

TYÖPAJATOIMINTA

YKSILÖN

VOIMAVAROJA ETSIMÄSSÄ

Mari Lamberg

Opinnäytetyö

Humanistinen ammattikorkeakoulu

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön

koulutusohjelma 210 op

Marraskuu 2009

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma 210 op

OPINNÄYTETYÖN TIIVISTELMÄ

Työn tekijä(t) Mari Lamberg	
Työn nimi Työpajatoiminta – Yksilön voimavaroja etsimässä	
Työn ohjaaja(t) Tero Lämsä	Sivumäärä 60
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössäni tutkin tämän päivän työpajatoimintaa ja valmentajien ja valmentautujien näkemyksiä toiminnasta. Tutkimukseni teen 15/30 Research tutkimustoimistolle, joka on erikoistunut 15 – 30 -vuotiaiden nuortentutkimiseen. Yritys tutkii erityisesti nuorten aikuisten ja laajemmin kaikenikäisten kuluttajien identiteetin rakentumista ja yksilönkehitystä.</p> <p>Tutkimus on laadullinen ja keräsin aineiston yksilöhaastatteluiden ja sähköpostihaastatteluiden kautta. Haastattelin sekä valmentajia että valmentautujia. Tutkimuksessa pyritään löytämään vastauksia siihen miten nykyinen työpajatoiminta tukee yksilön kehitystä, millaisena valmentajat ja valmentautajat kokevat työpajatoiminnan ja millaisia ovat työpajatoiminnan tulevaisuuden näkymät muuttuvassa yhteiskunnassa. Tutkimuksen käsitteitä ovat identiteetti, minuus, elämänteoriat, motivaatio, innostus ja yhteisöllisyys.</p> <p>Tutkimus osoittaa, että työpajatoiminta on suuren murroksen edessä. Työpajalle saapuvat yksilöt ovat moniongelmaisempia kuin 10 vuotta sitten. Tämä ilmiö on nähtävissä jokaisessa ikäpolvessa. Yksilöihin kohdistuvien vaatimusten taso on noussut. Tämä on johtanut yksilöt tilaan, jossa heidän todellinen kuva itsestä on vääristynyt. Tutkimus näyttää, että varhaisaikuisen ja aikuisten välillä on eroja. Varhaisaikuiset kokevat työpajatoiminnan yhtenä ponnahduslautana. Aikuiset valmentautajat taas kokivat, ettei tulevaisuus tule tarjoamaan heille mitään uutta ja hyvää. Kaiken kaikkiaan työpajatoiminta koettiin positiivisena ja tärkeimpänä asiana koettiin yhteisöllisyys.</p>	
Asiasanat Työpajatoiminta, identiteetti, elämänteoriat, varhaisaikuisuus, aikuisuus, motivaatio, yhteisöllisyys	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree Programme in Civic Activity and Youth Work

ABSTRACT

Author(s) Mari Lamberg	
Title Workshop activities - Looking for the individual's resources	
Tutor(s) Tero Lämsä	Number of pages 60
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this research was to research today's workshops in Finland. I did this research for 15/30 Research company. They are researching people who are 15 to 30 years old and their identity and personal development.</p> <p>The research is qualitative and completed through interviews and interviews via email. I interviewed workshop trainers and workshop trainees. The study seeks answers how workshop activities support development of the individuals, how trainers and trainees experience the workshop activities and what are the prospects in a changing society. The research keywords are identity, life cycle theory, motivation and sense of community.</p> <p>According to the research workshops are facing changes. Individuals are more troubled than 10 years ago. This phenomenon can be seen in every age. The requirements have risen and individuals have lost their self image because of requirements. There are big differences between early adults and adults. Early adults feel that workshop is a way for a better future. Adults are thinking of giving up on better future. Overall, the workshops activities were experienced as positive. The most important thing in workshops was community.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Workshop activities, identity, life cycle, early adulthood, adults, motivation, community</p>	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	6
2 YLEISTÄ TYÖPAJATOIMINNASTA.....	8
2.1 Työpajatoiminnasta ja sen historiasta.....	8
2.2 Valmentajat työpajoilla.....	10
2.2.1 Yksilövalmentaja toimintakyvyn ja arjen hallinnan tukena.....	10
2.2.2 Työvalmentaja työkyvyn ja osaamisen tukena.....	11
2.3 Valmennustekniikat.....	12
2.4 Valmentautajat.....	15
3 TUTKIMUS.....	17
3.1 Tutkimusmenetelmä.....	17
3.2 Haastattelut.....	18
3.2.1 Haastateltavien valinta.....	19
3.2.2 Haastattelujen toteutus.....	20
4 YKSILÖN KEHITYKSEN VAIHEET.....	21
4.1 Kehitysvaiheet Eriksonin mukaan.....	21
4.2 Varhaisaikuisuus.....	23
4.3 Aikuisuus.....	25
5 YKSILÖN IDENTITEETTI JA ITSETUNTO.....	27
5.1 Identiteetin määritelmät.....	27
5.2 Itsetunto osana identiteettiä.....	29
5.3 Identiteettitatuukset.....	31

6 YHTEISÖ MOTIVOINNIN JA INNOSTAMISEN ELÄVÖITTÄJÄNÄ.....	32
6.1 Innostus ja motivaatio.....	32
6.2 Yhteisö ja yhteisöllisyys.....	34
7 TULOSTEN TARKASTELU JA ANALYSOINTI.....	37
7.1 Valmentautajat tänä päivänä.....	37
7.2 Valmentautujan epärealistinen kuva itsestään.....	38
7.3 Yhteisöllisyys.....	43
7.4 Tulevaisuuden näkymät.....	44
7.5 Yhteenveto.....	48
8 POHDINTAA.....	50
LÄHDELUETTELO.....	53
LIITTEET.....	56
Liite 1. Valmentautujien teemahaastattelurunko.....	56
Liite 2. Valmentajien teemahaastattelurunko.....	58

1 Johdanto

Tutkin opinnäytetyössäni tämän päivän työpajatoimintaa ja valmentajien ja valmentautujien näkemyksiä toiminnasta. Työpajatoimintaa käsitteleviä opinnäyteitä en suoranaisesti löytänyt Humanistisen ammattikorkeakoulun arkistoista, mutta työpajatoimintaa ovat tutkineet muut suuremmat tahot kuten Opetusministeriö ja Valtakunnallinen työpajayhdistys, myös Pro Gradu-tutkielmia on tehty vuosien saatossa. Näiden tahojen tekemät tutkimukset ovat paljon laajemmassa mittakaavassa tehtyjä kuin tämä tutkimukseni, mutta opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia hyvin rajatusti tiettyä aihepiiriä.

Tutkimukseni teen 15/30 Research nimiselle yritykselle, joka sijaitsee Helsingissä. 15/30 Research on tutkimustoimisto, joka on erikoistunut 15 – 30 -vuotiaiden nuortentutkimiseen. 15/30 Research on kiinnostunut erityisesti nuorten aikuisten ja laajemmin kaikenikäisten kuluttajien identiteetin rakentumisesta ja yksilönkehityksestä. Yksilöt, joiden kohdalla identiteetin rakentuminen ja oman polun löytäminen on osoittautunut haastavaksi, tarjoavat erityisen valaisevan näkökulman identiteetin rakentumiseen ja yksilön kehitykseen. Työpajat edustavat esimerkkiä niistä konkreettisista keinoista, joiden avulla yksilönkehitystä ja identiteetin rakentumista voidaan tukea.

Käsillä oleva opinnäyteyhteistyö kehittää 15/30 Researchin organisaatiossa valitsevaa yksilönkehitykseen ja identiteetin rakentumiseen liittyvää perusymmärrystä, jonka jatkuva kehittäminen on edellytys 15/30 Researchin nuorisotutkimusten suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Käytän tutkimuksessani kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Laadulliseen tutkimusmenetelmään päädyin siitä syystä, että tahdoin päästä lähemmäs yksilöä ja paljon henkilökohtaisemmalle tasolle. Koen, etten olisi pääs-

syvät syvempään kontaktiin yksilöiden kanssa, jos olisin tehnyt tutkimuksestani kvantitatiivisen. Tutkimusmateriaalina on teemahaastattelu, jonka tein eri työpajoilla Jyväskylän ja Helsingin seudulla. Jyväskylässä suoritin haastattelut sekä yksilöhaastatteluina että sähköpostihaastatteluina. Helsingin seudulle tein ainoastaan sähköpostihaastatteluja. Haastattelin sekä työpajojen valmentajia että valmentautujia.

Teoreettisena viitekehyksenä tutkimuksessani ovat identiteettien ja minuuden käsitteet, jonka yhteydessä nostan esiin elämänkaariteorian ja siitä tarkemmin nuoruuden ja aikuisuuden. Muita viitekehyksiä ovat motivaatio, innostus ja sosiaalinen pääoma. Pyrin löytämään tutkimuksessani vastauksia siihen miten nykyinen työpajatoiminta tukee yksilön kehitystä, millaisena valmentajat ja valmentautajat kokevat työpajatoiminnan ja millaisia ovat työpajatoiminnan tulevaisuuden näkymät muuttuvassa yhteiskunnassa.

2 Yleistä työpajatoiminnasta

2.1 Työpajatoiminnasta ja sen historiasta

Työpajatoiminta toiminta on suunnattu pitkäaikaistyöttömille ja vajaakuntoisille ihmisille ikään ja sukupuoleen katsomatta. Peruseriaatteena työpajatoiminnassa on oppiminen tekemisen ja yhteisöllisyyden kautta. Työpajatoiminnan kautta yksilöt pääsevät tutustumaan erilaisiin työ- ja koulutusmahdollisuuksiin.

Suomessa työpajoja toimii 250 eri kuntien, säätiöiden, yhdistysten ja yhteisöjen ylläpitäminä, joissa autetaan yksilöä vahvistamaan oma näkemystään itsestään ja luomaan valmiudet toimimaan niin arjessa kuin työelämässä. Vuosittain Suomessa järjestettävissä työpajoissa työskentelee 10 000 – 20 000 valmentautujaa (Valtakunnallinen työpajayhdistys 2009). Työpajat tekevät yhteistyötä työvoimahallinnon, sosiaalitoimen, päihdehuollon ja erilaisten koulutustahojen kanssa ja yhteistyö on tullut entistä tärkeämmäksi työpajojen toimivuuden kannalta.

Tämän päivän säännösten mukaan työpajoilla voi työskennellä keskimäärin 6 kuukautta, mutta nykypäivän ongelmien mittakaavat huomioiden voidaan esittää kysymys siitä, onko 6 kuukautta riittävä aika luomaan yksilöille niitä valmiuksia, joita niin arki kuin työelämä vaatii. Joidenkin yksilöiden kohdalla työpajajakso saattaa kestää yli 5 vuotta, jos sen katsotaan olevan tarpeellista. Toiset taas saattavat olla lyhyitä muutaman kuukauden työjaksoja kerrallaan ja saattavat palata työpajatoimintaan takaisin muutaman kuukauden kuluttua, jos normalityöelämä ja normaali arki ei ole toiminutkaan odotetulla tavalla.

Työpajoilla valmentautujien ohjaajina toimivat sekä yksilövalmentajat että työvalmentajat, jotka havainnoivat päivittäin valmentautujan oppimistyytlejä, motivaatiota ja osaamista. (Koskinen & Hautaluoma 2009, 65.) Nykypäivän työpajatoiminnan luonnetta kuvastaa yksilöllisyyden korostaminen, yksilöllinen räätälöiminen sekä työn luonteen räätälöiminen sopivaksi valmentautujille. Työpajatoiminnassa siis huomioidaan ihminen itse, kokonaisvaltaisesti.

Työpajatoimintaa on ollut maailmassa jo kautta aikojen, mutta Suomessa varsinainen työpajatoiminta sai alkunsa 1980 – luvulla, jolloin ei vielä puhuttu sosiaalisesta työllistämisestä vaan työpajatoiminta oli yksi nuorisotyön tapa pureutua nuorisotyöttömyyteen ja opintojen keskeyttämiseen (Hassi 2007, 11).

Yhteiskunnassamme otettiin käyttöön vuonna 1988 niin kutsuttu velvoitetöyllistämijärjestelmä, joka sisällytettiin Suomessa vallitsevaan työllisyyslakiin (Eduskunta 1994). Vuoden 1988 alussa voimaan tulleeseen työllisyyslakiin sisältyivät aluksi myös Suomen kansalaisen henkilökohtaista työn oikeutta koskeneet säännökset, joiden mukaan työttömän henkilön kotikunta ja valtio olivat velvollisia järjestämään nuorille ja pitkäaikaistyöttömille mahdollisuuden tehdä työtä. Työntekomahdollisuus voitiin järjestää myös yksityissektorin työnantajan palveluksessa, mikäli työnantaja otti palvelukseensa työntekomahdollisuuteen oikeutetun työttömän. Yksityissektorilla työntekomahdollisuuden järjestäminen perustui kuitenkin työnantajan vapaaehtoisuuteen toisin kuin kunnissa ja valtiolla. Työntekomahdollisuus oli järjestettävä kussakin tapauksessa kuudeksi kuukaudeksi. Työllisyysmäärärahoista maksettiin työnantajalle tukea velvoitetöyllistämisen järjestämisestä. (Eduskunta 1994.)

1990 - luvulla Suomen taloudellinen tilanne heikentyi, jonka myötä myös työttömyys lähti nousuun. Tämän myötä tultiin siihen tulokseen, ettei voimassaoleva työlaissa määrätty velvoitetöyllistämijärjestelmä enää toiminut suunnitellulla tavalla. Syynä tähän oli lama, jonka myötä työnantajat eivät enää pystyneet tarjoamaan työtä velvoitejärjestelmän mukaisesti (Eduskunta 1994). Tämän myötä

tarve varsinaisille työpajoille tuli suuremmaksi ja niitä perustettiin Suomen moniin kuntiin. (Yhdistystieto 2009).

Suurimpia vaikeuksia 1980 – luvulla työpajojen perustamiseen on ollut rahoittajan löytäminen. 1990 – luvun lopussa työpajatoiminta oli saanut jalansijan suomalaisessa yhteiskunnassa ja Suomen liittyessä vuonna 1995 Euroopan Unioniin kasvoi myös uusien rahoittajien löytäminen. EU:n myötä työpajatoiminta sai uutta rahoitusta Euroopan Sosiaalirahaston rakennerahaston kautta (Yhdistystieto 2009).

2.2 Valmentajat työpajoilla

Työpajoilla toimivat pääsääntöisesti ohjaajat, joita kutsutaan valmentajiksi. Työpajoilla toimii kahdenlaisia valmentajia, joiden työn kuvat ovat erilaisia, mutta joiden tehtävänä on pääsy samoihin tavoitteisiin. Pajoilla toimivat sekä työ- että yksilövalmentajat. Työ- ja yksilövalmennus on niin sanottua tavoitteellista kolmikantatyöskentelyä, jossa yksilö- ja työvalmentajat toimivat yhdessä valmentautujan kanssa (Koskinen & Hautaluoma 2009, 46). Tärkeintä työpajatoiminnassa on työ- ja yksilövalmentajan välinen yhteistyö ja tietojen jakaminen, jotta valmentautuja saa mahdollisimman laadukasta valmentautumista sekä pääsee asettamiinsa tavoitteisiin.

2.2.1 Yksilövalmentaja toimintakyvyn ja arjen hallinnan tukena

Yksilövalmentajan tehtävänä on valmentautujan toimintakyvyn kehittäminen (Hassinen 2004, 44). Valmentajan tehtävänä on tukea yksilön (valmentautujan) toimintakykyä ja arjen hallintaa sekä tunnistaa erilaisia persoonallisuuden piirteitä, kuten muun muassa sen millainen itsetunto yksilöllä on. Toimintakyvyllä täs-

sä tapauksessa tarkoitetaan sitä millaisin kyvyin yksilön on mahdollista suorittaa arkielämän toiminnoista niin teknisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti (Koskinen 2009, 49). Muita keskeisiä tehtäviä yksilövalmentautujalla on yhteistyön tekeminen työvalmentajan kanssa.

Yksilövalmentajat arvioivat valmentautujan sen hetkisen työkyvyn ja antavat sellaisia tehtäviä valmentautujille, joihin hän on sillä hetkellä kykeneväinen. He perehdyttävät työpajalla suoritettavaan työhön ja samalla koko yhteisöön (Hassinen 2004, 44). Yhteisöllisyys on tärkeä elementti työpajatoiminnassa. Monilla valmentautujilla voi olla pirstoutunut kuva siitä mitä työ todellisuudessa on ja millaisista tekijöistä itse työ ja työyhteisö koostuvat.

Valmentautujilla voi olla epäselvyyksiä siinä, millaisia palveluja heidän on mahdollista hyödyntää ja joita heidän on oikeus käyttää. Tästä syystä yksilövalmennuksessa tähdätään siihen, että valmentautuja oppii näkemään eheän kuvan eri palveluista ja itse työstä. Kokonaisuuden hahmottaminen on niin työelämässä kuin arkielämässä hyvin tärkeää ja joissain tapauksissa jopa ratkaisevin tekijä yksilön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta. Yksilövalmennusta voisi kutsua moniammatilliseksi työksi, sillä he tekevät yhteistyötä sosiaali-, terveys-, koulutus- työllisyys- ja muiden asiantuntijoiden kanssa (Tekevä 2008).

2.2.2 Työvalmentaja työkyvyn ja osaamisen tukena

Työvalmentajan tehtävänä työpajoilla on ohjata ja tukea valmentautujaa itse työssä. Työvalmentaja tukee ja edistää valmentautujan työkykyä ja osaamista (Koskinen 2009, 47). Työvalmennus on työn kautta valmentamista ja tarpeellisen tiedon antamista, jotta valmentautuja pystyy saavuttamaan itselleen asettamansa tavoitteet ja tätä kautta kohentaa omaa itsetuntoaan. Työvalmennuksen tavoitteena on myös yhdessä yksilövalmentajan kanssa neuvoa, ohjata, in-

nostaa valmentautujaa löytämään mielekkäitä palveluita työpajatoiminnan ulkopuolelta sekä tukemalla hänen työnhakuaan (Tekevä 2008).

Työvalmennuksessa niin kuin yksilövalmennuksessaakin havainnoidaan jatkuvasti kuinka valmentautuja suoriutuu päivittäin, onko valmentautuja läsnä, kuinka hän käyttäytyy ja samalla työvalmentaja havainnoi kuinka yksilö kehittyy ja on kehittynyt työpajan aikana (Koskinen 2009, 49). Työvalmentaja kertoo havainnoistaan yksilövalmentajalle, joka taas hyödyntää saamiaan tietoja omassa ohjaustyöskentelyssään ja siinä onko tarvetta tehdä valmentautujan henkilökohtaiseen suunnitelmaan muutoksia. Henkilökohtainen suunnitelma tehdään aina ennen kuin valmentautuja pääsee aloittamaan työnsä työpajalla.

2.3 Valmennustekniikat

Valmentajilla on 4 erilaista ohjaustyyliä tai toisin sanoen valmennustekniikkaa. Näitä tekniikkoja ovat motivoiva valmennus, osallistuva valmennus, ohjaava valmennus ja delegoiva valmennus. Suoranaisesti näitä neljää tekniikkaa ei voi eritellä ohjaustilanteiden aikana, vaan ne nivoutuvat yhteen työpajajakson aikana kunkin yksilön tarpeiden mukaisesti.

Motivoiva valmennustekniikkaa käytetään silloin, kun valmentautujalta puuttuvat kiinnostus, uskallus ja motivaatio ja vuorovaikutus taidot. Motivoivan valmennuksen tehtävänä on herättää yksilön omat halunsa tehdä työtä ja herättää uskallusta ja kiinnostusta uusien asioiden oppimista varten ja toisten ihmisten kohtaamista varten (Koskinen 2009, 57). Motivoivan valmennuksen avulla myös vähennetään epäonnistumisen pelkoa, joka useimmiten johtuu heikosta itsetunnosta. Heikon itsetunnon omaava yksilö ei tahdo ottaa osaa vuorovaikutustilanteisiin, vaan karttaa niitä (Aho & Laine 1997, 45). Tässä vaiheessa suurin pai-

no piste on itse valmentautujassa ja hänen suoriutumisessaan kuin itse työssä (Koskinen 2009, 57).

Osallistuva valmennus otetaan käyttöön silloin, kun yksilöllä on jo motivaatiota ja kiinnostusta tehdä työtä, jota työpajalla tarjotaan. Tässä vaiheessa valmentautuja on jo siirtynyt tarkastelemaan millaista työnteko työpajalla tulee olemaan. Vielä kuitenkin yksilö ei välttämättä ole valmis itsenäiseen työhön, vaan tässä vaiheessa sekä valmentaja että valmentautuja suorittavat yhdessä kaikki työvaiheet ja tehtävät ja samalla koetaan oppiminen ja onnistuminen yhteisen tekemisen myötä (Koskinen 2009, 58).

Osallistuvan valmennuksen tärkeimpänä tavoitteena on luottamuksen luominen, omiin taitoihin uskomisen vahvistaminen ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen, sekä itsetunnon ja itseluottamuksen löytäminen (mt., 2009, 58). Yksilön kehityksen kannalta on erittäin tärkeää, että valmentaja tunnistaa itsetunnon heikon yksilön. Tunnistaminen mahdollistaa sen, että työpajoilla osataan käyttää toimivia toimintatapoja, ohjaustapoja ja opetusta, joita yksilö tarvitsee (Aho 1997, 43).

Osallistuvan valmennuksen tarve on melkein jokaisella työpajalle tulevalle yksilölle. Joillakin yksilöillä työnteko alkaa sujua muutaman päivän tai viikon jälkeen melko itsenäisesti, kun taas monilla kyky itsenäiseen työhön vaatii aikaa ja valmentajan joka päivästä tukea. Valmentajan seurattessa joko yksilöä tai koko ryhmää tulee hänen kiinnittää siihen huomiota mitä osia minuudesta yksilöt ryhmän sisällä uskaltavat tuoda esiin, tämä taas helpottaa ohjaajaa arvioimaan millaisia tarpeita yksilöllä on (Aalto 2002, 21). Suurin osa pajalla olevista valmentautujista tarvitsevat tukea, kannustusta ja keskustelutuokioita valmentajan kanssa.

Sitten kun valmentautujaan on saatu luotua luottamus sekä itseensä että valmentajaan niin voidaan osallistuvasta valmennuksesta siirtyä yksilön omien tarpeiden mukaisesti ohjaavaan valmennukseen. Tämän valmennustekniikan tavoitteena on antaa tukea ja neuvoja, jotta valmentautuja saa saatettua loppuun yhden työvaiheen tai kokonaisen työtehtävän (Koskinen 2009, 61). Tässä vaiheessa valmentaja ei enää osallistu työntekoon, vaan seuraa sivusta ja ohjaa yksilöä tarvittaessa.

Yksilölle on hyvin merkityksellistä kokea työ tai muu arkipäivän tehtävä mielekkäänä, oman kapasiteetin kehyksiin sopivana, jotta hän pystyy suorittamaan tietyn tehtävän itsenäisesti tai muiden kanssa (Kalliopuska 1984, 24). Ohjaava valmennus antaa yksilölle tilaa ja vapautta kohdata erinäiset tilanteet työpajoilla itsenäisesti.

Turvallisessa ja vapaassa ympäristössä yksilö uskaltaa ottaa vastaan erilaisia haasteita, uskaltaa kokeilla eri vaihtoehtoja ja alkaa hyväksyä muutoksia niin itsessään kuin toisissa (Heikkilä 2006, 93). Ohjaavan valmennustyylin avulla kehitetään huomattavasti enemmän yksilön itseluottamusta ja itsevarmuutta sekä luodaan yksilölle eheämpää kuvaa itsestään (Koskinen 2009, 63).

Neljännessä valmennustekniikassa käytetään niin sanottua työnjohdollista valmennusotetta (Koskinen 2009, 63). Tätä valmennustyyliä kutsutaan delegoivaksi valmennukseksi. Tähän valmennustyyliin siirtyessä valmentajan tehtävänä on suunnitella ja johtaa valmentautujan työtä siten, että jokainen vaihe työssä ja jokainen annettu tehtävä tulee suoritettua (mt., 63). Delegoivan valmennuksen aikana valmentautuja on jo tietoinen omista vahvuuksistaan ja osaa työskennellä itsenäisesti tuotannollisissa töissä, tässä vaiheessa valmentautuja voi mahdollisesti siirtyä pois työpajalta työelämään (mt., 63).

2.4 Valmentautajat

Kun työpajatoiminta alkoi Suomessa 1980-luvulla, oli toiminta suunnattu lähinnä nuorille. Yhteiskunnallisten muutosten vuoksi työpajatoimintaan toimintaan on mahdollista osallistua kuka tahansa pitkäaikaistyötön ikään ja sukupuoleen katsomatta.

Työpajoihin saapuvat ihmiset ovat yleensä pitkäaikaistyöttömiä. Heidät yleensä on lähettänyt joku erinäinen taho. Yleisin tällainen taho on työvoimatoimisto. Työpajalle tulevaa yksilöä kutsutaankin valmentautujaksi. Valmentautajat - nimikettä jotkut työpaja valmentajat eivät käytä, sillä tällä nimityksellä saattaa joihinkin yksilöihin olla negatiivinen vaikutus motivaation ja työn laadun kannalta. Monet työpajaohjaajat kutsuvatkin valmentautujia työntekijöiksi. Tämä saa valmentautajat tuntemaan olonsa tärkeiksi ja tarvituksi.

Yksilön saavuttua työpajalle jonkin tahon lähettämänä tai omasta aloitteesta tehdään haastattelu valmentajien kanssa, jossa arvioidaan yksilön elämäntilannetta ja terveydentilaa (Hassi 2007, 15). Haastattelun aikana huomioidaan myös millaisista olosuhteista yksilö tulee. Haastattelun jälkeen laaditaan suunnitelma, jota kutsutaan valmennusjakson suunnitelmaksi tai valmennusjakson ohjelmaksi (mt.,16). Suunnitelma on henkilökohtainen, johon itse valmentautuja asettaa omat tavoitteensa ja jota on mahdollista muuttaa aina tarvittaessa. Valmentautuja siis tähtää kohti itselleen asettamia tavoitteita.

Suunnitelman valmistuessa voi valmentautuja siirtyä työpajalle työtehtäviin (Hassi 2007, 16). Valmentaja perehdyttää valmentautujaa työhön ja tutustuttaa hänet työpajayhteisöön. Yhteisön merkitys ja yhteisön jäsenenä itsensä tunteminen ovat tärkeimpiä tekijöitä yksilön identiteetin ja itsetunnon muuttumiseen. Yhteisö ja yhteisön sisällä olevat normit ja säännöt auttavat yksilö jäsentämään sosiaalista maailmaansa, joka taas edes auttaa itsetuntemusta ja itsetunnon kohoamista (Aho 1997, 151).

Työpajatoimintaan ja työtehtäviin erehdyttäminen voi alkaa aivan niin sanotusti nollasta, joka tarkoittaa sitä, että ensin opetellaan arjen perusasioita ja tehdään valmentautujan työtehtävät työvalmentajan kanssa yhdessä. Jos valmentautuja on kykeneväinen itsenäiseen työhön työvalmentajan kanssa, tällöin yhdessä tekemistä ei välttämättä tarvita, vaan yksilö voi siirtyä suoraan itse työhön. Joillakin perehdyttäminen vaatii kauemmin aikaa kuin toisilla. Työpaja työskentelyn aikana valmentautujille järjestetään erilaisia koulutustilaisuuksia ja kursseja, joihin valmentautujan on mahdollista ja suotavaa osallistua.

Työpajalla oloaikana valmentautujan on mahdollista tavata yksilövalmentajaansa päivittäin omien tarpeidensa mukaisesti. Keskustella voi valmentajan kanssa esimerkiksi mieltä painavista asioista tai mitä päivän aikana on ylipäättään tapahtunut. Henkilökohtaista suunnitelmaa muutetaan sitä mukaa, mitä yksilö kehittää ja tarkastellaan milloin yksilö olisi valmis lähtemään tavalliseen työelämään.

Kun valmentautuja on päässyt omiin tavoitteisiinsa ja kun valmentajat ja valmentautuja itse kokevat olevansa valmiita siirtymään pois työpajalta, niin tehdään vielä viimeinen arviointi ja keskustelu siitä kuinka yksilö on omasta mielestään ja valmentajien mielestä päässyt asettamiinsa tavoitteisiin (Hassi 2007, 16). Tavallisin valmentautumisaika työpajalla on 6 kuukautta, mutta nykypäivänä työpajoilla kohtaa yksilöitä, jotka ovat olleet pajatoiminnassa yli 5 vuotta eivätkä he tule välttämättä koskaan olemaan kykeneväisiä siirtymään yhteiskuntamme tarjoamaan työelämään. Työpajalta yksilö ohjataan eteenpäin hänelle sopivaan työhön, koulutukseen tai muuhun jatkotoimenpiteeseen, jos yksilön tilanne sitä niin vaatii (mt.,17). Työpajalta lähdön jälkeen joidenkin yksilöiden elämäntilanne saattaa mennä takaisin lähtötilanteeseen, joka vaatii sen, että yksilö siirtyy takaisin työskentelemään työpajalle uuden räätälöidyn henkilökohtaisen suunnitelman kera.

3 Tutkimus

Opinnäytetyöni tarkoitus on vastata seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

Millaista on työpajatoiminta tänä päivänä?

- Millainen on työpajoihin osallistuvien minäkuva (ja identiteetti)?
- Millaisia ovat työpajatoiminnan tulevaisuuden näkymät?

3.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessani käytän laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Tutkimusaineistoni keräsin henkilökohtaisten haastatteluiden ja sähköpostihaastatteluiden kautta. Sähköpostihaastattelut toimivat erittäin hyvin, sillä niissä haastateltava vastaa ainoastaan kysyttäviin kysymyksiin. Samalla haastateltavalla on enemmän aikaa pohtia vastauksiaan.

Laadullisessa tutkimuksessa otoksen määrä on huomattavasti pienempi verrattuna kvantitatiiviseen tutkimukseen (Eskola & Suoranta 2001, 13). Eskolan (2001, 13) mukaan laadullista tutkimusta saatetaan jopa pitää määrällistä tutkimusta laadukkaampana tutkimuksena, sillä tutkimuksesta tulee henkilökohtaisempi haastattelumenetelmän avulla ja olemalla kasvotusten ihmisen tai ihmisryhmä kanssa.

Tutkimusta tehdessään tutkijan on mahdollista ja suositeltavaa tehdä havaintoja kuinka yksilöt reagoivat eri tilanteisiin ja haastattelukysymyksiin. Näitä havaintoja tutkija pystyy sitten hyödyntämään tutkimustulosten analysointi vaiheessa. Pieni määrä tapauksia edesauttaa saamaan analysoinnista syvällisemmän (Eskola 2001, 18). Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on siis päästä lähelle

yksilöä ja keskinäiseen vuorovaikutukseen hänen kanssaan (Hirsjärvi & Hurme 2001, 27).

Yksilönkehitystä on käytännössä vaikeaa kartoittaa muilla kuin kvalitatiivisilla menetelmillä, sillä yksilönkehityksen vaikuttavat asiat ovat niin moninaisia sekä usein ne tulevat parhaiten esille tutkittavan henkilöhistoriaa luotaamalla. Lisäksi henkilökohtainen kontakti herättää luottamusta, ja luottamusta tarvitaan erityisesti silloin, kun käsitellään tilanteita, joissa identiteetin rakentumisessa ja oman paikan löytämisessä on ilmennyt vaikeuksia.

Niin kuin jokaisessa tutkimuksessa ensin ideoidaan ja pohditaan mitä haluttaisiin tutkia ja mihin haluttaisiin vastauksia. Tämän jälkeen tehdään tutkimussuunnitelma kuinka tutkimuksessa edetään ja millainen teoreettinen viitekehys tutkimukseen halutaan rakentaa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma parhaimmillaan elää tutkimuksen aikana (Eskola 2001, 15).

3.2 Haastattelut

Tutkimuksessani käytin teemahaastattelumenetelmää, jossa haastattelu etenee tiettyjen teemojen parissa. Tutkimuksessani tahdoin päästä lähelle yksilöä, joten se oli yksi syy miksi päädyin käyttämään teemahaastattelumetodia. Tutkimusmetodeita ajatellessa yksi käytetyimmistä tiedonkeruu menetelmistä on haastattelu, joko yksilöhaastattelu tai ryhmähaastattelu (Hirsjärvi 2001, 34). Teemahaastattelu myös tuo selkeyttä haastattelutilanteeseen, kun edetään tiettyjen teemojen parissa.

Haastattelua ei ole hyvä mennä tekemään ilman minkäänlaista suunnittelua ja haastattelurunkoa. Hyvä haastattelu on ennalta suunniteltu ja haastatteliija on tutustunut tutkimuksensa kohteeseen sekä käytännössä että teoriassa (Hirsjärvi 2001, 43). Yksi tärkeä seikka on hyvä muistaa haastattelua tehtäessä. Haastatteliija on tietoinen omasta roolistaan haastattelutilanteessa, mutta haastateltava

oppi sen vasta haastattelun yhteydessä, tämän vuoksi haastattelijan rooliin kuuluu myös haastateltavan motivointi ja motivaation ylläpitäminen (mt., 43).

Ihmisten henkilökohtaisiin asioihin liittyvässä tutkimuksessa tärkeät eettiset pohdinnat liittyvät esimerkiksi seuraaviin asioihin: tutkittavaa on informoitu, jonka myötä tutkittava on suostunut haastatteluun, keskinäinen luottamuksellisuus tutkijan ja tutkittavan välillä ja yksityisyys. Tutkittavalta täytyy saada suostumus esimerkiksi haastattelun nauhoitukseen. Jos suostumusta nauhoitukseen ei saada, niin nauhuria ei voi haastattelun yhteydessä käyttää.

Haastattelurunkojen rakentaminen vei minulta jonkin aikaa, sillä rakensin omat kysymykset valmentajille ja valmentautujille. Mietin ensin millaisten teemojen alla tahtoisin haastattelukysymysten olevan, jonka jälkeen lähdin muotoilemaan kysymyksiä. Runkojen rakentamisessa minua auttoivat ohjaajani Tero Lämsä ja 15/30 Researchin toimitusjohtaja Markus Keränen. Heiltä saamieni vinkkien avulla sain rakennettua haastattelurungoista selkeät kokonaisuudet.

3.2.1 Haastateltavien valinta

Tutkimustani varten tein 10 haastattelua toukokuun 2009 ja elokuun välisenä aikana. Teemahaastatteluissa otannan tulisi olla tarkkaan rajattu (Eskola 1998, 19). Olin työpajoihin yhteydessä sähköpostitse ja sitä kautta sain sovittua haastattelut. Haastattelu toteutin siten, että haastattelin sekä työpajavalmentajia että valmentautujia. Kummallekin rakensin omat haastattelut.

Haastateltaviksi valitsin sekä varhaisaikuisia että keski - ikäisiä ihmisiä, sillä nuoret aikuiset ovat eri kohtaa niin sanotulla kehityspolullaan kuin vanhemmat yksilöt. Haastateltavieni iät vaihtelivat 18 – vuotiaista 58 – vuotiaisiin. Haastateltavani olivat naisia, sillä työpajat, joissa suoritin haastatteluja olivat naisvaltaisia, mutta tällä ei ollut negatiivista vaikutusta tutkimukseeni.

3.2.2 Haastattelujen toteutus

Itse haastattelujen toteuttaminen osoittautui melko haastavaksi, sillä vaikka olinkin tehnyt haastattelukysymyksistä selkeät ja vähin ammattisanoin. Monille valmentautujista sanojen ymmärtäminen kuten esimerkiksi identiteetti tai minäkuva tuotti vaikeuksia. Syynä tähän saattoi olla heissä vallitseva jännitys haastattelutilannetta kohtaan. Valmentajien haastatteluissa ei ollut vaikeuksia, mutta huomasi, että heidän haastattelukysymykset olisivat voineet olla hiukan haasteellisempia.

Loppujen lopuksi suurin osa haastatteluista sujui hyvin ja rakentuivat joko heti alku metreillä vuoropuheluksi tai sitten vasta haastattelun puolivälissä. Joidenkin kohdalla myös nauhuri tuotti selkeästi ahdistusta, jonka vuoksi ainoastaan muutama valmentautuja suostui siihen, että haastattelu nauhoitetaan. Heidän kohdallaan kysyin sitten heidän suostumuksensa siihen, että kirjaan ylös paperille heidän haastattelunsa, jotka sitten analysoin myöhemmin. Tähän he antoivat suostumuksensa.

Aineistoni kerättyäni jatkoin haastatteluiden analysoinnilla. Ensimmäiseksi kuuntelin haastattelut ja luin sähköpostihaastattelut kertaalleen läpi. Tämän jälkeen aloitin haastatteluiden litteroinnin eli muutin nauhoitetut haastattelut luettavaan eli kirjalliseen muotoon. Sitten luin haastattelut uudelleen läpi ja analysoin haastattelut. Tässä vaiheessa olin jo aloittanut teoreettisen viitekehyksen kirjoittamisen, joka selkeytti analysointia ja sitä millaisia asioita minä haastatteluista etsin.

4 Yksilön kehityksen vaiheet

4.1 Kehitysvaiheet Eriksonin mukaan

Ihmisen 8 kasvun kehitysvaihetta

1. Luottamus
2. Itsenäisyys
3. Aloitteellisuus
4. Ahkeruus
5. Identiteetti (nuori/varhaisaikuisen)
6. Läheisyys (Varhaisaikuisen)
7. Generatiivisuus (Aikuisen)
8. Minän integraatio (eheytyminen)

(Erikson 1982, 239 – 256).

Psykologi Erik H. Erikson tutki kehityspsykologiaan liittyviä seikkoja. Hänen mukaan ihmisellä on 8 kasvun eri kehitysvaihetta lapsuudesta aikuisuuteen. Ensimmäisinä elinkuukausina yksilö saavuttaa luottamuksen toisiin ihmisiin, varsinkin äitiinsä. Luottamus on elintärkeä ehto sille, että yksilölle alkaa muodostua terve identiteetti ja optimistisuus. On useasti todettu, jos yksilö ei ole saanut riittävää hoitoa ja läheisyyttä ensimmäisinä elinkuukausina hänellä on suuremmat mahdollisuudet sairastua riippuvaisuusongelmiin, alkoholismiin, masennukseen,

persoonallisuushäiriöihin, somaattisiin sairauksiin mm. paniikkihäiriöön. (Erikson 1982, 239.)

Perusturvallisuuden syntyyn aikuisella on suuri vastuu, sillä aikuisen täytyy antaa lapselle kielellinen muoto lapsen erilaisiin tiloihin. Siten lapsi oppii jäsentämään ja ennakoimaan tulevaa esimerkiksi ajattelemalla ”äiti tulee kohta takaisin” tai ”olen nyt sairas, mutta paranen kyllä pian”. Lapsi tuntee ympäristönsä ja samalla ymmärtää sitä miksi ympärillä tapahtuu mitään asioita. Lapsi oppii uskomaan maailmaa ja tuntemaan samuutta ja jatkuvuutta itsensä kuin muidenkin yksilöiden kanssa (Erikson 1982, 240).

Itsenäistymisvaihe tapahtuu 2.ikävuoden aikana ja se määrittää lapsen yksilöllisyyttä (Dunderfelt 1990, 248). Lapsi tarvitsee vanhempansa vierelleen tueksi ja turvaksi, mutta samalla antaa hänen itse oppia seisomaan omilla jaloillaan. Tässä vaiheessa lapsi alkaa oppia luottamaan omiin taitoihinsa ja kykyihinsä, tässä vaiheessa kuitenkin on vanhemmilla iso rooli, jotta he eivät painosta liikaa lastansa kokeilemaan uusia asioita (mt., 248).

Seuraava kehitysvaihe on aloitteellisuus, joka syntyy noin 3 - 5 vuoden iässä, jolloin lapsi alkaa tehdä suunnitelmia ja tekoja (Erikson 1982, 245). Esimerkiksi siten, että lapsi tekee tekoja, joista tietää saavansa huomiota vanhemmillaan. Tämän iän aloitteellisuuden vastakohtana on syyllisyys, jolla tarkoitetaan jolloin lapsi kohtaa myös aggressiivisuuden tunteja, jotka kuuluvat lapsen kehitykseen (Dunderfelt 1990, 248). Tässä vaiheessa lapsi pystyy leikkimielisesti toteuttamaan päämääriään ja suunnitelmiaan ilman syyllisyyden tai rankaisun pelkoa (mt., 248). Lapsi kuitenkin tarvitsee jossain määrin rajoja, mutta on kuitenkin hyvä antaa lapsen jossain määrin toteuttaa tuntemuksiaan, ilman ainaisia kieltöjä ja estoja, jotta saadaan niin sanotusti vaalittua lapsen omaa aitoa aloitteellisuutta (mt., 248).

Ahkeruus on neljäs kehitystehtävä, joka määrittää sen miten yksilö kokee itsensä oppilaana ja työntekijänä (Erikson 1982, 248). Tämä kehityksen vaihe kestää 6-vuotiaasta puberteettiin saakka (Dunderfelt 1990, 247). Tässä vaiheessa lapsi ymmärtää, ettei voi enää jäädä vanhempiansa helmoihin, vaan hän on valmis uusien taitojen ja tehtävien oppimiseen (Erikson 1982, 248). Tässä vaiheessa on hyvin merkitsevää se, että saako lapsi rakentavaa palautetta, jotta hänelle voi rakentua kokemus omasta osaavuudestaan (Dunderfelt 1990, 247). Negatiivisen palautteen saaminenkin on tärkeää, mutta liiallisessa määrin se voi aiheuttaa lapselle riittämättömyyden ja alemmuudentuntoja (Erikson 1982, 248).

Nuoruuden eli puberteetin tavoittaessa yksilön syntyvät tässä vaiheessa pysyvämpi identiteetti ja roolihajaannus (Dunderfelt 1990, 247). Sisäisten voimien kasvaminen ja yksilöllisyyden voimistuminen herättävät yksilön etsimään itseään ja kokeilemaan rajojaan ja erilaisia rooleja ympäristöstään (mt., 247). Tässä iässä myös omat fyysiset muutokset tuovat yksilöön uusia tuntemuksia. Nuoruusvaiheessa ollaan suurimmaksi osaksi kiinnostuneita miltä näytetään toisten silmissä eikä niinkään vielä kiinnitetä huomiota siihen mitä itse tuntee olevansa (Erikson 1982, 249).

Vaikka identiteetti ja minuus alkavat muodostua yksilölle jo heti yksilön syntytyä, niin ne alkavat löytää ytimensä vasta nuoruuden murrosvaiheiden aikaan, jolloin eriydytään sen hetkisestä samuudesta ja vanhoista opituista tavoista. Tätä vaihetta kutsutaan varhaisaikuisuudeksi, joka on hyvin laaja ajanjakso identiteetin ja minuuden kehitysvaiheeksi (Turunen 1996, 131).

4.2 Varhaisaikuisuus

Varhaisaikuisiksi luetellaan kaikki 20 – 28 – vuotiaat yksilöt. Merkittävimmät sosiaaliset suhteet nuoruudessa ovat vertaisryhmät ja erilaiset johtajuudenmallit eikä niinkään vanhemmat. Tässä vaiheessa päättyy elämänvaihe, jolloin ihmi-

nen kehittyy ”itsestään” ja jatkossa hänen kehityksensä riippuu täysin hänestä itsestään (Wais 2002, 148). Nuori saa itsestään kuvan, joka määrittää hänen ainutkertaisuutensa ja erilaisuutensa. Tässä elämänvaiheessa yksilö on syvästi tekemisissä sosiaalisen todellisuuden kanssa, sillä kaikki mitä tässä vaiheessa saavutetaan tulevat sosiaalisen todellisuuden suunnasta. (Turunen 1996, 132). Tässä elämänvaiheessa heidän edellytetään tekevän tulevaisuutta koskevia päätöksiä, joilla he luovat suuntansa aikuisuuteen (Nurmi 2001, 4).

Varhaisaikuihin on siirtymässä työelämään ja kohtaa monia yhteiskunnassamme vallitsevia järjestelmiä ja alkaa rakentaa niiden perusteella omia valmiuksiaan, kykyjään, tietojaan ja taitojaan, omaa minuuttaan. (Turunen 1996, 132). Kasvatus on nyt päättynyt tai päättymäisillään ja itsekasvatus alkaa, jonka vuoksi tässä elämänvaiheessa on omien voimien kokeileminen tärkeää aikuisten maailmassa (Wais 2002, 151). Sisäisten kokemusten saanti on hyvin tärkeä tekijä tässä ikävaiheessa yksilöille ja ne määräävät yksilön kehitystä ja sosiaalista kehitystä. Oman sisäisen minuuden, identiteetin saavuttaminen ja tärkeimpänä sen omaksuminen ovat yhteyksissä yksilön psyykkiseen hyvinvointiin (Manninen 2002, 6).

Varhaisaikuisen saatua itsestään ainutlaatuinen kuva on vuorossa läheisyyden kasvu ja läheisyyden tarve. Tässä vaiheessa yleensä koetaan ensirakkaudet ja syvien suhteiden muodostama verkko. Ystävyys-suhteet ja läheiset ovat suuressa osassa läheisyyden kasvuvaiheessa, sillä varhaisaikuihin tarvitsee elämänsä sellaisia kohteita, joihin hän pystyy liittymään ja samastumaan. Tutkimusten mukaan työttömillä varhaisaikuisilla ihmissuhdeidentiteetti on merkittävämpi oman hyvinvoinnin kannalta kuin työidentiteetti (Manninen 2002, 7). Niin varhaisaikuisuudessa kuin aikuisuudessakin työllä on suuri merkitys ihmisen kasvulle, sillä työ, olkoon se vapaaehtoistyötä tai palkkatyötä niin yksilö tulee tietoiseksi omista kyvyistään, taidoistaan ja hänelle myös syntyy uusia kiinnostuksen kohteita, jotka muokkaavat yksilön minuutta (mt., 4).

Varhaisaikuisuudessa tunteiden, kokemusten ja innostuksen saaminen ovat etusijalla ja päätökset tehdään ja ne arvostellaan tunneperäisten seikkojen avulla. Perustasolla se merkitsee sitä, että kaiken arvostelun perustana toimivat omat tuntemukset (Turunen 1996, 137). Innostus ja aito motivaatio ovat tekijät mitkä varhaisaikuisuudessa vielä täyttää elämän tahdin ja yksilön kokonaisvaltaisesti. On sanottu, että nuoria ovat kaikki 15 - 29-vuotiaat, josta syystä voikin aikuisuuden katsovan alkavaksi 30-ikävuoden kynnyksellä.

4.3 Aikuisuus

30-ikävuoden kynnyksen ylittäminen on myös hyvin ratkaiseva aika yksilölle, sillä sen sanotaankin olevan yksilön sisäisen itsenäistymisen aikaa (Dunderfelt 1990, 118). Varhaisaikuisen oman päätäntävällän saavuttanut minuus ei aina kuitenkaan herätä yksilössä puhdasta iloa ja elämänhalua, vaan voi johtaa myös epävarmuuden ja neuvottomuuden tunteisiin (Wais 2002, 153). 30 – ikävuoden ylittäessä yksilö saattaa kysyä itseltään ”mitä minä oikein olen tekevässä” ja ”miksi ajattelen näin”, tässä vaiheessa hän siis törmää omaan itsenäiseen ajatteluunsa ja omaan tahtoonsa (Dunderfelt 1990, 118). Jos yksilö pääsee tästä epävarmuusvaiheesta hyvin yli voi hän kasvaa vahvaksi aikuiseksi, jolla on tieto siitä, että saamme itse päättää omista asioistamme.

Eriksonin (1982) elämänkaariteorian mukaan aikuisuusvaihetta kutsutaan generatiivisuudeksi. Tämä tarkoittaa sitä, että yksilöllä on kykyä ja halua huolehtia muista kanssaihmisistä. Tätä vaihetta voi myös kutsua juurtumisenvaiheeksi. Dunderfeltin (1990, 245) mukaan aikuisuus/keski-iällä tarkoitetaan henkilöitä, jotka ovat 35 – 65 - vuotiaita. Tässä ikävaiheessa ovat vastakkain luovuus ja lamaantuminen.

Aikuistumisen ja aikuisena oleminen ei aina ole yksinkertaista, sillä yhteiskunnan murrosten ja ihmisten sosiaalisten käytösten vuoksi identiteetti kriiseistä ja minäkuvan vääristyneisyydestä kärsiviä on yhä enemmän, niin varhaisaikuisissa kuin aikuisissa.

Monille keski-ikäisille tämä ikä pitäisi olla parhainta aikaa niin työelämässä kuin perhe – elämässäkin. Vuorisen (1997, 265) mukaan aikuisia ahdistavat yksilöllisellä tavalla oma terveys, työ ja yhteiskunnalliset asiat, ihmissuhteet ja psyykkiset häiriöt. Näiden asioiden stressaamisesta koituu joillekin aikuisille yksilöille paineita siitä, että oma elämä pitäisi olla oman itsensä hallinnassa.

Tämän päivän yhteiskunnassa itsensä hallinta ei ole enää itsestään selvyyttä. Aikuisilta odotetaan, että he osaavat kantaa täyden vastuun tekemisistään asioista ja se luo monille paineita. Varsinkin yksineläjille, joiden avioliitto on kariutunut tai työ on lähtenyt alta (mt., 266-267).

Mannisen (2002, 6) tutkimuksen mukaan, aikuisen epäselvään identiteettiin ja vääristyneeseen maailmankuvaan liittyy heikko ympäristön hallinta, vähäinen henkilökohtainen kasvu ja kielteinen asenne elämään, johon kuuluvat masentuneet mielialat epäonnistumisten takia. Vuorisen (1997, 268) mukaan jos työ ei tarjoa sosiaalisia suhteita eli jos työ on yksinäistä, voi tästä koitua yksilölle koviakin paineita. Varsinkin, jos esimerkiksi yksilön avioliitto on kariutunut eivätkä omat verkostot ole laajoja. Tässä vaiheessa yksilö ymmärtää elämänrajallisuuden ja oma sisäinen motivaatio ja innostus uusia asioita kohtaan saattaa heikentyä (Vuorinen 1997, 276). Tästä syystä olisikin tärkeää, että aikuinen olisi löytänyt itselleen mielekkään työn, joka vastaa omiin tarpeisiin. Yksilöllinen sitoutuminen ja asioiden hallinta merkitsevät omakohtaista panostamista tehtyihin ratkaisuihin.

5 Yksilön identiteetti ja itsetunto

”Identiteetti on kuin prisma, jonka läpi voidaan kaikkia nykyelämän ilmiöitä hahmottaa, tutkia ja ymmärtää.” (Saastamoinen 2006, 140 - 141).

5.1 Identiteetin määritelmät

Jokaisella meistä on identiteetti, se on ihmisen tila, joka määrittelee keitä me olemme ja miksi me olemme juuri tällaisia. Identiteetti myös määrittelee sen mitä me teemme ja mikä on mielestämme oikein ja väärin. Näistä syistä tutkimukseni kannalta on erittäin tärkeää määritellä mitä identiteetti on ja miten se vaikuttaa meidän päivittäisiin käyttäytymisrituaaleihimme.

Identiteettiä voidaan kutsua jatkumoksi ja ikuiseksi kehittyjäksi, sillä se alkaa muodostua meissä jo ensimmäisten elinkuukausiemme aikana ja jatkaa muodostumistaan ja kehittymistään ihmisen koko elämänkaaren ajan. Ihmisen kehitys on kontekstisidonnaista, jolla tarkoitetaan sitä, että yksilön kehityksen ehdot muuttuvat yhteiskunnallisten ja kulttuuristen muutosten myötä. (Korhonen & Valkonen 2006, 57.) Erilaisten sosiaalisten kanssakäymisten myötä yksilö samaistuu toisiin yksilöihin ja yhteisöjensä jäseniin ja heidän piirteisiinsä, jotka tuovat hänen elämäänsä mielekkyyttä ja tarkoituksenmukaisuutta. Identiteetti ei siis synny tyhjästä, vaan erilaisten vuorovaikutustilanteiden kautta.

Työpajatoiminnan tarkoituksenaan on löytää yksilölle uusia polkuja tai väyliä ja erilaisia identiteetin ja itsetunnon rakennusmateriaaleja, jotta yksilö saisi elämänsä jälleen omaan hallintaansa. Tästä syystä työpajalla työskentelevien val-

mentajien olisi hyvä tietää millaisista rakennuspalikoista me ihmiset koostumme.

Ihmisen identiteetti voidaan jakaa moneen eri osa-alueeseen. Ihmisellä on henkilökohtainen, sukupuolinen, seksuaalinen, sosiaalinen ja kulttuurinen identiteetti. Tämän tutkimuksen näkökulmasta oleellisimpia ovat henkilökohtainen ja sosiaalinen identiteetti.

Sosiaalinen identiteetti kuvastaa meissä sitä puolta mikä meidät yhdistää toisiin esimerkiksi samanlaisten kiinnostusten kohteiden kautta. Sosiaalinen identiteetti ilmaisee sitä, millainen ihminen on persoonana yhteiskunnassa. (Kuusela 2006, 51.) Sosiaalinen identiteetti on nykypäivänä hyvin suuressa osassa ihmisten elämässä, sillä suhteet muodostavat sen millaisessa asemassa yksilö on. Sosiaalinen identiteetti syntyy omaksumalla oma roolinsa yhteisössä ja tehdä siitä persoonallinen omalla yksilöllisellä tavallaan (mt., 51).

Jos yksilö ei tiedä kuuluvansa johonkin sosiaaliseen ryhmään, niin vaarana voi olla syrjäytyminen tai muu toiminnasta ulkopuolelle jääminen. Tietenkin jokainen yksilö kuuluu johonkin sosiaaliseen ryhmään, sillä sosiaalisesti ryhmäksi voidaan luokitella mm. kansallisuus. Sosiaalisesti identiteetiksi on usein määritelty se mihin ryhmään yksilö kuuluu ja millaisia asioita ryhmä edustaa. Tällaisia ryhmiä voivat olla esimerkiksi uusnatsit, luontoaktivistit, uskonnolliset ryhmät ja poliittiset ryhmät. Sitä mukaa mitä yksilö hakee itselleen uusia kokemuksia, niin hän myös kehittää henkilökohtaista, sosiaalista ja kulttuurista identiteettiään. Sosiaalinen identiteetti määrittelee kuka yksilö on, miten hän käyttäytyy ja kuinka hän arvioi tekemiensä asioiden seurauksia.

Henkilökohtaisen ja sosiaalisen identiteetin suhdetta on jatkuvasti kyseenalaistettu, sillä mitä ihminen on ilman sosiaalista identiteettiä ja mitä yh-

teiskunta olisi ilman ihmisiä, joilla ei olisi sosiaalista identiteettiä. Yhteiskunta ei voisi siten toimia. Sosiaalinen ja yksilöllinen identiteetti ovat hyvin voimakkaasti liitoksissa toisiinsa, sillä yksilöllinen identiteetti vaikuttaa suuresti siihen kuinka yksilö toimii sosiaalisissa tilanteissa.

Voisi sanoa, että aikuisen yksilön hyvinvoinnissa, niin kuin myös nuorempien hyvinvoinnin perustana on se millaisena yksilö näkee itsensä. Siihen vaikuttaa suuresti se millaisessa ympäristössä yksilö on kasvanut. Erik H. Erikson (1982) on tutkimustensa kautta todennut, että kaiken alkujuurena on perusturvallisuuden tunteen syntyminen, joka syntyy silloin kun olemme vauvaikäisiä. Perusturvallisuuden tunne luo lapselle optimistisen kuvan maailmasta ja ihmisistä ja herättää luottamusta siihen jos esimerkiksi äiti katoaa näköpiiristä, niin lapsi luottaa siihen, että äiti palaa ihan kohta takaisin.. Tätä voisi verrata myös aikuisuuteen, sillä perusturvallisuuden tunteen tulee säilyä läpielämän. Turvallisuuden tunteen puuttuminen aiheuttaa ongelmia jatkuvuuden tunteessa ja itsearvostuksessa. (Saastamoinen 2006, 146.)

5.2 Itsetunto osana identiteettiä

Identiteetti siis koostuu monista tekijöistä ja se muovautuu läpi ihmiselämän. Itsetuntoon voidaan yhdistää monia termejä, muun muassa itserakkaus, itsekunnioitus, itsetyytyväisyys, itsen arvostaminen, itsen tehokkuus, itse pätevyydentunne ja minän lujuus (Kalliopuska 1984, 9). Nämä tekijät määrittelevät sen kuinka me toimimme ja näemme itsemme. Tästä syystä itsetuntokäsite on tutkimuksessani tärkeä nostaa esiin.

Identiteetti on hyvin laaja käsite ja sitä tutkitaan yhä enemmän ja enemmän. Identiteetti voidaan jakaa elämänkaariteoriasta kolmeen pienempään rakennelmaan, jotka selittävät yhä syvemmin miksi me olemme mitä olemme. Ensimmäisenä on yksilön itsekäsitys. Tämä tarkoittaa sitä, kuinka yksilö näkee itsen-

sä. Toisena on itsearvostus, jolloin yksilö tiedostaa, että voi hyvin ja kolmantena on itsekontrolli, jolla tarkoitetaan sitä, että yksilöllä on kyky ja tunne siitä, että saa asioita tehdyksi (Kalliopuska 1984, 23). Jos joissakin näissä yksilöllä on ongelmia voi olla varmaa, että myös yksilön kehitys on vaakalaudalla tai kehitys on menossa väärään suuntaan, väärää polkua pitkin. Ristiriitatilanteet ja niiden aiheuttama turvattomuus voivat horjuttaa yksilön psyykkistä tasapainoa (Aho 1984, 158).

Kalliopuskan (1984, 23) mukaan näistä kolmesta rakenteesta, itsekäsityksestä, itsearvostuksesta ja itsekontrollista lähtee liikkeelle yksilön itsenäinen aloitteellisuus. Omassa kasvussaan yksilön tavoitteena on itsetuntemuksen kasvattaminen, joka siten mahdollistaa itsetunnon kasvun, josta yksilö saa tunteen oman sisäisen maailman hallinnasta (Heikkilä 2006, 95). Yksilössä vaikuttava vahva itsetunto ja itsehallinto mahdollistavat kriiseistä selviytymisen myönteisesti (Aho 1997, 158). Kun kaikki nämä kolme tekijää yksilön identiteetissä ovat kunnossa, niin yksilön on helpompi hyväksyä itsensä ja luottaa omiin kykyihinsä (Kalliopuska 1984, 23).

Heikosta itsetunnosta olemme varmasti kaikki kokeneet jossain vaiheessa elämämme aikana ja epävarmuutta siitä mitä me olemme ja miksi, mutta se kuuluu jokaisen ihmisen henkiseen kehitykseen. Toisten on vain vaikeampi selvitä erilaisista kriiseistä yksinään. Sosiaalisten ongelmien ratkaisut, omien vaikeiden tunteiden käsittely ja tavoitteisiin pyrkiminen ovat helpompia, jos yksilö hyväksyy epävarmuutta, niin itsessään kuin muissakin ja kykenee ottamaan vastuuta sosiaalisissa tilanteissa sekä kykenee vastaanottamaan riskejä elämässään (Tiuraniemi 1993, 44). Useimmiten yksilön pyrkimyksenä on ristiriitatilanteiden hallitseminen mielessään käyminen prosessien aikana mm. keskustellen itsensä kanssa tai toisten yksilöiden kanssa (Aho 1997, 158).

5.3 Identiteettitilatukset

Sitoutumisen ja hallinnan myötä on todettu syntyvän 4 identiteettitilastusta, jotka määritellään samoin jokaisessa ikäryhmässä. Nämä neljä identiteettitilastusta ovat saavuttaminen, epäselvyys, moratiovaihe ja omaksuminen (Manninen 2002, 2). Jos yksilö ei aidosti sitoudu mihinkään tekemäänsä päätökseensä voi identiteetti tästä syystä jäädä epäselväksi tai hajanaiseksi (mt., 2002, 2). Epäselvät kuvat minuudesta ajavat yksilöt helpommin ahdistuneisuuteen ja epävarmuuteen, joiden vuoksi monet ajautuvatkin tilanteisiin, josta ei löydy ulospääsyä.

Identiteetin saavuttanut yksilö on käynyt läpi kriisin, jonka jälkeen hän on omiin arvoihinsa perustaen sitoutunut itselleen mielekkäisiin valintoihin (Manninen 2002, 3). Moratiovaiheessa oleva yksilö ei ole tehnyt sitoumuksia, mutta on valmis työstämään identiteettiinsä liittyviä kysymyksiä (mt., 3). Etsinnän ja sitoutumisen odotetaan olevan laadullisesti erilaisia kuin nuorilla, sillä vanhemmilla ei ole yhtä paljon nuoren omaavaa innokkuutta harkita uusia tavoitteita elämäänsä (mt., 3). Vanhemmilla voi myös voimavarat olla vähäisempiä kuin nuorilla.

Epäselvän identiteetin myötä yksilö saattaa joutua niin sanottuun ansaan tai noidankehään. Näitä ansoja tai noidankehiä on todettu olevan 4. Ensimmäiseksi on välttämisenansa, jolloin ihminen alkaa pikku hiljaa tuntea olonsa ahdistuneeksi avoimissa paikoissa tai sosiaalisissa tilanteissa. Toiseksi on depressiivinen ansa, jolloin ihminen uskoo tekevänsä asiansa huonosti. Kolmantena on sosiaalinen eristäytyminen, jossa ihminen ei tunne itseluottamusta ja luulee, että toiset ajattelevat hänestä negatiivisesti. Neljäntenä ansana tai noidankehänä on todettu olevan miellyttämisenansa, jolloin ihminen tekee epävarmuuden vallitessa asioita, joiden uskoo miel-

lyttävän toisia, vaikka todellisuudessa ne eivät miellyttäisikään. (Tiuraniemi 1993, 38 - 39.)

Voisi sanoa, että kriisi on itsensä etsintävaihe, jossa yksilö kyseenalaistaa omaa ikäkautta, varhaisempien aikojen arvoja ja suunnitelmia (Maninen 2002, 2). Kriisin myötä myös etsitään turvallisuutta, joka aikuisilla yksilöillä kuuluu taas arvojensa piiriin (Wais 2002, 157). Ihminen voi myös tehdä sen virheen, että sitoutuu liiaksi ulkoisen maailman olosuhteisiin. Tällaiseen tilanteeseen voi joutua omien pelkojensa vuoksi, jonka myötä ihminen alkaa laiminlyödä omia motiivejansa, omia kiinnostuksen kohteitansa ja itsensä voimistamisen. Tällainen laiminlyönti voi johtaa yksilön siihen tilaan, ettei ole enää kykeneväinen selviämään omista epävarmuuksistaan, yksilöstä tulee henkisesti heikko. Omien mahdollisuuksien rajoissa, temperamenttinsa tuomien mahdollisuuksien sekä ammatillisten ja sosiaalisten kykyjen avulla yksilö voi kuitenkin luoda itselleen turvallisuutta (mt., 157).

Kypsyden tavoittaessa tapahtuu minän integraatio, joka tarkoittaa mielen eheytymistä. Yksilö on tyytyväinen omaan elämäänsä ja saavutuksiinsa ja on hyväksynyt elämän tosiasiat. Tärkeimpiä sosiaalisia suhteita tässä vaiheessa on läheiset ja oma piiri, joka käsittää ystävät ja muut sosiaaliset verkostot.

6 Yhteisö motivoinnin ja innostamisen elävöittäjänä

6.1 Innostus ja motivaatio

Yksi tärkeä tekijä ihmisen hyvinvoinnissa on oma aito innostus ja motivaatio kaikkiin elämänosa-alueita kohtaan. Työpajatoiminnassa tärkein tehtävä on mo-

tivoida ja innostaa valmentautujia siten, että saadaan aikaan ratkaisevia sosiaalisia muutoksia yksilössä. Tästä syystä onkin tutkimukseni teoreettisen rakenteen kannalta tärkeitä nostaa esiin yhteisö-, motivaatio- ja innostus käsitteet.

Yksi innostaminen tavoite on luoda ihmisten oman osallistumisen kautta kasvatava, solidaarisuuden arvot tiedostava yhteiskunta (Kurki 2000, 14). Innostumisen avulla ihmisten on helpompaa sitoutua toimintaa tai tavalliseen arkipäivään. Innostaminen edesauttaa sitä, että ihminen kehittää itse itselleen ratkaisumalleja tarpeisiinsa ja ongelmiinsa (mt., 14). Näiden ratkaisumallien avulla yksilöstä kasvaa eheämpi ja luottavaisempi niin itseään kuin yhteiskuntaa kohtaan. Koko innostamisen ja motivoitumisen pohjana on kokemus ihmisarvosta, siitä, että yksilö kokee olevansa yhtä hyvä ja arvokas kuin muutkin (Hämäläinen 2001, 82).

Motivaatio ja innostus eivät kuitenkaan synny tyhjästä, vaan siihen vaaditaan joko omaa aloitteellisuutta tai toisten tekemää aloitetta. Näiden kahden asian syntyyn vaikuttaa erityisesti se, kuinka yksilö hallitsee itsensä kuuntelemisen (mt., 22). Innostuminen nimittäin syntyy suoranaisesti sen huomaamisesta, että voi oppia kaikkea sellaista uutta ja toteuttamiskelpoista (mt., 132). Onnistumisen myötä yksilö tulee luottavemmaksi omiin taitoihinsa ja oman elämänhallintakin löytää tasapainoa. Innostuneisuus herättää ihmisten tietoisuutta ja saa heidät liikkeelle. Tällöin heistä voi kasvaa aktiivisia toimijoita, niin omassa kehityksessään kuin yhteisöjen kehityksessä. Innostaminen kautta autetaan yksilöä toteuttamaan itseään ja elämään kokonaista elämää.

Innostumisen ydin koostui itsensä kuuntelemisesta ja hallinnan tunteesta. Tämä edesauttaa aidon motivaation synnyn. Motivaation ydin koostuu yksilön omasta valinnasta, siitä että hän kokee saavuttavansa tavoitteensa ja siitä, että hän loppujen lopuksi, saavuttaa asettamansa tavoitteet (Malmberg & Little 2002, 128). Motivaatioon kuitenkin vaikuttavat muutamat tekijät ja näiden tekijöiden löytäminen on yhtenä päämääränä työpajatoiminnassa. Motivaatio on jaettu kahteen osaan, sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon (mt., 129). Nämä kaksi mo-

tivaation lähde vaikuttavat suuresti siihen millaisia tavoitteita yksilö itselleen asettaa. Sisäistä motivaatiota voisi kutsua aidoksi motivoituneisuudeksi, sillä se tulee täysin meidän omasta sisimmästämme. Kun taas ulkoinen motivaatio saa kimmokkeensa siitä, millaisen palkkion, hyödyn tai hyväksynnän toisilta yhteisön jäseniltä yksilö saa (mt.,129).

Työpajatoiminnassa ensimmäisenä on tärkeintä asettaa yksilölle tavoitteet, joita kohti hän lähtee kulkemaan. Ensimmäisellä työpajaviikolla motivaatio ei välttämättä ole yksilöstä itsestä lähtöisin. Ajan myötä, aidon motivaation syntyessä yksilöstä tulee kykeneväisempi asettamaan itselleen sellaisia tavoitteita, joista hän kokee saavansa sen mitä tarvitsee elämässään. Sisäisessä motivaatiossa kulkevat mukana aito uteliaisuus ja kiinnostus asioita kohtaan ja myös aito innostuminen asioista ja parhaimmillaan koko elämästä (Malmberg 2002. 129). Ihmisen tulee siis haluta asioita tunnepohjaisesti, jotta hän on kykeneväisempi vastaanottamaan elämässä vastaan tulevia asioita. Elämään sisäisesti motivoitunut yksilö myös pystyy kohtaamaan elämän vastoinkäymiset ilman luovuttamista.

Innostamisen avulla saadaan ihmiset tietoisiksi historiallisesta roolistaan yhteisössään, yhteiskunnassaan ja maailmassa, jolloin he alkavat huomata, että kaikilla heidän teoillaan on omat seurauksensa ja omat vaikutuspiirinsä (Kurki 2000, 20). Siten innostavassa toiminnassa on kolme tekijää, ensin on välittäjänä toimiva innostaja, toiseksi on innostajan luoma toiminta ja kolmantena tekijänä on itse innostamisen kohde (mt., 47). Innostaminen siis tapahtuu muiden kautta. Työpajatoiminnassa motivoinnin ja innostamisen kannalta tärkeimmiksi tekijöiksi voisi todeta valmentajan ja koko työpajayhteisön.

6.2 Yhteisö ja yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyttä kutsutaan nykypäivänä myös sosiaaliseksi pääomaksi. Mitä tiiviimpi yksilöiden tai toimijoiden välinen suhdeverkosto on, sitä enemmän siihen

keräytyy sosiaalista pääomaa, joka puolestaan edistää kaikkien yksilöiden hyvinvointia ja yhteenkuuluvuutta (Hyypä 2002, 51).

Yhteenkuuluvuuden tunne yleensä kehittyy kanssakäymisessä muiden ihmisten kanssa. Turvallisessa ryhmässä kaikkein oleellisinta onkin vuorovaikutus itsensä ja koko ryhmän kanssa (Aalto 2002, 12). Yhteenkuuluvuuden kokemus ilmaisee osallistujien suhteet toiminnan tarkoitukseen ja samalla toisiinsa (Jauhiainen & Ekola 1994, 46). Mitä enemmän suhteita yhteisön jäsenten välillä on, sitä enemmän syntyy luottamusta jäsenten välille (Hyypä 2002, 51). Ystävyys-suhteiden muodostuminen työpajayhteisössä on yksi vahvistava elementti yksilön kehittymisen kannalta.

Jos yhteisön olemassaolon tarkoitus tulee merkitykselliseksi yhteisön jäsenelle, sitä tärkeämmäksi yksilö kokee ne yksilöt, jotka ajattelevat samoin (Jauhiainen 1994, 47). Samankaltaisuuden ja yhteisöllisyyden kokeminen auttaa yhteisöä pyrkimään jatkuvasti yhteiseen vuorovaikutukseen ja yhteiseen työhön työpajoilla. Yhteenkuuluvuudentunne vahvistaa yksilöä ja koko yhteisöä (Hyypä 2002, 125). Se luo myös pohjaa yksilön itsetuntemukselle ja oman arvomaailman tiedostamiselle.

Yksilön tulee kokea olevansa ymmärretty niin työntekijöiden keskuudessa kuin työnantajan puolelta. Tällaisen kokeminen edesauttaa yksilöä kehittymään ja samalla se motivoi ottamaan vastuuta enemmän omasta elämästä ja työstä. Se myös luo turvallisuuden tunnetta yksilön elämään, jos on tullut tietoiseksi siitä, että yhteisössä elää sellaisia ihmisiä, jotka pystyvät samaistumaan hänen omaan elämäänsä ja kokemuksiinsa. Ihminen tarvitsee sosiaalista tukea, joka tarkoittaa ihmisen lähipiirin jakamaa hyväksyntää, arvostusta, avunantoa, huolenpitoa ja rakkautta (Hyypä 2002, 56). Yksilön hyvä olo ja itsekunnioitus ovat pitkälti kiinni siitä arvostuksesta, mitä hän saa kanssaihmisiltään; on ikään kuin tultava hyväksytyksi muiden silmissä ollakseen olemassa itselleen. (Aalto 2003, 4.)

Yhteisössä niin kuin minuudessakin on ydin, joka perustuu koettuihin asioihin ja erinäisiin tekijöihin. Yhteisön ydin koostuu 5 eri elementistä.

Ensimmäisenä elementtinä on luottamuksen synnyttäminen (Hyypä 2002, 148). Luottamus saadaan voimistumaan antamalla vastuuta yksilölle. Tässä tapauksessa yhteisö näyttää yksilölle luottavansa hänen omaan arvioimiskykyynsä. Luottamuksen ja vastuun antaminen auttavat hänen henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja itsetuntemuksen kasvussa.

Toisena tärkeänä elementtinä yhteisön perusrakenteessa on yksilöiden välinen vuorovaikutus, jonka myötä ilmaistaan sekä positiivisia että negatiivisia tunteita (Hyypä 2002, 127). Tunteiden ilmaisu edesauttaa luottamuksen kasvua pitäen samanaikaisesti luottamusta yllä. Yleensä pelko estää meitä kertomasta toisille meidän tunteistamme, mielipiteistämme tai tarpeistamme (Aalto 2002, 12). Ne yhteisöt, joissa on voimakas koheesio eli yhteisön kiinteys on myönteinen vaikutus sekä yksilölle että koko yhteisön toiminnalle (Aho 1997, 205). Ihmisille on neljä tunnetta, jotka estävät yksilöä ilmaisemasta itseään yhteisössä. Nämä neljä tunnetulppaa ovat pelko, syyllisyys, häpeä ja arvottomuuden tunne (Aalto 2002, 12). Yhteisön voimakkaalla koheesiolla yhteisössä on helpompi ratkoa ongelmatilanteita, sillä yhteisön jäsenet ovat avoimia toisilleen eikä kuluta energiaansa oman minuutensa varjelemiseen ja itsensä puolustamiseen (Aho 1997,205).

Kolmas yhteisön ytimen rakenteista on yksilön itsetuntemus. Olemalla aktiivinen yhteisön / yhteiskunnan jäsen, saamme hyvät edellytykset oman hyvinvointimme ylläpitämiseen (Hyypä 2002, 125). Itsetuntemus auttaa yksilöä toimimaan omien arvojensa mukaisesti ja luomaan sellaista ympäristöä, joka luo yhteisöstä yhteenkuuluvamman.

Yhteenkuuluvuuden tunne on yhteisön neljäs elementti (Hyypä 2002, 125). Jos yksilöllä on tunne siitä, etteivät hänen omat persoonallisuuden piirteet ole hyväksytyjä yhteisöön, voi hän alkaa tuntea itsensä arvottomaksi (Aalto 2002, 13). Jos yksilö kokee kuuluvansa johonkin ryhmään tai kokee tulevansa arvostetuksi juuri sellaisia kuin hän on, voi hän alkaa toimia siten, että yhteisö pysyisi

tulevaisuudessakin koossa. Yhteenkuuluvuuden tunne myös vahvistaa yksilön turvallisuuden tunnetta, sillä yksilö kokee tulevansa hyväksytyksi juuri sellaisena kuin hän on (Aalto 2002, 14). Yhteenkuuluvuudentunne vahvistaa yksilöä ja koko yhteisöä (Hyypä 2002, 125). Viides tärkeä tekijä on jatkuvuuteen luottaminen. Usko jatkuvuuteen kasvattaa yksilön sisäistä motivaatiota ja luo yksilöön psyykkistä tasapainoa.

7 Tulosten tarkastelu ja analysointi

7.1 Valmentautujat tänä päivänä

Tämän päivän työpajatoimintaa tarkastellaan aluksi pohtimalla, millaisia työpajoissa valmentautijat ovat, millainen on työpajoille tulevien yksilöiden käsitykset itsestään. Useamman valmentajan haastatteluissa nousi esiin, että työpajoille saapuu tänä päivänä huomattavasti heikkokuntoisempia yksilöitä kuin 10 vuotta sitten. Ovesta astuu sisään entistä enemmän moniongelmaisempia yksilöitä. Tässä vaiheessa herääkin kysymys, että koskeeko tämä ilmiö vain tiettyä ikäpolvea. Tutkimuksessa selvisi, että tämä ilmiö ei koske vain tietyn ikäisiä yksilöitä vaan jokaista yksilöä, joka työpajalle saapuu.

Työpajalle saapuvat yksilöt ovat erittäin lannistettuja tai epävarmoja ja omaavat huonon itsetunnon. Monet heistä ovat työpajatyöskentelyn alussa erittäin arkoja, yksinäisiä ja monille oli kehittynyt myös paniikkihäiriö, joka estää heitä menemästä sosiaaliseen vuorovaikutukseen muiden ihmisten kanssa. Ihmisellä on perustarve saada sosiaalista tukea, joka tarkoittaa ihmisen lähipiirin jakamaa hyväksyntää, arvostusta, avunantoa, huolenpitoa ja rakkautta (Hyypä 2002, 56). Monet valmentautijat ovatkin joutuneet kohtaamaan paljon hyljeksintää joko yhteisössään tai edellisessä työpaikassaan ja he myös kokevat, etteivät ole

riittävän arvokkaita yksilöitä tässä yhteiskunnassa. Heillä on se näkemys, että ovat kaiken ulkopuolella, että heidät on suljettu pois yhteiskunnasta.

”...kiitin erästä 40 – vuotiasta miespuolista valmentautujaa hänen hyvin tehdystä työstä ja hän sanoi, ettei kukaan ole koskaan sanonut hänelle kiitosta aiemmissa työpaikoissa...” – työvalmentaja –

Tämän vuoksi kiitoksen ja tunteiden näyttäminen ovat tärkeitä tekijöitä yksilön motivaation ja itsetunnon kehittäjänä. Motivoitumisen pohjana on kokemus ihmisarvosta eli siitä, että yksilö kokee olevansa yhtä hyvä ja yhtä arvokas kuin muutkin (Hämäläinen 2001, 82). Työpajatoiminnan avulla pyritään myös näyttämään yksilölle, että hän on yhtä hyvä kuin muutkin ja samalla pyritään myös poistamaan yksilön epärealistisia kuvitelmia.

7.2 Valmentautujan epärealistinen kuva itsestään

Kaikki haastattelemani valmentajat nostivat esiin sen, että monilla valmentautujilla voi olla hyvinkin epärealistiset kuvitelmat omista taidoistaan ja omasta tulevaisuudestaan. He ovat myös liian vaativia monen asian suhteen. Valmentajat nostivat haastatteluissa esiin, että etenkin monissa nuorissa näkyy erittäin selkeänä piirteenä malttamattomuus. He haluaisivat asioiden tapahtuvan heti ja jopa ilman ponnisteluja. Arjen sietokyky on madaltunut ja kaiken halutaan olevan yhtä juhlaa.

Valmentajat totesivatkin haastatteluissa, että ongelmatilanteita vältellään, joka huonoimmassa tapauksessa johtaa siihen, että yksilö ei enää osaa kohdata itseään juuri sellaisena mitä oikeasti on. Valmentajien mukaan kaikissa ikäpolvissa on myös nähtävissä se, että joidenkin minuus on vääristynyt siihen suun-

taan, että he kuvittelevat olevansa jo tai yhä ammattilaisia vaikka todellisuudessa oma elämänhallinta ja perusarjenhallinta ovat puutteellisia tai jopa täysin olemattomia.

"...ja innokkaana mä hain sitten töitä, kun olin päässyt omasta mielestäni väsymyksestä eroon, mutta sitten olinkin ihan shokissa, ku huomasin, etten mä enää ollutkaan perillä asioista enkä mä tajunnut millasessa jamassa mä oikeasti olin."
nainen 58 - vuotta

Valmentajat nostivat esiin, että varhaisaikuiset valmentautujat ovat usein pajalle tullessaan hyvinkin pelokkaita eivätkä usko omaan pärjäämiseen tai eteenpäin pääsemiseen. Heistä löytyy myös se piirre, etteivät useinkaan tiedä mitä tulevaisuudelta haluavat ja mistä naruista kannattaa vetäistä. Valmentautujien haastatteluissa tuli ilmi, että varhaisaikuiset kokevat, että työpajavalmennus on yksi väylä heille ja että valmennus oikeasti auttaa heitä saavuttamaan sen mitä he ovat asettaneet omiksi tavoitteiksi. Muutamat valmentautujat toivat haastattelussa esiin, ettei asetetun päämäärän tavoittaminen ollut pääasia. Pääasiana on se, että heillä on paikka, jossa saavat olla.

"kunhan nyt olisi tekemistä, ettei tartte olla kotona toimeettomana ja työttömänä"
– nainen 18 vuotta –

Tulosten mukaan varhaisnuoret eivät kokeneet olevansa vielä alistettuja, kun taas vanhemmilla ihmisillä tämä piirre oli hyvin yleinen. Varhaisaikuisen on vasta siirtymässä työelämään ja kohtaa monia yhteiskunnassamme vallitsevia järjestelmiä ja alkaa rakentaa niiden perusteella omia valmiuksiaan, kykyjään, tietojaan ja taitojaan, omaa minuuttaan. (Turunen 1996, 132).

"...nuorilla on mietteitä siitä, että mitäs mä nyt tekisin ja mitä mä osaisin tehdä."
yksilövalmentaja

Varhaisaikuisuudessa tunteiden, kokemusten ja innostuksen saaminen ovat etusijalla ja päätökset tehdään ja ne arvostellaan tunneperäisten seikkojen avulla. Perustasolla se merkitsee sitä, että kaiken arvostelun perustana toimivat omat tuntemukset (Turunen 1996, 137). Varhaisaikuiset myös toivat esiin haastatteluissa epävarmuuden tunteen, joka on koko ajan pinnalla ja tämä epävarmuuden tunne johtuu yhteiskunnan muutoksista ja sen tuomista paineista.

Työelämä ja koulumaailma eivät ole enää sellaisia kuin vuosikymmeniä sitten, yhteiskunta on muuttunut, jonka myötä vaatimustason nousu työelämässä, koulumaailmassa ja työpajoissa on tuonut monelle nuorelle esteitä ja pelkoja edetä elämässään.

”...niin kuin mä itse aina ihmettelen sitä nykyajan nuoren vääristynyttä kuvitelmaa meidän ihmisten erinomaisuudesta, että me ihmiset ollaankin yhtäkkiä muututtu hirveän kyvykkäiksi. Tämä varmasti johtuu siitä, että joka paikassa annetaan liian vaativia tehtäviä tai vaikea selkoisia...ihan jo lapsille annetaan kesäksi joku neljän sivun mittainen ohjeisto, jonka perusteella pitää tehdä joku juttu, projekti..” – yksilövalmentaja -

Aikuiset eivät niinkään ole sitä mieltä etteivätkö he tietäisi mitä haluavat, vaan haastatteluissa selvisi, että heidän ympärillään vellovat ajatukset luovuttamisesta työpajalle tullessaan. Toisin sanoen, he eivät enää uskoneet muutoksen olemassaoloon yhtä voimakkaasti kuin varhaisaikuiset. Tällaista motivaation hii-pumista esiintyi varsinkin niillä henkilöillä, jotka olivat olleet työttöminä yli 10 vuotta tai jotka olivat joutuneet esimerkiksi työpajajakson loppumisen jälkeen uudelleen työttömäksi ja sitten ovat muutaman vuoden päästä tulleet takaisin työpajalle.

”...etenkin jos työpajajakson jälkeen tippuu takaisin pitkäaikaistyöttömyyteen, niin kokemukset ovat todella huolestuttavia. Kahden vuoden työttömyyden jälkeen takaisin palanneet ovat todella heikommassa kunnossa, niin henkisesti kuin fyysisestikin.” – yksilövalmentaja –

Yksilössä vaikuttava vahva itsetunto ja itsehallinto mahdollistavat kriiseistä selviytymisen myönteisesti (Aho 1997, 158). Aikuisille voi olla erittäinkin nöyryyttävää joutua niin sanotusti seikkailemaan yhteiskuntamme palveluiden viidakossa ja päätyä kuitenkin takaisin työpajalle saamaan tilanteeseen, jossa oli silloin pari vuotta sittenkin.

”vanhemmilla yksilöillä voi olla päällimmäisenä ajatuksena se, että miksi mä teen tätä ja siellä ollaan joskus jopa nolostuneita siitä, että on joutunut tällaiseen työvalmennukseen.” – työvalmentaja –

Vanhempien yksilöiden kohdalla siis tarvitaan usein motivoivaa valmennustekniikkaa, jonka tehtävänä on herättää yksilön omat halunsa tehdä työtä ja herättää uskallusta ja kiinnostusta uusien asioiden oppimista varten ja toisten ihmisten kohtaamista varten (Koskinen 2009, 57). Erittäin haasteellistahan motivoinnin herättäminen on, mutta ei kuitenkaan mahdotonta.

Aikuisella yksilöllä voi olla epäselvä identiteetti, joka vähentää myös motivaatiota ja itsetuntoa. Epäselvään identiteettiin liittyy heikko ympäristön hallinta, vähäinen henkilökohtainen kasvu ja kielteinen asenne elämään, johon kuuluvat masentuneet mielialat epäonnistumisten takia (Manninen 2002, 6). Monet valmentautajat kuitenkin kertoivat, että tulleet työpajalle todella vaikeasta tilanteesta, mutta ovat sitten hyvän ja järjestelmällisen valmentajan avulla päässeet elämässään eteenpäin.

”...ja kyllähän se on helpottanut elämää, kun on huomannu pystyvänsä johonkin. Tuntuu, että tässähän sitä mennään muiden mukana.” – nainen 50 vuotta –

”...ainakin tässä työporukassa olen löytänyt oman paikkani.” – nainen 38 vuotta

Kaikki haastateltavani sanoivat, että työpajalla oloaika on ollut erittäin hyvä kokemus, mutta osa oli kuitenkin sitä mieltä, että työ on fyysisesti aivan liian raskasta. Aikuisista valmentautujista monet sanoivatkin työn olevan aivan liian raskasta heille ja sen vuoksi kokevat, etteivät ole juuri siihen työhön tarpeeksi riittäviä. Tämän asian tullessa ilmi haastatteluissa he kuitenkin usein lisäsivät loppuun, että kun kertoo avoimesti ja rohkeasti toisille, että nyt en jaksa, niin se on tuonut mukanaan paljon hyvää. Monet kokivatkin, että vaikka työ on raskasta, eivät he vaihtaisi tätä työpaikkaa sen vuoksi.

”...varsinkin alussa, kun tulee koko ajan niin paljon uutta ettei pysty keskittymään. Tuntuu, että vintti menee ihan pimeeksi. Nyt kun on oppinut sen, että vain pysähtyy ja sanoo, että nyt otetaan hetki ihan rauhassa...niin se on itselleni todella hieno onnistumisenhetki, kun uskaltaa avata suunsa ja sanoa jos ei vain joku juttu onnistu.” –nainen 58 vuotta –

Työ saattaa monilla työpajoilla olla raskasta, mutta yhteisö ja valmentajan ammattitaitoisuus koettiin hyvänä ja kasvattavana. Merkityksellisimmäksi asiaksi monet valmentautujista nostivat sen, että ovat löytäneet oman paikkansa työpajalta ja kokivat aidosti päässeensä eteenpäin itsensä kanssa.

7.3 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys on asia, jota korostetaan työpajatoiminnassa. Yhteisöllisyys on ollut puheenaiheena myös suomalaisessa yhteiskunnassa. Yhteisöllisyyden ylläpitäminen työpajatoiminnassa on hyvin haasteellista. Työpaja valmentajien mukaan valmentautujille on määrätty tietosuojalaki. Tämä määrittelee, ettei yksilön sairaudesta tai ongelmista saa kertoa eteenpäin.

”ongelmia syntyy ryhmässä varsinkin silloin, jos toinen ei ole kertonut muille sairaudestaan ja muut alkavat ihmetellä miksi yksi ei tee yhtä paljon kuin muut. Ja siitä usein syntyy keskusteluja onko toinen paremmassa asemassa kuin toinen.”
– yksilövalmentaja –

Monille valmentautujille oma asema tai toisin sanoen oman paikan tiedostaminen työssä merkitsee hyvin paljon. He tahtovat tuntea olevansa samalla viivalla toisten kanssa. Tästä syystä myös ongelmia syntyy helposti, jos yksi valmentautujista ei tee yhtä paljon työtä verrattuna toiseen. Monet valmentautajat kokivat, että toiset saavat erityiskohtelua oman persoonallisuutensa vuoksi, vaikka todellisuudessa erityiskohtelu johtuu esimerkiksi yksilön sairaudesta.

Valmentautujista sekä varhaisaikuiset että aikuiset totesivat, että työympäristö ja sen sisällä olevat työntekijät merkitsevät hyvin paljon oman kehityksen ja hyvinvoinnin kannalta. Hyypän (2002, 51) mukaan tiivis yksilöiden ja toimijoiden välinen suhdeverkosto auttaa pääsemään syvemmälle yhteisöllisyyteen ja kohti parempaa hyvinvointia ja yhteenkuuluvuutta.

”Kivat työkaverit kuitenkin auttavat jaksamaan.” – valmentautajat -

Ihminen tarvitsee toisia ihmisiä kasvaakseen kokonaisvaltaiseksi yksilöksi. Kokemus ja tunne siitä, että lähellämme on joku joka ymmärtää luo yksilölle turvallisuuden tunnetta. Onko tässä syy siihen, miksi monet ihmiset kokevat olevansa yksin? Tai ovat eksyneet polultaan? Koemme ettei yhteisömme anna meille riittävää tukea, jota tarvitsisimme? Tämän päivän yhteiskunta kannustaa meitä yhteisöllisyyteen, mutta kuitenkin tässä ei ole onnistuttu. Yksinäisten ja syrjäytyneiden määrä Suomessa on vain kasvanut.

Valmentajat totesivat, että työpajoilla on tapana selvittää ongelmatilanteet heti, kun niitä syntyy. Tällaisessa tilanteessa he myös kannustavat valmentautujia näyttämään tunteensa, vaikka ne olisivatkin negatiivisia. Hyypän (2002, 127) mukaan yhteisön yksi tärkeimmistä peruspilareista on tunteiden ilmaisu yksilöiden välillä. Valmentajien mukaan monilla valmentautujilla on vaikeuksia näyttää omia tunteitaan. Monet eivät myöskään tiedosta niitä. Kun valmentautuja on alkanut tiedostaa ja tunnustaa omia tunteitaan on hänen mahdollista päästä lähemmäs itseään ja yhteisöään. Tämä taas tarkoittaa sitä, että yksilö alkaa saada hyväksyntää yhteisöltä. Aallon (2003, 4) mukaan yksilön hyvä olo ja itsekunnioitus tulevat siitä, että hän tulee hyväksytyksi olemalla oma itsensä. Yhteisö myös auttaa meitä luomaan itsellemme oikean kuvan itsestämme. Yhteisön hyväksynnän avulla pääsemme lähemmäs itseämme, todellista minuuttamme.

7.4 Tulevaisuuden näkymät

Maailman muuttumisen myötä myös työpajojen on pysyttävässä muutoksen rytmissä mukana. Työpajatoiminta ei voi enää toimia samanlaisesti kuin esimerkiksi 10 vuotta sitten. 10 vuotta voi tuntua lyhyeltä ajalta, mutta yhteiskun-

nassa se voi tarkoittaa suuria muutoksia eivätkä ihmiset pysy tämän muutoksen ja vaatimustason perässä. Kuten jo aiemmassa vaiheessa tuli ilmi, että yksilöt, jotka tulevat työpajoilla ovat entistä moniongelmaisempia ja suuremmissa solmussa itsensä kanssa kuin koskaan aiemmin.

”työ on itsessään aikalailla samanlaista kuin aikaisemmin, mutta kohderyhmä on muuttunut”. – työvalmentaja –

Valmentajien haastatteluista kävi ilmi, että parin viime vuoden aikana työpajoihin on alkanut ohjautua enenevässä määrin maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Tämä tuo mukanaan aivan uudenlaisia haasteita työpajoille kuten kielelliset, kulttuuriset ja uskonnolliset tekijät. Myös työmoraali on erilainen eri kulttuureissa ja se tuo uusia haasteita työpajatoimintaan, jotta kaikki yksilöt saataisiin työskentelemään ryhmissä ilman suuria ongelmatilanteita.

Valmentajat huomioivat haastatteluissa myös sitä, että he saattavat tuntea suurta stressiä omasta asiantuntijuudestaan, vaikka monet valmentajat ovatkin tänä päivänä moni osaajia.

”myös monen valmentajan taustalla on myös työttömyys ja ohjaajatyypiset henkilöt ovat usein itse aktiiviasia ja ovat siten hakeutuneet kursseille ja muihin koulutuksiin, jotka tukevat heidän ammatillista osaamista.”- työvalmentaja-

Valmentajille järjestetään erilaisia koulutuksia ja tänä päivänä niihin panostetaan enemmän, sillä työpajoilla saapuu kasvavassa määrin yksilöitä, joilla on erinäisiä sairauksia tai vammoja. Tämä taas tarkoittaa sitä, että valmentajien tu-

lee olla entistä ammattitaitoisempia. Valmentautajat painottivatkin, että valmentautujien koulutusta tulisi lisätä, jotta työympäristö ja yhteisö pysyisivät turvallisina kaikille.

”Työpajavalmentajille pedagogista ja ideointikoulutusta tulisi lisätä, ohjaajille yhteisiä teemapäiviä työnohjauksellisissa merkeissä. Valmentajien työsuhteet tulisi saada pidempiaikaisiksi, koska työ ja kokemukset opettavat tehtävään parhaiten.”

Työn ja kokemuksen yhdistäminen ovat työpajatoiminnan kannalta olennaisimmat asiat. Jos työpajavalmentajat vaihtuvat tiheään tai heidän keskuudessa elää pelko ja epävarmuus oman työn kestosta, niin varmaa on se, ettei valmentajien motivaatiota ole mahdollista pitää yllä. Tämän myötä myös vaikutus alkaa näkyä ohjaustyyliessä.

Valmentajat nostivat haastatteluissa esiin, että tarve työpajatoiminnan kehittämiseksi on suuri. Työpajoille tulee niin paljon yksilöitä, joilla ei ole edellytyksiä pärjätä kovassa työmaailmassa. Tarve muutokseen on siis edessämme. Kysymys kuuluukin, että millaiseen muutokseen?

”tarvitsemme lisää matalan kynnyksen työpajoja.” – yksilövalmentaja –

Valmentajat totesivat, että työpajatoiminta on ollut viime aikoina liian projektiluontoista. Projektiluontoisuus taas luo asioiden pirstoutumista. Tällä hetkellä on näkyvissä niin sanottua rauhoittumista ja katsomista tulevaisuuteen. Työpajatoimintaa pitäisi saada moniulotteisemmaksi. Moniulotteisuus tarkoittaa sitä, että työpajatoiminnassa olisi 3 erilaista tasoa. Työvoimatoimisto ja työpajavalmen-

taja päättäisivät mikä näistä kolmesta tasosta vastaisi yksilön sen hetkistä tarvetta.

Nämä kolme tasoa voisivat olla seuraavanlaisia: matalan kynnyksen työpajatoiminta, tuotannollinen työpajatoiminta ja yritysmaailmaan sijoittuva toiminta. Valmentautujien mukaan varsinkin sekä varhaisaikuiset että aikuiset tarvitsevat enemmän matalankynnyksen työpajatoimintaa niin sanottua starttitoimintaa. Tämä matalankynnyksen työpaja orientoisi yksilöä sekä kartoittaisi yksilön tarpeita ja vaatimuksia. Valmentajat ovat todenneet, että perusarjen hallinnassa on monilla vaikeuksia. Arjenhallintataitojen opettelu olisi yksi hyvä osa matalankynnyksen työpajatoiminnassa.

Yksilön kehittyessä olisi hänen mahdollista siirtyä matalan kynnyksen työpajatoiminnasta tuotannolliseen työpajatoimintaan. Tämä tarkoittaisi sitä, että yksilö on jo ottanut askeleita kehityksessään ja on saanut käsityksen mitä perustaitoja työpajatoiminnassa tarvitaan ja myös työelämässä. Perustaitojen, kuten arjenhallinta edesauttaa myös työelämässä pärjäämiseen. Tämän hetkiset työpajat voisivat vastata tuotannollista työpajatoimintaa.

Työpajatoiminnassa on myös mukana yksilöitä, jotka jo pystyvät toimimaan niin arjessa kuin työssä hyvin. Silti he eivät kuitenkaan ole valmiina hakemaan työtä itsenäisesti. Valmentajat totesivatkin haastatteluissa, että yritysmaailmaan sijoittuva toiminta yhteistyössä työpajatoiminnan kanssa olisi tarpeellinen.

"...toimittaisiin enemmän yrityksissä ja annettaisiin sinne tuki meiltä. Ne ketkä jo kykenevät työelämään ja ovat vain pientä korjausta vailla, niin työelämään vain ja me takana tukena." - työvalmentaja –

Valmentajat toivat esiin myös, että tämän hetkinen suomalaisen palvelujärjestelmään olisi tarvetta tehdä muutoksia. Tällä hetkellä palvelujärjestelmä ei ole valmentajien mukaan yhtenäinen. Valmentajat sanoivat, että työhallinnossa ja sosiaalipuolella on liikaa katvealueita, joissa ei ole oikeanlaisia työkaluja yksilön avuksi.

”Ihmistä kyllä pystytään tukemaan, mutta itse palvelujärjestelmä ei meinaa millään joustaa, eikä se rullaa.” – yksilövalmentaja –

”Ne yksittäiset palvelut ovat niin hajallaan ja irrallisia, että niissä katsovaan vain niin pientä osaa sen ihmisen elämän kokonaisuudesta ettei palveluista rakennu oikeanlaista tukea.” – yksilövalmentaja –

Yksilön hyvinvoinnin kannalta kaikista tärkeintä olisi se, että kokonaisuuden kartoitus. Nykyinen palvelujärjestelmä ei valmentajien mukaan katso yksilön kokonaisuutta, mistä ihminen tulee, millainen tausta hänellä on ja onko hän kykeneväinen itse valitsemaan itselleen oikeat palvelut. Yksilö otetaan virastoon, mutta siellä ole ketään kuka heitä ohjaisi oikeanlaisiin palveluihin, jotka vastaisivat yksilön tarpeisiin. Muutoksia siis tarvitaan, jotta jokainen yksilö löytäisi tiensä takaisin itseensä.

7.5 Yhteenveto

Teemahaastatteluiden kautta selvisi, että työpajoille saapuu henkisesti heikkokuntoisempia yksilöitä kuin 2000 – luvun alussa. Vieraantuminen itsestä tai koko yhteisöstä johdattaa yksilöä tilaan, jossa hän ei ole kykenevä huolehtimaan itsestään. Monet haastateltavista valmentautujista olivatkin saapuneet työpajoille vieraantuneessa tilassa, jossa perusarjenhallinta oli kokonaan kadonnut.

Monet yksilöt eivät tiedosta sitä, missä heidän olisi hyvä olla. He menevät vain suuren massan mukana, jonne häviää vahvempikin yksilö. Uuteen ja tuntemattomaan tilanteeseen joutuminen esimerkiksi työttömäksi joutuminen on yksilön minuuden kehitykselle hyvin voimakas tekijä tai muuttaja. Työttömyyden aikana yksilö voi huomata, ettei hänen ympärillään todellisuudessa enää olekaan vahvaa yhteisöä eikä yhteiskunta palvele häntä hänen tarpeidensa mukaisesti. Tällainen havainto muuttaa yksilön identiteettiä ja minuutta ja vieraannuttaa yksilön itsestään. Identiteetti voi joutua suureenkin murrokseen, jolloin huonon itsetunnon omaava yksilö ajautuu syrjään kaikesta toiminnasta.

Ihmisen identiteetti, minuus muuttuvat jatkuvasti tilanteiden myötä, mutta jokin osa ihmisessä ei pysy muutoksen mukana. Nopeasti muuttuneessa ja yhä muuttuvassa yhteiskunnassa ihmisten kehityskaari ei ole muuttunut, vaan ihmisten tapa käsitellä asioita on muuttunut. Ihmiset ovat muuttuneet herkemmissi ja enemmiltä määrin riippuvaisiksi toisten ihmisten hyväksynnästä. Yksilöllisyyttä halutaan korostaa, mutta minkä kustannuksella. Mielestäni yksilöllistymisen tarkoittaisi sitä, että muutomme tiedostavamiksi ihmisiksi siitä mitä oikeasti olemme, mitä tunnemme ja mitä haluamme.

Monilla tämä yksilöllisyyden ja itsenäisyyden tavoittelu ei kuitenkaan toimi, vaan aiheuttaa monille ahdistuneisuutta. Tällainen ahdistuneisuus taas saattaa johtaa vahvemmankin yksilön minuuden vääristyneeseen kuvaan. Yksilöt ovat unohtaneet, että asioiden saavuttaminen vaatii työtä ja kehittymistä, mutta omalla tahdillamme. Yhteiskunta on asettanut meille paineita, jotka painostavat meitä pysymään kehityksen mukana. Työpajojen tehtävänä on herättää yksilössä itsenäistä ajattelua. Itsenäinen ajattelu johdattaa meidät kohti aidompaa kuvaa itsestään.

Työpajoilla onkin tulevaisuudessa monia haasteita edessään. Muutoksia työpajatoimintaan sekä suomalaiseen palvelujärjestelmään olisi tarpeellista tehdä, jotta syrjäytymisvaarassa olevat yksilöt löytävät paikkansa. Yksi erittäin hyvä muutos työpajatoimintaan olisikin monitasoisesti toimivat työpajat. Kuten tutkimuksessa selvisi, kolmitasoisesti toimiva työpaja olisi yksi keino saada palvelua kaikkia yksilöitä, jotka työpajalle ohjautuvat.

8 Pohdinta

Tutkimukseni tavoitteena oli ottaa selvää millaista tämän päivän elämä on työpajoilla ja millainen on työpajoihin osallistuvien kuva itsestään. Tutkimuksessa selvitin myös miltä työpajatoiminnan tulevaisuus näyttää valmentajien ja valmentautujien silmin.

Tutkimukseni tuloksia ei voi yleistää kaikkiin Suomessa toimiviin työpajoihin. Tulosten perusteella voi kuitenkin saada selville pienen osan tämän päivän elämästä työpajoilla ja siitä mihin suuntaan työpajatoiminta on menossa. Tutkimus myös näyttää, että varhaisaikuisten ja aikuisten ajatusmaailmassa ja näkemyksissä on suuria eroja, joka tuo haasteita valmentajille. Valmentajien tulee olla erittäin tietoisia yksilön elämänkaaren kehityskulusta, jotta toiminnasta saadaan hyödyllinen jokaiselle yksilölle. Valmentautajat ja valmentajat totesivat, että työpajoilla vallitseva tiivis yhteisö vahvistaa yksilön kehitystä. Yhteisöllisyys on yksi avaintekijöistä koko toiminnassa. Vaikka työ olisikin raskasta, kokivat valmentautajat, että yhteisön vuoksi töihin on mukava tulla.

Tämä tutkimus herätti minussa hyvin paljon tunteita. Koko opinnäytetyö prosessin aikana muistutettiin, että tutkimustyö tulee olla erittäin tutkijamaista eli hyvin

ytimekästä ja lyhyttä. Melkein tunteetonta. Mielestäni tästä tutkimuksesta luotettavan tekee sen, että olen suhtautunut tutkimukseeni tunteella ja todella palavasti. Olen ollut aidosti kiinnostunut tutkimukseni aiheesta, sillä jonain päivänä tahtoisin olla töissä työpajavalmentajana. Mielestäni tunteettomasti tutkimukseensa suhtautuminen ei tee tutkimuksesta kovinkaan luotettavaa. Tunteettomuus voi monesti johtaa siihen, että tutkimuksesta tulee vain pintaraapaisu.

Jos olisin tehnyt tämän tutkimuksen toisen yhteisöpedagogi opiskelijan kanssa, olisi tutkimuksestani saanut huomattavasti syvällisemmän, varsinkin analyysistä. Vaikka olinkin aidosti ja tunteella mukana tässä tutkimuksessa, niin tiedostan, etten analyysivaiheessa päässyt riittävän syvälle. Teoreettiseen viitekehykseen kuitenkin pääsin mielestäni riittävän syvälle, joka luo erittäin hyvän pohjarakenteen tälle tutkimukselle.

Onnekseni kuitenkin olen saanut erittäin hyvää tukea ja opastusta sekä opinnäytetyöohjaajaltani että opinnäytetyöni tilaajalta. Teoreettisen viitekehyksen rakentaminen ei tuottanut minulle vaikeuksia. Olin suunnitellut sitä jo huomattavasti paljon aiemmin ennen virallisen opinnäytetyöprosessin alkamista. Teoreettisen viitekehyksen kirjoittaminen oli nopeaa hyvän suunnittelun ja prosessoin avulla.

Tämä aihe on mielestäni erittäin ajankohtainen ja tätä asiaa pitäisi tutkia jatkossa enemmän, jotta muutoksia saataisiin aikaan niin työpajatoimintaan kuin suomalaiseen. Tästä tutkimuksesta on varmasti hyötyä niin tutkimuksen toimeksiantajalle kuin työpajassa toimijoille. Tutkimus auttaa näkemään millaisena yksilöt kokevat työpajat ja millaisena valmentajat näkevät tulevaisuuden.

Tutkimuksen kautta tuli mieleen, että yhteisöllisyys ja oman paikan tiedostaminen ovat kaiken hyvinvoinnin perustana. Me ihmiset olemme laumassa eläjiä,

vaikka korostaisimmekin yksilöllisyyttä. Liika yksilöllisyyden korostaminen on ajanut yhteiskuntamme tähän tilaan, jossa liian monet yksilöt ajautuvat syrjään niin itsestä kuin yhteisöstä. Mielestäni pienillä muutoksilla yhteiskunnan toimintaan voisimme saada suuria muutoksia aikaan yksilöiden hyvinvoinnissa.

"Itsesi tiedostaminen johdattaa sinut tielle, jossa onnellisuuden kohtaat"

LÄHTEET

Aalto, Mervi. 2003. Nuorten kokemaa yksinäisyys ja sen yhteys tulevaisuusorientaatioon. Kasvatustieteen laitos. Helsinki. Pro Gradu - tutkielma. Viitattu 10.9.2009.

<https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/4011/nuorten.pdf?sequence=1..>

Aalto, Mikko. 2002. Turvallinen ryhmä ja itseksi tuleminen. Forssa: Aseman lapset ry.

Aalto, Mikko. 2002. Vuorovaikutustaidot. Forssa: Aseman lapset ry.

Aho, Sirkku ja Laine, Kaarina. 1997. Minä ja muut – kasvaminen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Helsinki: Otava

Eduskunta 1994. Viitattu 10.9.2009.

<http://217.71.145.20/TRIPviewer/show.asp?tunniste=KK+300/1994&base=erkys&palvelin=www.eduskunta.fi&f=WP>.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2001 ja uudemmat painokset. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Erikson, Erik. 1982. Lapsuus ja yhteiskunta.. Jyväskylä: Gummerus

Hassi, Satu-Marja. 2007. Hyvät käytännöt käyttöön – Nuorten työpaja 2010. Länsi – Suomen lääninhallitus.

Hassinen Markku. 2004. Starttipaja Aapinen. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Heikkilä, Mauri. 2006. Minäkäsitys, itsetunto ja elämäntunne sisäisen yrittäjyyden determinantteina. Taloustieteen laitos. Jyväskylä yliopisto. Pro Gradu - tutkielma

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena. 2001. Tutkimushaastattelu. Teema-haastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hyypä, Markku. 2002. Elinvoimaa yhteisöstä - sosiaalinen pääoma ja terveys. PS – kustannus.

Hämäläinen, Pekka. 2001. Jaksamisesta innostumiseen työssä ja elämässä. Helsinki: Tammi.

Jauhiainen, Riitta & Ekola, Marjatta 1994. Ryhmäilmiö- Perustietoa ryhmän käytöstä ja ryhmätyöstä sosiaalityöhön sovellettuna. Helsinki: Wsoy

Korhonen, Piia & Valkonen, Satu 2006. Lasten kokemuksia televisiopeleiden hallinnasta. Teoksessa Rautio, Pertti & Saastamoinen, Mikko (toim.) Minuus ja Identiteetti. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juventes Print, 57 – 89.

Koskinen, Karoliina & Hautaluoma, Marja. 2009. Valmennuksessa erilainen oppija: välineitä työ- ja yksilövalmennukseen. Tampere: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Kuusela, Pekka. 2006. Realismi ja sosiaalisen identiteetin episteeminen status. Teoksessa Rautio, Pertti & Saastamoinen, Mikko (toim.) Minuus ja Identiteetti. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juventes Print, 36 – 56.

Malmberg, Lars-Erik & Little, Todd. 2002. Nuorten koulumotivaatio. Teoksessa Salmela-Aro, Katariina & Nurmi, Jan-Erik (toim.) Mikä meitä liikuttaa? Keuruu: PS-kustannus. 127-144.

Manninen, Tanja. 2002. Aikuisen identiteetti ja hyvinvointi elämän eri alueilla. Jyväskylä. Psykologian laitos. Pro Gradu.

Saastamoinen, Mikko. 2006. Yksilö, riskitietoisuus ja psykokulttuuri. Teoksessa Rautio, Pertti & Saastamoinen, Mikko (toim.) Minuus ja Identiteetti. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 138 – 169.

Tekevä. 2009. Jyväskylä. Viitattu 15.9.2009.
<http://www.tekeva.net/valmennuspalvelumoduulit.shtml>.

Turunen, Kari. 1996. Elämänkaari ja kriisit. Jyväskylä: Gummerus

Wais, Mathias. 2002. Ihmisen elämänkaari – aikuiselämän kriisit ja kehittymismahdollisuudet. Vantaa:

Valtakunnallinen työpajayhdistys. 2009. Helsinki. Viitattu 10.9.2009.
<http://www.tpy.fi/tyopajapalvelut/>.

Yhdistystieto. 2009. Viitattu 12.9.2009.
http://www.yhdistystieto.fi/tyopajatieto/mika_on_tyopaja/tyopajatoiminnan_historia/.

LIITTEET

Liite 1.

Kvalitatiivinen osuus – haastattelun runko

Haastattelu kestää noin 45–60 min ja sen aikana keskustellaan sinun näkemyksistäsi sekä elämään että työpajaelämään liittyen. Haastattelu on täysin luottamuksellinen, joten nimeäsi tai muita tunnistetietoja ei julkaista vastaustesi yhteydessä. Haastattelut myös nauhoitetaan sinun luvallasi.

Haastattelukysymykset valmentautujille

ALOITUS

Kysymykset:

Sukupuoli

Ikä

Milloin aloitin työpajalla? Mihin asti?

Minkä kautta tulit työpajalle?

OMAT KOKEMUKSESI TYÖPAJATOIMINNASTA

Kysymykset:

Millaisena olet kokenut työpajatoiminnan?

Miten koit, että sinut otettiin vastaan?

Oletko ystäväystynyt muiden valmentautujien kanssa?

Koetko löytäneesi paikan työpajalla?

Pohdi työpajalla oloasi, mitkä ovat mielestäsi kaikista merkityksellisimpiä tapahtuneita asioita.

IDENTITEETTI JA MINÄKUVA

Kysymykset:

*Millaisia uusia asioita olet oppinut pajalla oloaikanaasi? a) työstä b)itsestäsi
c)muista ihmisistä*

Oletko löytänyt itsestäsi uusia puolia?

*Oletko löytänyt uusia harrastuksia pajatoiminnan myötä? Tai oletko innostunut
jostain uudesta asiasta?*

Oletko kokenut pajalla onnistumisen hetkiä?

Miten kuvailisit itseäsi? a) ohjaajallesi, b) työpajalaisille?

Koetko löytäneesi paikkasi tässä maailmassa pajatyöskentelyn aikana?

*Onko sinulla täällä tärkeää ihmistä, joka on vaikuttanut myönteisesti identiteetti-
si kehitykseen ja minäkuvaan?*

Koetko olevasi työpajalla arvostettu?

*Millaiset asiat tekevät sinusta onnellisen tai onnettoman? Hyvän elämän edelly-
tykset?*

TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

Kysymykset:

*Pohdi työpajalla oloasi, mitkä ovat mielestäsi kaikista merkityksellisimpiä
tapahtuneita asioita a) nykyhetken kannalta, b) tulevien vuosien kannalta*

Millaisessa työssä näet itsesi tulevaisuudessa?

Minkälaisessa elämäntilanteessa uskot olevasi 5 vuoden kuluttua?

Liite 2.Haastattelukysymykset valmentajille:**ALOITUS**

Kysymykset:

Työtehtäväsi

Milloin aloitit ohjaajana työpajalla? Mitä muuta olet tehnyt ennen tätä?

Mitkä ovat työpajan tärkeimmät tavoitteet? Miksi työpajoja järjestetään?

ELÄMÄ TYÖPAJOILLA

Kysymykset:

Miksi työpajoja järjestetään?

Miten työpajoja voisi edelleen kehittää?

Millaisena koet nykypäivän elämän?

Kuvaile työpajoihin osallistujien identiteettiä. Millainen minäkuva heillä on/käsitys itsestään ja omista kyvyistään?

Millainen kuva sinulla on yksilöistä, jotka tulevat työpajalle?

Ovatko työpajat mielestäsi muuttuneet vuosien varrella? a) työ, b) valmentautujat, c) ohjaajat

Pystytäänkö kaikkia valmentautujia ohjaamaan yhtä paljon/riittävästi heidän tarpeidensa mukaan?

Tukeeko työpaja valmentautujan identiteettiä/vahvistaako työpaja osallistujan minäkuvaa? Miten?

YKSILÖSSÄ TAPAHTUVAT MUUTOKSET TYÖPAJALLA OLOAIKANA

Kysymykset:

Kuinka otatte vastaan uuden valmentautujan?

Onko luottamuksen synnyttäminen helppoa?

Koetko, että valmentautujien välille muodostuu ystävyysuhteita?

Koetko, että valmentautijat tulevat tietoisiksi itsestään työpajaelämän kautta?

Huomaavatko he itse heissä tapahtuvat muutokset?

Koetko näiden muutosten olevan pysyviä?

Onko työpajoista konkreettista hyötyä valmentautujalle? Millaista?

Miten se mitataan / varmistetaan?

Lisääntynyt epävarmuus kuvastaa suomalaisen yhteiskunnan elämää tällä hetkellä. Suomi elää murroksen aikaa. Teknologian kehitys nopeutuu, Eurooppa on yhdentynyt EU:n myötä, Suomi on siirtymässä teollistumisen ajanjakson modernin yhteiskunnan vaiheesta kohti jälkiteollista ja postmodernia aikaa. Maailman meno on vain kasvanut, paineet ja stressi sen mukana. Yksilöllisyys ja itsekeskeisyys ovat kasvamassa ja yhteisöllisen ajatusmalli sortumassa. ”Ihminen on oman onnensa seppä” – sanoo yltiöindividualistinen henkilö. Jos tällainen ajatusmalli ottaisi vallan jokaisesta meistä, niin kuin kävisi heikoille yksilöille, kuten pitkäaikaissairaille, pakolaisille, pitkäaikaistyöttömille ja sopeutumis- ja oppimisvaikeuksista kärsiville ihmiselle. Meidän pitäisi useimmin pohtia, miten muutokset vaikuttavat meidän kaikkien hyvinvointiin ja onnellisuuteen. ”Naiivin maailmanparantajan” manttelia saisi pitää ylpeänä yllään eikä piilotella sitä.

Ihmisyteen liittyy aina arvon antaminen, yhteisöllisyys, yksilöllisyys ja yhdessä oleminen, ilman hyötytarkoitusta. Tulevaisuudessa työn ja toimeentulon uskotaan erkanevan toisistaan. Työtä ei pidetä enää arvon mittana eikä tukipylväänä. Tämä tulevaisuuden näkymä on otettava huomioon opetus- ja kasvatustyössä.