Hanne Mäkelä

RYHMÄVALMENNUS NUORTEN TYÖPAJATOIMINNAN TUKENA

Opas Y-Care työpajan ryhmätoimintaan

Opinnäytetyö
Kansalaistoiminta ja nuorisotyö

Syyskuu 2015

MAMK
University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

MAMK University of Applied Sciences	**Opinnäytetyön päivämäärä** 7.9.2015
Tekijä(t) Hanne Mäkelä	**Koulutusohjelma ja suuntautuminen** Kansalaistoiminta ja nuorisotyö

Nimeke

Ryhmävalmennus nuorten työpajatoiminnan tukena. Opas Y-Care työpajan ryhmätoimintaan.

Tiivistelmä

Kehitin opinnäytetyössäni Helsingin NMKY:n elokuussa 2014 perustetun Y-Care työpajan ryhmävalmennusta. Työpaja on Suomen ensimmäinen nuoriso-, liikunta- ja hyvinvointialoihin keskittyvä työpaja ja se toimii seinättömänä työpajana pääkaupunkiseudulla. Kehittämistyön tavoitteena oli kehittää ja dokumentoida toimivat käytännöt ryhmävalmennusten toteuttamiseen seinättömällä työpajalla, joka keskittyy kohtaamisen ammatteihin. Kohtaamisen ammateilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä ammatteja, joissa ihminen on työnsä kautta välittömässä vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa ja työpanos kohdistuu nimenomaan toisten ihmisten hyväksi esimerkiksi ohjaamisen muodossa. Kehittämistyöstä haluttiin syntyvän konkreettinen työkalu työpajan valmentajien työn tueksi. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi valmentajien opas ryhmävalmennusten toteuttamiseen Y-Care työpajalla.

Kehittämistyön teoreettisen viitekehyksen ytimessä on nuorten työpajatoiminta Suomessa sekä ryhmävalmennus työpajalla. Kehittämistä ohjasi läpi prosessin kolme näkökulmaa: työpajan seinättömyys, erilainen oppijuus sekä työpajan keskittyminen kohtaamisen ammatteihin. Kehittämistyöhön osallistuivat niin työpajan valmentajat kuin valmentautujatkin. Prosessin aikana toteutin kaksi valmentajien ja valmentautujien yhteistä workshopia, joissa paitsi selvitettiin valmentautujien tarpeita ryhmävalmennuksille myös ideoitiin yhdessä valmentajien ja valmentautujien kanssa tarpeisiin vastaavia sisältöjä ja menetelmiä. Lisäksi pidin työpajan valmentajien kanssa yhden erillisen tapaamisen, jossa sovittiin oppaan lopullisesta sisällöstä ja muodosta. Kaikki tapaamiset järjestettiin maalis-toukokuussa 2015.

Kehittämistyön tuloksena syntyi 14 sisältökokonaisuutta, jotka jakautuvat kolmen pääteeman alle: elämänhallinta, työelämä ja koulutus. Erilaisia menetelmiä kehittämisprosessissa syntyi lähes 30. Kehittämisen näkökulmavalintojen ja tulosten pohjalta valmistui valmentajien opas, jonka sisältö ja harjoitteet tukevat ryhmäytymistä seinättömällä työpajalla ja vahvistavat esimerkiksi vuorovaikutustaitoja ja sosiaalisia taitoja, joita kohtaamisen ammateissa tarvitaan. Opas ottaa myös huomioon erilaisen oppijuuden erityisesti monipuolisen menetelmävalikoiman muodossa. Lopullisessa oppaassa on 15 sisältökokonaisuutta kehittämistyön tuloksiin ja näkökulmiin pohjautuen.

Asiasanat (avainsanat)

Ryhmätoiminta, työpajat, kehittäminen

Sivumäärä	**Kieli**	**URN**
56 + 69 (sis. Oppaan 66 sivua)	Suomi	

Huomautus (huomautukset liitteistä)

Valmentajien opas on erillisenä tiedostona.

Ohjaavan opettajan nimi	**Opinnäytetyön toimeksiantaja**
Katja Komonen	Helsingin NMKY ry

DESCRIPTION

MAMK University of Applied Sciences	**Date of the bachelor's thesis** 7.9.2015
Author(s) Hanne Mäkelä	**Degree programme and option** Civic Activities and Youth Work

Name of the bachelor's thesis

Group activities supporting the work at youth workshop. Guidebook for Y-Care workshop's group activities.

Abstract

In my bachelor thesis I have developed group activities at Helsinki YMCA's workshop. Y-Care workshop was established in August 2014 and it is the first youth workshop in Finland that is focused on youth work, sports and healthcare. The workshop operates in the Helsinki metropolitan area and it is a so called wall-less workshop. The goal of the development work was to develop and document good practices for implementing group activities at a wall-less workshop focused on professions where one works with the people for the people (later "people work"). The aim of the development work was to create a tool for the workshop instructors to support their work. As the result of this bachelor's thesis, a guidebook for Y-Care workshop's group activities was born.

The youth workshops in Finland and group activities at the workshops are the corner stones of the theoretical base of the bachelor's thesis. Three different aspects guided the development work: the wall-less activities of the workshop, diverse learners and the workshop's focus on "people work". Both the instructors and the young at the workshop participated in the development work. During the process I organised two common development workshops for the instructors and the young. In the development workshops the needs of the young were heard and the contents and methods responding to those needs were developed together. In addition I held one separate meeting with the workshop instructors where we agreed on the final contents and the format of the guidebook. All meetings were held during March-May in 2015.

As the result of the development work 14 different content entities were born. These entities were divided into three main themes: life management, work life and education. The youngsters and the instructors also generated almost 30 different ideas of the methods to be used. The development aspects and the results of the development work created the base for the guidebook, whose contents and exercises support group building at the wall-less workshop and enhance e.g. communication and social skills needed in "people work". The guidebook also pays attention to diverse learners especially in the form of versatile methods that are utilised in the book. The final guidebook has 15 different content entities based on the development work and aspects.

Subject headings, (keywords)
Group activities, workshops, development

Pages	Language	URN
56 + 69 (incl. guidebook 66 pp.)	Finnish	

Remarks, notes on appendices

Instructor's guidebook is a separate file.

Tutor	Bachelor's thesis assigned by
Katja Komonen	Helsinki YMCA

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO ... 1

2 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTA JA TARVE ... 2

2.1 Lähtökohtatilanteen ja kehitystarpeen kuvaus ... 2

2.2 Kehittämisympäristö ... 4

3 KEHITTÄMISHANKKEEN TEOREETTINEN PERUSTA ... 5

3.1 Työpajatoiminta ... 5

3.1.1 Seinätön valmennus työpajalla ... 7

3.1.2 Työpajojen erilaiset toimialat ... 8

3.2 Ryhmävalmennus ... 9

3.3 Työpajan valmentautujat ... 11

3.4 Ryhmävalmennuksen kehittämistä ohjaavat näkökulmat ... 15

3.4.1 Erilaiset oppijat ... 15

3.4.2 Työpajan toimialat ... 16

3.4.3 Seinättömyys työpajaympäristössä ... 16

4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ JA KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTUS ... 16

4.1 Kehittämisen kohde ja tavoite ... 16

4.2 Kehittämistyön toimenpiteet ... 17

4.2.1 Workshop-työskentely ... 18

4.2.2 Kehittämistä edistävät menetelmät ... 19

4.2.3 Kehittämistyön fasilitointi ... 20

4.3 Kehittämisprosessin eteneminen ... 21

4.3.1 Ensimmäinen workshop ... 22

4.3.2 Toinen workshop ... 25

4.3.3 Valmentajien tapaaminen ... 28

4.3.4 Kehittämistyön tuotos ... 30

5 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET ... 31

5.1 Ryhmävalmennusten sisällöt ... 31

5.2 Ryhmävalmennusten menetelmät ... 35

5.3 Sisältöihin sopivat menetelmät ... 38

5.4 Muut workshopin tulokset ... 40

5.5 Valmentajien opas ... 43

5.6 Kehittämisen näkökulmien näkyminen tuloksissa ja oppaassa ... 44

6 JOHTOPÄÄTÖKSET 45
6.1 Kehittämisprosessin arviointi 45
6.2 Kehittämistyön tulosten arviointi 48
6.3 Oman oppimisen arviointi 50
6.4 Jatkokehittämiskohteet ja jatkotutkimuskohteet 52
LÄHTEET 54
LIITTEET
Liite 1 Taulukko 5. Sisältöihin sopivat menetelmät
Liite 2 Valmentajan opas

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö kuvaa ryhmävalmennuksen kehittämisprosessia Helsingin NMKY:n Y-Care työpajassa keväällä 2015. Kyseessä on elokuussa 2014 käynnistetty nuoriso-, liikunta- ja hyvinvointialojen työpaja, joka on ensimmäinen laatuaan Suomessa. Kehittämisprosessin tuotoksena työpajan valmentajat saavat käyttöönsä oppaan ryhmävalmennusten toteuttamisen tueksi.

Nuorten työpajatoiminnalle on vahva yhteiskunnallinen tarve muun muassa nuorisotakuun myötä. Tutkimustulosten perusteella työpajat toimivat hyvin nuorisotakuun toteutumisessa ja työpajojen toimintaedellytysten turvaaminen nähdään tärkeänä. Myös Y-Care työpajan ensimmäisen toimintavuoden aikana käytäntö on osoittanut työpajatoiminnan tarpeellisuuden. Tämä tarve yhdessä henkilökohtaisen kiinnostukseni kanssa ohjasivat aiheen valintaa ja motivoivat opinnäytetyön tekemisessä.

Opinnäytetyöni teoreettisen perustan ytimessä on nuorten työpajatoiminta Suomessa sekä ryhmävalmennus työpajalla. Työpajatoiminnan monimuotoisuudesta huolimatta tässä opinnäytetyössä keskitytään nimenomaan nuorten työpajoihin, sillä kehittämisympäristönä toimiva Helsingin NMKY:n Y-Care työpaja on nimenomaan nuorille, alle 29-vuotiaille suunnattu työpaja. Työpajatoiminnan osalta tässä opinnäytetyössä on olennaista seinätön valmennus työpajalla ja siitä syystä työpajatoimintaa avatessani nostan huomion kohteeksi myös valmennuksen, joka tapahtuu työpajan ulkopuolisissa työssäoppimispaikoissa. Lisäksi tarkastelen teoreettisessa perustassa nuorten työpajojen valmentautujia ja avaan erilaisen oppijan käsitettä. Erilainen oppijuus näyttäytyy etenkin kehittämisen näkökulmavalinnoissa, sillä ryhmävalmennuksen on tarkoitus palvella mahdollisimman hyvin myös niitä valmentautujia, joille niin sanottu perinteinen koulunpenkillä istuminen ei välttämättä sovi. Koska erilainen oppijuus voidaan ymmärtää monella eri tavalla, niin avaan teoriaosuudessa tuota käsitettä ja määrittelen, miten erilaisen oppijuuden käsite juuri tässä opinnäytetyössä ymmärretään.

Tämän opinnäytetyön taustalla oli kiinnostukseni työpajatoimintaan, joka syttyi ollessani työharjoittelussa Helsingin NMKY:ssä Y-Care työpajatoiminnan käynnistyessä. Kuitenkin varsinaisena lähtökohtana opinnäytetyölle toimi tarve luoda toimivat käytänteet dokumentoituina työpajavalmentajien käyttöön työpajan ensimmäisen toimintavuoden aikana. Ryhmävalmennus valikoitui kehittämiskohteeksi ennen kaikkea sik-

si, että työpaja toimii seinättömästi eikä työpajavalmentautujista näin ollen muodostu automaattisesti selkeää ryhmää. Syksyn 2014 ja kevään 2015 toimin työpajassa osa-aikaisena valmentajana ja sain siten myös käytännön kokemusta ryhmävalmennusten kehittämistarpeista.

Nuorisolain hengen mukaisesti tämän opinnäytetyön kehittämistyöhön on otettu mukaan myös työpajavalmentautujat aktiivisina toimijoina sen sijaan, että kehittämistyötä olisi tehty pelkästään yhdessä valmentajien kanssa. Kehittämishanke koostuu valmentajien ja valmentautujien yhteisistä kehittämisworkshopeista sekä valmentajien tapaamisesta. Kehittämisworkshopeissa käytän kehittämismenetelmää, jossa olen hyödyntänyt elementtejä Aivoriihi- ja Tuumatalkoot-kehittämismenetelmistä.

Opinnäytetyön tuotos eli valmentajan opas keskittyy Y-Care työpajan ryhmävalmennuksiin huomioiden työpajan erityispiirteet seinättömyydestä ja ammattialoista. Oppaassa kuvataan erilaiset ryhmävalmennuksen sisältökokonaisuudet sekä erilaisia menetelmiä, jotka soveltuvat hyödynnettäväksi sisältökokonaisuuksien läpikäyntiin. Oppaassa kiinnitetään myös huomiota erilaisiin oppijoihin etenkin oppimistyylien näkökulmasta, sillä erilaisia oppijoita on työpajavalmentautujien joukossa luultavasti useita. Erilaisen oppimisen tukeminen näkyy oppaassa erityisesti monipuolisena menetelmävalikoimana.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTA JA TARVE

2.1 Lähtökohtatilanteen ja kehitystarpeen kuvaus

Helsingin NMKY on perustanut Y-Care työpajan elokuussa 2014. Y-Care on nuoriso-, liikunta- ja hyvinvointialojen työpaja ja ensimmäinen laatuaan Suomessa. Työpajavalmennusta tehdään sekä työ- ja yksilövalmennuksena että ryhmätoiminnan muodossa. Koska kohtaamisen ammatteihin erikoistunutta työpajaa ei ole Suomessa aiemmin ollut, niin mitään aiheeseen liittyvää materiaalia ei myöskään ole olemassa. Yksilövalmennusta Helsingin NMKY:ssä on tehty esimerkiksi oppisopimusopiskelijoiden osalta jo aiemmin, mutta ryhmävalmennukseen ei ole olemassa valmiita käytäntöjä eikä dokumentoituja sisältö- tai menetelmäkokonaisuuksia. Sen sijaan ryhmätoimintaan yleisesti on vahvaa osaamista ja nuorten työllistämisen juuret yhdistyksen toiminnassa ulottuvat sen 125-vuotisen historian alkuaikoihin asti. Ensimmäinen toimin-

takausi (elokuu 2014 - heinäkuu 2015) on ollut Y-Care työpajan toiminnan käynnistämisvuosi, jolloin sisällönsuunnittelu ja mallintaminen on erityisen tärkeää. Tämän takia myös ryhmävalmennuksen kehittäminen ja käytäntöjen dokumentointi Y-Care työpajalla on erittäin ajankohtaista.

Nuorisotakuun myötä jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle tarjotaan työ-, työkokeilu-opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi ilmoittautumisesta. Sama pätee myös alle 30-vuotiaisiin vastavalmistuneisiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014a.) Paikkojen löytymisessä on kuitenkin haasteita ja esimerkiksi pääkaupunkiseudulla uudelle työpajalle on ollut todellista tarvetta. Kuvaavaa onkin, että jo kahden kuukauden kuluessa Helsingin NMKY:n Y-Care työpajatoiminnan käynnistämisestä työpajalle olisi ollut enemmän tulijoita kuin työpaja pystyi ottamaan kerralla vastaan. (Huhtinen 2014.)

Nuorisotakuun saatavuutta ja toimivuutta selvittäneessä raportissa työpajatoiminta korostuu nuorten työllistymistä tukevissa hyvissä käytännöissä. Raportin mukaan työpajatoiminta sopii monille nuorille ja työpajoilla tehdään innovatiivista kehittämistyötä. Sekä johtajien että nuorten parissa työskentelevien ammattilaisten enemmistö kokee työpajatoiminnan saatavuuden ja toimivuuden nuorisotakuun toteuttamisessa hyvänä. Työpajojen toimintaedellytysten turvaaminen onkin nuorisotakuun toteutuksen kannalta tärkeää. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014b, 66-68 ja 249.) Työpajatoiminta ja sen kehittäminen on siis hyvin ajankohtainen aihe ja toimii siten osaltaan perusteena myös tälle kehittämistyölle.

Tässä opinnäytetyössä kehitän ryhmävalmennusta Helsingin NMKY:n Y-Care työpajalla yhteistyössä työpajan valmentajien ja valmentautujien kanssa. Kehittämistyö kattaa sekä ryhmävalmennuksen sisällöt että menetelmät. Koska Y-Care toimii seinättömästi, eli se ei toimi yhdessä toimipisteessä, jossa nuoret olisivat säännöllisesti yhdessä, tulee kehittämistyössä ottaa tämä erityispiirre huomioon. Seinättömässä valmennuksessa ryhmäyttämisen merkitys korostuu, sillä nuoret eivät ole välttämättä päivittäin toistensa kanssa tekemisissä. Osalla nuorista työssäoppimispaikka voi olla toisessa organisaatiossa, joten ryhmävalmennuksen tulee olla suunnitelmallista ja laadukkaasti toteutettua, jotta nuoret saavat riittävästi vertaistukea muista työpajanuorista.

Kehittämistyön tuloksena syntyy opas ryhmävalmennukseen Y-Care työpajalla ja tarkoituksena on, että opas ottaa huomioon erilaiset oppijat. Tarve erilaisten oppijoiden huomioimiselle tulee suoraan arkitodellisuudesta, sillä monilla työpajalle ohjautuvilla nuorilla voi olla haasteita niin sanotun perinteisen opiskelun suhteen. Siitä syystä ryhmävalmennuksen tulee ottaa huomioon erilaiset oppimis- ja ohjaustyylit sekä myös erityisen tuen tarvetta mahdollisesti lisäävät taustatekijät. Kehittämistyön ja oppaan laatimisen taustalla on halu tehdä laadukasta, yhdenmukaista valmennusta myös sellaisissa tilanteissa, kun toimintaan tulee uusia valmentajia. Lisäksi käytänteet halutaan saada dokumentoitua kirjallisessa muodossa sen sijaan, että valmentajien osaaminen jäisi pelkäksi hiljaiseksi tiedoksi.

2.2 Kehittämisympäristö

Kuten kappaleissa 1 ja 2.1 on kuvattu, tässä opinnäytetyössä kehitän Helsingin NMKY:n Y-Care työpajan ryhmävalmennusta. Kehittämisympäristönä toimii paitsi itse Y-Care työpaja, myös laajemmin koko Helsingin NMKY:n toiminta, sillä seinättömän työpajan luonteen takia työpajatoiminta on osa koko organisaation toimintaa ja työpajalla olevat valmentautujat osallistuvat tiiviisti eri toimintoihin useissa eri toimipisteissä. Koska varsinainen ryhmävalmennus tapahtuu kuitenkin työpajassa ja siitä vastaavat Y-Care työpajan valmentajat, niin pääasiallinen kehittämisympäristö on luonnollisesti työpaja.

Helsingin NMKY (Nuorten Miesten Kristillinen Yhdistys) kuuluu kansainväliseen NMKY yhdistykseen, joka on maailman suurin ei-poliittinen nuorisoliike. Helsingin NMKY on perustettu vuonna 1889 ja se tunnetaan työstään nuorisotyön uranuurtajana. Nykyisin Helsingin NMKY tarjoaa monipuolisesti erilaisia harrastusmahdollisuuksia niin lapsille, nuorille kuin aikuisille. Lisäksi yhdistyksen toimintaan kuuluvat erilaiset kehittämishankkeet sekä nuorten työpajatoiminta. Työpajatoiminta on nivoutunut kiinteästi yhdistyksen muuhun toimintaan ja työpajavalmentautujien työympäristönä toimivat esimerkiksi Helsingin NMKY:n iltapäiväkerhot, nuorisotalo, toimintakeskus ja erilaiset liikuntatoiminnot. (Helsingin NMKY 2014.)

3 KEHITTÄMISHANKKEEN TEOREETTINEN PERUSTA

3.1 Työpajatoiminta

Työpaja on sekä fyysinen ympäristö että moniammatillinen metodi, jonka tarkoituksena on parantaa yksilön kykyä ja valmiuksia hakeutua koulutukseen tai työhön. Työpajassa työnteon ja siihen liittyvän valmennuksen avulla pyritään parantamaan työelämätaitojen lisäksi yksilön arjenhallintataitoja. (Työpajatieto 2015a; Valtakunnallinen työpajayhdistys 2015a; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2006.)

Työpajatoiminta on käynnistynyt Suomessa 1980-luvulla ja kehittynyt vuosikymmenten saatossa nykyiseen tilaansa. Alun perin työpajatoiminta oli suunnattu nimenomaan nuorille ja kohderyhmänä olivat kouluttamattomat, työttömät nuoret, jotka olivat vaarassa syrjäytyä. 1990-luvulla työpajojen asiakaskunta laajeni huomattavasti ja nykyään työpajojen asiakkaina on niin nuoria kuin aikuisiakin. Tänä päivänä työpajatoiminnalle tyypillistä on yhteistyö ja verkostoituminen muiden toimijoiden kanssa sekä henkilöstön vankka osaaminen työ- ja yksilövalmennuksessa. (Työpajatieto 2015a.)

2000-luvulla työpajatoiminta on ammatillisen kehittymisen lisäksi myös kasvanut voimakkaasti. Sekä työpajojen lukumäärä että toimintaan osallistuneiden nuorten määrä on kasvanut vahvasti 2000-luvulla. Vuosien 2004-2010 aikana valmentautujien määrä kasvoi keskimäärin 141%. Myös valmentajien määrä ja erityisesti vakinaisten valmentajien määrä on kasvanut huomattavasti tuolla aikavälillä. (Eduskunnan tarkastusvaliokunta 2013, 120.) Vuonna 2013 työpajatoimintaa oli Suomessa saatavilla 260 kunnassa (Bamming 2014, 7).

Alanen & Kotkavuori kirjoittavat etsivän nuorisotyön osalta, että asiakassuhde voidaan mieltää yhteistyösuhteeksi. Tuon suhteen tavoitteena on nuoren kokonaisvaltainen hyvinvoinnin lisääminen. (Alanen & Kotkavuori 2014, 28.) Myös työpajavalmennusta voi tarkastella samasta näkövinkkelistä, vaikka työpajatoiminnassa painopiste onkin koulutukseen tai työelämään kiinnittymisessä. Häggmanin (2011, 5) mukaan nuorten työpajatoiminnan päätehtävä on ”tukea nuoren elämäntaitoja, sosiaalista vahvistumista ja omatahtista yhteisöllistä kasvua sekä tekemällä oppimista”. Myös Ahonen-Walker & Pietikäinen (2014) nostavat työpajoilla tapahtuvan valmennuksen tehtäväksi työtaitojen ja työelämävalmiuksien lisäksi yhteisössä toimimisen valmiuksien

kehittämisen. Työpajatoiminta tarjoaa nuorille mahdollisuuden ohjattuun ja tuettuun työntekoon sekä tavoitteelliseen, moniammatilliseen valmennukseen. Jokaiselle nuorelle pyritään suunnittelemaan räätälöity polku pajatoiminnasta eteenpäin joko koulutukseen tai avoimille työmarkkinoille työllistymiseen. (Ahonen-Walker & Pietikäinen 2014, 70; Häggman 2011, 5.) Täysin uudelle koulutuspolulle astumisen lisäksi työpajan kautta nuorelle voi tarjoutua mahdollisuus myös suorittaa kesken jäänyt koulutus loppuun (Häggman 2011, 5; Eduskunnan tarkastusvaliokunta 2013, 120).

Työpajatoiminta perustuu tekemällä oppimiseen. Työpajan perustehtävä on valmentaminen ja työ on valmennuksen väline. (Hämäläinen & Palo 2014, 11-12; Valtakunnallinen työpajayhdistys 2015a.) Arjenhallintataitojen harjoittelun lisäksi työpajalla opetellaan erilaisia työtaitoja sekä työelämätaitoihin että tiettyihin työtehtäviin liittyen. Työpajojen menetelmiksi ovat vakiintuneet työvalmennus ja yksilövalmennus käytännön työn tekemisen ohella. (Valtakunnallinen työpajayhdistys 2015a; Bamming 2014, 4.) Työvalmennus sekä elämänhallintaa tukeva toiminta ovat avainasemassa työpajatoiminnassa, sillä palkkatuettu työ tai nuorelle tarjottava harjoittelu ei ole työpajatoimintaa ilman näitä elementtejä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2006).

Työpajatoiminnassa olennaista on valmentautujan tarpeet ja jokaisen valmentautujan yksilöllinen valmennuspolku. Työpajapalvelut räätälöidään valmentautujan tarpeiden mukaan ja valmennuksessa edetään asiakkaan ehdoilla. (Hämäläinen & Palo 2014, 12; Työpajatieto 2015a; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2006.) Verkostoituminen auttaa työpajapalveluiden räätälöinnissä, sillä yhteistyön kautta valmentautujille voidaan tarjota työpajajakson aikana useita erilaisia tukitoimenpiteitä, esimerkiksi sosiaali- ja terveystoimen palveluita. Oppilaitosyhteistyö puolestaan auttaa esimerkiksi kesken jääneen tutkinnon saattamisessa loppuun työpajajakson aikana. Työpajojen olennaisia yhteistyökumppaneita ovatkin muun muassa työ- ja elinkeinohallinto, koulutusten järjestäjät sekä sosiaali- ja terveystoimi (Ahonen-Walker & Pietikäinen 2014, 70).

Räätälöinnin ja valmentautujalähtöisyyden lisäksi työpajatoiminnassa olennaista on muun muassa yhteisöllisyyden rakentaminen, sosiaalinen vahvistaminen, joustavuus ja reagoivuus (Hämäläinen & Palo 2014, 12; Työpajatieto 2015a). Työ- ja yksilövalmennuksen lisäksi työpajoilla voidaan tarjota myös ryhmävalmennusta (Hämäläinen & Palo 2014, 12). Usein ryhmävalmennusta pidetään yhtenä yksilövalmennuksen menetelmänä (esim. Hedemäki 2013; Huumonen 2014), mutta tässä opinnäytetyössä

ryhmävalmennusta käsitellään omana kokonaisuutenaan ja tasavertaisena valmennusmuotona työ- ja yksilövalmennuksen rinnalla. Ryhmävalmennuksesta lisää kappaleessa 3.2 Ryhmävalmennus.

3.1.1 Seinätön valmennus työpajalla

Seinätön valmennus työpajalla tarkoittaa Hedemäen (2013, 20) mukaan työpaikalla tapahtuvaa valmentautujan työssäoppimisjaksoa, jota työpajavalmentaja tukee yhdessä työnantajan tai työpaikkaohjaajan kanssa. Kyseessä on työpaikalla tapahtuva tekemällä oppimisen prosessi, josta päävastuussa on työnantaja tai nimetty työpaikkaohjaaja. Koska työssäoppiminen seinättömässä valmennuksessa ei tapahdu työpajaympäristössä, niin myös työnantaja ja työpaikkaohjaaja tarvitsevat tukea työpajavalmentajalta. (Hedemäki 2013, 9.) Seinättömän valmennuksen voi katsoa vaativan valmentautujalta enemmän kuin perinteinen työpajatoiminta, sillä valmentautuja joutuu ja saa toimia osana aitoa työyhteisöä. Esimerkiksi Nuorisotakuun tutkimuksellisen tuen loppuraportissa nostetaan esiin vastaajien näkemys siitä, että seinättömään työpajaan tulevan nuoren ”tulee olla erittäin hyväkuntoinen pärjätäkseen oikeassa työelämässä” (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014b, 68). Koska Y-Care työpajalla käytännössä kaikki työssä oppiminen tapahtuu aidossa työympäristössä, koko työpajatoiminta on lähtökohtaisesti seinätöntä.

Seinättömässä valmennuksessa yksilö- ja ryhmävalmennus on työssäoppimispaikan ulkopuolella toteutettua toimintaa, joka tukee valmentautujan arjenhallintaa. Tähän toimintaan osallistuminen, kuten valmennus työpajalla yleisestikin, suunnitellaan jokaisen valmentautujan yksilöllisen tarpeen mukaan. (Hedemäki 2013, 9.) Y-Care työpajalla valmentautujan arjenhallintaa ja elämänhallintaa tukeva valmennus muodostuu yksilövalmentajan henkilökohtaisesta tuesta sekä ryhmävalmennuksina toteutettavista teemavalmennuksista.

Ryhmän kannalta seinätön valmennus ei ole täysin ongelmatonta, sillä työpajan valmentautujat ovat valtaosan työpajajaksosta hajallaan useissa eri toimipisteissä eivätkä ryhmäydy yhdeksi työpajaryhmäksi samalla tavoin kuin tiiviimmin toistensa kanssa tekemisissä oleva ryhmä voisi ryhmäytyä. Säännölliset kokoontumiset ryhmän kanssa ryhmävalmennuksiin tukevat kuitenkin nuoren elämän rytmiä ja tarjoavat tilaisuuden ryhmähengen luomiseen ja ylläpitämiseen. Säännöllisyys ja riittävän usein tapahtuvat

kokoontumiset tukevat luottamuksen syntymistä ryhmässä. Luottamus ja turvallisuuden tuntu ryhmässä puolestaan mahdollistaa arkojenkin asioiden käsittelyn yhdessä ryhmän kanssa. (Niemistö 2007.)

3.1.2 Työpajojen erilaiset toimialat

Työpajoja on monenlaisia, mutta perinteisimmät alat ovat metalli-, puu-, tekstiili- sekä auto- ja kuljetusala. Lisäksi työpajoilla tehtäviä on myös esimerkiksi puisto- ja muissa vihertöissä, kierrätyksessä, median ja viestinnän parissa, keittiö- ja puhdistuspalveluissa sekä koti- ja kiinteistöpalveluissa. (Bamming 2013, 21.) Perinteisissä työpajoissa opetellaan siis työntekoa usein esimerkiksi tuotteiden valmistamisen tai muuten suorittavan työn kautta.

Helsingin NMKY:n Y-Care työpaja on Suomen ensimmäinen nuoriso-, liikunta- ja hyvinvointialojen työpaja (Helsingin NMKY 2014). Työpaja keskittyy siis kohtaamisen ammatteihin, mikä poikkeaa melkoisesti perinteisistä työpajoista. Tässä opinnäytetyössä kohtaamisen ammateista puhuttaessa tarkoitetaan ammatteja, joissa työntekijä on työnsä kautta välittömässä vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa ja hänen työpanoksensa kohdistuu nimenomaan toisten ihmisten hyväksi esimerkiksi ohjaamisen muodossa. Vuorovaikutustaidot sekä aito kiinnostus ja välittäminen kohtaamistaan ihmisistä liittyy olennaisesti kohtaamisen ammatissa työskentelyyn.

Helsingin NMKY:n kehityspäällikkö Ulla Huhtisen (2015) mukaan kohtaamisaloilla tarkoitetaan yleensä palveluita ja toimintoja, joissa työn ensisijaisena tavoitteena on ihminen ja hänen hyvinvointinsa edistäminen. Vuorovaikutuksella on keskeinen merkitys työn hoitamisessa. Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialat ovat selkeitä esimerkkejä aloista, joilla työskentelee kohtaamisen ammattilaisia. Huhtinen (2015) sanoo ”joku voisi luokitella esimerkiksi myyjän työn kaupassa kohtaamisen ammatiksi, jota se varmasti omalta osaltaan onkin. Itse määrittelisin kohtaamisen ammatin kuitenkin työn ensisijaisen tehtävän kautta, toisaalta työlle asetettujen ammatillisten vaatimusten kautta.”

Myös Alanen & Kotkavuori (2014) nostavat esiin Huhtisen mainitseman vuorovaikutuksen, minkä lisäksi he alleviivaavat välittämistä. Kohtaamisen ammateissa näkyy välittäminen; kohdataan ihminen eikä ongelmaa ja ollaan läsnä paitsi ammattilaisena

myös ihmisenä. Esimerkiksi etsivässä nuorisotyössä työskentelyn lähtökohtana on arvostava ja välittävä kohtaaminen. (Alanen & Kotkavuori 2014, 25-28.) Tuon arvostavan ja välittävän kohtaamisen voi nostaa lähtökohdaksi kaikkiin kohtaamisen ammatteihin.

3.2 Ryhmävalmennus

Tämän opinnäytetyön keskeinen teema on ryhmävalmennus, joten aluksi on syytä avata ryhmän käsitettä. Ryhmänä nähdään tässä tapauksessa joukko ihmisiä, jotka tunnistavat ryhmänsä jäsenet ja kokevat itse kuuluvansa ryhmään. Ryhmän jäsenet ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja heillä on yhteinen tehtävä tai tavoite. (Tampereen Yliopisto 2015.) Tässä opinnäytetyössä tarkasteltava ryhmä on selkeästi yksi tietty työpajan valmentautujista koostuva ryhmä, jonka jäsenet ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja joilla on yhteinen tavoite ryhmätoimintaa ajatellen: saada tukea koulutukseen tai työelämään siirtymiseen.

Ryhmiä voi määritellä eri tavoin esimerkiksi rakenteen tai tarkoituksen mukaan. Rakenteellisia jaotteluja on esimerkiksi ryhmän koko sekä ryhmän avoimuus eli kuka ryhmään saa liittyä ja milloin. (Kaukkila & Lehtonen, 2008, 17-18; Kivelä & Lempinen 2009, 32-33; Niemistö 2007, 60-61.) Tarkoituksen mukaan jaoteltuja ryhmiä ovat esimerkiksi harrasteryhmät, vertaisryhmät, hoidolliset tai kuntouttavat ryhmät, toiminnalliset ryhmät, keskusteluryhmät ja työyhteisöissä tai koulutuksessa muodostuvat ryhmät (Niemistö 2007, 24-29; Kaukkila & Lehtonen 2008, 18).

Vaikka ryhmän vaikutus yksilöön voi toisinaan olla negatiivinen ryhmän normeihin mukautumisen takia, niin tässä opinnäytetyössä ryhmään kuuluminen ja ryhmätoiminta nähdään nimenomaan yksilön positiivisena voimavarana. Ryhmän normit tarjoavat yksilölle raameja päätöksentekoa varten ja vuorovaikutus muiden ryhmän jäsenten kanssa vahvistaa yksilön käsitystä maailmasta ja itsestään. Ryhmän muilta jäseniltä yksilö saa myös palautetta toiminnastaan. Ryhmien kautta yksilö liittyy osaksi yhteiskuntaa. (Tampereen Yliopisto 2015.) Siten ryhmään kuuluminen tukee yksilön positiivista integroitumista yhteiskunnan täysivaltaiseksi jäseneksi.

Ryhmä on yksilölle merkittävä oppimisympäristö yhteistyötä ja vuorovaikutustaitoja harjoiteltaessa, sillä ryhmässä yksilö oppii ilmaisemaan itseään ja kuuntelemaan toisia

entistä paremmin (Kivelä & Lempinen 2009, 30; Kaukkila & Lehtonen 2008, 12). Toiset ryhmän jäsenet tarjoavat uusia näkökulmia ja peilauspintaa yksilön omille ajatuksille ja kokemuksille. Ryhmässä saa myös tukea vertaisiltaan ja voi jakaa yhteisiä kokemuksia. Oppimisprosessissa ryhmä toimii reflektion välineenä ja ympäristönä, ja sen kautta yksilö voi tarkastella itseään, omaa toimintaansa sekä valintojensa vaikutuksia. Toiminta ryhmässä ja ryhmänä tuottaa yksilölle omakohtaisia havaintoja ja kokemuksia sekä elämyksiä, joita voi reflektoida sekä yksilönä että yhdessä ryhmässä esimerkiksi ohjaajan ohjaamana. (Kivelä & Lempinen 2009, 30.)

Jotta ryhmä voi vastata jäsentensä tarpeeseen oppimisympäristönä, on jokaisen ryhmän jäsenen uskallettava toimia ryhmässä ja olla vuorovaikutuksessa ryhmän kanssa. Tämä edellyttää, että ryhmän jäsenillä on luottavainen olo ryhmässä ja siten turvallisen ilmapiirin luominen ryhmään on erittäin tärkeää. (Huumonen 2014, 21-23.) Ryhmän muodostumista voidaan tukea ryhmäyttämisellä eli ryhmän turvallisuuden lisäämisellä toiminnallisten harjoitteiden avulla. Ryhmäytymisen tukemista harjoitteiden avulla tarvitaan ryhmän toiminnan kaikissa vaiheissa, jotta kaikki ryhmän jäsenet saavat osallistua toimintaan tasavertaisesti ja jotta turvallisuuden tunne ryhmässä säilyy ja vahvistuu. (Erkko & Hannukkala 2013, 18; Tampereen Yliopisto 2015.) Ryhmäyttämisessä ja ilmapiirin luomisessa on ryhmän vetäjällä, joka työpajaympäristössä on valmentaja, merkittävä rooli etenkin ryhmän toiminnan alkuvaiheessa (Huumonen 2014, 21-23).

Ryhmävalmennuksella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä työpajaympäristössä työpajavalmentautujille tarjottavaa ryhmässä tapahtuvaa valmennusta. Ryhmävalmennuksen keskeisiä piirteitä ovat vuorovaikutus, yhteisöllisyys, toiminnallisuus ja yhdenvertaisuus. Tavoitteena ryhmävalmennuksessa on koulutukseen tai työelämään siirtymisen tukeminen vertaisryhmän kanssa yhdessä oppien. Ryhmässä jäsenet voivat jakaa kokemuksia yhdessä tekemällä ja keskustelemalla. (Työpajatieto 2014.) Hedemäen (2013) mukaan ryhmävalmennuksessa pyrkimyksenä on luoda vuorovaikutuskulttuuri, jossa voidaan vertailla ja kommentoida erilaisia käsityksiä, selityksiä ja johtopäätöksiä. Kommentointi ja palautteen antaminen sekä kommenttien ja palautteen saaminen muilta auttaa tarkastelemaan omaa työskentelyä toiselta kantilta. (Hedemäki 2013, 26.) Ryhmävalmennus tarjoaa nuorille turvallisen ympäristön myös harjoitella niitä taitoja, joita he tarvitsevat työtä tehdessään. Etenkin kohtaamisen ammatteihin keskit-

tyvässä työpajassa esimerkiksi vuorovaikutustaidot ovat olennaisia ja niiden harjoitteluun ryhmävalmennus tarjoaa paljon hyviä mahdollisuuksia.

Ryhmävalmennuksessa voidaan käsitellä erilaisia teemoja kuten aktiivista elämänhallintaa sekä työelämään siirtymistä ja sen vaatimuksia sekä opetella käytännön taitoja esimerkiksi työnhakuun liittyen. Ryhmävalmennuksen tavoitteena voi olla myös arjen taitojen kohentaminen esimerkiksi ruoanlaiton ja talousneuvonnan merkeissä. Usein ryhmävalmennukseen sisältyy myös tutustumiskäyntejä esimerkiksi yrityksissä, oppilaitoksissa tai terveyttä ja hyvinvointia edistävissä kohteissa kuten liikuntapaikoissa. (Tuoterengas 2014; Työpajatieto 2014.)

Ryhmävalmennuksessa hyödynnetään usein toiminnallisia menetelmiä. Hedemäen (2013) mukaan toiminnalliset menetelmät tukevat oppimista ja uusien asioiden omaksumista, sillä ihminen muistaa 10 % lukemastaan, 20 % kuulemastaan ja 50 % siitä mitä kuulee ja näkee. Kuitenkin ihminen muistaa jopa 90% siitä mitä hän sanoo ja tekee yhtäaikaisesti. Käytännössä toiminnalliset menetelmät tarkoittavat enemmän tekemistä ja vähemmän sanoja. Esimerkkeinä toiminnallisista menetelmistä Hedemäki mainitsee kehon liikettä ja tilassa sijoittumista hyödyntävät toiminnot, roolien käytön (sosiodraama), maalaamisen, piirtämisen sekä leikit ja pelit. (Hedemäki 2013, 25-26.) Myös Huumonen (2014) nostaa esiin toiminnalliset menetelmät, erityisesti ryhmäytymisen vahvistamisessa (Huumonen 2014, 23). Käytännössä kaikki tekeminen on toiminnallista ja myös työpajan ryhmävalmennukseen sopii työpajapedagogiikan mukaisesti esimerkiksi arjenhallintataitojen opettelu nimenomaan tekemisen kautta luentojen sijaan.

3.3 Työpajan valmentautujat

Työpajojen kohderyhmänä ovat eri ikäiset apua ja tukea koulutukseen ja työelämään kiinnittymiseen tarvitsevat yksilöt. Työpajojen asiakkaita voivat olla esimerkiksi ammatillista koulutusta vailla olevat tai opintonsa keskeyttäneet nuoret, nuoret jotka etsivät omaa alaansa tai kaipaavat työkokemusta, työttömät työnhakijat, päihde- ja mielenterveysongelmaiset nuoret ja aikuiset, vajaakuntoiset sekä maahanmuuttajat. (Työpajatieto 2015b.) Valmentautujista yli puolet ohjautuu työpajoille TE-palveluiden kautta (Hämäläinen & Palo, 2014, 11; Eduskunnan tarkastusvaliokunta 2013, 120).

Tässä opinnäytetyössä tarkastelun kohteena olevan Helsingin NMKY:n Y-Care työpajan kohderyhmänä ovat pääsääntöisesti alle 29-vuotiaat nuoret. Nuoret ovat työpajojen merkittävä kohderyhmä, sillä esimerkiksi vuonna 2013 voimaan tulleessa nuorisotakuussa työpajat mainitaan yhtäläisenä toimenpidemuotona työn, koulutuksen ja kuntoutuksen rinnalla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014a). Yli 60% työpajojen valmentautujista on alle 29-vuotiaita (Hämäläinen & Palo 2014, 11; Bamming 2014, 5, 11).

Y-Care työpajalle valmentautujat tulevat tällä hetkellä pääsääntöisesti TE-palveluiden ohjaamina ja suurin osa valmentautujista tulee työkokeiluun. Työkokeilijoiden lisäksi työpajalla on valmentautujina myös esimerkiksi tuettuja oppisopimusopiskelijoita sekä maahanmuuttajia, joiden työllistymisen pääasiallinen este on puutteellinen suomenkielen taito. Työmarkkinoille integroitumiseen tukea tarvitsevat maahanmuuttajat ovatkin yleisesti kasvavana kohderyhmänä työpajoilla (Huumonen 2014, 18).

Työpajalle tulevista nuorista moni voi olla niin sanotusti erilainen oppija, jolloin valmentajien on hyvä tunnistaa mahdolliset oppimisen vaikeudet ja huomioida ohjaustyylissään erilaiset tavat oppia. Erilainen oppijuus voi näkyä joko ihan diagnosoituna oppimisvaikeutena tai vain erilaisena oppimistyylinä. (Koskinen & Hautaluoma 2009, 2, 4, 21.) Tässä opinnäytetyössä käsitettä erilainen oppija käytetään laajassa merkityksessä eikä sillä korvata oppimisvaikeus-termiä, joskin myös erilaiset oppimisvaikeudet huomioidaan erilaista oppijuutta tarkastellessa. Erilainen oppijuus ohjaa tässä opinnäytetyössä ryhmävalmennuksen kehittämistä yhtenä kehittämisen näkökulmana.

Työpajaympäristössä erilaiset tavat oppia ja oppimisvaikeudet, diagnosoituja tai ei, voidaan hyvin huomioida, sillä jokaiselle työpajanuorelle tehdään henkilökohtainen suunnitelma työpajajakson ajaksi tavoitteineen ja valmennustapoineen. Työpajavalmentajat voivat myös mahdollisesti tunnistaa oppimisvaikeuksia ja ohjata nuoren oikean tahon luo vaikeuksien diagnosoimiseksi, jos tämä nähdään tarpeellisena. (Huhtinen 2014.) Koskinen & Hautaluoma kirjoittavat, että työpajan tehtävä ei ole tehdä diagnoosia oppimisvaikeuksista. Sen sijaan työpajavalmentajien tehtävänä on havainnoida ja tukea nuoren suoriutumista työtehtävistä ja arjenhallinnasta. (Koskinen & Hautaluoma 2009, 2.) Diagnoosi voi kuitenkin joissain tapauksissa helpottaa nuoren tilannetta ja esimerkiksi koulutukseen hakeutuessa diagnoosilla voi olla merkitystä esimerkiksi pääsykoejärjestelyissä. Tämän takia onkin etu, jos työpajan valmentajat

ovat herkkinä nuoren oppimiselle ja osaavat tarvittaessa ohjata nuoren diagnoosin piiriin.

Oppimistyylejä jaotellaan usein eri aistien pohjalta. Näkemällä ja katselemalla oppivaa henkilöä sanotaan visuaaliseksi oppijaksi, kuuloaistiin vahvasti tukeutuva on auditiivinen oppija ja kinesteettinen oppija puolestaan oppii parhaiten liikkeen kautta ja opittavaa asiaa kokeilemalla. Työpajaympäristössä valmentautujan oppimistyylin tiedostamisesta hyötyy paitsi valmentautuja itse, myös valmentaja. Kun valmentaja tietää miten valmentautuja oppii parhaiten, niin esimerkiksi uusien työtehtävien opettelussa voidaan hyödyntää juuri kyseisen valmentautujan oppimistyyliä parhaiten tukevia menetelmiä. (Koskinen & Hautaluoma 2009, 11-15.) Oppimistyyliä ei kannata kuitenkaan pitää rajoittavana tekijänä vaan hyödyntää monipuolisesti erilaisia menetelmiä.

Aisteihin perustuvan oppimistyyliluokittelun lisäksi Koskinen & Hautaluoma nostavat esiin Professori David A. Kolbin kokemuksellisen oppimisen teoriaan pohjautuvan oppimistyylien jaottelun (Koskinen & Hautaluoma 2009, 10, 16-19). David A. Kolb jakaa oppimistyylit neljään eri tapaan oppia: osallistuva kokeilija (active experimentation), konkreettinen kokija (concrete experience), looginen ajattelija (abstract conceptualization) ja pohdiskeleva havainnoija (reflective observation) (Kolb 1984, 68-69). Taulukossa 1 on koottu yhteen eri oppimistyylit ja niiden ominaispiirteet.

TAULUKKO 1. Oppimistyylien ominaispiirteet (Koskinen & Hautaluoma 2009, 16-19; Kolb 1984, 68-69.)

Oppimistyyli	Ominaispiirteet
Visuaalinen oppija	Oppii lukemalla, näkemällä ja katselemalla. Tärkeää tekstit, kuvat, värit ja asioiden ulkonäkö sekä kokonaisuuksien hahmottaminen.
Auditiivinen oppija	Kuuloaistin ja kuulemisen merkitys korostunut oppimisessa. Tärkeää elävä puhe ja ohjeistettavien asioiden perusteellinen selittäminen.
Kinesteettinen oppija	Oppii tunnustellen ja kokemusten kautta. Tärkeää tehdä itse, liikkua mukana tai testata ja kokea.
Osallistuva kokeilija	Ennakkoluuloton ja kykenee ottamaan riskejä. Innostuu helposti ja haluaa kokeilla käytännössä uusien ideoiden ja ajatusten toimivuutta. Nauttii ja on hyvä saamaan asioita valmiiksi. Toiminnan pitää olla nopeatempoista ja aktiivista.
Konkreettinen kokija	Oppii tekemällä ja nauttii ongelmanratkaisusta. On aktiivinen ja avoin. Intuitio ja ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa oleminen on tärkeää. Konkreettiselle kokijalle tulee antaa mahdollisuus soveltaa tietoa käytäntöön.
Looginen ajattelija	Yhdistää tiedon teoriaksi ja tarkastelee asioita huolellisesti. Pyrkii muodostamaan yksityiskohtaisia kokonaisuuksia ja arvostaa järkiperäisyyttä. Hyötyy oppimisessa mallien, käsitteiden ja teorian kertomisesta sekä mahdollisuudesta kysellä tekemisen ohessa.
Pohdiskeleva havainnoija	Haluaa ymmärtää asioita ja tilanteita perinpohjaisesti. On perusteellinen ja hyvä havainnoimaan, mutta kokeilemalla oppiminen ei ole vahvuuksia. Hyötyy sivusta seuraamisesta, runsaasta pohdinta-ajasta sekä mahdollisuudesta keskittyä yhteen tehtävään.

Erilaisten oppimistyylien lisäksi yksilön oppimiseen voi vaikuttaa myös erilaiset oppimisen vaikeudet. Arvioidaan, että eritasoisia oppimisen vaikeuksia on noin 20 – 25 prosentilla väestöstä. Jo pelkästään tuon arvion pohjalta työpajan valmentautujista joka viidennellä tai joka neljännellä olisi joku oppimisen vaikeus. Koskinen & Hautaluoma (2009) kuitenkin huomauttavat, että todellisuudessa määrä voi olla paljon tuotakin suurempi, sillä työpajoille suuntautuu paljon kouluttamattomia nuoria ja kouluaikana oppimisen vaikeuksia kokeneita henkilöitä. Oppimisvaikeuksia ovat esimerkiksi lukemisen ja kirjoittamisen vaikeudet, hahmottamisen vaikeudet, erilaiset tarkkaa-

vaisuuden ja toiminnanohjauksen vaikeudet (ADD, ADHD, Asperger), matemaattinen oppimisvaikeus sekä työmuistin kapeus. (Koskinen & Hautaluoma 2009, 20-21.)

Oppimisvaikeudet eivät ole yksiselitteisiä eivätkä yleistettävissä. Jokaisen erilaisen oppijan haasteet ovat yksilöllisiä. Oppimisen vaikeudet eivät tarkoita, ettei yksilö voisi oppia tai että hän oppisi muita huonommin. Oppiminen vain tapahtuu eri tavalla ja eri tahtiin kuin muilla, mutta erilainen oppija oppii samat asiat kuin muutkin, jos asia vain opetetaan hänelle sopivalla tavalla ja oppimiselle annetaan tarpeeksi aikaa. (Koskinen & Hautaluoma 2009, 21.)

3.4 Ryhmävalmennuksen kehittämistä ohjaavat näkökulmat

Tässä opinnäytetyössä ryhmävalmennuksen kehittämistä ohjaa kolme eri näkökulmaa, jotka tulevat näkymään myös kehittämistyön tuloksena syntyvässä valmentajien oppaassa. Yhtenä näkökulmana kehittämistyössä huomioidaan erilaiset oppijat, jotta ryhmävalmennukset palvelevat kaikkia osallistujia mahdollisimman hyvin. Toisaalta työpajan keskittyminen kohtaamisen ammatteihin nuoriso-, liikunta- ja hyvinvointialoilla sekä työpajan toimiminen seinättömästi ohjaavat myös osaltaan vahvasti kehittämistyötä. Seuraavissa alaluvuissa avaan näiden kolmen näkökulman vaikutusta kehittämistyöhön.

3.4.1 Erilaiset oppijat

Työpajalla erilaiset oppimistyylit ja oppimisen vaikeudet tuovat suurimmat haasteet ryhmävalmennukseen, jolloin kaikkien valmentautujien pitää pystyä toimimaan ja oppimaan asioita yhdessä. Vaikka työpajajakso on räätälöity jokaiselle valmentautujalle, niin ryhmävalmennukset ovat kuitenkin yhteisiä kokoontumisia ja näin ollen niiden täytyy palvella kaikkia valmentautujia mahdollisimman tasapuolisesti. Tässä opinnäytetyössä ryhmävalmennusta pyritään kehittämään huomioiden erilaiset oppimistyylit ja valmennusmenetelmät niin, että ne tukevat mahdollisimman monenlaisia oppijoita. Olipa kyseessä sitten henkilö, jolla on esimerkiksi tarkkaavaisuushäiriö tai henkilö, joka vain oppii parhaiten tekemällä, kaikkien tulee saada ryhmävalmennuksista irti paras mahdollinen oppi ja tuki.

3.4.2 Työpajan toimialat

Tämän opinnäytetyön kannalta Y-Care työpajan keskittyminen kohtaamisen ammatteihin nuoriso-, liikunta- ja hyvinvointialoilla merkitsee sitä, että kohtaamisen ammattien erityispiirteet huomioidaan erityisesti ryhmävalmennusten sisällöissä, mutta myös menetelmissä. Työpajan valmentautujat kohdataan kokonaisvaltaisina ihmisinä, ei pelkästään koulutuspaikan- tai työnhakijoina. Lisäksi ryhmävalmennusten sisällöissä pyritään kiinnittämään erityistä huomiota teemoihin, jotka tukevat vuorovaikutustaitojen ja ihmisten kohtaamisen taidon kehittymistä.

3.4.3 Seinättömyys työpajaympäristössä

Tässä opinnäytetyössä seinättömyyden mukanaan tuomat haasteet vaikuttavat esimerkiksi siihen, että ryhmävalmennusta kehitettäessä pyritään kiinnittämään erityistä huomiota ennen kaikkea valmentautujien ryhmäytymistä tukeviin menetelmiin. Ryhmävalmennuksen sisältöjä ja menetelmiä kehitettäessä pyritään kiinnittämään huomio myös luottamuksen ja turvallisen ilmapiirin rakentumiseen. Seinättömyys näyttäytyy kehittämistyössä myös ryhmävalmennusten tilojen osalta. Vaikka tällä hetkellä työpajalla on vakituisesti käytössään samat tilat ryhmäkokoontumisille, on kehittämistyössä huomioitava myös se mahdollisuus, että tiloissa voi olla tulevaisuudessa vaihtelua. Myös tilojen koko ja luonne vaikuttavat käytettäviin menetelmiin, sillä esimerkiksi toiminnallisia harjoitteita on pystyttävä hyödyntämään myös luokkatilassa, koska ainakaan tällä hetkellä liikuntatiloja ei ole aina käytettävissä.

4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ JA KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTUS

4.1 Kehittämisen kohde ja tavoite

Tässä opinnäytetyössä kehittämisen kohteena oli ryhmävalmennus Helsingin NMKY:n Y-Care työpajatoiminnassa. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää ja dokumentoida toimivat käytännöt ryhmävalmennuksen toteuttamiseen seinättömällä työpajalla, joka keskittyy kohtaamisen ammatteihin. Ryhmävalmennuksen sisältöjä ja menetelmiä kehitettiin teoreettiseen viitekehykseen pohjautuen yhteistyössä työpajan valmentajien ja valmentautujien kanssa.

Kehittämistyön lopputuloksena syntyi ryhmävalmennuksen opas Y-Care työpajan valmentajille. Oppaassa kuvataan kehittämistyössä kirkastuneet sisältökokonaisuudet, jotka tukevat mahdollisimman hyvin työpajavalmentautujien elämänhallintaa, kouluttautumista ja työelämävalmiuksia. Lisäksi oppaassa kuvataan erilaisia menetelmiä, joita ryhmävalmennuksessa tulisi hyödyntää, jotta valmennus tukee erilaisia oppijoita mahdollisimman hyvin.

Tavoitteena on, että oppaan avulla käytössä olevia sisältöjä ja menetelmiä pystyy hyödyntämään myös sellainen valmentaja, joka ei ole syvällisesti perehtynyt kyseiseen aihealueeseen. Opas siis toimii valmentajan käsikirjana ryhmävalmennustilanteissa. Tämä tukee ryhmävalmennusten laadukasta toteutusta myös sellaisissa tilanteissa, jos ryhmävalmennuksen alkuperäinen valmentaja esimerkiksi sairastuu äkillisesti ja toinen valmentaja joutuu paikkaamaan häntä lyhyellä varoitusajalla. Opas rakentuu siten, että siinä kuvattuja sisältökokonaisuuksia ja menetelmiä voi hyödyntää myös yksittäisissä ryhmävalmennustilanteissa eikä valmennustilanteen tarvitse välttämättä olla sidottu osaksi mitään laajempaa valmennuskokonaisuutta.

Kehittämisen tuloksena syntyneen oppaan ensisijainen hyödynsaaja on Helsingin NMKY:n Y-Care työpaja ja sen valmentajat, jotka saavat tämän opinnäytetyön tuotoksena käyttöönsä konkreettisen työkalun ryhmävalmennusten toteuttamiseen. Tuota kautta tuotoksesta hyötyvät myös Y-Care työpajan valmentautujat, sillä he saavat valmentajiensa kautta entistä laadukkaampaa ja yhtenäisempää valmennusta elämänhallintaan, kouluttautumiseen ja työelämävalmiuksiin liittyen. Kehittämistyön myötä rakentuvat sisältökokonaisuudet ja menetelmät ovat sovellettavissa myös muiden työpajojen toimintaan ja siten tästä opinnäytetyöstä voi hyötyä koko suomalainen työpajakenttä.

4.2 Kehittämistyön toimenpiteet

Ryhmävalmennuksen kehittämisen oli alusta asti tarkoitus tapahtua yhdessä Y-Care työpajavalmentajien ja valmentautujien kanssa. Lisäksi kehittämistyöhön kutsuttiin mukaan muutamia muita Helsingin NMKY:n työntekijöitä, joilla olisi annettavaa kehittämistyöhön osaamisensa ja tehtävänkuvansa puolesta. Suunnitelman mukaisesti kehittämistyö tapahtui pääasiassa valmentajien ja valmentautujien yhteisissä tapaami-

sissa maalis-huhtikuussa 2015. Näitä tapaamisia järjestin kaksi kappaletta, minkä lisäksi pidimme vielä yhden tapaamisen pelkästään työpajavalmentajien kesken.

Ensimmäinen tapaaminen keskittyi ryhmävalmennusten sisältöihin ja toinen tapaaminen erilaisiin menetelmiin. Lisäksi selvitin erillisessä tapaamisessa työpajan valmentajien näkemyksiä siitä millaisessa muodossa ja millä tarkkuudella he toivovat oppaan sisältöjen olevan. Valmentajien ja valmentautujien osallistamisen lisäksi pyrin kartoittamaan jo olemassa olevia ryhmätoiminnan muotoja ja toimintamalleja, joita hyödynnetään nuorten työpajatoiminnassa Suomessa.

Tapaamisten jälkeen työstin niissä esiin nousseita tarpeita ja ideoita edelleen suhteessa teoreettiseen viitekehykseen sekä kehittämistä ohjaaviin näkökulmiin. Toisin sanoen pyrin löytämään teoreettisen viitekehyksen tukemana ja näkökulmien ohjaamana sellaisia valmennussisältöjä, joilla voidaan vastata tapaamisissa esiin nousseisiin tarpeisiin. Valmennussisältöjen valinnassa hyödynsin Y-Care työpajan nykyistä ryhmävalmennusohjelmaa, Helsingin NMKY:n muissa toiminnoissa hyödynnettäviä sisältöjä sekä erilaisia muita kirjallisista lähteistä löytyviä harjoitteita ja sisältökokonaisuuksia, jotka vastasivat tapaamisissa esiin nousseisiin tarpeisiin.

4.2.1 Workshop-työskentely

Hyödynsin valmentajien ja valmentautujien yhteisissä tapaamisissa workshop-työskentelyä. Workshop-työskentelystä käytetään myös suomenkielistä nimitystä työpaja tai työkokous (Aaltonen ym. 2011). Tässä opinnäytetyössä käytän kuitenkin englanninkielistä termiä workshop, jotta työskentelytapa erottuu selkeästi työpajatoiminnasta.

Workshop-työskentelyssä kyseessä on osallistavaa ryhmätoimintaa hyödyntävä työskentelymuoto, jolle olennaista on workshopille määritelty tavoite, workshop-osallistujien aktiivinen osallistuminen varsinaiseen työskentelyyn sekä fasilitaattori, joka ohjaa työskentelyä sekä huolehtii aikataulusta, asiassa pysymisestä ja työskentelyn etenemisestä. Workshop-työskentelyn vahvuus on usein erilaisten ihmisten saattaminen yhteen, mutta tämä voi olla myös samalla työskentelyn haaste. Työskentelyssä voi hyödyntää useita erilaisia menetelmiä ja esimerkiksi prosessimaisessa kehittämistyöskentelyssä workshopeja voi olla useita. (LEAPS-projekti 2015.)

4.2.2 Kehittämistä edistävät menetelmät

Kehittämisessä hyödynnettiin työskentelyä, jossa oli elementtejä Aivoriihestä ja Tuumatalkoista. Tuollaisen kehittämistyöskentelyn ansiosta jokaisen osallistujan tarpeet tulivat näkyviksi ja käyttöön valittiin sisältöjä ja menetelmiä, jotka vastaavat niihin tarpeisiin, joita enemmistö osallistujista piti tärkeimpinä. Ensimmäisen kehittämisworkshopin tavoitteena oli saada kirjattua ylös 15-20 osallistujien mielestä parasta ja tärkeimmäksi koettua tarvetta, joihin ryhmävalmennusten sisällöillä voidaan vastata. Pyrkimys oli, että tarpeet jakaantuisivat suhteellisen tasaisesti kolmen eri pääteeman alle: elämänhallinta, työnhakua tukevat sisällöt sekä kouluttautumista tukevat sisällöt. Johonkin teemaan saattoi tulla muita enemmän sisältöjä, jos ryhmä koki sen tarkoituksenmukaiseksi, mutta jokaiseen pääteemaan täytyi tulla vähintään kolme sisältöä. Tämä siksi, että työpajatoiminnan tavoitteena on tukea valmentautujien elämänhallintaa sekä koulutus- tai urapolun löytymistä, joten mitään näistä pääteemoista ei voinut jättää huomiotta (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2006). Myös menetelmiä oli tarkoitus saada noin 15 erilaista, joten myös toinen workshop hyödynsi samaa menetelmää kuin ensimmäinen.

Aivoriihi on menetelmä, jonka periaatteena on tuottaa mahdollisimman paljon ideoita, sillä ajatuksena on, että mitä suurempi määrä ideoita on, sitä todennäköisemmin joukossa on myös laadukkaita ideoita. Aivoriihessä edetään vaiheittain, jolloin ensimmäisessä vaiheessa kaikki hullutkin ideat ovat tervetulleita ja kaikki saavat tuoda omat ideansa esille. Ideoimisvaiheessa ei siis esitetä kritiikkiä ideoista. Ideoimisvaiheen jälkeen tuotetuista ideoista keskustellaan ja äänestetään yhdessä parhaat. (Innokylä 2012a; Itella 2015, 13.)

Tuumatalkoot on Innotiimi Oy:n kehittämä, vaiheittain etenevä ideointimenetelmä, joka soveltuu sekä ideoiden ja ratkaisuvaihtoehtojen tuottamiseen että arviointiin. Kuten Aivoriihessä, myös Tuumatalkoissa prosessi etenee vaiheittain ja jokainen osallistuja pääsee tuottamaan ideoita sekä arvioimaan niitä. Tuumatalkoissa ideoiden karsinta on kaksivaiheinen: ensin osallistujat valitsevat äänestämällä 2-5 parasta ideaa jatkoon, jonka jälkeen niistä keskustellaan pareittain pohtimalla ideoiden hyviä ja huonoja puolia. Lopulta ideoista valitaan vielä äänestämällä kaikkein toteuttamiskelpoisin. (Innokylä 2012b.)

Tämän kehittämistyön workshopeissa hyödynsin siis menetelmää, jossa oli elementtejä sekä Aivoriihestä että Tuumatalkoista, mutta joka ei ollut puhtaasti kumpaakaan. Työskentelyn alussa esittelin osallistujille ennalta määritellyn aiheen, joka ensimmäisessä workshopissa oli työpajan ryhmävalmennusten sisältöjen kehittäminen ja toisessa workshopissa sisältöihin sopivat valmennusmenetelmät. Sisältöjen kehittämisessä ylätason teema oli jaettu jo valmiiksi kolmeen edellä kuvattuun osa-alueeseen: elämänhallintaan, työnhakuun ja koulutukseen hakeutumiseen. Työskentelyssä pyrittiin ensisijaisesti tuomaan esille tarpeet, joita valmentautujilla on ryhmävalmennukselle. Kuitenkin työskentelyssä oli tarkoitus myös löytää ideoita varsinaisiksi sisällöiksi ja menetelmiksi.

4.2.3 Kehittämistyön fasilitointi

Oma roolini kehittämisworkshopeissa oli toimia ennen kaikkea fasilitaattorina. Summa & Tuomisen (2009) mukaan fasilitaattori keskittyy ryhmäprosessiin ja auttaa ryhmää ideoimaan, tekemään päätöksiä ja ratkaisemaan ongelmia. Fasilitaattorin tulee olla puolueeton osapuoli, joka varmistaa ideoiden ja ehdotusten tasapuolisen käsittelyn ja pitää huolta siitä, että ryhmä sitoutuu yhdessä luotuihin ehdotuksiin ja tehtyihin päätöksiin. Summa & Tuomisen mukaan fasilitaattorina toimivan täytyy jättää omat tarkoitusperät sivuun ja luottaa siihen, että ryhmä itse on paras asiantuntija. Fasilitaattorin tuleekin antaa asioiden edetä nimenomaan ryhmän ehdotusten ja päätösten mukaisesti. (Summa & Tuominen 2009, 9-10.) Honkanen (2006) kuvaa fasilitaattoria yhtenä muutosagentin roolina. Muutosagentin toimiessa fasilitaattorin roolissa, hän on muutoksen mahdollistaja tai valmentaja ja toimii peilinä toisille. Muutosagentin on tässä roolissa tarkoituksena luoda puitteet, jotta asiakas itse kykenee löytämään ongelmaan ratkaisumalleja. Eli asiakkaan tulee itse sitoutua ratkaisemaan ongelmaa ja siten oppia itsenäisestä ongelmanratkaisusta, jolloin seuraavalla kerralla fasilitaattoria ei ehkä enää tarvita. (Honkanen 2006, 35, 37, 396.)

Summa & Tuomisen (2009) ja Honkasen (2006) näkemykset fasilitaattorin roolista ovat siis hyvin saman suuntaiset: fasilitaattorin on tarkoitus tukea ryhmän tai asiakkaan omaa työskentelyä – ei antaa valmiita vastauksia. Summa & Tuomisen fasilitaattori on kuitenkin tulkintani mukaan enemmän taustalla vaikuttava asioiden mahdollistaja, joka luo puitteet työskentelylle. Fasilitaattori muun muassa huolehtii ta-

paamispaikan valmistelusta sekä muistiinpanojen tekemisestä. Honkasen kuvaaman fasilitaattorin puolestaan ymmärrän enemmän auttavan, tukevan, sparraavan ja kulkevan asiakkaan tai ryhmän rinnalla antamatta kuitenkaan ”oikeita” vastauksia ratkottavaan ongelmaan. Roolini fasilitaattorina olikin enemmän Honkasen kuvaaman, fasilitaattorin roolissa toimivan muutosagentin, sillä ohjasin työskentelyä tarvittaessa, jotta kehittämistyön näkökulmat tulivat huomioiduiksi ja työskentely keskittyi siten oleellisiin asioihin. Työskentelyä ohjasi myös työpajan tehtävät nuorten elämänhallinnan, työnhaun ja kouluttautumisen tukemisessa, joten kehittämistyö lähti minun ohjauksestani näistä lähtökohdista liikkeelle.

Toimin kuitenkin myös workshopin mahdollistajan roolissa. Kuten Summa & Tuominen (2009, 16-17) kirjoittavat, fasilitaattori valmistelee tapaamispaikan sekä tarvittavat välineet ja muun rekvisiitan. Näissä kehittämisworkshopeissa paikka oli minulle entuudestaan tuttu, mutta välineistön osalta tarkistin tilan ja materiaalit vielä kehittämisworkshopeja edeltävinä päivinä. Workshopeja varten täytyi varata reilusti post-it-lappuja, A4-kokoisia papereita, tusseja, sekä iso liitutaulu. Kehittämisworkshopeissa huolehdin fasilitaattorin roolissa kaikkien keskeisten ehdotusten, ideoiden ja päätösten sekä palautteen kirjaamisesta ylös workshopien lopuksi. Kuitenkin itse workshop-työskentelyn aikana osallistujat itse kirjasivat ehdotuksia ja ideoita ylös ja minä lähinnä ryhmittelin syntyneitä ideoita. Fasilitaattorina huolehdin myös sovitusta aikataulusta kiinnipitämisestä ja keräsin lopuksi palautteen kaikilta osallistujilta.

4.3 Kehittämisprosessin eteneminen

Kehittämisprosessi käynnistyi alun perin teoreettisen viitekehyksen hahmottelulla sekä keskustelemalla muun muassa Y-Care työpajavalmentajien kanssa heidän näkemyksistään ja toiveistaan kehittämistyön osalta. Erityisesti keskustelin työpajasta vastaavan järjestösihteerin kanssa muun muassa suunnitelmistani kehittämistyössä hyödynnettävien menetelmien osalta. Hahmottelin etukäteen melko tarkasti molempien kehittämisprosessin aikana järjestettyjen workshopien sisällöt ja etenemisen, mutta jätin kuitenkin suunnitelmiin joustamisen varaa, jotta workshopeissa voi elää tilanteen mukaan. Valmistelin ryhmäjaot ja tein itselleni muistiinpanot workshopien vetämisen tueksi ennen kumpaakin workshopia. Varsinaisten workshopien ja valmentajien tapaamisen etenemisen olen kuvannut seuraavissa alaluvuissa.

4.3.1 Ensimmäinen workshop

Ensimmäinen workshop keskittyi ryhmävalmennuksen sisältöihin ja se pidettiin 25.3.2015 normaalin ryhmävalmennuksen tilalla. Workshopiin osallistui kolme työpajan valmentajaa ja 11 Y-Care työpajan valmentautujaa. Lisäksi mukana oli kerho- ja leiritoiminnasta vastaava kehityspäällikkö, joka on järjestänyt paljon muun muassa kerho-ohjaajakoulutuksia. Heidän lisäkseen tilaisuudessa oli mukana kaksi Helsingin NMKY:n harjoittelijaa, jotka olivat työssäoppimisjaksolla nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan opintoihin liittyen. Toinen harjoittelijoista osallistui itse kehittämistyöhön, koska oli ollut harjoittelussa jo pidempään ja osallistunut myös ryhmävalmennuksiin. Toinen harjoittelijoista pääasiassa seurasi toimintaa ja toimi osittain minun apunani fasilitaattorin roolissa.

Workshopin tavoitteena oli löytää noin 20 tarvetta, joihin ryhmävalmennusten sisältöjen tulisi vastata, jotta valmennukset osallistujien mielestä tukevat parhaiten työpajavalmentautujien elämänhallintaa, työnhakua sekä kouluttautumista. Päivän aluksi kerroin workshopin tarkoituksen ja sen, että tuotoksia tullaan hyödyntämään opinnäytetyössäni syntyvässä valmentajien ryhmävalmennusoppaassa. Kerroin myös lyhyesti päivän kulusta eli että työskentely tapahtuu sekä yksilö- että ryhmätyöskentelynä vaiheittain etenevänä prosessina. Sen jälkeen alkoi itse työskentely.

Työskentelyn ensimmäisessä vaiheessa jokainen osallistuja kirjasi yksin vähintään yhden tarpeen per ryhmävalmennuksen sisältöalue (elämänhallinta, työnhakua tukevat sisällöt, kouluttautumista tukevat sisällöt) post-it-lapulle. Ohjeistin, että tarpeita saa kirjoittaa niin monta kuin niitä mieleen tulee, mutta vähintään yksi per sisältöalue. Aikaa ensimmäisen vaiheen työskentelyyn oli noin viisi minuuttia ja siinä ajassa osallistujat saivat hyvin kirjattua asioita lapuille. Kun viisi minuuttia oli kulunut ja tarpeet oli kirjoitettu post-it-lapuille, niin jokainen osallistuja kävi liimaamassa post-it-lappunsa liitutaululle sopivien sisältöotsikoiden alle. Sen jälkeen pyysin kaikkia osallistujia lukemaan kaikki taululle kiinnitetyt post-it-laput läpi. Ohjeistin myös, että tarpeita saa ja on suotavaakin täydentää ja jatkojalostaa. Täydennettävät ajatukset kirjoitettiin uudelle post-it-lapulle, joka liimattiin osittain alkuperäisen päälle, jotta alkuperäinen tarve ja täydennetty ajatus pysyivät yhdessä. Aikaa tarpeiden lukemiseen ja täydentämiseen käytettiin noin 5-10 minuuttia.

Kun luku- ja täydennyskierros oli päättynyt, niin ryhmittelin apunani olleen harjoittelijan kanssa selvästi yhteen kuuluvat eli samat tai samaa tarkoittavat tarpeet nippuihin. Tämän jälkeen jaoin osallistujat viiden hengen ryhmiin, niin että jokaisessa ryhmässä oli sekä valmentautujia että valmentajia. Ryhmätyöskentelyä varten olin tehnyt ryhmäjaon jo ennakolta, sillä kokemuksesta tiesin joidenkin henkilöiden pystyvän työskentelemään paremmin, mikäli he eivät ole keskenään samassa pienryhmässä. Annoin ryhmille 15 minuuttia aikaa keskustella syntyneistä tarpeista ja kirjata ylös ryhmäkeskustelun avainkohdat. Ohjeistin ennen keskustelua, että olisi erityisen hyvä, jos keskustelussa tarpeet jalostuvat edelleen tai keskustelu synnyttää jopa täysin uusia tarpeita. Kehotin myös ryhmiä valitsemaan itse keskuudestaan kirjurin ja esittelijän, jonka ei tarvinnut automaattisesti olla valmentaja. Ryhmäkeskustelun jälkeen jokainen ryhmä esitteli lyhyesti keskustelunsa pääkohdat ja ilokseni huomasin, että kaikissa ryhmissä kirjurina ja asioiden pääesittelijänä oli joku valmentautujista. Täysin uusia tarpeita syntyi ryhmäkeskusteluissa muutama ja ne minä kirjasin ylös ja ryhmittelin alkuperäisten tarpeiden luokse sopivien sisältöalueotsikoiden alle.

Tämän työskentelyvaiheen jälkeen ohjasin ryhmälle pienen väliharjoituksen, jonka tarkoituksena oli tarjota osallistujille pieni pysähtymis- ja virittäytymishetki ennen työskentelyn jatkumista. Hyödynsin tässä Fasilitaattorin käsikirjassa esitettyä neljä neljää –hengitysharjoitusta, jossa hengitetään rauhassa omaan tahtiin sisään ja ulos. Jokainen laskee itse mielessään neljään sisäänhengityksellä, neljään pidättämällä hengitystä, neljään ulos hengittäen ja taas neljään pidättäen. (Summa & Tuominen 2009, 62.) Jokainen teki harjoituksen omaan tahtiinsa minun ottaessa kellosta aikaa 3 minuuttia. Teetin harjoituksen tässä vaiheessa, koska workshopin loppuosassa oli tarkoitus tarkastella kehitettäviä sisältöjä hieman eri näkövinkkelistä. Siinä missä tähän asti oltiin tehty tarvekartoitusta, niin tästä eteenpäin tarkoitus oli ideoida sisältöjä, joilla noihin tarpeisiin voidaan vastata. Tämä väliharjoitus toi pienen katkon työskentelyyn ja auttoi siten virittäytymään asioiden tarkasteluun uudelta kantilta.

Väliharjoituksen jälkeen jatkoimme työskentelyä pienryhmissä. Jokaisen ryhmän tehtävänä oli yhdessä ideoida sisältöjä, jotka vastaisivat niihin tarpeisiin, joita aamun aikana oli yhdessä taululle kerätty. Aikaa tämän vaiheen työskentelyyn oli puoli tuntia, jotta jokainen ryhmä ehtii käsitellä kaikkia kolmea osa-aluetta. Itse kiertelin työtilassa tämän vaiheen aikana ja tarvittaessa annoin lisäohjeistusta ryhmien kysyessä joitain tarkentavia kysymyksiä. Kun puoli tuntia oli kulunut, niin kokoonnuimme

kaikki taas yhteen ja ryhmä kerrallaan esitteli oman työskentelynsä tulokset. Kirjasin ryhmien esittelyistä pääkohtia itselleni ylös, mutta työskentelyn lopuksi keräsin myös ryhmien kirjalliset tulokset talteen, jotta sain täydelliset muistiinpanot ryhmien tuotoksista. Ryhmissä oli noussut esiin loistavia sisältöideoita ja vaikka osittain ideat olivat eri ryhmissä samojakin, niin jokaisella ryhmällä oli myös ainutlaatuisia ehdotuksia.

Kun kaikki ryhmät olivat tuotoksensa esitelleet, niin vaihdoimme vielä joitain ajatuksia syntyneiden ideoiden pohjalta. Koska tarpeita ja ideoita oli syntynyt yli 20, niin valitsimme äänestämällä ne tarpeet, jotka jätettäisiin työstettävässä materiaalissa vähemmälle huomiolle. Tämä aiheutti parin valmentautujan suunnalta kritiikkiä, jonka perusteena oli, että joku voisi loukkaantua mikäli hänen ehdotukselleen annetaan ääni. Kerroin kuitenkin, että tämä ei ole millään tavalla henkilökohtaista eikä mitään ideoista olla heittämässä romukoppaan, vaikka rajausta tehdäänkin. Mahdollisuuksien mukaan niitä ideoita, joita ei koeta niin tärkeäksi, yhdistetään osaksi isompaa sisältökokonaisuutta, mutta niistä ei rakenneta omaa sisältökokonaisuuttansa. Tämä tuntui olevan kelvollinen selitys, sillä jokainen kävi äänensä antamassa. Äänestys tapahtui siten, että jokainen osallistuja veti viivan niiden tarpeiden eteen, jotka koki vähemmän tärkeiksi. Jokaisella osallistujalla oli 5 ääntä. Äänestyksen jälkeen laskin äänet taululta ja kerroin tulokset ääneen.

Eniten ääniä sai eli vähiten tärkeiksi tarpeiksi koettiin kesätöiden haku, vaihtoehtoiset työnhakumenetelmät, opiskelussa auttaminen läksykerhon muodossa, arjen struktuuri, pääsykokeisiin valmistautuminen ja erilaisiin koulutusmuotoihin perehtyminen. Kerroin jo tässä yhteydessä, että näistä esimerkiksi kesätöiden haku ja vaihtoehtoiset työnhakumenetelmät istuvat luontevasti osaksi yleistä työnhakua käsittelevää sisältökokonaisuutta, joka oli noussut tarpeena esille usealtakin eri osallistujalta ja johon jokaiselta pienryhmältä oli tullut erilaisia sisältöideoita. Pääsykokeisiin valmistautumiseen ja erilaisiin koulutusmuotoihin perehtymiseen voidaan puolestaan paneutua enemmän yksilövalmennuksessa silloin, kun se on ajankohtaista ja tarkoituksenmukaista.

Päivän lopuksi tein vielä yhteenvedon päivän työskentelystä ja tuotoksista. Pyysin myös osallistujilta palautetta työskentelystä niin, että jokainen osallistuja sai vuorollaan kertoa, mitä mieltä he olivat työskentelytavasta ja oliko heidän mielestään seuraavaa kertaa varten jotain kehitettävää itse työskentelyssä. Pääasiassa palaute oli po-

sitiivista ja erityisesti erilaiset työskentelytavat saivat paljon kiitosta. Se, että oli sekä yksilö- että ryhmätyöskentelyä ja tilassa pääsi välillä liikkumaan auttoi jaksamaan. Joku osallistujista kommentoi myös sitä, että minun hyväntuulisuuteni ja selvä innostukseni asiasta toi hyvää fiilistä koko ryhmään.

Muutama osallistuja antoi myös kritiikkiä päivän tavoitteen selkiyttämisestä eli he kertoivat olleensa pihalla työskentelyn tarkoituksesta aivan workshopin loppumetreille saakka. Jatkossa siis tavoitteita pitäisi kerrata myös työskentelyn aikana useampaan otteeseen. Tätä en ollut itse tullut ajatelleeksi, koska aivan workshopin alussa kerroin työskentelyn tavoitteet ja sen mihin päivän tuotoksia tullaan käyttämään, ja koska työskentely kesti vain noin 2,5 tuntia, niin en ollut ajatellut kertausta tarvittavan. Itselleni ei workshopin kuluessa myöskään tullut mieleen, että tavoite olisi ollut jollekin epäselvä, sillä myös nämä palautteenantajat työskentelivät aktiivisesti ja heidän esiin tuomansa tarpeet ja ideat olivat täysin tavoitteiden mukaisia. Oli kuitenkin ehdottoman hyvä, että osallistujat rohkenivat asiasta kertoa, niin jatkossa osaan kiinnittää tähän erityistä huomiota.

Workshopin lopuksi kerroin vielä miten prosessi etenee tämän jälkeen eli että työstän workshopin tuotoksia eteenpäin teoriaan pohjaten ja pidämme toisen workshopin noin kuukauden päästä. Tuolloin tarkoituksena on keskittyä ennen kaikkea menetelmiin eli siihen, millä tavoin eri teemoja tulisi valmennuksissa käsitellä. Kerroin myös, että loppukeväästä pidämme vielä valmentajien kesken keskustelutilaisuuden, jossa sovimme siitä, millaisessa muodossa ja millä tarkkuudella sisällöt varsinaiseen oppaaseen tulee. Kiitin vielä kaikkia osallistujia heidän panoksestaan ja toin esiin sen, miten paljon he saivat yhdessä aikaan tässä workshopissa.

4.3.2 Toinen workshop

Toinen workshop pidettiin keskiviikkona 22.4.2015. Suurin osa toisen workshopin osallistujista oli mukana jo ensimmäisessä workshopissa. Yksi valmentaja ja Helsingin NMKY:n projektikoordinaattori eivät kuitenkaan osallistuneet ensimmäiseen workshopiin ja mukana oli myös muutama uusi nuori. Toisen workshopin alussa kertasin lyhyesti ensimmäisen workshopin tulokset. Tämän pohjustuksen tarkoituksena oli antaa kaikille yleiskuva siitä mitä tähän mennessä on tehty, jotta kaikki voivat orientoitua menetelmien kehittämiseen aiemmin ideoitujen sisältöjen pohjalta. Toises-

sa workshopissa työskentely eteni pääpiirteittäin samalla tavalla kuin ensimmäisessä, mutta menetelmiä käsiteltiin yhtenä yhteisenä kokonaisuutena eli työskentelylle ei ollut annettu mitään alaotsikoita, kuten sisältöworkshopissa.

Ennen työskentelyn aloitusta teimme aivoja aktivoivan yy, kaa, koo -harjoituksen pareittain. Harjoitus oli itselleni jo entuudestaan tuttu, mutta törmäsin siihen myös Fasilitaattorin käsikirjassa (Summa & Tuominen 2009, 60). Tuossa harjoituksessa parit sanovat vuorotellen ääneen numerot 1-3 aloittaen aina kolmosen jälkeen alusta. Tehtävää muutetaan vaiheittain niin, että ensin ykkönen korvataan käsien taputuksella ja vain numerot 2-3 sanotaan ääneen. Sen jälkeen myös numerot 2 ja 3 korvataan vaiheittain liikkeillä, kunnes viimeisessä vaiheessa numeroita ei sanota enää lainkaan ääneen vaan kaikki kolme numeroa on korvattu liikkeillä. Harjoituksen tarkoituksena oli workshopissa tukea virittäytymistä kehittämistyöhön aktivoimalla aivoja ja tarjoamalla jotain uutta ja odottamatonta yhteisen aamiaishetken jälkeen.

Virittäytymisharjoituksen jälkeen kerroin pohjustuksena lyhyesti aisteihin pohjautuvasta oppimistyyliluokittelusta ja pyysin jokaista osallistujaa kirjoittamaan post-it-lapulle ylös heille ominaisimman tavan oppia asioita. Tämän jälkeen post-it-laput kiinnitettiin taululle ja kaikki kävivät lukemassa ne läpi. Valtaosa osallistujista (7 henkilöä) koki oppivansa parhaiten tekemällä ja kokemalla asioita itse. Tämän jälkeen yleisin tapa oppia oli kaikkia aisteja tukevilla menetelmillä eli oppimisessa tulisi yhdistyä tekeminen, kuuleminen ja näkeminen. Yhdistelmätyylin parhaiten itselleen sopivaksi koki kuusi osallistujaa. Näkemällä ja tekemällä oppi parhaiten neljä osallistujaa ja yksi koki oppimistyylinsä vaihtelevan tilanteesta ja opittavasta asiasta riippuen.

Kun olimme saaneet muodostettua yleiskuvan siitä, miten osallistujat kokivat parhaiten oppivansa, niin osallistujat siirtyivät neljään ryhmään pienryhmätyöskentelyä varten. Kuten ensimmäisessä workshopissa, myös tässä olin tehnyt ryhmäjaon jo ennakolta tehostaakseni työskentelyä. Valmis ryhmäjako nopeutti ryhmien muodostamista ja pyrin sillä myös varmistamaan työrauhan kaikille ryhmille. Jokaisessa ryhmässä oli valmentaja tai projektikoordinaattori ja 3-4 valmentautujaa. Ensimmäisestä workshopista oppineena kertasin vielä päivän tavoitteen tässä vaiheessa ennen kuin ryhmät aloittivat työskentelynsä, jotta tavoite pysyisi kaikilla mielessä ja selkeänä koko työskentelyn ajan.

Tässä toisessa workshopissa ryhmäkeskustelulle oli varattu aikaa puoli tuntia ja tarkoituksena oli, että ryhmät miettivät millaisin keinoin ryhmävalmennusten sisältöjä pitäisi käydä läpi, jotta mahdollisimman moni saisi valmennuksista parhaan opin irti. Ohjeistin ryhmiä lähtemään pohdinnoissaan liikkeelle niistä oppimistyyleistä, jotka nousivat merkittävimmiksi workshop-osallistujien kirjoittamien post-it-lappujen mukaan, mutta pohtimaan menetelmiä myös mahdollisimman erilaisten oppijoiden kannalta. Lisäksi kehotin ryhmiä pohtimaan, millaiset menetelmät tukisivat työpajavalmentautujien ryhmäytymistä seinättömässä työpajatoiminnassa.

Ryhmäkeskustelujen aikana kiersin jokaisen ryhmän luona vuorollaan ja tarvittaessa herättelin heitä pohtimaan asioita vähän eri kantilta lisäkysymyksillä. Jos pohdinnat meinasivat tyrehtyä, niin ehdotin heitä ottamaan esimerkiksi yhden ensimmäisessä workshopeissa nousseen sisällön tarkasteluun ja miettimään, että millä tavoin heidän mielestään sitä sisältöä olisi paras käsitellä, jotta mahdollisimman moni oppisi kyseisestä asiasta mahdollisimman paljon. Tämä tuntui herättelevän ryhmien ajatuksia taas uusille urille ja pystyin näin tukemaan heidän työskentelyään valmiita vastauksia antamatta. Ryhmien työskentelyn tukemisen lisäksi pidin huolta ajankäytöstä ja kerroin ryhmille jäljellä olevan ajan viiden minuutin välein viimeisen varttitunnin aikana.

Puolen tunnin pienryhmäkeskustelujen jälkeen kokoonnuimme jälleen yhteen tilaan ja aloimme käydä ryhmien tuotoksia läpi. Jokainen ryhmä esitteli vuorollaan menetelmäehdotuksensa sekä muita keskustelussa esiin nousseita, ryhmävalmennuksiin olennaisesti liittyviä kehitysehdotuksia. Minä kirjasin fasilitaattorin roolissa kaikki menetelmät liitutaululle. Joku osallistujista kysyi, että mitä järkeä on kirjoittaa asioita taululle, kun jokainen ryhmä on kuitenkin tehnyt muistiinpanot, jotka minä kerään talteen. Kerroin taululle kirjoittamisen toimivan yhtenä oppimista tukevana menetelmänä. Visuaaliselle oppijalle asioiden hahmottaminen voi olla helpompaa, kun hän saa lukea sen taululta sen sijaan, että hän joutuisi vain kuuntelemaan muiden puhetta.

Olin workshopin alussa kertonut, että tavoitteena on saada noin 15 erilaista menetelmää kasaan. Ennakkoajatukseni oli, että menetelmävalikoima voi olla vähän suppeampi kuin sisältöjen, sillä samaa menetelmää voidaan varmasti hyödyntää useammankin eri sisällön käsittelyssä. Mikään ei toisaalta myöskään estä valmentajia myöhemmin hyödyntämästä muitakin menetelmiä kuin tässä opinnäytetyössä oppaaseen sisällytettäviä. Lopulta menetelmiä oli kuitenkin paljon, paljon enemmän kuin vain 15.

Vaikka usealta ryhmältä tuli samoja menetelmiä, kuten ryhmätyöt ja -keskustelut, erilaisten visuaalisten materiaalien hyödyntäminen ja draaman keinot, niin jokaiselta ryhmältä tuli myös uniikkeja ehdotuksia. Suuresta määrästä huolimatta päädyimme yhdessä siihen lopputulokseen, että emme lähde äänestämällä rajaamaan menetelmiä vähemmäksi vaan otamme kaikki ehdotukset huomioon, jotta valmentajilla on oppaassa mahdollisimman monipuolinen menetelmäpankki, josta valita ryhmävalmennuksia suunnitellessaan. Menetelmät olivat lopulta kuitenkin sellaisia, että niitä kaikkia ei välttämättä tarvitse erityisemmin avata, joten menetelmät voi esimerkiksi listata luettelomaisesti oppaaseen.

Kun olimme saaneet menetelmäosion kasaan, niin kertasin lyhyesti päivän työskentelyn tulokset ja totesin työskentelyvaiheen päättyneen. Tämän jälkeen kysyin jokaiselta osallistujalta suullisesti palautetta aamupäivän työskentelystä. Valtaosa palautteesta oli ”ihan ok” tai ”hyvä”, mutta tarkempaa positiivista palautetta tuli taas ryhmätöiden teosta; pienryhmätyöskentely koettiin hyväksi tavaksi oppia ja toisaalta koettiin, että ryhmänä saatiin paljon aikaan. Kriittistäkin palautetta tuli: muutaman mielestä workshop oli ollut tylsä, etenkin kun workshopin loppupuolella piti kuunnella niin paljon. Eli muutama osallistuja olisi kaivannut ryhmätöiden yhteiseen läpikäyntiin tauotusta.

Lopuksi kiitin vielä kaikkia osallistujia heidän panoksestaan ryhmävalmennusten kehittämiseen ja kerroin työn jatkuvan tästä eteenpäin valmentajien ja minun toimesta. Kerroin myös, että joitain ensimmäisessä workshopissa tulleita kehitysehdotuksia on otettu huomioon jo tämän kevään tulevissa ryhmävalmennuksissa, vaikka varsinainen kehitystyön tuotos valmistuukin vasta syksyksi. Eli tähän kehittämistyöhön osallistuvat valmentautujat pääsevät hyötymään tässä prosessissa syntyneistä kehitysehdotuksista ainakin osittain myös itse. Jos kehitysehdotuksia ei olisi voitu toteuttaa vielä kevään aikana, niin silloin valmentautujien panostus olisi hyödyttänyt ainoastaan tulevaisuudessa työpajalle tulevia, sillä tällä hetkellä työpajalla olevat valmentautujat eivät luultavasti ole Y-Care työpajalla enää ensi syksynä.

4.3.3 Valmentajien tapaaminen

Menetelmä-workshopin jälkeen jatkoin sisältö- ja menetelmäkokonaisuuden työstöä teoreettiseen viitekehykseen nojaten ja kehittämisen näkökulmien ohjaamana. Tarkoi-

tuksena oli avata etenkin menetelmien tueksi mahdollista tutkimuksellista tai muuta näyttöä, jotta menetelmien käyttöä voi perustella muullakin kuin yhden workshopin tuloksilla. Toukokuussa pidin vielä ryhmävalmennuksia vetävien työpajavalmentajien (3 henkeä) kesken keskustelutilaisuuden, jolla oli kaksi tavoitetta: käydä läpi sisältö- ja menetelmäkokonaisuudet, jotka olin työstänyt workshopien pohjalta, ja saada niille valmentajien hyväksyntä, sekä selvittää valmentajien näkemyksiä siitä, millä tarkkuudella ja missä muodossa he toivoisivat oppaan sisältöjen olevan. Tarkkuudella tarkoitin esimerkiksi sitä, että miten yksityiskohtaisia ohjeita he toivovat eri sisältöihin liittyen ja muodolla tarkoitin sitä, että haluavatko he enemmän teksti- vai esimerkiksi kuvapainotteista materiaalia.

Koska olen työskennellyt kaikkien tilaisuuteen kutsuttavien valmentajien kanssa, niin uskoin jo etukäteen, että heistä jokainen rohkeaa tuoda myös eriävät näkemyksensä esille ja siksi pidin yhteiskeskustelua hedelmällisimpänä toteutustapana eri näkemysten selvittämiseksi. Ennakko-oletukseni oli, että mahdolliset eriävät näkökulmat voidaan puhua yhdessä tilaisuudessa selviksi ja oppaan teko etenee jouhevasti, kun sisältöjen tarkkuus ja muoto on saatu kerralla yhdessä sovittua. Uskoin myös, että keskustelun kautta saan selvitettyä valmentajien yhteisiä kokemuksia käytännöstä ja näin ollen saan kokemustietoa, joihin voin peilata ideoita. Tämä kaikki auttaisi pääsemään konkreettiselle tasolle oppaaseen tulevien sisältöjen ja menetelmien osalta. Vaihtoehtoisesti valmentajien näkemyksiä olisi voinut selvittää myös haastattelujen muodossa. Yksilöhaastatteluissa ei kuitenkaan olisi syntynyt valmentajien keskinäistä vuorovaikutusta tästä teemasta ja toisistaan poikkeavien näkemysten ja tarpeiden yhteensovittaminen olisi voinut olla haastavaa oppaan kannalta.

Yhteinen keskustelutilaisuus olikin erittäin onnistunut ja vaikka valmentajien näkemykset olivat pääpiirteittäin yhteneväiset, niin keskusteluakin syntyi jokaisen katsoessa asioita hieman eri kanteilta. Tilaisuuden alussa esittelin PowerPointia hyödyntäen workshopien tulokset, minkä jälkeen kävimme oppaaseen liittyvää keskustelua paitsi oppaan sisältöjen ja menetelmien osalta myös workshopeissa esiin nousseiden yleisten työpajatoimintaa koskevien kehitysehdotusten pohjalta. Olin tehnyt oppaan sisällöistä alustavan sisällysluettelon, joka toimi runkona keskustelulle varsinaisen oppaan sisällöistä. Keskustelutilaisuus jouduttiin pitämään alkuperäistä suunnitelmaa lyhyempänä osallistujien muiden menojen takia. Niinpä sovimme tilaisuuden lopuksi, että laitan vielä tilaisuudessa käymämme materiaalit sähköpostilla kaikille osallistujille, jotta he

voivat halutessaan kommentoida niitä vielä loppuviikon aikana. Lisäkommentteja ei kuitenkaan enää tilaisuuden jälkeen tullut.

4.3.4 Kehittämistyön tuotos

Tämän opinnäytetyön tuotoksena syntyi opas työpajan valmentajille ryhmävalmennusten tueksi. Oppaaseen on koottu kehittämisworkshopeissa esiin nousseiden tarpeiden ja ideoiden pohjalta erilaisia elämänhallintaa, työhön hakeutumista ja kouluttautumista tukevia sisältöjä. Lisäksi oppaan alkuun on koottu yleisiä, kaikkia ryhmävalmennuksia koskevia huomioita. Koska oppaan on tarkoituksena toimia valmentajien työvälineenä, niin oppaan loppuun on koottu myös hyödyllisiä lähteitä, joista oppaan teemoihin voi löytää lisätietoa tai harjoitteita. Oppaassa on myös listattu joitain erillisiä koulutuksia ja valmiita kurssikokonaisuuksia, joita voi hyödyntää ryhmävalmennuksissa.

Oppaan sisältöalueet valikoituivat kehittämisprosessin tuloksena workshopeissa esiin nousseisiin tarpeisiin ja ideoihin pohjautuen. Lopulliset sisällöt valittiin yhdessä työpajan valmentajien kanssa. Lisäksi valmentajat saivat vaikuttaa oppaan visuaalisuuteen ja muotoon. Oppaan sisältökokonaisuudet on esitelty luvussa 5.5 Valmentajien opas.

Jokaisesta aiheesta on oppaassa tietoa aiheen käsittelyn tueksi sekä muutamia erilaisia harjoitteita. Harjoitteissa on kuvattu aina harjoitteen tavoite, tarvittavat välineet, arvioitu kesto, toiminnan kuvaus sekä mitä menetelmiä harjoitteessa hyödynnetään. Menetelmälistauksen tarkoituksena on parantaa oppaan käytettävyyttä tukemalla valmentajia sopivien harjoitteiden löytämisessä esimerkiksi erilaisten oppijoiden kannalta. Kun menetelmät on listattu jokaisen harjoitteen yhteyteen, voi valmentaja nopeasti poimia sopivat harjoitteet oppaasta käyttöönsä ilman, että hänen tarvitsee välttämättä käydä jokaista harjoitetta perusteellisesti läpi.

5 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

5.1 Ryhmävalmennusten sisällöt

Ryhmävalmennusten sisältöworkshopin tulokset yllättivät minut positiivisesti. Olin varautunut siihen, että ideoita sisällöiksi ei välttämättä syntyisi kovin paljon, sillä valmentautujien voisi olla vaikea miettiä konkreettisia sisältöehdotuksia. Pohdin etukäteen myös sitä, että miten valmentautujat uskaltavat tuoda omat mielipiteensä ja ideansa julki. Huoleni osoittautuivat turhiksi ja koin workshopin tulosten olevan erinomaiset.

Sisältöehdotuksien syntymisessä auttoi uskoakseni workshopin vaiheistus eli se, että ensimmäisessä vaiheessa keskityttiin pohtimaan valmentautujien tarpeita ryhmävalmennuksille ja vasta sen jälkeen toisessa vaiheessa pureuduttiin varsinaisiin sisältöihin. Tarpeita nousi esille yli 20, joten niistä äänestettiin pois sellaiset, jotka koettiin vähemmän tärkeiksi. Lopullisessa oppaassa pyrin ottamaan mahdollisuuksien mukaan huomioon kaikki tarpeet, mutta osa voi luontevasti sisältyä jonkun toisen sisältökokonaisuuden alle, jolloin siitä ei tarvitse olla kokonaan omaa sisältökokonaisuutta. Tällaisesta tarpeesta esimerkkinä on kesätöiden hakeminen, joka menee luontevasti yleiseen työnhakua käsittelevään sisältökokonaisuuteen.

Tarpeet, kuten myöhemmin myös sisällöt jaoteltiin sen kolmen otsikon alle: elämänhallinta, työnhaku ja koulutukseen hakeutuminen. Elämänhallintaan liittyen esille nousseet tarpeet olivat: ajanhallinta, arjen struktuuri, itsensä haastaminen töissä, meditointi sekä henkinen, hengellinen ja fyysinen hyvinvointi, oma jaksaminen, omien vahvuuksien ja voimavarojen löytäminen, puhuminen (myös luottamukselliset asiat työpajajakson aikana), tunnetaidot, terveelliset elämäntavat (ravinto ja liikkuminen), uni ja nukkuminen sekä vuorokausirytmi ja säännöllinen elämänrytmi. Työnhaun osalta nousivat esiin seuraavat tarpeet: CV, kesätöiden hakeminen, työhakemuksen tekeminen, työhaastatteluun valmistautuminen, työpaikan etsiminen sekä vaihtoehtoiset työnhakumenetelmät. Koulutukseen hakeutumisen osalta nimetyt tarpeet olivat: erilaiset koulutusmuodot (mitä ne vaativat ja kenelle sopivat), eri koulutusvaihtoehtojen ja -paikkojen etsiminen, omien vahvuuksien löytäminen ja sitä kautta ammatinvalinta, opiskelussa auttaminen esimerkiksi läksykerhon muodossa sekä pääsykokeisiin valmistautuminen myös vertaistuen avulla ei pelkästään yksin.

Kehittämisprosessin ensimmäisessä workshopissa esiin nousseet tarpeet on listattu taulukossa 2. Tarpeet, jotka on merkitty taulukkoon kursiivilla, todettiin äänestyksessä vähiten tärkeiksi. Työskentelyssä nousi esiin myös muita huomioita ja tarpeita ryhmävalmennuksiin ja yleisesti koko työpajatoimintaan liittyen. Nämä huomiot ja tarpeet on esitelty taulukosta erillään luvussa 5.4 Muut workshopin tulokset, sillä ne eivät liittyneet minkään tietyn otsikon alle.

TAULUKKO 2. Tarpeet ryhmävalmennuksille

Elämänhallinta	**Työnhaku**	**Koulutukseen hakeutuminen**
Ajanhallinta	CV	*Erilaiset koulutusmuodot => Mitä vaativat? Kenelle sopivat?*
Arjen struktuuri	*Kesätöiden hakeminen*	Eri koulutusvaihtoehtojen ja -paikkojen etsiminen
Itsensä haastaminen töissä	Työhakemuksen tekeminen	Konkreettinen auttaminen hakuprosessissa (esim. hakemusten täyttö)
Meditointi sekä henkinen, hengellinen ja fyysinen hyvinvointi	Työhaastatteluun valmistautuminen	Omien vahvuuksien löytäminen => ammatinvalinta
Oma jaksaminen	Työpaikan etsiminen	*Opiskelussa auttaminen/läksykerho*
Omien vahvuuksien ja voimavarojen löytäminen	*Vaihtoehtoiset työnhakumenetelmät*	*Pääsykokeisiin valmistautuminen (myös vertaistuki!)*
Puhuminen (myös luottamukselliset asiat työpajajakson aikana)		
Tunnetaidot		
Terveelliset elämäntavat (ravinto & liikkuminen)		
Uni ja nukkuminen		
Vuorokausirytmi sekä säännöllinen elämänrytmi		

Edellä esiteltyjen tarpeiden pohjalta ryhmät työstivät sisältöjä, joiden avulla tarpeisiin voitaisiin vastata. Nämä sisällöt on esitetty tarkemmin taulukossa 3. Sisällöt on jaoteltu kolmen päätason otsikon alle (elämänhallinta, työnhaku ja kouluttautuminen) ja teemoiteltu vielä taulukon sisällä sen mukaan millaisia kokonaisuuksia sisällöt muodostavat. Teemoiteltuja sisältökokonaisuuksia syntyi eniten elämänhallintaan liittyen. Sen kuusi eri alateemaa ovat ajanhallinta, itsetunto, uni, rahankäyttö ja talous, omien vahvuuksien ja voimavarojen löytyminen sekä terveelliset elämäntavat. Työnhaku

jakautui neljään alateemaan: CV, työhaastattelut, työhakemus ja työpaikan etsiminen. Kouluttautumiseen hakeutuminen jakautuu samoin neljään alateemaan: ammatinvalinta, koulutuksen valinta, opiskeluun valmistautuminen sekä tuki opiskeluaikana.

Aivan kaikkiin tarpeisiin ei sisältöehdotuksia syntynyt. Esimerkiksi tunnetaidot koettiin tarpeellisiksi valmennuksissa käsiteltäviksi asioiksi, mutta varsinaisia sisältöehdotuksia niiden käsittelyyn ei ryhmiltä syntynyt. Sosiaalisia taitoja sivuttiin keskusteluissa, mutta niitä ei kirjattu ylös tarpeisiin eikä sisältöihin. Lopullisessa opinnäytetyön tuotoksessa eli valmentajille tarkoitetussa oppaassa pyrin siitä huolimatta tuomaan esille myös sisältöjä, joiden avulla voidaan opetella sekä tunnetaitoja että sosiaalisia taitoja ryhmävalmennuksissa. Molemmat näistä ovat olennaisia taitoja ihmisten kanssa työskennellessä ja näin ollen niiden harjoittelu tukee kohtaamisen ammatteihin työllistymistä. Myös työpajavalmentajat näkivät näiden taitojen käsittelyn ryhmävalmennuksissa erittäin tärkeinä.

TAULUKKO 3. Ryhmävalmennusten sisällöt

Elämänhallinta	Työnhaku	Kouluttautuminen
Ajanhallinta: - Miten ja mihin käyttää aikaa? Erilaisten rytmien hahmottaminen, esim. erilaiset työajat - Kalenterin käyttö - Päivärytmi: työaika/vapaaaika/nukkuminen	CV: - Mikä on CV? - Miten CV laaditaan? => omien vahvuuksien tunnistaminen - CV:n tekemisen harjoittelu yhdessä. CV-mallien hyödyntäminen.	Ammatinvalinta: - Oman alan löytäminen työpajan tukemana - Oman päämäärän tiedostaminen ja vaihtoehdot päästä siihen - Omien mielenkiinnonkohteiden ja vahvuuksien löytäminen
Itsetunto: - Mitkä asiat muodostavat itsetunnon ja vahvistavat sitä? Vaikeiden ja positiivisten asioiden käsittely => miten vaikuttaa töihin? - Omanarvontunto - Palautteen antaminen ja saaminen	Työhaastattelu: - Haastattelutilanteiden harjoittelu => miten toimia, mitä sanoa, positiivinen itsekehu - Erilaiset haastattelumuodot - Työnantajaan perehtyminen etukäteen - Miten pukeudut, mitä pitää ottaa mukaan?	Koulutuksen valinta: - Tutustuminen erilaisiin opiskelumuotoihin ja niiden vaatimuksiin (päiväopiskelu, oppisopimus, monimuotoopiskelu, opisto vs. korkeakoulu jne.) - Tutustumiskäynnit oppilaitoksiin tai oppilaitoksista joku kertomaan
Uni: - Univalmennus (unen laatu ja määrä) => mitkä tekijät vaikuttavat unen laatuun (liikunta, ravinto…), miten tunnistaa avun tarve ja ohjata hakemaan ulkopuolista apua? - Ulkopuolinen luennoitsija mm. unirytmistä	Työhakemus: - Erilaiset työhakemukset (paperinen, avoin hakemus, videohakemus, portfoliot) ja tekemisen harjoittelu - Vertaistuki ja ryhmäkeskustelut => oman hakemuksen parantelu muiden palautteen ja ideoiden perusteella	Opiskeluun valmistautuminen: - Arjenhallinta opiskelujen aikana - Taloudellinen tuki opiskeluaikana => Mistä saa? Miten haetaan? - Työpajan työkokeilujakson hyödyntäminen opiskeluissa => hyväksiluvut jne.
Omien vahvuuksien ja voimavarojen löytäminen: - Tärkeää! Oppia tunnistamaan omat heikkoudet ja vahvuudet	Työpaikan etsiminen - Konkreettinen töiden hakeminen yhdessä - Puheluiden harjoittelu - Vertaistukikeskustelut => auttavat löytämään esim. omia vahvuuksia	Tuki opiskeluaikana: - Opiskelijan auttaminen itse opinnoissa esim. läksykerhot
Rahan käyttö ja talous: - Päivä-/viikkotason budjetti => järkevä rahankäyttö - Välttämättömät/muut menot => seuranta		
Terveelliset elämäntavat: - liikunnan eri muodot - terveys yleisesti - hyvinvoinnin valinnat - oma jaksaminen		

Taulukossa 3 esitetyt, teemoitellut sisältökokonaisuudet voivat muodostaa yhden oman valmennuskerran tai sisältöjä voidaan käsitellä yhdessä jonkun toisen teeman kanssa. Esimerkiksi työhakemusta ja CV:tä on luontevaa käsitellä yhdessä, vaikka ryhmät toivatkin niihin liittyviä sisältöjä erillisinä esille. Osa teemoista voi myös jakautua useampaan valmennuskertaan. Näin ollen lopullisen oppaan rakenne ei tule olemaan täysin suoraan taulukon 3 teemoittelua vastaava, vaikka tässä luetellut sisältökokonaisuudet tulevat tavalla tai toisella oppaassa näkymään.

5.2 Ryhmävalmennusten menetelmät

Toisessa kehittämisworkshopissa keskityttiin menetelmiin ja ryhmien ideoimia menetelmiä syntyi lähes 30. Osa menetelmistä oli jo valmennuksissa käytettyjä, mutta joukossa oli myös paljon täysin uusia ideoita. Vaikka monet menetelmistä, kuten kuvien ja PowerPointin hyödyntäminen, voivat vaikuttaa jopa itsestään selviltä, niin joukossa on ideoita, jotka uskoakseni olisivat voineet jäädä löytymättä ellei työskentelyyn olisi osallistunut myös valmennettavia.

Yhtenä jo käytössä olleista menetelmistä esiin nousi työnhakupeli, jonka lautapeliversiota työpajalla on pelattu keväällä 2015. Työnhakupeli tukee hyvin työnhakuun liittyvien teemojen käsittelyä elämyksellisen ja osallistavan pelaamisen keinoin (Työnhakupeli 2015). Erilaiset yhdessä tekemistä edellyttävät menetelmät korostuivat pelaamisen lisäksi muutenkin: draama, leikit, parisparraus (parin kanssa esimerkiksi CV:n läpikäynti ja toiselta palautteen saaminen), positiivisen palautteen kortit (muut valmentautujat kirjoittavat korteille positiivista palautetta henkilöstä), ryhmätyöt ja -keskustelut, ryhmävierailut, kaupassakäynti yhdessä sekä yhteinen aamupala.

Yhdessä tekeminen tarjoaa tilaisuuden ryhmähengen luomiseen ja ylläpitämiseen tukien sitä kautta luottamuksen syntymistä. Luottamus ja turvallisuuden tuntu ryhmässä mahdollistaa arkojenkin asioiden käsittelyn, jolloin valmennuksen teemoista voi saada irti vieläkin enemmän kuin pelkästään pintaraapaisulla sisältöjä käsitellessä. (Erkko & Hannukkala 2013, 17; Niemistö 2007.) Mielestäni yhdessä tekeminen tukeekin seinättömään valmennukseen osallistuvien valmentautujien ryhmäytymistä erityisen hyvin ja tarjoaa mahdollisuuden luottamuksen syntymiseen ihan eri tavalla kuin pelkät ryhmävalmennuskokoontumiset, joissa sisältöjä käsiteltäisiin esimerkiksi vain luentojen tai yksilöharjoitusten kautta.

Kuten luvussa 5.1 kirjoitin, valmentajien oppaaseen sisältyy myös tunnetaitoja ja sosiaalisia taitoja koskevia sisältöjä, vaikkei workshopeissa niistä syntynytkään konkreettisia sisältöehdotuksia. Erilaiset yhdessä tekemistä edellyttävät menetelmät ja workshopeissa paljon esiin nostetut keskustelut harjoittavat etenkin kohtaamisen ammateissa vaadittavia sosiaalisia taitoja. Erilaiset menetelmät voivat hyödyttää valmentautujia tulevaisuudessa myös ammatillisina työkaluina, vaikka valmennusten tarkoituksena ei olekaan varsinaisesti opetella erilaisia menetelmiä vaan niitä hyödynnetään nimenomaan erilaisten sisältöjen oppimisessa ja yksilön kasvun tukemisessa.

Ryhmien ideoimia menetelmiä olivat: aamupalan ostaminen ja valmistaminen yhdessä, budjetointi, case-tehtävät, draama, erilaiset työkalut ja jaettavat materiaalit, erilaiset projektit ja ryhmätyöt, käytännön esimerkit ja mallioppiminen, musiikki, lorut, parisparraus, pelit ja leikit, taide ja piirtäminen, tarinat, videot, visuaaliset avut ja vierailut ryhmänä erilaisiin paikkoihin. Esiin nostettiin myös positiivisen palautteen kortit, rentoutumisharjoitukset, stressilelujen hyödyntäminen sekä unikoulu. Erittäin tärkeänä koettiin myös ryhmäkeskustelut. Ryhmät nostivat itse esiin myös yhdessä valmistetun ja nautitun aamupalan merkityksen muun muassa ryhmäytymisen kannalta.

Workshopissa ideoidut menetelmät on koottu taulukkoon 4. Menetelmät on jaoteltu aisteihin perustuvan oppimistyyliluokittelun mukaan, jotta erilaisia oppimistyylejä tukevat menetelmät on helpommin hahmotettavissa taulukosta (Koskinen & Hautaluoma 2009, 11-13). Olen käyttänyt nimenomaan tätä luokittelua, koska menetelmät on selkeimmin jaettavissa aistien mukaan ja koska tätä jaottelua hyödynnettiin myös menetelmiä koskevassa kehittämisworkshopissa.

TAULUKKO 4. Ryhmävalmennuksen menetelmät

Visuaaliset keinot	Auditiiviset keinot	Kinesteettisen keinot
Budjetointi (oman budjetin tekeminen)	Case-tehtävät	Aamupalan ostaminen yhdessä (kauppalistan suunnittelu, rahankäytön opettelu jne.)
Case-tehtävät	Erilaiset projektit	Budjetointi (oman budjetin tekeminen)
Erilaiset työkalut (esim. taulukot, päiväkirjat, lukujärjestys)	Käytännön esimerkit miten voi elää taloudellisemmin	Draama (erilaiset roolileikit esim. työnhaussa)
Jaettavat materiaalit (esim. erilaiset ohjeet	Lorut (muistisääntöinä)	Erilaiset projektit
Konkreettiset mallit (esim. työhakemus, CV-malli)	Musiikki osana sisältöjä (auttaa keskittymään, tukee kielenoppimista jne.)	Erilaisten työkalujen käyttäminen (taulukot, päiväkirjat jne)
Käytännön esimerkit miten voi elää taloudellisemmin	Parisparraus (esim. CV:n teossa palautetta toiselta)	Konkreettinen tekeminen ja asioiden harjoittelu (aidoissakin tilanteissa) (työhakemus, ohjaaminen jne.)
Mallioppiminen (toinen näyttää esimerkkiä)	Pelit ja leikit (työnhakupeli, itsetuntoleikki)	Pelit ja leikit
Positiivisen palautteen kortit (muiden kirjoittamia positiivisia asioita henkilöstä)	Ryhmätyöt ja -keskustelut	Rentoutumisharjoitukset
Taide ja piirtäminen	Ryhmäkäynnit erilaisissa kohteissa (tukee oppimisen lisäksi ryhmäytymistä)	Ryhmäkäynnit erilaisissa kohteissa (tukee oppimisen lisäksi ryhmäytymistä)
Videot	Tapahtumat (järjestäminen ja niihin osallistuminen)	Stressilelujen käyttö valmennuksissa (auttaa keskittymään)
Visuaaliset avut (kuvat, PowerPoint-slidet)	Tarinoiden hyödyntäminen	Taide ja piirtäminen
	Videot	Tapahtumat (järjestäminen ja niihin osallistuminen)
	Yhteinen aamupala tukee ryhmäytymistä, rentouttaa, virkistää ja auttaa jaksamaan	Taukojumppa
		Unikoulu
		Yhteinen aamupala tukee ryhmäytymistä, rentouttaa, virkistää ja auttaa jaksamaan

Yhdessä tekemisen lisäksi menetelmiä yhdistävänä tekijänä voi pitää vahvaa käytännönläheisyyttä. Tätä voi pitää loogisena tuloksena, sillä valtaosa osallistujista koki oppivansa parhaiten tekemällä, jolloin käytännönläheisyys varmasti korostuu. Konk-

reettinen asioiden harjoittelu, taide ja piirtäminen, rentoutumisharjoitukset ja oman budjetin tekeminen ovat hyviä esimerkkejä käytännön tekemisestä. Käytännönläheisyys näkyy kuitenkin myös menetelmissä, jotka sopivat parhaiten muille oppimistyyleille kuin tekemällä oppivalle. Yksittäisiä menetelmiä tarkastellessa voi nähdä, että konkreettiset mallit, erilaiset työkalut ja käytännön esimerkit korostuvat menetelmäjoukossa.

5.3 Sisältöihin sopivat menetelmät

Kappaleessa 5.1 esitettyihin tarpeisiin ja niihin vastaaviin sisältökokonaisuuksiin sopivat useat workshopissa ideoidut menetelmät. Osaan menetelmistä liitettiin sisältöjä jo workshop-työskentelyssä, kuten taulukosta 4 voi nähdä. Osa menetelmistä sopii ehkä paremmin johonkin tiettyyn sisältöön, mutta esimerkiksi videoiden, visuaalisten apuvälineiden ja ryhmäkeskustelujen hyödyntäminen sopii lähes kaikkiin sisältöihin. Lisäksi taukojumppaa ja stressileluja voi käyttää kaikkien sisältöjen yhteydessä – erityisesti sellaisissa, joissa on enemmän luentopainotteista sisällön läpikäyntiä tai muuten vain paljon paikallaan istumista. Eri sisältöihin yhdistetyt menetelmät on kuvattu alla ja lisäksi ne on koostettu taulukkoon 5 (liite 1).

Jos sisältökokonaisuuksia tarkastellaan suhteessa menetelmiin, niin esimerkiksi lähes kaikkiin elämänhallintaan liittyviin teemoihin sopii hyvin erilaiset työkalut, ryhmätyöt ja -keskustelut sekä visuaaliset avut. Esimerkiksi ajanhallintaa voi hahmottaa erilaisten lukujärjestysten, päiväkirjojen ja päivärytmikaavioiden avulla ja omaa budjettia voi suunnitella taulukoiden avulla. Kuvat ja PowerPoint-esitykset tukevat lähes mitä tahansa käsiteltävää asiaa ja teemasta kuin teemasta saa viritettyä vähintäänkin keskustelua ryhmässä ellei jopa suurempaa ryhmätyötäkin.

Itsetuntoon liittyvien asioiden käsittelyä toivottiin muutenkin kuin omana teemanaan ja itsetuntoon liittyviä asioita voi käsitellä monella tapaa. Tunnetaidot nousivat workshopin tarpeissa esille ja vaikkei niitä nostettu esille omana sisältökokonaisuutenaan niin niiden opetteluun toimivat oikeastaan kaikki samat menetelmät kuin itsetuntoon liittyvissä asioissakin. Tunnetaidot on siitä syystä niputettu samaan sisältöalueeseen itsetunnon kanssa taulukossa 5. Draaman keinoin ja erilaisten pelien ja leikkien avulla voi opetella sekä itsetuntoon että tunnetaitoihin kuuluvia asioita ja itsetuntoa vahvistavia malleja. Musiikki voi auttaa virittäytymään ja esimerkiksi parilta tai ryh-

mältä tuleva palaute joko keskustelun tai positiivisen palautteen korttien muodossa voi auttaa näkemään itsestään monia sellaisia asioita, joita ei ole aiemmin edes oivaltanut. Taiteen ja piirtämisen kautta voi myös opetella tunnistamaan ja toisaalta myös ilmaisemaan näihin sisältöihin liittyviä asioita.

Uni nousi workshopeissa tärkeäksi sisältöalueeksi ja siihen liittyen ehkä suurin tarve oli ulkopuoliselle luennoitsijalle uneen liittyvistä teemoista. Uneen liittyviä asioita voi käsitellä asiantuntijaluennon lisäksi tai sen tukena myös esimerkiksi unikoulun muodossa. Lisäksi unta tukevana menetelmänä voisivat olla erilaiset rentoutumisharjoitukset, jotka voivat auttaa esimerkiksi nukahtamisessa. Myös unipäiväkirjan pitämistä ehdotettiin yhtenä tämän sisällön käsittelyyn sopivana menetelmänä.

Omien vahvuuksien ja voimavarojen löytämiseen sopii hyvin pitkälti samat menetelmät kuin itsetuntoon ja tunnetaitoihinkin. Lisäksi näitä sisältöjä käsitellessä voisi hyödyntää erilaisia tarinoita ja videoita. Tässä sisältöalueessa sopisi erityisen hyvin hyödynnettäväksi valmentautujien oman osaamisen ja kokemusten hyödyntäminen, joka workshopeissa nostettiin myös esille yhtenä toiveena.

Rahankäyttöä ja taloutta voi käsitellä myös monella eri tavalla, mutta erityisesti tässä konkreettisella tekemisellä voi olla vahva rooli. Aamupalaostosten tekeminen yhdessä on varmasti monelle erilaiselle oppijalle hyödyllinen tapa oppia rahankäyttöä, minkä lisäksi ostosten tekeminen yhdessä voi toimia ryhmäyttävänä aktiviteettina, tukea sosiaalisten taitojen opettelua ja antaa hyvän mallin arjen suunnittelusta. Rahankäyttöön ja talouteen liittyviä teemoja on hyvä käsitellä myös erilaisten case-tehtävien avulla.

Aamupalaostosten tekeminen sopii hyvin myös terveellisten elämäntapojen käsittelyyn. Jo kauppalistaa suunniteltaessa voidaan pureutua terveelliseen ruokavalioon ja kaupassa ollessa voidaan esimerkiksi tutustua ruokapakkausten tuoteselosteisiin. Myös erilaiset case-tehtävät eri osa-alueisiin (liikunta, ravinto, lepo) liittyen sopii hyvin terveellisten elämäntapojen käsittelyyn. Tämän teeman kohdalla voidaan hyödyntää hyvin myös vierailukäyntejä esimerkiksi erilaisiin liikuntapaikkoihin sekä konkreettista tekemistä esimerkiksi liikuntaharjoitusten tai ruoanlaiton muodossa. Mahdollisesti myös tapahtumiin osallistumista voisi hyödyntää terveellisten elämäntapojen käsittelyssä.

Työnhakuun liittyen työhakemusta ja CV:tä voi käsitellä hyvin samanlaisin menetelmin ja näiden kahden sisällön yhdistäminen samaan sisältökokonaisuuteen on suositeltavaa, koska ne liittyvät niin tiiviisti toisiinsa. Erilaiset CV- ja hakemusmallit sekä CV:n ja työhakemusten konkreettinen kirjoittaminen nousivat workshopeissa menetelmien ykkösvaihtoehdoiksi, mutta näihin liittyviä asioita voi käsitellä myös esimerkiksi työnhakupelin tai ryhmätöiden kautta. Parisparraus ja positiivisen palautteen kortit voivat puolestaan auttaa tunnistamaan itsessään sellaisia vahvuuksia, jotka muut näkevät henkilössä.

Monet työhakemuksen ja CV:n käsittelyyn sopivista menetelmistä sopii myös työhaastatteluun perehtymiseen, mutta työhaastattelun osalta etenkin workshopeissa korostui myös draama ja käytännön tekeminen. Eli käytännössä työhaastatteluiden harjoittelu esimerkiksi pareittain, ryhmissä tai ”ulkopuolisen” haastattelijan avulla. Ulkopuolinen voi tässä tapauksessa olla esimerkiksi työpajavalmentaja tai joku työpajan ulkopuolinen Helsingin NMKY:n työntekijä, jolla on mahdollisesti enemmän kokemusta myös oikeiden työhaastatteluiden tekemisestä. Toki ulkopuolinen haastattelija voi olla myös esimerkiksi rekrytointikonsultti, mikäli sellaisen saa valmennuksiin vierailulle. Myös erilaisia case-tehtäviä voi hyödyntää työnhakuun ja ennen kaikkea työhaastatteluihin liittyen. Valmentautujat voisivat joko pareittain tai pienissä ryhmissä ratkoa esimerkiksi erilaisia tehtäviä jonkun kuvitteellisen haastattelutilanteen pohjalta. Jo aiemmin mainittu työnhakupeli toimii myös nimensä mukaisesti työnhaun opettelussa.

5.4 Muut workshopin tulokset

Varsinaisten workshopin teemojen – eli sisältöjen ja menetelmien – lisäksi ryhmätyöskentelyssä nousi esiin myös muita ryhmävalmennusten ja jopa yleisesti koko työpajatoiminnan kehittämiseen liittyviä asioita. Yksi näistä kehittämisideoista oli ryhmävalmennusaamujen tavoitteiden kirkastaminen aina jokaisen ryhmävalmennuskerran aluksi. Eli jokainen valmennuskerta alkaisi käymällä läpi, että mitä ja miksi tänään valmennuksessa tehdään. Nämä olisi hyvä käydä läpi niin, että jokainen valmentautuja pystyisi kunkin ryhmävalmennuskerran osalta vastaamaan kysymyksiin ”mitä tästä opimme?” ja ”mitä minä tästä valmennuksesta sain?”.

Ryhmissä nousi myös esille toive ryhmävalmennusten hajauttamisesta, koska ryhmä alkaa olla jo melko iso ja heterogeeninen. Esimerkiksi koulutukseen hakeutuminen ei koske kaikkia valmentautujia, sillä osalla on jo tutkinto ja työpajavalmennuksen tavoitteena on ennen kaikkea työllistyminen eikä niinkään koulutukseen hakeutuminen. Koulutukseen liittyen yksilöllisenä tarpeena nousi esille liikuntaopistojen määrän lisääminen Helsingissä. Ymmärrettävästi tuo on kuitenkin seikka, johon työpajan ryhmävalmennuksilla ei voida vaikuttaa, joten se on jätetty pois taulukosta 2.

Vertaistuki ja yhteenkuuluvuuden tunne korostuivat sekä workshop-työskentelyssä ryhmien esitellessä omia tuotoksiaan että workshopien lopussa kerätyssä palautteessa. Vertaistuki koettiin tärkeäksi myös työtehtäviin liittyen esimerkiksi niiltä osin, että sen kautta voi oppia miten muut ovat toimineet tai kokeneet tietynlaiset tilanteet. Esimerkiksi ryhmänhallintataidot erityisesti lasten ja nuorten kanssa toimiessa sekä ylipäänsä ryhmien ohjaaminen koettiin taidoiksi, joita olisi hyvä käsitellä myös ryhmävalmennuksissa, sillä vaikka nuo ovat ammatillisia taitoja, jotka liittyvät vahvasti työvalmennukseen, niin vertaistuki on pääsääntöisesti mahdollista vain ryhmävalmennuksissa työpajan seinättömyyden takia. Vertaistuki auttaa myös omien vahvuuksien löytämisessä, kehittää työtaitoja ja voi auttaa myös esimerkiksi työnhaussa muilta tulevien neuvojen ja vinkkien muodossa.

Sisältöworkshopin ryhmäkeskusteluissa nousi esiin myös valmentautujien toive yhteisille illanviettohetkille, jolloin voisi viettää aikaa yhdessä hieman vapaamuotoisemmin ja kiireettömämmin. Ehdotuksia illanviettojen osalta oli muun muassa yhteinen ruokailu, pelit, retket ja tapahtumiin osallistumiset sekä ihan vain hengailu ja juttelemin en. Lisäksi valmennuksiin toivottiin ulkopuolisia kouluttajia esimerkiksi mielenhallinnan, työterveyshuollon ja ohjaajakoulutusten osalta. Ryhmävalmennukset on koettu positiiviseksi, mutta niistä saatu hyöty on kuitenkin kovin yksilöllistä.

Tarpeita ja sisältöjä käsitelleessä workshopissa elämähallinnan yhteydessä esiin nousi myös itsensä haastaminen etenkin töissä. Se, että ei päästä itseään liian helpolla mahdollistaa kehittymisen. Esimerkiksi työnhakuun liittyen esiin nousi myös oman asenteen merkitys. Jos on valmis tekemään myös töitä, jotka eivät välttämättä ole ihan omia suosikkeja, niin työnhakeminen ja saaminen on helpompaa.

Varsinaisten menetelmien lisäksi ryhmät nostivat esille muitakin tärkeitä ja huomionarvoisia seikkoja valmennuksiin liittyen. Näitä olivat esimerkiksi asioiden läpikäyminen mahdollisimman monella eri tavalla, selkeät ohjeet ja tavoitteet, mahdollisuus kysyä esimerkiksi ryhmätyöskentelyssä, valmennusten tauotus sekä asioiden kertaaminen. Myös opeteltavien asioiden kytkeminen osaksi isompia asiayhteyksiä mainittiin ja toivottiin, että itsetuntoon liittyviä asioita ja harjoitteita kytkettäisiin useampaan eri teemaan sen sijaan, että itsetuntoa käsiteltäisiin vain yhtenä omana erillisenä sisältökokonaisuutena.

Ryhmät korostivat myös jokaisen omaa vastuuta oppimisesta nostaen esille muun muassa oman valmistautumisen (esimerkiksi hyvät yöunet, aktiivinen läsnäolo) sekä itselleen toimivien palkitsemiskeinojen löytämisen ja oman motivaation. Myös ympäristön todettiin vaikuttavan oppimiseen ja esimerkiksi valmennustilan olisi hyvä olla rauhallinen, jotta on mahdollisuus keskittyä. Valmentajan tai kouluttajan merkitystä oppimiselle korostettiin myös ja ryhmät toivoivat, ettei ryhmävalmennuksissa pidettäisi yhden miehen tai naisen luentoja vaan kouluttaja olisi innostava ja kannustaisi osallistumaan.

Ryhmiltä tuli lisäksi ehdotus, että ryhmävalmennuksissa hyödynnettäisiin myös valmentautujien omaa osaamista. Esimerkiksi koulutukseen hakeutumisen osalta oppilaitoksiin tutustumisessa voisi hyödyntää oppisopimusopiskelijoiden kokemuksia ja osaamista joko niin, että he voisivat toimia oppilaitoskäynneillä oppaina tai he voisivat kertoa ryhmävalmennuksissa omista opinnoistaan ja oppilaitoksestaan muille työpajavalmentautujille. Valmentautujat voisivat myös toimia ryhmävalmennuksissa kouluttajina jos heillä on käsiteltävään sisältöön liittyvää osaamista.

Myös ryhmähengen kohottaminen erilaisilla ryhmäytymisharjoitteilla nousi esille, mutta toisaalta korostettiin myös yksilöllistä tukea; tarvittaessa ryhmävalmennuksienkin sisältöjä pitäisi pystyä käymään läpi yksilöllisesti ja lisäksi ehdotettiin, että työpajasuunnitelman lisäksi jokaiselle valmentautujalle voisi tehdä tarkemman henkilökohtaisen ”opintosuunnitelman” työpajajaksoa varten.

5.5 Valmentajien opas

Valmentajien kanssa pidetyn keskustelutilaisuuden lopputuloksena oli, että oppaan sisältökokonaisuuksiin ei tullut merkittäviä muutoksia, vaan sisällöt tulivat melko suoraan workshopien tuloksista täydennettynä tunnetaidoilla, sosiaalisilla taidoilla ja vuorovaikutustaidoilla. Lisäksi mukaan otetaan kohtaamistyöhön liittyviä sisältöjä, kuten Nuorten kohtaaminen ammattina sekä Lasten ja nuorten ohjaaminen. Koulutukseen hakeutumisen osalta päätettiin kuitenkin jättää opiskelujen aikainen tuki pois, sillä se koskee vain pientä osaa työpajan valmentautujista ja siihen liittyvät tarpeet ovat niin yksilöllisiä, että niiden käyminen ryhmävalmennuksen muodossa nähtiin turhana. Myös ammatinvalinta-osio nähtiin enemmän yksilövalmennuksen asiana, mutta sovimme, että siitä tulee oppaaseen lyhyesti jotain yleistä, kuten työkaluja.

Lopulliseen oppaaseen (liite 2) tulee 15 sisältöaluetta, jotka ovat:

- Elämänhallinta: Ajanhallinta; Itsetunto sekä omat vahvuudet ja voimavarat; Terveelliset elämäntavat; Uni; Rahankäyttö ja talous; Sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot sekä Tunnetaidot.
- Työelämä: Työelämän pelisäännöt; Työpaikan etsiminen; Työhakemus ja CV; Työhaastattelu; Nuorten kohtaaminen ammattina sekä Lasten ja nuorten ohjaaminen.
- Koulutus: Oman koulutuspolun löytäminen sekä Arki opiskelijana.

Sisältöjen esittämistapojen osalta päästiin hyvin yhteisymmärrykseen. Valmentajat toivoivat muun muassa, että jokaisen sisältöalueen alussa on määritelty tavoite kyseiselle teemalle. Eli miksi asiaa käsitellään ja mitä hyötyä siitä tulee valmentautujille olemaan. Tämä toive nousi myös valmentautujilta workshopien yhteydessä (ks. luku 5.4). Lisäksi valmentajat toivoivat teemaan liittyvien ydinasioiden tai muuten huomionarvoisten seikkojen nostamista pieniin inforuutuihin. Erilaisia harjoituksia valmentajat toivoivat mahdollisimman monipuolisesti, mutta sovimme, että ihan kaikkea ei tarvitse kirjoittaa itse oppaaseen vaan viittaus esimerkiksi helposti saatavilla oleviin muihinkin lähteisiin käy. Valmentajat esittivät myös toiveen, että oppaaseen tulisi suorien linkkien avulla vinkkejä esimerkiksi hyvistä teemoihin liittyvistä videoista.

Oppaan visuaalisuuden osalta valmentajat toivoivat selkeää, mahdollisesti ainakin osittain kuvitettua teosta. Oppaan tulisi olla myös helposti päivitettävissä, joten alku-

peräisen ajatukseni mukaisesti oppaasta tulee sähköinen dokumentti. Työpajatoiminnasta vastaava järjestösihteeri kuitenkin toivoi, että opas taitetaan sellaiseen muotoon, että sen voi halutessaan myös tulostaa ja sitoa kirjaseksi.

5.6 Kehittämisen näkökulmien näkyminen tuloksissa ja oppaassa

Kuten kappaleessa 3.4 on kerrottu, tässä opinnäytetyössä kehittämistä on ohjannut kolme näkökulmaa: työpajan seinättömyys, työpajan toimialat eli keskittyminen nuoriso-, liikunta- ja hyvinvointialoihin, sekä erilaiset oppijat. Näkökulmat ovat ohjanneet kehittämistä muun muassa workshop-työskentelyssä, jossa esimerkiksi menetelmien osalta pohdittiin erilaisia oppimistyylejä tukevia menetelmiä sekä menetelmiä, jotka tukevat ryhmäytymistä seinättömässä työpajassa. Lisäksi näkökulmavalinnat näkyvät opinnäytetyön tuotoksena syntyneessä oppaassa paitsi sisällöissä myös erilaisten menetelmien hyödyntämisessä teemojen käsittelyssä.

Seinättömän työpajatoiminnan haasteena on valmentautujien ryhmäytyminen, kuten esimerkiksi kappaleessa 3.1.1 on mainittu. Ryhmäytymistä tukevat erilaisten sisältöjen työstäminen muun maussa ryhmätöiden ja -keskustelujen muodossa sekä muutenkin yhdessä tekemällä luentojen tai yksilötehtävien sijaan. Oppaassa on muutamia nimenomaan ryhmäyttämiseen sopivia harjoitteita, mutta myös muut harjoitteet pitävät sisällään vähintään yhteisen keskustelun koko ryhmän kesken harjoituksen lopuksi. Ryhmäkeskustelut tarjoavat myös hyvän mahdollisuuden vertaistuelle, jonka merkitys ryhmävalmennuksissa on korostunut nimenomaan työpajan seinättömyyden takia.

Työpajan toimialat eli kohtaamisen ammatit ovat ohjanneet kehittämistä muun muassa siinä, että kehittämistä on tehty yhdessä valmentajien ja valmentautujien kanssa. Kuten kappaleessa 3.4.2 kerrotaan, valmentautujat kohdataan työpajassa kokonaisvaltaisina ihmisinä. Myös kehittämisprosessissa heidät on kohdattu ei pelkästään koulutus- tai työpaikanhakijoina vaan oman elämänsä asiantuntijoina, joilla on annettavaa myös työpajatoiminnan kehittämiselle. Myös lopullisten sisältöaiheiden valinnassa on pidetty työpajan toimialat mielessä ja oppaaseen on sisällytetty myös esimerkiksi sosiaalisia taitoja ja vuorovaikutustaitoja käsitteleviä sisältöjä, vaikkei juuri nuo sisällöt nousseetkaan workshopeissa kovin vahvasti esiin. Oppaan sisältöjen osalta kohtaamisen ammatteihin suuntautuminen näkyy myös siinä, että sisältöaiheina on suoraan ohjaa-

mista käsitteleviä, ammatillista osaamista tukevia sisältöjä, kuten nuorten kohtaaminen ammattina sekä lasten ja nuorten ohjaaminen.

Erilainen oppijuus oli seikka, johon kiinnitettiin huomiota jo workshop-työskentelyssä, kuten kappaleessa 4.3.2 on kuvattu. Menetelmiä pyrittiin siis jo ideointivaiheessa pohtimaan siltä kantilta, että ne tukevat mahdollisimman erilaisia oppijoita. Myös oppaassa jokaista sisältöä pyritään käsittelemään mahdollisimman monella eri tavalla. Oppaassa on aina yhdestä sisältökokonaisuudesta paitsi tietosisältöä myös vinkkejä siihen, miten teemaa voi käsitellä eri tavoin. Lisäksi harjoituksissa on pyritty hyödyntämään monipuolisesti erilaisia menetelmiä, jotka soveltuvat niin visuaaliselle, auditiiviselle kuin kinesteettisellekin oppijalle. Useiden eri menetelmien yhdistäminen tukee monipuolisesti eri oppimistyylejä, mutta myös mahdollisesti erilaisista oppimisen vaikeuksista kärsiviä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Kehittämisprosessin arviointi

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää ryhmävalmennusta Helsingin NMKY:n Y-Care työpajatoiminnassa ja dokumentoida sisältökokonaisuuksia ja menetelmiä ryhmävalmennusten toteuttamiseksi. Kehittämisprosessin ytimessä oli kaksi valmentajien ja valmentautujien yhteistä workshopia, joissa yksilö- ja ryhmätyöskentelynä kehitettiin ryhmävalmennusten sisältöjä ja menetelmiä. Lisäksi kehittämisprosessiin sisältyi myös valmentajien keskustelutilaisuus. Kehittämistyön tuotoksena syntyi työpajan valmentajille tarkoitettu opas ryhmävalmennusten toteuttamisen tueksi. Oppaan työstäminen kuului myös kiinteänä osana opinnäytetyöprosessiin.

Työpajatoiminnassa ryhmävalmennuksen katsotaan usein kuuluvan osaksi yksilövalmennusta (esim. Hedemäki 2013; Huumonen 2014). Tässä opinnäytetyössä ryhmävalmennus nostettiin kuitenkin omaksi kokonaisuudekseen työ- ja yksilövalmennuksen rinnalle. Erottelua yksilövalmennuksen ja ryhmävalmennuksen välillä puolsi muun muassa työpajan toimiminen täysin seinättömänä. Näin ollen ryhmävalmennuksen merkitys vertaistuen mahdollistajana ja työpajavalmentautujia ryhmäyttävänä toimintana on huomattava ja se haluttiin erottaa yksilövalmennuksesta. Kehittämisprosessin kannalta ryhmävalmennuksen erottamisen yksilövalmennuksesta ja keskittymi-

sen pelkästään siihen voi nähdä onnistuneena ratkaisuna. Mikäli ryhmävalmennusta olisi käsitelty osana yksilövalmennusta, niin kehitysprosessi olisi mahdollisesti paisunut sekä sisällöllisesti että ajallisesti. Vaikka workshopeissa nousi esiin myös yksilövalmennukseen ja koko työpajatoimintaan liittyviä seikkoja ja kehityskohteita, niin fokus pysyi kuitenkin selkeästi ryhmätoiminnassa. Vertaistuen merkitys nousi erittäin selvästi esiin workshopeissa, mikä myös korostaa ryhmävalmennusten merkitystä. Tämä johtunee ainakin osittain työpajan seinättömyydestä, sillä valmentautujille nimenomaan ryhmävalmennuksena tarjottava valmennus on ainoa toiminta, jolloin työpajan valmentautujat ovat yhtenä ryhmänä.

Olin etukäteen olettanut, että ryhmävalmennuksista löytyisi enemmän valmista, dokumentoitua materiaalia. Jouduin kuitenkin toteamaan, että mikäli jossain on dokumentoituna ryhmävalmennusten sisältöjä ja menetelmiä, niin ne eivät ole ainakaan julkisesti saatavilla. Esimerkiksi Valtakunnallisen työpajayhdistyksen julkaisut keskittyvät työ- ja yksilövalmennukseen sekä erilaisiin työpajavalmentautujiin sivuten vain osittain ryhmävalmennuksia. Osittain työni puolesta muiden työpajatoimijoiden kanssa käymieni keskustelujen kautta, osittain lukemani perusteella minulle välittyi kuva, että ryhmävalmennus on niin sisäänrakennettuna useimpien työpajojen toiminnassa, että siitä ei ilmeisesti ole aiemmin tuotettu tämän opinnäytetyön kaltaista opasta tai muuta sisältökokonaisuutta valmentajien työn tueksi.

Alusta lähtien ajatukseni oli ottaa työpajan valmentautujat mukaan kehitystyöhön. Aivan opinnäytetyöni alkumetreillä tosin suunnittelin valmentautujien osallistumista lähinnä haastattelujen tai kyselyn kautta tarvekartoituksen muodossa. Melko pian päädyin kuitenkin valmentautujien ja valmentajien yhteisiin workshopeihin, jotta kehittämistyössä nousisi valmentautujien ääni vahvasti esille. Vaikka kehittämistyön tuloksena syntynyt opas olikin alusta asti tarkoitettu valmentajien työn tueksi, niin ryhmävalmennuksissa käsiteltävien sisältöjen ja niissä hyödynnettävien menetelmien tulisi kuitenkin palvella nimenomaan valmentautujien oppimista. Valmentautujilla on oman kokemuksensa kautta paras tieto siitä, millaisista teemoista he tarvitsevat lisäoppia ja tukea sekä miten he parhaiten oppivat, joten luonnollisesti tuon heillä olevan kokemusasiantuntijuuden hyödyntäminen kehittämistyössä oli paikallaan.

Etukäteen mietin hieman sitä, että saanko yhteisworkshopeista irti tarpeeksi vai onko valmentautujien vaikea lähteä ideoimaan sisältöjä ja menetelmiä. Onneksi huoleni

osoittautui turhaksi. Olin erittäin tyytyväinen kummankin workshopin tuloksiin ja etenkin menetelmäworkshopissa syntyneiden ideoiden määrä oli suorastaan yllätys. Workshopeissa valmentautujilta saamani palaute oli pääosin positiivista, mutta osallistujat uskaltautuivat antamaan myös kehittävää kritiikkiä, mitä pidin merkkinä onnistuneen, luottamuksellisen ilmapiirin rakentumisesta workshopeissa. Osittain tähän vaikutti varmasti myös se, että valtaosa valmentautujista oli minulle entuudestaan tuttuja, sillä olin työni puolesta ollut mukana lähes kaikissa ryhmävalmennuksissa syksystä 2014 lähtien. Workshopien sujuvuus ja ennen kaikkea niistä syntyneet tulokset ovat mielestäni todiste siitä, että valmentautujien ottaminen näin vahvasti mukaan kehittämistyöhön oli ehdottomasti oikea valinta. Pelkän lomakekyselyn tai haastattelujen kautta valmentautujien osaamista ei varmastikaan olisi saanut hyödynnettyä yhtä onnistuneesti.

Oppaan työstäminen oli tietyssä mielessä täysin oma prosessinsa, vaikka pohjautuikin tähän kehittämisprosessiin. Tekstin kirjoittaminen oppaan muotoon vaati kuitenkin ajatus- ja kirjoitustavan muutoksen, joka vaatii hieman työstöä. Kun lopulta kuitenkin pääsin vauhtiin, niin oppaan sisällöt syntyivät sujuvasti ja erilaiset harjoitteet löytyivät, muokkautuivat ja syntyivät suhteellisen kivuttomasti. Oppaan työstövaiheessa sain jo hieman välipalautetta toimeksiantajalta ja oppaan valmistuttua sen lukivat läpi vielä kaikki kehittämistyössä mukana olleet työpajan valmentajat. Valmentajilta tullut palaute oli erittäin positiivista ja itselleni kaikkein ilahduttavinta oli se, että he kaikki kokivat oppaan toimivan heillä aidosti työkaluna ja tulevan käyttöön. Oma tavoitteeni on koko ajan ollut tehdä ennen kaikkea toimiva työkalu valmentajien työn tueksi, joten tämä palaute antoi itselleni vahvan onnistumisen kokemuksen. Opasta kommentoitiin muun muassa seuraavasti *”Opas on selkeä ja kuvat kiva lisä.”* sekä *”Varmasti tulee käyttöön ja on oikeasti työkalu meille.”*. Lisäksi yksi valmentajista kommentoi oppaan helpottavan hänen työtään ja toinen arveli, ettei tuollaista työkalua olisi syntynyt ilman tätä opinnäytetyötä.

Kriittistä palautetta valmentajilta tuli ainoastaan tekstin määrästä, sitä koettiin olevan melko paljon. Hioinkin opasta vielä hieman opinnäytetyön loppumetreillä, mutta mitään radikaalia lyhentymistä teksteissä ei tapahtunut. Toisaalta tekstin runsaus oli itseltäni myös tietoinen valinta: halusin tarjota valmentajille tietopaketin, josta he voivat valikoida sopivia sisältöosuuksia kulloinkin käyttöönsä. Oppaan on tarkoitus toimia siis valmennusten suunnittelua tukevana työkaluna, josta löytyy tietoa mahdolli-

simman kattavasti kulloisestakin teemasta. Osa teemakokonaisuuksista on myös niin laajoja, että ne voivat jakautua useampaan valmennuskertaan valmentajan ja ryhmän kiinnostuksen ja tarpeiden mukaan. Tarkoitus ei siis ole, että kaikkea oppaaseen kirjoitettua pitäisi käyttää yhdellä valmennuskerralla vaan tarpeen mukaan.

Jos mietin kehittämisprosessia taakse päin, niin pääosin olen erittäin tyytyväinen paitsi prosessin etenemiseen myös aikatauluissa pysymiseen. Olen myös tyytyväinen valmiiseen oppaaseen ja valmentajilta saamani palautteen perusteella uskon siitä olevan aidosti apua ryhmävalmennusten laadukkaaseen toteuttamiseen Y-Care työpajan toiminnassa. Sen sijaan valmiiden, käytössä olevien ryhmävalmennussisältöjen ja -menetelmien kartoituksessa olisin julkaistujen kirjallisten materiaalien lisäksi voinut ehkä hyödyntää myös vahvemmin parhaisiin käytäntöihin perehtymistä esimerkiksi haastattelujen tai tutustumiskäyntien muodossa. Jos lähtisin tekemään tätä opinnäytetyötä nyt, niin yrittäisinkin aktiivisemmin olla yhteyksissä eri työpajoihin ympäri Suomea ja päästä esimerkiksi tutustumaan heidän toimintaansa nimenomaan ryhmävalmennusnäkökulmasta.

6.2 Kehittämistyön tulosten arviointi

Kehittämisprosessin aikana nousi esiin laaja joukko erilaisia tarpeita, joita työpajan valmentautujilla ryhmävalmennuksille on. Noista tarpeista johdettiin kehittämisworkshopeissa 14 sisältökokonaisuutta ja ideoitiin lähes 30 menetelmää, joita voi hyödyntää sisältökokonaisuuksien läpikäynnissä. Huomionarvoista tuloksissa on vertaistuen merkityksen korostuminen. Itse päättelen vertaistuen korostumisen johtuvan ennen kaikkea työpajan seinättömyydestä, sillä valmentautujilla ei ole työssäoppimisympäristöissä pääsääntöisesti mahdollisuutta vertaistukeen. Tätä olettamusta tukee muun muassa se, että ryhmät itse nostivat esiin esimerkiksi ammatillisten taitojen käsittelyn ryhmävalmennuksissa juuri vertaistuen kannalta, sillä vertaistuen saaminen ei ole muuten mahdollista seinättömyyden takia (ks. luku 5.4).

Tuloksista kannattaa nostaa esiin myös workshopeissa syntyneiden ideoiden määrä. Vastoin omia ennakkoajatuksiani sekä sisältöjä että etenkin menetelmiä syntyi valmentautujien ideoimina huomattava määrä. Ideat olivat myös ehdottoman realistisia ja esimerkiksi sisältöworkshopin tuloksia pystyi hyödyntämään valmentajien oppaan sisältörungossa lähes sellaisenaan. Tämä on mielestäni osoitus siitä, että ryhmäval-

mennusta tai mitä tahansa toimintaa kehittäessä kannattaakin kehittämistoimintaan ehdottomasti ottaa mukaan myös toiminnan kohderyhmä ja hyödyntää heidän oman elämänsä asiantuntijuutta heihin liittyvissä asioissa. Kun kehittämistilaisuus on ennalta hyvin valmisteltu ja huomioon pystytään ottamaan myös esimerkiksi eri ihmisten kyky työskennellä yhdessä, niin työskentely voi todistetusti olla hyvin hedelmällistä siitäkin huolimatta, että osallistujilla ei varsinaisesta kehittämistyöstä kokemusta olisikaan.

Yksittäisenä sisältöihin liittyvänä asiana merkityksellistä kehittämistyön tuloksissa oli unen ja nukkumisen korostuminen sisältöworkshopin tuloksissa. Vaikka sisällöistä nousi esiin myös terveelliset elämäntavat, joihin voi ravinnon ja liikunnan lisäksi katsoa kuuluvan myös levon, niin uni ja nukkuminen haluttiin nostaa omaksi sisältökokonaisuudekseen. Unen käsittelyä omana sisältönä ehdotettiin workshopissa useamman ryhmän toimesta ja myös menetelmäworkshopissa unen käsittelyyn syntyi useita erilaisia ideoita unipäiväkirjasta ja asiantuntijaluennoista rentoutumisharjoituksiin ja unikouluun. Olen itse huomannut, että väsymys ja univaikeudet tuntuvat olevan monen nuoren ongelmana, joten se lienee luonnollinen selitys teeman korostumiselle. Luulen kuitenkin, että ilman valmentautujien osallistumista kehittämistyöhön, unen merkitystä ei olisi osattu arvottaa näin korkealle vaan unta ja lepoa olisi käsitelty osana terveellisiä elämäntapoja. Näin ollen en olisi nostanut unta omaksi sisältöalueekseen valmentajien oppaaseen ilman valmentautujilta tullutta panosta.

Kehittämistyön tulokset ovat mielestäni pääosin erinomaiset. Ne perustuvat valmentautujien tarpeisiin ja tarpeiden pohjalta syntyneet sisältö- ja menetelmäideat on työstetty yhdessä valmentautujien kanssa. Niiden voi siis olettaa palvelevan erityisen hyvin työpajan valmentautujia. On kuitenkin huomattava, että työpajan valmentautujat vaihtuvat ja vaikka on oletettavaa, että tarpeet ovat jossain määrin yleistettävissä ainakin Y-Care työpajan valmentautujien keskuudessa, niin yksilökohtaisia eroja valmennusten tarpeissa voi esiintyä ja varmasti esiintyykin. Valmentajien tuleekin olla herkkinä valmentautujien tarpeille eikä pitää tämän kehittämisprosessin tuloksia ehdottomana totuutena. Ryhmävalmennuksia on siis syytä räätälöidä ja kehittää edelleen aina kunkin ryhmän mukaan, vaikka tämän kehittämistyön tuotoksena syntynyt opas hyvän yleisen pohjan valmennuksille tarjoaakin.

Vaikka tulokset ovat jopa parempia kuin ennakolta uskalsin itse odottaa, niin toki voi kysyä, että onko yhden workshopin osana tehty tarvekartoitus riittävä? Tarpeita työstettiin hyvin lyhyen aikaa yksilö- ja ryhmätyöskentelynä. Vaikka etenkin ryhmätyöskentely saattoi herättää myös uusia ideoita, joita kukaan osallistujista ei yksinään olisi keksinyt, niin työskentelyssä ei kuitenkaan pureuduttu mitenkään erityisen syvällisesti tarpeisiin. Esimerkiksi haastatteluin tehty tarvekartoitus olisi voinut antaa vielä enemmän tietoa ja synnyttää syvempää ymmärrystä valmentautujien tarpeista. Uskon kuitenkin saatujen tulosten valossa, että tätä kehittämistyötä varten tehty tarvekartoitus oli riittävä. Vaikka varsinaisia tarpeita kartoitettiin vain lyhyesti, niin samat henkilöt kuitenkin jatkoivat myös sisältöjen työstämistä, jolloin valmiissa sisältöideoissa on voinut olla sisällä myös sellaisia tarpeita, joita ei suoraan oltu puettu sanoiksi ensimmäisessä vaiheessa. Myös käytettävissä olleeseen aikaan ja opinnäytetyön työmäärään nähden syväluotaavampi tarvekartoitus olisi voinut olla liian raskas, joten konteksti huomioiden uskon tarvekartoituksen olleen tässä tapauksessa riittävä. Lisäksi tulee muistaa, että ryhmävalmennusten tulee joustaa tilanteen mukaan ja kuten jo aiemmin kirjoitin, valmentajien tulee olla herkkinä valmentautujien tarpeille ja muokata ryhmävalmennuksia aina kulloisenkin ryhmän mukaan. Näin ollen tarvekartoitusta täytyy tehdä aina jossain määrin uudestaan, kun työskennellään uuden ryhmän kanssa.

6.3 Oman oppimisen arviointi

Itselleni sekä projektimainen kehitystyö että kirjoittaminen oli tuttua aiemman työkokemuksen pohjalta, mutta työntekijöiden ja asiakkaiden yhteisiä workshopeja en ole aiemmin itse vetänyt. Myös työskentely nuorten kanssa on itselleni alanvaihtajana melko uutta enkä ollut koskaan aiemmin vetänyt kehittämisworkshopeja näin nuorille. Jännitinkin etukäteen workshopien vetämistä huomattavasti ja pohdin erityisesti sitä, että saanko valmentautujat mukaan kehittämistyöskentelyyn. Itse workshopeissa sain kuitenkin todella hyvän fiiliksen päälle ja olin erityisen ilahtunut, kun yksi valmentautujista kommentoi minun innostukseni tarttuneen ryhmään. Tämä kokemus vahvisti omaa uskoani fasilitaattorin roolin ja asenteen merkitykseen workshoptyöskentelyssä. Fasilitaattori voi omalla asenteellaan ja esiintymisellään vaikuttaa sekä tilaisuuden ilmapiiriin että osallistujien motivaatioon, vaikkei fasilitaattori varsinaiseen työskentelyyn osallistuisikaan.

Ensimmäisestä workshopista saamani palaute workshopin tavoitteen kirkastamisesta ja sen muistuttamisesta melko lyhyenkin työskentelyn aikana oli itselleni oppi, jonka varmasti muistan jatkossa. Onneksi sain palautteen jo heti ensimmäisessä workshopissa, joten pystyin korjaamaan asian toiseen workshopiin. Toisessa workshopissa en luottanut enää siihen, että alussa esitetty workshopin tavoite riittää pitämään tavoitteen kirkkaana läpi työskentelyn vaan kertasin tavoitetta workshopin aikana.

Vaikka olen perehtynyt erilaiseen oppijuuteen erityisesti tämän opinnäytetyön teoreettista viitekehystä varten, niin silti hämmästyin toisessa workshopissa siitä, miten joidenkin osallistujien mielestä workshop oli ollut tylsä, koska lopussa piti kuunnella niin paljon. En ole koskaan aiemmin törmännyt workshopeissa vastaavaan enkä siitä syystä ollut osannut varautua siihen, että noin 45 minuuttia kestänyt ryhmätöiden esittely voisi olla liian pitkä aika ilman taukoa. Jos tulevaisuudessa järjestän vastaavia workshopeja nuorten kanssa, niin suunnittelen ryhmätöiden läpikäynnin ehkä hieman eri tavoin, niin että myös töiden läpikäynnissä hyödynnetään erilaisia elementtejä eikä pelkästään keskitytä kuuntelemaan toisten esityksiä. Ehkä tällaisen kohderyhmän kanssa workshop-työskentelyssä voisi hyödyntää myös esimerkiksi stressileluja, joita ryhmät ehdottivat ryhmävalmennuksissa hyödynnettäväksi.

Työskentelyn aikataulutus oli omalta osaltani alusta alkaen onnistunut, vaikka projektityöskentelylle tuttuun tapaan aikataulu toki hioutui matkan varrella ihan ensimmäiseen suunnitelmaan verrattuna. Kokonaisuudessaan sain kuitenkin vietyä sekä kehittämisprosessin että raportin ja kehittämisen tuotoksena syntyneen oppaan kirjoittamisen alkuperäisessä tavoiteaikataulussa läpi. Tämä projekti vahvistikin ennestään luottamusta omiin organisointi- ja projektinhallintataitoihin. Vaikka olen aiemmin ollut monenlaisissa rooleissa erilaisissa projekteissa, niin opinnäytetyön tekeminen oli yhdessä kehittämisestä huolimatta kuitenkin ihan eritavalla yksinäistä ja itsenäistä tekemistä. Olenkin tyytyväinen siihen, miten sain hoidettua niin kehittämisworkshopit kuin muutkin palaverit, sisältöjen kommentoinnit ja raportoinnin pakettiin hyvinkin itsenäisesti työskennellen.

Ehkä merkittävin oppi tässä prosessissa liittyi nuorten osallistamiseen kehittämistyössä. Ennakkoon olin hieman huolestunut siitä, miten nuoret paitsi innostuvat myös osaavat lähteä ideoimaan sisältöjä ja menetelmiä ryhmävalmennuksia varten. Huoleni osoittautui onneksi täysin turhaksi. Vaikka yhteisöpedagogiopinnot ovat toki koko

ajan alleviivanneet nuorten osallisuutta ja sen tukemista sekä yhdessä tekemistä, niin itselleni alanvaihtajana tuo kaikki on kuitenkin ollut uutta. Nyt tässä opinnäytetyössä pääsin ensimmäistä kertaa ihan kunnolla tekemään nuorten kanssa jotain sellaista, mitä itse olen tottunut tekemään vain asiantuntijoiden ja ammattilaisten kanssa. Voinkin nyt sanoa, että tämän kokemuksen myötä myös itse uskon ihan aidosti siihen, että nuoret osaavat ja haluavat, kunhan heille vain annetaan siihen tilaisuus.

6.4 Jatkokehittämiskohteet ja jatkotutkimuskohteet

Tässä opinnäytetyössä tehty kehittämistyö ja sen tuotoksena syntynyt opas luo hyvän pohjan ryhmävalmennusten toteuttamiselle Y-Care työpajalla. Kehittämistyö ei ole kuitenkaan koskaan valmis ja tässä opinnäytetyössä hyödynnettyjä, osallistavia kehittämismenetelmiä voi hyödyntää myös tulevaisuudessa sekä ryhmävalmennusten että muiden työpajatoimintojen sisältöjen ja menetelmien jatkokehityksessä. Olivatpa kehittämisen menetelmät mitkä vain, niin olennaista on kuitenkin kohderyhmän osallistumisen mahdollistaminen kehittämistyöhön myös tulevaisuudessa, sillä sitä kautta saadaan parhaiten kohderyhmän palaute ja kokemustieto osaksi toiminnan kehittämistä.

Ryhmävalmennuksen kehittämisen lisäksi jo tämän prosessin aikana nousi esiin erilaisia huomioita jopa koko työpajatoimintaan liittyen (ks. luku 5.4) ja siten tämän prosessin tuloksia voi hyödyntää pohjana esimerkiksi työpajatoiminnan yleiselle organisoinnille Helsingin NMKY:ssä. Osittain työ tältä osin on jo käynnistynytkin ja työpajalla pohditaan muun muassa työpajajakson aloitusvaiheen kehittämistä. Myös yksilövalmennusta voisi kehittää edelleen, sillä esimerkiksi osa ryhmävalmennuksen sisällöiksi ehdotetuista aiheista todettiin valmentajien kanssa sopivan paremmin yksilövalmennuksissa läpikäytäviksi aiheiksi. Yksilövalmennuksen kehittämisessä voisi hyödyntää osallistavia ryhmätyöskentelymuotoja, kuten tässä kehittämisprosessissa, mutta myös esimerkiksi yksilöhaastatteluja etenkin tarvekartoituksen osalta.

Tämä opinnäytetyö ja sen tuotoksena syntynyt valmentajien opas toimivat myös pohjana Y-Care työpajassa etenkin työpajan sisältöjen opinnollistamisen kehittämisessä. Oppaassa on jo nyt listattu erilliskoulutuksia ja kursseja, kuten hygieniapassi ja ensiapukoulutukset, joiden suorittaminen ja niistä saatavat todistukset voi hyödyttää valmentautujaa mahdollisesti tulevissa opinnoissa nuoriso-, liikunta- tai hyvinvoin-

tialoilla. Esimerkiksi hygieniapassi ja ensiapukoulutukset kuuluvat monissa oppilaitoksissa kurssitarjottimelle vähintään vapaavalintaisina opintoina, joten mahdollisesti valmentautuja voi saada työpajajakson aikana suoritettuja kursseja hyväksiluettua varsinaisissa opinnoissa. Myös muissa kehitystyön tuloksena syntyneissä sisällöissä on aineksia opinnollistamiseen. Jo nyt Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia tarjoaa yhden opintoviikon laajuista työtaitovalmennusta opiskelijoille osana valinnaisia opintoja (Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia 2015). Tässä opinnäytetyössä on pitkälti samoja sisältöjä kuin työtaitovalmennuksessa ja Omnian valmennusmateriaali onkin toiminut oppaassa lähteenä. Y-Care työpajan osalta kannattaisikin selvittää työtaitojen opinnollistamista yhdessä Omnian kanssa.

Työpajatoiminnassa riittäisi myös tutkittavaa, vaikka työpajatoiminnan toimivuudesta esimerkiksi Nuorisotakuun kannalta löytyy tutkittua tietoa (esim. Työ- ja elinkeinoministeriö 2014b). Nuorten seinättömän työpajan vaikutuksia on arvioitu muun muassa Tiina Juutilaisen opinnäytetyössä ja Kari Kukkola on tutkinut nuorten työpajoilla harjoitettavaa pedagogiaa 2000-luvun alussa (Juutilainen 2014; Kukkola 2001). Myös ryhmiä on tutkittu paljonkin, mutta kuitenkaan esimerkiksi ryhmävalmennuksiin keskittyvää tutkimustietoa ei löydy. Y-Care työpajan toiminnan kehittämisen kannalta olisi myös hyvä saada tutkimustietoa työpajajakson vaikuttavuudesta valmentautujien elämään pidemmällä aikavälillä. Toistaiseksi tuota tietoa on tosin vielä vaikeaa tai lähes mahdotonta saada, sillä työpajalla on vasta ensimmäinen toimintavuosi takanaan eikä työpajatoiminnan pitkäkestoiset vaikutukset ole vielä näkyvillä.

Valtakunnallinen työpajayhdistys kehittää laadullista mittaristoa valmentautujien sosiaalisen vahvistumisen esiin tuomiseksi muun muassa työpajatoiminnassa. Mittariston pilotointi on parhaillaan käynnissä, joten valitettavasti tätä opinnäytetyötä tehdessä tulokset eivät ole vielä tiedossa. (Valtakunnallinen työpajayhdistys 2015b) Mielestäni työpajatoiminnan sosiaalisesti vahvistavaa vaikutusta on erityisen tärkeää tutkia ja mitata. Uskon, että mittaamalla työpajajakson sosiaalisen vahvistumisen vaikutusta, voidaan tehdä näkyväksi myös se työ, jota työpajoilla tehdään yksilön kannalta erittäin merkityksellisten taitojen ja valmiuksien kehittymisen osalta, mutta joka ei välttämättä näy välittömän työllistymisen tai koulutukseen pääsemisen muodossa työpajajakson päätyttyä. Tuon työn vaikutukset näkyvät ehkä itsetunnon kohentumisena tai parempina valmiuksina esimerkiksi arjenhallinnassa, mutta niiden vaikutus esimerkiksi työllistymisen kannalta voi näkyä vasta vuosien päästä.

LÄHTEET

Aaltonen, Anja, Hallberg-Rautalin, Irma & Hellberg, William (toim.) 2011. Kokous- ja konferessisanasto. PDF-dokumentti. http://www.helsinki.fi/kksc/language.services/kokoussanasto.pdf. Helsingin Yliopisto. Kielipalvelut. Kielikeskus.

Ahonen-Walker, Mari & Pietikäinen, Reetta 2014. Nuorisotakuu – kerman kuorintaa ja tyhjiä lupauksia? Teoksessa Gretschel, Anu, Paakkunainen, Kari, Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (toim.). Nuorisotakuun arki ja politiikka. Helsinki: Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto. 69-73.

Alanen, Olli & Kotkavuori, Aapo 2014. Välittämisen ammattilaiset. Vamoksen käsikirja etsivään nuorisotyöhön. Helsingin Diakonissalaitos. PDF-dokumentti. https://www.hdl.fi/images/stories/liitteet/HDL_Vamos_etsivn_ksikirja_sahkoinen_sivut_DEF.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 3.2.2015.

Bamming, Ruth 2014. Työpajatoiminta 2013. Valtakunnallisen työpajakyselyn tulokset. PDF-dokumentti. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoitus/etsiva_nuorisotyo/liitteet/Tyxpajatoiminta_2013_raportti.pdf. Päivitetty 11/2014. Luettu 27.1.2015.

Eduskunnan tarkastusvaliokunta 2013. Nuorten syrjäytyminen. Tietoa, toimintaa ja tuloksia? PDF-dokumentti. http://web.eduskunta.fi/dman/Document.phx?documentId=jz32213140909180&cmd=download. Päivitetty marraskuu 2013. Luettu 22.1.2015.

Erkko, Anna & Hannukkala, Marjo 2013. Mielenterveys Voimaksi. Käsikirja nuorisotyön ammattilaisille. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura.

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia 2015. Työtaitovalmennus 1OV. WWW-dokumentti. https://www.omnia.fi/web/ammattiopisto/3-tyotaitovalmennus. Ei päivitystietoa. Luettu 23.6.2015.

Hedemäki, Outi (toim.) 2013. Seinätön valmennus työpajalla. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. PDF-dokumentti. http://www.tpy.fi/@Bin/326728/TPY_Sein%C3%A4t%C3%B6nValmennus.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 22.1.2015.

Helsingin NMKY 2014. WWW-dokumentti. http://www.hnmky.fi. Ei päivitystietoa. Luettu 13.10.2014.

Honkanen, Henry 2006. Muutoksen agentit. Muutoksen ohjaaminen ja johtaminen. Helsinki: Edita.

Huhtinen, Ulla 2014. Kehityspäällikkö, Helsingin NMKY. Henkilökohtainen tiedonanto. 1.12.2014.

Huhtinen, Ulla 2015. Kehityspäällikkö, Helsingin NMKY. Henkilökohtainen tiedonanto. 30.1.2015.

Huumonen, Soile (toim.) 2014. Työ- ja yksilövalmennus työpajalla. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry Opetus- ja kulttuuriministeriön tuella.

Häggman, Erik 2011. Raportti työpajatoiminnasta ja etsivästä nuorisotyöstä. Varsinais-Suomen ELY-keskus. PDF-dokumentti. http://tpy-fi-bin.directo.fi/@Bin/0b82de8c05d639726216a0db9a4e1e63/1420735061/application/pdf/208826/raportti_tyopajatoiminnasta_ja_etsivasta_nuorisotyosta2011.pdf Päivitetty 2011. Luettu 8.1.2015.

Hämäläinen, Tuija & Palo, Susanna 2014. Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Innokylä 2012a. Aivoriihi. WWW-dokumentti. https://www.innokyla.fi/web/malli109565 Päivitetty 22.11.2012. Luettu 2.3.2015.

Innokylä 2012b. Tuumatalkoot. WWW-dokumentti. https://www.innokyla.fi/web/malli104175 Päivitetty 22.11.2012. Luettu 2.3.2015.

Itella 2015. Esimiehen työkalupakki osallistamiseen ja ongelmanratkaisuun. PDF-dokumentti. http://www.tyohyvinvointisaatio.fi/tyokalupakki_osallistamiseen_ja_ongelmanratkaisuun.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 2.3.2015.

Juutilainen, Tiina 2014. ”I’m gonna choose my destiny” – Nuorten seinättömän työpajan vaikutusten arviointi. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma YAMK. Opinnäytetyö.

Kaukkila, Veli & Lehtonen, Elisa 2008. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Helsinki: Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön –hanke ja Suomen Mielenterveysseura.

Kivelä, Valtteri & Lempinen, Juho 2009. Arki Hallintaan. Nuorten ryhmätoiminnan ohjaaminen. Turku: KOTA – Lasten ja nuorten hyvinvointi ry.

Kolb, David A. 1984. Experiential learning. Experience as The Source of Learning and Development. New Jersey: Prentice Hall PTR.

Koskinen, Karoliina & Hautaluoma, Marja (toim.) 2009. Valmennuksessa Erilainen Oppija. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Kukkola, Kari 2001. Oman onnensa sepät. Tutkimus nuorten työpajoilla harjoitettavasta pedagogiasta. Helsinki: Helsingin kaupungin opetusvirasto ammatti- ja aikuiskoulutuslinja.

LEAPS-projekti 2015. Ohjeita työpajojen järjestäjille. WWW-dokumentti. http://palveluntuotteistaminen.fi/mita-huomioida-kun-valmistelet-tuotteistamista/ohjeet-tyopajan-jarjestajalle. Ei päivitystietoa. Luettu 21.4.2015.

Niemistö, Raimo 2007. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press / Palmenia.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2006. Nuorten työpajatoiminnan yleiset perusteet ja suositukset. PDF-dokumentti. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoitus/tyoepajat/Liitteet/OPM_paatos_25102006.pdf. Päivitetty 25.10.2006. Luettu 22.1.2015.

Summa, Terhi & Tuominen, Kaisu 2009. Fasilitaattorin käsikirja. Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. Helsinki: Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa ry.

Tampereen Yliopisto 2015. Sosiaalipsykologian peruskurssi. Ryhmät. WWW-dokumentti. http://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiaalipsykologia/ryhmat.html. Ei päivitystietoa. Luettu 20.1.2015.

Tuoterengas 2014. Ryhmävalmennus Tuoterenkaalla. WWW-dokumentti. http://www.tuoterengas.fi/Ajankohtaista/Sivut/Ryhmävalmennus-Tuoterenkaalla.aspx. Päivitetty 5.9.2014. Luettu 22.10.2014.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014a. Nuorisotakuu. WWW-dokumentti. http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/tietoa_takuusta. Ei päivitystietoa. Luettu 13.10.2014.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014b. Yhdessä tekeminen tuottaa tulosta. Nuorisotakuun tutkimuksellisen tuen loppuraportti. PDF-dokumentti. http://www.tem.fi/files/39775/TEMjul_15_2014_web_14052014.pdf. Julkaistu Toukokuu 2014. Luettu 2.3.2015.

Työnhakupeli 2015. WWW-dokumentti. http://www.tyonhakupeli.fi/. Ei päivitystietoa. Luettu 19.5.2015.

Työpajatieto 2014. Ryhmävalmennus. WWW-dokumentti. http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_valmennus/ryhmavalmennus/. Ei päivitystietoa. Luettu 22.10.2014.

Työpajatieto 2015a. Mikä on työpaja? WWW-dokumentti. http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika_on_tyopaja/. Ei päivitystietoa. Luettu 8.1.2015.

Työpajatieto 2015b. Kenelle työpajat on tarkoitettu? WWW-dokumentti. http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/miten_tyopajalle_paasee/kenelle_tyopajat_on_tarkoitettu/. Ei päivitystietoa. Luettu 8.1.2015.

Valtakunnallinen työpajayhdistys 2015a. Työpajatoiminta Suomessa. WWW-dokumentti. http://www.tpy.fi/tyopajatoiminta-suomessa/. Ei päivitystietoa. Luettu 8.1.2015.

Valtakunnallinen työpajayhdistys 2015b. Laadullinen mittaristo ja vaikuttavuus. WWW-dokumentti. http://www.tpy.fi/mita_me_teemme/tiedonhallinnan-kehittamistyo/laadullinen-mittaristo-ja-vaikut/. Ei päivitystietoa. Luettu 29.6.2015.

TAULUKKO 5. Sisältöihin sopivat menetelmät

Sisältö	**Menetelmät**
Ajanhallinta	- Erilaiset työkalut (esim. lukujärjestys, päiväkirja, päivä-rytmikaaviot) - Ryhmätyöt ja -keskustelut - Tarinat - Visuaaliset avut (kuvat, PowerPoint)
Itsetunto ja tunnetaidot	- Draama - Musiikin käyttö (esim. virittäytyminen) - Parisparraus - Pelit ja leikit - Positiivisen palautteen kortit - Ryhmätyöt ja -keskustelut - Taide ja piirtäminen - Tarinat - Visuaaliset avut (kuvat, PowerPoint)
Uni	- Erilaiset työkalut (esim. päivärytmikaavio, unipäiväkirja) - Rentoutumisharjoitukset - Ryhmätyöt ja -keskustelut - Unikoulu
Omien vahvuuksien ja voimavarojen löytäminen	- Erilaiset työkalut - Musiikin käyttö (esim. virittäytyminen) - Parisparraus - Pelit ja leikit - Positiivisen palautteen kortit - Projektit - Ryhmätyöt ja -keskustelut - Taide ja piirtäminen - Tarinat - Videot
Rahan käyttö ja talous	- Aamupalaostosten tekeminen yhdessä - Budjetointi (oman budjetin kirjaaminen paperille) - Case-tehtävät - Erilaiset työkalut (esim. taulukot) - Käytännön esimerkit taloudellisesta elämästä esimerkiksi tarinoiden ja ohjeiden muodossa - Projektit - Ryhmätyöt ja -keskustelut - Tarinat - Videot - Visuaaliset avut (kuvat, PowerPoint)
Terveelliset elämäntavat	- Aamupalaostosten tekeminen yhdessä - Case-tehtävät - Erilaiset työkalut (esim. päiväkirja) - Konkreettinen tekeminen ja asioiden harjoittelu - Ryhmätyöt ja -keskustelut - Ryhmävierailut liikuntapaikkoihin

	- Tapahtumat - Tarinat - Videot - Visuaaliset avut (kuva, PowerPoint) - Yhteinen aamupala
CV	- Jaettavat materiaalit (esim. erilaiset ohjeet) - CV-mallit - Konkreettinen tekeminen ja harjoittelu - Parisparraus - Pelit ja leikit (työnhakupeli) - Positiivisen palautteen kortit - Ryhmätyöt ja -keskustelut - Visuaaliset avut (kuvat, PowerPoint)
Työhaastattelu	- Case-tehtävät - Draama - Parisparraus - Pelit ja leikit - Ryhmätyöt ja -keskustelut - Tarinat - Videot - Visuaaliset avut (kuvat, PowerPoint)
Työhakemus	- Jaettavat materiaalit (esim. erilaiset ohjeet) - Konkreettinen tekeminen ja harjoittelu - Parisparraus - Pelit ja leikit (työnhakupeli) - Positiivisen palautteen kortit - Ryhmätyöt ja -keskustelut - Työhakemusmallit - Visuaaliset avut (kuvat, PowerPoint)
Työpaikan etsiminen	- Draama (esim. puheluiden harjoittelu) - Jaettavat materiaalit - Konkreettinen tekeminen (esim. työpaikkojen etsiminen netistä) - Parisparraus - Pelit ja leikit (esim. työnhakupeli) - Ryhmätyöt ja -keskustelut (omien vahvuuksien löytämi-nen)
Ammatinvalinta	- Erilaiset työkalut (esim. päiväkirja) - Jaettavat materiaalit - Konkreettinen tekeminen (aidoissa työtilanteissa mukana oleminen) - Parisparraus - Positiivisen palautteen kortit - Projektit - Ryhmätyöt ja -keskustelut - Ryhmävierailut (työpaikoille, oppilaitoksiin) - Tapahtumat - Tarinat

Taulukko 5

	- Videot - Visuaaliset avut (kuvat, PowerPoint)
Koulutuksen valinta	- Case-tehtävät - Jaettava materiaali (esim. esitteet) - Parisparraus - Ryhmätyöt ja -keskustelut - Ryhmävierailut (oppilaitoksiin) - Videot - Visuaaliset avut (kuvat, PowerPoint)
Opiskeluun valmistautuminen	- Case-tehtävät - Draama - Erilaiset työkalut (esim. päiväkirja, taulukot, päivärytmi-kaavio) - Jaettava materiaali (esim. esitteet) - Parisparraus - Projektit - Ryhmätyöt ja -keskustelut - Tarinat - Videot - Visuaaliset avut (kuvat, PowerPoint)
Tuki opiskeluaikana	- Konkreettinen tekeminen (läksykerho) - Mallioppiminen (toinen näyttää mallia) - Parisparraus - Ryhmätyöt ja -keskustelut - Ryhmävierailut - Videot