



Valmentava työote Edistian työvalmennuksessa

Anni Salovaara & Pilar Tapio

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Valmentava työote Edistian työvalmennuksessa

Anni Salovaara & Pilar Tapio
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
12/2020

Tämä opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena yhteistyössä Edistia työelämä -yksikön kanssa. Opinnäytetyössämme tutkimme valmentavaa työotetta menetelmänä Edistian työvalmennustoiminnan valmentajien näkökulmasta. Tutkimuskysymyksemme tarkoitus on tutkia sitä, miten työntekijät kokevat valmentavan työotteen käytön työssään ja tähän kysymykseen haemme vastausta neljän alakysymyksen avulla. Opinnäytetyön aineisto kerättiin haastattelemalla työvalmennustoiminnan työntekijöitä, sekä esimiestä. Opinnäytetyö on tehty työelämäkumppanillemme tarvelähtöisesti ja Edistia hyödyntää tutkimuksesta saatua tietoa käyttöönsä.

Opinnäytetyössämme teoreettinen viitekehys muodostui valmentavasta työotteesta, työvalmennuksesta, motivaatiosta sekä valmentajan roolista. Valmentava työote oli tutkimamme menetelmä, johon sisältyi olennaisesti motivaation sekä valmentajan roolin tarkastelu. Työvalmennus ja sen toteutuksen erilaiset muodot toimivat kontekstina, jossa valmentavaa työotetta hyödynnettiin.

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluiden avulla ja saatu materiaali litteroitiin sekä analysoitiin teoriaohjaavan analyysimuodon mukaisesti. Haastattelimme neljää työvalmennuksen työntekijää ja yhtä esimiestä valmentavan työotteen käytön kokemuksista ja ajatuksista siihen liittyen.

Tutkimuksessa ilmeni, että menetelmän käyttö koettiin työntekijöiden näkökulmasta hyödyllisenä. Motivaation merkitys, vuorovaikutussuhde, työntekijöiden reflektio sekä itsestä huolehtiminen nousivat esille tärkeinä aiheina valmentavaa työotetta käyttäessä. Haasteena menetelmän käytölle koettiin kiireen tuntu, sekä haastavat asiakaskohtaamiset. Menetelmään liittyviä kehittämiskohteita ei nostettu, mutta tukea toivottiin valmentavan työotteen sisäistämiseen.

This thesis was conducted as qualitative research collaboratively with Edistia's työelämä - unit. The purpose of this thesis was to research coaching as a method from the point of view of Edistia's job coaches. The aim was to research how the employees experience the use of coaching as a method in their work using four sub questions. The material was gathered by interviewing employees and a superior of job coaching. This thesis was commissioned by Edistia that will utilize the results for their own use.

The theoretical framework of this thesis was formed by coaching as a method, job coaching, motivation and the role of a coach. Coaching as a method intrinsically includes the examination of motivation and the role of a coach. Job coaching and its different forms work as the context in which coaching as a method is utilized.

The interviews were conducted with theme interviews and the gathered material was transcribed and analysed using a theory-controlled analysing method. Four job coaching employees and one job coaching superior were interviewed about their experiences of using coaching as method and their thoughts pertaining to it.

The results showed that the use of the coaching method was seen as useful. The significance of motivation, employee reflection and caring for oneself arose as important subjects when using the method. The use of the method was challenged by the feeling of haste and challenging encounters with clients. No developmental targets related to the method were raised, but support was hoped for the internalization of the method.

Keywords: coaching method, job coaching, motivation, coaching

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Työelämäyhteistyö.....	8
1.1.1	Edistia.....	9
1.1.2	Työelämäpalvelut Edistiällä.....	9
1.2	Tutkimuskysymykset.....	12
2	Teoreettinen viitekehys.....	13
2.1	Työvalmennus.....	13
2.1.1	Työvalmennuksen muodot.....	14
2.1.2	Työpajatoiminta.....	14
2.2	Valmentava työote.....	16
2.3	Motivaatio.....	17
2.4	Valmentajan rooli.....	18
3	Tutkimusasetelma.....	21
3.1	Laadullinen tutkimus.....	21
3.2	Teemahaastattelu.....	22
3.3	Aineiston analyysi.....	24
4	Tutkimuksen tulokset.....	25
4.1	Valmentava työote työssä.....	25
4.2	Valmentava työote asiakaslähtöisenä menetelmänä.....	26
4.3	Kokemukset valmentajuudesta.....	31
4.4	Valmentavaa työtettä estävät tekijät sekä kehityskohteet.....	33
5	Johtopäätökset.....	34
5.1	Tutkimustulosten vertailu.....	35
5.2	Tutkimustulosten hyödyntäminen & jatkotutkimustarve.....	37
5.3	Pohdinta.....	37
6	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	38
	Lähteet.....	42
	Kuviot.....	45
	Liitteet.....	46

1 Johdanto

Nykymaailmassa, jossa asiakaslähtöisyyttä korostetaan yhä enemmän, ei ole aina tavoitteellista, että johtajat, ohjaajat, opettajat tai muut auktoriteettiasemassa olevat henkilöt näyttyvät työssään ylhäältä päin ohjaavina tahoina, siten että asiakas näyttyy objektina. Vaihtoehtona tällaiselle toimii valmentavan työnteon ajatus siitä, että asiakas on muutoksen tekijä, eikä vain sen kohde (Oikkonen & Keskitalo 2018, 168). Valmentaja - valmennettava asetelma valmentavan työnteon kautta onkin mahdollisuus olla luomassa uutta ohjauksen, opetuksen sekä johtajuuden kulttuuria vaihtoehtona perinteisempien tyylien rinnalle. Menetelmää opetetaan jo monissa korkeakouluissa, sekä työyhteisöissä. Erityisesti valmentavaa johtamista voi opetella nykyaikaisesti verkkokurssien muodossa, esimerkiksi eOppiva, Campusonline sekä Humak tarjoavat kaikki menetelmän opintoja erityisesti verkkomuodossa. Valmentavan työnteon käyttö on yleistymässä myös sosiaalialalla, vaikkakin valmentava johtaminen, sekä opetus ovatkin enemmän valokeulassa (Perrault, Heather & Coleman 2004, 47-48).

Opinnäytetyömme on toteutettu yhteistyössä työelämäkumppanimme Edistia -konsernin kanssa. Opinnäytetyömme aihe koskee Edistian työelämä -yksikössä käytettyä valmentavan työnteon menetelmää. Aiheeseen päädyimme yhteisen ideoinnin seurauksena työelämäyhteistyökumppanin tarpeen pohjalta. Valmentavan työnteon tuominen näkyväksi toiminnassa on Edistian työelämäpalveluiden yksi päätavoite vuodelle 2020, joka vaikutti suuresti opinnäytetyömme aiheeseen. Valmentava työnteo menetelmänä on ollut käytössä Edistialla noin 1-2 vuoden ajan, mutta osa työntekijöistä on käyttänyt teoreettisesti valmentavalle työnteolle läheisiä menetelmiä jo tätä kauemmin. Opinnäytetyömme yksi selkeä tavoite on vastata työelämäyhteistyökumppanimme tarpeeseen saada kootusti lisätietoa työntekijöiden kokemuksista menetelmästä ja sen käytöstä Edistialla. Opinnäytetyössämme tuotetun ja kerätyn tiedon pohjalta Edistia tulee jalostamaan tulevaisuudessa henkilökunnan työhohjaukseen, perehdyttämiseen sekä viestintään materiaalia valmentavasta työnteosta.

Opinnäytetyömme keskittyy valmentavaan työnteeseen nimenomaan työvalmennustoiminnassa. Tutkimuksellamme etsimme vastausta siihen, miten Edistian työntekijät kokevat valmentavan työnteon käytön omassa työssään. Emme tässä työssä teoreettisesti avaa valmentavaa johtajuutta tai opettajuutta tarkemmin, vaan käsittelemme valmentavan työnteon menetelmää vain työvalmennustoiminnan kontekstissa. Menetelmän tarkastelu painottuu työntekijöiden kokemuksiin sen käytöstä, jota tutkimme opinnäytetyössämme laadullisen tutkimuksen keinoin. Teoreettisen viitekehiksemme käsitteinä opinnäytetyössämme toimivat *valmentava työnteo*, *motivaatio*, *valmentajan rooli* sekä *työvalmennustoiminta* ja sen eri muodot.

Aineiston kokoamiseksi haastattelimme teemahaastattelulla yhteensä viittä Edistian työvalmennuspalveluiden työntekijää, neljää työvalmentajaa ja yhtä esimiestä. Teemahaastatteluiden pohjalta tuotetusta litteroidusta materiaalista etsimme sisällönanalyysin avulla valmentavan työtteen käytön haasteita ja hyötyjä työntekijöiden näkökulmasta, sekä tarkastelimme menetelmässä keskiössä olevaa valmentajuutta ja siihen liittyvää työntekijöiden kokemaa omaa ammatillista kehitystä. Lisäksi toimme esiin työntekijöiden kokemuksia siitä, mitä kehityskohtia he näkivät valmentavan työtteen menetelmän käytössä Edistiällä.

Meille opiskelijoina opinnäytetyö valmentavan työtteen käytöstä menetelmänä työntekijöiden näkökulmasta antoi mahdollisuuden syventyä ja tutkiskella sosionomin koulutukselle keskeisiä teemoja, kuten työntekijän roolia, sekä vuorovaikutussuhteita. Valmentava työote oli sen monipuolisuuden myötä mielenkiintoista tutkittavaa meille opinnäytetyöntekijöinä, koska menetelmää voidaan hyödyntää monen erilaisten ammattilaisten toimesta. Tämä moniammatillisuuden näkökulma onkin kiinnostavaa, sillä sosionomin työ voikin tapahtua useissa eri toimintaympäristöissä ja erilaisten asiakasryhmien parissa. Monet valmentavan työtteen keskeiset teemat ovat tärkeitä sosionomin työssä, esimerkkeinä asiakkaiden motivointi ja voimaannuttaminen oman elämänsä asiantuntijuuteen (Raatikainen, Rahikka, Saarnio, & Vepsä 2020, 131).

Valmentavasta työtteestä on tehty tutkimuksia muihin kohderyhmiin sekä toimintaympäristöihin liittyen jo aikaisemmin. Esimerkiksi Pia Valleniuksen (2018) pro gradussa opetukseen kohdistuen terveystieteiden ammattikorkeakouluopettajien näkökulmasta ja sosiaalialan johtamisen näkökulmasta taas menetelmää on tutkinut Elina Häkkinen, sekä Minttu Puranen (2019) opinnäytetyössään (YAMK), joka perehtyy valmentavaan työtteeseen Kelan esimiestyössä. Rajauksiltaan lähimpänä meidän opinnäytetyötämme on Oikkosen ja Keskitalon (2018, 164) toimesta tehty tutkimus sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmasta, joka sivuaa myös valmentavaa työtettä työvalmennustoiminnassa. Oikkonen sekä Keskitalo tutkivat tutkielmassaan kuitenkin kaikkia voimavara- ja ratkaisukeskeisiä menetelmiä, kun taas meidän tutkimuksemme kohde rajautuu ainoastaan valmentavaan työtteeseen. Kun menetelmää on tutkittu aiemmin, ei tutkimuksen kohde ole selkeästi rajautunut meidän tutkielmamme tavoin nimenomaan työvalmennustoiminnassa toimivien työntekijöiden kokemuksiin sen hyödyntämisestä. Tämän vuoksi tutkimuksemme on uudenlainen ja tarpeellinen kuvaamaan menetelmää tässä vähän tutkitussa kontekstissa. Myöskään Edistiällä menetelmää ei aiemmin olla tutkittu.

Tässä opinnäytetyössämme kuvaamme alkuun johdannon alaluvuissa työelämäyhteistyökumppanimme Edistian toimintaa, Edistian työelämä -yksikön kanssa tehtyä yhteistyötä opinnäytetyöprosessin aikana, sekä esittelemme laajemmin tutkimuskysymyksemme. Johdannon jälkeinen luku syvennyy tutkimuksemme teoreettiseen viitekehykseen, jossa avaamme opinnäytetyömme keskiössä olevia työvalmennuksen, valmentavan työtteen, motivaation sekä valmentajan roolin käsitteitä. Tutkimusasetelma luvussa kuvaamme ja perustelemme valintaamme

toteuttaa opinnäytetyömme laadullisena tutkimuksena ja avaamme käyttämiämme menetelmiä tutkimuksen teossa. Tutkimuksen tulokset luvussa esittelemme opinnäytetyöhön teema-haastatteluiden kautta keräämästä aineistosta saamamme tutkimustulokset jaotellen ne neljän alaotsikon alle. Toiseksi viimeisessä johtopäätökset luvussa kerromme tiivistetymin saamamme tutkimustulokset vastauksina tutkimuskysymyksiimme ja esittelemme, millaista uutta tietoa tutkimuksemme on mahdollisesti tuottanut, sekä pohdimme tarvetta tulevaisuuden tutkimuskohteille. Viimeisessä luvussa kuvaamme sekä perustelemme tutkimuksemme luotettavuutta sekä eettisyyttä. Lisäksi lopusta löytyy vielä lähdeluettelona kaikki käyttämämme lähteet, opinnäytetyössä olevat kuviot, sekä liitteinä teemahaastatteluihimme luoma kysymys-runko (Liite 1) ja haastatteluihin osallistuneiden allekirjoittama suostumuslomakepohja (Liite 2).

1.1 Työelämäyhteistyö

Edistia opinnäytetyömme työelämäyhteistyökumppanina nousi esille Laurea ammattikorkeakoulun puolelta, kun Edistialla toivottiin harjoittelijoita sekä opinnäytetyöntekijöitä Edistian työelämä -yksikköön Laurean sosionomiopiskelijoista. Tähän opinnäytetyön teon mahdollisuuden tartuimme ja opinnäytetyömme prosessi alkoi loppuvuonna 2019 yhteisellä aiheen pohdinnalla Edistian työvalmennuspalveluiden esimiehen kanssa. Tieto opinnäytetyömme etenemisestä on liikkunut hyvin molempiin suuntiin ja yhteisen linjan varmistamiseksi esimerkiksi opinnäytetyösuunnitelma ja teemahaastattelurunko (Liite 1) lähetettiin Edistialle kommentoitavaksi.

Meille oli tärkeää vastata työelämäyhteistyökumppanimme tarpeeseen ja tuottaa tutkimuksessa hyödyllistä tietoa Edistialle. Opinnäytetyömme tekeminen olikin antoisaa sekä merkityksellistä, sillä työllämme oli koko prosessin ajan selkeä tarkoitus ja tavoite. Edistian työelämä -yksikön esimiehet olivat koko opinnäytetyön prosessin ajan erittäin kiinnostuneita opinnäytetyömme eri vaiheista, etenemisestä, meidän näkemyksistämme ja saamistamme tuloksista. Edistia oli mukana prosessissa niin suunnittelu-, haastattelu- sekä lopun viilausvaiheissa. Opinnäytetyöhömmme liittyvistä aiheista ja työn eri vaiheista oli antoisaa keskustella esimiesten kanssa kasvotusten, sekä sähköpostitse ja koimme näiden keskustelujen olleen arvokas apu opinnäytetyömme toteutukselle. Yhteistyömme oli aktiivista ja tutkimuksen tuloksia aiotaan hyödyntää Edistian työvalmennuksessa käytettävän valmentavan työtteen menetelmän käytön kehittämiseen. Olemme kiitollisia työelämäyhteistyökumppanimme mielenkiinnosta ja aktiivisesta osallistumisesta opinnäytetyömme tekoprosessiin, sekä mahdollisuudesta saada tuottaa vahvasti työelämän tarpeeseen vastaava opinnäytetyö.

1.1.1 Edistia

Opinnäytetyön työelämäyhteistyökumppanina toimi Edistia, joka on aputoiminimi Espoon Diakoniasäätiön konsernille. Espoon Diakoniasäätiön konserni muodostuu Espoon Diakoniasäätiö sr:stä sekä säätiön omistuksissa olevista Eedi asumispalvelut oy:stä ja kiinteistöosakeyhtiö Kyyhkyskodista. Espoon diakoniasäätiön konserni on perustettu vuonna 1970. Vuosi 2020, eli tämän opinnäytetyön julkaisuvuosi, on konsernin 50. juhlavuosi. (Edistia vuosikertomus 2019.)

Espoon Diakoniasäätiön toiminnan taustalla vaikuttavat vahvasti diakonia-arvot. Arvoista korostetaan erityisesti ihmisarvoa voimaannuttamisen, eheytyksen ja elämänhallinnan kautta. Tavoitteena on yhtäläinen ihmisarvo eli jokaisella on oikeus elää oman tahtonsa mukaista elämää. Edistian toiminta tähtää yhteisöllisyyteen, mahdollistaen avoimuuden ja rohkeuden vaikeissa tilanteissa sekä taaten tulevaisuuden mahdollisuuksia. Lähimmäisen auttaminen riippumatta uskonnollisesta vakaumuksesta, etnisestä taustasta tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista on tärkeä osa näitä konsernin arvoja Edistialla. (Edistia 2020a.)

Edistian palvelut on jaoteltu kolmeen eri yksikköön. Nämä yksiköt ovat *kotiolut*, *työelämä* ja *yhteinen hyvä*. Kotiolot -yksikkö tarjoaa tukea asumiseen ja yhteinen hyvä osallistuu monenlaiseen vaikuttamis-, hyväntekeväisyys-, sekä auttamistyöhön. Yhteinen hyvä -yksikkö on mukana laajasti erilaisessa verkostotyössä erilaisten yhteistyökumppaneiden kanssa, esimerkeinä yhteistyökumppaneista toimii STEA, sekä Laurean ammattikorkeakoulu. Työelämä -yksikkö tuottaa työvalmennusta eri tukimuodoin kuten työtoiminnan, työhön valmennuksen, uravalmennuksen sekä muun yksilö- ja ryhmävalmennuksen keinoin. (Edistia vuosikertomus 2019.) Opinnäytetyömme sijoittui näistä kolmesta eri yksiköistä täysin Edistian työelämä -yksikköön.

1.1.2 Työelämäpalvelut Edistialla

Työvalmennustoimintaa toteutetaan yksikössä käytännönläheisesti kolmella eri työpajalla; *kädentaitopajalla*, *palvelupajalla* sekä *tuotanto- ja huoltopajalla* Espoon Kilossa yhteisessä Edistia työelämä työvalmennuspalvelut -rakennuksessa. Näillä eri pajoilla toteutetaan kuntouttavaa työtoimintaa ja valmennusta eri muodoissa. Espoon Kilossa toimii työpajatoiminnan lisäksi yksilö- ja ryhmävalmennusta, sekä maahanmuuttajille suunnattu työllistämistä edistävä palvelu, jossa hyödynnetään yksilö- sekä ryhmätyöskentelyä. (Edistia 2020b.)

Vuonna 2019 Edistian työelämäpalveluiden piirissä oli 150 asiakasta kuukaudessa. Asiakkaita ohjataan Edistian työelämäpalveluiden piiriin Espoosta, Vantaalta, Kauniaisista sekä Kirkkonummelta, eli kunnista, joiden kanssa Edistialla on solmittuja palvelusopimuksia. (Edistia vuosikertomus 2019.) Lisäksi asiakkaita ohjataan Edistian palveluiden piiriin TE -palveluista, ai-

kuissosiaalityön puolelta sekä Ohjaamoista. Edistian työelämäpalveluilla on laajasti verkostoitunut erilaisten toimijoiden kanssa. Tällaisia toimijoita on esimerkiksi Omnia, autismsäätiö, Live palvelut ja Työhönvalmennuskeskus (TVK). (Edistia perehdytysopas opiskelijalle 2020.)

Valmennus pohjautuu Edistialla vahvasti kuntouttavalle työtoiminnalle, sekä sosiaaliselle kuntoutukselle. Sosiaalista kuntoutusta Edistialla toteutetaan ryhmä- sekä yksilökohtaisesti. Sosiaaliseen kuntoutukseen liittyy arjen taitojen harjoittelu sekä opiskelu- ja työtaitojen opettelu. Kaikille asiakkaille tehdään oma kuntoutussuunnitelma yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Edistian työntekijät tarjoavat apua esimerkiksi viranomaisten kanssa asiointiin, elämänhallinnan ongelmiin sekä opiskelu- ja työpaikkojen tutkimiseen. Kuntoutustoimintaan kuuluu myös erilaisten työtehtävien tekeminen eri pajoilla suunnitelman mukaan 3-4 päivää viikossa 4 tuntia kerrallaan. Nämä tehtävät rytmittävät arkea, tavoitteena on kohottaa asiakkaan hyvinvointia. (Edistia 2020c.)

Sosiaalisen kuntoutuksen jakso kestää Edistialla tyypillisesti 3 kuukautta, jonka jälkeen on mahdollisuus 3-9 kuukauden jatkoon riippuen asiakkaan tarpeesta. Jakson aikana asiakasta tuetaan ja hänen kanssaan käydään jakson keskivaiheilla välitapaaminen, jossa asiakas ja työntekijä yhdessä katsovat, miten jakson alussa tehty kuntoutussuunnitelma etenee ja miten asiakkaalla on jakso mennyt. Jakson lopuksi on myös lopputapaaminen, jossa selvitetään asiakkaan yksilökohtaisia vaihtoehtoja tulevaisuudelle. (Edistia perehdytysopas opiskelijalle 2020.)

Työvalmennustoiminnassa Edistialla toimii keskeisenä valmennuksen muotona polkuvalmennus, joka mahdollistaa monenlaisen oppimisen toimien työvalmennuksen kokonaisuutena asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaan. Asiakkaan tilannetta tarkastellaan yksilöllisesti ja näin saadaan luotua asiakkaalle sopiva valmennuspolku, joka vastaa hänen tarpeisiinsa. (Edistia perehdytysopas opiskelijalle 2020.)



Kuvio 1: Edistia polkuvalmennuksen mahdollisuudet (Edistia perehdytysopas opiskelijalle 2020.)

Edistia tarjoaa esimerkiksi uravalmennusta osana tätä polkuvalmennusta, joka keskittyy ura- ja opiskelupolun löytämiseen. Asiakkaalle tehdään valmennuksen alussa henkilökohtainen suunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi. Uravalmennukseen voi kuulua asiakkaiden tarpeiden mukaan mm. ansioluettelon päivittäminen, haastattelutilanteiden harjoittelu, työ- tai harjoittelupaikkojen hakeminen, rekrytointipäiviin osallistuminen sekä oppilaitoksiin tai työpaikkoihin tutustumiskäyntien tekeminen. Uravalmentaja toimii asiakkaiden apuna jokaisessa vaiheessa niin, että tavoitteena on valmennuksen päätteeksi löytää valmennettavalle sopiva opiskelu- tai työpaikka. (Edistia 2020d.)

Edistia työvalmennuksen 114 asiakkaalle vuonna 2019 tehdyn kyselyn mukaan 82 prosenttia oli saanut eri palveluista apua tulevaisuuden suunnitteluun ja jopa 87 prosenttia koki edistäneensä opiskelu- ja työelämävalmiuksiaan. Lisäksi myönteisiä edistysaskeleita asiakkaiden kohdalla tunnistettiin itsetuntemuksen sekä elämänhallinnan- ja tavoitteellisuuden taitojen kohdalla 79 prosentilla vastanneista. 93 prosenttia vastanneista koki voivansa suositella Edistia työpajatoimintaa työttömille tuttavilleen. (Edistia vuosikertomus 2019.)

1.2 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa työvalmennustoiminnassa toimivien työntekijöiden kokemuksia valmentavan työtteen menetelmän käytöstä ja tuottaa tietoa tämän kartoituksen pohjalta.

Tutkimuskysymyksemme opinnäytetyössämme on: **Miten työntekijät kokevat valmentavan työtteen käytön työssään?** Tutkimuskysymyksemme aiheen ollessa laaja, kehitimme alakysymyksiä, jotka tukivat meitä löytämään vastauksia tutkimuskysymykseemme. Alakysymyksillä etsitään siis vastausta itse tutkimuskysymykseen. Tutkimuskysymyksemme alakysymykset ovat:

- Miten valmentava työote näyttäytyy työntekijöiden työssä?
- Minkälaisia onnistumisia sekä haasteita valmentavan työtteen käytössä näyttäytyy?
- Miten valmentava työote on tukenut työntekijöiden ammatillista kehitystä?
- Mitä kehityskohteita valmentavan työtteen käytölle on työvalmennustoiminnassa?

Tutkimuskysymykset, sekä sen alakysymykset auttoivat meitä tutkimaan valmentavaa työotetta työntekijän näkökulmasta selkeästi, rajaten keskittymiskohteen erityisesti työntekijöiden kokemuksiin valmentavasta työtteenä, tuoden sen erilaisia näyttäytymistapoja esiin. Tavoitteena on tuottaa eettistä ja luotettavaa tietoa laaja-alaisesti työvalmentajien, sekä esimiehen haastatteluiden pohjalta. Ilmiönä tutkimme valmentavan työtteen menetelmää ja opinnäytetyön aihe rajataan tutkimaan nimenomaan kokemuksia menetelmästä ja sen käytöstä.

Rajauksen tarkoituksena oli helpottaa ja selkeyttää työtämme tutkijoina. Vaikkakin aihe on mielenkiintoinen ja sen laajempi tutkimus olisi kaikin puolin ollut meitä kiinnostavaa, koimme että työn selkeyden vuoksi aihetta on hyvä rajata koskemaan työntekijöiden kokemuksia menetelmästä, joka itsessään kattoi laajasti monenlaisia näkemyksiä ja puolia valmentavan työtteen käytöstä. Rajaus takasi myös sen, että tutkimuksemme aihe ei ollut liian laaja tutkittavaksemme ja että tuotettu tieto on selkeää, laadukasta ja hyödyllistä myös työelämäkumppanillemme.

2 Teoreettinen viitekehys

Teoreettisena viitekehysenä opinnäytetyöllemme toimi opinnäytetyömme ydin eli valmentava työote. Työvalmennustoiminta kuvataan järjestyksessä ensimmäisenä sen ollessa tutkitavan menetelmän käytön konteksti, eli Edistialla järjestettävän työvalmennuksen sisällön kuvaus. Avaamme työvalmennustoiminnan muotojen alla myös työpajatoiminnan käsitettä, korostaaksemme sitä, että työpajatoiminta on osa Edistian toimintaa, mutta kaikki työvalmennustoiminta ei ole työpajamuotoista. Työvalmennuksen eri muotojen teoriaosuuden jälkeen avaamme tutkimaamme menetelmää, eli valmentavan työtteen teoriaa. Sitä seuraa valmentavalle työtteelle keskeinen motivaatiota koskeva teorian osio. Lisäksi, koska opinnäytetyömme keskittyy työntekijän näkökulmaan, on oma teoriaosio omistettu valmentajan roolille. Tässä osiossa sivutaan lisäksi hieman yleisesti ammatillisia sekä lainalaisia vaatimuksia työntekijälle, sekä työntekijän itsensä kehittämistä. Kokonaisuudessaan teoreettinen viitekehys toimi tutkimuskysymykseemme vastauksien etsimisen välineenä.

2.1 Työvalmennus

Työvalmennuksen juuret ovat sosiaalisessa työllistämisessä sekä erityisesti kehitysvammaisille suunnatussa suojatyötoiminnassa, jossa tavoitteena oli saada aiemmin työelämän ulkopuolella olleet yksilöt työelämään jo 1970 -luvulta alkaen. (Ketola, Era & Moilanen 2018, 294.) Mielen-terveyskuntoutujat sekä pitkäaikaistyöttömät muotoutuivat uudeksi kohderyhmäksi erityisesti 1990 -luvun laman myötä. Tästä toiminta on laajentunut niin, että kohderyhmänä ovat nykypäivänä kaikki heikommassa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt. (Välimaa, Ylipaavalniemi, Pikkusaari & Hassinen 2012, 14.)

Työvalmennus on toimintaa, jossa valmennettavan asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaan edistetään hänen työkykyään. Toiminta tapahtuu suunnitelmallisesti, tavoitteena on työn kautta kehittää ja lisätä työkykyä. Toiminnassa tarkoituksena on kehittää asiakkaiden työelämätaitoja, sekä tarjota heille tukea työssä sekä työelämään pääsystä. Työvalmennuksen tavoite on siis tukea asiakkaiden työkykyä monissa muodoissa, työhön pääsyn, työkyvyn ylläpidon tai työkyvyn kuntoutuksen muodossa riippuen asiakkaan tarpeista. Valmennukseen kuuluu myös arjentaitojen opettelu, sekä asiakkaan ammatillinen kehittyminen. (Välimaa ym. 2012, 28.) Työvalmennus on tapa, jolla voidaan toteuttaa myös sosiaalista kuntoutusta, jonka tarkoituksena on edistää asiakkaiden sosiaalisia kykyjä, estää syrjäytymistä ja edistää osallisuutta (STM 2020). Edistialla sosiaalinen kuntoutus tapahtuu harjoitellen työ- ja opiskelutaitoja työpajoilla eri työtehtävien parissa (Edistia 2020c).

Työvalmennuksessa opetellaan konkreettisia taitoja, joita käyttää tai soveltaa tulevaisuuden työ- tai opiskelumahdollisuuksissa. Työvalmennuksen ohjaajat ovat oman ammattialansa asiantuntijoita, joka takaa edellytykset toiminnan ohjaamiselle. Oman alan asiantuntijuuden

lisäksi työvalmentajilla on valmentajataitojen osaamista, jota he yhdistävät oman alan asiantuntijuuteensa (Välimaa ym. 2012, 14 & 28.)

Työhönvalmennus on yleiskäsite toiminnalle, jossa tuetaan työllistymistä monin eri keinoin. Palvelujärjestelmä tukee näitä työllistymisen keinoja esimerkiksi palkkatuen, korotetun ansiopäivärahan ja osallistumispäiviä koskevan kulukorvauksen muodossa mm. työvalmennustoimintaan osallistuville asiakkaille. Tavoitteena työhönvalmennuksessa on päästä työelämään esimerkiksi työttömyysjakson jälkeen. (Välimaa ym. 2012, 28.)

2.1.1 Työvalmennuksen muodot

Työvalmennustoimintaa voidaan toteuttaa monissa eri muodoissa, yksilö- sekä ryhmämuotoisesti. Työvalmennukseen Edistialla sisältyy työtoiminta, työhönvalmennus, uravalmennus sekä muu yksilö- ja ryhmävalmennus. (Edistia 2020.)

Yksilövalmennus on toimintaa, jossa asiakkaan tarpeisiin perehdytään työntekijän kanssa yhdessä yksilöllisesti kahden kesken. Yksilövalmennus tukee työvalmennusta keskittyen asiakkaan arjentaiteiden sekä toimintakyvyn kehittymiseen. Yksilövalmentaja on usein sosiaali- terveys- opetus- tai nuorisotyön ammattilainen taaten sen, että asiakkaalle voidaan tarjota sopiva tuki erilaisissa tilanteissa. Usein valmentajat toimivatkin moniammatillisena tiiminä monien eri aiheiden parissa. (Seinätön valmennus työpajalla 2012, 9.)

Ryhmävalmennus voi olla esimerkiksi vertaisryhmätoimintaa, jossa voidaan hyödyntää erilaisia toiminnallisia menetelmiä aiheiden käsittelyyn (Välimaa, ym. 2012, 27). Ryhmävalmennuksena voidaan järjestää esimerkiksi uravalmennusta, jossa pyritään asiakkaiden kanssa selkeyttää ura- tai opiskeluvaihtoehtoja. Valmennuksessa paneudutaan mm. asiakkaiden omien henkilökohtaisten vahvuuksien löytämiseen, oppimisvalmiuteen sekä koulutustarpeiden löytämiseen. (Työhönvalmennuksen palvelumuotoilu 2020, 7.)

2.1.2 Työpajatoiminta

Työpajatoiminta määritellään joustavassa valmennus- sekä toiminta- ja oppimisympäristössä toimivana toimintana. Joustavalla toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jossa kiinnitetään huomiota valmentautujien yksilöllisiin tarpeisiin. Työpajatoiminta on valmennusta, jossa pyritään työllistymistä tukeviin toimiin, tarkoituksena on edistää yksilöllistä kasvua, osallisuutta sekä osaamisen kehittymistä painottaen tekemällä oppimista. (Hämäläinen & Palo 2014, 11-12.)

Työpajatoimintaa järjestävät kunnat, seutukunnat, kuntayhtymät, säätiöt sekä yhdistykset. Työpajatoiminta liittyy olennaisesti koulutus-, työllisyys-, nuoriso-, sekä sosiaalipolitiikkaan. Työpajat toimivat näiden kaikkien rajapinnoilla. Nuorisolain mukaan työpajatoiminta sijoittuu nuorisopolitiikkaa, sekä lastensuojelulain mukaan sosiaalipolitiikkaan. Työsopimus- sekä työ-

suojelulain oleellisuuden takia työpajatoiminta sijoittuu myös työllisyyspolitiikkaan. Nuorisotakuu - joka takaa jokaiselle alle 25-vuotiaalle ja vastavalmistuneelle alle 30-vuotiaalle työ-, työkokeilu- opiskelu-, työpaja-, tai kuntoutuspaikkaa (TE-palvelut 2020). - asettaa työpajatoiminnan koulutuksen sekä työllisyyden hoidon rajapinnoille. Nämä poliittiset toimet näkevät työpajatoiminnan kehittävänä tekijänä eri osa-alueilla työllisyyden, koulutuksen, sosiaalisen pääoman sekä yhteiskunnallisen osallisuuden näkökulmista. (Hämäläinen & Palo 2014, 13-15.)

Työpajatoimintaan ohjataan työpajajaksolle usein TE-palveluiden, sosiaalitoimen sekä koulujen kautta, mutta myös mm. nuoriso- ja terveystyöpalveluiden. Valtakunnallisen työpajatoiminnan mukaan vuonna 2018 oli ollut 20 erityyppistä työpajaa: rakennus, siivous, kiinteistöhuolto, tuotemyynti, kierrätys, romun purku, tietotekniikka, kokoonpanotyö ja alihankinta, kotipalvelut, starttipalvelut matalana kynnyksenä, taide ja kulttuuri, ravintola-ala, tekstiili ja ompelu, metallityö, autonasennus, toimistotyö, kuljetus, pesulapalvelut, media ja mainonta sekä suoraan työelämään sijoittuva työpaja. Eniten tarjolla oli ollut kiinteistöhuollon, rakentamisen, tekstiilin ja ompelun sekä matalan kynnyksen starttityöpajoja. Valmennusjakso työpajoilla oli keskiarvoltaan noin puolen vuoden pituinen. (Bamming & Hilpinen 2019, 17 & 27.)

Edistialla työpajatoiminnan muotoina toimivat kädentaitopaja-, palvelupaja-, sekä tuotanto- ja huoltopajatoiminta. Kädentaitopajalla toteutetaan toimintana mm. pakkausta, kokoonpanoa ja kädentaitoja. Palvelupajalla toteutetaan mm. keittiö-, puhtaanapito-, digi- ja nuortenpajatoimintaa. Tuotanto- ja huoltopajatoiminnassa toteutetaan mm. polkupyörähuoltoa, rempparyhmätoimintaa, sekä SER-purkuja. Asiakkaat voivat toimia pajoista yhdessä tai useammassa yksilöllisten tarpeiden ja kiinnostustenkohteiden mukaan. (Edistia 2020b.)

Vuoden 2018 valtakunnallisen työpajatoiminnan kyselyn mukaan työpajatoiminnassa Suomessa oli kyseisenä vuonna ollut 27 272 valmentautujaa, joista vähän reilu puolet oli nuoria. Valmentautujista 35 % pääsi työpajajakson jälkeen opiskelemaan, 16 % työhön, 10 % armeijaan, perhevapaille yms. ja 18 % ohjattiin muuhun palveluun kuten esimerkiksi kuntoutukseen. Valmentautumisjaksot koettiin vahvasti myönteisiksi ja edistystä aikaan saaneiksi. 90 % valmentautujista oli kokenut jakson edistäneen sosiaalisia taitoja. Lisäksi valmentautujista parempia valmiuksia oli n. 70 % saanut arjenhallintaan, opiskeluun sekä työvalmiuksiin ja/tai elämän hallintaan sekä tavoitteellisuuteen. (Maskonen, Pahlman & Wienkoop 2019, 10.)

2.2 Valmentava työote

Valmentavan työotteen teoreettiset viitekehykset löytyvät mm. kasvatustieteistä, psykologiasta sekä ratkaisukeskeisestä lyhytterapiasta. Työotteen taustalla on yhteneväisyyttä mm. positiiviseen pedagogiikkaan ja psykologiaan, coaching-menetelmään sekä tiimioppimisen pedagogiikkaan. (Pakkala & Ström 2018, 12.) Valmentava työote työvalmennustoiminnassa näkyy erityisesti asiakkaan asemaa tarkastellessa. Asiakaslähtöisyys ja asiakkaiden kunnioittaminen on oleellinen osa valmentavan työotteen käyttöä työvalmennuksessa, joka on usein sosiaalista kuntoutusta. Valmentavassa työotteessa asiakas tuodaan keskiöön oman elämänsä asiantuntijana, eli tässä tapauksessa oman valmennuksensa asiantuntijana, eikä perinteisemmän ajattelukaavan mukaisesti vain valmennuksen kohteena. (Oikkonen & Keskitalo 2018, 167-168.)

Valmentavaan työotteeseen kuuluu Kallion (2016, 54) mukaan antaa valmennettavalle mahdollisuus autonomiaan omassa oppimisprosessissaan, jotta valmennettavan oman elämän asiantuntijuus mahdollistuu. Konkreettisesti tämä voi olla mm. sitä, että valmennettava asettaa itsellensä tavoitteet sekä etsii itse itselleen sopivimman tavan itsensä kehittämiseen. Valmentajan rooli on toimia prosessissa mukana kulkijana ja reflektoinnin tukena. Tukea ei kannusteta antamaan menetelmää käyttäessä valmiina vastauksina, vaan läsnäololla, kannustamisena, innostamisena ja kysymysten esittämisen kautta.

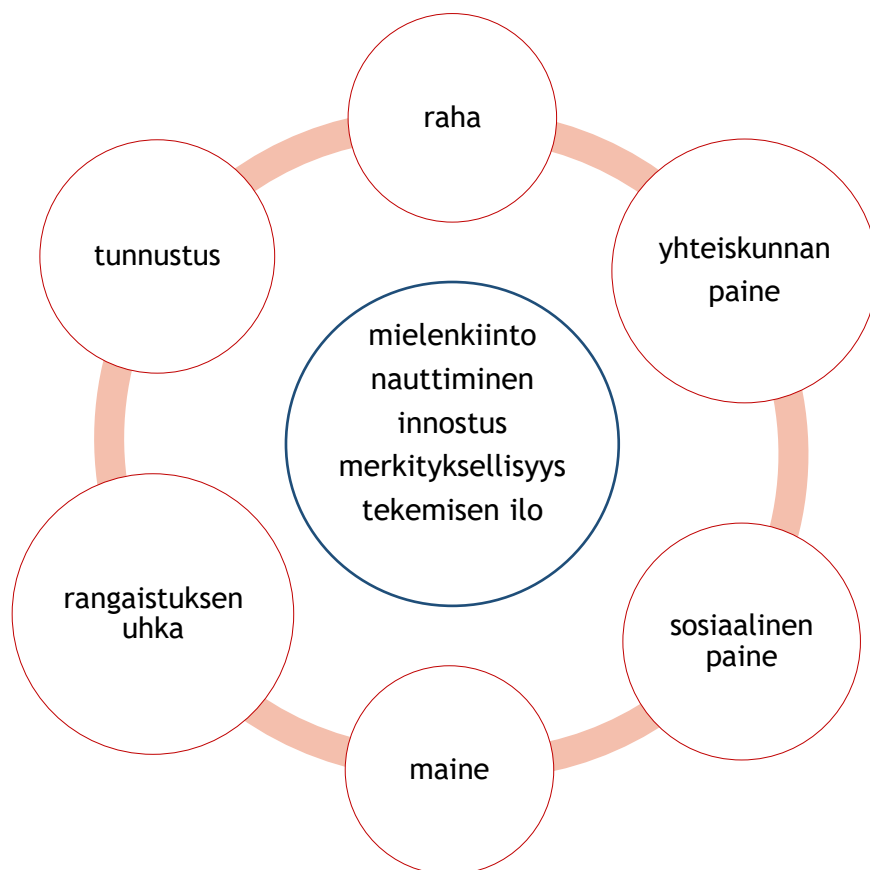
Tärkeää valmentavassa työsuhteessa on valmentajan ja valmennettavan välinen vuorovaikutussuhde, joka toimii väylänä valmennettavan innostuksen ja kehittymisen halun löytymiseen. Vuorovaikutuksen valmennettavan ja valmentajan välillä on oltava dialogista ja kunnioittavaa, jotta väylä mahdollistuu. Sekä valmentaja, että valmennettava oppivat toisiltaan ja työskentely tapahtuu vahvasti valmennettavan ajatukset sekä kokemukset huomioiden. Valmennettavan kohtaaminen, hyväksyminen ja arvostus on oleellista työotteen toimimiseksi, joten valmentajan tehtävänä on myös tunnistaa oma vuorovaikutuksensa sekä taustalla olevat arvonsa. (Kallio 2016, 53.)

Valmentavan työotteen menetelmän käytön keskiössä on vahvistaa sekä tuoda esille valmennettavasta löytyvää potentiaalia eli voimavaroja ja vahvuuksia. Huomiota kohdistetaan enemmän voimavaroihin sekä kehitykseen haasteiden sijaan ja fokus on vahvasti tulevaisuudessa. Valmentavaa työotetta käyttävä työntekijä uskoo valmennettavassaan kehityksen mahdollisuuden ja toimii sen mahdollistumista tukien. (Pakkala & Ström 2018, 24.)

Valmentava työote on sovellettavissa monenlaisten asiakasryhmien kanssa työskentelyyn, sitä voidaan hyödyntää niin yksilö- kuin ryhmätyöskentelyssä. Parhaimmillaan valmentava työote voi myös olla eräänlainen koko työympäristössä vallitseva toimintakulttuuri kaikkien työyhteisössä olevien kesken. Menetelmän monikäyttöisyys taipuu monipuolisesti käytettäväksi laajasti erilaisiin työympäristöihin ja asiakasryhmiin. (Kallio 2016, 63.)

2.3 Motivaatio

Motivaation käsitettä voidaan kuvailla tilanteen sekä yksilön vuorovaikutuksena, johon vaikuttavat monet ympäristö-, tilanne- sekä henkilökohtaiset tarpeet. Motivaatio toimii psyykkisenä sekä emotionaalisenä tilana, joka määrittää millä vireystasolla henkilö toimii saavuttaakseen tekemänsä. Motivaatiota voidaan kuvailla monien eri teorioiden kautta. Ryanin ja Decin (2000, 71) itsemääräämisteoria määrittelee motivaation lähteet kahdella tavalla: ulkoisena, sekä sisäisenä. Ulkoisina motivaattoreina voi toimia esimerkiksi raha, maine, tunnustus tai rangaistuksen uhka. Nämä tekijät vaikuttavat motivaatioon ensisijaisesti ulkopuolelta. Sisäisinä motivaattoreina toimivat itsestä lähtöiset motivaattorit, kuten tekemisen ilo, merkityskokemus, innostus jne. muut tekijät, jotka tulevat ensisijaisesti henkilöstä itsestään. (Ruutu & Salmimies 2015, 122-123.) Näistä kahdesta motivaation lähteistä sisäisen motivaation kautta tavoitteisiin pääseminen on hyvinvointia, oppimista sekä positiivisia tuntemuksia edistävämpää (Kallio 2016, 45).



Kuvio 2: Ulkoiset ja sisäiset motivaattorit (Ryan & Deci 2000)

Valmentavan työtteen kautta pyritään näistä sisäisen motivaation vahvistamiseen. Käytämme työssämme siis motivaation käsitteenä Ryanin ja Decin (2000, 71) itsemääräämisteorian mukaista ulkoisen sekä sisäisen motivaation teorian mallia, sen soveltuessa kuvaamaan

valmentavalle työotteelle tyypillistä sisäisen motivaation esiin tuomiseen pyrkimistä. Sisäistä motivaatiota vahvistavia tarpeita ovat mm. vapauden, osaamisen ja yhteenkuuluvuuden kokemus. Vapauden kokemukseen kuuluu tuntemus mahdollisuudesta saada vaikuttaa omaan elämäänsä, kuten esimerkiksi mahdollisuudella valita mielekkäitä tekemisen kohteita sekä suunnata elämäänsä haluamaansa suuntaan. (Kallio 2016, 45.) Valmentavassa työotteessa tätä mahdollistetaan mm. antamalla valmennettavalle vapaus suunnitella omaa oppimisprosessiaan.

Osaamisen kokemus taas syntyy, kun on päässyt tekemään mieleisiä ja merkityksellisiä asioita ja saanut oppimisen sekä onnistumisen kokemuksia. Osaamisen kokemusta vahvistetaan valmentavan työotteen kautta tavoitteita sekä osaamista saavuttamalla valmentajan tuen avulla. Valmentaja on myös omalta osaltaan varmistamassa kohtuulliset tavoitteet ja keinot, sillä liian helpot tavoitteet sekä tehtävät poistavat tekemisen palkitsevuuden eivätkä näin motivoi ja liian haastavat taas lannistavat eivätkä tuota onnistumisen kokemuksia. (Kallio 2016, 46.)

Yhteenkuuluvuuden tunteeseen liittyvät sosiaaliset tarpeet. Yhteenkuuluvuuden tunteen tarve täyttyy, kun ihminen kokee olevansa merkityksellinen toisille ja pystyvänsä vaikuttamaan positiivisesti muiden oloon. Tähän tarpeeseen kuuluu vahvasti kohdatuksi tuleminen. Yhteenkuuluvuuden tunne vahvistuu valmentavan työotteen kautta erityisesti, jos menetelmällä on rakennettu toimintakulttuuria tai sitä käytetään ryhmään. Kuitenkin, vaikka valmentava työote olisi käytössä vain yksilötyöskentelyn välineenä, vahvistaa valmentajan ja valmennettavan dialoginen vuorovaikutussuhde toimiessaan jo omalta osaltaan yhteenkuuluvuuden tunnetta valmennettavassa. (Kallio 2016, 47.)

2.4 Valmentajan rooli

Valmentavaa työtettä käsittelevässä kappaleessa käy ilmi monia valmentajan roolissa vaadittavia ja toivottavia tekijöitä, jotta valmentava työote todella toteutuisi tavoitteenmukaisesti. Erityisesti huomion kiinnittäminen omaan vuorovaikutukseen sekä tapaansa kohdata sekä tulkitä valmennettavaa on oleellista valmentajan roolissa toimivalle työntekijälle. Oppimistilan- teet sekä reflektointikaan eivät myöskään kuulu vain valmennettavalle, vaan valmentava työote vaatii myös valmentajalta itseltään pohdintaa sekä itsensä ja työntekomalliansa kehittämistä. (Pakkala & Ström 2018, 12.)

Hämäläinen ja Palo (2014, 53) kertovat valmennuksessa keskeisen tekijän olevan valmennettavan kohtaaminen. Valmentajan työkaluina toimivat vuorovaikutus, dialogisuus sekä kohtaaminen, joiden tavoitteena on valmennettavan sosiaalinen vahvistaminen (kuntoutus) ja voimaantuminen. Valmennettavan kuunteleminen on oleellista kohtaamisessa valmentavaa työtettä käytettäessä syntyvän valmennussuhteen kannalta. Valmentajan täytyy antaa valmen-

nettavalle tilaa kertoa rauhassa ja keskittyä itse kuuntelemiseen omien ideoiden tai kokemusten innokkaan esille tuonnin sijaan. Valmennettavalle asioiden sanoittaminen ja niistä kertominen valmentajalle voi jo riittää herättämään oivalluksen kokemuksia. Lisäksi puhuminen toimii hyvänä väylänä itseilmaisulle. (Kallio 2016, 139-140.)

Hiljaisuutta kysymysten välissä ei tarvitse säikähtää, vaan nämä voivat olla mahdollisuuksia valmennettavalle pohtia vastauksiaan. Kuuntelemisen taito tulee esille tilan antamisen lisäksi myös tapana, kuinka valmentaja itse palauttaa valmennettavan sanat tälle takaisin pohdittavaksi. Tämä voi tapahtua esimerkiksi lisäkysymyksinä tai valmennettavan puheen koontina. (Pakkala & Ström 2018, 122.) Kallion mukaan (2016, 150-152) valmentajan kysymysten esittämisen taito valmennettavan reflektointia tukevasti on kuuntelemisen taidon ohella onnistuneen valmennusprosessin pohjana. Valmiiden vastauksien antamista siis vältetään ja valmennettavaa pyritään tukemaan löytämään vastaukset itse monipuolisten sekä laajojen kysymysten kautta. Kysymyksetkin voi asetella valmennettavaa innostaviksi, eikä niidenkään kohdalla tarkoitus ole muuttaa keskustelua ongelmiin fokusoituneeksi. Kysymyksiä ei ole tarkoitus miettiä liikaa etukäteen, vaan tarkoitus olisi keskittyä valmennettavan tuottamaan puheeseen ja löytää nousevat teemat sitä kautta. Kysymistä voi harjoitella, kuten muitakin taitoja. Keinoina tähän voi olla esimerkiksi itseltään kysyminen sekä valmentajan oma sisäinen reflektio.

Työvalmennustoiminnassa toimivat työntekijät voivat olla ammateiltaan moninaisia. Vuonna 2018 tehdyn valtakunnallisen työpajatoiminnan kyselyn mukaan työpajatoiminnassa 71 % työntekijöistä työskenteli työhön/työvalmentajan, etsivänuorisotyöntekijän tai yksilövalmentajan nimikkeellä. Työvalmentajien sukupuolijakauma oli hyvin tasainen, muissa nimikkeissä jakauma oli naisvaltaisempi. Suurin osa työntekijöistä oli vakinaisessa työsuhteessa, mikä onkin suunnitelmallisessa ja moniammatillisia verkostoja vahvasti vaativassa työssä hyväksi. Työvalmentajista 28,4 % oli korkeakoulututkinto, kun muiden nimikkeiden kohdalla korkeakoulututkinnon omisti reilu 70 %. Ammatillisen tutkintotaustan omaavia työvalmentajia oli 59,6 % nimikkeellä työskentelevistä työntekijöistä. Henkilöstön osaamisen täydennyskoulutukset kuuluivat lähes jokaiselle työpajalle. Työvalmentajat kokivat tarvitsevansa lisää koulutusta omaan osaamiseensa mielenterveyteen liittyvissä kysymyksissä. Sen lisäksi lisäosaamista koettiin tarvittavan mm. työssä jaksamiseen, erilaisten oppijoiden kanssa toimimiseen ja tukemiseen, valmennuksen sekä organisaatioiden mittareihin ja arviointeihin (Bamming & Hilpinen 2019, 21-24.)

Valmennustoiminta voi olla monenlaista, monenlaisissa ympäristöissä ja erilaisten asiakasryhmien kanssa. Valmentajana työntekijä toimii siis monessa erilaisessa roolissa riippuen asiakkaista. Työvalmennustoiminnassa yleisenä valmennusmuotona toimii ryhmävalmennus, joka vaatii valmentajalta huomiointikykyä erilaisten asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen. Valmentautujien arki- työelämä- ja vuorovaikutustaitoja kehitetään monenlaisten toiminnallisten

menetelmien kautta, joka vaatii valmentajalta myös muiden menetelmien osaamista. Valmentajan rooliin kuuluu myös olennaisesti moniammatillinen verkostoyhteistyö, joka takaa valmennettavan yksilöllisen polun ja kehityksen toteutumisen monen eri tahon toimiessa mahdollistamassa tätä kehitystä. (Hämäläinen & Palo 2014, 53.)

Kallio (2016, 78 & 104) kannustaa kiinnittämään valmentavaa työtettä käyttäessä huomiota myös työntekijöiden omaan hyvinvointiin sekä löytämään myös omat innostuksensa lähteet. Kun työntekijän pitää huolta omista tarpeistaan, jaksaa hän paremmin olla oikeasti läsnä oleva, kannustava ja kiinnostunut sosiaalisissa tilanteissa. Omien innostuksen kohteiden löytäminen tuo parhailaan työntekijälle itselleen lisää merkitystä työhön. Lisäksi innostunut työntekijä välittää muillekin viestiä asian merkityksellisyydestä sekä oletettavasti herättää enemmän mielenkiintoa kuin välinpitämättömästi suhtautuva. Innostunut työntekijä voi mahdollistaa todennäköisemmin sisäisen motivaation syntyä valmennettavalle, sillä valmennettava näkee, että juuri hänen edistyksensä välitetään.

Valmentavalle työnteelle ominaiset menetelmät voivat olla käytössä monenlaisissa työympäristöissä monenlaisten ammattilaisten toimesta, mutta kaikki, jotka käyttävät tällaisia menetelmiä eivät välttämättä määrittele itseään valmentajana. Työntekijän oman valmentajuuden tunnistamiseen voi olennaisesti vaikuttaa koulutus, mikäli valmentajanimikkeen saa koulutuksen kautta, valmentajuuden tunnistaminen olla helpompaa ja vahvistaa työntekijän uskoa omaan asemaansa valmentajana. Valmentava työote käsitteenä, sekä menetelmänä voi olla monille vieras, mutta menetelmä voi kuitenkin olla jo vakiintuneesti käytössä työyhteisössä niin, etteivät työntekijät välttämättä edes tiedä käyttävänsä jotain tiettyä menetelmää. (Burroughs, Allen & Huff 2016, 11.) Tässä on ainesta pohdintaan siitä, että, kuuluuko valmentajuuteen olennaisesti oman valmentajuuden tunnistaminen ja mitä ylipäätään tähän tunnistamiseen tarvitaan.

Edistian työvalmennustoiminnassa toimivilla valmentajilla työnkuvaan, eli työrooliin kuuluu olennaisesti erilaisten toimintaa koskevien lakien mukaan toimiminen. Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014, Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012, Työttömyysturvalaki 1290/2012, Laki toimeentulotuesta 1412/1997 ovat esimerkkejä Edistian työvalmennustoimintaa koskevista laeista. (Edistia perehdytysopas opiskelijalle 2020). Erityisenä nostona näistä laeista on tärkeää nostaa työvalmennustoimintaa koskeva Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (2001/189) 13§, joka määrittelee, että kuntouttava työtoiminta on sovittava henkilön työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen mukaan niin, että se on työmarkkinoille pääsyn kannalta mielekästä ja riittävän vaativaa. Kuntouttava työtoiminta ei saa vakavasti loukata henkilön uskonnollista tai muuta eettistä vakaumusta (Finlex 2001/189). Erilaisten ihmisten ja heidän lähtökohtiensa huomioon

ottaminen on siis olennainen osa valmentajan roolia ja vaikuttaa siihen, millä tavoilla valmentaja toimii roolissaan valmentajana. Asiakkaiden kohtaamisen tulee olla yksilöllistä, mutta samalla kuitenkin tasapuolista sekä reilua.

Edistialla valmentajat toimivat monenlaisissa rooleissa monenlaisten asiakkaiden kanssa toimiessa. Edistian työvalmennuksen muotoja on monenlaisia, kuten kuvattiin kappaleissa, jotka koskivat työelämä -yksikön palveluja, sekä työvalmennusta. Valmentajat eivät aina myöskään toimi samoissa työpisteissä koko työuraansa, vaan työtehtävät voivat kokea muutoksia, joka voi vaikuttaa työntekijän kokemukseen roolistaan valmentajana.

3 Tutkimusasetelma

Tässä osiossa käsitellään tutkimuksemme asetelmaa. Kuvaamme tutkimuksemme tyyppin, eli sen millainen tutkimus on kyseessä ja perustelemme tämän tyyppin valintaa tutkimusongelmamme huomioiden. Kuvaamme myös tutkimuksessamme käytetyn aineiston keruuprosessin ja mitä menetelmiä käytimme sen keräämiseen. Keruuprosessin kuvailun jälkeen tuomme esiin teoriaohjaavan analyysimme prosessia, kuvaillen miten kerättyä aineistoa analysoitiin ja miksi päädyimme käyttämäämme analyysimuotoon.

3.1 Laadullinen tutkimus

Toteutimme tutkimuksemme laadullisena tutkimuksena, sillä tutkimuksemme tarkoitus oli kartoittaa ja kuvata Edistian työvalmennustoiminnan työntekijöiden kokemuksia valmentavan työtöteen menetelmän käytöstä. Laadullisen tutkimuksen suuntaus antoi meille opinnäytetyön tekijöinä mahdollisuuden tutkia näitä työntekijöiden kokemuksia laaja-alaisesti. Kuten Vilka (2015, 66-67 & 118) nostaa laadullista tutkimusta suuntauksena, jonka avulla voi tarkastella yksittäisiä kokemuksia laajemmin pienemmällä otannalla, kun tarkoituksena ei ole havitella määrällistä tulosta. Kiinnostuksen kohteena ei siis ollut määrällisesti, kuinka moni työntekijä käyttää valmentavan työtöteen menetelmää, tai kuinka moni kokee sen hyödylliseksi, vaan selvittää laaja-alaisemmin työntekijöiden kokemuksia menetelmän käytöstä ja siihen liittyvistä seikoista. Laadullinen tutkimus mahdollisti tämän, sillä tekijöinä meillä oli mahdollisuus syventyä aiheeseen tutkimukseen osallistuvien haastateltavien kanssa tarpeeksi laajasti niin, että saimme selkeän kuvan menetelmän käytöstä Edistian työvalmennuksessa.

Tärkeää meille opinnäytetyöntekijöille oli pohtia valmentavaa työtöettä monenlaisten näkökantojen kautta syventävästi niin, että tutkimuksessa nousi esille uutta tietoa menetelmän käytöstä työvalmennuksessa. Selkeää oli alusta saakka, että tutkimuksemme suuntaus tulisi valita siten, että se auttaisi kuvaamaan Edistian tarvetta saada tietoa valmentavan työtöteen käytöstä ja siihen liittyvistä kokemuksista laajemmin. Laadullinen tutkimus oli työllemme tämä suuntausvalinta.

3.2 Teemahaastattelu

Tutkimuksemme aineiston keruumenetelmäksi valitsimme teemahaastattelun. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 87) kuvailevat teemahaastattelua puolistrukturoituna haastatteluna, jossa edetään tiettyjen teemojen mukaan. Meidän teemamme opinnäytetyössä on valmentava työote, jota tutkimme valmentavan työtteen teorian kautta kehitellyillä kysymyksillä. Pohjana haastattelurungon toteutuksessa toimi siis etukäteen määritelty teoriakehys, joka ohjasi meitä tutkimaan haastatteluissa valmentavalle työnotteelle olennaisia asioita. Teoriakehys toimi siis varmistamassa haastatteluissa, että pohdimme työelämäkumppanille sekä opinnäytetyömme tavoitteelle relevantteja kysymyksiä valmentavaan työnotteeseen liittyen.

Teemahaastattelurungon (Liite 1) toteutimme tutkimalla valmentavan työtteen menetelmän teoriaa, valmennusprosessin vaiheita, sekä muita menetelmälle keskeisiä asioita. Runkoon teimme muutoksia myös Edistian palautteen pohjalta. Teemahaastattelun runkoon nousi osiksi taustatieto, valmentava työote menetelmänä työssä, valmentava työote suhteessa asiakkaaseen, valmentava työote suhteessa valmentajaan, sekä lopuksi -osiot, joita avattiin lisäkysymysten avulla. Taustatieto auttoi meitä ottamaan huomioon haastateltavien työ- ja koulustaustan sekä työtehtävät Edistian työvalmennuspalveluissa. Valmentava työote menetelmänä työssä toimi apunuorana selvittämässä haastateltavien tietopohjaa valmentavasta työotteesta. Valmentava työote suhteessa asiakkaaseen, sekä valmentava työote suhteessa valmentajaan antoivat meille raamit tutkia työntekijöiden kokemuksia valmentavan työtteen käytöstä syventävämmiin. Lopuksi -osio antoi mahdollisuuden saada haastatteluista palautetta ja haastateltavalle palata aiemmin puhuttuihin aiheisiin.

Teemahaastattelu aineiston keruumenetelmänä antoi meille mahdollisuuden tarkastella aiheetta jo tutkitun teorian pohjalta, peilaten sitä Edistia -konsernin työelämä -yksikön työntekijöiden käytännön kokemuksiin. Tavoitteenamme on tuottaa tietoa, joka perustuu teoriaan ja sitä kautta peilautuu työntekijöiden kokemuksiin työvalmennuksessa. Peruskysymykset ja haastattelun runko oli kaikille sama, mutta haastatteluissa pystyimme perehtymään syvemmin kysymyksiin, joista työntekijällä oli enemmän osaamista tai kerrottavaa, sekä kysymään täysin rungon ulkopuolisia kysymyksiä. Runkoa ei siis seurattu haastattelujen aikana kysymys kerrallaan, vaan sen rooli oli toimia apuna ja suunnannäyttäjänä. Tämä takasi myös sen, että erilaiset haastateltavat pääsivät kuvaamaan ajatuksiaan liittyen valmentavaan työnotteeseen eri tavoilla, vaikka perusrunko olikin kaikille sama. Teemahaastattelu mahdollisti siis aiheen tarkastelun tiettyjen raamien kautta, mutta ei rajoittanut haastattelutilanteita koskemaan vain haastattelurungon kysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88.)

Tarkoituksenamme opinnäytetyöprosessin aikana on ollut tuottaa laadullinen tutkimus, jossa perehdytään teemahaastatteluiden avulla työntekijöiden näkökulmiin valmentavasta työotteesta ja siihen liittyvistä haasteista, hyödyistä ja kehityskohteista. Haastattelut toteutettiin

kasvokkain haastatteleamalla yksi haastateltava kerrallaan. Haastattelut nauhoitettiin ja tämä äänitetty aineisto litteroitiin. Haastateltavat allekirjoittivat kirjallisen suostumuksen haastatteluun osallistumisesta ennen haastattelujen toteutusta. Litteroidusta aineistosta esittemme myöhemmin tässä tutkimuksessa aiheanalyysin kautta vastauksia tutkimuskysymyksiimme.

Edistian työelämä -yksikkö, kuten monet muutkin palvelut sulkeutuivat kevään aikana terveys- ja turvallisuussyistä koronaviruksen takia olevan poikkeustilanteen seurauksena. Yksikössä tämän koronan aiheuttaman sulun aikana vaihtui toinen esimiehistä niin, että kahden esimiehen sijaan yksikössä toimi haastattelujen toteutushetkellä yksi esimies. Tämän vuoksi haastattelimme yhtä esimiestä aiemmin suunnitellun kahden esimiehen sijaan. Haastattelut toteutettiin käytännön sekä turvallisuuden vuoksi alkusyksystä kahtena maanantaina 17. ja 24. päivä elokuuta. Haastatteluissa haastattelimme loppujen lopuksi yhtä esimiestä ja neljää työvalmentajaa. Haastateltavat valikoivat Edistian puolelta esimies, tarkoituksena tällä oli, että aiheesta tulisi mahdollisimman laajasti tietoa, niin että erilaisia työtehtäviä tekevät eri koulutus- ja urataustaiset työntekijät pääsivät jakamaan kokemuksiaan valmentavan työnnotteen käytöstä työvalmennuksessa.

Toteutimme haastattelut jaoteltuna kahdelle eri päivälle, niin, että haastattelimme ensimmäisenä päivänä kahta työntekijää ja toisena kolmea työntekijää. Haastattelut toteutettiin Espoon Kilossa Edistian työelämä -rakennuksessa. Haastattelutilanteissa oli paikalla me opiskelijat haastattelijoina, sekä yksi haastateltava vuorollaan. Saimme Edistialta käyttömme pienen kokoustilan haastatteluiden ajaksi. Kumpikin opiskelija osallistui haastattelutilanteisiin. Pääsääntöisesti haastattelutilanteessa toinen meistä opiskelijoista toimi haastattelun vetäjänä ja toinen oli mukana tukemassa ja kysymässä apukysymyksiä tarvittaessa. Päähaastattelijaa vaihdeltiin eri haastateltavien kohdalla niin, että kumpikin osallistui haastatteluiden vetämiseen tasapuolisesti.

Haastattelut nauhoitettiin haastattelun aikana ja myöhemmin nauhoitusten pohjalta haastatteluiden anti litteroitiin haastateltavien kirjallisella suostumuksella. Litteroinnissa jätettiin ulkopuolelle haastatteluun liittymättömät kommentit, sekä henkilötiedot. Litteroitua haastatteluaineistoa käytimme tutkimusaineistona, josta etsimme vastauksia tutkimuskysymyksiimme.

3.3 Aineiston analyysi

Analyysimuoto, jota käytimme, on teoriaohjaavaa. Analyysimuoto ei pohjautu pelkästään teoriaan, vaan se antaa välineet tarkastella materiaalia tavalla, joka mahdollistaa peilaamisen aikaisempaan teorian tietoon niin, että teoria tukee analyysin toteuttamista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109-110.) Analyysimuoto valikoitui opinnäytetyössämme sen mukaan teoriaohjaavaksi siksi, että tutkimuskysymyksemme nojautuivat vahvasti valmentavan työnnotteen teoriaan, joten ei haastatteluja toteuttaessa ja analysoitaessa ole mahdollista luotettavasti nojautua vain aineistopohjaiseen tietoon. Tuomen ja Sarajärven mukaan (2018, 109-110) teoriaohjaava analyysi perustuu abduktiiviselle päättelylle. Abduktiivisella päättelyllä tarkoitetaan sitä, että tarkastellessamme haastattelumateriaalia, voimme ottaa teoriapohjaa ohjaamaan lopputulosta.

Haastatteluiden pohjalta kerätty litteroitu aineisto analysoitiin tutkija Timo Laineen esittämän fenomenologisen sisällön analyysirungon mukaisesti, jota on sovellettu Tuomen ja Sarajärven (2018, 104) toimesta toimimaan laadullisen tutkimuksen analyysin etenemisen kuvaamiseksi. Tämä hyödyntämämme Timo Laineen esittämä Tuomen ja Sarajärven toimesta sovellettu runko seuraa kaavaa, jossa ensin päätetään, mikä aineistossa on kiinnostavaa. Tämän jälkeen aineisto käydään läpi ja siitä merkitään kiinnostuksenkohteena olevat seikat ylös niin, että kaikki muu ylimääräinen jää tutkimuksesta ulos. Merkityt seikat luokitellaan, teemoitetaan tai tyypitellään ja tämän pohjalta kirjataan yhteenveto. Tärkeintä on tuoda esille tutkimukselle tärkeät seikat ja jättää ulos sen ulkopuoliset asiat - vaikka ne olisivat kuinka mielenkiintoisia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104.) Litteroitua aineistoa kävimme läpi etsien vastauksia tutkimuskysymykseemme ja nämä vastaukset kerättiin yhteen tarkasteltavaksi. Analyysin apuna käytimme kerättyä teoriapohjaa, joka toimi aineiston tyypittelyssä oleellisesti ohjenuorana. Tarkoituksena tällä tyypittelyllä oli keskittyä vain tutkimusongelmallemme olennaisiin teemoihin.

Aineiston läpikäynnillä tarkoitetaan litterointia. Haastattelussa aineisto kerättiin nauhoittamalla, jonka jälkeen aineistot kuunneltiin ja kirjattiin ylös sana sanalta, jättäen litteroinnista kuitenkin suostumuslomakkeen ehtojen mukaisesti pois asiat, joita haastateltavat eivät halunneet litteroituun versioon, sekä henkilötiedot. Nauhoitettua aineistoa kertyi noin kolme tuntia. Haastattelujen kestot vaihtelivat 22-49 minuutin välillä. Litteroitua aineistoa kertyi useita kymmeniä sivuja. Kertyneen materiaalin määrä riippui mm. puhenopeudesta sekä haastateltavien tietopohjasta haastattelun aiheeseen liittyen.

Litteroitua aineistoa lähdimme käymään läpi niin, että aineistosta eroteltiin tutkimukselle keskeiset asiat, kuten edellä mainittu Timo Laineen esittämä sovellettu sisällönanalyysirunko esittää. Keskeiset asiat määrittäytyivät niin, että litteroitua aineistoa tarkasteltiin etsien vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104.) Tutkimuskysymyksiin liittymätön

materiaali jätettiin siis tarkastelusta ulkopuolelle. Tässä tapauksessa tärkeää meille oli tutkia valmentavaa työotetta ja työntekijöiden kokemuksia tästä työotteesta tutkimuskysymyksemme puitteissa. Keskeistä oli siis rajata asiat, jotka eivät koskeneet valmentavaa työotetta, käsittelyn ulkopuolelle. Teoreettisesta viitekehyksestä keräsimme tutkimuskysymyksiemme kannalta oleellisia teemoja, joiden avulla luokittelimme litteroidusta aineistosta nousseita asioita.

4 Tutkimuksen tulokset

Tässä osiossa esittelemme tutkimuksemme tulokset. Tutkimuksemme kohteena ollut valmentava työote esitellään valmentajan näkökulmasta jäsenellen valmentavaa työotetta alaotsikoiden avulla. Käsittelemme alaotsikoissa valmentavaa työotetta työssä yleisesti, valmentavan työotteen käyttöä asiakkaan tukena, valmentajuuden kokemuksia, sekä valmentavan työotteen käytön haasteita ja kehityskohtia. Alaotsikot valikoituivat jäsentelemään valmentavan työotteen käyttöä ja kokemuksia Edistiällä teemahaastattelurunkoon (Liite 1) valittujen teorialähtöisten teemojen kautta, joilla pyrimme kuvaamaan työntekijöiden kokemuksia valmentavan työotteen käytöstä monitahoisesti.

Valmentava työote työssä osio kertoo yleisesti valmentavan työotteen tilasta Edistiällä ja miten se yleisesti näyttäytyy valmentajien työssä. Valmentava työote asiakaslähtöisenä menetelmänä kuvaa työntekijöiden kokemuksia valmentavalle työotteelle ominaisista tavoista olla valmennettavalle tukena ja mitkä tekijät estävät valmentavan työotteen käyttöä asiakkaiden parissa työskennellessä. Kuvailemme myös menetelmän toimivuutta valmentajien näkökulmasta peilaamalla haastateltavien työstään nostamia onnistumisia, haasteita sekä toimintamalleja valmentavan työotteen keskeisiin lähtökohtiin. Valmentajuuden kokemuksissa perehdymme haastatteluissa esiin nousseisiin valmentajien mielikuviin itsestään valmentajina, työn mielekkyyteen sekä työn merkitykseen. Valmentavan työotteen haasteet ja kehityskohdat osiossa tuomme esiin valmentavan työotteen käyttöä estäviä tekijöitä yleisesti, sekä mitä kehitystarpeita menetelmän käytölle on Edistian työvalmennuspalveluissa. Tarkoituksenamme tuloksien esittelyssä on vastata monitahoisesti tutkimuskysymykseemme, eli: Miten työntekijät kokevat valmentavan työotteen käytön työssään?

4.1 Valmentava työote työssä

Kuten aiemmin kuvailimme, valmentava työote on ollut Edistian työelämäpalveluiden henkilöstön käytössä kohta kaksi vuotta ja sen esiin tuonti on yksi Edistian päätavoite tälle vuodelle 2020. Haastatteluissa ilmeni, että valmentava työote oli kaikille haastateltaville jo entuudestaan tuttu käsitteenä ennen teemahaastatteluiden järjestämistä. Valmentavasta työotteesta on puhuttu työyhteisössä haastateltavien mukaan nyt 1-2 vuotta ja monet nostivatkin esille sen olevan Edistian vuoden 2020 keskeinen käsittelyssä oleva teema.

“...mä kyl tiedän suurin piirtein mitä se tarkoittaa ja sehän on ollu meidän semmonen, tämän vuoden ja varmaan viime vuodenkin tämmönen agenda tää valmentava työote.”

Osa haastateltavista koki sisäistäneensä valmentavan työotteen menetelmän käsitteen ja menetelmään liittyvät toimintamallit hyvin sekä käyttävänsä niitä työssään aktiivisesti. Osalle taas menetelmä oli tuttu, mutta he kokivat kaipaavansa vielä tarkemmin käsitteen avaamista, sekä konkreettisesti menetelmän käsitteen opettelemista mm. koulutusten tai perehdytysoppaan kautta. Menetelmän käytön työssään hyvin sisäistäneistä osa kertoi käyttäneensä teoreettisesti valmentavalle työotteelle läheisiä menetelmiä jo ennen valmentavan työotteen käyttöönottoa Edistian työvalmennuspalveluissa. Vaikka osa haastateltavista kertoi kysyttäessä valmentavan työotteen käsitteen tuttuudesta, että valmentava työote ei ole konkreettisesti heille käsitteenä täysin selkeä, ilmensivät hekin vastauksissaan valmentavalle työotteelle ominaisia toimintatapoja. Monet haastateltavat myös kuvasivat, että valmentavan työotteen käyttö Edistialla koetaan hyödylliseksi.

Haastatteluiden pohjatietona kysyttiin työntekijöiden koulutuksesta, mielenkiinnonkohteenamme tässä oli saada tietoa siitä, kuinka monella on esimerkiksi sosiaalialan koulutus, joka voi toimia helpottavana tekijänä alan erilaisten menetelmien sisäistämiseksi. Työvalmennuksen erityisammattitutkinnon oli suorittanut kaksi vastanneista. Sosiaalialan perustutkinto löytyi yhdeltä valmentajalta. Haastateltavista kaksi olivat työvalmennustoiminnan entisiä asiakkaita, jotka ovat myöhemmin työllistyneet yksikköön.

4.2 Valmentava työote asiakaslähtöisenä menetelmänä

Valmentavan työotteen perustana oleva vuorovaikutus ja luottamuksellinen vuorovaikutussuhde valmennettavan kanssa nousi keskeiseksi teemaksi kaikissa haastatteluissa. Haastateltavista kaikki nostivat tärkeäksi yhdessä tekemisen sekä helposti lähestyttävyyden. Yhtenä konkreettisena keinona he mainitsivat osallistumisen työurakoihin ja liittymisen saman pöydän ääreen tekemään samoja tehtäviä, kuin asiakkaatkin. Haastatteluissa myös nousi esille tärkeys varata aikaa ja tilaa kuunnella asiakasta. Tätä nostettiin erityisesti tilanteiden yhteydessä, joissa haastateltava kuvasi etenemistä asiakkaan kohtaamien haasteiden kanssa kuten esimerkiksi työvalmennusprosessiin vaikuttavien aiempien epäonnistumisien kokemusten kohdalla.

“jos huomaat ettei työt oikein suju niin sitten pitää mennä vähän keskustelemaan, että mistäs tää johtuu, että aika usein mä itse meen asiakkaan kanssa tekemään sitä hommaa siihen ja sit mä juttelen siinä samalla ja otan vähän selvää mistä se johtuu tai huomaa ettei oo kaikki niinku kohdallaan”

Kaikki haastateltavat nostivat haasteiksi asiakasprosessit, joissa luottamuksellista vuorovaikutussuhdetta asiakkaan kanssa oli vaikea saada tai vuorovaikutuksessa oli rajoittavia tekijöitä, kuten kielimuuri. Vuorovaikutussuhteen haasteita ei kuitenkaan pidetty valmentavaan työtteeseen liittyvänä haasteena, vaan enemmänkin liitettiin haastaviin asiakasryhmiin. Konkreettiseksi keinoiksi esimerkiksi kielimuurin kohdalla oli otettu vuorovaikutuksen tueksi kuvalliset ohjeet sekä viestin välittäminen esimerkin sekä elekielen avulla. Esimerkkiä ei aina näyttänyt valmentaja, vaan osa kertoi mahdollisuuksien rajoissa muiden valmennettavien opastavan ja auttavan uusia alkuun. Yhteisen puhekielen puuttumisen lisäksi vuorovaikutussuhteen ja erityisesti valmennusprosessin onnistumisen kannalta haasteena oli myös valmennettavat, joilla oli valmennukseen selkeästi vaikuttavia mielenterveys tai päihdeongelmia. Näistä osan kanssa menttiin päivä kerrallaan ja haastatelluista 2 nosti valmentajan kohdalla erityisen tärkeäksi havainnoinnin ja sen kautta valmennettavan tuen tarpeen tunnistamisen.

“monella on myös mielenterveys ongelmia ja vähän päivät vaihtelee, et jos on huono päivä niin, silloin ei pysty keskittyä sellaseen tarkkaan työhön. Mut jos annetaan vaihtoehto, että okei no sitten sä voit tänään tehdä tällästä kevyttä pakkaushommaa, niin se on helpottavaa heillekin. Et jos on sellainen olo, etten tänään jaksa keskittyä ja jos mulla on huomenna parempi päivä, niin sitten mä voi tehdä taas vähän vaikeampaa hommaa. Et katsoo sen aamun, et työnjaossa pitää vähän tsekata mikä on tilanne tänään, et ei voi sanoa, et mikä on huomenna, vaan se on niinku koko ajan tällänen prosessi menossa.”

Haastateltavat kuitenkin totesivat myös sen, ettei joidenkin kohdalla myöskään vahvempi tukeminen tuottanut tulosta, vaan työvalmennus tukitoimena ei ollut heille enää riittävä. Osan kanssa tähän tulokseen päädyttiin yhdessä työntekijän ja asiakkaan pohdinnan kautta ja heidät ohjattiin muihin palveluihin. Toisten kohdalla taas valmennusjakso keskeytyi esimerkiksi liian suuren poissaolomäärän takia. Muutama haastateltava nosti myös erityisesti valmennusprosessin alkuvaiheessa vuorovaikutussuhteen haasteena saattavan olla valmennettavan ennakoluulot valmentajan osaamista kohtaan esimerkiksi valmentajan ikään tai sukupuoleen liittyvistä syistä.

“Ja sit varsinkin myös maahanmuuttajien kohdalla on hyvä näyttää esimerkkiä, että nainen on töissä. Hänellä on lapsia ja silti kaikki sujuu hyvin. (...) Että jos lapset ovat jo isoja, niin sinä voit aivan hyvin lähteä kouluun ja mennä työelämään, mutta se on hirveän monelle tällainen kulttuurikysymys. Ne pitää myös ottaa huomioon tässä valmennuksessa tämä kulttuuripuoli.”

“No ehkä sillain kun ajatellaan sukupuolirooleja niin saattaa olla se yllätys monelle, että nainen on valmentaja ja vastaa tälläisestä aika perinteisestä miestenmaailmaan kuuluvasta alasta niinku ehkä ruuvit, mutterit, trukit ei ihan oo

ehkä sitä perinteistä naisten alaa. Nii sellanen voi olla jollekin, sanotaan et on mun ikänen tai ehkä jopa vanhempi, niin niille se on sellanen et älä sä tuu mulle.”

Kannustaminen ja onnistumisten nostaminen sekä osassa haastatteluissa myös hyväksyvä ja ymmärtäväinen asenne nostettiin tärkeäksi vuorovaikutukseksi valmennettavan välillä kaikissa valmennusprosesseissa. Yhdessä haastattelussa työntekijä pohti, kuinka kahden hyvin vaikeasti työllistettävän valmennettavan kanssa oli onnistuttu lopulta työntekijätkin yllättävästi. Asiaan vaikuttavaksi hän uskoi juuri sen, että ymmärrettiin valmennettavaa, eikä missään vaiheessa prosessia hylätty tai luovutettu hänen kohdallaan. Onnistumisten nostamista pidettiin myös vahvasti olevan yhteyksissä valmennettavan motivaatioon ja erityisesti asiakasprosessin alussa pientenkin onnistumisten nostamista pidettiin tärkeänä muistaa.

“Sehän on erittäin tärkeitä, et annat positiivista palautetta, jos joku on onnistunut, tekee vähän vaativammankin tehtävän tai vaik ois kuinka helppo niin, mut jos tekee ensimmäistä kertaa nii pitää muistaa aina käydä sanomassa ja välillä katsomassa, et ai sul menee hyvin hieno homma. Et tämmöstä positiivista palautetta päivittäin antaa, et se on semmonen mikä sitten kannustaa sitä valmennettavaa tähän hommaan.”

Haastatteluissa kysyttiin valmentajilta, miten he kokevat valmennusprosessin ja sen eri vaiheet. Valmentajista suuri osa kokivat valmennusprosessin olevan hyvin asiakkaasta ja hänen tilanteestaan riippuvainen eli prosessin kulku nähtiin hyvin asiakaslähtöisenä. Monet sanoittivat, että prosessin aluksi tulee havainnoida asiakkaan motivaatiota, lähtötasoa ja tavoitteita valmennusjaksolle, eikä prosessi ole täsmälleen samanlainen kaikille. Valmentavassa työntöteessä tärkeänä toimiikin asiakkaan henkilökohtaisten tavoitteiden tunnistamisen tukeminen, joka nousi selkeästi esille kahdessa haastattelussa.

“se on niin asiakaslähtöistä niin se prosessikin mun mielestä lähtee - lähtee (...) sen asiakkaan tavoitteiden mukaan, eli siinä ensiks mun mielestä on hyvä määritellä et, mihin tähdätään ja mikä se polku suurinpiirteen on ja sitten tietty se tarkentuu ja muuttuu ja voi olla sit vähän ajan päästä ihan jotain muutakin. Prosessi on se, että ensiks kartotetaan et, mitkä ne tavoitteet on ja siihen tehhään sitten se suunnitelma ja se että se asiakas on siinä niinkun keskiössä ja oikeesti osallistuu.”

Vuorovaikutuksen lisäksi toinen keskeinen teema, joka haastatteluissa nousi esille, oli motivaatio sekä motivointi. Teemahaastattelu sisälsi yhden valmennettavan motivoimisen haasteisiin liittyvän kysymyksen, mutta motivaatioon sekä motivointiin liittyvät seikat olivat haastatteltavien puheissa tulleet esille jo ennen kysymyksen esittämistä. Motivaatiosta tuotiin esille

sen tärkeyttä valmennusprosessin onnistumisen kannalta sekä pohdintaa ja valmentajan kokemuksia asiakkaiden motivaation vaikuttavista asioista.

Suurimmassa osassa haastatteluissa nousi pohdintaa ulkoisista motivaattoreista, sekä niiden riittävydestä. Työpajatoiminnassa ulkoisena motivaattorina toimii usein työvalmennuksessa käymisestä saatu rahallinen tuki. Enimmäkseen haastatteluissa ilmeni näkemys siitä, ettei ulkoinen motivaattori läheskään aina riitä kannattelemaan valmennusprosessia. Ulkoista motivaattoria pidettiin kuitenkin joissain haastatteluissa oleellisena motivaattorina ja osa korosti sen tärkeyttä valmennusprosessin alussa, jolloin muilla valmentavalle työntotteelle ominaisilla keinoilla ei välttämättä ole vielä saatu heräteltyä sisäistä motivaatiota.

“Ja se motivaation löytämistä täällä yritetään kanssa hakea yhdessä pikkuhiljaa, että joskus se löytyy nopeasti ja joskus se ei löydy koskaan, että he vaan ovat täällä vaan sen takia, että saavat rahaa, että se on ainoa syy tulla tänne.”

Valmennettavan motivaatiota tukeviksi asioiksi nostimme teoriaosuudessa sisäistä motivaatiota tukevat vapauden, osaamisen sekä yhteenkuuluvuuden tunteet. Vapauden tunteen vahvistamista ja omaan elämään liittyvää osallistamista nosti erityisesti yksi haastateltava. Hän kertoi motivointiin liittyvänä konkreettisena keinona yhteisen pohdinnan valmennettavan kanssa ja vaihtoehtojen havainnollistamisesta kysymyksiensä kautta. Muissakin haastatteluissa nousi esiin valmennettavaa osallistavia työskentelytapoja kuten esimerkiksi valmennettavien mahdollisuus valita omia työtehtäviään sekä vaikuttaa omiin valmennusprosesseihinsa. Kuitenkaan kaikissa haastatteluissa ei nostettu vapauden tunnetta samalla tavoin motivaattorina, vaan siihen liittyvät toimintamallit mainittiin työhön kuuluvina toimintatapoina.

Osaamisen tunteen kautta syntynyt motivaatio nousi haastatteluissa haastateltavien puheissa eniten tapana motivoida. Useissa haastatteluissa nostettiin vahvasti, ettei ole se ja sama, millaista työtä valmennettavat tekevät työtoimintana. Työn merkityksen luonti sekä työn arvon korostaminen koettiin yhdeksi hyväksi keinoksi motivoida valmennettavaa.

“Välillä kysytään mitä hyötyä tässä on laittaa ruuveja eri pinoihin niin siin pitää sit aina muistaa selittää se miksi tehdään tätä hommaa. Ja sitten kun he saavat sen selityksen niin moni on, että okeii eli se on sitten syy myös tulla tänne ja olla osallisena tässä prosessissa sitten sillä tavalla. Eli oikea työ on tärkeä osa hommaa.”

Osaamisen tunteen vahvistamisessa ja motivaation ylläpitämisessä pidettiin tärkeänä myös valmentajan taitoa arvioida valmennettavan pystyvyyttä. Haastatteluissa korostettiin, että alkuun enemmän lähdetään liikkeelle niin, että vaatimustaso on varmana riittävän kevyt, kuin otetaan riski, että se on valmennettavalle liikaa. Osalla valmennettavilla nähtiin olevan

taipumusta yrittää aloittaa liian haastavista tehtävistä, minkä oli nähty johtavan lannistumiseen. Niinpä haastateltavat korostivat, miten enemmän lähtökohtaisesti valmennusprosessin alussa varmistettiin onnistumisen kokemukset ja vasta myöhemmin nostettiin haastavuuden tasoa. Tehtävien haastavuuden tason nostaminen osaamisen ja pystyvyyden lisääntyessä nähtiin tukevan sitä, että työ pysyi valmennettavalle kiinnostavana ja merkityksellisenä. Tästä syystä toisessa ääripäässä olevaa, eli liian vaatimattomia tavoitteita itselleen laittanutta valmennettavaa, kannustettiin ja motivoitiin ottamaan omaan osaamistasoonsa sopivampia tavoitteita ja työtehtäviä. Yhdessä haastattelussa haastateltava nosti motiivoinnin näkökulmasta haasteeksi, sen miten valmentaja pystyi tuottamaan valmennusprosessiin koko ajan uutta saatutettavaa.

Yhteenkuuluvuuden tunteeseen liittyvä motivaatio nousi haastatteluissa puheissa ilmapiiristä ja sen vaikutuksesta. Haastatteluissa nousi erityisesti alihankkijoiden urakoiden suorittaminen määräaikoihin mennessä yhteistyöllä, ja tästä syntynyt merkityksen sekä yhteisöllisyyden tunne. Kiireisissä töissä mukana saattoi olla parhaimmillaan jopa esimies saman pöydän ääressä auttamassa, jotta alihankintatyö saatiin tehtyä. Hyvän ilmapiirin rakentaminen, johon valmennettavat haluavat saapua sekä aikaisemmin vuorovaikutussuhteessa mainittu kannustava ja ymmärtäväinen vuorovaikutus koettiin toimivana tapana motivoida valmennettavaa.

“Meillä oli viime viikolla aika tiukka heijastinprojekti niin siihen tuli muitakin valmentajia ja me tehtiin yhdessä sitä ja mä näin, ku nää katteli, et ahaa noiki tuli tänne tekee tätä ja sitten ne vähän ite lisäs vauhtia, että kyllä minä tässä mukana ainakin pysyn. Se on ihan niinku positiivinen sysäys aina välillä että kaikki tekee sitä samaa hommaa. Et ei oo vaan sitä, että valmentajat pyörii täällä eri suunnassa, vaan sit kaikki tulee. Täs on kiire ja kaikki on mukana tässä. Tulee vähän niinku yhteisöllisyys”

”...kyl sitä jonkinlaisen motivaation aika usein saa sitten niihin ihmisiin löydettyä. Ja sit se taas on hyvin ihmistyypistä kiinni, että mitä kautta - miten se pitää rakentaa. Lähtökohtasesti se on se, että niillä on hyvä fiilis tulla tänne ja sitä kautta mun on paljon helpompi tehdä sitä työtä, että siihen mä pyrin, että kaikki tykkää olla täällä. Ja sit se riippuu just hyvin paljon niist ihmisistä, et miten se tehdään se ilmapiiri. ”

Motivoimisen keinoissa kuitenkin kaikki korostivat, että jokaisen valmennettavan kohdalla keinot motivointiin piti löytää yksilöllisesti eikä yhtä kaikilla toimivaa ratkaisua ollut. Haastatteluissa myös nostettiin, että osa toimintaan tulijoista oli valmiiksi motivoituneita, vaikka valmennettavien motivoitumattomuus koettiin työssä usein kohdatuksi haasteeksi. Aineistosta lajittelemiemme sisäistä motivaatiota vahvistavien vapauden, yhteenkuuluvuuden sekä osaa-

misen tunteen kategorioiden lisäksi kolmessa haastatteluissa nousi puhetta myös perushyvinvoinnille tärkeiden asioiden tukemisen tärkeydestä kuten esimerkiksi työvalmennuksen ulkopuolelta tuleva hyvinvointi sosiaalisten suhteiden, uni- ja arkirytmien sekä harrastuksien kautta. Näitä tuettiin työvalmennuksessa asettamalla esimerkiksi unirytmiiin liittyviä tavoitteita ja auttamalla niiden saavuttamista. Lisäksi välillä työpajatoiminnassa valmennettavien välille keskenään syntyi vapaa-ajallekin yltäviä ystävyysuhteita.

“alkuun se vaatii aikapaljon tunnustelua siitä, että mikä se nimenomaan se asiakkaan motivaatio on olla täällä, että miks se tulee tänne ja sit sitä kautta et mihin suuntaan me lähdetään ohjaamaan...”

“...nytki korona-aikana et kuinka moni pisti viestiä et et ne haluis tulla tänne et tää on niiku auttanu niiden mielenterveyttä tai tämmöstä et niil o joku paikka jonne tulla, jossa joku tervehtii ja tää on niiku semmonen turva monelle ihmiselle. Et ihmisille on hankala kans lähtee et ihan itkun kanssa on jotkut täältä lähteny ja tota et sekit tota lisää sitä onnistumisen tunnetta et ihmiset tykkää olla täällä.”

4.3 Kokemukset valmentajuudesta

Valmentajan rooli on valmentavalle työntöteen toteutumiseksi tärkeää. Tämän vuoksi haastateltavilta kysyttiin, millaisena he näkevät roolinsa valmentajana. Osalle haastateltavista oli helppo kuvailla omaa rooliaan, mutta muutama koki tämän haastavaksi. Haastateltavat kokivat itsensä valmentajina esikuvaksi, tsemppaajaksi, ohjaajaksi, tiedonantajaksi, opastajaksi sekä auttajaksi. Lisäksi eräässä haastattelussa nostettiin tärkeänä työssä olla valmentaja, ei tekijä. Yhdessä haastattelussa nousi kokemus itsestään joidenkin valmennettavien näkökulmasta myös pomona, vaikka valmentaja itse tavoittelisi ja toivoisi erilaista roolia. Valmentavalle työntöteelle tärkeänä nostona monissa haastatteluissa kohosi se, ettei työhönvalmennuksessa tai pajatoiminnassa työtä tehdä asiakkaan puolesta, vaikka työtä tehdäänkin yhdessä, usein saman pöydän ääressä.

“mä toivon, että mä voin antaa ne työkalut niin, että asiakas itse voi sitten tehdä itse sen itse työn. Et mä en voi tehdä sitä työtä hänen puolestaan, mutta mun pitää varmistaa, että hän pystyy siihen.”

Haastatteluissa kysimme erikseen yhden kysymyksen suoraan työn reflektoinnista. Valmentava työote menetelmänä rakentuu valmennettavan lisäksi myös valmentajan uuden oppimisen ja itsensä kehittämisen ympärille, joten oman työn reflektointi on valmentavan työntöteen kannalta keskeisessä osassa menetelmää. Itsenäisesti käytyä reflektointia haastateltavat eivät juuri nostaneet ja osassa haastatteluissa siitä ei noussut lainkaan mainintaa. Kaikki työntekijät kuitenkin kertoivat reflektovansa työtään erityisesti yhdessä työyhteisön kollego-

jen kesken. Reflektiota kerrottiin tehtävän myös viikkopalavereiden sekä työnohjauksen yhteydessä yhdessä kollegojen ja esimiehen kanssa. Monet nostavat esiin työyhteisössä käydyn keskustelun erityisesti asiakastilanteisiin liittyen keinona reflektoida ja arvioida työtä. Työyhteisön tuki ja mahdollisuus yhteiseen pohdintaan nostettiin tärkeinä useissa haastatteluissa.

”...useamman kanssa et meillä on välillä tässä sellasia omia pikku palavereja, et meil on säännöllisesti se viikkopalaveri niin siellähän voi tuoda esille mihin haluaa sitten jotain kommentteja isommassa ryhmässä tai sitten ihan kahden kesken.”

Oman ammatillisen kehityksen tunnistaminen valmentajana osoittautui monille haastatteluissa vaikeana kuvailla ja vastaukset olivat yhteen ominaisuuteen keskittyviä. Haastateltavat nimesivät kehitykseen kärsivällisyyden kasvun, monipuolisen työkokemuksen palautteenannon sekä paremmat kohtaamisen ja palautteen antamisen taidot. Yksi haastateltavista toi esille työmenetelmän osaamisen kasvun ja yksi nosti kokoaikaisen uuden oppimisen avaamatta enempää. Vain yksi mainitsi tiedostavansa yhden kehittämiskohteen itsestään valmentajana.

“Oon enempi just miettiny... että miten mä saan jonkun toisen tekemään tän asian. Etten mä itse tekisi tai... opastaisin siinä. Monesti mietin tällästä sen jälkeen, kun se [valmentava työote] on tullu meille.”

Työntekijöiden itsestä huolehtiminen on tärkeä aihe yleisesti työelämässä, sekä myös valmentavaa työtettä käytettäessä, kuten kuvattu valmentajan roolia koskevassa osiossa. Valmentajilta kysyttiin tarkemmin keinoja, jotka auttavat heitä valmentajana jaksamisessa, eli keinoista, jotka tukevat valmentajan roolissa puhuttua valmentajien itsestä huolehtimista. Haastateltavat kertoivat työyhteisön, harrastusten sekä onnistumisten olevan erityisesti työn jaksamisessa tukevia keinoja. Kysymyksen yhteydessä nousi selkeästi myös ilmi innostus ja positiivinen asenne työhön, joka toimii valmentavalle työntekijälle yhtenä positiivisena edellytyksenä. Haastateltavista kaksi sanoittikin suoraan pitävänsä työtehtävistään Edistialla.

” Se, et tykkää tästä se on ihan selkeesti paras - paras mitä on, et en mä koe, ettenkö mä työssä jaksais niiku kertaakaan, ku mä oon täs ollu, et tota... kyl mä aika nopeesti sit huomasin et mä teen jotain mikä on must itestäni kivaa et vaik kuinka mul ois vaikka kuinka huono päivä, ni kyl mul yleensä on aika kivaa. ”

Haastateltavista kaikki kokivat työnsä merkityksellisenä. Työn yhteiskunnallinen rooli nähtiin useissa haastatteluissa tärkeäksi. Osassa haastatteluissa nostettiin työympäristön asiakasryhmän olevan välillä lannistavaa onnistumisten vähyyden vuoksi. Lähes kaikissa haastatteluissa nousi esille valmentajien näkökulma onnistumisiksi kokonaisten työpajajaksojen päättyminen

toivottuun lopputulokseen, eikä niinkään arjessa tapahtuvia asiakkaan sekä valmentajan pienempiä onnistumisia. Pienempiäkin onnistumisia toki korostettiin, mutta niitä nostettiin valmennettavaa motivoivana, kun taas omassa työssä onnistumisena nähtiin koko valmennusprosessin onnistuminen.

”...silloin kokee, että itse onnistunut kun asiakas onnistuu, että se on ihan tällänen win win tilanne. Että jos se saa työpaikan, niin se on sitten sellanen jes. [...] Se ei tarvi ku yks onnistuminen niin sillä jaksaa tosi pitkään.”

4.4 Valmentavaa työtettä estävät tekijät sekä kehityskohteet

Valmentavan työtteen käytön estävänä tekijänä nousi useassa haastattelussa esille työyhteisössä kiireen tunteen. Monet haastateltavat sanoittivat, että kiire voi ajoittain estää tai vaikeuttaa menetelmän käyttöä. Kiirettä sanottiin syntyvän ihan työn ajallisesta resurssista, mutta myös ulkopuolisista tekijöistä kuten työpajatoiminnan yhteistyökumppaneiden asettamista aikatauluista alihankintoihin. Eräässä haastattelussa valmentaja kuitenkin pohti, ettei kiireen tunteen pitäisi olla estävä tekijä menetelmän käytölle.

“Nojoo kiire vois olla ihan hyvä selitys, mut en mä tiiä voiksen taakse mennä nyt täs kuitenkaa. Kylhän sen pitäis toteutuu. Et [valmentavan työtteen] pitäis olla se meidän tapa tehdä sitä työtä - mutta tota... ehkä me mennään sen kiireen taakse.”

Esille nousi myös joitakin asiakkaista nousevia haasteita valmentavan työtteen käytön onnistumista estäviksi tekijöiksi. Valmentavassa työtteenä tärkeää on luottamus valmentajan ja valmennettavan välillä, mutta tätä luottamusta ja sen syntyä voi horjuttaa mm. päihde- ja mielenterveysongelmista johtuvat haastavat tilanteet.

“Onhan siinä, on siinä haasteita, että tota se vaatii sen että uskaltaa luottaa siihen asiakkaaseen ja välillä ja meillä on välillä siinä vähän haasteita et tulee turvallisuuskysymyksiä ja siinä tulee kaikkee muuta niinkun eettistä haastetta, mutta toisaalta se asiakas näkee että häneen luotetaan ja se on jotenkin niin iso ja tärkeä osa sitä valmennusta, että kyllä me sitten kestetään se, että aina ei tietenkään voi onnistuu.”

Menetelmän omaksuminen ja omien työtapojen tunnistaminen valmentavan työtteen menetelmästä lähtöisiksi ilmenee joissain haastatteluissa haasteena. Edistialta on kuitenkin nostettu, että esimiestyöllä on pyritty tukemaan työntekijöiden menetelmän sisäistämistä esimerkiksi nostamalla konkreettisia tilanteita työarjessa, joissa on toimittu valmentavan työtteen mukaisesti. Virallista koulutusta työntekijöillä ei ole ollut, mutta menetelmää on käyty yhteisesti läpi useissa viikkopalaverissa.

Haastattelijoista kaksi nosti esille kehityskohteita nimenomaan valmentavan työtteen käyttöön liittyen Edistian työvalmennuksessa. Menetelmän käytön tueksi toivottiin perehdytysopasta auttamaan erityisesti uusia työntekijöitä sekä työkokeilijoita menetelmän sisäistämiseksi työvalmennustoiminnan ympäristössä niin, ettei menetelmä ja sen periaatteet jäävät epäselviksi.

”Opettamistarkotukseen ois hyvä, kun meillä on täällä työkokeilijoita tai tulee uusia työntekijöitä ni ois tosi hyvä et meil ois semmonen omanlainen ehkä joku mahdollisesti oma versio niiku juttu [valmentavasta työtoteesta] - että vois näyttää ihmisille et tällänen tarkoitus et tälleen juttujen kuuluis mennä - tälleen me haluttais et se menee. Kyl siit ois tosi paljon hyötyy.”

5 Johtopäätökset

Olennaista työmme kannalta on ollut etsiä vastausta tutkimuskysymykseemme: Miten työntekijät kokevat valmentavan työtteen käytön työssään? Tähän kysymykseen etsimme vastausta neljän alakysymysten kautta, jotka selventävät valmentavan työtteen näyttäytymistä työvalmentajien työssä. Tässä osiossa esittelemme tutkimuksen tulokset -osiossa esitellyt aiheet niin, että olennaiset vastaukset tutkimuskysymykseemme alakysymysten kautta nousevat esiin selkeinä.

- Miten valmentava työote näyttäytyy työntekijöiden työssä?

Yleisesti valmentava työote oli kaikille haastateltaville käsitteenä tuttu, mutta menetelmän teorian ja periaatteiden osaaminen ei ollut kaikille täysin selkeää. Valmentavan työtteen käyttö työn arjessa oli kuitenkin nähtävissä valmentajien vastauksissa. Tärkeänä tuloksena tutkimuksessa nousi esille, että kyseisen menetelmän käyttö koettiin hyödylliseksi sekä se nähtiin toimivana työvalmennuksen ympäristössä. Valmentavaan työtoteeseen liittyen esille nousi tärkeänä työntekijöiden mukaan asiakkaiden sisäisen motivaation esille saaminen, sillä ulkoiset motivaattorit eivät usein riitä kannattelemaan koko työvalmennuksen prosessia. Haastatteluista saatiin hyvin kerättyä myös konkreettisia toimintatapoja, joita työntekijät käyttävät työssään. Työvalmennuksessa tärkeiksi aiheiksi valmentavan työtteen onnistumiseksi nousi esille työntekijöiden menetelmän tuntemus, oman työn reflektointi, jota toteutettiin usein työyhteisön kesken, itsestä huolehtiminen, sekä yksilöllinen asiakaslähtöinen ja kannustava ote valmennuksessa.

- Minkälaisia onnistumisia sekä haasteita valmentavan työtteen käytössä näyttäytyy?

Valmentavan työtteen mukaiset työskentelytavat nähtiin valmentajien näkökulmasta hyödyllisinä ja niitä ilmentettiin laajasti. Työvalmennustoiminnassa työntekijöiden näkökulmasta

onnistumisina näyttäytyivät kuitenkin erityisesti onnistuneeseen lopputulokseen päätyneet asiakasprosessit, eikä niinkään menetelmään kuuluvat pienet onnistumiset.

Haasteina valmentavan työtteen onnistumiselle kuvattiin valmennuksessa erityisesti kiireen tunne sekä haastavat asiakastilanteet, jotka ovat haasteellisia luottamuksellisen valmentaja/valmennettava suhteen muodostumiselle. Muuna haasteena nähtiin valmennettavien motivoitumattomuus, mihin menetelmänkin kautta haettiin ratkaisua.

- Miten valmentava työote on tukenut työntekijöiden ammatillista kehitystä?

Työntekijöistä usea ei juurikaan löytänyt yhteyttä omassa kehityksessään ammatillisesti valmentajana ja valmentavan työtteen menetelmän käytössä. Muutama ilmaisi myös vaikeutta sanoittaa kehitystään valmentajana. Itsensä kehittämisen pohjana oleva työn reflektointi tapahtui monella vain yhteisöllisesti eikä niinkään päivittäisenä omatoimisenä pysähtymisenä omaan työhönsä. Reflektoinnilla on teoreettisen pohjan mukaan menetelmässä suuri rooli, joten itsenäisesti toteutetun reflektoinnin lisääminen voisi mahdollisesti tukea työntekijöiden valmentavan työtteen haltuun ottamista vielä vahvemmin.

- Mitä kehityskohteita valmentavan työtteen käytölle on työvalmennustoiminnassa?

Itse menetelmään liittyviä ongelmakohtia ei noussut haastatteluissa. Kehityskohtina nostettiin valmentavan työtteen käytölle toive ja tarve perehdytysoppaalle, jossa valmentava työote kuvataan selkeästi työvalmennuksen kontekstissa erityisesti uusille työntekijöille ja työkokeilijoille. Jotta valmentavaa työtettä pystyttäisiin hyödyntämään menetelmänä paremmin, vaatisi se täysin toimiakseen vielä jonkun verran selkeyttämistä työntekijöille.

5.1 Tutkimustulosten vertailu

Tutkimuksessamme nousi esille uutta tietoa valmentavaan työotteeseen liittyen erityisesti Edistian käytössä olevana menetelmänä. Tutkimuksemme kohde oli erilainen verrattuna aiempiin valmentavaa työtettä käsitteleviin tutkimuksiin kohderyhmän myötä, sillä kohteena olivat työvalmentajat sekä työvalmennuksen esimies. Yleisesti uutta tietoa tutkimus toi sen ollessa laadullinen tutkimus työntekijöiden kokemuksista valmentavan työtteen käytöstä. Kokemukset menetelmän käytöstä Edistialla eivät ennen ole olleet tutkimuksen kohteena, joten samankaltaisia tuloksia tutkimukselle ei täsmälleen ole tuotettu. Vastaukset ovat myös jollain tapaa sidonnaisia Edistian tapaan valmentaa, joka heijastuu haastateltavien vastauksissa.

Aiemmin toteutetuissa valmentavaa työtettä käsittelevissä tutkimuksissa (esim. Vallenius 2018; Oikonen & Keskitalo 2018; Puranen & Häkkinen 2019) ei myöskään ole käsitelty tai tuoda esille nimenomaan työntekijöiden oman työn reflektion tärkeyttä valmentavaa työ-

otetta käyttäessä, vaan korostetaan muissa tutkimuksissa enemmän asiakkaiden, yleensä opilaiden tai alaisten, suoritusten reflektiota. Työntekijöiden hyvinvoinnin ja itsestä huolehtimisen näkökulmaa ei olla tutkittu valmentavan työtteen kontekstissa, tai sitä ei olla tuotu esille tärkeänä osana valmentavan työtteen käyttöä, eikä myöskään työn mielekkyyden tärkeyttä valmentavalle työtteen onnistuneelle käytölle työntekijänäkökulmasta.

Samankaltaisuuksia aiempiin tutkimuksiin valmentavan työtteen käytöstä, jotka kuvaavat monia valmentavalle työtteelle tärkeitä seikkoja, löytyi tutkimuksen tuloksista. Oikkosen ja Keskitalon (2018) voimavara- ja ratkaisukeskeisten menetelmien tutkimuksessa valmentajan rooli koetaan liikkuvan kohti valmentavan työtteen ajatusta, jossa asiakas muuttuu kohteesta tekijäksi erityisesti asiakkaan ja työntekijän välisen luottamuksen tunteen myötä, jota kuvailtiin yksilöllisesti asiakkaista nouseviksi. Tutkimuksessamme luottamus koettiin paikoitellen haastavaksi saavuttaa asiakkaista nousevien yksilöllisten syitten myötä. Valmentavaa opetusta pro gradussaan tutkinut Pia Vallenius (2018) kertoo, että terveysalan opettajat kokevat kaipaavansa valmentamisen selkeyttämiseksi lisäkoulutusta, jotta sitä voidaan soveltaa opetukseen. Samankaltaisia tuloksia esiintyi tutkimuksessamme, jossa valmentavan työtteen käytön tueksi toivottiin perehdytysopasta työvalmennustoiminnan kontekstissa. Valmentava työote ei ollut myöskään täysin selkeä toimintamalli käytännössä Minttu Purasen, sekä Elina Häkkisen (2019) YAMK-tason opinnäytetyön tutkimuksen kohteena olleille Kelan esimiehille. Samankaltaisuutena tutkimuksissamme nousee se, että valmentava työote on käytössä, vaikkei aina osata nimetä mitkä toimintamallit tai työtavat ovat menetelmästä lähtöisiä. Samaisessa tutkimuksessa nousee meidän tutkimuksemme lailla kiireen tunteen olevan valmentavan työtteen käytölle estävä tekijä. Lisäksi meidän tutkimuksessamme nousee Oikkosen ja Keskitalon (2018), sekä Pia Valleniuksen (2018) lailla esiin työntekijöiden roolin keskeisyys vaikuttavana tekijänä asiakkaiden motivaatioon.

Tutkimuksessamme nousi uutta tietoa valmentavan työtteen käytöstä erityisesti Edistialle hyödynnettäväksi, sekä valmentavasta työtteestä ylipäättään työvalmennustoiminnan kontekstissa, jota aiemmin on kuvattu vähän. Työssämme kuvataan valmentavaa työtettä teoreettisesti työvalmennuksessa käytettävänä menetelmänä, jota ei aiemmin olla tehty muissa tutkimuksissa, keräämämme teoria on siis tältä osaa myös uutta. Työntekijöiden hyvinvoinnin, itsestä huolehtimisen, sekä työstä pitämisen ja innostuksen teemat nousivat esille myös uusina tuloksina, aiempiin tutkimuksiin verrattuna, valmentavalle työtteelle tärkeinä asioina. Oman työn reflektoinnin tärkeys nousi tutkimuksessamme myös esille uutena ja tärkeänä elementtinä valmentavaa työtettä käyttäessä työntekijöidenkin näkökulmasta.

5.2 Tutkimustulosten hyödyntäminen & jatkotutkimustarve

Tutkimuksemme tuloksia voidaan hyödyntää erityisesti Edistian työvalmennustoiminnassa kehittämään ja selkeyttämään valmentavan työtteen käyttöä ja periaatteita. Tutkimuksemme nousee myös esille kehitysehdotuksia, joita voidaan suoraan hyödyntää kehittämissä Edistialla, erityisesti toive perehdytysoppaalle ja lisäkoulutukselle nousi tutkimuksessa ilmi. Edistialta nousikin ilmi, että tutkimuksen tuloksia käytetään kehittämään ensi vuoden 2021 työvalmennustoimintaa ja selkeyttämään valmentavan työtteen menetelmän käyttöä Edistialla. Myös muut aiheesta kiinnostuneet voivat käyttää tätä tutkimusta esimerkiksi jatkotutkimuksen tarpeita arvioidessa erityisesti, kun on kyse valmentavan työtteen käytöstä sosiaalisessa kuntoutuksessa tai muussa työvalmennustoiminnan kaltaisessa toimipisteessä tai työympäristössä. Lisäksi aiheesta kiinnostuneet voivat hyödyntää tämän tutkimuksen tuloksia, teoriaa sekä lähteitä väylänä lisätä tietoa tästä vähemmän tutkitusta aiheesta.

Tutkimuksessa nousee ilmi, että valmentava työote on ollut Edistian työvalmennuspalveluiden käytössä nyt 1-2 vuotta ja se on vakiinnuttamassa itseään käytettävänä menetelmänä ja käsitteenä työvalmennuksessa. Jatkotutkimuksen aiheena mielenkiintoista olisikin, että tutkimus toistettaisiin 1-2 vuoden päästä, jolloin voitaisiin tarkastella valmentavan työtteen tilaa uudestaan ja nähdä miten esimerkiksi tämä tutkimus on vaikuttanut valmentavan työtteen käsitteen ja menetelmän käyttöön Edistian työelämäpalveluiden valmennustoiminnassa.

Mielenkiintoista voisi olla myös tutkia ja vertailla valmentavan työtteen käytön eri- ja samankaltaisuuksia erilaisissa palveluissa, esimerkiksi verraten valmennuksessa ja opetuksessa menetelmän käytön ja sovelluksen mahdollisia eroja. Tässä on myös mahdollisuus pohtia syvemmin, että mitä valmentajana toimiminen ylipäätään on ja mitä sen tunnistamiseksi tarvitaan, kun menetelmää voi käyttää niin laaja-alaisesti erilaisten ihmisryhmien sekä ammattien puitteissa.

5.3 Pohdinta

Tutkimuksemme teoriaosuuden tärkeys nousi konkreettisesti esille prosessin ajan, erityisesti tarkastellessamme tuloksia ja niiden vastaavuutta tutkimuskysymyksiimme. Ensimmäinen alakysymyksemme käsittelee valmentavan työtteen näyttäytymistä työntekijöiden työssä ja toinen alakysymyksemme valmentavan työtteen käytössä näkyviä haasteita ja hyötyjä. Molempien tuloksissa korostuu motivaation tärkeys valmentavalle työotteelle. Selkeästi näkyi, että Ryanin ja Decin (2000, 71) itsemääräämisteorian mukaiset sisäiset, sekä ulkoiset motivaation lähteet näkyivät myös työvalmentajien työssä selkeinä ja kokemus olikin valmentavan työtteen mukainen, ulkoiset motivaattorit eivät riittäneet kannattelemaan valmennusprosessia, joka korosti sisäisen motivaation esille tuomisen tärkeyttä valmentajien työssä.

Kolmas alakysymyksemme, joka käsitteli työntekijöiden kokemuksia siitä, miten valmentava työote on tukenut työntekijöiden ammatillista kehitystä, jäi vastauksiltaan vähäisiksi. Tähän voi vaikuttaa se, että haastateltavat valikoitiin niin, ettei kaikille ollut täysin selkeää mitä valmentavan työotteen menetelmä pitää sisällään, joten oman kehityksen arviointi valmentavan työotteen kontekstissa oli mahdollisesti liian haastavaa työntekijöille. Tämä on kuitenkin tärkeä tulos, jonka kautta voidaan korostaa Kallion (2016, 150-152) esille tuomaa työntekijöiden itsensä reflektion tärkeyttä valmentavan työotteen käytölle ja käytössä kehittymiselle. Tuloksissa kohosi myös esille se, että ylipäättään oman valmentajuuden tunnistaminen voi joskus olla haasteellista valmentavan työotteen menetelmää käyttäessä, kuten myös Burroughs, Allen ja Huff (2016, 11) kuvaavat, joten oman kehityksen tunnistaminen valmentajana voi olla tätäkin haasteellisempaa.

Viimeinen alakysymyksemme käsitteli kehityskohteita menetelmän käytölle ja tuloksista nousi yksi konkreettinen toive työntekijöiltä menetelmän käytön helpottumiseksi työvalmennustoiminnan kontekstissa, joka näkyi haastatteluiden läpi selkeänä tarpeena. Kokonaisuudessaan tuloksilla etsittiin vastausta pääkysymykseemme, johon tutkimuksessa vastattiin monitahoisesti. Tulokset kertoivat kokemuksista menetelmän käytöstä, sen hyödyistä, haasteista sekä kehityskohdista, jotka kaikki muodostavat tälle laajalle pääkysymyksellemme mielestämme kattavan vastauksen.

Teemahaastattelu tutkimuksen aineiston keruun menetelmänä rajoitti tutkimuksemme tulokset koskemaan vain tutkimuskysymystämme. Haastatteluiden pohjalta nousi esille monia kiinnostavia aiheita, joiden esiin tuominen ei kuitenkaan vastannut olennaisesti tutkimuskysymykseemme. Työntekijöiden kokemukset yleisesti työstä työvalmentajina oli toki meitä kiinnostavaa, mutta haastatteluissa oli tärkeää palata käsittelemään nimenomaan menetelmää, ei työvalmennusta yleisesti, joka vaati meiltä haastattelijoina pitkäjänteisyyttä ja kykyä ohjata keskustelu koskemaan aihettamme mm. tarkentavien kysymysten kautta. Teemahaastattelu ja teemahaastattelurunko mahdollisti kuitenkin pääosin pysymisen aiheessa, joka selkeytti tuloksia. Tarkastelun ulkopuolelle jäi litteroinneista monia mielenkiintoisia pointteja, joka kuitenkin oli edellytys tutkimuksemme toteuttamiselle ja tuloksille.

6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyömme tarkoituksena on ollut tuottaa tietoa haastattelujen pohjalta eettisesti sekä luotettavasti koko opinnäytetyöprosessin aikana. Taataksemme tutkimuksemme eettisyyden, tutkimusprosessin aikana toteutimme ns. hyvää tieteellistä käytäntöä ja toimimme sen mukaan. Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää tutkijoilta - tässä tapauksessa meiltä opinnäytetyön tekijöiltä -, rehellisyyttä ja huolellisuutta tutkimusta tehdessä niin tulosten tallennuksessa kuin tulosten esittämisessä (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009).

Opinnäytetyöprojektin aikana kerätty tieto - eli haastattelumateriaali - on pidetty turvallisesti tallessa niin, että sitä ei ole näytetty opinnäytetyön ulkopuolisille ihmisille. Haastattelumateriaali, sekä kerätyt suostumuslomakkeet on säilytetty turvallisesti niin, ettei ole ollut vaaraa tietojen päätymisestä tutkimuksen ulkopuolisten käsiin. Haastatteluiden nauhoitukset poistettiin litteroinnin jälkeen.

Prosessin aikana otimme huomioon eettiset tiedonhankintamenetelmät sekä pyrimme avoimuuteen tuloksia julkistaessamme, kuten Hirsijärvi ym. (2009) ohjeistavat. Kuvaamme tutkimuksessamme käytetyt menetelmät sekä lähteet, jotta toteutuksen tapa on selkeä. Aiheeseen perehdyimme monien lähteiden kautta laajasti, jotta materiaalimme on todenmukaista. Monien lähteiden käyttö lisäsi luotettavuutta ja vähensi todennäköisyyttä, että lähdetieto on puolueellista. Opinnäytetyössä esiintyvä teksti on omaa ja lähteet merkitään selkeästi, tekstiä ei siis plagioida. Teksti syötettiin loppuvaiheessa plagiointitarkastukseen Urkundiin, joka viimeimpänä paljasti, mikäli samankaltaisuuksia muihin teksteihin löytyi, joka mahdollisti tekstin muokkaamisen asian korjaamiseksi.

Pidimme prosessin aikana huolen, että tutkimusryhmän, eli haastateltaviemme asema ja oikeudet olivat määritelty selkeästi tutkimusryhmälle ja että haastateltavamme ovat tietoisia heidän oikeuksistaan. Ennen haastatteluiden toteutusta kaikkien osallistujien tuli hyväksyä ja olla samalla viivalla tutkittavasta aiheesta. Tämä varmistettiin pyytämällä haastateltavia allekirjoittamaan suostumuslomake (Liite 2), jossa tulee ilmi haastateltavien suostumus osallistua haastatteluun sekä suostumus käyttää haastattelusta nousutta aineistoa tutkimuksen tekoon. Suostumuslomakkeen tekemisellä pyrittiin takaamaan ihmisarvon kunnioitus ja manipuloinnin estäminen. Perehtynyt suostumus onkin tutkimuksen eettisyydelle olennainen asia Hirsijärven ym. (2009) mukaan. Ennen sopimuksen muodostamista haastateltaville kerrottiin haastattelun tarkoitus, toteutustapa sekä tutkimuskysymykset, jotta haastateltavamme kykenivät kypsään päätöksentekoon ja antavat tutkimukselle tämän olennaisen perehtyneen suostumuksen. Sopimuksessa toimimme myös selkeästi ilmi, että tutkimuksesta voi jälkepäin ottaa meihin opinnäytetyön tekijöihin yhteyttä, mikäli jotain jää sanomatta tai jotain haluaa jälkepäin korjata.

Haastattelutulokset esittelimme niin, ettei vastaajien henkilötietoja, kuten nimiä pysty päättelemään tarkemmin. Haastateltavista kerroimme vain tarpeelliset tiedot tutkimuksen toteuttamiselle, eli työnimikkeen, työpisteen sekä koulutustaustaa, jotka on pyritty kuvaamaan niin, ettei niistä pysty päättelemään haastateltavien henkilöllisyyttä tarkemmin. Tämän tarkoituksena oli taata, että haastateltaville luotiin turvallinen ilmapiiri, joka mahdollistaa avoimen dialogin, eikä vastauksista seuraa heille minkäänlaisia negatiivisia seurauksia. Vastauksista jätimme jo litterointivaiheessa pois mahdolliset asiakkaita tai henkilökuntaa koskevat henkilötiedot, jotka voisivat johtaa heidän tunnistamiseensa.

Hirsijärvi ym. (2009, 23-25) kuvaavat tutkimuksen luotettavuuden arvioinnille olevan monia seikkoja, joista nousee esille tutkimuksen avoimuus, tarkoitus sekä todenmukaisuus. Tässä tutkimusraportissa kerromme avoimesti, mitä varten tutkimus on tehty ja kenelle, jotta tutkimuksen tarkoitus on selkeä ja ei pyri tuottamaan valheellista tietoa tai tietoa tutkimuskohteen ulkopuolisista tekijöistä. Tutkimusongelman valinnassa otimme huomioon, että aihe on Edistian työvalmennuspalveluille tärkeä ja toivottu tutkimuskohde. Opinnäytetyömme prosessi ei kuitenkaan toimi vain ulkoisten vaikuttajien (Edistian) ehdoilla, vaan prosessin aikana pyrimme tutkimaan valmentavaa työtettä aidosti ja informoivasti. Tähän liittyi myös meidän omien mielenkiinnonkohteidemme tuominen prosessissa mukaan valmentavan työnotteen tarkasteluun. Haastattelutulosten käsittely ja kirjaaminen toteutettiin todenmukaisesti, tuloksia ei muutettu litterointivaiheessa, eikä tässä valmiissa opinnäytetyössä. Tässä opinnäytetyössä emme siis ole muuttaneet haastateltavien sanoja tai sanojen kontekstia meille sopivammaksi, vaan tuloksia on käsitelty sellaisina kuin ne ovat. Opinnäytetyöprosessissa käytetyt menetelmät, jotka toimivat tutkimuksen tekemisessä apunamme, tuodaan ilmi tässä työssä.

Tutkimuksen luotettavuus perustuu myös tutkimusongelman valikointiin ja työssämme teoriapohjan kehittäminen tarkasti olikin tärkeää. Koronaviruksen myötä opinnäytetyön prosessi piteni, joka antoi meille tekijöinä mahdollisuuden pohtia teoriapohjaa, sekä tutkimuksen kysymyksiä pitkällä aikavälillä. Aikaväli antoi meille myös aikaa tutkia aihetta monenlaisten lähteiden kautta. Koemme tämän olleen hyvä asia tutkimuksen toteutukselle, olimme teoriassa ja aiheen ajatusmaailmassa kiinni pitkään ennen varsinaisten haastatteluiden toteutusta, joka auttoi meitä haastattelutilanteissa tutkimaan valmentavaa työtettä syventävämmiin.

Koemme opinnäytetyöprosessissa nousseen haastattelumateriaalin olevan luotettava kuva työntekijöiden kokemuksista valmentavan työotteen käytöstä, joka antoi meille mahdollisuudet analysoida aihetta tarvittavan syventävästi. Vaikkakin otantamme, eli haastateltavien määrä oli pieni, on tuloksemme silti luotettava kuvaus työntekijöiden yksilöllisistä ajatuksista liittyen valmentavan työotteen käyttöön Edistian työvalmennuspalveluissa. Opinnäytetyömme tarkoitus oli kuvata valmentavan työnotteen käyttöä valmentajien, sekä esimiehen näkökulmasta ja haastattelumateriaali antoi meille välineet tähän. Haastattelukysymykset olivat haastateltaville pääasiallisesti selkeitä ja haastatteluprosesseissa kiinnitimme huomiota käsitteiden selkeyttämiseen, jotta haastateltavat pystyivät kuvaamaan kokemuksia sekä ajatuksia aiheeseen liittyen luotettavasti.

Erilaisten lähteiden käytöllä on tarkoitus taata, että tutkimus on laaja ja sisältää uutta ja mahdollisimman kattavaa tietoa peilaten tutkimuksiin, sekä tietopohjaan valmentavasta työotteesta yhdessä työntekijöiden haastattelujen pohjalta saadun tiedon kanssa. Tietoa on pyritty etsimään luotettavista lähteistä, pitäen mielessä lähdekriittisyyden ja relevanttiuden aiheeseemme. Valmentava työote menetelmänä on teoreettisesti lähellä esimerkiksi kuntouttavaan työotteen menetelmää, joka loi oman haasteensa rajata lähdemateriaalia koskemaan

vain valmentavaa työtettä. Pyrimme kuitenkin kaikissa lähteissä tutkimaan yhteyttä valmentavaan työotteeseen erityisesti työvalmennustoiminnassa käytettynä menetelmänä. Jätimme suosiolla siis lähteitä tutkiessamme tarkastelun ulkopuolelle esimerkiksi urheiluvalmennusta ja valmentavaa johtamista koskevan lähdekirjallisuuden.

Osaltaan lähdekirjallisuuden löytäminen tutkimukseen oli haasteellista mahdollisesti johtuen siitä, että menetelmä ei ole vielä kovin laajassa tai vakiintuneessa käytössä sosiaalialan palveluissa, ainakaan niin, että siitä kirjoitettaisiin tai tutkittaisiin sosiaalialan työntekijöiden näkökulmasta, pois lukien johtavissa tehtävissä olevat henkilöt. Koemme kuitenkin löytäneemme valmentavan työotteen ydintä kuvaavia lähteitä tavoilla, jotka kuvaavat työvalmennuksessa hyödynnettävää menetelmän käyttöä laajasti niin, että kokoamamme tieto on myös uutta. Uutuus tulee erityisesti siitä, että työtettä tarkastellaan yksilöllisenä työvalmennuksessa käytettävänä menetelmänä, ei niinkään johtamisen, opettamisen tai muun ammatin näkökulmasta.

Lähteet

Painetut

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. Painos. Helsinki: Tammi.

Hämäläinen, T. & Palo, S. 2014. Työpajapedagogiikka: valmennuksenpedagogisia lähtökohtia työpajalla. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.

Kallio, J. 2016. Opettämisen vallankumous. Opettajasta elinikäisen oppimisen valmentajaksi. Helsinki: Tietosanoma.

Maskonen, S., Pahlman, P. & Wienkoop, V. 2019. Osaaminen näkyväksi. Käsikirja työpajatoiminnan opinnollistajille. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.

Pakkala, K. & Ström, K. 2018. Ope valmentaa. Onnistu ja valmenna muitakin onnistumaan. Kouvola: Rakkauskaravaani.

Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T & Vepsä, P. 2020. Ammattina sosionomi. 34 painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Ruutu, S. & Salmimies, R. 2015. Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. Helsinki: Talentum.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Sähköiset

Bamming, R. & Hilpinen, M. 2019. Työpajatoiminta 2018. Valtakunnallisen työpajakyselyn tulokset. Aluehallintovirasto. Viitattu 23.2.2020.

<https://www.avi.fi/documents/10191/13272028/Ty%C3%B6pajatoiminta+2018+++LSSAVI>

Burroughs, M., Allen, K. & Huff, N. 2016. The use of coaching strategies within the field of social work. Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, 4-17.

<https://doi.org/10.1080/17521882.2016.1190981>

Edistia. 2020a. Organisaatio ja hallinto. Viitattu 10.11.2020.

<https://edistia.fi/organisaatio-ja-hallinto/>

Edistia. 2020b. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 10.11.2020.

<https://edistia.fi/kuntouttava-tyotoiminta/>

Edistia. 2020c. Sosiaalinen kuntoutus. Viitattu 10.11.2020.

<https://edistia.fi/sosiaalinen-kuntoutus/>

Edistia. 2020d. Uravalmennus. Viitattu 10.11.2020.

<https://edistia.fi/uravalmennus/>

Edistia vuosikertomus. 2019. Edistia-konserni. Viitattu 23.2.2020.

https://issuu.com/edistia/docs/edistia_vuosikertomus_2019_issue

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189. Viitattu 29.2.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

Häkkinen, E. & Puranen, M. 2019. "Näinhän on toimittu aina ennenkin" - Valmentava ote esimiestyössä Case: Kela. Opinnäytetyö ylempi AMK. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä. Viitattu 10.11.2020.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/266687/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6_H%C3%A4kkinen_Elina%20Puranen_Minttu.pdf?sequence=2

Ketola, T., Era, T., Moilanen, J. 2018. Sosiaalinen kuntoutuksessa. (toim. Kostamo-Pääkkö, K.) Rovaniemi: Lapland university press. Viitattu 15.10.2020.

https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63636/Sosiaalinen_kuntoutuksessa_pdfA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Keskitalo, E. & Oikonen, P. 2018. Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. (toim. Kostilainen., H & Nieminen, A.) Helsinki: Diak Työelämä. Viitattu 15.10.2020.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141721/Diak_Tyoelama_13_verkko.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Perrault, E. & Coleman, H. 2004. Coaching Within Social Work Field Education. The Clinical Supervisor, 23(2), 47-64.

https://doi.org/10.1300/J001v23n02_04

Vallenius, P. 2018. Terveysalan opettajien näkemyksiä valmentavasta opettamisesta ammatti-korkeakouluissa. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampere. Viitattu 15.10.2020.

https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103004/1520257271_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ryan, R. & Deci, E. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Seinätön valmennus työpajalla. 2012. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. toim. Outi Hede-mäki. Viitattu 11.10.2020.

https://www.intory.fi/site/assets/files/1372/tpy_sein_t_nvalmennus.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaalinen kuntoutus. Viitattu 13.12.2020.

<https://stm.fi/sosiaalinen-kuntoutus>

Työhönvalmennuksen palvelumuotoilu. 2020. Palvelumuotoilun näkökulmia työhönvalmennuksen kehittämisen tueksi. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus: Loppuraportti TE-hallinnon työhönvalmennuksen palvelumuotoilu. Viitattu 11.10.2020.

https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/TyVA_palvelumuotoilu-loppuraportti.pdf

Työ- ja elinkeinopalvelut. 2020. Työnhakijalle. Nuoret. Nuorisotakuu. Viitattu 7.2.2020.

<http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/nuoret/nuorisotakuu/index.html>

Välimaa, A., Ylipaavaniemi, P., Pikkusaari, S. & Hassinen, M. 2012. Sosiaalisen työllistämisen toimiala. Palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry & VATES-säätiö. Viitattu 1.10.2020

https://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/sosiaalisen-tyollistamisen-toimiala-palveluilla-tasa-arvoa-tyollisyyteen.pdf

Julkaisemattomat

Edistia. Työvalmennuspalvelut Edistian malliin. Perehdytysopas opiskelijalle. Viitattu 1.10.2020

Kuviot

Kuvio 1: Edistien polkuvalmennuksen mahdollisuudet	11
Kuvio 2: Sisäiset ja ulkoiset motivaattorit	17

Liitteet

Liite 1: Teemahaastattelun runko Edistian työvalmennuksen työntekijöiden haastatteluun ..	47
Liite 2: Suostumuslomake opinnäytetyön tutkimukseen osallistumisesta	48

Liite 1: Teemahaastattelun runko Edistian työvalmennuksen työntekijöiden haastatteluun

1. TAUSTATIEDOT

Missä pisteissä työskentelet täällä Edistian Työoloissa?

Kauanko olet työskennellyt Edistiällä?

Mikä on koulutustaustasi?

2. VALMENTAVA TYÖOTE MENETELMÄNÄ TYÖSSÄ

Onko valmentava työote sinulle tuttu käsite?

Minkälaisena näet valmennusprosessin? Onko siinä erilaisia vaiheita?

Minkälaisena työmenetelmiä käytät työssäsi? (valmennuksessa)

Onko valmennusprosessissa haasteita? Miten ne näyttäytyvät?

Entä onnistumiset? (konkreettiset esimerkit?)

3. VALMENTAVA TYÖOTE SUHTEESSA ASIAKKAASEEN

Mitkä asiat tukevat asiakkaan onnistumisen kokemuksia? (asiakkaan + työntekijän kannalta)

Jos asiakas ei ole motivoitunut, miten koet tilanteen? Miten etenet?

Oletko kohdannut haasteita asiakkaan kohtaamisessa?

4. VALMENTAVA TYÖOTE SUHTEESSA TYÖNTEKIJÄÄN

Millaisena näet oman roolisi valmentajana?

Onko työssäsi tilanteita, joissa koet haasteelliseksi antaa asiakkaalle tilaa? (Asiakkaan toimijuus, tavoitteiden tukeminen viereltä?)

Miten koet, että olet kehittynyt valmentajana?

Millä tavoilla reflektoitte ja arvioitte työtänne?

Mikä auttaa työssä jaksamisessa?

Minkälaisena koet työsi merkityksen?

5. LOPUKSI

Mitkä fiilikset jäivät haastattelusta?

Haluaako lisätä vielä jotain tai laajentaa jotain jo puhuttua?

Liite 2: Suostumuslomake opinnäytetyön tutkimukseen osallistumisesta

Suostumuslomake

Minua on pyydetty osallistumaan Edistian Työelämässä käytettävän valmentavan työtteen käytön haastatteluun. Minulle on kerrottu, että kyseessä on haastattelututkimus, jonka tarkoituksena on selvittää kokemuksiani tutkittavasta aiheesta. Olen saanut sekä kirjallista että suullista tietoa haastatteluun liittyen ja mahdollisuuden esittää siitä haastatteliijoille kysymyksiä. Olen tietoinen, että minulla on mahdollisuus olla yhteydessä haastattelijoihin, mikäli minulla on kysyttävää haastatteluun tai aineiston käsittelyyn liittyen.

Ymmärrän, että

- tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytän tutkimukseen osallistumisen, minua koskeva aineisto poistetaan haastatteluaineistosta.
- haastatteluaineistoa käytetään minua haastatelleiden opiskelijoiden opinnäytetyössä ja Edistian sisäisessä viestinnässä
- haastattelu äänitetään ja litteroidaan tekstin muotoon
- aineisto ja antamani tiedot käsitellään luottamuksellisesti. Aineiston käsittelyyn osallistuvat opiskelijat, ohjaava opettaja sekä esimies Edistiällä
- äänitiedostot hävitetään litteroinnin jälkeen. Haastattelussa antamiani tietoja ei voida yhdistää henkilötietoihini opiskelijoiden opinnäytetyössä.

Tämä asiakirja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista saan itselleni yhden kappaleen ja opiskelijat toisen kappaleen omaan arkistoon.

Suostun osallistumaan tutkimukseen.

Aika ja paikka:

Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Toivomani yhteydenottotapa ja yhteystiedot (puhelin/sähköpostiosoite):

Vahvistamme, että olemme kertoneet edellä mainitulle haastateltavalle tutkimuksen luonteesta, tarkoituksesta sekä toteutustavasta ja hän on antanut vapaaehtoisen suostumuksensa haastatteluun ja haastatteluaineiston käyttöön edellä esitettyihin tarkoituksiin.

Aika ja paikka:

Opiskelijoiden allekirjoitukset, nimenselvennykset ja sähköpostiosoitteet.