

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Yhteistyötä ja vuorovaikutustaitoja

Ryhmävalmennusjakson alkuajan toiminnan kehittäminen toisen
asteen pajatoiminnassa

Santtu Vesterinen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)
Arvioitavaksi jättämisaika 9/2019



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijä: Santtu Vesterinen
Opinnäytetyön nimi: Yhteistyötä ja vuorovaikutustaitoja
Sivumäärä: 42 ja 1 liitesivua
Työn ohjaaja: Virpi Ruuska
Työn tilaaja: Vivo-valmennus, Kasvun maisema-hanke

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää toisen asteen pajatoimintaa harjoittavan Vivo-valmennuksen ryhmävalmennusosion alkuhetkiä.

Opinnäytetyössä toteutettiin kehittämispäivä Vivo-valmennuksen henkilökunnalle. Kehittämispäivän aiheena oli ryhmävalmennusjakson kehittäminen ryhmäytymisen näkökulmasta. Kehittämispäivä toteutettiin nominaaliryhmä menetelmällä. Koostin kysymyspatteriston, johon jokainen osallistuja vastasi ensin yksin, jonka jälkeen vastaukset käytiin läpi yhdessä keskustellen. Kysymyspatteristo oli räätälöity ajatellen juuri Vivo-valmennuksen ryhmävalmennusjakson alkuhetkiä.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi ryhmäytymistä tukeva kahden viikon mittainen esimerkkiohjelma toisen asteen pajatoiminnan ryhmävalmennusjaksoon. Esimerkkiohjelma on selkeä sekä aikataulutettu viikko-ohjelma, joka sisältää ryhmäytymistä tukevia harjoitteita sekä tekemistä.

Asiasanat: työpaja, nuoret, osallisuus, ryhmäytyminen

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree programme of civic activity and youth work

Author: Santtu Vesterinen
Title: Collaboration and interpersonal skills
Number of Pages: 42 and 1 attachment pages
Supervisor: Virpi Ruuska
Subscriber: Vivo-valmennus, Kasvun maisema - project

The purpose of this thesis is to develop the initial moments of the group coaching section of Vivo-coaching, which is a secondary level workshop.

A development day for the in Vivo-coaching staff was carried out in the thesis. The theme of the development day, was to develop a group coaching period from a grouping perspective. The development day was carried out using the nominee group method. I compiled a set of questions to which each participant first responded individually, and then the answers were discussed together. The set of questions was tailored to the very beginning of the Vivo-coaching group training session.

As a result of this thesis, a two-week exemplary program was created for the group coaching period of the secondary level workshop. The example program is a clear and scheduled weekly program that includes group-building exercises and activities.

Keywords: workshop, youth, participation, grouping

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	5
2	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS	7
3	TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ VIVO-PAJA	8
3.1	Vivo-valmennus prosessina.....	10
4	OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN OSUUS	13
4.1	Ryhmätyöskentelyn teoria.....	14
4.2	Ryhmävalmennus Vivo-pajalla	16
4.3	Sosiaalisen vahvistamisen mittari.....	21
4.4	Pajatoiminnan toteutuksen tuloksia	25
5	HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISPÄIVÄN ANTIA	28
5.1	Kehittämispäivän suunnittelu	29
5.2	Kehittämispäivän toteutus	31
5.3	Kehittämispäivän tuotos.....	32
6	ENSIMMÄISTEN VIIKKOJEN OHJELMA.....	35
7	LOPPUPÄÄTELMÄT	39
	LÄHTEET.....	41
	LIITTEET	43

1 JOHDANTO

Nuoret ovat tulevaisuus. Sanonta, jota kuulee käytettävän melko usein erinäisissä yhteyksissä. Niin surullista kuin se onkin, myöskään tässä yhdenvertaisessa hyvinvointiyhteiskunnassamme eivät kaikki nuoret saa samanlaisia lähtökohtia kasvamiseen ja kehittymiseen. Onneksi meillä on nuorisolaki (1285/2006) jonka tavoitteena on muun muassa edistää nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia, kykyä ja edellytyksiä toimia yhteiskunnassa, tukea nuorten kasvua sekä itsenäistymistä.

Yksi tärkeimmistä asioita hyvinvointiyhteiskunnan säilymiselle on, että mahdollisimman montaa yhteiskunnan asukkaista voidaan kutsua aktiiviseksi kansalaiseksi. Työpajatoiminta kokonaisuudessaan kantaa tässä kortensa kekoon. Nuorisolaki yksin jo velvoittaa tähän. Työpajatoiminnan tarkoituksena on parantaa nuoren elämänhallintataitoja kuten myös edistää nuoren itsenäistymistään sekä osallisuutta yhteiskuntaan (Asetus nuorten työpajatoiminnasta (1285/2006).)

Opinnäytetyön tilaajaorganisaatio on Toisen asteen paja, Vivo-valmennus (virtaa, innostusta, voimaa ja osallisuutta), joka kuuluu Kasvun maisema -hankkeeseen. Ryhmävalmennusjakson ensimmäiset kaksi viikkoa ovat äärimmäisen kriittiset kaksi viikkoa ajatellen koko pajajakson suuntaa nuoren näkökulmasta. Ensimmäisen kahden viikon aikana, ryhmävalmentajien on tarkoitus saada nuoret ryhmäytymään eri toimintojen avulla. Tarkoitus on myös rakentaa pohja luottamukselle, nuoren sekä ryhmävalmentajan välille. Tämä on suuri edellytys sille, että paja palvelee nuoren opintietä toivotulla tavalla. Koska Vivo-valmennus kuuluu Kasvunmaisema hankkeeseen, joka on kehittämissanke, pitää Vivo-valmennustakin kehittää. Kehittämiskohteeksi valikoitui sosiaalisen vahvistamisen ryhmävalmennus, ja tarkemmin ryhmävalmennusjakson ensimmäiset kaksi läsnäolo viikkoa. Tämä siksi, että Vivo-pajalla työskentelevät henkilöt ovat hankkeen edetessä huomanneet kuinka tärkeä osa tämä pariviikkoinen on kokonaisuuden kannalta ja miettineet mitä asioita tässä voisi tehdä vielä paremmin. Olen kuullut sanottavan että ”Tyytyväisyys tappaa kehityksen”. Siispä kehittämishank-

keessa, ja tässä tapauksessa alati kehittyvässä toisen asteen pajatoiminnassa on kehitettävä uutta sekä kehitettävä vanhoja, jo toimivia asioita entistä paremmiksi. Tarve syntyy siis siitä, että Vivo-valmennuksen henkilökunta haluaa tehdä omaa työtään entistä laadukkaammin.

Tarkemmin sanottuna keskityn ryhmävalmennusjakson kahden ensimmäisen viikon aikana tapahtuvaan toimintaan sekä tekemiseen. Sosiaalisen vahvistamisen ryhmävalmennusjaksossa, tärkeimpiä asioita ovat luottamus, dialogisuus ja ryhmän vertaistuki. Vivo-pajalla on ryhmävalmennuksen osalta jo alustava esimerkkiohjelma, mutta etenkin alkutaipaleen osalta se kaipaa vielä syventymistä sekä lisää pohtimista sisältöjen osalta. Ohjelma rakennetaan työpajapedagogiikan, sekä ryhmätyöteoriapohjan ja ammattilaisten kokemusten perusteella. Toteutan laadullisen tutkimuksen pajan henkilökunnalle, kehittämispäivän merkeissä. Kehittämispäivän alussa käymme läpi valtakunnallisen työpajatoiminnan toteutuksen tuloksia sosiaalisen vahvistamisen mittarin kautta. Tämä orientoi henkilökunnan ajattelemaan muun muassa työpajapedagogiikan merkitystä sekä vaikutusta laajemmin kuin arjessa. Täten avaten uusia näkökulmia sekä ajatuksia. Tutkimus sisältää kysymyspatteriston, joihin jokainen työntekijä vastaa omien kokemusiensa mukaan. Tämän jälkeen käydään kysymykset yksi kerrallaan läpi ryhmässä keskustellen aiheista. Koostan kehittämispäivästä saatujen vastausten sekä keskusteluiden pohjalta sosiaalisen vahvistumisen ryhmävalmennuksen ensimmäisten 2 viikon esimerkkiohjelman. Tavoitteena on saada toisen asteen työpaja ammattilaiset pohtimaan ja kehittämään omaa, jo toimivaksi todettua ryhmävalmennusjaksoa. Tavoitteena myös luoda tuotos, joka on kahden viikon mittainen esimerkkiohjelma, jota voidaan hyödyntää tulevien pajajaksojen alkutaipaleella. Tätä kahden viikon ohjelmaa voidaan myös hyödyntää muilla työpajoilla, jotka kokevat omaavansa samanlaiset ajattelutavat ja toimintatavat Vivo-valmennuksen kanssa. Tavoitteena on myös saada luotua sellainen ohjelma, joka nopeuttaa tulevaisuudessa pajalle ohjautuvien nuorten ryhmäytymistä, sekä palvelee heidän kokonaisvaltaista pajapolkuaan.

Tämän työn teoreettinen viitekehys tarkastelee nuorten työpajatoimintaa sekä tilastojen, että pedagogisten faktojen kautta. Teoreettiseen viitekehykseen kuuluu myös oleellisesti ryhmässä työskentelyn teoriaa. Koska toisen asteen pajatoiminnasta ei ole

vielä kerätty äärettömän paljon tilastoja ja faktaa, valitsin yhdeksi teorialähteeksi sosiaalisen vahvistamisen mittarin eli sovarin. Sovari-mittarin matalankynnyksen pajatoiminnan tulokset ovat suuntaa antavat, kun verrataan toisen asteen pajatoimintaan. Mutta koska yhtäläisyyksiä löytyy erittäin paljon, muun muassa työpajapedagoginen valmennusote, voidaan tästä syystä sovaria pitää validina lähteenä.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää toisen asteen pajatoimintaa harjoittavan Vivo-valmennuksen ryhmävalmennusosion alkuhetkiä. Vivo-valmennuksen henkilökunta on huomannut, kuinka tärkeää kokonaisuuden kannalta on nuorten pajalle saapumista edeltävät kaksi viikkoa. Kun puhun henkilökunnasta, tarkoitan tiiviisti yhteistyössä toimivia kahta yhteisöpedagogia, yhtä sosionomia sekä kahta lehtoria. Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui nimenomaan henkilökunnan huomioiden johdosta ryhmävalmennus osion ensimmäisen kahden viikon ohjelman rakentaminen niin, että se tukisi paremmin ryhmäytymistä sekä nuorten sopeutumista valmennusjaksoon, sekä Vivo-pajalle mahdollisimman pikaisesti. Vaikka ryhmävalmennusjakso on jo todettu toimivaksi, tarve juuri tälle opinnäytetyölle syntyi Vivo-valmennuksen henkilökunnan halusta tehdä omaa työtä entistä laadukkaammin.

Tutkimalla ryhmätyöskentelyn sekä työpajapedagogiikan teoriaa, Sovari-tutkimusta, sekä peilaamalla teoriapohjaa Vivo-valmennuksen henkilökunnan vahvaan kokemukseen toisen asteen pajatoiminnasta, muodostan ja koostan viikko-ohjelman kahdelle ensimmäiselle viikolle ryhmävalmennusjaksoon.

Henkilökunnan mielestä, paras tapa lähteä kehittämään ensimmäisten viikkojen ohjelmaa oli koota porukka yhteen, ja järjestää kehittämispäivä tämän asian tiimoilta. Etsimme sopivan aikataulun, jolloin työntekijöillä on päivä aikaa pohtia kyseisiä asioita, ja järjestin kehittämispäivän Vivo-valmennuksen henkilökunnalle.

Tavoitteena on siis luoda toiminnallinen opinnäytetyö, joka on kahden viikon mittainen esimerkkiohjelma, jota voidaan hyödyntää tulevien pajajaksojen alkutaipaleella. Tätä kahden viikon ohjelmaa voidaan myös hyödyntää muilla työpajoilla, jotka kokevat

omaavansa samanlaiset ajattelutavat ja toimintatavat Vivo-valmennuksen kanssa. Tavoitteena on myös saada luotua sellainen ohjelma, palvelee pajanuorten kokonaisvaltaista pajapolkua.

3 TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ VIVO-PAJA

Vivo-valmennus on yksi Kasvun maisema hankkeen osatoteutuksista. Kasvun maisema on 2017 – 2020 vuosina toteutettava ESR-rahoitteinen hanke, jossa Gradian osatoteutuksessa, eli Vivo-pajalla tai toisin sanottuna Vivo-valmennuksessa, on tarkoituksena toiminnallisen otteen kautta saada aikaan toimiva työskentelymalli, joka tukee opinnoista syrjäytymisuhan alla olevia toisen asteen opiskelijoita. Syyt ovat hyvin moninaisia. Hankkeen uutuusarvo on tehdä tiimityötä moniammatillisessa tiimissä, ollen samalla kiinteä osa oppilaitoksen toimintaa. (Kasvunmaisema vuosiraportti 2017-2018, 2.)

Kasvun maiseman Gradian osatoteutuksessa Vivo-valmennuksessa työskenteli ensimmäisen toimintavuoden 2017-2018 ajan neljä henkilöä. Tavoitteen mukaisesti hankkeessa yhdistetään osaamista eri toiminta-alueilta ja henkilöstöllä on sekä oppilaitosettä ohjausalan osaamista. Moniammatillinen tiimityö on luonut vankan osaamis pohjan kohtaamaan nuorten monialaisia haasteita. Toisen toimintavuoden aikana 2018-2019 Vivo-valmennuksen työntekijöiden määrä on kasvatettu viiteen johtuen nuorten lukumäärästä ja valmennuksen tarpeesta. (Kasvunmaisema vuosiraportti 2017-2018, 2.)

Vivo-pajalla toimii tiiviissä yhteistyössä kaksi yhteisöpedagogia, sosionomi ja kaksi lehtoria. Hankkeen tuloksena jo alkumetreillä on ollut, että oppilaitokseen tarvitaan yhteisöpedagogien vahvuuksia ja osaamista. Ryhmävalmennus on osoittautunut siksi osa-alueeksi, joka on kokonaan yhteisöpedagogien suunnittelu- ja toteutusvastuussa. Työtä tehdään työparityöskentelynä. Kahdeksan viikon mittaisen valmennusohjelman lisäksi työnkuvaan kuuluu yksilöohjaus kiinteänä osana arkea. Ryhmävalmennus on kivijalkana valmennustoiminnassa. (Vivo-valmennus muistiinpanot 2018.)

Alla olevassa kuviossa 1 nähdään Vivon toimintamalli. Vivo-valmennuksessa huomioidaan jokaisen valmennusta tarvitsevan opiskelijan yksilölliset tarpeet ja kukin valmennusmuoto vastaa erilaisiin tarpeisiin. Yhteisöpedagogien tehtäväkenttänä on vastata ryhmävalmennuksesta ja kehittää sitä lisää viimeisen toimintavuoden aikana lukuvuonna 2019-2020. (Vivo-valmennus muistiinpanot 2018.)



Kuvio 1. Vivo-valmennuksen toimintamalli (Kasvunmaisema tilannekatsaus, Vivo-valmennus 2019, 15).

Rahoitus hankkeeseen, ja sitä kautta Vivo-valmennukseen, tulee Euroopan sosiaalirahastosta. Tästä syystä rahoituksen rakenne on kunnossa hankkeen loppuun asti. Jos pajatoiminta olisi perinteistä valtion tukemaa ja kuntien rahoittamaa pajatoimintaa asia olisi erilainen. Nuorten työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön budjettirahoitus säilytetään kehyskaudella vuoden 2017 tasolla eli 19,5 milj. eurossa (Valtioneuvosto 2017, 28). Tämän on välttämätön asia, jotta työpajat pystyvät tuottamaan laadukasta nuorisotyötä. Näistä rahoista moni kunnallinen nuorisoalan toimija taistelee. Rahoitus kunnalliseen työpajatoimintaan tulee kunnan omien määrärahojen lisäksi nuorten

työpajatoiminnan valtionavustuksesta opetus- ja kulttuuriministeriöstä, kehittämishankkeista sekä joskus työpajalla valmistettujen tuotteiden tai palvelujen myynnistä (Oulasvirta-Niiranen 2017, 26). Hankkeen loppuessa tämänkaltainen rahoitus on luultavasti Vivo-pajallakin elinehto.

Jos sote-uudistuksen perustaksi kaavailtu linjaus, jonka mukaan raha seuraa asiakasta periaate toteutuu, joutuisivat mitä todennäköisemmin nyt voittoa tavoittelemattomat startti- ja työpajat kilpailemaan yksityisten sosiaalialan yritysten kanssa. Valtaosa työpajoista muodostaa luonnollisen monopolin, eli kysyntää työpajan toiminta-alueella riittää vain yhdelle toimijalle. (Ohtonen 2016,6-7.) Tämä tulisi luultavasti vaikuttamaan myös Vivo-valmennuksen toimintaan. Mikäli edes osa starttivalmennuksessa olleista nuorista onnistuu valmennuksen ansiosta suorittamaan ammatillisen tai muun tutkinnon sekä selviytyy työelämään, yhteiskunnalliset panostukset, joita on käytetty valmennukseen ovat murto-osa niillä saatavista hyödyistä. Liioittelematta voidaan sanoa, että nuoreen starttivalmennuksena sijoitetut resurssit palautuvat työhön pääsyn myötä jo muutamassa kuukaudessa maksettuina veroina ja vältettyinä sosiaalisina tulonsiirtoina. (Ohtonen 2016,18.) Samalla periaatteella voidaan ajatella Viron toimintaa, erona se, että Vivo-valmennukseen saapuva nuori ei ole vielä ehtinyt keskeyttää opintoja.

3.1 Vivo-valmennus prosessina

Opiskelijoiden primäärisyy pajalle tulon on usein sitoutumattomuus opintoihin, joka on jo niin vakavaa, että seuraavaksi olisi edessä huoliprosessi, mahdollinen keskeytys tai jopa eroaminen opinnoista. Koska pajaopiskelijoiden koulukuntoisuus on pajalle tullessa huono, ensimmäisenä toimintavuonna pajaopiskelu olikin pitkälti korjaavaa toimintaa. Useille opiskelijoille sairausloma oli tässä elämäntilanteessa perusteltu vaihtoehto. Pajaopiskelijoiden ikäkeskiarvo oli tällöin 18,7 vuotta, eli jokainen oli jo usean vuoden opiskellut ammattiopistossa tai lukiossa. Suurin osa opiskelijoista olikin vaihtanut alaa ainakin kerran. Kun pajatoiminnan tunnettavuus lisääntyy, tarkoitus on

lisätä nuorten ohjautumista toiminnan pariin enemmän ennaltaehkäisevästi kuin korjaavasti. Sitoutumattomuuden taustalla on useita eri tekijöitä. Pajajakson aikana ilmeni useita syitä heikkoon opiskelumotivaatioon. Kuviossa 2 nähdään jaksamisen haasteita, jotka ovat päällimmäisiä syitä. Muun muassa masentuneisuus, yksinäisyys, sosiaalisten tilanteiden pulmat, arjenhallinnan heikkous, minäpystyvyyden alhainen taso, omien vahvuuksien tunnistamattomuus, tunteiden käsittelytaitojen puute tai vähäisyys, tunne turvattomuudesta, aiemmin määrittelemättömät oppimisvaikeudet tai keskittymisvaikeudet ja alan opiskelun haasteiden vastaamattomuus opiskelijan tämänhetkiseen toimintakykyyn. (Kasvunmaisema vuosiraportti 2017-2018, 5-6.)



Kuvio 2. Viville saapuvien nuorien haasteita (Kasvunmaisema tilannekatsaus, Vivovalmennus 2019, 5).

Tavoitteellinen pajajakso kestää 1-2 jaksoa. 1 jakso kestää 8 viikkoa. Tätä pidempi jakso Vivo-valmennuksessa saattaa vieraannuttaa opiskelijaa oman alansa opinnoista. Myös kynnys palata omalle alalle nousee ajan pidetessä. Elämää kuormittavat haasteet ovat osalla opiskelijoista niin kuormittavia, että pitkä pajajakso on perusteltua. Etenkin jos oppilaitoksen varsinaiset opinnot eivät tule kyseeseen juuri näiden isojen haasteiden takia. Oppilaitoksissa opiskelijan sitoutumattomuus ja motivoitumattomuus havaittiin

useimmiten joko yhteisten aineiden opintojen etenemättömyydestä tai runsaiden pois-saolojen muodossa. (Kasvunmaisema vuosiraportti 2017-2018, 6.)

Oppilaitoksen henkilöstö on pyrkinyt tukemaan opiskelijoita ennen pajalle tuloa kaikilla oppilashuollollisin ja erityisopetuksen keinoin. Useassa tilanteessa opiskelija ei ole sitoutunut niihin palveluihin ja ovat saattaneet olla pidemmänkin ajan tavoittamattomissa. Tukihenkilöstö on havainnut, että ne toimet eivät yksin riitä tai kohdennu nuoren senhetkiseen tilanteeseen riittävällä tavalla. Pajaprosessin aloitus yhteistyössä Gradian kaikkien oppilaitosten opiskelijahuollon työryhmien kanssa toimii hyvin. Lähetävänä tahona voi olla kuraattori, psykologi, etsivä nuorisotyö, jälkiohjauksen henkilöstö tai ryhmänohjaaja. Vivo-valmennukseen ohjautuminen tapahtuu oppilaanohjaajan kautta, jotta kokonaisuutta tukevat tavoitteet saadaan sovittua oppilaitoksen edustajan sekä opiskelijan kanssa yhteistyössä. Näin myös varmistetaan opintojen etenemistä valmennusjakson jälkeen. (Kasvunmaisema vuosiraportti 2017-2018, 6.)

Vivo-pajalla on huomattu, että dialogisuus ja ryhmän vertaistuki ovat osoittautuneet nuoria palveleviksi toimintamalleiksi. Teemoiksi ovat jokaisessa ryhmävalmennusjaksossa muodostuneet omien vahvuuksien määrittely, onnellisuustaidot, tunnetaidot, itsensä johtamisen taidot, hyvinvointitaidot, mielen hyvinvointi, stressinhallinta, palautteen antamisen ja saamisen taidot ja tarinan uudelleenkirjoittamisen menetelmät. Myös tulevaisuustyöskentely on ollut suuressa roolissa ryhmävalmennuksessa. (Kasvun maisema vuosiraportti 2017-2018, 7.)

Opiskelijat kokevat ryhmävalmennuksen merkityksellisenä itselleen. He saavat keskittyä itseensä ja omien vahvuuksien havaitsemiseen. He saavat ryhmältä monipuolisen tuen ja kokevat tulevansa kuulluiksi ja nähdyiksi. Positiivisella ilmapiirillä, hyväksynnällä ja asiasisältöjen voimaannuttavalla vaikutuksella on merkittävä osuus minäpystyvyyden kohenemiseen. (Vivo-valmennus muistiinpanot 2018.)

Vivolla noudatetaan työpajapedagogiikkaa. Työpajapedagogiikka tarkoittaa joustavissa oppimisympäristöissä tapahtuvaa yksilön edellytysten mukaista, tekemällä oppimista korostavaa, yhteisöllistä ja suunnitelmallista valmennusta. Työpajan oppimis-, työ- ja toimintaympäristössä kiinnitetään erityistä huomiota pajalaisten vahvuuksiin, etenemisvalmiuksiin sekä vahvuuksiin. Työpajalla tuetaan yksilöllistä kasvua, osaamisen kehittymistä sekä osallisuutta. Valmennuskokonaisuudet voidaan rakentaa joustavasti niin työpajan sisällä kuten myös yhteistyöverkostoissa. (TPY 2019, 4.)

Yksi lähtökohdista työpajapedagogiikassa on, että oppiminen ja sen mielekkyys työpajalla perustuvat käytännönläheiseen työskentelyyn. Työpajoilla käytäntö sekä teoria sekoittuvat ja nitoutuvat yhteen työvaltaisessa valmennuksessa. Oikea-aikainen tuki sekä valmennus edistävät erinäisiä sosiaaliseen vahvistamiseen sekä osaamisen lisääntymiseen liittyviä osa-alueita. Muun muassa voimaantuminen, osallisuus, toimijuus, elämänhallinta sekä kokemuksellisuus vahvistuvat, kun työpajapedagogiikkaa toteutetaan oikein. (TPY 2019,5-6.)

4 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN OSUUS

Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa käydään läpi työpajatoiminnan teoriaa, ryhmätyöskentelyn teoriaa sekä työpajatoiminnan tuloksia. Tässä luvussa käydään myös läpi esimerkkiharjoitteita, jotka tukevat ryhmän muodostumista sekä hitsaantumista yhteen. Nämä esimerkkiharjoitteet ovat elämänarvokortit, ajattele itse harjoitus sekä aktiivinen kansalainen harjoitus.

Nuorten työpajatoiminta on nuorisolähtöistä, toiminnallista ammatinvalintaohjausta ja psykososiaalista ammatillista tukea, jolla on sosiaalipedagoginen ammatillinen orientaatio (Joensuun nuorisoverstas Ry). Työpajat tekevät vahvaa yhteistyötä eri organisaatioiden kanssa. Muun muassa TE-hallinto, sosiaalitoimi sekä erinäisten koulutusorganisaatioiden, esimerkiksi oppilaitosten kanssa. Nuorten työpajatoiminta sijoittuu julkisen sektorin palvelukokonaisuudessa sosiaalialan palvelujen ja avoimien koulutus- ja työmarkkinoiden välimaastoon ja on monialaista sekä moniammatillista toimintaa (Bamming 2017, 30).

Työpajojen valmennusjakson sisältöön kuuluu yksilöllisen valmennussuunnitelman tekeminen ja siinä asetettujen tavoitteiden toteutumisen arviointi. Avoimien vastausten perusteella valmentautujien keskeisimpiä väyliä vaikuttaa pajan toimintaan olivat mm. valmennusjakson lopussa toteutettavat palautekyselyt ja –keskustelut. (Bamming 2017, 30.)

4.1 Ryhmätyöskentelyn teoria

Kopakkala (2018) kertoo kirjansa saatesanoissa, että ihmisten käyttäytyminen ryhmässä on helposti ymmärrettävää, lainalaista sekä ennakoitavaa. Jotta tätä käyttäytymistä pystyy ymmärtämään, pitää ymmärtää miten ryhmä muodostuu sekä toimii. Tässä osiossa käydään läpi ryhmäprosessia, sekä sen eri vaiheita. Ryhmän muodostaa useamman ihmisen joukko. Ryhmän jäsenillä on mahdollisuus vaikuttaa toisiinsa vuorovaikutuksen avulla, kuten myös olla toistensa kanssa vuorovaikutuksessa. Ryhmää yhdistää yhteiset säännöt sekä yhteinen päämäärä. Näiden mukaan ryhmä toimii. Jokainen jäsen tiedostaa kuuluvansa ryhmään sekä toimivansa ryhmän kanssa yhdessä. Usein ryhmälle on tyypillistä pitkäkestoisuus. Ilman vuorovaikutusta ei ole olemassa ryhmää. (JYU Ryhmä 2019.)

Ryhmäprosessi kuvaa ryhmän muotoutumista ja kehittymistä. Ryhmäprosessi on jatkuvaa muutosta ja tapahtumista ryhmän toiminnassa. Ryhmät ovat dynaamisia eli jatkuvasti muotoutuvia. Ryhmän dynamiikka ilmenee siinä, miten ryhmän jäsenet erilaisine lähtökohtineen ovat vuorovaikutuksessa keskenään. (JYU Muodostuminen 2019.)

Ryhmässä on erilaisia vaiheita, joita kutsutaan kehitysvaiheiksi. Ne voidaan erottaa toisistaan, mutta niillä ei aina ole selkeää alkua ja loppua. Vaiheita ovat:

1. Muodostuminen, jossa ryhmä orientoituu tehtävään. Ryhmä havainnoi ja etsii käyttäytymisen rajoja ja yhteisiä sääntöjä. Tässä vaiheessa ryhmä on riippuvainen johtajastaan.
2. Kuohunta. Tässä vaiheessa omien mielipiteiden esiintuonti alkaa näkyä. Myös eriävien mielipiteiden. Mahdollinen kyseenalaistaminen tehtäviä ja johtajaa vastaan alkaa, sekä esiintyy konflikteja. Jäsenet etsivät omaa paikkaansa sekä rooliaan ryhmän sisällä.
3. Normit. Ryhmän sisälle alkaa muodostumaan normeja. Ryhmän jäsenten yhteistyö sekä avoimuus lisääntyvät. Tunne kuulumisesta ryhmään kasvaa.

4. Suorittaminen. Pyritään tukemaan toisia tehtävien suorittamisessa. Roolit muuttuvat joustavimmiksi sekä jäsenten erilaisuus aletaan kokea usein vahvuudeksi.
5. Kehitysvaiheena voidaan pitää ryhmän toiminnan päättymistä. Etenkin jos ryhmä on muodostunut tekemään jonkin tietyn tehtävän.
Tämä on näkökulma, joka ottaa huomioon tehtäväkeskeiset ryhmät. (JYU kehitysvaiheet 2019.)

Vivo-valmennuksen ryhmävalmennukseen pätee paremmin rakenteistumisen, sekä vielä paremmin symbolisen lähentymisen näkökulma.

Rakenteistumisen prosessi koostuu vuorovaikutuksesta, jonka avulla ryhmä rakentaa itseään koko ajan eteenpäin mentäessä. Ryhmän rakenteet muodostuvat jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa. Normit ja erilaiset roolit ryhmän sisällä, ovat ryhmän rakenteita. Nämä vaikuttavat ryhmän toimintaan. Jäsenten väliset suhteet vaikuttavat roolien syntymiseen. Vuorovaikutus luo ryhmän tekemiseen odottamattomia seurauksia, joka luo haasteita ryhmän arkeen. Esimerkkinä myöhästyminen. Jos yksi henkilö tulee aina myöhässä, voi siitä muodostua normi, joka kertoo, että myöhästyminen on sallittua. (JYU Rakenteistuminen 2019.)

Symbolinen lähestyminen tarkoittaa yhdentymistä sekä merkityksen jakamista ryhmän sisällä. Yksilöt tuovat omia kokemuksia mukaan ryhmän toimintaan sekä tekemiseen. Vuorovaikutuksessa nämä kokemukset voivat luoda lähentymistä ryhmässä sekä muodostua ryhmälle yhteisiksi merkityksenannoiksi. Esimerkkinä ryhmän omat ”sisäpiirivitsit”, joiden merkityksen ryhmä tietää, mutta ulkopuoliset eivät. Ryhmä saattaa keskusteluissaan viitata johonkin yhteiseen hetkeen ryhmän historiassa, kuten onnistumisen elämykseen. Näin ryhmään syntyy yhteisiä toimintamalleja. Symbolinen lähentyminen vaikuttaa isolta osin kulttuurin muodostumiseen ryhmän sisällä. Tämä sisältää yhteisiä arvoja, asenteita, normeja sekä toimintatapoja. (JYU Symbolinen lähentyminen 2019.)

Ryhmässä on erilaisia rooleja. Ryhmätilanteessa rooli käsitteenä tarkoittaa sellaista ryhmän jäsenten käyttäytymistä, jota häneltä odotetaan muiden osalta. Ryhmän vuorovaikutuksessa, jokaiselle jäsenelle kehittyy oma rooli. Roolit usein vaihtelevat

tilanteen mukaan, mutta se voi olla myös vakiintunut toimintatapa tai kaava yksilön käyttäytymisessä. Ryhmän toimimisen vuoksi, roolit ovat välttämättömiä. Jos ryhmä kasvaa, tai yksi jäsenistä lähtee pois, voivat roolit muuttua merkittävästi. Roolit voivat olla virallisia tai epävirallisia. Viralliset ovat ennalta sovittuja ja epäviralliset ilmenevät toistuvana käyttäytymisenä. Ryhmän sisäinen vuorovaikutus muodostaa ja kehittää jäsenten rooleja. Myös ryhmän tarkoitus, sekä jäsenten väliset suhteet vaikuttavat paljon siihen minkälaisia rooleja ryhmän sisälle syntyy. (JYU Roolit 2019.)

4.2 Ryhmävalmennus Vivo-pajalla

Toimintamenetelmät Vivo-pajalla sisältävät ryhmä- sekä yksilövalmennusta. Menetelmät sisältävät oman elämän tehtäviä niin yksin kuin ryhmässä. Erilaista pelailua esimerkiksi lautapelejä. Luovaa tekemistä, kuten savitöitä sekä vapaavalintaisten kangastaulujen tekemistä alusta loppuun. Retkiä luontoon sekä museoihin. Yksilövalmennusta sekä ryhmävalmennusta. Nuotta-valmennusjakson sekä paljon muuta.

Yhteistä kaikelle tekemiselle on turvallinen ympäristö oppia ja omaksua valmentajien ollessa läsnä. Myös osallistavuus sekä yhteisöllisyys ovat kaiken tekemisen keskiössä. Aito kohtaaminen on myös äärimmäisen tärkeää, jotta menetelmät toimivat kuten on ajateltu. Nuoret saavat myös usein vaikuttaa tekemiseen. Pajalla tekemisessä sekä menetelmissä on tärkeää myös ajoittaa menetelmät oikein niin että kaikista vaativampia oman elämän tehtäviä ei tehdä pajajakson alkupuolella koska ryhmä ei ole vielä nitoutunut yhteen, joten asioista puhuminen ja kertominen on huomattavasti haastavampaa kuin pajajakson loppupuolella. Valmentajien ammattitaito korostuu tässäkin koska ryhmää sekä yksilöitä pitää lukea ja sen mukaan soveltaa suunniteltuja ja käytettäviä menetelmiä.

Vaikka valmentajat ovat kaikessa tekemisessä mukana enemmän tai vähemmän, täytyy muistaa ammatillisuus eikä ohjaajan ehkä ole soveliasta kertoa kaikista syvimmistä omista kokemuksistaan sekä olla liian kaveri. Aito kohtaaminen unohtamatta ammatillista näkemystä on tärkeää. Pajalla valmentaja ja nuori ovat tasavertaisia. Epävirall-

lisen oppimisen avulla on katsottu voitavan vastata erinomaisesti koulutuksesta syrjäytyneiden nuorten tarpeisiin tarjoamalla laajemmin sellaisia valmiuksia, joita tietoyhteiskunnan työmarkkinoilla ja aktiivisessa osallistumisessa kansalaisyhteiskunnan toimintaan tarvitaan. Tällaisia ominaisuuksia ovat esimerkiksi elämänhallintataidot, kommunikatiiviset taidot, ongelmanratkaisutaidot ja tiimityöskentelyvalmiudet. (Nuorten työpajat kasvatuksellisina instituutioina 2008, 173.)

Kun mietitään ryhmävalmennusta, ja etenkin ensimmäisiä viikkoja, on tärkeää, että tekeminen sekä tehtävät ovat luonteeltaan sellaisia, jotka herättävät keskustelua. Mukava yhdessä tekeminen on myös keskiössä, jos halutaan luoda mahdollisimman nopeasti tuttu ja turvallinen ympäristö, jossa myös ympärillä olevat henkilöt tuntuvat tutuilta sekä turvallisilta. Kun on tarkoitus kehittää nimenomaan ryhmäytymistä, otan tähän muutaman esimerkin sellaisista oman elämän tehtävistä, joita voi hyödyntää, kun halutaan yksilöiden keskustelevan, tutustuvan sekä toimivan ryhmässä. Unohtamatta itsetuntemuksen sekä yleisesti itsensä kehittämistä. Miettiessä Vivo-valmennuksen kahden ensimmäisen viikon ohjelmaa, nämä tehtävät eivät sijoittuisi ensimmäiselle viikolle. Toisella viikolla naamat ja nimet ovat jo tuttuja, kuten myös toimintaympäristö sekä toimintatavat, tällöin näistä harjoitteista saa enemmän irti.

Yksi oman elämän tekemisen esimerkki on elämänarvokortit, joissa ideana on pohdiskella tärkeimpiä elämän arvoja ensin yksilönä ja sitten ryhmässä. Ensin levitetään pöydälle kasa kortteja, jotka sisältävät sanoja kuten perhe, ystävät, terveys, raha, ura sekä monia muita. Kierroksen päätteeksi kortit lasketaan takaisin pöydälle ja pajalaiset keskustelevat keskenään arvoista ja alkavat poistamaan niitä yksi kerrallaan niin, että lopulta jäljelle jää vain kolme heidän mielestään tärkeintä arvoa. Keskustelua ja mietintää syntyy erimielisyyksien takia lähes vääjäämättä.

Allianssi, nuorisoalan kattojärjestö julkaisi osallisuusmenetelmien oppaan yhdessä Valtakunnallisen työpajayhdistyksen kanssa. Oppaassa on useita toiminnallisia malleja, joiden avulla työpajoilla nuorten kanssa työskentelevät ohjaajat voivat käsitellä muun muassa aktiivisen kansalaisuuden taitoja. (Uusitalo & Viljanen 2018, 1.) Kyseisessä julkaisussa on hyvin toimivia menetelmiä sekä harjoitteita, jotka tukevat myös ryhmäytymistä. Tuon tässä esille näitä harjoitteita.

Ajattele itse harjoitus. Tämä harjoitus pistää nuoret pohtimaan omaa elämäänsä kokonaisuutena sekä sen erilaisia osa-alueita vaikuttamisen näkökulmasta. Harjoitus opettaa mielipiteiden ilmaisua sekä niiden muodostamista, kompromissien sekä yhteistyön tekemistä, sosiaalisia taitoja sekä keskustelemaan yleisesti muun muassa yhteiskunnallisista teemoista. Kesto: 30 min. Tarvikkeet: 5 fläppipaperia, tussi jokaiselle osallistujalle, pieniä äänestystarroja (vaihtoehtoisesti äänestyksen voi tehdä myös tussilla) Valmistautuminen: Listaa viidelle fläppipaperille otsikot ja muutama alla olevista esimerkeistä. Ripusta fläpiti seinälle. (Suluissa olevat ovat vastauksia, joihin nuoret keskustellen voivat esimerkiksi päätyä - nämä ovat tukena ohjaajaa varten). (Uusitalo & Viljanen 2018, 3.)

1. Oman elämän asiat: Uusi harrastus (järjestö/kunta/seurakunta tarjoavat tekemistä nuorille). Lisää kavereita (harrastukset, naapurusto, työpaja, vapaaehtoistyö, järjestö). Oma polkupyörä (rahan säästäminen, kierrätyskeskus/kirppari).
2. Omat perheasiat: Lisää yhteistä aikaa (yhdessä tekeminen/ auttaminen kotitöissä). Yhteinen lomamatka (säästäminen, ideointi/ tiedon haku). Lemmikkieläin (eläintalo, tiedon haku, hoitokoira tms.)
3. Oma työpaja: Enemmän ohjaajia (kuntalaisaloite, mielenosoitus). Ei aikaisia aamuhetkiä (yhteys esim. pajan johtajaan, adressi).
4. Harrastus: Enemmän harjoituksia (yhteys järjestäjään, adressi). Halvemmat hinnat (yhteys järjestäjään, sponsorit). Enemmän vaihtoehtoja (järjestö/kunta/srk, tiedon hankinta).
5. Kotikunta: Enemmän pyöräteitä (kuntalaisaloite, adressi, nuorisovaltuusto). Paremmat bussivuorot (kuntalaisaloite, adressi, nuorisovaltuusto). Lisää nuorisotiloja (kuntalaisaloite, adressi, nuorisovaltuusto).

Myös omia otsikoita tai muutoskohteita voi keksit riippuen ryhmän koosta sekä valmiuksista. Nuoret saavat myös mieluusti lisätä asioita, joihin he haluaisivat muutosta. (Uusitalo & Viljanen 2018, 3.)

Kuinka edetä? 1. Vaihe: Yksin ideointia sekä muiden ideoiden kannatusta. Nuorille jaetaan tussit ja mahdolliset äänestystarrat. Jokainen kirjoittaa vastauksia fläppitauluille ja vastailee kysymyksiin mitä minä haluaisin muuttaa itsessäni? Kotona? Pajalla? Eli

kierrellään fläpeillä ja kirjoitetaan ylös asioita, joita itse haluaisi muuttaa. Esimerkkien lista saa näin jatkoa. Tarralla tai tussilla merkkäämällä jokainen saa äänestää ja tukea jonkun toisen kirjoittamaa ehdotusta. Rauhallinen musiikki taustalla auttaa jokaista keskittymään omaan ajatteluunsa sekä tehtäväänsä. (Uusitalo & Viljanen 2018, 4.)

2. Vaihe: Kun kaikki ovat valmiita, valitsee jokainen sen fläppitaulun, joka kiinnostaa eniten. Jos jollekin fläpille ei riitä nuoria, ohjaaja voi tasata ryhmiä. Seuraavaksi nuoret miettivät pienryhmissä mitä toimenpiteitä oikein pitäisi tehdä, jotta muutos tapahtuisi. (Tähän löytyy esimerkkivastauksia suluista ylempää.) Ohjaaja kiertelee ryhmissä ja kuuntelee sekä tukee keskustelua. (Uusitalo & Viljanen 2018, 4.)

3. Vaihe: Jokainen ryhmä esittelee oman fläppinsä sekä syntyneet ideat, jonka jälkeen niistä keskustellaan yhdessä. Jos ryhmäkoko on pienehkö, voidaan siirtyä suoraan yhteiseen keskusteluun ja ideoida toteutusta koko porukalla. Harjoitus kokonaisuutena tuo esille, että muutoksia voi todella yrittää toteuttaa ja niihin pystyy vaikuttamaan hyvin monella tavalla. Omalla aktiivisuudella pystyy saamaan paljon aikaan. (Uusitalo & Viljanen 2018, 4.)

Aktiivinen kansalainen harjoitus. Tämä harjoitus tuo esiin erilaisia tapoja toimia sekä olla aktiivinen eri ympäristöissä. Harjoitus kannustaa arjen kansalaisvaikuttamiseen omassa elinympäristössä. Kesto: 30min. Tarvikkeet: fläppipaperia, tusseja, tulostetut case-esimerkit. Valmistautuminen: Kirjaa fläppipapereille erilaisia paikkoja, joita on lähiympäristössä: esim. kauppa, baari, koulu, puisto ja kirjasto. Yksi paikka per fläppi. Lista valmiiksi mietityistä paikoista lukee edempänä. Tulosta ongelma-caset. Älä jaa ratkaisuja ongelma-casejen mukana, ne ovat tukena ohjaajalle. (Uusitalo & Viljanen 2018, 7.)

1. Vaihe: Olemme kunnassa, missä on erilaisia paikkoja. Jaa nuoret pareittain tai pienryhmissä fläppien ääreen, joihin jokaiseen on kirjattu joku paikka. Nuorten tulee listata kuinka kyseisessä paikassa voi olla aktiivinen. Mikä tahansa toiminta mitä paikassa voi tehdä on hyvä vastaus. Käykää fläpiti yhdessä läpi keskustellen, jolloin muut saavat samalla täydentää ja lisätä aktiivisuuden muotoja. Eli vastataan kysymykseen mitä tässä paikassa voi tehdä? (Uusitalo & Viljanen 2018, 7.)

2.Vaihe: Esimerkki-caset. Jokaiselle parille/pienryhmälle jaetaan omaan paikkaan liittyvä ongelmacase, joka heidän pitää ratkaista. Jokaiseen caseen tulee mielellään keksiä vähintään kolme tapaa menetellä. Parit/pienryhmät esittelevät muille ongelmansa sekä siihen kehitetyt ratkaisuehdotukset. Toiset saavat kommentoida ja ideoida lisää ratkaisuja ja toimintamalleja. Ohjaajan tukena on esimerkkiratkaisuita, joita edempänä. Käykää yhteisesti yleistä keskustelua aktiivisesta kansalaisuudesta. Jokaiseen caseen on niin kutsuttu helppo ratkaisu, joka kiertää ongelman, mutta jokaiseen on myös aktiivisen kansalaisen ratkaisu, joka pyrkii tekemään asialle jotain. Joissain tapauksissa toinen toimintamalli on toista vaikuttavampaa. Jossain tapauksissa toinen toimintamalli on toista vaikuttavampaa. Oikeanlaista ja vääränlaista toimintaa ei kuitenkaan ole olemassa, pääasia on, että asiaa on mietitty ja että sen eteen tehdään jotain. (Uusitalo & Viljanen 2018, 7.)

Paikat ja ongelma-caset. Kauppa: Olet päättänyt tukea reilun kaupan tuotteita. Lähikaupassasi ei myydä reilun kaupan banaaneja. Mitä teet? Jalkapallokenttä: Haluat pelata kavereidesi kanssa jalkapalloa, mutta kentän kaikki vuorot on varattu urheiluseuralle. Mitä teet? Baari: Jonotat kantabaariisi. Huomaat, että portsari käännättää edelläsi tummaihoisen naisen ilman näkyvää syytä. Mitä teet? Kirjasto: Haluat lukea Manga -sarjakuvia. Niitä ei ole lähikirjastossasi lainkaan. Mitä teet? Hampurilaisbaari: Käyt usein syömässä hampurilaisia. Kuulet, että monikansallisen hampurilaisbaarin käyttämä naudanliha tuodaan Brasiliasta, jossa hakataan sademetsiä karjankasvatuksen tieltä. Mitä teet? Puisto: Kävelet joka ilta saman puiston läpi bussipysäkiltä kotiin. Puistossa ei ole valaistusta ja sen läpi on pelottavaa kulkea. Mitä teet? Koti: Asut kerrostalossa. Talossasi ei ole paikkaa, jossa polkupyöriä voisi säilyttää. Mielestäsi talossasi tarvitaan pyöräteline. Mitä teet? Koulu: Koulusi kaikkien vessojen lukot ovat rikki eikä ovia saa lukittua. Mitä teet? Tehdas: Olet kesätoivissa elektroniikkatehtaassa. Huomaat, että sinulle maksetaan pienempää palkkaa, kuin samaa työtä tekevälle kaverillesi. Mitä teet? Esimerkkiratkaisuja ohjaajan tueksi. Kauppa: Yhteys kauppiaseen, Lehtikirjoitus, Mielenosoitus, Adressi. Koulu: Viestiä rehtorille / talonmiehelle / oppilaskunnan hallitukselle / Kuntaan. Tehdas: Juttele työnantajan kanssa, Yhteys luottamusmieheen/ liittoon. Jalkapallokenttä: Kuntalaisaloite / Yhteys liikuntatoimeen / Yhteys nuorisotyöntekijään, jos esim. nuorisotila voisi varata vuoron. Koti: Yhteys ta-

loyhtiön hallitukseen / Rahankeräys telinettä varten. Baari: Boikotti / Facebook tukiryhmä, Valitus/ tiedustelu toimintatavasta baarin omistajalle Puisto: Kuntalaisaloite / Lehtikirjoitus / Vie asia nuorisovaltuustoon. Kirjasto: Kirjaston palautelaatikkoon viestiä, Hanki lehtiä esim. sponsorisopimuksen kautta, Lahjoita kirjastolle. Hampurilaisbaari: Boikotti / FB- ryhmät (huomiota asialle). (Uusitalo & Viljanen 2018, 8.)

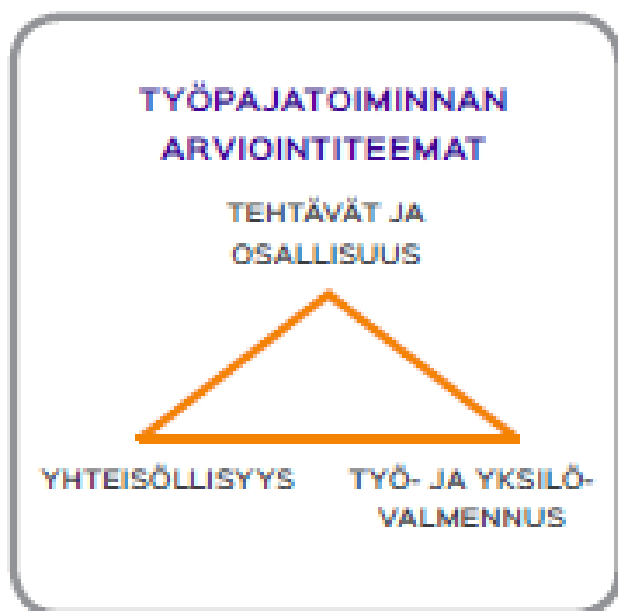
4.3 Sosiaalisen vahvistamisen mittari

Valitsin tutkimusaineistoksi sosiaalisen vahvistamisen mittarin, joka mittaa työpajatoiminnan vaikuttavuutta. Sosiaalisen vahvistamisen mittarin, eli Sovarin tarkoitus on toimia mittarina sekä esille tuojana palveluiden sosiaalisesti vahvistavien vaikutusten parissa. Sovari seuraa valmentautujien sijoittumista työhön, koulutukseen sekä muiden palveluiden pariin ja näin ollen täydentää työpajojen ja etsivän nuorisotyön tilastollista vaikuttavuustietoa. Sovarin tuottama tieto on työpajatoimijoille sekä etsivää nuorisotyötä toteuttaville organisaatioille tärkeää, koska sen tuottamalla tiedolla voidaan osoittaa sidosryhmille sekä yhteistyötahoille millaista laatua ja vaikuttavuutta palvelut tuottavat asiakkaiden kokemusten perusteella. (Pietikäinen 2017,3.)

Etsivän nuorisotyön organisaatiot sekä työpajatoimijat pystyvät myös hyödyntämään Sovarin tuottamia tietoja oman toimintansa kehittämiseen. Sovarin avulla testataan etsivän nuorisotyön ja työpajatoiminnan yleisten tavoitteiden kokonaisvaltaista toteutumista sekä niiden sosiaalisesti vahvistavaa merkitystä. Sovarin tarkoitus on tuottaa tietoa siitä, onko tietyn palvelun piirissä olleiden asiakkaiden elämässä tapahtunut haluttua muutosta palvelujakson aikana sekä onko muutos yhteydessä kokemukseen palvelun toteutuksesta. Sovarin tiedot kerätään nettikyselyllä, joka on suunnattu työpajojen valmentautujille sekä etsivän nuorisotyön asiakkaille. (Kinnunen 2016,25.)

Koska toisen asteen pajatoiminnan periaatteet ja toimintatavat ovat erittäin samankaltaisia kuin Sovarin piirissä olevat työpajoilla, ovat sovarin tulokset valideja myös Vivo-pajalla. Johtuen Vivo-pajan sisällöistä, sekä siellä käyvistä nuorista, voidaan Vivo rinnastaa parhaiten starttipajoihin. Tästä syystä opinnäytetyön teoreettisessa osiossa käydään läpi starttipajatoiminnan Sovari arviointisisältöjä.

Sovari-kyselyn ensimmäisessä osassa palvelua käyttäneet asiakkaat arvioivat, millaisia ovat kokemukset, joita he ovat työpajatoiminnasta ammentaneet. Asiakkaat itse määrittelevät, kuinka hyvin erilaiset sosiaalisen vahvistamisen periaatteet ovat toteutuneet kyseisessä palvelussa. (Pietikäinen 2017,3-4.) Keskeiset työpajatoiminnan arvioinnin osa-alueet näkyvät kuviossa 3. Ne ovat yhteisöllisyys ja osallisuus, yksilö- ja työvalmennuksessa tarjottu ohjaus ja tuki sekä työtehtävät ja toiminta.



Kuvio 3. Työpajatoiminnan toteutuksen arviointiteemat Sovari-mittarissa (Pietikäinen 2017,4).

Sosiaalisen vahvistamisen näkökulma on vahvasti esillä sovari-kyselyssä, muun muassa edellä mainitut osa-alueet palvelun asiakkaat arvioivat juurikin sosiaalisen vahvistamisen näkökulmasta. Tehtävien valmentautujille tarjoavat onnistumisen sekä uusien asioiden oppimisen kokemukset ovat asioita, joista on kysymyksiä työpajan työtehtävien arviointi osiossa. Myös mahdollisuudet kokeilla monipuolisesti erilaisia asioita ja tehtäviä työpajajakson aikana ovat arvioinnin kohteena. Osallisuuden arvioinnissa työpajalaiset arvioivat kuinka paljon heillä on mahdollisuuksia vaikuttaa omaan

toimintaansa sekä työtehtäviinsä pajajakson aikana. Myös valmentautujien motivaatiosta osallistua työpajan tuottamaan toimintaan kysytään, koska se on keskeinen perusta sosiaalisen vahvistumisen sekä työpajatoiminnan tavoitteiden saavuttamiseksi. Yhteisöllisyyttä työpajalla valmentautuja arvioivat vastaten kysymyksiin kuinka hyvä yhteishenki työpajalla on sekä kuinka tärkeiksi he tuntevat itsensä työpajan omassa pajaryhmässä. Valmentajien roolia tiedustellaan kysymyksellä, kuinka paljon he tarvittaessa tukevat valmentautujien keskinäisten ristiriitojen selvittämistä. Myös vertaistuesta kysytään, tuntevatko valmentautijat saavansa vertaistukea muilta työpajaryhmän jäseniltä. (Kinnunen 2016, 25-26.)

Työvalmennusta koskevat kysymykset keräävät tietoa siitä, kuinka tasapuolisesti valmentautijat saavat ohjausta tehtävissään pajalla, sekä onko se riittävää. Kyselyyn kuuluu myös arvioida kokevatko valmentautijat olevansa hyväksytyjä sellaisina kuin ovat sekä saavatko he kannustavaa palautetta ohjaajalta tai työvalmentajalta. Myös luottamuksesta kysytään sovarissa. Yksilövalmennuksesta pajalaiset arvioivat kuinka hyvin he luottavat pajan valmentajiin, mikä toimii perustana onnistuneeseen valmennustyöhön. Arviointiin kuuluu myös, kuinka hyvin he saavat tarvittaessa ohjausta omien käytännön asioiden järjestelemisessä, jatkosuunnitelmien tekemisessä sekä kaikissa mielikään painavissa asioissa. (Kinnunen 2016, 26.)

Toisessa Sovari-kyselyn arviointiosiossa pajalla olevat nuoret arvioivat työpajalla saatuja sosiaalisen vahvistumisen kokemuksia viidellä eri osa-alueella. Jokaisen osa-alueen arviointiin sisältyy muutama arviointikysymys. Nuori arvioi onko hän kokenut muutoksia sosiaalisen vahvistumisen eri osa-alueilla pajajakson aikana. Myös minkä suuntaista muutos on ollut, on arvioitavana. Kuviossa 4. näkyy sosiaalisen vahvistumisen osa-alueita, jotka sovarissa ovat itsetuntemus, sosiaaliset taidot, arjen asioiden hallinta, opiskelu- ja työelämävalmiudet sekä elämänhallinta. Itsetuntemus osiossa valmentautijat arvioivat, näkevätkö he itsessään hyviä ominaisuuksia entistä paremmin tai huonommin. Oman osaamisen arvostaminen sekä epäonnistumisten sietäminen ovat myös arvioitavia asioita. Sosiaalisia taitoja arvioivissa kysymyksissä valmentautijat arvioivat pystyvätkö he toiminaan entistä paremmin tai huonommin toisten ihmisten kanssa. Toisilta apua pyytäminen, omien mielipiteiden esille tuominen sekä

luottamus toisiin ihmisiin ovat myös arviointikohteita. Sosiaaliset taidot sekä itsetuntemus ovat keskeisiä voimavaroja, kun puhutaan sosiaalisesta toimintakyvystä. (Kinnunen 2016, 27.)



Kuvio 4. Sosiaalisen vahvistamisen osa-alueet Sovari-mittarissa (Pietikäinen 2017,4).

Arjen asioiden hallinta on yksi tarkasteltavista asioista. Sovarissa kysytään näissä koettuja muutoksia raha-asioiden, virastoasioiden sekä kotitöiden saralla. Myös päivärhythmin säännöllisyys sekä arjen omatoimisuudessa koetut edistysaskeleet ovat selvityksen alla. Sovarin taustakartoituksessa nuoret nostivat arjen asioiden hallinnan yhdeksi tärkeäksi sosiaalisen vahvistumisen osa-alueeksi. Koska työpajatoiminta tähtää monien valmentautujien kohdalla työelämä- sekä opiskelunvalmiuksien parantamiseen, sovarissa kysytään, onko opiskeluun liittyvät vaihtoehdot selkeytyneet ja onko halu opiskella lisääntynyt palvelujakson aikana. Myös kokemukset työnhakuun liittyvästä osaamisesta sekä työelämän pelisääntöjen tuntemisesta sekä noudattamisesta pajajakson aikana ovat arvioinnin kohteena. Työtehtävissä jaksamisen muutosta kysytään myös. (Kinnunen 2016, 27.)

Elämönhallintaa sekä tavoitteellisuutta koskevalla sosiaalisen vahvistumisen osa-alueella nuorilta tiedustellaan, kokevatko he voivasta vaikuttaa paremmin elämänsä kulkuun sekä selviävätkö he paremmin ongelmatilanteista. Tavoitteellisuuteen liittyvissä kysymyksissä valmentautajat arvioivat, onko heidän tulevaisuudensuunnitelmansa selkeytyneet, onko usko omien tavoitteiden saavuttamiseen vahvistunut ja onko kokonaisvaltainen tyytyväisyys omaan elämään muuttunut pajajakson aikana. Tähän elämönhallintaan sekä tavoitteellisuuteen kytkeytyvät kaikki sosiaalisen vahvistamisen

osa-alueet. Voidaan sanoa, että kun nuorella on tarvittavaa itseluottamusta, itsetunte-
musta, taitoa selviytyä arjen asioista ja toimia erilaisissa sosiaalisissa ympäristöissä
sekä tarvittava taito löytää oma polku koulutuksen ja työelämän kuvioissa, rakentavat
nämä asiat myös elämänhallinnan tunnetta. Myös elämän suunnitteleminen eteen-
päin, saavutettavissa olevien tavoitteiden asettaminen sekä yleensä taito toteuttaa it-
seään vahvistuvat. (Kinnunen 2016, 27-28.)

Sovarikysely sisältää sosiaalisen vahvistumisen arvioinnin ja palvelun toteutuksen li-
säksi palvelunsaantiin liittyviä kysymyksiä. Kysymykset koskevat muun muassa työpä-
jäkäyntien määrää viikossa, työpajalla ohjattua palvelua kuten, työkokeilu, maahan-
muuttajien kotoutumispalvelu tai kuntouttava työtoiminta. Myös vastaajan taustatie-
dot, kuten ikä, sukupuoli sekä koulutus kysytään. Valmentautujat vastaavat myös millä
paikkakunnalla ja missä työpajaorganisaatiossa sekä työpajayksikössä he ovat olleet.
(Kinnunen 2016, 28.)

4.4 Pajatoiminnan toteutuksen tuloksia

Työpajatoiminnan Sovari-tulosten mukaan aikaisemmin kuvatut periaatteet toteutu-
vat pajatoiminnassa yleensä melko hyvin tai erittäin hyvin. Valmentautujat kokivat,
että heille on järjestetty yleisesti sopivan antoisia sekä haastavia tehtäviä. Lähes 90
prosenttia on saanut pajalla onnistumisen kokemuksia sekä vähän yli 80 prosenttia
kokee oppineensa uusia taitoja. Myös lähes 80 prosenttia kokee saaneensa kokeilla
monipuolisesti erilaisia työtehtäviä. Nämä ovat keskeisiä asioita pajalaisen omien vah-
vuuksien tunnistamiseksi. 80 prosenttia vastaajista kokee pystyneensä vaikuttamaan
työtehtävien valintaan sekä yhteisen tekemisen suunnitteluun. Myös 80 prosenttia ko-
kee, että tulevaisuuden toimintaa suunnitellaan yhdessä. Nämä kertovat osallisuuden
toteutumisesta. Pajojen yhteishenki koetaan yleisesti hyväksi, lähes 90 prosenttia vas-
taajista on vähintään melko tyytyväisiä ryhmähenkeen. Melkein 70 prosenttia vastaa-
jista kokee saaneensa vertaistukea ryhmältään ja hieman yli 70 prosenttia koki itsensä
tärkeäksi ryhmän jäseneksi työpaja-arjessa. Ryhmään kuuluminen ei kaikille ole help-
poa, johon voi vaikuttaa esimerkiksi ryhmässä toimimisen aiemmat huonot kokemuk-
set. (Pietikäinen 2017, 5.)

Työpajojen valmentajat kohtelevat tulosten mukaan pajalaisia yleensä ottaen tasapuo-
lisesti sekä arvostavasti. Useimmat kokevat saaneensa hyvää ja kannustavaa palautetta
yleisesti. 77 prosenttia valmentautujista kokee, että työvalmentajat tukevat vastaajia

ristiriitojen setvimisessä. Useimmat vastaajista kokevat saavansa halutessaan melko hyvin tukea mieltään painavissa asioissa. Noin viidesosan mukaan työpajan tuki on riittämätöntä. Tämän saattaa osaksi selittää joidenkin pajalaisten erittäin hankalat elämäntilanteet sekä mahdolliset puutteet ja vaikeudet muiden tukipalveluiden saatavuudessa. Isoin osa kokee kuitenkin saaneensa ainakin melko hyvin ohjausta ja opastusta käytännön asioiden järjestämiseen. Suurin osa kokee myös saaneensa vähintään melko hyvin tukea jatkosuunnitelmien tekemiseen pajajakson aikana. Erittäin hyvät arvosanat työpajojen asiakkaat ovat antaneet yksilö- sekä työvalmennukselle. (Pietikäinen 2017, 5-6.)

Tulokset tuovat esille myös, että työpajatoiminta vahvistaa itsensä hyväksytyksi kokemisen tunnetta, kuten myös tukee luottamuksen rakentumista. Työpajalaisista 92 prosenttia vastasi, että työvalmentajat hyväksyvät valmentautujat sellaisina kuin he ovat. Yli 90 prosenttia myös kokee luottavansa työvalmentajiin. 2017 Sovari-tulokset kertovat, että asteikolla 1-5, työpajalaiset antavat työpajatoiminnalle yleisarvosanan 4,3. Korkeimpiin arvosanoihin ylsivät yksilövalmennus (4,4) ja työvalmennus (4,5). Vuoden 2016 Sovarin tuloksiin verratessa pajatoiminnan toteutukseen liittyvät tulokset ovat pysyneet suurin piirtein samoina, tai hieman parantuneet. Muun muassa osallisuus parantui 0,2 prosenttia vuoden takaiseen verrattuna. Vuonna 2016 73 prosenttia koki pystyvänsä vaikuttamaan tehtäviensä valintaan, vuonna 2017 tämä luku nousi 80 prosenttiin. Samat luvut esiintyivät myös toiminnan suunnittelu yhdessä osiossa. Vuoden aikana näin ison muutoksen tapahtuminen on tilastollisesti merkittävää. Yksi selittävä tekijä voi olla se että, työpajatoimijat ovat kiinnittäneet Sovarin tulosten perusteella huomiota näihin asioihin ja kehittäneet toimiaan parempaan suuntaan. (Pietikäinen 2017, 6.)

Keskiarvoilla 4,1-4,5 arvioitu periaate toteutuu toiminnassa hyvin ja tällöin toiminta on vahvaa. Melkein kaikki vuoden 2017 arvot sijoittuvat tälle välille. Opaskirjan mukaan periaate toteutuu kohtalaisesti ja toiminnassa saattaa olla kehittämistarpeita, jos arvo on 3,6-4,0. Vertaistuen saaminen ryhmältä sekä itsensä kokeminen tärkeäksi työpajaryhmässä olivat ainoat kaksi näiden lukujen väliin sijoittunutta kohtaa. Tästä voidaan päätellä, että isossa kuvassa selkeimmät kehittämiskohteet pajoilla ovat yhteisöllisyyden tukeminen. Tarkemmin ottaen etenkin edellä mainitut vertaistuen sekä itsensä kokemisen tärkeäksi näkökulmat. Yleinen kokemus valmentautujien kesken on,

että he ovat saaneet työpajoilta apua ja tukea juuri niihin asioihin, joihin sitä ovat tarvinnut. Yleisesti on koettu myös, että työpajatoiminta on kokonaisuudessaan antanut tukea arkiaskareiden hoitoon, itsetuntemuksen paranemiseen, sosiaalisten taitojen paranemiseen, elämänhallinta taitoihin, sekä opiskeluun että työelämään liittyviin taitoihin. Ainoastaan 3-6 prosenttia vastanneista koki tarvitseensa enemmän tukea kuin työpajalla olivat saaneet. (Pietikäinen 2017, 6-9.)

Ainakin jonkin verran sosiaalista vahvistamista on kokenut 91 prosenttia työpajojen valmentautujista. Melkein 60 prosenttia valmentautujista kokivat saaneensa selvää vahvistumista oman työpajakajon aikana. Suurin osa valmentautujista sanoo kokeneensa sosiaalista vahvistumista usealla eri osa-alueella samaan aikaan. 75 prosenttia valmentautujista kokee arjen hallinnan osa-alueella myönteisiä edistysaskeleita. 72 prosenttia kokee edistysaskeleita opiskelu ja työelämävalmiuksien sekä elämänhallinnan ja tavoitteellisuuden saralla. Sosiaalisten taitojen kehittämisessä 70 prosenttia koki myönteistä kehitystä. (Pietikäinen 2017, 10.)

Sosiaalinen vahvistuminen käsittää terminä monta asiaa, ja kuten tulokset kertovat, sen eri osa alueet ovat vahvasti yhteyksissä toisiinsa. Positiivinen kehitys yhdellä osa-alueella vaikuttaa erittäin todennäköisesti positiivisesti myös johonkin muuhun osa-alueeseen. Edellisen vuoden sovari-tutkimukseen verrattaessa, sosiaaliseen vahvistamiseen liittyvät tulokset ovat laskeneet hieman, mutta eivät niin paljon, että muutos olisi tilastollisesti merkittävä. Vuonna 2017 91 prosenttia valmentautujista oli kokenut sosiaalista vahvistumista vähintään jonkun verran. 58 prosenttia koki vahvistumisen olleen selvää. Opiskelu- sekä työelämä valmiuksien saralla sekä arjen asioiden hoitamisessa on nähtävissä hienoista laskua. 62 prosenttia koki päivärytminsä parantuneen ja 41 prosenttia koki omatoimisuutensa lisääntyneen arjen asioiden hoitamisessa. Yli 50 prosenttia kokee, että kyky toimia toisten ihmisten kanssa on parantunut kuten myös rohkeus pyytää apua sekä tuoda esiin omia mielipiteitä. Myönteisiä muutoksia opiskelu- ja työelämävalmiuksissa ilmenee muun muassa työtehtävissä jaksamisessa jossa 51 prosenttia koki jaksamisen kehittyneen positiiviseen suuntaan. 41 prosenttia koki myönteistä kehitystä sekä opiskeluhaluudessa että opiskeluun liittyvien vaih-

toehtojeselkeydessä. Yli puolet vastaajista kokee positiivista kehitystä omien suunnitelmien selkiytymistä elämässä eteenpäin sekä uskon omien tavoitteiden saavuttamiseen liittyvissä asioissa. Eniten työpajatoiminta on tukenut sosiaalisen vahvistamisen osa-alueista pajajakson jälkeisten suunnitelmien selkiytymistä (56 %), kokemusta siitä, että osaa tehdä asioita hyvin (60 %) sekä päivärytmin parantumista. (Pietikäinen 2017, 10-11).

5 HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISPÄIVÄN ANTIA

Järjestin kehittämispäivän neljälle Vivo-pajan ammattilaiselle, joille toteutettiin ryhmähaastattelu. Idea kehittämispäivään heräsi päivittäisen keskustelun tuloksena. Olin voinut järjestää avoimen kehittämispäivän, johon olisi tullut nuorisoalan ammattilaisia esimerkiksi Kasvun maisema hankkeen sisältä, mutta päädyin pitämään kehityspäivän vain Vivon työntekijöille. Syynä valmennuksen sisäisen kehityspäivään oli henkilökunnan tietotaito juuri Vivo-valmennuksen käytännöistä, arjesta sekä arvoista. Kehittämispäivään osallistui yhteensä 5 henkilöä. Mikäli kehityspäivään olisi osallistunut nuorisotyön ammattilaisia Vivo-valmennuksen ulkopuolelta, olisi ulkopuolisten ollut vaikea käsittää toimintaa, sen kehittämistä sekä ryhmävalmennusjakson dynamiikkaa. Pelkästään ryhmävalmennus osion toimintojen ja arjen selvittämisessä olisi mennyt yksi kokonainen päivä johtuen toisen asteen pajatoiminnan uutuudesta sekä juuri tämän yksikön toimintameteista. Ryhmähaastattelussa on myös yksi keskeinen etu, kun verrataan yksilöhaastatteluun. Ryhmässä vallitseva dynamiikka vie käsiteltäviä asioita uusille tasoille (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 111).

5.1 Kehittämispäivän suunnittelu

Kun idea kehittämispäivästä, sekä tuotoksesta, joka rakentuisi kehittämispäivän muistiinpanojen sekä keskusteluiden osalta oli selvillä, alkoi päivän suunnittelu. Ensimmäinen haaste oli sopia ajankohta, joka sopii kaikille. Johtuen kiireisistä aikatauluista, verkostotapaamisista sekä loma-ajankohdasta, jouduin tyytymään kompromissiin, jossa yksi henkilökunnan jäsenistä ei päässyt fyysisesti paikalle. Hänenkin mielipiteensä ja tietotaitonsa pääsee kuitenkin kuuluviin johtuen jälkikäteen käydystä keskustelusta liittyen tähän työhön. Löimme lukkoon päivämäärän, jolloin kehittämispäivä pidetään. Päiväksi valikoitui 11.06.2019. Seuraava askel oli suunnitella päivän sisältö ja kulku. Alustavien keskusteluiden pohjalta, joita kävin Vivo-ammattilaisten kanssa, tulin siihen lopputulokseen, että paras tapa tässä tapauksessa on koostaa muutama avainkysymys, joihin ammattilaiset saavat vastata ensin miettien rauhassa itse vastauksia. Tämän takia valitsin kehittämispäivän tutkimusmenetelmäksi nominaliryhmämenetelmän, jossa osallistujat työskentelevät sekä yksilöinä, että ryhmässä. Nominalimenetelmässä tilaisuuden vetäjä esittää ensin tavoitteen ja pyytää osallistujia kirjoittamaan itsenäisesti omat aiheeseen liittyvät ratkaisuideansa ylös, jonka jälkeen jokaisen omat ideat esitellään tarkemmin avaten koko ryhmälle (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 112-113). Tässä tehtävässä käytäisiin kysymykset läpi yksi kerrallaan ajan kanssa, ja keskusteltaisiin niistä siihen asti, kunnes jokainen kysymys on käyty läpi. Avainasemassa tässä keskustelussa olisi avoin ja kiireetön keskustelu, jossa jokainen saa oman mielipiteensä ja asiansa tuotua esille. Näitten asioiden takia, päivän aikataulusta muodostui seuraavanlainen.

Paikka Vivo-Paja, Sepänkatu 3 B

11.06.2019

Klo. 09.00 Aamukahvit ja päivän epistolaan herättely + sovari tulosten avaaminen sekä niihin syventyminen

Klo. 10.00 Kysymyspatteriston esittely + Omatoiminen aiheeseen syventyminen sekä kysymyksiin vastaaminen

Klo. 11.00 Lounas

Klo 12.00 Keskustelua kysymyksistä ryhmässä (AJAN KANSSA)

Klo 14.00 Päivän päätös

Seuraavaksi piti miettiä, miten saan johdateltua henkilökunnan päivän aiheeseen, sekä kuinka toisin esiin sovarin arviointisisältöjä, jotka antavat suuntaa sille, mikä on työpajatoiminnan vaikuttavuus valtakunnallisesti. Kun käyn heti alussa läpi pajatoiminnan toteutuksen tuloksia, jotka sovari on tuottanut, pystyy henkilökunta orientoitumaan paremmin päivän ohjelmaan, sekä miettimään myös tilastojen kannalta missä olisi parannettavia asioita. Sovarin rooli kehittämisessä on luoda Vivo-pajan henkilöstölle näkemys valtakunnallisen pajatoiminnan vaikuttavuudesta tilastoina. Tarkoitus on myös peilata sovarin tilastojen mukaan onnistuneita ja ei niin hyvin onnistuneita työpajatoiminnan osa-alueita Vivo-valmennuksen arkeen. Sovarin mukaan hieman yli 50 prosenttia kokee, että kyky toimia toisten ihmisten kanssa on parantunut työpajalla ollessa. Tällaisten tilastojen esiin nostaminen tukee ideaa siitä, että ryhmäytymisen ja yhteistyön sekä yhdessä tekemisen tärkeys korostuu työpajoilla, koska yleisesti ottaen parannettavaa on. Kun sovari tilastoja käydään läpi ennen kehittämispäivän omatoimista osiota, tuo se uutta näkökulmaa Vivo-valmennuksen ammattilaisille.

Koostin yhteen Vivon ryhmävalmennuksessa käytettäviä työkaluja sekä muita tärkeitä arjen asioita, jotka käymme läpi kysymyspatteriston esittelyn yhteydessä. Nämä jokaisen kehittämispäivään osallistuvan pitää sisäistää, jotta tuotoksesta tulee asianmukainen ja toimiva.

1. Liikunta, taide- ja kulttuuri, musiikki
2. Ratkaisukeskeisyys
3. Neuropsykiatrinen valmennus
4. Narratiivisuus ja tarinan uudelleen kirjoittaminen
5. Ohjaava ja valmentava työote
6. Kannustava palaute

7. Huomio vahvuuksissa ja yksilöllisissä ominaisuuksissa ja tarpeissa
8. Tunnetaitojen ja ajattelutaitojen vahvistaminen
9. Elämäntaitojen sisällöt
10. Itsetuntemuksen vahvistaminen
11. Ennaltaehkäisevä mielenterveystyö
12. Vuorovaikutustaitojen vahvistaminen
13. Onnellisuustaidot

Seuraava askel suunnittelussa oli miettiä, mitkä olisivat kysymyksiä, jotka herättäisivät keskustelua juurikin niistä asioista, jotka ovat oleellisia ajatellen ryhmävalmennusjakson ensimmäisiä viikkoja. Konsultoin nuorisotyön ammattilaisia sekä mietin itse, millaisia kysymykset voisivat olla. Peilasin myös ryhmätyöskentelyn teoriaa Vivo-valmennuksen ryhmävalmennusosion toimintaan. Näiden pohjalta koostin kysymyspatteriston, jossa oli 5 avointa kysymystä.

5.2 Kehittämispäivän toteutus

Päivä lähti käyntiin kahvilla, kun samalla kerroin mitä tuleman pitää. Kävin läpi myös sovarin matalankynnyksen työpajatoiminnan tuloksia, joita yhdessä peilasimme kokemuksiimme Vivo-valmennuksessa. Motivointia tai tsemppiä ei tähän tehtävään henkilökunta kaivannut. Koska aihe on heille tärkeä sekä tarpeellinen arjessa työskentelyssä. Jokainen osallistuja sai äänensä kuuluviin, sekä toimi tehtävänannon mukaan. Yksi henkilökunnan jäsenistä ei päässyt paikalle, mutta hänen kanssaan kävin antoisaa suullisen keskustelun kysymyspatteriston pohjalta. Myös hänen mielipiteensä näkyy kehittämispäivän tuotos osiossa. Omatoimiseen aiheeseen syventymiseen olin varannut tarkoituksella reilusti aikaa, mutta jo 10.30 suurin osa oli vastannut kysymyk-

siin ja olisivat olleet valmiita keskustelemaan aiheesta. Sovimme kuitenkin, että käydään syömässä lounas ja jatketaan sen jälkeen aiheen parissa keskustellen. Keskusteluissa menikin sitten aikatauluun merkitty kaksituntia helposti. Kysymykset auttoivat pysymään aiheessa lähes koko keskustelun ajan. Toki on ymmärrettävää, että keskustellessa yhdestä osa-alueesta, mikä vaikuttaa vahvasti omaan työkuvaan tai kuuluu siihen, lähtee keskustelu sivuamaan myös helposti muitakin työhön liittyviä asioita. Kuitenkin lähes koko keskustelujen ajan pysyimme juuri kysymyspatteriston kysymysten rajojen sisäpuolella.

Minun roolini oli johtaa ja osallistua keskusteluun, sekä pitää homma kokonaisuudessaan hanskassa. Esitin myös lisäkysymyksiä sekä kirjasin ylös avainasioita, joita keskustelussa heräsi. Kokonaisuudessaan kehittämispäivä onnistui erinomaisesti, niin omasta mielestäni, kuin myös muiden päivään osallistuneiden mielestä. Tästä kertoo materiaali, jonka kehittämispäivä minulle tuotti. Se oli kattavaa ja sitä oli paljon. Myös tarpeellisuus tälle päivälle oli kiistaton henkilökunnan suullisen palautteen mukaan.

5.3 Kehittämispäivän tuotos

Tuotoksena kehittämispäivän saldona oli paljon keskustelua sekä paljon tietoa. Kehittämispäivä tuotti myös paljon konkreettisia esimerkkejä, mitä ryhmävalmennusjakson alkutaipaleella voidaan hyödyntää. Esille tuli myös ns. avainasioita, jotka ryhmävalmentajien kannattaa ottaa huomioon uutta jaksoa aloittaessa.

Jotta pystyin rakentamaan viikko-ohjelman kahdelle viikolle ryhmävalmennusjaksoon Vivo-valmennukseen, oli kehittämispäivän järjestäminen ja sen toteutuminen onnistuneesti äärimmäisen tärkeitä asioita. Listaan tähän alle kysymykset, joita kehittämispäivänä pohdittiin, sekä niiden alle osan vastauksista, jotka koettiin tärkeiksi keskusteluissa. Listaan myös ns. avainasioita kysymysten alle.

1. Kuinka sitouttaa nuori pajalle ensimmäisestä käynnistä lähtien?
 - Henkilökohtaisella huomioimisella ja aidolla kohtaamisella.
 - Perehtyminen jokaisen yksilön tavoitteisiin ja haasteisiin.
 - Taustojen selvitys, millaisia rajoitteita ja esteitä vuorovaikutuksessa ja ryhmässä olemisessä. Tarkka havaitseminen yksilön osallistumisesta ryhmän toimintaan
 - Osallistava ote unohtamatta sääntöjä ja rajoja → turvallisuutta.
 - Sisällön ja toiminnan pitää olla laadukasta ja mielekästä.

- Toiminnan tulee olla koko päivän mittaista ja sopivan täyteläistä → ei saa kuitenkaan olla liian kiireistä ja paperinmakuista.
 - Ympäristön tulee olla rakennettu hyvin → turvallinen, selkeä ja siisti.
 - Ensimmäisinä päivinä pelisääntöjen läpikäynti luo struktuuria ja turvallisuutta
 - Näkemys nuorelle siitä, mikä on valmennuspäivien strukturi ja tapa toimia
 - Prosessi alkaa jo haastatteluvaiheessa → Onnistunut alkuhaastattelu sekä pienimuotoinen tutustuminen toimintaan kylvää siemenen ryhmävalmennuksen alkutaipaleelle.
2. Kahden ensimmäisen viikon ryhmävalmennusjakson ohjelman sisältö? (ryhmäytymisen ja luottamuksen näkökanta)
- Tutustumista, ei mitään perinteisiä leikkejä, nuoret jo kyllästetty niillä → ei synnytä luottamusta, eikä vakuuta ammatillisuudella.
 - Paljon yhteistä tekemistä
 - Alussa nuori saa itse vaikuttaa siihen, osallistuuko toimintaan aktiivisesti vai tarkkaillen, pedagogisia lähtökohtia unohtamatta.
 - Positiivinen läsnäolo → heti alusta mallinnettava positiivinen keskustelukulttuuri, kuitenkin huomioiden nuorten ongelmat ja reagoiden niihin.
 - Kuitenkin turha ongelmissa vellominen on lopetettava alkuunsa.
 - Henkilökunnan keskinäinen viestintäkulttuuri tulee näkyväksi: huumori, kannustus, arvostus, itseironia sekä mokaaminen ja itselle nauraminen → ei kuitenkaan vähättelevää naurua eikä asioiden väheksyntää, vaan voimaannuttavaa iloa.
 - Nuorten innostaminen puhumaan ja osallistumaan sekä innostuminen jokaisen pienistä asioista → täytyy perustella mitä hyötyä osallistumisesta ja heittäytymisestä on → jos tehdään vain harjoituksia harjoitusten vuoksi, ne jäävät monesti irrallisiksi.
 - Kun fiksu nuori saa syyn harjoitukseen, motivaatio osallistua nousee, ja siten saadaan luottamus ja uskallus ryhmään.
 - Viikko 1: Pajan toimintaan tutustuminen. Yhteisten sääntöjen sopiminen. Harjoitteita, jotka kertovat ryhmäläisistä toisilleen sekä myös valmentajille. Ensimmäisen viikon lopulla valmentajat arvioivat ryhmää, ja muokkaavat ohjelmaa ryhmän tarpeen mukaan.
 - Viikko 2: Helpohko retki esimerkiksi makkaranpaistoon, alkuhaastattelut nuorten kanssa. Kaupunkisuunnistus tai muuta yhteistä tekemistä mistä jää kiva kokemus.
3. Ryhmävalmentajan työtehtävät ja rooli nuoren pajaproessin alkutaipaleella?
- Aktiivinen tutustuminen jokaiseen nuoreen.
 - Jututtaminen päivittäin.

- Opiskelijoiden tavoitteiden, lähtökohtien, haasteiden ja ongelmien selvittäminen.
 - Turvallisena aikuisena toimiminen.
 - Toimiminen ammattilaisena, tukena, ohjaajana, auttajana sekä innostajana → ammatillinen välimatka on kuitenkin säilytettävä, nuoren pitää pystyä luottamaan valmentajaan, ja siihen, että hän on ammattilainen
 - Prosessin laadun jatkuva parantaminen.
 - Tehtävien muuttaminen sen hetkistä tarvetta vastaavaksi.
 - Nuoren ”skannaus” koko ajan ja tilanteeseen tarttuminen.
4. Kehittämisaikataulu ajatellen viimeisinpää ryhmävalmennusjaksoa?
- Etäpäivät minimoitava.
 - Arkirytmistä pidettävä kiinni.
 - Lisää reissuja pajatilan ulkopuolelle.
 - Enemmän toiminnallista tekemistä.
5. Muita merkittäviä asioita liittyen ryhmävalmennusjakson alkuaikojen asioihin?
- Alussa enemmän tiimipalavereita, jolloin tiedonsiirto varmistuu ja kaikkien valmentajien havainnot nuorista kaikkien tietoon.
 - Havainnointia monin keinoin.
 - Vastuuuorten jako heti → tavoitteellinen yksilövalmennus lähtee nopeammin liikkeelle.
 - Valmentajan tartuttava oman nuoren käytännön asioihin ja alettava hoitaa niitä.
 - Nuoren tavoitteet selkeäksi.
 - Ryhmävalmennuksesta viikkosuunnitelma myös muiden ryhmien vetäjille, jotta muiden ryhmien vetäjät voivat poimia joillekin nuorille sopivia osakokonaisuuksia.

6 ENSIMMÄISTEN VIIKKOJEN OHJELMA

Koostin tiedon ja kokemusten pohjalta kahden ensimmäisen viikon ohjelmat, jotka löytyvät tästä luvusta. Rakentaessani sekä suunnitellessani ohjelmaa, olin aktiivisesti yhteydessä Vivon henkilökuntaan. Näin ohjelman rakentaminen onnistui melko lyhyellä aikataululla.

Viikko 1, Tutustuminen ja ryhmäytyminen

Viikkotavoite: Aloituspöytä, orientaatio ja ryhmäytyminen. Rauhoittuminen ja oman elämäntilanteen selkeytyminen. Tavoitteiden selkeneminen.

Viikkoteema: Ryhmä alkaa, tutustumista tiloihin ja muihin pajalaisiin.

Ohjelma:

- Ryhmäytystä
- Pakolliset kirjaamiset (VAT + ESR)
- Rentoa toimintaa

**KLO MAANANTAI TIISTAI 13.8. KESKI- TORSTAI PERJAN-
12.8 VIIKKO 15.8. TAI 16.8.
14.8.**

9.30 - 10.00	Uudet	Uudet + van- hat			
	Aamupala Pajan periaat- teet + esittely.	Aamupala Tutustuminen /Kauppahar- joitus	Aamupala Tehtävä vihko- jen jako sekä koristelu Kesä- kuva	Aamupala Tavoitteiden miettiminen	Aamupala, eväiden teko, ret- kelle.
10.00 - 11.00	Pajan periaat- teet + esittely.	Tutustuminen /Kauppahar- joitus	Elämä nume- roina harjoitus	”Kenkäni ker- tovat”	Retkeen val- mistautumi- nen.
12.00	Ruoka	Ruoka	Ruoka	Ruoka	Ruoka
12.30 – 14.00	Oman elämän kansion koris- telu	ESR lomakkei- den täyttö Oman mukin tekeminen.	Yhteiset sään- nöt Pajasopimus, tietojenvaihto sekä VAT lo- makkeet	Levyraati Oman mukin tekeminen jat- kuu	Makkaran- paistoretki
14.00 - 15.00		Kuntosali			Makkaran- paistoretki
Muuta		Oman kesäku- van tuominen tulevaisuuden tehtävää var- ten.	Takku-hanke esittäytyy		

Viikko 2, Tutustumista + Arjenhallintataidot

Viikkotavoite: Aloitukset, orientaatio ja ryhmäytyminen. Arjenhallinnan asioiden opettelu.

Viikkoteema: Oman elämäntilanteen äärelle pysähtyminen. Arki, hyvinvointi, omien tarpeiden, arvojen ja haaveiden kartoittaminen.

ohjelma:

- Tavinsulka → ulkoilupäivä rannassa → onkimista, suppailua ja melomista.
- Ryhmäytystä
- Arvot
- Arjenhallinta
- Rentoa toimintaa

KLO	MAANAN- TAI 19.8.	TIISTAI 20.8.	KESKI- VIIKKO 21.8.	TORSTAI 22.8.	PERJAN- TAI 23.8.
9.30	-				
10.00	Aa- mupala	Aamupala	Aamupala	Aamupala	Aamupala
		Orientoitu- minen viik- koon	Alustus aa- mupäivän tehtävään	Alustus aa- mupäivän tehtävään	Alustus aa- mupäivän tehtävään
		Valmisteluita päivään			
10.00 11.00	-	Elämäni nyt-pyörylä ruoka, lepo, uni, perus- tarpeet kes- kustelua	En ole kos- kaan peli	Mistä arki koostuu? Ar- jen voimava- rat/Elämän- arvo kortit	Omannäköi- nen arki teh- tävä/Aktiivi- nen kansalai- nen harjoite
					Tavinsulka ulkoilupäivä valmiste- lut+lähtö
12:00 RUOKA					
12.30 14.00	-	Ehdotus- purkki. Piirtäminen ringissä	Aarrekartta – Haa- veet/Ajattele itse- harjoite	Kädentaito (hartsikorut)	Musiikkia ve- turital- leilla/Lii- kunta
					Tavinsulka ulkoilupäivä
14.00 15.00	-		Kuntosali mahdollisuus		
					Tavinsulka ulkoilupäivä
Muuta:		Keittiöryh- mistä ker- tominen, Keittiön po- rukka esit- täytyy	”Omien” haastattelut kun aikaa	”Omien” haastattelut kun aikaa	”Omien” haastattelut kun aikaa
					Kelivaraus Keilaus+bil- jardi

7 LOPPUPÄÄTELMÄT

Kehittämistehtävän aikana selvisi jo tiedossa ollut asia, eli valmentajien ammattitaidon merkitys korostuu jokaisessa asiassa, mitä Vivo-valmennuksessa päivittäin tehdään. Vaikka olisi maailman parhaat harjoitukset ja tehtävät mitä nuoret saavat viikkojen aikana suorittaa, ei ilman ohjaajan kokonaisvaltaista prosessin hallintaa päästä toivottuun lopputulokseen. Kun ihmisten kanssa toimitaan ja tehdään töitä, on aito kohtaaminen äärettömän tärkeää. Ilman sitä jää tekeminen vajaaksi. Myös hyvin suunniteltu on puoliksi tehty sanonta, pätee Vivo-pajalla. Kehittämistehtävä onnistui mielestäni erittäin hyvin, ja myös palaute, jota henkilökunnalta on tullut, on ollut positiivista.

Työstä löytyy myös kehitettävää. Jos olisin syventynyt vielä enemmän ryhmätyöskentelyn teoriaan, olisi se varmasti auttanut sekä antanut lisää ajatuksia ryhmäytymisen näkökulmasta. Olisin myös voinut haastatella nuoria, jotka ovat olleet Vivolla. Heidän kokemustensa pohjalta olisin saanut myös varmasti arvokasta tietoa, joka olisi tukenut opinnäytetyön tavoitteen täyttymistä entistä paremmin.

Hankkeen alkutaipaleella ryhmävalmennuksesta vastasivat eri ohjaajat tai ohjaaja, joilla oli omat viikkosuunnitelmat. Oli tärkeää luoda uusille ryhmävalmennuksen vastuuhenkilöille ohjelma, jossa näkyy heidän ajatuksensa. Verratessa uutta ensimmäisen kahden viikon ryhmävalmennuksen viikko-ohjelmaa, on uusi ohjelma selkeä ohjelma missä on selkeät harjoitteet sekä aikataulut. Kaikki tämä ajatellen toimintaa isoilta osin ryhmäytymisen näkökulmasta, kokonaisuutta unohtamatta. Aikaisemmin ohjelma on enimmäkseen työstetty ensimmäisen viikon aikana, jolloin arjen pyörittämisessä on ollut osittain haasteita. Aikaisemmin ryhmävalmennuksen alkutaivalta suunnitellessa, arvotettiin ryhmän tarpeen mukaan eteneminen muun toimimisen edelle, nyt kun on selkeä pohja, jää muulle työlle enemmän aikaa, jokseenkin hektisillä ensimmäisillä viikoilla. Toki uutta suunnitelmaa joudutaan muuttamaan osittain joutuen ryhmän tarpeista. Ja tässä ryhmävalmennuksesta vastaavien ohjaajien ammattitaitoa mitataan. Jokainen ryhmä on omanlaisensa. Uuden suunnitelman etuna on selkeä pohja, mikä sisältää valmiiksi mietityt, toimivaksi todetut harjoitteet. Kun ensimmäisten viikkojen ohjelma on selkeä, jää enemmän aikaa muun muassa verkostotapaamisille, haastatteluille sekä jälkiohjaukselle.

Kehittämispäivä myös yhtenäisti henkilökunnan näkemyksiä ryhmävalmennuksesta kokonaisuudessaan, mutta etenkin ryhmäytymisen näkökulmasta. Kiitosta tuli myös siitä, että aika tämänkaltaisiin keskusteluihin on usein kortilla, ja tästä eteenpäin tämänkaltaisia kehittämispäiviä tullaan mitä luultavimmin järjestämään myös muiden osa-alueiden tiimoilta Vivo-valmennuksen sisällä.

Yhteisöpedagogin näkökulmasta, moniammatillisuus, joka näkyy Vivon toiminnassa on hienoa. Vivolla, joka toimii koulumaailman sekä työpajamaailman välimaastossa, on yhteisöpedagogeilla paljon annettavaa etenkin, kun ajatellaan ryhmävalmennusta. Luulen vahvasti, että kehittyvä toisen asteen pajatoiminta tulee tarjoamaan yhteisöpedagogeille töitä myös tulevaisuudessa. Varsinkin kun tämänkaltaisen toiminnan perusteena on ryhmävalmennus ja ryhmässä toimiminen.

”Työpaja toimii myös kasvuympäristönä, jossa vaikeassa elämäntilanteessa elävä nuori voi oppia konkreettisen, aktiivisen ja itseään kiinnostavan toiminnan avulla sosiaalisen toiminnan, erityisesti työelämän pelisääntöjä sekä selvittää oman elämänsä pulmakysymyksiä.” (Sosiaali- ja terveysministeriö, 26) Tämä Sosiaali- ja terveysministeriön tiivistelmä työpajatoiminnan vaikutuksista pätee myös Vivo-valmennukseen. Ainoastaan työelämän pelisäännöt voi muuttaa yksinkertaisesti elämän pelisääntöihin.

”Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen uskotaan usein olevan pedagogisesti paras mahdollinen vaihtoehto näille nuorille. Työpaja nähdään usein esimerkiksi koululle rinnasteisena ”pärjäämisen” kenttänä, jossa hankituilla onnistumisen kokemuksilla voidaan kompensoida aiempia koulutuksellisia epäonnistumisia”. (Komonen, 170.) Tässä edellä mainitussa lainauksessa Komonen muotoilee hienosti työpajatoiminnan mahdollisuuksia sen jälkeen, mikä pätee muun muassa tilanteeseen, kun nuori on keskeyttänyt koulun. Tähän paikkaan iskee Vivo-valmennus, koulua ei tarvitse lopettaa, pitää pienen tauon Vivo-valmennuksen merkeissä, ja paluu koulunpenkille ei välttämättä tunnu enää niin vaikealta, kunhan on oikeat tukipalvelut sekä ihmiset ympärillä.

LÄHTEET

Bamming, Ruth 2017. Työpajatoiminta 2016. Valtakunnallisen työpajakyselyn tulokset.

Jyväskylän yliopisto 2019. Viestintätieteiden laitos. Ryhmäviestinnän perusteet – verkko-oppimateriaali. Kehitysvaiheet Viitattu 10.06.2019 <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/prosessi/muotoutuminen/kehitysvaiheet.html>

Jyväskylän yliopisto 2019. Viestintätieteiden laitos. Ryhmäviestinnän perusteet – verkko-oppimateriaali. Muotoutuminen. Viitattu 10.06.2019 <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/prosessi/muotoutuminen.html>

Jyväskylän yliopisto 2019. Viestintätieteiden laitos. Ryhmäviestinnän perusteet – verkko-oppimateriaali. Rakenteistuminen. Viitattu 10.06.2019 <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/prosessi/muotoutuminen/rakenteistuminen.html>

Jyväskylän yliopisto 2019. Viestintätieteiden laitos. Ryhmäviestinnän perusteet – verkko-oppimateriaali. Roolit. Viitattu 10.06.2019 <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/prosessi/roolit.html>

Jyväskylän yliopisto 2019. Viestintätieteiden laitos. Ryhmäviestinnän perusteet – verkko-oppimateriaali. Ryhmä. Viitattu 12.07.2019 <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/ryhma.html>

Jyväskylän yliopisto 2019. Viestintätieteiden laitos. Ryhmäviestinnän perusteet – verkko-oppimateriaali. Symbolinen lähentyminen. Viitattu 10.06.2019 <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/prosessi/muotoutuminen/symbolinen.html>

Kasvun maisema -hanke. Tilannekatsaus 2019. Vivo-valmennus.

Kasvun maisema -hanke. Vuosiraportti 2017-2018. Gradian osatoteutus.

Kinnunen, Riitta 2016. Työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön vaikuttavuus. Pieksämäki: Pieksänprint Oy.

Komonen, Katja (toim.) 2008. Nuorten työpajat kasvatuksellisina instituutioina.

Kopakkala, Aku 2008. Porukka, jengi, tiimi. ” Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen”. Helsinki: Edita.

Nuorisolaki (1285/2016). Viitattu 31.8.2018 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>

Ohtonen, Jukka (Toim.) 2016. Starttivalmennus ja työpajatoiminta. Taloudellisia näkökulmia. Viitattu 4.8.2019 <https://www.tpy.fi/aineistot/julkaisut/verkkojulkaisut/>

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo. 2014. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.uudistettu painos. Helsinki: Sanoma pro Oy.

Oulasvirta-Niiranen, Pirjo (toim.) 2017. ”Heikossa työmarkkina-asemassa olevien palvelut on unohdettu”. Arvioita sote- ja maakuntauudistuksen vaikutuksista työpajatoimintaan. Viitattu 12.04.2019 https://www.tpy.fi/site/assets/files/1372/arvioita_sote-ja_makuntauudistuksen_vaikutuksista_ty_pajatoimintaan.pdf

Pietikäinen, Reetta (toim.)2017. Julkaisu: ” Sovari – sosiaalisen vahvistumisen mittari. ”Työpajatoiminnan valtakunnalliset tulokset 2017.”

Sosiaali- ja terveysministeriö 2003. Ehkäisevää huumeuudistusta nuorten työpajoilla kehitävän hankkeen ohjausryhmän muistio. Helsinki.

Uusitalo, Kirsi & Viljanen, Virva 2018. Työpajojen osallisuuskuukausi. Viitattu 06.09.2019 <https://www.alli.fi/menetelmaopas>

Valtakunnallinen työpajayhdistys Ry (TPY) 2019. Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Viitattu 4.8.2019 <http://www.ula.fi/assets/Public-files/Suomenkieliset-kirjat/TypajapedagogiikkaSidosryhmesite.pdf>

Valtioneuvoston selonteko julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2018–2021. Viitattu 4.9.2018 <https://vm.fi/documents/10623/307577/Julkisen+talouden+suunnitelma+vuosille+2018-2021/b7c18662-44ac-4e3e-b7e2-b2cfdab7ebco>

Vivo-valmennus muistiinpanot 2018.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

1. Kuinka sitouttaa nuori pajalle ensimmäisestä käynnistä lähtien?
2. Kahden ensimmäisen viikon ryhmävalmennusjakson ohjelman sisältö? (ryhmytymisen ja luottamuksen näkökanta)
3. Ryhmävalmentajan työtehtävät ja rooli nuoren pajaprosessin alkutaipaleella?
4. Kehittämisajatukset ajatellen viimeisinpää ryhmävalmennusjaksoa?
5. Muita merkittäviä asioita liittyen ryhmävalmennusjakson alkuaajan asioihin?