



Feelix - kohti tulevaa työelämää



Maarit Hallia • Reetta-Kaisa Kuusiluoma • Anne Kärki • Tapio Myllymaa • Susanna Valtanen



Feelix: Tulevaisuuden työtaidot - Future work skills -hanke
Euroopan Unioni, Euroopan sosiaalirahasto
Satakunnan ammattikorkeakoulu

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sarja B, Raportit 2323-8356 8/2022

ISBN 978-951-633-358-1 (pdf)

Copyright Satakunnan ammattikorkeakoulu

Julkaisija:
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunnankatu 23, 28130 Pori
www.samk.fi

Tekijät:
Maarit Hallia
Reetta-Kaisa Kuusiluoma
Anne Kärki
Tapio Myllymaa
Susanna Valtanen

Graafinen suunnittelu ja taitto:
Maija Hannukainen

Kuvat:
Feelix hankehenkilöstö:
Reetta-Kaisa Kuusiluoma
Kaarina Latostenmaa
* * *
Pixabay

Kannen kuvat: Pixabay



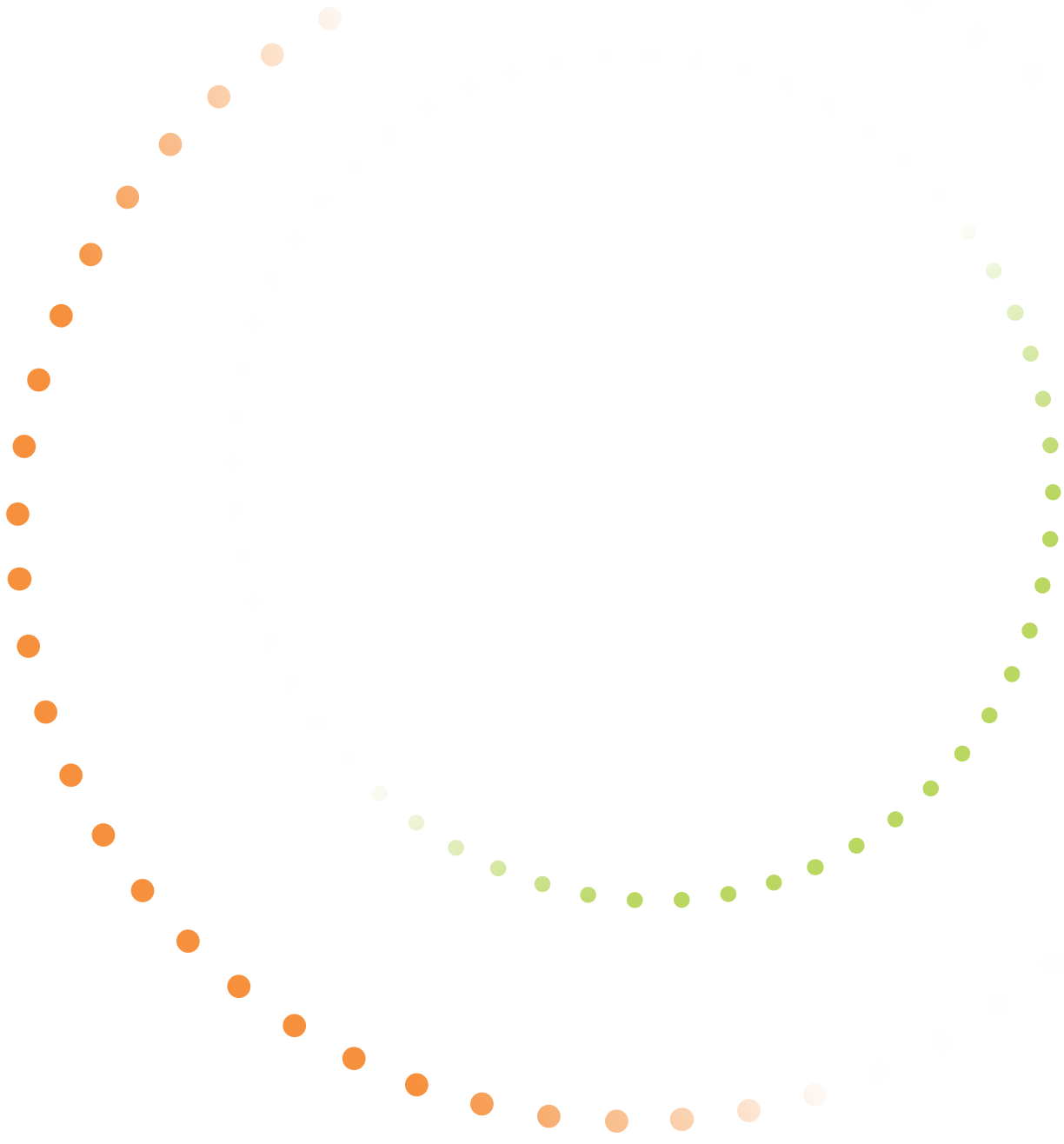


Neliapila symboloi perinteisesti onnea. Felix-sanan merkitys on latinaksi "onnellinen, onnekas, menestyvä, lupaava".



Sisällys

Johdanto	7
Tietoja hankkeesta	8
Feelix-ryhmätoiminnan kehittävä arviointi	10
Feelix-ryhmät & arvot	16
Ohjaajalle	22
Feelix-vertaisryhmän muodostaminen	22
Ryhmän toteutus, mikro-ohjaaminen	24
Viihtyvyys ja turvallisuus	26
Sudenkuoppia	28
Vinkkipankki ohjaajalle	30
Pelejä, sovelluksia ja testejä Feelix-ryhmiin	33
Vaikeuksista voittoon	37
Oppimisen vaikeudet	37
Toipumisorientaatio	39
Etäpalveluita: chatit ja puhelinpalvelut nuorille	40
Kohti tulevaa, kohti työelämää	41
Työn monet muodot	41
Tulevaisuuden työtaitoja	43
Olympia-työkalu/Olympic tool	44
Feelixin matka	45
Tapahtumat ja seminaarit	45
Feelix mediassa	45
Kuvatasoa	46
Kansainvälinen toiminta	54
Feelix ja tulevaisuus	62
In English	64



Johdanto

Tervetuloa Felix-matkalle kanssamme!

Feelix-matkaa on käyty kevästä 2019 lähtien. Matkan varrella on kerääntynyt paljon hyvää materiaalia ja koettu erilaisia Feelix-vertaistukiryhmiä sekä -tapahtumia. Halusimme luoda tämän matkan kirjaksi, joka on suunnattu niin Feelix-ryhmien ohjaajille, ryhmäläiselle tai kenelle tahansa, joka on kiinnostunut Feelixin matkasta. Kirjasta löytyy lähes sama sisältö, mitä on kotisivuilla www.feelix.fi. Näin voit helposti tulostaa kaiken materiaalin käyttöösi kirjan muodossa.

Kirja lähtee liikkeelle Feelix-hankkeen kuvauksesta, josta jatketaan matkaa Feelix-ryhmätoiminnan kehittävään arviointiin. Arviointi on ollut tukena Feelix-ryhmätoiminnan kehittämisessä koko ajan. Ryhmäläisten kokemukset ja palaute on ollut arvioinnin kannalta tärkeää. Toiminnan muotoilu ei olisi ollut mahdollista ilman systemaattista tiedonkeruuta osana kehittävää arviointia.

Matkalla muotoutuivat Feelix-vertaisryhmätoimintamallit, apilat, joista saa nopean kuvan ryhmätoiminnasta, sen perustamisesta ja siihen osallistumisesta. Mallien avulla on helppoa perustella Feelix-ryhmätoiminnan aloittamista uusille palvelua järjestäville tahoille.

Arvoja on tärkeä pohtia. Siksiä Fee-lixissäkin tukeva pohja rakentuu arvojen mukaan. Ne näyttävät suunnan, minne päin ollaan menossa. Varsinkin nuorten kohdalla työelämä voi olla alussa ajellehtimistä, ennen kuin oma suunta löytyy. Arvot toimivatkin matkalla kompassina.

Myötätuulta purjeisiin tuovat monipuoliset vinkit ohjaajille ja tieto siitä, että matkan varrella saattaa olla myös karikoita, joita sudenkuopiksikin kutsutaan. Vaikeudet on tehty voitettaviksi ja siinä auttaa vertaistuki. Näin on helpompi kulkea kohti tulevaa ja kohti työelämää.

Olympia-työkalu ja sillä rakentuva oma CV-kertomus vie matkaa eteenpäin. Ohjaaja ja Feelix-ryhmä tukevat vierellä. Kuvat kertovat enemmän kuin tuhat sanaa, siksi on matkan varrella tärkeää pysähtyä ihastelemaan kuvia ja kirjata matkakokemuksia ylös. Unohtaa ei sovi myöskään kansainvälisiä tuulahduksia, eikä "In English" -osuutta.

Pidä kiinni, nyt mennään – turvallista matkaa!

Porissa 28.6.2022

Maarit Hallia
Feelix-hankkeen projektipäällikkö
21.2.22 alkaen



Tietoja hankkeesta

Feelix - Tulevaisuuden työtaidot - Future works skills toteutettiin ajalla 1.4.19 - 30.6.22 (rahoittaja Euroopan sosiaalirahasto). Hanke on saanut Olympia-työkalun kehittämiseksi jatkorahoituksen 31.3.2023 asti.

Hankkeen päätavoitteena oli kotimaisen ja kansainvälisen yhteistyön kautta kehittää tulevaisuuden työtaitoihin keskittyvää, oppimisvaikeuksia kokevien nuorten vertaisryhmätoimintaa. Lisäksi kohderyhmänä olivat ohjauksen ja koulutuksen asiantuntijat. Nimi FEELIX tulee sanoista Future, Empowerment, Employment, Learning, Innovation and factor X. Kaikessa oppimisessa tarvitaan riittävien voimavarojen lisäksi myös luovuutta. Muuttuja X kuvaa tarpeita, joita kohderyhmällä on, mutta joita emme vielä tiedä.

Sirpaleinen, virtualisoituva ja muutosturvastavuutta edellyttävä työelämä haastaa. Samoin on tarve tutustua työn uusiin muotoihin, kuten alustatalouteen ja kevytyrittäjyyteen, jotta ne voisi kohdata turvallisesti. FEELIX-vertaisryhmiä pilotoitiin Valo-valmennusyhdistyksen kohteissa, pääasiassa Porissa ja Tampereella. Ryhmissä tutustuttiin erilaisiin tulevaisuuden työtaitoihin ja opiskeltiin niistä itselle sopivimpia.

Hankkeessa tuotettiin Feelix-vertaisryhmätoiminnan malli, joka keskittyy tulevaisuuden työtaitoihin täydentämään nuorten siirtymävaiheiden palveluita. Feelix-ryhmät on tarkoitettu siirtymävaiheessa oleville nuorille tai vastaavassa tilanteessa oleville, jotka miettivät tulevaisuutta, tulevaisuuden työelämää ja siellä tarvittavia työtaitoja. Hankkeen aikana vertaisryhmissä kokoonnuttiin kerran viikossa ja sen jälkeen yleensä hieman harvemmassa rytmässä, ryhmän toiveita kuunnellen yhteensä noin neljän kuukauden ajan. Ryhmien ohjaukseen ja sisältöihin liittyvä aineisto on tallennettu hankkeen aikana **www.feelix.fi -sivustolle.**

Ensimmäiset Feelix-ryhmät kokoontuivat syksyllä 2019 ja viimeiset keväällä 2022.

Kaikkiaan hankkeen aikana ryhmiä kokoontui 14 kappaletta Porissa, Raumalla, Kankaanpäässä, Tampereella ja Sastamalassa sekä etäryhmänä.

Mitä ryhmissä käsiteltiin?

Feelix-ryhmissä käsiteltiin asioita, joita tulevaisuuden ja osin nykyinenkin työelämä meiltä kaippaa.

Teemat painottuivat kunkin ryhmän tarpeista lähteviksi. Käsiteltäviä teemoja olivat mm.

- Uudet tilanteet; kysymisen vaikeus, uskallus, taito
- Vuorovaikutustaidot
- Nykyajan sirpaleinen työ ja toimeentulon kokonaisuus (työn laskutus, palkka, sosiaaiturva)
- Sähköiset työvälineet
- Mobiili- ja alustatalous, kevytyrittäjyys, koodauksen mahdollisuudet ym.



Hankkeen tulokset

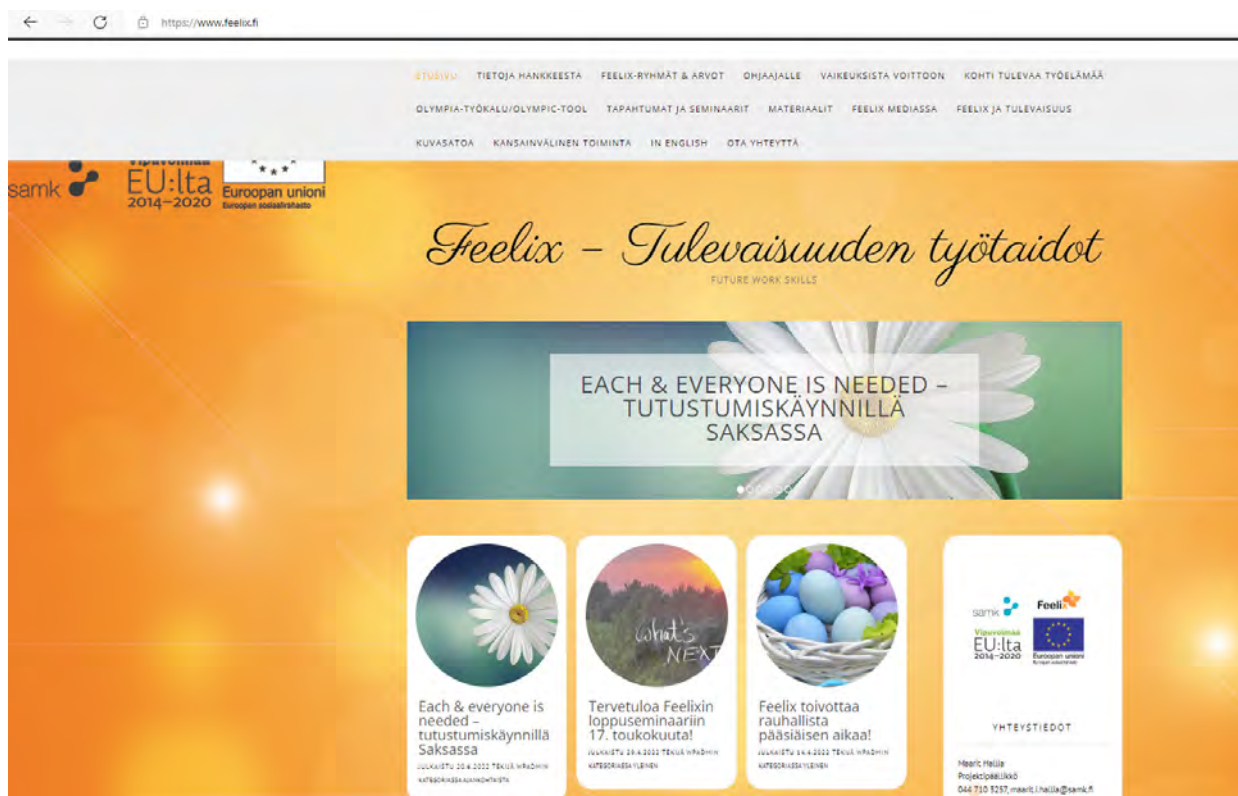
Feelix-hankkeen aikana kehitettiin kansainvälisen ja kotimaisen yhteistyön kautta tulevaisuuden työtaitoihin keskittyvä Feelix-vertaisryhmätoimintamalli. Malli pilotoitiin vuosien 2019–2022 aikana.

Keskeistä tässä mallissa on ryhmien toiveista liikkeelle lähteminen, vertaistuki ja sen hyödyntäminen mallin kehittämisessä, tavoitteettomuus ja mikro-ohjaaminen (ohjaaja ei ole keskiössä). Ohjaajan ei tarvitse olla asiantuntija ryhmien tekemisten suhteen. Osaamattomuus sallitaan, myös ohjaajalta. Vertaishuojennus nähtiin tärkeäksi, on tilaa puhua vaikeistakin asioista luottamuksellisesti.

Hankkeen pääyhteistyökumppanina on toiminut VALO-valmennusyhdistys. Hankkeessa oli mukana kumppaneita myös Ruotsista, Belgiasta, Bulgariasta ja Saksasta.

Ruotsista saimme avaimia rentoutukseen ja hyvän olon toimintaan, Belgiasta Olympic tool -työkalun (jota käsittelemme tarkemmin omana kokonaisuutenaan) sekä StreetwiZe kaduilla pärjäämisen resilienssiä. Bulgarian kumppani tutustutti meidät Popovon kaupungin perustamaan sosiaaliseen yritykseen Green Jobs. Saksassa tutustuimme nuorten työllisyystoimiston JBA:n toimintaan. Me puolestamme veimme kansainvälisille hankekumppaneille tuliaisiksi mm. Somebody® -menetelmää.

Hankkeen aikana syntynyt materiaali koottiin hankkeen kotisivuille. Lisäksi hankkeesta koostettiin materiaalipaketteja kuten Feelix-ohjaajan kirja (julkaisu + ladattava pdf), ja tämä, Feelixin matkasta kertova julkaisu. Hankemateriaalit löydät kotisivuilta Materiaalit-valikosta, <https://www.feelix.fi/materiaalit>



Feelix-ryhmätoiminnan kehittävä arviointi

Anne Kärki yliopettaja, TtT

Kehittävää arviointia toteutettiin koko hankkeen aikana jatkuvana arviontina, ja sen tarkoituksena oli saada monipuolista tietoa Feelix-ryhmien soveltuvuudesta ja hyödyllisyydestä siirtymävaiheessa oleville nuorille. Ryhmätoimintaa mallinnettiin hankkeen alusta lähtien osaksi nuorten ja vastaavassa tilanteessa olevien aikuisten siirtymävaiheen palveluja. Tämä yhteistoimintaan perustuva arviointi noudatteli mallia (Kuvio 1.), jota on esitellyt Mari Räikkönen (2019) puheenvuorossaan koskien Arvioinnin ohjausta ja osallistumisen syvyyttä.

Kehittävän arvioinnin oleellisia tunnuspiirteitä ovat:

- osallisuus ja sen aste, joka perustuu luottamukseen ja selkeään arviointivastuuseen
- kontekstuaalisuus ja autenttisuus
- prosessin aikaiset analyttiset tulkinnat
- reflektio, jossa välitön palaute ja ratkaisut siinä ajassa
- oppiminen, joka johtaa vaikutuksiin ja muutoksiin.

(Räikkönen, 2019)

Kehittävän arvioinnin katsottiin sopivan Feelix-hankkeeseen, sillä kuten hanke niin myös arviointi tavoittelivat tulevaisuuden kehittämistä.

Kehittämisarvioinnissa käytetään usein sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä ja kehittämisarvioinnin kannalta oleellista on se, että arvioinnin tuloksia tulkitaan yhdessä ja samoin yhdessä mietitään tarvittavia toimenpiteitä (Sepänen-Järvelä, 2004). Kehittävän arvioinnin voi katsoa vahvistavan hanketoimintaa ja erityisesti lisäävän toiminnallista suorituskykyä ja/tai uusia toimintamuotoja (Suopajarvi, 2013). Suopajarven (2013) mukaan kehittämisarvioinnin kohteena on toiminnan kehittäminen, ja arvioinnin apuna käytettävät aineistot ovat niin määrällisiä kuin laadullisia.

Arvioinnissa tavoiteltiin laajaa osallistamista, joten arviontiin osallistuivat hankkeen Feelix-ryhmien ohjaajat, Feelix-toimintaan osallistuneet ryhmäläiset sekä heidän ohjaajansa. Hankkeen aikana myös ohjausryhmällä ja tulevaisuuden työtaitopäiviin osallistuvilla oli mahdollisuus vaikuttaa ryhmätoiminnan muotoihin ja suuntaan. Jatkuva vuorovaikutus arvioijan ja toimijoiden välillä voi tutkimusten mukaan vaikuttaa suoraan toiminnan laatuun.

Esimerkiksi reaaliaikaisen arvioinnin tarkoituksena on tuottaa kehittämisprosessin aikana tietoa, jota toimijat voivat käyttää toimintansa kehittämiseen. Päivi Atjosen (2016) mukaan nähdään nykyään suurta tarvetta käyttää arviointikäytänteitä, joita Pattonin (2010a, 241) mukaan voidaan pitää arvostavana tarkasteluna (appreciative inquiry). Atjosen mukaan kehittämisen tulee olla kriittistä unohtamatta kuitenkaan rohkeutta tunnustaa osaamista ja vahvuuksia. Vaikka ulkopuolisella arvioinnilla on tärkeä tehtävä, ei tule sivuuttaa toimijoiden osallistamista ja kehittämisen aikaista sisäistä arviointia. Tällä tavoin arvioinnissa tunnistetaan paikallista asiantuntijuutta, taataan toimijuus ja myös parannetaan tuloksiin sitoutumista. Osallistujien on näin helpompi löytää ja tehdä arviointituloksista aitoon kehittämiseen johtavia tulkintoja ja päätelmiä. (Atjosen, P. 2016.)

Yleensä kehittävä arviointi ajoittuu koko oppimisprosessin ajalle ohjaten toimintaa, jolloin myös toiminnan muutos on helpompaa. Näin myös Feelix-hankkeen kehittävä arviointi toteutettiin.



Anne Kärki kertoi Feelix-ryhmien arvioinnista loppuseminaarissa 17.5.22.

”Kehittävä arviointi (developmental evaluation) tulee lähelle prosessiarviointia, mutta sen lähtökohtana on edellistä selkeämmin oppiminen - arviointiprosessi jo itsessään pyrkii kehittämään toimintaa ja edistämään oppimista. Siten arviointiprosessi on osa muutosvoimaa ja kytkeytyy läheisesti muutoksen tekemiseen. Kehittävä arviointi sopii hyvin ennalta tuntemattoman, kompleksisen toimintaympäristön ja arviointikohteen osallistavaan arviointiin, jossa joustavuus ja tulosten nopeus, jopa reaaliaikaiset takaisinkytkennät korostuvat. Sitraassa kehittävän arvioinnin lähestymistapaa sovelletaan kattavasti ja läpileikkaavasti sekä prosessien arvioinnissa että vaikuttavuusarvioinnissa.” (Sitra 2021.)

Sitran (2021) määritelmää noudattaen, Felix -hankkeen ryhmätoiminta oli ennalta tuntematonta ja erityisesti pandemian aika toi uusia haasteita toteuttaa ryhmätoimintaa. Felix-hankkeen toiminnassa jatkuvan arvioinnin merkitys korostui ryhmätoiminnan muotoilemisessa.

Patton (2006) on määrittänyt perinteisen arvioinnin ja kehittävä arvioinnin eroja, jossa todetaan kehittävän arvioinnin tarkoituksen olevan tukea dynaamisessa ympäristössä toteutettavaa kehittämistyötä ja taas perinteisen arvioinnin olevan enemmän summatiivista dokumentointia. Felix-hankkeessa myös arviointimuodot kehittyivät nopeasti toiminnan mukana ja niitä muokattiin kehittävän arvioinnin edetessä juuri Pattonin (2006) kuvailemalla tavalla. Arvioinnin tuloksia hyödynnettiin nopeasti ja reaaliaikaisesti käyttäen käyttäjäystävällisiä palaute-
muotoja.

Arvioinnin tavoite oli oppimisen vaaliminen. Patton (2010) toteaa tällaisen arvioinnin tukevan innovatiivista kehittämistä kompleksisessa ympäristössä, jollaisena Felix-hankkeen ryhmätoiminnan ympäristöjä voidaan pitää. Kompleksisessa ympäristössä on useita vaikuttavia ja välillisiä elementtejä, joiden hallinnassa ei ole yhtä keskeistä kontrollia. Valituista arvioinnin menetelmistä riippuu, miten paljon se osallistaa toimijoita eri vaiheissa.

Osallistamisen asteesta ja arvioinnin menetelmistä riippuu, miten arviointihankkeet vaikuttavat. Felix-hankkeen aikana kehittävässä arvioinnissa osallistamista rakennettiin tietoisesti koko hankkeen ajan. Silvennoinen (2008) toteaa, että verkostomainen ja osallistava toimintatapa ovat yhdessä hyvä lähtökohta arvioinnin kehittävyden ja vaikuttavuuden lisäämiselle.

Miten kehittävä arviointi toteutui?

Tarkasteltaessa arviointiaineiston muodostumista voidaan todeta, että vuodesta 2019 aina joulukuuhun 2021 aineisto rikastui ohjaajien raportoinnin kehittyessä ja ohjaajien osallisuuden vahvistuessa sisältäen juuri nuo kehittävän arvioinnin tunnusmerkit, kuten ryhmiin ja omaan toimintaan sekä yhteistyötahojen toimintaan liittyvät analyyttiset tulokset ja reflektion. Oppiminen oli varsin vahvasti nähtävillä, sen johtaessa toiminnan vaikutusten arviointiin ja muutoksiin ryhmätoiminnassa.

Hankkeessa Felix-ryhmiä ohjaavat ja Felix-ryhmien ohjaajiksi koulututtuneet osallistuivat useamman kerran työpajoissa toiminnan kuvailuun, analyyttiseen pohdintaan ja erilaisten ratkaisujen pohtimiseen. Työpajat vaikuttivat ryhmiä ohjaavien toimintaan ehkäpä jopa tiedostamatta.

Kehittävässä arvioinnissa osallistettiin ryhmissä mukana olleet sen arviointiin ja toteutettiin myös systemaattinen palautteen keruu, josta saadut osallistujien omat näkemykset rikastuttivat arviointia ja vahvistivat osallisuuden kokemusta.

Ryhmätoimintaan osallistuneiden kuvaus

Ryhmiä toteutui Kankaanpäässä, Porissa, Raumalla, Sastamalassa ja Tampereella yhteensä 14. Osallistujien määrä ryhmissä vaihteli 1-7, osallistujista alle 30-vuotiaita oli yli 70%. Ryhmiin osallistui keskimäärin saman verran naisia ja miehiä. Kaikkiaan osallistuneita oli 36.

Ryhmätoimintojen muodot

Ryhmien toteutusmuotoina olivat etä- ja lähitapaamiset. Ennen pandemiaa 2019 pystyttiin pilotoimaan ryhmätoimintaa ja pandemian aikana toteutettiin kaksi ryhmää etänä, joissakin ryhmissä oli etätapaamisia lähitapaamisten rinnalla ja päinvastoin.

Etätapaamiset edellyttivät ryhmän ohjaajalta erilaista osaamista verkkotyövälineiden käytössä, jotta hyväksi koettujen testien ja kommentoinnin mahdollisuus säilyi myös näissä tapaamisissa. Ohjaajien raporteissa näkyi selkeä kehitys vuodesta 2020 vuoteen 2021 etävälineiden käytössä. Etäympäristön tultua tutuksi ja välineiden kehittyessä varmemmiksi helpottui myös yhteydenpito ja ryhmätoiminta kahden seurantavuoden aikana.

Läsnätapaamisten muodot

Ryhmiin osallistujien kiinnostus erilaisiin ryhmämuotoihin näyttäytyi toiminnan aikana vahvasti. Osalle oli hyvin merkityksellistä puhuminen ja toisten kuunteleminen sekä erilaisen itseä määrittävien sekä omaa osaamista kuvaavien testien ja pelien tekeminen. Osalle sopi selvästi toiminnallisuus paremmin, kuten liikkuminen luonnossa, kalastaminen, eri ammatteihin tutustuminen, korkeakoulun robotiikkaesittely jne. Liikuntapainotteisuus vaatii myös ohjaajilta perehtyneisyyttä ja kykyä selvittää toimintaan liittyviä mahdollisuuksia. SomeBody -menetelmän käyttö mahdollisti oman kehollisuuden kokemuksen ja auttoi myös rauhoittumisen sekä keskittymisen työkalujen löytämisessä.

Läsnätapaamisissa erilaiset muodot tukivat osallistujia uusien asioiden kokeilemisessa ja näin vahvistivat heidän minäkyvykkyyttään (Suomala & Räsänen, 2020), eli ryhmäläisten käsitystä omista kyvyistään ja luottamusta siihen, että voi suoriutua uusistakin asioista ja tehtävistä.

Vahva vertaistuki

Feelix-ryhmissä toiminta rakentui osallistujia kuullen ja kuuleminen johti ryhmän sisäiseen vertaistukeen jo ensimmäisten tapaamiskertojen aikana. Vertaistuki näkyi mm. yhteydenpito tavoista sopimisena osallistujien kesken, yhteydenpidon jatkumisena Feelix-ryhmätoiminnan loputtua, ryhmässä sallivuutena, omien toiveiden toteuttamisena ja uusien tilanteiden tukena. Ryhmän tuki oli merkityksellistä uusissa tilanteissa ja uusien asioiden tekemisessä, uskallus kokeilla lisääntyi. Ryhmä siis tuki jokaista omien voimavarojen vahvistamisessa ja löytämisessä.

Ohjaajan rooli oli enemmän mahdollistajan, ryhmäläisiä osallistaen uudet kokemukset määrittivät ryhmän ja osallistujien toiveiden ja tarpeiden pohjalta. Feelix-toimintaa määrittää tavoitteettomuus, vaikkei se tarkoittanut, etteikö seuraavia ryhmäkertoja mietitty yhdessä ja sovittu tapaamisen teemasta sekä paikasta.

Tavoitteettomuus oli ryhmään osallistuvilla oleellista, sillä kaikkien osallistujien elämää ohjasi moninainen tavoiteasettelu esim. opiskelijalla opintopisteiden/tutkinnon suorittaminen ja muutosvaiheessa olevalla nuorella työllistyminen tai työkokeiluun sitoutuminen tiettyssä ajassa tai opiskelupaikan hakeminen.

Osallistujien kokemaa

Ryhmäläisten kokemuksia selvitettiin koko kehittävän arvioinnin ajan erilaisin menetelmin (ohjaajien raportit, osallistujille suunnatut palautekyselyt, tapahtumien aikaiset osallistujien puheenvuorot, työpajoissa ryhmäläisten mukana olo).

Ensimmäisten ryhmien palautteet ohjasivat ryhmätoiminnan muotoilua. Palautteet käsitelivät tapaamisten kestoa ja useutta, teemoja, kokoontumispaikkoja, vertaisuutta ja kokemusta vapaamuotoisuudesta. Nämä alussa toteutuneet erilliset palautteet vahvistivat sitä, että tapaamisten intensiteetin on hyvä myös muotoutua ryhmän tarpeista, samoin kuin sisällön. Joskin palaute vahvisti myös toiminnallisuuden ja eri tapaamispaikkojen olevan osallistujille merkityksellisiä. Ryhmätoiminnan vapaamuotoisuus sai kannatusta heti ensimmäisestä ryhmästä alkaen. Vertaisuuden toteutuminen oli kaikille jo ensimmäisten ryhmien osallistujille tarpeellista.

Hankkeen loppuvaiheessa tehty palautekysely vahvisti tapaamisten pituuden voivan vaihdella kahdesta neljään tuntiin ryhmän ja tapaamisteeman perusteella. Ja kaikkien vastaajien vastausten perusteella viikottaista tapaamista kannatti enemmistö. Tapaamisten eri paikoissa koettiin tuovan vaihtelua ja uusiin ympäristöihin tutustumista. Vastaajat kuvasivat ryhmätapaamisten ytimessä olevan keskustelun ja ryhmässä toimimisen. Ryhmäohjaajan roolin tuli vastaajien mukaan olla rento, keskusteleva, ystävällinen, läsnäoleva, muttei liian ohjaava. Ryhmätoiminnan puheenaiheet koettiin hyödyllisiksi ja vastauksissa näkyi myös tulevaisuusorientaatiota.

Vertaisuuden toteutumista vastaajista suurin osa kuvasi monisanaisesti, sen voi näin ollen olettaa olleen ryhmätoiminnassa vaikuttava elementti. Osallistujien kuvaukset myös vahvistavat vertaisuuden erilaiset kokemukset.

Olen saanut kertoa omista asioistani, ja olen myös päässyt itse kuuntelemaan. Olen tavannut mukavia henkilöitä joiden elämät ovat erilaisia mutta silti olemme samankaltaisessa tilanteessa. Ryhmä on auttanut minua ymmärtämään etten ole yksin.

Ohjaajien käsitys Feelix-ryhmätoiminnasta

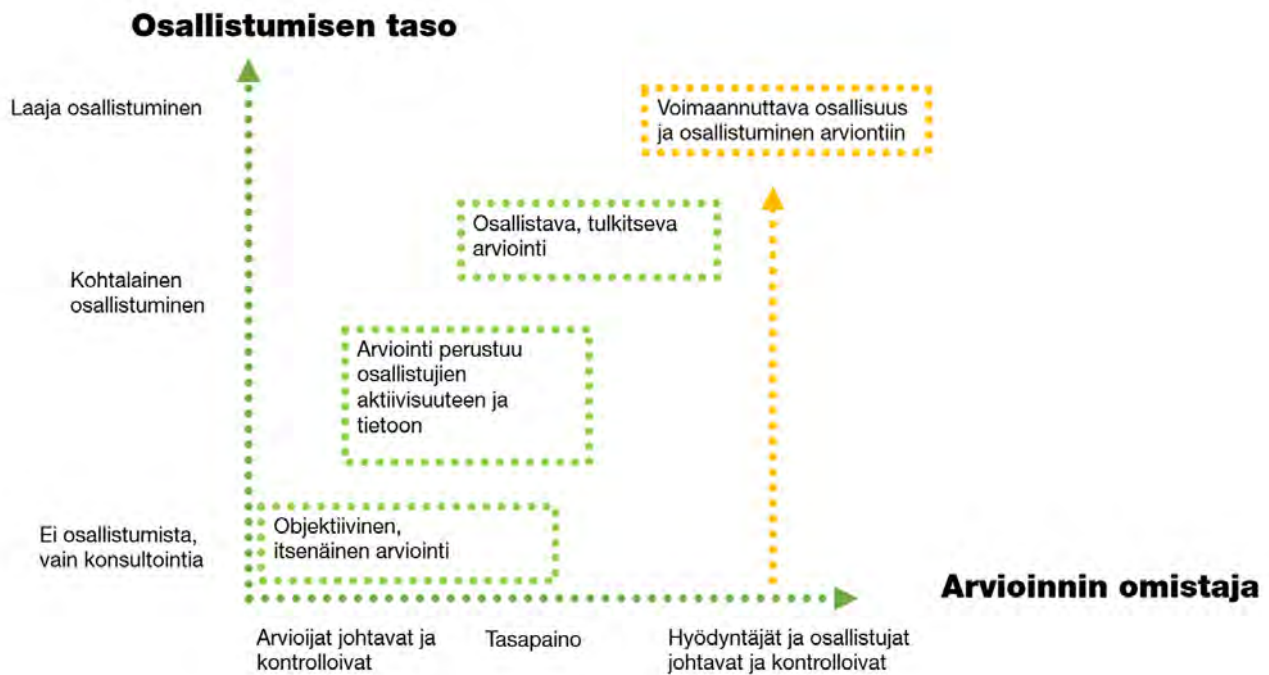
Ohjaajat kuvasivat ryhmien prosesseja systemaattisesti ryhmäpäiväkirjaan ryhmien käynnistymisestä lähtien. Lyhyet ryhmätapaamisten raportoinnit autoivat osaltaan luomaan kuvaa ryhmätoiminnasta ja loivat loppua kohden kattavan näkemyksen ryhmien etenemisestä. Ohjaajat kuvasivat erilaisia ryhmien aloituskäytöksiä ja myös sitä, miten jännittävää uusien ryhmien kanssa alussa oli. Jokainen ohjaaja haki itselleen sopivan tavan aloittaa ryhmätoiminta, jossain ryhmässä toiminnallisuus kuten kahvittelu ja hyvä puheenaihe rentoutti niin ohjaaja kuin osallistujia, jossain toiminnallisuus ja fyysinen toiminta käynnisti keskustelun, jossa ryhmässä kuvakortit tms. toimivat hyvin keskustelun virittäjinä. Vertaisuuden ja ryhmän kiinteyden muodostuessa ohjaajan osallistuminen väheni ja tähän pääseminen vahvisti käsitystä ryhmätoiminnan onnistumisesta.

Yhteenveto

Feelix-ryhmätoiminta on muotoutunut prosessina, jossa kehittävä arviointi on ollut muotoilun tukena koko ajan. Ilman systemaattista tiedonkeruuta osana kehittävä arviointia ei toiminnan muotoilu olisi ollut mahdollista. Ohjaajien sitoutuminen jatkuvaan raportointiin mahdollisti ajantasaisen reflektion ja ohjaajien vertaisoppimisen. Lisäksi jatkuvasa arviointiprosessissa merkityksellistä oli niin ohjaajien kuin Feelix-ryhmien ohjaajiksi koulutautuneiden osallistuminen työpajoissa toiminnan kuvailuun, analyttiseen pohdintaan ja erilaisten ratkaisujen pohtimiseen. Kaikkein ratkaisevinta Feelix-ryhmien muotoilussa oli kuitenkin osallistujien ilmaisemat kokemukset, osallistuminen ja palaute. Ilman ryhmäläisten osallisuutta ei ryhmien nykyistä toimintatapaa ja muotoa olisi voitu saavuttaa.

Lähteet

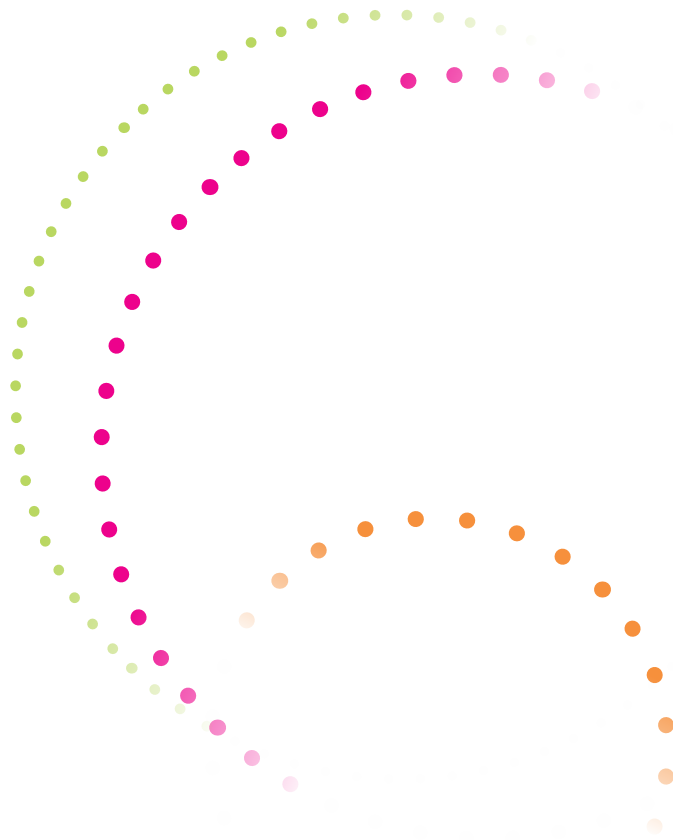
- Räikkönen, M. (2019). Milloin kehittävä arviointi on kehittävä? Kommenttipuheenvuoro 24.4.2019. Saatavilla Kommenttipuheenvuoro ladattu 6.6.2022
- Seppänen-Järvelä, R. (2004). Projekti – kehittämisen kehto vai musta aukko? Yhteiskuntapolitiikka 69 (2004) 3, 251–259.
- Suopajarvi, L. (2013). Opas projektiarviointiin. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedkunnan julkaisuja C. Työpapereita 55.
- Atjonen, P. (2016) Onnistunut ja vaikuttava arviointi. Aikuiskasvatus 2, 131-140. Saatavilla file:///C:/Users/ankarki/Downloads/88490-Artikkelin%20teksti-138518-1-10-20191218.pdf Ladattu 6.6.2022
- Sitra (2021). Sitran arvioinnin lähestymistapa. Saatavilla https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-arviointilähestymistapa_joulukuu_2021_1.pdf Ladattu 7.6.2022.
- Patton, M.Q. (2006) Evaluation for the Way We Work. The Nonprofit Quarterly, Vol. 13 (1): 28-33. Saatavilla <https://www.scribd.com/document/8233067/Michael-Quinn-Patton-Developmental-Evaluation-2006> Ladattu 7.6.2022
- Patton, M. Q. (2010) Developmental Evaluation. Applying Complexity Concepts to Enhance Innovation and Use. Guilford Press, New York.
- Silvennoinen, H. (2008) Verkostomaisuus koulutuksen arvioinnin orgnaisointitapana. Teoksessa Korkeakoski, E. & Silvennoinen, H. (toim.) Avaimia koulutuksen arvioinnin kehittämiseen. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 31. Saatavilla https://karvi.fi/app/uploads/2014/09/KAN_31.pdf Ladattu 7.6.2022
- Suomala, J., Räsänen, E. (2020) Tilanteiden mielekkyys käyttäytymisen vaikuttimena työpaikoilla. Urbaania kasvua Vantaa. Saatavilla <https://urbaaniakasvu.fi/2020/12/18/tilanteiden-mielekkyys-kayttaytymisen-vaikuttimena-tyopaikoilla/> Ladattu 10.6.2022



Kuvio 1. Yhteistoimintaan perustuva arvioinnin osallistumisen syvyys ja arviointia ohjaavat tahot. Mukaellen Cousins jne. (1996), Fetterman 2001, Rökköläinen (2011), Kärki (2022)

Pandemian alun tilanne 2020 kuvausta etäyhdestä ohjaajan kirjoittamana	Pandemia vuosi 2021 ohjaajan kuvauksia etäyhdestä
<p>"Sovittiin yhdessä, että jos vaan on kamera käytössä, olisi kiva pitää sitä päällä, jotta näemme toisemme, vaikka emme fyysisesti ole läsnä."</p> <p>"Sain toisen osallistujan kiinni ja hän kertoi, ettei hällä toimi Zoomi."</p> <p>"Kaksi pitkää puhelua ja whatsapp-viestit pitkin päivää."</p> <p>"Huhtikuussa ollaan viestitely whatsappilla ja välillä olen ehdottanut tapaamista. Tällä viikolla myös soittelin ryhmäläisten kanssa, yhtä ei saa kiinni ja yhdellä toisellakin on työkiireitä vielä toukokuun."</p> <p>"Tehtiin yhdessä Ylen sivuilta aivoralli (https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/12/17/arki-on-aivoille-rallia-kokeile-miten-ihan-tavallinen-paiva-vaikuttaa-aivoihisi). Peli etenee aamusta päivän läpi iltaan ja yöhön. Pelaaja tekee valintoja (esim. painaako torkkua vai nouseeko heti kun herätyskello soi) ja sen mukaan sovellus antaa vinkkejä aivoterveysteen liittyen. Ohjaaja klikkasi pelissä eteenpäin ryhmäläisten tekemien valintojen mukaan. Kaikki näkivät ruudulta, miten peli eteni."</p>	<p>"Zoom onnistui!! Oli mukava nähdä pitkästä aikaa. Välillä annoin nuorille reilun 10 minuuttia miettiä tulevaa toimintaa ja toivoivat lisää testejä ja kahoottien tekoa yhdessä."</p> <p>"Vaihdettiin kuulumiset ja mentiin sopimamme mukaan katsomaan, miten tehdään https://quizizz.com/admin visailu. Etsittiin se Trellostani https://trello.com/fi, nuoret näkivät samalla senkin. Quizizz on kuin Kahoot, mutta ilmainen. Olin tehnyt jo tunnarit ja jaoin näyttöä. Nuoret huomasivat aina paremmin, miten jatkaa."</p> <p>"Olin suunnitellut, että teemme harjoituksen omiin vahvuuksiin liittyen. Aika ei kuitenkaan riittänyt, sillä kun molemmat osallistujat olivat linjoilla, juttua riitti enkä halunnut keskeyttää sitä. Osallistujat alkoivat puhua keskenään sähköpostista ja TikTokiasta."</p> <p>"Sovittiin, että seuraavan kerran nähdään niin, että ulkoillaan ja ollaan puhelimitse teamsissa, harjoiteltiin tätä. Lopuksi toinen osallistuja ohjasi meille taas kivan GoGuessrniin... matkailtiin taas. Jossain kohtaa katsottiin myös lomakuvia ja hienoja eläinvalokuvia."</p>

Kuvio 2. Feelix-ryhmätoiminnan etätapaamisten kuvauksia esimerkein.



Feelix-ryhmät & arvot

Feelix-ryhmä on tarkoitettu siirtymävaiheessa oleville nuorille tai vastaavassa tilanteessa oleville. Ryhmissä käsiteltävät aiheet nousevat aina ryhmäläisten toiveista. Nuoret tarvitsevat ajan ja paikan keskinäiseen vuorovaikutukseen. Osallistuminen johonkin toimintaan ei takaa sitä, että siellä oikeasti olisi tilaa tai aikaa puhua askarruttavista asioista. Monesti keskustelu myös kiertää aikuisen kautta/ehdoilla. Feelix-ryhmissä ohjaaja varmistaa, että nuoret saavat turvallisesti jakaa kokemuksia keskenään vaikkapa ulkona, biljardipöydän äärellä tai Fölis-peliä pelaten.... Tuloksena on huojenus ja rohkaistuminen uuteen (tulevaisuuden työtaidot) sekä kavereita. Mikä sen tärkeämpää!



F - Future (tulevaisuus)

E – Empowerment
(voimaantuminen)

E – Employment (työllisyys, työllistyminen)

L – Learning (oppiminen)

I – Innovation
(uuden luominen)

X – Factor "x"
(tiedostamaton muuttuja)

Feelix-ohjaaja on ohjaaja, joka suuntaa katseensa tulevaisuuteen. Taustalla on vahva voimavarasuuntautuneisuus ja into nuorten tukemiseen. Ohjaajana käytössä on mm. Olympia-työkalu, jonka avulla voidaan tukea nuorten työllistymistä CV-kertomusten pohjalta. Nuoret oppivat Feelix-ryhmissä toisiltaan. Ryhmän avulla nuoret pääsevät turvallisessa ympäristössä tuomaan omaa osaamistaan esille. Feelix-ohjaaja on myös valmis päästämään irti, hän ei toimi ryhmän aktiivitoimijana, vaan tapaamisten mahdollistajana sivuroolissa. Tässäkin on monesti ohjaajalla oppimista.

F - Tulevaisuus on nuorelle usein hyvin askarruttava ja välillä jopa pelottavakin aihe, siksi siitä on hyvä keskustella myös Feelix-ryhmissä vertaisten kanssa.

E – Voimaantuneista ihmisistä heijastuu myönteisyys, joka on yhteydessä hyväksyvään ja luottamukselliseen ilmapiiriin sekä arvostuksen kokemiseen. Voimaantumisenä ajatuksena on, että se lähtee ihmisestä itsestään. On tärkeää kokea olevansa arvostettu ja saada kannustusta, rohkaisua ja ennen kaikkea tukea omien päätösten tekemiseen.

E – Nuoret kokevat, että yhteiskunta vaatii heiltä yrittäjähenkisyyttä, itseohjautuvaisuutta ja jatkuvaa oman brändin kehitystä ja itsensä sekä osaamisensa markkinointia. Jatkuvasi kasaantuva paine on valtavan kuormittavaa nuoren mielenterveydelle. Nuorten saattaminen työuralle on parasta kasvupolitiikkaa. Hyvä pohjakoulutus, olipa se sitten ammatillinen tai teoreettisempi, on paras suoja työttömyydeltä ja kasvattaa samalla myös talouden tuotantopotentiaalia. Opiskelupaikan valinta on monelle nuorelle usein merkittävin omaan tulevaisuuteen vaikuttava valinta. Nuorten työelämästä mainitaan usein työelämän pirstoutuminen ja nuorten elämän epävarmuus. Nuoret tarvitsevat enemmän työelämä tietoa sekä ohjeita ja tukea työelämään siirtymisessä.

L – Oppiminen on tietojen, taitojen tai tapojen omaksumista. Oppiminen ei ole pelkästään tiedon ja valmiuksien lisääntymistä, vaan ajattelun jatkuvaa muuttumista ja kehittymistä. Oppiminen voi tapahtua joko opiskelemalla, opettelemalla, harjoittelemalla tai kokemuksen, esimerkin tai ympäristön vaikutuksen kautta. Oppimista voi tehostaa kehittämällä oppimistaitojaan ja opiskelustrategioitaan.

I – Innovaatio voidaan ymmärtää ideana, käytäntönä tai esineenä. Sosiaalinen innovaatio on uusi toimintatapa tai käytäntö, joka parantaa ihmisten, yhteisöjen, organisaatioiden ja jopa yhteiskunnan kyvykkyyttä toimia paremmin ja hyvinvointia lisäten. Feelix-vertais-toiminnan ryhmämalli on yksi uusi innovaatio.

X – Jokainen ryhmäkerta on erilainen ja jokainen Feelix-ryhmä on omanlainen. Ryhmissä luodaan uusia ideoita ja toimintoja, jotka ovat juuri kyseiselle ryhmälle sopivia. Ryhmien rentous ja rento ilmapiiri on tärkeää. Rentous on ollut helposti havaittavissa kaikissa jo olleissa Feelix-ryhmissä ja tämä on ollut nuorten mukaan yksi parhaimpia asioita.

Ohjaajana on hyvä tiedostaa Feelix-ideologia ja sen tausta. Tavoitteettomuus ryhmätoiminnassa on iso osa tätä Feelix-ajatusta. Ideana on kuitenkin ohjaajan halu olla nuorten kanssa tekemisissä ja lähteä spontaanisti kokeilemaan ryhmiä. Ohjaajan tulee antaa nuorille tilaa keskinäiselle keskustelulle, kuunnella ja ohjata tarvittaessa.

Feelix-vertaisryhmätoiminnan mallit

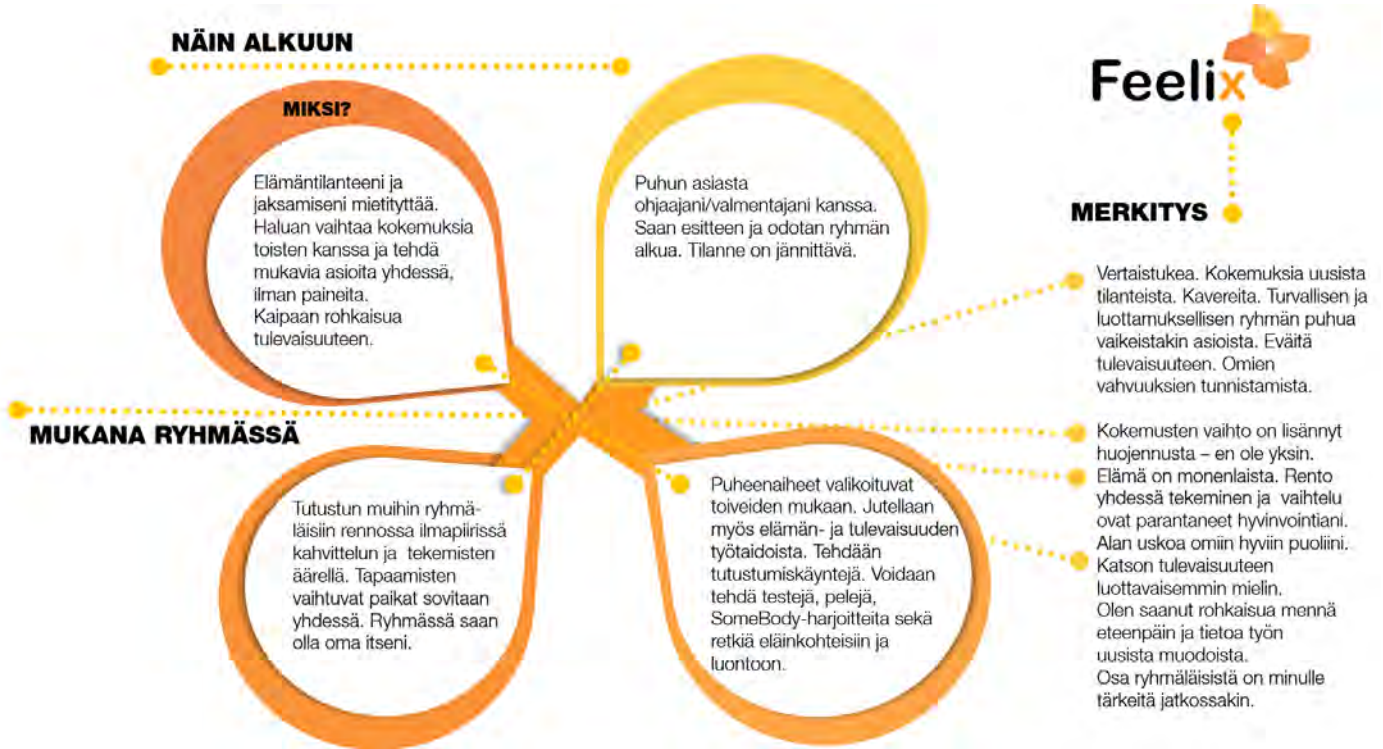
Feelix-malli vertaisryhmätoiminnasta kehitettiin hankkeen aikana tapahtumien ja seminaarien osallistujien kanssa eli alueen asiantuntijoista koostuvan Tulevaisuuden työtaidot -verkoston kanssa.

Seuraavassa Feelix-mallia on kuvattu neljästä eri näkökulmasta:

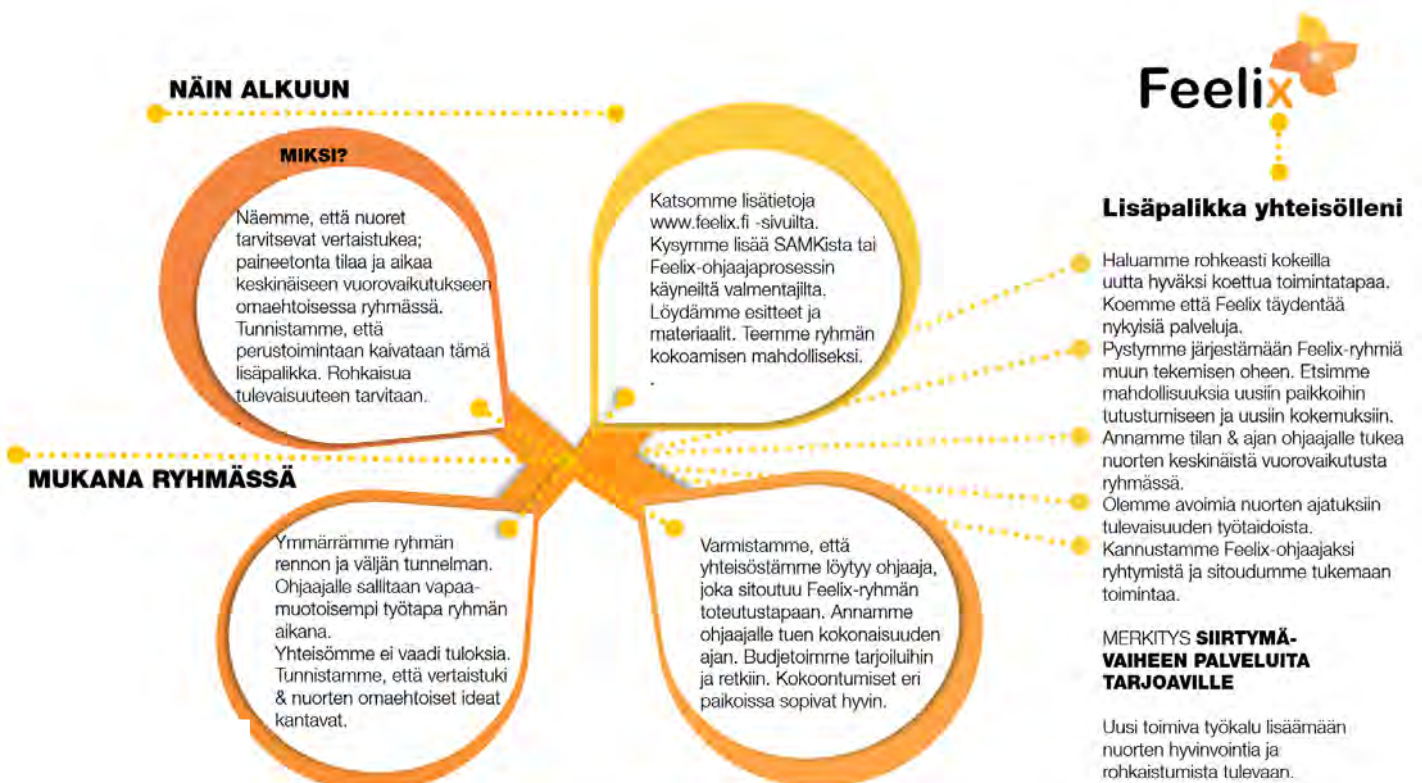
- siirtymävaiheen palveluissa olevien, Feelix-ryhmään osallistuvien kannalta,
- Feelix-ryhmään osallistuvien opiskelijoiden kannalta,
- siirtymävaiheen palveluita tarjoavien kannalta sekä
- Feelix-ohjaajan kannalta.

Apilakuviissa kerrotaan, miksi Feelix-toiminta on tärkeää, miten ryhmän alkuun pääsee, mitä siellä tehdään sekä avataan Feelix-ryhmän merkitystä.

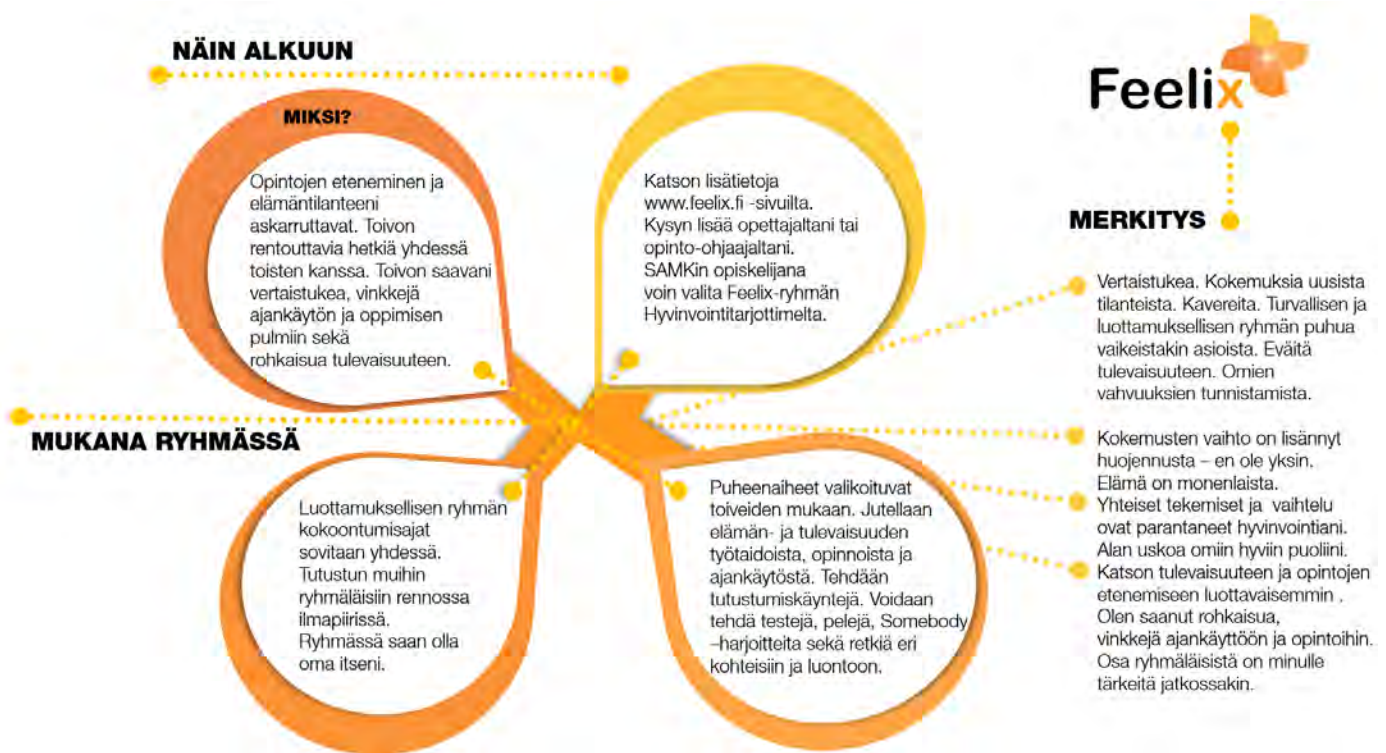
Feelix-malli siirtymävaiheen palveluissa olevien Feelix-ryhmään osallistuvien kannalta



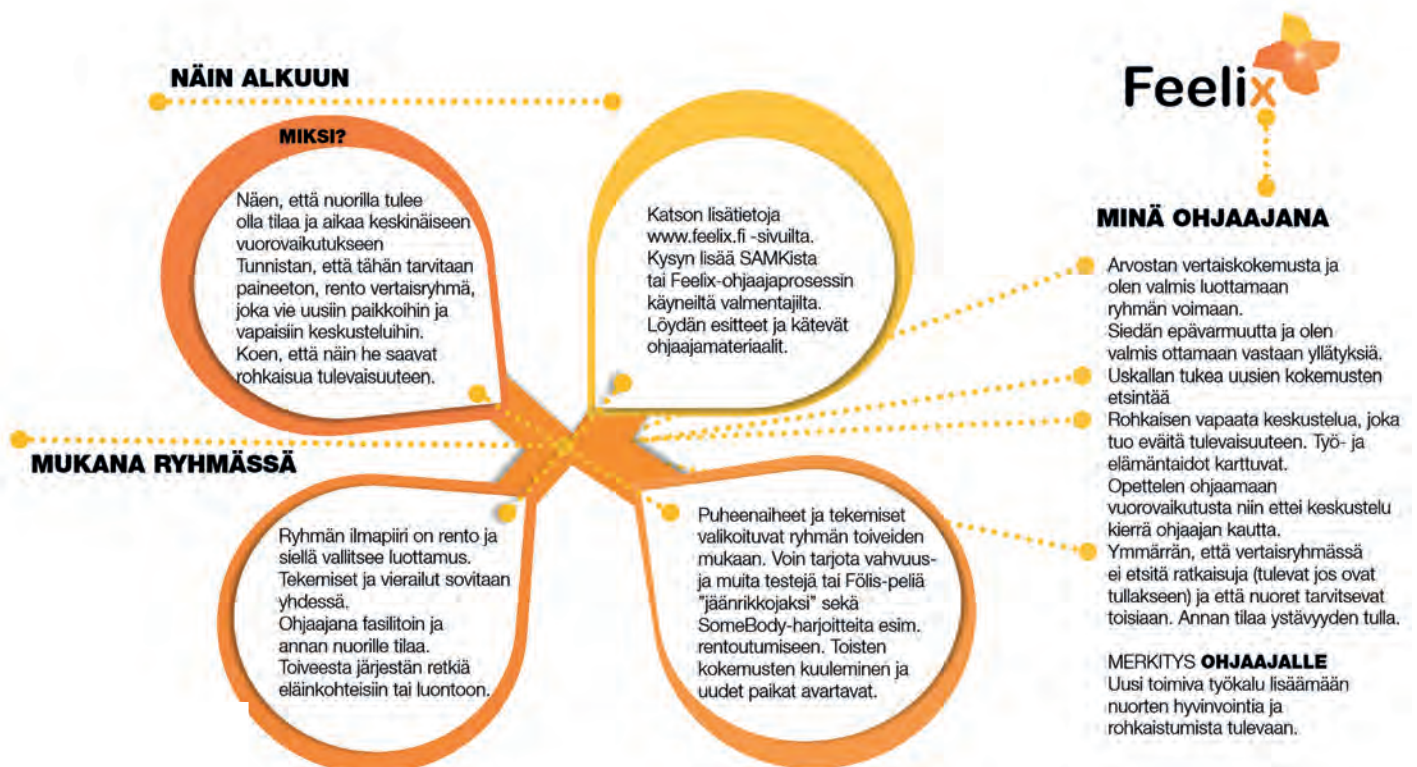
Feelix-malli siirtymävaiheen palveluita tarjoavien kannalta



Feelix-malli Feelix-ryhmään osallistuvien opiskelijoiden kannalta



Feelix-malli Feelix-ohjaajan kannalta



Feelix-ryhmien arvot

Feelix-ohjaajapäivillä 10.3.2022 keskusteltiin paljon siitä, millaiseen arvopohjaan ja arvomaailmaan Feelix-ryhmät rakentuvat, mitkä ovat Feelix-ryhmän tärkeimmät arvot ja miten ne näkyvät ryhmien toiminnassa. Osallistajat pääsivät sukeltamaan arvokeskusteluun ohjaajapäivässä olleen alustuksen: ”Arvot oman elämän kompassina” jälkeen.

Sana arvo voi kuulostaa juhlalliselta. Se on kuitenkin arkipäiväinen asia, toimintamme pohja. Meillä kaikilla on arvoja, tunnistimmepa niitä tai emme. Arvot voivat joskus sekoittaa tavoitteisiin. Tavoitteet ja arvot ovat kuitenkin eri asioita. Suurin erottaja on tavoitettavuus. Molempia tavoitellaan, mutta vain tavoitteen pystyy saavuttamaan. Jokaisen tärkeäksi koetun tavoitteen, toiveen tai unelman takana on henkilökohtaisia tai tärkeäksi pidettyjä arvoja.

Arvot liittyvät siihen, mikä meitä kiinnostaa, innostaa ja inspiroi; toisin sanoen arvot liittyvät siihen, mikä elämässä on tärkeää. Omien arvojen vastaiset valinnat voivat johtaa voimavaroja kuluttavaan elämäntapaan. Arvot ohjaavat toimintaamme usein tiedostamattomasti ja vaikuttavat myös kokemuksiimme. Todelliset arvot ilmenevät siinä, että on valmis panostamaan aikaa ja voimavaroja arvoja ilmentävien asioiden ja toimintatapojen tavoitteluun. Arvoissa on kysymys elämän kivijalasta. Hetkinä, jolloin on vaikeaa, arvoista saa voimaa.

Feelix-ohjaajat kuvasivat porinaryhmissä Feelix-ryhmille arvoja, joissa keskeisimpänä nähtiin yhteisöllisyys. Myös vapaus ja kunnioittaminen nousivat korkealle sijalle. Arvoista koostettiin AnswerGarden-sovelluksen avulla sanapilvi, jossa eniten ohjaajien samoja vastauksia saaneet arvot nousivat kirkkaammin esille. Feelix-ryhmissä arvoja kannattaa pohtia myös ryhmäläisten kanssa avoimella dialogilla. Kokemuksen mukaan, kun nuoret tuottavat ryhmän yhteiset arvot, he myös sitoutuvat niihin ja kunnioittavat niitä. Näin Feelix-ryhmille nousee merkityksellisyys myös arvomaailman pohjalta.

Lähteet ja lisälukemista:

Katajainen, A., Lipponen, K. & Litovaara, A. 2004. Voimavarat käyttöön. Hippokrates, Duodecim. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy. (s. 123-134.)

Lappalainen, P. & Lappalainen, R. 2017. Teoksessa: Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. PS-Kustannus. Juva. 3. uudistettu painos. (s. 234-244.)

Lintukangas, N. 2020. Selviytymisopas elämän kriiseihin. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Otava. (s. 158-162.)

Pihlaja, S. 2021. Valinnan paikka. Näin teet parempia päätöksiä. Atena. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy. (s. 93-98.)

Puohiniemi, M. 2022. Swarzin arvokehä. Verkkosivusto. Viitattu 23.2.2022. Saatavana: <https://www.puohiniemi.fi/Arvomittaukset/Arvokehä/>

Ruutu, S. & Salmimies, R. 2015. Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. Talentum pro. Vantaa. Hansaprint Oy. (s. 36-38.)



Kuva: AnswerGarden-sovelluksella tuotettu sanapilvi ohjaajapäivän arvokeskustelusta.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2013. Myönteisen muutoksen työkirja. Sanoma pro. 2. painos. (s. 73-80.)

Santapukki, S. 2006. Minuusvoima. Vapaus valita. Terveys & systeemiajattelu. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy. (s. 83-99.)

Saramies, A., Solovjew, M-L. & Raivio, M. 2006. TSJ Opintokeskus. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy. (s. 11-16.)

Sydänmaalakka, P. 2010. Älykäs itsensä johtaminen Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Talentum. Helsinki. Karisto Kirjapaino Oy. (s. 208-220.)

Tervalinna, A. 2020. Hyvinvointia mielelläsi. Arvoista suunta elämäntapamuutokseen. Antenna Kustannus Oy. (s. 55-79.)

Tossavainen, A. & Peltonen, A. 2020. Psyykkinen valmennus. Fitra Oy. (s. 61-62, 119-127.)



Ohjaajalle

Feelix-vertaisryhmän muodostaminen

Feelix-vertaisryhmän muodostamiseen on useita eri vaihtoehtoja. Yksi vaihtoehto on koota ryhmä oman toiminnan piiristä. Lisääarvoa saa, jos ohjaajaverkostosta löytyy samanhenkinen ohjaaja, jonka kanssa voi vaihtaa ryhmiä. Tämän vaihdon hyötyjä voivat olla ryhmädynamiikan positiiviset muutokset ja se, että vanha rooli ei välttämättä kahlitse ryhmän jäseniä. Tyypillisimmin ohjaaja löytää ryhmäläiset omien kontaktiensa kautta. Pääasia on, että ohjaaja itse uskoo vertaisryhmän merkitykseen.

Ryhmää voi etsiä avoimella kutsulla tai mainoksella. Hyvä mainos innostaa liittymään mukaan ja antaa realistisen kuvan siitä, millaisesta ryhmästä on kyse. Kokemusten mukaan olisikin hyvä kiinnittää huomiota ainakin seuraaviin asioihin:

- vetävä otsikko
- houkuttelevat kuvat
- ryhmän luottamuksellisuus
- tarkoitus
- sisältöesimerkki
- paikka ja aika.

Feelix-ryhmiä muodostaessa mainoksissa ja kutsuissa tulee olla mainittuna, että Feelix-ryhmätoiminta on kehitetty vuosina 2019–2022 Satakunnan ammattikorkeakoulun FEELIX: Tulevaisuuden työtaidot – Future work skills -hankkeessa, jossa rahoittajana toimi Euroopan sosiaalirahasto.

Toiminta tulisi budjetoida ja arvioida, paljonko tulee kuluja käytännössä. Lisäksi tärkeää ovat toimintaan varautuminen sekä hyväksyminen organisaatiossa sekä esihenkilöiden sitoutuminen etukäteiskeskusteluineen.

Ennen ryhmän kokoontumista on hyvä miettiä muutamia asioita etukäteen ja varata esimerkiksi tarvittavat tavarat ja materiaalit. Ostokset voidaan toteuttaa yhdessä ryhmän kanssa tai sovittu ohjaaja voi tuoda tarjoilut budjetin puitteissa. Ohjaajan on hyvä varata aikaa myös ilmoittautumisten käsittelyyn ja muuhun yhteydenpitoon ryhmäläisten kanssa.

Hyvänä yhteydenpitotapana Feelix-ryhmissä on todettu pikaviestipalvelut. Ryhmän ensimmäisellä kokoontumiskerralla on esimerkiksi perustettu WhatsApp-ryhmä.

Kokemusten mukaan paras osallistujamäärä on Feelix-ryhmissä ollut 4–6 nuorta. Pienissä ryhmissä kahdenkin osallistujan kokoontuessa voi toteutua vertaisuus, sen sijaan isommissa yli kuuden hengen ryhmissä vertaisuuden kokeminen voi olla hankalaa.



Ryhmä ilmiönä Feelixissä

Ryhmä koostuu vähintään kahdesta henkilöstä, jotka ovat tietoisia toisistaan ja siitä, että ovat tämän ryhmän jäseniä. He jakavat myös yhteisen tehtävän. Ryhmäyttäminen tarkoittaa prosessia, jossa on tärkeintä ryhmän jäsenten keskinäinen tunteminen, vuorovaikutus, luottamus ja viihtyminen.

Ryhmäytyminen alkaa ryhmän jäsenten oppiesä tuntemaan toisensa mahdollisimman hyvin. Ei riitä, että oppii tuntemaan kanssaihmiset nimeltä. Ryhmän tiivistyminen vie aikaa, luottamuksellisen ilmapiirin ja suhtautumisen aikaansaaminen on avain todellisen yhteistoiminnan aikaansaamiseen.

Ohjaajan aloittaessa Feelix-ryhmätoiminnan, hän voi kaivata lisätietoa ryhmän muodostumisesta yleisesti. Alussa on muodostusvaihe (forming), jolloin ryhmän jäsenet voivat olla hyvin tukeutuvia ohjaajaansa. Ryhmäläisten käyttäytyminen on tässä vaiheessa varovaista. He etsivät paikkaansa ryhmässä ja saattavat olla epävarmoja, koska tilanne on heille uusi ja outo. Kukin pyrkii sopeutumaan tilanteeseen parhaansa mukaan.

Joskus tätä seuraa kuohuntavaihe (storming), jossa ryhmäläiset haluavat erottautua ryhmässä ja saattaa esiintyä ristiriitatilanteita. Ohjaajan on hyvä varautua siihen, että tässä vaiheessa voi olla tyytymättömyyttä tai pettymystä ilmassa. Samalla kuitenkin ryhmän jäsenten rohkeus esittää omia mielipiteitään ja tarttua toisten esittämiin ajatuksiin kasvaa.

Kolmantena vaiheena ryhmän muodostumisessa on sopimisvaihe (norming). Tässä vaiheessa ryhmän jäsenet viimeistään hyväksyvät toisensa tavan olla ja ryhmähenki alkaa muotoutua. Syntyy yhteenkuuluvuuden tunne, jossa ryhmäläisten välinen erilaisuus koetaan hyvänä. Tämä on samalla vakiintumisvaihe. Ryhmäläiset siinä mielessä siirtävät painopisteensä pois yksilöllisyydestään, he kokevat kuuluvansa ryhmään ja toimivat sen mukaisesti. Tunne ryhmään kuulumisesta muodostuu. Porukkaan ja itselle sopivat viestintätavat kehittyvät. Ne tuovat turvaa sosiaalisessa tilanteessa.

Neljättä vaihetta kutsutaan hyvin toimivan ryhmän vaiheeksi (performing). Ryhmä toimii tällöin kokonaisuutena ja osaa ratkaista mahdollisesti eteen tulevat ristiriitatilanteet. Energia voidaan suunnata suoraan siihen, mihin halutaan. Osallistujien toiminta on joustavaa ja tarkoituksenmukaista. Jokaisen ryhmäläisen taitoja osataan arvostaa ja hyödyntää. Työskentely on vastuullista ja rakentavaa. Ryhmän ilmapiiriä kuvaa avoimuus, joustavuus, neuvokkuus ja ennen kaikkea toisten tukeminen. Osallistujat toimivat parhaimmillaan ryhmän hyväksi, yhteisvastuullisesti.

Lopetusvaiheessa (adjourning) ryhmäläiset hyvästelevät toisensa ja tunteet voivat vaihdella. Tämä on myös ohjaajan hyvä tiedostaa ja luoda osaltaan lopetuksesta kaunis.

Lähteet ja lisälukeminen:

Harjoituspankki. Nuorten akatemia. Pdf-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mahis.info/wp-content/uploads/2018/03/HARJOITUSPANKKI.pdf>

Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2008. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmän ohjaajan taitoja tarvitsevalle. Mieli, Suomen Mielenterveys ry.

Mast. 2013. Ryhmäyttämisosapas. Pdf-dokumentti. Saatavissa: <http://www.koulutustakuu.fi/wp-content/uploads/2012/11/Ryhmayttamisopas.pdf>

RyhmäRenki. Vinkkejä ja välineitä ryhmänohjaukseen. Verkkosivusto. Saatavissa: <https://ryhmarenki.fi/tutustumisen-ryhmassa/>

Ryhmäyttämisen tueksi. Verkkosivusto. Saatavissa: <https://www.ryhmayttaminen.fi/linkit/>

Suomen nuorisokeskukset ry. 2021. 15 harjoitusta ryhmäytymiseen. Julkaistu 28.6.2021. Verkkosivusto. Saatavissa: <https://www.snk.fi/ajankohtaista/15-harjoitusta-ryhmaytymiseen/>

Toimeksi.fi. Menetelmiä ryhmätoimintaan. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://www.toimeksi.fi/kansalais-ja-yhdistystoimijoille/ryhmatoiminta/menetelmia-ryhmatoimintaan/>

Tämä elämä työkalupakki. 2020. Verkkosivusto. Metropolia Ammattikorkeakoulu, Aalto-yliopisto, Helsingin yliopisto ja Oppimis- ja ohjauskeskus Valteri 2020. Saatavissa: <https://www.tamaelama.fi/ryhmaytyminen/>

Vahvike. ryhmä- ja viriketoiminnan aineistopankki. Vanhustyön keskusliitto ry. Verkkosivusto. Saatavissa: <https://www.vahvike.fi/fi/ryhman-ohjaaminen/tutustuminen>

Ryhmän toteutus, mikro-ohjaaminen

Ryhmän koko vaikuttaa ryhmädynamiikan syntyyn. Pienryhmissä yksilöllä on parempi mahdollisuus päästä helpommin esille. Felix-ryhmissä ryhmäkoon on todettu olevan käytännössä toimiva silloin, kun ryhmässä on ollut 4–6 nuorta. Tällöin vertaistuki on ollut huipussaan. Pienessä ryhmässä on aina kuitenkin haavoittuvaisuuden riski olemassa mahdollisten poissaolojen tai keskeytysten vuoksi. Tämä on ohjaajankin hyvä huomioida. Yhteisesti sovitut ryhmän pelisäännöt luovat yhteisöllisyyttä ja ryhmään kuuluvuutta sekä turvallisuuden tunnetta.

Ajalliset puitteet luovat ryhmätoiminnan keskeisimmät rajat. Vaikka Felix-ryhmätoiminnassa ei olekaan varsinaisia tavoitteita, on hyvä rakentaa ryhmä siten, että ryhmään hakeutuvat kuitenkin tietävät sen aikataululliset toiminta-ajat. Tällaisia rajoja ovat esimerkiksi yksittäisten tapaamisten kesto, ajankohta, kokoontumisten tiheys ja ylipäättään kokoontumiskertojen määrä. Myös poissaoloista ja niiden ilmoittamiskäytännöistä on hyvä sopia yhdessä.

Ensimmäisellä kerralla ryhmät sopivat yhdessä ajallisten puitteiden lisäksi myös ryhmän toimintakäytänteistä, niin sanotuista ryhmän pelisäännöistä. Jokainen Felix-ryhmä luo omanlaiset ryhmän pelisäännöt, jolloin ryhmäläisten on helppo sitoutua niiden noudattamiseen. Ryhmälle voidaan luoda myös yhteisesti sovittuja yhteydenpitokanavia, kuten esimerkiksi WhatsApp-ryhmä.

Yksittäisen ryhmäkerran rakenne muodostuu yleensä kolmesta vaiheesta. Nämä vaiheet ovat: aloitus, teeman käsittely tai valittu toiminta sekä ryhmäkerran päätös. Tapaamisten samanlaisen rungon noudattaminen luo ryhmään perusturvallisuutta ja jatkuvuuden tunnetta. Erityisen tärkeää ryhmäkerran rakenteen loogisuus on aloitusvaiheessa. Tällöin ryhmän ohjaajankin rooli korostuu.

Riippuen siitä, millaista kestoa yhdelle ryhmäkerralle on suunniteltu, on hyvä hahmottaa tapaamiskerran loogisuus myös ajallisesti. Ryhmän aloitukseen on hyvä varata aikaa ja tilaa vapaalle juttelulle sekä seurustelulle. Felix-ryhmissä toimivana ovat olleet ryhmäkerran alussa tarjotut ja yhteinen rupatteluhetki. Aloitukseen on hyvä varata vähintäänkin puolen tunnin mittainen aika. Ryhmä voidaan aloittaa myös lyhyellä keskittymisharjoituksella, jolloin samalla voidaan opetella hyödyntämään harjoitusta oman arjen hallintaan. Tämäntyyppisen harjoituksen tavoitteena on purkaa kuluneen viikon kokemuksia ja johdatella osallistujat ryhmätilanteeseen.

Varsinaiselle toiminnalle varataan tarpeeksi aikaa. Kokemus on osoittanut, että valitusta toiminnasta riippuen 1,5–2 tuntia on ollut sopiva aika, kolmekin tuntia on ollut vielä hyvä aika. Joidenkin ryhmien kanssa jopa neljän tunnin tapaaminen on ollut oikein hyvä. Kaikki riippuu niin ryhmästä kuin ryhmäkerran aktiviteetistakin.

Toimintaa voidaan käynnistellä myös kahvituk-sien ja ruokatarjoilujen lomassa, jolloin ne voivat sopia hyvin esimerkiksi toiminnallisten tehtävien ja pelihetkien lomaan. Jokainen ryhmäkerta on hyvä myös päättää tietyin rutiinein. Päättämisen yhteydessä yleensä kootaan yhteen ryhmäkerran tunnelmia ja annetaan palautetta ryhmälle puolin ja toisin. Lopetusvaiheessa voidaan myös suunnitella seuraavaa kertaa mahdollisesti etukäteis-tai erikoisjärjestelyjenkin osalta. Esimerkiksi Felix-ryhmissä onkiretket ovat olleet suosittuja, mutta ne vaativat myös ryhmäläisiltä pientä etukäteisvarautumista ja suunnittelua.



Feelix-ryhmätoiminnassa puhutaan paljon mikro-ohjaamisesta. Ryhmissä ohjaajan pääasiallinen rooli on olla sivuosassa. Tavoite on, että Feelix-ryhmäläiset pääsevät puhumaan kulloinkin esillä olevista asioista keskenään. Ohjaaja voi mikro-ohjauksella huolehtia ryhmien etenemisestä. Mikro-ohjaamisessa ohjaaja pienin elein, ohjauksin ja keinoin luo turvallisuutta sekä luottamuksellisuutta ryhmään.

Feelix-ohjaajien päivässä Porissa 10.3.2022 pureuduttiin mikro-ohjaamisen saloihin porinaryhmien muodossa. Ryhmissä ohjaajat pääsivät miettimään, mitä mikro-ohjaaminen on käytännössä. Jokainen ryhmä koosti oman näkemyksensä mikro-ohjaamisesta ja ryhmien näkemykset purettiin porinoiden muodossa.

Mikro-ohjaamisen katsottiin olevan keskustelun etenemisen mahdollistaja sekä johdattelevan aiheen pariin. Tärkeäksi koettiin, että niin ohjaajan kuin ryhmäläisenkin on ajoittain osattava poistua roolistaan. Mikro-ohjaaminen luo näin ollen tasavertaisuutta ryhmän jäsenten keskinäiseen vuorovaikutukseen.

Porinaryhmissä pohdittiin myös sitä, että mikro-ohjaaminen luo asennetta tilanteisiin sekä antaa oppimiskokemuksen mahdollisuuksia kaikille. Mikro-ohjaamisella ohjataan yhteiseen päätöksentekoon sekä luodaan yhteisöllisyyden tunnetta. Jokaista kuunnellaan ja jokainen ryhmäläinen otetaan huomioon. Myös hiljaisemmille ryhmäläisille annetaan mahdollisuus tulla kuulluksi omana itsenään, kaikki saavat tilaa ja kaikkia maltetaan odottaa.

Mikro-ohjaamiseksi katsottiin porinaryhmissä myös se, että pienin elein ohjaajan läsnäolo tuo turvaa ryhmälle, vaikka ohjaaja ei varsinaisessa pääroolissa ryhmässä olekaan. Ohjaaja toimii kannustajana ja kaikkien huomioijana. Mikro-ohjaamiseen kuuluu myös tilanteen lukeminen ja vastuullisuus.

Porinaryhmissä painotettiin sitä, että mikro-ohjaaminen näkyy selvimmin yhteenkuuluvuuden ja ryhmän ME-hengen luomisessa. Mahdollistetaan vastavuoroisuus keskusteluissa, kuunnellaan ja ollaan aidosti läsnä.

Ryhmäporinoiden avainsanat mikro-ohjaamisessa:

- Mahdollistava
- Johdatteleva
- Kannustava
- Huomioiva
- Kuunteleva
- Läsnäoleva
- Yhteisöllisen tunteen luova.



Viihtyvyyttä & turvallisuus

Feelix-ryhmissä tärkeintä on nuorten keskinäinen vertaistuki, joka mahdollistuu viihtyvyydellä. Ohjaajille pidettiin erilaisia tilaisuuksia matkan varrella. Ohjaajien päivässä Porissa 10.3.2022 käytiin paljon ryhmämuotoisia porinakeskusteluja siitä, miten Feelix-ryhmissä viihtyvyys rakennetaan. Päällimmäiseksi nousi se, että ryhmä rakentuu kunkin ryhmän jäsenten ehdoilla, eli toiminta on osallistujien mukaista.

Tärkeäksi seikaksi ohjaajat mainitsivat ryhmäporinoissa myös ympäristön viihtyvyyden. Tällä tarkoitettiin erityispiirteiden huomiointia esimerkiksi aistilyherkkien ryhmäläisten osalta. Koettiin, että ryhmän ympäristön rauhallisuus tuki viihtyvyyttä parhaiten. Tapaamispaikat tuli ohjaajien kokemuksen mukaan suunnitella siten, että ne olivat esteettömiä, kaikkien ryhmäläisten saavutettavissa olevia, visuaalisesti rauhallisia ja tunnelmaltaan positiivisuutta herättäviä. Omat haasteensa toivat luontoympäristöt, jolloin oli otettava huomioon sääolot. Silti luonto koettiin mukavaksi ryhmän tapaamispaikaksi.

Aktiviteettien mukaan viihtyvyyttä toivat toimivat välineet ja niiden käyttöön opastaminen. Opastamista aktiviteetteihin ei aina ollut ohjaajan taholta, vaan joku ryhmäläisistä saattoi toimia muulle ryhmälle mentorina ja opastajana. Tämä vahvasti usein myös Feelix-ryhmäläisen itse-tuntoa. Esimerkiksi erään ryhmäläisen asiantuntemus oli arvokasta frisbeegolfraadalla ja toisen taas kalastuksessa.

Feelix-ryhmien sisällölliset teemat ja niiden selkeys koettiin myös yhdeksi tekijäksi viihtyvyydessä. Ryhmissä sovittiin edellisellä kerralla, mitä ollaan seuraavalla kerralla tekemässä. Ryhmissä tämä selkeä tieto ja väljyys loivat kaikille tilaa ympärilleen toimia. Myös sopivan pienen ryhmäkoko lisäsi viihtyvyyttä. Tarjoiluillakin nähtiin oma tärkeä osansa viihtyvyyden muodostumiseen. Kokemuksena oli, että pienet tarjoilut ryhmän alkuun rentoutivat ja vapauttivat tunnelmaa. Aloitus tarjoilujen lomassa koettiin rennommaksi jään sulatukseksi. Monessa ryhmässä osallistujat olivat kokeneet taustamusiiikinkin hyväksi rentouttajaksi ja tunnelman vapauttajaksi.



Feelix-ryhmä Yyterissä. Kuva: Kaarina Latostenmaa

Turvallisuuden rakentamisen ainekset Felix-ryhmissä

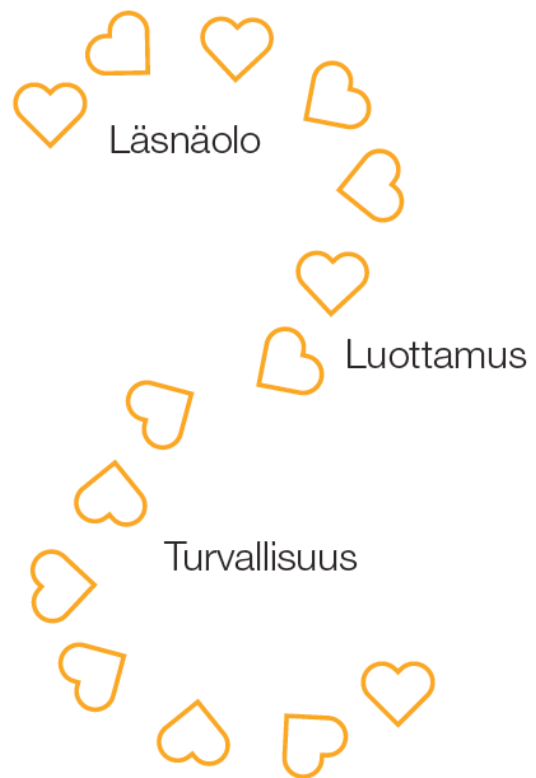
Nuoret kaipaavat ajan ja paikan keskinäiseen vuorovaikutukseen. Jotta ryhmä koettaisiin turvalliseksi paikaksi kaikille jäsenille, täytyy turvallisuus rakentaa yhteistyössä ja luottamuksessa. Felix-ohjaajien päivässä Porissa 10.3.2022 keskusteltiin osallistujien kanssa siitä, miten turvallisuus luodaan ryhmiin ja miten se näkyy käytännössä.

Turvallisuus näkyi ryhmäläisten keskinäisenä sitoutumisena ryhmän toimintaan. Ryhmään on helpompi sitoutua, kun se koetaan turvalliseksi ja luottamukselliseksi. Näin Felix-ryhmäläisten koettiin olevan helpompi avautua ja vapautua myös henkilökohtaisten asioiden purkamiseen. Vertaistuki ryhmästä koettiin rikkaudeksi.

Ohjaajat nostivat turvallisuuden rakentamisen palikaksi myös kehon kielen. On tärkeä opetella vapauttamaan kehoa estoista. Niin sanotti kiinni oleva keho heikentää vuorovaikutuksen avointa syntymistä. Tärkeänä pidettiin rentoutumisen harjoituksia ja rentoutumisen opettelua ryhmissä juuri tämän kehon kielen vapauttamisen mahdollistamiseksi. Näistä esimerkkeinä ovat mielikuvarentoutus ja SomeBody®-harjoitukset.

Turvallisuutta loi ennen kaikkea ryhmässä vallitseva ryhmähenki ja sen muodostama ilmapiiri. Turvallisessa ryhmässä ryhmän ”me”-henki on aistittavissa ja toisista ryhmäläisistä huolehtiminen on läsnä. Ohjaajien mukaan Felix-ryhmäläiset kokevat kuuluvansa yhteiseen porukkaan, jossa uskalletaan olla omia itsejään, sanoa oma mielipide eikä kenenkään tarvitse jännittää myöskään ohjaajan läsnäoloa. Ryhmässä ei myöskään tarvitse pelätä negatiivisia tunteita, niiden avointa ilmaisemista tai hylätyksi tulemistä, sillä ryhmän jäsenet kannattelevat toisiaan. Näin jokainen kokee olevansa hyväksytty.

Ohjaajien mukaan turvallisuus näkyy Felix-ryhmässä myös siten, että ryhmäläiset haluavat aidosti panostaa ryhmän toimintaan ja sen jatkumiseen. Tapaamisajankohtia sovitaan siten, että ne sopivat kaikkien aikatauluihin, koska toiminta nähdään tärkeäksi. Ryhmäläiset ovat jatkaneet ”felixejä” keskenään ilman ohjaajaa.



Sudenkuoppia

Kokemuksen mukaan Felix-ryhmissä ei ole juurikaan ollut sudenkuoppia. Nämä eivät kuitenkaan ole harvinaisuuksia eikä niitä tarvitse pelätä. Sudenkuoppia on aina jollain tasolla vastassa ja ne on hyvä tiedostaa.

Ryhmät ja ryhmässä toimiminen on tuskin koskaan täysin konfliktitonta. Sääntönä voisikin pitää sitä, että siellä missä on ihmisiä, on aina myös näkemyseroja, jolloin erimielisyyksien syntymistä ei voi välttää. Eri asia on sitten se, miten suuriksi erimielisyyksien annetaan kasvaa.

Sudenkuoppia ryhmätoiminnassa voivat aiheuttaa monet erilaiset seikat. Tällaisia voivat olla esimerkiksi aikataululliset seikat, joissa ryhmän aikarajat toimintaan ovat tiukkoja noudattaa. Esimerkiksi jos on sovittu, että lähtö on tiettyyn aikaan, silloin lähdetään sovitusti. Toisaalta tämä aikarajojen noudattaminen on myös opetelua tulevaisuuden työtaitoihin, sillä työelämässä aikataulut ovat yleensä erittäinkin keskeisiä momentteja tehtävissä.

Felix-ryhmissä ohjaajan rooli ei ole olla esillä, vaan taustalla tukijana ja kokoontumisien mahdollistajana. On tärkeää, että ohjaaja antaa tukea ryhmäläisille heidän sitä kaivattessaan. Mikro-ohjatessaan ohjaajan on syytä tunnistaa vastuunsa.

Ryhmäytymiseen tulee kaikissa ryhmissä panostaa, erityisesti uusien ryhmien alkaessa. Se saattaa viedä yllättävänkin kauan aikaa. Mitä paremmin ryhmä on ryhmäytynyt keskenään, sitä suurempi hyöty osallistujille ryhmästä muodostuu. Siihen on olemassa hyviä vinkkejä mm. Felix-ohjaajan kirjassa.

Sudenkuoppia ryhmätoiminnassa voivat muodostaa myös ryhmien yksitoikkoisuus tai virikkeiden puute. Tästä syystä onkin erittäin tärkeää, että ryhmäläiset tuottavat itse ehdotuksia toiminnan suunnasta. Ohjaaja tukee tätä prosessia omalla läsnäolollaan ja tarvittaessa antamalla toimintaan ideoita.



Pääsääntönä on kuitenkin se, että Felix-ryhmissä edetään kunkin ryhmän yksilöllisten ideoiden pohjalta. Kun ryhmässä tapahtuvan toiminnan ovat ideoineet ryhmäläiset, niin ryhmistä saadun kokemuksen mukaan yleensä motivaatiokin toiminnan toteuttamiseen on korkeampi ja sitoutuminen vahvempaa.

Kuuntelu on yksi tärkeimmistä ryhmätaidoista. Erityisen tärkeää se on ohjaajalle. Se heijastaa toisten arvostamista sekä luo luottamusta. Kuuntelun ohella pystytään myös havaitsemaan tärkeitä sanattomia viestejä ja aistitaan hiljaisuuden merkityksen sanoma. Sen avulla opitaan lukemaan pinnan alla olevia viestejä ja ymmärtämään ihmisten erilaista käyttäytymistä. Tämä auttaa myös valitsemaan kulloiseenkin tilanteeseen sopivia tukitoimia auttaakseen ryhmää eteenpäin. Kuunteleminen on näkynyt Felix-ryhmissä ryhmäläisten keskusteluissa aiempiin keskusteluihin palaamisena. Nuori on kysellyt esimerkiksi kissan vointia, kun edellisellä kerralla kissa ollut sairas ja tämä asia on painanut ryhmäläisen mieltä.

Ryhmän jäsenet ovat aina yksilöitä ja omaavat erilaisia tapoja toimia, muun muassa ilmaista itseään. Tästä syystä erimielisyydet ja konfliktit ovatkin aivan luonnollisia ryhmissä. Konfliktit ryhmän sisällä voivat tarkoittaa joko sanaton- tai sanallista ilmaisua riitatilanteelle, mutta ne eivät välttämättä ole aina huono asia. Parhaassa tilanteessa sanaharkasta ja eriävistä mielipiteistä nousee rakentavaa keskustelua, uusia näkökulmia sekä erilaisia ratkaisuja käsillä oleviin tilanteisiin.

Olennaista onkin ryhmässä keksiä ratkaisuja, joilla syntyneitä erimielisyyksiä ja erityisesti niiden aiheuttamaa ristiriitaa voidaan hallita. Kaikki eivät ensimmäisen ryhmäkerran jälkeen sitoudu ryhmään. Ohjaajan on hyvä varautua siihen. Ryhmästä saa jäädä pois, toiminta on vapaaehtoista. Tärkeintä on, että ryhmään jää niitä ihmisiä, jotka kokevat vertaisuutta ryhmässä.

Ryhmän vetäjän on hyvä tiedostaa, että ryhmässä sen jäsenet pyrkivät hallitsemaan sekä ratkaisemaan erimielisyyksiä erilaisin keinoin. Ryhmäläinen voi esimerkiksi osoittaa huomiotaan enemmän toiselle ryhmäläiselle ja väheksyä toisen mielipiteitä, niin että kaikki eivät tule kuulluksi tasa-arvoisesti.

Ihmiset tulevat ryhmiin erilaisilla motiiveilla. Toiset voivat painottaa omien henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamista, kun taas toiset pitävät tärkeinä ryhmän yhteisesti sovittujen asioiden saavuttamista.

Ryhmän sudenkuoppia voi tunnustella erilaisten vuorovaikutustyylien kautta. Ryhmästä voi erottaa useita erilaisia vuorovaikutustyyliä. Yksi tällainen tyyli voi olla kilpaileva tyyli. Se tarkoittaa sitä, että pyritään tuomaan ryhmässä koko ajan esiin omia henkilökohtaisia asioita ja vähätellään muiden ryhmäläisten keskustelunaiheita. Mukautuva osapuoli puolestaan antaa toisille periksi eikä halua tuoda omia mielipiteitään julki. Tällaisella ryhmäläisellä on vaarassa myös oman motivaation lasku pitkällä aikavälillä, koska hän kokee vaikuttamisen mahdollisuudet heikoiksi. Ohjaajan olisikin pyrittävä huomioimaan se, että kaikki saavat turvallisen ilmapiirin ilmaista omia ehdotuksiaan ja mielipiteitään.

Kolmas erotettavissa oleva vuorovaikutustyyli ryhmässä on vähättely. Tällainen ryhmäläinen haluaa nopeasti pois konfliktitilanteista vaihtamalla puheenaihetta. Tilanteissa ratkaisut siirretään ja näin ollen sama konflikti voi syntyä uudelleen jossain myöhemmässä vaiheessa.

Neljäs vuorovaikutustyyli on kompromissiin pyrkivä, niin sanottu kultaisen keskietien vaihtoehto. Siinä konfliktin osapuolten näkökannat pyritään kaikki toteuttamaan siten, että jokainen ryhmäläinen joutuu tekemään pieniä joustoja omissa mielipiteissään.

Viides vuorovaikutustyyli on yhteistyötä tavoitteleva toiminta. Siinä pyritään maksimoimaan kaikkien ryhmäläisten toiminta ryhmän hyväksi. Tämä vie yleensä ryhmältä paljon aikaa, mutta sen toteuduttua kaikki ryhmän jäsenet voivat asettua päätettyjen asioiden taakse.

Pohjimmiltaan tavoitteena on ryhmän ja luottamuksen kasvu, jotka tapahtuvat ajan myötä. Mitä pidempään ryhmä tapasi toisiaan, sen kiinteämpää vuorovaikutus ja luottamus oli.

Lähteitä ja lisälukemista aiheesta:

Koivisto, Satu & Ranta, Ritva. 2019. Näin motivoin yhteistyöhön – ryhmän johtamisen käsikirja. Kauppa-kamari.

Paunonen-Immonen, Marita. 2020. Ryhmän johtamisen sudenkuopat. Kollega.fi-verkkolehti. Julkaistu 23.9.2020. Saatavilla: <https://kollega.fi/2020/09/ryhman-johtamisen-sudenkuopat/>

Ryhmäviestinnän perusteet. Verkko-oppimateriaali. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla: <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/index.html>

Selin, Anni., Maunu, Antti., Kannussaari, Kimmo & Heinonen, Laura. 2015. Ryhmäilmiö. Ryhmän ohjaajan käsikirja. Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry 2015. Pori. Saatavilla: https://ehyt.fi/wp-content/uploads/2020/06/Ryhmäilmiö_opas_verkko.pdf

Vinkkipankki ohjaajalle

Feelix-ohjaajan kirjassa on kuvattuna paljon käytännön vinkkejä siitä, miten pilottiryhmissä on ideoitu. Ideat on kokeiltu ja parhaimmat niistä on kerätty ohjaajan kirjaan talteen kaikkien saataville. Poimi vinkeistä ne, jotka sopivat parhaiten omiin Feelix-ryhmiisi.

Ryhmän suunnittelu • • • • •

- Toiminta tulisi budjetoida ja arvioida, paljonko tulee kuluja käytännössä. Kuluja voi tulla esimerkiksi tilavuokrista, toiminnallisista tuokioista, aktiviteeteistä, tarjoiluista, kulkemisista ja muista sellaisista toimista kuten mainostamisesta.
- Tärkeää on keskustella tulevasta toiminnasta ja toiminnan hyväksyttäminen organisaatiossa sekä esihenkilöiden sitoutuminen.
- Feelix-ryhmissä toiminta tapahtuu nuorten ehdoilla ja heidän ideoidensa pohjata. Ajanhallintaan kannattaa kuitenkin kiinnittää huomiota jo etukäteen suunnittelussa. Tilanteet muuttuvat ja suunnitelmat elävät, ohjaajalla kannattaa olla taskussaan myös varasuunnitelma.
- Ota nuorilta selvää, mikä tekeminen heitä kiinnostaa. Feelix-ryhmissä mennään nuorten ehdoilla. Voit käyttää nuorten toiveiden kokoomiseen tarvittaessa vaikka AnswerGardenia tai Quizlet -sovelluksia.

Ryhmien mainostaminen • • • • •

- Mainoksia kannattaa jakaa usean kanavan kautta ja mainoksen visuaaliseen ilmeeseen on hyvä kiinnittää huomiota. Värit houkuttelevat aina.
- Kaikki omat yhteistyökumppanit ja yhteistyötahot kannattaa hyödyntää mainosten jakamiseen. Myös nuoret itse ovat arvokkaita levittämään tietoa ”puskaradion” kautta.
- Nuorten kokemuksia Feelix-ryhmistä kannattaa poimia mainoksiin. Tarinallisuus puhuttelee ja saa mielenkiinnon heräämään.
- Joskus pelkkä paikalle houkutteleva voi riittää (”tuu mukaan kivaan toimintaan”), sosiaalista mediaa unohtamatta.

Eväät • • • • •

- Ryhmän kokoontuessa yhdessä tarjoilujen kanssa hääräily on mukava ”jäänsärkijä”.
- Hyvä käytäntö on nähdä ennen aktiviteettia ja haukata jotain syötävää, niin on kiva lähteä toimintaan. ”Family that eats together, stays together”.
- Kahvittelu ja eväät ovat luonteva osa Feelix-ryhmiä. Hyviä kokemuksia on ollut myös varsinaisen ruuan valmistamisesta yhdessä. Yhden ryhmän kanssa valmistettiin pastasalaattia ja leivottiin kaurakeksejä, toisen ryhmän kanssa tehtiin karjalanpaistia ja perunamuusia. Näistä molemmista toiminnoista tykättiin kovasti.
- Muistathan ohjaajana huomioida myös erityisruokavaliot.

Kommunikointi • • • • •

- Pikaviestipalvelut esim. WhatsApp osoittautuivat näppäräksi yhteydenpitovälineeksi. Ohjaaja voi infota ja muistuttaa tapaamisista (missä ja milloin). Myös ryhmäläiset ovat keskenään laittaneet toisilleen hassuttelumateriaalia, jolloin vertaistuki on jatkunut myös WhatsAppin kautta.
- Etätapaamisissa näppärinä alustoina olivat Zoom ja WhatsApp-videopuhelut.
- Ryhmän alkuun sopii hyvin orientoitumisena pysähtyminen esimerkiksi rentoutuksen tai aivojumpan avulla. Näin pystytään aloittamaan yhteinen tekeminen, yhteisin ajatuksin.
- Asioita ei tarvitse kauhistella, ne voidaan vain todeta. Sopiva huumori keventää.

Tekemisen meininkiä • • • • •

- Osaaminen käyttöön! Ryhmäläisissä voi olla monenlaista osaamista, esimerkiksi tanssin taitajia, digitekniikan tai sosiaalisen median osaajia. Ohjaajan on hyvä olla silmät ja korvat auki, mitä kaikkea osaamista ryhmässä on. Anna ryhmäläisten taitojen loistaa!

- Ryhmätilanteissa on hyvä tarjota mahdollisuuksia ylittää omia rajoja ja kokeilla uutta. Esimerkiksi nuori meni kahvilassa tilaamaan muiden mukana, vaikka tilanne oli hänelle vaikea. Ryhmätilanteet tuottavat omien kynnysten ylittämistä, mikä voi yllättää sekä vetäjän että nuoren.

- Uuden näkemisen ja kokemisen paikkoja on myös maksuttomia, esimerkiksi YLEn paikallis-toimituksessa tai kunnantalolla vierailu. Muita paikkoja voivat olla esimerkiksi teatterit, palolaitos, konserttitaloissa kenraaliharjoitukset, lehden toimitukseen tutustuminen, tv-studioihin tutustumista, vierailu teatterin puvustamoon.

- Kaiken ei tarvitse onnistua niin kuin ohjaaja arvioi, tiedostetaan se, että vaikutuksia tulee. Ryhmä vie joka tapauksessa asioita omalla painollaan eteenpäin.

- Felix-ryhmien piloteissa tykättyjä ovat olleet Fölis-lautapeli, ulkoilut luontopoluilla ja metsäseikkailut, grillailut ja makkaranpaistot, keilaus, biljardi, minigolf, ulkokuntosalit, tanssi ja frisbeegolf. Yhdessä kokkaaminen ja leivonta sai myös vatsat hymyilemään. Ideoina ovat olleet myös pakohuone, uimahalli ja uintiretket.

- On ollut hienoa nähdä, miten pian nuoret ovat alkaneet tukea toisiaan. Se, että on itse tarpeellinen, on tärkeää. Nuoret ottavat osavastuuta retkistä ja kertovat käytännön vinkkejä vaikkapa pesukoneen käytöstä. Sopivan rennon tekemisen ohessa on kiva jutustella. Hienoa, kun nuoret ottavat vastuuta toiminnasta ja ohjaaja jää sivuun seuraamaan.



Humisevan Harjun alpakoita Porin Ahlaisissa.

Luonto ja eläimet • • • • •

- Luonto on aina tärkeä elementti ihmiselle. Erityisesti kaupungissa asuville luontokokemus voi olla hyvinkin vierasta. Kohteina voi olla kävelylenkki metsässä, kiipeily kalliolla, merenrantaseikkailu tai nuotioretki.

- Eläimet ovat aitoja luontokappaleita, joiden seurassa rauhoittuu. Eläin ei koskaan tuomitse, se ottaa sinut vastaan sellaisena kuin olet. Esimerkkeinä eläinten kanssa kohtaamisista on ollut pupukahvila tai vierailu alpakkatilalla.

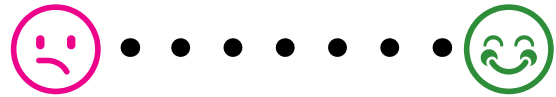
- Maastoon on mahdollisuuksien mukaan hyvä tutustua etukäteen ja antaa ryhmäläisille vinkkejä pukeutumiseen ja varustukseen ennen tapaamista.



Felix-ryhmäläisten ottamia valokuvia.

Palautteen kerääminen • • • • •

- Nuorille kännykällä palautteen antaminen on koettu helpoksi. Tähän voi käyttää useita sovelluksia mm. Quizlet, AnswerGarden ja Mentimeter.
- Ota tavaksi suullisen palautteen pyytäminen jokaisen ryhmäkerran jälkeen.
- Fiilisjana on näppärä ja nopea. Fiilisjanaa voi käyttää ryhmäkertojen alussa ja lopussa. Se toimii muutenkin moneen asiaan. Sen voi tehdä perinteisesti paperilla tai toiminnallisena janana, esimerkiksi tilaan kuvitellaan hymiöt lattialla olevan janan molempiin päihin.
- Itsearviointia on myös hyvä tehdä aika ajoin. Jos ryhmässä on kaksi ohjaajaa, ohjaajien keskinäisestä vertaisarvioinnista on hyviä kokemuksia.



Lukuvinkkejä

Ollikainen, Sanna-Mari. 2013. Ohjaajan punainen lanka. Työkalupakki täynnä ohjausmenetelmiä. Kuopion Männistön seurakunta. Saatavilla: <https://www.dropbox.com/s/bcetwht0xsvfet/OHJAAJAN%20PUNAINEN%20LANKA%20-%20Ty%C3%B6kalupakki%20t%C3%A4ynn%C3%A4%20ohjausmenetelmi%C3%A4pdf.pdf>

PLAN International. Matkalla. Ideoita ja vinkkejä maahanmuuttajataustaisten nuorten toimintaan. Saatavilla: <https://www.gloaalikoulu.net/wp-content/uploads/2016/11/matkalla-ideoita-ja-vinkkejä-maahanmuuttajataustaisten-nuorten-toimintaan.pdf>

Pelejä, sovelluksia ja testejä Feelix-ryhmiin

Feelix-ryhmissä on käytetty erilaisia sovelluksia, pelejä ja testejä. Ideoita erilaisista sovelluksista on tullut sekä Feelix-ryhmäläisiltä että ohjaajilta. Alle on listattu sovelluksen/pelin/testin nimi ja lyhyt kuvaus sekä kokemuksia sen käytöstä ryhmässä.

Ei digitaalinen merkitään tähdellä*. Linkit aukeavat uuteen välilehteen.

AnswerGarden <https://answergarden.ch/>

Ilmainen sovellus, voi virittää ryhmäläisiä seuraavaan aiheeseen kyselemällä ennakkotietoja tai kerrata jo tuttuja asioita. Ohjaaja luo "vastausten pihan", jakaa linkin. Ryhmäläiset voivat kirjoittaa seinälle vastauksiaan. Eniten vastatut korostuvat isompina sanoina, muodostuu sanapilvi.

Miten käytetty ryhmän ohjauksessa?

Sovellusta on käytetty palautteen pyytämiseen ja ryhmäläiset ovat myös tehneet omia kyselyitä, jotta työkalu tulee heillekin tutuksi. On vastaava kuin esim. sanapilvi, mutta ilmainen. Nettisivut ovat visuaalisesti ankeat, mutta toimivat kyllä. Uuden kysymyksen saa painamalla Create AnswerGarden tai oikean yläkulman plus-merkistä. Vaikka valitsee maksimimerkkimäärän (40 merkkiä), on aika lyhyt ja ylipitkät vastaukset saattavat hävitä. Tulokset tulevat mukavan näköisenä koontina.

VIA-vahvuustesti <https://www.viacharacter.org/>

Ilmainen testi, luonteenvahvuuksien tunnistamista.

Miten käytetty ryhmän ohjauksessa?

Toimii suomeksi ja englanniksi. Kielivalikko löytyy vasemmalta yläkulmasta. Aikaa täyttöön menee noin 15 min. Tästä saa itselle kivan listan, jossa näkyy persoonan vahvuuksia. Ominaisuuksia on myös kuvailtu kiinnostavasti ja se tukee keskustelua. Sopii ryhmän alkuvaiheeseenkin.

Quizlet <https://quizlet.com/>

Ilmainen sovellus. Helppo tapa opiskella, harjoitella ja hallita oppimaa tietokilpailukysymysten kautta.

Miten käytetty ryhmän ohjauksessa?

Aiemmin käytössä ollut Kahoot muuttui maksulliseksi, joten käyttöön otettiin vastaava ilmainen Quizlet. Sinne tehtiin itse tietokilpailukysymyksiä (valmiitakin kysymyksiä löytyy, joita voi käyttää). Tuntui hyvältä vaihtoehdolta, koska nuoret eivät olleet koulussa käyttäneet Kahootia, joten tämän avulla pääsivät samalle viivalle sitä käyttäneiden kanssa.

GeoGuessr <https://www.geoguessr.com/>

Online-peli, jossa rekisteröityneet käyttäjät pystyvät liikkumaan kartalla tarkoituksenaan selvittää tai arvata kyseisen paikan sijainti.

Miten käytetty ryhmän ohjauksessa?

Etäryhmissä on ollut kiva "matkustella" ympäri maailmaa, Suomea tai Eurooppaa. Hiirellä kuljetaan tuntemattomassa kohteessa (hyvää hiiren käyttöä tarvitaan) ja esim. kylteistä tai muista vihjeistä pitää arvata missä on. Arvaus klikataan kartasta ja kone näyttää kuinka lähelle pääsi oikeaa paikkaa. Ilmaisversiossa on aikarajoitus, mutta ehtii kyllä päästä tunnelmaan.

Aivoralli <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/12/17/arki-on-aivoille-rallia-kokeile-miten-ihan-tavallinen-paiva-vaikuttaa-aivoihisi>

Aivorallipelissä tutustutaan, mitä aivot käyvät läpi päivän aikana.

Miten käytetty ryhmän ohjauksessa?

Etäryhmän kanssa ”pelattu” tätä eli yhdessä valittu koneen antamista vaihtoehtoista sopiva eteneminen ja päivän kulku ja todettu miten päivän valinnat kuormittavat aivoja. Mihin aikansa käyttää ja millaisia päätöksiä tekee... Kyseisen ryhmän kanssa ei tullut yllätyksenä esim. se, miten tärkeää uni on, mutta testi sai taas ajattelemaan omia valintojaan.

Puukuvio *

Erilaisia hahmoja, joista voi tunnistaa itsensä.

Miten käytetty ryhmän ohjauksessa?

Oli käytössä ryhmäkerran aluksi keskustelunavauksena, mitä kuuluu -kierroksen muodossa. Voidaan käyttää ryhmäkerran loppuksi (mikä fiilis on jäänyt päivästä). Osa ryhmäläisistä löytäneet sopivan kuvan helposti ja kertooneet paljonkin fiiliksiään. Osalle ollut haastava tehtävä. Ryhmäläiset ovat myös huomanneet, miten tunne/fiilis vaihtelee päivittäin.



SomeBody®- menetelmän harjoitukset *

<https://somebody.samk.fi/>

SomeBody®-menetelmä on pienryhmätoimintaa, jossa osallistujan kehotietoisuustaidot, tunnetaidot ja sosiaaliset taidot kohentuvat.

Miten käytetty ryhmän ohjauksessa?

SomeBody-menetelmän käytettyjä harjoituksia mm.

Fiilismittari: paperille piirretyn janan toisessa päässä on surunaama ja toisessa hymynaama. Merkataan janalle oma sen hetkinen fiilis sopivaan kohtaan.

Minäkuvan harjoitukset: Pohditaan esimerkiksi sosiaaliseen minäkäsitykseen liittyviä vahvuuksia. Ryhmäläiset poimivat (esimerkkilistasta) 2–3 vahvuutta ja miettivät miten tämä vahvuus näkyy eri tilanteissa. Parille tai ryhmälle kerrotaan ainakin yksi vahvuus ja esimerkkitilanne, jossa se on näkynyt. Pohditaan automaattisia ajatuksia, jotka pompahtavat mieleen esimerkkitilanteissa. Mietitään mikä tunne on silloin päällimmäisenä (apuna kuva tunteiden tuulimyllystä). Missä kohtaa kehtoa tunne tuntuu? Keskustelua yhdessä koko harjoituksesta.

Rentoutusharjoitukset: Rauhallisen musiikin kuuntelu ja rentoutuminen mukavassa asennossa, vaikka makoillen säkkituolissa tai pötkötellen lattialla. Tai ohjaaja lukee mielikuvarentoutukseen sopivan tekstin. SomeBody-harjoitteet ovat toimineet yksittäisinä harjoitteina tai pidempänä ”SomeBody-kertana”. Pidempi SomeBody-kerta on poikennut totutuista ryhmäkerroista, koska sessio eteni aina ohjaajan määräämän harjoituksen tai keskusteluaiheen mukaan. Ohjausta oli siis paljon, mutta samanaikaisesti osallistujien keskusteluille annettiin tilaa.

360-etäkierrokset museossa <https://www.boundlessroads.com/360-virtual-tour/>

Virtuaalinen museovierailu.

Miten käytetty ryhmän ohjauksessa?

Sopii etätapaamiseen kivaksi ajanvietteeksi. Ei ehkä alkuvaiheeseen, vaan ryhmäläisten jo ollessa tuttuja toisilleen. Valittiin Firenzen taidemuseo Uffizi, jossa oli patsaita, maalauksia ja kattokoristeita. Museossa liikkuminen vaatii hyvää hiiren käyttöä ja antaa elämyksiä.

Tuntematon sotilas -testi *

Lundberg, T. (2005). Tuntematon sotilas ja johtamisen taito. 2. painos. Lahti: Positiivarit

Testi kuvaa erilaisia persoonallisuustyyppisiä, johtajatyypin näkökulmasta.

On samantyyppinen, kuin 16 persoonallisuutta tai enneagrammitesti. Tämän tekee kivaksi ja mielenkiintoiseksi se, että persoonatyypit löytyvät Tuntemattoman sotilaan hahmokavalkadista. Testi on yllättävän tuttu nuorillekin ja ainakin he tunnistavat teoksen ja ovat kiinnostuneita siitä. Sekään ei ole häirinnyt, että kysymykset ovat johtamisen näkökulmasta. On ollut tosi suosittu, se johtunee kahdesta asiasta: 1. Persoonallisuudet kuvataan mielenkiintoisesti tiukassa paikassa. 2. Voi tuntua kohottavalta, että jos itse olisi ollut nuori sota-aikana, niin olisi varmaan ollut yksi niistä sankareista. Ongelma on se, että netistä löytyvä testi on melko heppoinen, joten käyttö vaatii kirjan hankintaa (osto/kirjasto) ja lomakkeiden kopiointia.

16 persoonallisuutta <https://www.16personalities.com/fi/persoonallisuustesti>

Testi kuvaa eri persoonallisuustyyppisiä.

Kuvakortit * Picture this -kortit, esim. <https://www.toimintapuu.fi/epages/toimintapuu.sf/fi FI/?ObjectPath=/Shops/20130903-11092-248650-1/Products/2900>

Kuvakortit ovat menetelmä, jossa osallistujien keskustelua ja työskentelyä tuetaan hyödyntämällä kuvallista materiaalia.

Miten käytetty ryhmän ohjauksessa?

Ohjaajalle helppo tapa aloittaa ryhmä ja ryhmäläisillekin päästä alkuun juttelussa. Voi käyttää esim. mikä kortti tulee mieleen mistä tahansa syystä. Ei ole pakko valita esim. itseään kuvaavaa korttia. Kuvan kanssa tulee kerrottua enemmän kuin muuten kertoisi ainakin jännittävässä alkutilanteessa.

Ateneumin taidekuvakortit esim. <https://museoshop.fi/tuote/taidepakka-60-korttia/>

Taidekorttien kohdalla tulee puhuttua sekä omista ajatuksistaan että siitä mitä taide/maalaukset herättää. Tässä kohtaa voi puhua muustakin, kuten musiikista.

Tunnekortit * Kivikortit esim. <https://www.toimintapuu.fi/epages/toimintapuu.sf/fi FI/?ObjectPath=/Shops/20130903-11092-248650-1/Products/3900>

Tunnekortit ovat tarkoitettu tunteiden ilmaisun, nimeämisen ja sanoittamisen tueksi.

Miten käytetty ryhmän ohjauksessa?

Ohjaajana tuen ryhmäläisten jutustelua päivän olotilasta ja fiiliksestä hauskojen kivikorttien avulla. Eri tunteista oli helpompi puhua kuvan avulla. Ja osa ryhmäläisistä ei ollut halukkaita kertomaan enempää, mutta kuva kertoi muille millä fiiliksellä hän oli.

Kukoistuksen kehys* <https://www.joylla.com/#kukoistuksen-kehys>

Hyvinvointimalli, rakentuu kuuden osa-alueen mukaan: aikaansaaminen, elinvoimaisuus, myönteisyys, uppoutuminen, ihmissuhteet ja merkitys.

Miten käytetty ryhmän ohjauksessa?

Jossain kohtaa ryhmää voi mennä syvemmälle elämänalueisiin ja silloin kuva toimii hyvänä keskustelun herättäjänä.

Musiikki/soittolista (Spotify, YouTube)

Miten käytetty ryhmän ohjauksessa?

Ryhmäläiset ovat jutelleet musiikin merkityksestä ja tärkeydestä, lempimusiikistaan. Muutamana ryhmän kanssa esim. automatkoilla jokainen on saanut valita soittolistaan mieleistä musiikkia.

Runo *

Miten käytetty ryhmän ohjauksessa?

Ohjaajana olen lukenut joskus jonkun runon tai aforismin. On esim. etätalaisuuden päättänyt kivasti.

Esimerkki etäryhmän päätösrunosta:

*Lupaa minulle, että tulet muistamaan,
että olet paljon rohkeampi kuin uskot,
vahvempi miltä näytät ja
fiksumpi kuin luulet.*

Nalle Puh

(Osallistujat ovat joskus arvanneet kenen sanoma.)

Fölis-lautapeli * Pelin esittely: https://youtu.be/9mx588x_6Xo Peliä saa tilattua: folis@porinseuduntyottomat.fi

Luottamuksen luomisen apuväline.

Miten käytetty ryhmän ohjauksessa?

Ryhmien kanssa pelattu monta kertaa. Peli sisältää fiksuja kysymyksiä, joihin on miellyttävä vastata. Ja on hyvä, ettei ole pakko vastata, jos ei halua vaan voi valita toisen kysymyksen. Peliin saattaa myönteisesti vaikuttaa se, paljonko ohjaaja itse on valmis heittäytymään peliin. Pitkään tunteneet ryhmät voivat pelata keskenäänkin. Kaikille on jäänyt pelistä hyvä mieli. Pelin pituutta ja aihevalikkoa voi helposti säädellä. Toimii myös etänä!



PYRY-peli* <https://luovi.fi/hankkeet/pyry/>

PYRY-peli on minäpystyvyyttä, itsetuntoa sekä ryhmässä toimimista vahvistava lautapeli.

Miten käytetty ryhmän ohjauksessa?

PYRY-pelissä jokaisella pelaajalla on pelilomake, johon pelin aikana kirjataan omia vahvuuksia, unelmia, voimavaroja ja kehittämisen kohteita sekä kerätään pisteitä erilaisista harjoituksista. Pelissä tehdään yksilö-, pari- ja ryhmäharjoituksia. Sopii pienryhmälle, 2–6 henkilön pelattavaksi.

Vaikeuksista voittoon

Monet ovat kohdanneet mm. terveyteen, kielitaitoon tai elämäntilanteeseen liittyviä vaikeuksia. Näiden ei tarvitse määrittellä tulevaisuuttamme. Felix -ryhmissä ei kysytä taustoja eikä lähdetä oppimisvaikeuksista. Ne kuitenkin askarruttavat ja vaikuttavat nuoren elämään. Ryhmissä niistä voidaan puhua; Felix-hanke tukee opiskelijoiden hyvinvointia.

Nykyään on tarjolla monia puhelin- ja verkko-palveluja, jotka ovat helposti saavutettavissa nimettömänä ja muutenkin matalalla kynnyksellä.

Katso lisää: <https://www.feelix.fi/chatit-nuorille/>

Nyyti ry on järjestö, joka tukee opiskelijoiden mielenterveyttä ja opiskelukykyä. He tarjoavat opiskelijoille ja opiskeluyhteisöille tietoa, tukea ja toimintaa mielen hyvinvointiin ja opiskelussa jaksamiseen (Nyyti ry:n sivusto).

Oppimisen vaikeudet

Lukuisat asiat vaikuttavat kykyyn ja haluun oppia sekä opiskella. Suurin osa nuorista on esimerkiksi terveys- ja elämäntilanteiden tai kielitaidon puutteen vuoksi kohdannut oppimisvaikeuksia, mikä tuo lisähaasteita opintojen suorittamiseen tai työllistymiseen. Tulevaisuuden vaatimusten ja monimuotoisuuden hahmottaminen kuuluu kaikille työelämään suuntaaville ja siinä eteneville. Nämä asiat ovat puhuttaneet myös monia Felix-ryhmäläisiä.

Oppimisen vaikeudet ovat monimuotoinen ilmiö. Siihen vaikuttavat myös oppimisvaikeudet, kuten lukemis-, kirjoittamis- ja laskemiskyvyn häiriöt. Oppimisvaikeudet ovat yleisiä. Ne ilmenevät hitaana tai poikkeavana taitojen omaksumisena. Niitä esiintyy arviolta 10-20 prosentilla väestöstä. Oppimisvaikeudet havaitaan usein jo varhaislapsuudessa. Monilla oppimisen ongelmat jatkuvat vielä aikuisenakin vaikeuttaen arjen hallintaa ja kouluttautumista. Vaikeuksia voi olla esimerkiksi lukemisessa, kirjoittamisessa, keskittymisessä tai tilan hahmottamisessa.

Oppimisen vaikeudet liittyvät myös ylisukupolvisuuteen. Ylisukupolvisuus tarkoittaa jotain, mikä siirtyy sukupolvelta toiselle, esimerkiksi vanhempien hyvinvoinnin ongel-

mien siirtymistä tai jatkumista heidän lapsilleen. Edeltävien sukupolvien ongelmat eivät kuitenkaan automaattisesti määritä nuorten hyvinvointia tai tulevaisuutta. Ylisukupolvisen huono-osaisuuden ketjun katkaisemiseksi on monia mahdollisuuksia. Tähän tarvitaan kuitenkin vahva ja laaja yhteiskunnan tahtotila. Tämä ajatus on myös Felix-ryhmien taustalla.

Varsinaisilla oppimisvaikeuksilla ei ole yhteyttä henkilön lahjakkuuteen tai älykkyyteen. Oppimisvaikeuksia omaavalla on vain erilainen tapa oppia asioita. Tärkeää on oppimisvaikeuden varhainen tunnistaminen ja tuen saanti kaikissa elämänvaiheissa. Erilaiset oppimisen tavat ja oppimisen tuen välineet auttavat selviytymään opinnoissa, työssä ja arjessa.

Lukemisvaikeus, luki-vaikeus eli dysleksia

Lukemisvaikeudet ovat vahvasti perinnöllisiä, ja niillä on neurobiologinen tausta. Tunnusomaista lukivaikeuksissa ovat vaikeudet sanojen tarkassa ja sujuvassa lukemisessa sekä oikeinkirjoituksessa. Lukemisvaikeudet tuovat usein ongelmia luetun ymmärtämiseen. Lukutaidon puutteiden takia sanavarasto voi jäädä suppeaksi ja asiasisältöjen oppiminen on vaikeaa. Suomen kielessä lukivaikeus näkyy usein hitaana ja työläänä lukemisena. Noin viidellä prosentilla lukemisen ja kirjoittamisen taidot ovat niin heikot, että siitä koituu merkittävää haittaa.

Osalla luku- ja kirjoitustaidot ovat vielä peruskoulun päättövaiheessa niin heikot, että ne haittaavat huomattavasti selviämistä jatko-opinnoista ja myös arjen lukutaitoa vaativista tilanteista. Lukivaikeus ja sen mukanaan tuomat seurannaisvaikutukset lisäävät oppimisesta, työelämästä ja yhteiskunnasta syrjäytymisen riskiä. Ainoa tehokas kuntoutusmuoto on kielellisten taitojen harjoittelu: äännerakenteen tunnistamisen vahvistaminen ja puhutun tai kirjoitetun kielen yksiköiden välisten yhteyksien selvittäminen.

Matemaattiset oppimisvaikeudet, laskemiskyvyn häiriö, dyskalkulia

Matemaattisilla oppimisvaikeuksilla tarkoitetaan pulmia peruslaskutaitojen oppimisessa. Oppimisvaikeuksia kokeville tulee hankaluuksia yleensä jo yksinnumeroisten lukujen laskemisessa (eli aritmeettisten yhdistelmien

hallitsemisessa, esim. $6 + 7$, $5 \cdot 8$). Myös laskuvaiheisiin ja algoritmeihin sekä kymmenjärjestelmään liittyvät virheet ovat tavallisia. Matematiikan oppimisvaikeuksia on arviolta 3–7 prosentilla ikäluokasta. Lievempiä hankaluuksia perustaitojen ja erityisesti monimutkaisten matemaattisten taitojen oppimisessa (murto- ja desimaalikäsite, rationaaliluvut, trigonometria, algebra) on arvioitu olevan moninkertaisesti enemmän.

Matemaattiset oppimisvaikeudet eivät ilman erityistoimia katoa tai lievene iän mukana, vaan ne jäävät pysyvästi hankaloittamaan aikuisen arkea ja työntekoa. Matematiikan perustaitojen puutteiden on havaittu aiheuttavan riskiä syrjäytyä koulutuksesta ja työelämästä. Peruslaskutaitojen oppimisen vaikeuksiin liittyy usein muitakin kuin matemaattisia ongelmia: vaikeuksia voi olla kielen oppimisessa ja muistitoiminnoissa, erityisesti työmuistissa, sekä avaruudellisessa hahmottamisessa.

Lisätietoja matemaattisista oppimisvaikeuksista, niiden kehityksestä ja opetusmenetelmistä löytyy osoitteesta <http://www.lukimat.fi/matematiikka>

Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö, ADHD

ADHD on neurobiologinen kehityksellinen häiriö, joka kehittyy perimän ja ympäristötekijöiden yhteisvaikutuksesta. Tarkkaavuushäiriön keskeiset piirteet ovat tarkkaavuuden vaikeudet, jotka alkavat jo ennen kouluikää, sekä poikkeava yliaktiivisuus ja impulsiivisuus. Yli puolelle lapsena diagnosoiduista aiheutuu oireista selvää haittaa vielä aikuisinakin. Hoitamaton tarkkaavuushäiriö lisää psykiatristen häiriöiden ja päihteiden käytön riskiä nuoruusiässä ja aikuisuudessa. Tarkkaavuushäiriöön liittyy myös tavanomaista suurempi riski päihteiden väärinkäyttöön nuoruusiässä.

Hahmotusvaikeus

Hahmotusvaikeuksilla tarkoitetaan neuropsykologisessa asiayhteydessä yleensä näönvaraisen havainnoinnin ongelmia, jotka voivat olla luonteeltaan hyvinkin erilaisia. Hahmotusvaikeuksissa kyse voi olla esimerkiksi avaruudellisten suhteiden tai suuntien arvioinnin hankaluudesta tai vaikeudesta hahmottaa osista kokonaisuutta. Hahmotusvaikeuksista käytetään myös nimitystä

hahmotushäiriö. Ongelmia voi olla yksityiskohtien havaitsemisessa ja erottelussa tai kuvallisessa muistamisessa. Hahmottamisen vaikeuksiin voi liittyä myös vaikeutta kuvallisessa ajattelussa ja mielikuvitusta vaativissa tehtävissä.

Henkilöillä, joilla on hahmotusvaikeuksia, voi ilmetä myös aikajatkumoiden ja syy-seuraussuhteiden mieltämisen vaikeutta ja kokonaisuuksien jäsentämisen vaikeutta, vaikka varsinaisia kielellisiä vaikeuksia ei olisikaan. Suuri osa ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta on ei-kielellistä, joten hahmotusvaikeudet voivat haitata myös sosiaalisen viestinnän tulkintaa.

Kielelliset erityisvaikeudet eli dysfasia

Kielellisten erityisvaikeuksien yleisimmäksi syyksi on esitetty häiriöitä havainto- ja muistitoiminnoissa. Tällaisia ovat esimerkiksi kuulonvarainen havaitseminen ja kuulonvarainen tiedonkäsittelykyky. Kielellisten erityisvaikeuksien tunnusomaisia piirteitä ovat eriaisteiset puheen ja kielen ymmärtämisen ja puhumisen vaikeudet. Tavallisimmin vaikeuksia on äännejärjestelmän, sanaston sekä kieliopin omaksumisessa ja hallinnassa. Vaikeudet voivat painottua myös esimerkiksi kielen käyttämisen taitoihin. Ilmenemismuodot vaihtelevat yksilöllisesti. Kielellisiä erityisvaikeuksia arvioidaan olevan 1–7 prosentilla ihmisistä.

Lähteet ja lisälukemista:

Ahonen, T., Aro, M., Aro, T., Lerkkanen, M-K. & Siiskonen, T. 2019. Oppimisvaikeudet. Niilo Mäki Instituutti.

Erialaisten oppijoiden liitto. Tietoa oppimisvaikeuksista. Verkkosivusto. <https://www.eoliitto.fi/tietoa-oppimisvaikeuksista/>

Hauta, M. & Talasmäki, K. 2017. Jos se isänsä on sille niinku sankari nii sit jos se on joku rikollinen nii totta kai se ajattelee et seki haluaa olla. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Saatavana: <https://www.the-seus.fi/bitstream/handle/10024/123364/Oppari+PDF.pdf?sequence=1>

Heikkinen, A. 2019. Monilla ei ole hajuakaan, miten köyhyys ja huono-osaisuus vaikuttavat lapsiin, sanoo luokanopettaja Maarit Korhonen. Artikkel. Saatavana: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/10/08/monilla-ei-ole-hajuakaan-miten-koyhyys-ja-huono-osaisuus-vaikuttavat-lapsiin>

Kuntoutussäätiö. Perustietoa oppimisvaikeuksista. Verkkosivusto. Saatavana: <https://oppimisvaikeus.fi/tietoa/perustietoa-kehityksellisista-oppimisvaikeuksista/>

Mikkonen, K., Nikander, K. & Voutilainen, A. 2015. Oppimisvaikeuksien tunnistaminen ja tukeminen. Lääkärilehti 12/2015. Saatavana: <https://www.potilaanlaakarilehti.fi/artikkelit/oppimisvaikeuksien-tunnistaminen-ja-tukeminen/>

MLL. 2021. Oppimisvaikeudet. Verkkosivusto: <https://www.nuortennetti.fi/koulu-ja-tyo/koulu/oppimisvaikeudet/>

Niilo Mäki Instituutti. Tietoa oppimisesta ja oppimisvaikeuksista. Verkkosivusto. Saatavana: <https://www.nmi.fi/niilo-maki-instituutti/tietoa-oppimisesta-ja-oppimisvaikeuksista/>

Pesonen, H. & Nieminen, J. H. 2021. Huomioi oppimisen esteet. PS-Kustannus.

Siltala, P. 2016. Taakkasiirtymä. Trauman siirto yli sukupolvien. Therapie-säätiö.

Soste. Ylisukupolvisen huono-osaisuuden ehkäisyn pakko. Verkkosivusto. Saatavana: <https://www.soste.fi/hyvinvointi-ja-terveys/ylisukupolvisen-huono-osaisuuden-ehkaysyn-pakko/>

Vauhkonen, T., Kallio, J. & Erola, J. 2017. Sosiaalisen huono-osaisuuden ylisukupolvisuus Suomessa. Artikkel. Yhteiskuntapolitiikka 82 (2017):5. s. 501-512. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135433/YP1705_Vauhkonenym.pdf?sequence=2



Toipumisorientaatio

Feelix-ryhmissä kohdataan uusia asioita ja rakennetaan elämönhallinnan tunnetta haastavien ja uusien asioiden kautta. Lisäksi ryhmissä luodaan sosiaalisia suhteita vertaistuen kautta sekä lisätään itsetuntemusta. Hankkeessa etsitään myös uusia mahdollisuuksia itsetunnon vahvistamiseen mm. Olympia-työkäluä soveltamalla. Feelix-ryhmien hengen mukaisesti nuoret itse vaikuttavat ryhmissä. Ryhmiin tuodaan välineitä, joilla he voivat kehittää myönteistä kuvaa itsestään ja tukea itsetunnolleen erilaisten harjoitusten ja uusien asioiden kohtaamisen kautta sekä vertaisten antaman tuen kautta.

Feelix-ryhmissä pyritään luomaan ryhmätilanteita, joissa hyödynnetään hankkeen aikana saatuja kokemuksia kansainvälisestä yhteistyöstä ja muiden kehittämiä hyviä malleja positiivisen mielenterveyden osalta. Ryhmissä vertaiset kannustavat ja toipumisorientaation mukaan kaikki ovat yhdessä kiinnostuneita muiden unelmista, haaveista ja mahdollisuuksista. "Minun kanssani ja minulle puhutaan". Jokainen saa olla tärkeä sellaisena kuin on.

Toipumisorientaatiolla tarkoitetaan ajattelun ja toiminnan viitekehystä, jossa painottuvat voimavarat, osallisuus, toivo, merkityksellisyys ja positiivinen mielenterveys. Positiivisella mielenterveydellä tarkoitetaan mielen hyvinvointia, jolloin mielenterveyttä tarkastellaan laajemmin kuin mielenterveyden häiriön puuttumisen näkökulmasta.

Toipumisorientaatiossa avaintemoina ovat toivo sekä elämän tarkoituksen ja suunnan löytäminen. Toivo sisältää lupauksen siitä, että asiat voivat muuttua ja muuttuvat. Merkityksellisten asioiden löytäminen voi tapahtua monin eri tavoin. Joillekin se tapahtuu työn kautta, toisille sosiaalisten suhteiden avulla. Jotkut löytävät merkityksen elämälleen aatteellisen, poliittisen tai hengellisen toiminnan kautta.

Toipumisprosessi on hyvin yksilöllinen. Sen etenemistä voidaan kuvata eri vaiheiden kautta. Ensimmäinen vaihe on etsintävaihe, jolle on ominaista vetäytyminen, toivottomuus ja kielteinen minäkuva. Toinen vaihe on tietoisuus, jota kuvastavat toivo ja lisääntyvä tietoisuus minäkuvan terveistä puolista. Kolmas vaihe on valmistautumisen vaihe, jolloin tutkitaan keskeisiä elämänarvoja ja otetaan käyttöön sisäisiä ja ulkoisia voimavaroja. Neljännessä, uudelleen rakentamisen vaiheessa otetaan askelia kohti merkityksellisiä päämääriä. Viimeinen vaihe on kasvun vaihe, jossa voidaan toteuttaa itseä ja suuntautua kohti positiivista tulevaisuutta.

Toipumisorientaatiossa nimetään myös neljä psykologista prosessia, jotka ovat toivon löytäminen ja säilyttäminen, vastuun ottaminen omasta elämästä ja hyvinvoinnista, positiivisen identiteetin rakentaminen ja elämän tarkoituksen löytäminen.

Toipumisorientaatiossa painottuvat asiakkaan voimavarat, osallisuus, toivo, merkityksellisyys ja positiivinen mielenterveys. Henkilökohtainen toipuminen on ainutlaatuinen asenteiden, arvojen, tunteiden, päämäärien, taitojen ja roolien muutosprosessi.



Lähteet ja lisälukemista:

Appelqvist-Schmidlechner K, Tuisku K, Tamminen N, ym. 2016. Mitä on positiivinen mielenterveys ja kuinka sitä mitataan? Suomen Lääkärilehti 2016;71:1759-64.

Korkeila J. Toipumisorientaation paluu. 2017. Suomalainen Lääkärilehti 2017;72:2865.

Nordling, E. Mitä toipumisorientaatio tarkoittaa mielenterveydessä? Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim. 2018;134(15):1476-8. Saatavana: <https://www.duodecimlehti.fi/duo14435>

Raivio, M. & Raivio, J. 2020. Toipuva mieli. PS-Kustannus.

Toipumisorientaatio ry. <https://toipumisorientaatio.fi/>

THL. Positiivinen mielenterveys. Verkkosivusto. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/positiivinen-mielenterveys>

Etäpalveluita: chatit ja puhelinpalvelut nuorille

Nykyään on tarjolla monia puhelin- ja verkkopalveluja, jotka ovat helposti saavutettavissa nimettömänä ja muutenkin matalalla kynnyksellä.

- Sekasin-chat
- Netari.fi
- Normaali.fi

Puhelinpalvelut:

- MLL
- Lasten ja nuorten puhelin
- Mielenterveystalo
- Puheet.net/Auttavat puhelimet

Oppimisvaikeuksiin ja esimerkiksi etäopiskeluun voi saada tukea 12.1.22 avautuneesta Kuntoutussäätiön Oppimisvaikeus-Chatista, katso lisätietoja **oppimisvaikeus.fi** -sivustolta.



Kohti tulevaa, kohti työelämää

Tulevaisuuden työelämä askarruttaa monia nuoria. Työ virtualisoituu ja edellyttää yhä enemmän muutosjoustavuutta. Alussa ei ole vielä rutiineja ja voi tuntea olevansa ihan pihalla. Lisäksi työn uudet muodot, kuten työn sirpaleisuus, alustojen ja henkilöstöpalveluyritysten hyödyntäminen sekä kevyt-ryhtäisyys, voivat tuntua monesta vierailta.

Nuoret odottavat työelämältä joustavuutta harrastusten, opiskelujen ja työn yhteensovittamiseksi. Lisäksi he odottavat vakautta, turvallisuutta ja hyviä työ-kavereita. Epävarmuus omista valmiuksista ja suunnitelmista varjostaa kuitenkin nuorten tulevaisuudenuskoa. Hyvä itsetunto ja minä-pystyvyys tukee intoa työelämää kohtaan samalla vähentäen pelkoa työelämään siirtymiseen.

Työelämän tulevaisuus ajoittuu yhä enenevässä määrin lyhyisiin työpätkiin useiden työtä tarjoavien tahojen kanssa. Megatrendit muokkaavat työtä ja työn tekemisen tapoja, mutta toisaalta työelämä itsessään on keskeinen muutosvoima reilun, kestävän ja innostavan tulevaisuuden rakentamisessa. Verkostomainen toimintatapa on monilla aloilla arkipäivää: verkostojen avulla opitaan toisilta, tehdään yhteistyötä jonkin yhteisen tavoitteen eteen ja selvittää alati muuttuvassa maailmassa.

Sitran (Suomen itsenäisyyden juhlarahasto) mukaan työn ja työelämän tulevaisuuksista, on huomioitava kolme näkökulmaa:

1) Työelämän monipuolisuus: ei ole olemassa yhtä työn tulevaisuutta – hoivatyön ja muun ihmisten fyysiseen kohtaamiseen perustuvan työn tulevaisuus voi olla hyvin toisenlainen kuin vaikka paikkariippumattoman asiantuntijatyön.

2) Vaihtoehdottomuus: helposti ajatellaan tulevaisuuden työtä nykyisen kaltaisen työn jatkumona eikä pystytä kuvittelemaan aivan toisenlaisia vaihtoehtoja tai tunnistamaan ja haastamaan tehtyjä oletuksia taikka niitä valintojen paikkoja, jotka muovaavat työelämän tulevaisuutta. Mikä kaikki mielletään työksi nyt ja tulevaisuudessa, tarkoittaako työ esimerkiksi vain palkkatyötä?

3) Muutosten moninaisuus: työn ja työelämän tulevaisuuksia voidaan tarkastella esimerkiksi työn sisältöjen, rakenteiden ja toimeentulon kautta, mutta myös osaamisen, johtamisen ja kulttuurin kautta. Tämän takia keskustelu työstä ja työelämästä helposti pirstoutuu ja siiloutuu.

Työn monet muodot

Tämän päivän todellisuutta työmarkkinoilla on yksilön työmarkkina-aseman epävarmuus, joka heijastuu koko elinkaareen. Kuukausipalkat ovat vaihtumassa tuloskeskeisiin tai osaamiseen perustuviin palkkauksiin. Myös vakituiset työsuhteet ovat muuttumassa erilaisiin verkostoihin, projekteihin, epätyypillisiin työsuhteisiin sekä katkonaiseen työuraan. Tämä kaikki katkonaisuus siirtää työmarkkinoiden riskejä työnantajilta yksittäisten henkilöiden harteille. Näin ollen epävarmuudesta on tulossa yksilön arkea, jota on opeteltava sietämään.

Työtä voidaan tehdä erilaisissa työsuhteissa: vakituisesti, kokoaikaisesti, määräaikaisesti ja osa-aikaisesti. Näiden rinnalle on tullut ja enenemässä määrin tulossa myös muunlaisia työsuhdemalleja. Vakituinen ja kokoaikainen työ on vielä toistaiseksi yleisin työsuhteen muoto mutta vakituinen työsuhde on väistynyt työsuhdemuoto. Vakituinen eli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy yleensä irtisanomiseen joko työntekijän tai työnantajan aloitteesta. Työnantaja tarvitsee irtisanomiseen asiallisen ja painavan syyn, kun taas työntekijä voi irtisanoutua ilman perustetta.

Työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi, jolloin työsuhde päättyy ennalta määrättyä ajankohtana. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä lähtökohtaisesti vain perustellusta syystä. Työsopimukseen pitää kirjata määräaikaisuuden peruste ja päättymisaika tai arvio siitä. Määräaikaista työsopimusta ei kumpikaan osapuoli voi lähtökohtaisesti päättää ennen määräajan päättymistä. Määräaikaiseen työsopimukseen voidaan kuitenkin sopia irtisanomisehto. Silloin irtisanominen on mahdollista samoin perustein kuin vakituksessa työsuhteessa. Määräaikainen työsopimus voidaan purkaa heti, samoin kuin vakituinenkin työsopimus. Purkamisen edellyttää olennaista sopimusrikkomusta. Määräaikaisista työntekijöistä suurin osa on naisia. Työnkuvat koostuvat määräaikaisissa työsuhteissa yleensä projekteista, tilapäisen työvoiman tarpeesta, sijaisuuksista, työharjoitteluista tai koeajoista.

Kokoaikainen työsuhde tarkoittaa tavallisesti viittä työpäivää ja 37,5 tai 40 viikkotyötuntia. Työsopimuksessa voidaan sopia, että työtä tehdään vain osan päivää tai viikkoa. Osa-aikaisella työllä tarkoitetaan tällöin työtä, jota tehdään alalle sovittua enimmäistyöaika vähemmän. Palkka maksetaan osa-aikaisessa työsuhteessa yleensä suhteessa työaikaan. Toisinaan palkanmaksun peruste on tuntimääräinen. Työsopimuksissa ei ole määritelty osa-aikaiselle työlle tiukkoja tuntirajoituksia. Osa-aikaista työtä tehdään paljon tukku- ja vähittäiskaupoissa, majoitus- ja ravintola-alalla sekä sosiaali- ja terveysalalla. Osa-aikaisista työntekijöistä suurin osa on yleensä nuoria tai opiskelijoita.

Moneen tutkintoon sisältyy vähintään yksi pakollinen työharjoittelu. Työharjoittelu ei pääasiallisesti eroa juurikaan tavallisesta määräaikaisesta työsuhteesta. Mikäli harjoittelu on palkaton, solmitaan työsopimuksen sijasta harjoittelusopimus.

Oppisopimuksella voi opiskella minkä tahansa ammatillisen perustutkinnon, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon tai tutkinnon osan. Oppisopimuksessa pääosa osaamisesta hankitaan työpaikalla käytännön työtehtävissä.

Oppisopimuksen ajalle tehdään määräaikainen työsopimus, jossa sovitaan muun muassa sovellettavasta työajasta ja palkkauksen perusteista. Oppisopimusopiskelulle ei ole yläikärajaa, ja se sopii myös työuran aikana tapahtuvaan osaamisen kehittämiseen.

Vuokratyösuhteissa eli vuokratöissä työntekijä on työsuhteessa vuokrausyrityksen kanssa, jonka kautta hän sijoittuu työhön käyttäjäyritykseen. Vuokratyösuhteissa vuokrausyritys toimii palkanmaksajana. Vuokratyösuhteet ovat yleensä määrä- ja osa-aikaisia työsuhteita. Yleisiä vuokrasuhteita ovat kaupan, teollisuuden sekä majoitus- ja ravitsemustoimen alalla. Myös rakennus- ja tukku- sekä vähittäiskauppa, kuljetus- ja varastointiala käyttävät paljon vuokratyövoimaa.

Itsensä työllistäminen on yksi vaihtoehto työelämässä. Tämä tarkoittaa yrittäjyyttä, yksityisenä ammatinharjoittajana toimimista, toiminimiyrittäjyyttä, apurahojen saajia sekä freelancereita. Itsensä työllistäjiä eivät koske palkansaajien työehdot tai loma-ajat. Heillä ei myöskään ole oikeutta palkka- tai työehtosopimusneuvotteluihin palkansaajien tapaan. Päätoimiseksi yrittäjyys tulkitaan silloin, mikäli TE-keskus katsoo henkilön tekevän niin paljon työtä, ettei hän kykene vastaanottamaan muuta kokoaikatyötä.

Hyödyllisiä linkkejä työelämästä (linkit aukeavat uuteen välilehteen).

[Uusi työntekijä on aluksi aivan pihalla – ja se on hienoa](#) (Opetushallitus)

[Millä taidoilla pärjää työelämässä 2030-luvulla?](#) (Työterveyslaitos)

[Hyvinvointia työstä 2030-luvulla](#) (Työterveyslaitos)

[NyytiTalk: Työmarkkinoille tulo epävarmassa ajassa – miten rakentaa ja säilyttää uskoa itseensä?](#) (Nyyti ry)

[Matalalla kynnyksellä kevytyrittäjyyteen](#) (ValttiSanomat 2/2021, artikkelin löydät felix.fi-sivuston Materiaalit-valikosta).

Tulevaisuuden taitoja

Feelix-hankkeen loppuseminaarissa (17.5.2022) puhumassa ollut futuristi, tietokirjailija Perttu Pölönen kertoi tulevaisuuden työmarkkinoilla painotettavista tulevaisuuden taidoista. Nämä taidot ovat sellaisia, joita jokainen työmarkkinoille tuleva ja siellä oleva voi kehittää. Pölönen jakaa tulevaisuuden taidot **12 erilaiseksi taidoksi**. Näitä ovat:

- Tulevaisuus ja teknologiat

Teknologia tulee muuttamaan meidän jokaisen elämää tulevaisuudessa enemmän kuin osaamme edes kuvitella.

- Uteliaisuus ja kokeilu

Maailma tarvitsee heitä, jotka esittävät kysymyksiä ja ovat uteliaita uusille kokeiluille.

- Luovuus ja improvisaatio

Samanlaisena toistuvaa työtä voidaan korvata koneilla. Luovaa työtä sen sijaan on vaikea automatisoida, koska lopputulos on aina tuntematon seikkailu.

- Ongelmanratkaisutaidot ja sopeutumiskyky

Isot ja pienet ongelmat vaativat optimistista asennetta. Ongelmat voivat tuntua mahdottomilta siihen asti, kunnes ne on ratkaistu.

- Intohimot ja luonne

Koneilla ei ole intohimoja eikä luonnetta. Koneet eivät myöskään tiedä, mitä ne ovat. Pidä huoli siitä, että sinulla on sekä intohimoa että luonnetta. Ne molemmat ovat metataitoja, joiden kehittämiseen ei löydy oikoteitä.

- Kommunikaatio ja tarinankerronta

Tarinat ovat kautta aikain olleet tärkeitä. Globaalissa maailmassa tarinat luovat yhteyden erilaisten ihmisten välille. Luomme omaa tarinaa elämästämme ja haluamme niiden kertomisella tulla ymmärretyiksi.

- Kriittinen ajattelu ja tulkinta

Elämän rikkaus piilee siinä, että meillä on mahdollisuus ja kyky tulkita sama tapahtuma tai asia monella eri tavalla. Monipuolinen maailma tarvitsee monipuolisija ajattelijoita. Kriittinen ajattelu auttaa meitä tekemään valintoja. Ilman sitä voisimme olla lukossa omissa havainnoissamme.

- Yrittäjyys ja tiimityöskentely

Yrittäjyys on vastuunkantoa, oma-aloitteisuutta sekä itsensä johtamista. Tulevaisuus tarvitsee lisää yrittäjäasennetta.

- Pitkäjänteisyys ja kärsivällisyys

Maailma rakastaa nopeita ratkaisuja ja helppoja voittoja. Niihin päästäksemme tarvitsemme pitkäjänteisyyttä, sillä vain sitoutuminen tuo menestystä.

- Hyvinvointi ja itsevarmuus

Hyvinvointi on asia, jota ei sovi unohtaa. Meidän on huolehdittava hyvinvoinnistamme joka päivä, vain siten jaksamme.

- Myötätunto ja rehellisyys

Tulevaisuus voi olla parempi kuin tämä hetki, jos osaamme asettua toisen asemaan. Ilman myötätuntoa ja rehellisyyttä hyvätkin työkalut voivat kääntyä pahoiksi. Sekä rehellisyys että myötätunto säästävät aikaa ja resursseja sekä voivat ennaltaehkäistä konfliktien syntymistä. Rehellisyyden merkitys kasvaa, sillä osaamme sen ansiosta tulkita aidon ja epäaidon vuorovaikutuksen yhä paremmin.

- Moraalinen rohkeus ja etiikka

Moraalinen rohkeus on taito, joka on välttämätön maailman parantamiseksi. Sen avulla uskallamme toimia oikein.



Lähteet ja lisälukemista:

Haapala, L. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Like. Erilaiset työsuhteet. <https://tyoelamaan.fi/tyosuhte/erilaiset-tyosuhteet/>

Pölönen, P. 2020. Tulevaisuuden lukujärjestys. Otava.

Pölönen, P. 2021. Tulevaisuuden identiteetit. Otava.

Sitra. 2021. Työn tulevaisuudet megatrendien valossa. <https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>

Taloustutkimus- ja henkilöstöpalvelujenliitto HPL. 2022. Nuorten tulevaisuusraportti 2022. <https://tat.fi/tulevaisuusraportti/>

Olympia-työkalu/Olympic tool

Olympic tool -työkalu on belgialaisen yhteistyökumppanin (Upgrade2Work) kehittämä menetelmä siihen, miten vaikeudet saadaan kuvattua vahvuuksina ns. CV-kertomukseen.

(Building a CV-narrative with the Olympic tool, <https://upgrade2work.be/olympic-tool/en/>)

”Olympialaiset ovat kunnioituksen, urheiluhengen ja ystävyys symboli. Ne merkitsevät myös ponnistelua ja tuloksia kuin myös koko-aikaista pyrkimystä parempaan ja parempaan.”

Juuri tätä tällä Olympia-työkalulla tavoitellaan: saada ohjattavat kasvamaan, jotta heillä olisi paremmat mahdollisuudet työllistyä. Työkalu opastaa sinua ohjaajana/mentorina/työhönvalmentajana valmennettavaasi varten räätälöidyn CV-kertomuksen tekoon. Tämä CV-kertomus kuvaa ytimekkäästi valmennettavaasi vahvuuksia ja sitä, mitä hän tarvitsee voidakseen parhaalla mahdollisella tavalla suoriutua työmarkkinoilla.

Olympia-työkalu tarjoaa yhteensä viisi harjoitusta CV-kertomuksen tekoon.

Jokaiseen alla olevaan teemaan löytyy harjoitus, joka on merkityksellinen valmennettavasi matkalla työhön.

- My life needs
- My cultural preferences
- My work attitudes
- My preconditions
- My survival skills

Olympia-työkalut muokataan syksyn 2022 ja alkukevään 2023 aikana suomen olosuhteisiin soveltuviksi. Muokatuista työkaluista tehdään oma työkirja.

<https://www.feelix.fi/olympia-tyokalu-olympic-tool/>

Harvest board Olympic tool: 'Me at work'

My life needs		My cultural preferences		My work attitudes	
Strengths	Growth margin	Strengths	Growth margin	Strengths	Growth margin

My preconditions		My survival skills	
Strengths	Growth margin	Strengths	Growth margin



Feelixin matka

Tapahdumat ja seminaarit

1. Tulevaisuuden työtaidot -seminaari 11.2.2020, Pori
Ohjaajuus tässä ajassa

2. Tulevaisuuden työtaidot -seminaari (yhteistyössä VATES-säätiön kanssa) 29.10.2020, Pori
Elämää ei voi käsikirjoittaa

3. Tulevaisuuden työtaidot -seminaari 11.5.2021, etäseminaari (Zoom)
Tanssi sateessa - toipumisorientaatiosta omalle polulle

Ohjaajien ja valmentajien vertaisprosessitapaaminen 16.9.2021, Pori
Olympic-tool

4. Tulevaisuuden työtaidot -seminaari 12.10.2021, Pori
Shine bright like a diamond - positiivisen vuorovaikutuksen rooli omien vahvuuksien löytämisessä

Ohjaajapäivä 10.3.2021, Pori
Arvot oman elämän kompassina

Loppuseminaari 17.5.2022
Tulevaisuuden taidot

Feelix mediassa

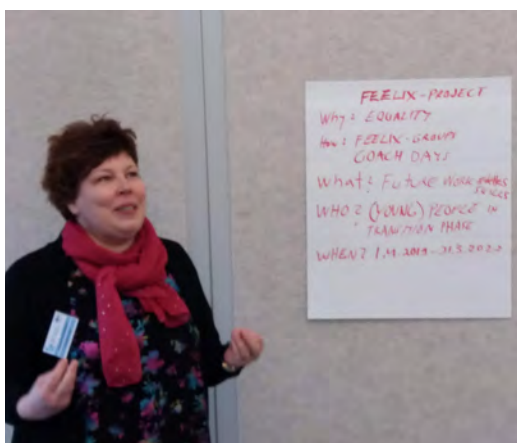
Satakunnan Kansa, Lukijalta/Yliö, 28.2.2022
[Nuorille vertaishuojennusta Feelix-ryhmistä](#)

Satakunnan Kansa, MieliPide, 15.9.2020
[Nuoretkin tarvitsevat myönteisiä signaaleja](#)

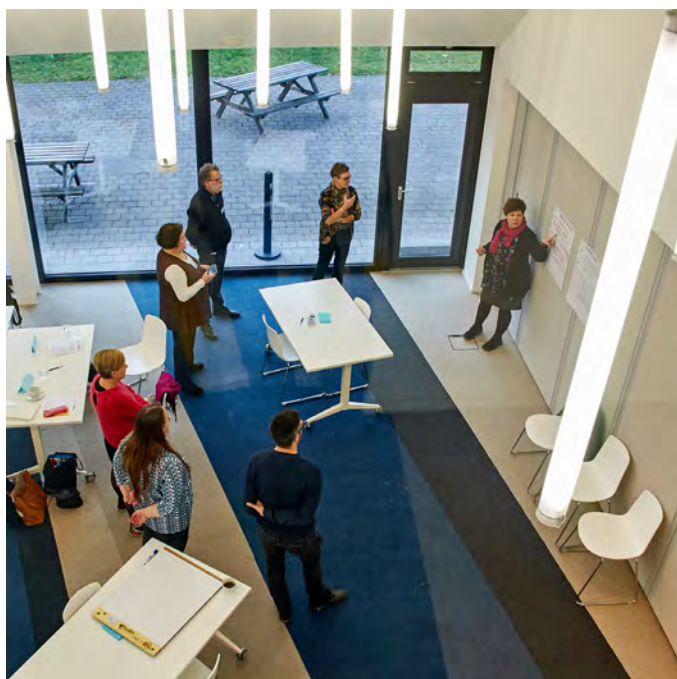
Satakunnan Kansa, MieliPide 3.8.2021
[Onnellisuuden askelmerkit vähävaraisena](#)

Kuvasatoa

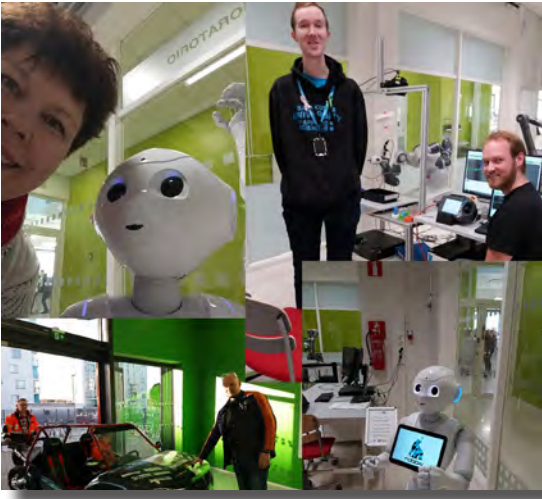


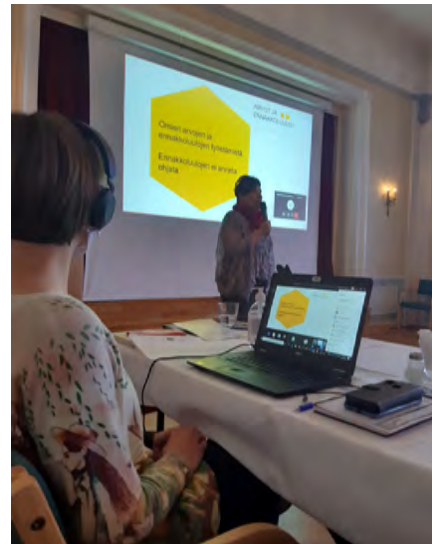


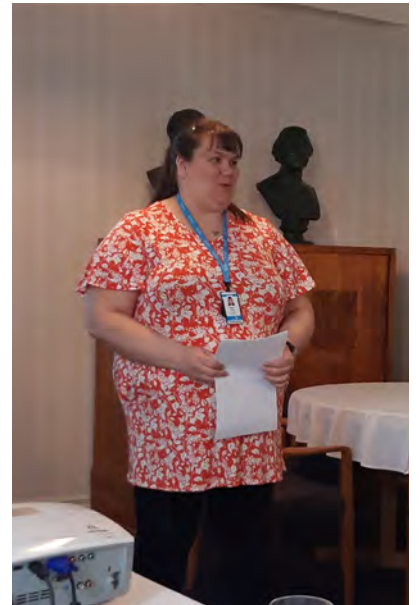
FEELIX-PROJECT
Why: EQUALITY
How: FEELIX-DAYS
COACH DAYS
What: Future needs
WHO: (JOUN) PEOPLE IN
TRANSITION PHASE
WHEN? 1.11.2018 - 31.5.2022

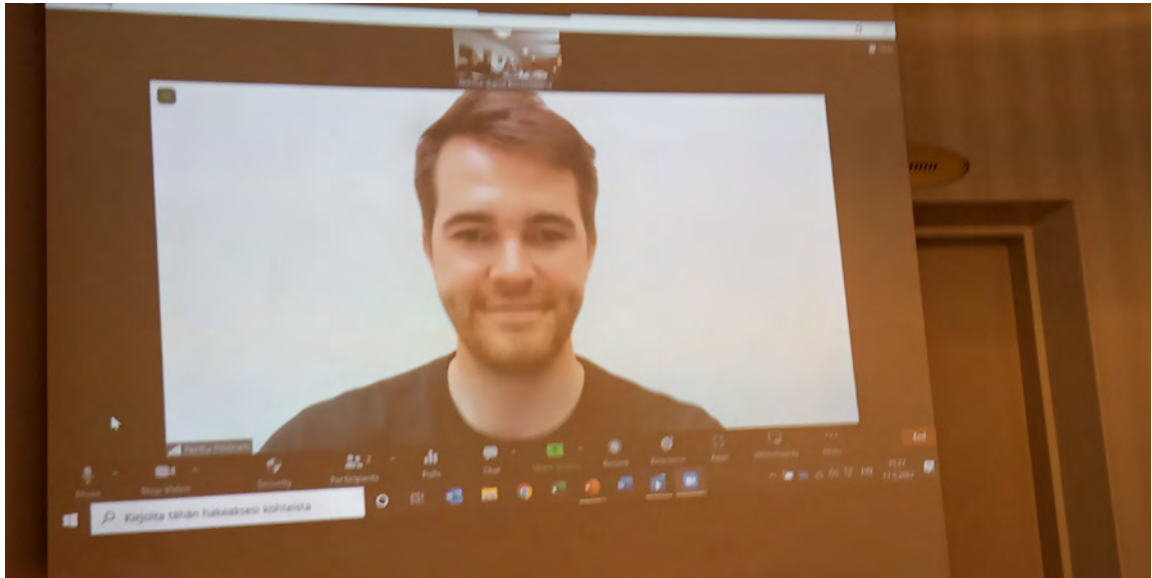


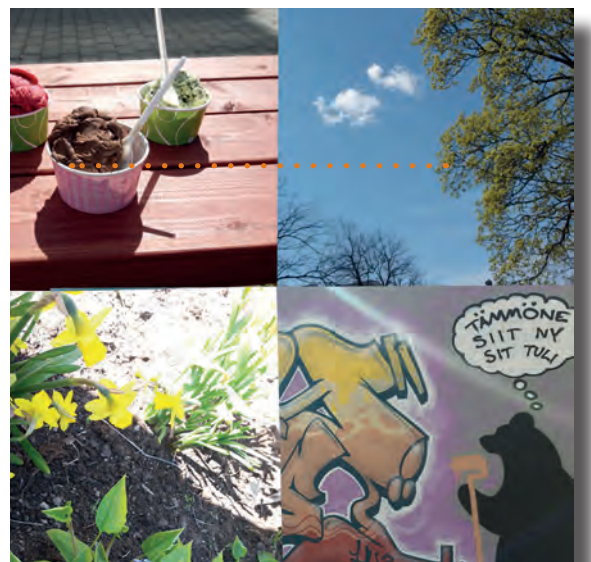
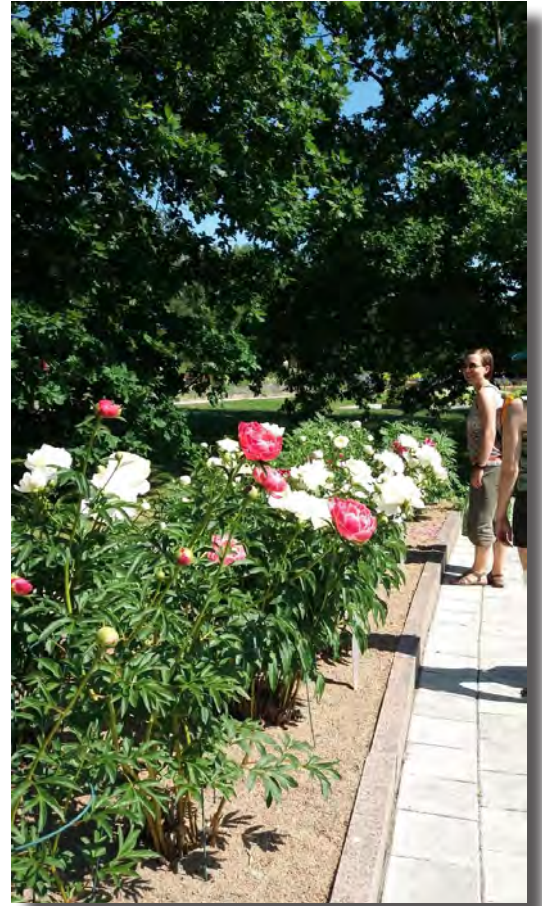
Kuva: Luc Gijbels













Kansainvälinen toiminta

Feelix-hankkeessa tutustuttiin kansainvälisten kumppaneiden hyviin käytäntöihin, joista saatiin lisäarvoa Feelix-hankkeen kohderyhmille.

Hyvinvointia keholle ja mielelle Götanmaalla

Blekinge Centre of Competence/Blekinge Kompetenscentrum, Ruotsi

Blekingenin Kompetenssikeskus on Blekingenin seudun tutkimus- ja kehitysyksikkö. Keskuksessa tehdään työtä kansallisen terveyden ja käytäntöjen innovaatioiden eteen. Poikkitieteellisen tieteellisen tutkimuksen, yhteisöprojektien ja tiedon välittämisen kautta pyritään Blekingenin seudun asukkaiden elämänlaadun parantamiseen.

Blekingessä tutustuimme Mind the Gap -hankkeen toimintaan ja tuloksiin sekä Blekinge Kompetenscentrumin muuhun toimintaan.

Mind the Gapin henkilökeskeiset menetelmät perustuvat eettiseen lähestymistapaan, jossa jokaista kohdellaan kunnioituksella, myötätunolla ja arvokkaasti. Menetelmillä pyritään tasa-arvoiseen kumppanuuteen kunnioittaen ja luottaen toistensa tietoihin, resursseihin ja kykyihin.

Meille esiteltiin myös Anthropedia-hyvinvointivalmennusta. Valmennukseen voivat osallistua henkilöt, jotka ovat syntyneet Euroopan ulkopuolella, joilla on akateeminen koulutus ja jotka ovat työnhakijoina työvoimatoimistossa. Rekrytoinnissa määritellään voiko henkilö ottaa vastaan koulutusta.

Tutustuimme lisäksi Anthropedia-hyvinvointi-SPAhan. Hyvinvointi-SPA tarjoaa hyvinvointia keholle ja mielelle yksinkertaisten, rentouttavien aktiviteettien (ioninen jalkakylpy, biopatja, Raikasta ilmaa -huone, lepotuoli, valohuone ja biopalaute-huone) avulla.

Maahanmuuttajat mukaan työelämään ja katulasten kyvyt käyttöön

Stebo, Genk, Belgia

Stebo-organisaatiolla on monenlaista toimintaa. Stebossa työskennellään yhdessä kohti reilumpaa yhteiskuntaa, jossa jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet.

Belgiassa tutustuimme nuorille maahanmuuttajille suunnattuun Upgrade2Work-hankkeeseen, jossa toimii kaksi teemaryhmää:

New jobs: guidance and support for migrants and youth to take new kinds of jobs
ja
New skills and coaching approaches.

Meille esiteltiin Olympia-työkalua, jolla tuetaan työhönvalmentajia, mentoreita ja työnvälittäjiä, jotka opastavat maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita kohti työllistymistä.

Olympia-työkalu opastaa CV-kertomuksen tekoon, joka on räätälöity valmennettavaa varten. CV-kertomus kuvaa ytimekkäästi valmennettavan vahvuuksia ja sitä, mitä hän tarvitsee voidakseen parhaalla mahdollisella tavalla suoriutua työmarkkinoilla.

Lisäksi meille esiteltiin belgialaisen StreetwiZe-organisaation toimintaa. Organisaation toiminnassa on kyse katulapsista maailman slummeissa ja siitä, miten heidän elämästään saadaan parempaa koulutuksen kautta. Keskiössä ovat lasten omat selviytymistaidot ja luottamus niihin. StreetwiZe on keksinyt miten katulasten selviytymistaitoja voidaan käyttää yrityksissä. StreetWiZe luo pysyvää muutosta organisaatiossa 4 Katutaidon kautta ja keskittyy sulauttamaan ne koko organisaatioon 4 Katutekniikan avulla.

Green Jobs – vihreä vaihtoehto työllistymiseen

Popovon kaupunki, Bulgaria

Valitettavasti emme COVID19-tilanteen vuoksi päässeet tutustumaan bulgarialaiseen kumpaniimme paikan päällä. Sen sijaan pidimme kesäkuussa 2020 kolmipäiväisen online-seminaarin, johon he pystyivät osallistumaan.

Popovon kunnassa perustettiin vuonna 2013 sosiaalinen yritys, jonka tarkoitus oli tarjota riskiryhmiin kuuluville henkilöille uusia mahdollisuuksia ja rohkaisua.

Sosiaalisen yrityksen tehtäviin kuuluu kaupungin puhtaanapito ja ympäristön hoito – puutarhat, viheralueet, lasten alueet ja urheilualueet. Tehtäviin kuuluvat myös viheralueiden nurmikoiden leikkaus, vesistöalueista ja joenuomista huolehtiminen ja kunnallisen omaisuuden korjaustyöt.

Sosiaalinen yritys työllisti alun perin 15 henkilöä 12 kuukauden ajaksi. Nykyään kymmenet uudet ihmiset ovat koulutautuneet ”Maisematyöntekijöiksi” ja työllistyneet Popovon sosiaaliseen yritykseen.

Popovon kunta on päättänyt, työkoneiden sijasta, sijoittaa ihmisten hyvinvointiin takaamalla heille asiaankuuluvan sosiaalisen turvan, riittävän toimeentulon, hyvät työolosuhteet, työntekijöiden oikeuksien kunnioittamisen ja mahdollisuuden osallistua heitä koskevaan päätöksentekoon.

Each and everyone is needed – Kaikkia tarvitaan

Jugendberufsagentur Hamburg Wandsbek, Hampuri, Saksa

Saksassa tutustuimme Jugendberufsagentur Hamburg Wandsbekiin. Se on yksi Hampurin seitsemästä JBA-keskuksesta. JBA on nuorten työllisyystoimisto, joka vastaa jossain määrin Suomessa toimivia Ohjaamoja. JBA-Hampurin verkoston koordinaattori ja verkosto-osaston edustaja esittelivät JBA:n toimintaa ja heidän toimitilojaan kuin myös muita työntekijöitä. Seuraavaksi siirryimme HIBB:iin eli Hampurin ammatillisen koulutuksen instituuttiin. Siellä meille esiteltiin heidän datanhallintasysteemiään.

Matkan parhaita anteja oli ymmärtää kuinka yleistä oppisopimuskoulutus on Saksassa, miten JBA jalkautuu nuorten pariin jopa kotikäyntien muodossa, miten JBA toimii ns. yhden luukun taktiikalla ja miten nuoren yksilölliset tarpeet otetaan huomioon oppisopimuspaikoissa. Vaikuttimme myös suuresti datahallintasysteemistä, jossa seurataan tarkasti mihin oppilaat etenevät ns. kymppiluokan jälkeen. Huolta pidetään erityisesti putoamisuhan alla olevista oppilaista.



Matkakertomuksia

Valmennuksen ja rentoutuksen äärellä merellisessä Karlskronassa

Kirjoittajat: Susanna Valtanen, Anne Kärki, Kaarina Latostenmaa, Reetta-Kaisa Kuusiluoma



FEELIX-hankkeen tiimi matkusti lokakuussa 2019 Ruotsin Karlskronaan benchmark-vierailulle Blekinge Kompetenscentrumiin. Blekinge Kompetenscentrum on Blekingenin seudun soveltavan kansallisen terveyden tutkimus- ja kehityskeskus, joka tekee yhteistyötä viiden Blekingenin kunnan kesken sekä kansallisten ja kansainvälisten yliopistojen kanssa.

Benchmark-vierailun tavoitteena oli tutustua erityisesti valmennustoimintaan sekä Mind the Gap -hankkeeseen sekä muuhun Blekinge Kompetenscentrumin toimintaan. Vierailu ajoitettiin niin, että parhaita vierailussa havaittuja ohjaukskäytäntöjä voitiin myös soveltaa alkavien Felix-ryhmien ohjauksessa.

Ensimmäisenä vierailupäivänä tutkimusjohtaja Danilo Garcia otti tiimin vastaan ja kuulinme Kompetenscentrumin toiminnan esittelyä.

Anthropedia-Hyvinvointivalmennus

Blekinge Kompetenscentrum on jo joitakin vuosia pohjannut asiakastyönsä amerikkalaiseen Anthropedia-hyvinvointivalmennukseen, anthropedia.org. Sen taustalla on ajatus ”Mielentilamme vaikuttaa kehoomme ja kehomme vaikuttaa mieleemme” ja tavoitteena edistää terveyttä ja hyvinvointia sekä vähentää elintapojen ja stressin aiheuttamia sairauksia.

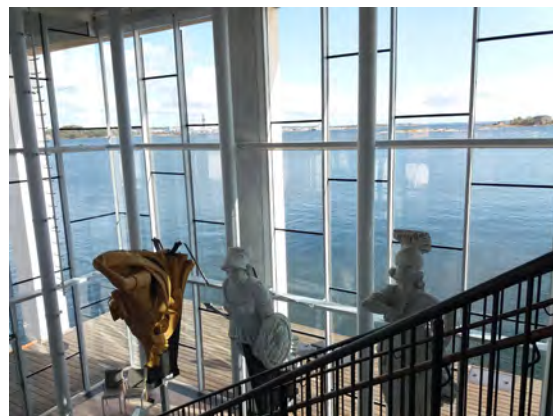
Hyvinvointivalmentajat kertoivat, miten tämä standardoitu valmennus etenee joka kerta saman kaavan mukaan. Tapaamisen alussa on aina jokin aktivoiva harjoitus, esimerkiksi jokin fyysinen aktiviteetti. Sen jälkeen valmentaja ja valmennettava katsovat yhdessä siihen kertaan suunniteltua valmennusvideota. Kehitysteemoista keskustellaan. Ohjelman mukaan tapaamisia on kerran viikossa puolen vuoden ajan.

Oli mielenkiintoista kuulla, miten Kompetenscentrumissa käytettiin sanamuotoa ”valmennuksella muutetaan persoonallisuutta”, kun Suomessa yleensä puhutaan vain edistymisestä. Joka tapauksessa tutkimustulosten valossa Anthropedia-hyvinvointivalmennus auttaa. Esimerkiksi jos valmennettavalla oli alkuun vahva tunne, että ”kaikki, mitä minulle tapahtuu, on muiden syy” tai ”aivan kaikki on pelkästään omaa syytäni”, nämä tuntemukset olivat merkittävästi lieventyneet puolivuotisen valmennusjakson jälkeen.

Mind the Gap -hanke

Mind the Gap -hankkeessa osalle nuorista tarjotaan erityisiä Hyvinvointi-SPAN hoitoja (näistä kerrotaan tuonnempana) ja osalle sen lisäksi Anthropedia-valmennusta. Tarkoitus on tutkia, kumpi on tehokkaampi. Kolmas vertailukohta on pelkkää Anthropedia-valmennusta saavat henkilöt.

Hankkeen taustalla on huoli siitä, että psyyken sairaudet ja toiminnanalenemat muodostavat esteen nuorten työelämään siirtymisessä. Tekemisen ja merkityksellisy-

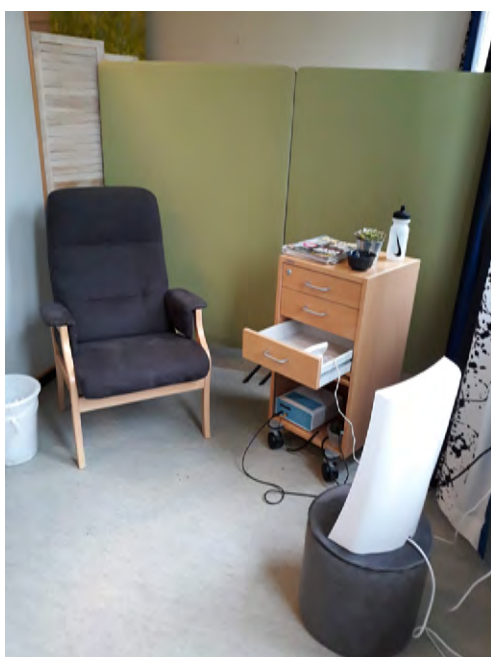


Merimuseon tunnelmia.

den puute kasvattaa riskiä sairastumiseen. Jotta tämä kierre katkeaisi, tarvitsee nuorten kanssa toimivien onnistua siinä, että tämä ”gap”, este, toimintarajoitteisten nuorten ympäriltä kaventuu. Mind the Gap -hankkeessa kehitetään kykyä tukea nuoria heidän matkallaan kohti työmarkkinoita. Sen henkilökeskeiset menetelmät perustuvat eettiseen lähestymistapaan, jossa jokaista kohdellaan kunnioituksella, myötätunolla ja arvokkaasti. Menetelmillä pyritään tasa-arvoiseen kumppanuuteen ja siihen, että toistemme tietoja, resursseja ja kykyjä kunnioitetaan ja niihin luotetaan.

Hyvinvointi-SPA (Välbefinnande SPA) tarjoaa hyvinvointia keholle ja mielelle yksinkertaisten, rentouttavien aktiviteettien avulla. Toiminta perustui ajattelutapaan, jossa ihminen on biopsykososiaalinen kokonaisuus. Tässä havaittiin yhteneväisyyksiä SAMKin SomeBody-menetelmään, jossa käsitellään pienryhmissä keho-tietoisuutta ja kehossa tapahtuvien prosessien vaikutusta omaan toimintakykyyn.

Hyvinvointi-SPA:n aktiviteetteja ovat esimerkiksi ioninen jalkakylpy, biopatja, Raikasta ilmaa -huone, lepotuoli, valohuone ja biopalaute-huone. Pääsimme testaamaan esimerkiksi lämmittävää ja rentouttavaa BioMat-patjaa, jolla osallistujan keholle annettiin eri tavoin aistimuksia.



Hyvinvointi-SPA aktiviteetti, valohoito.
Kuva Reetta-Kaisa Kuusiluoma.

Kehoaistimusten kautta henkilö rentoutuu ja tätä kautta myös stressi vähenee. Kehon välityksellä rentoutumista pidettiin erittäin tärkeänä mielen hyvinvoinnin tukena. Kun henkilö ja keho kokonaisuudessaan voi hyvin, voi paremmin tehdä omaa hyvinvointia ja elämänlaatua tukevia päätöksiä.

Vaikka kaikissa SPA-aktiviteeteissa sekä valmennuksessa osallistuja oli yksin, oli hänellä mahdollisuus kahvitella muiden kanssa ennen tai jälkeen aktiviteetin. Tämä sosiaalinen kanssakäyminen koettiin toiminnassa tärkeäksi.

Jo nyt on tutkimustuloksia 19–29-vuotiaista nuorista, jotka osallistuivat joko SPA-aktiviteetteihin tai sekä SPA-aktiviteetteihin ja hyvinvointivalmennukseen. Tutkimuksen perusteella pelkät rentoutumiseen johtavat SPA-aktiviteetit todettiin yllättäen yhtä hyväksi menetelmäksi tukemaan osallistujien hyvinvointia ja ”parantamaan” persoonallisuuden piirteitä kuin Anthropea-hyvinvointivalmennuksen.

Hyvinvointi-SPA yhdistettynä Anthropea-hyvinvointivalmennukseen oli vielä vaikuttavampaa, mikä on hyvä tieto.

Ruotsissa kuultu ja nähty kannustaa käyttämään jatkossakin ryhmätöinnässä kehoollisia harjoituksia. Esimerkiksi ryhmän aluksi voisi pitää aktivoivan harjoituksen ja vastaavasti ryhmän lopuksi rentoutusharjoituksen. Kehon ja mielen yhteys on tärkeä ymmärtää ja sen sekä rentoutumiskyvyn vaikutus kokonaisyhyvinvointiin voi olla merkittävää.

Kyllä kannatti

Oli hienoa tavata ja kuulla Blekinge Kompetenscentrumin hyvinvointivalmentajia ja tutkijoita. Virallisen ja epävirallisen ohjelman puitteissa käytiin hyvää keskustelua ja mielenkiintoisten ajatusten vaihtoa. Isännät olivat kiinnostuneita Felix-hankkeesta ja SAMKissa kehitetystä SomeBody-menetelmästä, jota myös on ajateltu käyttää Felix-ryhmissä.

Benchmark-vierailun keskusteluissa nousi esiin monia kiinnostavia teemoja, johon Felix-ryhmiä kehitettäessä on hyvä palata. Hyvät yhteydet on nyt luotu ja varmasti ollaan uudestaan taas yhteydessä.

Belgian benchmark-vierailulla päästiin mukaan ohjaajapäiville ja opittiin uutta vahvuuksista

Kirjoittajat Kaarina Latostenmaa, Susanna Valtanen, Anne Kärki ja Tapio Myllymaa.

Marraskuun lopulla 2019 FEELIX-hankkeen kolmikko suuntasi Belgiaan. Vierailu kytkeytyi belgialaisen Stebon koordinoimaan kansainväliseen yhteistyöhön Upgrade – Knowledge platform for innovative jobs, Tailor made for migrants and youth.

Tässä ESR-hankkeessa Stebo ja Bulgarian Popovo ovat virallisia jäseniä. FEELIX-hanke on mukana oman kansainvälisen toimintansa kautta. Upgrade2Work-hankkeen Belgian kohderyhmänä ovat siirtymävaiheessa olevien nuorten maahanmuuttajien ohjaajat sekä lähialueen sidosryhmät, jotka tutkivat ja kehittävät ohjausmenetelmiä.

Vierailun ensimmäisenä päivänä osallistuimme hankkeen järjestämille, järjestyksessään toisille ohjaajapäiville, joissa pääteemana oli ryhmissä pohtia ohjaajuutta ja parhaita käytäntöjä maahanmuuttajanuorten kohtaamiseen. Mukana oli myös nuoria maahanmuuttajia kokemusasiantuntijoina. Toiminnan ajatus on, että kaikki osallistujat tuovat oman panoksensa yhteiseen käyttöön, oppivat toisiltaan ja saavat yhteistä innostusta uusien toimivien menetelmien kehittämiseen ja käyttöönottoon.

Ohjaajapäiville osallistui noin 60 henkilöä ja paikana oli kaunis Alden Biesen –niminen linna Bilzenissä.



Inspiraationa Streetwize

Ohjaajapäivien alussa kuulumme StreetwiZesta, jonka toiminnan ydin on järjestää koulutusta katulapsille maailman slummeissa ja näin tehdä heidän elämästään parempaa. Opetuksessa tarvittavat ”taulut” tuodaan paikalle peräkärryllä ja opetus sujuu slummin keskellä ilman erityisiä järjestelyjä.

Keskiössä ovat lasten omat selviytymistaidot ja luottamus niihin. Kuulimme vaikuttavia tarinoita siitä, miten lapsen tai nuoren elämä on muuttanut suuntaa, kun hän on saanut ympärilleen ihmisiä, jotka uskovat häneen ja luovat mahdollisuuden oppimiseen.

StreetwiZe on kerännyt katulasten selviytymistaitoja ja huomannut, että moni niistä olisi vahvuus myös rikkaissa yhteiskunnissa. Tästä oivalluksesta on kehitetty vakavaraisille yrityksille suunnattu hintava koulutuspaketti, jonka tuotto menee slummikoulutoimintaan lasten ja nuorten hyväksi.

Ennakkokäsitysten sudenkuopat ja vahvuuksien löytäminen

StreetwiZen aloituspuheenvuoro ohjaajapäivässä sai monet huomaamaan, että vahvuuksia on löydettävissä yllättävistä suunnista. Mietittiin myös ennakoajatuksia, jotka usein vaikuttavat siihen, kenen uskomme sopivan tulevaisuuden työtehtäviin. Ryhmätyöskentelyssä nousikin esille tähän liittyviä seikkoja ohjaajuudessa: omiin ennakoajatuksiin paneutuminen on tärkeää ja missä tahansa olosuhteissa ryhmätoiminta voi lähteä osallistujien vahvuuksista.



Kuva: Luc Gijbels

Upgrade2Work -hanke sai päivästä hyvää materiaalia kehitystyöhönsä. Ohjaukseen parhaita käytäntöjä kootaan lisää vuoden 2020 aikana ja teemaryhmät kokoontuvat jalostamaan niitä nimenomaan tulevaisuuden taitojen näkökulmasta. Keväällä 2021 valmis ohjaukseen työkalupakki on myös FEELIX-hankkeen käytävissä.

Stebon syvin olemus ja 21. vuosisadan työtaidot

Toisiin tutustumisen jatkui seuraavana päivänä. Matkasimme Genkiin, jossa sijaitsevat Stebon toimitilat. Yhteistyökumppaneidemme Ann Wanderhagin ja Ann Engelenin lisäksi paikalla oli myös muuta Stebon henkilökuntaa ja Upgrade2Work-hankkeen tutkijakumppaneita, mm. Peter De Cuyper, Research leader Labour market and integration (HIVA – KU Leuven).

Stebon tavoitteena on tavoitella reilumpaa yhteiskuntaa, jossa jokaisella on tasarvoiset mahdollisuudet. Stebon asiantuntijat osallistuvat lähiyhteisön kehittämiseen, asumisneuvontaan ja antavat työhönvalmennusta. Hanketoiminnalla on tässä keskeinen osa.



Stebon johtaja Erwin De Bruyn kertoi myös heidän maalämpöön perustuvasta omavaraisuudesta, josta riittää myös pienimuotoiseen myyntiin. Kestävä kehitys on Stebolla tärkeää ja he ovat jo pitkään olleet mukana Limburgin kaivosalueen uusiokäytön kehitystyössä.

Kävimme läpi toistemme hanketoimintaa ja asiantuntijaluentona kuulumme Sofie Cabuksen (HIVA – KU Leuven) esityksen ”21st century Work skills”. Tämä kirvoitti meidät syvällisiin keskusteluihin siitä, mihin suuntaan maailma menee ja mihin erityisesti meidän kannattaa suunnata huomionsi.

Reflektiota Suomeen

Vierailun aikana monessa puheenvuorossa vilahdelti tuttuja teemoja suomalaisista lähestymistavoista. Mietimme, miten pirstaleinen järjestelmämme saa nuo ajatukset toimimaan ja sitoutuvatko kaikki toimijat niihin. Liikkeelle pitäisi lähteä osallistujien vahvuuksista ja pohtia, miten ne löydetään ja nostetaan esille ryhmätoiminnassa. Tätä asiaa on jo Feelix-ryhmissä pohdittu ja peilattu ohjaajien omassa toiminnassa.

Matkalta löytyi Feelix-hankkeen toimintaan sovellettavaa mm. se, miten ryhmätoiminnassa voidaan paremmin nähdä maahanmuuttajataustaisten osallistujien osaaminen. Mietimme myös, miten onnistua siinä, että siirtymävaiheessa olevat nuoret erilaisilla taustoilla voivat hyödyntää vahvuuksiaan Suomessa. Kaiken kaikkiaan keskustelut ja luennot vakuuttivat siitä, että 21. vuosisadan taitojen pitäisi olla huomioituina kaikkien nuorten koulutuksessa ja ohjauksessa.

Kunnes taas tapaamme

Upgrade2Work -hankkeella on Belgiassa kaksi teemaryhmää. Ensimmäinen keskittyy tulevaisuuden työelämään ja sen edellyttämään ohjauksen muutokseen. Se on otsikoitu New jobs: guidance and support for migrants and youth to take new kinds of jobs. Toisessa teemaryhmässä paneudutaan uusiin taitoihin ja niiden ohjaamisen keinoihin. Teemaryhmän nimi on New skills and coaching approaches.

Onneksi yhteistyö jatkuu, niin saamme kuulla teemaryhmien työn etenemisestä. Seuraava tapaamisemme on kesäkuussa 2020 etänä ja kolmas keväällä 2021, ohjaukseen työkalupakin valmistuessa.

Odotamme jo mahdollisuutta jälleen yhdessä kehittää eteenpäin ajatuksiamme tulevaisuuden työtaidoista ja sellaisesta ohjauksesta, joka parhaiten palvelee kohde-ryhmäämme.

Each and everyone is needed – Kaikkia tarvitaan

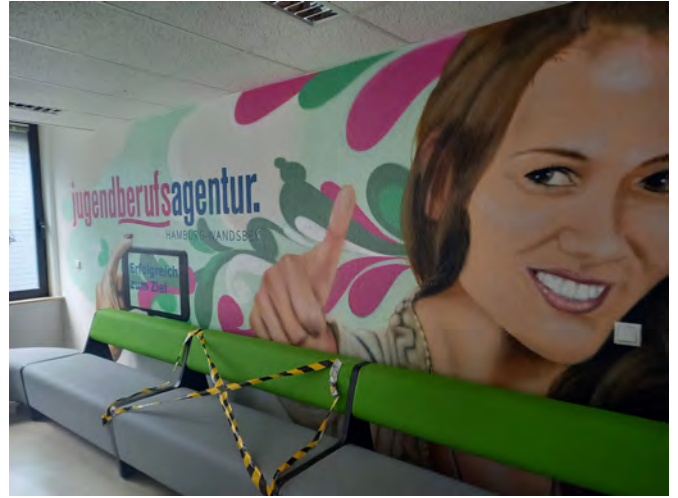
Kirjoittajat: Susanna Valtanen ja Reetta-Kaisa Kuusiluoma

FEELIX-hankkeen kaksikko matkusti kesäkuussa 2022 aurinkoiseen Saksaan, Hampuriin. Benchmarking-vierailun tarkoituksena oli tutustua Jugendberufsagentur Hamburg Wandsbekiin, mikä on yksi Hampurin seitsemästä JBA-keskuksesta. JBA on nuorten työllisyystoimisto, joka vastaa jossain määrin Suomessa toimivia Ohjaamoja.

JBA-Hampurin verkoston koordinaattori Christine Schroeder ja verkostopäällikkö Khalil Ahmed esittelivät JBA:n toimintaa ja heidän toimitilojaan. Pääsimme myös jutustelemaan toimiston muiden työntekijöiden kanssa. Vierailun aikana tuli selvästi esiin se, miten tärkeitä nuoret ja heidän työllistymisensä ovat työntekijöille.



Kuvassa Susanna ja pääisäntämme verkoston koordinaattori Christine Schroeder ja verkostopäällikkö Khalil Ahmed. Kuva: Reetta-Kaisa Kuusiluoma.



JBA:n toimitilat Hampurissa. Kuva: Reetta-Kaisa Kuusiluoma

Seuraavaksi lähdimme HIBB:iin eli Hampurin ammatillisen koulutuksen instituuttiin. Opimme heidän datanhallintasysteemistään, jossa seurataan tarkasti mihin oppilaat etenevät ns. kymppiluokan jälkeen.

Pohdimme, miten Suomessa vastaavassa tilanteessa toimitaan eli onko Suomessa vastaavaa käytäntöä. Huolta pidetään erityisesti putoamisuhan alla olevista oppilaista (unsecured whereabouts). Heille aloitetaan poissaolomenettely ja kutsutaan käymään JBA:lla. Näitä nuoria on vain alle puoli prosenttia ikäluokasta.



Matkan parasta antia oli ymmärtää, kuinka yleistä oppisopimuskoulutus on Saksassa ja miten nuoren yksilölliset tarpeet otetaan huomioon oppisopimuspaikoissa. Myös yritysyhteistyö ja yrityksiltä saatava rahoitus on tärkeää. Näin nuorten ja yritysten tarpeet kohtaavat. Kuulimme myös, miten JBA jalkautuu nuorten pariin jopa kotikäyntien muodossa ja miten JBA toimii ns. yhden luukun taktiikalla.



Vehreä ja kesäinen Stadtpark. Kuva: Reetta-Kaisa Kuusiluoma.

Feelix ja tulevaisuus

Elämää Feelix-hankkeen jälkeen

Feelix-hankkeessa pidetyssä loppuseminaarissa osallistajat kertoivat, miten hanke on jäänyt elämään. Feelix-hanke on muokannut ajattelua monella tavalla. Ammatillaiset ja ryhmäläiset kuvailevat hankkeen uusien ajatusten ja toimintamallien omaksumisesta mm. tavoitteettomuutta kaikista konkreettisimmaksi jatkoon. ”Tällaiset tulokset säilyttävät näön inhimilliseen tekemiseen”.

Feelixin toimintatapoja on sovellettu työyhteisötapaamisissa ja asiakkaiden kanssa tapaamisissa sekä myös muiden ryhmien ohjauksessa, vertaistuessa ja ohjaajan roolia mietittäessä. ”Yksilötapaamisissa olen noudattanut osallistujälähtöisyyttä ja varonut asettamasta tavoitteita”.

Jokaisessa asiassa/tilanteessa ei tarvitse tavoitteita (vertaistuki, kuuntelu asiakkaiden kanssa ja heidän kesken, ohjaajan roolin merkitys ryhmässä). ”Pieni muutos omassa työkentelyssä kohtaamisessa voi muuttaa paljon”.

Ulkomailta saatuja ideoita on viety hankkeen mukana eteenpäin, erityisesti Belgiassa kehiteltyä Olympia-työkalua. Kansainvälisen yhteistyön kautta elää myös toivomus uusista hankkeista niin kotimaassa kuin ulkomaillakin. Feelixit ovat lähteneet elämään myös erilaisissa yhteistyökuvioissa.

Hankkeen aikana erilaisissa tapaamisissa on hyödynnetty suomalaisia asiantuntijoita, jotka ovat vaikuttaneet myös ihmisten ajatteluun. Futuristi Perttu Pölösen luento ”Tulevaisuuden taidot” laitto ajattelemaan osallistujan omaa toimintaa asiakkaiden kanssa. ”Toivon saavani vietyä uutta ajatusmallia kohtaamisiin.”

Hankkeen koulutuksiin osallistuneille ja muille hankkeen ulkopuolisille on suotava erityistä kiitosta hyvistä reflektoinneista ja ideoista, jotka ovat tuottaneet valtavasti arvoa koko Feelix-hankkeelle.

SAMK ja FeelWell

SAMKin opiskelijoille on jatkossakin tarjolla Feelix-ryhmätoimintaa. FeelWell: Katse opiskelijoiden hyvinvointiin -hankkeen kautta koulutetaan hyvinvointituutoreita, joille järjestetään Feelix-koulutusta. Näin he voivat jatkossa toimia Feelix-ryhmien vetäjinä.

FeelWell-hankkeesta löydät lisätietoja Instagramista ja Tiktokista:

<https://www.instagram.com/StudyAndFeelWell/>

<https://www.tiktok.com/@studyandfeelwell>



.....



.....

In English

The main goal of the FEELIX-project was to develop through domestic and international cooperation peer groups that concentrate on future work skills to complement the transition services of young people and others in a similar kind of situation.

The target group of the project was the young people, who have learning difficulties for different reasons (e.g. health, life situation or lack of language skills) and specialists in the field of coaching and education. In addition, other people in a same kind or situation could participate.

Feelix peer groups were piloted, evaluated, modelled and good-quality materials was drawn up for them. Moreover, further training was planned to support the continuation.

The definition of FEELIX

The name FEELIX stands for Future, Empowerment, Employment, Learning, Innovation and factor X. Well-being is the basis for all learning, but creativity is also needed. Variable X describes the needs of the target group we are not aware of yet. It also stands for the surprising success factors arising during the project.

Young people have brought out that working life that is fragmented, virtual and requires flexibility poses challenges. Furthermore, the new ways of working, i.e. platform economy and light entrepreneurship, should be paid attention to so that they could be faced safely. An empowering peer group is a good base for the growth of competence. Thus, the equality and equal opportunities for under-represented groups in education can be increased.

Main measures of the project

1) Study visits were made, during which the best practices of European partners was documented. Targets for

benchmarking were chosen based on the initial interviews of the young people and the network. Actors with expertise and interest in the field were from Belgium, Bulgaria, Germany and Sweden. They have more experience of e.g. working with those with a migrant background.

2) Feelix-groups were piloted at VALO-coaching association (valo-valmennus.fi), mainly in Pori, Rauma and Tampere, Finland. The participants chose the future work skills they want to know more of and learn. In addition, piloting took place among those students of Satakunta University of Applied Sciences (SAMK) who's learning difficulties risk the completion of the degree. Material was collected for groups and experiences was shared.

3) Future Work Skills Network is compiled of specialists in the field of coaching and education. A comprehensive number of committed people were already willing to participate. Members of the network, experts by experience and those interested in the subject were invited to biannual seminars on Future Work Skills, where the best European practices (social innovations) and experiences from Feelix pilots was spread. Matters were reflected to suit one's own practices. In addition, a new professional skill was introduced every time.

The main result of the project is Feelix peer group model that concentrates on future work skills to complement the transition services of young people and others in a similar situation. All the material related to guiding the groups and the contents is found on the project's website www.feelix.fi. Further training for the specialists in the field of coaching and education will be planned. This will support the goal that the young people have an opportunity to enter Feelix-groups in the future as well. In the future, SAMK students can choose Feelix-group activity on so-called Welfare plate. Moreover, active information and permanence of web sites give longterm effects.

International partners

Blekinge Centre of Competence/Blekinge Kompetenscentrum, Sweden

Stebo, Genk, Belgium

Municipality of Popovo, Bulgaria

Jugendberufsagentur Hamburg, Germany



Lähde mukaan Feelix-matkalle!

Kirjasta löydät karttamerkit, joita tarvitaan Feelix-matkalla. Käymme tutustumassa hanketietoihin arviointineen. Löydämme kompassin avulla arvojen näyttämää suuntaa. Selviämme karikoista, vaikka suunta voi joskus ollakin hukassa. Luomme uskoa tulevaan työelämään, vaikka ajoittain se voi hieman pelottaakin. Vertaistuen voima auttaa ja luo turvaa.

Koe yhteinen seikkailu ja näe millaista on olla Feelixin matkassa!

