Esittelymateriaalin kehittäminen Live Palveluiden nuorten ryhmä-valmennukseen

Laura Hakola
Tiia Koski

2019 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Esittelymateriaalin kehittäminen Live Palveluiden nuorten ryhmävalmennukseen

Laura Hakola, Tiia Koski
Sosionomi AMK
Opinnäytetyö
Tammikuu, 20192019

Laurea-ammattikorkeakoulu
Sosionomi AMK
Opinnäytetyö

Tiivistelmä

Laura Hakola, Tiia Koski

Esittelymateriaalin kehittäminen Live Palveluiden nuorten ryhmävalmennukseen

Vuosi 2019 Sivumäärä 36 + 2 liitesivua

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Valmennus- ja asiantuntijatalo Live Palveluiden kuntouttavan työtoiminnan nuorten ryhmävalmennuksesta esittelymateriaali, jossa tuodaan esiin palvelun keskeinen sisältö, sekä muita palveluun oleellisesti liittyviä asioita. Opinnäytetyön tavoitteena oli koostaa Live Palveluiden nuorten ryhmävalmennus esittelymateriaaliin selkeäksi kokonaisuudeksi, joka auttaisi nuoria muodostamaan käsityksen palvelusta ja tekemään tietoisen päätöksen vastaako palvelu omia tuen tarpeita, sekä elämäntilannetta. Live Palveluiden nuorten ryhmävalmennuksen työntekijät käyttävät esittelymateriaalia infotilaisuuksissa, joita järjestetään ennen kunkin ryhmävalmennuksen alkua. Nuorilla on mahdollisuus osallistua infotilaisuuteen, ennen kuin tekee päätöksen osallistumisestaan ryhmävalmennukseen.

Opinnäytetyö on toiminnallinen, joka koostuu teoreettisesta raporttiosuudesta, sekä esittelymateriaalin kehittämisen kuvauksesta. Teoriaosuudessa käsitellään kuntoutusta, kuntouttavaa työtoimintaa sekä ryhmätoimintaa. Esittelymateriaalin kehittämisen prosessi oli neliosainen sisältäen aloitus-, suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaiheen. Esittelymateriaalin sisältöä ja sen muotoa suunniteltiin yhdessä nuorten ryhmävalmennuksen työntekijöiden kanssa konsultoiden ja haastatellen. Opinnäytetyöprosessin aikana haastattelimme myös toiminnallisesti ryhmävalmennuksessa olevia nuoria heidän kokemuksistaan ja ajatuksistaan, jotta pystyimme ottamaan myös heidän näkemyksensä huomioon esittelymateriaalin teossa. Esittelymateriaalin kehityksessä hyödynsimme myös nuorten ryhmävalmennuksessa aikaisemmin käytettyjä mainoksia, esittelydiaa ja työntekijöiden toimintakäsikirjaa.

Opinnäytetyön lopullisena tuotoksena syntyi PowerPoint –muotoinen tiivistetty esittelymateriaali nuorten ryhmävalmennuksesta, joka on kahdeksan dian pituinen. Tuotosta arvioitiin onnistuneeksi ja tämän hetken tarpeita vastaavaksi. Esittelymateriaalin arviointikriteerinä olivat selkeys, helppolukuisuus, helppokäyttöisyys, informatiivisuus sekä visuaalisuus. Materiaalia on helppo esittää lähes missä vain ja on myös jatkossa helppo muokata palvelun kehityksen ja tarpeiden mukaan. Esittelymateriaali ei ole julkinen asiakirja. Työntekijät saivat myös nuorten haastattelussa saadut anonyymit vastaukset heidän kokemuksistaan palvelun jatkokehittämistä varten.

Asiasanat: Kuntoutus, kuntouttava työtoiminta, ryhmätoiminta, nuoret

Laurea University of Applied Sciences
Bachelor of Social Services
Bachelor's thesis

Laura Hakola, Tiia Koski

Abstract

Development of presentation materials for Live Palvelut about group coaching for the young

Year 2019 Pages 36 + 2 pages in appendices

The purpose of this thesis was to develop presentation material for Live Palvelut about Rehabilitative Work Activity for the young that is implemented as group coaching. This presentation material contains the main content of group coaching and other components included in this service. The main goal of this thesis was to compile a clear and comprehensive presentation of group coaching, which would help young people to develop an understanding about what the service contains. The purpose of the material was to help the young to make a conscious decision whether this service provides the needed assistance and is suitable for their current life situation. The presentation material is meant to be used by the employees in Live Palvelut in info sessions before a start of a new coaching group. The young can attend these info sessions before they decide whether to participate in group coaching.

The thesis was implemented as a practice-based thesis and it contains two parts: a theoretical report and a description of the presentation material's development process. The theoretical report contains theory on rehabilitation, rehabilitative work activity and group activity. The development of the presentation material was quadripartite, including the starting point, planning, execution and evaluation. The presentation material was developed by utilizing previously used advertising materials, presentation slides and an employee handbook. The contents and presentation format of the presentation material was developed together with the employees in Live Palvelut and with the young participants of the current coaching groups. This was achieved by having multiple talks and interviews with both groups, which provided a comprehensive point of view from all the involved parties.

The result of this thesis was PowerPoint based, summarized presentation material of 8 slides on the group coaching of Live Palvelut. The final product was evaluated as successful and it corresponds to their current needs. The evaluation criteria were clarity, accessibility, readability, visuality and informativity. The presentation material is easy to present almost anywhere and can be easily modified to follow future developments and needs. The presentation material is not a public document. The employees in Live Palvelut also received the anonymous answers from the interview that was held with the young participants of current coaching groups for further development of their service.

Keywords: rehabilitation, rehabilitative work activity, group activity, the young

Sisällys

1 Johdanto 6
2 Lähtökohdat ja tarve 7
2.1 Live Palvelut 7
2.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite 8
3 Kuntoutus 8
4 Kuntouttava työtoiminta 10
4.1 Aktivointisuunnitelma ja kuntouttava työtoiminta 10
4.2 Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen 12
4.3 Kuntouttavan työtoiminnan hyödyt 13
5 Ryhmätoiminta 14
6 Toiminnallinen opinnäytetyö 15
6.1 Haastattelu tiedonkeruun menetelmänä 15
6.2 Opinnäytetyöpäiväkirja 16
7 Opinnäytetyön- ja esittelymateriaalin kehittämisprosessin kuvaus 17
7.1 Opinnäytetyön- ja esittelymateriaalin kehittämisprosessin toteutuminen 18
7.1.1 Aloitusvaihe 19
7.1.2 Suunnitteluvaihe 19
7.1.3 Toteutusvaihe 20
7.1.4 Päättäminen & prosessin arviointi 21
7.2 Live Palveluiden nuorten ryhmävalmennus 21
7.3 TYP-palvelu ja Ohjaamo 22
8 Toteutus 23
8.1 Työntekijöiden haastattelu 24
8.2 Nuorten haastattelu 24
8.3 Haastattelujen yhteenveto 25
9 Arviointi 26
9.1 Työelämäyhteistyökumppanin arviointi 26
9.2 Itsearviointi ja oman oppimisen arviointi 27
10 Luotettavuus ja eettisyys 29
11 Pohdinta 30
12 Lähteet 32
13 Kuviot 35
14 Liitteet 36

1 Johdanto

Viime aikoina työllisyys on ollut polttava puheenaihe mediassa. Varsinkin aktiivimallin tullessa voimaan 1.1.2018 niin poliitikot, toimittajat kuin kansalaisetkin ovat kiistelleet siitä, mitä työttömien ja työttömyyden kanssa tulisi tehdä. Samaan aikaan on keskusteltu nuorten mielenterveysongelmista, syrjäytymisestä ja jo lähes kansantautina pidettävän yksinäisyyden lisääntymisestä ja niiden vaikutuksista yhteiskuntaan, työllisyyteen ja hyvinvointiin, sekä työelämän murroksesta. Kuitenkin Työ- ja elinkeinoministeriön (2018) mukaan työttömien työnhakijoiden määrä oli vähentynyt viime vuodesta samalla, kun aktivointivaiheeseen laskettaviin palveluihin, kuten kuntouttavaan työtoimintaan, osallistuvien määrä oli noussut. Laissa ei ole kuitenkaan määritelty kuntouttavan työtoiminnan sisältöä sen tarkemmin kuin, että sen tulisi sopia henkilön toimintakykyyn ja osaamiseen, sekä olla mielekästä ja tarpeeksi vaativaa työmarkkinoille pääsyä varten.

Kuntouttava työtoiminta ja työelämän kehittäminen kiinnostivatkin meitä jo opiskelun alkupuolella. Opinnäytetyön tarkoituksena oli koostaa Live Palveluiden kuntouttavan työtoiminnan nuorten ryhmävalmennuksesta kattava esittelymateriaali. Valmennus- ja asiantuntijatalo Orton Pro julkaisi elokuussa 2018 brändiuudistuksen, jonka myötä Orton Pro tunnettaan jatkossa nimellä Live Palvelut. Muutoksia on ollut paljon ja yksi niistä koskee ulkoasun lisäksi palvelujen, kuten ryhmävalmennuksen, sisältöjen uudistusta ja tarkennusta. Opinnäytetyön prosessi alkoi useilla työntekijöiden konsultoinneilla ja kokouksilla. Opinnäytetyön tavoite pysyi prosessin aikana samana, mutta Live Palveluille tehtävä tuotos muovautui matkan varrella. Syksyn 2018 aikana tuotokseksi täsmentyi juurikin nuorten ryhmävalmennuksesta tehtävä esittelymateriaali, joka kohdennettiin erityisesti asiakasryhmälle, eli nuorille.

Itse kehittämistyön tavoite ja tarve nousivat esiin ryhmävalmennuksen nuorilta toisen opinnäytetyöntekijän suorittaessa Live Palveluilla työharjoittelua keväällä 2018. Samoin myös Live Palveluiden nuorten ryhmävalmennuksen ohjaajat olivat aiemmin saaneet samankaltaista palautetta nuorilta. Keväällä ryhmävalmennukseen osallistuneilta nuoret nostivat esiin epätietoisuuden palveluun saapuessa siitä, mikä palvelu on, mikä on sen tarkoitus ja mitä siellä tehdään. Myös osalla yhteistyökumppaneista, kuten työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (TYP) työntekijöillä ja maksuttomalla matalankynnyksen alle 30-vuotiaille suunnatun palvelun Ohjaamon työntekijöillä vaikutti olevan epäselvä käsitys nuorten ryhmävalmennuksen sisällöstä. Tämän pohjalta nousi idea esittelymateriaalista, joka päivittäisi tiedot uudella ulkoasulla kuntouttavan työtoiminnan nuorten ryhmävalmennukseen liittyen. Monen suunnittelupalaverin jälkeen päätimme työntekijöiden kanssa, että esittelymateriaalista rakennettaisiin selkeä ja tiivis paketti. Tarkoituksena oli, että jokainen materiaalia lukeva saisi tietoonsa etsimänsä asian Live Palveluiden nuorten ryhmävalmennuksen sisällöstä ja, että nuoret pystyisivät materiaalin perusteella päättämään, onko palvelu heille hyödyllinen tulevaisuutta

ajatellen. Live Palveluille tehty esittelymateriaali on yksityinen asiakirja, joka ei ainakaan toistaiseksi ole yleisessä jakelussa. Yksityiskohtaiset tiedot valmennuksen sisällöstä, käytettävistä menetelmistä sekä harjoituksista eivät ole julkisia. Näitä ei ole sisällytetty opinnäytetyöhön. Myös työntekijöille laadittu päiväkohtainen taulukko on yksityinen asiakirja, eikä ole ulkopuolisten saatavilla. Esittelymateriaali oli osa Live Palveluiden kehittämistyötä.

Työelämää kehitetään koko ajan ja toiminnallisella opinnäytetyöllä pääsimme jo opiskelujen aikana osaksi työelämän kehitystä ja innovointia. Tässä opinnäytetyössä teoriaosassa selvitimme, mitä kuntouttava työtoiminta, ryhmätoiminta ja Live Palveluiden ryhmävalmennus ovat, mitä hyötyä niistä on, sekä kuinka palveluihin päästään. Näin saimme tietoa ja perspektiiviä esittelymateriaalin luomiseen. Itse esittelymateriaalin kehittämistä varten olimme haastatelleet niin työntekijöitä kuin nuoriakin, ottaen huomioon heidän näkemyksensä, kokemuksensa ja mielipiteensä. Lopullista tuotosta arvioimme arviointilomakkeiden ja palautekeskustelun kautta työntekijöiden kanssa. Itsearvioimme myös tuotosta, prosessia ja omaa oppimistamme muun muassa opinnäytetyöpäiväkirjan avulla reflektoiden. Opinnäytetyön lopussa pohdimme kuntouttavan työtoiminnan merkitystä yhteiskunnassa ja muuttuvassa työelämässä.

Asiasanat: Kuntoutus, kuntouttava työtoiminta, ryhmätoiminta, nuoret

2 Lähtökohdat ja tarve

2.1 Live Palvelut

Orton Pro tunnetaan elokuusta 2018 lähtien nimellä Live Palvelut. Live Palvelut on valmennus- ja asiantuntijatalo, jossa keskiössä on erityistä tukea tarvitsevien ja osatyökykyisten henkilöiden työllistyminen. Live Palvelut ovat osa yleishyödyllistä Invalidisäätiötä, jonka toimintaa ohjaa vahvasti yhteiskuntavastuu, sekä ihmisten ja yhteiskunnan hyvinvoinnin lisääminen. (Live Palvelut- Täältä töihin! 2018; Blomqvist 2018.)

Live Palvelut korostavat toiminnassaan jokaisen mahdollisuutta työhön ja osallisuuteen suomalaisen yhteiskunnan täysvaltaisena jäsenenä erityisistä tuen tarpeista huolimatta. Tavoitteena on etsiä jokaiselle yksilöllinen reitti työelämän tai koulutuksen pariin. Live Palveluilla on vahvaa osaamista ja pitkä kokemus erityistä tukea tarvitsevien valmentamisesta, kuntouttamisesta ja työllistämisestä. Live Palveluissa asiakkaan rinnalla työskentelee kokenut ja ammattitaitoinen joukko työelämän, koulutuksen ja kuntoutuksen osaajia. Live Palvelut tarjoaa monipuolisia työllisyyspalveluita ja yksilöllisiä valmennusratkaisuja, sekä työelämässä ja opinnoissa oleville, että näiden ulkopuolella oleville nuorille, aikuisille ja maahanmuuttajille. Yksilöllisenä tavoitteena voi olla esimerkiksi työllistyminen, omassa työssä jaksaminen tai takaisin työelämään palaaminen, opiskeluiden tai työllistymistä edistävien palveluiden pariin

hakeutuminen tai opintojen läpäisyssä tukemien. Jokaiselle löytyy omaan tilanteeseen parhaiten sopiva ratkaisu. (Live Palvelut- Täältä töihin! 2018; Blomqvist 2018.)

Live Palvelut tarjoaa useita nuorille suunnattuja palveluita ja Live Palvelut ovat myös mukana erilaisissa hankkeissa. Nuorille suunnatut Kelan järjestämät ammatillisen kuntoutuksen palvelut, Nuorten ammatillinen kuntoutusselvitys, NUOTTI-valmennus ja OPI-kurssit tukevat mielen hyvinvointia, opiskelukykyä ja elämänhallintaa sekä auttavat etsimään suuntaa tulevaisuuteen. Opiskelijoille on tarjolla työhönvalmennusta työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja työllistymisen tukemiseen. Tämän lisäksi myös oppilaitosten henkilöstöä ja työnantajatahoa tuetaan nuorten työllistämisessä. Kuntouttavan työtoiminnan nuorten ryhmävalmennusta toteutetaan yhteistyössä Helsingin ja Vantaan kaupunkien kanssa. Lisäksi Live Palvelut ovat mukana Työ- ja Elinkeinoministeriön pilotoimassa Nuoret kohti työtä! -palvelussa sekä toteuttamassa Etsivää nuorisotyötä Helsingin kaupungille. Nuoriin kohdentuvia meneillään olevia hankkeita ovat Nuorisotakuutalo-hanke, 3T-hanke ja Opikko. (Blomqvist 2018.)

2.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on koostaa Live Palveluiden kuntouttavan työtoiminnan nuorten ryhmävalmennuksen ohjelma selkeäksi kokonaisuudeksi, joka auttaisi nuoria muodostamaan käsityksen palvelusta ja päättämään osallistumisestaan kuntouttavaan työtoimintaan, hahmottamaan tulevaisuudessa tarvitsemiaan taitoja ja työllistymään tulevaisuudessa. Ryhmätoiminnan yleisenä tavoitteena on antaa nuorille merkityksellisyyden tunnetta ja tukea heitä yhteiskunnalliseen osallisuuteen (Blomqvist, Gustafsson & Laakkio 2018).

Tarkoituksena on nuorten ryhmävalmennuksen koostaminen kehittämällä nuorten ryhmävalmennuksesta esittelymateriaali. Esittelymateriaalin ideana on avata ja selventää muun muassa nuorten ryhmävalmennuksen keskeistä sisältöä ja muita palveluun liittyviä asioita. Esittelymateriaalista rakennetaan Live Palveluiden brändiuudistuksen mukainen visuaalinen tuotos, joka on jatkossa organisaation käytettävissä. Tuotos toteutetaan PowerPoint -esitysmuodossa, jolloin esittelymateriaalia voi käyttää kuka vain myös palvelun esittämistilanteissa. Tavoitteena on, että esittelymateriaalista muodostuu selkeä, helppolukuinen, helppokäyttöinen, informatiivinen sekä visuaalinen tuotos.

3 Kuntoutus

Kuntoutuksen tarkoitus on edistää muun muassa kuntoutujan työ- ja toimintakykyä, hyvinvointia, elämän hallintaa, sekä sosiaalista osallisuutta (Järvikoski & Härkäpää 2011, 8). Kuntoutuksella pyritään siis vaikuttamaan kuntoutujan tilanteesta ja tarpeesta riippuen hänen

fyysiseen, psyykkiseen ja/tai sosiaaliseen toimintakykyyn. Vuoden 2002 kuntoutusselonteossa kuntoutuksen määritellään olevan suunnitelmallista ja pitkäjänteistä toimintaa, jossa tavoitteena on edesauttaa kuntoutujan elämänhallintaa (Kuntoutusselonteko 2002, 3). Suomessa päävastuu kuntoutuksen järjestämisestä on valtiolla ja kunnilla, eli julkisella sektorilla. Kuitenkin tärkeä rooli on myös yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoilla. Yksityisen palvelusektorin toimijoita ovat yksityiset palvelun tuottajat, esimerkiksi kuntoutuslaitokset. Kolmannen sektorin toimijoita ovat erilaiset säätiöt, järjestöt ja toimintaan liittyy tyypillisesti myös vapaaehtoistoimintaa. Usein kolmannen sektorin toiminnan rahoittajana on STEA (entinen Raha-automaattiyhdistys RAY). (Järvikoski & Härkäpää 2011, 53-54; STEA 2016.)

Kuntoutusmuotoja on monenlaisia ja kuntoutuksen palvelujärjestelmä on varsin laaja. Kuitenkin eri kuntoutusmuodoilla, eri palveluntuottajien kuntoutuksen järjestämistavoilla ja toimenpiteillä on yhtäläisyyksiä, kuten Rissanen, Kallanranta & Suikkanen (2008, 32) tuovat esiin. Kuntoutus pohjautuu usein, joskaan ei aina, lääkärin tekemään lääketieteelliseen arvioon liittyen henkilön kuntoutuksen mahdollisuuksiin ja tarpeisiin. Usein tähän liittyy laajaalaista toimintakyvyn arviointia. Kuntoutuksessa laaditaan tavoitteellinen suunnitelma, joka laaditaan aina kuntoutujakohtaisesti. Suunnitelma ja tavoitteet ovat henkilökohtaisia. Suunnitelman avulla kuntoutujan tilannetta selvennetään ja sen pohjalta kuntoutuja voi yhdessä työntekijän kanssa laatia tavoitteita kuntoutumiselle. Kuntoutujalle itselleen tärkeäksi koetut tavoitteet ovat oleellinen motivaation lähde. Kuntoutukseen liittyy erilaisia toimenpiteitä, joiden keinoin työskennellään asetettuja tavoitteita kohti. Kuntoutuksen omatyöntekijä tai muu vastuuhenkilö yhdessä kuntoutujan kanssa seuraa kuntoutuksen etenemistä tavoitteiden suuntaisesti. (Rissanen, Kallanranta & Suikkanen 2008, 32-33; Autti-Rämö, Salminen, Rajavaara & Ylinen 2016, 56-58.) Yhteistä myös eri kuntoutuksen muodoille on kuntoutuksen aikainen taloudellinen etuus. Kuntoutuksen ajalta kuntoutujalle voidaan tilanteesta riippuen maksaa etuuksia, joilla turvataan kuntoutuksen aikainen toimeentulo ja korvataan kuntoutukseen osallistumisen vuoksi kuntoutujalle aiheutuneita ansiomenetyksiä. (Rissanen, Kallanranta & Suikkanen 2008, 32-33.) Kuntoutuksen prosessi on myös ajallisesti rajattu. Kuitenkin itse kuntoutuminen saattaa alkaa ennen kuntoutustoimenpiteitä ja jatkua niiden jälkeen kuntoutujan jokapäiväisessä arjessa (Autti-Rämö, Salminen, Rajavaara & Ylinen 2016, 58).

Järvikoski ja Härkäpää (2011, 8) nostavat esiin monialaisuuden merkityksen kuntoutuksessa. Kuntoutus on monialaista toimintaa, joka koostuu usein eri toimenpiteistä sisältäen eri vaiheita ja palveluita, jotka suuntaavat kohti tavoiteltua muutosta. Monialaisella yhteistyöllä voidaan saavuttaa kuntoutukselle asetetut tavoitteet. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 16-17.) Kuntoutuksessa voi olla mukana esimerkiksi terveydenhuollon ammattilaisia, sosiaalityöntekijä tai sosiaaliohjaaja, työvalmentaja tai uraohjaaja. Kuntoutuja itse on aktiivinen toimija kuntoutusprosessissa ja toimii yhdessä työntekijöiden kanssa, kuntoutuja ei ole vain toimenpiteiden kohde (Järvikoski & Härkäpää 2011, 16). Riippuen kuntoutujan yksilöllisistä tarpeista

kuntoutukseen sisältyviä toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi erilaiset tutkimukset, selvitykset tai mittarit, uraohjausta, työkokeilua, terapiaa tai muuta kuntoutujan tilanteeseen ja tarpeeseen soveltuvaa toimintaa (Järvikoski & Härkäpää 2011, 17).

Kuntoutuksen muotoja on siis monenlaisia, kuten esimerkiksi lääkinnällistä kuntoutusta, kuntouttavaa työtoimintaa, ammatillista kuntoutusta, kuntoutuspsykoterapiaa, sosiaalista kuntoutusta, työtapaturmissa ja liikenteessä vammautuneiden kuntoutusta ja niin edespäin (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.) Tässä opinnäytetyössä kuitenkin keskitymme pitkäaikaistyöttömille nuorille tarkoitettuun kuntouttavaan työtoimintaan kuntoutuksen muotona.

4 Kuntouttava työtoiminta

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittää kuntouttavan työtoiminnan sosiaalihuoltolain mukaiseksi sosiaalipalveluksi. Kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on edistää elämänhallintaa, työ- ja toimintakykyä. Kuntouttavalla työtoiminnalla pyritään myös ehkäisemään syrjäytymistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.) Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisemassa kuntouttavan työtoiminnan käsikirjassa tuodaan esiin myös kuntouttavan työtoiminnan olevan myös työttömyysturvalain mukainen työllistymistä edistävä palvelu (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2018). Vuoden 2018 elokuun lopussa Työ- ja elinkeinotoimistossa oli kirjoilla kaikkiaan 243 300 työtöntä työnhakijaa, joista alle 25-vuotiaita oli 31 500. Alle 20-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli taas 7 600. Kaikista työttömistä työnhakijoista aktivointiasteeseen laskettaviin palveluihin, joihin lasketaan muun muassa valmennukset, työkokeilut ja kuntouttava työtoiminta, osallistui yhteensä 118 500. Tästä määrästä kuntouttavaan työtoimintaan osallistui 24 100 työtöntä, joka on 3 600 henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.) Kuntouttavan työtoimintaa käytetään siis yhä enemmissä määrin hyödyksi pitkäaikaistyöttömien aktivoimisena.

4.1 Aktivointisuunnitelma ja kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen perustuu lakiin kuntouttavasta työtoiminnasta. Laki on astunut voimaan vuonna 2001. Laissa kuntouttavasta työtoiminnasta säädetään erilaisista toimenpiteistä, joiden avulla pyritään parantamaan työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavan ja pitkään työttömänä olleen henkilön mahdollisuuksia työllistyä avoimilla työmarkkinoilla. Lisäksi pyritään edistämään osallistumismahdollisuuksia koulutukseen ja julkiseen työvoimapalveluun. Laissa on myös säädetty oikeuksista ja velvollisuuksista, joita eri toimenpiteisiin osallistuvan on noudatettava. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.) Laki kuntouttavasta työtoiminnasta velvoittaa henkilön kotikuntaa ja työ- ja elinkeinotoimistoa laatimaan aktivointisuunnitelman yhdessä asiakkaan kanssa ja kuntouttavan työtoiminta järjestetään tämän suunnitelman pohjalta. Esimerkiksi Live Palvelut järjestää 18-29-vuotiaille

työttömille nuorille lainmukaista kuntouttavaa työtoimintaa nuorten ryhmävalmennuksena. Ryhmävalmennus on suunnattu nuorelle, joiden tavoitteena on selvittää omia opiskelu- tai työllistymismahdollisuuksiaan; nuorelle, joka tarvitsee tukea työelämä- ja työnhakutaitojen vahvistamisessa, sekä keinoja oman työ- ja toimintakyvyn edistämiseen. (Live Palvelut nuorten ryhmävalmennus 2018.) Asiakkaat osallistuvat ryhmävalmennukseen heidän kanssaan laaditun suunnitelman mukaisesti.

Henkilön ikä vaikuttaa osaltaan aktivointisuunnitelmaan ja sen laatimiseen. Jaottelua tehdään alle 25-vuotiaisiin ja 25 vuotta täyttäneisiin.
Aktivointisuunnitelma laaditaan alle 25-vuotiaalle työttömälle, jolle on

- laadittu työllistymissuunnitelma ja henkilö on työttömyytensä vuoksi saanut työmarkkinatukea vähintään 180 päivän ajalta edeltävän 12 kuukauden aikana
- laadittu työllistymissuunnitelma ja hän on saanut 500 päivän työttömyyspäivärahakauden ajalta työttömyyspäivärahaa tai
- tehty työnhakijan haastattelu ja hänelle on maksettu edeltävän neljän kuukauden ajalta pääasiallisena tulona toimeentulotukea työttömyyden vuoksi. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001; Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2018.)

Aktivointisuunnitelma on puolestaan laadittava 25 vuotta täyttäneelle työttömälle, jolle on

- jo aikaisemmin laadittu työllistymissuunnitelma ja hänelle on työttömyytensä vuoksi maksettu vähintään 500 päivän ajalta työmarkkinatukea
- työttömyytensä vuoksi maksettu työmarkkinatukea vähintään 180 päivältä, 500 päivän työttömyysrahakauden jälkeen tai
- pääasiallisena tulona maksettu toimeentulotukea edeltävän 12 kuukauden ajalta työttömyyden vuoksi. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001; Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2018.)

Yllä mainittujen ehtojen lisäksi lakia kuntouttavasta työtoiminnasta sovelletaan myös henkilöön, joka on ohjattu työllistymistä edistävään monialaiseen yhteispalveluun (TYP), kun työllistymisen edistämiseksi on tarpeellista sovittaa yhteen Kansaneläkelaitoksen, kunnan ja TE-toimiston järjestämiä palveluita. Monialaisessa yhteispalvelussa olevan asiakkaan kanssa laaditaan monialainen työllistymissuunnitelma, johon voidaan sisällyttää kuntoutuspalveluita, mikäli se on asiakkaan tarpeiden mukaista. (Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014; Virtanen 2017, 6.) Nuorilla yleisimmät toimenpiteet työllisyyden edistämiseksi ovat työharjoittelu, työvalmennus, työkokeilu sekä koulutus. Kuntouttavaan työtoimintaan puolestaan osallistuvat yleisimmin alle 26-vuotiaista nuorista vailla perusasteen jälkeistä koulutusta olevat, joiden osuus kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneista oli 26% vuonna 2013. (Aho Hämäläinen, Tuomala & Mäkiaho, 2018; 68.)

4.2 Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen

Järjestämisvastuu kuntouttavasta työtoiminnasta on kunnalla. Kunta voi halutessaan organisoida toiminnan järjestämisen eri tavoin. Vaihtoehtoisesti kunta voi tuottaa palvelun itse, kunta voi sopia kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä yhdessä toisen kunnan tai kuntayhtymän kanssa. Kunta voi myös tehdä sopimuksen ulkoisen palveluntuottajan kanssa, esimerkiksi rekisteröidyn yhdistyksen taikka säätiön, rekisteröidyn uskonnollisen yhdyskunnan tai valtion viraston kanssa. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.)

Ennen kuntouttavaan työtoimintaan osallistumista, on selvitettävä asiakkaan kanssa muita mahdollisia työllistämistoimenpiteitä. Aktivointisuunnitelmaa laadittaessa selvitetään ensin mahdollisuus työhön. Voidaanko asiakkaalle tarjota työtä tai muita julkisia työvoimapalveluita. Kuntouttava työtoiminta sisällytetään aktivointisuunnitelmaan, mikäli aktivointisuunnitelmaa laadittaessa päädytään siihen tulokseen, ettei asiakas sen hetkisen työ- ja toimintakyvyn vuoksi ole kykeneväinen osallistumaan työhön tai julkisiin työvoimapalveluihin. Tämän arvion on oltava työ- ja elinkeinotoimiston työntekijän, kunnan työntekijän ja asiakkaan yhteisen työskentelyn tulosta. Kuntouttavan työtoiminnan on tällöin katsottu olevan asiakkaan tilanteessa paras keino edistää elämänhallintaa ja toimintakykyä. Kuten Karjalainen & Karjalainen (2010, 14) tuovat esiin, kuntouttava työtoiminta on toissijainen aktivointitoimenpide muihin työllisyyspoliittisiin toimenpiteisiin verraten. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001; Karjalainen & Karjalainen 2010, 14.)

Lain (189/2001) mukaan kuntouttavaa työtoimintaa suunniteltaessa ja paikkaa valittaessa on huomioitava, että toiminta olisi riittävän vaativaa, sekä mieluisaa, jotta yksilön mahdollisuudet työmarkkinoille pääsyyn kohenisivat. Kuntouttava työtoiminta sovitetaan yksilön osaamiseen, sekä työ- ja toimintakykyyn. Kuntouttavan työtoiminnan jakso voi olla pituudeltaan 3-24 kuukauden mittainen. Riippumatta jakson pituudesta, on kuntouttavaan työtoimintaan osallistuttava 1-4 päivänä viikossa, riippuen tehdystä sopimuksesta. Kuntouttavan työtoiminnan yhden päivän kestoksi on määritelty vähintään neljä tuntia. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.)

Asiakkaan aktivointisuunnitelmaan kirjataan tarkat tiedot kuntouttavaan työtoimintaan liittyen: kuntouttavan työtoiminnan kuvaus sekä järjestämispaikka; kuntouttavan työtoiminnan jakson alkupäivämäärä ja kokonaiskesto; kesto päivittäin ja viikoittain; muut palvelut kuntouttavan työtoiminnan ohella ja ajankohta, jolloin arvioidaan kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia ja päätetään jatkosta. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.) Laissa ei kuitenkaan ole määritelty sisältöä kuntouttavalle työtoiminnalle. Palvelun tuottaja voi käytännössä itse rakentaa palvelun sisällön. Tärkeää kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä on huomioida, että se edistää asiakkaan elämänhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä, jotta

asiakas voisi tulevaisuudessa työllistyä, hakeutua koulutukseen tai osallistua työvoima- ja elinkeinohallinnon järjestämiin työllistymistä edistäviin palveluihin. Koska kuntouttavan työtoiminnan sisältöä ei ole laissa määritelty, voidaan kuntouttavan työtoiminnan jakson sisältöä muokata kunkin asiakkaan asettamiin tavoitteisiin ja toimintakykyyn mahdollisimman sopivaksi. Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan järjestää esimerkiksi ryhmätoimintana tai työtoimintana. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2018.) Kuntouttavaa työtoimintaa järjestää useat eri tahot ja kuntouttava työtoiminta voi sisällöltään vaihdella paljonkin. Live Palveluiden nuorten ryhmävalmennus on yksi kuntouttavan työtoiminnan toteutustapa.

4.3 Kuntouttavan työtoiminnan hyödyt

Vuoden 2018 alussa voimaantullut aktiivimalli on herättänyt suomalaisissa paljon keskustelua ja mielipiteitä suuntaan ja toiseen. Työttömien on vuoden 2018 alusta ollut täytettävä aktiivisuusehtoa, jotta heidän työttömyysetuuttaan ei leikattaisi. Yksi aktiivisuusehdon täyttävästä toimenpiteestä on osallistuminen työllistymistä edistävään palveluun viitenä päivänä tarkastelujakson, eli 65 työttömyysetuuden maksupäivän aikana. Kuntouttava työtoiminta luetaan yhdeksi tällaiseksi palveluksi, jossa asiakas voi osallistumalla täyttää aktiivisuusehtoaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.)

Vaikka kuntouttavaa työtoimintaa käytetään paljon työllistymistä edistävänä palveluna, se johtaa useammin sosiaali- ja hyvinvointipoliittisiin siirtymiin, kuin asiakkaan työllistymiseen ja on näin ollen enemmänkin sosiaalipoliittinen toimenpide (Karjalainen & Karjalainen 2011, 5 & 8). Työ- ja elinkeinoministeriön analyysin mukaan (Tuomaala 2018) esimerkiksi vuonna 2016 yhteensä 84 000 kuntouttavan työtoiminnan asiakkuusjakson päättymisen jälkeen noin 4,6% asiakkaista sijoittui työmarkkinoille, 31,2% jäi työttömiksi ja 54% jatkoi kuntouttavaa työtoimintaa jossain muodossa. On kuitenkin tärkeää huomioida, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien keskimääräinen työllisyys on ollut aina matalalla tasolla ja osa osallistujista käy kuntouttavassa työtoiminnassa vuosien ajan (Aho ym. 2018, 58.).

Kuntouttavalla työtoiminnalla on kuitenkin paljon positiivisia vaikutuksia. Eri tutkimuksien tulokset ovat osoittaneet asiakkaiden sosiaalisen selviytymisen ja hyvinvoinnin kohentuneen kuntouttavan työtoiminnan myötä ja puolen vuoden seuranta-ajan jälkeen työtoiminnasta on havaittu olevan työkykyä ylläpitäviä vaikutuksia. Saadut hyödyt voidaan kuitenkin menettää, jos sopivia töitä ei löydy. (Karjalainen & karjalainen 2011, 8-9.)

5 Ryhmätoiminta

Koska Live Palveluiden nuorten kuntouttavan työtoiminnan toteutusmuoto on ryhmävalmennus, avaamme ensin ryhmän käsitettä ja ominaisuuksia. Ryhmä koostuu joukosta ihmisiä, jotka ovat jonkin verran vuorovaikutuksessa keskenään ja kokevat muodostavansa ryhmän. Muita ryhmän tunnusmerkkejä ovat yhteinen rajattu tavoite, yhteiset säännöt, työnjako, määritellyt roolit ja muiden jäsenten tuttuus. (Kopakkala 2011, 36.)

On monia eri malleja, jotka kuvaavat ryhmän kehitystä, mutta niistä yleisesti hyväksytty ja kenties tunnetuin lienee Bruce Tuckmanin kehittämä viisivaiheinen malli. Mallissa ensimmäisenä on muodostusvaihe, jolloin ryhmän jäsenet etsivät paikkaansa ryhmässä, tutustuvat toisiinsa ja tehtäväänsä sekä ovat riippuvaisia ohjaajastaan. Sitä seuraavassa kuohuntavaiheessa konfliktitilanteita syntyy paljon, kun yksilöt vastustavat tehtäviään ja ovat ehkä tyytymättömiä ryhmään. Konfliktien takia ryhmäytymisprosessi voi tuntua jumittuvan ja ryhmän tehtävä voi vasta olla hahmottumassa. Vaihe voi myös näkyä passiivisuutena. Kolmannessa vaiheessa, sopimisvaiheessa, ryhmän jäsenet löytävät ja hyväksyvät oman ja toistensa roolit, ryhmähenki, säännöt ja normit muotoutuvat sekä konflikteja halutaan välttää. Tätä seuraa vaihe - nimeltä hyvin toimiva ryhmä- on jo luova ja tehokas. Ryhmä toimii tavoitteidensa mukaan ja ilmapiiri on avoin, vastuullinen ja toisiaan tukeva. Viimeinen vaihe on ryhmän lopettaminen, jossa ryhmä yksinkertaisesti päättää toimintansa. (Kopakkala 2011, 49-51.) Nämä vaiheet ovat yksinkertaisia ja kuvaavat suurpiirteisesti minkä vain ryhmän kehitystä ja dynamiikkaa. Jokaisella ryhmällä on kuitenkin omanlaisensa kehitysprosessi, jonka tunnistaminen vaatii ryhmän vuorovaikutuksen luonteen tutkimista (Jauhiainen & Eskola 1993, 95).

Ryhmädynamiikka syntyykin juuri jäseniensä vuorovaikutuksesta samassa tilanteessa. Ryhmän vuorovaikutus muuttaa aina muotoaan ja nämä muutokset vaikuttavat muihin tilanteen dynamiikkaan vaikuttaviin tekijöihin, kuten yksilöön ja ympäristöön, jotka puolestaan vaikuttavat vuorovaikutukseen (Jauhiainen & Eskola 1993, 37, 69). Ryhmädynamiikkaa voikin kuvailla myös ryhmän sisäiseksi voimaksi ja viitata siihen, että katsomalla yksilön käytöstä ei voida päätellä, millä tavalla ryhmä toimii (Kopakkala 2011, 37). Vuorovaikutus ja dynamiikka ryhmäläisten ja ryhmän johtajan välillä vaikuttavat siis ratkaisevasti ryhmän toimintaan. Juuri ohjaajan taidot lienevät ratkaisevin vaikuttava tekijä ryhmän yhteen hitsautumiseen ja tiimivaiheeseen pääsemiseen (Kopakkala 2011, 88).

Ryhmästä voi olla paljon hyötyä jäsenilleen. Esimerkiksi opiskelijoiden ryhmässä tapahtuvan oppimisen on huomattu kehittävän työelämässä tarvittavia taitoja, kuten vuorovaikutustaitoja, yhteisöllistä asiantuntijuutta ja kommunikaatiotaitoja. Ryhmässä on myös mahdollista saada tukea uusien kontaktien luomiseen, kasvattaa sosiaalisia taitoja, oppia lisää itsestään ryhmän kautta ja oppia uutta vuorovaikutuksen kautta (Nummenmaa & Lautamatti 2005, 104-

105). Näitä samoja taitoja voi oppia myös ryhmävalmennuksessa. Varsinkin yksilölle helppojen tehtävien suorittaminen ryhmän läsnä ollessa tehostuu, sen sijaan vaikeiden tehtävien suorittamisessa ryhmän aiheuttama paine voi heikentää yksilön tulosta (Kopakkala 2011, 40). Ryhmän vuorovaikutustilanteet myös herättävät jäsenissään väistämättä tunteita ja tarpeita, jotka taas herättävät niiltä opitut suojautumiskeinot. Näin ryhmässä onkin mahdollista oppia tunnistamaan omia tunteitaan ja tarpeitaan, sekä oppia tilanteisiin paremmin sopivia suojautumiskeinoja muun muassa yhdessä keskustelun ja kokemisen kautta. (Julin & Toivonen 2009, 2). Ryhmässä voi siis oppia ja vahvistaa monella eri tavalla itsetuntemustaan, tunnetaitoja ja vuorovaikutusta, joista on hyötyä tulevaisuudessakin.

6 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyömme on toiminnallinen. Opinnäytetyö toteutetaan työelämälähtöisesti. Opinnäytetyö koostuu kahdesta osiota: teoreettisesta raporttiosuudesta ja Live Palveluille tehtävästä esittelymateriaalin kehittämisen kuvauksesta. Toiminnallisia opinnäytetöitä voi tehdä ja toteuttaa monella tavalla. Yhteistä toiminnallisille opinnäytetöille on kuitenkin se, että lopputuloksena syntyy jokin tuotos, kuten esimerkiksi esittelymateriaali, portfolio tai jokin tapahtuma (Vilkka & Airaksinen, 2003, 51).

Toiminnallisesta opinnäytetyöstä tehtävässä raportissa tuodaan esiin opinnäytetyöprosessia, eli millainen sen prosessi oli, mitä, miten ja miksi tehtiin. Lisäksi arvioidaan prosessia, sekä tehtyä tuotosta. (Vilkka & Airaksinen 2003, 65.) Toiminnallisissa opinnäytetöissä tutkimuksellisten menetelmien rooli ei ole yhtä keskeisessä asemassa, kuin tutkimuksellisissa opinnäytetöissä. Toiminnallisissa opinnäytetöissä kerätään aineistoa ja tietoa samoin keinoin, riippuen siitä onko kyse määrällisestä vai laadullisesta tutkimusmenetelmästä. Laadullista tutkimusmenetelmää toiminnallisessa opinnäytetyössä käyttäessä voidaan esimerkiksi kerätä aineistoa asiantuntijoita konsultoiden haastatteluiden muodossa. Haastatteluja voidaan käyttää argumentaation tukena lähdeaineistona myös muun aineiston ohella. (Vilkka & Airaksinen 2003, 56-58.)

6.1 Haastattelu tiedonkeruun menetelmänä

Haastattelu menetelmänä on jaettu perinteisesti strukturoituihin ja strukturoimattomiin haastatteluihin kysymysten valmiuden ja sitovuuden mukaan. Strukturoitu haastattelu voi olla esimerkiksi lomakehaastattelu, jossa kaikki vastaavat samoihin kysymyksiin ilman haastattelijan vaikutusta. Strukturoimattomassa haastattelussa taas haastateltava voi vaikuttaa paljon haastattelun kulkuun. Strukturoimaton haastattelu muistuttaakin paljon vapaata keskustelua, jossa voi nostaa uusia aiheita esille, eikä keskustelu ole sidottu tiukasti kysymyksiin.

Strukturoimatonta haastattelua voidaan kutsua myös avoimeksi haastatteluksi. (Ruusuvuori & Tiittula (toim.) 2005, 11-12.)

Tässä opinnäytetyössä tekemämme haastattelut sijoittuvat strukturoidun ja strukturoimattoman haastattelun välimaastoon. Haastatteluja voidaan jaotella muidenkin kriteerien mukaan, kuten esimerkiksi haastateltavien määrän mukaan (Ruusuvuori & Tiittula (toim.) 2005, 12). Toteutimmekin haastattelut ryhmähaastatteluina. Suosimme työntekijöiden ja nuorten haastatteluissa vapaata keskustelua, kuitenkin ohjaten suuntaa ennalta muotoiltujen kysymysten avulla. Haastattelujen alussa keskustelun aihetta suuntasi alustava esittelymateriaali ja lopussa valitut kysymykset, joihin vastattiin toiminnallisesti. Kysymykset aseteltiin piirretyn puun oksille sekä juuriin ja haastateltavat saivat kirjoittaa vastauksensa post-it-lapulle ja viedä sen paikalleen. Vastauksista muodostui yksi visuaalinen kokonaisuus, jota kaikki pääsivät tarkastelemaan. Lopussa kävimme post-it-lappuihin kirjoitetut vastaukset läpi herätellen keskustelua, jolloin haastateltavilla oli vielä mahdollisuus tuoda haluamiaan asioita esille. Emme kuitenkaan äänittäneet kyseisiä haastatteluita, vaan keräsimme kaikki kirjoitetut vastaukset talteen ja kirjoitimme muistiinpanoja vapaan keskustelun aikana tulleista uusista asioista. Lopulta kirjoitimme vastaukset ja tiivistelmän keskusteluista tietokoneelle, mikä auttoi jäsentämään saatua tietoa esittelymateriaalin kehittämistä varten. Dokumentti koskien nuorten haastatteluja lähetettiin myös Live Palveluiden nuorten ryhmävalmennuksen työntekijöille palvelun jatkokehittämistä varten.

Opinnäytetyön prosessin loppupuolella pidimme palautekeskustelun työntekijöiden kanssa, joka koostui niin strukturoidusta kuin strukturoimattomasta osuudesta. Ensiksi täytettiin palautelomakkeet, jonka jälkeen käytiin vapaata keskustelua. Lomakkeista teimme yhteenvedon ja keskustelun tiivistimme opinnäytetyöpäiväkirjaan. Palautekeskustelun antia käytimme tuotoksen ja prosessin arviointiin.

6.2 Opinnäytetyöpäiväkirja

Kirjoitimme koko opinnäytetyöprosessin aikana opinnäytetyöpäiväkirjaa, jota hyödynsimme muun muassa opinnäytetyön arvioinnissa ja pohdinnassa. Opinnäytetyöpäiväkirjan avulla pystyimme palaamaan eri vaiheisiin opinnäytetyötä tehdessämme. Opinnäytetyöpäiväkirjaan kirjasimme ylös muun muassa ideoitamme, työelämäyhteistyökumppanin kanssa käytyjä keskusteluita ja ehdotuksia, omia ajatuksiamme, kysymyksiämme, haastatteluiden vastauksia ja tuloksia.

Opinnäytetyöpäiväkirja on dokumentti, jossa on kuvattuna oma opinnäytetyöprosessi. Opinnäytetyöpäiväkirja voi sisältää eri vaiheita opinnäytetyöprosessissa, esiin nousseita ajatuksia ja ideoita ynnä muuta. Opinnäytetyöpäiväkirja voi olla sanallisessa tai kuvitetussa muodossa,

mutta myöskin esimerkiksi auditiivisessa muodossa. Opinnäytetyöpäiväkirja toimii muistin tukena, jolloin eri opinnäytetyön eri vaiheisiin on mahdollista palata myöhemmässä vaiheessa. (Vilkka & Airaksinen 2003, 19-20.) Opinnäytetyöpäiväkirjaa voi kukin toteuttaa parhaaksi näkemällään tavalla, sillä opinnäytetyöpäiväkirja on henkilökohtainen. Kuitenkin suurimman hyödyn opinnäytetyöpäiväkirjasta voi saada, jos tätä kirjoitetaan säännöllisesti koko prosessin aikana. (Vilkka & Airaksinen 2003, 22.)

7 Opinnäytetyön- ja esittelymateriaalin kehittämisprosessin kuvaus

Esittelymateriaalin kehittämisprosessin kuvaamiseen olemme yhdistäneet Toikon & Rantasen (2009, 64-67) ja Salosen (2013, 15-16) lineaarisen mallin ja spiraalimallin ominaisuuksia. Lineaarisen mallin avulla kehittämistyön eri vaiheet voidaan kuvata selkeästi ja suoraviivaisesti. Lineaarisessa mallissa lähdetään liikkeelle tavoitteen määrittelystä, joka etenee tästä kehittämistyön suunnitteluvaiheeseen, toteutukseen, sekä lopuksi päättämiseen ja arviointiin. Lineaarinen malli on tyypillisesti ulkoasultaan yksinkertainen ja havainnollistamisessa voidaan hyödyntää suoraviivaisia kuvioita, kuten janoja. (Toikko & Rantanen 2009, 64-65; Salonen 2013, 15.) Lineaarinen malli myös osoittaa selkeästi kehittämisprosessin vaiheiden järjestymisen ja ajallisen edistymisen. Lineaarisessa mallissa aloitetaan tavoitteen määrittelystä kehittämistyölle. Tavoite voi perustua esimerkiksi ideaan tai tarpeeseen, jonka varaan kehittämistyö rakentuu. Lineaarisen mallin mukaisesti kehittämistyö rajataan ajallisesti, jolloin sillä on selkeät alku- ja päätepisteet. Suunnitteluvaiheessa muun muassa määritellään kehittämistyöhön osallistuvat henkilöt ja tahot. Suunnitteluvaiheen aikana muotoutuu kehittämistyön suunnitelma, johon voi olla kirjattuna esimerkiksi budjetti, aikataulu ja suunnitelma työskentelystä. Toteutusvaiheessa työstetään itse kehittämistyötä, esimerkiksi jotakin tuotosta. Suunnitelma voi mahdollisesti tässä vaiheessa vielä muovautua. Lineaarisen mallin mukaisesti kehittämistyön viimeisenä vaiheena on päättäminen ja arviointi. Päätösvaiheessa arvioidaan työtä, laaditaan loppuraportti sekä esitellään tulokset ja kehittämisideat, jotka ovat nousseet kehittämistyön myötä. (Toikko & Rantanen 2009, 64-65.)

Esittelymateriaalin kehittämisprosessin luonteen vuoksi lineaarinen malli kuvastaa vain osittain kehittämistyönä Live Palveluille tehtävää esittelymateriaalia. Tämän vuoksi olemme lisänneet lineaariseen malliin spiraalimallin ominaisuuksia, jotka kuvaavat erityisesti esittelymateriaalin toistuvaa suunnittelu- ja toteutusvaihetta, jossa muokkasimme esittelymateriaalia vastaamaan Live Palveluiden toiveita.

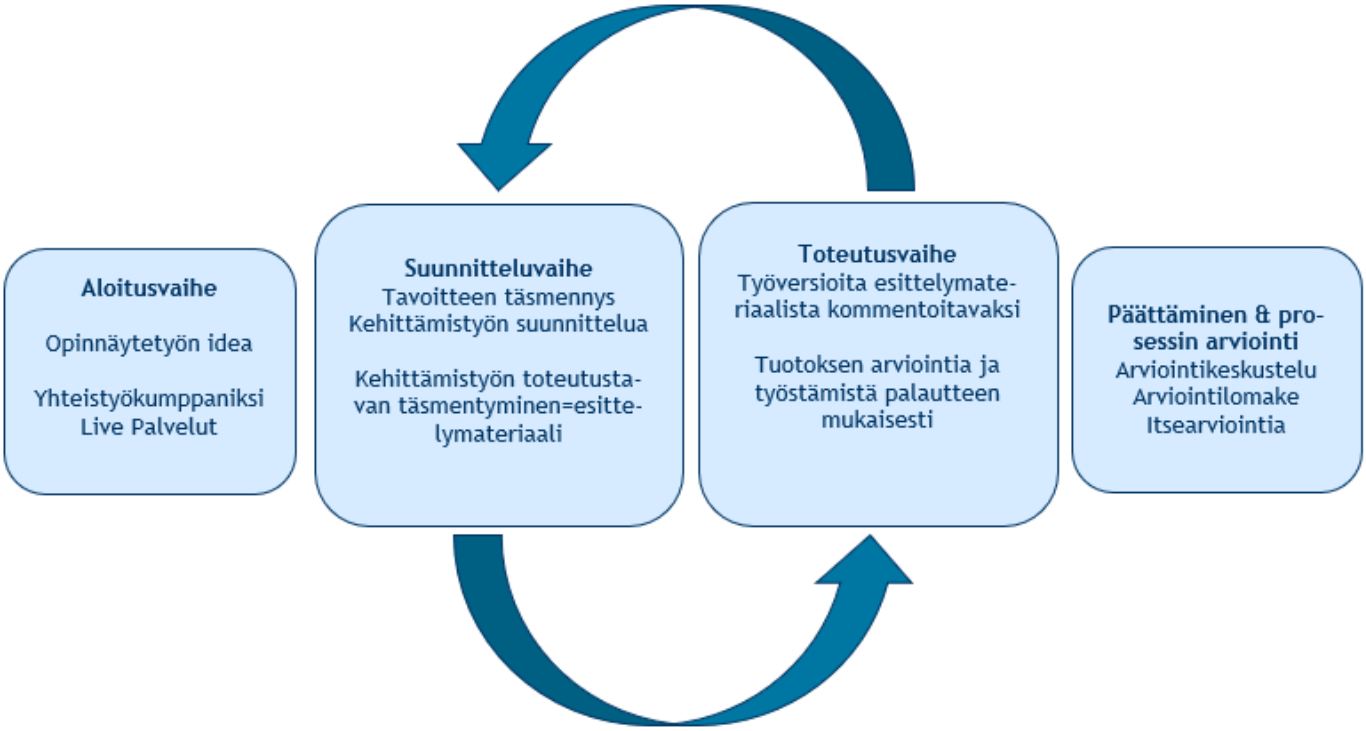
Spiraalimallissa kehittämisprosessia kuvataan spiraalina, toisin sanoen toistuvana kehänä. Spiraalimallissa kehittämistoiminta ilmentyy jatkuvana prosessina. Tässä mallissa kehittämistyön eri vaiheet ovat kuvattuna kehämaiseen kuvioon, johon sisältyvät suunnitteluvaihe, toimintavaihe, reflektointi ja arviointi. Spiraalimallissa kehittämisprosessi ei pääty

arviointivaiheeseen. Kehittämistoiminta jatkuu uudessa kehässä, jossa aikaisempi tuotos, työskentelystä saadut tulokset ja toimintatavat ovat jatkuvan arvioinnin kohteena. Uuden kehän aikana kehittämistyötä työstetään edelleen aikaisempien kehien tuoman kokemusten ja tulosten perusteella. Spiraalimallissa reflektio- ja arviointivaihe on keskeisessä roolissa. Tässä vaiheessa tuotosta pysähdytään arvioimaan, pohtimaan, siitä käydään keskustelua ja sitä lähdetään mahdollisesti työstämään vielä eteenpäin. (Toikko & Rantanen 2009, 66-67; Salonen 2013, 15.)

7.1 Opinnäytetyön- ja esittelymateriaalin kehittämisprosessin toteutuminen

Toiminnallisen opinnäytetyömme tuotoksena syntyi esittelymateriaali Live Palveluiden nuorten ryhmävalmennuksesta. Esittelymateriaalin tekemisessä kiinnitimme huomiota kohderyhmään, eli nuoriin. Kuitenkin tuotosta voidaan käyttää myös palvelun tilaajien, kuten kaupunkien, ja Live Palveluiden työntekijöiden taholta. Esittelymateriaalin tekstit ja toteutusmuoto suunniteltiin sisällöltään sellaisiksi, että ne palvelevat kohderyhmää. Esittelymateriaali rakennettiin silmällä pitäen sitä, että ihmiset ovat erilaisia sen suhteen, kuinka he haluavat tietoa jostakin, kuten esimerkiksi palveluista. Jotkin ihmiset haluavat tietää kaiken, mitä vain saatavilla on ja käyttävät aikaa perehtymiseen. Toisille puolestaan riittää pikainen katsaus asiaan saadakseen kaiken tarvitsemansa tiedon. Esittelymateriaali toteutettiin niin, että siitä voisi hyötyä mahdollisimman moni. Esittelymateriaaliin tehtiin visuaalinen ja tiivistävä osio, josta voidaan nähdä nuorten ryhmävalmennuksen pääpiirteinen sisältö.

Esittelymateriaalin kuvaamiseen olimme yhdistäneet lineaarisen mallin ja spiraalimallin ominaisuuksia. Esittelymateriaalin kehittämisprosessiimme sisältyvät vaiheet ovat aloitusvaihe, suunnitteluvaihe, toteutusvaihe, sekä prosessin päättäminen ja arviointi. Kehittämisprosessikuvio on kuvattuna seuraavalla sivulla.



Kuvio 1: Esittelymateriaalin kehittämisprosessi Toikon & Rantasen (2009, 64-67) ja Salosen (2013, 15-16) lineaarista- ja spiraalimallia mukaillen.

7.1.1 Aloitusvaihe

Aloitimme opinnäytetyön prosessin 2018 toukokuun lopulla yhteistyössä Live Palveluiden kanssa. Nimesimme kehittämisprosessikaavioon aloitusvaiheen ensimmäiseksi vaiheeksi, vaikkei tämä erikseen sisälly lineaariseen malliin tai spiraalimalliin. Opinnäytetyöprosessi alkoi sopimalla yhteistyöstä ja opinnäytetyön idean pohdinnalla sekä taustateoriaan perehtymisellä. Tavoite ja toteutustapa tarkentui hieman myöhemmin. Alussa oli selvää, että tekisimme toiminnallisen opinnäyteyön, jonka tavoitteena on palvelun kehittäminen. Pidimme elokuussa kaksi suunnittelupäivää yhdessä työntekijöiden kanssa, joiden tavoitteena oli muodostaa opinnäytetyön lopullinen idea Live Palveluiden tarpeisiin vastaten. Ajatuksia toteutettavasta työstä oli paljon sisällön tuottamisesta aina nuoria osallistavan projektin kehittämiseen.

7.1.2 Suunnitteluvaihe

Suunnittelujen ja keskustelujen tuloksena lopulliseksi aiheeksi kuitenkin muodostui elokuun 2018 lopulla esittelymateriaalin kehittely, jonka jälkeen pääsimme suunnittelemaan työtä konkreettisemmin. Tässä vaiheessa kehitimme työntekijöille myös päiväkohtaisen

ryhmätaulukon, jonka tarkoituksena oli auttaa työntekijöitä ryhmävalmennuksen sisällön suunnittelussa ja josta olisi hyötyä myöhemmin esittelymateriaalin teossa.

Suunnittelun lomassa rakensimme myös teoriapohjaa ja viitekehystä työllemme. Lineaarisen mallin mukaisesti suunnitteluvaiheessa kehittämistyötä tarkennetaan ja lopputuloksena muodostuu tarkennettu suunnitelma tehtävästä työstä (Toikko & Rantanen 2009, 64-65). Aiheanalyysimme esitimme 7.9., jolloin se myös hyväksyttiin. Opinnäytetyösopimuksen työelämäyhteistyökumppanin kanssa saimme allekirjoitettua tämän jälkeen. Suunnittelupalavereita oli syystalven aikana vielä kaksi, joissa täsmennettiin tavoitteita ja sovittiin yksityiskohdista kuten esittelymateriaalin muodosta, aikataulusta ja haastatteluista. Suunnitteluvaiheessa tavoitetta kehittämistyölle yleensä täsmennetään (Toikko & Rantanen 2009, 66-67). Opinnäytetyösuunnitelman saimme esitettyä ja hyväksyttyä 2.11.

7.1.3 Toteutusvaihe

Toteutusvaiheessa työstimme itse kehittämistyötä, eli esittelymateriaalia. Toteutusvaiheessa myös täydensimme teoriapohjaa opinnäytetyötä varten. Vaiheen aikana olimme sähköpostiyhteydessä työelämäyhteistyökumppanimme kanssa ja heille välitettiin työversioita esittelymateriaalista arvioitavaksi, jota muokattiin edelleen saadun palautteen mukaisesti. Kehittämisprosessissamme erityisesti spiraalimallin ominaisuudet nousevat suunnittelu- ja toteutusvaiheissa esiin. Aikaisempi tuotos asetetaan arvioitavaksi ja saadun palautteen perusteella tehtäviä muutoksia suunnitellaan, tavoitetta täsmennetään ja tuotosta kehitetään eteenpäin toivottuun suuntaan, jonka jälkeen arviointia tehdään mahdollisesti uudelleen (Toikko & Rantanen 2009, 66-67).

Toteutusvaiheessa pidimme ryhmähaastattelut niin työntekijöille, kuin ryhmävalmennukseen osallistuville nuorille marraskuun 2018 lopussa, saadaksemme esiin myös heidän kokemuksensa ja näkemyksensä ryhmävalmennuksesta ja kehitysvaiheessa olevasta esittelymateriaalista. Näin kehittämistyöhön saatiin myös kokemuksellinen ja asiakaslähtöinen näkökulma. Kehitimme esittelymateriaalia varsinkin haastatteluista saatujen palautteiden mukaisesti, mutta visuaalisuutta tarkastellessamme otimme tarkasti huomioon Live Palveluiden viestinnältä saadut kriteerit. Näin toteutusvaiheessakin palasimme välillä suunnitteluvaiheelle ominaisiin työntekijöiden konsultaatioihin, joissa tarkennettiin arvioinnin, keskustelujen ja reflektioiden kautta tavoitteita ja toteutustapaa. Tehtävä kehittämistyö on täsmentynyt ja muokkaantunut kehämäisesti opinnäytetyöprosessin toteutuksen aikana.

7.1.4 Päättäminen & prosessin arviointi

Prosessin päättämisessä ja arviointivaiheessa, eli opinnäytetyöprosessin loppusuoralla tammikuun 2019 alussa, käytiin työelämäyhteistyökumppanin kanssa arviointikeskustelu lopullisesta tuotoksesta laaditun arviointilomakkeen pohjalta. Arviointilomake suunniteltiin valmiin esittelymateriaalin arviointia varten, mutta palautekeskustelussa käytiin myös keskustelua prosessista. Arviointivaiheessa opinnäytetyöntekijät myös itsearvioivat työskentelyä koko prosessin ajan pidetyn opinnäytetyöpäiväkirjan kautta sekä saman arviointilomakkeen avulla, jonka työntekijät täyttivät.

Spiraalimallissa korostetaan erityisesti arviointivaiheeseen sisältyvää reflektiota, jossa kehittämisprosessin osapuolet käyvät keskustelua syntyneestä työstä, sekä pohtivat mahdollisia jatkokehittämisen tarpeita tulevaisuudessa (Toikko & Rantanen 2009, 67). Kuitenkin arviointia tapahtui koko kehittämisprosessin aikana, niin työelämäyhteistyökumppanin, kuin opinnäytetyöntekijöiden taholta keskustelujen, palautteiden ja reflektointien muodossa. Opinnäytetyön esitetiin tammikuussa 2019 ja muokattiin vielä saatujen palautteiden mukaan, jonka jälkeen opinnäytetyö oli julkaisuvalmis. Opinnäytetöillä on selkeä päätepiste, kuten lineaarisen mallin mukaisilla kehittämistöillä (Toikko & Rantanen 2009, 65).

7.2 Live Palveluiden nuorten ryhmävalmennus

Live Palveluiden kuntouttavaa työtoimintaa toteutetaan 18-29-vuotiaille nuorille ryhmävalmennuksena. Nuorten ryhmävalmennus kestää kokonaisuudessaan kolme kuukautta. Ryhmävalmennus kestää neljä tuntia per päivä ja sitä järjestetään neljänä päivänä viikossa. Ryhmävalmennuksen aikana ryhmässä käsitellään erilaisia aiheita, kuten esimerkiksi elämän hallintaan, itsetuntemukseen, työelämään ja opiskeluun liittyen. Tavoitteena on tukea nuoria muun muassa yhteiskunnallisessa osallisuudessa, oman tulevaisuuden suunnittelussa, opiskelu- ja työllistymismahdollisuuksien selvittämisessä, omien taitojen ja voimavarojen tunnistamisessa. Ryhmävalmennus auttaa myös nuoria kehittämään vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaitoja, jotka ovat työelämässä tärkeitä. (Blomqvist, Gustafsson & Laakkio 2018; Live Palvelut nuorten ryhmävalmennus 2018.)

Ryhmävalmennuksen työryhmän haastattelussa työntekijät nostivat tärkeänä esiin nuoren itsetunnon vahvistamisen, merkityksellisyyden tunteen ja omien vahvuuksien löytämisen. Itsetuntemuksen vahvistaminen ja omien vahvuuksien löytäminen on pohja, jonka avulla tulevaisuutta, työ- tai opiskeluelämää voidaan lähteä rakentamaan. (Blomqvist, Gustafsson & Laakkio 2018.) Ryhmätoiminnan lisäksi ryhmävalmennukseen sisältyy yksilötyöskentelyä työntekijän kanssa, jossa on tarkoituksena selvitellä muun muassa nuoren omaa jatkopolkua, taloudellista tilannetta tai muuta elämäntilannetta. Nuoret pääsevät suunnittelemaan ryhmävalmennuksen sisältöä yhdessä työntekijöiden kanssa, jotta kokonaisuudesta saataisiin nuorten

tarpeita palveleva. Ryhmävalmennuksen aikana nuori, työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (TYP) työntekijä sekä Live Palveluiden työntekijä tekevät myös yhteistyötä. Tarkoituksena on yhdessä työskennellen tukea nuorta tämän tilanteessa ja tulevaisuuden suunnittelussa. Live Palvelut toteuttaa nuorten ryhmävalmennusta yhteistyössä Vantaan ja Helsingin kaupunkien kanssa. Nuorten ryhmävalmennukseen ohjaudutaan TYP-palvelun tai Ohjaamon kautta.

7.3 TYP-palvelu ja Ohjaamo

Live Palveluiden kuntouttavan työtoiminnan nuorten ryhmävalmennusta järjestetään työttömille alle 30-vuotiaille Helsinkiläis- ja Vantaalaisnuorille. Nuorten ryhmävalmennukseen ohjautuminen tapahtuu Helsingin ja Vantaan TYP-palveluiden kautta. Vantaalla nuorten ryhmävalmennuksen pariin voi hakeutua myös Vantaan Ohjaamon kautta, jolloin ohjaamon työntekijä on yhteydessä TYP:n työntekijään. (Määttä 2018; Nuorten ryhmävalmennus 2018.) Lyhenne TYP tarkoittaa työllistymistä edistävää monialaista yhteispalvelua. TYP-palvelu on Kelan, TE-toimiston ja kunnan yhteinen toimintamalli. Työ ja elinkeinopalveluiden nettisivuilla palvelua on kuvattu ytimekkäästi. TYP-palvelu tarjoaa asiakkaille eri palveluja yhdestä paikasta. TYP-palveluissa työskentelee muun muassa TE-asiantuntijoita, sosiaalityöntekijöitä, uraohjaajia. Asiakkaan kanssa lähdetään yhdessä selvittelemään palveluntarvetta, sekä laaditaan työllistymissuunnitelma. Työllistymissuunnitelmassa voi olla monia eri palveluita kunkin tarpeen mukaisesti, kuten esimerkiksi työvoimapalveluita, kuntoutuspalveluita tai terveyspalveluita. TYP-palvelun asiakkaaksi voi päästä kunnan, TE-toimiston tai Kelan lähetteellä. (Työ ja elinkeinopalvelut 2016.)

Monien kaupunkien omilla nettisivuilla TYP-palvelusta kerrotaan yksityiskohtaisemmin, vaikka palvelun raamit ovatkin käytännössä samankaltaiset. Helsingin kaupunki tarjoaa erikseen aikuisten TYP-palveluja ja nuorten TYP-palveluja, jotka on suunnattu alle 30-vuotiaille. Nuorten TYP-palvelut on tarkoitettu heille, joilla on työllistymisen ja tulevaisuuden suunnitelmien kanssa haasteita ja useiden eri palveluiden tarjoaminen samanaikaisesti on nuoren työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaista. Monialainen tiimi työskentelee yhdessä järjestääkseen nuorelle tarvittavia palveluita, jotta opiskelun tai työskentelyn aloittaminen mahdollistuisi. Asiakkaalla on yhdessä työskentelyn aikana omatyöntekijä. (Helsingin kaupunki nuorten TYP-palvelu 2018.) Vantaan kaupungin TYP-palvelussa nostetaan esiin työllistymisen edistämisen, koulutuksen ja/tai kuntoutuksen tarpeellisuuden selvittämisen lisäksi myös erilaisten haastavien elämäntilanteiden, kuten taloudellisten asioiden tai asumiseen liittyvien ongelmien ratkaisemisen yhdessä asiakkaan kanssa. (Vantaan TYP 2018.)

Ohjaamo on maksuton matalankynnyksen palvelu alle 30-vuotiaille nuorille. Ohjaamo tarjoaa apua ja tukea moniin asioihin, kuten esimerkiksi työnhakuun, asunnonhakuun tai opiskeluun liittyen. Ohjaamon toimipisteitä on useita ja niitä on eri puolilla Suomea. Ohjaamo Vantaa on 15-29-vuotiaille suunnattu palvelu. Ohjaamo Vantaan toimipaikassa voi käydä arkisin ilman ajanvarausta tai työntekijälle on mahdollista myös varata aika. Ohjaamo Vantaalla työskentelee ammattilaisia, jotka voivat neuvoa työnhaussa, koulutusasioissa, ammatinvalintaohjauksessa, talous- ja asumisasioissa sekä terveysasioissa. Ohjaamo Vantaa, kuten moni muukin Ohjaamon toimipiste järjestää arkisin myös erilaisia tilaisuuksia, kuten CV- ja työnhakutilaisuuksia, sekä erilaisia rekrytointitapahtumia. (Ohjaamo Vantaa 2018.)

8 Toteutus

Prosessin suunnitteluvaiheessa kehitimme työntekijöiden käyttöön päiväkohtaisen ryhmätaulukon (mitä on tehty, mikä päivän tavoitteena on ollut, kuka ollut ohjaajana ym.). Taulukon avulla halusimme myös selvittää ryhmävalmennuksen teemoja ja sisältöä esittelymateriaalin tekemistä varten. Taulukko on pilvipalvelussa oleva, reaaliaikainen ja helposti jokaisen ohjaajan muokattavissa. Ryhmän ohjaajat voivat käyttää taulukkoa jatkossa eri ryhmien kanssa. Live Palveluilla on nuorten ryhmävalmennuksessa useampi työntekijä, jotka ohjaavat nuorten ryhmää vuoroissa. Näin ollen yksi työntekijä ei välttämättä ole ohjaamassa ryhmää jokaisena ryhmävalmennuspäivänä. Ryhmävalmennuksen sisältöä suunnitellaan ja rakennetaan yhdessä nuorten kanssa ja taulukkoon voidaankin kirjata ylös esiin nousseita ehdotuksia ja toiveita. Taulukko kehitettiin myös työntekijöiden oman työn suunnittelun ja dokumentoinnin vuoksi. Taulukon tarkoituksena on, että ryhmän ohjaajat voivat nähdä tarkemmin, millaista sisältöä muut ryhmänohjaajat ovat muina päivinä tehneet, millaisia harjoituksia tai tehtäviä on tehty tai mitä muut ohjaajat ovat suunnitelleet tuleville kerroille.

Ensimmäinen esittelymateriaalin kehittämisen keskeinen asia oli sen muoto. Työntekijöiden konsultoinnin jälkeen päädyimme PowerPoint –muotoiseen esittelymateriaaliin, sillä se on helposti muokattava ja vaivattomasti päivitettävä kenen vain työntekijän taholta. Se on myös helppo jakaa kiinnostuneille ja sen avulla on helppo esitellä, mitä ryhmävalmennus sisältää. Jotta saisimme selville, mitä tietoja Live Palveluiden nuorten kuntouttavan työtoiminnan ryhmävalmennuksen esittelymateriaalissa tulisi olla, otimme huomioon kaikki heidän aikaisemmin käyttämänsä materiaalit kuten mainoksen, työntekijöiden toimintakäsikirjan ja aikaisemman esittelydian. Sen lisäksi pidimme niin työntekijöille, kuin nuorille toiminnalliset haastattelutuokiot, joissa kyselimme heidän mielipiteitään, näkemyksiään ja kokemuksiaan ryhmävalmennuksesta.

8.1 Työntekijöiden haastattelu

Työntekijöiden ryhmähaastattelussa kävimme läpi heidän käsityksiään ja kuvailujaan omasta työstään, sekä toiveita esittelymateriaalin sisältöä varten liittyen esimerkiksi visuaalisuuteen ja kirjoitusasun sisältöön. Haastattelu koostuikin kahdesta osiosta: esittelymateriaalia käytiin läpi avoimesti keskustellen, jonka jälkeen haastattelukysymyksiä käytiin läpi toiminnallisesti post-it-lappuihin vastaillen.

Esittelymateriaalin läpikäyminen herätti paljon keskustelua ja pohdintaa sisällöstä ja ulkonäöstä. Läpikäymisen lopuksi päädyttiin yhteisymmärrykseen siitä, kuinka esittelymateriaalia tulisi vielä kehittää. Toiminnallisessa osuudessa taas pyysimme työntekijöitä pohtimaan, mikä heidän mielestään on ryhmävalmennuksen tavoite, mikä työssä on tärkeintä ja mitä työtapoja he hyödyntävät työssään päästäkseen tavoitteeseen. Kysymykset sijoitettiin piirretyn puun oksiin ja jokainen sai kirjoittaa vastauksensa post-it-lapulle ja viedä paikoilleen. Näin koko ryhmä pääsi näkemään muiden ajatuksia ja keskustelemaan niistä saaden kokonaisvaltaisen kuvan visuaalisen tuotoksen avulla. Vastauksista saimme selville enemmän ryhmävalmennuksesta ja siitä, mikä sen ydin on. Vastauksia käytimme hyödyksi myös tämän opinnäytetyön taustatietojen kirjoittamisessa sekä esittelymateriaalin teossa. Esittelymateriaaliin poimimme osan vastauksista kuvaamaan ryhmävalmennusta.

8.2 Nuorten haastattelu

Live Palveluilla oli syksyn 2018 aikana yksi Vantaan ja yksi Helsingin nuorten ryhmä. Pääsimme haastattelemaan molempia ryhmiä, joissa oli yhteensä 17 nuorta. Haastattelun aikaan sekä Helsingin, että Vantaan ryhmät olivat jo loppusuoralla, jonka vuoksi he pystyivät pohtimaan ja arvioimaan kurssia kokonaisuutena. Nuorten ryhmähaastattelu koostui työntekijöiden haastattelun tapaan avoimesta keskustelusta esittelymateriaaliin liittyen sekä haastattelukysymyksistä, joihin vastattiin post-it-lappujen avulla. Ryhmähaastattelun aikana teimme muistiinpanoja.

Alussa kerroimme, millaista opinnäytetyötä olimme tekemässä ja visualisoimme tulevaa tuotostamme keskeneräisellä PowerPoint-muotoisella esitteellä. Saimme paljon palautetta liittyen esitteen visuaalisuuteen ja sisältöön. Erityisesti dia, joka kuvaili valmennuksen sisältöä, sai paljon kommentteja ja ehdotuksia ulkonäköön liittyen. Saimme palautetta myös tekstin sisältöön liittyen, jonka tulisi sisältää vähemmän ammattisanastoa ja olla nuorille helpommin ymmärrettävämpi. Seuraavaksi käytimme toiminnallista menetelmää, jossa kysymyksiin vastattiin post-it-lappujen avulla. Näin varmistettiin, että vastaukset jäivät anonyymeiksi ja samalla saatiin hiljaisessakin ryhmässä kaikki osallistumaan ja keskustelemaan näkemyksistään ja kokemuksistaan. Nuorilta toivoimmekin saavamme heidän näkökulmansa nuorten ryhmävalmennuksesta. Halusimme erityisesti tietää, mitä nuoret olisivat halunneet tietää palvelusta

ennen ryhmään tuloa; mikä heidän mielestään on ryhmävalmennuksen idea/tavoite; millaisia odotuksia heillä oli; mikä oli tärkeintä, mitä he ryhmävalmennuksesta saivat; sekä miten he itse arvioivat omaa panostaan ryhmävalmennukseen. Näihin kysymyksiin nuoret vastasivat asettelemalla vastauksen sisältämän post-it-lapun kunkin kysymyksen alle. Lopuksi kävimme vastaukset keskustellen läpi, mikä herättikin uusia ajatuksia haastateltavissa.

Lopuksi koostimme nuorten vastaukset sellaisinaan Word -dokumentille, mikä auttoi meitä käsittelemään vastauksia esittelymateriaalin tekoa silmällä pitäen. Nuorten vastaukset antoivatkin paljon esittelymateriaalin sisällön kehittämisideoita. Toimitimme dokumentin myös eteenpäin nuorten ryhmävalmennuksen työntekijöille. Nuorilta saatujen vastauksien avulla työntekijät voivat kehittää eteenpäin nuorten ryhmävalmennusta.

8.3 Haastattelujen yhteenveto

Työntekijöiden ja nuorten vastaukset olivat ryhmävalmennuksen tavoitteesta kysyttäessä varsin saman suuntaiset. Työntekijöiden vastauksista nousi esiin merkityksellisyys ja yhteiskunnallisen osallisuuden vahvistaminen ja tukeminen. Nuoret sanoittivat vastauksensa eri tavoin, mutta vastaukset olivat hyvin yhteneväisiä työntekijöiden vastausten kanssa. Nuoret nostivat esiin arkirytmin kunnossapidon, työ- ja opiskelumahdollisuuksien selvittämisen, arjessa jaksamisen tukemisen, tulevaisuuden suunnittelussa tukemisen, itsetuntemuksen, omien voimavarojen ja sosiaalisten taitojen kehittämisen. Kysyessä, mikä ryhmävalmennuksessa on tärkeintä, sekä nuoret, että työntekijät toivat esiin itsetuntemuksen kehittämisen ja ryhmähengen merkityksen. Nuorten vastauksissa nousi näiden lisäksi myös vahvasti esiin ryhmän, sosiaalistumisen ja uusien kavereiden merkitys, jota pidettiin ryhmävalmennuksen yhtenä merkittävimpänä antina. Myös hyvän CV:n tekeminen koettiin tulevaisuuden kannalta tärkeäksi. Työntekijöiden kesken tärkeiksi tekijöiksi nousivat myös turvallinen ilmapiiri, motivaatio, yhteiset pelisäännöt ja valmennuksen sisällön suunnittelu yhdessä nuorten kanssa.

Suurimmalla osasta nuorista ei ollut valmennukseen tullessaan mitään tiettyjä odotuksia, mutta osa olisi halunnut tietää tarkemmin, mitä päivittäiseen ohjelmaan kuuluu, kuinka isoja ryhmät ovat, mitä ryhmävalmennuksessa tehdään ja kuinka tiukkaa toiminta on. Osa oli taas saanut mielestään kaiken tarvitsemansa tiedon. Kun kysyimme, kuinka he itse panostivat valmennukseen, suosituimmiksi vastauksiksi nousivat läsnäolo; paikalle ajoissa tuleminen, vaikka ei sillä hetkellä haluaisi sekä osallistuminen esimerkiksi keskustelemalla.

Näiden vastauksien perusteella teimme lopullisen versiomme esittelymateriaalista, jonka lähetimme Live Palveluiden nuorten ryhmävalmennuksen työntekijöille vielä kommentoitavaksi. Sen jälkeen sovimme heidän kanssaan suullisesta palautekeskustelusta, jossa arvioitiin tuotoksen onnistuneisuutta keskustelun ja kyselylomakkeen avulla. Esittelymateriaalista tuli kahdeksan diaa pitkä ja se sisältää kuvauksen Live Palveluista, kenelle ryhmävalmennus on

tarkoitettu, mitä siitä saa, visuaalista kuvausta sisällöstä, pelisäännöt ja nuorilta saatua palautetta palvelusta.

9 Arviointi

Arviointiprosessi koostuu arvioinnin suunnittelusta, arvioinnin toteutuksesta ja arviointitulosten hyödyntämisestä (Arviointiprosessi 2018). Esittelymateriaalin ja sen onnistumisen arviointia varten suunnittelimme arviointilomakkeen (liite 1) työntekijöille arviointikeskustelua varten. Lomakkeella arvioidaan esittelymateriaaliin kohdistuneita tavoitteita, jotka ovat selkeys ja helppolukuisuus, visuaalisuus, käytettävyys sekä informatiivisuus. Arviointilomakkeen avulla palaute on kirjallista, sekä pystyimme vertailemaan annettua palautteita toisiinsa. Suunnittelimme myös, että itsearvioimme esittelymateriaalia ja omaa työskentelyämme.

Toteutimme esittelymateriaalin arviointia yhdessä Live Palveluiden työntekijöiden kanssa. Lisäksi itsearvioimme esittelymateriaalia, sekä omaa oppimistamme ja opinnäytetyöprosessia. Esittelymateriaalin tekoprosessin aikana arvioimme jatkuvasti sen sisältöä ja rakennetta. Pidimme tiivistä yhteyttä Live Palveluiden työntekijöihin saadaksemme palautetta ja kommentteja esittelymateriaaliin liittyen, jonka pohjalta muokkasimme ja korjasimme sen sisältöä. Esittelymateriaali toimitettiin myös hyväksyttäväksi Live Palveluiden viestinnän yhteyshenkilölle. Live Palveluiden tiedottaja tarkisti, että esittelymateriaali on Live Palveluiden viestintäkriteerien mukainen. Arviointikeskustelu Live Palveluiden työntekijöiden kanssa toteutettiin tammikuussa 2019, kun esittelymateriaali oli saatu lopulliseen muotoonsa. Arvioinnin tarkoitus on palvella niin Live Palveluita, kuin opinnäytetyöntekijöitä. Arviointi paljastaa mahdollisesti tarvittavia edelleen kehittämisen kohteita ja käytännön hyötyä. Arvioinnista saatuja tuloksia pystymme hyödyntämään esittelymateriaalin viimeistelyssä, sekä opinnäytetyön teossa ja pohdinnassa.

9.1 Työelämäyhteistyökumppanin arviointi

Työntekijät olivat tyytyväisiä pidetyistä nuorten ryhmähaastatteluista, sillä tarkoituksena oli saada nuorten omaa ääntä, mielipiteitä ja kokemuksia esiin. Aikataulujen yhteensovittaminen koettiin molemminpuolisesti ajoittain haastavaksi. Esittelymateriaali arvioitiin yleisesti onnistuneeksi ja tavoitteensa täyttäväksi. Tavoitteena oli koostaa Live Palveluiden kuntouttavan työtoiminnan nuorten ryhmävalmennuksen ohjelma selkeäksi kokonaisuudeksi ja tähän tavoitteeseen päästiin. Arviointikeskustelun aikana saimme esittelymateriaalista palautetta ja muutaman viimeisen muokkausehdotuksen tekstiin. Arviointilomakkeen avulla palaute on kirjallista ja pystyimme vertailemaan palautteita toisiinsa. Arviointilomakkeessa pyysimme työntekijöitä arvioimaan kutakin osuutta asteikolla 1-5, jonka lisäksi kommenttikenttään oli

mahdollista kirjoittaa tarkempi palaute tai kommentti. Vastausten perusteella työntekijöiden antama keskiarvo esittelymateriaalille on 4.

Työntekijät arvioivat esittelymateriaalin olevan selkeä ja helppolukuinen, sillä dioissa ei ollut liikaa tekstiä. Esittelymateriaalia arvioitiin helposti lähestyttäväksi, vaikkei tuotos visuaalisesti ole ehkä paras mahdollinen. Esittelymateriaalin visuaalisuuden suhteen muokkausvaihtoehdot olivat rajoitetut, sillä esittelymateriaalin on noudatettava Live Palveluiden viestinnän ja markkinoinnin kriteereitä. Nuorten ryhmähaastatteluissa myös nuorilta nousi esiin kommentteja visuaalisuudesta, sekä ehdotuksia käyttää erilaisia diapohjia ja kuvia. Esittelymateriaalin käyttökelpoisuutta työntekijät pystyivät arvioimaan oletustasolla, sillä käyttökokemusta esittelymateriaalista ei vielä ole. Työntekijät arvioivat kuitenkin käytettävyyttä siitä näkökulmasta, että materiaalia on helppo muokata ja päivittää tarpeita vastaavaksi, esimerkiksi palvelussa tapahtuvien muutosten vuoksi tai eri tilanteissa, eri henkilöiden kanssa käytettäessä. Esittelymateriaalin informatiivisuutta arvioitaessa nousi esiin pohdintaa, että esittelymateriaali ei ehkä sisällä tarpeeksi tietoa, mutta toisaalta kuitenkin juuri niin paljon kuin nuori voi omaksua. Tutustumispäivän aikana nuoret tapaavat monia uusia ihmisiä, vieraassa ympäristössä ja tietoa tulee paljon. Tärkeää on, että nuoret tuntevat olon turvalliseksi voidakseen kysyä mieltä askarruttavista asioista. Esittelymateriaalin arvioitiin toimivan hyvänä markkinointina valmennukselle ja esittelymateriaalin auttavan myös palvelun jatkokehittämisessä. Materiaalia voidaan muokata jatkossa esimerkiksi Live Palveluiden nettisivulle tai yhteistyökumppanien käyttöön.

9.2 Itsearviointi ja oman oppimisen arviointi

Itsearvioimme esittelymateriaalin selkeyttä ja helppolukuisuutta, visuaalisuutta, käytettävyyttä sekä informatiivisuutta saman arviointilomakkeen pohjalta, jota hyödynsimme työntekijöiden kanssa käydyssä arviointikeskustelussa. Kokonaisuudessaan esittelymateriaali on mielestämme onnistunut. Esittelymateriaali on selkeä ja helposti ymmärrettävä. Esittelymateriaaliin oli tarkoitus tiivistää keskeinen tieto palvelusta, jotta nuorilla olisi paras mahdollinen tieto siitä, mistä palvelussa on kyse. Esittelymateriaalista tuli kokonaisuudessaan kahdeksan dian pituinen. Laajuutta ja tiedon määrää oli rajattava, ettei esittelymateriaalista tulisi liian pitkä, mutta toisaalta esittelymateriaalissa olisi oltava riittävästi tietoa. Tasapainoilimme tämän kanssa esittelymateriaalia tehdessä ja tätä myös työntekijät pohtivat. Nuorten ryhmävalmennuksen sisällöstä ei voitu tuoda esiin yksityiskohtaisia tietoja esimerkiksi valmennuspäivien sisällöistä, käytettävistä menetelmistä ja harjoituksista, sillä nämä tiedot eivät ole julkisia.

Esittelymateriaalin ulkoasua pystyi rajoitetusti muokkaamaan, sillä sen on vastattava Live Palveluiden viestinnän kriteereitä. Olemme kuitenkin tyytyväisiä esittelymateriaalin visuaaliseen

ilmeeseen. Visuaalisuudessa kiinnitimme huomiota tekstin määrään, tekstin sijoittamiseen, tekstin sisältöön, tekstin ja kuvien asetteluun. Olemme esittelymateriaalin käytettävyydestä samoilla linjoilla työntekijöiden kanssa. Esittelymateriaali on helppokäyttöinen ja helposti työntekijöiden muokattavissa. Palveluun voi tulla muutoksia ja toimintaa kehitetään jatkuvasti eteenpäin, jonka vuoksi muokkausmahdollisuus on tärkeää ja mahdollistaa esittelymateriaalin käytön myös jatkossa. Powerpoint-esitysmuotoon päädyttiin juurikin tästä syystä. Nuorten ryhmävalmennuksen työntekijät voivat jatkossa hyödyntää tehtyä esittelymateriaalia tutustumistilaisuuksissa, joihin nuorilla on mahdollisuus osallistua, ennen varsinaiseen ryhmävalmennukseen osallistumista. Tutustumistilaisuuksissa nuorille kerrotaan palvelun sisällöstä, jonka pohjalta he voivat tehdä päätöksen vastaako palvelu heidän tarpeitaan. Työntekijät voivat myös hyödyntää esittelymateriaalia halutessaan myös esitellessään palvelua vaikkapa yhteistyökumppaneille.

Olemme kirjoittaneet koko opinnäytetyöprosessin aikana opinnäytetyöpäiväkirjaa, johon kirjasimme ylös ajatuksia, suunnitelmia, tapaamisten ja haastatteluiden sisältöä ja reflektointia. Opinnäytetyöpäiväkirjan avulla pystyimme palaamaan eri opinnäytetyöprosessin vaiheisiin ja hyödyntämään sitä itsearvioinnissa. Arvioimme onnistuvamme kokonaisuudessaan melko hyvin. Saimme tehtyä esittelymateriaalin, jossa oli myös huomioitu nuorten näkemykset ja palautteet. Nuoret kommentoivat haastattelun lopussa myös tapaa, jolla keräsimme palautetta. Heidän mielestään toiminnallinen tapa ja palautteiden yhdessä läpikäynti keskustellen oli mieluisa, verraten esimerkiksi pitkän palautekyselynlomakkeen täyttämiseen.

Arvioimme toimintaamme hyväksi ja tarpeen täyttäväksi. Tällainen kehittämistyö oli ensimmäinen laatuaan kummallekin meistä. Olimme mukana myös hyvin aikaisessa vaiheessa työn suunnittelua, kun tarkasteltiin ryhmävalmennuksen kehittämistarpeita. Lähtötilanteeseen verrattuna toimintamme kohde muuttui enimmäkseen ideoinnin ja suunnittelujen aikana. Aluksi ajatus oli kehittää ryhmävalmennuksen sisältöä, mutta kehittämisen kohde valikoitui kuitenkin esittelymateriaalin kehittämiseen. Suunnittelu- ja toteutusvaiheissa esittelymateriaalin kohderyhmäksi myös vahvistui nuoret.

Prosessista opimme valtavasti suunnittelusta ja myös esteistä, kuten kiireen vaikutuksesta suunnitteluun ja aikataulutukseen. Suunnittelu on aina hyvä tehdä hyvissä ajoin ja mahdollisimman konkreettisesti, esimerkiksi suunnittelupäivän asialista ja käsiteltävät kysymykset on hyvä lähettää kaikille osanottajille hyvissä ajoin, jotta he voivat valmistautua, kun ehtivät. Yhteistyö opinnäytetyöprosessin aikana sujui hyvin. Olimme myös joustavia työelämäkumppanimme kanssa aiheen suunnitteluprosessissa ja avoimia eri ideoille, haasteena alussa oli kuitenkin aiheen rajaaminen suhteutettuna opinnäytetyön opintopistemäärään.

Tavoitteemme esittelymateriaalin teosta olivat realistiset. Yhteydenpito työelämäkumppanin kanssa toteutui pääsääntöisesti sähköpostin välityksellä. Työntekijöiden työtilanteen ja molemminpuolisen kiireen vuoksi aikataulujen yhteensovittamisessa oli ajoittain haasteita. Kuitenkin hyvällä vuorovaikutuksella saimme aina sovittua aikataulusta. Työryhmään kuului useampi jäsen, jonka vuoksi oli kompromissina tavattava pienemmällä ryhmällä, mikäli kaikki eivät päässeet paikalle. Vahvuutena tekemisessämme oli organisaation tuttuus ja opinnäytetyön tekijöiden aikaisempi yhteistyö, jotka sujuvoittivat prosessia.

10 Luotettavuus ja eettisyys

Esittelymateriaalin tekemisessä Live palveluiden nykyisiä tarpeita vastaaviksi onnistuttiin. Samoin haastatteluissa onnistuimme saamaan toteutusta varten tarpeellista tietoa tavoitteen mukaisesti. Tässä kehittämistyössä luotettavuus tarkoittaakin ennen kaikkea käyttökelpoisuutta, jolloin syntyvän tiedon todenmukaisuus ei riitä, vaan tiedon tulee olla myös hyödyllistä (Toikko & Rantanen 2009, 121-122). Kaiken keräämämme tiedon kirjallisuuden ja haastattelujen kautta olemmekin suunnanneet esittelymateriaalin tekoon, joka on räätälöity Live Palveluiden nuorten kuntouttavan työtoiminnan ryhmävalmennukseen. Tämän luotettavuuden määritelmän kautta arvioisimme tuotoksen olevan Live Palveluille luotettava. Käyttökelpoisuus ja luotettavuus kuitenkin joutuvat toden teolla arvioitavaksi ensimmäisillä materiaalin käyttökerroilla, joista ei ole vielä tietoa. Myös muussa kontekstissa kuin juuri tässä kyseisessä ryhmävalmennuksessa, tekemämme tuotos saattaisi olla varsin käyttökelvoton eli epäluotettava. Täytyy ottaa kuitenkin huomioon, että sitoutumattomuus heikentää koko kehittämishankkeen luotettavuutta (Toikko & Rantanen 2009, 124). Tässä tapauksessa kuitenkin kaikki osapuolet olivat työhön sitoutuneita. Kuitenkin itse suunnitteluprosessia ja aikataulutusta olisimme voineet suunnitella tarkemmin, mikä olisi tehnyt prosessista vielä luotettavamman.

Tässä opinnäytetyössä käytimme lähteinämme enimmäkseen kirjallisuutta ja tutkimusta koskien kuntouttavaa työtoimintaa. Lähteiden käytössä sekä kehittämisprosessia kuvaillessamme, olemme pyrkineet noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6) laatimaa hyvää tieteellistä käytäntöä kuten rehellisyyttä, huolellisuutta, eettisesti kestävää tiedonantoa ja muiden tutkijoiden työn asianmukaista viittaamista. Haastatteluja tehdessä emme tarvinneet Live Palveluiden taholta tutkimuslupaa. Kuitenkin varsinkin nuorten toiminnallisessa ryhmähaastattelussa olimme erittäin hienovaraisia ja huolehdimme tarkasti nuorten anonymiteetistä. Nuoret tapasimme ensimmäistä kertaa, emmekä kirjanneet nimiä mihinkään. Post-it-lappuihin kirjoitetut vastaukset kirjasimme tietokoneelle, jolloin vastauksen kirjoittajaa ei voi tunnistaa. Kerroimme myös heti haastattelun alussa, että vastaaminen on kaikille vapaaehtoista ja esittelimme alustavaa esittelymateriaalia, jotta nuoret tiesivät mihin heidän vastauksiaan käytetään. Näin pidimme huolen nuorten yksityisyydestä. Teimme myös

opinnäytetyöprosessin alkupuolella tiedoksiannon työstämme Live Palveluille, joten heidän asiakkaansa tiesivät jo aikaisemmin syksyllä tällaisen työn olevan käynnissä.

Tuloksia, tässä tapauksessa esittelymateriaalin tekoprosessia, kokonaisuutta ja onnistuneisuutta, arvioitiin työntekijöiden kanssa palautekeskustelun ja kyselylomakkeen pohjalta sekä itsearvioinnin ja reflektion kautta, unohtamatta eettistä pohdintaa. Jo esittelymateriaalin teon aloitusvaiheessa esille nousi eettisiä kysymyksiä, kuten mitä tietoa materiaaliin voidaan laittaa, kenelle se on ensisijaisesti tarkoitettu ja kuinka saisimme mahdollisimman tarkasti ja todenmukaisesti kuvattua ryhmävalmennuksen sisältöä niin, että se antaisi mahdollisimman todenmukaisen kuvan. Sosiaalialalla on paljon eettisiä periaatteita, joiden kautta on hyvä lähestyä näitäkin kysymyksiä. Eettisiä periaatteita ovat muun muassa ihmisarvo, oikeus yksityisyyteen, itsemääräämisoikeus, osallistumisoikeus, tasa-arvo ja oikeus tulla kohdatuksi kokonaisvaltaisesti (Talentia 2017). Esittelymateriaalin tekemisessä ensimmäiseksi tulee mieleen tasa-arvon varmistaminen ja itsemääräämisoikeus. Onko esittelymateriaali kaikille selkeästi ymmärrettävä? Sisältääkö se tietoa, mikä auttaa nuorta tekemään päätöksen? Talentian ammattieettisten ohjeiden (2017, 16) mukaisesti jokaisella ihmisellä on oikeus saada tietoon itseä koskevia asioita, sekä mahdollisuutta kertoa oma mielipide. Live Palveluille kehitetyn esittelymateriaalin myötä pyritään tarjoamaan nuorille mahdollisuutta saada tietoonsa, mistä palvelusta on kyse ja mitkä ovat sen tavoite ja tarkoitus. Tiedon saatua kyetään mahdollisesti tekemään tietoinen päätös siitä, olisiko palvelu oikea ja omaa tarvetta vastaava. Esittelymateriaalin toteutusvaiheessa pyrimmekin ottamaan huomioon nuorten mielipiteet sisällöstä ja sen muodosta ja yhdistämään ne myös työntekijöiden taholta tulleisiin toiveisiin.

Esittelymateriaalin kehittämisen alkuvaiheessa pohdimmekin kohderyhmäämme. Olisi ollut hienoa, että esittelymateriaali toimisi uusille työntekijöille johdantona, yhteistyökumppaneille kattavana infopakettina sekä nuorille selkeänä palvelun esittelypakettina. Kuitenkin kaikilla näillä kohderyhmillä on erilaisia tarpeita saatavan tiedon suhteen, emmekä varmasti pysty yhdellä tuotoksella palvelemaan täysin näitä kaikkia. Kehittämistyön jatkuessa työelämäkumppanimme kanssa kohderyhmäksi vahvistuivatkin nuoret ja se, kuinka tärkeää on saada heidän äänensä kuuluviin heille tehdyn palvelun kehittämistyössä.

11 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli siis koostaa Live Palveluiden kuntouttavan työtoiminnan nuorten ryhmävalmennuksen ohjelma selkeäksi kokonaisuudeksi, joka auttaisi nuoria muodostamaan käsityksen palvelusta ja päättämään osallistumisestaan kuntouttavaan työtoimintaan, hahmottamaan tulevaisuudessa tarvitsemiaan taitoja ja työllistymään tulevaisuudessa. Tuloksena aikaan saatiin ensisijaisesti nuorille suunnattu esittelymateriaali, joka avaa

ryhmävalmennuksen sisältöä. Lisäksi haastattelujen kautta saimme selville muun muassa mitä nuoret pitivät valmennuksen tärkeimpänä antina.

Haastatteluissa olikin mielenkiintoista, että kysyttäessä nuorilta palvelun tavoitetta ja tärkeintä antia, vastauksissa nousivat esiin elämänhallinta, sosiaalisten taitojen kehittäminen ja CV:n tekeminen. Sosiaali- ja terveysministeriön (2018) mukaanhan kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on edistää elämänhallintaa, työ- ja toimintakykyä. Nuorten vastauksissa onkin paljon samaa kuin kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksessa ja se kertoo siitä, kuinka hyvin yleinen tarkoitus ja tarve ovat kohdanneet. Myös juuri ryhmätoiminta kasvattaa sosiaalisia taitoja (Nummenmaa & Lautamatti 2005, 104-105), kuten aikaisemmin totesimme. Ryhmävalmennus on siis mitä ilmeisimmin oikea kuntouttavan työtoiminnan muoto nuorelle, joka haluaa kehittää myös sosiaalisia taitojaan.

Aiemmin mainitsimme, että kuntouttava työtoiminta ei niinkään edistä tehokkaasti palaamista työelämään, vaan enemmänkin ylläpitää työkykyisyyttä (Karjalainen & Karjalainen 2011, 5 & 8-9). Kuitenkin kuntouttava työtoiminta on vaikeisiin työllistymisen tilanteisiin yksi keskeisimmistä tukitoimista, johon myös tarvitaan lisää resursseja ja laadullista kehittämistä. Kuntouttava työtoiminta -termistä halutaan myös tulevaisuudessa päästä eroon. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 53.) Sosiaali- ja terveyspalvelujen (sote) ja maakuntauudistusta suunnitellessa vuonna 2017 Sosiaali- ja terveysministeriössä oli jo keskusteltu, että kuntouttavasta työtoiminnasta luovuttaisiin kokonaan ja tilalle tulisi uudentyyppinen työllisyyttä tukeva palvelu vuonna 2019 (Kuntaliitto 2017). Kuntouttavasta työtoiminnasta ei ole kuitenkaan luovuttu vielä, mutta lakipohjaisia uudistuksia lienee tulossa lähivuosina. Myös laadulliseen kehittämiseen varmastikin panostetaan ympäri Suomea, kun etsitään uusia ja palveluratkaisuja. Siksi onkin tärkeää, että palveluntuottajat kehittävät palveluitaan, saavat tuntumaa uusista tarpeista, kokeilevat uusia palvelumuotoja ja pysyvät ajan hermoilla. Juuri siksi tämäkin kehittämistyö oli varsin merkityksellinen ja hyvä pohja aina tarvittavalle tulevaisuuden jatkokehittämiselle.

12 Lähteet

Painetut lähteet:

Autti-Rämö, I., Salminen, A-L., Rajavaara, M. & Ylinen, A. (toim.) 2016. Kuntoutuminen. 1., painos. Helsinki: Duodecim.

Jauhiainen, R. & Eskola, M. 1993. Ryhmäilmiö. WSOY.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet.5., uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Karjalainen, J. & Karjalainen, V. 2010. Kuntouttava työtoiminta-aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Raportti 38/2010, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Yliopistopaino. 13 – 16.

Kopakkala, A. 2011. Porukka, jengi, tiimi - ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Edita Prima Oy. Helsinki.

Rissanen, P., Kallanranta, T. & Suikkanen, A. (toim.) 2008. Kuntoutus. 2., painos. Helsinki: Duodecim.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) 2005. Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Gummerus Kirjapaino Oy. Tampere: Vastapaino.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön -opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Talentia. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3., korjattu painos. Tampere: Tampere University Press.

Sähköiset lähteet:

Aho, S. & Hämäläinen, K. & Tuomala, J. & Mäkiaho, A. 2018. Työvoimapalvelujen kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2018. Luettu 4.10.2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160639/19-2018-Tyovoimapalvelujen%20kohdistuminenpdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arviointiprosessi 2018. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 24.10.2018. https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/hankkeet-ja-hanketuki/arviointi/itsearviointi/arviointiprosessi

Helsingin kaupunki nuorten TYP-palvelu. 2018. Viitattu 3.10.2018. https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/yritykset/tyollisyys/palvelut-nuorille/nuorten-typ/

Julin, T. & Toivanen, A. 2009. Tunteet ja Ihmissuhteet. Ryhmätyö 3/2009. Viitattu 30.12.2018 http://www.ryhmatyo.fi/julkaisut/tunteet_ja_ihmissuhdetaidot.pdf

Karjalainen, J. & Karjalainen, V. 2011. Kuntouttava työtoiminta kunnissa – Arvioita järjestämistavasta ja kehityssuunnasta. Raportti 46/2011. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu

4.10.2018. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80041/c7db7901-6ac7-422b-b09f-b62c88a3737a.pdf)

Kuntaliitto. 2017. Kysyttyä sote- ja maakuntauudistuksesta. Viitattu 11.1.2019. https://www.kuntaliitto.fi/kuntaliitto/muutostuki/kysyttya-sote-ja-maakuntauudistuksesta

Kuntoutusselonteko 2002. Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle. Sosiaali ja terveysministeriön julkaisuja 2002:6. Helsinki: Sosiaali ja terveysministeriö. Viitattu 30.9.2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70137/kselte02.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. 2018. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 20.9.2018. https://thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189#L1P4

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141369

Live Palvelut nuorten ryhmävalmennus. 2018. Viitattu 27.12.2018. https://www.livepalvelut.fi/sinulle/kuntouttava-tyotoiminta/nuorten-ryhmavalmennus

Live Palvelut -Täältä töihin!. 2018. Viitattu 12.10.2018. https://www.livepalvelut.fi/live-palvelut

Nummenmaa, A & Lautamatti, L. 2005. Ryhmässä ja yhdessä - opiskelun työprosessien ohjaus. Tampereen Yliopisto. Viitattu 25.10.2018 https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/68176/ryhmassa_ja_yhdessa_2005.pdf?sequence=1

Ohjaamo Vantaa. 2018. Ohjaamo palvelut. Viitattu 3.10.2018. http://ohjaamot.fi/web/ohjaamo-vantaa/palvelut

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 20.9.2018. https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Kuntoutus. Luettu 5.10.2018. https://stm.fi/sotepalvelut/kuntoutus

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Työttömyysturvan aktiivimalli. Viitattu 1.1.2019. https://stm.fi/tyottomyysturvan-aktiivimalli

STEA. 2016. Sosiaali ja terveysjärjestöjen avustuskeskus. Viitattu 7.10.2018. https://www.stea.fi/stea

Tuomaala, M. 2018. Aktiivisilta työvoimapoliittisilta palveluilta avoimille työmarkkinoille sijoittuminen vuonna 2016. TEM-analyysejä 88/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettu 4.10.2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161017/Palveluilta%20ty%C3%B6markkinoille%20sijoittuminen%20vuonna%202016.pdf?sequence=1

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki 2013. Luettu 18.10.2018. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. Elokuu. Työllisyyskatsaus. Luettu 4.10.2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161055/TKAT_Elo_2018.pdf

Työ ja elinkeinopalvelut. 2016. Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu. Viitattu 2.10.2018. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/monialainen_yhteispalvelu/index.html

Vantaan TYP. 2018. Vantaan kaupungin työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu. Viitattu 3.10.2018. http://www.vantaa.fi/hallinto_ja_talous/tyo_ja_elinkeinot/apua_tyonhakuun/vantaan_typ

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Virtanen, A. 2017. Kuntouttava työtoiminta 2016- Kuntakyselyn osaraportti. Tilastoraportti 33/2017, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 4.10.2018. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135308/Tr33_17.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Julkaisemattomat lähteet:

Blomqvist, A. Gustafsson, H. & Laakkio, H. Työryhmän haastattelu 28.11.2018. Live Palvelut. Helsinki.

Blomqvist, A. Palvelupäällikön konsultointi 28.12.2018. Live Palvelut. Helsinki.

Määttä, P. 2018. Sosiaaliohjaajan haastattelu 15.8.2018. Live Palvelut. Espoo.

13 Kuviot

Kuvio 1: Esittelymateriaalin kehittämisprosessi Toikon & Rantasen (2009, 64-67) ja Salosen (2013, 15-16) lineaarista- ja spiraalimallia mukaillen..... 19

14 Liitteet

Liite 1: Arviointilomake 37

Liite 1: Arviointilomake

Arviointilomake

Arviointilomakkeen tarkoituksena on arvioida Live Palveluiden nuorten ryhmävalmennuksesta tehtyä esittelymateriaalia. Arviointia hyödynnetään opinnäytetyöraportissa, sekä opiskelijoiden toteuttamassa itsearvioinnissa. Arviointi tapahtuu asteikolla 1-5. Suurempi luku viittaa parempaan tulokseen.

1. Kuinka selkeäksi ja helppolukuiseksi arvioisit esittelymateriaalin?

1 2 3 4 5

Kommentti: _____

_____

_____

2. Asteikolla 1-5, minkä arvosanan antaisit esittelymateriaalin visuaalisuudelle?

1 2 3 4 5

Kommentti: _____

_____

_____

3. Kuinka helppokäyttöiseksi arvioisit esittelymateriaalin? (käytettävyys työssä, muokattavuus)

1 2 3 4 5

Kommentti: _____

_____

_____

4. Kuinka informatiiviseksi arvioisit esittelymateriaalin?

1 2 3 4 5

Kommentti: _____

_____

_____

5. Onko esittelymateriaalista hyötyä palvelun jatkokehittämisessä?

Muuta palautetta/kommenttia: