

Laura Mäkeläinen

# Itsevarmuutta työtehtävissä ja ihmisenä

Valtaistava arviointi TehoAPAJA-hankkeessa

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Laura Mäkeläinen Itsevarmuutta työtehtävissä ja ihmisenä – Valtaistava arviointi TehoAPAJA-hankkeessa 57 sivua 25.2.2012
Tutkinto	Sosionomi, ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Koulutusohjelma	Hyvinvointi ja toimintakyky
Suuntautumisvaihtoehto	Kuntoutus
Ohjaajat	Lehtori Leena Noronen Yliopettaja Jyrki Konkka
<p>Tämän arvioinnin tarkoituksena oli selvittää, mitä tavoitteita TehoAPAJAn valmentautujilla on TehoAPAJAn valmennusjaksolle ja löytää kehittämisen kohteet TehoAPAJAn prosessissa valtaistavan arvioinnin keinoin. Samalla tarkasteltiin, olisiko valtaistava arviointi sopiva metodi jatkossa TehoAPAJAn valmentautujien palautteen keräämiseen ja kehittämiskohteiden löytämiseen.</p> <p>TehoAPAJAn toiminta sijoittuu Työ- ja elinkeinoministeriön ja Opetus- ja kulttuuriministeriön välimaastoon ollessaan sekä osa välityömarkkinoita, työpajatoimintaa ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa kehittämistyötä. Tarkoituksena on luoda koulutukseen ja töihin valmentava palvelu vantaalaisille rakenne- ja pitkäaikaistyöttömille, jotka ovat kiinnostuneet rakennus-, varasto- tai auto- ja pienkonekorjausaloista.</p> <p>Tutkimus toteutettiin Fettermanin valtaistavaa arviointia soveltaen. Valtaistava arviointi sijoittuu vahvasti toimintatutkimuksen kentälle. Valtaistavassa arvioinnissa palvelun osalliset pääsevät arvioimaan ja kehittämään heille suunnattua palvelua. Arviointi tehdään ryhmän kanssa keskustellen ja koostuu kolmesta vaiheesta: vision luominen, nykytilanteen tarkastelu ja tulevaisuuden suunnittelu. Tässä opinnäytetyössä tarkasteltava arviointi tehtiin TehoAPAJAn kolmannen ryhmän kanssa kesällä 2011. Paikalla oli 22 valmentautujaa, kolme yksilövalmentajaa ja kaksi ammatinohjaajaa.</p> <p>Valmentautajat loivat selkeän ja tiiviin vision: "Itsevarmuutta työtehtävissä sekä ihmisenä ja tulevaisuuden näkymän selkiyttäminen". Valmentautujille selvästi tärkein toiminto TehoAPAJAssa oli ammatillisten taitojen opettelu, mutta myös mm. jatkopolkujen esittely, yritysharjoittelu, työturvallisuus-, tulityö- ja trukkiporttien suorittaminen. Visiosta käy ilmi, että myös yksilö- ja ryhmävalmennus on heille oleellista tavoitteisiin päästäkseen.</p> <p>Valtaistavaa arviointia tehdessä on tärkeää huomioida se, että se on osa muutakin itsearviointin kehittämistä ja yhteisöllisyyden lisäämistä valmennusjakson aikana. Myös selkokielisyyteen ja arvioinnin resursointiin ja aikatauluttamiseen on kiinnitettävä huomiota. TehoAPAJAn kehittämiskohteiksi nousivat ATK-taitojen opetus ja valmennusjakson pituus.</p>	
Avainsanat	valtaistava arviointi, työpajatoiminta, valmennus, valtaistaminen

Author Title Number of Pages Date	Laura Mäkeläinen Confidence in working and as a person – Empowering evaluation in TehoAPAJA-project 57 pages 25 February 2012
Degree	Master of Social Services
Degree Programme	Welfare and Human Functioning
Specialisation option	Rehabilitation
Instructors	Lecturer Leena Noronen Principal Lecturer Jyrki Konkka
<p>The purpose of this evaluation was to determine what the goals of the workshop trainees have for the TehoAPAJA-projects training period, and find the focus of development in the training process with empowerment evaluation methods. At the same time we tried to find out whether empowerment evaluation could be a suitable method for assessment and feedback of the project and to develop the project further.</p> <p>Framework of the project is Ministry of Employment and the Economy and the Ministry of Education and Culture, transitional labour market, workshops and the European Social Funded development projects. The intention with the TehoAPAJA-project to create training and job coaching services in Vantaa for the structural and long-term unemployed, who are interested in working in building, warehouse or light machinery and auto-repair industries.</p> <p>The study was conducted by applying the Fettermanin empowerment evaluation. Empowerment evaluation is near action research field. The workshop trainees participate in the assessment and evaluation of the services. The evaluation is done with a group, discussing, and consists of three steps: creating a vision, the current situation analysis and planning for the future. The evaluation in this thesis was carried out with a group of the third workshop in the summer of 2011. There were 22 trainees, three individual trainees and two profession coaches.</p> <p>Trainees created a clear and concise vision: "Assertiveness at working and as a person, and to clarify the vision for the future." For the trainees the most important function at the workshop was learning how to improve professional skills, as well as learning how to continue the working path after workshop, training in the companies, and to perform the occupational safety, fire safety and forklift driving license cards. Vision shows that the individual and group training is essential for them to reach their goals.</p> <p>When doing the empowerment evaluation, it is important to note that it is part of the self-evaluation of community spirit development during the training period. The plain language and and scheduling have to be addressed in the making of the evaluation. For further development of the TehoAPAJA-project workshop is to increase computer skills training and to lengthen duration of coaching.</p>	
Keywords	Empowerment, evaluation, workshop training, European social fund -project

## Sisällys

1	Johdanto	6
2	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus	8
3	TehoAPAJA – Startti uuteen ammattiin aikuisille	9
3.1	Euroopan sosiaalirahaston ohjelma	10
3.2	TehoAPAJAn kohderyhmä	12
3.3	Työpajatoiminta	14
3.4	Työpajat oppimisympäristönä	15
3.5	TehoAPAJAn valmennuksen sisältö	17
3.5.1	Työvalmennus	19
3.5.2	Yksilövalmennus	19
3.5.3	Ryhmävalmennus	21
3.5.4	Työhönvalmennus	21
3.5.5	Yritysjakso	22
4	Valtaistuminen ja arviointi	23
4.1	Tapaustutkimus	23
4.2	Prosessiarviointi	24
4.3	Toimintatutkimus	25
4.4	Valtaistaminen, osallistaminen ja voimaantuminen	27
4.5	Valtaistava arviointi	29
4.6	Fettermanin valtaistava arviointi	30
4.7	Esimerkki Fettermanin valtaistavasta arvioinnista	32
5	Valtaistava arviointi TehoAPAJA-hankkeessa	34
5.1	Tutkimuskysymyksiin vastaaminen	35
5.2	Vision luominen	36
5.3	Toimintojen priorisointi	37
5.4	Toimintojen arviointi	39
5.4.1	Ammatillinen perehdyttäminen	40
5.4.2	Jatkopolkujen esittely	41
5.4.3	Yritysharjoittelu	42
5.4.4	Korttikoulutukset	43

5.4.5	ATK-taitojen opetus	43
5.4.6	Eteenpäin ohjaaminen	44
5.4.7	Ihmisen kohtaaminen	44
5.4.8	Paperiasioissa auttaminen	45
5.5	Tulevaisuuden suunnittelu ja kehitysideoita toimintoihin	46
5.6	Yleistä palautetta	47
6	Johtopäätökset	49
6.1	TehoAPAJAn valmentautujien tavoitteet	49
6.2	Huomioonotettavaa valtaistavassa arvioinnissa	49
6.3	TehoAPAJAn kehittämiskohteet	51
7	Pohdinta	53
	Lähteet	56

## 1 Johdanto

Osaamisen kasvattaminen on erityisen tärkeää ihmisen työllistymisen kannalta. Monilla ei kuitenkaan ole riittäviä valmiuksia lähteä opiskelemaan esim. pitkän työttömyyden jälkeen. He voivat tarvita varmistusta alanvalinnalle, nostatusta itsetunnolle sekä tukea elämänhallintansa kanssa ennen kuin he voivat keskittyä opintoihin. Tarvitaan entistä tehokkaampia ja kohdennetumpia palveluita, jotta ammattikouluttamattomat työttömät pääsevät työelämään mukaan.

Uusimmassa hallitusohjelmassa (2011) mainitaan lasten ja nuorten syrjäytymisen ehkäisemisen yhteydessä, että tarkoituksena tällä hallituskaudella on vahvistaa työpajatoiminnan yhteistyötä toisen asteen koulutuksen kanssa. Lisäksi Euroopan sosiaalirahaston painopistealueina ovat vaikeimmassa työmarkkina-asetuksessa olevien työllistäminen ja työvoiman osaamisen kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2011–2016 mainitaan aikuisten koulutuksen joustavien opintopolkujen kehittämisen yhteydessä, että sopimuksellista yhteistyötä ammatillisen koulutuksen ja työpajojen kesken vahvistetaan siten että opinnot voidaan suorittaa työpajoilla tai muissa vaihtoehtoisissa oppimisympäristöissä. Sikäli uudenaikaisille koulutuksen ja työpajatoiminnan yhdistäville toimijoille on tilausta monelta eri taholta.

TehoAPAJA on kesällä 2010 käynnistynyt TTS:n (Työtehoseura Ry) hallinnoima Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke Vantaalla. TehoAPAJA tarjoaa 3,5 kk valmennusta ammatillisilla aikuisten pajoilla, joiden aloina ovat talonrakennus, auto- ja pienkonekorjaus ja logistiikka eli varastotyö. Pajavalmennusjaksoa seuraa työssäoppiminen alan yrityksessä. TehoAPAJAlla on tarkoitus monin eri keinoin vaikuttaa valmentautujan työ- ja toimintakyvyn lisäämiseen, sekä ammatillisia taitoja lisäämällä että yksilö-, työhön- ja ryhmävalmennuksen keinoin. Tavoitteena on, että valmentautajat lähtevät TehoAPAJAn jälkeen opiskelemaan alan tutkintoa tai alan töihin.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä kokemukseräistä tietoa TehoAPAJAn valmentautujilta siitä, miten valmennusjakso vastaa heidän tarpeisiinsa. Samalla tämä

opinnäytetyö selvittää sitä, sopiiko valtaistava arviointi TehoAPAJan arviointiin ja asiakaspalautteen keräämiseen. TehoAPAJA on kehittämishanke, joten toiminnan vaikuttavuuden kannalta on tärkeää saada asiakkaan ääni kuuluviin. Valtaistavan arvioinnin keinoin voidaan kerätä palautetta siten, että asiakkaan osallisuus ja hallinnan tunne lisääntyvät. Asiakkaat huomaavat, että heidän mielipiteellään on merkitystä. Valtaistavan arvioinnin rungolla syntyneistä keskusteluista saatuja tietoja käytetään TehoAPAJan kehittämiskohteiden löytämiseen.

Olen soveltanut David Fettermanin kolmivaiheista valtaistavan arvioinnin prosessia, hieman yksinkertaistaen vaiheita, niin että arviointi on selkeämpi ja nopeampi toteuttaa. Kolmessa tunnissa valmentautajat luovat vision toiminnalle TehoAPAJan aikana ja kertovat minkälaisia toimintoja he vision toteuttamiseksi tarvitsevat. Valtaistavalla arvioinnilla tuetaan sekä osallistujia että työntekijöitä itse arvioimaan ja kehittämään toimintaa. Samalla he oppivat myös itse arvioimaan omaa toimintaansa ja tavoitteitaan.

Valtaistavalla arvioinnilla on juurensa vahvasti toimintatutkimuksessa. Erona toimintatutkimukseen on lähinnä yhteistyöhön ja demokratiaan pyrkivä näkökulma (Fettermann 2001). Valtaistavassa arvioinnissa käytetään sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia metodeja. Se on enimmäkseen formatiivista arviointia, eli tarkoituksena on kehittää toimintaa siten, että tavoitteisiin päästään paremmin.

Tästä arvioinnista saaduilla tuloksilla voidaan kehittää hankkeen prosessia asiakaslähtöisesti. TehoAPAJasta tehdään erikseen myös laajempaa tutkimusta, jonka avulla selvitetään toiminnan vaikuttavuutta, kuten mm. TehoAPAJan käyneiden valmentautujien sijoittumisia TehoAPAJan jälkeen pidemmällä aikavälillä (3kk, 6kk ja 12kk). Lisäksi TehoAPAJan valmentautujia ja työntekijöitä haastatellaan syvällisemmän tiedon esiin saamiseksi. Tutkimuksesta julkaistaan raportti loppuvuodesta 2012 ja kirjoitan opinnäytetyöstäni artikkelin raporttiin.

## 2 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Tämä opinnäytetyö on osa TehoAPAJA-hankkeen kehittämistä. Tämän arvioinnin taustalla on hankkeen arviointiin liittyvä tarve kerätä kokemusperäistä palautetta valmentautujilta TehoAPAJAn toiminnan prosesseista. Minulla itselläni heräsi kiinnostus valtaistavaan arviointiin jo vuosia sitten ja näin tässä hyvän mahdollisuuden tutustua menetelmään käytännössä. Päätin kerätä projektistamme ja sen toiminnasta asiakaspalautetta asiakaslähtöisesti niin, että valmentautajat voivat itse vaikuttaa projektin toimintaan, jotta he saisivat niitä palveluita joita he eteenpäin päästäkseen tarvitsevat.

Toinen syy valtaistavan arvioinnin valitsemiselle on, että olemme huomanneet että kohderyhmä ei mielellään vastaa kirjallisiin kyselyihin. Henkilökohtaiset haastattelut veisivät paljon aikaa. TehoAPAJalaiset ovat suurimman osan valmennuksesta pienryhmissä ammattialoittain, mutta he tuntevat kyllä muutkin ryhmäläiset ja ryhmähenki on usein ollut hyvä. Siksi ajattelimme, että ryhmämuotoinen arviointi voisi heidän tapauksessaan toimia. Mielellään he ovatkin keskustelleet aiheesta ja antaneet rehellistä palautetta. Samalla heille toivottavasti tulee tunne, että he ovat olleet mukana kehittämässä toimintaa.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan valtaistavan arvioinnin keinoin, missä määrin kohderyhmän tarpeisiin kyetään vastaamaan TehoAPAJAn valmennusjaksolla. Arvioinnin kohteena ovat valmentautujien kokemukset TehoAPAJAn työpajajaksolta. Robsonin luokittelujen mukaan tämä arviointi on myös formatiivista, eli pääasiana on muokata ja kehittää TehoAPAJAn toimintaa. Arviointi ei ole kuitenkaan puhdasta prosessiarviointia, koska arviointi tähtää muutokseen ja kehitykseen.

Kehittämiskysymykset:

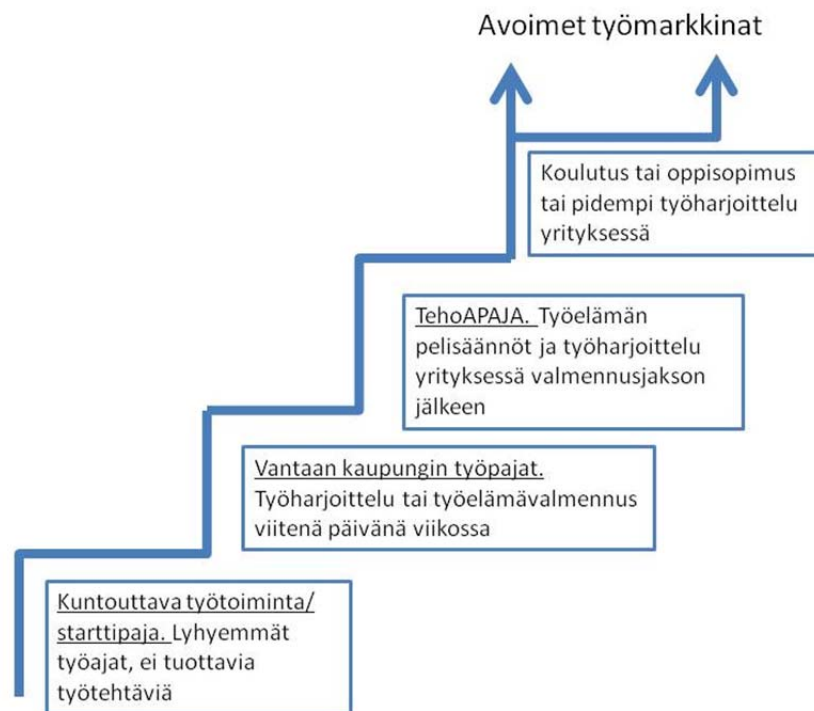
1. Mitä tavoitteita TehoAPAJAn valmentautujilla on TehoAPAJAlle?
2. Mitä valtaistavassa valmennuksessa ja arvioinnissa on otettava huomioon jotta se tukisi valtaistumista ja toiminnan kehittämistä?
3. Mitä kehittämiskohteita TehoAPAJAssa on valtaistavan arvioinnin näkökulmasta?

### 3 TehoAPAJA – Startti uuteen ammattiin aikuisille

Tässä luvussa kerrotaan TehoAPAJA-hankkeen toimintaympäristöstä ja toimintatavoista. Ensin kerron hankkeen rahoittajasta, sen jälkeen kuvailen TehoAPAJAn asiakaskuntaa ja sitä, miksi toiminta on tärkeää. Sitten avaan työpajatoiminnan käsitteitä ja työpajoja oppimisympäristönä. Sen jälkeen kerrotaan TehoAPAJAn pajoilla käytetyistä valmennustyyleistä ja TehoAPAJAn valmennuksen sisällöistä ja työnjaosta.

TehoAPAJAn valmennus koostuu ammatillisesta koulutuksesta, käytännön harjoituksista työpajoilla sekä työssäoppimisesta alan yrityksissä. Tavoitteena on n. 6kk valmennuksen aikana saada ammatin perustaitoja ja työkokemusta. TehoAPAJA antaa hyvät valmiudet työllistyä suoraan ammatin perustoihin tai jatkaa opiskelemista valmennusjakson jälkeen alan ammatilliseen tutkintoon saakka. TehoAPAJA valmentaa kolmella alalla: talonrakennus, auto- ja pienkonekorjaus ja logistiikka (varasto). Alkuperäisenä tavoitteena on ollut, että 60–70% sijoittuu valmennusjakson jälkeen koulutukseen, 10 % työllistyy ja loput ohjataan Vantaan kaupungin muiden palveluiden piiriin. Jokaisen valmentautujan kanssa tehdään yhteistyössä selkeä jatkosuunnitelma ja palveluntarve-ehdotus, joka menee myös Vantaan TE-toimistolle tiedoksi. (Hankesuunnitelma 2010)

Hanke on suunniteltu yhteistyössä Vantaan TE-toimiston kanssa tarpeeseen ratkaista rakenne- ja pitkäaikaistyöttömien kierre toimenpiteestä toiseen ilman sijoittumista työmarkkinoille. Sekä Vantaan nuorten työpajoilla ja aikuisten työpajoilla olleille on ollut vaikeaa päästä suoraan työelämään työpajajakson jälkeen. Toiminta TehoAPAJAlla sijoittuu työpajatoiminnan ja koulutuksen välimaastoon, joten se sopii tekemällä oppiville, jotka pohtivat tutkintoon opiskelua. TehoAPAJAssa on mahdollisuus saada tuki- ja ohjauspalveluita enemmän kuin tavallisessa koulutuksessa ja ongelmiin voidaan puuttua ajoissa. TehoAPAJAn toiminta sijoittuuikin sikäli työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön vaikutusalueiden välimaastoon. TehoAPAJA on myös osa Vantaan välityömarkkinoita, kuvio 1.



Kuvio 1. Vantaan välityömarkkinasiirtymä

Kuviosta 1. nähdään myös hyvin, miten TehoAPAJAn jälkeen on tarkoitus siirtyä avoimille työmarkkinoille joko koulutuksen, oppisopimuksen tms. kautta tai suoraan TehoAPAJAn jälkeen.

### 3.1 Euroopan sosiaalirahaston ohjelma

Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ohjelmasta tuetaan työllisyyttä ja osaamista edistäviä hankkeita. Rahoituksella tuetaan heikoimmassa asemassa olevia ryhmiä ja edistetään tasa-arvoisuutta ja rahoitusta käytetään työllisyyden ja kilpailukyvn edistämiseksi. ESR tukee työelämän ja yritystoiminnan kehittämistä lisäämällä työntekijöiden ja yrittäjien osaamista ja ammattitaitoa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011)

Tavoitteina on työllistymisen edistäminen, työssä pysyminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Ohjelmassa rahoitetaan myös rakenteellisen kehittämisen hankkeita, esimerkiksi

koulutusjärjestelmien ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen uudistamista, jotka koskettavat laajaa joukkoa ihmisiä pitkällä aikavälillä. Hankkeilla parannetaan koulutuksen vastaavuutta työelämän tarpeisiin, koulutuksesta työelämään siirtymistä sekä aikuisväestön edellytyksiä osallistua koulutukseen. Kansalliset tahot, kuten valtio, kunnat ja yksityinen sektori, osallistuvat sosiaalirahaston ohjelman rahoittamiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011)

Rahoituksen myöntämiseen toimintakaudella 2007-2013 on viisi toimintalinjaa, jotka ovat: 1. Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen, 2. Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen, 3. Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien kehittäminen, 4. Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa ja 5. Tekninen tuki. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011)

Uudenmaan TE-keskus on myöntänyt TehoAPAJALLE rahoituksen toimintalinjan 2 mukaan. Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistämisen sekä syrjäytymisen ehkäisemisen toimintalinjan tavoitteena on alentaa rakenteellista työttömyyttä. Sosiaalirahaston toimenpiteitä suunnataan erityisesti pitkittyneen työttömyyden ja sen seurausvaikutusten lievittämiseen. Syrjäytymistä ehkäistään edistämällä työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien erityisen vaikeasti työllistettävien työllistymistä. Väestön ikärakenteen ja samalla pienentyvien ikäluokkien murroksessa on erityishuomiota kiinnitettävä sekä ikääntyvien että nuorempien ikäluokkien työmarkkinoille kiinnittymisen turvaamiseen. Nuorten osalta tavoitteena on myös koulutuksen keskeyttämisen alentaminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011)

ESR-rahoituksen avulla kehitetään uusia palvelumuotoja ja edistetään verkostomaista yhteistyötä hyviä käytäntöjä levittämällä ja hyödyntämällä. Tavoitteena on myös kohderyhmälle suunnatun toiminnan avulla edistää segregaaation purkua sekä lisätä tasa-arvoa ja vähentää syrjintää koulutuksessa, työelämässä ja pääsyssä työmarkkinoille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011)

### 3.2 TehoAPAJAn kohderyhmä

Tuoreessa Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa (Myrskylä 2011) on tutkittu 16–29-vuotiaita työ- ja koulutuselämän ulkopuolella olevia nuoria. Osalla näistä nuorista on suuri riski syrjäytyä lopullisesti myös yhteiskunnasta ulkopuolisiksi. Pelkän perusasteen koulutuksen varassa olevan nuoren riski kuulua ”ulkopuolella olevien” ryhmään on lähes kolminkertainen verrattuna ammatillisen keskiasteen koulutuksen saaneisiin. Osa ulkopuolisuus- ja työttömyysriskistä siirtyy sukupolvelta toiselle ja se tulee yhteiskunnalle kalliiksi. Koulutuksen puute on siten syrjäyttävä tekijä. Tutkimuksessa on arvioitu myös aktiivitoimenpiteiden vaikutuksia syrjäytymisen ehkäisyssä seuraamalla työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä olleiden työmarkkina-aseman kehitystä. Tutkimuksen mukaan työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä olleet työllistyivät paremmin ja toimenpiteet edistivät opiskeluun suuntautumista ja tutkinnon suorittamista.

Hallitusohjelmassa (2011) puhutaan mm. pitkäaikaistyöttömien työvoimapolitiittisen aikuiskoulutukseen pääsyn parantamisesta. Lisäksi erityisen tärkeänä pidetään nuorten syrjäytymisen ehkäisemistä ja työttömyyden katkaisemista ajoissa mm. työvoimapolitiittista koulutusta ja oppisopimuksia lisäämällä. Tarkoituksena on edistää sellaisia ammatillisen koulutuksen toimintamalleja, jotka tukevat tätä tavoitetta ja nopeaa työllistymistä. Nämä tavoitteet ovat yhteisiä myös TehoAPAJAn kohderyhmälle.

Työ- ja elinkeinoministeriön tiedotteen (2011) mukaan vuonna 2010 panostettiin erityisen voimakkaasti työttömien opiskelumahdollisuuksiin. Vuoden 2010 alussa voimaan tullut uudistus omaehtoiseen opiskeluun työttömyyspäivärahalla yllätti suosiollaan. Koulutuksessa oli keskimäärin 6 000 työtöntä. Työvoimakoulutuksessa oli keskimäärin 33 300 henkilöä.

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2011 tehdyn tutkimuksen mukaan vaikeasti työllistyvät ovat muihin työttömiin verrattuna iäkkäämpiä ja alemman koulutustason omaavia. Työttömyys pitkittyy usein myös terveyteen ja elämänhallintaan liittyvien tekijöiden johdosta. Todelliset työllistymisen esteet liittyvät usein myös asiakkaiden ns. hyvinvointivajeeseen, eli työllistymistä estävät tai hidastavat asiakkaiden fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin liittyvät ongelmat ja sitä kautta kyky selviytyä

arjessa on heikentynyt. Yksipuoliseen tai vanhentuneeseen osaamiseen liittyvät haasteet ovat syventyneet rakennetyöttömyyden lisääntyessä. (Terävä et al 2011)

Rakenteellinen työttömyys Vantaalla -tutkimuksessa (2007) on tarkasteltu Vantaan (3 043 hlöä) työttömien ominaisuuksia. Rakennetyöttömät on jaettu kahteen ryhmään 1) pitkäaikaistyöttömät eli yhtäjaksoisesti yli 12 kk työttömänä olleet ja 2) toistuvaistyöttömät eli edeltävän 16 kk aikana yhteensä yli 12 kk työttömänä olleet (pl. pitkäaikaistyöttömät). Siinä todetaan, että ensinnäkin Vantaalla työttömyyttä vaikeuttaa kokonaan puuttuva tai vähäinen ammatillinen koulutus sekä ikääntyminen, ja toisekseen pitkäaikaistyöttömät ovat pääasiassa yli 55 -vuotiaita ja toistuvaistyöttömät huomattavasti nuorempia, "parhaassa työiässä" olevia. Näitä ryhmiä yhdistääkin koulutuksen puute, sillä yli puolet on vailla ammatillista koulutusta.

Vantaan kaupunki, TE-toimisto ja TTS pohtivat yhteistyössä vuoden 2009 aikana, miten ratkaista toistuvais- ja pitkäaikaistyöttömien kierre toimenpiteestä toiseen ilman sijoittumista työmarkkinoille. Keskeiseksi mahdollisuudeksi toimenpidekierteen katkaisemisessa nähtiin pitkäaikaistyöttömän pääsy esimerkiksi Vantaan kaupungin työpajajakson jälkeen ammatilliseen valmennukseen ja ammatillisten perustaitojen koulutukseen. Usein pajan käyneet henkilöt hakevat työvoimapolitiittiseen koulutukseen toistuvasti, mutta eivät tule valituksi, koska hakijoita on paljon. Toisaalta nämä henkilöt eivät usein pitkittyneen työttömyyden vuoksi selviytyisi tavanomaisesti toteutettavassa työvoimapolitiittisessä koulutuksessa, koska koulutuksessa edetään nopeasti vaiheesta toiseen, eikä tarvittavia tuki- ja ohjauspalveluita ole käytettävissä. Lisäksi nykyisissä työvoimapolitiittisissä koulutuksissa osa opiskelijoista keskeyttää elämäntilanteen erilaisten ongelmien vuoksi. Nykyistä parempi henkilökohtainen ohjaus ja jousto koulutuksen kestossa tarjoaisivat myös näille henkilöille vaihtoehdon keskeyttämiselle. (Hankesuunnitelma 2009)

TehoAPAJA-hankkeen kohderyhmänä ovat Vantaan pitkäaikais- ja toistuvaistyöttömät sekä ammattitaitoa vailla olevat yli 18-vuotiaat. Osalla heistä on taustalla keskeytyneitä opintoja tai karsiutumisia esimerkiksi koejaksojen aikana alalta, jolle henkilöllä on kuitenkin suuri motivaatio. Lisäksi TehoAPAJAan voidaan valita ammatinvaihtajia kokeilemaan uutta vaihtoehtoa käytännössä tai alueen eri työpajojen pajalaisia. (Hankesuunnitelma 2009).

TehoAPAJAn valmentautujilla toivotaan olevan omaa tahtoa ja innostusta hakeutua TehoAPAJAn tarjoamille aloille joko koulutuksen, oppisopimuksen tai työllistymisen kautta. TehoAPAJAn pajojen koulutusalat on valittu sen mukaan, että TTS:ltä löytyy tutkintotavoitteista koulutusta kyseisille aloille ja työllistymisnäkymät aloilla ovat hyvät, ammatillisen tutkinnon kanssa tai ilman tutkintoa (rajatuissa työtehtävissä). Jos valmentautuja suoriutuu TehoAPAJAlla sekä pajavalmennuksesta että yritysharjoittelujaksosta hyvin ja sitoutuu valmennukseen, on hänellä paremmat mahdollisuudet päästä TTS:n tutkintotavoitteiseen koulutukseen, koska valmentautujaa voidaan suositella suoraan valitsijoille. TTS:llä käynnistyi vuoden 2011 alussa myös tuetun oppisopimuksen hanke, joka mahdollistaa oppisopimuksella opiskelun entistä tuetummin.

### 3.3 Työpajatoiminta

Työpajatoiminnalla pyritään moniammatillisesti vaikuttamaan valmentautujien työmarkkina- ja koulutusaseman parantumiseen. Työnteon ja siihen liittyvän valmennuksen avulla pyritään parantamaan yksilön kykyä ja valmiuksia hakeutua koulutukseen tai työhön sekä parantamaan hänen arjenhallintataitojaan. Työpajoissa palvelut räätälöidään valmentautujien tarpeiden mukaan. Valmennuksessa edetään aina asiakkaan ehdoilla. Työpaja toimii matalan kynnyksen periaatteella, toisin sanoen työt ja muut toimenpiteet sovitetaan aina valmentautujan kykyjen ja motivaation mukaan. (Työpajatieto 2011). Työpajametodi perustuu tekemällä oppimiseen, työn lomassa oppimiseen. Pajoilla voi arjenhallinnan harjoittelun (kuten työaikojen noudattamisen) lisäksi opetella erilaisia työtaitoja.

Tuomas Leinosen (2011) mukaan työpajoilla on mahdollisuus havainnoida ja tunnistaa olemassa olevia vahvuuksia ja rajoitteita, tukea kuntoutumista sen eri alueilla ja sen eri vaiheissa ja testata toimintaympäristöjä ja apuvälineitä jotka tukevat suoriutumista. Lisäksi voidaan toimia paikkana jossa eri alojen ammattilaiset voivat toteuttaa omia interventioitaan ja yhdessä asiakkaan ja mahdollisesti hänen lähipiirinsä kanssa voidaan miettiä erilaisia jatkopolkuja ja mahdollisuuksia. Työpajoilla ei kuitenkaan harjoiteta terapiaa eikä tehdä diagnoosia. Työpajat tekevät yhteistyötä erilaisten

toimijoiden kanssa ja voivat ohjata valmentautujan tarvittavien palveluiden piiriin.

Jukka Vehviläinen (2000) on tehnyt tutkimusta ammatillisten oppilaitosten pajatoiminnasta. Pajaprojektien tarkoituksena oli turvata opintojensa keskeyttämistä harkitsevien opiskelijoiden opintojen jatkuminen työkeskeisimmillä opinnoilla ja lisätuella. Pajatoiminnan jälkeen oli tarkoitus suorittaa ammatillinen tutkinto joko oppisopimuksella tai oppilaitoksessa. Valtaosa tutkimukseen osallistuneista nuorista viihtyi pajoilla mm. työkeskeisten opetusmenetelmien vuoksi. Pajaopiskelun vaikutukset koko elämäntilanteeseen, itsetuntoon, työnsaantimahdollisuuksiin tai ammattikiinnostuksen syntymiseen olivat myönteisiä n. kahdella kolmasosalla vastanneista. Projektit näyttivät tuottavan hyviä oppimiskokemuksia ja opiskelijoista suuren osan asenne oli pajajakson jälkeen muuttunut positiivisemmaksi ja päättäväisemmäksi.

Vehviläisen mukaan monilla työpajalaisilla on taustallaan "kouluallergiaa" ja epäonnistumisia aiemmissa opinnoissa, jotka luovat negatiivista asennetta opiskeluihin ja vaikeuttavat opintojen etenemistä. Silloin onnistumisen kokemusten luominen ja asenteen muuttuminen on olennaista opintojen loppuun saattamisen kannalta. Samalla tavoin TehoAPAJan toiminnan on tarkoitus tuottaa onnistumisen kokemuksia ja muuttaa asennetta opiskelemaan lähtemiseen.

### 3.4 Työpajat oppimisympäristönä

Erilaisilla oppimisympäristöillä pyritään saamaan opiskelija mahdollisimman suoraan vuorovaikutukseen opittavan asian kanssa. Ihmiset hahmottavat todellisuutta ja oppivat hyvin eri tavoin. Työpajoilla ja ammatillisessa koulutuksessa aito työn maailma muodostaa oppimisen kontekstin, jonka integroiminen opetukseen tehostaa oppimista merkittävästi (Majuri & Helakorpi 2010). Kyseistä oppimiskäsitystä sanotaan usein tekemällä oppimiseksi, kokemukselliseksi oppimiseksi, käytännössä oppimiseksi tai englanniksi learning by doing.

Yhä useammin ammatillisen koulutuksen prosessiin kytketään työpaikoilla tapahtuva oppiminen. Opiskelijoiden oppimiskokemusten mukaan työ tarjoaa erittäin merkittävän

mahdollisuuden oppimiseen. Työssä oppiminen sitouttaa ja johtaa suoriin vaikutuksiin ja joissain tapauksissa erilaisille oppijoille voi olla psykologisesti helpompaa opiskella työssä kuin lähteä esimerkiksi oppilaitokseen suorittamaan opintoja. (Majuri & Helakorpi 2010)

Erilaiset oppimisen vaikeudet voivat vaikuttaa työpajojen valmentautujien haluun ja kykyyn oppia. Usein pajoille valikoituukin ihmisiä, jotka eivät ole viihtyneet kouluympäristössä syystä tai toisesta. Oppimisen vaikeuksia voivat olla mm. lukemisen, kirjoittamisen tai hahmottamisen vaikeudet, tarkkaavaisuuden ja toiminnanohjauksen vaikeudet, matemaattinen oppimisvaikeus sekä lyhytaikaisen eli työmuistin kapeus. Oppimisen vaikeus ei tarkoita älyllistä vajavuutta vaan poikkeavaa tapaa oppia. Oppiminen tapahtuu eri tavalla ja eri tahtiin kuin enemmistöllä. Hän voi oppia samat asiat kuin muutkin, kun asiat opetetaan hänelle sopivalla tavalla. (Koskinen & Hautaluoma 2009)

TehoAPAJAn valmentautujien oppimisympäristönä ovatkin valmennusjakson aikana sekä työsali että yritysvierailut ja yrityksissä tehtävät työt, sekä yksilövalmennuksessa ja ryhmävalmennuksessa tapahtuva työskentely. Yritysjakson aikana oppiminen tapahtuu sekä työtehtäviin että työyhteisössä toimimiseen liittyen. Kaikki opetus on mahdollisimman käytännönläheistä ja erilaiset oppimisen vaikeudet ja oppimistyyliä pyritään ottamaan huomioon.

Koskinen ja Hautaluoma ((2009) ovat erotelleet neljä valmennuksen tasoa, joissa työ- ja yksilövalmennuksen tarve on erilainen. TehoAPAJassa käytetään pääasiassa valmentavaa työvalmennusta, eli kehitetään taitoja ja -valmiuksia ja annetaan kausittaista yksilövalmennusta tarvittaessa. Yksilön työ- ja toimintakyvyn tason oletetaan olevan jo suhteellisen hyvä, ettei hänen elämänhallinnan tukemisen tarpeensa ole merkittävä vaan hän on lähes valmis työelämään tai opintoihin.

Koskinen ja Hautaluoman (2009) neljä valmennustyyliä ovat motivoiva, osallistuva, ohjaava ja delegoiva valmennus. Työ- ja yksilövalmennuksessa pyritään valitsemaan oikea valmennusmenetelmä valmentautujan osaamisen, työkyvyn ja motivaation tasojen perusteella. Työkyvyn ja motivaation taso saattaa vaihdella valmennusjakson aikana edestakaisin, joten kaikkia valmennustyyliä tarvitaan. TehoAPAJalla olisi

kuitenkin tarkoitus pääasiallisesti edetä alkuviikkojen osallistuvan valmennuksen kautta vähitellen ohjaavaan ja delegoivaan valmennukseen. Työssäoppimispaikassa pärjätäkseen valmentautujan tulisi jo selvittää delegoivalla valmennuksella, mutta motivoivaa valmennustakin voidaan tarvita ajoittain jakson aikana.

Motivoivan valmennuksen tehtävänä on herättää halu oppia, tehdä ja onnistua sekä vähentää epäonnistumisen pelkoa. Jos valmentautujan elämänhallinta on heikkoa ja hänellä on taustalla paljon epäonnistumisia, hän voi tarvita yksilövalmentajan tukea elämäntilanteensa selvittelyyn, ennen kuin voi suunnitella työllistymistä tai opintoja. Osa TehoAPAJAn valmentautujista on tarvinnut motivoivaa valmennusta.

Osallistuvassa valmennuksessa valmentaja ja valmentautuja suorittavat työvaiheet ja tehtävät osittain yhdessä. Tämä valmennustyyli on ammattinohjaajilla käytössä varsinkin alkuvaiheessa, kun opetellaan käyttämään valmentautujille uusia koneita ja laitteita. Valmentautuja on motivoitunut, mutta ei vielä selviä tehtävistä itsenäisesti.

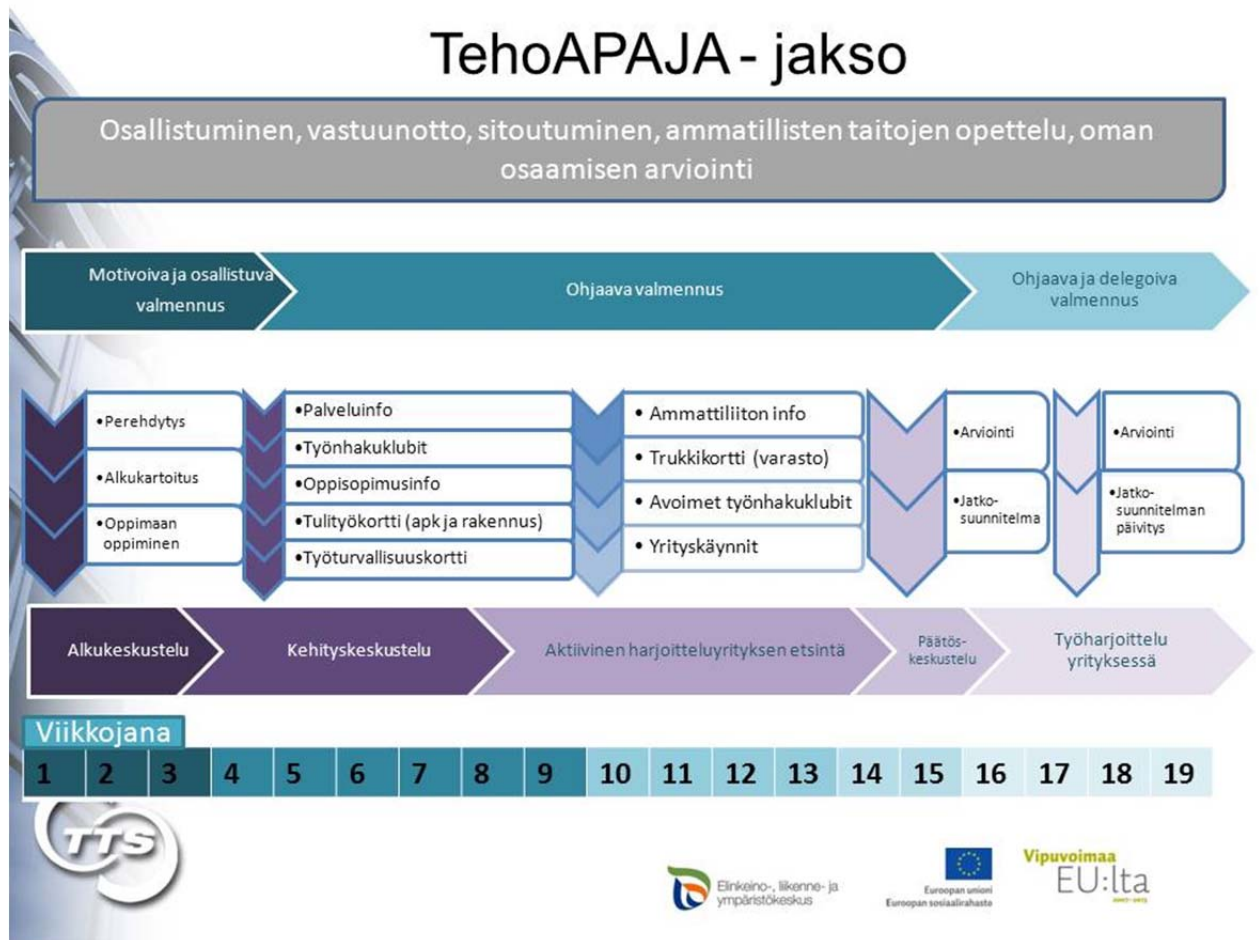
Ohjaavassa valmennuksessa annetaan tukea ja neuvoja valmentautujan harjoittellessa tiettyjä työtehtäviä. Hän ei vielä suoriudu täysin itsenäisesti tehtävistä. Tässä vaiheessa kehitetään valmentautujan itseluottamusta ja varmuutta, kun hän huomaa suoriutuvansa tehtävistä ja saa onnistumisen kokemuksia.

Delegoivassa valmennuksessa on työnjohdollinen valmennusote ja valmentautujan tulisi jo suoriutua tehtävistä itsenäisesti. Valmentautuja tekee tuotannollista työtä ja kykenee työhön työnjohdollisin apukeinoin. Kun valmentautuja suoriutuu tehtävistä delegoivan valmennuksen keinoin, hänellä on hyvät valmiudet suoriutua avoimen sektorin työmarkkinoilla.

### 3.5 TehoAPAJAn valmennuksen sisältö

TehoAPAJAn valmennus koostuu työvalmennuksesta, ryhmävalmennuksesta, yksilövalmennuksesta ja työhönvalmennuksesta. Työvalmennusta tapahtuu päivittäin aloittain työsalissa ammattinohjaajan johdolla n. 10 hengen ryhmissä. Ryhmävalmennusta tehdään sovituista aiheista luokassa n. kerran viikossa joko koko

TehoaAPAJAn ryhmälle (30 hlöä) tai pienryhmissä aloittain. Yksilövalmentajan tapaamisia ovat tietyt sovitut keskustelut yksilövalmentajan ja valmentautujan kanssa sekä muut tapaamiset tarpeen mukaan. Työhönvalmennus alkaa TehoAPAJAn jakson puolivälissä työssäoppimispaikan etsimisen avustamisena ja jatkuu yritysjakson ajan (Kuvio 2.).



Kuvio 2. Prosessi TehoAPAJAlla 2011

Kuviossa 2. näkyy sekä ryhmävalmennuksen sisältöjä että yksilövalmentajan tapaamisten sisältöjä. Lisäksi kuviosta käy ilmi, miten on tarkoitus edetä motivoivan ja osallistuvan valmennuksen kautta ohjaavaan valmennukseen ja vähitellen delegeoivaan valmennukseen viimeistään yritysjakson aikana. Valmentautujalta odotetaan jakson aikana osallistumista, vastuunottoa, sitoutumista, ammatillisten taitojen opetteluja ja oman osaamisen arviointia.

### 3.5.1 Työvalmennus

Työn suorittaminen ja ammattitaitoa vaativien työtehtävien opettaminen on aina ollut keskeinen osa työpajojen perinnettä. Työn tekemiseen liittyy pajalla aina valmennus. Työvalmennus perustuu tekemällä oppimiseen, ja tarjoaa teoriaopinnoille vaihtoehtoisen tavan kehittää ammattitaitoa. Työvalmennus tarkoittaa päivittäisen tuen antamista alan töiden ja taitojen opettelussa, yhteistoimintaa muiden valmentautujien kanssa sekä mm. säännöllisyyden, huolellisuuden ja siisteyden opettelua. Valmentautuja saa tukea ja ohjausta ja motivoidaan käytännön töiden ja taitojen opettelemiseen. (Työpajatieto 2011)

TehoAPAJAn pajoilla on sama työnjako kuin muillakin perinteisillä pajoilla, mutta työvalmentajan nimike on ammatinohjaaja. Ammatinohjaajan työnkuva vastaa alan työvalmentajan työnkuvaa ja osittain alan kouluttajan työnkuvaa. Työpajalla työ on valmennuksen väline, jolla tuetaan yksilön elämänhallintaa. Työvalmennuksen tavoitteena on edistää valmentautujan työkykyä ja taitoa. Valmennuksen sisältö ja tavoitteet suunnitellaan ottaen huomioon valmentautujan kiinnostuksen kohteet, kyvyt ja valmiudet. Työtehtävien tulee olla vaatimustasoltaan mielekkäitä, ja valmentautujaa rohkaistaan ottamaan vastuu omasta kehittymisestään. Valmentautujalle tarjotaan työpajalla myös yksilövalmennusta, joka keskittyy valmentautujan oman elämän ja arjenhallinnan tukemiseen. Työ- ja yksilövalmennus ovat toisiaan täydentäviä ja tukevia menetelmiä. Niiden suhde määritellään erikseen kunkin valmentautujan tarpeiden mukaan. (Työpajatieto 2011)

### 3.5.2 Yksilövalmennus

Työn tekemisen ja työ- ja ammattitaidon kehittämisen lisäksi työpajalla tuetaan valmentautujaa hänen elämänhallinnassaan. Yksilövalmennuksen avulla tuetaan valmentautujan toimintakyvyn vahvistamista ja arjenhallinnan parantamista, koulutus- ja työuran suunnittelussa sekä motivoidaan häntä ottamaan vastuuta omasta elämästään. Yksilövalmentaja kohtaa asiakkaansa tasaveroisena. Yhteisten keskustelujen ja elämäntilanteen kartoituksen jälkeen laaditaan yhdessä

valmennukselle tavoitteet. (Työpajatieto 2011)

Yksilövalmennus- ja työvalmennus ovat toisiaan tukevia menetelmiä, joten myös ammatinohjaaja osallistuu tavoitteiden määrittelyyn, tuoden oman ammattialansa työmarkkinatietoutta ja realismia tavoitteisiin. Ammatinohjaaja ja yksilövalmentaja tekevät yhteistyötä myös koko valmennusjakson ajan valmentautujien yksilöllisen polun suunnittelussa. Yksilövalmentaja seuraa ja arvioi valmennussuunnitelman toteutumista. Yksilövalmennus on kuuntelua, keskustelua, valmentautujan asioiden selvittelyä ja hoitamista sekä tarvittaessa muiden tukipalvelujen piiriin ohjaamista. Yksilövalmennuksen tavoitteena on valmentautujan kokonaisvaltainen auttaminen, ja sitä tehdään yhdessä sosiaali-, terveys-, koulutus-, työllisyys- ja muiden alan asiantuntijoiden kanssa. (Työpajatieto 2011)

TehoAPAJAlla yksilövalmentaja käy jokaisen valmentautujan kanssa alkukeskustelun, kehityskeskustelun ja päätöskeskustelun (kts kuva 1.). Päätöskeskustelussa on mukana myös ammatinohjaaja. Näillä keskusteluilla kartoitetaan valmentautujan elämäntilannetta ja muotoillaan valmennusjaksolle tavoitteet ja valmentautujan jatkosuunnitelma. Yksilövalmentaja myös seuraa valmentautujien poissaoloja ja myöhästymisiä ja puuttuu niihin tarvittaessa. TTS:n käytännön mukaan jo muutaman luvattoman poissaolon jälkeen käydään ns. kuulemistilaisuus, jossa valmentautuja saa kertoa oman näkemyksensä poissaolojen syistä. Tilaisuudesta tehdään pöytäkirja, johon kirjataan sovitut asiat poissaolojen vähentämiseksi. Yksilövalmentaja ja valmentautuja allekirjoittavat pöytäkirjan. Jos sovituista asioista ei pidetä kiinni, voidaan valmennusjakso katkaista.

Yksilövalmentaja tekee keskusteluiden pohjalta kirjallisen jatkosuunnitelman, johon on tiivistetty valmentautujan toiveet ja tavoitteet jatkon suhteen, esim. onko hänen suunnitelmissaan lähteä opiskelemaan, töihin tai esim. etsiä oppisopimuspaikka. Valmentautuja ja yksilövalmentaja allekirjoittavat suunnitelman ja yksi kappale lähetetään TE-toimistolle tiedoksi. Suunnitelmaan voidaan kirjata myös valmentautujan mahdollisesti tarvitsemia palveluita, kuten työhönvalmentajan tai tukihenkilön palvelut, jos valmentautuja ei työllisty jakson jälkeen. Siten TE-toimiston on helpompaa tarjota kohdennetusti palveluitaan, kun palveluntarve on selvitetty TehoAPAJAlla. Valmentautuja voi halutessaan olla yhteydessä myös TehoAPAJAn jälkeen TehoAPAJAn

henkilöstöön, jos hän tarvitsee tukea esim. töihin tai kouluun hakeutumisessa.

### 3.5.3 Ryhmävalmennus

TehoAPAJAlaiset saavat ryhmävalmennusta erilaisista aiheista, joita projektiryhmä on määritellyt. Ryhmävalmennus tapahtuu joko oman alan ryhmän tai koko TehoAPAJAn ryhmän kanssa. Yksilövalmennuksen tiimi on määritellyt aiheet sen mukaan, mitä kohderyhmälle on ajateltu tarpeelliseksi. Ensimmäisinä viikkoina käytetään aikaa perehdyttämiseen ja motivointiin. Ryhmä pohtii oppimiskokemuksiaan ja oppimistyylejään. Ryhmävalmennuksen keinoin yritetään saada motivoitua valmentautujia lähtemään koulutukseen valmennusjakson jälkeen. Ryhmävalmennuksena TehoAPAJAlaiset suorittavat alalla tarvittavia kortteja, kuten trukkikortin (logistiikkapuolella), työturvallisuuskortin ja tulityökortin. Lisäksi tarjotaan tietoa koulutuksista, oppisopimuksesta, TE-toimiston palveluista, terveellisestä ja taloudellisesta ravitsemuksesta, työntekijän oikeuksista, työnhausta ja velkojen hoidosta.

### 3.5.4 Työhönvalmennus

Työhönvalmennuksen avulla parannetaan valmentautujan yleisiä työssäselviytymistaitoja ja työelämään tai uuteen työpaikkaan sopeutumiskykyä. Tavoitteena päästä suoraan työhön esimerkiksi pitkän työelämästä poissaolon jälkeen tai löytää sopiva koulutusvaihtoehto. Työhönvalmentaja auttaa ja tukee valmentautujaa sekä on yhteydessä työnantajaan koko valmennusprosessin ajan. Työhönvalmennuksessa keskitytään sekä työelämässä tarvittavien sosiaalisten taitojen, kuten vuorovaikutustaidot ja täsmällisyys että työssä suoriutumisen kehittämiseen. Valmennus räätälöidään valmentautujan tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. (Työpajatieto 2011)

TehoAPAJAlla työhönvalmennusta tekee yksilövalmentaja/projektisihteeri eli myös tämän opinnäytetyön tekijä. Hän auttaa työssäoppimispaikan haussa ja sopimuksen

tekemisessä yritykseen. Hän on yhteydessä yrityksen edustajaan ja valmentautujaan yritysjakson aikana, räätälöidysti tilanteen mukaan. Yksilövalmentaja auttaa yrityksen edustajaa ja valmentautujaa myös jatkoneuvotteluissa työllistymisen, oppisopimuksen tai palkkatukityön pohtimisessa.

### 3.5.5 Yritysjakso

TehoAPAJAn prosessiin kuuluu valmennusjakson jälkeen alan yrityksessä suoritettava työssäoppimisjakso. Tavoitteena olisi, että valmentautuja saisi realistisen kuvan alan töistä. Osalla valmentautujista tavoitteena on myös työllistyminen yritykseen joko suoraan, palkkatuetusti tai oppisopimuksella. Osa lähtee yritysjakson jälkeen oppilaitokseen opiskelemaan ja saattavat palata samaan yritykseen tekemään tutkintoon kuuluvia harjoitteluita tai ammattiosaamisen näyttöjä. Osa valmentautujista ei lähdä yritysjaksolle joko motivaationpuutteen vuoksi tai siksi, että harjoittelijoita ottavia yrityksiä ei aina löydy, liittyen esim. valmentautujan taustaan tai yritysjakson ajankohtaan. Yksilövalmentaja on sekä yrittäjän että valmentautujan tukena jakson ajan ja tarvittaessa sen jälkeenkin. Joissain tapauksissa jatkosuunnitelmaa päivitetään vielä yritysjakson jälkeen, jos suunnitelmat ovat sen aikana oleellisesti muuttuneet.

## 4 Valtaistuminen ja arviointi

Valtaistava arviointi on sukua toimintatutkimukselle, tapaustutkimukselle ja prosessiarvioinnille. Tässä luvussa kuvaan näiden tutkimus- ja arviointitapojen erityispiirteitä sekä valtaistumisen käsitettä. Robsonin (2001) mukaan arvioijan omat mieltymykset, mahdolliset ennakkoluulot ja asiakkaan mieltymykset vaikuttavat arvioinnin yleiseen lähestymistapaan. Tärkeintä kuitenkin on sellaisen tiedon tuottaminen, joka vastaa parhaiten arviointikysymykseen. Heikkisen ja Jyrkämän (1999) mukaan mikä tahansa ihmisen sosiaaliseen toimintaan kohdistuva tutkimus voidaan laajassa mielessä ymmärtää toimintatutkimukseksi, jos se käy vuoropuhelua kohdeyleisönsä kanssa ja vaikuttaa sen toimintaan. Tutkimuksen lähestymistapojen rajat eivät ole selkeitä joko tai –asetelmia vaan pikemminkin sekä että asetelmia tai toisaalta toisaalta –asetelmia.

### 4.1 Tapaustutkimus

Toimintatutkimus on tutkimusstrategia, joka kohdistuu tiettyyn erityistapaukseen. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2003) mukaan tapaustutkimus on yksityiskohtaista, intensiivistä tietoa yksittäisestä tapauksesta. Tyypillisesti siinä valitaan yksittäinen tapaus, jossa voi olla kohteena yksilö, ryhmä tai yhteisö. Kiinnostuksen kohteena ovat usein prosessit ja yksittäistä tapausta tutkitaan yhteydessä ympäristöönsä. Aineistoa kerätään useita metodeja käyttämällä, mm. havainnoin, haastatteluin ja dokumentteja tutkien. Tavoitteena on tällöin ilmiöiden kuvailu.

Tapaustutkimus on Anttilan (2006, s. 287) mukaan sellainen empiirinen tutkimus, joka käyttää monipuolista ja monilla eri tavoilla hankittua tietoa analysoimaan tiettyä nykyistä tapahtumaa tai toimintaa tietyssä rajatussa ympäristössä. Tapaustutkimusta tämä opinnäytetyö on siinä mielessä, että pyrin tässä kuvaamaan TehoAPAJAN tilannetta tietyllä hetkellä mahdollisimman monipuolisesti. Anttilan mukaan tuloksessa voi olla nähtävissä tutkijan kädenjälki, koska tutkijalla itsellään on merkittävä tehtävä kohdetta koskevien tietojen kokoamisessa. Sikäli tuloksesta ei pidä ryhtyä etsimään objektiivisuuden ominaisuuksia. Tutkija voi vaikuttaa pelkällä läsnäolollaan tapahtumien

kulkuun siitä huolimatta, että hän pyrkii olemaan puuttumatta niihin. Hänen raporttinsa tapauksesta on hänen tulkintansa siitä. Raportti pyritään saamaan niin seikkaperäiseksi, että siitä voi tunnistaa tapahtuman kaikki piirteet ja sitä voidaan tarkastella yksityiskohtaisesti ja perustellen.

#### 4.2 Prosessiarviointi

Riitta Seppänen-Järvelän (2004) mukaan jokaiseen kehittämishankkeeseen olisi tärkeätä kuulua seuranta ja arviointia, sillä palaute on olennainen osa tietoista ja muutoshaluista toimintaa. Kehittämistyölle on tyypillistä prosessimainen etenemistapa sekä ratkaisuvaihtoehtojen ja etenemisväylien moninaisuus. Kehittämistyötä varten tarvitaan tietoa jo kehittämisprosessin aikana, hankkeen lopussa tuotettua arviointitietoa ei enää voida käyttää jo kuljetun tien ohjaamiseen. Toiminnan parantaminen pitää tehdä jo hankkeen aikana ja siihen saadaan tietoa prosessiarvioinnilla.

Seppänen-Järvelän (2004) mukaan arviointi on erityisen olennaista hankkeissa, joissa luodaan uutta, esim. etsitään uutta palvelukonseptia. Tämäntyyppisessä innovaatioprojektissa tavoitteet ja toteuttamisstrategia ovat välttämättä suhteellisen löyhiä: uutta palvelukonseptia etsitään kokeillen ja muokaten. Arviointi on välttämätön edellytys sille, että projektin yhteydessä syntynyttä tietoa ja osaamista voidaan hyödyntää laajemminkin.

Robsonin (2001) mukaan monissa prosessien arvioinneissa arvioija on prosessin sisäpuolinen toimija. Robson on sitä mieltä, että kun arvioija on ollut "osa kalustoa" jo pidemmän aikaa prosessiarvioinnissa, toiminnan havainnointi ja osallisten epämuodolliset haastattelut ovat vähemmän tunkeilevia. Sikäli asemani yksilövalmentajana hankkeessa on sopiva arvioinnin toteuttamisen kannalta.

### 4.3 Toimintatutkimus

Toimintatutkimuksella on ollut kiistelty asema tieteen kentällä. Kritisoijat pitävät sitä epätieteellisenä menetelmänä. Toimintatutkimus kuuluu laadullisen tutkimuksen kenttään. Kuula (1999, 218) nimeää toimintatutkimuksen yhdeksi tutkimusstrategiaksi laadullisten menetelmien joukkoon, etnografian, haastattelumenetelmien, diskurssianalyysin ja feministisen tutkimuksen rinnalle. Anttilan (2006, 387) mukaan toimintatutkimus kuuluu tutkimusotteeltaan ja tieteenfilosofialtaan kriittiseen, emansipatoriseen tieteensuuntaan, joka hyväksyy sekä selittävän että ymmärtävän metodin, mutta on kehittänyt välineekseen muitakin metodeja ja käyttää niitä laaja-alaisesti. Aaltola ja Syrjälä (1999) puolestaan toteavat, että toimintatutkimus on jatkuvasti muuttuva ja kehittyvä lähestymistapa, eikä siinä ole mitään ehdottomasti oikeaa tai väärää tietä.

Toimintatutkimus on tapa hahmottaa tutkimuksen ja tutkittavan todellisuuden välistä suhdetta. Toimintatutkimuksen kohde ja tutkimuksen substanssi voi olla melkein mikä tahansa ihmiselämään liittyvä piirre. Olennaista on paitsi tuottaa uutta muutokseen edistämällä ja parantamalla niitä tavalla tai toisella. (Kuula 1999, 10–12)

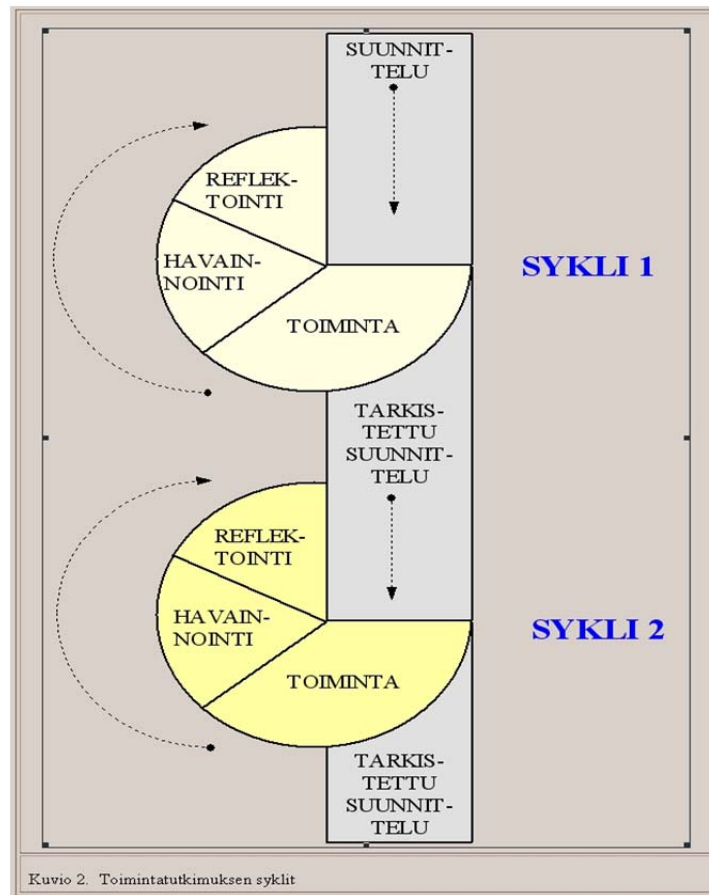
Toimintatutkimuksen tarkoituksena on tutkimuksen avulla muuttaa vallitsevia käytäntöjä ja ratkaista erityyppisiä ongelmia. Toimintatutkimuksessa pyritään muuttamaan tutkittavaa todellisuutta, sosiaalisia käytäntöjä, ottamalla tutkittavat eli käytännössä toimivat ihmiset aktiivisiksi osallisiksi tutkimuksessa. Tutkija osallistuu aktiivisesti muutosprosessiin, joten tutkijan ja tutkittavien välisen suhteen perustana on yhteistyö ja yhteinen osallistuminen. (Kuula 1999)

Toimintatutkimus on ns. pehmeisiin menetelmiin lukeutuva tutkimusmenetelmä, jonka avulla puututaan todellisiin elämän tapahtumiin ja tarkastellaan väliintulon vaikutuksia. Painopisteenä ei ole niinkään saada yleistettävää tietoa kuin täsmällistä tietoa tiettyä tilannetta ja tarkoitusta varten (Anttila 2006, 439). Perinteisessä tutkimuksessa tutkija ikään kuin jättää tutkimustulostensa käytön ja mahdollisen muutoksen avoimeksi. Tämä liittyy perinteisesti ymmärrettyyn yhteiskuntatieteiden tehtävään lisätä yhteiskunnallista keskustelua ja antaa siihen välineitä, yhteiskunnan suoran muuttamisen sijasta. Toimintatutkimuksessa taas itse muutos ja sitä koskevat

tavoitteet ovat eksplisiittisesti läsnä jo tutkimuksen tavoitteenasettelussa ja määrittelyssä, tutkijan ja tutkittavien määrittelemänä. (Kuula 1999, 219). Aaltolan ja Syrjälän (1999) mukaan toimintatutkimuksen tulos ei olekaan esimerkiksi jokin tietty, entistä parempi toimintatapa vaan uudella tavalla ymmärretty prosessi. Prosessia on luontevaa tarkastella myös koulutusprosessina.

Toimintatutkimus on menetelmänä haasteellinen sikäli, että asetelmat sosiaalisessa todellisuudessa muuttuvat koko ajan ja samalla tutkittavaa materiaalia tulee koko ajan lisää. Toimintatutkimuksessa pitkin prosessia saatavaa tietoa suhteutetaan aina ensisijaisesti itse konkreettiseen toimintaan ja sen analysointiin konkreettisia toimintatavoitteita silmällä pitäen. Prosessin intensiivisimmissä vaiheissa tutkijan tekemiset tähtäävät ensisijaisesti käyttäjien ongelmanratkaisuun, eivät loistaviin tieteellisiin julkaisuihin. Tämä ei silti tarkoita, ettei tutkijalla olisi tarkoitus tehdä prosessista myös tutkimusta. Muuten työ jäisi konsultoinnin tasolle. (Kuula 1999, 225)

Kiviniemen (1999) mukaan perusolettamuksena toimintatutkimuksessa on, että oppiminen on luonteeltaan kokemuksellinen ja refleктоiva prosessi. Toimintatutkimukseen liittyy käsitys toiminnan vähitellen ja usean vaiheen kautta tapahtuvasta kehittämisestä. Toimintatutkimuksessa korostetaan kehittävän toiminnan etenemistä suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin ja reflektionin (evaluaation) spiraalisena kehänä. Itsereflektiivinen spiraali yhdistää toisiinsa menneisyyden ja siihen liittyvän rekonstruoinnin sekä lähitulevaisuuden ja siihen liittyvän toiminnan (Kiviniemi 1999).



Kuvio 3. Toimintatutkimuksen syklit (Linturi 2003)

Käytännössä toimintatutkimus ei useinkaan etene hyvässä järjestyksessä näiden syklien mukaan. Eri osa-alueet limittyvät ja menevät toistensa kanssa päällekkäin. Prosessi on luonteeltaan avoin ja altis reagoimaan toiminnassa ilmeneviin muutoksiin. (Kiviniemi 1999)

#### 4.4 Valtaistaminen, osallistaminen ja voimaantuminen

Alkuperäinen termi empowerment suomennetaan joko valtaistumiseksi tai voimaantumiseksi, joskus valtaistamiseksi, voimavaraistumiseksi tai toimintavoiman lisääntymiseksi. Valtaistamisella ei ole yhtenäistä teoriaperustaa ja käsitettä onkin poimittu mitä moninaisimpiin yhteyksiin (Kivipelto 2008). Koska empowerment evaluation suomennetaan enimmäkseen valtaistavaksi arvioinniksi, tässä työssä käytetään myös termiä valtaistaminen. Robert Adams (2008) on määritellyt termin

seuraavasti: yksilön, ryhmän ja/tai yhteisön kyky kontrolloida olosuhteitaan, käyttää valtaa ja saavuttaa tavoitteensa. Prosessi jossa yksilöllisesti ja yhteisöllisesti autetaan itseä ja muita hyvän elämänlaadun maksimoimiseksi.

Valtaistamisen tieteellinen arvioiminen on Adamsin (2008) mukaan vaikeaa, koska valtaistamisen käsite on niin subjektiivinen. Eri ihmisillä on erilaiset käsitykset siitä, minkälainen muutos osallisuuden tunteessa on riittävä. Tutkimuksissa ei myöskään aina pystytä huomioimaan pitkän tähtäimen muutoksia, ja valtaistaminen voi olla pitkä prosessi. Lisäksi ihmisten elämäntilanteet ovat erilaisia ja vaihtelevia. Joskus valtaistaminen voi olla onnistunut siten, että ihmisen elämäntilanne ei huonone vaan pysyy samana. (Adams 2008, 173). Valtaistavassa tutkimuksessa onkin olennaisinta löytää palvelun käyttäjien tarpeet ja että palveluiden käyttäjät ovat aidosti mukana kehittämässä palveluita. Vasta toissijaisena tavoitteena tutkimuksessa on tutkimukseen osallistuvien mahdollinen voimaantuminen prosessissa.

Yritämme valtaistaa TehoAPAJAn valmentautujia painottamalla alusta lähtien heidän omaa vastuutaan oppimisessa ja eteenpäin menemisessä. Ensimmäisenä päivänä perehdytyksessä, kun puhutaan käytännön säännöistä TehoAPAJAlla, puhutaan samalla myös valmentautujan sitoutumisesta prosessiin. Sääntöihimme onkin kirjattu auki, että valmentautujan on osallistuttava TehoAPAJAn prosessin mukaiseen valmennukseen, suoritettava työnsä tunnollisesti ja käyttäytyttävä asiallisesti. Hänen täytyy ottaa vastuuta omasta etenemisestään, tekemistään valinnoista ja yhdessä sovituista asioista. Lisäksi valmentautuja osallistuu aktiivisesti jatkosuunnitelmansa laadintaan ja sitoutuu suunnitelman toteuttamiseen. Ammatillisia taitoja opetetaan valmennusjakson aikana, mutta valmentautuja itse kantaa vastuun paikalla olemisesta ja taitojen opettelusta. Pyrimme luomaan ilmapiirin, jossa kaikki ovat samanarvoisia, ketään ei syrjitä ja kaikkien mielipiteitä kuunnellaan.

Monesti kohderyhmämme edustajat ajautuvat tilanteesta toiseen ilman selkeää suunnitelmaa tai pitkäjänteistä tavoitteellista suunnitelmallisuutta. Siksi näiden tärkeyttä ja valmentautujan omaa vastuuta tilanteestaan painotetaan prosessin jokaisessa vaiheessa. Valtaistava arviointi on osa tätä ajattelua, jotta he ymmärtäisivät, että he voivat vaikuttaa siihen, mitä heidän elämässään ja ympärillään tapahtuu. Joskus voimaantumisen ensimmäinen askel on se, että kykenee antamaan rehellistä

palautetta asioista, joiden kokee olevan väärin.

Osallistamisen periaatteet tulevat hyvin esiin toimintatutkimuksessa ja osallistavassa tutkimuksessa. Osallistamista perustellaan sillä, että sen kautta tuetaan demokratian, tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden, vapautuksen ja elämän edistämisen periaatteita. Osallistavan arvioinnin käytännöissä tulee näkyä nämä periaatteet siten, että ihmisten tulee itse olla tutkimassa ja kehittämässä heitä koskevia asioita. Samalla ajatellaan, että kun nämä periaatteet toteutuvat, ihmiset aktivoituvat myös tekemään omaaloitteisesti tarvittavia uudistuksia ja kehittämistoimia. (Kivipelto 2008, 24)

#### 4.5 Valtaistava arviointi

Robsonin (2001, 45) mukaan osallistujien rooli arvioinnissa on kiistämätön, erityisesti jos tarkoituksena on arvioinnin tulosten hyödyntäminen. Keskeisen periaatteen tulisi olla, että osallistujia ovat ne, jotka haluavat osallistua. Osallistujia onkin motivoitava pitkin matkaa, jotta kun tulee arviointiin osallistumisen aika, he ovat motivoituneita osallistumaan siihen vapaaehtoisesti ja ymmärtävät sen merkityksen.

Adamsin (2008, s. 174) mukaan tutkimus on valtaistavaa, kun tutkimuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen otetaan mukaan tutkimuksen kohteena olevat ihmiset. Silloin on kuitenkin tasapainoiltava sen välillä, ettei ota liikaa tai liian vähän tutkimuksen kohteita huomioon suunnittelussa ja toteutuksessa. Adamsin mukaan valtaistavan tutkimuksen ensisijainen tavoite onkin tuoda palvelun käyttäjät mukaan tutkimukseen, jotta heidän tarpeensa löydetään. Toissijaisia tavoitteita ovat tietoisuuden lisääminen palveluiden käyttäjien tarpeista, syrjäytyneiden ja "harvoin kuultujen" valtaistaminen ja vallitsevien käytänteiden kriittinen arviointi.

Osallistava ja valtaistava arviointi ovat lähellä toisiaan. Osallistava ja valtaistava arviointi ovat dialogia ja niitä voi käyttää myös oppimisen välineenä. Hankkeessamme on tarkoitus muuttaa valmentautujien negatiivisia käsityksiä oppimisesta ja muuttaa niitä positiivisemmiksi ja innostavammiksi, joten tämä arviointitapa sopii hyvin hankkeemme arvioinnin tiedonkeruuseen. Osallistavan arvioinnin käyttötarkoituksena voi olla myös esimerkiksi osallistujien itsearviointitaitojen lisääminen. TehoAPAJAlla

yritämme monin eri keinoin saada valmentautujia arvioimaan taitojaan realistisesti.

Kaikkien osallisten ei tarvitse kyetä samanlaiseen ilmaisutapaan, he voivat ilmaista itseään verbaalisesti, kirjallisesti tai vaikkapa kuvallisesti. Kaikkien tulee kokea, että juuri hänen osallistumisensa ja panoksensa on tärkeä. Vain siten toimijoiden näkemykset tulevat esiin ja ruohonjuuritason asiantuntemus vahvistuu. (Kivipelto 2008)

#### 4.6 Fettermanin valtaistava arviointi

David Fettermanin valtaistavan arvioinnin tavoitteena on arviointiin osallistuvien itseymmärryksen lisääntyminen ja valtaistuminen, mikä näkyy vanhoista kahlehtivista rooleista tai muista kehittymisen esteistä vapautumisena sekä oman itsensä ja toisten uudelleen määrittämisenä ja ymmärtämisenä. Fettermanin valtaistava arviointi on tulkinnallista ja osallistavaa arviointia. Valtaistavalla arvioinnilla tuetaan ihmisiä itse arvioimaan ja kehittämään projektejaan ja ohjelmiaan. (Kivipelto 2008)

Valtaistuminen tapahtuu vähitellen. Fettermanin (2001, s.34) mukaan koulutus, mahdollistaminen, asianajaminen, valaistuminen ja vapautuminen ovat kaikki valtaistavan arvioinnin tasoja tai näkökulmia, jotka auttavat arvioijia näkemään, missä vaiheessa valtaistavaa arviointia mennään ja mistä näkökulmista arviointia voi tarkastella. Koulutus ja mahdollistaminen ovat ensimmäisiä askelia, jotka täytyy ottaa ennen kuin seuraaviin voidaan päästä. Kun osallistujat ovat oppineet arvioimaan itseään, he voivat käyttää löytöjään asiansa ajamiseen. Lisäksi vain olemalla osa arviointiprosessia, voi löytää valaistumisen ja vapautua. Valtaistavan arvioinnin meta-arvioinnissa voidaan käyttää näitä näkökulmia vertailukohtina valtaistumisen tasoa määriteltäessä.

Koulutuksen tarkoituksena on opettaa ihmisiä arvioimaan itse toimintaa, ilman ulkopuolista tukea. He oppivat miettimään tavoitteitaan, pohtimaan nykytilannetta ja peilaamaan sitä tavoitteisiin ja miettimään strategiat tavoitteisiin pääsemiseksi. Itsearviointi onkin oleellinen osa valtaistavaa arviointia. Valtaistavan arvioinnin vetäjä kouluttaa osallisia arvioimaan itseään, mutta samalla on myös tasoittamassa tietä eli

mahdollistamassa arvioinnin. Hän ohjaa ryhmää oikeaan suuntaan ja korjaa mahdollisia väärinkäsityksiä. Hän voi tarjota selityksiä, tarjota vaihtoehtoja ja neuvoa hankalissa kohdissa. Hän pitää arvioinnin raiteillaan. (Fetterman 2001, 35–36)

Asianajamisella tarkoitetaan niitä todisteita, joita valtaistavan arvioinnin avulla saadaan kerättyä. Valtaistavan arvioinnin tuotoksena on selkeä paketti siitä, mitä on tehty hyvin ja missä on vielä parannettavaa. Tätä materiaalia voidaan käyttää mm. rahoittajan suuntaan todistamaan toiminnan tärkeys. (Fetterman 2001, 36)

Valaistuminen on silmät avaava, paljastava, valaiseva kokemus. Tyypillisesti se on uusi näkökulma roolien ja rakenteiden ymmärtämiseen, joka syntyy yhteisessä keskustelussa. Valtaistavan arvioinnin prosessissa kaikki yhdessä oppivat tasa-arvoisen keskustelun kautta. Valaistuminen usein synnyttää vapautuksen. Kun vapautuu vallitsevista rooleista ja rajoitteista, voi syntyä vahva itsenäisyyden ja itsemääräämisoikeuden tunne. Itsensä ja muut voi ymmärtää äkkiä toisesta näkökulmasta. (Fetterman 2001)

Kun ihminen ottaa vastuun elämästään ja oppii arvioimaan itseään uudella tavalla, hän voi vapautua perinteisistä odotuksista ja rooleista. Valtaistavaan arviointiin osallistujat voivat nähdä uusia mahdollisuuksia ja olemassa olevia resursseja uudessa valossa ja sitä kautta määritellä uudestaan oman identiteettinsä ja roolinsa tulevaisuudessa. Kun arviointiin osallistujat saavuttavat tämän tason, arvioinnin vetäjän rooli pienenee huomattavasti, ryhmä pystyy jo arvioimaan toimintaansa itsenäisesti. (Fetterman 2001, 37-41)

Valtaistavassa arvioinnissa valmentautujat saavat itse vaikuttaa siihen, millä perusteella TehoAPAJAn jakson vaikuttavuutta mitataan. Sen jälkeen he pääsevät kertomaan, millä keinoin heidän mielestään parhaiten tavoitteisiin pääsee. Haasteena on saada heidät puhumaan avoimesti keskenään mm. siitä, mitä keinoja elämänhallinnan parantamiseen on.

Valtaistava arviointi on suunniteltu auttamaan ihmisiä auttamaan itseään itsearviointin ja reflektion kautta. Arvioitsija ei voi valtaistaa ketään, mutta ihmiset valtaistavat itse itsensä ohjauksen avulla. Valtaistava arviointi voi luoda ympäristön, joka edistää

valtaistumista ja itsemääräämisoikeuden toteutumista. Prosessi on demokraattinen siten, että se vaatii osallistumista tutkimalla aiheita, jotka koskevat koko yhteisöä. Valtaistava arviointi tuo esiin sen, että esim. hankkeen ansio ja arvo eivät ole pysyviä, vaan jatkuvassa muutoksessa ja kehityksen tilassa. Tavoitteet, asiakaskunta ja tieto hankkeen käytännöistä voivat vaihdella ja ulkoiset tekijät ovat epävakaita. Sisäistämällä ja vakiinnuttamalla itsearviointikäytänteitä voidaan kehittää dynaaminen ja reagoiva lähestyminen arviointiin näiden vaihteluiden tasaannuttamiseksi. (Fetterman 2001, 3)

Valtaistavassa arvioinnissa on kolme vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa määritellään missio ja/tai visio hankkeelle. Jotkut arvioijat ovat mieluummin keskittyneet tahdottujen tulosten määrittelyyn. Toisessa vaiheessa määritellään ja priorisoidaan hankkeen tärkeimmät toimenpiteet. Sen jälkeen hankkeen työntekijät ja osallistujat arvioivat, kuinka hyvin hanke toteuttaa näitä toimintoja asteikolla 1-10, ja keskustelevat tuloksista. Tämä auttaa määrittelemään hankkeen sen hetkiset vahvuudet ja heikkoudet. Kolmannessa vaiheessa pohditaan tulevaisuutta. Ryhmä määrittelee tavoitteet ja strategiat unelmiensa tavoittamiseksi. Tavoitteet auttavat henkilökuntaa ja osallistujia määrittelemään, mihin he haluavat tulevaisuudessa painottaa hankkeen kehittämisessä. Strategiat auttavat saavuttamaan tavoitteita. (Fetterman 2001)

#### 4.7 Esimerkki Fettermanin valtaistavasta arvioinnista

Fetterman (2001, 44) kuvaa esimerkkien kautta valtaistavan arvioinnin prosessia. Tarkastelemassani esimerkissä tehtiin arviointi hankkeessa, jossa lastensairaalan perhekeskeisyyttä oli tarkoitus lisätä. Kehittämishankkeessa oli mukana henkilöstöä ja lasten vanhempia. Kehittämishanke oli monivuotinen, mutta asiakkaiden elämäntilanteen vuoksi aktiivisesti mukana olevat ihmiset vaihtuivat hankkeen aikana. Valtaistavan arvioinnin tiimissä olivat mukana Fetterman ja kaksi hänen kollegaansa. Fetterman oli alussa mukana käynnistämässä arviointia ja kaksi hänen kollegaansa jatkoi työtä olemalla mukana tapaamisissa, seurannassa ja ehdottamassa ryhmälle strategioita tavoitteiden saavuttamiseksi. (Fetterman 2001, 44)

Ensin luotiin monilauseinen missio ja visio. Sen jälkeen tehtiin katsaus nykytilanteeseen

eli listattiin sen hetkiset toiminnot, priorisoitiin tärkeimmät toiminnot ja arvioitiin ne numeraalisesti, jonka jälkeen keskusteltiin arvosanojen merkityksistä. Tuloksena olivat toimintojen arvioinnit paperilla, ohjeita tulevaisuuden suunnittelulle ja mahdollisille uusille ryhmäläisille tiivis tietopaketti ryhmän tavoitteista ja nykytilasta. Kehittämiskohteista tehtiin selkeät powerpointesitykset, joihin kirjattiin ylös tapaamisessa esitetyt kommentit ja yhteenveto niistä. Tämä yhteenveto herätti myös uutta keskustelua. (Fetterman 2001, 44–47)

Nämä dokumentit pohjustivat kolmatta vaihetta valtaistavassa arvioinnissa, eli tulevaisuuden suunnittelua. Osallistujien tuli löytää selkeät tavoitteet, strategiat ja tavat dokumentoida muutoksia jokaisen toiminnon kohdalla. Monet ajatuksista löytyivät jo suoraan edellisen vaiheen nykytilannetta kartoittavista keskusteluista. Näin syntyvästä dokumentista löytyy nopeasti projektin toimintasuunnitelma kehittämisen suhteen. Arviointia ja seuranta voi tehdä normaalin kehittämisen yhteydessä. (Fetterman 2001, 54)

Toisena toimintavuotena ryhmän kokoonpano muuttui ja siinä oli paljon uusia jäseniä. Fettermanin ryhmä ei lähtenytäkään valtaistavassa arvioinnissa enää alusta liikkeelle uuden ryhmän kanssa, vaan he päätyivät päivittämään vanhaa visiota ja missiota. Siten myös uudet ryhmäläiset saivat äänensä kuuluviin yhteisessä visiossa ja heidän oli helpompaa sitoutua siihen. Sen jälkeen myös katsaus nykytilanteeseen päivitettiin vastaamaan sen hetkistä tilannetta, vuosi edellisen katsauksen jälkeen. (Fetterman 2001, 54-60)

Yllättäen toimintojen prioriteetit olivat muuttuneet. Yksi toiminnoista, joka oli edellisellä kerralla korkeimmalla prioriteetilla, oli siirtynyt yhdeksi matalimman prioriteetin toiminnoista. Ryhmäläiset kertoivat, että tässä toiminnossa ei ollut enää mitään kehittämistä, se oli siirtynyt tavalliseksi toimintatavaksi. Uudet ryhmäläiset olivat eri mieltä toiminnon tehokkuudesta ja tärkeydestä, koska se ei enää palvellut sitä tarkoitusta joka vuotta aikaisemmin oli ollut olennaista. Ryhmä pystyikin tämän arvioinnin jälkeen keskittymään niihin asioihin, jotka sillä hetkellä olivat olennaisimpia ja päivittämään toimintasuunnitelmaansa sen mukaan. Näin kehittäminen pysyi raitteillaan, sai lisää energiaa ja pystyi keskittämään voimansa oleellisiin asioihin. (Fetterman 2001, 54-60)

## 5 Valtaistava arviointi TehoAPAJA-hankkeessa

Arvioitsijan asema hankkeen työntekijänä voi vaikuttaa arviointitiedon keräämisen luotettavuuteen. Valmentautujat eivät välttämättä uskalla olla yhtä rehellisiä vastauksissaan, kuin he olisivat ulkopuolisen arvioitsijan kanssa. Toisaalta on mahdollista, että he uskaltavat avoimemmin kertoa tutulle ihmiselle. Jos kysymykset on aseteltu niin, että he eivät koe arvostelevansa työntekijöitä vaan hanketta ja sen toimintoja, ehkä heidän on helpompi antaa rakentavaa kritiikkiä. Myös Robson (2001) perustelee, että kun arvioija on ollut jo pidemmän aikaa prosessissa mukana, toiminnan havainnointi ja osallisten epämuodolliset haastattelut ovat vähemmän tunkeilevia.

Kaikki valmentautujat, jotka tahtoivat, saivat olla arvioinnissa mukana. Osallistuminen oli vapaaehtoista. Tuloksista ei voi poimia yksittäisten vastaajien vastauksia, paitsi arvosanamatriisista. Yksilöarvioinnit olivat arviointitilaisuudessa kaikkien osallistujien nähtävänä.

Arviointi aloitettiin määrittelemällä ohjausryhmän ja yksilövalmennustiimin kanssa alustava visio. Visiota käsiteltiin myös projektiryhmän kanssa, eli yksilövalmentajien ja ammatinohjaajien kanssa. Samassa palaverissa keskusteltiin myös siitä, pitäisikö ammatinohjaajien osallistua arviointitilaisuuteen. Ammatinohjaajat kokivat, että palaute heidän työstään olisi rehellisempää jos he eivät ole paikalla. Loppujen lopuksi päädyttiin kuitenkin siihen, että kokeilemme kerran siten että he ovat paikalla, ja sitten mietimme, eroaako palaute aikaisemmista kerroista, kun ammatinohjaajat eivät ole olleet paikalla.

Toteutimme arvioinnin TehoAPAJAn kolmannen ryhmän kanssa Fettermanin ohjeita soveltaen. Ensimmäisen TehoAPAJAn ryhmän kohdalla ryhmävalmennusprosessin toteuttaminen vasta oli hahmottumassa, toisen ryhmän kanssa olimme kokeilleet erilaisia toteutusvaihtoehtoja ja vasta kuvasimme prosessia, ja kolmannen ryhmän kohdalla pääsimme testaamaan kuvattua prosessia. Siksi vasta kolmannen ryhmän kanssa oli hyvä testata myös valtaistavaa arviointia.

Pidimme arviointitapaamisen valmentautujien kanssa sen jälkeen, kun he olivat olleet valmennusjaksolla kaksi kuukautta ja ryhmävalmennuksen luennot olivat takanapäin. Kutsuimme tilaisuutta palauteiltapäiväksi, koska arvelimme, että valtaistavan arvioinnin käsite voisi olla heille etukäteen hieman vieraannuttava. Paikalla oli 22 valmentautujaa, vain muutama oli poissa sinä päivänä. Lisäksi paikalla oli koko yksilövalmennuksen tiimi ja kaksi ammattinohjaajaa. Yksi yksilövalmentaja ohjasi keskustelua, toinen toimi kirjurin roolissa kirjaten keskustelua ylös. Kaikki osallistuvat arviointiin tasa-arvoisina keskustelijoina: valmentautajat, yksilövalmentajat ja ammattinohjaajat.

Ensin kerrottiin lyhyesti, mikä iltapäivän tarkoituksena on, eli kokemusperäisen tiedon kerääminen TehoAPAJan valmentautujilta siitä, miten valmennusjakso vastaa heidän tarpeisiinsa. Heille kerrottiin, että yhteisestä keskustelusta saatuja tietoja käytetään TehoAPAJan prosessin kehittämiseen. Kerrottiin myös, että arviointi tehdään jatkossa jokaisen tulevan TehoAPAJan ryhmän kanssa, mutta että he olivat ensimmäinen ryhmä, johon arviointia testataan. Heitä yritettiin motivoida kertomalla, että tällä kertaa he pääsevätkin arvioimaan meidän tekemisiämme, eikä toisinpäin. Koska joukossa oli myös muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvia, asia yritettiin esittää mahdollisimman selkokielellisesti, jotta kaikki ymmärtäisivät mistä on kyse.

Kerroin lyhyesti myös valtaistavasta arvioinnista sen, että sillä tuetaan ihmisiä itse arvioimaan ja kehittämään toimintaa. Kerroin, että prosessi on kolmivaiheinen:

1. Vision luominen pienryhmissä ja yhdessä
2. Katsaus nykytilanteeseen
3. Tulevaisuuden suunnittelu

### 5.1 Tutkimuskysymyksiin vastaaminen

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ”mitä tavoitteita TehoAPAJan valmentautujilla on TehoAPAJalle” vastaukset löydän valtaistavalla arvioinnilla luodusta visiosta ja

nykytilannekatsauksesta. Tavoite on vision sisältö ja nykytilannekatsauksesta löytyvät keinot tavoitteeseen pääsemiseksi.

Toiseen tutkimuskysymykseen ”Mitä valtaistavassa valmennuksessa ja arvioinnissa on otettava huomioon jotta se tukisi valtaistumista ja toiminnan kehittämistä” vastaukset löydän refleктоimalla valtaistavan arvioinnin prosessia ja peilaamalla sitä teoriaan. Käyn keskusteluita arviointitilanteeseen osallistuneiden työntekijöiden kanssa ja refleктоimme tilannetta yhdessä jälkikäteen.

Kolmanteen tutkimuskysymykseen ”Mitä kehittämiskohteita TehoAPAJAssa on valtaistavan arvioinnin näkökulmasta” löydän vastaukset valmentautujien keskusteluista. Kun he arvioivat toimintoja, heiltä tulee tietoa siitä, mitä ja miten asiat voisi hoitaa paremmin.

## 5.2 Vision luominen

Valmentautajat jaettiin 4-5 hengen pienryhmiin ja heille annettiin tehtäväksi miettiä, mikä heidän mielestään on TehoAPAJAn tarkoitus. Tarkentavina kysymyksenä esitettiin mitä he toivovat että esimerkiksi heidän ammattitaidolleen, itsetuntemukselleen ja työllistymistilanteelleen tapahtuu TehoAPAJAn aikana tai jälkeen. Valmentautajat kirjoittivat keskustelun pääkohtia ylös. Aikaa ryhmäkeskustelulle oli 10 minuuttia. Yksilövalmentajat ja ammattinohjaajat kiersivät hiljaisemmissa ryhmissä ja yrittivät saada lisäkysymyksillä keskustelua käyntiin.

Pienryhmien tuotokset käytiin yhdessä läpi koko ryhmän kanssa. Ryhmissä oli tullut esiin osittain samoja asioita. Ryhmätöiden antia:

- Joka osa-alueen progressiivinen kehitys (ammattitaito, itsetunto, tulevaisuus)
- Työllistyminen, ”ura/ ammattiputki auki”
- Itsetuntemus parantunut huomattavasti
- itsevarmuutta tullut lisää
- Tehoapajan tarkoitus on saada meille jonkinlainen tulevaisuuden näkymä
- Työllistyminen
- kouluttautuminen
- itsevarmuutta

- kokemusta
- itseluottamusta
- työllistyminen
- alan tuntemusta
- antaa kuva alasta
- käytännön kokemusta
- itsevarmuutta työtehtävistä ja ihmisenä
- tietoa eri kouluttautumismahdollisuuksista
- omat tulevaisuudensuunnitelmat selkiytyneet
- Ammattitaito, itsetuntemus ja työllistymismahdollisuudet lisääntyvät!!!
- Ammattitaito kehittyisi
- itsetuntemus nousisi
- työllistyisi paremmin

Keskusteluissa tuli esiin vielä

- elämän rytmin paraneminen
- itsevarmuuden lisääminen vaikka taitoa olisi

Näistä ryhmätöistä poimimme yhdessä asioita, jotka toistuivat monessa ryhmässä. Halusimme tehdä mahdollisimman selkeän vision, joten yritimme tyypistää sen yhteen lauseeseen. Loimme ehdotuksen mahdollisesta visiosta:

**”Itsevarmuutta työtehtävissä sekä ihmisenä ja tulevaisuuden näkymän selkeyttäminen.”**

Visio kirjoitettiin valkotaululle ja jätettiin näkyville. Ryhmä oli yksimielinen siitä, että tämä lause kattaa heidän ajatuksensa TehoAPAJAn tarkoituksesta. Lopuksi esiteltiin myös ohjausryhmän ajatuksia visioista ja huomattiin, että siellä oli osittain samansuuntaisia ajatuksia, mutta ehkä monimutkaisemmin ilmaistuna.

### 5.3 Toimintojen priorisointi

Seuraavassa kohdassa mietimme, mitä TehoAPAJAlla on tapahtunut eli minkälaisia toimintoja TehoAPAJAlla oli ollut. Nykytilannekatsausta pohjustaaksemme muistutimme työskentelyn edellisestä vaiheesta, eli mitä toimintoja tarvitaan visioon pääsemiseksi? He saivat listata itse tärkeiksi kokemiaan tapahtumia ja palveluita TehoAPAJAssa.

Näytimme myös oman hahmotelmamme valmennusjakson prosesseista (kuva 1). Tässä kohtaa muistutettiin, että on myös mahdollisuus osallistua halutessaan kirjallisesti, mutta kukaan ei tahtonut sitä. Tällainen listasta tuli:

- ammatillinen perehdyttäminen (Työsaissa tapahtuva työskentely)
- jatkokoulujen esittely (tietoa koulutuksesta, työllistymisestä ja niiden yhdistämisestä)
- yritysharjoittelu (vasta valmennusjakson jälkeen, eli tulevaisuudessa)
- kortit (työturvallisuus- tulityö- ja trukkiporttien suorittaminen)
- ATK-taitojen harjoittelu ja opetus (tapahtui työnhakuklubien oheistuotteena)
- eteenpäin ohjaaminen (yksilövalmennuksen verkostotyöskentely)
- ihmisen kohtaaminen (työntekijät ja valmentautajat sekä valmentautajat keskenään)
- paperiasioissa auttaminen (yksilövalmennuksen tuki byrokratian kanssa)
- yritysvierailut
- hakemuksen tekeminen (ts. työnhakuklubit)

Suluissa selitettynä lyhyesti, mitä otsikoilla tarkoitettiin. Havaitimme, että keskustelu oli luontevaa ja näytti siltä, ettei ketään pelottanut sanoa mielipidettään. He eivät arvioineet henkilöitä, vaan toimintaa. Valmentautajat hahmottavat valmennusjakson aika erilaisena kuin me työntekijät. Eri asiat ovat heille olennaisia ja tärkeitä.

Tämän jälkeen toiminnot priorisoitiin. Jokainen sai kolme pistettä käytettäväkseen. Jokainen valmentautaja sai antaa kolmelle toiminnolle yhden pisteen tai yhdelle toiminnolle kolme pistettä, jos sen koki tärkeimmäksi. Näin saatiin selville ryhmän mielestä tärkeimmät toiminnot. Valmentautajat hahmottivat priorisoimisen nopeasti ja jonottivat valmentautajille antamaan pisteensä toiminnoille.

Etukäteen olin ajatellut, että otetaan tarkastelun alle seitsemän tärkeintä toimintaa ja siten olin valmistellut arviolaputkin. Pisteitä tuli kuitenkin siten, että viimeisellä sijalla oli kolme toimintaa tasaluvuin, joten otimme mukaan kahdeksan toimintaa. Kahdeksan valmentautajien mielestä tärkeintä toimintaa tärkeysjärjestyksessä olivat:

Taulukko 1. Valmentautajien mielestä tärkeimmät toiminnot järjestyksessä

Järjestys-numero	Toiminto	Pistemäärä
------------------	----------	------------

1.	Ammatillinen perehdyttäminen	20
2.	Jatkopolkujen esittely	13
3.	Yritysharjoittelu	9
4.	Kortit	8
5.	ATK-taitojen opettelu	4
6.	Eteenpäin ohjaaminen	3
7.	Ihmisen kohtaaminen	3
8.	paperiasioissa auttaminen	3

Sen jälkeen tärkeimmille toiminnoille annettiin arvosanat asteikolla 1-10. Pohjustettiin, että tarkoitus on antaa numerot sen mukaan, miten hyvin olemme onnistuneet toteuttamaan toiminnot ja onko niissä parantamisen varaa. Tässä kohtaa taas painotettiin, että tahdomme kuulla kritiikkiäkin, jotta voimme parantaa toimintaamme ja kehittyä jatkossa. Valmentautajat kirjoittivat arvioinnit paperilapulle, jotta jokainen teki arvioinnin itsenäisesti. Yksilöllisistä arvioinneista laskettiin keskiarvo matriisiin, josta voitiin laskea keskiarvot toiminnoittain. Kaikki saattoivat nähdä toistensa arviot ja ovat siten myös vastuussa mielipiteestään.

#### 5.4 Toimintojen arviointi

Valmentautujien antamat arvosanat kirjattiin vieretysten matriisiin. Matriisista on helppo katsoa arvosanat sekä toiminnoittain että henkilöittäin. Tässä kohtaa taas annettiin mahdollisuus antaa palaute kirjallisena, mutta kukaan ei halunnut hyödyntää sitä.

Näistä luvuista voi myös laskea prosessin kokonaisarvosanan. Tämän jälkeen arvosanoista keskustellaan. Jos joissain toiminnoissa on arvosanoissa paljon hajontaa, kysytään vastakkaisia arvosanoja antaneilta, mitä he ovat ajatelleet arvosanaa antaessaan. Näin saadaan tärkeitä perusteluita arvosanoille. Keskustelun ohjaamisella on tärkeä osa tässä vaiheessa, keskustellen on saatava esiin sekä positiiviset että negatiiviset puolet. Vaikka jokin toiminto olisi heikko, sen vahvuuksia nostamalla ja

vahvistamalla toimintoa voidaan parantaa. Keskustelu ei saa keskittyä pelkästään ongelmiin.

Taulukko 2. Toimintojen arvosanat

Toiminto	Arvosanojen keskiarvo	Vastaajia (22:sta)
Ammatillinen perehdyttäminen (Työsaliyöskentely)	9	22
Jatkolokujen esittely	8,1	21
Yritysharjoittelu	7,2	11
Kortit (korttikoulutukset)	9	20
ATK-taitojen opetus	6,67	18
Eteenpäin ohjaaminen	8	21
Ihmisen kohtaaminen	8,4	21
paperiasioissa auttaminen	8,4	20
<b>Kokonaisarvosana</b>	<b>8,1</b>	

Ensimmäiseen kohtaan vastasivat kaikki. Vähiten vastauksia tuli arviointiin yritysharjoittelusta, koska sitä oli etukäteen vaikea arvioidakaan. Maahanmuuttajille tuntui olevan vaikeaa vastata joihinkin kohtiin, koska he eivät ehkä olleet ihan varmoja siitä, mitä otsikoilla tarkoitettiin. Ryhmän suuruuden vuoksi meillä ei ikävä kyllä ollut aikaa lähteä avaamaan otsikoita kovin tarkkaan.

Seuraavissa luvuissa lainatut sitaatit ovat näissä keskusteluissa esiin tulleita asioita.

#### 5.4.1 Ammatillinen perehdyttäminen

Työsaliyöskentely eli taulukossa nimellä ammatillinen perehdyttäminen sai keskiarvosanan 9, eli se koettiin onnistuneeksi. Työsaliyöskentelyn valmentautajat

kokevat myös tärkeimmäksi, se sai ylivoimaisesti eniten ääniä toimintoja priorisoidessa. He viettävät suurimman osan TehoAPAJAlla vietetystä ajastaan työsaleissa, joten on hyvä, että he myös viihtyvät siellä. Positiivisia kommentteja olivat mm.

”Koneiden käyttö opittu hyvin.”

”Täydellistä näissä tiloissa.”

Kaikkia ei voi kuitenkaan miellyttää ja kehitysehdotuksiakin tuli. Monet kehittämiskohteet olivat yksilöllisiä, eli sisältö ei ollut vastannut juuri sitä, mitä valmentautuja oli itse halunnut opetella:

”Autoihin liittyvää asiaa enemmän.”

”Hitsausta.”

”Trukkiajtoa liian vähän, siksi 9.”

”Laajemmin rakennusalan tehtäviä, toisaalta aika on hirveän lyhyt.”

Viimeisin valmentautujan kommentti tuo mukaan realismia siitä, että kaikkea ei voi rajallisessa ajassa oppiakaan. Valmentautijat itse toivat esiin sekä toiveitaan että pohtivat niiden realistisuutta.

Yksi valmentautuja toi esiin sen, miten hänellä oli ollut vaikeaa välillä teorian oppimisen kanssa. Jotkut valmentautujista kertoivat olevansa tekemällä oppivia ja viihtyvänsä paremmin työsalissa kuin luokassa. Ammatinohjaajien haaste onkin varmistaa, että oppi menee kaikille perille.

”Teoriaopetus joskus hankalaa, varsinkin yksityiskohdat. Välillä en ole ymmärtänyt ihan kaikkea.”

Pääosin keskustelu oli myönteistä, vaikka ammatinohjaajien ohjaustyylyissä olikin eroja.

#### 5.4.2 Jatkokojujen esittely

Jatkopolkujen esittely sai keskiarvosanan 8,1. Jatkopolkujen esittelyllä tarkoitetaan sekä oman alan koulutuspuolelta pyydettyä kouluttajaa tai oppisopimuskoordinaattoria, joka on pitänyt keskustelevan luennon alan opiskelumahdollisuuksista kuten oppisopimuksesta, työvoimapolitiittisista koulutuksista ja näyttötutkinnoista. He ovat myös esitelleen tutkinnon perusteita. Mahdollisesti tämä voi pitää sisällään myös yksilölliset keskustelut valmentautujan, ammatinohjaajan tai yksilövalmennustiimin jäsenten kanssa jokaisen omista mahdollisuuksista edetä omaa polkuaan pitkin. Valmentautujille on myös kerrottu palkkatuesta ja monet ovatkin olleet kiinnostuneita työllistymään palkkatuella harjoittelupaikkaansa.

Myös tässä kohtaa monet nostivat esiin valmennusjakson pituuden. Jotkut kokivat 3,5 kuukauden valmennusjakson liian lyhyenä.

”Vuoden mittaisessa koulutuksessa ehtisi paremmin miettimään jatkopolkuvaihtoehtoja. Nyt tarvitsee mennä vähän juoksemalla.”

”Parasta olisi jos jakso olisi kuukauden tai pari pidempi.”

”Loputtomiin voisi näistä (mahdollisista jatkopoluista) puhua, mutta siinä meni liian pitkään”

Toiset kokivat kaiken työsalista poissaolon vähän turhana, koska he halusivat vain työskennellä ja oppia alan taitoja. He kokivat oppivansa parhaiten alansa työtä tekemällä, ja että kaikki muu vain häiritsee heille tärkeiden alan taitojen oppimista.

”Hyödyllistä tietoa on paljon, mutta se on aina salityöskentelystä pois.”

”Välillä päivät ovat rikkonaisia (työ-teoria-työ).”

Keskustelimme siitä, miten koulutuksen puolella saa enemmän keskittyä opintoihin, kun taas TehoAPAJan valmennukseen kuuluu se, että istutaan myös ryhmävalmennuksessa silloin tällöin.

#### 5.4.3 Yritysharjoittelu

Yritysharjoittelu sai keskiarvosanan 7,2. Yritysharjoittelua oli tässä vaiheessa kuitenkin vaikea arvioida, koska valmentautujilla ei vielä ollut kokemusta siitä. He kuitenkin kokivat sen tärkeäksi osaksi TehoAPAJAa.

”Hyvä että autetaan etsimään yritysapaikkaa ja se on kokoajan tähtäimenä.”

Suuri osa koki yritysjakson arvioimisen etukäteen vaikeaksi. Jatkossa emme ota sitä arvioitavaksi, koska on vaikeaa antaa arvosana toiminnolle, josta ei ole vielä kokemusta.

#### 5.4.4 Korttikoulutukset

Korttikoulutuksilla tarkoitetaan päivän mittaista työturvallisuuskorttikoulutusta, päivän mittaista tulityökorttikoulutusta ja varastopuolella suoritettavaa trukkiporttia. Nämä ovat kortteja, jotka ovat monilla näiden kolmen alan työpaikoilla välttämättömiä. Korttikoulutukset saivat keskiarvosanan 9. Niitä pidettiin oleellisena alalle työllistymisen kannalta.

”Valtavan tärkeitä”

TehoAPAJA3-ryhmälle jouduttiin pitämään työturvallisuuskorttikoulutus ja tulityökorttikoulutus peräkkäisinä päivinä ja se koettiin raskaana. Esitettiin toive, etteivät korttikoulutukset jatkossa olisi samalla viikolla.

Yksi valmentautuja toivoi myös atk-ajokorttia, mutta samalla käytiin keskustelua siitä, miten korttejakin voidaan suorittaa meillä vain rajallinen määrä, vaikka monet kortit olisivat hyödyllisiä, kuten ensiapukortti ja hygieniaosaamistodistus varastoalalla. Kaikkeen ei kuitenkaan ole resursseja, koska kortit ovat maksullisia. Lisäksi täytyy priorisoida toimintoja, koska 3,5 kk valmennusjakso on ajallisesti lyhyt.

#### 5.4.5 ATK-taitojen opetus

ATK-taitojen opetus sai keskiarvosanan 6,7. Sitä pitivät hyödyllisenä lähennä he, jotka olivat tarvinneet opastusta tietokoneen käytössä. Erillistä ATK-opastusta meillä ei ole ollut, vaan opastus on tapahtunut työnhakuklubien yhteydessä hakemusta ja ansioluetteloa tehtäessä sekä hakemuksia lähetettäessä.

"ei mitään uutta"

"ei tarpeellista"

"koska minulla on ne jo kunnossa, en tarvitse siihen opetusta."

"En laittanut arvosanaa koska sitä ei erikseen opeteta"

Vastauksissa korostui se, että yksi valmentautuja oli kokenut avun atk-asioissa erittäin merkityksellisenä:

"Ihan alusta neuvottiin, alkeista lähtien. Kaikki on muuttunut niin paljon."

#### 5.4.6 Eteenpäin ohjaaminen

Eteenpäinohjaus sai keskiarvosanaksi 8. Tämä aihe ei herättänyt paljoakaan yleistä keskustelua, varmaankin asian arkaluontoisuuden vuoksi. Valmentautajat eivät aina halua julkisesti tunnustaa, että ovat saaneet yksilövalmennuksen tukea. Kyseisen ryhmän erityispiirteenä oli, että he käyttivät yksilövalmentajan palveluita erityisen paljon. Ryhmässä oli mm. asunnottomia harvinaisen monta. He tarvitsivat paljon tukea elämäntilanteensa selvittelyssä.

Eteenpäinohjaus kuitenkin yleisesti tunnuttiin käsitettävän juuri yksilövalmennuksen tueksi sekavammassa elämäntilanteissa. Yksi valmentautuja halusi tässä kohtaa julkisesti kertoa, että oli saanut samana päivänä yritysharjoittelupaikan ja koki sen olevan kohdallaan eteenpäinohjausta.

#### 5.4.7 Ihmisen kohtaaminen

Ihmisen kohtaaminen sai keskiarvosanan 8,4. Itse luulin aluksi, että ihmisen kohtaaminen tarkoitti valmentautujan ja työntekijän välistä kohtaamista, mutta keskustelun edetessä huomasimme, että valmentautajat näkivät asian laajemmin, he puhuivat koko työyhteisöstään eli valmentautujaryhmän tuesta toisilleen. He puhuivat valmentautujien välisestä ryhmähengestä ja siitä, miten tärkeää on tutustua erilaisiin ihmisiin.

”Erilaisia persoonia kohtaa, se on hyvä”

”Täällä ei ole mitään hierarkiaa tai kuppikuntia, sama rööki paikka on kaikilla.”

Hierarkia tarkoittaa tässä tapauksessa myös sitä, että valmentautajat eivät kokeneet, että henkilökunta olisi jotenkin heitä tärkeämpää tai vaikeasti lähestyttävää. Heille oleellinen symbolinen esimerkki siitä oli se, että kaikki tupakoivat samassa paikassa ja siellä saa keskustella vapaamuotoisesti kenen kanssa tahansa.

#### 5.4.8 Paperiasioissa auttaminen

Paperiasioissa auttaminen sai keskiarvosanaksi 8,4. Osa vastaajista ei ollut tarvinnut paperiasioissa apua ja antoivat siksi matalamman numeron. He jotka olivat tarvinneet ja halusivat siitä kertoa, olivat tyytyväisiä siihen, että sitä oli saanut heti kun oli tarvinnut.

”Annoin kutosen, koska en ole tarvinnut paperiasioissa apua.”

”Paperiasioissa apu tullut sillä hetkellä ja nopeasti. Yleensä saman päivän sisällä.”

”Just silloin kun tarvii apua niin sen saa”

”Nopeasti saa apua, vaikka kymmenessä minuutissa”

Paperiasioissa auttaminen tarkoittaa yksilövalmentajan tukea esim. Kelan, sosiaalitoimen ja TE-toimiston kanssa asioimisessa. Tuki voi olla vaikka soitto Kelaan epäselvässä tilanteessa, kun on pyydetty lisäselvityksiä ennen kuin Kela voi maksaa työttömyyspäivärahaa. Toisilla valmentautujilla selvitettäviä asioita on monenkin viranomaisen kanssa ja silloin selvittelyt vievät päivittäin aikaa ja voimia, jolloin yksilövalmentajan tuki on tärkeää. Osa selvittää satunnaiset epäselvyydet itsenäisesti

siitä kenellekään kertomatta ja osa tarvitsee niiden kanssa kerta toisensa jälkeen tukea. Yksilövalmentajalle on tullut tilanteita laidasta laitaan: joskus selvitetään asioita poliisin, vankilaviranomaisten tai lääkärin kanssa, joskus laitetaan yhdessä asuntohakemusta.

## 5.5 Tulevaisuuden suunnittelu ja kehitysideoita toimintoihin

Tulevaisuuden suunnittelu on valtaistavan arvioinnin viimeinen vaihe. Pohjana käytetään aikaisemmissa vaiheissa saatuja tuotoksia ja mietitään, mihin suuntaan halutaan lähteä. Tarkoituksena on jokaisen toiminnon kohdalla luoda oma tavoite ja miettiä, miten tavoitteisiin pääsemistä mitataan. Tavoitteiden asettelu aloitetaan avoriihenomaisella ideoinnilla ja näitä ideoita sitten jalostetaan. Tavoitteiden tulee olla realistisia ja ottaa huomioon ympäristö, resurssit yms.

Valtaistavan arvioitsijan tulee ohjata keskustelua tasa-arvoisena toimijana, auttaen heitä prosessoimaan ja mahdollistaen sen, että kaikki tulevat kuulluksi. Arvioitsijan tulee olla myös analyyttinen ja kriittinen, selventäen ja dokumentoiden keskustelua. Kun tavoitteet on asetettu, kehitetään strategiat tavoitteisiin pääsemiseksi. Kävimme läpi toimintoja, joita valmentautajat olivat aikaisemmin listanneet ja peilasimme sitä visioon. Välillä valmentautujilla alkoi näkyä jo väsymystä arviointiin ja keskustelu tyrehtyi. Paneuduimmekin lähinnä pohtimaan, miten tavoitteisiin pääsyä mitataan.

Valmentautajat kokivat, että ammatillisen ohjauksen tulos näkyy valmentautujan tekemisessä. Jos ohjaus on onnistunut ja valmentautuja oppii ammattiin kuuluvia asioita, se näkyy työn suorittamisen nopeuden kasvamisessa ja oma-aloitteisuudessa, eli kuinka itsenäisesti selviytyy tehtävissä ja kuinka paljon tarvitsee apua. Jatkopolkujen esittelyn onnistumista voi valmentautujien mukaan mitata sillä, miten polkuja käytetään. Tämä tieto löytyy TehoAPAJAn tutkijan keräämistä seurantatiedoista.

”Kun kävellään annettuja polkuja pitkin niin tiedätte onko ollut hyödyllistä.”

Yritysharjoittelun onnistumista mitataan arviointilomakkeemme ja yrityksen palautteen kautta. Tässä kohtaa huomasimme, että valmentautajat olivat sisäistäneet käytetyt

arviointimenetelmät paremmin kuin olimme alun perin uskoneet. Kehitysidea korttikoulutuksiin oli kahvitarjoilu. Vaikka korttikoulutukset koettiin tärkeiksi, koulutuspäivät ovat pitkiä ja monille luokassa istuminen koko päivän on raskasta. Idea oli kaikkien mielestä hyvä ja helposti ja halvalla toteutettavissa.

Keskusteltiin atk-opetuksen järjestämisestä. Jos järjestettäisiin vapaaehtoista ATK-opetusta, pitäisikö sisältö pitää olla teemoittain etukäteen selvillä, jotta tietää mihin aihealueeseen tarvitsee lisäopetusta? Asiaa ei ratkaistu siltä istumalta, mutta jäimme miettimään käytännön toteutusta. Asia kuitenkin koettiin tärkeäksi, joten ATK-opetuksen kehittelyyn päätettiin paneutua seuraavan ryhmän kanssa.

Toiset toivoivat, että keskusteluja yksilövalmentajan kanssa olisi useammin. Kaikki eivät kuitenkaan jakaneet tätä toivetta. Jäimme oletukseen, että kolme keskustelua per henki on sopiva määrä, kun keskustelemaan saa mennä myös vapaaehtoisesti tarvittaessa. Kehityskeskustelulomakkeista valmentautajat kokivat, että ne on hyvä saada etukäteen täytettäväksi, jotta aiheita ehtii miettiä etukäteen, vaikkei mitään ylös kirjoittaisikaan.

## 5.6 Yleistä palautetta

Lopuksi kyselimme vielä kommentteja aiheisiin, jotka olivat aikaisempia ryhmiä puhuttaneet, sekä ryhmävalmennuksen aiheisiin.

Ryhmävalmennuksista halusimme tietää tarkemmin, mitä mieltä valmentautajat olivat palveluinfosta. Palveluinfo on kolmisen tuntia kestävä paketti TE-toimiston, päihdehuollon ja velkaneuvonnan palveluista. Palveluinfosta mainittiin, että siellä tuli esiin kyllä tärkeitä ja hyödyllisiä asioita, vaikka osa olikin kuullut jo joitain niistä. Esim. palkkatuettu oppisopimus oli uusi asia. Kolmen tunnin paketti TE-toimiston ja kaupungin palveluista oli kuitenkin aika raskas.

Kuluttajaliiton "taloudellinen ja terveellinen ravitsemus"-luennoitsija herätti kommentteja. Se koettiin kokonaisuuden suhteen irrallisena ja toivottiin, ettei siellä olisi tarvinnut olla. Sitä toivottiin vapaaehtoiseksi, ettei sinne olisi pakko mennä.

Kysyttäessä, kuka olisi mennyt sinne jos se olisi ollut vapaaehtoinen, kukaan ei nostanut kättään.

TehoAPAJA yleisesti ottaen koettiin hyväksi. Osa koki tärkeäksi sen, että on paikka jossa käy joka päivä, niin että naapurit näkevät kun lähtee aamuisin johonkin. Moni kokeekin olevansa enemmän koulutuksessa kuin työharjoittelussa, koska toiminta tapahtuu aikuiskoulutuskeskuksessa ja päivittäin puhutaan oppimisesta.

”voi sanoa muille olevansa TTS:ssä, se nostaa itsetuntoa.”

Kysyttäessä arviointitilanteesta ja palautteen antotavasta, valmentautujat toisaalta toivoivat, että palautetta olisi pyydetty kirjallisena. Toisaalta he myönsivät, että keskustellen tuli esiin sellaisia asioita, joita ei olisi tullut mieleen kirjoittaa itse ylös. Valmentautujat totesivatkin lopuksi, että

”tämä keskustelu palveli varmaan sekä meitä että teitä.”

”järkevä tapa joka palvelee kaikkia. Vähän meni kyllä tehokasta työaikaa hukkaan...”

Tämä kuvaa hyvin heidän työorientoitunutta näkökulmaansa TehoAPAJAlla. Tärkein toiminto kaikista on työsalityöskentely.

## 6 Johtopäätökset

### 6.1 TehoAPAJAn valmentautujien tavoitteet

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni on: Mitä tavoitteita TehoAPAJAn valmentautujilla on TehoAPAJAlle? Kaiken kaikkiaan valtaistava arviointi oli hyvä kokemus sekä työntekijöille että valmentautujille. Vision määrittely oli silmiä avaava sikäli, että valmentautajat rikkoivat ennakkokäsitykseni tekemällä upean vision. Se oli selkeä ja syntyi yllättävän helposti. Heidän tavoitteenaan siis on saada " Itsevarmuutta työtehtävissä sekä ihmisenä ja tulevaisuuden näkymän selkeyttäminen." Fettermanin esimerkkivisiot ovat pitkiä ja mutkikkaita. Olimme kaikki yhdessä sitä mieltä, että meidän visiostamme täytyy tehdä selkeä ja lyhyt, vain yksi lause. Mielestämme yksilauseinen visio on helpompi kaikille hahmottaa.

Keinoina visioon pääsemisessä erottuivat ammatillisten asioiden oppiminen. Tärkein toiminto valmentautujille on selvästi työsalityöskentely, josta saadaan itsevarmuutta työtehtävissä. Jatkopolkujen esittelyssä yhdistyvät sekä yksilö- ja ryhmävalmennuksen sisällöt. Yksilövalmennuksen tehtävänä on tukea itsevarmuutta ihmisenä. Tulevaisuuden näkymä selkiytyy sekä työsalityöskentelyn kautta, jos ala koetaan omaksi, että yksilövalmennuksen kautta, jossa käydään selkiyttäviä keskusteluita ja tehdään jatkosuunnitelma.

### 6.2 Huomioonotettavaa valtaistavassa arvioinnissa

Toinen tutkimuskysymykseni on: Mitä valtaistavassa valmennuksessa ja arvioinnissa on otettava huomioon jotta se tukisi valtaistumista ja toiminnan kehittämistä? Koko TehoAPAJAn ajan valmentautujaa koulutetaan arvioimaan itseään, taitojaan ja toimintaansa. Valtaistava arviointi on osa tätä kokonaisuutta. Omia tavoitteita ja missiota mietitään monessa kohtaa TehoAPAJAa, sekä yksilökeskusteluissa että ryhmätapaamisissa. Osa pohtii tavoitteitaan myös muiden valmentautujien kanssa

spontaanisti keskenään. Kun ihminen alkaa pohtia omaa polkuaan ja se selkiytyy hänelle, on se mielestäni valtaistumisen merkki. Siinä kohtaa hänellä on toivoa ja uskoa sekä tulevaan että itseensä. Kun ihminen seuraa omaa suunnitelmallista polkuaan, siitä voi päätellä, että hän on ottanut vallan omasta elämästään.

Arviointikeskustelun kautta aukeni, kuinka tärkeää valmentautujille on yhteisö, jossa he työskentelevät pajajakson ajan. Yhteisöllisyys ja työyhteisö ovat tärkeitä varsinkin yksinäisille ihmisille. Lisäksi tärkeä työelämätaito on tulla toimeen ihmisten kanssa ryhmässä. Pitkän työttömyyden jälkeen voi olla vaikeaa sopeutua työyhteisöön, joten on hyvin tärkeää, että sitä pääsee harjoittelemaan TehoAPAJA:n aikana. Ryhmissä on ollut hyvä henki ja ryhmäläiset tukevat ja kannattelevat toisiaan.

Tulevaisuuden suunnittelussa jätimme tavoitteiden suunnittelun aika vähäiseksi. Ja koska tavoitteita asioiden parantamiseksi ei määritelty, ei saatu aikaan myöskään strategioita niihin pääsemiseksi. Päädyimme keskustelemaan siitä, mistä tiedetään, toteutuvatko toiminnot hyvin. Eli miten mitataan onnistumista ja mistä tiedämme että tavoitteisiin on päästy? Tämä on hyvä harjoitus kaikille, koska se lisää kykyä arvioida itseään pohdittaessa, mitä konkreettisesti tapahtuu kun onnistuu pääsemään tavoitteeseensa. Valmentautujan kyky arvioida omaa toimintaansa kasvaa, kun hän oppii hahmottamaan, miltä onnistuminen ja tavoitteiden toteutuminen tuntuu ja näyttää.

Valtaistava arviointi ei ehkä toteutunut loppuun saakka aivon Fettermanin ohjeiden mukaan, mutta olen tyytyväinen keskusteluihin ja ideoihin, joita sitä kautta on tullut. Saimme selkeän kuvan siitä, mitä mieltä valmentautajat ovat TehoAPAJA-jaksosta kaksi kuukautta sitä käytyään. Joka kerta kun uusi ryhmä pääsee tekemään valtaistavaa arviointia, osaamme tehdä arviointiprosessin paremmin. Vähitellen se saattaa muistuttaa enemmän sitä tapaa, jota Fetterman on kuvannut. Toisaalta on myös hyvä, että arviointi on sovellettu meidän olosuhteisiimme. Fettermanin menetelmä vie paljon aikaa ja on raskas meidän olosuhteisiimme.

Seuraavien ryhmien kanssa voi kokeilla erilaisia ajankohtia, josko ryhmäläisillä olisi enemmän energiaa pohtia palautetta aamusta. Arviointi oli nyt sijoitettu iltapäivään,

tarkoituksena oli että valmentautajat saivat olla työsalissa aamupäivän. Voimme myös harkita esim. kahvi ja pulla –tarjoilua osallistujien palkitsemiseksi.

Selkokielisyys on tärkeää huomioida arvioinnin jokaisessa vaiheessa, jotta valmentautajat pysyvät mukana ja ymmärtävät, mitä heiltä prosessin missäkin vaiheessa vaaditaan. Heidän täytyy silti antaa prosessoida ja pohtia vastaukset itse ja heidän oivalluksensa täytyy mahdollistaa avoimen kommunikaation sallivalla ympäristöllä. Maahanmuuttajille oli vaikeaa vastata joihinkin kohtiin, jos he eivät ymmärtäneet mitä otsikoilla tarkoitettiin.

Seuraavalla kerralla valtaistavaa arviointia tehdessä on tärkeää lopuksi peilata koko työskentelyä visioon: "Miten sitä mitataan, että pääsettekö te määrittelemäänne visioon? Miten se näkyy teistä kun olette päässeet tavoitteeseenne?" Tällä kerralla visioon peilaus jäi liian vähälle huomiolle.

Reflektointi on olennaista tässä arviointiprosessissa. Tulokset käydään läpi projektiryhmän kanssa yhteisesti. Uutta arviointikierrosta suunnitellaan yksilövalmennustiimin kanssa. Jokaisen uuden ryhmän kanssa tehdään arviointi taas kun he ovat olleet kaksi kuukautta valmennuksessa. Seuraavat ryhmät saavat edellisten ryhmien tuotokset nähtäväkseen, jotta pohdinta helpottuu ja tieto jalostuu. Ensin täytyy antaa heidän aina pohtia itse, heille ei saa antaa valmiita vastauksia.

Valtaistavan arvioinnin tuotoksena on tietopaketti siitä, mitä on tehty hyvin ja missä on parannettavaa. Syntynyt keskustelu oli hyvää ja ajatuksia herättävää. Näistä palautteista syntyneitä yhteenvetoa on helppo esitellä muillekin, jotka ovat TehoAPAJAisten palautteesta kiinnostuneita. Tätä tietoa Fetterman kutsui asianajamisen tasoksi, koska arviointi tekee tiedon levittämisen toimintamme tärkeydestä helpommaksi ja vakuuttavammaksi.

### 6.3 TehoAPAJAn kehittämiskohteet

Kolmas tutkimuskysymykseni on: mitä kehittämiskohteita TehoAPAJAssa on valtaistavan arvioinnin näkökulmasta? Alun perin tarkoituksena on ollut kerätä palautetta ryhmävalmennuksesta ja sen sisällöistä, mutta loppujen lopuksi palautetta tuli enemmänkin kokonaisuudesta ja aivan erilaisista yksityiskohdista kuin olimme odottaneet. Omakin näkökulmani laajeni samalla, kun opin näkemään TehoAPAJAN valmentautujien silmin.

Valtaistavasta arvioinnista oli hyötyä prosessin kehittämisen kannalta, koska saimme kehiteltyä prosessiin uuden toiminnon. Osa toivoi ATK-opetusta lisää ja osa ei ehdottomasti sitä halunnut eikä kokenut tarvitsevansa. Tästä palautteesta ideoitiiin "avoimet työnhakuklubit", jotka ovat olleet käytössä seuraavien ryhmän kanssa. Pidämme kerran viikossa kaksi tuntia vapaaehtoista ryhmävalmennusta niille, jotka haluavat apua työnhaussa ja tietokoneen käytössä. Vapaaehtoisista on riittänyt ja avoimet työnhakuklubit ovat olleet suosittuja. Niitä ei olisi perustettu ilman tätä palautetta, joten se on tärkeä innovaatio joka syntyi valmentautujien kanssa yhteisesti kehittämällä.

Olemme pohtineet paljon valmennusjakson pituutta. Keskusteluissa tuli selkeästi ilmi, että osa piti valmennusjaksoa liian lyhyenä. Toisaalta tämä on hyvin yksilöllistä, jotkut tarvitsevat pidemmän ajan ja toiset lyhyemmän. Osa onkin lähtenyt yritysajaksi toisia aikaisemmin, jos taidot ja kyvyt ovat siihen riittäneet. Jos joku kaipaa huomattavasti pidempää perehdytystä alaan, hänen olisikin hyvä silloin lähteä opiskelemaan alaa. Valmennusjakson pituudessa olisi tärkeää olla mahdollisimman paljon joustoa, jotta kaikkien yksilölliset tarpeet voitaisiin huomioida. Aiommekin kokeilla pidempää valmennusjaksoa tulevaisuudessa.

## 7 Pohdinta

Adamsin (2008) mukaan valtaistavassa tutkimuksessa on olennaisinta löytää palvelun käyttäjien tarpeet ja että palveluiden käyttäjät ovat aidosti mukana kehittämässä palveluita. Vasta toissijaisena tavoitteena tutkimuksessa on tutkimukseen osallistuvien mahdollinen valtaistuminen prosessissa. Valmentautujien puolesta ei voi sanoa, ovatko he valtaistuneet ja valaistuneet, mutta valtaistavan arvioinnin keinoin olemme ainakin saaneet kuvan heidän tarpeistaan. Osa heistä on myös valtaistunut, sikäli kun katsotaan heidän sijoittumisiaan TehoAPAJAn jälkeen. Seurantalukujemme mukaan noin kolmasosa on lähtenyt töihin, kolmasosa opiskelemaan ja kolmasosa on edelleen työttömänä. Yli puolet on siis seurannut ehdottamiemme polkuja.

Valtaistava arviointi sopii hyvin hankkeen palautteen keräämiseen, koska se mahdollistaa yhteisen ideoinnin valmentautujien kanssa. Siten palvelu muokkaantuu asiakaslähtöisesti heidän tarpeitaan paremmin vastaavaksi. On ollut mielenkiintoista selvittää, mitkä tekijät valmentautajat kokevat prosessissa tärkeimmiksi. Valmentautajat hahmottavat prosessin tietysti eri näkökulmasta kuin työntekijät. Tässä työssä ei ollutkaan tarkoituksena tehdä suurta tieteellistä tutkimusta ja teorioita, vaan saada valmentautujilta palautetta hankkeen kehittämistä varten.

Seuraavat ryhmät saavat edellisten ryhmien pohdinnat alustaksi omille pohdinnoilleen, joten heidän pohdintatyönsä on sikäli helpompaa. Välillä valmentautujien oli vaikea keksiä asioita joita heitä vaadittiin pohtimaan. Kun taitomme lisääntyvät valtaistavan arvioinnin vetämisessä, opimme ehkä paremmiksi keskustelun mahdollistajiksi, tukemaan keskustelua eteenpäin ilman sen dominoimista.

Meillä on useita ryhmävalmennuksia, joita valmentautajat eivät tunnu pitävän olennaisina osina valmennusta. Olemme kuitenkin työntekijöiden kesken määritelleet ne aihealueet, joista jokainen ryhmä on jossain vaiheessa tarvinnut tietoa. Esimerkiksi osa TE-toimiston palveluista on kohderyhmälle aika epäselviä ja vieraita, joten olemme yrittäneet avata niitä selkokielisemmin. Vaikka valmentautajat eivät niitä pitäneet tärkeinä ja antoivat niistä huonoa palautetta, pidämme edelleen ryhmävalmennusta aiheista. Oma käytännön kokemuksemme on näyttänyt, että näistä aiheista kannattaa

kaikille ryhmäläisille kertoa. Voimme vain pohtia tiedon jakamiseen erilaisia, esim. osallistavampia metodeja.

Esimerkkinä "taloudellinen ja terveellinen ravitsemus"-luennosta on keskusteltu projektitiimin kanssa, koska se saa aina huonoa palautetta. Vaikka luento ei olekaan kaikkien mielestä tarpeellinen, mm. keskustelu päihteistä, rasvan ja suolan käytöstä ym. on tarpeellista monien kohdalla, eikä siitä ole kenelläkään haittaa. Luennoitsijan tyyli on osallistava ja keskusteleva, mutta ihmiset eivät halua pysähtyä miettimään tottumuksiaan. Luento pysyy jatkossakin pakollisena, vaikka valmentautujat eivät siitä suuremmin nautikaan. Jos yksikin valmentautuja ryhmästä saa oivalluksen ja muuttaa tottumuksiaan, luento on täyttänyt tarkoituksensa.

Yritysharjoittelun mukaan ottaminen arvioitaviin toimintoihin oli erehdys. Kukaan osallistujista ei vielä ollut yritysharjoittelussa, joten sen arvioiminen oli mahdotonta. Seuraavalla arviointikerralla ohjeet täytyy antaa tarkemmin. Arvioidaan vain toimintoja, joita on käyttänyt ja joista on kokemusta. Valmentautuja voi jättää numeron antamatta toiminnoista, joista hänellä ei ole kokemusta.

Arvosanojen antaminen on tärkeää, koska ne mahdollistavat keskustelun toimintojen toteutuksesta. Ilman niitä valmentautujien erilaiset näkökannat eivät tulisi esiin. Mielestäni kuitenkin eri aikaan aloittaneiden ryhmien antamia arvosanoja on vaikeaa vertailla keskenään. Ryhmät määrittävät eri toimintoja tärkeimmiksi ja toisekseen eri ryhmien antamat arvosanat eivät ole vertailukelpoisia. Syntynyt keskustelu onkin arvosanojen antamisessa oleellisempaa, eivät numerot.

Tulevaisuuden suunnittelu oli meille vielä haasteellista. Ymmärrän, että Fetterman usein tekee arvioinnin useassa monituntisessa erässä ja me teimme siitä yksinkertaistetun version, jonka kävimme kolmessa tunnissa läpi vain yhdellä tauolla. Arviointi oli aika intensiivinen ja kaikki alkoivat osoittaa uupumuksen merkkejä loppuvaiheessa. Ehkä strategioiden luominen ei minullekaan ollut tarpeeksi selkeää, jotta olisin pystynyt sen ohjeistamaan tarpeeksi johdonmukaisesti. Olen kuitenkin tyytyväinen niihin tuloksiin, joita tällä metodilla saimme.

Yhteisöllisyyden tärkeyden oivaltaminen prosessissa oli ainakin minulle valaiseva kokemus. Minun oli sen jälkeen helpompi nähdä prosessi valmentautujien näkökulmasta. Voi siis ajatella, että ainakin minä olen valtaistunut valtaistavan arvioinnin tuloksena.

## Lähteet

- Aaltola, J. & Syrjälä, L. 1999. Tiede, toiminta ja vaikuttaminen. Teoksessa Siinä tutkija, missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Atena Kustannus, WSOY-kirjapainoyksikkö, Juva.
- Adams, R. 2008. Empowerment, participation and social work. Fourth edition. Palgrave Macmillan, New York, United States.
- Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. Akatiimi Oy, Hamina.
- Fetterman, D. 2001. Foundations of empowerment evaluation. Sage Publications, California.
- Hallitusohjelma. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011. Internetlähde, viitattu 20.11.2011.
- Heikkinen, H. L. T. & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus. Teoksessa Siinä tutkija, missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Atena kustannus, WSOY-kirjapainoyksikkö, Juva.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Kiviniemi, K. 1999. Toimintatutkimus yhteisöllisenä prosessina. Teoksessa Siinä tutkija, missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Atena kustannus, WSOY-kirjapainoyksikkö, Juva.
- Kivipelto, 2008. Osallistava ja valtaistava arviointi. Stakesin työpapereita 17. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus ja kehittämiskeskus
- Koskinen, K. & Hautaluoma M. 2009. Valmennuksessa erilainen oppija – välineitä työ- ja yksilövalmennukseen. Valtakunnallinen työpajayhdistys.
- Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Vastapaino, Tampere.
- Leinonen, T. 2011. Arviointi asiakkaan parhaaksi. Luento Työhön kuntoutumisen kumppanuusfoorumissa 21.-22.11.2011. Helsinki Congress Paasitorni.
- Linturi, H. 2003. Toimintatutkimus. Internetlähde. Viitattu 6.1.2012.  
[http://nexusdelfix.internetix.fi/fi/sisalto/materiaalit/2\\_metodit/5\\_actix?C=61566&C:selses%20=61566](http://nexusdelfix.internetix.fi/fi/sisalto/materiaalit/2_metodit/5_actix?C=61566&C:selses%20=61566)
- Majuri, M. & Helakorpi S. 2010. Oppijakeskeiset oppimisympäristöt. Teoksessa Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Helakorpi S., Aarnio H. & Majuri M. Hämeen ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Myrskylä, P. 2011. Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 12/2011. Edita Publishing Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016. Kehittämissuunnitelma.

Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet – opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Tammer-Paino Oy, Tampere.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. ESR-ohjelma. EU:n rakennerahasto-ohjelmat ja toimintalinjat. Internetlähde. Viitattu 27.12.2011.  
[http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/fi/02\\_eu\\_rr\\_ohjelmat/02\\_esr/index.jsp](http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/fi/02_eu_rr_ohjelmat/02_esr/index.jsp)  
ja  
[http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/fi/02\\_eu\\_rr\\_ohjelmat/02\\_esr/01\\_toimintalinjat/index.jsp](http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/fi/02_eu_rr_ohjelmat/02_esr/01_toimintalinjat/index.jsp)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. Työvoimapolitiittiset toimenpiteet tehosivat hyvin vuonna 2010. Tiedote internetsivuilla 15.3.2011.

TehoAPAJA. 2010. TehoAPAJAn nettisivut. [www.tehoapaja.fi](http://www.tehoapaja.fi)

TehoAPAJAn hankesuunnitelma 2010.

Terävä, E., Virtanen, P., Uusikylä, P & Köppä, L. 2011. Vaikeastityöllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys, 23/2011.

Työpajatieto. 2011. Nettisivut, viitattu 20.2.2011. [www.yhdistystieto/tyopajatieto/](http://www.yhdistystieto/tyopajatieto/)

Vehviläinen, J. 2000. Ammattipajan kautta tutkintoon? – Ammatillisten oppilaitosten innovatiiviset työpajat – ESR-projekti. Opetushallitus moniste 8/2000. Oy Edita Ab.