÄMISTYÖNÄ.....	18
5.1	VoimaPakki-menetelmän kehittämisen perustelut.....	18
5.2	VoimaPakki-menetelmän kehittämistoiminnan organisointi.....	19
5.3	VoimaPakki-menetelmän kehittämistoiminnan toteutus .....	19
5.4	Arviointi VoimaPakki-menetelmän kehittämistoiminnassa.....	21
5.5	VoimaPakki-menetelmän kehittämistyön tulosten levittäminen .....	23
6	VOIMAPAKKI-MENETELMÄN SOVELTUVUUDEN ARVIOINTIA TYÖPAJAVALMENNUKSEEN.....	24
6.1	VoimaPakki-menetelmän soveltuvuus valmentautujien itsesäätelyn tukemisessa .....	24
6.2	VoimaPakki-menetelmän soveltuvuus valmentautujien minäpystyvyyden tukemisessa .....	25
6.3	VoimaPakki-menetelmän soveltuvuus myönteiseen vuorovaikutukseen valmennussuhteessa .....	25
7	POHDINTA.....	27
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT .....	30
	LIITE 1: KYSELYLOMAKE VALMENTAJILLE .....	33

## 1 JOHDANTO

Suomen hallitus ja Euroopan unioni pyrkivät ehkäisemään syrjäytymistä osallisuutta lisäämällä. Suomen sosiaali- ja terveystieteiden strategiassa työpaikka nähdään ihmisen parhaana suojana syrjäytymistä vastaan. Työ ja ammatti ovat merkittäviä identiteetin ja yhteiskunnallisen aseman määrittäjiä. Työpaikat ovat myös tärkeitä yhteisöllisen osallistumisen paikkoja ja siteitä yhteiskuntaan. (STM 2016b, THL 2016.) Suomen valtion nykyisessä hallitusohjelmassa näkyy huoli erityisesti nuorten syrjäytymisestä. Hallitusohjelmaan on kirjattu tämän hallituskauden tavoitteeksi koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien nuorten määrän väheneminen ja koulutuksen keskeyttäneiden määrän laskeminen. (Hallitusohjelma 2015, 17–19.) Työpajatoiminta on eräs keino ehkäistä ihmisten syrjäytymistä ja lisätä heidän osallisuuttaan (Hilpinen ym 2014, 10).

Osallisuuteen ihmisen elämässä kuuluvat riittävä toimeentulo, tunne tasavertaisena yhteisöön kuulumisesta ja mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin ja yhteiskunnallisiin asioihin. Osallisuus tarkoittaa siten yksilön omaa kokemusta, hänen toimintakykyään ja mahdollisuuksiaan. Syrjäytyminen on osallisuuden vastakohta, huono-osaisuutta, joka estää osallistumasta täysipainoisesti yhteiskunnassa. Sille altistavat elämänmuutosvaiheet, alhainen koulutustaso, työttömyys, köyhyys, vieraskielisyys, päihde- ja mielenterveysongelmat sekä varttuminen syrjäytymisen tunnusmerkit täyttävässä ympäristössä. Syrjäytymistä ehkäisemällä voidaan vähentää inhimillisiä kärsimyksiä, eriarvoisuutta ja yhteiskunnalle koituvia kustannuksia. (THL 2016; Raivio & Karjalainen 2013, 14-16; STM 2016a; Hänninen & Tolvanen 2014, 11-13; Hilpinen, Huuromäki, Kivirinta & Välimaa 2014, 10.)

Vuonna 2015 voimaan tullut sosiaalihuoltolaki edellyttää kunnilta palveluna ja sosiaalialan työkäytännönä sosiaaliohjausta. Sosiaaliohjaus tarkoittaa neuvontaa, ohjausta ja tukea, jonka tavoitteena on hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen elämänhallintaa ja toimintakykyä vahvistamalla. Sosiaaliohjauksen voimavarakeskeiset käytännöt ja lähestymistavat perustuvat sosiaaliseen konstruktionismiin, eli ajatukseen siitä, että ihmiset rakentavat todellisuutta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. (Vogt 2016, 29–30; sosiaalihuoltolaki 1301/2014, §14, §16.)

Sosiaalialan työhön vaikuttavat osallisuuden vahvistamisen ja sosiaaliohjauksen näkökulmien lisäksi monet muutkin seikat. Alalla työskennellään jatkuvassa muutoksessa, mikä haastaa kehittymään ammatillisesti ja kehittämään uusia työmenetelmiä. Muutoksia aiheuttavat esimerkiksi julkistalouden säästöpainotukset, palvelurakenteiden muutokset, maahanmuutto ja kulttuurin moninaistuminen. Erityisesti maahanmuutto ja kulttuurin moninaistuminen saavat sosiaalialan ammattilaiset etsimään keinoja asiakkaan elämäntilanteen ja elämissä maailman tavoittamiseksi ja hänen arkensa, elämänhallintansa ja osallisuutensa vahvistamiseksi. (Katisko 2016, 199; Helminen 2016, 217–218.)

Sosiaalialalla toimiminen on saanut minut pohtimaan mahdollisuuksiani saavuttaa työlleni asetettuja tavoitteita osallisuuden edistämisessä ja syrjäytymisen ehkäisemisessä. Kun asiakas kertoo toistuvasti elämänmittaisista ongelmistaan, hänen keskittymiskykynsä ja itsesääätelykeinoja ovat heikot,

eikä hän näe mahdollisuuksia vaikuttaa elämäänsä, miten voin auttaa? Kuinka löytää hänen vahvuutensa ja luoda uskoa tulevaan? Miten muuttaa ongelmapuhe voimaannuttavaksi? Entä jos dialogi on haastavaa asiakkaan itseilmaisun puutteiden vuoksi?

Edeltävissä kappaleissa kuvatuista lähtökohdista tavoitteenani on kehittää VoimaPakki-niminen menetelmä yksilövalmentajille syrjäytymistä ehkäisevään työpajatoimintaan. Menetelmän tulee tukea työpajalla valmentautuvan itsesäätelystä ja minäpystyvyyttä sekä auttaa uudelleensuuntautumisen vaiheessa. Lisäksi menetelmän keskeisenä tavoiteena on lisätä myönteistä vuorovaikutusta yksilövalmentajan ja valmentautujan välillä sekä antaa yksilövalmentajalle tietoa valmentautujaa auttavista ja motivoivista asioista. Menetelmän tulee myös soveltua sellaisille valmentautujille, joiden on haastavaa kertoa ajatuksiaan puhumalla. Yksilövalmentajan, valmentautujan ja itsesäätelyn, minäpystyvyyden, uudelleensuuntautumisen ja myönteisen vuorovaikutuksen käsitteet määrittelen tarkemmin tulevissa luvuissa.

Kehitän VoimaPakki-menetelmää Vance Peavyn sosiodynaamisen ohjauksen lähtökohdista ja käytän aikaisempaa osaamistani ratkaisukeskeisenä neuropsykiatrisena valmentajana. Kehittämistyössäni hankin tietoa menetelmän toimivuudesta Tukeva-työvalmennussäätiön työpajalla Kuopiossa. Tässä opinnäytetyössäni kuvaan menetelmän teoreettisia lähtökohtia, työpajatoimintaa, työpajapedagogiikkaa, VoimaPakki-menetelmää ja sen kehittämistyötä. Työni viimeiset luvut esittelevät tuloksia: millainen VoimaPakista tuli, toimiko se ja mitä siitä voidaan päätellä.

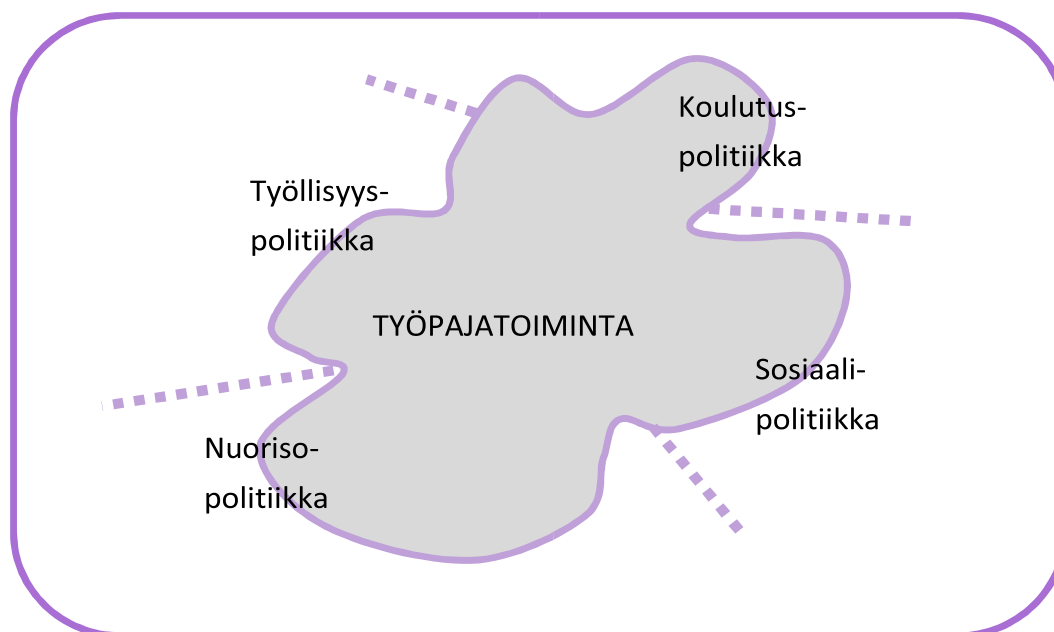
Kehittäessäni toimivaa työmenetelmää tulen samalla rakentaneeksi itseänikin. Opinnäytetyöprosessi on tilaisuus muun muassa syventää, kehittää ja osoittaa ammatillista osaamista sekä kehittyä tiedonhankinnassa ja työelämän käytännöissä (Savonia 2016-12-15). Tätä omaa projektia siivittäkööt ja sosiodynaamisen ohjauksen teoriaan johdattakoot seuraavat Peavyn (2001, 8) sanat:

*Meillä on meneillään jokapäiväinen itsemme luomisen projekti. Emme löydä itseämme, vaan luomme itsemme. Sitä mitä etsimme, ei ole olemassa ennen kuin me sen itse luomme. Menneisyys ja tulevaisuus ovat raaka-ainetta, jota jokainen osaltaan muokkaa meistä kertoviksi tarinoiksi. Silti keksimämme minuus ei koskaan ole kokonaan oma luomuksemme. Se on jatkuva rakentamisprosessi, jonka tuottaa dialogi toisten ihmisten, ympäröivän maailman ja kaikkien sisäisten äänien kanssa.*

## 2 VALMENNUSPALVELUT TYÖPAJATOIMINNASSA

Tässä luvussa kuvaan työpajatoiminnan tavoitteita, työpajavalmennusta sekä Tukeva-työvalmennussäätiön työpajaa Kuopiossa. Tässä opinnäytetyössäni Tukeva- työvalmennussäätiön työpaja tarkoittaa kehittämistyöni tilaajaa ja fyysistä toimintaympäristöä, jossa kehitettävää VoimaPakki-menetelmää testatiin. Kehitin VoimaPakki-menetelmää erityisesti yksilövalmentajien käyttöön työpajalla. Työpajojen valmennustoiminnan tavoitteet ja niillä noudatettava työpajapedagogiikka vaikuttivat VoimaPakki-menetelmän kehittämiseksi asettamiini tavoitteisiin. Työpajapedagogiikkaa kuvaan seuraavassa luvussa.

Työpajat ovat sosiaalisen työllistämisen toimintayksiköitä, joiden palvelut vastaavat osaltaan työllisyys-, nuoriso-, koulutus- ja sosiaalipolitiikan tavoitteisiin syrjäytymisen ehkäisemisessä. Työpajatoimintaan liittyvät keskeisesti nuorten työpajatoiminnan yleiset perusteet ja suositukset (17/600/2006) sekä sosiaalihuoltolaki ja lait kuntouttavasta työtoiminnasta ja julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. (Hämäläinen & Palo 2014, 6, 13-14; Hilpinen ym 2014, 10.) Seuraavassa kuviossa (KUVIO 1) on havainnollistettu työpajatoiminnan asemoitumista politiikan sektoreilla.



KUVIO 1. Työpajatoiminnan asemoituminen (Hämäläinen & Palo 2016-12-21.)

Hallinnollisesti työpajat ovat kunnan, seutukunnan, kuntayhtymän, säätiön, yhdistyksen tai jonkun muun organisaation ylläpitämiä. Niiden toiminnan rahoitus koostuu muun muassa valtionavusta (OKM ja nuorisotoimi), hankerahoituksesta ja valmennuspalveluiden ostajien maksuista ja pajojen omien työtoimintojen tuotoista. Palveluiden ostajia ovat esimerkiksi KELA, TE-palvelut, sosiaalitoimi ja oppilaitokset. (OKM 2016, 6, 38.)

## 2.1 Valmennus työpajatoiminnan perustehtävänä

Työpajatoiminnan perustehtävä on valmennus (Valtakunnallinen työpajayhdistys 2016). Valmennus on elämänhallintaa kehittävä menetelmä, joka auttaa valmentautujaa tavoitteiden asettamisessa ja niiden saavuttamisessa. Valmennukseen liittyvät asiakaslähtöisyys sekä ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys. (Mannström-Mäkelä & Saukkola 2008, 43.) Työpajalla valmennuksen tavoitteena on parantaa valmentautujien kykyä ja valmiuksia koulutukseen tai työhön hakeutumiseen ja arjenhallintaan.

Työpajan ohjaajia kutsutaan valmentajiksi ja asiakkaita valmentautujiksi. Valmentautujina on työttömiä, joilta puuttuu ammatillinen koulutus tai työkokemus. Lisäksi on ammatinvaihtajia, työ- ja toimintakyvyltään heikentyneitä työnhakijoita, päihde- ja mielenterveyskuntoutujia, pitkäaikaistyöttömiä, osatyökykyisiä sekä tukea tarvitsevia maahanmuuttajia. Yhteiskunnan kannalta työpajojen valmentautajat voidaan nähdä syrjäytyneinä, vaikka Hännisen ja Tolvasen mukaan työpajan valmentajat usein kokevat syrjäytyneenä-käsitteen leimaavaksi ja itseään toteuttavaksi ennusteeksi eivätkä siksi käytä sitä. (Valtakunnallinen työpajayhdistys 2016; Hänninen & Tolvanen 2014, 108-110.)

Työpajoille ohjaututaan eniten työhallinnon, sosiaali- ja terveystoimen ja nuorisotyön kautta (OKM 2016, 19). Työpajan valmentautuja on voinut tulla työpajan asiakkaaksi myös esimerkiksi siviilipalvelun suorittamiseksi tai työkyvyn arviointiin vakuutusyhtiön lähettämänä. Taulukossa 1. (TAULUKKO 1.) on kuvattu työpajoille ohjaavia tahoja ja työpajojen niille tarjoamia palveluita.

TAULUKKO 1. Työpajoille ohjaavat tahot ja niille tarjottavat palvelut (Mukaillen Huuonon 2014, 19.)

Ohjaava taho	Työpajan tarjoamat palvelut
TE-palvelut	Työkokeilu, työhönvalmennus, uravalmennus, palkkatuella työskentely
Sosiaalitoimi	Kuntouttava ja työllistymistä tukeva työtoiminta
Kela	Työhönvalmennus
Oppilaitokset	Oppisopimuskoulutus, tutkinnon suorittaminen, tutkintoon valmistava valmennus
Rikosseuraamuslaitos	Yhdyskuntapalvelu
Etsivä nuorisotyö	Sopimus Kumppanin haku (esimerkiksi työkokeilu) valmentautujan kanssa
Siviilipalvelukeskus	Siviilipalvelus
Vakuutusyhtiöt	Työkyvyn arviointi ja työkokeilu
Hakeutuminen itse	Sopimus Kumppanin haku (esimerkiksi TE-palvelut)



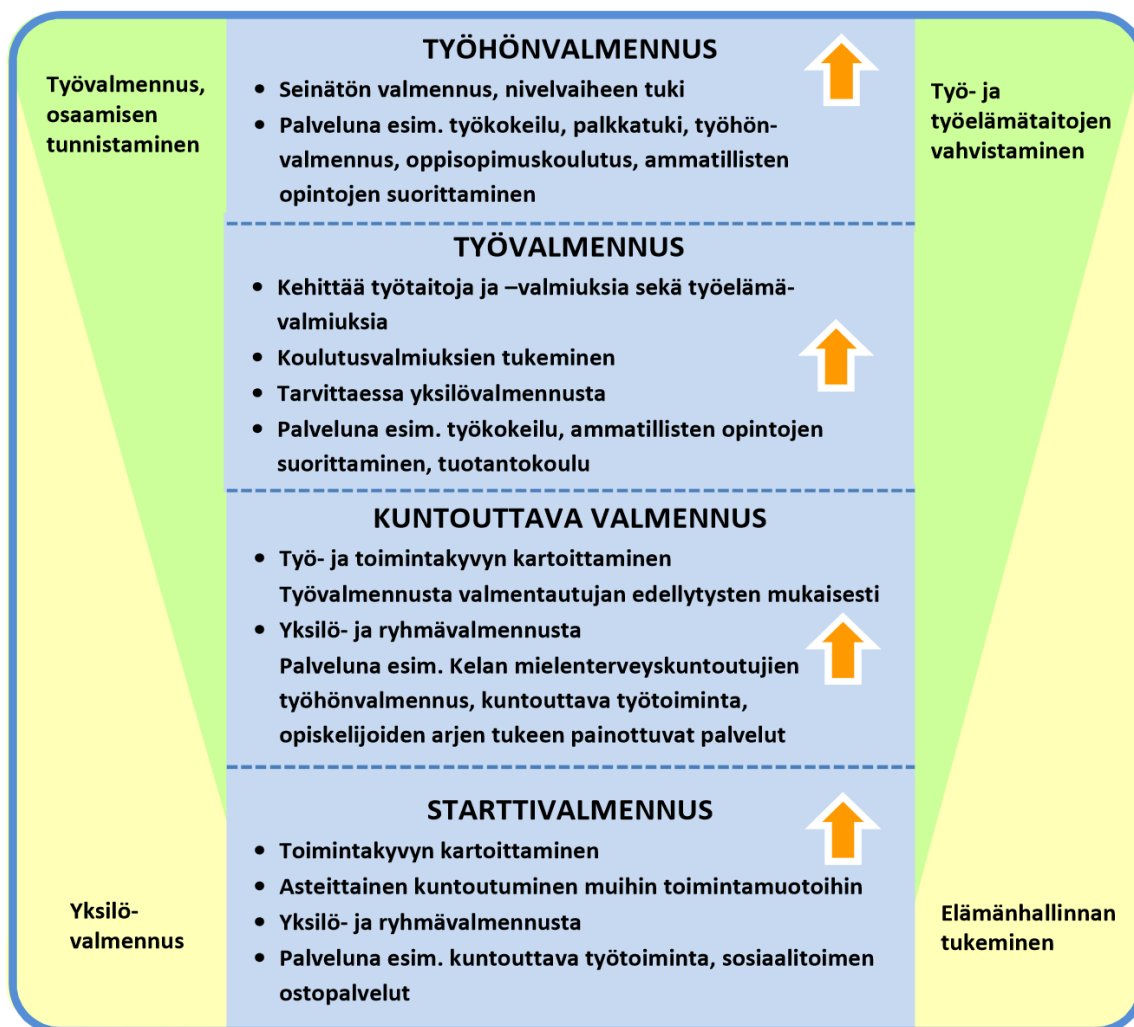
Vuonna 2015 kaikista työpajoilla valmentautujista noin 60 prosenttia oli miehiä. Valmentautujia oli yhteensä 25 449, ja heistä alle 29-vuotiaita nuoria oli noin 58 prosenttia. (OKM 2016, 11, 13.) Nuorten työpajatoiminta on sosiaalista vahvistamista, joka toteuttaa osaltaan nuorisotakuuta. Kunnallis-hallinnossa työpajatoiminta voi sijoittua nuorisotoimen, sivistystoimen, sosiaalitoimen, teknisen toimen, keskushallinnon tai työllisyyspalveluiden alalle, mutta se voi olla myös esimerkiksi seutukunnan tai säätiön ylläpitämää. Nuorten työpajatoimintaa on valtakunnallisesti saatavilla 93 prosentista kunnista. (Valtakunnallinen työpajajyhdistys 2016.)

## 2.2 Työvalmennus, yksilövalmennus ja valmennussuunnitelma työpajavalmennuksessa

Työpajojen valmennusmenetelminä ovat työvalmennus ja yksilövalmennus. Työvalmennus kehittää valmentautujan työelämäosaamista ja taitoja sekä parantaa työkykyä. Työvalmennuksen metodia käytetään tekemällä oppimista. Työpajoilla tehdään yleensä puu- ja rakennus-, tekstiili- kiinteistöhuolto- ja siivousalaan liittyviä työtehtäviä. Työpajat tuottavat myös palveluita kuluttajille muun muassa pitämällä tuotemyymälää tai kahvilaa ja tarjoamalla koti-, kuljetus- ja autonkorjauspalveluita. Useimmin työpajan valmentautijat ovat työpajalla kuntouttavassa työtoiminnassa tai työkokeiluissa. Työpajatoiminta voi olla myös esimerkiksi palkkatuetta työtä, työvoimakoulutusta tai Kelan kuntoutusta. (OKM 2016, 6, 22, 28; Valtakunnallinen työpajajyhdistys 2016)

Yksilövalmennus on työvalmennusta tukevaa toimintaa. Se auttaa parantamaan arjenhallintaa ja toimintakykyä. Yksilövalmennuksessa valmentautujan elämäntilanteeseen perehdytään kokonaisvaltaisesti ja hänelle tarjotaan monialaista tukea. Yksilövalmennuksessa voidaan hyödyntää myös ryhmävalmennusta, jossa arki-, työelämä- ja vuorovaikutustaitoja kehitetään mm. toiminnallisissa vertaisryhmissä. (Hilpinen ym. 2014, 7.)

Työpajalla valmennus etenee yksilöllisen valmennussuunnitelman mukaisesti. Valmentautuja on keskeisessä asemassa tavoitteiden ja valmennussuunnitelman laatimisessa ja arvioinnissa. Yleensä valmennusjakso kestää alle 6 kuukautta. Yli vuoden pituisia jaksoja on vajaat 9 prosenttia kaikista valmennusjaksoista. Valmennusjakson jälkeen valmentautijat sijoittuvat yleisimmin edelleen työpajoille. Kuitenkin nuorista valmentautujista useimmat jatkavat valmennusjakson jälkeen koulutukseen ja 15 prosenttia työelämään. Valmennusjakson jälkeen työpaja raportoi toteutuneista toimista ja tuloksista valmentautujalle ja palvelun tilaajalle. (OKM 2016, 17, 23, 30, 37.) Kuviossa 2 (KUVIO 2.) on kuvattu työvalmennusta, yksilövalmennusta ja valmennusprosessin etenemistä.



KUVIO 2. Työpajavalmennus (Hämäläinen & Palo 2016-12-21.)

Työpajalla valmennus on usein monialaista ja moniammatillista työtä, jossa verkoston luominen ja ylläpito ovat keskeisellä sijalla. Lähes puolella työpajojen henkilöstöstä on korkea-asteen tutkinto. Korkeakoulututkinnon merkitys korostuu yksilövalmentajien työssä, kun taas työvalmentajilla on useimmin toisen asteen ammatillinen tutkinto. (OKM 2016, 24.) Vaikka työvalmentajilla ja yksilövalmentajilla on erilaiset työnkuvat, he tekevät yhteistyötä. Työvalmentajat työskentelevät päivittäin valmentautujien kanssa, ja he saavat valmentautujasta osallistuvan havainnoinnin kautta yksilövalmentajien työtä tukevaa tietoa. Havainnointitieto voi koskea esimerkiksi fyysistä tai sosiaalista toimintakykyä. (Huumonen 2014, 38-39.)

### 2.3 Tukeva-työvalmennussäätiön työpajatoiminnan tavoitteet

Tukeva-työvalmennussäätiön toiminta on aloitettu vuoden 2009 alussa. Sen tavoitteena on tukea työelämästä syrjäytyneiden ja syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja pitkäaikaistyöttömien siirtymistä opiskelemaan tai työmarkkinoille. Tukeva-työvalmennussäätiö haluaa olla valmentautuja-asiakkailleen "tukisilta matkalla parempaan tulevaisuuteen". Nimi "Tukeva" viittaa siihen tukeen, jota valmentautuja voi saada tiellä, jota hän kuitenkin itse kulkee. (Tukeva-työvalmennussäätiö s.a.)

Tukeva- työvalmennussäätiö tuottaa kuntoutus- ja valmennuspalveluita sekä työpaja- ja palvelutoimintaa Kuopiossa, Siilinjärvellä, Leppävirralla, Juankoskella ja Tuusniemellä. Tukeva-työvalmennussäätiöllä työskentelee noin 60 toimihenkilöä, joista 55 valmennustyössä. Vuonna 2016 toimintaan osallistui 823 valmentautujaa. Tukeva-työvalmennussäätiöllä valmennus voi tarpeen mukaan olla työvalmennusta, yksilövalmennusta ja ryhmävalmennusta. Kuopiossa valmentautuja voi osallistua sosiaaliseen valmennukseen, toimintapajavalmennukseen, toiminnalliselle kartoitusjaksolle, kuntouttavaan työtoimintaan, starttivalmennukseen, työkokeiluun sekä palkkatukityöhön. (Riipinen 2017-03-31; Tukeva-työvalmennussäätiö 2016-12-21.)

Starttipajavalmennus on yksilölliset tarpeet huomioivaa toiminnallista valmennusta. Se on tarkoitettu 16-29-vuotiaille kuopiolaisille, jotka tarvitsevat vahvaa kokonaisvaltaista tukea tulevaisuutensa rakentamiseen. Valmennettavalla voi olla esimerkiksi päihde- ja mielenterveysongelmia ja haasteita arjenhallinnassa ja vuorokausirytmien ylläpitämisessä. Starttivalmennus on nuoren tilanteen kartoitusta, elämänhallinnan ja sosiaalisten taitojen tukemista ja parantamista, koulutukseen ja työelämään aktivointia sekä yhteistyötä Tukeva-työvalmennussäätiön eri toimintayksikköjen kanssa. Starttijakso voi kestää muutamasta kuukaudesta jopa kahteen vuoteen. (Hilpinen ym. 2014, 13-16; Tukeva-työvalmennussäätiö 2016-12-21.)

Kuopiossa Tukeva-työvalmennussäätiö tarjoaa monenlaisia palveluita kuluttajille, yrityksille ja erilaisille organisaatioille. Sillä on lounasravintolapalveluita tarjoava Savox-ravintola, kunnostettuja kierrätys- ja pajatuotteita myyvä Elävä kauppa- myymälä sekä remontti-, purku, kuljetus- ja tapahtumapalveluita. Valmennettavia varten on myös auto- metalli- pyörä- sähköelektroniikka-, musa-, luovien menetelmien ja tekstiili- ja lahjatavarapajat. (Tukeva-työvalmennussäätiö 2016-12-21; Riipinen 2017-05-24.)

### 3 TYÖPAJAPEDAGOGIIKAN TAVOITTEITA TYÖ- JA YKSILÖVALMENNUKSESSA

Työpajoilla tehtävä työ- ja yksilövalmennus on ammatillista työtä, jota ohjaavat kasvatukselliset ja työpajapedagogiset periaatteet (Hämäläinen & Palo 2014, 10,12). Tässä luvussa kuvaan VoimaPakki-menetelmän kannalta merkityksellisiä työpajapedagogiikan elementtejä. Niitä ovat sosiaalinen vahvistaminen, vuorovaikutus, minäpystyvyys ja itsesäätely. Tässä opinnäytetyössä VoimaPakki-menetelmä nähdään sosiaalisen vahvistamisen välineenä, jota kehitettiin lisäämään työpajalla valmentautuvan ja hänen yksilövalmentajansa välistä myönteistä vuorovaikutusta sekä valmentautujan minäpystyvyyttä ja itsesäätelyä.

Työpajapedagogiikka on käytännön kasvatusta, joka parantaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden mahdollisuuksia siirtyä opiskeluihin tai työelämään. Se pohjautuu John Deweyn kokemusfilosofiaan, jonka mukaan ihminen oppii tekemällä (*learning by doing*). Työpajapedagogiikan tavoitteena on tukea valmentautujan sosiaalista vahvistumista ja osaamisen lisääntymistä. Työpajoilla työ on valmentamisen väline, jonka avulla valmentautuja tulee tietoiseksi vahvuuksistaan ja kyvyistään niitä tukevassa yhteisössä. Työpajoilla sovelletaan kuitenkin useita oppimisteorioita ja osa valmentajan ammattitaitoa on se, että hän valitsee niistä asiakkaalle parhaat hänen tilanteeseensa. (Hämäläinen & Palo 2014, 6, 24–31, 47.) Kuviossa 3 (KAAVIO 3) kuvataan työpajapedagogiikan elementtejä.



KUVIO 3. Työpajapedagogiikan elementtejä (Hämäläinen & Palo s.a.)

#### 3.1 Sosiaalisen vahvistamisen tavoitteita

Sosiaalinen vahvistaminen määriteltiin edellisessä, vuoden 2006 nuorisolaissa elämäntaitojen parantamiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi suunnatuiksi toimenpiteiksi (nuorisolaki 2006, § 1 ja § 2).

Sen tavoitteena on parantaa arjenhallintaa, elämäntilannetta ja hyvinvointia. Sosiaalinen vahvistaminen on prosessi, joka voi johtaa sosiaaliseen vahvistumiseen. (Hämäläinen & Palo 2014, 50–52.) Työpajalla valmennusprosessin alussa työskennellään valmentautujan luottamuksen saamiseksi ja hänen kiinnittymisekseen yhteisöön. Yhteisössä hänen sosiaalinen toimintakykynsä, vuorovaikutuksensa ja luottamuksensa kasvavat ja hänestä tulee vastuullisempi yhteisön jäsen. Hän alkaa tuntea toimintansa merkitykselliseksi, kun taidot kasvavat, itsetunto kohenee ja hän kokee yhteisön arvostavan häntä. (Valtakunnallinen työpajajyhdistys 2015, 5.)

Sosiaalinen vahvistuminen on valmentautujan kokemus lisääntyneestä toimintakyvystä. Hän kokee elämänsä mielekkäämmäksi, merkityksellisemmäksi, hallittavammaksi ja ymmärrettävämmäksi. Hän näkee tulevaisuudessa mahdollisuuksia ja on valmis työskentelemään saavuttaakseen tavoitteensa. Sosiaalinen vahvistuminen näkyy työpajavalmentajille usein ensiksi parantuneena arjenhallintana. Kun sosiaalinen vahvistuminen on edennyt, valmentautujan vuorovaikutustaidot ja sosiaalinen toimintakyky, itsetunto ja itsensä arvostaminen sekä elämänhallinta ja osallisuus ovat kasvaneet. Hän on myös aiempaa kestävämpi vastoinkäymisten kohdatessa, toisin sanoen hänen resilienssinsä on kasvanut. Sosiaalista vahvistumista voidaan ja sitä tulisi mitata palveluiden vaikuttavuuden arvioimiseksi ja saadun tiedon hyödyntämiseksi. Sosiaalisen vahvistumisen mittareita ovat minäpystyvyys, elämänhallinta, tulevaisuusorientaatio, arjen sujuvuus, sosiaaliset suhteet ja luottamus. (Valtakunnallinen työpajajyhdistys 2015, 4-9.)

### 3.2 Myönteisen vuorovaikutuksen tavoitteita

Vuorovaikutustaidot ovat keskeisin sosiaalialan työväline. Vuorovaikutuksella tarkoitetaan ihmisten välistä tietoista tai tiedostamatonta viesteillä vaikuttamista. Vuorovaikutus ei siis tarkoita pelkkää puhumista tai kuuntelemista, vaan vuorovaikutus voi olla myös nonverbaalia. Nonverbaalia vuorovaikutusta ovat esimerkiksi fyysisen välimatkan säätely, ilmeet ja hiljaa oleminen. Vuorovaikutustaitojen tietoinen käyttäminen on osa sosiaalialan ammatillisuutta. (Laine, Ruishalme, Salervo, Sivén & Välimäki 2009, 230–235.) VoimaPakki-työskentelyssä huomio kiinnitetään yksilövalmentajan ja valmentautujan väliseen myönteiseen vuorovaikutukseen ja lisäksi yksilövalmentajan tulee tietoisesti käyttää myös nonverbaaleja viestintäkeinojaan.

Työpajapedagogiikassa hyvään vuorovaikutukseen kuuluvat aito kiinnostus, palautteen antaminen, tarkentavat kysymykset ja asioiden ilmaiseminen selkeästi. Valmentaja ja valmentautuja ovat dialogisessa suhteessa tasavertaisia ja kunnioitettuja. Vuorovaikutusprosessin edetessä molemmat osapuolet kuuntelevat, jakavat ja kasvavat yhdessä. (Hämäläinen & Palo 2014, 46–47.)

Tässä kehitystyössäni käytän termiä ”myönteinen vuorovaikutus”, jota kuvaan seuraavaksi VoimaPakki-työskentelyn näkökulmasta. Myönteisen vuorovaikutuksen ydin on selviytyjänarratiivissa, ja sen vastakohtana voidaan pitää ongelma- tai sairauskeskeistä dialogia. VoimaPakki-työskentelyssä yksilövalmentaja ei näe valmentautujaa autettavana toisena vaan arvokkaana ihmisenä ja sitkeänä selviytyjänä. Hän pyrkii tietoisesti löytämään ja tukemaan valmentautujan vahvuuksia. Yksilövalmentajalla on varaa myöntää, että valmentautuja ongelmienkin on hänen kanssaan samanarvoinen ja

häntä itseään pystyvämpi joissakin asioissa. Kunnioitus ja myönteiset ajatukset valmentautujasta ilmenevät sanattomassa ja sanallisessa viestinnässä. Vaikka yksilövalmentajan tavoitteena VoimaPakki-työskentelyssä on muutosmyönteinen dialogi, hän antaa parhaan osaamisensa valmentautujan käyttöön riippumatta siitä, ovatko valmentautujan valinnat hänen mielestään oikeita. Myönteinen vuorovaikutus on voimaannuttavaa molemmille osapuolille. Kun vuorovaikutus on myönteistä, yksilövalmentaja toimii eettisesti ja valmentautujan minäpystyvyys voi vahvistua.

### 3.3 Minäpystyvyyden vahvistamisen tavoitteita

Käsite minäpystyvyys on osa Albert Banduran kehittämää sosiaalis-kognitiivista teoriaa. Se tarkoittaa yksilön omaan pystyvyyteen ja saavuttamiinsa tuloksiin liittämää odotusta. Käsite pohjautuu kognitiiviseen ajatteluun, jossa ihminen nähdään itseohjautuvana toimijana, joka voi suunnitella elämänsä ja hallita itseään. Minäpystyvyys näkyy kyvystä uskoa vaikutusmahdollisuuksiinsa oman elämänsä tärkeissä tapahtumissa. Se rakentuu aiempaa suoriutumista koskevan tiedon, sijaiskokemusten, saadun palautteen ja omien tunnereaktioiden tulkitsemisen pohjalle. Pystyvyyden käsitettä on sovellettu muun muassa psykiatrisessa kuntoutuksessa, uranvalinnassa ja urakehityksen tutkimisessä. (Ahokas 2016-01-04; Partanen 2011, 19–23.)

Työpajatoiminnassa valmentautujan minäpystyvyydellä on keskeinen rooli, koska sen pohjalta ihminen asettaa tavoitteitaan, sitoutuu niihin ja oivaltaa mahdollisuuksiaan. Minäpystyvyys on myös jatkuvasti kehittyvä ja muuttuva ominaisuus, johon on mahdollista vaikuttaa. Valmentautujan minäpystyvyyttä voivat vahvistaa esimerkiksi työpajan sosiaalisen ympäristön elementit, hänelle annetut tehtävät joista hän voi selviytyä, kannustus ja hänen osaamisensa näkyväksi tekeminen. (Hämäläinen & Palo 2014, 50–52.)

VoimaPakki-menetelmää kehitettiin kasvattamaan työpajavalmentautujan minäpystyvyyttä. VoimaPakki-työskentely on suunniteltu sellaiseksi, että jokainen työpajalla valmentautuva voi onnistua siinä ja saada minäpystyvyyttä vahvistavan onnistumisen kokemuksen. Lisäksi yksilövalmentajan kannustus ja VoimaPakki-työskentelyyn liittyvä visualisointi auttavat valmentautujaa näkemään vahvuutensa, palauttamaan ne mieleensä ja kertomaan niistä.

### 3.4 Psykkisen itsesäätelyn tavoitteita

Itsesäätely on tärkeää työpajan valmentautujille, koska itsesäätelyn avulla vaikutetaan omaan kehitykseen ja tavoitteiden saavuttamiseen. Psykkinen itsesäätely on ihmisen pyrkimystä sisäiseen tasapainoon, eheyteen, hallinnan tunteeseen ja käyttäytymisensä säätelyyn. Näitä pyrkimyksiä voivat järkyttää esimerkiksi erilaiset ristiriitatilanteet, pettymykset ja stressi. Itsesäätelyä tarvitaan myös silloin, kun ulkoiset olosuhteet uhkaavat ihmisen itselleen asettamien tavoitteiden toteutumista. (Lehtovirta & Peltola 2012, 53; Laine ym. 2009, 104, 108; Vilkkö-Riihelä & Laine 2012, 50.)

Psyykkinen itsesääätely on tietoista ja tiedostamatonta toimintaa. Tietoista itsesääätelyjärjestelmää kutsutaan hallintakeinoiksi tai coping-järjestelmäksi ja tiedostamatonta defensesseiksi eli puolustuskeinoiksi. Defenssien ja coping-keinojen erottaminen toisistaan yksiselitteisesti on haastavaa. (Lehtovirta & Peltola 2012, 53, 55; Vilkkö-Riihelä & Laine 2012, 49–50.) Esimerkiksi joissain tilanteissa puolustuskeinot voivat toimia selviytymiskeinoina. Ihmisen selviytymisen kannalta tärkeää on se, että hänellä on käytössään mahdollisimman monia itsesääätelykeinoja ja hän osaa käyttää ja soveltaa niitä tilanteessaan. (Laine ym. 2009, 114.)

Defenssit auttavat säilyttämään mielen tasapainotilan silloin, kun ihminen ei tietoisesti kykene käsittelemään tilannettaan ja sen aiheuttamaa ahdistusta. Defenssejä ovat esimerkiksi taipumus kieltää itselle saavuttamattoman asian arvo tai projektio, jossa omia negatiivisia tunteita väitetään toisen ihmisen tunteiksi. Defenssit voivat rauhoittaa mieltä, mutta niiden liiallinen käyttö voi myös uhata mielenterveyttä, koska ne voivat estää järkevien hallintakeinojen käytön ja vääristää käsityksen todellisuudesta. (Lehtovirta & Peltola 2012, 53–55; Vilkkö-Riihelä & Laine 2012, 51–53.)

Coping-keinot psyykkisessä itsesääätelyssä voidaan jakaa kolmenlaisiin. Niitä ovat psyykkiset, sosiaaliset ja fyysiset keinot, jotka voivat olla positiivisia tai negatiivisia. Nopea keino helpottaa ahdistuneisuutta on käyttää fyysisiä itsesääätelyn keinoja, kuten syömistä, liikuntaa, päihteitä tai lääkitystä. Sosiaalisia keinoja ovat esimerkiksi keskustelu ja epäsosiaalinen käytös. Psyykkisiä itsesääätelykeinoja ovat muun muassa ongelmien ja ahdistuksen käsitteleminen tai niiden kieltäminen, huumori ja oman elämän suunnittelu. (Lehtovirta & Peltola 2012, 55; Vilkkö-Riihelä & Laine 2012, 51–53; Laine ym. 2009, 107, 114.)

Työpajavalmennus auttaa valmentautujia kehittämään positiivisia itsesääätelykeinojaan. Työpajan valmennusprosessi etenee valmennussuunnitelman mukaan ja siihen sisältyy usein itsetuntemuksen kehittämistä. Narratiivisuustaitojen harjoituksissa valmentautuja voi pohtia mitä hän haluaa itsestään kertoa. Työpajalla valmennuksessa saatetaan myös harjoitella arjenhallintaa ja vuorovaikutustaitoja. Työpajan vuorovaikutussuhteessa valmentautuja voi esimerkiksi purkaa oppimisen esteenä olevia käsityksiään, oppia hyödyntämään aiempia kokemuksiaan ja tulla tietoisemmaksi voimavaroistaan. Taitava valmentaja on myös itse positiivinen esimerkki itsesääätelykeinojen käyttäjänä. Hän kohtaa erilaisia ihmisiä kunnioittavasti, kestää pettymyksiä, kehittää ammattitaitoaan ja huolehtii jaksamisestaan. (Huumonen 2012, 12, 23–25, 38–39.)

VoimaPakki-menetelmän kehittämisessä huomioitiin työpajapedagogiikan mukaisesti positiivisten itsesääätelykeinojen kehittäminen. Huomiota kiinnitettiin keskittymistä tukevien työskentelyolosuhteiden järjestämiseen ja niistä keskustelemiseen valmentautujan kanssa. Lisäksi VoimaPakki-menetelmää kehitettiin sellaiseksi, että VoimaPakkiä tehdessään valmentautuja tulee aiempaa tietoisemmaksi omista tarpeistaan ja niistä konkreettisista asioista, jotka vaikuttavat hänen hyvinvointiinsa.

## 4 SOSIODYNAAMISEN OHJAUKSEN PÄÄMÄÄRIÄ, MENETELMIÄ JA SOVELLUKSIA

Valitsin sosiodynaamisen ohjauksen ajattelun kehittämistehtäväni keskeiseksi lähtökohdaksi, koska sen tarkoitus ja menetelmät ovat yhteensopivia työpajapedagogiikan sekä omien arvojeni kanssa. Tässä luvussa en käytä asiakkaasta nimitystä valmentautuja ja ohjaajasta valmentaja, koska sosiodynaamista ohjausta ei ole kehitetty erityisesti työpajojen käyttöön. Sosiodynaaminen ohjaus on kanadalaisen Vance Peavyn luoma käsite. Se on näkökulma nykyajan sosiaaliseen elämään ja minuuden luonteeseen, auttamisfilosofia ja ohjauksen käsitteiden ja menetelmien kokonaisuus. (Peavy 2001, 18.) Peavyn (2006, 25–26) mukaan sosiodynaamisella ohjauksella pyritään neljään päämäärään:

- auttamaan ihmisiä tunnistamaan saavutuksiaan, vahvuuksiaan ja mahdollisuuksiaan
- tukemaan ja ohjaamaan ihmisiä voimavarojensa käyttämisessä niin, että heidän kykynsä päästä elämässä eteenpäin paranee
- korostamaan kontekstin, sosiaalisuuden ja sosiaalisten ja henkilökohtaisten todellisuuksien yhdessä konstruoimista
- käyttämään merkitysten ja kokemusten kuvauksia pääasiallisina motivaation lähteinä

### 4.1 Sosiodynaamisen ohjauksen menetelmiä

Dialoginen keskustelu on sosiodynaamisen ohjausprosessin merkittävin osa. Ohjaaja käyttää dialogissa taitavasti kysymyksiä, metaforia ja narratiiveja. Keskustellessa pyritään lisäämään molempuolista ymmärrystä ja kuuntelemaan empaattisesti ja avoimin mielin. Dialogissa on tärkeää päästä sisään asiakkaan elämänkenttään, hänen tapaansa tulkita maailmaa, itseään ja suhteitaan toisiin. (Peavy 1999, 87-104.)

Asiakkaan elämänkentän kartoittamiseen käytetään monenlaisia menetelmiä, kuten piirtämistä ja kartan laatimista. Kartan avulla on mahdollista muun muassa tarkastella asiakkaan kriittisiä elämänkokemuksia ja niiden merkitystä hänelle, tunnistaa hänen vahvuuksiaan ja parantaa ohjaussuhdetta. Peavy korostaa visualisoinnin hyötyjä ja toteaa, että melkein mitä vain voi visualisoida. Elämänkenttätöytätyöskentelyä varten ohjaajan on tärkeää järjestää häiriötön ja miellyttävä tila, jossa on mahdollisimman ystävällinen ilmapiiri. (Peavy 2001, 45; Peavy 1999, 82-84, 87, 94–99.)

Sosiodynaaminen ohjaus on asiakasta ja hänen todellisuuttaan kunnioittavaa. Peavy (2001, 43) neuvoo seuraavalla tavalla: ”Ennen muuta kunnioita aina toista ja sitä, miten hän kokee elämänsä: menneisyytensä, nykyisyytensä ja tulevaisuutensa”. On tärkeää, että ohjaaja ei käytä psykopatologisoivaa sanastoa, kohtelee ihmistä objektina tai turvaudu luokitteluihin. Sosiodynaaminen ohjaus ei tähtää parantamiseen tai terapointiin, vaan kyse on yhteisestä konstruoimisesta ja elämänsuunnittelun prosessista ja henkilökohtaisen vapauden lisäämisestä. Peavy toteaa, että yrittäessämme elä-



mässä eteenpäin puemme sanoiksi tietoisuuttamme, muistamme menneisyytemme ja keksimme uusia tulevaisuuksia. Rakennamme elämäämme yksin ja yhteistyössä sen perusteella mitä voimme muistaa, artikuloida ja keksiä. (Peavy 2006, 19–20.)

Sosiodynaamisessa ohjauksessa ohjaaja pyrkii synnyttämään sellaisen vuorovaikutussuhteen ts. oppimisympäristön, jossa hänen ja asiakkaan äly ja luovuus yhdessä lisäävät asiakkaan edistymisen mahdollisuuksia. Ohjaaja nähdään asiantuntijana taitavassa ihmisten välisessä viestinnässä ja oppimisympäristön luomisessa, mutta asiakas on aina oman elämänkokemuksensa paras asiantuntija. (Peavy 2006, 39–40, 55–56.) Ohjausprosessiin kuuluu asiakkaan henkilökohtainen projekti tavoitteensa saavuttamiseksi. Projekti voi olla esimerkiksi pohdiskelua, kirjan lukeminen tai työkavereiden kanssa keskustelua. (Peavy 1999, 86–99, 119–121.)

#### 4.2 Sosiodynaamisen ohjauksen sovelluksia

Peavy esitti sosiodynaamisen ohjauksen soveltuvan ohjaustyöhön, joka liittyy ammatinvalintaan, ammatissa kehittymiseen, sosiaalisiin ongelmiin ja minuuden etsimiseen (Peavy 2001, 18). Sosiodynaamista ohjausta on sovellettu myös mm. Tanskassa Alzheimer-potilaiden ja heidän omaishoitajiensa ohjauksessa, Kiteen ja Outokummun kaupunkien sosiaali- ja terveystoimien henkilöstön työyhteisön kehittämisessä ja Joensuun yliopistossa opinto-ohjaajien koulutuksen taustateorian (Eckermann, Rishøj, Buss, Villemoes-Soerensen, Waldorff, Waldemar 2014; Väistö 2007, 5).

VoimaPakki-menetelmän kehittämistyössä ja valmiissa VoimaPakki-menetelmässä sosiodynaamisen ohjauksen ajattelu on niin keskeistä, että VoimaPakki-menetelmää voidaan sanoa työpajavalmenneeseen kehitetyksi sosiodynaamisen ohjauksen sovellukseksi. VoimaPakki-menetelmän tavoitteet ovat yhteneväiset sosiodynaamisen ohjauksen päämäärien kanssa ja lähtökohtana on valmentautujan ja hänen todellisuutensa kunnioittaminen. Valmentautujan elämänkenttään pääsemiseksi ja motivaation lähteenä käytetään visualisointia ja hyödynnetään valmentautujan kokemuksia kolmessa aikaperspektiivissä (mennyt, nykyinen ja tuleva). VoimaPakki-työskentelyssä myös työskentelytila ja ilmapiiri valmistellaan sosiodynaamisen ohjauksen ajattelun mukaisesti.

## 5 VOIMAPAKKI-MENETELMÄN KEHITTÄMINEN TUTKIMUKSELLISENA KEHITTÄMISTYÖNÄ

Tässä luvussa kuvaan työpajakäyttöön kehittämäni VoimaPakki-menetelmän kehittämistyön prosessia vaiheittain tutkimuksellisen kehittämistoiminnan käsitteillä, joita ovat perustelu, organisointi, toteutus, arviointi ja tulosten levittäminen (Toikko & Rantanen 2009,56). Suosin aktiivimuotoista narratiivisuutta, koska toiminnan kehittämisessä ja tutkimisessa olen ollut aktiivinen vaikuttaja ja toimija. Tällainen raportointityyli on tyypillistä toimintatutkimuksille, joissa tutkitaan sosiaalista toimintaa (Heikkinen 2010, 16, 19–23).

Kehittämistyössä sovelsin sosiodynaamisen ohjauksen ajattelua ja tutkimuksellisen kehittämistoiminnan periaatteita, joita yhdistää konstruktivistinen ja reflektiivinen ontologia eli todellisuuden tarkastelu. Niiden mukaan todellisuus rakentuu ja muuttuu sosiaalisesti ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. (Toikko & Rantanen 2009, 36-37, 51, 161-163, 165-166; Peavy 2006, 20). Sosiodynaamisen ohjauksen ajattelusta kehittämistyötäni ohjaava periaate oli kokemuksen kunnioittaminen tietolähteenä (Peavy 2006, 73, 90). Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tarkoituksena ei ole todellisuuden tutkiminen vaan todellisuuden muuttaminen ja perustellun tiedon tuottaminen. Kehittämistoiminnan lähestymistapa on käyttäjälähtöinen ja epistemologia eli tietokäsitys korostaa tiedon käytettävyyttä. Osa tiedon käytettävyyttä on mahdollisuus sen käyttöön yhteiskunnallisessa keskustelussa ja uusissa toimintaympäristöissä. (Toikko & Rantanen 2009, 22-23, 46-47, 55, 156-157.)

### 5.1 VoimaPakki-menetelmän kehittämisen perustelut

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa perustelulla tarkoitetaan sen perustelemista mitä kehitetään ja miksi. Perustelut liittyvät usein johonkin havaittuun ongelmaan ja toisaalta visioon eli tulevaisuuden ihannekuvaan. Hyvät perustelut ovat myös konkreettisia tavoitteita ja ne liittyvät ajankohtaisiin ilmiöihin. Hyvin perustellun kehittämistoiminnan tulokselle on usein kysyntää alkuperäistä kehittämiskohdetta laajemminkin kontekstissa. (Toikko & Rantanen 2009, 56-58.)

VoimaPakki-menetelmän kehittämisen perustelut ovat lähtöisin ongelmista ja visioista. Onnistuessaan kehitettävä VoimaPakki-menetelmä auttaa ratkaisemaan sosiaalialan työssä havaitsemiani haasteita. Olin havainnut, että valmennettavilla on usein heikko minäpystyvyys ja itsesäätelytaidot, ja lisäksi verbaalinen vuorovaikutus on ongelmakeskeistä. Opiskellessani vuonna 2012 neuropsykiatriseksi valmentajaksi olin saanut idean voimaannuttavasta ja myönteistä vuorovaikutusta lisäävästä menetelmästä, joka vaikutti toimivan sitä pienimuotoisesti testattuani. Halusin tietää mihin sen vaikutus perustui. Syksyllä 2014 sosionomiopintojeni (AMK) opinnäytetyötä ideoidessani minulla oli menetelmä, mutta siltä puuttui nimi, teoreettinen viitekehys ja dokumentoitu menetelmän ja sen vaikuttavuuden kuvaus. Menetelmän kehittämistyön tekeminen opinnäytetyönä oli tilaisuus saada vastauksia, kehittää menetelmää ja syventää omaa osaamistani ratkaisukeskeisessä ja voimavarasuuntauneessa työtöteessä.

Kehittämistyön perusteluvaiheessa perehdyin teemoihin, jotka liittyivät kehitettävän menetelmän ideaan. Keskeisiä teemoja olivat voimavarasuuntautuneisuus, ratkaisukeskeisyys, toiminnanohjaus, mentalisaatio, kuvallinen strukturointi, ohjaus ja dialogisuus. Lopulta havaitsin, että kehittämäni menetelmä noudattaa sosiodynaamisen ohjauksen ajattelua. Sosiodynaamisessa ohjauksessa korostuu muita edellä mainittuja lähestymistapoja enemmän visualisoinnin ja ihmisen vahvuuksien hyödyntäminen kolmessa (mennyt, nykyinen ja tuleva) aikaperspektiivissä. Pohdin menetelmän soveltuvuutta erilaisiin toimintaympäristöihin ja sain selville, että valmennustyössä havaitsemani haasteet liittyvät myös työpajoilla tehtävään valmennustyöhön ja niillä on yhteiskunnallisesti merkitystä syrjäytymisen ehkäisyssä.

Loppuvuodesta 2015 nimesin menetelmäni työpajaympäristöön sopivasti VoimaPakiksi. Esittelin vastanimetyn menetelmäni Tukeva-työvalmennussäätiön yksilövalmennuspäällikkö Tarja-Liisa Riipiselle Kuopiossa ja sovimme yhteistyöstä. Kehittämistyön visiona oli kehittää työpajalle yksilövalmennukseen soveltuva menetelmä, joka tukee valmentautujan itsesäätelyä ja minäpystyvyyttä, auttaa uudelleensuuntautumisessa, lisää myönteistä vuorovaikutusta yksilövalmentajan ja valmentautuvan välillä sekä antaa yksilövalmentajalle tietoa valmentautujaa auttavista ja motivoivista asioista. Uudelleensuuntautuminen on valmennusprosessin vaihe, jossa nykyisestä tilanteesta suuntaudutaan uudelleen, esimerkiksi opintoihin tai työelämään.

## 5.2 VoimaPakki-menetelmän kehittämistoiminnan organisointi

Kehittämistoiminnan organisoinnilla tarkoitetaan käytännön toteutuksen suunnittelemista ja valmistelemista asetettujen tavoitteiden perusteella. Organisoinnin alussa yhteistyökumppanit määrittelevät vastuuhenkilöt, sopivat konkreettisista tavoitteista ja käytettävistä resursseista. Kehittämistyötä ohjaamaan voidaan perustaa ohjausryhmä varmistamaan toimintaan liittyvien toimijoiden eri intressien toteutuminen. (Toikko & Rantanen 2009, 58-59.)

VoimaPakki-menetelmän kehittämistyössä vastasin ideoinnista, suunnittelusta, prosessin johtamisesta ja arvioinnista. Tein yhteistyötä Savonia-ammattikorkeakoulun ohjaavien opettajien ja Tukeva-työvalmennussäätiön edustajan ja menetelmää testaavien työpajan yksilövalmentajien kanssa. Savonia -ammattikorkeakoulu vastasi kehittämistyössä tarvittavan ohjauksen ja opetuksen järjestämisestä, opinnäytetyöskentelyyn liittyvistä arvioinneista sekä kirjastopalveluista. Tukeva-työvalmennussäätiö sitoutui testaamaan VoimaPakki-menetelmää annettujen ohjeiden mukaan ja antamaan sen käytöstä haastattelutietoa ja arvioita.

## 5.3 VoimaPakki-menetelmän kehittämistoiminnan toteutus

Kehittämistoiminta toteutuu dynaamisesti. Sen alkuvaiheessa korostuu ideointi, perustelu ja organisointi. Toteutukseen voi kuulua mallintamista, kokeiluita, priorisointia ja lisäideointia. Kehittämistoimintaan liittyy myös testaaminen, tiedon ja palautteen keruu ja analysointi. Kaiken toiminnan päämääränä on asetetun tavoitteen saavuttaminen. Saatuja kehitystuloksia pyritään myös kuvaamaan

laajemman käytettävyyden saavuttamiseksi. (Toikko & Rantanen 2009, 59-61.) VoimaPakki-menetelmän kehittämistyössä toteutusvaiheeseen kuului menetelmäkoulutuksen suunnittelu ja toteuttaminen yksilövalmentajille, kirjallisten ohjeiden laatiminen VoimaPakki-menetelmän käyttöön ja menetelmän testaaminen työpajalla.

Kehittämistoimintaa voidaan kuvata erilaisten mallien avulla. Tällaisia malleja ovat esimerkiksi lineaarinen malli, spiraalimalli ja tasomalli. Keskeistä näissä malleissa on prosessin esittäminen vaiheissa. Mallit ovat kuitenkin aina yksinkertaistuksia. Ne eivät usein kykene kuvaamaan prosessin dialogista ja reflektiivistä luonnetta, joiden seurauksena kehittäminen ei aina etene suunnitellusti. Edellä mainittujen mallikuvauksien kritiikin pohjalta on kehitetty niin sanottu spagettimalli, joka huomioi prosessin todellisen luonteen. (Toikko & Rantanen 2009, 64-72.) Seuraava kaavio kuvaa VoimaPakki-menetelmän kehittämisprosessia. Kaaviosta voi havaita, että VoimaPakki-menetelmän kehittäminen liittyy myös muihin prosesseihin, joita ovat esimerkiksi ammatillinen kasvu, opinnäytetyöprosessi ja menetelmän rekisteröinti- ja levittämisprosessi. Luettavuuden vuoksi esitän kehittämistyöni prosessin mukailleen lineaarista mallia, johon olen yhdistänyt spiraalimallista ajatuksen prosessin jatkuvasta luonteesta ja spagettimallista ajatuksen tiedonmuodostuksen dynaamisesta luonteesta.

2012 →	<b>Menetelmän 1. kokeilu, hyvät kokemukset, satunnaista testaamista ja ammatillista reflektointia ja analyysia</b>	<b>Opinnäytetyöskentely</b>
2014 loppu	<b>Visio menetelmän kehittämisestä, tiedonkeruuprosessi ja saadun tiedon arviointia ja tavoitteiden muodostamista</b>	
2015 loppu	<b>Työskentelysuunnitelman laatiminen, menetelmän nimeäminen, yhteistyöstä sopiminen työpajan kanssa</b>	
2016 alku	<b>Tiedon syventämistä, koulutuksen ja koulutusmateriaalin suunnittelu valmentajille</b>	
2016 kevät	<b>Koulutuksen järjestäminen valmentajille ja sen arviointia, ohjeiden tarkentaminen ja menetelmän testaus työpajalla</b>	
2016 kesä	<b>Kokemustiedon keruu kyselylomakkeella ja teemahaastattelulla, litterointi ja arviointi</b>	
2016 loppu	<b>Prosessin ja aineiston arviointi, raportin koonti</b>	
2017 alku	<b>Raportin arviointi ja korjaukset sekä julkaisemien</b>	
2017 →	<b>Menetelmän rekisteröiminen ja laajempi levittäminen Kehittämistyön julkaiseminen</b>	

KAAVIO 2. VoimaPakki-menetelmän kehittämisprosessi ja opinnäytetyöskentely

Toimintavaiheen aluksi järjestin VoimaPakki-menetelmästä toiminnallisen menetelmäkoulutuksen, johon osallistui neljä Tukeva-työvalmennussäätiön yksilövalmentajaa. Yksilövalmentajat valikoituivat koulutukseen esimiehensä suosituksen ja oman kiinnostuksensa ja mahdollisuuksiensa perusteella. Menetelmäkoulutuksen keskeinen ja aloittava osa oli VoimaPakin työstäminen jokaiselle läsnä ollelle yksilövalmentajalle. VoimaPakki tarkoittaa VoimaPakki-menetelmässä valmentautujan itselleen kokoamaa kaksipuolista A4-kokoista voimavarakarttaa. Mallinsin VoimaPakki-menetelmän käyttöä ohjaustilanteessa demonstroimalla ohjaustilanteen yksilövalmentajille. Halusin heidän saavan henkilökohtaisen kokemuksen VoimaPakin tekemisestä, jotta he ymmärtävät oman valmentautujansa VoimaPakin työstämisprosessia. Lisäksi he tarvitsevat tekemäänsä mallikappaletta ohjatessaan valmentautujiaan. Erona koulutustilanteesta olivat kuitenkin ryhmätilanne ja työskentelytila.

VoimaPakkien kokoamisen jälkeen kävimme dialogia samaan tapaan, kuin on tarkoitus käydä työpajan valmennussuhteessakin. Jo menetelmäkoulutustilanteesta oli voimaannuttavaa kokea VoimaPakin myönteinen vaikutus yksilövalmentajiin. Keskustelu heidän hyvistä kokemuksistaan ja vahvuuksistaan käynnistyi helposti. Lopuksi kerroin VoimaPakki-menetelmän teoreettisesta perustasta, kehittämistyöstä ja kävimme dialogia, joka vastasi yksilövalmentajien kysymyksiin ja auttoi minua tarkentamaan heille laatimiani VoimaPakki-menetelmäohjeita. Tarkennetulla kirjallisella ohjeella pyrin varmistamaan sen, että työpajan yksilövalmentajat käyttävät VoimaPakki-menetelmää kehittämistyötani hyödyttävällä tavalla. Lisäksi kannustin heitä kirjaamaan jokaisen VoimaPakki-työskentelykerran jälkeen havaintojaan ja tuntemuksiaan VoimaPakki-menetelmän käytöstä erityisesti itsesäätelyyn, minäpystyvyyden ja myönteisen vuorovaikutuksen näkökulmasta. Koulutukseen osallistuneista yksilövalmentajista kaksi otti VoimaPakki-menetelmän testattavakseen, muilla osallistuneilla oli aikatauluista ja asiakasprosessien vaiheista johtuvia esteitä. Työpajan yksilövalmentajat testasivat saamansa VoimaPakki-menetelmäkoulutuksen ja kysymystensä perusteella tarkennettujen ohjeiden mukaan VoimaPakki-menetelmää yhteensä kahdeksan valmentautujan kanssa. VoimaPakki-menetelmän käyttöön liittyvät yksityiskohdat on kuvattu VoimaPakki-menetelmäoppaassa. VoimaPakki-menetelmäopasta ei julkaista tämän opinnäytetyön liitteenä VoimaPakki-menetelmän suojaamiseksi liiketoiminnassa.

#### 5.4 Arviointi VoimaPakki-menetelmän kehittämistoiminnassa

Kehittämistoiminnassa arviointi on prosessiarviointia. Se ohjaa kehittämistyötä, tuottaa tietoa kehitettävästä asiasta ja tuo esiin toimijoiden erilaisia odotuksia. Kehittämistoiminta ja prosessiarviointi mahdollistavat tavoitteiden ja keskeisten toimintatapojen muuttamisen kehittämistoiminnan edetessä. Yksinkertaisimmillaan arviointi tarkoittaa sen analysoimista onko asetettuja tavoitteita saavutettu. Arviointi voi olla myös näyttöä tavoittelevaa, jolloin saatu tieto pyritään tuottamaan sellaisessa muodossa, että sitä voidaan käyttää päätöksenteossa laajemmissa yhteyksissä esimerkiksi asiantuntijatyössä. Arvioinnilla voidaan tarkoittaa ulkoista arviointia, jossa arvioija on ulkopuolinen, tai sisäistä arviointia, jossa arvioija analysoi itse toteuttamaansa toimintaa. (Toikko & Rantanen 2009, 61-62.)

Kehittämistyössäni selvitin kyselylomakkeella ja teemahaastattelulla kehitettävän menetelmän soveltuvuutta ja vaikuttavuutta työpajakäytössä Tukeva-työvalmennussäätiön työpajalla. Kyselylomakkeen kokosin niiden teemojen perusteella, joista halusin tietää lisää. Kyselylomakkeen laatimisessa ohjaavan opettajan kriittinen arvio ja kommentit olivat hyödyllisiä. Niiden avulla kysymyksistä tuli täsmällisempiä ja yksiselitteisempiä. Kehittämistyössä halusin selvittää lisääkö VoimaPakki-menetelmä työpajalla valmentautuvien itsesäätelyn keinoja, minäpystyvyyttä ja valmentautujan ja yksilövalmentajan välistä myönteistä vuorovaikutusta.

Teemahaastattelu on vuorovaikutteista keskustelua, jossa tutkija pyrkii selvittämään tutkimuksen aihepiiriin kuuluvat häntä kiinnostavat asiat. Halusin tietää haastateltavien yksilövalmentajien näkemykset VoimaPakki-menetelmän toimivuudesta nimenomaisissa asioissa ja lisäksi jättää tilaa haastateltavien vapaille kommentteille ja siksi haastattelu oli puolistrukturoitu. Haastattelun runkona toimi haastateltaville yksilövalmentajille etukäteen toimitettu paperinen kyselylomake (LIITE 1). (Eskola ja Vastamäki 2015, 27–30, 37–38.)

Autoin haastateltavia yksilövalmentajia orientoitumaan haastatteluun pyytämällä etukäteen heitä täyttämään paperisen kyselylomakkeen. Haastattelun onnistumisen kannalta on tärkeää järjestää haastattelu haastateltavalle tutun ja turvallisen oloisessa tilassa, jossa on mahdollisuus keskustella rauhassa. Tukeva-työvalmennussäätiön tilat tarjosivat siihen hyvän mahdollisuuden. Lisäksi pyrin luomaan leppoisaa tunnelmaa omalla olemuksellani ja tarjoamalla pientä purtavaa. Kehittämistyössä tekemäni haastattelu oli ryhmähaastattelu, koska halusin mahdollisimman paljon tietoa VoimaPakki-menetelmän käytettävyydestä työpajavalmennuksessa, mutta toisaalta halusin välttää tarpeetonta haastattelumateriaalia. (Eskola ja Vastamäki 2015, 30–33, 42; Valli 2015, 84–85, 106.)

Ryhmähaastattelu nauhoitettiin sovitusti ja lisäksi tein haastattelun aikana lyhyitä muistiinpanoja paperille. Kehittämistyössäni hyödynsin siten muistiinpanojani, paperisia vastauslomakkeita ja litteroitua haastattelumateriaalia. Litterointi tarkoittaa haastattelun muuttamista tekstimuotoon. Vastauslomakkeita oli kahdelta valmentajalta ja sanasta sanaan ilman litterointisymboleja litteroitua haastattelumateriaalia 28 sivua A4-koossa. (Vilkka 2015, 137–139.)

Teemoja joihin haastattelumateriaalin analyysissä keskityin, olivat itsesäätelyn keinot, minäpystyvyys ja valmentautujan ja yksilövalmentajan välinen myönteinen vuorovaikutus. Toikon ja Rantasen mukaan (2009,166) kehittämistoiminta etenee dialogin logiikalla, ei ammattilaisten etukäteissuunnittelulla ja siksi etsin aineistosta myös muita esiin nousevia teemoja, kuten kehittämiskohteita. Teemoittelin aineiston tutkimuskysymysteni perusteella ja merkitsin materiaalin tutkittavien teemojen mukaan eri väreillä. Seuraavaksi kokosin redusoiden, eli tiivistin saman teeman mukaiset vastaukset klustereihin. Seuraavaksi analysoin niitä teoretietoon peilaten. Lisäksi kokosin muut aineistosta erotuvat teemat ja analysoin niitä. Seuraavassa luvussa esitän tutkimuksen tulokset teemoittain.

Arvioinnin prosessiluonteisuudelle ominaisesti sain VoimaPakki-menetelmästä arvioita myös silloin kun en niitä erityisesti odottanut. Pyytäessäni VoimaPakki-menetelmän testaamiseen osallistuneilta yksilövalmentajilta kommentteja tämän kirjallisen raportin ensimmäisestä versiosta sain kannustavia

arvioita VoimaPakki-menetelmästä. Yksilövalmentajat kiittivät minua VoimaPakki-menetelmän opettamisesta ja kertoivat käyttävänsä sitä työssään aktiivisesti.

## 5.5 VoimaPakki-menetelmän kehittämistyön tulosten levittäminen

Tulosten levittäminen eli valtavirtaistaminen tarkoittaa kehittämistyössä tulosten levittämistä laajempaan käyttöön esimerkiksi tuotteistamisen avulla. Usein se edellyttää omaa kehittämisprosessista erillistä tuotteistamisprosessiaan. VoimaPakki-menetelmän kehittämistyössä tulosten levittämiseen liittyy kirjallisen VoimaPakki-menetelmäoppaan laatiminen ja sen jakaminen VoimaPakki-menetelmää käyttäville Tukeva-työvalmennussäätiön yksilövalmentajille sekä kehittämistyön ja sen tulosten esittäminen opinnäytetyöskentelyinä. VoimaPakki-menetelmän tuotteistamis-, rekisteröimis- ja laajempi levittämisprosessi alkavat myöhemmin tästä erillisenä prosessinaan.

VoimaPakki-menetelmäoppaan laatimisessa hyödynsin VoimaPakki-menetelmäkoulutuksessa käyttämäni aineistoa, Tukeva-työvalmennussäätiön yksilövalmentajien esittämiä kysymyksiä ja haastattelussa esiin nousseita asioita. Yksilövalmentajat olivat teemahaastattelu- ja kysymyslomakevastauksien perusteella tyytyväisiä VoimaPakki-menetelmästä ja sen käytöstä saamaansa informaatioon. Lisäksi he olivat käyttäneet VoimaPakki-menetelmää tarkoittamalla tavalla, lukuun ottamatta sitä, että he olivat käyttäneet sitä myös pienryhmässä. Siksi VoimaPakki-menetelmäoppaan asiasisältöjä ei ollut tarvetta muuttaa oleellisesti, mutta oli kuitenkin otettava kantaa siihen, onko kyse yksilö- vai ryhmätyömenetelmästä. Lisäksi haastatteluissa korostui työskentelytilan merkitys vuorovaiikutustilanteen muodostumisessa ja tämä uusi havainto oli huomioitava valmiissa tuotteessa.

VoimaPakki-menetelmäoppaan laatimisessa oleellista oli kuvata VoimaPakki-menetelmän käyttäminen täsmällisesti ja tavalla, joka avautuu helposti. VoimaPakki-menetelmäoppaan tuli myös olla selkeässä muodossa, että sitä on helppo käyttää ja säilyttää arjen työssä. Tästä syystä päädyin kokemaan sen A4-kokoiseksi laminoitaviksi liuskoiksi. Niitä voi säilyttää kansiossa, ne pysyvät käytössä siisteinä ja niistä on helppo ottaa käyttöön kulloinkin tarvittava osa. Tulevaisuudessa rekisteröidyt VoimaPakki-koulutetut työpajojen yksilövalmentajat saavat käyttöönsä sähköisen VoimaPakki-menetelmäoppaan ja pääsyn VoimaPakki-menetelmän portaaliin.

## 6 VOIMAPAKKI-MENETELMÄN SOVELTUVUUDEN ARVIOINTIA TYÖPAJAVALMENNUKSEEN

Tässä luvussa kuvaan VoimaPakki-menetelmän käytettävyyttä ja soveltuvuutta. Soveltuvuutta kuvaan kehitystyöni keskeisten tavoitteiden kannalta. Tulosten perustana ovat edeltävien lukujen teoreettinen viitekehys, menetelmän kehittämiseksi asetetut tavoitteet ja kehittämistyössä saatu tieto.

Kyselylomakkeella ja puolistrukturoidulla teemahaastattelulla kerätty materiaali antoi vastauksia pohittimiini kysymyksiin. Lisäksi esiin nousi muita hyödyllisiä näkökulmia. Seuraavien kappaleiden lainaukset ovat litteroituja haastattelumateriaaleja.

### 6.1 VoimaPakki-menetelmän soveltuvuus valmentautujien itsesäätelyn tukemisessa

Yksilövalmentajat kuvasivat VoimaPakki-työskentelyyn osallistuneiden valmentautujien itsesäätelyä. Valmentautujilla oli ennen VoimaPakki-työskentelyä käytössään vaihtelevasti itsesäätelykeinoja. Positiivisina itsesäätelykeinoina mainittiin muun muassa keskustelu vertaisryhmissä, luonnossa liikkuminen ja oman elämän suunnittelu. Negatiivisina keinoina mainittiin esimerkiksi päihteiden käyttö, sairautteen pakeneminen, liika itsekkisyys ja epäsosiaalisuus. Psykkisten itsesäätelykeinojen kehittäminen auttaisi heitä arjenhallinnassa, uusien asioiden kokeilemisessa, toiveistaan kertomisessa ja negatiivisten tunteidensa käsittelyssä.

VoimaPakki-työskentely oli onnistunut kaikilla mukana olleilla valmentautujilla. Menetelmän käyttäminen oli helposti opittavissa. Lisäksi työskentelyolosuhteet tukivat keskittymistä.

*He pohdiskelivat itsekseen niitä asioita. Ja yks semmonen asia mitä täällä harjotellaan on pysähtyminen. Niin he keskitty, rauhattu sek in henkilö joka ei ollu rauhallinen. Se rauhattu siinä ite. Mä en oo yhen -- nähny -- olevan -- niin rauhallinen kun hän siinä oli ja keskitty vaan sit yhteen.*

VoimaPakkia työstäessä valmentautijat olivat pohtineet ja tunnistaneet omia tarpeitaan ja itselle tärkeitä asioita. Esiin oli noussut muun muassa entisiä harrastuksia, ruokavalioon ja liikkumiseen liittyviä asioita. Yksilövalmentaja kertoi esimerkin valmentautujasta, joka VoimaPakki-työskentelyn jälkeen oli kertonut ensimmäistä kertaa haluavansa lähestyä asioitaan ratkaisukeskeisesti, toisin sanoen hän halusi käyttää itsesäätelynsä coping-keinoja.

Haastavaksi koettiin VoimaPakin vaikutuksen arvioiminen valmentautujien itsesäätelyyn. VoimaPakin työstämisestä oli haastatteluhetkellä kulunut lyhyehkö aika. Lisäksi on vaikeaa tietää mistä jokin valmentautujan itsesäätelyssä tapahtunut muutos on peräisin.

*Ei pysty sanomaa, että juuri tämä tehtävä on niin, kun tehnyt jonkun ison muutoksen, koska melkein kaikilla, jotka on meillä tässä palvelussa, niin heillä on ollut vuosia tai jopa koko elämän tietyt tavat tai vääristyneet käsitykset tai tälleen näin, että että ne on yleensä tosi monen asian summia ja erilaisia keinoja tarvitaan. -- Et se vaatii semmosta toistoa.*



Kysymykseen ”Havaitsitteko muutoksia asiakkaan itsesäätelyssä, joilla on merkitystä uudelleensuuntautumisen kannalta?” yksilövalmentajat vastasivat kuitenkin ”Kyllä”. Merkityksellisinä asioina mainittiin itselle tärkeiden asioiden pohtiminen, niiden konkretisoituminen ja oivallus siitä, että niitä ei tarvitse hyväksyttää toisilla.

## 6.2 VoimaPakki-menetelmän soveltuvuus valmentautujien minäpystyvyyden tukemisessa

Haastatteluaineiston perusteella työpajan valmentautujilla oli haasteita minäpystyvyydessään. Valmentautujilla oli tyypillisesti heikot käsitykset mahdollisuuksistaan vaikuttaa elämäänsä. Heidän minäpystyvyyteen olivat vaikuttaneet kielteisesti mm. aiemmat elämäkokemukset, heikko itsetunto, työttömyys, sosiaaliset pelot ja erilaisista syistä johtuva väsyminen. VoimaPakki-työskentelyn alussa minäpystyvyyden heikkous oli joillain valmentautujilla näkynyt epäilyksinä omaa VoimaPakki-työskentelysuoritumistaan kohtaan.

VoimaPakki-työskentely soveltui valmentautujille, joilla oli heikko minäpystyvyys. VoimaPakin vahvuutena oli se, että se ei vaadi valmentautujalta erityistaitoja, kuten piirtämistä, eikä tuotosta arvostella. Haastatellut yksilövalmentajat kuvasivat vapauttavana sen, että VoimaPakki-työskentelyssä valmentautuja ”ei voi tehdä väärin”.

VoimaPakki-työskentely oli ollut valmentautujille onnistumiskokemus, joka tukee minäpystyvyyttä. Onnistumiskokemus oli heijastunut toisiinkin valmentautujiin innostuksena ja toiminut siten rohkaisevana sijaiskokemuksena. Yksilövalmentaja kertoi seuraavaa:

*se autto että kun yksi oli käynyt tekemässä sen ja hän oli tosi innoissaan, töpinöis sään, niin muut sitten: ”mitä sä oot, sä pääset tollasia tekemään?”. No sitte oli hyvä kysyä, että: ”no hei, että haluattekos te tehdä nyt?”*

VoimaPakki-menetelmä tuki valmentautujien minäpystyvyyttä. Yksilövalmentajat kertoivat työskentelyn auttaneen valmentautujia tunnistamaan ja nimeämään itselle tärkeitä asioita, vahvuuksiaan ja oivaltamaan mahdollisuuksiaan. Eräälle valmentautujalle VoimaPakki-työskentely oli ollut ensimmäinen kerta valmennusprosessissa, kun hän oli kyennyt nimeämään menneisyydestään jonkin hyvän asian. Eräs toinen valmentautuja oli todennut seuraavasti:

*huomaatteko muuten, mulla nämä kaikki nämä mitä tulevaisuudelta oon aatellu ja toivonu, nää on kaikki semmosia mitä mä voin tavottaa.*

## 6.3 VoimaPakki-menetelmän soveltuvuus myönteiseen vuorovaikutukseen valmennussuhteessa

Myönteinen vuorovaikutus työpajan valmennussuhteessa ei synny itsestään. Haastatellut yksilövalmentajat kertoivat, että sosiaaliset tilanteet ja vuorovaikutuksessa oleminen yleensä ovat haastavia monille työpajan valmentautujista. Jo aiemmin havaitsemani ongelma- ja sairauskeskeiset kertomukset olivat tuttua kuultavaa myös haastatelluille. Lisäksi yksilövalmentajat kertoivat, että myönteinen vuorovaikutus vaatii tietoista ponnistelua heiltä itseltäänkin.

VoimaPakki-työskentely lisäsi myönteistä vuorovaikutusta yksilövalmentajan ja valmentautujan välillä. Haastatellut kuvasivat työskentelyilmapiirin muodostuneen VoimaPakkaa tehdessä kunnioittavaksi, hyväksyväksi, keskittyneeksi, pohdiskelevaksi ja yllättävän rauhalliseksi. Tunnelmaa kuvattiin myös "zenmäiseksi" ja ikään kuin "yhteisessä kuplassa" olemiseksi. Myös sellaiset valmentautajat, joiden on ollut vaikea yleensä keskittyä yhdessä työskentelyyn, työskentelivät VoimaPakki-menetelmässä rauhallisesti.

Yksilövalmentajien mukaan VoimaPakki selkeytti vuorovaikutusta yksilövalmentajan ja valmentautujan välillä. Työskentely auttoi valmentautujaa tulemaan tietoisemmaksi vahvuuksistaan ja toiveistaan ja se heijastui myös vuorovaikutuksessa yksilövalmentajan kanssa.

*Tuli niinkun semmonen selkeämpi näkemys kun ne asiat oli konkreettisesti sitten siinä paperilla kuvin.*

Yksilövalmentajat kertoivat saaneensa dialogissa uutta tietoa mm. valmentautujiensa harrastuksista, heitä rauhoittavista asioista ja heidän hyvistä muistoistaan.

*Et jotenkin sitte itekin sit sai sitä tietoa ja sitä, että mikä heille on tärkeää ja merkityksellistä.*

VoimaPakki-työskentely sai yksilövalmentajat pohtimaan omaa vuorovaikutustaan. Tärkeiksi asioiksi nousivat tavoitteiden konkretisoiminen ja myönteisten asioiden painottaminen.

*Opettelis niinku tuommosia pienempiäkin asioita tuollai ottamaan esille ihan tässä meidän mitä me tehhään asiakkaitten kanssa eikä olla koko ajan siinä mejän ammatti slangin hienoissa sanoissa ja isoissa kokonaisuuksissa.*

Vahvuuksiin keskittyminen oli näkynyt yksilövalmentajilla näkökulman vaihtamisena uutta toiminnallista ryhmää suunniteltaessa. Ennen VoimaPakki-työskentelyä ryhmää oli ideoitu valmentautujien haasteet lähtökohtana, mutta nyt näkökulma vaihtuikin vahvuuksien vahvistamiseksi.

*On niinku tullu vielä enemmän tietosemmaks että -- mikä on jo hyvin. Et ei lähetä siitä mikä ei oo hyvin. Nii tää ehkä sitä niinkun vuorovaikutuksessa itsellä vahvisti.*

## 7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyö- ja kehittämisprosessin tavoitteena oli kehittää VoimaPakki-niminen menetelmä syrjäytymistä ehkäisevään työpajatoimintaan. Menetelmän tuli tukea valmentautujan itsesäätelyä ja minäpystyvyyttä, auttaa uudelleensuuntautumisen vaiheessa, lisätä myönteistä vuorovaikutusta yksilövalmentajan ja valmentautujan välillä sekä antaa yksilövalmentajalle tietoa valmentautujaa auttavista ja motivoivista asioista. VoimaPakki-menetelmän tuli myös soveltua sellaisille valmentautujille, joiden on haastavaa kertoa ajatuksiaan puhumalla. Tavoitteiden asettelusta voi havaita pyrkimykseni mahdollisimman laajaan tietopohjaan VoimaPakki-menetelmän kehittämisessä. Olisin voinut rajata tavoitteeni tiukemminkin, mutta valinnoissa minua ohjasi eniten haluni tietää. Tukeva-työvalmennusäätiön työpaja puolestaan toivoi saavansa yhden työkalun lisää yksilövalmentajien käyttöön. Kehittämistyöni tein tutkimuksellisen kehittämistoiminnan periaatteita ja Vance Peavyn sosiodynaamisen ohjauksen ajattelua soveltaen. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan viitekehys tarjosi sopivan väljyyden tarttua niihinkin haastatteluaineistossa löytyneisiin merkittäviin tietoihin, joita en ollut ennalta osannut tavoitella.

Kehittämistyölle asetetut tavoitteet toteutuivat. Kehittämistyön tuloksena syntyi VoimaPakki-menetelmä, joka sopii yksilövalmennukseen työpajoilla. Menetelmä tukee valmentautujien itsesäätelyä ja minäpystyvyyttä, auttaa uudelleensuuntautumisen vaiheessa, lisää myönteistä vuorovaikutusta yksilövalmentajan ja valmentautujan välillä, sekä antaa yksilövalmentajalle tietoa valmentautuvaa auttavista ja motivoivista asioista. VoimaPakki-menetelmä auttoi myös sellaisia valmentautujia, joilla on itseilmaisun haasteita sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Näitä tuloksia käsittelin edellisessä luvussa. Kehittämistyön tuloksena VoimaPakki-menetelmän lisäksi valmistui sen teoreettisen taustan kuvaus, menetelmäopas työpajan yksilövalmentajille ja tietoa VoimaPakki-menetelmän käytettävyydestä työpajojen yksilövalmennuksessa.

Halusin myös tietää ammatillisin termein miksi prosessin aikana VoimaPakiksi nimeämäni menetelmä vaikutti toimivan. Havaitsin, että työpajan yksilövalmennustyössä ja VoimaPakissa on sosiaaliohjauksen ja sosiaalisen vahvistamisen elementtejä, joiden vaikuttavuuteen valmennustyössä luotetaan myös lainsäädännössä. Sosiodynaamisen ohjauksen ajattelusta opin, että valmennustyössä pääasiallisina motivaation lähteinä kannattaa käyttää merkitysten ja kokemusten kuvauksia, eli juuri sitä, mitä kuvat VoimaPakissa ovat. Ennen tätä prosessia olisin sanonut pyrkiväni ymmärtämään valmentautujaa, mutta nyt tiedän, että visuaalisten keinojen käyttäminen on usein toimiva tapa asiakkaan elämänkenttään pääsemiseksi.

Konstruktionistiseen ajatteluun perehtyminen teki minut entistä tietoisemmaksi oman verbaalin ja non-verbaalin viestinnän merkityksestä. Ihmiset rakentavat päivittäin minuuttaan sosiaalisissa konteksteissa ja siksi minun osaamiseni sanallisten ja sanattomien viestien lähettäjänä ja vastaanottajana on merkityksellinen. Minäpystyvyyden käsitteen avautuminen auttoi ymmärtämään, miten VoimaPakki-menetelmän narratiivinen elementti aiemmasta selviytymisestä ja onnistumisista rakentaa valmentautujan minäpystyvyyttä. Psykkisen itsesäätelyn defensiivisiin perehtyminen auttoi minua

ymmärtämään paremmin miksi ihminen saattaa joskus toimia itselleen haitallisella tavalla ja miten valmentautujaa voi auttaa positiivisten itsesäätykeinojen kehittämisessä. Siinä auttavat mm. itsetuntemuksen kehittäminen, arjenhallinta- ja vuorovaikutustaitojen harjoittelu, haitallisten käsitysten tunnistaminen ja valmentajan esimerkki.

Tietoni työpajatoiminnasta kasvoi kehittämistyön aikana. Aloittaessani prosessia ajattelin työpajojen olevan erityisesti nuorille tarkoitettuja. Havaitsin kuitenkin pian, että noin 40 prosenttia valmentautujista on yli 29-vuotiaita. Työpajatoimintaan ja työpajapedagogiikkaan perehtymisessä oli ilomata, kuinka työpajatoiminta on ammatillistunut voimakkaasti toimialan järjestäytymisen, lainsäädännön kehittymisen ja aktiivisen toiminnan ja menetelmien kehittämisen myötä. Työpajatoiminnan ammatillistumisesta kertoo osaltaan työpajapedagogiikan määrittelemisen ja avaamisen Työpajapedagogiikka-oppaassa vuonna 2014. Minulle merkityksellisin osoitus työpajatoiminnan ammatillisuudesta olivat kuitenkin ne Tukeva-työvalmennussäätiön ammattilaiset, joiden kanssa sain tehdä yhteistyötä. Dialogista heidän kanssaan heijastui aito halu kehittyä jatkuvasti työssä valmentautujien hyväksi. He suhtautuivat avoimin mielin uuteen kehitettävään menetelmään ja antoivat sen muuttaa totuttuja työskentelytapojaan. Tällainen elinikäisen oppimisen malli on innoittava ja muodostui myös minulle merkittäväksi oppimiskokemukseksi. Tukeva-työvalmennussäätiön ammattilaiset oivalsivat kehittämäni VoimaPakki-menetelmän tavoitteet ja sosiodynaamisen ohjauksen lähtökohdat jopa paremmin, kuin minä itse ja auttoivat saamaan tuloksia, joihin yksin en olisi yltänyt. Tällaisia tuloksia olivat VoimaPakki-menetelmän käyttäminen pienryhmässä ja oikeanlaisen työskentelytilan merkityksen ymmärtäminen. Kiitos Tarja-Liisa, Kristiina ja Laura!

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa pääpaino on kehittämisessä. Siinä kuitenkin sovelletaan tutkimuksellisia periaatteita ja siksi on hyvä tarkastella tämän työni eettisyyttä ja luotettavuutta. (Toikko & Rantanen 2009, 22.) Arvioin niitä Toikon ja Rantasen sekä Peavyn ajatusten pohjalta. Peavyn ajattelussa eettiseen hyvään kuuluu tarvitsevien auttaminen kunnioittavasti. Auttamisen tulee lisätä toisen kykyä ajatella, tuntee ja sekä toimia itsenäisesti. Eettinen toiminta on myös ihmisten valinnanvapautta ja keskinäistä ymmärrystä lisäävää. (Peavy 2006, 21-22.) Peavyn eettinen hyvä näkyy VoimaPakissa valmentautujia kunnioittavana lähestymistapana. Menetelmä lisää yksilövalmentajien ja valmentautujien välistä ymmärrystä ja auttaa valmentautujia edellä kuvatussa asioissa. Kehittämisyötäni ohjanneessa Toikon ja Rantasen teoksessa Tutkimuksellinen kehittämistoiminta eettisyydestä ja luotettavuudesta ei ole omaa lukuaan. Teoksesta löytyy kuitenkin hyödyllisiä näkökulmia, joita olen huomionut. Siinä todetaan luotettavuutta lisäävänä seikkana sisäinen ja ulkoinen arviointi (Toikko & Rantanen 2009, 62, 162). Sen vuoksi olen arvioinut kehittämäni menetelmää ja omaa toimintaani kehittämistyössä, sekä hyödyntänyt opponijien, ohjaavan opettajan ja toimeksiantajan arvioita.

Kehittämistoiminnassa syntyneen tiedon luotettavuus tarkoittaa todenmukaisuuden lisäksi ja ensisijaisesti sen hyödyllisyyttä ja tämän päämäärän olen kehittämistyössäni saavuttanut (Toikko & Rantanen 2009, 121-122, 157-159). Toikon ja Rantasen mukaan kehittämisessä yleensä kuitenkin arvioidaan tutkimuksen vakuuttavuutta enemmän kuin sen reliabiliteettia (luotettavuutta) ja validiteettia (pätevyyttä). Vakuuttavuus kertoo tutkimuksen luotettavuudesta ja se perustuu uskottavuuteen

ja johdonmukaisuuteen. Työssäni tämä on näkynyt esimerkiksi kyselylomakkeella ja haastattelulla saadun materiaalin yhtäpitävyytenä. Toisaalta tulosten luotettavuutta voitaisiin kyseenalaistaa sillä perusteella, että en itse osallistunut kehittämäni menetelmän testaamiseen työpajalla. (Toikko & Rantanen 2009, 124.) En osallistunut henkilökohtaisesti VoimaPakin käyttöön työpajalla valmentautuvien kanssa kolmesta syystä. Ensiksi, halusin kehittää menetelmän sellaiseksi, että yksilövalmentajat voivat käyttää sitä työpajoilla koulutuksen jälkeen itsenäisesti. Toiseksi, halusin saada menetelmästä toisten, itseäni kokeneempien ammattilaisten arvioita. Kolmanneksi, kunnioitan sitä luottamuksellista suhdetta, joka valmentautujan ja yksilövalmentajan välillä voi olla. VoimaPakki-työskentelyä ei ole tarkoitus jättää vain niihin kertoihin, jolloin sitä fyysisesti työstetään. Työskentelyssä esiin nousseita valmentautujan vahvuuksia hyödynnetään dialogissa koko valmennusprosessin ajan. Kehittämistyössä saadun tiedon luotettavuuden suhteen luotan työpajan kokeneiden ammattilaisten arvioihin. Kehittämistyön raportoinnissa olen kuvannut avoimesti intressini ja näkökulmani VoimaPakki-menetelmän kehittämisessä ja se auttaa lukijaa arvioimaan kehittämistyöprosessia ja siinä saamiani tuloksia. (Toikko & Rantanen 2009, 128, 163-164.)

Opinnäytetyöskentelyssä haastavinta oli prosessinhallinta. Prosessin alkuvaiheessa en ollut valmis ottamaan työskentelylle sen vaatimaa aikaa ja koin haastavaksi työhön liittyvät muodollisuudet. Prosessin venyessä ymmärsin, että opinnäytetyöskentelyssä on todella kyse vastuullisesta työstä. Muiden töiden vähentäminen auttoi saattamaan opinnäytettä eteenpäin. Opinnäytetyöskentelyprosessin venymisellä oli kuitenkin myös positiivisia vaikutuksia. Opinnäytetyöprosessin aikana reflektoin tavalista syvällisemmin omaa ammatillisuuttani ohjaajana asunnottomien parissa. Peavyn korostaman kunnioituksen osoittaminen puhutteli minua useina työpäivinä ja uskon sen rakentaneen ammatillisuuttani hyvään suuntaan. Lisäksi itsetuntemukseni ja itseluottamukseni vahvistuivat, kun onnistuin saavuttamaan tavoitteeni haasteista huolimatta.

VoimaPakki-menetelmä voi auttaa monia kokemaan osallisuutta ja saavuttamaan tavoitteitaan elämässä. Tällä hetkellä sitä käyttää työpajalla kaksi yksilövalmentajaa. Saamani palaute on ollut kannustavaa ja olen keskusteluissani sosiaalialan ammattilaisten kanssa havainnut, että VoimaPakki-menetelmälle on kysyntää. Se sopii lyhyeenkin valmennusprosessiin ja on voimaannuttava. Lisäksi kuvia hyödyntävä menetelmä voi auttaa tilanteissa, joissa asiakkaan kanssa on vain osittain yhteinen puhuttu kieli. Oppinnäytetyön valmistumisen jälkeen jatkan VoimaPakki-menetelmän kehittämistä edelleen. Ensimmäiseksi aloitan VoimaPakin tuotteistamisprosessin. Lisäksi minua kiehtoo tutkia VoimaPakki-menetelmää lisää, erityisesti sen käyttämistä erilaisten ryhmien voimaantumisen ja vuorovaikutuksen parantamisessa.

## LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- AHOKAS, Marja. s.a. Albert Bandura (1977): Social learning theory [verkkojulkaisu]. Helsingin yliopisto. Avoin yliopisto. [Viitattu 2016-01-04.] Saatavissa: <https://www.avoin.helsinki.fi/oppimateriaalit/sosiaalipsykologia/bandura.htm>
- ESKOLA Jari ja VASTAMÄKI Jaana. 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa: Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, toim. VALLI Raine ja AALTOLA Juhani. 4. painos. Juva: Bookwell Oy.
- ECKERMANN, Ane Knauer, RISHØJ, Susanne, BUSS Dorthe Vennemose, VILLEMOS-SOERENSEN Lisbeth, WALDORFF Frans Boch, WALDEMAR Gunhild 2014. Counselling patients with early phase ad and their primary caregivers. Julkaisussa: Alzheimer's & Dementia: The Journal of the Alzheimer's Association. 10. vuosikerta, numero 4, sivu 207.
- HALLITUSOHJELMA 2015. Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. Valtioneuvoston kanslia.
- HEIKKINEN, Hannu L.T. 2010. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa: HEIKKINEN, Hannu L.T. ROVIO, Esa, SYRJÄLÄ, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. Korj. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- HELMINEN, Jari 2016. Sosiaaliohjaus sosiaalialan eri toimintaympäristöissä. Julkaisussa: HELMINEN, Jari, HELMINEN (toim.), Pirjo, HYVÄRI, Susanna, HÄMÄLÄINEN, Sanna, ISOMÄKI, Tarja, JAUHIAINEN, Tuula, KATISKO, Marja, KIVINIEMI, Liisa, KOLKKA, Marjo, LAINE, Terhi, MARTTILA, Marja, NÄKKI, Pirjo, PESONEN, Aino-Elina, SALMINEN, Marketta, SAYED, Terttu, TAINIO, Hannele, VARIS, Annika, VOGT, Ilse ja VUOKKILA-OIKKONEN, Päivi. Sosiaaliohjaus- lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Edita Publishing Oy
- HILPINEN, Kari, HUUMONEN, Soile, KIVIRINTA, Jari, VÄLIMAA, Anne (toim.) 2014. Startti parempaan elämään- starttivalmennuksen perusteet. 2. painos. Helsinki: Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry.
- HOSKINS, Marie L. 2004. Johdatus Vance Peavyn työhön. Julkaisussa: Peavy, R. Vance 2006. Sociodynaamisen ohjauksen opas. (Suom. Petri Auvinen.) Helsinki: Psykologien kustannus.
- HUUMONEN, Soile 2014. Työ- ja yksilövalmennustyöpajalla. Helsinki: Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry.
- HÄMÄLÄINEN, Tuija & PALO, Susanna. 2014. Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.
- HÄMÄLÄINEN, Tuija, PALO, Susanna s.a. Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2016-12-21.] Saatavissa: <http://www.ula.fi/assets/Public-files/Suomenkieliset-kirjat/TyopajapedagogiikkaSidosryhmesite.pdf>
- HÄNNINEN, Maare & TOLVANEN, Elina 2014. Syrjäytymisen ehkäisy työpajoilla työntekijöiden näkökulmasta. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteenlaitos. Erytispedagogiikan pro gradu-tutkielma [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2016-12-28.] Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/44389/URN:NBN:fi:jyu-201410082953.pdf?sequence=1>
- KATISKO, Marja 2016. Sosiaaliohjaus- kulttuurisensitiivisyyttä ja globaalien ilmiöiden tunnistamista. Julkaisussa: HELMINEN, Jari, HELMINEN (toim.), Pirjo, HYVÄRI, Susanna, HÄMÄLÄINEN, Sanna, ISOMÄKI, Tarja, JAUHIAINEN, Tuula, KATISKO, Marja, KIVINIEMI, Liisa, KOLKKA, Marjo, LAINE, Terhi, MARTTILA, Marja, NÄKKI, Pirjo, PESONEN, Aino-Elina, SALMINEN, Marketta, SAYED, Terttu, TAINIO, Hannele, VARIS, Annika, VOGT, Ilse ja VUOKKILA-OIKKONEN, Päivi Sosiaaliohjaus- lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Edita Publishing Oy
- LAINE, Anne, RUISSHALME, Outi, SALERVO, Pirjo, SIVEN, Tuula & VÄLIMÄKI, Päivi. 2009. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. 8. uudistettu painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy

- LEHTOVIRTA, Marjatta & PELTOLA, Leena 2012. Ihminen mielessä. Psykologian perusteet lähihoitajalle. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- MANNSTRÖM-MÄKELÄ, Leena & SAUKKOLA, Kirsi 2008. Voimaannuttavan ohjaamisen käsikirja. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.
- METSÄMUURONEN, Jari. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia- sarja 4. Helsinki: International Methelp Ky.
- NUORISOLAKI. 27.1.2006/72. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2016-11-18]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072>
- OKM 2016. Työpajatoiminta 2015 [verkkajulkaisu]. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:26. [Viitattu 2016-12-15.] Saatavissa: <http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2016/tyopajatoiminta.html>
- PEAVY, R.Vance 2001. Elämäni työkirja. Konstruktivististen ohjausperiaatteiden soveltaminen: tehtäviä ja harjoituksia. (Suom. Petri Auvinen.) Helsinki: Psykologien kustannus Oy
- PEAVY, R. Vance 2006. Sociodynaamisen ohjauksen opas. (Suom. Petri Auvinen.) Helsinki: Psykologien kustannus.
- PSOP ry:n ja YTL:n työryhmä 2004. Kevät 2004. Kysymys 7. [Viitattu 2016-01-04.] Saatavissa: <http://www.psop.fi/index.php/kysymysarkisto/116-kevaet-2004>
- RAIVIO, Helka, KARJALAINEN, Jarno 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa: ERA, Taina (toim.), KARJALAINEN, Jarno, KOKKONEN, Tuomo, KOSKIMIES, Helena, LÄÄPERI, Raija, MATTHIES, Aila-Leena, NÄRHI, Kati, RAIVIO, Helka & UKKONEN, Milla: Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156. [verkkajulkaisu.] [Viitattu 2016-12-28] Saatavissa: [http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013\\_web.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1)
- RANTANEN, Teemu ja TOIKKO, Timo 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- RIIPINEN, Tarja-Liisa 2017-03-31 [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja Arja Mäntylä.
- RIIPINEN, Tarja-Liisa 2017-05-24 [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja Arja Mäntylä.
- SAARANEN-KAUPPINEN Anita, PUUSNIEKKA Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Viitattu 2015-05-01]. Saatavissa: [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5\\_2\\_1\\_1.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_2_1_1.html)
- SAVONIA 2016-12-15. Opinnäytetyö [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2016-12-15.] Saatavissa: <https://reppu.savonia.fi/opinnaytetyo/amktutkinnot/Sivut/default.aspx>
- SOSIAALIHUOLTOLAKI. Finlex. Lainsäädäntö. L 1301/2014. [Viitattu 2016-11-29]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>
- STM 2016a. Syrjäytymisen ja köyhyyden ehkäiseminen [verkkosivut.] [Viitattu 2016-12-28] Saatavissa: <http://stm.fi/syrjaytyymisen-ja-koyhyden-ehkaisy>
- STM 2016b. Osallisuuden edistäminen [verkkosivut.] [Viitattu 2016-12-28] Saatavissa: [http://stm.fi/osallisuuden-edistaminen?p\\_p\\_id=julkarisssearch\\_WAR\\_julkarisportlet&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-4&p\\_p\\_col\\_pos=1&p\\_p\\_col\\_count=2&\\_julkarisssearch\\_WAR\\_julkarisportlet\\_a=previousyear](http://stm.fi/osallisuuden-edistaminen?p_p_id=julkarisssearch_WAR_julkarisportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-4&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2&_julkarisssearch_WAR_julkarisportlet_a=previousyear)
- THL 2016. Osallisuus. [verkkosivut.] [Viitattu 2016-12-28] Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>
- TUKEVA-TYÖVALMENNUSÄÄTIÖ s.a. [verkkosivut.] [Viitattu 2016-12-21] Saatavissa: <http://www.kuopionseuduntyovalmennus.fi/>

VALLI, Raine 2015. Paperinen kyselylomake. Julkaisussa: ESKOLA Jari, VASTAMÄKI Jaana. 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa: Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, toim. VALLI Raine ja AALTOLA Juhani. 4. painos. Juva: Bookwell Oy.

VALTAKUNNALLINEN TYÖPAJAYHDISTYS 2015. Sosiaalinen vahvistaminen. Käsitteenä. Mitattavina osa-alueina. Palveluina. Esite sosiaalisen vahvistamisen palveluiden toimijoille ja sidosryhmille.

VALTAKUNNALLINEN TYÖPAJAYHDISTYS 2016. Työpajatoiminta Suomessa. [Viitattu 2016-12-15.] Saatavissa: <http://www.tpy.fi/tyopajatoiminta-suomessa/>

VILKKA, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

VILKKO-RIIHELÄ, Anneli, LAINE Vesa 2012. Mielen Maailma 1. Psykologian perustiedot. 6. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

VOGT, Ilse 2016. Voimavarakeskeinen lähestymistapa sosiaaliohjauksessa. Julkaisussa: HELMINEN, Jari, HELMINEN (toim.), Pirjo, HYVÄRI, Susanna, HÄMÄLÄINEN, Sanna, ISOMÄKI, Tarja, JAUHIAINEN, Tuula, KATISKO, Marja, KIVINIEMI, Liisa, KOLKKA, Marjo, LAINE, Terhi, MARTTILA, Marja, NÄKKI, Pirjo, PESONEN, Aino-Elina, SALMINEN, Marketta, SAYED, Terttu, TAINIO, Hannele, VARIS, Annika, VOGT, Ilse ja VUOKKILA-OIKKONEN, Päivi Sosiaaliohjaus- lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

VÄISTÖ, Ritva 2007. Sosiodynaamisen ohjauksen soveltamien työelämään. Kehittämistehtävä. [verkkojulkaisu.] [Viitattu 2016-12-21] Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19505/jamk\\_1183453437\\_0.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19505/jamk_1183453437_0.pdf?sequence=1)



## LIITE 1: KYSELYLOMAKE VALMENTAJILLE

**Miten arvioisit VoimaPakkia?**

Monenko asiakkaan kanssa käytit VoimaPakkia?

Millaisia tavoitteita työskentelyllänne asiakkaan kanssa on?

Missä valmennusprosessin vaiheessa käytit VoimaPakkia?

Millaisia haasteita asiakkaan kanssa työskentelyssä on ollut ennen VoimaPakkia?

Saitko riittävästi kuvia? Jos et, mistä se johtui?

Oliko menetelmän ohjaus riittävä ennen työskentelyä/sen aikana? Jos ei, mitä parantaisit?

Millaisia tunteita tai ajatuksia VoimaPakki-työskentely herätti sinussa etukäteen?

Millaiset olivat asiakkaasi ensireaktiot VoimaPakki-työskentelyyn?

Tuliko VoimaPakki-työskentelyssä vastaan yllätyksiä, jos niin millaisia?

Millaiseksi vuorovaikutus asiakkaan kanssa muodostui?

Miten VoimaPakki vaikutti myönteiseen vuorovaikutukseen asiakkaan kanssa?

Saitko uutta tietoa asiakkaan voimavaroista ja häntä motivoivista asioista? Jos kyllä, millaista tietoa?

Havaitsetko VoimaPakki-työskentelyn seurauksena sellaisia muutoksia asiakkaan itsesäätelyssä, joilla on merkitystä asiakkaan uudelleensuuntautumisen kannalta? Jos kyllä, niin millaisia muutoksia? (Itsesäätelykeinoja sisäiseen tasapainoon pääsemiseksi ovat fyysiset, kuten syöminen ja liikunta, sosiaaliset, kuten keskustelu ja psyykkiset, kuten defenssit ja terapia).

Havaitsetko merkittäviä muutoksia asiakkaasi/asiakkaidesi minäpystyvyydentunteessa? Ts. havaitsetko muutoksia kyvyssä uskoa vaikutusmahdollisuuksiin omassa elämässään? Jos havaitset, niin mistä?

Millaisena koit VoimaPakki työskentelyn?

Millaisille asiakkaille ja mihin tilanteisiin se mielestäsi sopii?

Miten VoimaPakki eroaa muista käyttämistäsi menetelmistä?

Miten VoimaPakkaa mielestäsi voisi yhä kehittää työpajatyöskentelyä varten?

Oma Koulutukseni:

Työkokemukseni sosiaalialalla: