

Niina Korhonen

OHJAUSOSAAMINEN OSANA TYÖ- VALMENTAJIEN TOIMENKUVAA TYÖ- PAJAYMPÄRISTÖSSÄ

Opinnäytetyö
Järjestö- ja nuorisotyö

toukokuu 2019



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä	Tutkinto	Aika
Niina Korhonen	Yhteisöpedagogi (YAMK)	toukokuu 2019
Opinnäytetyön nimi		88 sivua
Ohjausosaaminen osana työvalmentajien toimenkuvaa työpa- jaympäristössä		1 liitesivu
Toimeksiantaja		
Lahden nuorisopalveluiden nuorten työpajat		
Ohjaaja		
Katja Komonen		
Tiivistelmä		
<p>Opinnäytetyö käsittelee Lahden nuorisopalveluiden nuorten työpajojen työvalmentajien käytännön työssä tarvittavaa ohjausosaamista sekä heidän osaamisen kehittämisen tarpeita. Lisäksi työssä kartoitetaan millaisia menetelmiä käyttämällä työvalmentajien olisi mielekästä osaamistaan kehittää. Näiden kysymysten avulla tehdään työvalmentajien työtä näkyväksi ja laaditaan heidän tarpeisiinsa vastaava suositus osaamisen kehittämiseksi.</p> <p>Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus, joka on toteutettu ryhmähaastatteluna, puolistrukturoitua teemahaastattelun menetelmää hyödyntäen. Haastattelusta saatu aineisto on analysoitu opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä haastattelun teemoihin peilaten. Näin ollen työvalmentajien työssä tarvittava osaaminen on karkeasti jaettu neljään osa-alueeseen: ammattialaosaamiseen ja ryhmänohjaustaitoihin sekä luottamuksellisen ohjauksuhteen luomiseen ja erilaisten tarpeiden huomioimiseen tarvittavaan ohjausosaamiseen. Yhdessä nämä taidot takaavat laadukkaan valmennuksen toteuttamisen.</p> <p>Osaamisen kehittämisen tarpeiksi työvalmentajat nostavat ammattialaosaamisen ohella valmentautujien erityistarpeiden tunnistamiseen liittyvän koulutuksen sekä vuorovaikutustaitojen ja pedagogisten taitojen kehittämisen.</p> <p>Aiempien selvitysten mukaan henkilöstön osaamisen kehittämiseen panostaminen nähdään keskeiseksi osaksi sekä pajatoiminnan kehittämistä että sen palvelujärjestelmään asemointia. Opinnäytetyössä esitetyt tulokset vahvistavat aiemmissä selvityksissä saatuja tuloksia.</p>		
Asiasanat		
työpajatoiminta, työvalmennus, ohjaus, ohjausosaaminen, kokemusoppiminen		

Author (authors)	Degree	Time
Niina Korhonen	Master of Humanities	May 2019
Thesis title		
Coaching knowhow as a part of working life coaches' professional tasks in a workshop environment		88 pages 1 page of appendices
Commissioned by		
Lahti youth services' workshops for the youth		
Supervisor		
Katja Komonen		
Abstract		
<p>The thesis addressed the coaching skills that the working life coaches of the Lahti youth services' workshops needed and the requirements for developing their knowhow. In addition, the study explores the types of methods the working life coaches should use to develop their skills in a meaningful way. With the help of these questions the work of the working life coaches was made visible and it would be possible to formulate a recommendation that corresponds to their needs in helping them to improve their knowhow.</p> <p>The study was a qualitative one carried out as a group interview by utilizing the semi-structured theme interview method. The data from the interview was analysed by juxtaposing the research questions of the study with the themes of the interview. As a results, the knowledge required in the working life coaches work was roughly divided into four categories: expertise of the field, group leading skills, building a confidential coaching relationship, and coaching skills required to consider the diverse needs. Together these skills ensure high-quality coaching.</p> <p>In addition to the expertise of the field, the working life coaches highlighted the training related to recognizing the special needs of the trainees and the development of communication and pedagogical skills as the key knowhow improvement requirements. According to previous findings, investing in developing the knowhow of the personnel is considered to be a crucial part of both developing the workshop activity and positioning it in the service system. The conclusions of this study reinforce the results of the previous studies.</p>		
Keywords		
workshop activity, working life coaching, training, coaching skills, experience-based learning		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖPAJATOIMINTA	7
2.1	Työpajatoiminta	7
2.2	Työpajatoiminta syrjäytymisen ehkäisijänä.....	8
2.3	Yksilöllisesti suunniteltu työpajatoiminta	11
2.4	Työpajojen merkityksellisyys aiempien tutkimusten valossa.....	14
2.5	Työpajatoiminta Lahden nuorisopalveluiden työpajoilla.....	19
3	OHJAUSOSAAMINEN TYÖVALMENNUKSESSA	20
3.1	Ammatillinen ohjaus.....	20
3.2	Ohjaus toimintana.....	22
3.3	Käyttöteoria ohjauksessa ilmenevien toimintatapojen perustana	24
3.4	Ryhmänohjaustaidot ohjauksessa	27
3.5	Ohjausteoreettiset tulokset	32
4	VALMENNUS NUORTEN TYÖPAJALLA.....	35
4.1	Työvalmennus	38
4.2	Yksilövalmennus.....	40
4.3	Ryhmävalmennus	41
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	42
5.1	Tutkimuskysymykset.....	42
5.2	Tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmän kuvaus	42
5.3	Aineistonkeruun toteutus	45
5.4	Aineiston analyysimenetelmän kuvaus	47
6	TULOKSET.....	48
6.1	Työpajoilla tarvittava osaaminen.....	48
6.1.1	Ammattialaosaaminen ja ryhmänohjaustaidot toiminnan perustana	48
6.1.2	Luottamuksellisen ohjaussuhteen rakentaminen	52
6.1.3	Erialaisten tarpeiden huomioiminen	57

6.1.4	Työvalmentajien toimintatapojen taustat.....	64
6.2	Osaamisen kehittämisen tarpeet ja toteuttamismenetelmät	67
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	72
7.1	Työvalmentajien ohjausosaaminen.....	72
7.2	Tutkimuksen luotettavuus	76
7.3	Suositus osaamisen kehittämiseksi	78
	LÄHTEET.....	81
	LIITTEET	

Liite 1. Teemahaastattelurunko

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni tutkin, millaista ohjausosaamista Lahden nuorisopalveluiden nuorten työpajojen työvalmentajilta vaaditaan käytännön työstä selviytymiseksi ja millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita heillä on. Lisäksi kartoitan millaisia menetelmiä käyttämällä työvalmentajien olisi mielekästä osaamistaan kehittää. Opinnäytetyössä saamieni tulosten pohjalta laadin työvalmentajien tarpeisiin vastaavan suosituksen osaamisen kehittämiseksi.

Edellä kuvattujen kysymysten avulla pyrin tekemään työvalmentajien työtä näkyväksi. Pelkän työnkuvan listaamisen sijaan olen kiinnostunut siitä, mitä osaamista työvalmentajat itse kokevat tarvitsevansa työstään suoriutumiseksi. Työvalmentajien työnkuvat ja vaadittava ammattialaosaaminen vaihtelevat riippuen siitä, millä pajalla he työvalmentajana toimivat. Sen vuoksi olen valinnut työni keskiöön ohjausosaamisen, jota vaaditaan heiltä kaikilta, työpajatoiminnan sisällöstä riippumatta.

Toive opinnäytetyön aiheesta on noussut esiin Lahden nuorisopalveluiden nuorten työpajojen työvalmentajien ja toiminnanohjaajan viransijaisen kanssa keskusteltaessa.

Opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisena haastattelututkimuksena. Aineistonkeruu tehdään ryhmähaastatteluna, puolistrukturoitua teemahaastattelun menetelmää hyödyntäen. Haastattelusta saatavan aineiston analysoin opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä haastattelun teemoihin peilaten.

Tutkimukseni taustat muodostuvat työpajatoiminnan ohella ohjauksen käsitteestä ja siihen liitetystä kokemuksellisen oppimisen teoriasta. Deweyn ajattelussa tekemällä oppimisen tärkeimpänä lähtökohtana korostuvat oppijan oma aktiivisuus ja oppimisen yhteisöllisyys (Väkevä 2011, 70-71). Tekemällä oppiminen onkin työpajatoiminnassa yleisimmin käytössä oleva menetelmä työtehtävien opettelussa (Hämäläinen & Palo 2014, 24-25).

Tutkimuksen kohdejoukkona ovat Lahden nuorisopalveluiden nuorten työpajojen työvalmentajat. Aineisto koostuu kuuden ryhmähaastatteluun osallistuneen työvalmentajan näkemyksistä.

Opinnäytetyöni koostuu kaikkiaan kuudesta osa-alueesta. Johdannon jälkeen taustoitan opinnäytetyöni kontekstia kuvaamalla työpajatoimintaa ja siihen liittyvää valmennusta. Lisäksi kolmannessa luvussa käsittelen ohjauksen käsitettä ja sen ilmiötä, teoreettista taustaa unohtamatta. Neljännessä luvussa kuvaan tutkimuskysymykset ja työn toteuttamisen vaiheet; tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmät sekä aineistonkeruuprosessin, aineiston ja aineiston tulkinnaassa käytetyn sisällönanalyysin. Tämän jälkeen esitän haastattelussa saamani tulokset haastattelussa käyttämiäni teemoja mukailleen. Kuudes ja viimeinen luku käsittää johtopäätökset, pohdinnan ja laatimani suosituksen työvalmentajien osaamisen kehittämiseksi.

2 TYÖPAJATOIMINTA

2.1 Työpajatoiminta

Nuorisolaki (1285/2016, 4. luku 13. §) määrittää nuorten työpajatoiminnan tehtäväksi valmennuksen avulla parantaa nuoren valmiuksia päästä koulutukseen, suorittaa koulutus loppuun ja päästä avoimille työmarkkinoille tai muuhun hänen tarvitsemaansa palveluun. Lain mukaan toiminnan tarkoituksena on parantaa nuoren elämänhallintataitoja sekä edistää hänen kasvuaan, itsenäistymistään ja osallisuuttaan yhteiskuntaan (Nuorisolaki 1285/2016). Edellä mainitusta kokonaisvaltaisesta ja moniammatillisesta elämänhallinnan, hyvinvoinnin ja osallisuuden tukemisesta käytetään yleisesti sosiaalisen vahvistamisen käsitettä (Kuure 2015, 3-4). Vuonna 2006 voimaan tulleessa nuorisolaissa (72/2006) sosiaalinen vahvistaminen määritellään elämänhallintaa parantaviksi ja syrjäytymistä ehkäiseviksi toimenpiteiksi.

Työpajatoiminnassa limittyvät työvoima-, koulutus-, nuoriso- ja sosiaalipoliittiset tavoitteet suhteessa toisiinsa (Pietikäinen 2007, 177). Erilaisista poliittisista näkökulmista huolimatta tavoite valmentautujan sosiaalisten taitojen vahvistumisesta, koulutuksen edistämisestä ja työelämään kiinnittymisestä, on samansuuntainen (Hämäläinen & Palo 2014,14). Työpajatoiminta on näin ollen hyvä esimerkki yli sektorirajojen ja hallinnonalojen ulottuvasta moniammatillisesta toiminnasta (Pietikäinen 2007, 177).

2.2 Työpajatoiminta syrjäytymisen ehkäisijänä

Nuorisotyöttömyyttä on syytä pitää vakavana ongelmana, sillä kokonaan työelämän ulkopuolelle jääminen on merkittävä riski syrjäytymiselle (Pulkkinen & Kanervio 2014, 136). Jo yli kolmen kuukauden mittaisen työttömyysjakson on havaittu lisäävän pitkäaikaistyöttömyyden ja työelämästä syrjäytymisen riskiä merkittävästi (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 23). Tilastokeskuksen (2018) mukaan 15–24-vuotiaiden työttömyysaste oli elokuussa 2018 13,6 prosenttia.

Nuorten korkea työttömyys johtuu paitsi työpaikkojen riittämättömästä tarjonnasta, myös osan nuorten tarpeesta saada selvästi nykyistä enemmän tukea työnhakuun ja työelämässä toimimiseen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 11). Osaltaan työmarkkinoiden, harjoittelun ja koulutuksen ulkopuolelle jäämistä selittävät myös heikko aikaisempi opintomenestys, psyykkiset ja fyysiset opiskelun ja työssäkäynnin esteet sekä puuttuvat verkostot (Hiilamo ym. 38). Toisaalta koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olo voi olla varsin tavallinen vaihe nuoren ihmisen elämässä; nuori voi pitää välivuotta, lukea pääsykokeisiin, viettää kesälomaa ilman kesätöihin menoa tai odotella opiskelujen tai armeijan alkamista (Bamming 2016, 6).

Työhallinnossa nuorten työnhakijoiden työttömyyden pitkittymistä on pyritty ehkäisemään yhteiskuntatakuun toimintamallilla vuodesta 2005 alkaen. Ensimmäinen takuu on pantu toimeen vuoden 2006 aikana. Tämän jälkeen työ- ja elinkeinoministeriö on antanut uusia ohjeita nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamiseksi vuonna 2010 ja uuden nuorisotakuun toteuttamiseksi vuonna 2013.

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan toimintamallin tavoitteena on edistää nuorten sijoittumista koulutukseen ja työmarkkinoille, ehkäistä nuorten työttömyyden pitkittymistä, tunnistaa nuorten syrjäytymisvaaraan liittyvät tekijät sekä puuttua syrjäytymiseen jo varhaisessa vaiheessa. (Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 2014, 30.) Työpajatoiminta on yksi väline, jolla toimeenpannaan työvoimapolitiikan syrjäytymisvaarassa oleviin nuoriin kohdentuvia toimenpiteitä (Komonen 2007, 112).

Tavoitteeksi työpajatoiminnalle on asetettu nuoren sosiaalisen toimintakyvyn vahvistaminen, arjen asioiden hallinnan tukeminen sekä hänen elämänhallinnan kokemuksensa vahvistaminen (Kinnunen 2016, 6-7). Lisäksi työpaja tarjoaa nuorelle sellaisia tiedollisia, taidollisia ja asenteellisia työmarkkinoilla tarvittavia valmiuksia, jotka edistävät hänen kiinnittymistään palkkatyöyhteiskuntaan (Komonen 2007, 104). Tarkoituksena on vastata syrjäytymisuhan alla olevien henkilöiden tarpeisiin niin, että he saisivat valmiuksia estää oma syrjäytymisensä tai katkaista jo alkanut syrjäytymiskierre (Työpajaohjaajan käsikirja 2001, 22).

Työpajoja on Suomessa ollut tiettävästi 1980-luvulta lähtien. Ensimmäiset työpajat syntyivät vastaamaan nuorten koulutus ja työmarkkinatarpeisiin, nuorisotyöttömyyden rehottaessa. (Hassinen 2007, 7-9.) Tuolloin ne olivat Huumosen (2014, 13-14) mukaan lähinnä nuorisotyön väline, joissa yhdistyi uudella tavalla nuorisotyö sekä työ- ja elinkeinopalvelut. Ensimmäisten työpajojen tarkoituksena oli toimia työllistymisen apuvälineenä ja tarjota työttömälle töitä (Työpajaohjaajan käsikirja 2001, 114). Työpajoilla onkin aina uskottu tekemällä oppimiseen ja näin ollen toimintaa on pidetty vaihtoehtona formaalille opetukselle toiminnan alkua ajoista saakka (Hassinen 2007, 11). Toisaalta työpajoilla tehdyllä tuottavalla työllä on ollut keskeinen merkitys työpajatoiminnan ammatillistumisen kannalta (Komonen 2007, 115).

1990-luvulla työpajatoiminnan malli vakiintui ja niistä tuli entistä enemmän kaikenikäisille suunnattuja palveluja. Suomessa vallinneen taloudellisen laman

myötä työpajoille ohjautui kokonaisia perheitä ja pelkkään tekemiseen keskittynyt toiminta lakkasi sellaisenaan olemasta. (Hassinen 2007, 20.) Tämän seurauksena nuorisotyön rooli pajatoiminnassa väheni ja syntyi yksi merkittävimmistä suomalaisen työvoimapolitiikan nuorille suunnatuista toimista (Komonen 2007, 429). Työpajoilla alettiin tehdä entistä tiiviimpää yhteistyötä muiden palvelujärjestelmän toimijoiden kanssa ja vähitellen muodostui uudenlaisia pedagogisia ja sosiaalisia prosesseja toiminnan tueksi (Hassinen 2007, 20).

2000-luvulle tultaessa työpajatoiminnan perustehtävä on muuttunut merkittävästi. ”Hätäaputyöllistäjästä” on kuoriutunut paitsi työssä oppimisen mahdollistava yhteisö, myös yksilöllisten valmennus- ja kuntoutuspalvelujen tuottaja (Komonen 2007, 429). Samalla työpajoilla tarjottavat palvelut ovat monipuolistuneet ja asiakaskunta laajentunut kattamaan myös vaikeasti avoimille työmarkkinoille työllistyvät työkäiset (Huumonen 2014, 13–14). Työpajasta on muodostunut yhteisöllinen oppimisympäristö, jossa keskeistä on työn ja valmennuksen kautta tapahtuva tekemällä oppiminen (Huumonen 2014, 10).

Nuorten työpajatoiminnan vakinaistaminen osaksi palvelujärjestelmää aloitettiin vuonna 2004 (Työ- ja elinkeino ministeriö TM003:00/2005). Aluehallintoviraston (2018) mukaan työpajatoiminta sijoittuu julkisen sektorin palvelukokonaisuudessa sosiaalialan palvelujen ja avoimien koulutus- ja työmarkkinoiden väli- maastoon. Puhutaan niin sanotusta sosiaalisen työllistämisen toimialasta, joka kattaa heikossa työmarkkina- asemassa olevia henkilöitä työllistävät ja heidän työllistymismahdollisuuksiaan sekä toimintakykyään parantavat tai ylläpitävät palvelut (Huumonen 2014, 10). Marniemi ym. (2004, 8) asemoivat työpajatoiminnan perus- ja erityistason palvelurakenteiden väliin, jolloin työpajojen tulee pystyä tarjoamaan yksilötason palveluita niille, jotka tippuvat perustason palveluiden läpi, mutta eivät vielä tarvitse erityistason palveluita.

Työpajatoiminta voi olla esimerkiksi kunnan, seutukunnan, kuntayhtymän, säätiön tai yhdistyksen ylläpitämää toimintaa (Hämäläinen & Palo 2014, 15). Nuorisotakuu.fi-sivuston mukaan nuorten työpajoja on 270 kunnassa eri puolilla Suomea, mikä Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan kattaa yli 90 % kaikista

Manner-Suomen kunnista. Useimmissa kunnissa nuorten työpajat on suunnattu ensisijaisesti alle 25-vuotiaille työttömille nuorille, mutta toimintaan osallistuu paljon myös tätä vanhempia nuoria aikuisia. (Pohjantammi, 7.)

Rahoitus työpajatoimintaan koostuu useista eri lähteistä. Näitä ovat esimerkiksi kunnallinen rahoitus, toiminnan ylläpitäjän osuus, erilliset avustukset sekä pajoilla valmistettavien tuotteiden ja valmennuspalveluiden myynnistä saatavat tulot (Huumonen 2014, 10). Saadakseen valtion avustusta toimintaan, työpajan tulee toteuttaa nuorisolaissa määritellyjä nuorten työpajatoiminnan tehtäviä ja tarkoitusta sekä 2 § säädettyjä tavoitteita ja lähtökohtia (Nuorisolaki 1285/2016).

2.3 Yksilöllisesti suunniteltu työpajatoiminta

Työpajatoiminta on työvaltaista, yhteisöllistä valmennusta, jonka avulla tuetaan valmentautujan yksilöllistä kasvua, sosiaalista vahvistumista, aktiivista osallisuutta (Hämäläinen & Palo 2014,12) ja valmentautujan osaamisen kehittymistä (Huumonen 2014, 10–11). Parhaimmillaan pajatoiminta tarjoaa valmentautujille onnistumisen kokemuksia, jotka ovat omiaan voimistamaan nuoren tulevaisuusorientaatiota (Pietikäinen 2007, 177-178). Työpajalla taitoja ja osaamista kartutetaan mielekkään tekemisen ja konkreettisten työtehtävien kautta (Huumonen 2014, 11). Pajatoiminnassa työ näyttäytyy kasvatuksellisen vaikuttamisen välineenä; työ ei ole vain taloudellinen välttämättömyys, vaan siihen liitetään muitakin merkityksiä. Vaikka kasvatuksellinen työote on osin syrjäyttämässä tuotannollisen työn tekemisen, muodostaa työ edelleen toiminnan mielen ja merkityksen kaikille työpajalla toimiville nuorille ja aikuisille, henkilöstöä unohtamatta. (Komonen 2007, 100, 115-116.)

Valmentautujalle sopivia työ-, toiminta- ja oppimiskokonaisuuksia on mahdollista rakentaa sekä työpajan sisällä että yhteistyöverkostoissa (Hämäläinen & Palo 2014, 24). Perinteisimmät työpajoilla tehtävät työt ovat metalli-, puu-, tekstiili-, sekä auto- ja kuljetusalan työtehtäviä. Lisäksi toimintaa tarjotaan myös

muun muassa kierrätyksen, median ja viestinnän, keittiö- ja puhdistuspalveluiden, koti- ja kiinteistöpalveluiden, toimistotöiden sekä puisto- ja ulkoaluetöiden parissa. Työpajalla tehtävät työt vaihtelevat yleisesti paikallisen tarpeen mukaan. (Huumonen 2014, 11.)

Nuori päätyy työpajalle pääsääntöisesti jonkin viranomaisen tai julkista tehtävää hoitavan henkilön ohjaamana, mutta nuorella on mahdollisuus hakeutua toimintaan myös oma-aloitteisesti (Nuorisolaki 1285/2016, 4. luku 13§). Vuoden 2017 työpajatoiminnasta tehdyn raportoinnin mukaan merkittävin työpajoille ohjaava taho on työhallinto. Toiseksi yleisimmin toimintaan ohjaavat tahot ovat kunnan sosiaali- ja terveystoimi sekä nuorisotyö. Vuonna 2017 nuoret hakeutuivat toimintaan aiempia vuosia useammin oma-aloitteisesti. (Bamming & Hilpinen 2018, 18.)

Vuosittain työpajatoimintaan osallistuu noin 15000 alle 29-vuotiasta nuorta, joista hieman yli 60% on nuoria miehiä. Naisten ja miesten välistä eroa on selitetty miesten valtakunnallisella tilastollisesti korkeammalla työttömyydellä sekä naisten korkeammalla koulutus tasolla. Työpajatoimintaan osallistuvista alle 29-vuotiaista nuorista lähes puolella on korkeintaan peruskoulututkinto. (Bamming 2017, 10-11.) Työpajatoimintaan osallistuvien nuorten keskuudessa vaikeasti työllistettävien osuus on kasvanut (Pietikäinen 2009, 84) ja nuoria, joille työpajan puuttuminen on ainoa haaste, ohjautuu työpajoille entistä vähemmän (Komonen 2007, 107-113). Ilmiötä on selitetty muun muassa nuorten ikäluokkien pientymisellä ja nuorisotyöttömyyden vähentymisellä. Tämä näyttäytyy pajojen potentiaalisen kohderyhmän kaventumisena ja sitä kautta asiakaskunnan tilanteiden vaikeutumisenä. (Pietikäinen 2007, 177.)

Vaikeasti työllistyvien nuorten on katsottu tarvitsevan aiempaa enemmän arjenhallinnan tukemiseen keskittyviä palveluja sekä entistä pidempiä palvelupolkuja sijoittuakseen työhön tai koulutukseen (Pietikäinen 2009, 84). Työttömyys uhkaa yhä useammin niitä nuoria, joilla on vaikeuksia kouluttautua ja työllistyä esimerkiksi heikon koulumenestyksen, erilaisten sosiaalisten ongelmien, heikkolahjaisuuden tai erilaisten päihderiippuvuuksien takia (Marniemi, Pekkala &

Virtanen 2004, 6). Useinkaan työpajalle tulevalle nuorelle palvelujärjestelmä ei tarjoa useita vaihtoehtoja, joista hän voisi valita itselleen mieluisimman asiakkuuden tai siihen kuuluvan palvelun. Tällöin työpajan tehtävänä on tarjota nuoren keskeneräisyydelle aika ja paikka, jossa muista kasvatusinstituutioista pudonneet tai pudotetut nuoret voivat hetken hengähtää yhteiskunnan heille asettamista vaatimuksista. (Komonen 2007, 107-113.)

Työpajatoiminnalla voidaankin nähdä olevan myös kasvatuksellinen tehtävä, joka korostuu ajan haasteista nousevana välttämättömyytenä. Työpajojen kasvatustehtävässä korostuu kokonaisvaltainen huolenpito tehtävä nuoren kasvun tukemiseksi, yksilölliset tarpeet huomioiden. Erityisesti tilanteissa, joissa nuoren normaalielämänsä mukainen eteneminen näyttäisi pysähtyneen. (Komonen 2007, 107.) Asiakaskunnassa tapahtuneet muutokset ovatkin asettaneet työpajoille, niissä tarjottaville palveluille ja valmentajien ammattitaidolle uusia haasteita. Pelkkä työn tarjoaminen ei enää riitä, vaan pajoilla tarvitaan entistä laaja-alaisempia yksilövalmennuksellisia ja kuntoutuksellisia palveluita. (Pietikäinen 2009, 84.) Jopa siinä määrin, että työpajatoiminnan tulkitaan lähentyneen kuntoutus- ja hoitosektoria (Pietikäinen 2009, 86).

Työpajatoiminnan elinvoimaisuuden taustalla voidaan nähdä olevan pyrkimys kehittää toimintaa kulloinkin vallitsevan yhteiskunnallisen tilanteen mukaan (Marniemi, Pekkala & Virtanen 2004, 6). Työelämässä meneillään oleva jatkuva muutos vaatii myös työpajatoiminnan mukautumista nuorten työllisyyden sekä työelämätaitojen ja -valmiuksien edistämiseksi ja työelämän vaatimuksia paremmin vastaavaksi. Myös nuoret itse toivovat työpajatoimintaa kehitettävän paremmin heidän tarpeitaan ja kiinnostuksen kohteitaan huomioivaksi. (Miettinen & Pöyry 2015, 81.) Työpajatoimijoilta vaaditaan rohkeutta kehittää ja kokeilla uudenlaisia toimintamalleja (Lappalainen 2018, 133).

Oppilaitosten kanssa kehitetyllä yhteistyöllä ja uusien vaihtoehtojen tarjoamisella on pyritty vähentämään ammatillisten opintojen keskeyttämisten suurta määrää (Kapanen 2010, 38). Tämän seurauksena työpajalla on mahdollista suorittaa

joko tutkinnon osia tai koko tutkinto, mikäli työpajan oppimisympäristö on tunnustettu ja tunnustettu ammatillisesta koulutuksesta annettujen säädösten ja ohjeistusten mukaisesti. Työpaja oppimisympäristönä on erityisen hyvä niille valmentautujille, joille perinteisen opetuksen luokkaympäristö on haasteellinen. (Hämäläinen & Palo 2014, 36, 33.)

Myös kokeilu verkon välityksellä toimivan työpajan kehittämiseksi aloitettiin nuorten tarpeisiin ja toiveisiin vastaamiseksi. Tavoitteena on kehittää verkkopajan toimintamalli kasvotusten ja verkkoympäristöissä tapahtuvan vuorovaikutuksen yhdistämiseksi, digitaalista mediaa ja teknologiaa työpajatoiminnassa hyödyntäen. Toimintamalli liitetään osaksi muuta paikallista työpajatoimintaa, valmentautujien yksilöllisten polkujen mahdollistamiseksi. Verkkopajan tarkoituksena onkin mahdollistaa työpajatoimintaan osallistuminen myös niille nuorille, joilla ei ole mahdollisuutta osallistua kasvokkain tapahtuvaan valmennukseen esimerkiksi sosiaalista ja terveydellisistä syistä tai huonojen kulkuyhteyksien vuoksi. Lisäksi tavoitteena on mahdollistaa työpajatoiminnan saavutettavuus niille nuorille, joiden kotipaikkakunnalla työpajatoimintaa ei ole tarjolla. (Lappalainen 2018, 134.)

2.4 Työpajojen merkityksellisyys aiempien tutkimusten valossa

Pietikäisen (2007, 180) mukaan nuorille suunnatuista palveluista työpajatoimintaa on tutkittu eniten ja monipuolisimmin. Hänen mukaansa pajoihin liittyvää tutkimusta on tehty verrattain runsaasti etenkin 1990-luvulla sekä 2000-luvun alkupuolella. Jo nopealla selauksella on nähtävissä, että niin pajatoimintaan osallistuneiden valmentautujien kuin pajaohjaajienkin kokemuksia ja näkemyksiä työpajatoiminnasta sekä heidän pajatoiminnalle antamia merkityksiä on tutkittu paljon.

Työpajatoimintaan osallistuvat nuoret kokevat pajatoimintaan osallistumisen merkityksellisenä ja omaa, haasteellistakin elämäntilannetta eteenpäin vieväksi. Työpajatoiminnassa tärkeinä asioina nähdään mahdollisuus vaikuttaa

työskentelylle asetettaviin tavoitteisiin ja työntekijöiden mahdollisuus huomioida kunkin valmentautujan yksilöllinen elämäntilanne kokonaisvaltaisesti. (Seppä 2013, 73.) Toimintaan osallistuneet nuoret kokevat valmentajien olevan kiinnostuneita ja välittävän heidän tilanteestaan sekä antavan valmentautujalle hänen tarvitsemaansa huomiota (Wrede-Jäntti 2017, 75). Valmentautajat kokevatkin tärkeäksi työpajoilla saatavan tuen työn harjoitteluun ja ammatillisten vaihtoehtojen etsintään. Jakson aikana koettu myönteinen kehitys itsenäisessä elämäntilanteessa liittyy kiinteästi yhteen myönteisten työllistymiseen tai kouluttautumiseen liittyvien muutosten kanssa. (Leinonen & Pekkala 2004, 24.)

Perinteisen työpajatoiminnan lisäksi Eerikäinen (2018, 125) on tutkinut opinnäytetyössään nuorten näkemyksiä verkossa tapahtuvaan työpajatoimintaan liittyen. Opinnäytetyö liittyy Nuorisotalon tutkimus- ja kehittämiskeskus Juvenian hallinnoimaan Digillä Duuniin! - Digitaaliset sovellukset nuorten työllisyyspalveluissa -hankkeen (ESR) kokeiluun verkon välityksellä toimivasta työpajasta. Eerikäisen tekemien haastattelujen mukaan nuoret suhtautuivat toimintaan myönteisesti, vaikka paikan päällä saatu valmennus ja ohjaus nähtiinkin ensisijaisesti mielekkäämpänä. Haastatellut nuoret kokivat verkossa tapahtuvan työpajatoiminnan voivan hyödyttää erilaisissa tilanteissa olevia tai pitkien välimatkojen päässä asuvia nuoria, vaikka sen ei koettu voivan täysin korvata kasvokkain tapahtuvaa ohjausta. (Eerikäinen 2018, 125-126.)

Näkökulmat ja tarpeet verkossa tapahtuvan työpajatoiminnan sisältöihin liittyen ovat kirjavia. Erilaisten tietokoneella tehtävien töiden lisäksi toivottiin mahdollisuutta työelämävalmiuksiin tai elämäntilanteeseen liittyvien asioiden harjoitteluun, käytännön työtehtävien tekemiseen, yrittäjyydestä tiedon saamiseen ja ammatillisten opintojen osittaiseen suorittamiseen. Opinnäytetyötä varten haastatellut nuoret kokivat tärkeäksi myös mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen ja ryhmässä tapahtuvaan ohjattuun työskentelyyn: yhteisöllisyys ja yhteys muihin pajatoiminnassa mukana oleviin nuoriin tekisi toiminnasta mielenkiintoisempaa ja mielekkäämpää. (Eerikäinen 2018, 125-126.)

Pajalla vallitseva sosiaalinen ja palkitseva ilmapiiri nousee useissa tutkimuksissa valmentautujan näkökulmasta merkitykselliseksi asiaksi. Pajojen rennon ja vapaan (työ)ilmapiirin koetaan tarjoavan kiireetön mahdollisuus tarkastella omaa tilannettaan ja suunnitella tulevaisuutta. (Komonen 2007, 32.) Toisaalta turvalliseksi koettu ilmapiiri mahdollistaa valmentautujia käymään omaan elämäntilanteeseensa liittyviä keskusteluja vertaisryhmänsä kanssa. Mahdollisuus ryhmään samaistumiseen, toiminnassa mukana olevien samankaltaisessa tilanteessa olevien, miltei saman ikäisten nuorten kanssa koetaan pajatoiminnassa niin ikään tärkeäksi. Valmentautajat kokevat ryhmään kuulumisen parantavan heidän psyykkistä hyvinvointiaan, sillä ryhmä tarjoaa heille seuraa, tukea ja ymmärrystä sekä käytännön vinkkejä arkielämässä selviytymiseen. (Wrede-Jäntti 2017, 75-76.)

Pietikäinen (2001) jakaa valmentajien näkemykset pajatoiminnan tavoitteista ja merkityksistä nuoren perspektiivistä katsottuna neljään eri näkökulmaan: psykologiseksi, sosiaalseksi ja taidolliseksi näkökulmaksi sekä tulevaisuuden suunnitelmiksi. Valmentajien näkemyksissä korostuvat pajatoiminnan tarjoama psykologinen ja sosiaalinen ulottuvuus, mutta taidollisen vahvistumisen rooli ei myöskään jää vähäiseksi. Psykologinen näkökulma liitetään nuoren itsetunteuksen ja itsetunnon vahvistumiseen sekä sitä kautta omien vahvuuksien löytämiseen. Sosiaalinen näkökulma puolestaan viittaa ryhmässä toimimisen taitojen harjaantumiseen, vertaissuhteiden löytymiseen sekä suvaitsevaisuuden lisääntymiseen. Taidollisella näkökulmalla tässä yhteydessä tarkoitetaan erilaisten konkreettisten ammatillisten tai teknisten taitojen harjaantumista. Valmentajat kokevat tärkeimpänä taidollisen näkökulman osa-alueena uuden innostuksen löytymisen, jonka kautta nuori aktivoituu harrastamaan tai hakeutumaan alan koulutukseen. Konkreettisten tulevaisuuden suunnitelmien selkiytymisen lisäksi valmentajat kokevat työpajatoiminnan tarjoavan valmentautujalle mahdollisuuden saada elämän syrjästä kiinni. (Komonen 2007, 34.)

Työpajatoiminnassa mukana olleiden valmentautujien ja valmentajien näkemysten ja kokemusten lisäksi valmentautujien seuranta ja sijoittumista pajatoiminnan päätyttyä sekä toiminnan vaikuttavuutta on tarkasteltu paljon. Ensinnäkin aiheesta on tehty lukuisia eri tasoisia päättötöitä. Toisaalta myös vuonna

2016 voimaan tullut nuorisolaki (4 luku §13) velvoittaa työpajoja seuraamaan toimintansa tuloksia. Pietikäisen (2007, 180-181) mukaan tutkimuskokonaisuudet on mahdollista jakaa kolmeen osaan: erilaisiin projektiarviointeihin ja -raportointeihin, opetusministeriön tilaamiin ja julkaisemiin tutkimuksiin sekä valtakunnallisen työpajayhdistyksen tekemiin julkaisuihin ja raportteihin. Opetus- ja kulttuuriministeriö teettää vuosittain valtakunnallisen työpajatoimintaa koskevan kyselyn ensisijaisesti kansallista avustusta saaneille työpajoille. Lisäksi Valtakunnallinen Työpajayhdistys on kehittänyt työpajatoiminnan vaikuttavuuden arviointiin sosiaalisen vahvistamisen työkalun, Sovari-mittarin. (Bamming & Hilpinen 2017, 8, 38.)

Valtakunnallisesti tehdyn työpajatoimintaa koskevan kyselyn tulosten pohjalta on nähtävissä, että vuonna 2017 työpajatoimintaan osallistuneista valmentautujista 65,5% on sijoittunut koulutukseen, työelämään tai muuhun ohjattuun toimenpiteeseen työpajakson jälkeen. Lisäksi 12,5% valmentautujista sijoittuu toiminnan päätyttyä muualle, esimerkiksi asepalvelukseen tai perhevapaalle. (Bamming & Hilpinen 2018, 22.) Sovari-mittarilla saatujen tulosten mukaan 91% työpajatoimintaan osallistuneista valmentautujista on työpajakson aikana kokenut sosiaalista vahvistumista vähintään jonkin verran. Kuusi valmentautujaa kymmenestä on jakson aikana kokenut selvää vahvistumista. (Pietikäinen 2017, 10.)

Myös työvalmentajien osaamisvaatimuksia on aiemmissa selvityksissä todennettu jonkin verran. Erilaisista tutkimuksista ja raportoinneista käy ilmi, että työpajatoiminnan kehityksen ja valmentautujien vaikeutuneiden tilanteiden myötä myös valmentajien osaamisvaatimukset ovat muuttuneet. Esimerkiksi Marniemi, Pekkala ja Virtanen (2004, 6) ovat esittäneet työpajatoiminnan edellyttävän valmentajilta vankan valmennuksellisen osaamisen lisäksi verkostoitumiseen ja liiketoimintaan liittyvää osaamista. Lisäksi heidän mukaansa valmentajilta vaaditaan kyvykkyyttä nopeaan oman toiminnan kehittämiseen ympäristön alati muuttuviin haasteisiin vastaamiseksi.

Selvityksistä käy ilmi, että laaja-alaisiin osaamisvaatimukseen on pyritty vastaamaan muun muassa valmentajien kouluttautumista lisäämällä. Tästä esimerkkinä työvalmentajan erikoisammattitutkinto, joka antaa välineitä sellaisten henkilöiden kanssa työskentelyyn, jotka tarvitsevat erityistä tukea muutos- ja siirtymävaiheissa työelämään pääsemiseksi, työelämässä pysymiseksi tai työhön palaamiseksi (Opetushallitus 2011, liite). Valtakunnallisen työpajakyselyn tuloksista selviää, että lähes kaikilla työpajoilla valmentajilla on vuoden 2017 aikana ollut mahdollisuus täydennyskouluttautumiseen. Yleisimmin valmentajat ovat tulosten mukaan osallistuneet Aluehallintovirastojen sekä työpajayhdistys ry:n tarjoamiin koulutuksiin. (Bamming & Hilpinen 2018, 26.)

Lisäksi valtakunnallinen työpajakysely antaa osviittaa siitä, millaisen koulutuksen työpajoilla työskentelevät valmentajat ovat saaneet. Kyselyn mukaan vuonna 2017 yksilövalmentajista 70 prosentilla oli joko AMK- tai yliopistotutkinto, kun taas työvalmentajista yli puolella (65,6 %) pääasiallisena koulutuksena oli jokin 2. asteen ammatillinen tutkinto. (Bamming & Hilpinen 2018, 25.) Komosen (2004) mukaan muodollisella koulutuksella katsotaan kuitenkin olevan suhteellisen vähän merkitystä. Työpajatoiminnassa teoreettista tietoa enemmän tarvitaan kokemuksellista, kokonaisvaltaista, jopa intuitiivista näkemystä nuorista (Komonen 2007, 168).

Selvitysten mukaan työpajojen henkilöstön kehittämiseen panostaminen on keskeinen osa sekä pajatoiminnan kehittämistä että sen palvelujärjestelmään asemointia. Pajoilla katsotaan tarvittavan lisää etenkin pedagogista, menetelmällistä ja nuorten arjenhallinnan tukemiseen liittyvää osaamista. (Pietikäinen 2007, 179.) Myös tulevaa maakuntaudistusta ajatellen osaamisen kehittäminen koetaan tärkeänä osana toiminnan laadun kehittämistä. (Valtakunnallinen Työpajayhdistys, 2018)

2.5 Työpajatoiminta Lahden nuorisopalveluiden työpajoilla

Lahden nuorisopalveluiden ylläpitämä nuorten työpajatoiminta sijoittuu työllisyys- ja erityispalveluiden palvelualueelle. Laaja, sisällöltään ja toimintaidealtaan erilaisista pajoista koostuva kokonaisuus varmistaa mahdollisimman monelle nuorelle tilaisuuden osallistua heidän tarpeitaan vastaavaan valmennukseen. (Kallunki, 2018.) Kahdeksan pajan kokonaisuuteen kuuluu auto-, lounaskahvila-, media-, reppu- ja draamapaja sekä puu- ja pintakäsittelypaja, sisustamo ja uusi paja. Työpajoilla tehtävät työt ovat auto-, metalli-, tekstiili-, keittiö- sekä puu- ja pintakäsittelyalan työtehtäviä. Lisäksi toimintaa tarjotaan myös graafisen alan, taiteen ja kulttuurin sekä puisto- ja ulkoaluetöiden parissa. (Lahden nuorisopalvelut.) Työpajoilla valmistetaan tuotteita ja tarjotaan erilaisia palveluita yksityishenkilöille, yrityksille, yhdistyksille ja julkishallinnon organisaatioille (Nuorten työllisyyspalvelut).

Työpajoilla nuori pääsee kehittämään paitsi ammatillisia taitojaan myös työelämän pelisääntöjen osaamistaan (Kallunki, 2018). Lisäksi nuoret saavat pajajakson aikana tietoa erilaisista työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksista sekä ohjaukselta itselleen sopivan jatkosuunnitelman tekemiseen ja toteuttamiseen. Tarvittaessa nuorella on mahdollisuus saada tukea myös arjenhallintaan. (Nuorten työllisyyspalvelut.) Lisäksi työpajat tekevät yhteistyötä Koulutuskeskus Salpauksen kanssa järjestäen nuorelle mahdollisuuden suorittaa opintoja työvaltaisessa oppimisympäristössä. Yksilöllisesti sovitut pajaopintojaksot vaihtelevat noin kuukaudesta puoleen vuoteen, nuoren tarpeen mukaan. Tavoitteena on, että opiskelija joko palaa normaalimuotoisen opiskelun pariin tai saa jakson aikana suoritettua opintonsa loppuun. (Nuorten työllisyyspalvelut.)

Vuodessa nuorten työpajoilla tarjotaan valmennusta noin 220 työttömälle, 17-29-vuotiaalle lahtelaiselle nuorelle joko työkokeiluna tai palkkatuetussa työsuhhteessa (Kallunki 2018). Palkkatuettu työ on mahdollista nuorisopalveluiden kaikilla kahdeksalla pajalla, työkokeilu vain Draamapajalla ja Sisustamossa.

3 OHJAUSOSAAMINEN TYÖVALMENNUKSESSA

3.1 Ammatillinen ohjaus

Ohjaustyön käytännön näkökulmasta on sen moninaisuuden vuoksi vaikeaa löytää yhtä ohjausta kattavasti määrittelevää käsitystä (Lairio & Puukari 2001, 11). Väisäsen (2003) mukaan ohjauksen tehtävänä voidaan pitää sosiaalistamista, opettamista, valmennusta, ohjausta, neuvojen ja roolimallien antamista, tukemista ja auttamista sekä kannustamista, innostamista, haastamista ja tutkimaan saattamista. Tyypillisesti ohjauksen käsitteen kanssa on rinnakkain käytetty informoinnin, tiedon antamisen, neuvonnan, opetuksen ja opastuksen käsitteitä. Myös lukuisat englannin kielessä käytetyt termit, kuten *counselling*, *coaching*, *guidance*, *mentoring*, *supervising* ja *tutoring* on suomessa käännetty ohjaukseksi tai sen rinnakkaistermeiksi, aina asiayhteydestä riippuen. (Vänskä ym. 2011, 16.)

Ohjaus-käsitteen kuvaukseen vaikuttaa paljon myös se korostetaanko siinä menetelmää, ohjaajan ja ohjattavan välistä vuorovaikutussuhdetta vai prosessia, johon ohjauksella pyritään vaikuttamaan (Onnismaan 2011, 7). Vuorovaikutussuhdetta korostettaessa ohjaus voidaan nähdä vuorovaikutuksena, jossa yksilö kohdataan erilaisine tietoineen, taitoineen, tunteineen ja reaktioineen. (Vehviläinen 2014, 7, 12-13).

Yleisesti ohjauksen määritelmässä kuitenkin korostuu yksilön oma aktiivisuus ja aloitteellisuus elämäntilanteensa kohentamisessa sekä ohjaajan ja ohjattavan välisen suhteen vuorovaikutuksellisuus (Vänskä ym. 2011, 17). Vehviläinen (2014, 12) määrittelee ohjauksen yhteistoiminnaksi, jossa tuetaan ja edistetään ohjattavan oppimis-, kasvu-, työ-, tai ongelmanratkaisuprosesseja niin, että ohjattavan oma toimijuus vahvistuu. Ohjausta voidaan kuvata paitsi merkitysten etsinnäksi ja matkalla olemiseksi, myös laaja-alaiseksi elämänsuunnittelun menetelmäksi, jonka tavoitteena on auttaa ohjattavaa elämään aiempaa tasapainoisemmin ympäristönsä kanssa ja auttaa häntä tavoitteellisesti hyödyntämään omia mahdollisuuksiaan. (Onnismaa 2011, 7-8.)

Rajanveto ammattimaisen ja ei-ammattimaisen ohjaustoiminnan välillä voi olla vaikeaa, joten useimmiten ohjaus- ja neuvontatilanteet erotetaan toisistaan alan opintojen ja ammattikokemuksen myötä karttuvien ohjaus- ja neuvontataitojen avulla (Onnismaa 2011, 21-22). Jokaisen koulutuksen perustana on tietylle ajalle ominainen teoreettinen viitekehys, jonka mukaan jäsentyy ohjaajan ajan-kohtainen asiantuntijuus ja sen soveltaminen. Tieteelliset teoriat eivät kuitenkaan suoraan siirry ihmistyön kentälle, vaan toimivat taustalla ja tietoisesti hyödynnettyinä uusien työtapojen etsimisessä ja työn arvioinnissa. (Mönkkönen 2007, 102.) Näin ollen pelkkä koulutus ei takaa työelämässä tarvittavaa osaamista, vaan varsinainen taitava osaaminen syntyy vasta vuosien kokemuksen ja tietoisien oppimisen myötä. Työntekijää pidetäänkin ammattitaitoisena silloin, kun hankitut ja omaksutut kyvyt vastaavat työelämän vaatimuksia. (Räsänen 1994, 29.)

Alalla ei aina olla yhtä mieltä siitä, mitkä ovat välttämättömiä tai riittäviä taitoja ohjauksen ja neuvonnan ammattimaiseksi toteuttamiseksi eri toiminta-alueilla ja erilaisten asiakasryhmien parissa. Toisaalta on myös vaikeaa osoittaa, miten ohjauksessa ja neuvonnassa tarvittavat taidot eroavat esimerkiksi myyntityön vaatimista yleisistä vuorovaikutustaidoista. (Onnismaa 2011, 21-22.) On kuitenkin selvää, että ohjausasiantuntijuutta ei voi korvata pelkästään keskustelun sosiaalisessa tilanteessa syntyvällä tietämyksellä, vaan ohjaajan tulee hallita teoreettiseen tutkimukseen perustuvan tiedon lisäksi myös erilaisia ohjausmenetelmiä (Pekkari 2009, 12). Teoriat auttavat hahmottamaan asioita paremmin ja luovat perustaa ammatillisille toiminnoille ja niiden kehittymiselle (Pekkari 2009, 100).

Ohjaajan toimintaa määrittää myös erilaiset ohjaustoiminnalle määritellyt normit, (Räsänen 1994, 27-28) julkishallinnon strategiat (Mäkitalo 2004, 234) ja yhteiskunnalliset muutokset, jotka osaltaan määrittävät ohjauksessa valloillaan olevia painotuksia. Tämä näkyy ohjaajien työkentän alituisena laajenemisena ja muuttumisena, jonka seurauksena tarvitaan jatkuvasti uudenlaisia työ- ja ajattelutapoja (Kurikkala 2006, 62; Mönkkönen 2007, 22; Pekkari 2009, 99). Virallisesti asetettuihin tavoitteisiin liittyy aina vahva kulttuurinen ja sosiaalinen

säännöstö, jota ohjaaja soveltaa tehtävästä suoriutuakseen. Alati muuttuva ympäristö kuitenkin mahdollistaa normien painottamien oletusten ja niiden paikkaansa pitävyyden kyseenalaistamisen. (Pekkari 2009, 96.) Näin ollen ohjaajalta edellytetäänkin jatkuvaa ajanhermolla pysymistä ja osaamisen kehittämistä (Kurikkala 2006, 62).

Ohjaajan on osattava valita mistä lähtökohdasta käsin hän prosessoi ja jäsenittää käytännön työtään (Mäkitalo 2004, 234). Työntekijän tietoisuus omasta osaamisesta onkin tärkeää paitsi työssä menestymisen myös työssä viihtymisen kannalta. Oman osaamisen vahvuuksien ja heikkouksien tiedostamisen myötä, työntekijä voi hyödyntää ja kehittää osaamistaan tilanteen vaatimalla tavalla. Osaamista kehitettäessä osaamiskartoituksen tekeminen onkin keskeisessä roolissa (Viitala 2007, 180). Kartoituksen tarkoituksena on selvittää, millaista osaamista yrityksessä on sekä se mihin suuntaan ja millä alueilla sitä tulee kehittää (Viitala 2007, 181). Osaamiskartoitus mahdollistaa laajempien osaamisen kehittämistoimien suunnittelun (Viitala 2007, 182).

Työnantajaorganisaation näkökulmasta ohjaajalla oleva osaaminen voidaan nähdä koko organisaation toiminnan lähtökohtana: onhan työntekijän henkilökohtaisen osaamisen varassa organisaation toimintamallien, prosessien ja rakenteiden kehittyminen. Ohjaajien osaamisen kehittäminen onkin syytä kytkeä organisaation päämääriin ja tavoitteisiin toiminnan suunnitelmalliseksi kehittämiseksi. (Viitala 2007, 170, 178.) Henkilöstön osaamisen kehittämisessä oleellista on tavoitteellisuus; osaamisen tason kehittymisen tulisi näkyä toiminnan tehostumisena, laadun kehittämisenä sekä yrityksen menestymisen ja kannattavuuden paranemisena. (Viitala 2007, 201.)

3.2 Ohjaus toimintana

Ohjaustoiminnassa painottuvat osa-alueet ja menetelmät ovat sidoksissa siihen viitekehykseen, jossa kulloinkin toimitaan. Elämänkulun viitekehyksessä ohjaustoiminta kohdistuu erilaisin painotuksin elämänkulun kannalta keskeisiin osa-alueisiin: koulutukseen, työhön, perheeseen ja vapaa-aikaan sekä niiden välisiin ristiriitoihin ja yhteensovittamiseen. (Nummenmaa & Korhonen 2000,

75.) Työn viitekehyksessä tapahtuva ohjaaminen puolestaan voidaan nähdä sellaisina menetelminä, joilla sekä edistetään että mahdollistetaan ryhmän tai organisaation työpaikalla tapahtuva oppiminen. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi työympäristön rakentaminen oppimista edistäväksi ja vuorovaikutuksen hyödyntäminen oppimisen tukemisessa. (Frisk 2005, 13.)

Onnismaa (2011, 7) näkee ohjauksen ajan, huomion ja kunnioituksen antamisena. Parhaimmillaan ohjaus näyttäytyykin ohjaajan ja ohjattavan välisenä dialogina tai neuvotteluna, jonka tarkoituksena on keskustelun keinoin edistää ohjattavan kykyä parantaa elämäänsä itse haluamallaan tavalla (Onnismaa 2011, 7). Tällöin ohjaaja nähdään sellaisen ohjausprosessin asiantuntijaksi, jossa ohjattava oppii itse käsittelemään kokemuksiaan, käyttämään resurssejaan, ratkaisemaan ongelmiaan ja suuntaamaan oppimistaan (Vehviläinen 2001, 12-13). Ohjausprosessit ovat usein pitkäkestoisia kasvu- ja oppimisprosesseja, jotka kytkeytyvät institutionaalisiin polkuihin tai niiden siirtymäkohtiin. Tällaisia ovat esimerkiksi elämänkulun kannalta merkittävät koulutusvalinnat ja työelämään siirtyminen. (Vehviläinen 2014, 12-13.)

Ohjaus voidaan nähdä myös eräänlaisena prosessinomaisena palvelujärjestelmänä, jolloin ohjaustoiminnan kohteena ei ole ohjattava vaan prosessi, jossa ihminen oppii arvioimaan ja kehittämään omia vahvuusalueitaan suhteessa niihin mahdollisuuksiin, joita omassa toimintaympäristössä on (Pekkari 2009, 98). Näin ollen ohjausta voidaan pitää myös osana sellaista organisaation toimintaa, jolle on määritelty sisällöllisiä tavoitteita (Onnismaa 2011, 7). Perinteisesti organisaation toimintaan sisällytetty ohjaus on liitetty koulun oppilashuoltoon ja työvoimapolitiikkaan (Sinisalo 2000, 191). Oppilaitosten ja työvoimatoimistojen henkilökohtaisista ohjauskeskusteluista ohjaus ja neuvonta ovat kuitenkin levinneet myös muille elämänalueille; nykypäivänä ohjaustyötä hyödynnetään muun muassa osana koulutuksen, kuntoutuksen, sosiaali- ja terveydenhuollon, syrjäytymistä ehkäisevien hankkeiden ja organisaation johtamisen toimia (Onnismaa 2011, 7).

Yleensä ohjauksesta vastaavat organisaatiot luovat puitteet asiakastyölle ja ohjaustoiminnalle määrittelemällä organisaatiossa toimivan ohjaajan perustehtävän (Vänskä ym. 2011, 9). Esimerkiksi nuorisotyön saralla ohjauksessa painotuu toimintakyky ja valtaistuminen, jolloin ohjaus ja neuvonta voidaan nähdä yksilöä tai yhteisöä tukevana keinona saavuttaa tavoitteita (Onnismaa 2011, 21). Jokainen ohjaustilanne ja toimintaympäristö on silti erilainen ja ainutkertainen. Näin ollen ei ole olemassa yhtä yleispätevää, kaikissa toimintaympäristöissä ja ohjaustilanteissa tarkoituksenmukaisesti toimivaa ohjaamisen mallia. (Vänskä ym. 2011, 9.) Ohjauksessa on kuitenkin kasvatussuhteen tavoin kyse molemminpuolisesta, vastavuoroisesta vaikuttamisesta ja näin ollen kaikkea ohjausta voidaan perustellusti pitää kasvatuksena (Ojanen 2006, 10, 21).

3.3 Käyttöteoria ohjauksessa ilmenevien toimintatapojen perustana

Perusta ohjaajien käytännössä toteutuville toimintatavoille muotoutuu heidän oman arvopohjansa ja ihmiskäsityksensä kautta. Puhutaan niin sanotusta käyttöteoriasta, joka sisältää erilaisten tapahtumasarjojen ja kokemusten kautta syntyneen kasvatuserittelyn lisäksi työntekijän ajatukset, tiedot, uskomukset, arvot, asenteet ja ennako-olettamukset. (Ojanen 2006, 11-12, 88.) Käyttöteorialla tarkoitetaan ajattelun sisäistä, osittain tiedostamattomalla tasolla toimivaa ohjausjärjestelmää, joka muodostaa käyttäytymisen pohjan tai sisäisen ohjeiston (Ojanen 2006, 11-12, 88). Se voidaan nähdä myös eräänlaisena toimintamme ohjaavana strategiana, joka on aikaisemman kokemuksen ja uuden informaation sekoitus kulloinkin kyseessä olevassa tilanteessa (Ojanen 2006, 88).

Käyttöteorian muodostaminen on jatkuvasti meneillään oleva, usean tekijän vaikutuksesta muuttuva prosessi. Jo kasvuympäristön varhaisella vuorovaikutuksella, perheen arvoilla ja yhteisillä kokemuksilla on merkitystä ohjaajan käyttäytymistä ohjaavien asenteiden muodostumiseen. (Ojanen 2006, 88-91.) Argyrisin (1993) mukaan kulttuurin mukanaan tuomat ainekset, kuten erilaiset tavat ja käyttäytymismallit vaikuttavat niin ikään käyttöteorian kehittymiseen (Pekkari 2009, 96).

Toisaalta käyttöteorian osasten syntymiseen vaikuttaa myös kuuntelemalla, lukemalla ja toisten toimintaa seuraamalla saatu tieto, joka sekoittuu yksilön omaan arvomaailmaan (Ojanen 2006, 88-91). Mikään yksittäinen ohjausteoria ei pysty selittämään kaikkia ohjaukseen oleellisesti liittyviä ulottuvuuksia. Teoriat kuitenkin auttavat hahmottamaan asioita paremmin ja luovat perustaa ammatillisille toiminnoille ja niiden kehittymiselle. (Pekkari 2009, 100.) Koska yksilöt ymmärtävät, tulkitsevat ja tekevät johtopäätöksiä teoreettisesta tiedosta oman arvomaailmansa ja kokemustensa perusteella, ei tarjolla oleva tieto koskaan näyttäytyä samanlaisena eri henkilöille. Lisäksi yksilölle on tyypillistä etsiä sellaista tietoa, joka soveltuu hänellä aiemmin olevaan teoriaansa ja torjua informaatiota, joka ei suoralta kädeltä sovellu hänen ajatteluunsa. (Ojanen 2006, 88-91.)

Käyttöteoria voidaankin nähdä useimmiten tiedostamattomalla tasolla toimivana, ohjaajan itselleen sopivaksi kehittämänä toimintamallina tai teoriana. Arkielämässään ohjaaja hyödyntää sekä hänen persoonallista tapaansa toimia että hänelle luontevia ohjausmenetelmiä. (Pekkari 2009, 96-97.) Kokenut ohjaaja osaa tunnistaa, millaista toimintatapaa hyödyntämällä kussakin tilanteessa ohjattavaa voi auttaa parhaiten (Onnismaa 2011, 23). Tällöin ohjauksen keskeisiä tekijöitä ovat ohjaajan tilannekohtainen arviointi, ohjaajan oma elämäshistoria ja kyky prosessoida asioita (Ojanen 2006, 138). Miquelin (2003) mukaan ohjaajan ohjaustilanteeseen mukanaan tuoma minuus mahdollistaa luottamuksellisen ja vuorovaikutteisen ohjaussuhteen syntymisen. Oman persoonan käyttö ”työvälineenä” voidaankin nähdä paitsi ohjauksen kannalta tärkeimpänä tekijänä myös ohjaustyön rikkautena. (Kurikkala 2006, 62.)

Aikapaine ja ohjattavien haastavat, monitahoiset ongelmat voivat ajaa ohjaajan työskentelemään totuttujen rutiinien ja aiempien käytäntöjen mukaan, jopa intuitiivisesti (Ojanen 2006, 11). Tällöin ohjaajan toiminta ei välttämättä perustu tutkittuun teorian tietoon, vaan menettelytavat ovat syntyneet työtä tekemällä, sattumanvaraisesti yritysten, erehdysten ja kokemusten kautta oppimalla (Räsänen 1994, 27-28). Toisaalta ohjausteorioiden osuus ohjaajan toimissa voi jäädä myös tiedostamattomaksi. Tämä tapahtuu silloin, kun ohjaustapa on

muuttunut ohjaajan asiantuntijuudeksi: toiminta tuntuu ohjaajasta itsestään selvältä ja voidaan puhua myös ohjaajalla olevasta hiljaisesta tiedosta. (Pekkari 2009, 96-97.)

Ojanen (2006, 138) liittyy onnistuneeseen ohjaamiseen ymmärryksen yhteisen jakamisen, kehittelyn ja uudelleen tutkimisen, jolloin merkitykselliseksi tekijöiksi nousevat ohjaajan tiedostamisen aste ja tiedostamattoman puolen vaikutus ohjaukseen. Parhaimmillaan ohjaajan oma kokemusmaailma luo siltaa ohjaajan ja ohjattavan välille sekä mahdollistaa ohjattavan elämän realistisen kohtaamisen ja tutkimisen. Se kuitenkin edellyttää, että ohjaaja tunnistaa hyvien puoliensa lisäksi myös hänen muistijäljissään tiedostamattomina, ohjaustoimintaan epäsuotuisasti vaikuttavat tekijät. Näiden tekijöiden tunnistaminen auttaa ohjaajaa hillitsemään niiden vaikutusta hänen toimintaansa ohjaustilanteessa. (Vänskä ym. 2011, 13.) Ohjaajan onkin ajoittain tärkeää muistaa pohtia omaa rooliaan ohjaajana (Kurikkala 2006, 62).

Ohjaajan on tärkeää oppia ymmärtämään menettelynsä taustalla vaikuttavia tekijöitä. Sitä, miten hänellä olevat erilaiset ajattelumallit, mielikuvat, kokemushistoria ja tiedostamattomat tunteet vaikuttavat kaikkeen työtoimintaan. (Ojanen 2006, 27.) Nämä ohjaajalla olevat, edellä kuvatut käsitykset luovat perustan arjen toiminnalle ja vaikuttavat tapaan, jolla ohjaaja suhtautuu ohjattaviin. Tapaan, jolla hän keskustelee, kuuntelee ja reagoi vuorovaikutustilanteissa sekä siihen, millaisia oletuksia ja uskomuksia hänelle ohjaustilanteissa rakentuu. (Pekkari 2009, 97, 101.)

Maailmankuvan sekä ihmis- ja tiedonkäsityksen vaikutukset ohjaukseen on tärkeää tunnistaa myös ammatillisen kehittymisen näkökulmasta (Ojanen 2006, 27). Ohjaajan on kyettävä arvioimaan omaa toimintaansa kriittisesti sekä muuttamaan toimintatapojaan omien reaktioidensa ja toimintaa koskevien oivallustensa kautta (Mönkkönen 2007, 97). Ohjaajan tutkivan työotteen kehittymistä sekä omista ajattelu- ja toimintatavoista oppimista voidaan pitää yhtenä ohjauksen keskeisimpänä oppimistavoitteena (Ojanen 2006, 27). Ohjaajan itsetutkimus ja siihen liittyvä itsetuntemus on jatkuva prosessi, joka vaatii kurinalaista

itsestäänselvyyksinä pidettyjen oletusten tarkastelua (Peavy 2006, 8-9). Käytännössä tämä tarkoittaa reflektiivistä työtettä ja oman käyttöteorian tutkimista; ihmettelyä, pysähtymistä, kohtaamista ja uudelleen orientoitumista (Ojanen 2006, 27, 86).

Reflektiivinen työote tarkoittaa toiminnan ja sen seurauksien peilaamista koettuun, tarkoituksena oppia syntyneestä kokemuksesta (Viitala 2007, 184). Reflektoinnin avulla ohjaajan on mahdollista lisätä ymmärrystään, löytää uusia näkökulmia ja saavuttaa laajempi kokonaiskuva käsillä olevasta asiasta. Kriittisestä reflektoinnista puhutaan silloin, kun ohjaaja arvioi uudelleen ajatteluaan ja toimintansa suuntaamista sekä käyttämiensä strategioiden ja menettelytapojen toimivuutta. (Pekkari 2009, 84-85.) Käyttöteorian tutkimisen ja toiminnan reflektoinnin tavoitteena voidaan pitää ohjaajan oman toiminnan tiedostamisen lisääntymistä ja sitä kautta ammattikäytänteiden asteittaista kehittämistä (Ojanen 2006, 89).

3.4 Ryhmänohjaustaidot ohjauksessa

Suomessa ryhmänohjaus käsitettä käytetään varsin väljästi kattamaan erilaista ryhmässä tapahtuvaa toimintaa. Tavallisesti sillä kuitenkin tarkoitetaan pitkäaikaista, tietylle kohderyhmälle suunnattua ohjausta, jolla on ennalta määritellyt tavoitteet. (Ruponen ym. 2000, 162.) Näin ollen ryhmä muodostuu joukosta yksilöitä, jotka käyvät ohjaajan luotsaamana läpi samanlaista prosessia, saaden vertaistukea ja oppia toisiltaan (Vehviläinen 2014, 79). Ryhmäprosessissa mukana olevien jäsenten odotetaan noudattavan ryhmälle asetettuja normeja ja käyttäytyvän niiden ohjaamalla tavalla (Vilko-Riihelä 2001, 660).

Ryhmälle asetettujen tavoitteiden ja normien lisäksi Johnson ja Johnson (1982) ovat esittäneet, että ryhmänohjauksessa todentuu myös muita ryhmälle tyypillisiä peruselementtejä. Näitä ovat yhteiset intressit, kokemus ryhmään kuulumisesta ja sen palkitsevuudesta sekä ryhmän toimintaa leimaava vuorovaikutteisuus (Ruponen ym. 2000, 163; Vanhalaukka-Ruoho 2004, 135). Nämä ryhmän

toimintaan liittyvät lainalaisuudet koskettavat kaikenlaisia ryhmiä, niiden tavoitteista tai ryhmän olemassa olon kestosta riippumatta (Laine ym. 2014, 228). Erilaisten ryhmien ohjaaminen kerryttää paitsi ohjauskokemusta myös ymmärrystä ryhmän toimintaan vaikuttavista lainalaisuuksista (Repo-Kaarento 2007, 127).

Ryhmillä voi olla hyvin vahvoja ohjauksellisia rakenteita erilaisten prosessien läpi viemiseksi. Esimerkiksi työryhmät tai tiimit ja työpajatoiminta voivat tarjota yksilölle ohjauksellisen ympäristön, jossa ryhmän jäsenet voivat toteuttaa erilaisia tavoitteellisia oppimis- tai työprosesseja. (Vehviläinen 2014, 79-80; Mönkkönen 2007, 155.) Näin ollen ryhmä voi toimia säännöllisiä rutiineja ja toimintaa tuottavana rakenteena, joka antaa yksilölle toimintaympäristön ja vuorovaikutteisia oppimisen tiloja. Tiloja, joissa hän voi jäsentää oman elämänsä suuntaa ja paikkaansa yhteisön jäsenenä. (Mönkkönen 2007, 155.) Tällöin ohjaajalta vaaditaan kykyä ymmärtää ryhmä osana laajempaa organisaatiota tai ympäröivää kulttuuria (Repo-Kaarento 2007, 126).

Onnistuminen ryhmän ohjauksessa vaatii ohjaajalta ryhmädynamiikan tunteesta (Laine ym. 2014, 228). Huomionarvoista on, että ryhmä ei koskaan ole staattinen, vaan se elää ja muuttaa muotoaan koko olemassaolonsa ajan. Jokaisen vaiheen aikana ryhmä käy läpi eräänlaisia kehitystehtäviä ja niiden suorittamiseen liittyviä tunteita. (Vänskä ym. 2011, 89.) Tunnetasolla käynnistyvä prosessi on sidoksissa ryhmän kiinteyteen, jolla tarkoitetaan ryhmän jäsenten kokemusta ryhmään kuulumisesta. Ryhmän kiinteys tukee ryhmälle asetetun perustehtävän mukaisen työskentelyn lisäksi sekä ryhmän jäsenten henkilökohtaisten että ryhmän yhteisen prosessin toteutumista. (Repo-Kaarento 2007, 57.) Ryhmäprosessille tyypillisten vaiheiden tunnistaminen auttaakin ryhmänohjaajaa ymmärtämään, mitä ryhmässä tapahtuu ja millaiset asiat tapahtumien taustalla vaikuttavat (Vänskä ym. 2011, 89).

Erityisesti toiminnan alkuvaiheessa ohjaajalta vaaditaan aktiivisen ja näkyvän roolin ottamista toiminnan sujuvan käynnistymisen mahdollistumiseksi (Ilmarinen, 10-11). Perehdyttämisen avulla ohjaaja varmistaa, että ryhmän uusi jäsen

pääsee mahdollisimman nopeasti mukaan toimintaan ja osaksi yhteisöä sekä tuntee olonsa tervetulleeksi. Kokonaisvaltainen perehdyttäminen sisältää tiedottamisen jo valintamenettelyvaiheessa, ennen varsinaista toiminnan aloittamista. Lisäksi perehdyttämiseen kuuluu yksilön vastaanottaminen, organisaatioon perehdyttäminen ja työn- tai toiminnanopastus. (Viitala 2007, 189-190.)

Toiminnan kannalta keskeiset asiat, kuten ryhmän perustehtävä, tavoitteet ja pelisäännöt sekä ryhmän jäsenten roolit, tehtävät ja vastuut on hyvä määrittellä heti toiminnan aluksi (Ilmarinen, 10-11). Keskeisiä asioita määriteltäessä on tärkeää huomioida, että ryhmälle valitaan sellaiset toimintatavat, joihin kaikki voivat sitoutua. Useimmat ristiriidat on mahdollista välttää kokonaan, kun asioista on jo alun perin sovittu yhdessä. (Vänskä ym. 2011, 94.) Jos ryhmän jäsenten käyttäytyminen kuitenkin aiheuttaa erilaisia tulkintoja ja ristiriitoja, takaavat yhteisesti määritellyt pelisäännöt työrauhan ryhmässä (Ilmarinen, 10-11). Konfliktitilanteissa korostuu ryhmän vaiheiden tunnistamisen merkitys. Erilaisten vaiheiden sekä niihin liittyvien taustalla vaikuttavien tekijöiden ja tunteiden tunnistaminen auttaa ohjaajaa tilanteisiin reagoimisessa ja helpottaa ongelmien nopeaa selvittämistä. (Vänskä ym. 2011, 89.)

Uuden ryhmän aloittaessa toimintaansa ryhmän jäsenillä on edessään paljon haasteita. Opeteltavien toimintatapojen ja työtehtävien lisäksi myös ryhmäläiset voivat olla toisilleen tuntemattomia. Siitä huolimatta jokaisen ryhmän jäsenen on tärkeää voida kokea itsensä hyväksytyksi sellaisena kuin on. (Repo-Kaaernto 2007, 55.) Ohjaajan onkin tärkeää huolehtia siitä, että kaikki ryhmän jäsenet tuntevat olonsa tervetulleiksi ja heillä on hyvä ja turvallinen olo ryhmässä (Vänskä ym. 2011, 98). Turvallisuudentunne ryhmässä mahdollistaa yksilön toimimisen omana itsenään, omien vahvuuksien hyödyntämisen ja heikkouksien parantamisen sekä itsetunnon vahvistumisen (Laine ym. 2014, 61). Tämä osaltaan mahdollistaa ryhmän jäsenen etenemisen henkilökohtaisessa prosessissaan (Vehviläinen 2014, 80).

Yksilöiden odotukset turvallisesta ryhmästä ovat hyvin erilaisia. Toiset uskaltavat nopeasti mukaan uuden ryhmän yhteiseen työskentelyyn, kun taas toisille

luottamuksen syntyminen vaatii enemmän aikaa. (Repo-Kaarento 2007, 59.) Ryhmän keskinäisen luottamuksen syntyminen on kuitenkin välttämätöntä hyvän ryhmähengen ja todellisen yhteistoiminnan aikaansaamiseksi. Niiden kehittämiseen tarvitaan ryhmäyttämistä (Mast 2018, 4). Ryhmäyttämällä tarkoitetaan niitä toimia, joilla ryhmän jäsenet oppivat tuntemaan toisensa, hahmottavat toimintansa rajat ja säännöt sekä löytävät itselleen yhteisen tehtävän. Myös kunnioittavan, turvallisen ja rakentavan ilmapiirin vakiinnuttaminen ryhmässä on olennainen osa ryhmäytystä. (Vehviläinen 2014, 82.)

Ryhmäyttäminen on aikaa vievä prosessi, jossa ohjaajalla on merkityksellinen rooli (Mast 2018, 4). Toimintaa suunnitellessaan ohjaajan on syytä varata riittävästi aikaa tutustumiseen ja antaa mahdollisuus ryhmän sisäisen vuorovaikutuksen syntymiselle (Vehviläinen 2014, 82). Ohjaaja voi vaikuttaa ryhmän keskinäiseen vetovoimaan kannustamalla ryhmäläisiä myönteiseen vuorovaikutukseen, tunteiden ilmaisuun sekä toisten kunnioittamiseen ja huomioonottamiseen (Mast 2018, 4). Ohjaajan on myös omalla toiminnallaan edistettävä rakentavan ja positiivisen vuorovaikutuksen syntymistä ryhmän jäsenten välillä (Vänskä ym. 2011, 98). Hyviä keinoja ovat esimerkiksi myönteinen puhetapa, leikkisyys ja hymyily (Vänskä ym. 2011, 100).

Erityisesti ryhmätoiminnan alussa ohjaajan kannattaa irrotella ja käyttää puheen lisäksi myös muita ilmaisun keinoja. Yhdessä tekeminen ja erityisesti yhdessä nauraminen yhdistävät ryhmäläisiä nopeasti ja vähentävät uudessa ryhmässä vallitsevaa alkukankeutta. (Vänskä ym. 2011, 100.) Onnistunut ryhmäyttäminen mahdollistaa sen, että ryhmästä tulee itsestään tietoinen, tavoitteellinen ja kiinteydestään huolehtiva (Vehviläinen 2014, 82). Toisin sanoen ryhmä huolehtii siitä, että jokainen ryhmän jäsen kokee kuuluvansa joukkoon (Repo-Kaarento 2007, 57).

Ohjaajan panos ryhmäprosessin luotsaajana on keskeinen, mutta myös jokaisella ryhmän jäsenellä on merkityksellinen rooli hyvän ja turvallisen ilmapiirin rakentumisessa (Vänskä ym. 2011, 88-89). Tämän vuoksi ohjaajan on syytä kiinnittää ryhmän jäsenten huomio ryhmähengen merkityksellisyyteen (Repo-

Kaarento 2007, 57-58). Jokainen ryhmän jäsen voi omalla käyttäytymisellään vaikuttaa ryhmän toimintaan ja ryhmässä vallitsevaan ilmapiiriin joko myönteisesti tai kielteisesti (Vänskä ym. 2011, 95, 101). Ohjaajan onkin autettava ryhmän jäseniä ymmärtämään oma vastuunsa ryhmässä toimimisesta ja sen ilma-
piirin luomisesta (Huumonen 2014, 21).

Aina ryhmän sisäisen vuorovaikutuksen ei tarvitse olla asiantuntijalähtöistä. Kun vuorovaikutus tapahtuu esisijaisesti ryhmän jäsenten välillä asiantuntija-keskeisyyden sijaan, alkaa ryhmä toimia kuin itsestään. Parhaimmillaan ohjaan antama tila mahdollistaakin ryhmän aktivoitumisen todella keskustelevalaksi porukaksi. (Vänskä ym. 2011, 92, 99.) Avoimet ja sosiaaliset ryhmäläiset ruokkivat ryhmän sisäistä vuorovaikutusta ja saavat ujoimmatkin rentoutumaan (Repo-Kaarento 2007, 57-58). Yksilön luontaiset ominaisuudet vaikuttavat siihen, millainen rooli ryhmän jäsenille muotoutuu (Vänskä ym. 2011, 93). Tavallisesti yksilö ottaa ryhmätilanteessa itselleen ominaisen, tutun ja turvallisen tavan toimia. Roolit kuitenkin elävät ryhmän vuorovaikutuksessa (Kaukkila & Lehtonen 2007, 52-53) ja hyvin ohjattu uusi ryhmä voi mahdollistaa yksilölle myös uudenlaisten roolien kokeilemisen (Vänskä ym. 2011, 93).

Ryhmädynamiikan tuntemisen lisäksi ohjaajalta vaaditaan Trotzerin (1989) mukaan sellaisia taitoja, jotka helpottavat ryhmän toimintaa ja auttavat ryhmän jäseniä sitoutumaan työskentelyyn yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Tällaisia taitoja ovat esimerkiksi kysyminen, yksilön vahvuuksien esiin nostaminen, välittömyys, ohjaajan oman kokemuksen mukaan tuominen, mallin antaminen, prosessin havainnointi sekä tavoitteiden asettaminen ja niihin sitoutuminen. (Ruponen ym. 2000, 169-170.)

Ryhmän toiminnan kannalta merkitystä on myös sillä, millaisia ihmisiä ryhmään valikoituu, minkälaisia tavoitteita ja tehtäviä ryhmälle asetetaan ja kuinka ryhmän jäsenet tavoitteisiin sitoutuvat. Tällöin tärkeää on ryhmän kannalta sopivien tavoitteiden asettaminen. (Vänskä ym. 2011, 101.) Liian vaikeat tavoitteet voivat luoda ryhmässä tappiomielialaa, kun taas tavoitteet, joihin ei tosissaan pyritä, johtavat helposti hällä väliä -asenteen syntymiseen (Vänskä ym. 2011, 92).

Ryhmälle asetettu yhteisesti sopiva tavoite motivoi ryhmän jäseniä työskentelemään silloinkin, kun yksilön oma motivaatio ja kiinnostus hiipuvat. Mielekkäät työtehtävät ja tunne oman työpanoksen tarpeellisuudesta, tekevät toiminnasta henkilökohtaisen prosessin lisäksi myös ryhmän yhteisen prosessin. (Repo-Kaarento 2007, 25.)

Ryhmän päämäärien saavuttamisen kannalta ohjaajalla on keskeinen rooli (Vilkko-Riihelä 2001, 655). Ilman ryhmässä vallitsevaa positiivista, avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä ryhmä ei voi toimia tarkoituksenmukaisesti, tehokkaasti ja ryhmän toimintaan osallistuvien yksilöiden hyvinvointia tukevasti (Vänskä ym. 2011, 92-93). Ryhmää ohjatessaan valmentajan onkin oltava tietoinen roolistaan ryhmänvetäjänä, omasta toiminnastaan ja vuorovaikutuksestaan sekä sen vaikutuksesta ohjattavaan ryhmään. Valmentajan on innostettava ryhmän jäseniä ja saatava heidät toimimaan sääntöjen mukaisesti yhteisten tavoitteiden toteuttamiseksi. (Huumonen 2014, 21.) Toisinaan ryhmä voi toimia tavoitteidensa kannalta haitallisesti, jolloin ohjaajalta vaaditaan ryhmän toimintahäiriöihin puuttumista ja tilanteeseen sopimattoman käyttäytymisen lopettamista (Ruponen ym. 2000, 170).

3.5 Ohjausteoreettiset tulokset

Ohjauksen taustalla vaikuttaa useita eri ohjausteorioita, eikä näin ollen yhtä tiettyä ohjausteoriaa ole pystytty määrittelemään (Vänskä ym. 2011, 16). Sinisalon (2000, 191) mukaan Suomessa ohjaus liitetään läheisesti kahteen tieteenalaan, psykologiaan ja kasvatustieteeseen. Perinteisesti ohjauksen teoreettinen perusta on otettu yleisesti käytössä olevista psykologisista teorioista, joiden ylivaltalta on sittemmin murentunut opetuksellisten ja kasvatuksellisten tulokulmien vallatessa alaa ohjauksen teoriakentältä (Sinisalo 2000, 202). McLeodin (1998) ja Ojasen (1983) mukaan ohjausta on lähestytty erilaisten vuorovaikutus-, persoonallisuus-, oppimis-, käyttäytymis- ja organisaatioteorioiden sekä terveystieteiden ja ryhmädynaamisten teorioiden kautta (Vänskä ym. 2011, 16).

Työpajatoimintaan liitetystä työpajapedagogiikasta on Hämmäläisen ja Palon (2014, 24) mukaan puhuttu ainakin vuodesta 2007 lähtien niin, että jokainen

keskusteluun osallistunut taho on pyrkinyt määrittelemään käsitettä omasta näkökulmastaan käsin. Myös Kapasen (2010, 101) mukaan työpajapedagogiikasta on puhuttu eri yhteyksissä eri tavoin, eikä valmista pajaopetukseen räätälöityä opetusmenetelmää ole ollut saatavilla. Vaikka pajoilla on paljon opettamista koskevaa tietoa ja taitoa, ei perinteinen koulumaailmassa sovellettu pedagogiikka sellaisenaan sovellu käytettäväksi pajoilla. (Kapanen 2010, 101.)

Työpajapedagogiikkaa ei kuitenkaan pidä yksiselitteisesti yhdistää opintojen suorittamiseen, vaan käsitettä on syytä tarkastella laajemmin nuoren elämänhallinnan tukemisen lähtökohdista (Kapanen 2010, 101). Hämäläinen ja Palo (2014, 24) ovat yhdessä työpajatoimijoiden ja muiden asiantuntijoiden kanssa määritelleet työpajapedagogiikan joustavissa oppimisympäristöissä tapahtuvaksi, yksilön edellytysten mukaiseksi, tekemällä oppimista korostavaksi yhteisölliseksi ja suunnitelmalliseksi valmennukseksi. Määritelmän taustalla vaikuttaa John Deweyn kokemusfilosofiaan perustuva ajattelu tekemällä oppimisesta, mikä on luonnollista, sillä työpajoilla oppiminen alkaa kokemuksesta. Tekemällä oppiminen työpajatoiminnassa onkin yleisimmin käytössä oleva menetelmä työtehtävien opettelussa. (Hämäläinen & Palo 2014, 24-25.)

Kokemuksellisen oppimisen teoriaa voidaan pitää myös yhtenä ohjauksen teoriaana. Kokemuksellisen oppimisen menetelmää hyödynnetään erityisesti aikuis-koulutuksen piirissä, jossa kokemuksellisuus on nähty yhdeksi avaintekijäksi, sillä aikuinen pystyy lasta helpommin kiinnittämään tietoisesti ja johdonmukaisesti huomiota omaan oppimiseensa. Lisäksi kypsään aikuisuuteen liitetään kyky kriittiseen ajatteluun, joka niin ikään on oleellinen osa kokemuksellista oppimista. (Ojanen 2006, 95, 106-107.)

Kokemuksellisen oppimisen malli juontaa juurensa moniin kognitiivista kehitystä tutkiviin lähestymistapoihin. Kuitenkin John Deweyn ja Kurt Lewinin ajatukset oppimisesta näyttäisivät luoneet pohjan mallin rakentumiselle. (Poikela & Järvinen 2007, 178.) Deweyn (1963) ajattelussa kokemuksella on keskeinen rooli kasvatuksessa. Hän uskoo todellisen kasvatuksen tapahtuvan juuri kokemuksen kautta, vaikka kokemus itsessään ei takaa oppimista. (Hytönen 1998,

20-21.) Kokemus antaa oppimiselle raaka-aineita ja mahdollisuuksia kehittymiseen, mutta varsinainen oppiminen tapahtuu vasta, kun kokemukselle annetaan merkitys (Laine ym. 2014, 14-15). Näin ollen oppijan oma aktiivisuus ja oppimisen yhteisöllisyys korostuvat Deweyn ajattelussa tekemällä oppimisen tärkeimpänä lähtökohtana (Väkevä 2011, 70-71). Poikelan ja Järvisen (2007, 179) mukaan Lewin puolestaan korostaa ajattelussaan ryhmadynaamisten taitojen kehittämistä ja kokemuksen tilannesidonaisuutta sekä palauteprosessin merkitystä yhteisen toiminnan arvioinnissa.

Dewey näkee oppimisen tilannesidonaisena ja toiminnallisena prosessina, jonka päämääränä on välittömien elinolojen muovaaminen merkitykselliseksi yksilön ja yhteisön kannalta (Väkevä 2011, 74). Hän korostaa henkilökohtaisen kokemuksen, yksilön aktivoimisen ja kokemuksellisuuden luovan edellytyksiä oppimiselle (Paalasmaa 2016, 90-91, 94). Vaikka Dewey uskoo tekemällä oppimiseen (learning by doing), hän ei tarkoita, että käytäntö asetettaisiin teoreettisen tiedon edelle. Sen sijaan hän uskoo teoreettisen tiedon irrottamisen käytännöllisestä asettavan oppilaan kasvatuksen passiiviseksi kohteeksi. (Hytönen 1998, 24; Väkevä 2011, 76.) Teoreettinen tieto onkin syytä yhdistää käytännön kokemukseen (Laine ym. 2014, 14-15; Väkevä 2011, 76). Lisäksi työskentelyn on hyvä tapahtua oppimisen sisällön kannalta aidoissa toimintaympäristöissä (Paalasmaa 2016, 93).

Suunnitelmallisen, käytäntöön sidotun toiminnan avulla teoreettiseen tietoon sisältyvistä sosiaalisista ja kognitiivisista näkökulmista on mahdollista saada konkreettisia, oppimistilanteen hallinnan mahdollistavia apukeinoja (Hytönen 1998, 24). Tämä osaltaan tukee yksilön oppimista, helpottaa kokemuksen jäsentymistä ja mahdollistaa yksilön sisäisen motivaation synnyn (Väkevä 2011, 76-77). Oppimisen näkökulmasta merkityksellistä on myös se, että ihminen pysyy avoimena kokemukselleen ja muokkaa sitä uusiksi oppimiskokemuksiksi (Ojanen 2006, 19). Dewey näki ryhmätyöskentelyn ja erilaisten oppilaiden keskinäisen yhteistyön ensiarvoisen tärkeänä (Paalasmaa 2016, 91, 94).

Kasvattajan rooli oppimista ja kasvamista tuottavien kokemusten luomisessa on merkityksellinen (Paalasmaa 2016, 91). Juuri kasvulle suotuisten olosuhteiden järjestäminen on Deweyn näkemyksen mukaan kasvattajan tärkein tehtävä (Väkevä 2011, 77). Näin ollen kasvattajan haasteeksi muodostuu sellaisten nykyhetken kokemusten valitseminen, joilla on mahdollisuus vaikuttaa hedelmällisesti ja uutta luovasti yksilön tuleviin kokemuksiin (Hytönen 1998, 20-21). Ulkopuolisen johtajan tai määrääjän sijaan kasvattaja on sekä sosiaalisen vuorovaikutustapahtuman osallinen että ryhmän toimintojen ohjaaja (Paalasmaa 2016, 91; Hytönen 1998, 21).

4 VALMENNUS NUORTEN TYÖPAJALLA

Työpajatoimintaan ohjaus käsitteenä yleistyi käytettäväksi 1990-luvun puolivälissä. (Huotelin & Komonen 2006, 13; Pekkala 2005, 21). Työpajatoimintaan liitetyn valmennuskäsitteistön kehittyminen alkoi 1990-luvun loppupuolella. Valmennuskäsitteen käyttöönotolla on haluttu korostaa paitsi toimintaan sisällytetyn prosessin suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta, myös valmentautujan omaa aktiivisuutta. (Huotelin & Komonen 2006, 15; Pekkala 2005, 21-22).

Työpajaympäristössä tapahtuvasta valmennustyöstä ja sen laadusta vastaavat työ- ja yksilövalmentajat (Leinonen & Pekkala 2004, 8). Valmennuksessa hyödynnetään valmentautujan tarpeen mukaan työ-, yksilö- ja ryhmävalmennusta (Huumonen 2014, 10–11).

Työpajalla tapahtuva valmennus on aina suunnitelmallista ja sopimukseen perustuvaa. Valmentautujan yksilöllinen tilanne ja tarpeet luovat pohjan nuorisolain velvoittamalle, tavoitteelliselle valmennussuunnitelmalle, joka tehdään yhdessä nuoren kanssa. (Nuorisolaki 1285/2016; Huumonen 2014, 32.) Valmentautujan kanssa yhteisesti toiminnalle asetettu tavoite sekä toiminnan seuranta, dokumentointi ja arviointi varmistavat sekä toiminnan suunnitelmallisuuden toteutumisen että tuloksien saavuttamisen (Koskinen & Hautaluoma 2009, 51).

Työpajalla nuoren valmennusprosessi alkaa valmentautujan tilanteen kartoittamiseksi tehtävällä alkukeskustelulla, joka antaa pohjan tulevalle valmennusjaksolle ja toiminnalle asetettaville tavoitteille. Valmentautujan omien toiveiden ja suunnitelmien, elämäntilanteen ja hänellä jo olevan osaamisen lisäksi keskustelussa kartoitetaan nuoren mahdollisuuksia sekä hyödyntää että kehittää omaa osaamistaan pajatoiminnassa. (Hämäläinen & Palo 2014, 37, 44.) Valmennus keskittyy yhä enenevässä määrin paitsi ammatin valinnan tukemiseen myös arjen hallinnan ja sosiaalisten taitojen edistämiseen (Purhonen & Komonen 2006, 146-147). Työpajoilla pyritäänkin kohtaamaan nuori kokonaisvaltaisesti ja vastaamaan entistä laajemmin nuoren elämässä vastaan tuleviin haasteisiin (Komonen 2007, 107).

Alkukeskustelun pohjalta laaditaan yhdessä nuoren kanssa valmentautumissuunnitelma, johon kirjataan nuoren toiminnalle asettamat tavoitteet. Tehdyn suunnitelman on tärkeää olla realistinen ja valmentautujan tarpeita vastaava. (Hämäläinen ja Palo 2014, 44.) Epärealististen tavoitteiden tai liian suurten odotusten asettaminen jaksolle voivat vaarantaa mahdollisuuden muutokseen sekä vaikeuttaa aitoa yhteistyötä ja kumppanuutta (Onnismaa 2011, 40). Valmennusjaksolle asetettavat, selkeät ja konkreettiset tavoitteet onkin hyvä pilkkoa pitkän aikavälin tavoitteisiin ja pienempiin osatavoitteisiin. Kun tavoitteet ovat mahdollisimman konkreettisia ja valmentautujan saavutettavissa olevia, voidaan arvioida milloin ja miten valmentautuja on saavuttanut pajatoiminnalle asettamansa päämäärät. (Huumonen 2014, 33-34.)

Aina ohjausprosessin tarkkoja tavoitteita ei kuitenkaan ole mahdollista etukäteen rajata kovinkaan tarkasti. Ohjaajan tehtävänä onkin hahmottaa ohjattavan prosessi, jäsenellä ja luoda siihen rakennetta sekä auttaa eteen tulevissa siirtymäkohdissa. Merkityksellistä on myös tasavertainen kohtaaminen, jossa ohjauksen osapuolilla on mahdollisuus sekä kuulla että tuoda esiin omia näkemyksiään käsiteltävästä asiasta. Näin tavoitteita on mahdollista muovata ohjausprosessin aikana ohjattavan kulloiseenkin tilanteeseen sopivaksi. (Vehviläinen 2014, 12-13.)

Työpajatoimintaan osallistuvien nuorten valmennustarpeet ovat hyvin erilaisia. Kokenut valmentaja osaa tunnistaa, millainen toimintatapa tukee valmentautujaa kussakin tilanteessa parhaiten (Onnismaa 2011, 23). Käyttämänsä ohjausmenetelmät ja opetustyyli työvalmentaja valitseekin tapauskohtaisesti, (Koskinen & Hautaluoma 2009, 2, 55.) huomioiden valmentautujan tilanteen ja valmiudet osallistua toimintaan (Huumonen 2014, 23). Tilanteen mukaan työvalmentajan on käytettävä erilaisia tapoja neuvoa, ohjata ja kannustaa. (Koskinen & Hautaluoma 2009, 49.) Toimintatavan valinnassa korostuu valmentajan herkkyys havainnoida valmentautujaa onnistumisen kokemusten mahdollistumiseksi. (Huumonen 2014, 23.) Toimintatapojen valitsemista helpottaa, kun valmentaja on tietoinen, miten erilaiset ominaisuudet, piirteet, vahvuudet ja mahdolliset haasteet vaikuttavat valmentautujan käyttäytymiseen (Koskinen & Hautaluoma 2009, 9).

Oppimistavoitteita sisältävien ohjausprosessien ohjauksessa korostuvat erityisesti pedagogiset taidot, jotka mahdollistavat valmentautujan oppimisen ja luovat edellytyksiä oivallusten syntymiselle (Mönkkönen 2007, 23-24). Taitavalta ohjaajalta vaaditaankin tiedon ja taidon välittämisen lisäksi ymmärrystä yksilön oppimisprosessista ja siitä, kuinka oppimista on ohjauksen keinoin mahdollista tukea (Repo-Kaarento 2007, 126).

Valmennuksen suunnitelmallisuudessa huomioidaan myös valmentautujan sijoittuminen työpajajakson päätyttyä. Jatkosuunnitelmia aletaankin tehdä hyvissä ajoin ennen jakson päättymistä. Tavoitteena on löytää valmentautujan tarpeet huomioiva, luonteva jatkumo työpajajaksolle. Vielä ennen pajajakson päättymistä tehdään jakson yhteen vetävä loppuarviointi. (Huumonen 2014, 44.)

Tavoitteellisen valmennussuunnitelman lisäksi nuorisolaki (1285/2016) velvoittaa valmentajia tekemään kirjallisen sopimuksen työpajalle ohjautuvan nuoren valmennuksesta ja seuraamaan toiminnalla saavutettuja tuloksia (Uusi nuorisolakikirja, 10). Sopimusten reunaehdot määrittävät nuorisolain lisäksi lait julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta sekä kuntouttavasta työtoiminnasta. Pa-

jasta riippuen valmentautuja voi olla pajajakson aikana työkokeilussa tai kuntouttavassa työtoiminnassa. Lisäksi hän voi työskennellä työ- ja elinkeinopalveluiden työnantajalle myöntämällä palkkatuella joko työpajalla tai siirrettynä toisen työnantajan tehtäviin. (Huumonen 2014, 20, 27.)

Nuorisolaki (1285/2016) ohjaa myös työpajatoimintaan osallistuvan valmentautujan tietojen käsittelyä. Pajatoiminnan aikana valmentautujasta kerätään tietoa valmennuksen suunnittelemiseksi, hänen valmiuksiensa ja taitojensa kehittymisen osoittamiseksi sekä valmennuksen tuottamien tulosten ja nuoren muun palvelutarpeen osoittamiseksi. Tehtävien hoitamisessa saatuja, valmentautujaa koskevia tietoja saa luovuttaa toiselle viranomaiselle tai julkista tehtävää hoitavalle henkilölle vain nuoren suostumuksella. Alaikäisen nuoren ollessa kyseessä lupa tarvitaan myös nuoren huoltajalta. Toisaalta laki antaa alaikäiselle nuorelle mahdollisuuden päättää itseään koskevien tietojen luovuttamisesta kehitystään vastaavasti. (Uusi nuorisolakikirja, 10-11.)

4.1 Työvalmennus

Työvalmennus on valmentautujan yksilöllisten tarpeiden, kiinnostuksen ja valmiuksien mukaan suunniteltua, tavoitteellista työn avulla tapahtuvaa yksilön työkyvyn edistämistä (Ylipaavalniemi ym. 2005, 15; Värtinen 2013, 9). Käytännössä valmennus on hienotunteista ohjaamista valmentautujan piilossa olevien kykyjen löytämiseksi, yksilöllisten taitojen ja suoritusten edistämiseksi sekä rohkaisua taitojen käyttöön ottamiseksi (Räsänen 1994, 193). Lisäksi valmennus on tuen antamista työelämän pelisääntöjen ja työelämätaitojen opettelussa (Hyytinen & Miettinen 2012, 19).

Työvalmennuksen toteutuksesta pajalla vastaa työvalmentaja, jonka tehtävänä on perehdyttää nuori pajan työtehtäviin ja käytäntöihin. Tämän lisäksi valmentajan tehtävänä on hoitaa toimintaan sopivat työtilaukset ja toiminnan organisointi. (Hyytinen & Miettinen 2012, 19.) Koska työvalmentajat toimivat yhteishenkilöinä pajoilla töitä teettävien asiakkaiden kanssa, täytyy heidän hallita myös työn hinnoittelu, neuvottelu ja myyntitaidot (Leinonen & Pekkala 2004, 13).

Työvalmennuksessa keskeistä on tekemällä oppiminen, jolloin olennaista on valmentautujan merkityksellisiksi kokema työ tai toiminta. Mielekkäiden, vaatimustasoltaan sopivien työtehtävien avulla valmentautujalle tarjoutuu mahdollisuus vaihtoehtoiseen tapaan kehittää omaa osaamistaan. (Hämäläinen & Palo 2014, 24, 59.) Tällöin työvalmennuksessa korostuu valmentajan oma ammattialansa tunteminen; alan käytännöllinen ja monipuolinen hallinta sekä työssä tarvittavien valmiuksien tunnistaminen. Ammattialan tunteminen toimii valmentajuuden perustana, jonka päälle valmentaja rakentaa toimintansa. Samalla se on edellytys valmentajan uskottavuuden ja auktoriteetin rakentumiselle. (Komonen 2007, 169.)

Osa työvalmentajan ammattitaitoa on sovittaa valmentautujien yksilöllisesti toiminnalle asettamat tavoitteet pajan raameihin niin, että nuori tuntee hyötyvänsä toiminnasta (Pohjantammi, 156). Tärkeää on myös se, että valmentaja auttaa valmentautujaa tunnistamaan omaa osaamistaan. Valmennuksessa merkityksellistä onkin jatkuva hienotunteinen ohjaus valmentautujan yksilöllisten taitojen kehittämisen tukemiseksi ja suoritusten edistämiseksi. Toiminnan onnistumiseksi työvalmentajalta vaaditaan valmentautujien erilaisten taustojen huomiointia sekä halua ja taitoa rohkaista valmentautujaa paitsi löytämään kykynsä myös käyttämään niitä. Toisaalta valmentajan tehtävänä on myös rohkaista nuorta ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan parempien työsuoritusten saavuttamiseksi. (Räsänen 1994, 193.)

Työpajatoiminnassa työ on kuitenkin vain valmennuksen väline, jolla tuetaan yksilön omaa elämänhallintaa (Värtinen 2013, 9). Ammatillisten taitojen lisäksi työvalmennuksen pyrkimyksenä on kehittää valmentautujan tietoja, moraalisia arvoja ja ymmärrystä koko elämänkaareen liittyen (Räsänen 1994, 115). Näin ollen työvalmentajan on tunnettava myös henkilöohjaukseen liitettävät menetelmät, jotta jokainen valmentautuja saa tarvitsemansa ammatillisen ja sosiaalisen ohjauksen (Leinonen & Pekkala 2004, 13). Komosen (2007, 168) mukaan osana työvalmentajien ammatillista osaamista korostuu herkistyminen toiminnan lomassa syntyville, yllättäville havainnoille, joihin tarttumalla valmentautujan prosessia on mahdollista viedä eteenpäin.

Työvalmennus mahdollistaa työelämäpoluilla etenemisen eritasoista tukea tarvitseville valmentautujille (Hassinen 2005, 23). Työvalmentajat kantavat kokonaisvaltaisesti vastuuta pajan työvalmennuksesta, tuotannosta, yksiköiden ilmapiiristä sekä työpajatoiminnan kehittämisestä (Hassinen 2005, 24-25).

4.2 Yksilövalmennus

Yksilövalmennuksen tehtävänä on kokonaisvaltaisesti tukea valmentautujaa tulevaisuuden suunnitelmien tekemisessä sekä elämän- ja arjenhallinnan kehittämisessä (Huotelin & Komonen 2006, 15). Käytännössä tämä tarkoittaa henkilökohtaisen valmennuksen avulla annettavaa tukea valmentautujan arkielämän sujumiseksi ja eteen tulevien ongelmien ratkomiseksi sekä valmentautujan arjessa saavuttamien voittojen jakamista yhdessä valmentautujan kanssa (Hassinen 2003, 50-51).

Hassisen (2003, 50-51) mukaan yksilövalmentaja tukee valmentautujan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kehittymistä, mutta täsmentää, ettei valmentajan täydy olla kaikkien näiden alojen ekspertti; yksilövalmentaja toimii enemmänkin asiantuntijana valmentautujan prosessin kokonaisuuden hallinnassa ja auttaa nuorta löytämään erilaisia häntä palvelevia mahdollisuuksia. Asiakasohjauksen lisäksi yksilövalmentajan tehtävänä on pajalla vastaan tulevien akuuttien tilanteiden haltuun ottaminen (työvalmennuksen laatukäsikirja 2012). Näin ollen yksilövalmennus tukee valmentautujana pajalla olevan nuoren lisäksi myös työvalmennusta (Huumonen 2014, 25).

Yksilövalmennuksen tavoitteena on pysäyttää uhkaava tai mahdollisesti jo alkanut syrjäytymiskierre mahdollisimman varhaisessa vaiheessa (Huotelin & Komonen 2006, 15). Oleellista on, että yksilövalmentaja on tavoitettavissa muulloinkin, kuin vain ennalta sovitussa palaverissa (Hassinen 2003, 50) ja toiminta mahdollistaa keskittymisen niihin nuoriin, jotka tarvitsevat arjen sujumiseksi enemmän tukea. Jo kahdenkeskisten keskustelujen järjestämisen on

todettu muuttavan nuoren asennetta ja valmiuksia omien asioidensa työstämiseen. (Pohjantammi, 143, 146.)

4.3 Ryhmävalmennus

Pajatoiminnassa käytettävän ryhmävalmennuksen osuuteen vaikuttaa paitsi valmentautujan tuen tarve, myös valmennusprosessin muoto. Mitä vähemmän yksilöllä on puutteita työelämävalmiuksissa ja työkyvyssä, sitä pienemmäksi ryhmävalmennuksen osuus jää. (Hassinen 2005, 24.) Toisaalta osa työpajatoiminnasta toteutetaan nimenomaan ryhmävalmennuksena, jolloin ryhmänä toimiminen on osa jokapäiväistä työvalmennusta. Tällöin myös työvalmentaja on itse osa ryhmää. (Huumonen 2014, 21.)

Ryhmävalmennusta käytetään myös yksilövalmennuksessa toiminnallisia menetelmiä sisältävänä ohjauksen välineenä. Tällöin ryhmäohjauksen avulla pyritään kehittämään valmentautujien arki-, työelämä- ja vuorovaikutustaitoja (Huumonen 2014, 24; Ylipaavalniemi ym. 2005, 15) sekä tukemaan työhön ja koulutukseen siirtymistä vertaisryhmän kanssa yhdessä oppien.

Ryhmävalmennuksessa olennaista on yhteisöllisyys, vuorovaikutus, toiminnallisuus ja yhdenvertaisuus (Värtinen 2013, 9). Ryhmässä toimimisen suurimpana hyötynä voidaan nähdä jäsenille kertyneen osaamisen ja kokemuksen jakaminen muille ryhmään kuuluville. Parhaimmillaan ryhmätoimintaan osallistuminen opettaa ja auttaa hyväksymään erilaisia tapoja ajatella asioista. (Vänskä ym. 2011, 92.)

Työvalmennuksen näkökulmasta työn sosiaalinen puoli eli yhdessä tekeminen ja ryhmään kuuluminen ovat merkittävässä roolissa (Hassinen 2005,20). Ryhmät ovat yksilölle vertailukohteita, joihin hän peilaa omaa käyttäytymistään ja arvomaailmaansa. Halu samaistua ryhmän arvoihin, periaatteisiin ja ajatus- ja toimintamalleihin on yksilölle luonteenomaista. (Vilkko-Riihelä 2001, 648.) Ryhmätoiminnalle ominainen vuorovaikutteisuus ja yksilön taipumus ottaa viitekehänsä niistä ryhmistä, joihin hän kuuluu mahdollistaa myös ammatillisten

roolien ja identiteetin oppimisen jäljittelemällä, vahvistamalla ja harjoittelemalla (Hassinen 2005, 20).

Oppimistavoitteita sisältävissä ohjausprosesseissa ohjaajan on hyvä hyödyntää tiedollista asiantuntijuuttaan ja tuoda esiin hänellä olevaa asiantuntijaroolia (Vehviläinen 2014, 84). Ohjaajan on etukäteen arvioitava, millaisia sisällöllisiä taitoja valmentautujilla on ja millaiset valmiudet heillä on oppia ja toimia ryhmässä (Repo-Kaarento 2007, 128-129). Lisäksi ohjaaja joutuu miettimään tiedollisten ja taidollisten vaatimusten asettamista sekä ohjauksen kehittämistä näiden vaatimusten täyttymisen tukemiseksi. Samaan aikaan ohjaajan on huomioitava myös ohjattavien oman toimijuuden kehittymisen tukeminen: milloin ryhmä voi toimia itsenäisesti sekä milloin ja missä asioissa ryhmälle on annettava tukea, ennakko-ohjausta tai palautetta. (Vehviläinen 2014, 84.) Mitä heikompi ryhmän jäsenten osallistumismotivaatio on, sitä raskaammaksi vetäjän rooli muotoutuu (Vänskä ym. 2011, 88).

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää 1. millaista ohjausosaamista Lahden nuorisopalveluiden nuorten työpajojen työvalmentajilta vaaditaan käytännön työstä selviytymiseksi ja 2. millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita heillä on. Lisäksi kartoitan millaisia menetelmiä käyttämällä työvalmentajien olisi mielekästä osaamistaan kehittää. Näiden kysymysten avulla pyrin tekemään työvalmentajien työtä näkyväksi ja laatimaan heidän tarpeisiinsa vastaavan suosituksen osaamisen kehittämiseksi.

5.2 Tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmän kuvaus

Käytän opinnäytetyöni tutkimusmenetelmänä laadullista tutkimusotetta, sillä tavoitteena on lisätä ymmärrystä ja saada selville mitä kaikkea ohjausosaaminen

osana työvalmentajan työnkuvaa työpajaympäristössä oikeastaan tarkoittaa-
kaan. Kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaiseen tapaan opinnäytetyöni lähtö-
kohta ei ole mikään tietty oletus tai teoria, vaan tutkin ja analysoin haastattelujen
kautta saamiani tietoja. (Hirsjärvi ym. 2007, 160.)

Aineiston keruun toteutan puolistrukturoituna teemahaastatteluna menetelmän
vuorovaikutteisuuden vuoksi. Teemahaastattelu mahdollistaa haastattelun ete-
nemisen keskeisiä ja ennalta määriteltyjä teemoja mukaillen, mutta haastatte-
lun rakennetta ei kuitenkaan tarvitse sitoa liian tiukasti yksityiskohtaisiin kysy-
myksiin. Näin ollen haastattelurunkoa on mahdollista soveltaa tilanteen vaati-
malla tavalla. (Aaltola & Valli 2007, 27-28.) Teemahaastatteluissa oleellista on,
että haastateltavilla on mahdollisuus kertoa asioista omin sanoin (Hirsjärvi &
Hurme 2000,48). Teemahaastattelu on erityisen sopiva silloin, kun tutkimusase-
telmaa täsmennetään hankkeen edetessä esittämällä tarkentavia lisäkysymyk-
siä jo saatujen vastausten perusteella (Eskelinen & Karsikas 2014, 85).

Teemahaastattelun toteutan ryhmähaastatteluna, joka tässä tapauksessa tar-
koittaa ryhmähaastattelulle tyypilliseen tapaan ohjattua keskustelua ennalta va-
littuja teemoja käsitellen (Pötsönen & Välimaa 1998,1). Päädyin tähän tiedon-
keruutapaan, sillä ihmiset ovat ratkaisevin tiedonlähde opinnäytetyötäni ajatel-
len. Ryhmähaastattelu mahdollistaa moniulotteisen tiedonkeruun opinnäyte-
työni aiheesta. Osallistujien mielipiteiden lisäksi ryhmähaastattelun avulla on
mahdollista saada tietoa siitä minkälaisia näkemyksiä, kokemuksia ja odotuksia
aiheeseen liittyy. Tietoa saadaan sekä osallistujien vapaaehtoisten puheenvuo-
rojen että kohdennettujen haastattelukysymysten kautta. (Pötsönen & Välimaa
1998, 2.) Uskonkin, että ryhmähaastattelun avulla minun on keskustelun kautta
mahdollista saada selville haastateltavien yhteinen näkemys käsillä olevasta
asiasta.

Ryhmähaastattelun etuna voidaan pitää mahdollisuutta saada nopeasti tietoa
useilta henkilöiltä samanaikaisesti. Toisaalta ryhmässä haastateltavien on
myös mahdollista auttaa toisiaan muistamaan sellaisia seikkoja, jotka eivät vält-
tämättä yksilöhaastattelussa tulisi mieleen. (Eskelinen & Karsikas 2014, 85.)

Näin ollen tieto todellisuudesta syntyy haastattelun osapuolten yhteistyönä haastattelijan ja osallistujien vuorovaikutuksena (Pietilä 2010).

Toisaalta haastatteluja tehdessä on huomioitava, että haastatteluista saatu tieto voi vääristyä monella tavalla (Eskelinen & Karsikas 2014, 85). Ryhmään osallistuvat henkilöt kontrolloivat toisiaan jonkin verran ja on mahdollista, että he keskinäisellä vuorovaikutuksellaan vaikuttavat toistensa mielipiteiden muodostumiseen ja sitä kautta haastattelussa saataviin vastauksiin (Eskelinen & Karsikas 2014, 85; Pötsönen & Välimaa 1998, 4). Haastattelutilanne ei koskaan ole täysin luonnollinen tilanne ja useimmiten on vaikeaa sanoa, mitä ryhmätilanteessa saatu tieto kertoo henkilön käyttäytymisestä ja valinnoista (Pötsönen & Välimaa 1998, 4).

Haastattelutilanne on kaikkien sosiaalisten tilanteiden tavoin sosiaalisesti määrytynyt vuorovaikutustilanne (Aaltola & Valli 2007, 31). Haastattelua tehdessä on tärkeää kiinnittää huomiota sosiaalisen tilanteen onnistumiseen; miellyttävän ja riittävän vapautuneen ilmapiirin syntymiseen sekä luottamuksellisen keskustelusuhteen luomiseen. Haastattelun onnistumisen näkökulmasta on tärkeää, etteivät haastateltavat koe oloaan epävarmaksi. Tämän vuoksi myös haastattelutilan valitsemiseen on syytä kiinnittää huomiota. (Aaltola & Valli 2007, 28-31.)

Ryhmähaastattelu vaatii myös haastattelijalta yksilöhaastattelua enemmän. Perinteisten haastattelutaitojen lisäksi haastattelun sujuvan etenemisen varmistamiseksi tarvitaan Goldmanin ja McDonaldin (1987) mukaan myös ryhmädynamiikan hallintaa sekä kokemusta erilaisista ryhmä- ja vuorovaikutustilanteista. On paljon haastattelijan kyvyistä riippuvaa, kuinka paljon dominoivilla henkilöillä on mahdollisuus suunnata keskustelua tai toiminnallaan peittää hiljaisempien osallistujien keskusteluyrityksiä. (Pötsönen & Välimaa 1998, 3-4.)

Kruegerin (1994) mukaan haastattelijalla on oltava haastattelun aiheista hyvät taustatiedot ja omakohtainen kiinnostus aihetta kohtaan (Pötsönen & Välimaa

1998, 7.) Haastateltavat ja käsillä oleva aihe ovat minulle pääpiirteissään en-tuudestaan tuttuja ajalta, jolloin olin yksi Lahden nuorisopalveluiden nuorten työpajojen yksilövalmentajista. Työn kautta syntynyt näkemys työvalmennukseen voi olla eduksi haastattelun runkoa suunnitellessa ja haastatteluja teh-dessä. Toisaalta voi olla mahdollista, että joko minä tai haastateltavat teemme oletuksia itsestään selvistä kysymyksistä tai vastauksista, eikä syvällisempi ai-heen tarkastelu tämän vuoksi ole mahdollista.

5.3 Aineistonkeruun toteutus

Ennen haastattelukutsun lähettämistä työvalmentajien esimiehet ottivat opin-näytetyöni tiimoilta tulevan haastattelun esiin heidän viikoittaisessa, yhteisessä palaverissaan. Tällöin työvalmentajat saivat ensitiedon haastattelun mahdolli-sista ajankohdista. Mikäli tarkoitukseni ei olisi ollut käyttää ulkopuolista mode-raattoria, olisin antanut työvalmentajien vaikuttaa haastattelun ajankohtaan enemmän. Nyt ajankohta ei ehkä ollut työvalmentajien työtilanteen kannalta pa-ras mahdollinen, mutta kuusi osallistujaa oli mielestäni tätä taustaa vasten oi-kein hyvä otanta.

Haastattelukutsun lähetettyäni lähetin työvalmentajille yhden muistutusviestin ja yhden haastattelukutsua täydentävän viestin. Lisäksi työvalmentajien esimie-het ottivat haastattelun uudelleen esiin yhteisessä viikkopalaverissa.

Ennen haastattelun aloitusta pyysin osallistujia allekirjoittamaan luvan haastat-telujen nauhoittamiseen, litteroimiseen ja haastattelusta saatavan aineiston käyttämiseen opinnäytetyön tekemisessä. Haastattelun aluksi kerroin käyttä-väni saamaani aineistoa anonymisti ja luottamuksellisesti. Lisäksi esitin toi-veen, että myös haastatteluun osallistujat kunnioittaisivat luottamuksellisuutta, eivätkä puhuisi haastattelun sisällöistä ulkopuolisten henkilöiden kanssa.

Haastattelun aluksi kävin läpi haastattelun kulun: haastattelun aikana tulen esit-tämään kysymyksiä viiteen, myöhemmin esiteltävään teemaan liittyen ja toivoin

kaikilta osallistujilta haastattelulle ominaiseen tapaan jonkinlaista argumenttia tai mielipidettä jokaiseen kysymykseen liittyen. Haastateltavat saavat vastata vapaassa järjestyksessä ja myös muiden näkemysten kommentointi on sallittavaa, jopa suotavaa. Toivoin hyvää keskustelua mahdollisimman laajasti ja kiinnittämään huomiota myös niin kutsutun hiljaisen tiedon esiin tuomiseen. Pyysin haastateltavia välttämään päällekkäin puhumista aineiston litteroinnin, eli puhtaaksi kirjoittamisen helpottamiseksi.

Haastatteluja tehdessä on huomioitava, että haastatteluista saatu tieto voi vääristyä monella tavalla. Yksi esimerkki tästä on haastateltavien keskeinen vuorovaikutus, joka vaikuttaa ryhmähaastattelussa saataviin vastauksiin. (Eskelinen & Karsikas 2014, 85.)

Pyysin haastatteluun osallistuvia kysymyksiin vastatessaan ajattelemaan, että he vastaavat henkilölle, joka ei tiedä työpajatoiminnasta mitään. Pyrin myös itse haastattelua tehdessäni esittämään kysymyksiä, joihin tiesin vastauksen, mahdollisimman laajan aineiston saamiseksi. Haastattelua läpi käydessäni huomasin haastattelun onnistuneen tältä osin odotuksiani paremmin: työvalmentajat vastasivat hyvin kattavasti, myös asioihin, jotka tiesivät minulle tutuksi ja ainakin pääasiassa onnistuin esittämään myös sellaisia haastattelun kannalta oleellisia kysymyksiä, joihin tiesin vastauksen jo ennestään.

Haastattelua tehdessäni huomasin haasteelliseksi keskustelun rajaamisen: mikä kaikki on työn kannalta olennaista ja kuinka kauan voin antaa mielestäni hyvän keskustelun jatkua. Kaksi tuntia oli viiden teeman käsittelyyn kuuden osallistujan kanssa juuri ja juuri riittävä. Työvalmentajat olivat siitä kiitollinen ryhmä haastateltavaksi, että he huolehtivat itse tilanteen rentouttamisesta ja huomioivat toisensa hyvin haastattelun aikana. Ristiriitoja ei syntynyt. Toisaalta on vaikeaa sanoa, kuinka paljon työvalmentajien keskinäiset vuorovaikutussuhteet tai kemiat vaikuttivat haastattelussa saamiini vastauksiin.

Osallistujissa oli selvästi huomattavissa erilaisia rooleja: toiset käyttivät puheenvuoroja enemmän ja laajemmin kuin toiset. Hiljaisemmat osallistujat toisaalta

täydensivät keskustelua hyvillä huomioillaan, toisaalta toivat keskusteluun aivan uusia näkökulmia. Mielestäni kaikilla oli kuitenkin yhtäläinen mahdollisuus vastaamiseen ja pyrin haastattelun aikana erikseen antamaan hiljaisemmille osallistujille tilaa vastaamiseen.

Keskustelu alkoi innokkaasti ja jatkui auliina haastattelun loppuun saakka. Vaikka aika riitti vain juuri ja juuri teemojen käsittelyyn, mielestäni haastatteluun käytetty aika ei olisi voinut olla yhtään pidempi. Mielekkäämpää olisi ollut jakaa haastateltavat kahteen ryhmään tai vähentää käsiteltävien teemojen määrää. Alun perin haastatteluun oli ilmoittautunut 4 osallistujaa. Haastattelupäivänä mukaan ilmoittautui vielä kaksi työvalmentajaa, jotka eivät olleet aiemmin ilmoittautuneet.

Haastattelu nauhoitettiin kahdella eri laitteella: puheen tallentamiseen tarkoitettulla sanelimella ja älypuhelimien ääninauhurilla. Molempien laitteiden nauhoitukset onnistuivat hyvin ja olivat pääosin selkeitä kuunnella. Aineiston purkamisen aloitin litteroinnilla eli haastattelun puheen kirjoittamisella tekstiksi. Koska kiinnostukseni kohdistui osallistujien välisten suhteiden tai haastatteluvuorovaihtuksen sijaan haastattelussa esiin nouseviin asiasisältöihin, ei haastattelua ollut tarpeen litteroida kovin yksityiskohtaisesti (Ruusuvuori 2011, 425).

5.4 Aineiston analyysimenetelmän kuvaus

Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on selkiyttää haastatteluista saatua aineistoa ja tuottaa selkeä kuvaus tutkittavasta asiasta. Analyysillä pyritään tiivistämään aineisto, ilman, että se kuitenkaan menettäisi aineiston sisältämää informaatiota. (Eskola & Suoranta 2005, 137; Tuomi & Sarajärvi 2002, 110.) Analyysiosuus voidaan nähdä tutkimuksen vaikeimpana osuutena, koska ei ole olemassa selkeitä työskentelytekniikoita tai valmiita malleja, joiden mukaan toimia (Tuomi & Sarajärvi 2002, 91).

Haastatteluaineiston analysoimiseen käytän laadulliseen tutkimukseen sopivaa perusanalyysimenetelmää, sisällönanalyysia. Sisällönanalyysia voidaan pitää

paitsi yksittäisenä analysointimetodina myös erilaisiin analyysikokonaisuuksiin liitettävänä teoreettisena viitekehyksenä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Tuomi ja Sarajärvi (2009, 92) esittävät analyysin toteuttamisen vaiheet Timo Laineen kuvausta mukaillen seuraavasti:

1. Päätä, mikä aineistoissa kiinnostaa ja pysy päätöksessäsi.
2. Käy aineisto läpi, merkitse kiinnostukseesi sisältyvät asiat ja jätä muut kohdat tutkimuksen ulkopuolelle. Merkityt asiat on syytä kerätä yhteen ja erotella muusta aineistosta.
3. Luokittele, teemoita tai tyypittele aineisto. Voit käyttää myös muita menetelmiä.
4. Kirjoita yhteenveto sisällöstä.

Tutkimusongelmani mukaisesti olen päättänyt keskittyä aineistossa neljään eri teemaan. Siihen, mitä kaikkea työvalmennus oikeastaan on, työvalmentajien työssä vaadittavaan ohjausosaamiseen sekä heidän mahdollisiin osaamisen kehittämisen tarpeisiinsa ja kuinka he mieluiten osaamistaan kehittäisivät. Aineistoa läpi käydessäni merkitsen värejä apuna käyttäen edellä kuvattuihin teemoihin liittyvät asiat ja kirjoitan tuloksista haastattelun sisältöön perustuvan yhteenvedon. Lisäksi teen haastattelun pohjalta suosituksen työvalmentajien osaamisen kehittämiseksi.

6 TULOKSET

6.1 Työpajoilla tarvittava osaaminen

Työvalmentajilta vaaditaan laaja-alaista osaamista laadukkaan valmennuksen toteuttamisessa. Haastattelussa saamieni tulosten pohjalta työvalmentajilta vaadittava osaaminen on jaettavissa karkeasti neljään osa-alueeseen: ammattialaosaamiseen ja ryhmänohjaustaitoihin sekä luottamuksellisen ohjaussuhteen luomiseen ja erilaisten tarpeiden huomioimiseen tarvittavaan osaamiseen. Näitä osa-alueita käsittelen tarkemmin seuraavissa luvuissa.

6.1.1 Ammattialaosaaminen ja ryhmänohjaustaidot toiminnan perustana

Ensimmäiseksi työvalmentajat nostivat esiin vankan ammattialaosaamisen, jota he tarvitsevat ammatillisten taitojen opettamisen perustana. Työssä näkyvä

osaaminen auttaa työvalmentajia lunastamaan nuoren luottamuksen. Toisaalta työvalmentajien oma osaaminen mahdollistaa myös erilaisten asiakastöiden vastaanottamisen ennalta päätettyjen, hyllyyn tehtävien tuotteiden valmistamisen sijaan. Tällöin valmentautujien työtehtävät pajalla vaihtelevat asiakkaiden tarpeiden mukaan. Näin työ pysyy mielenkiintoisena sekä valmennuksessa oleville nuorille että työvalmentajille itselleen.

meillä tarvii olla just niitten ammattien, ammattialojen osaajia myös, et jotenkin pitää huolta siitä, että se tavallaan pysyy se työ mielenkiintosenä itselle ensisijaisesti, mutta sitä kautta myös muille

pitää olla hyvä siinä omassa ammattialansa työssä..... jotta voi jotenkin lunastaa sen nuorten luottamuksen, et toi oikeesti tietää mitä se tekee

tää ois ihan erilaista työtä, jos me tehtäis vaan tohon hyllyyn jotain, eikä meidän tarviis ikinä miettiä kuka sen siit käy hakemassa tai ostamassa, vaan että moni meistä tekee kuitenkin hyvin tilaustyypistä

Koska pajan valmentautujille suunnatuista työtehtävistä suurin osa syntyy tilaustyypisesti, asiakkaiden tarpeiden mukaan, työvalmentajien on aktiivisesti markkinoitava osaamistaan, rakennettava verkostoja ja hankittava asiakkaita toiminnan toteutumisen mahdollistamiseksi. Aina ei ole tarjolla sellaisia työtehtäviä, joita pajoilla on totuttu tekemään. Maailman ja työelämän muutokset näkyvät siis myös työpajatoiminnassa, jonka vuoksi työvalmentajien on pidettävä oma osaamisensa ajan tasalla. Toisinaan se tarkoittaa sitä, että työvalmentajien on uskallettava kurkistaa laatikon ulkopuolelle, rikkoa rajoja ja poistua mukavuusalueeltaan.

sit pitää hankkia niit töitä ja olla jotenkin siinäkin niinkun tuntoaistit vinossa joka paikkaan, et sit niit yhteistyökuvioita tulee ja se on aika iso sarka

pitää varmaan olla valmis niinku aikalaille semmoseen, että maailma muuttuu, että välillä ei ookaan enää sellasia töitä, mitä aina ennen ollaan tehty, et sit pitää niinku muotoutua siihen, et mitä markkinat tarjoaa ja mitä on tarjolla, et sitte aina vähän muototua siihen

rohkeutta myös mennä vähän mukavuusalueen ulkopuolelle, että täällä helposti tai varmaan missä vaan työssä käy niin, että niinku

pysyy siinä laatikon sisällä, kun se on se turvallinen ja näin on aina tehty ja tää on se, mitä mä osaan, mutta sit just olosuhteidenkin pakosta on kyllä sit pakko välillä vähän tehdä loikkaa sinne laatikon ulkopuolelle

Työvalmentajat pitävät ryhmänohjaustaitoja toiminnan onnistumisen edellytyksenä. Onkin selvää, että ohjausasiantuntijuutta ei voi korvata pelkästään keskustelun sosiaalisessa tilanteessa syntyvällä tietämyksellä, vaan ohjaajan tulee hallita teoreettiseen tutkimukseen perustuvan tiedon lisäksi myös erilaisia ohjausmenetelmiä (Pekkari 2009, 12).

joo se (ryhmänohjaustaidot) on tota ehkä ensisijainen et pystyy toimimaan

se (ryhmänohjaustaidot) on varmaan semmonen itsestäänselvyys

Ryhmänohjaustaitoja työvalmentajat tarvitsevat muun muassa oppimista tukevan, hyvän ja turvallisen ilmapiirin luomiseksi. Kunnioittavan, turvallisen ja rakentavan ilmapiirin vakiinnuttaminen ryhmässä on olennainen osa ryhmäytystä (Vehviläinen 2014, 82). Erityisesti ryhmämuotoisesti toteutuvilla työpajoilla työvalmentajat käyttävät monenlaisia ryhmäytysmenetelmiä rikkomaan jäätä tutustumisvaiheessa olevien ryhmäläisten välillä. Erilaisten ryhmätehtävien, pelien ja leikkien tarkoituksena on luoda rentoa ilmapiiriä ja mahdollistaa valmentautujien tutustuminen sekä toisiinsa että heitä ohjaaviin työvalmentajiin. Ryhmäytys on nähty pajoilla toimivana menetelmänä ja jo ensimmäisen päivän aikana valmentautujille on käynyt selväksi, että työpajoilla vallitsee rento ilmapiiri. Myös perehdytys nähdään merkityksellisenä osana hyvän ilmapiirin rakentumista.

ryhmäytys on tietysti semmonen mikä on ehkä sellain jäänriikkoja tai sitten myös se perehdytys. siinä eka päivänä, niin tota perehdytetään ja sitten on sellai ryhmätehtäviä yleensä ollu... mut siellä sitten tehtävät on semmosia, että mennään ehkä niinkun leikin edellä tavallaan... ja sitten siellä tutustutaan niin ku eri tavalla ja yleensä se on kyllä sen ekan päivän aikana niin jotkut niinku kahleet katkee siel kaikilla, että tavallaan huomaa sen, että se ilmapiiri voi olla niinku rentoki.

alussa niinkun tutustutaan rennosti, koitetaan just madaltaa sitä, et me ei olla mitään esimiehiä siellä ylhäällä, vaan ollaan niitä niinkun

aika niinku siinä turvallisesti samalla tasolla, että voi tulla just, jos jotain on niin helposti sanomaan, että se kynnyks ois just mahollisimman pieni, et just siitä niinku lähtee aika paljon se ja sitte just sitä ryhmäytymistä pelii, leikkii, mitä se nyt sitte onkaa, et se tota jää murtuu ja on niinku helpompaa siel olla, niin musta siitä se rakentuu se turvallinen ilmapiiri

Kaikilla pajoilla toiminta ei kuitenkaan ala ryhmämuotoisesti, vaan paikkoja täytetään pitkin vuotta, edellisen työsuhteen päätyttyä. Näillä pajoilla ryhmäytyspäivien osuus jää käytännöllisistä syistä toiminnassa vähäisemmäksi. Siitä huolimatta työvalmentajat näkevät ryhmäytyksen tärkeänä ja näin ollen osaksi toimintaa on luotu erilaisia tilaisuuksia, jotka mahdollistavat valmentautujien luontevan kanssakäymisen ja tutustumisen. Näitä ovat esimerkiksi viikoittain toistuvat viikon aloitus- ja lopetuspalaverit tai päivittäin pidettävät aamu- ja iltapäivätuokiopiirit. Erilaisia viikkopalavereja ja tuokiopiirejä pidetään kuitenkin kaikilla pajoilla huolimatta siitä, alkaako toiminta ryhmämuotoisesti vai ei. Tutustumisen lisäksi kokoontumisten tarkoituksena on kohdata nuoret: kuulostella fiiliksiä, vaihtaa kuulumisia ja jakaa päivän työtehtäviä sekä esitellä työstettävänä olevia töitä ja omia aikaansaannoksiaan.

meillä on näitä viikon alotus ja lopetus palavereja, niin siinä porukalla kokoonnutaan ja sit... (keskustellaan) miten on menny ja mitä on tehnyt ja millä fiiliksillä ja pääsee vähän esittelemään niitä duunejaan, et se on ehkä semmosta niinku yhteistä tekemistä

...aamupiirejä ja niitä iltaistuntoja, et kysytään niinku rennossa mielessä sitä, et miten se päivä lähtee käyntiin, mistä lähtökohdista lähetään tekee duunia, mitä meillä ois tänään niin ku tarkotus tehdä ylipäänsä ja sit illalla tai iltapäivällä, kun he on lähössä, niin vähän ynnätään sitä päivää, et mitäs tuli tehtyä ja mitä kaikkia, mitä teette illalla ja et se on tavallaan semmosta niinkun myös toisen kuuntelemista ja kunnioittamista, sillä tavalla semmost niinku puhetta, keskustelua, semmosia kohtaamisia

Työpajatoiminnassa hyvän ilmapiirin luominen alkaa jo ensimmäisellä tapaamisella. Jo ensi hetkistä lähtien ohjaajalta vaaditaankin aktiivisen ja näkyvän roolin ottamista toiminnan sujuvan käynnistymisen mahdollistumiseksi (Ilmarinen, 10-11). Työvalmentajan on varmistettava, että työpajalle tullessaan valmentautuja kokee itsensä hyväksytyksi ja voi olla sellainen, kun hän on. Hyvän ja turvallisen

ilmapiirin sekä myönteisen vuorovaikutuksen syntymiseen ohjaaja voi vaikuttaa esimerkiksi myönteistä puhetapaa ja leikkisyyttä hyödyntämällä. (Vänskä ym. 2011, 100.) Omalla olemuksellaan ja huumoria apunaan käyttäen työvalmentaja luo rentoa ilmapiiriä sekä haastattelutilanteeseen että pajatoimintaan yleisemmin. Toimintaan perehdyttämisen avulla ohjaaja varmistaa, että valmentautajat tuntevat olonsa tervetulleeksi, pääsevät mahdollisimman nopeasti mukaan toimintaan ja osaksi pajan yhteisöä (Viitala 2007, 189-190). Työpajatoimintaan perehdytettäessä kerrotaankin mahdollisimman tarkkaan, millaista työpajoilla on ja mitä kaikkea toiminta sisältää.

meillä se lähtee jo haastatteluvaiheessa. tavallaan että kun nuori käy haastattelussa niin siinä jo tottakai omalla olemuksella luodaan sellasta rentoo ilmapiiriä, ettei tarvii siinäkään jännittää, mut myös ihan kerrotaan se, että minkälainen se meidän ilmapiiri on, et jokainen voi olla sellasia kun on ja saa tuoda omia mielipiteitään esille. Ja huumori on enemmän, kun suotavaa, et meilläkin se, huumori on välillä vähän huonoa niin tota, ettei tarvii niinku sen puolesta nuoreenkaan jännittää mitään

siinä tutustumiskäynnillä kyllä kerrotaan aika tarkkaan se, et me tehhään töitä sen eteen, et siellä on se hyvä ilmapiiri ja se tekeminen on monipuolista ja yritetään avata sitä toimintaa niin paljon, kun mahollista, että mitä kaikkee sinne mahtuu niinku siihen jaksoon, että se on myös työtä, mutta se on paljon myös muuta.

perehdytyksen kautta pyritään niin kun kertomaan, et okei meillä on tämmöstä

Haastattelussa käy ilmi, että työvalmentajien vahvan ammattialaosaamisen vaaraan rakennetaan sekä ohjauksen perusta että toiminnan runko. Näin ollen työvalmentajien osaamisen taso määrittää sen, millaisten työtehtävien parissa valmentautujien on mahdollista osaamistaan kehittää. Työvalmentajan ryhmänohjaustaidot puolestaan varmistavat hyvän ja turvallisen ilmapiirin rakentumisen ja toiminnan sujuvuuden. Yhdessä ammattialaosaaminen ja ryhmänohjaustaidot varmistavatkin laadukkaan valmennuksen toteuttamisen.

6.1.2 Luottamuksellisen ohjaussuhteen rakentaminen

Ohjaustilanteissa työvalmentajat hyödyntävät työvälineenä omaa persoonaansa. Kurikkalan (2006, 62) mukaan tämä voidaan nähdä paitsi ohjauksen

kannalta tärkeimpänä tekijänä myös ohjaustyön rikkautena. Ohjaustilanteissa esiin nousevatkin työvalmentajan henkilökohtaiset rajat, vahvuudet ja heikkoudet. Samoin kuin nuorella, myös työvalmentajalla on mahdollisuus sanoittaa omaa tietämättömyyttään. Se voi osaltaan madaltaa nuoren kynnystä osallistua toimintaan ja osoittaa hänelle, että jokainen voi olla juuri sellainen kuin on. Työkokemuksen karttuessa oman toiminnan suhteuttaminen ohjaustilanteeseen sopivaksi ja henkilökohtaiset heikkoudet voivat hioutua taidoksi.

jokainen me tehdään persoonalla, omalla persoonalla ei niin, et meillä on joku lista tuolla käytävässä, että näin vaan kyllähän se ohjaamisprosessi lähtee jokasella varmaan siit omasta omasta minästä, et on ne sit hyvässä tai huonossa jopa, et kyllä ne varmasti ne omat persoonan heikkouksetkin näkyvät siinä ohjauksessa, ja varmaan jokaisella on myös niitä heikkoja kohtia, et sortuu johonkin, mutta tota varmaan hioutuu sit enemmän positiivisemmaks ajan kanssa

ihan rehellisesti mäkin monesti sanon, et en mä tiiä, et ei mulla oo hajuukaan miten tää tehdään, mut kokeillaan tai niinku, et ei täs mitään satu, et katotaan, testataan tai jotenkin, et se on sallittua ... et nuori voi sanoa, et emmä tiiä tai ei mitään hajua, mut et myös mäkin voin sen sanoa, niin ehkä sekin niinku kans madaltaa sitä kynnystä, kun voi olla ihan semmonen talliainen kun on itsekukin.

varmaan ne henkilökohtaiset rajat, et vaikka organisaatio asettaa tietyt, mut joillain voi olla et se raja tulee jo vähän aikasemmin vastaan, että sit se ei enää tunnu luontevalta

Ohjaajan lisäksi myös jokaisella valmentautujalla on merkityksellinen rooli hyvän ilmapiirin rakentumisessa ja sitä painotetaan myös nuorille.

jokainen on vastuussa siitä siitä ilmapiiristä ja siitä et millasta täällä on niin ku töissä olla

Hyvän ryhmähengen ja todellisen yhteistoiminnan aikaansaamiseksi on välttämätöntä rakentaa ryhmän jäsenten keskinäistä luottamusta (Mast 2018, 4). Työpajatoiminnassa luottamus rakentuu paitsi vuorovaikutuksen, myös erilisten tekojen ja huomioimisen kautta. Työssään työvalmentajat tarvitsevat erityisen hyviä vuorovaikutustaitoja. Onhan työvalmentajan työ jatkuvaa vuorovai- kuttamista erilaisten ihmisten kanssa. Työvalmentajan pelkkä läsnäolo pajalla

ei riitä, vaan luottamuksen syntyminen vaatii useita kohtaamistilanteita ja sosiaalista kanssakäymistä. Aina hyvään vuorovaikutukseen johtavia tilanteita ei ole mahdollista etukäteen suunnitella, vaan työvalmentajalta vaaditaan hyvää tilannetajua. Hyvän vuorovaikutuksen syntymiselle on myös annettava aikaa. Jutustelun ja tutustumisen myötä keskustelun on mahdollista syventyä ja valmentautujan on helpompaa puhua työvalmentajalle myös vaikeista asioista.

vuorovaikutustaidot on mun mielestä ihan äärimmäisen tärkeet

mun mielestä se (vuorovaikutus) vaatii myös aikaa, ei se mee ihan silleen, että aa viis minuuttii, vuorovaikutetaan, vaan että tarvii olla just sitä tilannetajua, ku niithän saattaa tulla tosi yllättäväskin kohta, et hei nyt täshän on hyvä pöhinä ja sillon niinkun käyttää se hyväkseen, se pöhinä ja et niithän ei voi aina ees suunnitella, just hyviä vuorovaikutustilanteita tai hyviä hetkiä tai vaikka kuinka suunnittelee, niin se ei ehkä onnistu niinku sä olit aatellu, mut aikaa se vaatii silleen, et sä oot siellä läsnä ja et on mahdollisuus olla siinä vuorovaikutuksessa itse

se (vuorovaikutus) vaatii aikaa, mut se vaatii aikaa myös tavallaan sen pajajakson aikana, et se mitä pajajakson alussa toimii, se mitä sosiaaliselta tilanteelta voi vaatia vaikka sen nuoren kanssa oli eri mihin voidaan sit päätyäkin sen pajajakson lopulla, et siin ajan kanssa syntyy se luottamus ja jos niit kohtaamistilanteita on siin arjessa riittävästi, niin sit on helpompaa ruveta ehkä puhuu vähän niinku hankalemmistakin aiheista, mut koitappa haastaa se nuori avaamaan jotenkin jotain hankalaa asiaa heti kakkospäivänä, niin ei varmasti onnistu, et se vaatii tavallaan sitä, et pikkuhiljaa rakennetaan sen sosiaalisen niinku kanssakäymisen kautta sitä sellasta luottamusta ja semmosta, että no hei mä oon semmonen tyyppi jolle voi niinku puhua näistä asioista tai just niitä kertoja, et se aika ei riitä no, et mä oon kuus kuukautta ollut tuolla tavoitettavissa vaan, et sä oot oikeesti niinku läsnä ja et sitä puhetta tulee vaikka niist illan tv-ohjelmista tai jostain ihan hömpönpömpöstä, ni sit tavallaan se sen kautta syntyy se mahdollisuus mennä ehkä sitten pintaa syvemmälle

Osa valmentajista kokee luontevaksi rakentaa luottamuksellista suhdetta nuoren kanssa kertomalla jotakin itsestään ja omista asioistaan ohjauksen lomassa. Toisaalta työvalmentajat tiedostavat, että liiallinen omista asioista kertominen voi vaikuttaa ohjaussuhteen kehittymiseen epäsuotuisasti.

itelle on luontasta se että tavallaan jollain tasolla laskeutuu sen nuoren tasolle sit vaik ei luo mitään kaverisuhdetta, mutta et antaa ittestään pikkasen jotain niinku oman elämän juttua tai jotain semmosta, et se on niinku mulle itelle luontasta, et mä kerron itsestäni jotain ja kerron ehkä jotain omasta menneisyydestä tai omista virheistä jotain ja sitten niinku pystyn jeesaamaan sitä nuorta myös sitä kautta ja sitte rakentuu se luottamus, et sitte on niinkun helpompi tulla kertoo jotain ja se luo taas sitä yhteistä ilmapiiriä niinku tosi hyvin, et se on ainakin mulle tärkeä.

koen, että on hyvä, että antaa itestään jotain niinku (työvalmentajan nimi) sano mut sit se on aika hiuksen hieno se raja et jos antaa liikaa nii sit seki tavallaan koen, et se voi syödä sitä niinku, et alkaaks se nuori niinku avautua, et en mäkään halua kuulla mun pomosta niinku liikaa

Ohjaussuhteen luomisessa merkityksellisenä työvalmentajat pitävät nuoren kohtaamista ja aitoa kiinnostusta häntä kohtaan sekä sitä, että kohdattaessa ollaan ihminen ihmiselle. Nuorelle halutaan välittää tunne siitä, että työvalmentajat välittävät heidän asioistaan. Haastattelussa käy ilmi, miten pienelläkin kohtamisella voi olla suuri merkitys nuoren arjessa. Pahimmassa tapauksessa työvalmentaja voi olla ainoa ihminen nuoren elämässä, joka on aidosti kiinnostunut siitä, mitä hänelle kuuluu. Vuorovaikutustilanteita syntyy sekä tarkoituksellisesti sivuun pyytäen että rennommissa merkeissä työn lomassa tai kahvin äärellä. Läsnäolon lisäksi työvalmentajalta vaaditaan taitoa kuulla, mitä nuori haluaa hänelle sanoa. Toisaalta on myös tärkeää osata erottaa, mikä on työvalmentajan todellista havaintoa ja mikä tulkintaa.

mun mielest se on ylipäätään tärkeä vähän kaikessa, et on aina sillee ihminen ihmiselle jotenkin koska sitähan me ollaan

must kiinnostus niinku ihmistä kohtaan on se tosi iso avain ja semmonen tietty uteliaisuus, että et se voi olla niinku ainutkertanen kohta sille tyypille, et joku oikeesti kyselee silt jotain tai ensimmäinen ihminen joka kyselee, siis aikuinen ihminen, joka välittää ja kysyy jotain aidosti, et miten sä vietät joulun tai jotain vastaavaa, ne on aika pieniä asioita mist niinkun mun mielest rakentuu sitä hyvää oloa ja mun mielest kaikist tuntuu imarrellulta se, että tota se kiinnostaa mitä mä teen jouluna tai mitä mä teen ylipäätään tänä iltana

ollaan sillain aito tai vakuuttava niissä asioissa, mistä puhuu tai kysyy tai muuta, että se ei oo vaan silleen että no mä nyt tässä porailen samaan aikaan jotain ja sit vaan kysyn jotain ohimennen, vaan et siihen niinku keskitytään siihen, et sit ne muut jutut ehkä jää sit

vähäks aikaa tai sitte tehään yhdessä siinä ja siinä tapahtuu sitä vuorovaikuttamista, se voi olla niinku ihan istuskelua jossain kahvin ääressä tai sitte sen työn lomassa, mitä meillä se paljon on, mut että kuitenkin se ois sellasta aitoo kohtaamista ja siitä tulis sille nuorelle ainakin sellanen, et just niinku mitä aikasemmin oli puhetta, et välitetään ja ollaan oikeesti kiinnostuneita niistä asioista tai on se sit mitä vaan, hyvää tai huonoo

taito kuunnella oikeesti mitä puhutaan tai mitä nuori kertoo.... et erottaa sen et et mikä on niinku sitä havaintoa ja mikä on tulkintaa elikkä ei lähe liikaa niinku tulkitsemaan asioita ilman että kuuntelee mitä niinku oikeesti on nuorella sanottavaa

Työvalmentajat ovat huomanneet myös rehellisen palautteen antamisen ja tarvittaessa toimintaan puuttumisen olevan merkityksellistä luottamuksen syntymisen kannalta. Puheeksi ottaminen koetaan tärkeäksi, jopa välittämisen osoitukseksi, vaikka asia ei aina olisikaan pelkästään positiivinen.

luottamuksen rakentamisesta ja siitä ni öö siis rehellinen palaute ja jotenkin niinku semmonen puheeksi otto ja puuttuminen, vaikka ne voi olla niitä negatiivisia asioita, ni mä oon huomannu, että se rakentaa myös sitä luottamusta jotenkin niinkun, et kerta toi huomaa toi myös ilmeisesti niinkun välittää siitä asiasta... mä oon huomannu, että siinä tapahtuu niinkun vuorovaikutuksessa jotain semmosta minkä minä tulkitsen, et niinku luottamus on jotenkin niinku ehkä mennä eteenpäin. Vaik se ei oo aina niinku sitä kehua ja että hienostipa menee, vaan et jopa niissä negatiivissa asioissa, että uskaltaa ottaa puheeks.

Haastattelussa käy hyvin ilmi, miten työvalmentajan vuorovaikutusosaamisen tulee olla laaja-alaista. Työpajalla nuorten kanssa käyttäytymissäännöt ja käytettävä kieli ovat hyvin erilaista suhteessa työsuorituksia tilaaviin, maksaviin asiakkaisiin ja virallisia tahoja edustaviin verkostokontakteihin. Siinä missä huono vitsi voi monissa tilanteissa auttaa nuorten kanssa etenemään positiivisesti, voi se virallisemmissä olosuhteissa aiheuttaa pahennusta, jopa haitata yhteistyön tekoa.

moni meistä tekee kuitenkin hyvin tilaustyyppisesti ja hyvin uniikkeja juttuja, niin silloin pitää olla tosi paljon kanssakäymisissä sen

asiakkaan kanssa ja sen persoona ja sen toiveet ja sen vaatimustasot, kaikki vaikuttaa

siinä tarvii olla aika taitava, ei vaan nuorten kanssa täällä, mut et tarvii olla myös taitava sinne, niinku tonne muualle (asiakkaihin ja verkostoihin) päin, et se vaatii taas sit ihan erilaista osaamista tai et siellä ei välttämättä sit huonolla vitsillä pärjää, ku heittää sen vit-sin niin voi tulla sanomista

Vaikuttaa siltä, että työvalmentajien on todella laitettava itsensä ja oma persoonallisuutensa likoon ohjaustyötä tehdessään. Samaan aikaan heidän täytyy kuitenkin toimia ammatillisesti sekä omia että valmentautujan rajoja kunnioittaen. Ohjaustyön kannalta parhaaseen lopputulokseen näyttäisi pääsevän olemalla rehellisesti oma itsensä ja kohtaamalla nuoret aidosti sellaisena kuin he ovat.

6.1.3 Erilaisten tarpeiden huomioiminen

Erilaisten tarpeiden havainnoimista ja niihin vastaamista voidaan pitää yhtenä työvalmentajan tärkeimmistä tehtävistä. Valmentautujan todellisten tarpeiden kartoittaminen ja havainnointi aloitetaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, mahdollisesti jo rekrytointia tehdessä. Näin työvalmentajat osaavat ensihetkestä alkaen suunnata valmennusta oikeaan suuntaan ja ohjata valmentautujaa hänen tarvitsemiinsa palveluihin. Varhainen kartoitus kannustaa nuorta ajattelemaan pidemmälle tulevaisuuteen ja varmistaa, että nuori saa mahdollisimman suuren hyödyn nopeasti kuluva työpajajaksosta. Toimintaan osallistuvien nuorten tavoitteet vaihtelevat suuresti. Siinä missä toinen opettelee päivärytmiä ja töihin tulemisesta, on toisilla tavoitteena opiskelemaan pääseminen tai vapaille työmarkkinoille työllistyminen.

työvalmentajan jotenkin suurin tehtävä ehkä onkin se, et kun niitä on moninlaisin askelin tulijoita, jotenkin niinkun havainnoida se aika siinä alussa se, et mikä tän tyyppin askel vois olla ja antaa niinku semmosia tehtäviä, että se vahvistuu siinä mitä se on tullu hakemaan

vielä siihen rekrytointiin et mä ainakin käyn ite siinä...et okei jos sä pääset jaksolle, niin mitä sitten puolen vuoden jälkeen tai viiden kuukauden jälkeen, et mitä sä siellä haluaisit tehdä, niitä jatkosuunnitelmia ja sitten käydään vähän läpi sitä, että no okei sulla on opis-

kelupaikka, et sulla voi olla pienestäki kii, et ohjaamo järjestää tiettyjä juttuja, et yritetään saada sut heti sinne ja tavallaan niille tulee monelle semmonen niinku innostuminen jo siinä, et ahaa okei, että tääl saa sellastaki apua et vähän siistiä, mutta että ne herää jo siinä sellaseen niinku positiiviseen ajatteluun ainakin osa, ei kaikki, mutta osa herää kyllä ja sit ne yleensä lähteekin eteenpäin aika nopeesti, et ne halua olla aktiivisia ja hakee töitä ja koulupaikkoja, mut et sekin lähtee vähän siitä rekryvaiheesta, et aika varhasessa vaiheessa yritetään siihenkin puuttua

jonkun kohalla on selvää, et okei tän kohalla yritetään harjotella se arkirytmii tai, et ylipäätään herää aamulla ja tulis töihin, niin se on niinku ja sit kaikki muu on plussaa, et se voi olla myös sellanen se tavote mitä lähetään sitte okei, jos se muuttuu heti siinä alkuvaiheessa, niin se on vaan taas voitto meille et ollaan menty eteenpäin enempi.

Työvalmentajien kokemuksen mukaan onnistuneella, nuorten tarpeiden mukaisella valmennuksella voidaan saavuttaa merkittäviä tuloksia sosiaalisen vahvistumisen näkökulmasta. Toisinaan nuoret tarvitsevat vain vähän rohkaisua ja pienen tuuppauksen ottaakseen isoja askeleita eteenpäin. Näissä tilanteissa työvalmentajien kannustus ja usko nuoren kykyihin on usein merkityksellisessä roolissa.

kyllä varmaan se mikä tapahtuu täs pajalla, niin toisillahan se on niinku huikee se sosiaalisen vahvistumisen määrä tai se näkökulma, mikä tulee siihen omaan elämään... että siellä (pajalla) ainakin on se siemen kylvetty niinku siihen, miten se oma elämä on niinku, miten sitä on lähteny rakentaa ja saanu ehkä eväitä siihen olemiseen ja tilanteitten hanskaamiseen ja semmoseen

se voi monesti olla niinku tosi pieni se... mikä niinkun saa sen nuoren menee eteenpäin... se on hyvä tyyppi, se osaa vaikka mitä, mut sit se on jostain syystä jämähtäny sinne himaan, pari vuotta ollu siellä ja.... sit kysellään ja käydään läpi tässä pajalla jotain, ni no se on pienestä kiinni, et se käy jossain haastattelussa tai hakee kouluun ja sit se pääsee ja no en mä ois ikinä saanu aikaseks, jos te ette ois sanonu, että no hae sinne, että sä pärjät, se on aika pienestä kiinni mistä ne sitten niinku menee ison askeleen eteenpäin

Työpajajaksolla toimintaa ohjatessaan työvalmentajan on kiinnitettävä huomiota valmentautujien erilaisiin taitotasoihin ja tavoitteisiin sekä työtehtävien tekemiseen vaikuttaviin tekijöihin, esimerkiksi terveydellisiin haasteisiin. Jakson

onnistumisen takaamiseksi valmentautujille annettavat työtehtävät ja niihin käytävissä oleva aika on osattava suhteuttaa kunkin valmentautujan kykyjä ja tavoitteita vastaavaksi. Liian vaativien tehtävien antaminen vaikuttaa epäsuotuisasti valmentautujan oppimisprosessiin. Toisaalta työvalmentajan on oltava myös kärsivällinen, annettava nuorelle tilaa ja hyväksyttävä se, ettei kaikilta valmentautujilta voi vaatia täydellistä suoritusta.

pitää niinku mukauttaa sitä ohjaamista just liittyen niinku näihin tasoihin, et no okei toisilla on enemmän osaamista ja opintoja tai muuta taustalla tai sitten jos sillä nuorella on oikeesti niinku joka vaikuttaa siihen, jotain vaikka terveydellisiä tai jotain tämmöistä

suhteuttaa siihen nuoreen, et kelle sen homman voi antaa ja mitä se nuori saisi siitä, kun se tekee sen kyseisen asiakastyön ja kellä on osaamista ja et se on moneen suuntaan semmosta skannaamista

kyllähän me hyvin pitkälle koitetaan venyä sen kanssa et se jakso onnistuis ja et se nuori pystyis saamaan niitä perusasioita kuntoon ja sama juttu tietenkin niissä ammatillisissakin taidoissa, että pakko sinne on vaan antaa sitä aikaa ja varata ja on ollu itekin pakko opetella siihen, että mitä mä ajattelen, et mikä tehdään kolmessa päivässä, voi olla kolme viikkoa nuorelle ja se aika vaan tarvitaan siihen, koska se jos me ruvetaan ruoskan kanssa tuolla niitä niinku naputtaa sitä, et nyt kolmessa päivässä pakko saada valmiiks, niin ei se oppimisprosessikaan niinku se kiire ja semmonen niinku äkkiä riman alta jotain valmiiks, niin se ei palvele mun mielestä taas sitä, et sit opitaan siinä samalla ja tehdään se työ kuitenkin sit mahdollisimman hyvin ja oikein

pitää hyväksyä, et sieltä tulee seiskan tason juttuja, että ei voi kaikkia pakottaa niinku sinne sinne kymppin työhön, koska sitte se voi olla liikaa vaadittu ja se oppimisprosessi kärsii jo siinä, jos niinku ruvetaan taas ottamaan liikaa tavallaan vaatimaan, niin kärsivällisyys mun mielestä näkyy monessakin asiassa

pitää niinku pystyä...tavallaan odottaaki ja antaa sille nuorelle tilaa, ehkä oppia niistä omista virheistään

Valmentautujan taitotasosta riippumatta työvalmentajien on osattava mukauttaa ohjaaminen nuoren tarpeita ja oppimistyyliä vastaavaksi. Näin ollen työvalmentajien täytyy osata tunnistaa millä tasolla ohjauksen täytyy kullekin valmen-

tautujalle olla. Toiselle riittää kevyt, sanallinen ohjeistus, kun taas toinen tarvitsee erilaisia oppimista tukevia menetelmiä sekä enemmän ohjausta ja tukea työstä suoriutuakseen.

millä tavalla mä saan tän asian perille tälle ihmiselle, mikä saattas jollekin toiselle mennä jotenkin vähän helpommin tai näin et on kaikenlaista erinäisiä haasteita

jollekin nuorellehan se on ihan päivän selvää, ku sanoo vaan, että tee näin ja sit tälleen näin ja sit se tekee ja sitte toiselle joutuu niinku vääntää ihan niinku rautalangasta ja sitte ei sittekään niinku saa kiinni, nin mun mielestä välillä on aika semmosta tasapainoilua, että ylipäätään tietysti jakson alussa se on viel vaikeeta tunnistaa, että millä tasolla se ohjaus pitää kenellekin olla, että törmää välillä siihen, että nuorilta tulee semmonen niinku, että no luuletsä, et mä en nyt mitään tajuu, ku vääntää liikaa rautalangasta ja sitte tulee semmosta niinku, että en tajunnu mitään, että oliko tää täs tää ohje? että oppii siihen, et mikä se on se kenellekin sopiva tapa, et toisille joutuu sitte ottaa aluks niinku jotain ihan no mä näytän tästä näin tai tehään muistiinpanoja

Valmentautujien taidoissa ja osaamisessa olevat erot luovat toisinaan tilanteita, joissa valmentautajat kokevat, että heitä kohdellaan eriarvoisesti. Työtehtävät jaetaan valmentautujan osaamisen mukaan ja toisilta vaaditaan parempaa työjälkeä kuin toisilta. Työvalmentajien onkin tärkeää sanoittaa valmennuksen taustalla olevia tekijöitä ja näin auttaa nuoria ymmärtämään tilanne kokonaisvaltaisemmin: jokaiselta valmentautujalta vaaditaan tulosta jaksolle asetettujen tavoitteiden ja taitotason mukaan. Juuri avoimuus ryhmässä olevien valmentautujien osaamisen tasoista ja erilaisista oppimistavoitteista on koettu parhaaksi keinoksi estää eriarvoisuuden tunteiden syntymistä ryhmässä.

se on tärkeätä, et...kaikki ymmärtää, et siellä on eri tasosta porukkaa... koska muuten siellä voi tulla niitä epäarvoisuuden tunteita helposti, et no miks tolle riittää, et se tulee aamulla ja mä joudun vääntää niinku niska limassa, mut sit ku se puhutaan auki ja kaikilla on ymmärrys siitä, että no okei, et kaikki ei oo välttämättä vielä käyny opintoja tai näin, niin mun mielestä sitten se toimii kuitenkin, kun kaikki vaan hiffaa sen, että okei täällä on eri tasosta porukkaa tai ihmiset opettelee vähän eri juttuja

jokaiselta tavallaan vaaditaan se, mitä keneltäkin voi vaatia, on se sit vaikka työn laatuki niin ei ei kaikki nuoret vaan pysty tekee kiitettävää, se on ihan fakta, et sitten niinku se jonka mä tiän, että kykenee kiitettävään, niin siltä mä sitä niinku vaadinki, mut sit ku on se, joka tekee parhaansa ja se ei silti saa kun sen seiskan arvoisen työn, ni sit se rima täytyy vaan niinku laskee, että ei sit voi niinku vaatii kiitettävää se ei oo kaikille niinku mahdollista

täytyy olla tarkkana myös siinä sit, että siinä ei käy sillee et sit jolleki tulee se et noita suosittaa enemmän, et toi saa aina sen parhaan duunin ja mukavimmat ja me joudutaan tekee tät paska duunia, et sit...joudutaan mekin käymään viikkopalaverissa yleisellä tasolla läpi, että hei muistakaa, et te ootte kaikki eri tasosia ja niinku eri taustoilla, et sen takia joku voi kokea jotain eri arvoisutta, mut se ei tarkoita mitään ja sen tyyppistä, et se puhutaan just avoimesti siinä koko ryhmän kuullen

Ammatillisten taitojen opettaminen rinnalla tehden nähdään tärkeäksi osaksi työpajatoimintaa. Asiakastöiden tekemiseen osallistuminen paitsi helpottaa taitojen opettamista, myös madaltaa nuorten kynnystä uusien asioiden oppimiseen. Työvalmentajat toivovatkin nuorten näkevän heidät ylhäältäpäin määräksiä jakavan esimiehen sijaan osallistavana johtajana.

rinnalla tekeminen on mun mielestä aika tärkeätä että se nuori niinku näkee, että me ei olla vaan sellasia jotka käy jonkun paperin lätkäsemässä, että tee tämä vaan, et myös mekin osallistutaan niihin joko vieressä istuen, kertoen, näyttäen tai sit se, et mekin oteetaan vaikka siitä prosessista joku palanen, et et me ollaan tavallaan ihan siinä nyrkit mudassa niinku henkin, niin ne ei ajattele meitä vaan jonain johtajina tai esimiehinä pelkästään, vaan että me ollaan sitä pajan porukkaa, joka siellä tekee niitä asioita samalla lailla kuitenkin. madaltaa just sitä kynnystä varmasti.

mäkin niinkun arvostan, et yrittää olla siellä tai ei yritä olla yhtään niinku ylempänä, vaan on ihan siellä samalla linjalla jotenkin niinkun tiedostaen ite tietysti, et on siellä ite se joka liidaa sitä hommaa

Erilaiset taitotasot, tavoitteet ja tarpeet näkyvät ohjauksen mukauttamisen lisäksi myös asiakastöiden haalimisessa. Jokainen valmentautuja ja jokainen ryhmä on aina erilainen. Työvalmentajien onkin osattava hakea riittävästi erilaisia työtehtäviä, jotta sekä ryhmän taitavimmat että taitotasoltaan heikommat valmentautijat saavat kukin itselleen sopivia töitä tehtäväkseen. Taitaville ja

osaaville valmentautujille on luonnollisesti mahdollista antaa enemmän vastuuta ja haastavampia työtehtäviä tehtäväksi.

kaikkihan riippuu aika pitkälle siitä, et minkälainen porukka pajalla on ja ne vaihtelee ihan laidasta laitaan, ihan siis totaalisesti ja sit pitää rakentaa se jotenkin silleen, et se just sille porukalle toimis mahdollisimman hyvin

pitää jotenkin mukauttaa sitä toimintaa toimintaa sit aina sen porukan mukaan ja sit aina sillo olla ite tuntosarvet niinkun pitkällä, et että mitä tää porukka tarvitsee.

ei mun kaikki asiakastyöt käy kaikille mun nuorille... sekä töissä että nuorissa on niitä heikompia ja sit on niitä vaativimpia töitä, että mulla on okei kymmenen työtä listalla, mutta en mä voi sieltä niinkun randomisti vaan heittää seuraavaa seuraavalle vapaalle.... täytyy olla monenlaisia töitä ja sit välillä on se haaste, että niinku no mult puuttuu nyt tän tyyliiset työt, kun mulla on tällasia nuoria, et vaikka mulla on tääl jonos töitä, niin mä en näitä pysty ihan jokaiselle laittaa

ne hyvät tyypit jotka pystyy ottamaan vastuuta tai semmoset, et niillä on sitä osaamista jo sen verran, että ne on niinku tavallaan vähän siellä pidemmällä oman elämänsä kaa, niin sit havainnoida ne ja myös sitte antaa sitä vastuuta, et ne pääsis vaikka suunnittelee jotain omia projekteja tai tai jotain vähän isompaa, vaikeempia duuneja

perusarjessa pystyy vastuuta antamaan tavallaan nuorillekin

Lisäksi työvalmentajan työssä menestyminen vaatii luovuutta ja tasapainoilua valmentautujien, maksavien asiakkaiden ja organisaation tarpeiden välillä. Luovuus voi tarkoittaa työvalmentajille eri asioita: organisointikykyä, suunnittelua, ideointia ja kokonaisuuksien hallintaa. Vaikka valmentautuja nähdään olevan työn keskiössä, on työn eri elementit tärkeää saada tasapainoon keskenään.

ja sit kuitenkin tarvis aikaa sille luovuudelle, niin ku tavallaan sille asiakkaitten etsinnälle, niitten maksaville jutuille, et sille luovuudelle ja mun mielestä luovuus on yks niinku iso asia, mitä me kaikki tarvitaan meidän työssä, et se tarkoittaa eri asioita, se luovuus voi olla sitä, et sä oot hyvä organisoimaan niiku luovasti sumplit siel vai että suunnitteleksä luovasti jonku asian vai onks se sit ihan sitä,

että ideoit jotain uutta, mut et se on tosi vahvana siellä se semmonen luovuus, et sä pystyt niinku, et sä selviät tästä.

varmaan just se, että saa rakennettua sen arjen niin, että ne kaikki kolme, vaikka nyt aatellaan, et se nuori on siinä keskiössä, mut mun mielestä se koostuu näistä kolmesta palasesta, että nuori, asiakkaat ja sitte organisaatio, mut pitää olla luova siinä, et miten sä pystyt rakentamaan sen kolmion niin, että ne kolme palasta tukee toisiaan.

Toisinaan tasapainon löytyminen valmentautujien, maksavien asiakkaiden ja organisaation tarpeiden välillä on kuitenkin haastavaa. Aina asiat eivät suju suunnitelmien mukaan, vaan työvalmentajilta vaaditaan ammattimaista reagointia, joustavuutta ja kykyä muuttaa suunnitelmia nopeastikin eteen tulevien tilanteiden mukaan. Suunnitelmien muutokseen ja tasapainon saavuttamiseen voi yhtä lailla vaikuttaa niin pajalla valmentautujana oleva nuori, työn tilannut asiakas kuin työnantajaorganisaatiokin. Päivätasolla suunnitelmia ja valmentautujien työtehtävien edistymistä sotkevat asiakkaiden ja organisaation taholta tulevat vaatimukset, nuorten erilaiset kriisit ja kohtaukset sekä sairaus- tai muut poissaolot. Pahimmillaan työstä suoriutuminen hankaloituu merkittävästi ja suunnitelmat ja aikataulut sekoittuvat useiksi päiviksi kerrallaan. Asiakastöiden viivästyessä työvalmentajat joutuvatkin pohtimaan ottavatko yhteyttä asiakkaaseen aikataulun siirtämiseksi vai käärivätkö itse hihat, jotta työ valmistuisi sovitun aikataulun mukaan. Kaiken kaikkiaan työvalmentajilta vaaditaan hyvää paineensietokykyä sekä erilaisten kokonaisuuksien ja realiteettien hallintaa.

mun mielestä pitää olla hirveen joustava, et tavallaan asiat ei todellakaan mee niin kun on siis niinkun ajatellut, että ne menee, vaan siellä täytyy pystyä niinkun muuttamaan hetkessäkin niitä tilanteita tai niinku ajatuksia, et miten tää menee ja nuorilta tulee kaikenlaisia yllätyksiä vastaan ja sit täytyy niinku suvereenisti pystyä niihinkin jotenkin reagoimaan sillei aikuismaisen ammatillisesti

ollaan asiakkaalle sovittu joku deadline, et joku prosessi valmistuu siihen ja tähän mennessä ja sit meillä on yhtäkkiä niinku puolet pajasta kipeenä tai poissa ... ni sit voi mieltii niinku, et käärikö ite hihat ja tekee ne nuorten työt, vaikka nuorten pitäisi tehdä nuorten työt vai aletaanko asiakkaaseen ottaa yhteyttä, että nyt ei oikein onnistukaan, että mitäs tehtäs

ei oo pelkästään, että nuorilta tulee, vaan nää meidän organisaatiokuviot (aiheuttaa painetta)

ja sit asiakkaat voi joskus aiheuttaa niitä tilanteita ni sit on monta vinkkeliä mistä sit painetta tulee helposti siihen arkeen

Haastattelusta käy ilmi, että yksilöllisten tavoitteiden ja tarpeiden huomioiminen valmennuksessa vaatii työvalmentajalta herkkyyttä havainnoida ja taitoa tunnistaa kullekin valmentautujalle sopiva tapa toimia. Lisäksi tarvitaan kykyä priorisoida työtä ja taitoa asettaa rajoja tasapainon löytymiseksi.

6.1.4 Työvalmentajien toimintatapojen taustat

Useimmilla työvalmentajilla ei ole ohjausalan koulutusta, vaan he ovat kaikki oman ammattialansa osaajia. Läheskään kaikkien koulutukseen ei kuulu ohjaukseen liittyvää koulutusta. Sen sijaan työvalmentajien ohjausosaaminen syntyy työtä tehdessä tai muun hankitun osaamisen tai kokemuksen kautta; sattumanvaraisesti, yritysten ja erehdysten kautta oppimalla, mikä Räsänen (1994, 27-28) mukaan on tyypillistä työvalmennukselle. Toisaalta ohjausosaaminen voi olla myös luontainen osa valmentajan tapaa toimia. Haastattelussa työvalmentajat puhuvat myös niin sanottujen tuntosarvien kasvattamisesta, jotka kehittyvät sekä työkokemuksen että elämäkokemuksen kautta, niin sanotussa elämäkoulussa.

mekin edustetaan kaikki eri ammattialoja ja näin niin eihän siihen tai läheskään kaikkiin koulutuksiin, niin eihän niihin kuulu mitään ryhmänohjaus tai ne tulee sitten työn kautta tai jonkun muun hankitun osaamisen, kokemuksen, sisäsyntyisesti äidinmaidossa tai jonkun kautta

sellasia haasteita tai terveydellisiä ongelmia, mihin niinkun ei välttämättä oo sitä semmosta niinkun omaa ammatillista osaamista, vaan et tän työn kautta (oppi)

paljon on tullu, ehkä nyt itestäni puhun, silleen tavallaan kantapäähän kautta, et oon ymmärtäny, et jotain olen tehnyt joskus jollain tavalla ja tajunnut, että tää pidä näin minun tehdä sitten jatkossa, et aika paljon olen niinkun itse oppinut joitain asioita miten ei ehkä kannata jatkossa enää itse toimia

kasvattaa ne tuntosarvet tai, et millä ne kasvaa ne tuntosarvet, ni se on varmaan kaikille vähän eri soppa Missä sitä opetetaan? ei missään. se tulee jotenkin työtä tekemällä. elämäkoulu.

Työvalmentajan erilaiset ajattelumallit, mielikuvat, kokemushistoria ja tiedostamattomat tunteet luovat perustan arjen toiminnalle ja vaikuttavat tapaan, jolla ohjaaja suhtautuu ohjattaviin sekä siihen, millaisia oletuksia ja uskomuksia hänelle ohjaustilanteissa rakentuu. (Ojanen 2006, 27; Pekkari 2009, 97, 101.) Haastattelussa työvalmentajat puhuvatkin intuitiivisuuteen perustuvista, kokemushistorian kautta syntyneistä ”viboista”, joita he työssään hyödyntävät. Vaikka ennako-oletukset ei välttämättä aina satu oikeaan, on kokemus kuitenkin osoittanut, että niitä kannattaa kuunnella.

kaikil meil on oma tausta mistä ne tulee ne jotkut semmoset vibat tai muut

haastattelussa jo jokasella on varmaan niitä, et joistain ihmisistä tulee sellanen viba, et onks tää valmis...et kyll mä sanon, et me käytetään myös niit ennakoasenteita, koska eihän me tunneta niitä ihmisiä... ja me varmasti joskus osutaan vääräänkin siinä, et se ihminen olis oikeesti valmis, jos me annettas mahdollisuus, mutta me siin kohtaa me tehään se tuomio ja no meillä on se oikeus myös tehdä valinnat ja en mä tarkota, että se on huono asia, mutta tommoses tilanteessa me käytetään myös työkaluna sitä osaltaan.

niin sen on itse oppinut, että jos jos se tulee semmonen niinku, et uuuu niinku kaikki anturat on sillai, että että nyt tää ei haise muulta kun ongelmilta, niin sitä kannattaa ehkä kuunnella, jos siihen mahdollisuus on

Työvalmentajat pitävät kuitenkin tärkeänä osana ammatillisuutta, että omat ennako-oletukset ja -asenteet eivät näy kenellekään muulle, vaan nuoret kohdataan sellaisena kuin he ovat; muodosta, väristä, sukupuolesta, iästä tai olemuksesta riippumatta. Koska on selvää, että työvalmentajilla olevat ennakkokäsitykset eivät aina välttämättä osu oikeaan, on työvalmentajien vältettävä liiallista ennakkointia ja puuttuttava vain työpajatoiminnassa todellisuudessa näyttäytyviin, puuttumista vaativiin asioihin. Käytännön työssä jokaiselle toiminnassa mukana olevalle valmentautujalle on tarjottava samanlaiset mahdollisuudet osallistua toimintaan.

käytännön työssä sit ku se nuori on tullu valituksi, niin ei se varmaan siinä kohti näy tai saa näkyä, niin ku jotkut asenteet, vaikka mielessä saattas aatellakin jotain, mut se ei sit ehkä näy kellekään muulle

mun mielestä se on sit jotenkin sitä meiän ammatillisuutta, että sitte ku sitä kirjoo on tos pajalla, niin kaikkia pystyy kohtelemaan tasa-arvosesti ja niinku ehkä niistä omista ennakkoasenteistaan huolimatta niin ku niin, et se ei näy päälle ja kaikki on niinku sillain samalla viivalla

se nuori tavallaan on hän minkä muotoinen tai värinen tai oloinen tahansa, kaikilla lisämausteilla, niin me pystyttäs ajattelemaan jotenkin niinkun blancona niitä tyyppejä, niin ku semmosina, kun he ovat siinä hetkessä

sukupuoli, ikä, se voi olla mikä tahansa ominaisuus, asia siinä ihmisessä mikä helposti saa ihmisen ajattelemaan, että no toi ei vaikka tuu menestymään tai, et tolla nyt on tämmöset ja tämmöset asiat taustalla, vaikkei niitä olekaan siellä, mutta helposti saattaa sitte syntyä se sellanen fiilis ja siit koittaa niinku aina ajatella jokainen, et jokaisella on se samanlainen mahdollisuus ja jokaiselle pitää pystyä tarjoamaan ne samanlaiset mahdollisuudet ja ettei lähe ennakoimaan liikaa, vaan että puuttuu niihin asioihin sit jos ne ilmenee oikeesti

Joskus työvalmentajilla olevista ennakko-oletuksista ja asenteista on hyvä keskustella myös nuoren itsensä kanssa, jotta kohtaaminen perustuu väärin oletusten sijaan oikean tiedon varaan. Työvalmentajat kannustavatkin nuoria olemaan avoimia ja kertomaan heillä mahdollisesti olevista haasteista. Näin työvalmentajalla on mahdollisuus ymmärtää tilannetta paremmin, eikä nuoren energia kulu uusien taitojen oppimisen sijaan esimerkiksi kulissien ylläpitämiseen tai muuten ongelmien piilotteluun. Työvalmentajat pitävät tärkeänä, että toimintaan osallistuville nuorille syntyy kokemus siitä, että heidän on mahdollista luottamuksellisesti puhua työvalmentajille mistä tahansa asiasta. Aina nuoret eivät kuitenkaan kerro tilanteistaan, jolloin on tärkeää, että työvalmentaja huomaa, jos ongelmia alkaa esiintyä.

joskus niit on hyvä purkaa poiskin tavallaan, et keskustele sen nuoren kanssa, vaikka siitä, että hei mulla on tämmönen ajatus, jos se ei nyt oo mikään liian raflaava juttu, mut jos se on joku pieni asia vaikka, ni sit ottaa sen niinku keskusteluun, että no hei kerrotko, että mitä sun ajatusmaailma on, et ei lähe liikaa niinku itse luomaan sitä mielikuvaa siihen ympärille, vaan niinku kyllä mä haastattelen sit mielellään sitä nuorta siitä asiasta, et no kerro mulle, ni sit mä oon sen tiedon varassa, enkä niinku oman arvailun varassa, sit se ainakin helpottaa monesti, sitä pääsee jotenkin oikeelle kartalle

semmoseen niin kun avoimuuteen kannustan, et jos on jotain niin kerro, et se aina lisää ymmärrystä ja niinku helpompi olla ja jotenkin, et täällä ei oo semmosia niinkun tabuja periaatteessa, että tarvii niinkun pitää jotain kulissia yllä, vaikka töissä ollaankin, mut kuitenkin, et tää on vähän erilainen työpaikka.

tosi vahva kannustaminen siihen puheeksiottoon, et jos sit niitä ongelmia alkaa siinä pajajakson aikana olemaan, et niist pystyttäs keskustelemaan, koska mun mielestä ei sitä oppimista voi tapahtua, jos joka aamu on se fiilis, että en mä helvetti halua lähteä tonne tai et siellä on jotain vaikka sosiaalisessa kanssakäymisessä, on ongelmia ihmisten kanssa tai joku asia ottaa vaan niin paljon pannaun, ni...mun mielest se on tärkeä, et niillä nuorilla on se fiilis, et ne voi tulla sanoo asiasta kun asiasta tai se, et jos ne ei sano, niin sit et me ainakin havaitaan, et jos niitä ongelmia alkaa olemaan

täs pääsee taas siihen luottamuskysymykseen, että ne sitten myöskin kertoo ja uskaltaa meille sanoa, et mulla on vähän tämmöstä ja tämmöstä haastetta, että

Työssään työvalmentajat kohtaavat valtavan määrän erilaisia valmentautujia. On luonnollista, että joidenkin kohdalla heille syntyy vahvempia ennakko-olemuksia ja -asenteita. Ammatillinen toiminta ja samanlaisten mahdollisuuksien tarjoaminen kaikille valmentautujille voi toisinaan vaatia enemmän. Ammatilliseen ohjaukseen voitaneenkin liittää vanha klisee ”kaikista ei tarvitse tykätä, mutta kaikkien kanssa on tultava toimeen”.

6.2 Osaamisen kehittämisen tarpeet ja toteuttamismenetelmät

Osaamisen kehittämisen tarpeista kysyttäessä työvalmentajat nostavat esiin valmentautujien erityistarpeiden tunnistamiseen liittyvän koulutuksen ja pedagogisten taitojen kehittämisen. Koska ryhmät eivät koskaan ole samanlaisia ja valmentautujien joukkoon mahtuu paljon erilaisia oppijoita, täytyy työvalmentajan osata mukauttaa ohjaaminen valmentautujan tarpeen mukaan. Osa työvalmentajista on saanut aiheeseen liittyen koulutusta nuorisopalveluilla töissä ollessaan, mutta kokevat kertauksen olevan tarpeen.

erityistarpeiden tunnistamiseen ja jotenkin siihen niinkun, kun on eri näitä no näitä pedagogisia taitoja, et tunnistaa näitä erilaisia oppijoita ja jotenkin osaa mukauttaa sitä omaa ohjaamistaan

semmost pedagogist päivittämistä myös, et kyllhän sielkin mennään koko aika eteenpäin ja ei mult sielt mitään arvosanoja oo mistään, et tavallaan se on se on niinku semmosia, mitä mun koulu-tettu ja kurssitettu täällä, et tottakai niinku aina mun mielestä tekee hyvää vähän palata niihin

meiän pitää osata niinkun ottaa huomioon erilaisia tapauksia ja toimimaan niitten kanssa ja toimimaan vielä tuottavasti heidän kanssa

Myös oman ammattialaosaamisen kehittäminen ja omalla alalla tapahtuvien muutosten seuraaminen koettiin tärkeäksi, että valmentautujille pajalla opetet-
tavat taidot olisivat ajanmukaisia ja vastaisivat mahdollisimman hyvin työelä-
män muuttuviin tarpeisiin.

kyllä mäkin ite ammatilliseen puoleen niinku haluaisin tai, että idea onkin että haluaisin lähtee opiskelemaan

kyll mullakin niinku siel ammatillisel puolel on just niitä, että voisin päivittää hyvinkin paljon asioita, että et pysy niinku kartalla

*...pysytään ajankohtaisena ja meiän osaaminen ja se mitä opete-
taan nuorille on tätä päivää niin kyllähän se on tärkeätä.*

*se opittava taito pitää olla sellasta mikä vie sitten oikeesti eteen-
päin...et ne ois niinku mahollisimman semmosia ajanmukaisia...et
kun toi lähtee toi nuori tosta ovesta ulos ja lähtee hakee niinku työ-
paikkoja, niin ollaanko me annettu niitä oikeita eväitä sille mukaan
vai onks se sit oppinu jotain ihan huuhaata niin sanotusti et...siin
täytyy vaan sit olla ite kartalla jotenkin mihin se oma ala on me-
nossa tai mihin ne nuoret on menossa ja mitä siellä vaaditaan*

Edellä mainittujen lisäksi työvalmentajat näkivät vuorovaikutusosaamisen vält-
tämättömäksi osaksi työtä ja kokivat taitojen kehittämisen tärkeäksi.

*mun mielestä joo pakollisena kaikille vuorovaikutuskoulutusta, it-
seni mukaan lukien*

*mun mielestä se kuuluu aikalailla sinne pedagogisiinkin se (vuoro-
vaikutusosaaminen)*

Työvalmentajat tuovat haastattelussa esiin, että nuorisopalvelut tarjoavat melko
paljon kaikille työntekijöille suunnattua, yhteistä koulutusta. Nämä koulutukset

on koettu hyväksi ja he toivovatkin, että työntekijöiden näkökulmasta tärkeimpiä koulutuksia voisi tarjota uudestaan säännöllisin väliajoin. Näin uudetkin työntekijät pääsisivät hyötymään koulutuksista. Myös erilaiset työvalmentajille suunnatut ”korttikoulutukset” on koettu hyödyllisiksi ja mahdollisuutta niiden suorittamiseen sekä jo suoritettujen korttien voimassa pitämiseen pidetään tärkeänä jatkossakin. Tällaisia ”korttikoulutuksia” ovat esimerkiksi ensiapu-, työturva-, tulityö-, tieturva- ja trukkikorttikoulutukset.

kyllähän me saadaan aika paljon koulutusta semmosta, mikä on meille yhteistä

noista yhteisistäkin koulutuksista semmoset, missä niinku mistä on tietty iloa ja apua varmaan niinku monellekin eri, ei vaan työvalmentajille, mutta niinku nuorisopalveluiden sisällä toimiville

hyvä tommoset tärkeimmät koulutukset ois että ne toistuis tarpeeks usein koska meilläkin vaihtuu porukkaa...niin kyl ne tärkeimmät pitäis olla kuitenkin semmosia, mihin pääsis sit uudetkin ihmiset aika nopeesti, et tai sit, et niitä ryhmiä vedetään jotenkin pienemmälle porukalle

...niinku et ea ois kaikilla, sitte työturvaa ja tulityötä ja sit mitä ite on saanu käydä ni on tieturva ja trukkikortti, et ne niinku on mun mielestä tosi hyvä, että niitä saa käydä

Korttikoulutuksista puhuttaessa nousee esiin mahdollisuus kouluttautua yhdessä valmennukseen osallistuvien nuorten kanssa. Vaihtoehto nähdään hyvänä, mikäli yhdessä kouluttautuminen mahdollistaisi kurssien järjestämisen. Työvalmentajat kuitenkin lisäävät, että valmentautujien kanssa yhdessä kouluttautuminen sopii vain yleispätevimpiin koulutuksiin, kuten edellä mainittuihin ”korttikoulutuksiin”. Sen sijaan omaan ammattialaan liittyviin koulutuksiin osallistumista valmentautujien kanssa ei nähdä mahdollisena, koska työvalmentajat ja valmentautijat ovat niin eri tasolla osaamisen kehittämisen tarpeista puhuttaessa: perustason kurssit eivät enää riitä kehittämään työvalmentajan ammatitaitoa. Toisaalta työvalmentajat toivovat voivansa koulutuksiin osallistuessaan keskittyä uusien asioiden oppimiseen täysillä, ilman ristiriitaista asemaa suhteessa valmentautujaan.

jos sillä (nuorten kanssa yhdessä kouluttautumisella) psytyis mahdollistamaan sen, että se pystyttäis järjestämään

munkin mielestä noi, sanotaan yleispätevämmät, just korttikoulutukset, ni niissä mun mielestä ei oo mitään väliä ollaanks me ohjaajat vai nuoret samassa, koska niissä on kuitenkin se sama sisältö, mikä vaaditaan, et se käydään, mut sit niihin omaan ammatialaan liittyvis jutuis mä en suostuis siihen, et nuoret ja me ohjaajat oltais tavallaan niinku samassa setissä, koska me ollaan niin eri tasolla siinä, et jotta me saadaan siitä jotain, niin sen täytyy olla jotain huomattavasti vaativampaa tai jotain, et me opitaan jotain uutta, kun taas ne nuoret on ammatillisesti meitä niin paljon jäljessä kuitenkin siin vaiheessa, että sit se on meille ihan semmosta hohhhojaa, jos tehään taas niitten tasolla, et kaikessa se ei toimi mun mielestä

kukaan meistä ei varmaan halua lähtee peruskurssille, vaan et sen pitää olla jotain meiän osaamiseen tasolla

mä haluan olla, jos mä meen oppii jotain, ni mä haluan olla se oppija, et sit niinkun tavallaan mulla ei oo mitään ristiriitasta asemaa siinä suhteessa kenenkään, vaan et mä voin olla siellä se, joka on se, joka ei tajuu mistään mitään

Osa koulutuksista voitaisiin järjestää myös oman väen voimin. Nuorisopalveluiden työntekijöillä on paljon osaamista, josta myös muut voisivat hyötyä. Työvalmentajat toivovatkin, että näitä mahdollisuuksia osattaisiin hyödyntää enemmän. Kaikkiin koulutustarpeisiin ei kuitenkaan löydy osaamista ja mahdollisuuksia nuorisopalveluiden sisältä. Työvalmentajien mielestä tällaisissa tilanteissa osaamista olisikin mielekästä kehittää työn kannalta tärkeiksi koettuihin, ulkopuolisiin koulutustilaisuuksiin osallistumalla. Kouluttavan tahon he valitsisivat mieluiten itse, kukin tarpeensa mukaan.

toiveena oli, että mä saisin sitä sitten käyttää täällä töissä ja sit tuliki kiinnostusta eri työyhteisöiltä...mut se ei ollu niinku mahdollista...se ois ollu tosi mielenkiintosta lähtee sitä tekee, se oli tuoreessa muistissa, mulla ois ollu intoa ja kaikkee ni...näihin ei osata tarttua

ehkä joku ihan koulutustilaisuus jossain organisaatiossa organisaation ulkopuolella, koska ei täällä pysty tähän kouluttamaan meitä vaan, et me pystyttäs ite jotenkin se hommaamaan se taho, joka meille pystys tarjoamaan sitä osaamista mitä me kukin tarvitsemme

Ulkopuolisten koulutusten lisäksi työvalmentajat toivovat lisää mahdollisuuksia kehittää osaamistaan arkityön ohessa. Yhtenä vaihtoehtona osaamisen kehittämiseen työvalmentajat näkevät työnkierron sekä sijaiskäytänteiden kehittämisen. Työnkierto ja sijaistaminen mahdollistaisivat työvalmentajien osaamisen kehittämisen, uudenlaisten työtehtävien opetteluun ja ajattelun avartamisen. Osaamisen kehittämisen nähdään lisäävän myös työssä jaksamista.

tääl pitäis olla semmonen niinku hanslankari, joka tiiätkö osaa vähän kaikkia, semmonen ylimääräinen työvalmentaja, joka tavallaan vois paikkoo niinku justii, et (työvalmentajan nimi) on nyt koulussa, nyt se on (työvalmentajan nimi) sijaisena...tai joku järjestelmä siihen että...ois jotenkin järjestetty se niinku se kierto

työnkierto jollain ylimääräisellä extrahenkilöllä, joka niinkun tekis sitä työvalmennusta sitten sen aikaa...että vois vaikka keskittyä johonkin osa-alueeseen tai vahvistaa sitä hetken, koska se tois mun mielestä aina siihen työhön sit uutta kulmaa ja uutta jaksamista et täällä on tosi pitkiä työuria monilla ... että sais päivitettyy niit juttuja

ei vaan niissä akuuteissa vaan, et jopa suunnitellustikin, et hei tuupa sä puoleks vuodeks nytte tähän, niin mä voin käydä jonkun, keskittyä johonkin, vaikka just jonku uuden taidon hankkimiseen tai muuhun

Lisäksi työvalmentajat toivovat, että osaamista voisi kehittää työajan puitteissa. Työvalmentajat näkevät osaamisen kehittämisen tärkeäksi sekä toimintaan osallistuvien valmentautujien että työelämän näkökulmasta. Työvalmentajan osaamisen kehittäminen tuo organisaation käyttöön lisää arvokasta osaamista, joka mahdollistaa työpajatoiminnassa ajantasaisten menetelmien opettamisen ja ohjaamisen sekä nuorten näkökulmasta tuloksekkaan työskentelyyn. Oman ajan hyödyntäminen organisaation käyttöön tulevien uusien taitojen opetteluun nähdään lähinnä intohimokysymyksenä, eikä kaikkien motivaatio riitä taitojen kehittämiseen työajan ulkopuolella, ilman siitä saatavaa korvausta.

se on kuitenkin organisaation käyttöön se osaaminen, niin sitten, että sitä sais tehdä myös työajalla palkallisena

mut et sen vois suorittaa työajalla, koska jotenkin näin näihin tarpeisiin, et pysytään ajankohtaisena ja meidän osaaminen ja se, mitä opetetaan nuorille, on tätä päivää, niin kyllähän se on tärkeä. organisaation hyväksi kuitenkin.

työajalla jotenkin luotais semmosia mahdollisuuksia enemmän, koska nythän on niinku jonkin verran pystyny, mut just silleen niinku tavallaan työajan ulkopuolella jossakin, niin en mä tiä tavallaan, et onks hirveitä motivaatiota niin kun itselläni ainakaan välttämättä jotenkin niinkun työajan jälkeen vielä käyttää hirveä tuntimäärä siihen, et mä jotenkin niinku, koska se kuitenkin tehdään työn tavallaan hyväks

siitä ei kuitenkaan rahallisesti oo tähän saakka kostunut niinkun mitään sitten, jos sitä osaamistaan kehittää työn ulkopuolella. toki ne on sit näitä tämmösiä intohimokysymyksiä, että tekeekö sitä harrastuksenaan vai minä tekee

Työvalmentajat näkevät mahdollisuuden oman osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen osallistumisen arvokkaana palkan lisänä ja arvostuksen osoituksena.

nää on niit palkintoja mun mielestä, millä sit niinku nostetaan sitä työntekijän arvostusta myös, mä koen ne ainakin semmosina, et jos mä saan niinku hetken vaikka keskittyä tämmöseen asiaan ,joka kuitenkin hyödyttää, niin mä oisin niinku kokenu sen semmosena, että mä oisin saanu hyvän niinku palkinnon myös siin samalla, et ihanaa, et arvostetaan sitä ja et siihen halutaan panostaa, ne on semmosii palkintoja myös

kyll mä nään ne kans, et se on niinku, et se on palkan lisää, et jos työnantaja kuitenkin panostaa suhun sen verran, et se maksaa vaikka jonkun kurssin tai jonkun

Haastattelun perusteella näyttää siltä, että työvalmentajat ovat motivoituneita kehittämään osaamistaan, jotta he pystyisivät vastaamaan paremmin sekä työelämän että valmentautujien tarpeisiin. Vaikuttaa siltä, että työvalmentajat haluavat vilpittömästi rakentaa yhteistä hyvää sekä nuorten että organisaation eduksi.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Työvalmentajien ohjausosaaminen

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaista ohjausosaamista Lahden nuorisopalveluiden nuorten työpajojen työvalmentajilta vaaditaan käytännön työstä selviytymiseksi ja millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita heillä on. Lisäksi

kartoitin millaisia menetelmiä käyttämällä työvalmentajien olisi mielekästä osaa- mistaan kehittää. Näiden kysymysten avulla pyrin tekemään työvalmentajien työtä näkyväksi ja laatimaan heidän tarpeisiinsa vastaavan suosituksen osaa- misen kehittämiseksi. Tutkimukseni teoriaosuus muodostuu työpajatoiminnan ohella ohjauksen käsitteestä ja siihen liitetystä kokemuksellisen oppimisen teo- riasta. John Deweyn ajattelussa tekemällä oppimisen tärkeimpänä lähtökoh- tana korostuvat oppijan oma aktiivisuus ja oppimisen yhteisöllisyys (Väkevä 2011, 70-71). Tekemällä oppiminen onkin työpajatoiminnassa yleisimmin käy- tössä oleva menetelmä työtehtävien opettelussa (Hämäläinen & Palo 2014, 24- 25). Tutkimuksessani olen selvittänyt työvalmentajien näkemyksiä heiltä vaa- ditusta ohjausosaamisesta ja sen kehittämisen tarpeista.

Tutkimukseni mukaan työvalmentajilta vaaditaan laaja-alaista ohjausosaamista työstä suoriutumiseksi. Saamieni tulosten pohjalta työvalmentajilta vaadittava osaaminen on jaettavissa karkeasti neljään osa-alueeseen: ammattialaosaami- seen ja ryhmänohjaustaitoihin sekä luottamuksellisen ohjaussuhteen luomi- seen ja erilaisten tarpeiden huomioimiseen tarvittavaan osaamiseen. Työval- mentajien työssään tarvitsemaa osaamista ei aiemmin ole juurikaan tutkittu. Peilaankin työni tuloksia erilaisiin työpajatoiminnan merkityksellisyydestä ja vai- kuttavuudesta tehtyihin tutkimuksiin ja niistä saatuihin tuloksiin.

Haastattelussa ensimmäiseksi työvalmentajat nostivat esiin ammattialaosaami- sen, jonka varaan työpajatoiminnassa rakentuu sekä ohjauksen perusta että toiminnan runko. Useimpien työpajatoimintaan osallistuvien valmentautujien ta- voitteenä on elämänhallinnan kohentumisen lisäksi joko oppia ammatillisia tai- toja tai saada kokemusta alalta, jolle he ovat kouluttautuneet. Näin ollen val- mennuksessa korostuukin työvalmentajan oman ammattialan käytännöllinen ja monipuolinen hallinta sekä työssä tarvittavien valmiuksien tunnistaminen. Tämä käy ilmi myös Komosen (2007, 169) aiemmin tekemästä selvityksestä. Työval- mentajien ajantasainen osaaminen mahdollistaa paitsi erilaisten asiakastöiden vastaanottamisen, myös valmentautujien ja työelämän alati muuttuviin tarpei- siin vastaamisen.

Haastattelusta saamieni tulosten mukaan työvalmentajat pitävät ammattiala-osaamisen ohella ryhmänohjaustaitojen hallintaa valmennuksen onnistumisen edellytyksenä. Vaikka kaikilla pajoilla valmentautujat eivät aloita toimintaa ryhmämuotoisesti samaan aikaan, on työvalmentajilla silti ryhmä valmennettavanaan. Ryhmänohjaustaitoja ja omaa persoonallista toimintatapaansa hyödyntäen työvalmentaja varmistaa hyvän ja turvallisen ilmapiirin rakentumisen sekä toiminnan sujumuuden nopeastikin muuttuvissa tilanteissa.

Tutkimukseni mukaan työvalmentajat näkevät myös ryhmäytyksellä ja perehdytyksellä olevan tärkeä rooli työpajalla vallitsevan ilmapiirin syntymisen näkökulmasta. Erilaiset ryhmäytymisessä hyödynnettävät menetelmät, pelit ja leikit rikovat jäätä ja rentouttavat tunnelmaa toisilleen tuntemattomien ryhmäläisten aloittaessa pajalla. Toisaalta erilaiset menetelmät, kuten viikkopalaverit ja tuokiopiirit mahdollistavat ryhmässä vallitsevien fiilisten kuulostelun ja valmentautujien säännöllisen kohtaamisen. Hyvän ja turvallisen ilmapiirin rakentumisen työvalmentajat näkevät tärkeänä, jotta jokainen valmentautuja voi kokea olevansa tervetullut ryhmään juuri sellaisena kuin on, niine tietoineen ja taitoineen, mitä hänellä sillä hetkellä on. Pajalla vallitseva sosiaalinen ja palkitseva ilmapiiri nousee useissa tutkimuksissa valmentautujan näkökulmasta työpajatoiminnassa merkitykselliseksi asiaksi.

Myös taito rakentaa luottamuksellinen ohjaussuhde valmentautujan kanssa nähdään tärkeänä osana työvalmentajalta vaadittavaa osaamista. Haastattelusta käy ilmi, että työpajatoiminnassa luottamus rakentuu paitsi vuorovaikutuksen, myös erilaisten tekojen ja huomioimisen kautta. Valmentautujille halutaan välittää tunne siitä, että työvalmentajat välittävät ja ovat aidosti kiinnostuneita heidän asioistaan. Tässä onnistuminen vaatii työvalmentajalta hyviä vuorovaikutustaitoja, läsnäoloa pajalla ja aktiivista keskusteluun osallistumista. Leppoisin jutustelun ja valmentautujaan tutustumisen myötä ohjaussuhteen on mahdollista lähentyä ja kynnyks myös vaikeiden asioiden puheeksi ottoon madaltuu. Työvalmentajalta vaaditaankin hyvää tilannetajua otollisten vuorovaikutustilanteiden huomaamiseksi ja hyödyntämiseksi.

Työvalmentajien on myös osattava heittäytyä ja laittaa itsensä ja oma persoonallisuutensa likoon ohjaustyötä tehdessään. Samaan aikaan heidän täytyy kuitenkin toimia ammatillisesti sekä omia että valmentautujan rajoja kunnioittaen. Luottamuksellisen ohjaussuhteen rakentaminen ei tarkoita kaverisuhteen luomista valmentautujan kanssa. Ohjaustyön kannalta parhaaseen lopputulokseen näyttäisi pääsevän olemalla rehellisesti oma itsensä ja kohtaamalla valmentautajat aidosti sellaisena kuin he ovat. Esimerkiksi Eerikäisen (2018, 125-126) opinnäytetyön tuloksista on luettavissa, että valmentautajat arvostavat henkilökohtaista, kasvokkain tapahtuvaa ohjausta.

Hyvien vuorovaikutustaitojen ja luottamuksellisen ohjaussuhteen rakentamisen myötä myös erilaisten tarpeiden huomioiminen valmennuksessa helpottuu. Valmentautujien todellisten tarpeiden kartoittaminen on aloitettava heti ensikohtauksella oikeansuuntaisen ja laadukkaan valmennuksen toteutumiseksi. Valmentautujien erilaisten tarpeiden huomioimista työvalmentajat pitävät yhtenä heidän tärkeimmistä tehtävistään. Ohjaus on sovitettava kunkin valmentautujan tavoitteiden ja taitotason mukaan sopivaksi. Lisäksi ohjauksessa on huomioitava kullekin valmentautujalle ominainen tapa oppia ammatillisten taitojen omaksumisen helpottamiseksi. Haastattelusta ilmenee, että työvalmentajat kokevat mielekkääksi opettaa ammatillisia taitoja rinnalla tehden.

Saamieni tulosten mukaan työvalmentajat kokevat, että onnistunut ohjaus vahvistaa nuoren elämäntilannetta ja sosiaalista vahvistumista. Myös aiemmat tutkimukset osoittavat, että valmentautajat kokevat työpajatoiminnan merkitykselliseksi ja omaa, haasteellistakin elämäntilannetta eteenpäin vieväksi (Seppä 2013, 73). Sovari-mittarilla saatujen tulosten mukaan jopa 91% työpajatoimintaan osallistuneista valmentautujista on työpajajakson aikana kokenut sosiaalista vahvistumista vähintään jonkin verran. Kuusi valmentautujaa kymmenestä on jakson aikana kokenut selvää vahvistumista. (Pietikäinen 2017, 10.) Erityisesti työntekijöiden mahdollisuus huomioida kunkin valmentautujan yksilöllinen elämäntilanne kokonaisvaltaisesti korostuu toiminnan vaikuttavuutta arvioitaessa (Seppä 2013, 73).

Työvalmentajan on valmentautujalla olevien tarpeiden lisäksi huomioitava myös asiakastöitä tilaavien ja organisaation taholta tulevat tarpeet. Vaikka valmentautuja nähdään olevan työn keskiössä, on työn sujumiseksi saavutettava tasapaino kaikkien näiden kolmen tahon tarpeiden välillä.

Haastattelussa selviää, että useimmilla työvalmentajilla ei ole ohjausalan koulutusta, vaan ohjausosaaminen on saavutettu työtä tekemällä, yritysten ja erehdysten kautta oppimalla. Näin ollen työ perustuu paljon myös intuitiivisiin ”viboihin” sekä työvalmentajan kasvattamien tuntosarvien hyödyntämiseen. Kokeemus on osoittanut, että näihin työvalmentajan tuntosarviin kannattaa luottaa. Voidaankin sanoa, että työkokemus auttaa valmentajia suhteuttamaan omaa toimintaansa ohjaustilanteeseen sopivaksi ja sen myötä myös valmentajilla mahdollisesti olevat heikkoudet hioutuvat taidoksi. Osaamisen kehittämisen tarpeikseen työvalmentajat nostivat ammattialaosaamisen, pedagogisten taitojen sekä vuorovaikutukseen ja erityistarpeiden tunnistamiseen liittyvän osaamisen kehittämisen.

Haastatteluaineistoni peilaaminen työpajatoiminnasta aiemmin tehtyihin tutkimuksiin ja niistä saatuihin tuloksiin osoittaa, että tulokset ovat keskenään hyvin samansuuntaisia. Erona aiempiin tutkimuksiin voidaan sanoa, että tekemässäni haastattelussa työvalmentajat korostivat ryhmänohjaustaitoja työn onnistumisen edellytyksenä.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Opinnäytetyöprosessini on ollut vauhtiin päästyään intensiivinen ja monivaiheinen. Työpajatoimintaan liittyvän työvalmentajien työn näkyväksi tekeminen on ollut opinnäytetyöni kantava ajatus työn alusta alkaen. Pelkän työnkuvan listauksen sijaan olin kiinnostunut siitä, mitä osaamista työvalmentajat itse kokivat tarvitsevansa työstään suoriutumiseksi. Työvalmentajien työnkuvat ja vaadittava ammattialaosaaminen vaihtelevat riippuen siitä, millä pajalla he työvalmentajana toimivat. Sen vuoksi valitsin työni keskiöön ohjausosaamisen, jota vaa-

ditaan heiltä kaikilta, pajasta riippumatta. Teemahaastattelurungon aiheet pohjautuvat lähdekirjallisuudessa mielestäni työvalmennuksen osaamisen näkyväksi tekemisen kannalta keskeisiin teemoihin.

Mielestäni aineisto on hyvin totuudenmukainen, sillä se perustuu työvalmentajien kokemukseen siitä, millaista osaamista he työssään tarvitsevat. Ryhmähaastattelussa työvalmentajat olivat melko yksimielisiä työn sisällöllisistä seikoista ja tarvittavasta osaamisesta. Mielestäni aineiston luotettavuudesta kertoo myös se, että saamani aineisto on yhdensuuntainen aiempien selvitysten kanssa. Haastattelussa saamani aineiston perusteella työvalmentajat pitävät vankkaa ammattialaosaamista ja ryhmäohjaustaitoja työn onnistumisen edellytyksenä. Tämä tuntuu luontevalta, sillä useimpien työpajatoimintaan osallistuvien valmentautujien tavoitteena on elämänhallinnan kohentumisen lisäksi joko oppia ammatillisia taitoja tai saada kokemusta alalta, jolle he ovat koulututtaneet. Huomionarvoista on myös se, että vaikka valmentautujat eivät aloittaisikaan ryhmämuotoisesti samaan aikaan, on työvalmentajilla silti ryhmävalmentavanaan.

Haastatteluun osallistui lähes puolet Lahden nuorisopalveluiden nuorten työpajojen työvalmentajista. Tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta otanta on mielestäni määrällisesti ajatellen hyvä. Nuorisopalveluiden kahdeksasta työpajasta oli haastattelussa edustettuina kuitenkin vain kolme. Tämä herättää kysymyksiä siitä, olisiko haastattelussa noussut erilaisia näkökulmia, mikäli haastatteluun osallistuneet työvalmentajat olisivat edustaneet useampaa pajaa. Miten työn perustana oleva työvalmentajien omien ammattialojen erilaisuus olisi näytetty tuloksissa. Entä kuinka hyvin yleistettävissä nyt saamani tulokset ovat muihin nuorisopalveluiden pajoihin nähden. Uskon kuitenkin, että aiempien selvitysten samansuuntaiset tulokset tukevat oman tutkimukseni luotettavuutta näistä mainitsemistani heikkouksista huolimatta.

Haastattelussa sain mielestäni hyvän ja laaja-alaisen aineiston opinnäytetyöni perustaksi. Tämän puolesta puhuu myös se, että aineisto vahvistaa aiemmissa

selvityksissä saatuja tuloksia. Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sen paikallisuutta ja tutkimustulosten käytännönläheisyyttä. Työvalmentajien osaamisen kehittämisen tarpeet ovat todellisia ja tarpeeksi konkreettisia, joten niiden käytäntöön soveltaminen on mahdollista.

Aineiston analyysivaiheessa hyödynsin haastattelussa käyttämäni teema-haastattelun runkoa, joka toimi pohjana myös lopulliselle analyysilleni. Haastattelurungon hyödyntäminen helpotti sekä runsaan aineiston rajaamista että työvalmentajien työssään tarvitseman laaja-alaisen osaamisen jaottelua relevantteihin kokonaisuuksiin. Toisaalta jaottelu helpotti myös aineiston kuvailun luettavuutta ja sen totuudenmukaisena pysymistä. Tulosten esittämisen yhteydessä käytin haastattelusitaatteja, jotta lukijan on mahdollista nähdä millaisen aineiston pohjalta olen nähin tuloksiin päätenyt.

7.3 Suositus osaamisen kehittämiseksi

Aiempien selvitysten mukaan työpajojen henkilöstön kehittämiseen panostaminen on keskeinen osa sekä pajatoiminnan kehittämistä että sen palvelujärjestelmään asemointia (Pietikäinen 2007, 179). Vaikka työpajatoiminnan voidaan nähdä saavuttaneen paikkansa osana palvelujärjestelmää, on keskustelu toiminnan asemoinnista jälleen ajankohtainen tulevan maakuntaudistuksen myötä. Valtakunnallisen työpajayhdistyksen teettämän jäsenkyselyn perusteella osaamisen kehittäminen on koettu tärkeänä osana muutoksiin varautumista ja toiminnan laadun kehittämistä (Valtakunnallinen Työpajayhdistys, 2018). Toiminnan ja oman osaamisen kehittäminen tuleekin nähdä jatkuvana ja luonnollisena osana jokaisen työvalmentajan arkityötä.

Yleisessä keskustelussa nousee esiin huoli siitä, miten heikommassa työasemassa olevien palvelut tullaan jatkossa järjestämään. Erilaisten tutkimustulosten pohjalta voidaan sanoa, että työpajatoiminta nähdään merkittävänä valmentautujan hyvinvointia ja elämänhallintaa lisäävänä palveluna. Työtä kehitettäessä olisikin syytä muistaa juuri heikommassa asemassa olevat valmentautajat. Heille suunnatut palvelut on turvattava jatkossakin.

Lisäksi on hyvä pohtia, millaista osaamista työvalmentajilta tarvitaan ympäristön muuttuviin tarpeisiin vastaamiseksi? Mielenkiintoista olisi kurkistaa laatikon ulkopuolelle: millaisia kehittämistarpeita joku alaan ”vihkiytymätön” työpajatoiminnassa näkisi? On kuitenkin selvää, että vuorovaikutus valmentautujien sekä mahdollisten asiakkaiden ja verkostojen kanssa ei tule ainakaan vähenemään.

Haastattelussa saamieni tulosten pohjalta suositan, että työvalmentajien osaamisen kehittäminen sidotaan osaksi nuorisopalveluiden toimintastrategiaa sekä pajakohtaisiin päämääriin ja tavoitteisiin toiminnan suunnitelmalliseksi kehittämiseksi. Näin siksi, että organisaation toimintamallien, prosessien ja rakenteiden kehittyminen on työntekijällä olevan osaamisen varassa. Osaamisen tason kehittymisen tulisi näkyä toiminnan tehostumisena, laadun kehittämisenä sekä toiminnan menestymisen ja kannattavuuden paranemisena. (vrt. Viitala 2007, 201.) Työvalmentajien toiveet ammattialaosaamisen ja pedagogisten taitojen sekä vuorovaikutukseen ja erityistarpeiden tunnistamiseen liittyvän osaamisen kehittämisestä vaikuttaisivat tukevan juuri tätä tavoitetta. Lisäksi osaamisen kehittämisen mahdollistaminen ja sen suunnitelmallisuus näyttäisivät lisäävän työntekijän työmotivaatiota ja hyvinvointia työssä. Haastattelun perusteella työvalmentajat kokevat mahdollisuuden kouluttautua arvokkaana palkan lisänä ja arvostuksen osoituksena.

Työvalmentajilla olevan ammattialaosaamisen tulisi vastata työelämässä tarpeellisia, ajankohtaisia taitoja. Suositankin, että työvalmentajilla tällä hetkellä oleva osaaminen kartoitetaan toimintaan soveltuvan osaamiskartoituksen avulla ja sitä verrataan alla tarvittaviin taitoihin. Näin saadaan selville, miten työvalmentajien osaamista tulisi jatkossa kehittää sekä nuorten että työelämän tarpeita vastaavaksi. Mielestä myös ryhmämuotoinen kehityskeskustelu työpajakohtaisesti voisi olla hyvä vaihtoehto työvalmentajien tarkempaa osaamista ja sen kehittämistarpeita kartoitettaessa.

Osaamistarpeiden kartoituksen jälkeen on syytä pohtia, millä tavoin osaamista voisi parhaiten kehittää. Löytyykö organisaation sisältä riittävää osaamista tai

eri koulutusorganisaatioiden tarjonnasta sopivaa avointa koulutusta? Pitääkö työvalmentajien osaamistarpeiden täyttämiseksi räätälöidä juuri heidän tarpeisiinsa vastaava koulutus? Vaihtoehtoja on laidasta laitaan: itsenäisestä opiskelusta, lähiopetukseen ja verkossa tapahtuvaan koulutukseen.

Vastaisiko esimerkiksi työvalmennuksen erikoisammattitutkinto tai Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry:n tarjoamat koulutukset työvalmentajien erilaisiin ohjausosaamisen tarpeisiin? Parhailtaan työpajayhdistyksen koulutusvalikoimassa näyttäisi olevan ainakin **Arviointi valmennuksessa, Voimavarat valmennuksessa** ja **Haluan selvittää paremmin – keinoja nepsy-henkilöiden työn ja arjen sujumiseen** -koulutukset, joista arvioni mukaan työvalmentajat voisivat saada tarvitsemaansa lisätietoa. Aina ei tarvita ulkopuolisia, pitkiä tai tyyriitä koulutuksia, mutta niiden merkitystä ei myöskään pidä unohtaa.

Kouluttautumisen lisäksi osaamista voi kehittää myös muilla tavoin. Mielestäni työvalmentajien osaamisen kehittämiseen sopivia menetelmiä olisivat esimerkiksi haastattelussakin esiin noussut työkierto, toimenkuvan laajentaminen kattamaan työvalmentajille mielekkäitä osa-alueita sekä erilaiset vuorovaikutukseen liittyvät menetelmät kuten tiimien, työryhmien ja verkostojen hyödyntäminen sekä kokemusten vaihtaminen. Työnkuvan muutoksia tehtäessä on kuitenkin syytä huomioida kokonaisuus; mitä kaikkea yhden ihmisen on mahdollista tehdä ja miten uusia, mielekkäitä työtehtäviä olisi mahdollista sovittaa työnkuvaan.

LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Aluehallintovirasto 2018. Nuorten työpajatoiminta. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.avi.fi/web/avi/avustukset-nuorten-tyopajatoimintaan#.WgL72oixU2w>. [Viitattu 10.10.2018].

Peavy, R., V. & Auvinen, P. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologien kustannus

Bamming, R. 2017. Työpajatoiminta 2016. Valtakunnallisen työpajakyselyn tulokset. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.avi.fi/documents/10191/8064383/Julkaistu-30-LSSAVI.pdf>. [Viitattu: 10.10.2018].

Bamming, R. & Hilpinen, M. 2018. Työpajatoiminta 2017. Valtakunnallisen työpajakyselyn tulokset. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.avi.fi/documents/10191/10616116/Tyopajatoiminta-2017-LSSAVI.pdf/>. [Viitattu:10.10.2018].

Eerikäinen, V. 2018. Opinnäytetyötä Juvenialle: nuorten näkökulmia verkossa toimivan työpajan kehittämiseen. 121-132 Teoksessa: Komonen, K. & Ronkainen, J. (toim.) Punaisen langan virkkausta – näkökulmia nuorisotyön koulutukseen, tutkimukseen ja kehittämistyöhön. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/153091/URNISBN9789523440944.pdf?sequence=1&isAlloved=y&fbclid=IwAR0y2M7mFpSi11oQN4URk193YV9KX_hRA0RWSICYi12txx3LVbJlxIPZjAg. [Viitattu: 2.11.2018].

Eskelinen, H. & Karsikas, S. 2014. Tutkimusmetodiikan perusteet. Tekniikan alan oppikirja. Vantaa: Hansaprint oy.

Frisk, H. 2005. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Educa.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hakkarainen, K. & Paavola, S. 2008. Asiantuntijuuden kehittyminen, hiljainen tieto ja uutta luovat tietokäytännöt. Teoksessa: Toom, A., Onnismaa, J., Kajanto, A. 2008. Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Jyväskylä: Gummerrus.

Hassinen, J. 2003. Matkaopas kuntouttavaan työtoimintaan. Matka kuntouttavat työtoiminnan valmennuksen, laadun ja prosessien maailmaan. Valtakunnallinen työpajajhdistys ry.

Hassinen, M. 2007. Työtä ja toimintaa suurella sydämellä. Valtakunnallinen työpajajhdistys ry. 10-vuotta. Historiikki. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Hiilamo, H., Määttä, A., Koskenvuo, K., Pyykkönen, J., Räsänen, T. & Aaltonen, S. Nuorten osallisuuden edistäminen. Selvitysmiehen raportti. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://nuorisotakuu.fi/documents/3924414/4306153/Nuorten-osallisuuden-edistaminen.pdf/122e4715-8d92-4c33-ae55-6cd77a1ed065>. [Viitattu: 10.10.2018].

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Huotelin, H. & Komonen, K. 2006. Työpajat nuorten hyvinvoinnin tukijana. Teoksessa: Komonen, K. (toim.) 2006. Työpajatoimintaa kehittämässä. Työpajojen kehittäminen Etelä-Savossa -hankkeen kokemukset. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Tutkimuksia. Interkopio Oy.

Huumonen, S. (toim.) 2014. Työ- ja yksilövalmennus pajalla. Valtakunnallinen työpajayhdistys. Helsinki: STAR-OFFSET OY.

Hytönen, J. 1998. Lapsikeskeinen kasvatus. Juva: WSOY – Kirjapainoyksikkö. 4.-5. uudistettu painos.

Hämäläinen, T. & Palo, S. 2014. Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Helsinki: STAR-OFFSET OY.

Ilmarinen. Työyhteisötaidot – sujuvuutta, tehokkuutta ja tulosta. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-tyoyhteisotaidot.pdf>. [Viitattu: 14.01.2019].

Kallunki, M. 2018. Vs toiminnanohjaaja. Sähköpostiviesti 21.12.2018. Lahden nuorisopalveluiden nuorten työpajat.

Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2007. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Suomen Mielenterveysseura. Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön -hanke. SMS-tuotanto Oy.

Kapanen, A. 2010. Työpajat oppimisympäristöinä – koulutusjärjestelmän osa vai tuki? Teoksessa: Kapanen, A. (toim.) 2010. Uusia avauksia tekemällä oppimiseen. Työpajojen ja ammattiopistojen välisen yhteistyön kehittyminen Etelä- ja Pohjois-Savossa. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Tutkimuksia ja raportteja. Mikkelin: Kopijyvä Oy.

Kinnunen, Riitta. 2016. Työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön vaikuttavuus. Työkaluna sosiaalisen vahvistumisen mittari. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Pieksämäki: Pieksäprint Oy.

Komonen, K. 2007. Puhuttu paikka. Nuorten työpajatoiminnan rakentuminen työpajakerronnassa. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Tutkimuksia ja raportteja. Interkopio Oy.

Komonen, K. 2007. Työpajatoiminta nuorisotyön työmuotona. Teoksessa: Hoikkala, Tommi & Sell, Anna. (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Nuorisotutkimusverkosto. Helsinki: Hakapaino Oy.

Koskinen, K. & Hautaluoma, M. 2009. Valmennuksessa erilainen oppija. Väli-neitä työ- ja yksilövalmennukseen. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: file:///C:/Users/korho/AppData/Local/Temp/valmennuksessa_erilainen_oppija-opas.pdf. [Viitattu: 13.2.2019].

Kurikkala, H. 2006. Ohjaajan ammatillinen kasvu hyvän ohjauksen perustana. s.59-65. Teoksessa: Helander, J. (toim.) 2006. Reunamerkitöjä ohjaukseen 1 – tieteellisiä, ammatillisia ja kokemuksellisia puheenvuoroja opinto-ohjauksesta. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 8/2006. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Kuure, T. 2015. Sosiaalinen vahvistaminen käsitteenä ja palveluina. Sosiaalisen vahvistamisen kehittämistoiminnan tuloksia. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: file:///C:/Users/korho/AppData/Local/Temp/sosiaalinen-vahvistaminen-k_sitteen_-ja-palveluina.pdf. [Viitattu: 22.10.2018].

Lahden nuorisopalvelut. 2018. Nuorisopalveluiden esittely. Powerpoint-esitys.

Laine, A., Ruishalme, O., Salervo, P., Sivén, T. & Välimäki, P. 2014. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 9.-11. painos.

Lairio, M. & Puukari, S. 2001. (toim.) Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Lappalainen, S. 2018. Fläppitaulusta Trelloon – kokeilukulttuuri nuorten työpajatoiminnan kehittämisessä. Teoksessa: Komonen, K. & Ronkainen, J. (toim.) Punaisen langan virkkausta – näkökulmia nuorisotyön koulutukseen, tutkimukseen ja kehittämistyöhön. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/153091/URNISBN9789523440944.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0y2M7mFpSi11oQN4URk193YV9KX_hRA0RWSICYi12tx33LVbJlXIPZjAg. [Viitattu: 2.11.2018].

Leinonen, T. & Pekkala, T. 2004. Kannattaako työpajatoiminta? Tutkimus työpajojen taloudellisesta ja sosiaalisesta toiminnasta. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:23. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80426/tr23.pdf?sequence=1>. [Viitattu: 19.10.2018].

Marniemi, J., Pekkala, T. & Virtanen, P. 2004. Kuoleman suudelma 1990-luvun työpajatoiminnalle. Pake – suomalaisen työpajatoiminnan kehittämishankkeen loppuraportti. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.ula.fi/assets/Public-files/Suomenkieliset-kirjat/Kuolemansuudelma-loppuraportti.pdf>. [Viitattu: 17.10.2018].

Mast 2018. Ryhmäyttämisosas. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://ameo.fi/wp-content/uploads/2018/02/Ryhmayttamisosas.pdf>. [Viitattu: 11.2.2019].

Miettinen, S. & Pöyry, S.-M. 2015. Vainulla Etelä-Savossa – vaikeimmin työllistyvät nuoret palvelujärjestelmässä – selvitys. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu, A: Tutkimuksia ja raportteja 100. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/88421/URNISBN9789515884992.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. [viitattu 2.11.2018].

Mononen, A. 2009. Tilaajat ja tuottajat asiakkaan asialla. Teoksessa: Pietikäinen, R., Vogt, E. & Hautaluoma, M. (toim.) Yksilön vai talouden ehdoilla? Tilaaja-tuottaja-toimintatapa sosiaalisen työllistämisen kentällä. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Kaarina: Repro-Seppo. 106-109.

Mäkitalo, M. 2004. Ohjaustyön jäsentäminen ja avainosaamisen käsite. Teoksessa: Onnismaa, J., Pasanen, H & Spangar, T. (toim.) 2004. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet. Juva: WS Bookwell Oy.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Nummenmaa, A. R. & Korhonen, P-K. 2000. Sukupuolisensitiivinen ohjaus. s. 70-82. Teoksessa: Onnismaa, J., Pasanen, H & Spangar, T. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Juva: WS Bookwell Oy.

Nuorisolaki (1285/2016). Teoksessa Uusi nuorisolakikirja. 7-14. Veltor Oy.

Nurminen, R. & Pennanen, S. 2007. Osaamisen hallinta – työelämän ja koulutuksen yhteinen haaste. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20575/JAMKJULKAISUJA802007_web.pdf?sequence. [Viitattu: 21.9.2018].

Nuorisolaki (72/2006). WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20060072>. [Viitattu: 22.10.2018].

Nuorisotakuu.fi. Työpajalla kiinni toimintaan. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://nuorisotakuu.fi/nuorten-tyopajat>. [Viitattu:10.10.2018].

Nuorten työllisyyspalvelut. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.lahti.fi/palvelut/nuorisopalvelut/nuorten-tyollisyyspalvelut>. [viitattu: 1.5.2019].

Ojanen, S. 2006. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Yliopistopaino.

Olsonen, M. 2007. Portfolio musiikin ammattilaisen osaamisen tunnistamisessa, arvioinnissa ja tunnustamisessa. Teoksessa Laitinen, A., Nurminen, R.,

Onnismaa, J. 2011. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Hakapaino Oy.

Opetushallitus 2011. Näyttötutkinnon perusteet. Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto 2011. Määräys 33/011/2011. Määräykset ja ohjeet 2011:45. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/download/138628_Tyovalmennuksen_eat_2011_net.PDF. [Viitattu: 24.10.2018].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Nuorten työpajat ja etsivä nuorisotyö. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://minedu.fi/tyopajat-ja-etsiva-nuorisotyö>. [Viitattu: 10.10.2018].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2012. Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisselma 2012–2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:6. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://minedu.fi/documents/1410845/4274093/lanuke-2012-2015.pdf/cc6a20db-0874-45a9-ae38-3f3bacc5cc25>. [Viitattu: 10.10.2018].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma 2017–2019. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://minedu.fi/documents/1410845/4274093/VANUPO+FI+2017+final.pdf/92502e8e-0cd0-40f0-b097-5ef39e1d529f>. [Viitattu: 10.10.2018].

Paalasmaa, J. 2016. Maailman parhaat kasvatusajatukset. Riika: Dardedze holografija.

Pekkala, T. (toim.) 2005. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet – 2000-luvun palvelut ja menetelmät. Valtakunnallinen työpajayhdistys. Edita Prima Oy. 4. painos.

Pekkari, M. 2009. Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Pietikäinen, R. 2007. Palveluiden väliin putoamisesta yhtenäisiin palvelupolkuihin? Tutkimusinventaari nuorten nivelvaiheen palveluja koskevista tutkimuksista. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 13. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/inventaari.pdf>. [Viitattu: 13.10.2018].

Pietikäinen, R. 2017. Sovari – sosiaalisen vahvistumisen mittari. Työpajatoiminnan valtakunnalliset tulokset 2017. PDF-tiedosto. Saatavissa: file:///C:/Users/korho/AppData/Local/Temp/sovari_valtakunnallinen_raportti_2017_tyopajat.pdf. [Viitattu: 22.10.2018].

Pietikäinen, R. 2009. Työpajojen asiakaskunnassa tapahtunut muutos: tilanteiden haasteellistuminen ja tarpeiden moninaistuminen. Teoksessa: Pietikäinen, R., Vogt, E. & Hautaluoma, M. (toim.) Yksilön vai talouden ehdoilla? Tilaja-tuottaja-toimintatapa sosiaalisen työllistämisen kentällä. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Kaarina: Repro-Seppo. 83-89.

Pietilä, I. 2010. Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa: Ruusuvoori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Pohjantammi, I. Ylisukupolvinen työttömyys nuorten työpajoilla. Nuorisotutkimusverkosto/nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 12. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tyopaja.pdf>. [Viitattu: 17.10.2018].

Poikela, E. & Järvinen, A. 2007. Työssä oppimisen prosessimalli oppimisen johtamisessa ja osaamisen arvioinnissa. s. 178-197. Teoksessa: Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOY Opimateriaalit Oy.

Pulkkinen, S. & Kanervio, P. Nuorten elämismaailma. Teoksessa: Hamarus, p., Kanervio, P., Landén, L. & Pulkkinen, S. 2014. Huuto!: lasten ja nuorten hyvinvoinnin puolesta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Purhonen, K. & Komonen, K. 2006. Työpajojen kehittäminen Etelä-Savossa - tavoitteista tuloksiin. Teoksessa: Komonen, K. (toim.) 2006. Työpajatoimintaa kehittämässä. Työpajojen kehittäminen Etelä-Savossa hankkeen kokemukset. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Tutkimuksia. Interkopio Oy.

Ruohotie, P. & Honka, J. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Saarijärvi: Saarijärven Offset oy.

Ruponen, R., Nummenmaa A. R. & Koivuluhta, M. 2000. Ryhmäohjauksen muutoksen mahdollisuuden maisemana. Teoksessa: Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Juva: WS Bookwell Oy.

Seppä, H. 2013. Työpaja nuorten kokemana. Etnografinen tapaustutkimus verkostomuotoisesta työpajatoiminnasta. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto/Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. PDF-tiedosto. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/41257/URN_NBN_fi_jyu-201304251501.pdf?sequence=5&isAllowed=y. [Viitattu: 22.10.2018].

Spangar, T. 2000. Ohjaajan ja asiakkaan kohtaaminen "sisältä ulos". s.14-23. Teoksessa: Onnismaa, J., Pasanen, H & Spangar, T. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Soininen, L. (toim.) Tunnistatko osaamisen? Näkökulmia ja välineitä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 80. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20575/JAMKJULKAI-SUJA802007_web.pdf?sequence=3. [viitattu 11.1.2018].

Sosiaali- ja terveysministeriö. Syrjäytymisen ja köyhyyden ehkäiseminen. WWW-sivut. Saatavissa: <https://stm.fi/syrjaytymisen-ja-koyhyden-ehkaisy>. [Viitattu: 22.10.2018].

Tarkastusvaliokunta 2014. Tarkastusvaliokunnan mietintö 1/2014. Nuorten syrjäytyminen. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Documents/trvm_1+2014.pdf. [Viitattu: 22.10.2018].

Tilastokeskus 2018. Työllisyys kasvoi elokuussa vuoden takaiseen verrattuna. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/tyti/2018/08/tyti_2018_08_2018-09-25_tie_001_fi.html. [Viitattu: 10.10.2018].

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työhön käsiksi – työpajaohjaajan käsikirja. Versio 1.5. 2001. Taitovire valmennus Oy. Laitila: Laitilan nuorisoverstas.

Työ- ja elinkeino ministeriö. Nuorten koulutus- ja yhteiskuntatakuu. TM003:00/2005 Kehittäminen. WWW-sivut. Saatavissa: <https://tem.fi/hankesivu/-/hankesivu/hanke?tunnus=TM003%3A00%2F2005>. [Viitattu: 9.10.2018].

Valtakunnallinen Työpajayhdistys. 2018. Verkkokoulutus: Maakuntaudistus - infopaketti työpajojen vaikuttamistyöhön. Youtube-video. Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=iebTS3KG6cU>. [Viitattu: 1.4.2019].

Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 8/2014. Tuloksellisuustarkastuskertomus. Nuorisotyöttömyyden hoito. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.vtv.fi/app/uploads/2018/06/26080604/nuorisotyottomyyden-hoito-8-2014.pdf>. [Viitattu: 10.10.2018].

Vanhalakka-Ruoho, M. 2004. Ryhmänohjaus opinto-ohjaajan työmuotona. s. 135-144. Teoksessa: Kasurinen, H. 2004. (toim.) Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa. Opetushallitus. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Tallinna: Printon Trükikoda AS.

Vilkko-Riihelä, A. 2001. Psyhyke. Psykologian käsikirja. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Väisänen, P. 2003. Malleja ja empatiaa – käsityksiä hyvästä ohjauksesta. WWW-sivusto. Saatavissa: <http://sokl.uef.fi/verkkojulkaisut/ohjaus/Vaisanen.htm>. [Viitattu: 14.11.2018].

Väkevä, L. 2011. John Deweyn pedagogiikka: tekemällä oppiminen ja kasvatus vapautteen. s. 70-81. Teoksessa: Paalasmaa, J. (toim.) 2011. Lapsesta käsin. Kasvatuksen ja opetuksen vaihtoehtoja. Juva: Bookwell oy. PS-kustannus.

Vänskä, K., Laitinen-Väänänen, S., Kettunen, T. & Mäkelä, J. 2011. Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki: Edita Prima.

Värtinen, V. Kipinä syttyy työpajoilla. Nuorten työpajat Kaakkois-Suomessa 2013. Kaakkois-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Raportteja 90/2013. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93207/Raportteja_90_2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y. [Viitattu: 17.10.2018].

Wrede-Jääntti, M. 2017. Työpaja on pop: nuoret valmentautajat arvostavat saamaansa sosiaalista tukea. Teoksessa: Pietikäinen, R. & Välimaa, A. (toim.) 2017. Mahdollisuuksia rakentamassa. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 20 vuotta työpajakentän vaikuttajana ja kehittäjänä. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: file:///C:/Users/korho/AppData/Local/Temp/mahdollisuuksia-rakentamassa_tpy20-verkkojulkaisu_korj.pdf. [Viitattu:24.10.2018].

Ylipaavalniemi, P., Sariola, L., Marniemi, J. & Pekkala, T. 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. VATES-säätiö. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/sosiaalisen-tyollistamisen-toimialan-kasitteet-2005.pdf. [Viitattu:19.10.2018].

Teemahaastattelun runko

Oppimista tukevan, hyvän ja turvallisen ilmapiirin luominen.

- Mitä asioita tulee huomioida?
- Mitä osaamista tarvitaan tavoitteen saavuttamiseksi?

Erilaisten valmentautujien yksilöllisten tarpeiden huomioiminen valmennuksessa ja sitä kautta valmentautujan työkyvyn ja osaamisen edistymisen mahdollistuminen.

- Mitä asioita tulee huomioida?
- Mitä osaamista tarvitaan tavoitteen saavuttamiseksi?

Enimmäkseen tiedostamattomalla tasolla toimiva käyttöteorian hyödyntäminen työssä. Käyttöteorialla tarkoitetaan erilaisten tapahtumasarjojen ja kokemuksen kautta syntyneitä kasvatuserittelyjä tai toimintamallia, joka sisältää työntekijän ajatukset, uskomukset ja ennako-olettamukset. Käyttöteoria ilmentää sitä, kuinka työvalmentajat käytännön arjessa toimivat nuoria ohjattaessaan.

- Miten käyttöteoria ilmenee käytännön työssä?
- Millaisia ominaisuuksia hyvältä ohjaajalta vaaditaan?
- Mitä osaamista tarvitaan käytännön työn sujumiseksi?

Vuorovaikutusosaaminen. "Ihminen ei kehity ilman aidosti koskettavaa dialogia."

- Mitä asioita tulee huomioida onnistuneen vuorovaikutuksen toteutumisessa?
- Millaisia ominaisuuksia hyvältä ohjaajalta vaaditaan hyvän dialogin toteutumiseksi?
- Mitä osaamista tarvitaan tavoitteen saavuttamiseksi?

Osaamisen kehittämisen tarpeet työelämän muutokset ja nuorten tarpeet huomioiden

- Koetteko teillä olevan riittävä osaaminen työstä suoriutumiseksi?
- Millä osa-alueilla toivoisitte osaamisenne kehittyvän?
- Millaisilla menetelmillä osaamisenne kehittyisi parhaiten?
- Miten toivoisitte osaamisenne kehittymistä tuettavan?