

Niko Toivola

NUORTEN VERKKOVALMENNUKSEN KEHITTÄMINEN JELPPIVERKOSSA

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Sähköiset palvelut sosiaali- ja terveysalalla (ylempi amk)

2024



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi YAMK
Tekijä	Niko Toivola
Työn nimi	Nuorten verkkovalmennuksen kehittäminen Jelppiverkossa
Toimeksiantaja	Jelppiverkko
Vuosi	2024
Sivut	92 sivua, liitteitä 12 sivua
Työn ohjaajat	Päivi Lifflander & Tarja Turtiainen (XAMK) ja Heli Somero (Jelppi-verkko)

TIIVISTELMÄ

Covid-19-pandemia pysäytti yhteiskuntamme rajusti kevättälvella 2020. Lukuisat työntekijät eri toimialoilla jäivät pois töistä tai siirtyivät etätyöhön, ja jotkin toiminnot pysähtyivät kokonaan koronasulun vuoksi. Tämä koski myös nuorten työpajojen valmennuspalveluita. Tähän tarpeeseen nuorten työpajakentällä kehitettiin erilaisia verkkovalmennuspalveluita. Myös tämän opinnäytetyön tilaaja kehitti tuolloin oman, lyhyen verkkovalmennusjakson.

Tämän opinnäytetyön tavoite oli parantaa opinnäytetyön tilaajan ja sen asiakkaiden palvelutarjontaa sekä varautua tulevaisuuteen ja pandemian kaltaisiin olosuhteisiin. Opinnäytetyön tarkoitus oli kehittää ympärivuotinen nonstop-verkkovalmennuksen toimintamalli. Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisen kehittämistyön mukaisena toimintatutkimuksena neljätoista valmennuskertaa käsittävällä opinnäytetyön tilaajan kehittämällä ja toteuttamalla verkkovalmennusjaksolla. Aineisto kerättiin osallistuvan havainnoinnin mukaisesti havainnoimalla kaikki verkkovalmennuskerrat sekä pitämällä teemahaastattelutuokiot toimintatutkimuksen syklien väleissä. Teemahaastatteluiden yhteydessä kerättiin myös verkkovalmennuksen kehittämisehdotuksia. Analyysimenetelmänä oli saadun aineiston teemoittelu.

Tuloksina toimintatutkimukseen asetettuihin syklikohtaisiin ja läpi syklien leikkaaviin tutkimuskysymyksiin saatiin seitsemäntoista teemaa, jotka vastasivat jokaiseen tutkimuskysymykseen. Teemojen perusteella luotiin malli Jelppiverkon nuorten ympärivuotisesta nonstop-verkkovalmennuksesta sekä tuotettiin useita kehittämisehdotuksia. Opinnäytetyön tutkimuksen johtopäätökset osoittavat, miten verkkovalmennusjakso toteutetaan, jotta se palvelee valmentautujien liittymistä verkkovalmennukseen pitkin vuotta, miten verkkovalmennuksen sisältö ja toteutus toimivat parhaiten, miten valmentautujan oppimistarve kartoitetaan verkkovalmennuksessa ja miten oppimista tuetaan verkkovalmennuksessa. Lisäksi johtopäätökset osoittavat, miten valmentautujan oman elämän asioiden muutostarve kartoitetaan verkkovalmennuksessa, miten valmentautujaa tuetaan muutoksessa verkkovalmennuksen kautta, miten verkkovalmennuksen toimintamalli tulisi kuvata ja miten verkkovalmennus tulisi dokumentoida.

Opinnäytetyö onnistui tuottamaan tilaajalleen halutun, ympärivuotisen nuorten verkkovalmennuksen mallin sekä muitakin kehittämisehdotuksia ja jatkotutkimusehdotuksen hybridiverkkovalmennusmallista. Ympärivuotinen verkkovalmennuksen malli parantaa asiakkaille suunnattua palvelutarjontaa ja on valmiina parantamassa opinnäytetyön tilaajan varautumista tulevaisuuteen ja pandemian kaltaisiin olosuhteisiin.

Asiasanat: Jelppiverkko, nuorten verkkovalmennus, nuorten työpajatoiminta, arjen hallinta, sosiaalinen vahvistaminen

Degree title	Master of Social Services
Author (authors)	Niko Toivola
Thesis title	Development of online coaching for young people at Jelppiverkko
Commissioned by	Jelppiverkko
Time	2024
Pages	92 pages, 12 pages of appendices
Supervisor	Päivi Lifflander & Tarja Turtiainen (XAMK) and Heli Somero (Jelppiverkko)

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic brought our society to a standstill in the spring and winter of 2020. Numerous workers in various industries missed work or moved to remote work, and some operations stopped completely due to the corona lockdown. This also applied to coaching services in youth workshops for young people. Various online coaching services were developed for this need in the youth workshop field. At that time, the client of this thesis also developed his own, short online training course.

The goal of this thesis was to improve the service offering of the client of the thesis and its customers and to prepare for the future and pandemic-like conditions. The purpose of the thesis was to develop a year-round nonstop online coaching operating model. The thesis was carried out as action research in accordance with research development work, with an online coaching period developed and implemented by the client of the thesis developed and implemented fourteen coaching sessions in online form. The data was collected in compliance with participant observation by observing all online coaching sessions and holding themed interview sessions between action research cycles. Development proposals for the online coaching were also collected in connection with the thematic interviews. The method of analysis was the thematization of the obtained material.

As a result of the cycle-specific and cross-cutting research questions set in the action research, seventeen themes that answered each research question were obtained. Based on the themes, a model of Jelppiverkko's year-round nonstop online coaching for young people was created, and several development proposals were produced. The conclusions of the thesis research illustrate how the online coaching session is implemented so that it serves trainees joining online coaching throughout the year, how the content and implementation of online coaching work best, how the trainee's learning needs are mapped in online coaching and how learning is supported in online coaching. In addition, the conclusions show how the need for change in the trainee's own life finds out in online coaching, how the trainee is supported during change processes through online coaching, how the operating model of online coaching should be described and how online coaching should be documented.

The thesis managed to produce the year-round youth online coaching model desired by its client, as well as other development proposals and a further research proposal on the hybrid online coaching model. The year-round online coaching model improves the service offering aimed at customers and is ready to improve the thesis client's preparation for the future and for conditions such as a pandemic.

Keywords: Jelppiverkko, online coaching, youth workshop, control of everyday life, social empowerment

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS.....	7
2.1	Toiminta-ajatukset Jelppiverkon toiminnan taustalla.....	9
2.2	Nuoret Jelppiverkon toiminta-alueella.....	10
2.3	Etsivä nuorisotyö Jelppiverkossa.....	12
3	NUOREN ELÄMÄNHALLINNAN VAHVISTAMINEN VERKKOVALMENNUKSEN KEINAIN.....	12
3.1	Nuoret asiakkaina työpajatoiminnassa	13
3.2	Nuorten työpajatoiminnan suunnittelu, toteutus ja arviointi.....	14
3.3	Minne nuoret menevät työpajajakson jälkeen.....	23
3.4	Nuorten työpajatoiminnan vaikutuksia	24
3.5	Yhteenveto viitekehyksestä	24
4	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	25
5	TOIMINTATUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	26
5.1	Tutkimuksellisen kehittämistyön mukainen toimintatutkimus.....	26
5.2	Jelppiverkon verkkovalmennuksen nykytila ja tunnistetut haasteet	30
5.3	Toimintatutkimuksen syklit.....	34
5.4	Toiminta sykleissä	35
5.4.1	Aineiston keruu.....	35
5.4.2	Teemoittelu.....	40
6	TOIMINTATUTKIMUKSEN TULOKSET	42
6.1	Sykliden tulokset.....	43
6.1.1	Tulokset valmentautujan tukemisesta (syklit 1–4)	43
6.1.2	Tulokset verkkovalmennuksen kuvaamisesta (syklit 5–6).....	47
6.1.3	Valmentautujaa koskevat teemat	48
6.1.4	Ohjaajaa ja teknistä toteutusta koskevat teemat	49
6.1.5	Verkkovalmennusta koskevat teemat.....	51

6.1.6	Yhteenveto tuloksista	52
7	VERKKOVALMENNUKSEN NONSTOP-TOIMINTAMALLI JA MUUT KEHITTÄMISEHDOTUKSET	52
7.1	Tiivistetty kehittämissuositus Jelpiverkon verkkovalmennuksen nonstop-toimintamallista.....	53
7.2	Jelpiverkon verkkovalmennuksen nonstop-toimintamalli	56
7.3	Muut kehittämissuositukset	68
8	POHDINTA	70
8.1	Tuotoksen ja tulosten tarkastelu	70
8.2	Tulosten peilaaminen viitekehykseen	75
8.3	Menetelmien tarkastelu.....	78
8.4	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys.....	80
8.5	Johtopäätökset ja jatkokehittämissuositukset	84

LIITTEET

Liite 1. Tiedonhakutaulukko

Liite 2. Kooste tutkimuksista

Liite 3. Suostumus henkilötietojen käsittelyyn tutkimuksessa

Liite 4. Tutkimustiedote

Liite 5. Jelpiverkon verkkovalmennuksen palautekysely 2021

Liite 6. Jelpiverkon verkkovalmennuksen aihepöytä

Liite 7. Verkkovalmennuksen havainnointilomake

Liite 8. Verkkovalmennuksen teemahaastattelutuokion suunnitelma

Liite 9. Teemahaastattelun saatekirje

Liite 10. Yhteenveto läpi syklien kulkevista teemoista ja kehittämissuosituksista

1 JOHDANTO

Covid-19-pandemia, kansankielellä koronapandemia, pysäytti yhteiskuntamme rajusti kevättalvella 2020. Lukuisat työntekijät eri toimialoilla jäivät pois töistä tai siirtyivät etätöihin, useat toiminnot pysähtyivät kokonaan tai muuttivat muotoaan määrätyn koronasulun, etäopiskelun ja etätösuositusten vuoksi. Tämä koski myös erilaisia valmennuspalveluita, kuten työpajoilla ja työpaikoissa tapahtuvaa työvalmennusta ja kuntouttavaa työtoimintaa. Tähän tarpeeseen muun muassa nuorten työpajakentällä kehitettiin nopeasti ja erilaisia verkkovalmennuspalveluita olemassa oleville verkkoalustoille, kuten esimerkiksi Teams-, Discord- tai Zoom-sovelluksiin.

Valtioneuvoston COVID-19-kriisin yhteiskunnalliset vaikutukset Suomessa - julkaisussa todetaan nuorten työpajojen ja etsivän nuorisotyön tavoittaneen yhtä suuren joukon nuoria pandemia-aikana kuin aikana ennen pandemiaa (Varanka ym. 2022, 50). Myös Jelppiverkko kehitti oman verkkovalmennusjakson niin kuntouttavan työtoiminnan kuin muun Jelppiverkon valmennustoiminnan jatkamiseen verkossa aikana, jolloin yhteiskunnan ja eri toimijoiden palvelut toimivat rajoitetusti eikä kasvokkain tapahtuva valmennustyö ollut mahdollista.

Keskusteluissa rahoittajansa aluehallintoviraston kanssa vuonna 2022 Jelppi-verkko päätyi ajatukseen kehittää verkkovalmennusta edelleen. Näin ollen Jelppiverkko määritteli verkkovalmennuksen kehittämisen yhdeksi vuoden 2023 kehittämistehtävistään. Korona-aikana kehitetty verkkovalmennusjakso päätettiin jatkokehittää läpi vuoden toimivaksi toiminnaksi, johon asiakasnuoret voivat liittyä eri sopimusmalleilla nonstop-periaatteen mukaisesti pitkin vuotta.

Verkkovalmennuksen kehittämiseen suuntautuneesta kirjallisuuskatsauksesta, missä opinnäytetyön tekijä perehtyi myös pro gradu -tutkielmiin ja YAMK-opinnäytetöihin, tehtiin havainto, että vaikka verkkovalmennus on niissä todettu muun muassa helpoksi, asiakaslähtöiseksi ja matalan kynnyksen palveluksi (Putkonen 2019, 43–47; Seikkula 2023, 49) sekä laadukkaaksi ja asiakasta eteenpäin vieväksi palveluksi (Rautiainen 2021, 42), ei niissä tarkastella niinkään sitä, mitkä yksittäiset asiat verkkovalmennuksen toteuttamisessa toimivat

hyvin ja mitkä siinä eivät toimi hyvin. Tämä vahvasti ajatusta kehittää Jelppiverkon olemassa olevaa verkkovalmennusjaksoa niin, että tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksissä otettiin huomioon myös verkkovalmennuksen yleinen sisällön ja toteutuksen kehittäminen.

Useissa YAMK-opinnäytetöissä on kuvattu valmis verkkovalmennusjakso tai -kurssi, -malli, -suunnitelma tai ehdotus verkkovalmennuksen toteuttamiseksi (Marttila 2023, 96–9; Juurmaa 2021, 148–150; Romppainen 2023, 56; Selin 2021, 34–35), joskin Selin (2021, 34–35) vielä lisäsi ehdotukseensa toteutuksen hybridimallista. Tässä opinnäytetyössä, edellä mainituista poiketen, tutkittiin jo olemassa olevan verkkovalmennusjakson laajentamista ympärivuotiseksi. Verkkovalmennusta koskeviin ja sivuaviin väitöskirjoihin, tieteellisiin julkaisuihin ja artikkeleihin viitataan myöhemmin.

Opinnäytetyön tekijä työskenteli yksilö- ja starttivalmentajana nuorten aktivointipalvelu Jelppiverkossa, jonne tämä YAMK-opintojen opinnäytetyö tehtiin ja joka toimi tämän opinnäytetyön tilaajana. Opinnäytetyö tuotti Jelppiverkolle ympärivuotisen, nonstop-verkkovalmennuksen toimintamallin ja muita siihen liittyviä kehittämissuhteita. Nonstop-verkkovalmennuksen toimintamalli parantaa Jelppiverkon valmentautujien palvelutarjontaa.

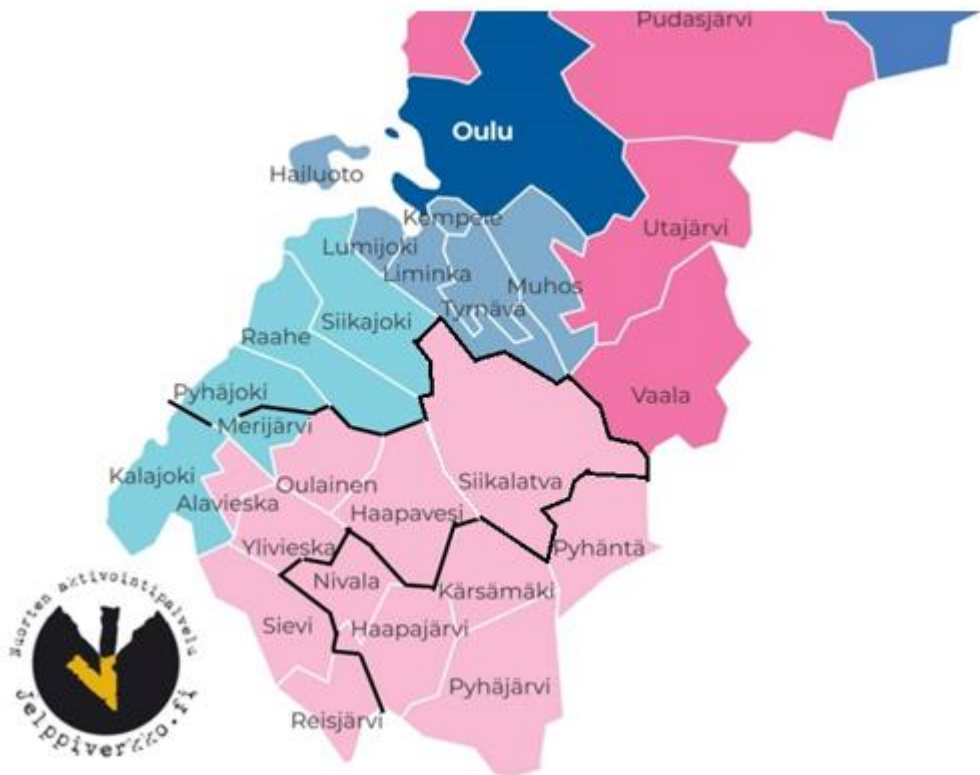
2 TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS

Jelppiverkko toimii Pohjois-Pohjanmaalla, Oulun eteläisellä ja Rannikkoseudun alueilla Oulaisten kaupungin hallinnoimana osaamis- ja yhteistyöverkostona. Jelppiverkkoa ohjaa osallistujakuntien asettama ja muutamalla yhteistyökumppanilla täydennetty ohjausryhmä. Jelppiverkko on toiminut alueella eri muodoissa jo vuodesta 2009 alkaen, ja toimintaa on kuvastanut jatkuva kehitys ja muotoutuminen, jotka jatkuvat Jelppiverkon toiminnassa edelleen. (Jelppiverkko s.a.)

Jelppiverkossa työskentelevät sijoituskuntiensa kanssa työsopimuksensa tehneet etsivät nuorisotyöntekijät sekä startti- ja ryhmävalmennusta tekevät yksilö- ja starttivalmentajat. Lisäksi Jelppiverkossa työskentelevät nettietsivä ja alueellinen koordinaattori, joka vastaa muun muassa Jelppiverkon kehittämi-

sestä ja alueellisesta starttivalmennuksesta. Koordinaattori myös yhteensovit-
taa ja koordinoi toimintaa kunnissa sekä Jelppiverkon sisällä. (Jelppiverkko
s.a.) Työntekijöitä Jelppiverkossa oli kesällä 2023, opinnäytetyön toteutuksen
aikaan, kuusitoista kappaletta.

Tämän raportin kirjoittamisen aikaan, keväällä 2024, Jelppiverkko toimi yhdek-
sässä kunnassa, jotka olivat Alavieska, Haapavesi, Kalajoki, Merijärvi, Oulai-
nen, Reisjärvi, Sievi, Siikalatva ja Ylivieska. Työntekijöitä oli seitsemäntoista.
Yksilö- ja starttivalmennusta Jelppiverkko järjesti sen kuudessa toimintakun-
nassa, jotka olivat Haapavesi, Kalajoki, Oulainen, Sievi, Siikalatva ja Ylivieska.
Etsivää nuorisotyötä oli tarjolla Alavieskassa, Haapavedellä, Kalajoella, Meri-
järvellä, Oulaisissa, Reisjärvellä, Sievissä, Siikalatvalla ja Ylivieskassa eli kai-
kissa Jelppiverkon toimintakunnissa (Kuva 1). (Jelppiverkko s.a.)



Kuva 1. Jelppiverkon toiminta-alueen kunnat 2024 (rajattuna mustalla vasempaan alalaitaan)

Jelppiverkon toiminnan rahoitus muodostuu valtionavustuksista, jotka myön-
tää aluehallintovirasto hakemusten perusteella, sekä kuntien rahoituksesta.
Työnantajana Jelppiverkon henkilökunnalle toimii kyseisen työntekijän sijoitus-
kunta. Oulaisten kaupunki hallinnoi Jelppiverkkoa ja toimii myös koordinaatto-

rin sijoituskuntana. (Jelppiverkko s.a.) Aluehallintoviraston tehtäviä, kuten valtionavustusten jakamista nuorisolain (21.12.2016/1285) nojalla, määrittelee valtioneuvoston asetus nuorisotyöstä ja -politiikasta (6.4.2017/211).

2.1 Toiminta-ajatukset Jelppiverkon toiminnan taustalla

Toiminta-ajatuksena Jelppiverkolla on tuottaa toimintakunnissaan helposti lähestyttävää yksilö- ja starttivalmennusta, seinätöntä työpajatoimintaa sekä et-sivää nuorisotyötä paikallisesti sekä alueellisesti. Jelppiverkko tarjoaa ohjausta ja neuvontaa sekä rinnalla kulkemista 15–28-vuotiaille nuorille ja aikuisille. (Jelppiverkko s.a.) Jelppiverkko on määritellyt visionsa seuraavasti:

”Jelppiverkko on nuorilähtöinen, ajanmukainen ja muuntautumiskykyinen toimija tärkeänä osana nuorten palveluverkoston” (Jelppiverkko s.a.)

Jelppiverkon asiakkaaksi voi tulla 15–28-vuotias nuori olemalla itse yhteydessä Jelppiverkon työntekijään. Jelppiverkkoon kontaktin voi ottaa myös nuoren läheinen tai hänen kanssaan työskentelevä ammattilainen, tai heille nousut huoli nuoresta voi tulla Jelppiverkolle tietoon yhteistyökumppanien kautta. Työtä Jelppiverkossa tehdään nuorisotyöllisellä työotteella, ja työmuotoihin kuuluu myös jalkautuminen asiakkaan luokse tai hänen luonnolliseen ympäristöönsä, vaikkapa kuntosalille. Jelppiverkko on kokonaisuudessaan asiakkaalle maksutonta, ja toiminta on luottamuksellista. (Jelppiverkko s.a.)

Jelppiverkon toimintakuntien alueella on menossa nuorisotyön perussuunnitelmaa tekevä NUPS-hanke, jonka tavoitteena on kartoittaa alueen nuorisotyölle yhteinen tavoite, arvopohja, olemassa olevat työmuodot, päämäärät ja arviointimenetelmät. Hanke tuottaa nuorisotyön perussuunnitelma -asiakirjan alueella jatkossa yhteistyössä tehtävästä nuorisotyöstä jakaen yhtäläiset periaatteet ja arvopohjan. (Hyvinvointilautakunta 2022; Jokilaaksojen nuorten tuki ry s.a.)

Jelppiverkon toiminnan taustalla vaikuttaa myös valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma VANUPO, jonka pääteemoina vuosille 2020–2023 ovat osallisuuden vahvistaminen ja syrjäytymisen ehkäisy. VANUPO-ohjelman kolme pääteemaa ovat 1) nuori omaa keinoja arjenhallintaan – vieraantuminen

laantuu, 2) nuori omaa tiedot ja kyvyt olla asioissaan mukana sekä vaikuttaa niihin, 3) nuori uskoo järjestelmään – yhdenmukaisuus ja turvallisuudentunne lisääntyvät. (VANUPO 2020, 7–8.) Jelppiverkon toiminta-alueella oleva Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohde on huomionnut omassa strategiatyönsään ja valmiissa strategiassaan 2023–2030 olevansa väestörakenteeltaan nuorin hyvinvointialue sekä todennut pahoinvoinnin lisääntymisen lapsilla, nuorilla ja perheillä (Pohde 2022, 9–10).

2.2 Nuoret Jelppiverkon toiminta-alueella

Jelppiverkon toiminta-alueen kunnissa oli helmikuussa 2023 Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaisesti 15–29-vuotiaita nuoria 8176 (Tilastokeskus 2023). Alla olevassa taulukossa (Taulukko 1) nuorten määrä on jaoteltu Tilastokeskuksen tilastoissa olevien ikäryhmien mukaisesti Jelppiverkon toiminta-alueen kuntiin.

Taulukko 1. Jelppiverkon toiminta-alueen nuoret yhteensä (Tilastokeskus 2023)

Kunta	15–19-vuotiaat	20–24-vuotiaat	25–29-vuotiaat	Kunta yht.
Alavieska	160	96	104	360
Haapavesi	473	254	276	1003
Kalajoki	795	417	523	1735
Merijärvi	69	42	53	164
Oulainen	483	288	296	1067
Reisjärvi	194	102	106	402
Sievi	429	212	206	847
Ylivieska	1 023	773	802	2598
yht.	3626	2184	2366	
Kaikki toiminta-alueen 15–29-vuotiaat nuoret yhteensä:				8176

NEET-käsitteellä (neither in employment nor in education or training) tarkoitetaan tyypillisesti työn ja koulutuksen ulkopuolella olevia nuoria, jotka eivät ole suorittamassa asevelvollisuutta (Hiilamo ym. 2017, 37). Sotkanet-tietopalvelusta saa NEET-nuorista tilaston nimellä Syrjäytymisriskissä (ei työssä, ei opiskele, ei ole varusmiespalveluksessa) olevat 18–24-vuotiaat -tilaston (Sotkanet 2023). Jelppiverkon toiminta-aluetta leimaa koko Pohjois-Pohjanmaan maakunnan yleiskuvassa oleva haastava tilanne, vastavalmistuneiden nuorten vaikea työllistyminen (Tapaninen ym. 2021, 22). Seuraavassa taulukossa (Taulukko 2) ovat Jelppiverkon toiminta-alueen kaikki sekä NEET-nuoret jaoteltu ikäryhmittäin. Taulukko esittelee myös NEET-nuorten prosenttiosuuden koko ikäryhmästä.

Taulukko 2. Jelppiverkon toiminta-alueen NEET-nuoret yhteensä (Sotkanet 2023)

Kunta	18–24-vuotiaat nuoret 2020	18–24-vuotiaat NEET-nuoret 2020	% -osuus ikäryhmästä 2020
Alavieska	166	30	18,0 %
Haapavesi	440	96	21,8 %
Kalajoki	716	144	20,1 %
Merijärvi	66	16	24,2 %
Oulainen	463	105	22,7 %
Reisjärvi	178	27	15,2 %
Sievi	340	67	19,7 %
Ylivieska	127	28	22,0 %
Yhteensä	2496	513	20,6 %

Vuonna 2021 Jelppiverkon valmennuspalveluissa oli asiakkaana 184 valmentautujaa. He ohjautuivat seuraavan taulukon (Taulukko 3) mukaisesti Jelppi-verkon palveluun omatoimisesti (25,5 %), etsivän nuorisotyön kautta (25,0 %), yhteistyökumppanin, kuten Kelan tai Ohjaamon kautta (21,6 %), sosiaali- ja terveyspalveluista (19,5 %), oppilaitoksista (5,4 % ja työhallinnosta (3 %). (Sovari 2022.)

Nuorisotilastot-palvelun tilastojen perusteella voidaan nähdä, mistä Pohjois-Pohjanmaan maakunnan nuorten työpajoille tulleet nuoret ovat ohjautuneet (Taulukko 3). Vuonna 2021 Pohjois-Pohjanmaalla oli 21 nuorten työpajaa ja niissä oli yhteensä 1138 valmentautujaa. Kaikista työpajoille ohjautuneista nuorista tuli työvoimahallinnosta 15,6 %, oppilaitoksista 8,2 %, sosiaali- ja terveyspalveluista 29,0 %, etsivästä nuorisotyöstä 11,1 %, nuorisotyöstä 0,1 %, nuoret tulivat itse suoraan työpajalle 15,5 %, muista palveluista 20,3 % ja tietoa ei ollut kirjattu 0,3 % nuorista. (Nuorisotilastot 2022.)

Taulukko 3. Mistä työpajalle ohjaututtiin 2021 (Sovari 2022; Nuorisotilastot 2022)

Työpajalle ohjaututaan	Pohjois-Pohjanmaa (1138)	Jelppiverkko (184)
Työvoimahallinto	15,6 %	3,0 %
Oppilaitoksista	8,2 %	5,4 %
Sote-palveluista	29,0 %	19,5 %
Etsivästä nuorisotyöstä	11,1 %	25,0 %
Suoraan työpajalle	15,5 %	25,5 %
Muista palveluista	20,3 %	21,6 %
Nuorisotyöstä	0,1 %	0,0 %
Ei tietoa	0,3 %	0,0 %

2.3 Etsivä nuorisotyö Jelppiverkossa

Etsivän nuorisotyön käsikirja (Paananen ym. 2022, 7) määrittelee etsivän nuorisotyön olevan 15–28-vuotiaan nuoren ammatillista kohtaamista, kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, osallisuuden, itsenäistymisen ja kasvamisen tukemista sekä nuoren ohjaamista oikeiden palveluiden, työmarkkinoiden tai koulutuksen pariin. Nuorisolaissa etsivästä nuorisotyöstä säädetään muun muassa, että se perustuu sekä vapaaehtoisuuteen että nuoren kanssa tehtyyn yhteistyöhön ja työskentely aloitetaan perustuen nuoren omaan arvioon tukensa tarpeesta hänen antamiensa tietojensa pohjalta (Nuorisolaki 21.12.2016/1285, 10. §).

Jelppiverkossa etsivä nuorisotyö on suurena osana sen toimintaa ja sitä on jokaisessa Jelppiverkon toiminta-alueen kunnassa. Jelppiverkolla on lisäksi koko toiminta-alueella yhteinen nettietsivä, joka toimii verkossa. Edellisten määritelmien lisäksi Jelppiverkko kuvaa etsivän nuorisotyön olevan ratkaisujen etsimistä nuoren kanssa yhdessä elämän jokapäiväisiin haasteisiin, kuuntelemista kaikenlaisissa asioissa ja tapaamisia nuorelle mieluisissa paikoissa sekä mielekkään tekemisen löytämistä ja kokeilemista. (Jelppiverkko s.a.) Etsivä nuorisotyö ohjasi Jelppiverkon valmennuspalveluihin neljänneksen (46 kpl) sen asiakkaista (184 kpl) vuonna 2021 (Sovari 2022).

3 NUOREN ELÄMÄNHALLINNAN VAHVISTAMINEN VERKKOVALMENNUSKEINOIN

Luvussa avataan keskeisiä käsitteitä ja teemoja sekä nuorten työpaja-, valmennus- ja verkkovalmennustoiminnan tietoperustaa, että esitellään tutkimustietoa. Määritelmien yhteenvetoa on koottu seuraavaan taulukkoon (Taulukko 4).

Taulukko 4. Keskeiset käsitteet

käsite	englanniksi	lyhyt määritelmä
valmennus työpajalla	workshop coaching	valmennussuunnitelmaan pohjautuvaa, hyvinvointia lisäävää, tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa (Into 2021).
verkko- ja etävalmennus	online coaching/ distance coaching	digitaalisilla alustoilla tapahtuvaa tavoitteellista ja suunnitelmallista yksilö- tai ryhmävalmennusta (Into 2021).
verkko-ohjaus	online tutoring	digitaalisin välinein tapahtuvaa ohjausta verkossa (Guttorm ym. 2017).

starttivalmennus	youth workshop	nuorten työpajalla tapahtuvaa alkuvaiheen tavoitteellista elämän hallinnan ja arjen taitojen tukemista (Hannila-Niemelä ym. 2015).
ryhmämuotoinen valmennus	group coaching	toiminnallisin keinoin yhdessä muiden kanssa tapahtuvaa sosiaalisten- ja ryhmässä toimisen taitojen vahvistamista (Into 2021).
valmentautuja nuorten työpajalla	youth workshop trainee	nuorten työpajalla valmennussuunnitelman tehnyt, yksilö- tai ryhmävalmennuksessa oleva alle 29-vuotias nuori (Nuorisolaki 13. §).
sosiaalinen vahvistaminen	social empowerment	tuetun yhteisön jäseneksi integroitumisen kautta tapahtuva toimintakyvyn vahvistuminen ja vastuullisuuden lisääntyminen (Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2015).
sosiaalinen kuntoutus	social rehabilitation	sosiaalityön tehostettu ja tavoitteellinen elämänhallintaa lisäävä tukimuoto (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301, 17. §).

Opinnäytetyön tiedonhaku tehtiin liitteenä olevan tiedonhakutaulukon (Liite 1) mukaisesti oleellisista, liitteessä näkyvistä tietokannoista. Tiedonhausta nostetut tutkimukset listattiin koosteeksi tutkimuksista (Liite 2), niihin tutustuttiin ja osa niistä nostettiin tämän opintäytetyön tietoperustaksi.

3.1 Nuoret asiakkaina työpajatoiminnassa

Siinä, missä nuorisolaki (3. §) määrittelee nuoren olevan alle 29-vuotias henkilö, määrittelee Yhdistyneet Kansakunnat (YK) nuoriksi henkilöiksi 15–24-vuotiaat, mutta toteaa itsekkin, ettei määritelmä ole universaali (United Nations 2013). Suomalaiset nuoret ovat itse Nuorten vapaa-aikatutkimuksessa (Myllyniemi & Berg 2013, 16) vuonna 2013 kertoneet nuoruuden alkavan mielestään noin 10-vuotiaana ja päättyvän noin 20-vuotiaana.

Teoksessa Elämänkaaripsykologia Tony Dunderfelt (2006, 92–92) kuvaa nuoruuden ikävaiheen alkavan 12–14-vuotiaasta ja kestävän 20-vuotiaaksi asti, jolloin nuoruus voidaan vielä jakaa kolmeen osaan, nuoruuden varhaisvaiheeseen (13–16-vuotiaana), nuoruuden keskivaiheeseen (16–19-vuotiaana) ja nuoruusiän loppuvaiheeseen (19–20-vuotiaasta 25-vuotiaaseen asti). Yleensä nuoruuden varhaisvaiheessa koetaan kriisejä ihmissuhteissa, koetaan murrosikä, kapinoidaan kaikkea vastaan ja solmitaan paljon uusia ystävyssuhteita. Nuoruuden keskivaiheessa koetaan minuuskriisi, koetaan vahvoja tunteita, kokeillaan omia rajoja sekä seurustellaan vakavasti. Nuoruuden loppuvaiheessa

tyypillisiä ovat ideologiset tarkastelut, tasoittuminen, oman itsensä sijoittaminen maailmaan ja itsenäistyminen. 20-vuotiaasta alkaa jäsentymisen vaihe, missä henkilön aikuisuus sosiaalisena ja yhteiskunnallisena toimijana alkaa. (Dunderfelt 2006, 92–93, 105.)

Nuoruudessa päätökset ovat usein epäoptimaalisia. Nuoret havainnoivat, toimivat, reagoivat ja heittäytyvät toimintaan impulsiivisesti, ilman pohdintaa. Nuorena saamme voimakkaimmat reaktiot mielihyvakeskuksestamme niin jännittäviin tilanteisiin kuin onnistumisiimme. Aivojemme alueet, jotka käsittelevät tunteita, tulevat erityisen aktiivisiksi, kun olemme toisten ihmisten kanssa läsnä. Nuorten mieli myös järkkyy pitkittyneessä stressitilassa, mistä myös nuorten aivot vahingoittuvat helpommin kuin aikuisten. Nuoruus on myös toiseksi tärkein vaihe aivojen kehitykselle varhaisten vaiheiden jälkeen. (Hermanson & Sajaniemi 2018, 843, 845.)

Oppivelvollisuuslaki (30.12.2020/1214, 2. §) säättää, että jokainen Suomessa vakituisesti asuva lapsi on oppivelvollinen alkaen sinä vuonna, kun hän täyttää seitsemän. Lain määrittelemä oppivelvollisuus loppuu lapsen suoritettua toisen asteen tutkinnon tai täytettyään 18 vuotta (Oppivelvollisuuslaki 2. §). Nuoren jäädessä ilman koulu- tai työpaikkaa voi hän ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi TE-palveluihin tai työllisyyden kuntakokeiluun riippuen siitä, onko hänen kotikuntansa mukana siinä (Kela 2023).

Työttömyysturvalaki (30.12.2002/1290, 13. §) kuitenkin epää alle 25-vuotiaan, 2. asteen koulutuksen suorittamatta jättäneen nuoren oikeuden työttömyysetuuteen, jos hän ei hae vähintään kahta koulupaikkaa, joiden hakuprusteet hän täyttää. Nämä edellä mainitut seikat johtavat usein ilman koulu- tai työpaikkaa olevan nuoren ohjautumisen TE-palveluista tai muuta kautta (Taulukko 3) nuorten työpajatoiminnan piiriin joko kuntouttavan työtoiminnan sopimuksella, mistä säädetään laissa kuntouttavasta työtoiminnasta (2.3.2001/189, 13.–16. §), tai muulla tavalla.

3.2 Nuorten työpajatoiminnan suunnittelu, toteutus ja arviointi

Nuorten työpajatoiminta määritellään toiminnaksi, mikä valmennuksen kautta antaa nuorelle, alle 29-vuotiaalle henkilölle, edellytyksiä saada koulupaikka,

saattaa koulutus valmiiksi tai työllistyä tai päästä jonkin muun nuorta hyödyttävän palvelun piiriin (Into 2021, 5). Nuorisolaki (13.–15. §) säättää nuorten työpajatoiminnasta ja, että nuorten työpajaa voi yllä pitää kunta, kunnat tai muu nuorten palveluja tuottava yhteisö. Työpajatoimijat voivat hakea vuosittain Aluehallintovirastosta harkinnanvaraista valtionavustusta, jos työpaja täyttää valtionavustuskelpoisuuden. (Taskinen & Stewart 2021, 6, 8.) Opetus- ja kulttuuriministeriö hyväksyy nuorten työpajan valtionavustuskelpoiseksi erillisen hakemuksen perusteella (OKM 2023).

Nuorten työpajatoiminta, joka on jo pysyvä työmuoto yhteiskunnan ulkopuolelle jäämisen ehkäisemisen yksilöitynä toimenpiteenä, parantaa niiden henkilöiden olosuhteita, jotka todennäköisesti jäisivät työn ja koulutuksen ulkopuolelle. Nuorten työpajatoiminta on monialaista ammatillista toimintaa ja se sijoittuu julkisella sektorilla yleisten työ- ja koulutusmarkkinoiden keskivaiheille. (Kirjavainen 2021, 534.)

Valmennus työpajalla

Työpaja voidaan nähdä valmennusyhteisönä, missä ensisijaisena tavoitteena on parantaa sen jäsenten hyvinvointia, löytää heistä potentiaalia ja valmentaa heitä kohti työelämää tai koulutusta. Työpajan perustehtävä on valmentaa ihmisiä. Työpajaympäristössä valmennuksella tarkoitetaan tavoitteellista, valmentautujan tarpeiden mukaista vahvistamista ja sekä kykyjen että asiantuntemuksen kehittämistä valmennusprosessissa. Työpajoille valmennusta voidaan tuottaa työvalmennuksena, yksilövalmennuksena ja ryhmävalmennuksena. Jokaiselle valmentautujalle tehdään oma henkilökohtainen valmennussuunnitelma. (Into 2021, 4–5, 9, 16.)

Vuoden 2021 Sovari-mittarin (Sosiaalisen vahvistumisen mittari) tulosten keskiarvojen vertailun mukaan nuoret valmentautajat olivat tyytyväisempiä tehtäviinsä työpajoilla, osallistumiseensa työpajan yhteisiin asioihin sekä eri valmennusmuotoihin kuin aikuiset valmentautajat. Positiiviset kokemukset työpajan työtehtävistä, ilmapiiristä ja valmennuksesta ovat perusta sosiaaliselle vahvistumiselle. Kun mielikuvat omista kyvyistä ja työpajalla pärjäämisestä

vahvistuvat sekä kokemus valmennustyöstä, joka kannustaa, kohtaavat, edistävät nämä oppimista myös yrittämisen ja epäonnistumisienkin kautta. (Kinnunen 2022, 6, 15.)

Valmentautuja nuorten työpajalla

Nuorisolaissa (13. §) määritellään nuorten työpajan asiakkaan olevan valmentautuja. Nuorten työpajalla nuori valmentautuu omien kykyjensä mukaan osallistumalla pajan työhön tai työtoimintaan. Nuorisolaki (13. §) myös edellyttää, että nuorten työpajalla henkilökunnalla tulee olla sekä yksilövalmennus- että työvalmennusosaamista. Nuorten työpajalla asiakkaalle pitää tehdä yhdessä yksilöllinen valmennussuunnitelma, ja näin hänen työpajajaksonsa on suunnitelmallisen ja tavoitteellisen toiminnan alaista (Nuorisolaki 13. §). Nuorten työpajan tarkoituksena on juuri suunnitelmallisen valmennuksen kautta kohottaa asiakkaan mahdollisuuksia päästä kouluun tai suorittaa se loppuun, työllistyä tai päästä muuhun tarpeelliseen palveluun.

Jelppiverkko määrittelee asiakkaansa olevan tuen tarpeessa oleva, alle 29-vuotias nuori, jolle tarjotaan yksilöllistä ohjausta, tukea ja apua. Tarkoitus on, että Jelppiverkossa nuorta ohjataan oikeiden palveluiden piiriin. Lisäksi Jelppiverkko esittelee tarjoavansa henkilökohtaisen valmennussuunnitelman ja työntekijän arvion kautta yksilö- ja ryhmävalmennusta nuorille, jotka sitä tarvitsevat. Näin valmennuksiin ohjautuva, valmennussuunnitelman työntekijän kanssa yhdessä tehnyt nuori on Jelppiverkossa valmentautuja. (Jelppiverkko s.a.)

Nuoret ovat päässeet osallistumaan nuorten työpajatoimintaan viime aikoina miltei jokaisessa Suomen kunnissa. Nuoria valmentautujia on työpajoilla noin 15 000 vuodessa. Nuorten työpajoilla valmennustoimintaa on ollut hyvin moninaisilla toimialoilla, kuten rakennus-, taide-, media- ja monilla muillakin aloilla. (Kirjavainen 2021, 534.)

Elämänhallinta ja arjen taitojen tukeminen

Starttivalmennus on nuorten työpajatoiminnan matalan kynnyksen palveluista yleisin (Kirjavainen 2021, 534). Nuorten työpajoilla starttivalmennus määritellään työskentelyprosessin alun kaikenkattavaksi ja tavoitteelliseksi aktiviteetiksi, missä pääpaino on elämänhallinnan ja arjen taitojen tukemisessa. Starttivalmennuksessa yhdistetään yhteisöllinen ja yksilöllinen työskentelyote sekä työskennellään nuoren verkoston kanssa. Starttivalmennus vahvistaa nuoren voimavaroja sekä itsetuntoa ja -luottamusta. Lisäksi nuorta autetaan saamaan tarpeelliset tukitoimet palveluverkostosta. Nuorta ohjataan ottamaan vastuu asioistaan sekä tekemään realistisia suunnitelmia. Starttivalmennus on sekä osallisuuden, osallistuvan toimijan, että itseohjautuvuuden vahvistumisesta. (Hannila-Niemelä ym. 2015, 10.)

Jelppiverkko tarjoaa valmennuspalveluissaan myös starttivalmennusta, joka on määritelty kolmen kuukauden mittaiseksi teemoitetuksi valmennussuunnitelman mukaiseksi valmennusjaksoksi, minkä aikana on tarkoitus löytää nuorelle oma jatkopolku. Jelppiverkossa starttivalmennus voi olla yksilötapaamisia sekä osallistumista ryhmä- tai verkkovalmennukseen. Starttivalmennus valmentaa nuoria siirtymään kohti koulutusta tai työelämää. (Jelppiverkko s.a.)

Kirjavainen (2021, 534) ynnää tutkimusartikkelissaan käyttämiensä tutkimuslähteiden perusteella nuorten elämänhallinnan ja -laadun parantuneen, luottamuksen ja toivon tulevaan lisääntyneen sekä uskon koulutus- ja työpoluille siirtymiseen lisääntyneen työpajajakson aikana. Elämän- ja arjenhallinnan taitojen vahvistaminen nuorten työpajatoiminnassa on siis merkityksellistä nuorelle.

Ryhmämuotoinen valmennus

Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry määrittelee ryhmävalmennuksen palveluksi, jolla vahvistetaan toiminnallisin keinoin valmentautujan ryhmässä toimimisen taitoja sekä hänen sosiaalisia taitojaan. Ryhmävalmennuksessa tarkastellaan myös työpajatoiminnan yksilövalmennuksen sisällään pitämiä aiheita yhdessä muiden nuorten kanssa. (Into 2021, 6.)

Jelppiverkon ryhmävalmennukseen nuori ohjautuu yksilövalmennuksessa tehdyn henkilökohtaisen valmennussuunnitelman mukaisesti. Ryhmävalmennuksessa haaveillaan tulevaisuudesta, käydään läpi talouteen, terveyteen tai muita nuoria mietityttäviä asioita, haetaan opiskelu- tai työpaikkoja, puhutaan työelämän pelisäännöistä ja mietitään ratkaisuja arjen haasteisiin. Työntekijä voi myös jalkautua valmennettavien kanssa hoitamaan asioita. Ryhmävalmennuksen tavoitteena on niin sosiaalisten tilanteiden harjoittelu kuin itsetunnon vahvistuminen ja henkilökohtaisten vahvuuksien löytyminen niin yksilö- ja ryhmävalmennuksen kuin vertaistuen myötä. Ryhmävalmennuksen aikana nousevat esille myös moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden ymmärtäminen, tasa-arvoasiat sekä myös harrastusmahdollisuuksien kokeileminen ja nuorten välinen vertaistuki. (Jelppiverkko s.a.)

Tapion (2011, 172–177) väitöskirjan tulosten perusteella nuorten ryhmämuotoisella ohjauksella voidaan vaikuttaa positiivisesti ryhmän jäsenten suoritusstrategioihin. Suoritusstrategia tarkoittaa henkilön tapaa ajatella ja toimia, kun hän kohtaa haastavan tehtävän, suorittaa sitä sekä arvioi suoritustaan (Määttä 2002, 11).

Sosiaalinen vahvistaminen

Sosiaalinen vahvistaminen käsitteenä juontaa juurensa englanninkieliseen sanaan empowerment, joka voidaan käsittää vahvistamiseksi. Nuorisolain edellisen uudistamisen yhteydessä siinä koettu leimaava ilmaisu *syrjäytymisen ehkäisy* muutettiin muotoon sosiaalinen vahvistaminen. (Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry 2015, 10, 13.) Nuoren aikuisen sosiaalisen vahvistamisen ajatuksena on luottamuksen rakentuminen osapuolten välille sekä henkilön integroituminen yhteisön jäseneksi niin, että sen avulla henkilön kyky toimia sosiaalisissa tilanteissa vahvistuu ja hän ottaa sitä kautta vastuuta osaltaan lähiyhteisöstään toimimalla sen aktiivisena jäsenenä (Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry 2015, 58).

Kun nuori henkilö saadaan henkilökohtaisesti panostamaan yhteisössä yhteiseen toimintaan, kokee hän oman toimintansa sekä merkitykselliseksi että opettavaiseksi ja hänen itseluottamuksensa vahvistuu. Kun yhteisö vielä osoit-

taa henkilölle kunnioitusta, kasvaa sosiaalisen vahvistumisen ja yhteisen oppimisen merkityksellisyys entisestään. Sosiaalisessa vahvistamisessa pyritään vahvistamaan henkilön vuorovaikutustaitoja ja sosiaalista toimintakykyä, itsetuntoa ja itsensä arvostamista, elämänhallintaa ja osallisuutta. (Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2015, 58.) Sosiaalisen vahvistamisen määritelmä löytyy myös nuorisolain tavoitteista (Nuorisolaki 2. §). Kirjavainen (2021, 534) toteaa artikkelissaan, että nuorten itsensä kuvaamana tuli esille se, kuinka työpajalla annettu valmennus on vahvistanut heitä sosiaalisesti.

Sosiaalinen kuntoutus

Sosiaalihuoltolaki (17. §) määrittelee sosiaalisen kuntoutuksen sosiaalityön sekä sosiaaliohjauksen kautta järjestettäväksi tehostetuksi, tavoitteelliseksi tukimuodoksi, joka antaa tukea ihmisen sosiaalisen toimintakyvyn ja elämänhallinnan parantamiseksi sekä säilyttämiseksi ja joka sekä ehkäisee että vähentää syrjäytymistä ja edistää osallisuutta. Nuorille annettava sosiaalinen kuntoutus tukee heidän sijoittumistaan opiskelu, työ-, työpaja-, työkokeilu- tai kuntoutuspaikkaan ja ennalta ehkäisee näiden keskeytyksiä.

Sosiaalisen kuntoutuksen viisi pääkohtaa sosiaalihuoltolaista (2014) ovat: ”1) *sosiaalisen toimintakyvyn ja kuntoutustarpeen selvittäminen; 2) kuntoutusneuvonta ja -ohjaus sekä tarvittaessa kuntoutuspalvelujen yhteensovittaminen; 3) valmennus arkipäivän toiminnoista suoriutumiseen ja elämänhallintaan; 4) ryhmätoiminta ja tuki sosiaaliin vuorovaikutussuhteisiin; 5) muut tarvittavat sosiaalista kuntoutumista edistävät toimenpiteet.*” (Sosiaalihuoltolaki 17. §.)

Sosiaalisella kuntoutuksella pyritään edistämään sosiaalista toimintakykyä, jotta henkilön tarpeet tyydyttyvät ja hänen aktiivinen osallistumisensa yhteiskuntaan mahdollistuu. Sosiaalisen kuntoutuksen tavoite onkin sosiaalisen toimintakyvyn parantuminen. Osallisuuden vahvistaminen, erityisesti nuorilla, on sosiaalisen kuntoutuksen keskeinen aihe. Sosiaalinen kuntoutus on itsenäinen erityisalue ammatillisen, lääkinnällisen ja kasvatuksellisen kuntoutuksen ohella. (Väisänen 2018, 26–28, 35.) Sosiaalitoimen palveluilla sekä sen asiakasohjauksella on merkittävä osuus työpajatoiminnassa. Työpajoille ohjataan ihmisiä yhä enemmän kuntoutuksellisiin palveluihin, kuten starttivalmennukseen. (Hannila-Niemelä ym. 2015, 11–12.)

Sosiaalinen kuntoutus määritellään niin työntekijöiden kuin nuorten asiakkaidenkin mielestä aikaan sidotuksi prosessiksi. Nuorten sosiaalisen kuntoutuksen kehittämishankkeen tuloksena oli ajatus, että sosiaalisen kuntoutuksen kesto olisi keskimäärin yksi vuosi, koska nuorten mielestä se on riittävä aika pohtia elämää, saada tukea, löytää sekä itsensä ja päästä elämässä eteenpäin. (Vuokila-Oikkonen & Siira 2020, 18.)

Nuorten työpajatoiminnan suunnittelu

Nuorten työpajatoiminnan toiminnan suunnittelu pitää sisällään luvun aiempien kappaleiden sisältämiä asioita. Nuorten työpajatoiminta on tarkoitettu nuorelle, joka on ilman koulu- tai työpaikkaa ja joka hyötyy valmennuksen kautta työpajatoiminnasta. Työpajan asiakasta kutsutaan valmentautujaksi. Työmuotoina työpajalla ovat joko tai yksilö-, ryhmä-, startti-, ja työvalmennus, joita tehdään henkilökohtaisen valmennussuunnitelman mukaisesti ammattitaitoisen henkilökunnan toimesta. Tavoitteena nuorten työpajatoiminnassa on nuoren sosiaalinen vahvistuminen, ja sitä voidaan toteuttaa myös sosiaalisen kuntoutuksen kautta. Työpajatoimintaa ja sen vaikutusta arvioidaan ja tunnuslukuja kerätään kuten seuraavassa kappaleessa todetaan.

Nuorten työpajatoiminnan arviointi

Nuorten työpajatoimintaa arvioidaan SOVARI – Sosiaalisen vahvistumisen mittarilla (Kinnunen 2022, 3), sekä Valtakunnallisella työpajakyselyllä, joka on kaksiosainen digitaalisella Webropol-lomakkeella olevalla kysely (OKM 2022). Työpajatoiminnan keskeinen tavoite on asiakkaan sosiaalinen vahvistuminen. Sosiaalisen vahvistumisen mittarilla saadaan tilastollista vaikuttavuustietoa ja tunnuslukuja, mitä seuraamalla, saadaan käsitys asiakkaiden päätymisestä, työpajajakson jälkeen opiskelemaan, työelämään tai muihin tarvitsemiinsa palveluihin. Tuloksia käytetään muun muassa nuorten työpajatoiminnan kehittämiseen. (Kinnunen 2022, 3.)

Verkkovalmennuksen suunnittelu, toteutus ja arviointi nuorten työpajalla

Työpajatoiminnassa etävalmennus on aina sekä suunnitelmallista että tavoitteellista valmennustoimintaa, jonka pohjana on valmentautujan henkilökohtaisten tarpeiden huomioon ottaminen sekä hänen elämänhallinta- ja arjentaitojensa vahvistaminen yhteisen valmennussuunnitelman mukaisesti. Verkkovalmennusta valmennusmuotona suunnitellaan, kuten nuorten työpajatoimintaa muutenkin, henkilökohtaisessa valmennussuunnitelmassa. Verkkovalmennuksen kautta toteutetaan myös nuoren sosiaalista vahvistamista kuten muutenkin työpajatoiminnassa. (Into 2021, 6.)

Verkko- ja etävalmennus nuorten työpajatoiminnassa

Jelppiverkon verkkovalmennukseen osallistuvat ne yksilö- ja starttivalmennuksen valmentautajat, joiden katsotaan hyötyvän siitä yhteisen näkemyksen mukaisesti. Verkkovalmennuksessa harjoitellaan toimimista digitaalisessa ympäristössä sähköisillä laitteilla. Verkkovalmennukseen kuuluu samoja aiheita, kuin muuhunkin Jelppiverkon ryhmävalmennukseen, kuten nuoren elämänhallintaa vahvistavia aiheita. Kaikki verkkovalmennuksen aiheet ovat valmentautujien itsenäistä pärjäämistä arjessa tukevia. Jelppiverkon verkkovalmennukseen kuuluu myös valmennuskertojen välissä tehtäviä itsenäisiä tehtäviä. (Jelppiverkko s.a.) Verkkovalmennus yleensä sekä Jelppiverkossa että muualla, sisältää osin samoja teemoja kuin edellä määritelty sosiaalinen kuntoutus, jossa vahvistetaan arjen- ja elämänhallintaa, on ryhmätoimintaa ja annetaan tukea sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin. Verkkovalmennuksen vaikutuksia arvioidaan kuten työpajatoimintaa muutenkin.

Verkkovalmennusta tutkiessa McCarthy & Ertubey (2023, 122–124) havaitsivat, että ryhmän luottamuksellinen ilmapiiri on merkittävä, ryhmävalmennuksen koettiin yhtenäistävän siihen osallistuvia ja valmentautujien keskinäisiin suhteisiin vaikutti se, kuinka paljon he jakoivat itsestään valmennuskerroilla ja kuinka he kokivat ryhmäytymisen tason sen mukaan, miten yhdessä ryhmässä jaettiin asioita. Timonen & Ruokamo (2022, 75) taas totesivat, että toimiva vuorovaikutus verkkovalmennuksessa osallistujien kesken lisäsi sekä yhteisöllisyyttä, että läsnäoloa verkkovalmennuksessa. Lisäksi Timonen & Ruokamo (2022, 75) huomasivat, että verkkovalmennuksen opetuksessa toimii parhaiten käänteinen oppiminen. Tapio (2011, 173–175) on osoittanut, että

nuorten epätoivottuja toimintamalleja haastavissa tilanteissa voidaan muokata suotuisimmiksi suunnitellulla ohjausinterventiolla.

Verkko-ohjaus

Verkko-ohjaus on internetverkon kautta tapahtuvaa ohjausta, jossa käytetään apuna digitaalista teknologiaa. Verkko-ohjauksen välineinä voidaan käyttää verkossa olevien laitteiden, kuten älypuhelimien, tietokoneiden tai tablettien sovelluksia. Verkko-ohjausta voidaan tuottaa paikasta riippumatta. Verkko-ohjaus voi olla reaaliaikaista tai viiveellistä. Verkko-ohjauksessa voidaan yhdistää tarpeen mukaan interaktiivista vuorovaikutusta tai se voidaan toteuttaa yksisuuntaisena viestintänä. (Guttorm ym. 2017, 14.)

Ohjaus- ja neuvontatyötä voidaan toteuttaa edellä mainitun kaltaisesti verkko-ohjauksena, ja näin se voi tukea verkossa tapahtuvaa valmennusta tai olla reaaliaikaisena sen kaltaista. Nuorten työpajalla toiminnassa mukana voi olla verkko-ohjausta, ja se voidaan sisällyttää nuoren valmennussuunnitelmaan yhdeksi työkaluksi, mutta varsinaisen suunnitelmallisen ja tavoitteellisen ryhmävalmennuselementin puuttuminen siitä tekee siihen eron suhteessa suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen verkkovalmennukseen.

Wu ja Gao (2020, 970–973) havaitsivat, että videokuvavälitteisessä verkko-ohjauksessa ohjattavien välisen sosiaalisten kontaktien kokemisella ohjaustuokioissa on vaikutus vuorovaikutuksen tasoon, ja samalla he totesivat, että ohjelmistosuunnitelulla voidaan vaikuttaa vuorovaikutukseen ja sen mahdollisuuksiin. He havaitsivat myös sosiaalisten pelkojen vaikuttavan negatiivisesti vuorovaikutukseen verkko-ohjauksessa.

Kurki ym. (2022, 3) kirjoittivat julkaisussaan, että heidän kokemuksiansa perusteella voidaan todeta, että verkko-oppimisen alustat sekä niiden toiminnallisuudet, kuten tekoälyä hyödyntävä hakuominaisuus, pystytään valjastamaan oppimisen avuksi auttamaan tiedonhankinnassa, osallistumisessa tai tiedon luomisessa. Sähköinen alusta tuo uusia työkaluja tukemaan verkko-ohjausta, mutta vaatii erilaista työtettä kuin perinteinen fyysinen ohjaustyö.

Valkonen ym. (2020, 17) toteavat tutkimusartikkelissaan, että ryhmän verkossa toimimisen luottamuksen edellytyksenä on koettu turvallisuudentunne, vertaisuus, verkkoalustan käytettävyys ja helppous sekä ohjaajan ammattitaito, valmistautuminen ja mukana oleminen. Luottamusta heikentävät huono tekninen toteutus ja tietoturva, ohjauksen puute, osaamattomuus ja ryhmädynamikan ongelmat.

3.3 Minne nuoret menevät työpajajakson jälkeen

Pohjois-Suomen aluehallintoviraston toiminta-alueen Pohjois-Pohjanmaan maakunnan, mihin Jelppiverkon toiminta-alueen kunnatkin kuuluvat, nuorten työpajoilla olleet nuoret (1138 kpl) sijoittuvat vuonna 2021 työpajajakson jälkeen seuraavan taulukon (Taulukko 5) mukaisesti. Tyypillisimmin nuoret sijoituivat työpajajakson jälkeen koulutukseen, minne ohjautui 28,5 % pajajakson päättäneistä nuorista. Seuraavaksi tyypillisimmin muuhun ohjattuun toimenpiteeseen, esimerkiksi työkokeiluun, jatkoi noin 20,7 % nuorista. Työttömäksi päätyi noin 17,6 % nuorista, työelämään 15,4 % ja muualle, esimerkiksi armeijaan tai perhevapaalle vajaa 14,9 % nuorista. Toiselle paikkakunnalle muuton vuoksi työpajalta lähteneitä oli 2,1 % nuorista ja muun syyn takia keskeytyi noin 1,1 % työpajalla olleiden jaksoista. (Nuorisotilastot 2022.)

Jelppiverkosta valmentautujat (184kpl) ohjautuivat (Taulukko 5) vuonna 2021 valmennusjakson jälkeen tyypillisimmin koulutukseen, 31,0 % nuorista, muuhun ohjattuun toimintaan, 26,0 % nuorista, työelämään, 15,0 % nuorista, muualle, 9,0 % nuorista ja työttömäksi vain murto-osa 0,1 % nuorista. (Sovari 2022.)

Taulukko 5. Mihin työpajalta ohjauduttiin 2021 (Sovari 2022)

Työpajalta ohjaudutaan	Pohjois-Pohjanmaa (1138)	Jelppiverkko (184)
Koulutukseen	28,5 %	31 %
Muu ohjattu toimenpide	20,7 %	26 %
Työttömäksi	17,6 %	0,1 %
Työhön	15,4 %	15 %
Muualle	14,9 %	9 %
Ei tietoa	2,1 %	0 %
Muu	1,1 %	0 %
Jatkoi pajalla, jolloin siirtoa ei tilastoitu	-	n. 19 %

3.4 Nuorten työpajatoiminnan vaikutuksia

Pohjois-Pohjanmaan maakunnan nuorten työpajatoiminnan tilastoinnissa vuodelta 2021 on olemassa vain yhteinen tilasto Kainuun maakunnan kanssa, ja näin ollen maakunnan omaa, eriytettyä tilastoa ei ole käytössä. Tästä syystä opinnäytetyössä verrataan Jelppiverkon valmennustyön vaikutuksia koko valtakunnan työpajatoimintaan (Taulukko 6), jossa vuonna 2021 on ollut 22 271 valmentautujaa, ja joista nuoria on ollut 11 849 valmentautujaa. Sosiaalista vahvistumista heistä oli kokenut 93 %, ja pisteitä työpajatoiminnalle, asteikolla 1–5, viiden ollessa paras pistearvo, he olivat antaneet keskimäärin 4,3 pistettä. Valmentautajat olivat kokeneet edistyneensä valmennuksen aikana arjen taidoissa (80 %), elämännhallinnassa (80 %), opiskelu- ja työelämävalmiuksissa (82 %), sosiaalisissa taidoissa (77 %) ja itsetuntemuksen kehittymisessä (75 %). (Kinnunen 2022, 12–14.)

Jelppiverkossa, kuten seuraava taulukko (Taulukko 6) esittää, vuonna 2021 sosiaalista vahvistumista oli kokenut 94 % valmennuksessa olleista nuorista. Valmentautajat arvioivat asteikolla 1–5, Jelppiverkon valmennuksen olevan 4,2 pisteen veroinen. Valmentautajat olivat kokeneet edistyneensä valmennuksen aikana arjen taidoissa (88 %), elämännhallinnassa (83 %), opiskelu- ja työelämävalmiuksissa (85 %), sosiaalisissa taidoissa (83 %) ja itsetuntemuksen kehittymisessä (73 %). (Sovari 2022.)

Taulukko 6. Työpajan vaikutuksia (Kinnunen 2022; Sovari 2022)

	Työpajatoiminta	Jelppiverkko (184)
Arvio 1–5	4,3	4,2
Sosiaalinen vahvistuminen	93 %	94 %
Arjen taidot	80 %	88 %
Elämännhallinta	80 %	83 %
Opiskelu- ja työelämävalmiudet	82 %	85 %
Sosiaaliset taidot	77 %	83 %
Itsetuntemus	75 %	73 %

3.5 Yhteenveto viitekehystä

Useissa tutkimuksissa, joissa kohteena oli verkkovalmennus, on sen toimintaan oltu tyytyväisiä, koska verkkovalmennuksen on nähty tuovan osallistujille positiivisia muutoksia, kuten esimerkiksi elämänlaadun parantumista (Putko-

nen 2019, 43–47; Rautiainen 2021, 42; Seikkula 2023, 49). Verkkovalmennuksen tuloksia, verkkovalmennukseen osallistumista läsnäoloina mitattuna ja verkkovalmennuksen vaikutuksia voidaan parantaa onnistuneen ohjelmistosuunnittelun ja verkkovalmennuksessa tapahtuvan vuorovaikutuksen lisäämisen kautta (Ruokamo 2022, 75; Wu ym. 2020, 970–973). Nuorten työpajatoiminnalla on mitattuja vaikutuksia nuorten sosiaaliseen vahvistumiseen, heidän työllistymiseensä, opiskeluiden jatkamiseen ja opintojensa valmiiksi saattamiselle (Kinnunen 2022; Sovari 2022).

Opinnäytetyön näkökulma nojasi edellä kuvailtuun tietoperustaan, missä nuorten työpajatoiminta, sen toteuttama verkkovalmennus, nuoret valmentautajat, valmennusympäristö, valmennusmuodot ja valmennuksen tarkoitus sekä tavoitteellisuus ovat määriteltäviä. Tässä näkökulmassa on tutkimuksellisenä kehittämistyönä, toimintatutkimuksen kautta, kehitetty Jelppiverkon olemassa olevaa verkkovalmennusta toimintamalliksi ympärivuotiseen toteutukseen. Toimintamalli esitellään luvussa seitsemän.

4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tavoite on parantaa Jelppiverkon valmentautujien palvelutarjontaa sekä varautua tulevaisuuteen ja pandemian kaltaisiin olosuhteisiin, joissa fyysisesti lähekkäin tehtävää työtä tulee välttää. Asiakkaille suunnatun palvelutarjonnan laajentuminen hyödyttää myös Jelppiverkon yhteistyökumppaneita, Jelppiverkon toiminta-alueen kuntia, hyvinvointialuetta sekä Jelppi-verkkoa itseään. Opinnäytetyön tarkoitus oli kehittää Jelppiverkolle ympärivuotinen nonstop-verkkovalmennuksen toimintamalli.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

1. Miten verkkovalmennusjakso toteutetaan, jotta se palvelee valmentautujien liittymistä verkkovalmennukseen pitkin vuotta?
2. Miten verkkovalmennuksen sisältö toimii parhaiten?
3. Miten verkkovalmennuksen toteutus toimii parhaiten?
4. Miten valmentautujan oppimistarve kartoitetaan verkkovalmennuksessa?
5. Miten oppimista tuetaan verkkovalmennuksessa?
6. Miten valmentautujan oman elämän asioiden muutostarve kartoitetaan verkkovalmennuksessa?

7. Miten valmentautujaa tuetaan muutoksessa verkkovalmennuksen kautta?
8. Miten verkkovalmennusmalli tulisi kuvata?
9. Miten verkkovalmennus tulisi dokumentoida?

5 TOIMINTATUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä opinnäytetyö tehtiin tutkimussuunnitelman mukaisesti tutkimuksellisen kehittämistyön mukaisena toimintatutkimuksena. Luvussa kuvataan toimintatutkimukseen kuuluvat syklit ja tutkimuksen työvaiheet. Ensimmäisen syklin sisällä avataan toimintatutkimus käsitteenä sekä kuvataan syklikohtaiset tutkimuskysymykset, toimintatutkimuksen tiedonhaku, aineiston keruu sekä analyysimenetelmä. Lisäksi luvussa kuvataan Jelppiverkon verkkovalmennusjaksoa, joka oli toimintatutkimuksen kohde.

5.1 Tutkimuksellisen kehittämistyön mukainen toimintatutkimus

Kehittäminen on toimintaa, joka tähtää aina tavoitteen saavuttamiseen. Kun kehittämiseen otetaan mukaan tutkimus, voidaan nähdä, että tutkittua tietoa sovelletaan kehittämiseen. Näin ollen saatu uusi tutkimuksellinen tieto otetaan myöhemmin käyttöön tai sitä käytetään toiminnassa. (Toikko & Rantanen 2009, 14, 19.)

Syrjäläinen ym. (2007, 7–8) sanovat tutkimuksista, että määritelty tutkimustehtävä näyttää sen, mitä tutkimusmenetelmiä voidaan käyttää tutkimuksessa vastaamaan tarkimmin juuri tutkijan tutkimuskysymyksiin. Näin ollen tutkijan on pakko itse myös olla valitsemassa tutkimusmenetelmiään tutkimukseensa. Tutkimuksessaan tutkijan tulee myös kertoa taustansa ihmiskuvan sekä todellisuus- ja tietoperustansa suhteen. Sen lisäksi hänen on avattava tekstissään sitä, miten hän käsittää tutkittavan ilmiön ja sen tulkinnan ja miten hän ne raportoi.

Kananen (2014, 7, 13–15) toteaa, että toimintatutkimus on työelämässä tapahtuvaa toimintaa ja samanaikaista tutkimusta. Siinä on oleellista toimijoiden yhteistyö ja se, että toiminnassa ovat mukana ne tahot, joiden toimintaan haetaan muutosta. Pysyvä muutos toiminnassa onkin toimintatutkimuksen yksi tavoite. Vaikka toimintatutkimus on lähellä kehittämistutkimusta, eroaa se siitä

muun muassa siinä, että itse tutkija on osa toimintaa. Toimintatutkimusta on vaikea määritellä tarkasti, sillä se ei ole vain tutkimusmenetelmä vaan lähinnä usean tutkimusmenetelmän yhdistelmä. Toimintatutkimus koostuu toiminnan useista perättäisistä sykleistä, joihin jokaiseen kuuluvat suunnittelu-, toiminta- ja seurantavaiheet. Toimintatutkimusta käytetään ryhmän toiminnan tai työn kehittämiseen, ja kohteena voi olla mikä tahansa inhimillisen toiminnan osa-alue. Se kohdentuukin juuri ihmisten toimintojen muuttamiseen. (Kananen 2014, 7, 13–15)

Toimintatutkimus on tutkimusote, joka tutkii sosiaalisia käytäntöjä. Sen tarkoitus on tutkia todellisuutta, jotta sitä voidaan muuttaa ja tutkia uudelleen. Toimintatutkimus perustuu interventioihin, se on käytännönläheinen ja osallistava sekä demokraattinen. Toimintatutkimus sisältää reflektiota eli peilaamista. (Heikkinen ym. 2023, osa 1.)

Toimintatutkimus eroaa muista tutkimuksista usein tutkimuskysymystensä, jotka ovat useimmiten mitkä- ja millä-alkuisia, kautta. Niiden myötä toimintatutkimuksen tulokset tuovat uusia, konkreettisia käytänteitä laadullisille tutkimuksille tyypillisten toteavien ehdotusten sijaan. Tutkija osallistuu aktiivisesti myös toimintaan, jota muutetaan ja kokeillaan pitkin matkaa. Toimintatutkimuksessa muutos ja tutkimus tapahtuvat yhtä aikaa. (Kananen 2014, 15–16.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusmuodoksi valikoitui toimintatutkimus, koska tarkoitus oli kehittää verkkovalmennusjaksoa, ja vastata syklikohtaisiin sekä läpi syklien kulkeviin tutkimuskysymyksiin sykleittäin. Toimintatutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa kehittämis ehdotuksena nonstop-verkkovalmennuksen toimintamalli Jelppiverkolle. Nämä tavoitteet toteutuivatkin hyvin ja kuten Kananen (2014, 15–16) toteaa jatkuvasta muutoksesta sekä tutkimuksesta, tehtiin myös tutkimuksen kohteena olleessa verkkovalmennusjaksossa sekä muutoksia seuraaviin yksittäisiin valmennuskertoihin, seuraaviin kokonaisiin verkkovalmennuksiin että tutkittiin samalla määriteltyä aihetta tarkemmin.

Toimintatutkimuksen käytännön toteutus

Jotta toimintatutkimuksen voi tehdä, pitää tietää, mitä kehitetään. Kun tämä on selvillä, tiedetään myös tutkimusongelma, sillä juuri kehitettävästä asiasta

muotoillaan tutkimusongelma. Kehittämiselle täytyy asettaa kehittämisen tavoitteet sekä laatia toimintasuunnitelma, jossa kirjataan, milloin, missä ja miten asiaa kehitetään. Koska kehittämiseen liittyy tutkimustoiminta, kirjataan toimintasuunnitelmaan myös toteutus, dokumentointi, arviointi ja raportointi hyvin. Raportoinnin pohjalta tutkimusta voidaan arvioida, vertailla ja toistaa eli siirtää toisaalle. Kun tutkimuksella on tavoitteet, voidaan niitä mitata asetetuilla mittareilla. Näin nähdään kehitettävän toiminnan muutosten vaikutus suhteessa tavoitteeseen. (Kananen 2014, 52–53.)

Toimintatutkimus koostuu muutossykleistä, joissa jokaisessa on sisällään suunnittelu-, toteutus- / toiminta- ja seuranta- / arviointivaiheet. Jokaisesta vaiheesta voidaan tehdä tutkimusta. Suunnitteluvaiheessa voidaan tutkia muutoksen tai kehittämishankkeen tarpeellisuuden arviointia, samoin kuin toteutus- ja toimintavaiheiden interventiomuotojen arviointia ja valintaa sekä seuranta- ja arviointivaiheen tulosten ja vaikuttavuuden arviointia. (Kananen 2014, 55.)

Toimintatutkimuksen ei pitäisi kestää vain yhtä sykliä, vaan se jatkuu usean syklin ajan. Perättäiset syklit voidaan nähdä enemmän spiraalin kaltaisena jatkumona, kuin irrallisina sykleinä, jolloin toiminta ei spiraalissa pysähdy syklisen väleissä. Toimintatutkimuksessa syntyvät muutosinterventiot pyrkivät parantamaan tutkittavaa toimintaa. (Heikkinen ym. 2023, osa 1.)

Kun pohditaan, millä keinoilla nykyiseen toimintaa puututaan, puhutaan interventioista. Jotta voidaan mitata intervention vaikutusta, pitää tietää kartoitettu lähtötilanne. Esimerkiksi työtyytyväisyys voidaan kartoittaa siihen tarkoitetulla työtyytyväisyyskyselyllä. Interventiomuoto pitää valita ilmiöön sopivaksi huomioiden syy-seuraussuhteet, kohdentaa se oikeaan tekijään ja asettaa sille omat tavoitteet. (Kananen 2014, 57–58.)

Interventioiden kohteiden eli ihmisten tulee sitoutua muutokseen, jotta kehittäminen on ylipäättään mahdollista. Intervention vaikutuksen mittaamiseen tulee käyttää tarkoituksenmukaisia mittareita ja mittarien tietolähteitä. Vaikutusten arvioinnin tulee olla laajaa, ja siinä voidaan käyttää jälkeen-mittausta, ennen ja jälkeen -mittausta, ennen ja jälkeen -mittausta kontrolliryhmällä tai ajallista

mittausta. Interventioiden tuloksia arvioidaan asetettujen, mitattavien tavoitteiden kautta. (Kananen 2014, 60–61, 63.)

Toimintatutkimuksen muutosinterventioiden kautta tulee väistämättä näkyviin uusia ilmiöitä, jotka ovat lähtökohtaisesti väliaikaisia niin kauan, kunnes ilmiöön johtanut seikka ei enää muuteta. Muutosinterventiolla on erilaisia tehtäviä. Niiden kautta muutetaan käytäntöjä, että saadaan uutta tietoa käytäntöjen muuttamisen avulla. (Heikkinen ym. 2023, osa 1.)

Intervention vaikutuksen toteennäyttämässä oleellista on todentaa muutos suhteessa tavoitteisiin sekä poissulkea ulkoisten vaikutusten mahdollisuus. Tulosten tulee olla sekä valideja että toistettavia ja vaikka interventioiden yleistettävyyden olisi heikkoa, parantaa sitä taustatiedon ja teorian onnistunut selvitys. Tuloksia on hyvä tarkastella useasta eri näkökulmasta, sillä se lisää tulosten uskottavuutta. Tulosten luotettavuus vahvistuu, kun tutkija varmistaa, että muutos on intervention aiheuttama. (Kananen 2014, 64–65.)

Tätä toimintatutkimusta varten sille määriteltiin sen tarkoitus ja sille asetettiin tavoitteet jo opinnäytetyösuunnitelmassa ja ne ovat luettavissa myös tässä raportissa, edellisessä luvussa. Opinnäytetyön toimintatutkimuksessa edettiin myöhemmin esiteltävässä taulukossa (Taulukko 8) kuvattujen muutossykliden mukaisesti. Tutkittavassa verkkovalmennusjaksossa kehitettiin saman aikaisesti jatkuvaa ja käynnissä olevaa toimintaa, sekä tehtiin tutkimusta vastaten toimintatutkimuksen sykleihin asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Toimintatutkimuksen toimijat ja heidän roolinsa sekä ryhmä

Toimintatutkimukseen kuuluvat aina sekä toteuttaja/tutkija että tutkittuun ilmiöön liittyvät ihmiset, olivat he työntekijöitä, asiakkaita tai muuta joukkoa. Tutkija on osa joukkoa, joka toteuttaa kehittämistoimintaa muutosta tavoitellen. Kyseessä on enemmän kuin osallistujien yksilötyöskentelyn panos, sillä osallistujilta vaaditaan yhteisen tavoitteen mukaista ryhmässä toimijuutta. Tutkijan tulee olla aidosti osa ryhmää ja hallita sekä tutkimusmetodi ja tutkittava ala että ryhmässä työskentelyn sosiaalisia taitoja. Tutkimuksen toteuttajalla tulee olla myös puhumisen, kuuntelemisen, johtamisen, raportoinnin ja erilaisuuden tiedostamisen taitoja. Ryhmää luotsaava henkilö tulee kunnioittaa, kannustaa

ja osallistaa ryhmäläisiä, luoda luottamuksellinen ilmapiiri ja noudattaa salassapitovelvollisuuttaan. (Heikkinen ym. 2023, osa 1; Kananen 2014, 67–70.)

Toimintatutkimuksessa toimivan ryhmän jäsenten tehtävä on kokeilla, tutkia yhteyksiä, kyseenalaistaa, haastaa ja tarkastella ilmiötä laaja-alaisesti. Ryhmän vuorovaikutuksen tulisi olla empaattista, tukevaa, kyselevää, kuuntelevaa sekä reflektovaa. Työelämässä eivät henkilökemiat aina kohtaa, mutta koska toimintatutkimuksen lähtökohdat ovat demokratiassa ja yhdenvertaisuudessa, tulisi ryhmän esimiesten panostaa kasvun ja erilaisuuden ymmärtämiseen ja niiden hyödyntämiseen. Toimintatutkimuksessa tulee olla tietoa myös ryhmätyöskentelyn perusteista ja ryhmän vaiheista, joita ovat järjestäytymisvaihe, yhdenmukaistumisvaihe, erilaisuuden hyödyntämisvaihe ja säilyttämisvaihe. Ajan myötä ryhmän vaiheet eriytyvät ja ryhmän suoritustaso nousee. Toimiakseen tehokkaasti toimintatutkimuksessa ryhmän substanssiosaamisen tulee olla korkeaa ja ryhmän tulee koostua erilaisista ihmisistä sekä persoonallisuuksista. (Kananen 2014, 71–73, 75.)

Opinnäytetyön tekijä sulautui Jelppiverkon työntekijänä verkkovalmennukseen osallistuen siihen joka kerta. Osallistujille esiteltiin opinnäytetyön tarkoitus, toimintatutkimus, aineistokeruumenetelmät ja opinnäytetyöntekijän rooli näissä kaikissa jo ensimmäisellä verkkovalmennuskerralla. Jokainen osallistuja täytti heille toimitetun suostumuksen henkilötietojen käsittelyyn tutkimuksessa (Liite 3), ja sai tietosuojailmoituksen sekä tutkimustiedotteen (Liite 4). Näin kaikki valmennettavat ja työntekijät tiesivät opinnäytetyön tekijän roolin olevan samalla työntekijänä sekä eräiden verkkovalmennuskertojen vastuutoteuttajana, kuin havaintoja tekevänä opinnäytetyön tekijänä. Kuten Kananen (2014, 67–70) tärkeäksi toteaa, toimi myös opinnäytetyön tekijä ryhmässä toisia kunnioittaen, kannustaen, osallistaen ja luoden luottamuksellista ilmapiiriä.

5.2 Jelppiverkon verkkovalmennuksen nykytila ja tunnistetut haasteet

Jelppiverkon verkkovalmennus on kehitetty koronapandemian aikana vuonna 2020 ensin kerran viikossa toteuttavaksi ja 10 viikon pituiseksi verkkovalmennusjaksoksi. Tätä verkkovalmennusjaksoa on jatkokehitetty Jelppiverkon sisällä, työyhteisössä muutaman kerran. Jatkokehittely on painottunut sisällön ja toteutustapojen kehittämiseen. Myös verkkovalmennusjakson pituudessa on

ollut hienoista vaihtelua. Verkkovalmennusjakson toteutusmuoto on ollut suljetun ryhmän kaltainen, jolloin verkkovalmennuksen aloitettua ei siihen ole tullut uusia asiakkaita kesken kaiken. Vuonna 2021 Jelppiverkon verkkovalmennusjakso kesti noin kaksi kuukautta.

Jelppiverkon aiempia verkkovalmennusjaksoja on dokumentoitu vähän, lähinnä muistilistoina, joissa on listattu toteutuskerrat, kertojen vastuutyöntekijät ja käsiteltävät aiheet. Näiden lisäksi Jelppiverkolta löytyy pidettyjen verkkovalmennuskertojen suurpiirteisiä käsikirjoituksia materiaalilinkkeineen ja materiaaleineen. Dokumentoinnin hajanaisuus olikin yksi Jelppiverkon verkkovalmennuksen tunnistettu haaste.

Loppuvuonna 2021 tehdyn, verkkovalmennusjaksolle osallistuneiden viiden valmentautujan (N=5) kyselyn tuloksista (Liite 5) on nostettu esille Jelppiverkon verkkovalmennuksen tunnistettuja haasteita. Näistä haasteista nousi tämän toimintatutkimuksen tutkimuskysymyksiä sykleihin. Viidestä vastaajasta yksi (n=1) oli valinnut vastausvaihtoehdoksi *vähän eri mieltä*, kun kysyttiin, oppivatko valmentautajat uusia asioita. Kaksi vastaajista (n=2) oli myös valinnut vaihtoehdon *vähän eri mieltä*, kun kysyttiin, saivatko valmentautajat idean johonkin muutokseen omassa elämässään. Muuten vastaajat olivat valinneet vaihtoehdoista *vähän samaa mieltä* tai *täysin samaa mieltä*. Yksi vastaaja (n=1) toivoi samansuuntaista sisältöä verkkovalmennukseen jatkossakin, ja yksi (n=1) toivoi kiusaamisaiheen käsittelyä. Muita aihetoivomuksia tai muuta palautetta valmentautajat eivät tuolloin esittäneet.

Eräs Jelppiverkon työntekijöiden kokemuksen kautta tunnistama verkkovalmennusjakson haaste on ollut sen pituus suhteessa kuntouttavan työtoiminnan sopimuksen minimipituuteen eli kolmeen kuukauteen. Alle kolmen kuukauden mittaiselle jaksolle ei ole voinut tulla ollenkaan, ja kolmen kuukauden mittaiselle jaksolle ei ole voinut tulla kesken kaiken, jos valmentautujalle on ollut kaavailtuna verkkovalmennukseen kuntouttavan työtoiminnan sopimus.

Jelppiverkon verkkovalmennuksen tunnistetut haasteet koostettiin jo opinnäytetyösuunnitelmaa tehtäessä taulukkoon (Taulukko 7) ja niistä muotoiltiin opinnäytetyöhön tutkimuskysymyksiä.

Taulukko 7. Tunnistetuista haasteista tutkimuskysymyksiä

Tunnistettu haaste	Tutkimuskysymys
Verkkovalmennuksen toimintamallin kuvaus ja dokumentointi	<ul style="list-style-type: none"> - Miten verkkovalmennusta tulisi dokumentoida? - Miten sen toimintamalli kuvataan?
Valmentautujien uusien asioiden oppiminen	<ul style="list-style-type: none"> - Miten valmentautujan oppimistarve kartoitetaan verkkovalmennuksessa? - Miten oppimista tuetaan verkkovalmennuksessa?
Valmentautujien muutostarve omassa elämässään ja muutoksessa tukeminen	<ul style="list-style-type: none"> - Miten valmentautujan oman elämän asioiden muutostarve kartoitetaan verkkovalmennuksessa? - Miten valmentautujaa tuetaan muutoksessa verkkovalmennuksen kautta?
verkkovalmennusjakson pituus, valmennusjaksojen määrä vuodessa	<ul style="list-style-type: none"> - Miten verkkovalmennusjakso toteutetaan, jotta se palvelee valmentautujien osallistumista verkkovalmennukseen pitkin vuotta?

Kesällä 2023 Jelppiverkko toteutti kolmen kuukauden mittaisen verkkovalmennusjakson, jonka sisältö näkyy seuraavassa taulukossa (Taulukko 8) ja sen toteutunut aiherunko on tämän raportin liitteenä (Liite 9). Tämä verkkovalmennusjakso oli tämän opinnäytetyön toimintatutkimuksen kohteena.

Taulukko 8. Verkkovalmennuksen aiheet ja toimintatutkimuksen syklit taulukkona

Tutustuminen, säännöt, esittelyt, Oma hyvinvointi, Mielenterveyden ensiapu 1, Nettiterapia, Mielenterveystalo	Ihmissuhteet, Vuorokausirytmii ja uni, Mielenterveyden ensiapu 1	Oma talous, Sosiaaliset suhteet	Kiusaaminen, Päihteet	Arvot, moraali, Ravinto ja liikunta, Arjen taidot, Mielenterveyden ensiapu 1	Vapaa-aika ja harrastukset, Kämpistä kodiksi, Jatkopolut, loppupalaute
sykli 1. (3vk)	sykli 2. (2vk)	sykli 3. (2vk)	sykli 4. (2vk)	sykli 5. (2vk)	sykli 6. (3vk)
Verkkovalmennus toimii 3kk.					
Tutkimuskysymykset läpi syklien: <ul style="list-style-type: none"> • Miten verkkovalmennusjakso toteutetaan, jotta se palvelee valmentautujien osallistumista verkkovalmennukseen pitkin vuotta? • Miten verkkovalmennuksen sisältö toimii? • Miten verkkovalmennuksen toteutus toimii? 					
Verkkovalmennuksen käynnistäminen tehdyn suunnitelman mukaisesti	Syklin oma tutkimuskysymys: Miten oppimista tuetaan verkkovalmennuksessa?	Syklin oma tutkimuskysymys: Miten valmentautujan oman elämän asioiden muutostarve kartoitetaan verkkovalmennuksessa?	Syklin oma tutkimuskysymys: Miten valmentautujaa tuetaan muutoksessa verkkovalmennuksen kautta?	Syklin oma tutkimuskysymys: Miten verkkovalmennuksen toimintamalli tulisi kuvata?	Syklin oma tutkimuskysymys: Miten verkkovalmennus tulisi dokumentoida?
Syklin oma tutkimuskysymys: Miten valmentautujan oppimistarve kartoitetaan verkkovalmennuksessa?	Muutoksen tuominen käytäntöön	Muutoksen tuominen käytäntöön	Muutoksen tuominen käytäntöön	Muutoksen tuominen käytäntöön	Muutoksen tuominen käytäntöön
Tiedon keruu: havainnointi, teemahaastattelu	Tiedon keruu: havainnointi, teemahaastattelu	Tiedon keruu: havainnointi, teemahaastattelu	Tiedon keruu: havainnointi, teemahaastattelu	Tiedon keruu: havainnointi, teemahaastattelu	Tiedon keruu: havainnointi, teemahaastattelu
Aineiston analyysi: teemoittelu muutostarpeen tunnistaminen	Aineiston analyysi: teemoittelu muutostarpeen tunnistaminen	Tutkimustiedon analysointi: muutostarpeen tunnistaminen	Tutkimustiedon analysointi: muutostarpeen tunnistaminen	Tutkimustiedon analysointi: muutostarpeen tunnistaminen	Tuotos: valmiin verkkovalmennuksen dokumentointi, mallin kuvaus
Muutoksen suunnittelu	muutoksen suunnittelu	Muutoksen suunnittelu	Muutoksen suunnittelu	Muutoksen suunnittelu	Muutoksen suunnittelu

5.3 Toimintatutkimuksen syklit

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohteena ollut Jelppiverkon verkkovalmennusjakso kesti kolme kuukautta, kesäkuun alusta (6.6.2023) syyskuun alkuun (5.9.2023) niin, että verkkovalmennuksia oli tiistaisin laskennallisesti neljä tuntia kerrallaan. Valmentautujia jaksolla aloitti kymmenen, mutta loppuun saakka heitä oli kahdeksan. Verkkovalmennuskerta koostui valmennettavilla kolmesta verkkovalmennustunnista ja lisäksi yhdestä itsenäisen tehtävän tunnista. Verkkovalmennuskertoja oli neljätoista. Verkkovalmennuskerran vastuutoteuttajat vastasivat kerran sisällön suunnittelusta ja toteutuksesta. Ensimmäiselle ja viimeiselle verkkovalmennuskerralle osallistuivat valmentautujien lisäksi kaikki verkkovalmennuksessa mukana olleet seitsemän Jelppiverkon työntekijää.

Tutkimussyklit olivat kahden viikon mittaisia, jolloin niitä mahtui kyseiselle ajanjaksolle kuusi kappaletta, poikkeuksellisesti ensimmäinen sykli kesti kolme viikkoa, ja se sisälsi verkkovalmennuksen käynnistämisen vaiheet. Myös viimeinen sykli oli kolmen viikon mittainen. Jokaisessa kuudessa syklissä oli asetettuna oma tutkimuskysymys. Lisäksi tutkittiin kolmea kaikissa sykleissä mukana ollutta tutkimuskysymystä. Näin ollen tutkimus sisälsi yhdeksän tutkimuskysymystä.

Syklien aikana kehitettiin verkkovalmennusjaksoa toimintatutkimuksen periaatteiden mukaisesti. Kun esimerkiksi havaittiin, että nuoret kaipaavat verkkovalmennuskerroille tietoa kerran aikataulusta, otettiin tämä tarve huomioon, suunniteltiin muutoksena aikataulun kuvaaminen verkkovalmennuskerran alkuun, ja tuotiin se seuraaville verkkovalmennuskerroille toimintamalliksi. Tehdyn muutoksen vaikutus arvioitiin ja tässä tapauksessa se todettiin toimivaksi, jolloin se jäi käytäntöön. Tämä opinnäytetyö on kuvannut tuon toimintatutkimuksen mukaisen kehittämisprosessin, mutta ei paneudu siihen tarkemmin, vaan vastaa tässä raportissa analyysimenetelmänsä, teemoittelun kautta tutkimuskysymyksiin. Lisäksi raportissa kuvataan opinnäytetyön tilaajalle Jelppi-verkolle opinnäytetyön tarkoituksen mukainen kehittämis ehdotus ympärivuotisesta nonstop-verkkovalmennuksesta.

Luvun seuraavassa kappaleessa avattavat tiedonkeruumenetelmät, joista toinen oli teemahaastattelu, tehtiin yhteensä viisi kertaa, mutta koskien kaikkia kuutta sykliä. Toisessa tiedonkeruumenetelmässä eli havainnoinnissa opinnäytetyön tekijä täytti havainnointilomakkeen (Liite 7) kaikilta mukana olleiltaan verkkovalmennuskerroilta. Viimeisen syklin jälkeen opinnäytetyön tekijä dokumentoi alustavan, paremmaksi kehitellyn verkkovalmennusjakson, ja teki sen toimintamallinkuvauksen sekä toimitti ne opinnäytetyön tilaajalle. Tämä opinnäytetyö tuotti pääkehittämisehdotuksena raportissaan viimeistellyn kehittämissuosituksen, läpi vuoden toteutettavasta nonstop-verkkovalmennuksesta Jelppiverkolle.

5.4 Toiminta sykleissä

Syklien omat sekä läpi syklien kulkevat tutkimuskysymykset ovat nähtävissä aikaisemmin esitetystä taulukossa (Taulukko 8). Syklissä yksi tutkittiin, miten valmentautujan oppimistarve kartoitetaan verkkovalmennuksessa. Lisäksi vastauksia haettiin kysymyksiin, miten verkkovalmennus tulisi järjestää niin, että valmentautuja voi liittyä siihen pitkin vuotta ja miten tehtyinä verkkovalmennuksen sisältö sekä toteutus olisivat parhaiten toimivia.

5.4.1 Aineiston keruu

Yksi tieteellisen tutkimuksen perusmetodeista on havainnointi. Tutkimuksissa havainnoinnilla tarkoitetaan aineiston keräämistä ja tapaa tuottaa havaintoja. Havainto on siis tutkimuskohde. Tutkimuksellisessa havainnoinnissa keskitytään sovittuihin, etukäteen päätettyjen seikkojen havainnointiin tutkimuskohdeissa. Havaintoja saadaan havainnoinnilla niin tutkimuskohteiden luonnollisista ympyröistä kuin laboratorio-olosuhteistakin. Toimintatutkimuksessa tärkeää on, että havaintoja saadaan tutkittavan kohteen luonnollisesta ympäristöstä ja asiayhteydestä. Kriittinen oman toiminnan tarkastelu on tärkeää toimintatutkimuksessa niin havainnoijan kuin tutkittavienkin kesken. Kriittinen oman toimimisen analysointi on edellytyksenä omalle kehitykselle havainnoijana. Jotta voi ymmärtää tutkimuskohdetta, pitää siitä oppia ensin. Tämä on oleellista sekä havainnoinnissa että vuorovaikutustilanteita tutkittaessa.

(Vilkkä 2006, 3, 13, 33, 39, 75.)

Tässä opinnäytetyössä tehtiin osallistuvaa havainnointia. Se tarkoittaa sitä, että opinnäytetyön tekijä oli osana tutkimuskohteensa luonnollista toimintaa siten, että muut jäsenet tiedostavat hänen roolinsa ja ajan, jonka hän havainnointiin käyttää, kuten Vilkka (2006) ja Routio (s.a) useassa kohdassa teoksiaan toteavat.

Opinnäytetyön tekijä toimi myös tutkittavan verkkovalmennusjakson yhtenä kehittäjänä, muutamien valmennuskertojen vastuutoteuttajana ja Jelppiverkon työntekijänä sekä samalla keräsi tutkimusaineistoa. Opinnäytetyön tekijä ei voinut salata roolejaan eikä voinut pysyä täysin ulkopuolisena, piilossa olevana tarkkailijana. Opinnäytetyön tekijän arvio on, ettei kaksoisrooli työntekijänä ja opinnäytetyön tekijänä vaikuttanut oleellisesti, jos ollenkaan, verkkovalmennuksen osallistujiin ja sitä kautta saataviin havaintoihin. Opinnäytetyöntekijän mielestä muihin kuin ihmisiltä saatuihin havaintoihin kaksoisrooli ei vaikuttanut ainakaan havaintojen määrää vähentävästi.

Havainnoinnissa opinnäytetyön tekijä keskittyi niin yksittäisen syklin kuin läpi syklien kulkevien tutkimuskysymyksen mukaisien asioiden havainnointiin havainnointilomakkeen (Liite 7) mukaisesti. Opinnäytetyön tekijä ei havainnoinut kaikkea mahdollista vaan kohdisti havainnot tutkimuskysymyksien, jotka oli myös kirjattu havainnointilomakkeisiin, mukaisiin seikkoihin. Tämä tehostikin työskentelyä havainnointitilanteissa, kun havainnointia kohdistettiin vain tiettyihin asioihin, kuten Vilkka (2006, 39) teoksessaan toteaa. Muuten kuin kohdistamalla havaintoja niiden määrä kasvaisi rajattomaksi ja tekisi aineiston keräämisestä lähes mahdotonta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 62). Opinnäytetyön tekijä teki muistiinpanot sähköiseen havainnointilomakkeeseen (Liite 7) reaaliaikaisesti, jotta niitä pystyi käyttämään luotettavasti analyysissa ja opinnäytetyön raportointivaiheessa. Tarkka kirjaaminen mahdollisti havaintoihin palaamisen opinnäytetyön seuraavissa vaiheissa useaan kertaan.

Havainnointia opinnäytetyön tekijä teki jokaisella verkkovalmennuskerralla, joihin hän osallistui. Verkkovalmennus pidettiin Teams-sovelluksessa, jolloin havainnot pystyttiin kirjaamaan sähköisesti tietokoneella sekä reaaliaikaisesti että huomaamattomasti varsinkin niillä kerroilla, kun opinnäytetyön tekijä ei ollut vastuussa sisällöstä vaan toimi pelkästään havainnoitsijana. Verkkovalmennuskerran vetovastuuvuorolla opinnäytetyön tekijä teki havaintoja niin

ikään reaaliaikaisesti, mutta ajoitti niiden kirjaamisen hetkiin, kun vastuuvuorossa oleva työpari puhui tai ohjasi toimintaa. Opinnäytetyön tekijän puhuessa tai toimintaa ohjatessa, pystyttiin kuitenkin tekemään pieniä, yhden tai kahden sanan muistiinpanoja, joita tarkennettiin heti täsmällisemmin, kun verkkovalmennuskerran ohjelma sen salli. Opinnäytetyön tekijän pystyessä itse vaikuttamaan vastuukertojen ohjelmaan ja toteutukseen, otti hän niissä huomioon havainnointitehtävänsä ja havaintojen kirjaamisen niin, että pystyi täydentämään lyhyet muistiinpanot havainnointilomakkeeseen, esimerkiksi videon katsomisen aikana.

Havaintoja kirjattiin Microsoft Word -ohjelmaan yhteensä kaksikymmentäkolme sivua, fontin ollessa Arial, koko kaksitoista ja kappaleen rivinvälin puoltosta yksikköä. Yksittäisiä havaintoja siirrettiin Microsoft Excel -ohjelman taulukkoon teemoittelua varten neljäsatakolme kappaletta.

Teemahaastattelu ryhmässä

Teemahaastattelulla tarkoitetaan tiettyihin teemoihin kohdennettua haastattelua, jossa keskustelu etenee teemojen mukaan ilman tarkkoja yksityiskohtaisia kysymyksiä. Näin tutkija sulautuu keskusteluun ja haastateltavien ääni pääsee esille. Teemahaastattelussa keskeistä ovat ihmisten omista kokemuksistaan muodostamat tulkinnat ja merkitykset, jotka syntyvät vuorovaikutustilanteessa. Teemahaastattelu nähdään puolistrukturoituna haastatteluna, koska haastattelulla on yhteinen aihe ja käsiteltävät teemat. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 4.2.3.) Teemahaastattelu on lähempänä keskustelua, jossa haastattelijan osallistumista vaikkapa nyökkäyksin tai ilmein ei pidetä haitallisena vaan jopa suotavana (Valli & Aarnos 2018, Osa 1).

Opinnäytetyön tekijä haastatteli Jelppiverkon työntekijöitä eli valmentajia sekä verkkovalmennuksen asiakkaita eli valmentautujia toimintatutkimuksen syklien väleissä lyhyin teemahaastatteluin. Opinnäytetyön tekijä keräsi haastatteluiden avulla lisäaineistoa verkkovalmennuksen kehittämiseen toimintatutkimuksen aikana. Lisäksi opinnäytetyön tekijä pohjusti haastattelut ensimmäisellä verkkovalmennuskerralla kertoen niistä ja toimittaen verkkovalmennukseen osallistujille kuntiensa Jelppiverkon työntekijöiden kautta tutkimustiedotteen

(Liite 4), jonka liitteenä oli tietosuojaseloste, suostumus henkilötietojen käsittelyyn tutkimuksessa (Liite 3) sekä teemahaastattelun saatekirje (Liite 9). Kaikki verkkovalmennukseen osallistuneet sekä valmentajat että valmentautajat antoivat suostumuksen henkilötietojensa käsittelyyn ja osallistuivat teemahaastatteluihin. Suostumukset toimitettiin opinnäytetyöntekijälle kirjallisina kyseisten kuntien Jelppiverkon työntekijöiden toimesta.

Teemahaastattelut pidettiin syklien väleissä, syklin viimeisen verkkovalmennuskerran päätyttyä Teams-sovelluksessa. Opinnäytetyön tekijä käytti Teams-sovellusta haastattelutuokioihin, koska verkkovalmennuksen osallistujat olivat eri paikkakunnilta ja he saattoivat osallistua verkkovalmennukseen teoriassa mistä päin maailmaa tahansa. Heidän yhteen saattamisensa samaan tilaan syklien väleissä ja kerran viimeisen syklin jälkeen olisi ollut tässä tutkimuksessa kohtuuttoman vaikea toteuttaa. Teemahaastattelut tallennettiin.

Haastattelussa opinnäytetyön tekijä käytti tekemäänsä verkkovalmennuksen teemahaastattelutuokion suunnitelmaa (Liite 8) haastattelun apurunkona ja näin varmisti, että jokainen teema tuli käsiteltyä. Teemat suunnitelmalomakkeessa ja itse haastattelutilanteessa olivat seuraavat:

- 1) Miten sykli on vastannut sen kehittämistehtävään?
- 2) Miten verkkovalmennuksen sisällöt ovat toimineet tässä syklissä?
- 3) Miten verkkovalmennuksen toteutus on toiminut tässä syklissä?
- 4) Miten verkkovalmennusjakso tulisi toteuttaa, jotta se palvelee valmentautujien osallistumista verkkovalmennukseen pitkin vuotta?
- 5) Mitä pitää kehittää ja miten?

Teemahaastattelussa aiheiden tukilista on tarpeellinen, mutta sen ei tarvitse sisältää sanatarkasti kaikkia aiheita. Haastattelu ei aina noudata valmisteltuja listoja, mutta tärkeintä on varmistaa, että jokaista aihetta on käsitelty ja jokainen on saanut käyttää puheenvuoroja. (Valli & Aarnos 2018, Osa 1.) Teemahaastatteluissa saatiin käsiteltyä kaikki teemahaastattelutuokion suunnitelman sisältämät teemat jokaisella kerralla, joskin viimeinen teemahaastattelukerta käsitti myös edellisen syklin asioita ja aiheita. Opinnäytetyöntekijä tallensi teemahaastattelutuokiot Teams-sovellukseen kokoustallenteena, jonka purkamalla hän sai aineiston analyysia varten. Teemahaastattelut purettiin tiivistäen

samaan Microsoft Excel -ohjelman taulukkoon, mihin havainnot oli siirretty ja mihin havainnoinnin teemoittelu tehtiin.

Tutkimuksessa teemahaastattelut pidettiin ryhmähaastatteluina. Ryhmähaastatteluita voitaneen pitää keskustelunomaisena tuokiona, missä kukin osallistuja vastailee aiheeseen vapaamuotoisesti (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 5.3). Opinnäytetyön tekijä esitti kysymyksiä ryhmälle tai yksilölle myös varmistuakseen, että jokaisen ryhmään kuuluvan ääni tulee kuulluksi. Ryhmähaastattelusta voidaan poimia ryhmän yhteinen mielipide asiaan tai erotella yksittäiset mielipiteet erilleen. Ryhmähaastattelun etuna nähdään helppous varsinkin ajankäytön suhteen. Haittoina ryhmähaastatteluissa voivat olla dominoivat yksilöt tai ryhmädynamiikan ongelmat, kuten valtahierarkiat ryhmässä, mutta nämä ratkeavat haastattelijan toimilla. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 5.3.) Ryhmän yhteistä ääntä saatiin teemahaastattelussa esille muun muassa äänestyksen kautta, jolloin jokainen osallistui äänestämällä. Yksilön ääni oli teemahaastatteluissa ja niiden tallenteista helposti havaittava ja osa yksilöiden sanomisista pääsikin suorina lainauksina tähän raporttiin.

Haastattelu on aina vuorovaikutustilanne, joka sisältää sosiaalisen kohtaamisen sekä roolin haastateltavina ja haastattelijana. Näin haastatteluun voivat vaikuttaa samat asiat kuin muissakin sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa: esimerkiksi henkilökemiat, luodut valta-asetelmat, kulttuuriset vaikutukset sekä kuin vaikkapa sukupuolen vaikutus siihen miten asioista puhutaan. Haastattelijan on hyvä aloittaa teemahaastattelut yleensä kevyellä jutustelulla ennen varsinaiseen aiheeseen siirtymistä ja ottaa huomioon, että esimerkiksi puhetapa, käytetty kieli, esimerkiksi ammattisanasto, saattavat aiheuttaa epätoivotun tuloksen keskusteluun, ja näin on tärkeää pyrkiä pitämään keskustelu yleiskielisenä. On hyvä antaa haastateltavien pohtia ja määritellä asioita, jolloin haastattelijalla huolehtii, että asioissa voidaan aina palata takaisin päin, jos lisättävää aiemmin puhuttuihin asioihin tulee. (Valli & Aarnos 2018, Osa 1.) Opinnäytetyön tekijä otti huomioon haastattelutilanteissa yllä mainitut seikat.

Teemahaastattelun tallenteiden (5kpl) pituus vaihteli kuudestatoista minuutista neljäänkymmeneen minuuttiin, keskiarvon ollessa kaksikymmentäkaksi minuuttia. Tallenteista tiivistettiin yksittäisiä ajatuksia Microsoft Excel -taulukko satakuusikymmentäkolme riviä analyysiä varten.

5.4.2 Teemoittelu

Tässä opinnäytetyössä analyysimenetelmänä oli laadullinen eli kvalitatiivinen analyysi. Se kertoo tutkimuskohteen laadusta, ominaisuuksista ja merkityksistä kokonaisvaltaisesti. Sitä voidaan tehdä monin eri menetelmin, mutta menetelmille yhtenäinen piirre on, että sen näkökulmat liittyvät kohteen taustaan, tarkoituksiin, merkityksiin ja esiintymisympäristöön. (Jyväskylän yliopisto 2021.) Kemmis ja Wilkinson (1998, 21) sanovat, että tutkittavan kohteen analyysi ja kohteeseen vaikuttaminen yhdistyvät toimintatutkimuksessa. Kemmis ja Wilkinson (1998, 21–22) kertovat myös, että tutkittavaa asiaa muutetaan siksi, että sitä voitaisiin tutkia, ja sitä tutkitaan siksi, että tutkittavaa asiaa voidaan taas uudelleen muuttaa.

Vilkan (2006, 75) mukaan analysointivaiheessa, havaintojen tulkinnessa, joka on kuin arvoituksen ratkaisemista, ja yhdistämisessä, voidaan tutkimusaineistoa tarvittaessa ja haluttaessa vielä rajata. Samoin Vilka (2006, 75) sanoo, että tutkijalla on aina etukäteen tutkimuksessa kuvattu viitekehys, josta käsin hän analysoi saatuja havaintoja. Tämän opinnäytetyön viitekehys on kuvattu luvussa kolme.

Saatu tutkimusaineistoa, havaintoja verkkovalmennuskerroilta ja teemahaastatteluiden tiivistyksiä analysoitiin teemoittelemalla. Opinnäytetyön tekijä siirsi verkkovalmennuskerroista tekemänsä havainnot havainnointilomakkeista Microsoft Excel -taulukon sykleittäin, minkä jälkeen hän analysoi aineistoa taulukossa ryhmittelemällä samankaltaisia havaintoja ryhmiin, löytäen ryhmien yhdistäviä tekijöitä ja nimeämällä ryhmät yhteisien tekijöiden mukaisesti. Nimitykset nousivat havaintoja yhdistävistä seikoista ja niistä tuli teemoja.

Tämän jälkeen opinnäytetyön tekijä otti teemoitteluun mukaan teemahaastattelut purkamalla tallenteet ja tiivistämällä keskustelun oleelliseen sisältöön samaan syklikohtaiseen Microsoft Excel -taulukon. Tiivistäminen on merkityksien esiin nostamista lyhyin sanoin. On merkityksellistä saada kerättyä vastauksista olennainen sisältö, joka voidaan jakaa teemojen mukaan yhteiseen tiedostoon. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 4.2.3.) Tiivistämisen jälkeen opinnäytetyön tekijä jakoi myös teemahaastatteluiden sisällöt nimettyjen teemojen

mukaisesti, kuitenkin tutkien, olisiko teemahaastatteluista löytynyt omia ryhmiä omiksi teemoikseen, mutta näitä ei löytynyt.

Opinnäytetyön tekijä kirjasi lopuksi teemahaastatteluissa olleet kehittämissideat ylös sekä jakoi ne myös löytyneisiin teemoihin. Analyysissä pidettiin havainnot, teemahaastatteluiden tiivistykset ja kehittämissideat erillään, vaikkakin ne sijaitsivat samassa Microsoft Excel -ohjelman taulukossa. Kaikki löytyneet teemat näkyivät sekä havainnoissa, että tulivat esille teemahaastatteluiden tiivistyksistä.

Opinnäytetyön tekijä toteaa aineistoanalyysia esimerkin kautta kuvatessaan, että ensimmäisen syklin ja sen verkkovalmennuskerran aikana eräs valmentautuja kysyi ääneen, *miten chat-keskustelu toimii* hänen Teams-sovelluksensa. Opinnäytetyön tekijä kirjasi asian havainnointilomakkeelle (Liite 7) ja siirsi havainnon myöhemmin Microsoft Excel -taulukkoon, missä ryhmittelyn myötä se päättyi samankaltaisten havaintojen joukkoon, mikä nimettiin *nuoren oppimistarve verkkosovelluksista* -teeman alle.

Toinen esimerkki teemoittelusta kuvaa useita havaintoja, kun valmentautajat kommunikoivat verkkovalmennuksessa. Tällöin havaintoina ja muistiinpanoina olivat esimerkiksi, että *jokainen osallistui keskusteluun, kaikki vastasivat, kun heitä puhuteltiin nimillä* tai, että *usea valmentautuja esitti mielipiteitensä*. Nämä havainnot päättyivät ryhmittelyn jälkeen *nuoren äänen jakaminen ryhmässä* -teeman alle. Kun opinnäytetyöntekijä tiivisti saman syklin teemahaastattelutuokion tallenteen keskusteluita, löytyi sieltäkin muutama edellä mainittuihin teemoihin liittyviä seikkoja, jotka hän lisäsi ja ryhmitteli myös taulukkoon.

Oli tärkeää huomata, että tutkimusaineisto, havainnot ja teemahaastatteluiden tiivistetyt sisällöt, eivät yksinään vastanneet tutkimuksen ongelmiin, vaan vasta tutkimusaineistoa analysoimalla, saatiin tuloksia, joista tehtiin tulkintoja ja johtopäätöksiä, kuten Vilkkakin (2006, 76) on kuvannut. Myös samoin, kuin Vilka (2006, 76) esitti, löytyivät, kun havainnot ja teemahaastattelujen teemoitellut ja tiivistetyt sisällöt oli analysoitu, tutkimuksen kannalta merkityksellisimmät asiat. Kaikki löydetyt teemat, analyysin tulokset esitetään toimintatutkimuksen tuloksissa, luvussa kuusi.

Syklit kahdesta kuuteen

Syklien tutkimuskysymykset löytyvät edellisestä taulukosta (Taulukko 8). Syklit kestivät kaksi viikkoa, käsittäen jokainen kaksi havainnoitua verkkovalmennuskertaa mutta viimeinen sykli oli kolmen viikon mittainen ja sen aikana pidettiin kolme verkkovalmennuskertaa. Syklien loppuiksi pidettiin teemahaastattelut.

6 TOIMINTATUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa tutkimuskysymyksiin vastataan omissa kappaleissaan ja niitä käsitellään lisäksi sekä kehittämissuhteissa luvussa seitsemän että johtopäätöksissä luvussa kahdeksan. Tutkimuksessa saadut syklikohtaiset tulokset esitetään niin, että syklien 1–4 *tulokset valmentautujan tukemisesta* ovat omassa kappaleessa, kuten syklien 5–6 *tulokset verkkovalmennuksen kuvaamisesta ja dokumentoinnista*. Lisäksi oman kappaleen saavat *tulokset syklien läpileikkaavista teemoista*, missä tulokset jaetaan vielä kolmen otsakkeen alle. Koska samat teemat toistuivat useissa sykleissä, avataan ne vain niiden ensimmäistä kertaa esiintyessä.

Kaikki teemat sykleittäin ovat nähtävissä myöhemmin esitettävässä ja liitteenä olevassa taulukoissa (Taulukko 9 ja Liite 10). Merkillepantavaa ja mainitsemisen arvoista jo tässä vaiheessa on, että suurin osa löytyneistä teemoista esiintyy ensimmäisen kerran jo ensimmäisessä syklissä kaikkien syklien läpileikkaavissa tutkimuskysymyksissä. Teemoja tutkimuksessa löytyi yhteensä seitsemäntoista kappaletta.

Tästä opinnäytetyöstä on rajattu pois toimintatutkimuksen osat muutoksen suunnittelu ja muutoksen tuominen käytäntöön. Näitä tehtiin toimintatutkimuksen aikana, kyseisellä verkkovalmennusjaksolla, mutta opinnäytetyön sisällön pitäminen tarkoituksenmukaisessa suhteessa on pakottanut tämän raportin koskemaan vain saadun tutkimusaineiston teemoittelua, niistä tuotuja johtopäätöksiä ja tehtyä kehittämissuhteista Jelpiverkon verkkovalmennuksen nonstop-malliksi sekä muita kehittämissuhteita.

6.1 Syklien tulokset

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 9) on esitetty syklikohtaisiin tutkimuskysymyksiin löydetty yhdeksän teemaa, jotka avataan seuraavissa kahdessa kappaleissa.

Taulukko 9. Yhteenveto syklikohtaisista tutkimuskysymyksistä nousseista teemoista

Sykli 1.	Sykli 2.	Sykli 3.	Sykli 4.	Sykli 5.	Sykli 6.
<i>Miten valmentautujan oppimistarve kartoitetaan verkkovalmennuksessa?</i>	<i>Miten oppimista tuetaan verkkovalmennuksessa?</i>	<i>Miten valmentautujan oman elämän asioiden muutostarve kartoitetaan verkkovalmennuksessa?</i>	<i>Miten valmentautujaa tuetaan muutoksessa verkkovalmennuksen kautta?</i>	<i>Miten verkkovalmennuksen toimintamallit olisi kuvata?</i>	<i>Miten verkkovalmennus tulisi dokumentoida?</i>
1 Nuoren äänen jakaminen ryhmässä	Nuoren äänen jakaminen ryhmässä	Nuoren äänen jakaminen ryhmässä	Nuoren äänen jakaminen ryhmässä	Nuoren äänen jakaminen ryhmässä	9 Olemassa olevan käytännön huomiointi
2 Nuoren oppimistarve verkkosovelluksista	5 Verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus	Verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus	Verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus	8 Spontaania ideointia	Spontaania ideointia
3 Nuoren oppimiskartoitustehtävät ja niiden toimivuus	6 Nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa		Nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa		
4 Nettitestien toimivuus keskusteluaiheiden herättelijöinä			7 Ohjaaja nuoren tukena		
Valmentautuja tukemiseen liittyvät tutkimuskysymykset ja niistä nousseet teemat				Verkkovalmennuksen kuvaamiseen liittyvät tutkimuskysymykset ja niistä nousseet teemat	

6.1.1 Tulokset valmentautujan tukemisesta (syklit 1–4)

Ensimmäisen neljän syklin tutkimuskysymykset (Taulukko 9) liittyivät valmentautujaan, ja ne kartoittivat valmentautujan tukemista. Näin nämä neljän ensimmäisen syklin tulokset esitellään yhdessä. Sykleissä syntyi seitsemän syklikohtaisen tutkimuskysymyksen mukaista teemaa, jotka esitellään esiintymisjärjestyksessä. Kun syklissä yksi tutkittiin, miten valmentautujan oppimistarve kartoitetaan verkkovalmennuksessa, saatiin aineiston analyysin perusteella vastaukseksi neljä teemaa. Nämä teemat olivat 1. *nuoren äänen jakaminen ryhmässä*, 2. *nuoren oppimistarve verkkosovelluksista*, 3. *nuoren oppimiskartoitustehtävät ja niiden toimivuus*, sekä 4. *nettitestien toimivuus keskusteluaiheiden herättelijöinä*.

Nuoren äänen jakaminen ryhmässä

Nuoren äänen jakaminen ryhmässä -teeman alle tehtyjä havaintojen ryhmitte-
lyjä oli kaikissa sykleissä, ja se näkyi vahvasti niissä jokaisessa. Nuoret osal-
listuivat niin ensimmäisessä syklissä kuin myöhemmin koko verkkovalmen-
nuksen aikana keskusteluun viestien ja mikrofonin välityksellä niin pyydetysti
kuin spontaanistikin. Lisäksi usean eri aiheen käsittelyn yhteydessä esiintyi
myös runsasta spontaania keskustelua. Nuoret antoivat myös runsaasti, pää-
osin hyvää ja rakentavaa palautetta verkkovalmennuksesta.

*”Hyvä, että verkkovalmennuksessa on sekä keveitä ja myös ras-
kaita aiheita.”*

Nuoren oppimistarve verkkosovelluksista

Aineistossa olleita havaintoja ja teemahaastattelutuokion tiivistyksiä, jotka tee-
moiteltiin *nuoren oppimistarpeeksi verkkosovelluksista* -teemaan, tehtiin vain
ensimmäisen syklin aikana. On selvää, että muidenkin syklien havainnoista
voidaan löytää viitteitä, jotka osoittavat valmentautujien oppimistarvetta verk-
kosovelluksien käyttämisestä, mutta ne näkyivät selvimmin juuri ensimmäi-
sessä syklissä, jolloin verkkovalmennusjakso alkoi ja asioita tehtiin sovelluk-
silla ensimmäisiä kertoja. Ensimmäisessä syklissä tutustuttiin muun muassa
verkkovalmennuksessa käytettävien alustojen toimintoihin, ja tämä herätti
nuorissa sekä keskustelua että kysymyksiä.

”Hei, miten tuo chatti toimii?”

Nuoren oppimiskartoitustehtävät ja niiden toimivuus

Ensimmäisen syklin aikana verkkovalmennuksessa tehtiin oppimistarve-, oppi-
mistyyli- ja millainen oppija olet -verkkotestejä sekä puhuttiin oppimisasioista.
Havainnot, jotka ryhmiteltiin ja nimettiin teeman alle, saatiinkin vain ensimmäi-
sestä syklistä. Teemahaastattelussa sekä nuoret valmentautajat että valmen-
tajat pohtivatkin muun muassa ilmaisten nettitestien toimivuutta ja löysivät
niistä erilaisia hyötyjä sekä arvioivat niitä kriittisesti.

*”Tehtävät laittoivat ajattelemaan, vaikka tulokset eivät mielestäni
olleet ihan paikkaansa pitäviä aina.”*

Nettitestien toimivuus keskusteluaiheiden herättelijöinä

Ensimmäisessä syklissä valmentautajat tekivät nettitestejä sekä verkkovalmennuskerroilla että saivat niitä myös kotitehtäviksi. Lisäksi kaikenlaisia verkossa olevia testejä käytettiin verkkovalmennuksen aikana usean eri aiheen käsittelyn yhteydessä keskustelun herättelijöinä. Tämä koettiin onnistuneeksi, sillä nuoret jakoivat mielellään tuloksiaan testeistä jopa pyytämättä ja kommentoivat testejä herkästi. Nuorille suunnatut, lyhyet nettitestit olivat kaiken kaikkiaan suosittua tekemistä verkkovalmennuksessa, ja ne toivat osaltaan yleistä keskustelua verkkovalmennukseen.

”Sain mielestäni ristiriitaisia tuloksia eri testeistä.”

Sykli kaksi tuotti aineistosta tutkimuskysymykseensä kolme eri teemaa, joista ensimmäinen, *nuoren äänen jakaminen* -teema, todettiin jo ensimmäisessä syklissä. Kaksi uutta teemaa olivat 5. *verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus* ja 6. *nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa* -teemat.

Verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus

Teema löytyi jokaisessa syklissä ja oli selkeästi toinen vahvoista teemoista *nuoren äänen jakamisen ryhmässä* -teeman lisäksi. Verkkovalmennuskertaan ja nuorten osallistumiseen siinä vaikuttaa selvästi se, miten valittu aihe käsitellään, esitetään ja millaisia keinoja siinä käytetään. Vaikka ennakko-oletuksena esimerkiksi oli, että nuoret eivät jaksaa katsoa verkkovalmennuksessa yli kymmenen minuutin mittaisia videoita, kävi toisin, nuoret kokivat viidentoista minuutin mittaisen videon oikein hyväksi. Esitysten visuaalisuutta ja esitystavan monimuotoisuutta pidettiin hyvinä, verkkovalmennusta tukevinä asioina.

”Pelkkä puhe ei toimi yksin”

Nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa

Teeman pääpaino on osallistamisessa ja sen myötä nuoren valmentautujan osallistumisessa verkkovalmennukseen. Teema löytyi jokaisen syklin aineistosta. Teema sivuaa osin muitakin teemoja, mutta se ei ole pelkkää kommentin pyytämistä tai siihen vastaamista, vaan ennemminkin sellaisen ajan ja paikan luomista verkkovalmennuksessa, missä nuori voi turvallisesti osallistua toimintaan, keskusteluun ja vuorovaikutukseen. Monella verkkovalmennuskerralla oli nähtävissä, miten asia vaikutti spontaanin keskustelun syntymiseen.

”Kiva, että saa välillä miettiä muiden kanssa hankalaa dilemmaa ja pohtia asioita.”

Syklissä kolme, sen omassa tutkimuskysymyksessä pohdittiin, miten valmentautujan oman elämän asioiden muutostarve kartoitetaan verkkovalmennuksessa. Tulokseksi aineistosta saatiin kaksi jo kuvattua teemaa: *nuoren äänen jakaminen ryhmässä ja verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus* -teemat.

Sykli neljä tuotti aineiston analyysin vastauksena neljä teemaa, joista kolme oli aiemmin todettua: *nuoren äänen jakaminen ryhmässä, verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus* ja *nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa* -teemat. Uutena teemana löytyi *7. ohjaaja nuoren tukena* -teema. Syklissä pohdittiin, miten valmentautujaa tuetaan muutoksessa verkkovalmennuksen kautta.

Ohjaaja nuoren tukena

Kaikkiaan kolmen syklin aineistoista nousi esiin havaintoja, mistä saatiin ryhmittelemällä ja nimeämällä ne *ohjaaja nuoren tukena* -teemaksi. Nämä havainnot liittyivät sekä nuoren sanalliseen tukemiseen, kiittämiseen ja kannustamiseen että nuoren muuhun huomioimiseen. Huomioimista tapahtui esimerkiksi niin, että valmentautujilta muun muassa varmistettiin, ovathan kaikki saaneet vastauksia kysymyksiinsä tai lisäämällä hymiöitä heidän chat-viesteihinsä. Lisäksi useilla verkkovalmennuskerroilla nuorten kanssa käytiin myös yksityistä viestittelyä joissa, esimerkiksi ajankohdan unohtaneita kannustettiin onnistuneesti osallistumaan verkkovalmennukseen, vaikkakin myöhässä.

”Verkkovalmennuskerran unohtanut nuori tuli paikalle kannustavan muistutusviestin jälkeen.”

6.1.2 Tulokset verkkovalmennuksen kuvaamisesta (syklit 5–6)

Sykleissä viisi ja kuusi tutkimuskysymykset liittyivät verkkovalmennuksen kuvaamiseen sekä dokumentoimiseen, ja niissä löytyi kaksi teemaa. Syklissä viisi mietittiin, miten verkkovalmennusjakso tulisi kuvata. Syklin aineisto tuotti kaksi teemaa, aiemmin löydetty *nuoren äänen jakaminen ryhmässä* ja 8. *spontaania ideointia -teemat*, joista jälkimmäinen esiintyi ensimmäistä kertaa.

Spontaania ideointia

Kun takana oli jo seitsemän verkkovalmennuskertaa ja neljä teemahaastattelua, joista jokaisessa oli kysytty kehittämisideoita, alkoivat työntekijät ehdotella verkkovalmennuksessa spontaanisti kehittämisideoitaan niin verkkovalmennuksen aikana kuin myös niille varatussa kysymyksessä teemahaastattelun aikana. Tämä osin spontaani ideointi lisättiin havaintoihin, mistä se ryhmiteltiin analyysivaiheessa omaksi teemaksi, joka sai nimen *spontaania ideointia*.

”Voisiko nuorille lähettää semmoisen tarvikepaketin, mitä sitten hyödynnettäisiin verkkovalmennuksessa?”

Syklin kuusi aineisto tuotti sen analysoinnin kautta yhden uuden teeman: 9. *olemassa olevan käytännön huomioiminen* -teeman. Lisäksi syklistä löytyi aiemmin kuvattu *spontaania ideointia* -teema.

Olemassa olevan käytännön huomioiminen

Syklissä kuusi, merkittiin paljon huomioita mitä hyvin toimivia elementtejä Jelpiverkon verkkovalmennuksessa on jo olemassa, ja mitä viiden syklin aikana verkkovalmennukseen on toimintatutkimuksen kautta kehitetty, ja otettu jo käyttöön tai sovittu otettavan käyttöön seuraavissa verkkovalmennuksissa. Näitä seikkoja nimettiin ja havaittiin niin teemahaastattelussa, kuin verkkovalmennuksen aikana, sekä Jelpiverkon verkkovalmennusta muuten pohtiessa. Muu pohtiminen rajattiin kuitenkin pois tutkimusaineistosta.

”Verkkovalmennuskerran runko, sen aikataulu, esitykset, materiaalit, linkit ja varamateriaali säilytetään myöhempää käyttöä varten.”

6.1.3 Valmentautujaa koskevat teemat

Syklien läpileikkaaviin tutkimuskysymyksiin löytyi aineiston analyysissä sekä samoja teemoja, mitä yksittäisten syklien tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksiksi, että uusia teemoja. Tässä kappaleessa nämä uudet löytyneet kahdeksan teemaa jaetaan vielä kolmeen osaan: valmentautujaa koskeviksi, ohjaajaa ja teknistä toteutusta koskeviksi ja itse verkkovalmennusta koskeviksi teemoiksi.

Nuoren saapuminen ensimmäistä kertaa verkkovalmennukseen

Tämä teema: *10. nuoren saapuminen ensimmäistä kertaa verkkovalmennukseen*, löytyi jokaisen syklin aineistosta. Eikä ihme, koska olihan opinnäytetyön tarkoitus kehittää Jelppiverkolle ympärivuotinen nonstop-verkkovalmennus, jolloin verkkovalmennukseen pääsee mukaan pitkin vuotta. Verkkovalmennus, mistä opinnäytetyön aineisto koottiin, oli kuitenkin jaksomallinen, millä oli alku ja loppu. Tämä toi oman haasteensa löytää havainnoista merkkejä, jotka teemoittelun myötä vastaavat siihen kysymykseen, miten valmentautujia tulee kesken kaiken mukaan verkkovalmennukseen. Teemahaastatteluissa tämä onnistui kuitenkin vaivattomasti. Verkkovalmennuksen aikana pidetyssä kyselyssä lähes yhdeksänkymmentä prosenttia nuorista vastasi, että heille uuden nuoren tuleminen mukaan verkkovalmennukseen, sopii milloin vain, mutta keskusteluissa ja teemahaastatteluissa tästä tarkentui ajatus kerran kuussa olevista aloituskerroista.

”Itsenäiset verkkovalmennuskerrat, omine aiheineen tukevat sitä, että voi tulla uutena mukaan, milloin vain”

Nuoren tehtävät ennen verkkovalmennusta

11. *Nuoren tehtävät ennen verkkovalmennusta* -teema löytyi, kun jokaisessa syklissä mietittiin ja havainnoista poimittiin, miten kolmen kuukauden suljettua verkkovalmennusjaksoa kehitetään nonstop-mallia kohti ja mitä se tarkoittaa valmentautujan toimiksi, ennen kuin hän voi aloittaa verkkovalmennuksen. Tästä ajatuksesta sekä nousi että aineistosta näki paljon samanlaisia ajatuksia, jotka koskivat lähinnä valmentautujan teknisiä tehtäviä, kuten perehdys- ja tai esittelyvideoiden katsomista, sekä myös kasvotusten tapahtuvaa verkkovalmennukseen perehdytystä.

”Näitähän voisi käydä oman työntekijän kanssa ensin läpi, ennen kuin aloittaa verkkovalmennuksen”

6.1.4 Ohjaajaa ja teknistä toteutusta koskevat teemat

Ohjaajan rooli

Jelppiverkon verkkovalmennusjaksossa oli neljällätoista verkkovalmennuskerralla seitsemän eri ohjaajaa pareittain toteuttamassa yksittäisiä kertoja. Lisäksi verkkovalmennuksessa kävi vierailijoita pitämässä muutamilla kerroilla luentojaan. Ensimmäisellä ja viimeisellä verkkovalmennuskerralla kaikki ohjaajat olivat paikalla. Oli monin tavoin havaittavissa, että ohjaajalla, verkkovalmennuskerran toteuttajalla, on iso rooli muun muassa siinä, miten valmennuskerta toteutuu. Yksittäisiä seikkoja olivat kuinka mikäkin verkkovalmennuskerta oli suunniteltu, miten ohjaaja esiintyi, saiko ohjaaja innostettua nuoret puhumaan, toimivatko suunnitellut toteutustavat niin kuin oli ajateltu, oliko käytössä varasuunnitelmia ja -ohjelmia, jos suunniteltu toteutusaikataulu eteni liian nopeasti tai hitaasti, pitäytyikö ohjaaja ammattilaisen roolissaan ja panostiko ohjaaja verkkovalmennukseen potentiaalinsa. Teema: 12. *ohjaajan rooli*, löydettiin syklin viisi havainnoista, mutta jälkikäteen, raportointivaiheessakin tarkasteltuna, se on ollut havaittavissa kaikilla verkkovalmennuskerroilla.

”Monotonista puhetta ei jaksa kuunnella.”

Inhimilliset erheet ja osaamattomuus

Joskus verkkokokouksissa tapahtuu asioita, joita fyysisissä kohtaamisissa ei ehkä pääsisi tapahtumaan. On varsin yleistä, että jollakin verkkokokouksen osallistujalla jää mikrofoni tai kamera auki ja tapahtuu jotain ei toivottua. Myös mikrofoni tai kamera saattaa unohtua kiinni, vaikka puhuja luulee niiden olevan avoinna. Yleensä nämä ovat pieniä erheitä, joilla ei ole vaikutusta kokonaisuuteen, mutta joskus käy, että suunniteltua esitystä ei osata teknisesti aloittaa tai videoon ei saada kuvaa näkymään tai ääniä kuulumaan tai jaettua mikä saattaa aiheuttaa verkkovalmennuksessa aikatauluongelmia tai koko aiheen käsittelyn peruuntumisen. Inhimillisiä erheitä tapahtui myös Jelppiverkon verkkovalmennuksessa. Inhimillisiin erheisiin tai osaamattomuuteen luotiin havaintojen perusteella oma teema: 13. *inhimilliset erheet ja osaamattomuus*, ja se esiintyi kolmessa syklissä.

”Äänet unohtuivat jakaa videosta, eikä niitä saatu heti jaettukaan, mutta sitten myöhemmin kaikki saatiin toimimaan.”

Tietoliikenneyhteyksien toimivuus

Teema: 14. *tietoliikenneyhteyksien toimivuus* asiana oli verkkovalmennusjaksolla ja teemahaastatteluissa toistuva puheenaihe. Se eriytettiin muiden teknisten kysymysten lisäksi omaksi teemakseen, koska kyseessä on helposti havaittava ja osin helposti korvattava internetyhteyteen liittyvä vika. *Netti pätkee*-toteamus on toistaiseksi ainakin haja-asutusalueilla yleinen, ajoittain toistuva ongelma, johon vaikuttavat esimerkiksi sääolosuhteet, jolloin myrskyllä tai rajuilmailla tietoliikenneyhteydet tuntuvat hidastuvan tai katkeavat kokonaan hetkeksi. Verkkovalmennusta ei voi järjestää, eikä siihen voi osallistua ilman toimivaa internetyhteyttä. Asia on puhututtanut ja siitä tehtiin havaintoja viiden syklin aikana.

”Kaikki toimi tänään hyvin, kun ei ollut ukkosta.”

Sovelluksien ja tekniikan toimivuus

Vaikka internetyhteys toimisi, ei tietokoneet, puhelimet, tabletit, niiden ohjelmat ja sovellukset, ohjelmien esitykset, äänen jakaminen, videot ja linkit toimi aina verkkovalmennuksessa, niin kuin on etukäteen ajateltu. Ja kun kyseessä

on tekninen vika, eikä käyttäjän toimissa ole tuolloin tekemistä asian suhteen, nimettiin yhtäläiset havainnot 15. *sovelluksien ja tekniikan toimivuus* -teemaksi. Tämä huomattiin ja huomioitiin havaintoina verkkovalmennuksen jokaisessa syklissä ja sille luotiin oma teema.

”En päässyt sisään Teamssiin aamulla annetulla linkillä, enkä uudellakaan, vaikka muut pääsivät. Vasta kun olin käynnistänyt tietokoneen uudelleen, pääsin sisälle.”

6.1.5 Verkkovalmennusta koskevat teemat

Verkkovalmennuksen aloitus ja kesto

16. *Verkkovalmennuksen aloitus ja sen kesto* -teema liittyy vahvasti opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin, ympärivuotiseen verkkovalmennukseen, johon nuori valmentautuja voi osallistua pitkin vuotta. Havaintoja, ideoita, ajatuksia ja kehittämisehdotuksia löytyi viiden syklin aineistoista, osin kietoutuneena yhteen toisen teeman: *nuoren saapuminen ensimmäistä kertaa verkkovalmennukseen*, kanssa. Verkkovalmennuksen aloitusta ja kestoä käsiteltiin myös teemahaastatteluissa.

”Voisiko kuun ensimmäinen kerta toimia aina uusien valmentautujien aloituskertana?”

Tauotus ja ajankäyttö

Havaintoja ja keskustelua verkkovalmennuskerran ajankäyttöön ja taukoihin esiintyi tutkimuksen jokaisessa syklissä ja sen kaikissa teemahaastatteluissa. Valmentautajat myös kommentoivat varsin runsaasti verkkovalmennuksen taukoja ja ajankäyttöä sekä niistä kysyttäessä että heidän antaessa spontaania palautetta verkkovalmennuskerrasta tai kerroista. Tauotuksesta ja ajankäytöstä oli helppo tehdä havaintoja ja vertailla verkkovalmennuskertoja niiden myötä. Havainnoista syntyi teema: 17. *tauotus ja ajankäyttö*.

”On kiva käydä ulkona tauolla, ja tehdä samalla tehtäviä ulkona, mutta mieluummin tauko taukona ja ulkoilutehtävä tehtävänä”

6.1.6 Yhteenveto tuloksista

Saadut tulokset ovat edellä esitellyt seitsemäntoista teemaa, jotka vastaavat opinnäytetyölle asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja sitä kautta opinnäytetyön tavoitteisiin. Syklikohtaisiin tutkimuskysymyksiin teemoja löytyi yhdeksän ja läpisykliä leikkaavien tutkimuskysymyksiin uusia teemoja löytyi kahdeksan. Merkittäviä, toistuvia teemoja nousi syklikohtaisista tutkimuskysymyksistä kaksi: *nuoren äänen jakaminen ryhmässä ja verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus* -teemat. Merkittäviä teemoja läpi syklien leikkaavissa tutkimuskysymyksistä löytyi kahden jo mainitun lisäksi kahdeksan muuta, jotka esiintyivät useissa sykleissä samojen tutkimuskysymysten alla. Näitä teemoja olivat: *nuoren saapuminen ensimmäistä kertaa verkkovalmennukseen, verkkovalmennuksen aloitus ja kesto, nuoren tehtävät ennen verkkovalmennusta, tauotus ja ajankäyttö, nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa, sovelluksien ja tekniikan toimivuus, tietoliikenneyhteyksien toimivuus ja inhimilliset erheet tai osaamattomuus* -teemat.

7 VERKKOVALMENNUKSEN NONSTOP-TOIMINTAMALLI JA MUUT KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Luvussa kuvataan verkkovalmennuksen nonstop-toimintamalli ensin tiivistettynä ja sen jälkeen toimintamalli esitetään kuvana. Näiden jälkeen esitellään opinnäytetyöntekijän viimeistelty kehittämissuositus Jelppiverkolle ympärivuotisen nonstop-verkkovalmennuksen toimintamallista tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin vastaten ja niiden mukaisesti otsikoituna. Kehittämissuositus on muodostettu tutkimuskysymyksiin vastaavien teemojen havainnoista ja teemahaastatteluiden tiivistyksistä, se on laadullinen, selonteon kaltainen ja se tulee liittää opinnäytetyöntilaajan Jelppiverkon olemassa olevaan verkkovalmennusjaksoon soveltaen ja sitä runkona käyttäen. Tarkoitus ei ole kuvata kehittämissuositusta verkkovalmennuksesta kirjaimellisesti eikä taulukkona, ei absoluuttisena ohjeena eikä muilta osin täydellisesti, vaan saatujen tulosten mukaan muotoiltuna selontekona.

7.1 Tiivistetty kehittämis ehdotus Jelppiverkon verkkovalmennuksen nonstop-toimintamallista

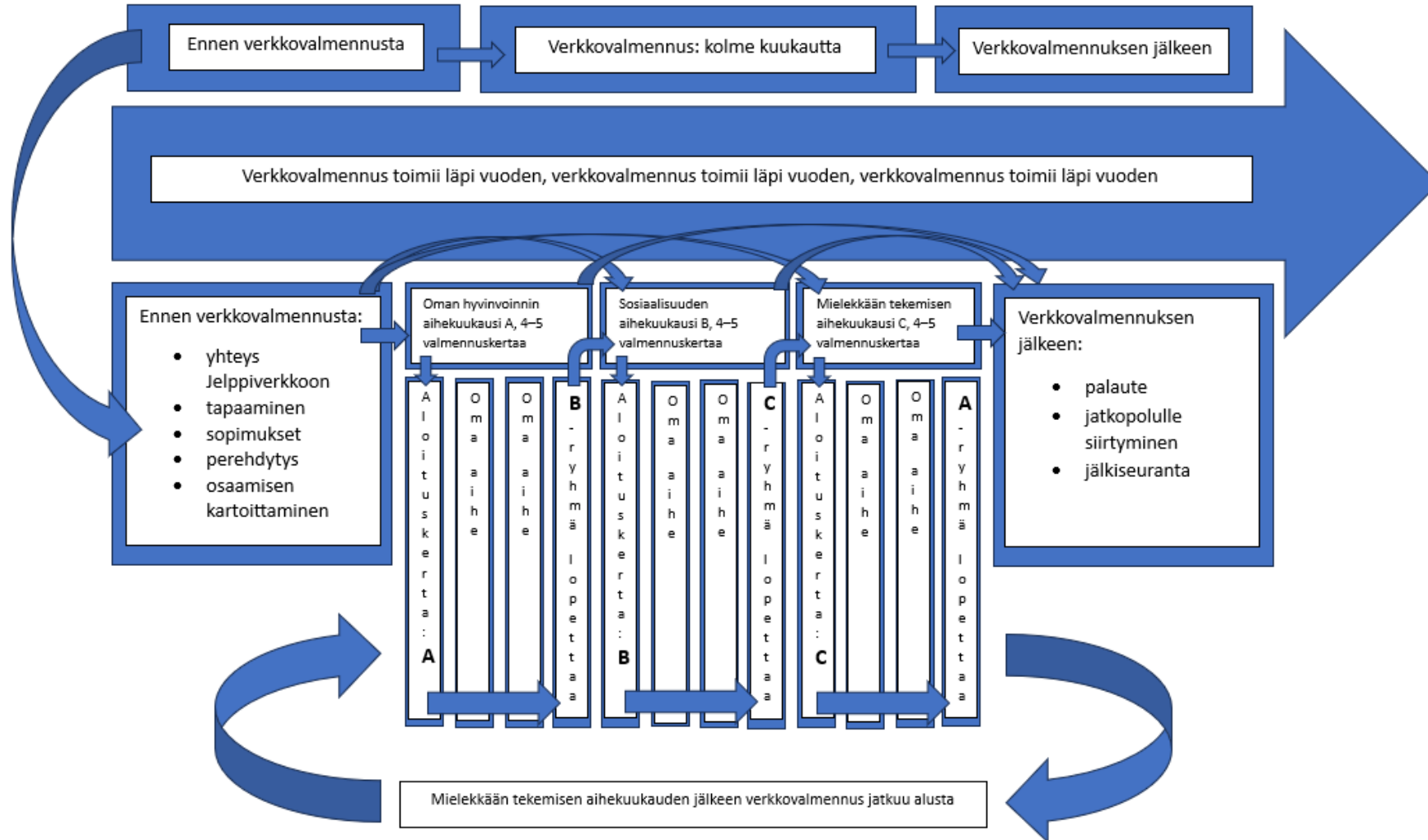
Nykyinen kolmen kuukauden mittainen verkkovalmennusjakso muokataan Jelppiverkon työntekijöiden toimesta kolmeen, kuukauden mittaiseen, aina kuun loppua kohti tiivistyvään aihekokonaisuuteen, joissa huomioidaan, että jokainen kuukauden ensimmäinen verkkovalmennuskerta toimii uusien, aloitettavien valmentautujien aloituskertana. Kaikki olemassa olevat verkkovalmennuskerrat sisällytetään soveltaen aihekokonaisuuskuukausiin ja päivitetään toimimaan kolmen kuukauden välein. Verkkovalmennuskertojen vastuussa olevat työparit sopivat jatkuvat, kolmen kuukauden välein tapahtuvat kertojen sisällön päivittämiskokoukset.

Lisäksi luodaan säännöllisesti kokoontuva verkkovalmennuksen kokonaisuuden kehittämistyöryhmä, joka ensimmäisenä työnään kuvaa Jelppiverkon verkkovalmennuksen toimintamallin tämän opinnäytetyön kehittämisehdotuksen pohjalta ja aloittaa Jelppiverkon verkkovalmennuksen sähköisen käsikirjan tekemisen. Kehittämistyöryhmä määrittelee, keitä verkkovalmennuksessa vierailevia luennoitsijoita pyydetään jatkossa verkkovalmennukseen säännöllisiksi vierailijoiksi.

Verkkovalmennukseen tehdään uusille valmentautujille perehdyttämismateriaali verkkoon. Uudet verkkovalmennukseen tulevat valmentautijat tavataan ennen verkkovalmennuksen alkamista kolmen kuukauden mittaista verkkovalmennussopimusta tehdessä. Tapaamisella kartoitetaan valmentautujan osaamista, luodaan tavoitteita ja kartoitetaan toiveita verkkovalmennukselle ja aloitetaan jatkopolkujen miettiminen.

Myös Jelppiverkon työntekijöiden tekninen osaaminen kartoitetaan ja heille hankitaan tarvittaessa koulutusta verkkovalmennuksen toteuttamista tukeviin tietoteknisiin taitoihin. Laitteistoa, verkkoyhteyksiä ja ohjelmistoa pidetään ajan tasalla Jelppiverkon kuntien tietohallintapalveluiden puolelta. Verkkovalmennuksessa huolehditaan valmentautujien tietosuojasta ja -turvasta.

Verkkovalmennuskerrat ovat visuaalisia, toiminnallisia, keskustelevia ja monipuolisia, hyvin suunniteltuja, valmisteltuja, testattuja ja sisältöön nähden sopivasti tauotettuja Teams-verkkoalustalla viikoittain kiinteään aikaan pidettäviä suljettuja kokouksia, joihin jokaiseen lähetetään kutsu valmentautujan sähköpostiin. Verkkovalmennuskerran vastuutyöntekijät pitävät, aiheen käsittelyn lisäksi, yllä aktiivista, luottamuksellista, turvallista ja suvaitsevaa keskustelua, motivoivat ja tukevat valmentautujia heidän muutoksessaan sekä huolehtivat, että verkkovalmennuskerrasta tehdään dokumentointia ja kehittämistä palveleva muistio salattuun verkkokansioon.



Kuva 2. Jelppi-verkon ympärivuotisen nonstop-verkkovalmennuksen toimintamalli

7.2 Jelppiverkon verkkovalmennuksen nonstop-toimintamalli

Jelppiverkon verkkovalmennuksen nonstop-toimintamalli käsitellään seuraavaksi kolmen, läpi syklien kulkevien tutkimuskysymyksen kautta, koskien verkkovalmennuksen yleisiä ja sen järjestämiseen liittyviä asioita. Tämän jälkeen luvussa käsitellään verkkovalmennusta kuuden syklikohtaisen tutkimuskysymyksen myötä.

Verkkovalmennusjakson toteuttaminen niin, että se palvelee valmentautujien liittymistä verkkovalmennukseen pitkin vuotta

Verkkovalmennuksen tulee toimia läpi vuoden, jotta siihen voidaan liittyä pitkin vuotta (Kuva 2). Jelppiverkon nykyinen, kolmen kuukauden mittainen verkkovalmennusjakso voi toimia pohjana läpivuoden toimivaan verkkovalmennukseen niin, että se alkaa aina uudelleen mentyään läpi ilman taukoja (Taulukko 10). Uudella asiakkaalla, valmentautujalla on selkeitä tehtäviä, ennen verkkovalmennusta. Valmentautujan tulee perehtyä verkossa Jelppiverkon tätä varten tekemään verkkovalmennuksen perehtymismateriaaliin, missä muun muassa kaikki verkkovalmennukseen osallistuvat työntekijät esittäytyvät. Lisäksi verkossa olevassa perehdyttämismateriaalissa esitellään verkkovalmennuksessa käytettävät verkkoalustat, sovellukset ja ohjelmat. Lisäksi valmentautujan on samalla tutustuttava verkkovalmennuksen sääntöihin ja toimintatapoihin sekä tehtävä tarvittavat sopimukset verkkovalmennuksesta että tavattava kuntansa Jelppiverkon työntekijä, jonka kanssa hän tekee Jelppiverkon sopimuksen verkkovalmennuksesta.

Mikäli valmentautuja osallistuu verkkovalmennukseen myös kolmannen osapuolen sopimuksella, esimerkiksi hyvinvointialueen sosiaalityön järjestämänä sosiaalisena kuntoutuksena, on näistä sovittava etukäteen asianomaisen tahon kanssa. Lisäksi valmentautujan on tehtävä tarvittavat sopimuksen kyseessä olevan tahon kanssa.

Taulukko 10. Jelppiverkon nonstop-verkkovalmennus

Tam- mikuu	Helmi- kuu	Maa- liskuu	Huhti- kuu	Tou- kokuu	Kesä- kuu	Hei- näkuu	Elo- kuu	Syys- kuu	Loka- kuu	Mar- ras- kuu	Joulu- kuu
verkkovalmennuksen aloitus tammikuussa											
	aloitus helmikuussa										
		aloitus maaliskuussa									
			aloitus huhtikuussa								
				aloitus toukokuussa							
					aloitus kesäkuussa						
						aloitus heinäkuussa					
							aloitus elokuussa				
								aloitus syyskuussa			
									aloitus lokakuussa		
	kuussa									aloitus marras-	
joulukuussa											aloitus

Kuten yllä olevassa taulukossa (Taulukko 10) on esitetty, toimii Jelppiverkon nonstop-verkkovalmennus keskeytyksettä läpi vuoden kolmen kuukauden jaksoissa, kolmessa toistuvassa aihekokonaisuuskuukaudessa. Taulukoissa (Taulukko 10 ja 11) aihekokonaisuuskuukausia havainnollistetaan värein. Aihekokonaisuuskuukaudet on nimetty seuraavassa taulukossa (Taulukko 11). Uusien valmentautujien aloituskertoja kalenterivuodessa on kaksitoista kappaletta, jokaisen kuukauden ensimmäinen verkkovalmennuskerta. Verkkovalmennus toimii keskeytymättä vuodesta toiseen.

Verkkovalmennuksen kesto on kolme kuukautta, ja näin ollen sen aihepiiri käydään kokonaisuudessaan läpi, aloitti valmentautuja sen missä kohtaa vuotta (Kuva 2) tahansa. Tästä syystä verkkovalmennukseen Jelppiverkon ulkopuolelta tulevat luennot, kurssit, muu ohjelma ja vierailijat tulevat olla kolmen kuukauden välein toistuvia, jotta valmentautijat saavat saman sisältöisen verkkovalmennuksen, osallistuivat he siihen milloin tahansa. Jatkuvaan verkkovalmennukseen osallistuvien työntekijöiden ja verkkovalmennuksen kehittämisryhmän tulee pitää säännöllisiä, verkkovalmennuksen kehittämiseen liittyviä palaverieita, missä he tarkastelevat verkkovalmennuksen sisältöä ja sen

päivittämisen tarvetta yhdessä. Lisäksi verkkovalmennuskertojen vastuutyöntekijät ajantasaistavat oman kertansa aiheita aina kolmen kuukauden välein, ennen vastuuvuoroaan.

Verkkovalmennuksen kiinteä, kuukausittainen aloituskohta on hyvä sopia esimerkiksi jokaisen kuun ensimmäiseksi verkkovalmennuskerraksi (Kuva 2, Taulukko 10). Aloituskertojen ohjelmarunko suunnitellaan sekä toteutetaan niin, että ne palvelevat juuri sitä seikkaa, että mukaan tulee uusi tai uusia valmentautujia eikä näillä verkkovalmennuskerroilla käsitellä esimerkiksi edellisen kerran kotitehtäviä. Näin, säännöllisen aloituskerran kautta, myös muut valmentautijat ja kaikki työntekijät tietävät aina, milloin uusia valmentautujia on tulossa ja millainen tuon kerran ohjelmarunko tyypillisesti on. Kiinteä, kuun alkuun sijoittuva aloituskerta tukee ehdotusta, että verkkovalmennuksen aiheet syvenevät kuun loppua kohti ja mahdollistaa verkkovalmennukselle uutena mallina kolme syventyvää aihekokonaisuus kuukautta (Taulukko 11).

Nämä aihekokonaisuuskuukaudet voisivat olla esimerkiksi Jelppiverkon olemassa olevaa verkkovalmennusjaksoa mukaillen omaan hyvinvointiin, vahvuuksiin ja itseen liittyvä aihekokonaisuuskuukausi. Toinen aihekokonaisuuskuukausi valmentautujan verkostoon, ihmissuhteisiin ja sosiaalisuuteen liittyvä. Ja kolmas aihekokonaisuuskuukausi mielekkääseen tekemiseen, kuten omaan kotiin, harrastuksiin, opiskeluun ja työhön liittyviä aiheita sisältävä aihekokonaisuuskuukausi.

Taulukko 11. Jelppiverkon verkkovalmennuksen aihekokonaisuuskuukaudet

Oman hyvinvoinnin aihekokonaisuuskuukausi	1 kerta: uudet valmentautujat aloittavat, oma aihe	2 kerta: oma aihe	3 kerta: oma aihe	4 kerta: oma aihe
Sosiaalisuuden aihekokonaisuuskuukausi	1 kerta: uudet valmentautujat aloittavat, oma aihe	2 kerta: oma aihe	3 kerta: oma aihe	4 kerta: oma aihe
Mielekkään tekemisen aihekokonaisuuskuukausi	1 kerta: uudet valmentautujat aloittavat, oma aihe	2 kerta: oma aihe	3 kerta: oma aihe	4 kerta: oma aihe

Haasteena kiinteille aihekerroille on se tosiasia, että jokaisessa kuukaudessa ei ole neljää samaa arkipäivää, vaan osassa niitä on viisi. Tämä haaste on

kuitenkin ympärivuotisessa nonstop-verkkovalmennuksessa ratkaistavissa esimerkiksi ylimääräisenä ohjelmapäivänä, joka ei tuo semmoista lisäarvoa verkkovalmennukseen, josta voisi jäädä paitsi, jos valmentautuja aloittaa verkkovalmennuksen kohdassa, missä ei ylimääräistä kertaa olekaan. Esimerkiksi vuonna 2024 tiistai päiviä on viidessä kuukaudessa viisi kappaletta ja loppuissa neljä. Vuonna 2025 viiden tiistain kuukausia on neljä ja loppuissa on neljä tiistaita. Verkkovalmennusta on tarvittaessa myös voitava pystyä siirtämään kalenteri viikon sisällä arkipyhien vuoksi tai arkipyhien antaman vapaapäivän kautta voidaan tasata kuukauden sisäisiä verkkovalmennuskertoja, jos siihen on tarvetta. Ympäri vuoden toimiva verkkovalmennus on ajateltu toimivan viikoittain samana arkipäivänä poikkeuksia lukuun ottamatta.

Ennen aloituskertaa, uuden valmentautujan yhteystiedot tulee olla työntekijöiden käytössä verkkovalmennuskerran kertakohtaisen linkin lähettämistä ja mahdollista muistutus- tai kutsuviestien lähettämistä varten. Tästä vastaa valmentautujan oman kunnan Jelppiverkon työntekijä ja asiasta sovitaan verkkovalmennuksen sopimuksessa. Yhteystietoja tarvitaan myös, jos valmentautuja ei ilmaannu verkkokokoukseen paikalle ja häntä tavoitellaan verkkovalmennuskerran alussa, toisen työntekijän toimesta, kun toinen työntekijä aloittaa kertaa. Aloituskerroilla tulee olla tästäkin syystä vähintään kaksi työntekijää paikalla.

Verkkovalmennuksen toimiva sisältö

Verkkovalmennuksen sisältö suunnitellaan kertakohtaisesti sovitun aihepiirin mukaiseksi verkkoon soveltuvaksi esitysrungoksi, joka pitää sisällään kerran käsikirjoituksen ajankäyttöineen ja taukoineen sekä varaohjelmaa, mikäli jokin suunnitelluista osioista ei toimi tai sen läpikäyminen kestääkin ajateltua vähemmän aikaa. Esitysten tulee olla visuaalisesti miellyttäviä, mielenkiintoisia, aiheen mukaisia ja sitä tukevia ja yleisesti sekä ajatuksia että keskustelua herättäviä. Monimuotoisuus näkyy verkkovalmennuskerran erilaisissa monipuolisissa toiminnoissa sisältäen sopivassa suhteessa esitettyä ja kerrottua asiaa, sopivasti taukoja, tehtäviä, keskustelua, osallistumista ja osallistamista.

Verkkovalmennuskerta alkaa kuulumiskierroksella, josta on käytetty Jelppiverkossa nimeä fiiliskierros. Se voidaan toteuttaa kuvia, meemejä, hymiöitä tai

puhetta apuna käyttäen, jolloin valmentautajat ja ohjaajat kuvaavat sen hetkistä omaa olotilaansa tai tunnelmaa, esimerkiksi kertomalla mikä esitetyistä ja numeroiduista kuvista vastaa itseään ja miksi. Jos edellisellä kerralla on annettu kotitehtäviä, käsitellään ne verkkovalmennuskerran alussa. Seuraavaksi käsitellään valmisteltu aihe. Kerta loppuu mahdollisen kotitehtävän antamiseen ja seuraavan kerran lyhyeen esittelyyn, missä kerrotaan vähintään tulevan kerran vastuuhenkilöt ja aihe, vaikka nämä ovat muutenkin valmentautujien tietoon saatettu.

Tauotus ja ajankäyttö ovat tärkeitä verkkovalmennuksessa. Valmentautajat ovat toivoneet, että verkkovalmennuskerran aikataulu käydään kerran alussa suullisesti läpi ja, että se jaetaan myös kuvana tai tekstinä niin, että siihen voi palata kerran aikana, eli esimerkiksi chat-viestinä. Myös eri toiminnoille, kuten testeille, itsenäiselle- tai ryhmätyöskentelylle ja peleille ilmoitetaan päättymisaika suullisesti ja kirjallisesti. Valmentautajat ovat lisäksi esittäneet, että taukojen aikana ei ole mukava tehdä tehtäviä, vaan tauko on hyvä pitää taukona. Lisäksi valmentautajat ovat todenneet, että verkkovalmennuksessa lyhyilläkin tauoilla on merkityksensä. Sopiva rytmi taukojen väleissä on todettu olevan 45–60 minuuttia riippuen tekemisestä ennen taukoa, ja sopiva tauon pituus on ollut noin 5–15 minuuttia.

Monipuolinen aiheen käsittely on pitänyt sisällään esitystä, keskustelua ja toimintaa, kuten testejä tai ryhmätyöskentelyä sopivassa suhteessa. Verkkovalmennuksessa valmentautujien kanssa on toimiva käytäntö ollut sopia erilaisia koodeja, esimerkiksi Teams-kokouksessa voidaan sopia käden nostamisesta merkiksi siitä, että on tehnyt sovitun tehtävän tai palannut tauolta ja on valmiina jatkamaan.

Valmentautujien osallistumisaktiivisuutta keskusteluun tai toimintoihin on vaikea arvioida etukäteen, joten osallistaminen verkkovalmennuksessa on tärkeää. Toimintatutkimuksen aikana on todettu, että verkkovalmennuskerta, missä valmentautajat ovat osallistuneet aktiivisesti keskusteluun, on koettu toimivaksi verkkovalmennuskerraksi. Osallistumista mahdollistetaan jo verkkovalmennuksen suunnittelussa, verkkovalmennuskerran runkoa ja verkkovalmennuksen sääntöjä tehdessä esimerkiksi varaamalla aikaa keskusteluille ja suunnittelemalla, miten sitä tarvittaessa synnytetään ja ylläpidetään.

Luottamuksellinen keskustelu verkkovalmennuksessa mahdollistetaan lisäämällä salassapitovelvoite myös valmentautujille verkkovalmennuksen sääntöihin. Verkkovalmennuksesta tulee luoda työntekijöiden toimesta valmentautujalle turvallinen paikka jakaa ajatuksiaan ja mielipiteitään esimerkiksi sekä puuttumalla epäasialliseen, syrjivään tai rasistiseen puheeseen ja toimintaan että ylläpitämällä suvaitsevaa keskusteluilmapiiriä. Valmentajien osallistumisella tehtävien tekemiseen ja tulostensa jakamiseen on nähty olevan positiivinen vaikutus valmentautujien osallistumiseen.

Valmentautujien mielipidettä pitää kuunnella. Vaikka aihe ja verkkovalmennuskerran ohjelma on sovittu ja verkkovalmennuskertojen rungot ovat valmiina, pitää valmentautujilta kysyä säännöllisesti heidän mielipiteitään ja kartoittaa heidän tarpeitaan ja toiveitaan verkkovalmennuksesta ja sen sisällöstä. Nopeaan reagointiinkin tulee varautua. Valmentautuja saattaa ilmoittaa kerran alussa, että joutuu poistumaan etuajassa, jolloin pitää ratkaista nopeasti, pitääkö verkkovalmennuskerran rungon järjestystä esimerkiksi muuttaa. Erilaiset nettiäänestykset ovat helppoja, nopeita ja tarkkoja kartoittamaan valmentautujien mielipiteitä. Myös yleistä palautetta verkkovalmennuksesta tulee kerätä säännöllisesti toiminnan kehittämisen vuoksi.

Vaikka verkkovalmennus saattaa näyttää ulospäin hyvin itseohjautuvalta, pitää valmentautujia monesti ohjata eri asioissa lähes kädestä pitäen. Tällöin toisen työntekijän viedessä verkkovalmennuskertaa ohjelman mukaisesti eteenpäin, pystyy toinen työntekijä olemaan nuoren tukena yksityisviestien tai puhelimen välityksellä, vaikkapa verkkovalmennukseen liittyvää teknistä asiaa auttaen. Valmentautujan tukemiseen voidaan joutua myös, jos valmennuskerralla käsitellään valmentautujalle henkisesti raskaita aiheita, tai jos hänelle on sattunut jokin ikävä asia, keskittyminen herpaantuu ja hän kaipaa siihen henkilökohtaista tukea, jotta voi olla verkkovalmennuksessa mukana.

Jos valmentautijat eivät ole verkkovalmennuksessa kamerat avoinna, on joskus käynyt niin, että työntekijä ikään kuin unohtaa heidän läsnäolonsa. Tästä syystä työntekijä ei saa unohtaa verkkovalmennuksen aikana, yhteyden auki ollessa, olevansa työntekijän roolissa. Työntekijän tulee pysyä, aina yhteyksien ollessa avoinna valmentautujille, työntekijän roolissaan. Valmentautujia ja

kollegoita tulee kohdella kunnioituksella, tasa-arvoisesti ja -puolisesti sekä Jelppiverkon arvoja noudattaen. On suotavaa, että valmentautujille kerrotaan ja yhteys tauotetaan, jos joudutaan poistumaan paikalta hetkeksi esityksen ollessa käynnissä, esimerkiksi pahoittelemalla kuivaa kurkkua ja sulkemalla yhteys kovan yskänpuuskan ajaksi.

Verkkovalmennuksen toimiva toteutus

Jotta verkkovalmennusta voidaan järjestää ja siihen voidaan osallistua, pitää kaikilla osapuolilla olla olemassa toimivat, riittävän nopeat verkkoyhteydet. Lisäksi on havaittu, että varayhteys esimerkiksi puhelimesta jaettuna on kiinteän yhteyden rinnalla toimiva ratkaisu yhteyshäiriöiden varalta. Hyväksi on koettu myös, että eri paikkakunnalla olevilla työntekijöillä on myös verkkovalmennuksen ajan suora varayhteys toisiinsa esimerkiksi puhelimen kautta verkon ongelmatilanteiden aikaista viestintää varten. Hyvä käytäntö on myös jakaa esitykset ja sähköinen materiaali työntekijöiden kesken niin, että verkkovalmennuskerta voidaan toteuttaa, vaikka toinen työntekijä olisi estynyt pääsemästä paikalle.

Yhteydet ja esitysten jakaminen verkkokansioon, linkkien toimivuus ja näyttö- sekä ääniasetukset on myös hyvä testata etukäteen työparin kesken. Valmentautujien verkkoyhteydet, varayhteys ja laitevaatimukset tulee selvittää valmentautujien kanssa perehtymisen aikana. Verkkovalmennuksen laitteeksi valmentautujille riittää minimissään älypuhelin, joka tukee Teams-sovellusta, mutta työskentely tietokoneella on nähty valmentautujalle antoisammaksi.

Jelppiverkossa käytetään Teams-sovellusta verkkovalmennuksen kokousalustana ja sen rinnalla muun muassa Jamboard:ia ja Patled:ia tehtävien tekemisen alustoina. Molemmat alustat ovat toimineet hyvin, eikä niiden käytössä ole koettu olevan ongelmia. Järkevää on, että samojen, työntekijöille jo tuttujen alustojen käyttöä jatketaan myös ympärivuotisessa nonstop-verkkovalmennuksessa, joskin vaihtelevuuden vuoksi, tarjotaan valmentautujille verkkovalmennuksessa muitakin, kyseiseen tarkoitukseen sopivia alustoja, vaikkapa kyseisissä Google Forms:ia tai Zeff:iä.

Verkkovalmennuksessa käytettävien ohjelmien ja sovelluksien tulee olla käytettävissä laitteissa etukäteen ladattuina, käyttöön otettuina ja ajan tasalla päivitykset asennettuina. Koska ongelmia on esiintynyt myös inhimillisten erheiden ja osaamattomuuden myötä, tulee käytettävien laitteiden ja ohjelmien osaaminen, sekä yleinen tietotekninen tietotaito olla sillä tasolla, että työntekijä suoriutuu muun muassa esityksen jakamisessa, äänien jakamisessa, kuvien suurentamisessa, ohjelmien käyttämisessä ja yleisessä tietoteknisessä ongelmanratkaisussa, jos jokin, vaikkakin testattu asia, ei yllättäen toimikaan. On myös otettava etukäteen huomioon, miten kuvat, videot, linkit ja tiedostojen sisäiset mediatiedostot käyttäytyvät esityksessä.

Valmentautujia on pystyttävä auttamaan tietoteknisissä ongelmissa verkon yli, mahdollisimman hyvin. Valmentautujien ohjaamisessa tulee varautua toimimaan myös, jos heillä tekniset asiat ei toimi, kuten työntekijöiden laitteissa ja ohjelmissa ne toimisivat. Tästä syystä, ohjelmien ja esitysten toimimattomuuden varalta, täytyy verkkovalmennuskerran toteuttajilla olla varasuunnitelma. Varasuunnitelma koskee esimerkiksi tilanteita missä Teams-sovellus ei kummallakaan työntekijällä tai usealla valmennettavalla toimi. Tällöin pitää olla etukäteen mietittynä mitä kokousalustaa silloin käytetään verkkovalmennuksessa ja miten se informoidaan valmennettaville.

Valmentautujan oppimistarpeen kartoittaminen verkkovalmennuksessa

Valmentautujan oppimistarvetta on hyvä huomioida niin ennen verkkovalmennusta, kuin sen alussa ja sen ollessa käynnissä. On tärkeää tietää valmentautujan osaaminen suhteessa verkkovalmennuksessa vaadittuun tekniseen osaamiseen. Tätä kautta osaamiseen voidaan vaikuttaa ja valmentautuja voi osallistua täysipainoisesti verkkovalmennukseen. Valmentautujan osaamista, oppimistyyliä ja -tapoja, tiedonhakua sekä oppimistarvetta voidaan kartoittaa jo ennen verkkovalmennusta, kuten perehtymisessä tehtävän kyselyn, tai testien muodossa, ja lisäksi valmentautujien verkkovalmennuskerroilla esittämät kysymykset kertovat myös, millaisiin asioihin tulee kiinnittää huomiota.

Valmentautujien oppimistarvetta on syytä kartoittaa esittämällä kysymyksiä valmentautujalta, kun hänet ennen verkkovalmennusta tavataan sekä aina,

kun uusi verkkovalmennuksessa käytettävä alusta tai ohjelma otetaan käyttöön. Vaikka valmentautujan kertoman mukaan hänen osaamisensa tietoteknisistä asioista olisi hyvä, voi se valmennuksen aikana osoittautua muuksi. Siksi verkkovalmennuksen aikana, kiinnittämällä huomiota asioihin, mistä valmentautuja tai valmentautajat esittävät kysymyksiä tai missä toiminnoissa heillä esiintyy hankaluuksia, saadaan niistä pääteltyä tietoa heidän osaamisestaan tai sen tarpeesta. Ja juuri tätä kautta voidaan päätellä, mihin valmentautajat tarvitsevat vielä oppia, jotta verkkovalmennus voidaan toteuttaa loppuun niin, että se palvelee valmentautujia ja on mielekästä toteutukseltaan ja tekniseltä käytöltään juuri suhteessa valmentautujien osaamiseen.

Oppimisen tukeminen verkkovalmennuksessa

Valmentautujan oppimista verkkovalmennuksessa voidaan tukea monella eri tavalla. Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan valmentautujan osallistumisella verkkovalmennuksessa ja hänen osallistamisellansa, valmentautujan mielipiteen huomioimisella sekä verkkovalmennuskerran sisällön monipuolisuilla ja hyvin valmistetuilla esittämistavoilla on oppimisen tukemiseen merkitystä.

Valmentautujan vuorovaikutus, kokemusten jakaminen ja hänen kuulemisensa sekä tunne siitä, että hän pystyy vaikuttamaan verkkovalmennukseen, tukevat hänen oppimistansa asioissa, joita verkkovalmennuksessa käsitellään. Näin ollen verkkovalmennuksessa tulee antaa tilaa keskusteluille, kysyä säännöllisesti valmentautujien mielipiteitä ja antaa niille vaikutusarvoa. Verkkovalmennuksessa on osallistettava valmentautujia esimerkiksi kysymysten, keskusteluiden, testien, tehtävien, pelien ja ryhmätöiden kautta, joihin kaikkiin työntekijätkin voivat osallistua itsekin kannustaakseen valmentautujia sekä osallistumaan että luodakseen yhteisen kokemisen ilmapiiriä.

Hyvä, monipuolinen, rauhallisesti etenevä, hyvin tauotettu, sopivasti kertaava, selkeä ja yhden mielenkiintoisen aiheen käsittelevä verkkovalmennuskerta todettiin tutkimuksessa valmentautujien mielestä toimivaksi ratkaisuksi. Monipuolisuutta esitykseen toivat muun muassa videot, testit, erilaiset esitystavat ja työntekijöiden sujuva parityöskentely. Myös käsiteltyyn aiheeseen liittyvien

testien, tehtävien ja kotitehtävien tekeminen sekä myöhemmin niiden läpikäyminen oli valmentautujien mielestä mielekästä ja tuki oppimista. Verkkovalmennuskerran työntekijöiden osallistumisella annettujen tehtävien tekemiseen ja omien tulosten jakamisella on selvästi merkitystä valmentautujille.

Valmentautujan oman elämän asioiden muutostarpeen kartoittaminen verkkovalmennuksessa

Verkkovalmennuksessa olevat valmentautajat pitivät mielekkäimpänä erilaisia oman elämän asioiden muutostarvetta kartoittavia tehtäviä ja -testejä, kuin esimerkiksi haastattelua. Testien tuloksista nousi myös hyvää, aihetta tukevaa keskustelua yleisellä tasolla, vaikka vastauksia ei läpikäyty ryhmässä. Valmentautajat pitivät numeraalista vastaamistapaa hyvänä, kun he arvioivat tyytyväisyyttään kunkin kysytyn asian nykytilaan. Jelppiverkon verkkovalmennuksessa, oman elämän asioiden muutostarpeen kartoituksessa, on hyvä käyttää jatkossakin numeraalista muutostarpeen kartoitustestiä ja käyttää sen tekemisen jälkeen keskustelua testitulosten purkamiseen ja aiheen jatkokäsittelyn tukemiseen. Valmentautajat ovat myös tuoneet esille sen seikan, että testeistä on hyvä aina saada palautetta, vaikkakin suuntaa antavaa, sillä ne herättävät sekä ajatuksia, että keskusteluita.

Valmentautujan tukeminen muutoksessa verkkovalmennuksen kautta

Jelppiverkon verkkovalmennus kartoittaa sekä valmennettavien muutostarpeita, että jakaa heille tietoa mahdolliseen muutokseen liittyvistä ja siihen vaikuttavista asioista. Lisäksi verkkovalmennus ylläpitää keskustelua muutoksen merkityksistä ja vaikutuksista, esimerkiksi terveellisestä ruokavaliosta tai riippuvuuksien mekanismeista ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden tai asioiden haitoista ja vaikutuksista, näitä aiheita käsiteltäessä. Valmentautajat saavat verkkovalmennuksessa mahdollisesti vertaistukea toisistaan, sekä tukea ja työkaluja aina työntekijöiltä haluttuun positiiviseen muutokseen. Muutoskeskustelua voidaan jatkaa verkkovalmennuksessa muillakin kerroilla ja yksilötyöskentelyssä oman kunnan Jelppiverkon työntekijän kanssa, missä myös palveluohjauksen tarve muutoksen tukemisessa voidaan paremmin arvioida.

Ympärivuotisen verkkovalmennuksen tulee tukea valmentautujan oman elämän mahdollista muutosta edellä mainitun tavoin. Sekä muutostarpeen kartoitus ja siinä tukeminen, liittyi se mihin tahansa valmentautujan oman elämän alueeseen, pitänee pystyä sisältymään myös ympärivuotiseen verkkovalmennukseen, ottamalla nämä huomioon kolmen kuukauden verkkovalmennussykliä aiheissa.

Verkkovalmennuksen toimintamallin kuvaaminen

Valmentautujien toiveiden mukaisesti, jatkuva verkkovalmennus pitäisi esitellä heille sekä esimerkkikerran kuvauksen, että koko verkkovalmennus toimintamallin kaltaisena kaaviona. Nämä kuvaukset tulisi olla jo verkkovalmennuksen perehtymismateriaaleissa. Toimintamallikuvauksen tulisi käsittää verkkovalmennuksen kuvauksen lisäksi toimenpiteet ennen ja jälkeen sen, kuten sopimusten tekemisen, perehtymisen ja palautteen antamisen verkkovalmennuksesta. Verkkovalmennuskerta tulisi kuvata lyhyenä videona, joka sisältää grafiikkaa ja infoa. Toimintamallikuvauksen koko verkkovalmennuksesta, tulisi jatkopaljostaa sähköiseksi kaavioksi, jonka osioita laajentamalla, saisi kyseisestä osiosta lisätietoa. Sähköisen toimintamallikuvauksen tulisi palvella niin valmentautujia, työntekijöitä, yhteistyökumppaneita, kuin muitakin Jelppiverkon verkkovalmennuksesta kiinnostuneita.

Jelppiverkon työntekijöiden teemahaastattelussa tehdyn pohdinnan perusteella verkkovalmennus tulisi kuvata käsikirjan tapaan, kuin yksityiskohtaisesti avattuna sähköisenä ohjeena uudelle työntekijälle, pitäen sisällään niin ikään toimet valmentautujan kanssa ennen verkkovalmennusta, toimet verkkovalmennuksen aikana ja sen jälkeen, kehittämistyötä sekä yhteistyön eri tahojen kanssa. Jelppiverkon verkkovalmennuksen sähköisen käsikirjan tulisi käsittää myös markkinointiin ja tiedottamiseen liittyvien osioiden lisäksi aikatauluihin ja verkkovalmennuskertojen runkoihin liittyviä osioita ja sitä voisi käyttää verkkovalmennus kerran suunnitteluun linkkien ja materiaalien kera. Käsikirja voisi pitää sisällään valmentautujien perehtymismateriaalit ja valmiiksi suunnitellut verkkovalmennuskerrat varamateriaaleineen.

Verkkovalmennuksen dokumentointi

Jelppiverkon jatkuvan verkkovalmennuksen dokumentoinnin tulee vastata sitä tahoja, jolle dokumentointi on tarkoitettu. Näitä tahoja ovat valmentautajat, Jelppiverkko itse, yhteistyökumppanit, rahoittaja ja päättäjät. Dokumentaation valmentautujille tulee palvella valmentautujalle annettavaa palautetta, heille annettavia todistuksia verkkovalmennuksesta sekä tuleville valmentautujille ja yhteistyökumppaneille suunnattua markkinointia varten. Dokumentointi tehdään muistiona verkkokansioon, yhteiseen, suojattuun tiedostoon.

Jelppiverkon omaa käyttöä varten tulee tehdä yhteinen muistio verkkovalmennuskerrasta. Tässä muistiossa pitää olla valmentautujien esittämät toiveet, heidän mahdolliset reaktionsa käsiteltyyn aiheeseen, havaintoja mikä herätti keskustelua ja mikä ei, osallistujamäärät ja lyhyt analyysi mikä verkkovalmennuskerrassa toimi hyvin ja mikä ei toiminut hyvin, sekä kehittämisehdotuksia niin työntekijöiltä, kuin valmentautujilta. Jelppiverkon omaa käyttöä varten tallennetaan myös verkkovalmennuskerran runko, aikataulu, materiaali ja tehtävät linkeineen sekä varaohjelma. Näitä käytetään sekä verkkovalmennuksen jatkuvaan kehittämiseen, että verkkovalmennuskerran aiheen muokkaamiseen, kun sama aihe uusitaan kolmen kuukauden päästä.

Jelppiverkko kerää tietoa muun muassa valmennuksen vaikuttavuudesta, asiakasmäärästä, asiakkuuksien kestoista ja henkilön sijoittautumisesta valmennuksen jälkeen. Näitä tietoja saadaan asiakasohjelmasta, valtakunnallisesta Nuorisotilastot.fi palveluun koottuna, sekä Into – etsivä nuoristyö ja työpajatoiminta ry:n vaikuttavuuskyselyn kautta muun muassa infograafeina. Näitä tilastoja käytetään osana raportoinnissa Aluehallintovirastolle, joka on Jelppiverkon yksi rahoittaja. Tilastoja käytetään myös toimintaa esitellessä Jelppiverkon kuntien päättäjille ja yhteistyökumppaneille. Saatua tilastomateriaalia voidaan käyttää myös kaikessa Jelppiverkon markkinoinnissa.

Jelppiverkon jatkuvassa verkkovalmennuksessa dokumentointia tulee tehdä huomioon ottaen tahot, kelle sitä esitetään. Huomioon tulee ottaa myös tietosuoja- ja tietoturva-asiat, sekä rekisterinpitäjän velvollisuudet. Dokumentointia tulee tehdä verkkokansioon, mistä tarvittavat tiedot ovat kuntien Jelppiverkon työntekijöiden saatavilla, kun he tekevät verkkovalmennuksesta todistuksia oman kuntansa valmentautujille. Jelppiverkon sisäistä käyttöä, kehittämistä ja

verkkovalmennuskertoja päivittämistä varten tehdään jokaiselta verkkovalmennuskerralta analysoiva muistio verkkokansioon ja minne käytetty materiaali myös tallennetaan. Jelppiverkon käyttämästä asiakasohjelmasta, Nuorisotilastoista ja Into ry:ltä saadaan tilastomateriaalia muun muassa vaikuttavuudesta, asiakasmääristä ja sijoittautumisista, jota käytetään yhdessä muun dokumentoidun materiaalin kanssa verkkovalmennuksen markkinointiin, viestintään ja infograafeihin.

7.3 Muut kehittämisehdotukset

Muut seitsemän kehittämisehdotusta nousevat niin ikään tutkimuksen tuloksista, ennen analyysiä ennen tehdyistä havainnoista ja teemahaastatteluista. Kehittämisehdotuksissa on mukana myös opinnäytetyön tekijän omaa ajatusta, mutta enimmäkseen ne ovat valmentautujien ja työntekijöiden, mitä roolia opinnäytetyön tekijä myös edusti, yhdessä pohtimia asioita. Näistä pohdinnoista johdettiin kehittämisehdotuksia, joista keskusteltiin tutkimuksen teemahaastattelutuokioissa.

Materiaalipaketti

Verkkovalmennuskerroilla voitaisiin hyödyntää etukäteen valmentautujille annettua materiaalipakettia, joka pitäisi sisällään tiettyjen verkkovalmennuskertojen sisällössä olevaa fyysistä materiaalia yhteistä tekemistä varten. Materiaalin avulla valmentautajat toimivat verkon yli ohjatusti, mutta omissa kodeissaan, esimerkiksi leipoen verkkovalmennuksen aikana kotona sämpylöitä yhtä aikaa muiden valmentautujien kanssa. Tällöin paketissa olisi sämpylän tekemiseen tarvittavat elintarvikkeet.

Ruuanlaitto

Edellä mainitun ruoka-ainemateriaalipaketin, tai muuten yhdessä sovitun keinon kautta, esimerkiksi valmentautujan itsensä hankkimien ruoka-aineiden kanssa, verkkovalmennukseen voitaisiin joillekin kerroille ottaa ruuanlaitto osaksi valmennuskertaa. Tällöin myös valmentautujien osallistumista ja osallisuutta voitaisiin lisätä, kun he myös voisivat jakaa reseptejä, ohjeita ja neuvoja toisilleen sekä toimisivat vertaisina suhteessa toisiinsa. Ruuanlaitto voisi olla

sekä, tai myös itsenäinen tehtävä, jolloin sen tekemistä, tuloksia ja kokemuksia voitaisiin käsitellä aihetta tukevalla verkkovalmennuskerralla valmentautujien ottamien kuvien, videoiden ja kerrottujen kokemuksien kautta.

Ulkoiluelementti

Toimintatutkimuksessa olleen verkkovalmennusjakson aikana valmentautajat saivat muutamilla verkkovalmennuskerroilla taukotehtäviä, jotka liittyivät ulkoiluun ja joista he kertoivat pitäneensä niitä mukavina. Tästä nousi idea, että jatkuva verkkovalmennus voisi hyödyntää ulkoiluelementtiä monin tavoin. Tämä voitaisiin toteuttaa verkkovalmennuksessa reaaliaikaisesti mobiililaitteita hyödyntäen tai kotitehtävän omaisesti, itsenäisesti ulkoilua tavoitteellisesti tehden ja sitä dokumentoiden ja myöhemmin verkkovalmennuksessa tätä esitellen ja siitä keskustellen.

Valokuva tai avatar profiilikuvaksi

Harva valmentautuja esiintyi verkkovalmennusjaksolla kameran kautta, eikä kameran, eikä edes mikrofonin päällä pitämistä velvoitettu, vaan minimi velvoite oli paikalla oleminen ja keskusteluominaisuuden käyttäminen. Jatkoa ajatellen kehkeytyi idea, että jos valmentautujia ei velvoiteta kameran käyttöön, voisivat he laittaa itselleen profiilikuvan Teams-sovellukseen tai luoda avatar-kuvan itsestään, tuomaan läsnäolon ja henkilöitymisen tuntua verkkovalmennukseen. Profiilikuvankaan ei tarvitsisi olla kasvo- tai edes henkilökuva, vaan joku valmentautujan valitsema, häntä itseään kuvaava kuva, joka olisi muuttumaton koko verkkovalmennuksen ajan.

Valmentautujilta sisältöä verkkovalmennukseen

Vertaistuen ja vertaisuuden ja valmentautujien keskinäisen kommunikoinnin lisäämisestä verkkovalmennuksen aikana syntyi ajatus, voitaisiinko valmentautujilta pyytää sisältöä verkkovalmennukseen. Olisiko valmentautuja halukas tekemään, vaikka lyhyen videon, missä hän kertoo omista kokemuksistaan liittyen käsiteltävään aiheeseen. Esimerkiksi, kun käsitellään hyvinvointiin liittyviä

asioita, tekisivät valmentautajat kotitehtävinä lyhyitä videoita otsikolla mikä lisää heidän hyvinvointiansa, ja nämä videot katsottaisiin tarvittaessa aiheen käsittelyn yhteydessä.

Valmentautuja mukaan syvempään kehittämiseen

Jelppiverkon verkkovalmennuksen valmentautujien mielipidettä kuunnellaan ja se huomioidaan jo nyt verkkovalmennusjaksoilla, mutta ajatus ottaa heistä yksi tai muutama mukaan, aina kolmeksi kuukaudeksi kerrallaan, kehittämis-ehdotuksessa esiteltyn kehittämisryhmään, on uusi. Valmentautuja toisi kehittämiseen uuden ulottuvuuden, kun hän miettisi kehittämisryhmän jäsenenä, mikä palvelee valmentautujia verkkovalmennuksessa parhaiten käytettävillä resursseilla.

Verkkovalmennuksen sähköinen käsikirja

Jelppiverkon verkkovalmennuksen sähköinen käsikirja tulisi toimimaan työntekijöille verkkovalmennuksen perehtymis-, toteuttamis- ja kehittämismateriaalina. Käsikirjaan kirjattaisiin myös kaikki, neljä kertaa vuodessa toistuvat verkkovalmennuskerrat aikataulu- ja ohjelmarunkoineen, materiaaleineen ja varamateriaalein ja linkkeineen. Käsikirjaan voisi tehdä myös kertojen kehittämistä ja dokumentointia koskevat osiot, jolloin kaikki verkkovalmennukseen liittyvä materiaali olisi yhdessä paikassa, kaikkien työntekijöiden saatavilla, salatussa verkkokansiossa.

8 POHDINTA

8.1 Tuotoksen ja tulosten tarkastelu

Tämä opinnäytetyö täytti kehittämistehtävänsä ja saavutti tavoitteensa. Opinnäytetyö tuotti tilaajalleen Jelppiverkolle ympärivuotisen nonstop-verkkovalmennuksen toimintamallin, antoi siihen liittyviä muitakin kehittämis-ehdotuksia sekä teki ehdotuksen jatkotutkimukseksi. Opinnäytetyön raportista tuli laaja ja kattava jopa siinä määrin, että osa sen sisällöstä, jota oltiin opinnäytetyösuunnitelmassa mainittu, piti jättää raportista pois. Tämä ei kuitenkaan tekijän mielestä vähennä opinnäytetyön arvoa.

Tutkimuksen tulokset tuottivat lopulta sen, syklien havaintojen sekä teema-haastatteluiden tiivistysten yhteisen teemoittelun kautta, mistä opinnäytetyössä oli kysymys ja mikä sen tarkoitus oli. Näin tuloksista tuli relevantteja sekä uskottavia, koska myös opinnäytetyön pääasiallinen tuotos, ympärivuotisen verkkovalmennuksen kehittämisehdotus, on opinnäytetyön tekijän mielestä varsin järkeenkäypä, eikä se sisällä opinnäytetyön tekijän mielestä odottamattomia seikkoja tai yllätyksiä. Voidaan sanoa, että pienistä yksittäisistä havainnoista löydetyt yhtenevät asiajoukot kertoivat nimetyillä teemoillaan ja teemahaastatteluiden vahvistamina, millaiseksi ympärivuotisen verkkovalmennuksen täytyy tulla. Näin tuotos myös vastaa tutkimuskysymyksiin, joiden asettelu jo opinnäytetyösuunnitelmassa näyttää tämän lopputuloksen myötä onnistuneen myös.

Syklikohtaisten tulosten tarkastelu

Yhteenvetoa syklikohtaisista teemoista tehdessä huomio kiinnittyy *nuoren äänen jakamiseen ryhmässä* -teemaan, joka toistuu teemoista useimmin sykleissä, yhteensä viisi kertaa. Tämä lienee osin itsestänselvyys, sillä asiayhteys onkin nuorten verkkovalmennuksessa ja sen kehittämisessä. *Nuoren äänen jakaminen* -teema on yhtä lailla kuultavana asiakkaan, oli hän minkä ikäinen tahansa, mielipiteen kertomisessa ja sen kuulemisessa kehittämistyössä. Tämä oli ehkä oleellisin teemoittelu, joka johtaa suoraan tutkimuksen tavoitteeseen ja laajentaa Jelpiverkon valmentautujien palvelutarjontaa.

Verkkovalmennusjakso pyrki sen syklikohtaisessa kehittämisessä vastaamaan varsin nopeasti valmentautujien palautteeseen. Esimerkiksi, kun nuoret halusivat verkkovalmennuskerran aikataulun jaettavaksi, otettiin tämä heti ensimmäisestä syklistä alkaen, toimintatutkimuksen mukaisesti asiaksi, jota testattiin, todettiin hyväksi, ja otettiin käytännöksi. Siitä lähtien verkkovalmennuskerran aikataulu ja taukojen pituudet ilmoitettiin verkkovalmennuskerralla sekä suullisesti, että ne jaettiin chat-keskusteluun myöhempää tarkastelua varten kirjallisesti. Toki tämä ja vastaavat havainnot ja niistä tehty kehitystyö näkyvät myös nonstop-verkkovalmennuksen kehittämisehdotuksessa.

Verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus -teema, oli niin ikään vahva teema syklikohtaisissa havainnoissa, ja se esiintyikin kolmessa syklissä. Tämä osoittaa, että asiasisällöllä, sen esitystavalla ja käytettävillä metodeilla, on verkkovalmennuksessa merkityksensä, eritoten valmentautujan jaksamisen kannalta. Valmentautujan jaksaminen näyttää olevan niin ikään suhteessa osallistumiseen ja osallisuuteen verkkovalmennuksessa. Esimerkkinä voidaan tiivistää ja todeta, että valmentautajat nauttivat vaihtelevuudesta ja karttoivat monotonista luentomaisuutta. Esimerkiksi vaihteleva verkkoetyöskentelyalusta, monipuoliset aiheen esitystavat, erilaiset verkkotestit ja videot sekä sopivat tauot ja mielekäs ajankäyttö olivat valmentautujien mielestä ja havaintojen mukaan merkityksellisiä kokonaisuuksia verkkovalmennuksessa.

Kolmanneksi toistuvimmat teemat syklikohtaisissa tutkimuskysymyksissä olivat *nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa ja spontaania ideointia* -teemat, jotka molemmat esiintyivät kahdella syklillä. Nuorten aktiivisella osallistumisella oli nähtävissä vaikutuksia koko verkkovalmennuskerran onnistumisen kokemukseen. Työntekijöiden tekemä osallistaminen edisti osallisuutta, joka näkyi muun muassa nuorten spontaaneina keskusteluina, kysymyksiä ja muuna kommunikaationa, kuten testien tulosten, omien kokemusten ja ajatusten jakamisina. Osallistaminen näkyi myös valituissa ratkaisuisissa verkkovalmennuskerran sisältöjen esittämisessä ja aiheen käsitelyssä.

Spontaani ideointi lisääntyi verkkovalmennusjakson loppua kohti ja siihen vaikuttivat todennäköisesti tehty opinnäytetyötutkimus teemahaastatteluihin ja verkkovalmennuksen yleinen kehittäminen. Nämä loivat alustan sekä valmentautujille että työntekijöille jakaa runsaasti ideoita, mikä olisi saattanut muuten jäädä toteutumatta. Lopputulema on kuitenkin positiivinen, tutkimuksen tarkoitusta tukeva ja merkityksellinen, joskin se on todennäköisesti lisännyt annettujen kehitysideoiden määrää.

Loput viisi, syklikohtaiset yksittäiset teemat esiintyivät kolmessa eri syklissä, kolme vain ensimmäisessä ja yksi neljännessä ja viimeinen kuudennessa syklissä niin, että näitä kahta teemaa löytyi myös läpi syklien kulkevien tutkimus-

kysymysten alta. Aiemmin avattu kehittämis ehdotus ja tuloksista tehdyt johtopäätökset, kertovat opinnäytetyön vastaamisesta kaikkiin tutkimuskysymyksiin. Nyt voidaan todeta opinnäytetyön onnistuneen siltä osin varsin mallikkaasti, sillä kuvattu ympärivuotinen, nonstop-verkkovalmennuksen toimintamalli, yhdistettynä Jelppiverkon jo olevaan verkkovalmennusjaksoon, tuovat Jelppiverkolle lisää palvelutarjontaa sen asiakkaille, eritoten nuorille valmentautujille. Pohdintana voidaan vielä todeta, että edellisessä luvussa esitetty kehittämis ehdotus verkkovalmennuksen nonstop-toimintamalliksi, sisältää vastaukset kaikkiin tutkimuskysymyksiin.

Läpi syklien kulkevien tulosten tarkastelu

Ensimmäiseen läpi syklien kulkevaan tutkimuskysymykseen, miten verkkovalmennusjakso toteutetaan, jotta se palvelee valmentautujien osallistumista verkkovalmennukseen pitkin vuotta, löytyi neljä teemaa, joista kaksi esiintyi jokaisessa syklissä, yksi viidessä ja yksi yhdessä syklissä. Kaikista sykleistä löytyi *nuoren saapuminen ensimmäistä kertaa verkkovalmennukseen*, sekä *verkkovalmennuksen aloitus ja kesto* -teemat. Lisäksi *nuoren tehtävät ennen verkkovalmennusta* -teema, oli viidessä syklissä. Nämä kolme teemaa nostetaan tärkeimmiksi, kun mietitään verkkovalmennusjakson kehittämistä läpi vuoden kulkevaksi, nonstop-verkkovalmennukseksi.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että nuoren valmentautujan tehtävät ennen verkkovalmennusta, verkkovalmennuksen aloitus ja sen kesto, sekä valmentautujan ensimmäinen kerta verkkovalmennuksessa ovat tärkeimpiä seikkoja verkkovalmennusjakson kehittämisessä jatkuvaksi, ympärivuotiseksi toiminnaksi. Näin ne näkyvät myös tämän opinnäytetyön toimintatutkimuksen havainnoista syntyneinä teemoina, tutkimuksen tuloksina.

Toinen läpi syklien kulkeva tutkimuskysymys oli, miten verkkovalmennuksen sisältö toimi kyseisessä syklissä. Jokaisesta syklistä löytyi samat kolme tärkeäksi nostettua teemaa, neljässä syklissä oli lisäksi neljäs tärkeäksi nostettu teema. Muita teemoja esiintyi syklissä hajanaisemmin. Tärkeät neljä teemaa verkkovalmennuksen sisältöä ja sen toimimista ajatellen ovat: *verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus, tauotus ja ajankäyttö, nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa*, sekä *nuoren*

äänen jakaminen ryhmässä -teemat. Tästä tuloksesta voidaan päätellä, että verkkovalmennuskerran sisältöön vaikuttavat paitsi tapa ja välineet, millä ja miten aihe esitetään, niin myös tauot ja ajankäyttö, eli verkkovalmennuskerran rytmitys ja se, kuinka nuoret osallistuvat itse verkkovalmennukseen, miten heitä osallistetaan ja se, miten he itse tuottavat keskustelua ja sitä kautta sisältöä verkkovalmennuskertaan.

Kolmas läpi syklisen kulkeva tutkimuskysymys oli, miten verkkovalmennuksen toteutus toimi kyseisessä syklissä. Jokaisessa syklissä huomioitiin asioita tärkeiksi nostetun, *sovelluksien ja tekniikan toimivuus* -teeman alle. Lisäksi *tietoliikenneyhteyksien toimivuus* -teema löytyi viidestä syklisestä ja *inhimilliset erheet tai osaamattomuus* -teema neljästä syklisestä. Nämä kolme teemaa nostettiin tärkeiksi teemoiksi.

Näistä tärkeistä teemoista voidaan nähdä, että verkkovalmennuksen kehittämisessä oleellista on huomioida niin verkko-yhteyksien, kuin käytettävien teknisten laitteiden, sovelluksien ja ohjelmien toimivuus sekä myös niitä käyttävien henkilöiden tiedot ja taidot että heidän ongelmanratkaisukykynsä ja varautuminen poikkeaviin tilanteisiin. Nämä huomioimalla ja varautumalla, voidaan kehittää verkkovalmennusta entistä toimivammaksi ja lisätä sen resilienssiä.

Yhteenvedona voidaan todeta, että läpi syklisen kulkeviin tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksia teemoittelun kautta loogisesti, ehkä jopa yllättämättä jättäen, mikä helpotti opinnäytetyön tekijän kehittämistyötä aina varsinaista kehittämis ehdotusta, muita kehittämisehdotuksia ja jatkotutkimusehdotusta myöten. Saatujen teemojen toistuvuus vahvistaa niiden luotettavuutta, eikä tuloksista yksittäisiä teemoja ole ollut tarpeen nostaa johtopäätöksien tasolle, vaikka ne ovatkin muuten avattu tuloksia esitellessä.

Kehittämisideoiden ja -mallien tuloksien tarkastelu

Kehittämisideoita ja -malleja kerättiin suunnitellusti viidessä teemahaastattelussa. Mutta varsinkin viimeisessä syklissä alkoi ideoita pursuamaan niin työntekijöiltä, kuin valmennettavilta, jo verkkovalmennuskerroilla. Nämäkin ideat

kirjattiin muistiin sekä teemoiteltiin havaintoina oman teeman: *spontaanialideointia*, alle. Ideoita on käytetty muun muassa kehittämisehdotuksia tehdessä. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kehittämistyö antaa alustan tuoda kehittämisideoita esille ja ehkäpä vielä enemmän, kuin muuten niitä tavanomaisessa toiminnassa tulisi.

Jokaisessa teemahaastattelussa valmennettavat joko kertoivat kehittämisideoita tai kertoivat mielipiteitään niihin. Nämä ideat ja mielipiteet tiivistettiin ja havainnot teemoiteltiin *nuoren äänen jakaminen ryhmässä* -teeman alle. Lisäksi *verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus, sekä tauotus ja ajankäyttö* -teemat esiintyivät kolmella teemahaastattelukerralla, niin ikään tiivistyksistä ja havainnoista nousseina. Edellä mainitut kolme teemaa nousivat tärkeimmiksi kehittämisideoiden ja -mallien alle. Nämä verkkovalmennuksen kehitysideat olivat näin ollen valmentautujilta suoraan tulleita, annettiinhan ne teemahaastatteluissa suullisesti. Koska kehittämistyössä on tärkeää kuulla loppukäyttäjiä ja asiakkaita, nousevat juuri heidän antama palaute ja ideat opinnäytetyön tekijän arvostamiksi.

Verkkovalmennuksen sisältöön ja ajankäyttöön liittyvät kehittämisideat on otettu tämän opinnäytetyön myötä annettavassa kehittämisehdotuksessa huomioon. Huomion arvoista on, että tärkeimmät kehittämisideat koskivat teemoittelun kautta asiakkaan ääntä, verkkovalmennuksen sisältöä ja sen ajankäyttöä, liittyen vahvasti valmentautujaan itseensä, valmentautujan viihtymiseen verkkovalmennuksessa sekä sen mielekkyyteen suhteessa valmentautujan odotuksiin ja tarpeisiin.

8.2 Tulosten peilaaminen viitekehykseen

Saadut tulokset, aiemmin esitellyt seitsemäntoista teemaa, löytävät yhteisiä yhtymäpintoja viitekehyksessä tuodun taustatiedon kanssa monin eri tavoin, kuten esitetty opinnäytetyön kehittämisehdotus tekee myös. Huomionarvoisia yhteyksiä tuloksista kuvataan tässä kappaleessa suhteessa opinnäytetyön viitekehykseen ja ne esitetään viitekehyksen otsikoinnin mukaisesti viitekehyksen tilastollisia kappaleita huomioimatta, koska tutkimus ei suunnitellusti niitä käsitellyt.

Nuoret asiakkaina työpajatoiminnassa

Nuoret, nuorisolain (3. §), Yhdistyneiden Kansakuntien (United Nations 2012) määritelmän, Suomalaisen vapaa-aikatutkimuksen (Myllyniemi & Berg 2013) ja Dunderfeltin (2006, 92–92) mukaan määriteltynä, voivat tulla nuorten työpajojen ja työpajatoiminnan asiakkaiksi myös eri laeista, kuten sosiaalihuoltolaki (30.12.2014/1301), työttömyysturvalaki (30.12.2002/1290) ja oppivelvollisuuslaki (30.12.2020/1214) nousevien sopimusten kautta. Siinä missä nuorten verkkovalmennus on osa nuorten työpajatoimintaa ja mihin usea saatu tulos viittaa, myös koskien nuoria henkilöitä, yhtyy viitekehys saumattomasti saatuihin tuloksiin. Esimerkiksi teemaan: *nuoren tehtävät ennen verkkovalmennusta*, liittyy perehtymistehtävien lisäksi myös edellä mainituista laista nousevien sopimusten tekemiseen. Tällöin, vaikkapa jos nuori tulee työpajatoimintaan ja sen verkkovalmennukseen asiakkaaksi oppivelvollisena ja työpajatoiminta katsotaan hänelle vaihtoehtoisena oppimisympäristönä tutkintokoulutukseen valmentavassa koulutuksessa, tehdään sopimus oppivelvollisuuslaki (30.12.2020/1214) huomioiden.

Toisaalta myös teema: *ohjaaja nuoren tukena*, mikä syntyi nuorten tukemisesta ja kannustamisesta, sen merkityksistä ja vaikutuksista, sekä teema: *nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa*, tukevat molemmat nuoruutta käsittelevää viitekehystä, mitä esimerkiksi Dunderfelt (2006, 92–92) kuvaa hyvin. Samaa nuoren valmentautujan tukemista ja osallistamista viitekehyksessä sivuaa Hermanson & Sajaniemi (2018, 843, 845).

Nuorten työpajatoiminnan suunnittelu, toteutus ja arviointi

Vaikka tulokset on kerätty nuorten verkkovalmennuksesta, koskevat ne yleisesti myös viitekehyksessä Kirjavaisen (2021) kuvaamaa nuorten työpajatoimintaa, koska onhan nuorten verkkovalmennus nuorten työpajatoiminnan sisällä olevaa ryhmätoimintaa. Esimerkiksi teemat: *nuoren äänen jakaminen ryhmässä* ja *olemassa olevan käytännön huomioiminen* liittyvät vahvasti työpajatoiminnan toteuttamiseen ja sen suunnitteluun sekä arviointiin viitekehystenkin kautta, missä nuorten osallistumista, sekä työpajatoiminnan kehittämistä kuvataan esimerkiksi Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry:n (2021) tai Hannila-Niemelän (2015) julkaisussa.

Erillisenä huomiona huomioidaan viitekehyksessä kuvattu sosiaalinen vahvistaminen, mikä on nähtävissä monista, kuten *nuoren äänen jakamisessa ryhmässä, nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa, nuoren saapuminen ensimmäistä kertaa verkkovalmennukseen, verkkovalmennuksen aloitus ja kesto ja ohjaaja nuoren tukena* -teemoista. Kuten sosiaalista vahvistumista kuvattiin muun muassa integroitumisen ryhmään (Into 2021; Jelppiverkko s.a) kautta, oli tämä seikka myös tuloksista niin ikään nähtävissä.

Nuorten työpajatoiminnalla on vaikutuksia nuorten sosiaaliseen vahvistumiseen, heidän opiskeluiden jatkamiseen ja opintojen valmiiksi saattamiselle, kuten viitekehyksessä, nuorisolain (2. §) tavoitteissa, Kirjavaisen (2021, 534) artikkelissa ja Valtakunnallisen työpajayhdistyksen julkaisussa (2015, 58) on kuvattu ja se on yksi nuorten työpajatoiminnan perustavoite.

Verkkovalmennuksen suunnittelu, toteutus ja arviointi nuorten työpajalla

Kun viitekehysten osassa kuvattiin verkko- ja etävalmennusta, sekä verkko-ohjausta, kohtaavat melkein kaikki saadut tulokset tietoperustaan hyvin. Esimerkiksi, kun useissa tutkimuksissa, joissa kohteena oli verkkovalmennus, oli sen toimintaan oltu tyytyväisiä, koska sen on nähty tuovan osallistujille positiivisia muutoksia, kuten esimerkiksi elämänlaadun parantumista. Tämä tukee muun muassa tuloksena saatuja teemoja, jotka koskivat nuoren muutostarpeen arvioimista ja muutoksessa tukemista. McCarthy:n & Ertubey:n (2023, 122–124) havainnot muun muassa valmentautujien omien asioiden jakamisen ryhmässä vaikutukset sekä Timosen ja Ruokamon (2022, 75) näkemys vuorovaikutuksen merkityksestä yhteisöllisyyteen, ovat suoraan verrannollisia saattuihin tuloksiin. Myös Valkosen (2020, 17) tutkimusartikkeli vahvistaa ryhmässä syntyvän luottamuksen merkitystä. Näihin liittyvät teemat: *nuoren äänen jakaminen ryhmässä, verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus, nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa ja ohjaaja nuoren tukena*.

Viitekehyksessä Wu ja Gao (2020, 970–973) toteavat, että verkkovalmennuksen tuloksia, läsnäoloa ja vaikutuksia voidaan parantaa onnistuneen suunnit-

tellun ja verkkovalmennuksessa tapahtuvan vuorovaikutuksen kautta. Tutkimuksen tulokset tukevat näitä esitettyjä seikkoja muun muassa teemojen: *verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus, tietoliikenneyhteyksien toimivuus, sovelluksien ja tekniikan toimivuus* sekä *Inhimilliset erheet tai osaamattomuus*, kautta. Guttormin (2017, 14) puhuessa verkko-ohjauksesta, yhtyi se asiasisällön kautta teemaan: *ohjaaja nuoren tukena*, kun valmentautujia piti verkkovalmennuksen aikana ohjata käytännön asioissa, kuten tässä raportissa on aiemmin kuvattu.

8.3 Menetelmien tarkastelu

Metodina toimintatutkimus sykleineen, tuki usean tutkimuskysymyksen tarkastelua kolmen kuukauden ja neljäntoista verkkovalmennuskerran ajan. Sykliä väliset teemahaastattelut tarkensivat, selvensivät ja toivat vahvistusta verkkovalmennuskertoina tehtyihin havaintoihin. Havainnoista löytyvien yhtenäisten tekijöiden teemoittelu sekä niiden nimeäminen oli ensimmäistä kertaa teemoittelua tekeväälle sekä haastavaa, hankalaa että palkitsevaa, mutta yhteisten tekijöiden löytyttyä ja ajatuksesta, kuinka tämä pitää toteuttaa, kiinni saatua, se sujui kunnialla loppuun. Toimintatutkimus pystyttiin pääosin järjestämään niin kuin se luvussa viisi Heikkisen ym. (2023, osa 1) ja Kanasen (2014, 7, 13–16, 52–53, 55, 57–58, 60–61, 63, 64–65, 67–73, 75) teoksissa oli kuvailtu. Esimerkiksi syklit kulkivat spiraalinomaisesti, niissä jokaisessa tutkittiin omaa tutkimuskysymystä, sekä syklikohtaista, että läpi sykliä kulkevaa kehittämistä tehtiin saatujen havaintojen pohjalta, muutokset vietiin suunnitelmallisesti käytäntöön ja niiden vaikutusta arvioitiin.

Voidaan todeta, että nuorten valmentautujien, sekä verkkovalmennukseen osallistuneiden työntekijöiden ääni on päässyt hyvin esille toimintatutkimuksessa. Havainnoita tehdessä, ne on kirjattu havainnointilomakkeille tarkasti ja reaaliaikaisesti ylös, ja teemahaastatteluiden purkamisessa on käytetty niin ikään tarkkuutta, mistä teemoittelun suoraa lainauksia on opinnäytetyöhön ammennettu. Lisäksi myös yleisiä havainnoita sekä tulkintoja verkkovalmennuskerroilta, mikä asia toimi mitenkin, on kirjattu ylös ja käytetty tutkimuksessa. Toisaalta tämä saattaa lisätä aineistoon juuri havainnoitsijan omaa tulkintaa, jonka toinen ihminen olisi voinut kokea toisin, joskin asia on kuitenkin saanut

yhteisen kokemuksen äänen teemahaastatteluissa, missä syklit on käyty tutkimuskysymysten mukaisesti ja kehittämisehdotuksin läpi. Tulkinta havainnoista, mikä ei ole saanut vastakaikua teemahaastatteluissa, ei ole lopulta no-teerattu. Näin ollen voidaan todeta, että opinnäytetyön tekijän ja yhteisen kokemuksen, sekä tutkimukseen tuodun tiedon välillä, ei ole havaittu ristiriitoja.

On selvää, että havainnoinnilla ja tietoisuudella havainnoinnista on vaikutus ihmisten toimintoihin, tekemisiin ja sanomisiin. Tässä toimintatutkimuksessa eduksi muodostui kuitenkin se seikka, että havainnoitsija oli itse Jelppiverkon työntekijä, joka osallistui muutenkin verkkovalmennusjakson järjestämiseen toisille kollegan ja toisille valmentajan roolissa. Tämä seikka saattoi vähentää tutkimukseen osallistujien ajatusta, että heitä tarkkaillaan ja havainnoidaan. Tuttu ihminen saattoi jopa tuoda osallistujille myös rohkeutta puhua syklien välisissä teemahaastatteluissa, ikään kuin tutulle ja turvalliselle henkilölle, joka tietää verkkovalmennuksen tapahtumat, aiheet ja keskustelut, kuin verrattaessa puhumista esimerkiksi täysin ulkopuoliselle haastattelijalle.

Tunnistettu haaste havainnoinnissa oli, miten opinnäytetyön tekijä pystyy tekemään havaintoja niillä verkkovalmennuskerroilla, joita hän on itse toteuttamassa. Tämä saattoikin vaikuttaa hieman yleisten kirjauksien tekstimäärään niillä kerroilla, mutta ei itse havaintojen määrään, jotka on kirjattu verkkovalmennuskertakohtaisille havainnointilomakkeille. Nähtävänä on, että kerroilla, joilla opinnäytetyön oli vastuussa verkkovalmennuskerrasta, olivat havainnot tiivistettyinä merkintöinä lomakkeissa. Varsinaisia vastuuvuoroja opinnäytetyöntekijällä oli verkkovalmennuksen neljästätoista kerrasta kolme. Lisäksi hän oli myös työntekijän roolissa ensimmäisellä ja viimeisellä verkkovalmennuskerralla, kuten kaikki työntekijät olivat, mutta näillä kerroilla opinnäytetyön tekijä ei ollut varsinaisessa vastuuvuorossa ja pystyi tekemään havaintoja normaalisti.

Havaintojen tekeminen onnistui opinnäytetyöntekijän mielestä hyvin. Työntekijän ja havainnoitsijan kaksoisroolilla ei opinnäytetyöntekijän mielestä ollut vaikutusta havainnoinnin kohteisiin tai havaintoihin, mutta se otettiin havaintoja tehdessä huomioon, kuten Vilka (2006) toi teoksessaan esille. Havainnoinnissa onnistuttiin rajaaman havainnot kohdentamalla ne etukäteen mietittyihin alueisiin, kuten Vilka (2006, 3, 13, 33, 39, 75) ja Saaranen-Kauppinen &

Puusniekka (2009, 62) asian tahoillaan kuvasivat. Teemahaastattelussa toimittiin pääosin Valli & Aarnoksen (2018, Osa 1) teoksen mukaisesti esimerkiksi ottaen ryhmähaastattelussa ryhmädynamiikka huomioon Hirsjärven ja Hurmeen (2022, luku 5.3) esittämällä tavalla. Analyysi vaiheessa edettiin kuin löytöjä tehden, kuten Vilka (2006, 76) sitä kuvasi. Teemahaastattelut tiivistettiin Hirsjärvi ja Hurmeen (2022, luku 4.2.3) esittämällä tavalla.

Havaintojen esiintymisessä ja muodostuneista teemoista sykleissä sekä teemahaastatteluissa, voidaan päätellä niiden toistuvuuden perusteella, että ne ovat olleet olennaisia verkkovalmennusta tutkittaessa ja haettaessa vastauksia tutkimuskysymyksiin. Saatuja teemoja on seitsemäntoista kappaletta, mikä kertoo sekä analyysivaiheen tiivistämisestä, että luotujen teemojen tarkoituksen mukaisesta laajuudesta. Tiukemmalla havaintojen teemoittelulla saatuja teemoja olisi voitu jaotella ja saada huomattavasti enemmän, mutta olisiko se tuonut lisäarvoa tutkimukselle, vai aiheuttanut ennemminkin oleellisten asiayhteyksien häviämistä teemojen hajaantumisen kautta. Myös se, että jo ensimmäisessä syklissä esiintyi neljätoista teemaa, vahvistaa edellä mainittuja ajatuksia. Samojen teemojen löytyminen sekä verkkovalmennuskertojen havainnoista, että teemahaastatteluista, vahvistavat opinnäytetyön tekijän mielestä tehtyjen havaintojen aitoutta. Saaduilla teemoilla voitiin vastata kaikkiin opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin ja niiden kautta luotiin opinnäytetyön tarkoituksen mukainen malli Jelppiverkolle ympärivuotisen nonstop-verkkovalmennuksen tekemiseksi.

8.4 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Validiteetti eli tutkimuksen luotettavuus kertoo siitä, että tutkimus on totta, se on yleistettävissä ja se vastaa todellisuutta, sekä siitä, miten tutkittava ilmiö liittyy tutkimuksen viitekehyksen käsitteisiin. Tutkimuksen kokonaisvaliditeettia arvioidessa voidaan katsoa myös, miten valitut menetelmät sopivat ilmiön ja sen luonteen tutkimiseen sekä vastaavat tutkimuskysymyksiin. Kvalitatiivisen tutkimuksen ollessa kyseessä sen validiteetti kohdentuu siihen, miten tutkimusaineisto on kerätty, miten sitä on analysoitu ja miten tulokset on esitetty raportissa. Tällöin validiteetin mittaristoon sisältyy totuusarvo, neutraalisuus, sovellettavuus ja pysyvyys. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus näkyy ennen kaikkea siinä, miten aineisto on kerätty ja kuinka se on raporttiin kirjattu.

Myös tutkijan suhdetta havainnoitaviin tai haastateltaviin sekä mm. ajankäyttöä ja vastausmahdollisuuksia on tarkasteltava kriittisesti. (Aira 2005; Karjalainen ym. 2020.)

Tähän opinnäytetyöhön oli haettu asianmukainen tutkimuslupa. Opinnäytetyössä sen tekijä oli dokumentoinut kaikki toimintatutkimukseen liittyvän tiedonkeruun: havainnot havainnointilomakkeella (Liite 7), teemoittelun Microsoft Excel -tiedostoon sekä teemahaastattelut tallenteina ja purettuina, tiivistettyinä muistiinpanoina. Opinnäytetyön raportissa on esitetty analysoinnin tulokset, eli teemoittelu sekä niistä tehdyt johtopäätökset ja kehittämisehdotukset. Tulokset oli esitetty niin kuin ne ovat. Aineistoa ja tallenteita oli käytetty ja säilytetty, kuten suostumuksessa henkilötietojen käsittelyyn tutkimuksessa (Liite 3), tutkimustiedote (Liite 4) ja näiden liitteenä ollut tietosuojailmoitus oli kertonut. Aineisto tuhotaan opinnäytetyön julkaisun jälkeen. Opinnäytetyön tekijä oli tehnyt ja esittänyt opinnäytetyön mukaisen kehittämisehdotuksen ja tutkimussuunnitelman. Kirjallisuuskatsaus oli dokumentoitu ja se esitetään liitteissä (Liite 1, 2). Viitekehyksessä on käytetty laadukkaita lähteitä. Lähteet oli merkitty asianmukaisesti lähdeluetteloon ja tekstiin. Nämä seikat lisäsivät opinnäytetyön totuusarvoa, kuten Aira (2005) ja Karjalainen ym. (2020) toteavat siitä.

Kun tutkimusraportissa on nähtävissä suoria lainauksia havainnoista ja vastauksista, voi lukija arvioida niidenkin kautta mihin ja millaiseen aineistoon raportti on perustunut. Kun tutkija tuo lisäksi lukijalle julki, että kykenee abstraktiin ja monipuoliseen ajatteluun, käyttää monipuolista ja oikeaa käsitteistöä, sekä vertaa tuloksia muihin tutkimuksiin, lisää se niin ikään analyysin luotettavuutta. Samoin tekee hyvä kirjallinen ulkoasu ja teksti. Kun tutkija on kyennyt luomaan yhtenäisen, johdonmukaisen, kokoavan ja merkitystä omaavan käsityksen tutkittavasta asiasta, on hän myös saavuttanut luotettavan kuvan tutkittavasta ilmiöstä. (Karjalainen ym. 2020.) Tässä opinnäytetyössä oli esitetty suoria lainauksia sekä osoitettu monipuolista ja abstraktia ajattelua, mitkä ovat myös Karjalaisen ym. (2020) kuvaamina kriteereinä analyysin luotettavuudelle. Myös nämä lisäsivät opinnäytetyön luotettavuutta.

Toimintatutkimuksen luotettavuutta, tässä opinnäytetyössä arvioidessa, voidaan nähdä sen olevan varsin luotettava. Kuten aiemmin on todettu, olivat

teemahaastattelut osoittaneet analyysivaiheessa antaneen samoja ja myös täydentäviä ja selittäviä tuloksia, kuin havainnoista on saatu. Toimintatutkimuksen malli sykeleinen oli antanut mahdollisuuden keskittyä yhteen varsinaiseen tutkimuskysymykseen kerrallaan, mutta samalla oli voitu viedä läpi koko toimintatutkimuksen mukana olleita tutkimuskysymyksiä. Luotettavuutta toimintatutkimuksessa olivat lisänneet aineistonkeruu- ja analyysivaiheiden dokumentointi, mitkä myös Aira (2020) artikkelissa tuo esille.

Neutraaliutta opinnäytetyön tekijä oli osoittanut tasapuolisessa tutkimusaineiston hankinnassa, havainnoinnissa ja teemahaastattelutilanteissa sekä niiden purkamisessa että analysoinnissa. Opinnäytetyöntekijä toteaa, että henkilöt tai asiasisältö ei ole vaikuttanut siihen millaisia havaintoja oli tehty, vaan kaikkia hetkiä oli havainnoitu samalla tavalla antaen niille jokaiselle sama painoarvo. Sovellettavuutta ja pysyvyyttä opinnäytetyön tekijä on osoittanut opinnäytetyön raportissa muun muassa sen kautta, että hän oli toteuttanut tutkimustyönsä ja sen raportoinnin niin, että se on toistettavissa teoriassa ja käytännössä muuallakin ja sen tuloksia voidaan soveltaa tai suoraan käyttää oikeissa tilanteissa sekä siirtää muualle. Opinnäytetyö tallennetaan Theseus tietokantaan, eivätkä sen tulokset vanhene ajan kuluessa, vaikkakin aika ja tapa tehdä työtä muuttuisivat.

Arvot, normit, säännöt, hyveet ja eettiset periaatteet kuuluvat myös tutkijan työhön siinä missä ammattitaitokin. Ammatissaan tutkijakin noudattaa moraalista ja ammattietiikkaa. Lopulta tutkijaa koskevat kaikki samat arvot ja normit sekä eettiset periaatteet kuin ketä tahansa kansalaista. (Pietarinen 2002, 58.)

Ammattietiikka kertoo siitä, mikä on juuri siinä ammatissa moraalisesti hyväksyttävää ja mikä ei. Tutkijakin edustaa aina omaa ammattiryhmäänsä, vaikka hän toimisi tutkimustyössään yksin. Tutkijan tekemät valinnat ja päätökset ovat myös ammatin mukaisia. Ammattikunnat ovat kehittäneet erilaisia määräysmuotoon kirjoitettujakin ammattieettisiä sääntöjä ja luoneet etiikkaa pohtivia toimikuntia. Nämä eettiset säännöt eivät ole velvoittavia, mutta niiden noudattamista pidetään eettisesti oikeana. (Räikkä 2002, 82, 85.)

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa XAMK:ssa tehtävässä tutkimustyössä, kuten tässä opinnäytetyössä, noudatetaan hyviä tieteellisiä käytäntöjä,

sovitaan opinnäytetyöstä, haetaan asianmukainen tutkimuslupa, kun opinnäytetyösuunnitelma on esitetty ja hyväksytty, pyydetään tutkittavilta suostumus (Liite 3), johon liitetään tietosuojailmoitus ja tutkimustiedote (Liite 4), sekä noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjetta. Ammattikorkeakoulussa toimii myös eettinen toimikunta sekä tutkimuseettikan tukihenkilö. (XAMK s.a.) Tässä opinnäytetyössä oli tehty sopimus opinnäytetyöstä, haettu tutkimuslupa sekä tehty ja toimitettu tietosuojailmoitus asianmukaisille taholle.

Opetus ja kulttuuriministeriön asettamassa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeella Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa (HTK-ohjeella) edistetään hyvää tieteellistä käytäntöä antamalla siihen soveltuva tutkimuksen malli ja ehkäistään epärehellisyyttä. Muihin rikkomuksiin kuin ohjeissa mainittuihin seikkoihin ei TENK puutu. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat rehellisyys, eettinen kestävyys, kunnioitus, dokumentointi, luvat ja ennakoarvioinnit, tekijäoikeudet, sidonnaisuudet, esteellisyys sekä johtaminen, hallinta ja tietosuojat. (TENK 2012, 4–5, 6–7.)

Tässä opinnäytetyössä ja sen koko prosessissa oli opinnäytetyön tekijä noudattanut sekä XAMK:n, että TENK:n eettisiä ohjeita ja alansa ammattietiikkaa, jota ohjaavat eettiset suositukset sosiaali- ja terveysalalla. Opinnäytetyön tekijän alansa eettisiin suosituksiin kuuluvat kunnioitus, asiakkaan etu, vuorovaikutus, laatu ja ammattitaito sekä hyvä hoito (Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE 2011, 5–7).

Omana pohdintanaan opinnäytetyöntekijä miettii suorien lainauksien käyttöä raportissa teemojen esittelyssä. On totta, että niiden käyttämisen mahdollisuudesta on kerrottu toimintatutkimuksessa mukana olleille henkilöille, lupa suorien lainauksien mahdolliseen käyttöön on saatu ja, että niiden käyttö sekä värittää, että elävöittää tekstiä. Silti, toisen ihmisen sanomisen suorina lainauksina käyttäessä, opinnäytetyön tekijä mietti, onko tämä oikein asianosaista tahoja kohtaan. Olisiko mukana olleilta henkilöiltä pitänyt vielä uudelleen kysyä lupa, kun tietty sanominen valikoitu opinnäytetyön raporttiin lainauksena. Sekä olisiko heiltä pitänyt vielä kysyä, onko sanoja tarkoittanut sitä, mitä opinnäytetyön tekijä ajattelee sillä, mitä ajatteli lainauksen kuvaavan teemassaan.

8.5 Johtopäätökset ja jatkokehittämisehdotukset

Tutkimus vastaa opinnäytetyön tavoitteisiin laajasti, ymmärrettävästi ja kattavasti, kuten kehittämissuunnitelmasta, joka on luotu ja otsikoitu tutkimuskysymyksittäin, nähdään. Opinnäytetyön tavoite oli parantaa Jelppiverkon valmentautujien palvelutarjontaa, sekä varautua tulevaisuuteen ja pandemian kaltaisiin olosuhteisiin ja nämä tavoitteet täytettiin luomalla toimiva malli läpi vuoden ja myös pandemian kaltaisissa olosuhteissa toimivasta nonstop-verkkovalmennuksesta Jelppiverkolle. Toimintamalli esitellään laajasti luvussa seitsemän. Johtopäätökset tuloksista kiteytyvät lyhyesti taulukossa (Taulukko 12), sekä alla.

Läpi syklien kulkevien tulosten johtopäätökset ovat:

- läpi vuoden toimivaan verkkovalmennukseen voi liittyä pitkin vuotta sovittuina, säännöllisinä aloituskertoina
- verkkovalmennuksen sisällön tulee olla hyvin valmisteltua, monipuolista, monimuotoista, tauotuksen ja ajankäytön huomioon ottavaa ja siitä on kerättävä sekä palautetta, että sitä pitää dokumentoida
- verkkovalmennuksen teknisessä toteuttamisessa tulee olla riittävä osaaminen, asianmukaiset laitteistot, ohjelmat, yhteydet ja niiden tuki, sekä poikkeaviin tilanteisiin varautuminen huomioon otettuna

Sykliskohtaisten tulosten johtopäätökset ovat:

- valmentautujan oppimistarvetta kartoitetaan verkkovalmennuksessa testaamisen, kyselyiden, kartoituksen ja havainnoinnin kautta
- valmentautujan oppimista tuetaan verkkovalmennuksessa valmisteltujen, monipuolisten esitysten, oppimista tukevan ilmapiirin, kuulemisen ja keskusteluiden, vuorovaikutuksen, osallistamisen ja osallistumisen kautta
- valmentautujan oman elämän muutostarvetta kartoitetaan verkkovalmennuksessa kyselyiden, testien, keskusteluiden ja palautteen keräämisen kautta
- valmentautujaa tuetaan muutoksessa tiedon ja työkalujen jakamisen, keskusteluiden, vertaistuen ja tarvittavan muutospuheen kautta
- verkkovalmennuksen toimintamalli tulisi kuvata esimerkkikerran, kattavan sähköisen perehdytysmateriaalin ja kohderyhmät huomioon ottavan sähköisen toimintamallikuvauksen, videoiden ja työntekijöiden käsikirjan kautta
- verkkovalmennuskerrat tulisi dokumentoida Jelppiverkon oma ja jatkuva valmennuskäyttö, verkkovalmennuksen jatkuva kehittäminen, sen vaikuttavuuden seuraaminen ja dokumentointia käyttävät kohderyhmät huomioon ottaen

Taulukko 12. Kiteytetyt johtopäätökset tutkimuskysymyksistä

Tutkimuskysymys 1.	<ul style="list-style-type: none"> - Toimii läpi vuoden, 3 kk:n aihekokonaisuusjaksoissa, jolloin mukaan voi tulla jokaisen kuukauden 1. kerralle, aiheet tiivistyvät kuun loppua kohti - Valmentautujalla tehtäviä ennen verkkovalmennusta: tapaaminen, sopimus, perehdytys, osaamisen kartoittaminen - Verkkovalmennuksen jatkuva kehittäminen
Tutkimuskysymys 2.	<ul style="list-style-type: none"> - Verkkovalmennuskertojen valmistelu, materiaali ja runko, varautuminen - Monimuotoisuus, visuaalisuus, osallistaminen, kuuleminen, ohjaaminen - Tauotus ja ajankäyttö, reagointivalmius - Palautteen kerääminen ja dokumentointi
Tutkimuskysymys 3.	<ul style="list-style-type: none"> - Riittävät internetyhteydet (yhteys ja varayhteys) - Esitysten ja materiaalin jakaminen, varautuminen poikkeuksiin - Laitteisto, ohjelmat ja päivitykset, tekninen tuki
Tutkimuskysymys 4.	<ul style="list-style-type: none"> - Kyselyt, testit, havainnointi, päättely - Uusien ohjelmien yhdessä testaaminen
Tutkimuskysymys 5.	<ul style="list-style-type: none"> - Osallistuminen ja osallistaminen, vuorovaikutus - Valmentautujan kuuleminen, keskustelut - Monipuolinen sisältö ja esitysten valmistelut, ilmapiiri
Tutkimuskysymys 6.	<ul style="list-style-type: none"> - Testit ja tehtävät - Keskustelut ja palaute
Tutkimuskysymys 7.	<ul style="list-style-type: none"> - Tiedon jakaminen, keskustelut - Vertaistuki, muutospuhe, - Työkaluja muutokseen
Tutkimuskysymys 8.	<ul style="list-style-type: none"> - Esimerkkikerta, toimintamallin kuvaus, perehdytysmateriaali, video - Sähköinen materiaali, kohderyhmähuomio - Verkkovalmennuksen käsikirja työntekijöille
Tutkimuskysymys 9.	<ul style="list-style-type: none"> - Dokumentointi kohderyhmäkohtaista - Muistiot, materiaalit jne. omaan käyttöön - Kehittämistyö - Vaikuttavuuden seuraaminen

Jatkotutkimusehdotus

Tämän opinnäytetyön tavoite oli parantaa Jelppiverkon valmentautujien palvelutarjontaa. Keinona saavuttaa tavoite oli kehittää Jelppiverkolle ympärivuotinen, nonstop-verkkovalmennuksen toimintamalli, joka on tässä opinnäytetyössä kehittämisehdotuksena kuvattu.

Jatkokehittämisehdotus on jatkaa Jelppiverkon verkkovalmennuksen toimintamallin kehittämistä ympärivuotiseksi hybridiverkkovalmennusmalliksi. Verkkovalmennuksen hybridimallissa valmentautuja voi osallistua joko kokonaan verkkovalmennukseen, kuten on kuvattu, tai valita verkkovalmennuksesta häntä kiinnostavat ja hyödyttävät verkkovalmennuskerrat sekä osallistua muuhun Jelppiverkon valmennustoimintaan, joita ovat tällä hetkellä ryhmä- ja yksilö- ja starttivalmennukset.

LÄHTEET

Aira, M. 2005. Laadullisen tutkimuksen arviointi. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo94977#s1> [viitattu 16.2.2024].

Dunderfelt, T. 2006. Elämänkaaripsykologia. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Guttorm, T., Hakkarainen, T., Kolehmainen, A., Mäenpää, K., Peltola, S. & Ylönen, H. 2017. Verkko-ohjaaja – opas ohjaukseen sekä tieto- ja neuvontatyöhön verkossa. Julkaisu. Oulun ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/135733/ePooki%2038_2017.pdf [viitattu 10.4.2023].

Hannila-Niemelä, M., Oulasvirta-Niiranen, P. & Pietikäinen, R. 2015. Työpajojen starttivalmennus sosiaalisen kuntoutuksen palveluna – Starttivalmennuksen juurruttaminen paikalliseen palveluverkoston. Valtakunnallinen työpajayhdistys. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.intory.fi/app/uploads/2021/09/startti_juurruttaminen_verkkoon.pdf [viitattu 27.4.2023].

Heikkinen, H. & Kaukko, M. (toim.) 2023. Toimintatutkimus – käytännön opas. E-kirja. Tampere: Vastapaino.

Hermanson, E. & Sajaniemi, N. 2018. Nuoruuden kehitys – mitä tapahtuu pinnan alla? Artikkel. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 2018 numero 8. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo14286.pdf> [viitattu 25.4.2023].

Hiilamo, H., Määttä, A., Koskenvuo, K., Pyykkönen, J., Räsänen, T. & Aaltonen, S. 2017. Nuorten osallisuuden edistäminen – Selvitysmiehen raportti. Julkaisu. Diakonia ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavilla: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133266/Puheenvuoro_11_978-952-493-298-1.pdf [viitattu 22.4.2023].

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523458123> [viitattu 17.4.2023].

Hyvinvointilautakunta. 2022. Oulun Eteläinen NUPS (nuorisotyön perussuunnitelma). Pöytäkirja. Hyvinvointi lautakunta. Haapaveden kaupunki. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://dynasty.haapavesi.fi/djulkaisu/kokous/20221192-6.PDF> [viitattu 25.4.2023].

Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. 2021. Työpajatoiminnan Laatuksiteeristö ja käsitteet. Julkaisu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.intory.fi/materiaalipankki/tyopajatoiminnan-laatuksiteeristo-ja-kasitteet/> [viitattu 7.4.2023].

Jelppiverkko s.a. Saatavissa: <https://jelppiverkko.fi/fi> [viitattu 7.4.2023].

Jokilaaksojen Nuorten tuki Ry. s.a. Internetlähde. Saatavissa: <http://snack.fi/nuorisotyon-perussuunnitelma-nups-hanke/> [viitattu 25.4.2023].

Juurmaa, H. 2021. Työhyvinvointia verkkovalmennuksella – yli 55-vuotiaiden työntekijöiden työhyvinvointia edistävän verkkovalmennuksen malli. YAMK opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/503295/juurmaa_hanna_opinnaytetyo.pdf [viitattu 6.5.2023].

Jyväskylän yliopisto. 2021. Laadullinen analyysi. Internetlähde. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/laadullinen-analyysi> [viitattu 22.11.2022].

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona – Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä: Suomen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Karjalainen, A. L., Kivirinta, M., Nylund, M., Valtonen, M., & Vesterinen, O. (toim.) 2020. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. Diakonia-ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642&pre-view=5154fb190ad20d49f8c4464cc7992fb0#s-lg-box-15268724> [viitattu 16.2.2024].

Kela. 2023. Ilmoittaudu työttömäksi työnhakijaksi TE-palveluihin. Internetlähde. Saatavissa: <https://www.kela.fi/ilmoittaudu-tyottomaksi-tyonhakijaksi-te-toimistoon> [viitattu 25.4.2023].

Kemmis, S. & Wilkinson M. 1998: Participatory action research and the study of practice. Teoksessa: Action research in practice: partnerships for social justice in education. London: Routledge.

Kinnunen, R. 2022. ”Uskon siihen, että pystyn ja pärjään” –Työpajatoiminnan valtakunnalliset Sovari 2021 -Tulokset. Raportti. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.intory.fi/app/uploads/2022/11/Sovari_kokomaa_raportti_2021_tyopajat_VAL-MIS.pdf [viitattu 26.4.2023].

Kirjavainen, T. 2021. Nuorten työpajatoiminnan vaikutus opintoihin ja työllisyyteen. Tutkimusartikkeli. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143406/YP2105-6_Kirjavainen.pdf [viitattu 27.4.2023].

Kurki, A.-L., Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Koskela, I., Heusala, T., Luukkala, K., Gluschkoff, K. & Kalakoski, V. 2022. Tekoäly työn kehittämisen tueksi! – Tekoälyavusteinen kehittämistoiminta digitaalisilla oppimisalustoilla. Tutkimusraportti. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144666/TTL-978-952-391-031-7.pdf> [viitattu 28.4.2023].

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189.

Marttila, T. 2023. Asiakaslähtöinen digihoitopolku – Verkkovalmennus digihoitopolun tekijälle. YAMK opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. PDF-

dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/790819/Marttila_Tiina.pdf [viitattu 6.5.2023].

McCarthy, S. & Ertubey, C. 2023. Understanding relationships in online group coaching for leaders working remotely in Canada: An interpretative phenomenological analysis. Academic journal. Oxford Brookes University. Internet article. Saatavissa: <https://radar.brookes.ac.uk/radar/items/be8f3a52-1361-4b4d-8b65-8aa0d97fd51f/1/> [viitattu 28.4.2023].

Myllyniemi, S. & Berg, P. 2013. Nuoria liikkeellä – Nuorten vapaa-aikatutkimus 2013. Valtion liikuntaneuvosto, Nuorisosiain neuvottelukunta ja Nuorisotutkimusseura. Opetus- ja kulttuuriministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2013/05/Nuoria_liikkeell%C3%A4_verkko.pdf [viitattu 23.4.2023].

Määttä, S. 2007. Achievement strategies in adolescence and young adulthood. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13319/9789513930455.pdf;sequence=1> [viitattu 27.4.2023].

Nuorisolaki 21.12.2016/1285.

Nuorisotilastot. 2022. Suomen nuorisotyön tilastot. Nuorten työpajatoiminta. Internetlähde. Saatavissa: <https://nuorisotilastot.fi/> [viitattu 25.4.2023].

Nuorisotilastot. 2022. Suomen nuorisotyöntilastot. Nuorten työpajatoiminta. Internetlähde. Saatavissa: <https://nuorisotilastot.fi/1590/visualisoinnit/nuorten-tyopajatoiminta-2022/> [viitattu 26.4.2023].

OKM. 2022. Työpajakysely 2021 – Ohjeet. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ohje. Internetlähde. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://nuorisotilastot.fi/wp-content/uploads/2022/01/Tp_2021_tyopajakysely_ohje_2022_01_09_FI.pdf [viitattu 26.4.2023].

OKM. 2023. Valtionapukelpoisuushaku: Nuorten työpajatoiminta 2023. Opetus- ja kulttuuri ministeriö. Internetlähde. Saatavissa: <https://okm.fi/-/valti-onapukelpoisuushaku-nuorten-tyopajatoiminta> [viitattu 26.4.2023].

Oppivelvollisuuslaki 30.12.2020/1214.

Paananen, E., Piironen, M. & Uusitalo, K. (toim.) 2022. Etsivän nuorisotyön käsikirja. Kohdennetun nuorisotyön osaamiskeskus. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.intory.fi/app/uploads/2022/03/Etsivan-nuorisotyon-kasikirja-Into-2022.pdf> [viitattu 23.4.2023].

Pietarinen, J. 2002. Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa: Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. Tutkijan eettiset va-
linnat. Tampere: Tammer-Paino.

Pohde. 2022. Hyvinvointi, terveys ja turvallisuus – yhdessä tehden. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen strategia 2023–2030. Pohjois-Pohjanmaan hy-

vinvoitorialue. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://pohde.fi/wp-content/uploads/2022/11/Pohjois-Pohjanmaan_hyvinvoitorialueen_strategia_2023-2030_Versio_4-5-2022.pdf [viitattu 23.4.2023].

Putkonen, H. 2019. Verkkovalmennus raskausdiabeteksen riskissä oleville odottajille – Diabetesliiton Hyvää oloa odotukseen arviointi ja käyttäjäkokemukset. Pro gradu – tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20767/urn_nbn_fi_uef-20190646.pdf [viitattu 6.5.2023].

Rautiainen, J. 2021. Digikolmiloikka – Asiakkaiden kokemukset etävalmennuksesta Työkykyinenhankkeessa COVID-19-pandemian aikana. YAMK opinäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/501603/Digikolmiloikka%202.6.2021%20Theseus.pdf> [viitattu 6.5.2023].

Romppainen, V. 2023. Digitaalisen palvelualustan suunnitteleminen ja käyttöön ottaminen Case: ProFT Training Finland Oy. YAMK opinäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/790474/Romppainen_Vilma.pdf [viitattu 6.5.2023].

Routio, P. s.a. Havainnoivat tutkimustavat. Taideteollinen korkeakoulu. Virtuaaliyliopisto. Tuotetiede. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html_files/1362_empiir.html [viitattu 22.11.2022].

Räikkä, J. 2002. Ammattietiikan merkitys. Teoksessa: Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. Tutkijan eettiset valinnat. Tampere: Tammer-Paino.

Saaranen-Kauppila, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV – kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf> [viitattu 16.5.2023].

Seikkula, E. 2023. Uusperheille suunnattu StepApp-verkkovalmennus osana digitalisoituvia sosiaali- ja terveyspalveluita. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/174396/Seikkula_Emma_opinnayte.pdf [viitattu 6.5.2023].

Selin, P. 2021. Kuntouttava työtoiminta etävalmennuksena. YAMK opinäytetyö. LAB-ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/501758/Selin_P%c3%a4ivi.pdf [viitattu 6.5.2023].

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Sotkanet.fi. 2023. Indikaattoripankki. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Internet-lähde. Saatavissa: <https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko?indicator=szbMTgIA®ion=MymwNjSyNjKld4oqsjasAAA=&year=sy5zBAA=&gender=t&abs=t&color=f&buildVersion=3.1.1&buildTimes-tamp=202211091024&order=D> [viitattu 22.4.2023].

Sovari. 2022. Jelpiverkon vuoden 2021 työpajatoiminnan infograafi. Lähde: Sosiaalisen vahvistamisen mittari, Valtakunnallinen työpajatoiminnan kysely. Infograafi. Into – etsivää nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. PDF-dokumentti. Julkaisematon lähde.

Syrjäläinen, E., Eronen, A. & Värri, V.-M. (toim.) 2007. Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Tapaninen, I. & Pietilä, J. 2021. Työn ja työllisyyden tila Pohjois-Pohjanmaalla. Artikkeliteoksessa: Hyvinvoinnin tilannekuvia Pohjois-Pohjanmaalta – Asiantuntijatyönä tehty alati päivittyvä hyvinvoinnin nykytila-analyysi - versio 1.0 17.3.2021. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.pohjois-pohjanmaa.fi/wp-content/uploads/2021/03/KOONTI-21.3.2021.pdf> [viitattu 22.4.2023].

Tapio, J. 2011. Ryhmäohjaus nuoren suoritusstrategioiden muutoksen mahdollistajana. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66692/978-951-44-8306-6.pdf> [viitattu 27.4.2023].

Taskinen, T. & Stewart, K-M. 2021. Nuorten työpajatoiminta Pohjois-Suomen aluehallintoviraston alueella vuonna 2018. Julkaisu. Aluehallintovirastojen julkaisuja 103/2021. Pohjois-Suomen aluehallintovirasto. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://avi.fi/documents/25266232/55310955/Julkaistu-103_Nuorten+ty%C3%B6pajatoiminta+2018+s.pdf/b13da3c7-986e-820e-5b10-522239ff42c0/Julkaistu-103_Nuorten+ty%C3%B6pajatoiminta+2018+s.pdf [viitattu 25.4.2023].

Timonen, P. & Ruokamo, H. 2022. Ammattikorkeakoulun verkko-opiskelijaprofiilit sekä sosiaalinen, tiedollinen ja opetusläsnäolo reaaliaikaisen yhteisöllisen verkko-opiskelun valmennuspedagogisessa mallissa. Tutkimusartikkeli. Lapin yliopisto. Julkaistu Ammattikasvatuksen aikakauskirjassa, 24 (3), 74–92. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/123033/75038> [viitattu 28.4.2023].

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta - Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf [viitattu 22.11.2022].

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.

United Nations. 2013. Definition of youth. Programme on Youth. United Nations. Fact-sheet. Internetlähde. Saatavissa: <https://www.un.org/esa/soc-dev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf> [viitattu 23.4.2023].

Valkonen, L., Tyrväinen, H., & Uotinen, S. 2020. Luottamuksen rakentuminen verkko-opiskelussa. Tutkimusartikkeli. Avoin yliopisto. Julkaistu Kasvatus -lehdessä, 51(1), 21–37. PDF-dokumentti. Saatavissa:

https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/68539/Luottamuksen%2520rakentuminen%2520Kasvatus_1-2020.pdf [viitattu 28.4.2023].

Valli, R. & Aarnos, E. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524515160> [viitattu 17.5.2023]

Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE. 2011. Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://etene.fi/documents/1429646/1559058/ETENE-julkaisuja+32+Sosiaali-+ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf> [viitattu 28.11.2022].

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. 2015. Sosiaalinen vahvistaminen käsitteenä ja palveluina – Sosiaalisen vahvistamisen kehittämistoiminnan tuloksia. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.intory.fi/app/uploads/2021/09/sosiaalinen-vahvistaminen-k_sitteen_-ja-palveluina.pdf [viitattu 20.3.2023].

VANUPO. 2020. Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma 2020–2023 – Tavoitteena nuoren merkityksellinen elämä ja osallisuus yhteiskunnassa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:2. Lapsi- ja nuorisopoliittinen ministerityöryhmä. Opetus- ja kulttuuriministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162007/OKM_2020_2_VANUPO_fi_u.pdf [viitattu 23.4.2023].

Varanka, J., Pakalen, P., Voipio-Pulkki, L-M, Määttä, S., Pohjola, P., Salmi, M., Railavo, J., Berghäll, J., Rikama, S., Nederström, H. & Hiitola, J. 2022. COVID-19-kriisin yhteiskunnalliset vaikutukset Suomessa – Keskipitkän aikavälin arvioita. Valtioneuvoston julkaisu. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163983/VN_2022_14.pdf [viitattu 22.4.2023].

Vilkka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://hanna.vilkka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-havainnoi.pdf> [viitattu 22.11.2022].

Vuokkila-Oikkonen, P. & Siira, T. 2020. Nuorten sosiaalista kuntoutusta kehittämässä. Artikkel. Kuntoutus, 43(2), 15–21. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.37451/kuntoutus.97302> [viitattu 27.4.2023].

Väisänen, R. 2018. Sosiaalisen kuntoutuksen käsite ja kehitysvaiheet. Artikkel. Teoksessa: Sosiaalinen kuntoutuksessa. 2018. Lapland University Press. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63636/Sosiaalinen_kuntoutuksessa_pdfA.pdf [viitattu 27.4.2023].

Wu, M. & Gao, Q. 2020. Using Live Video Streaming in Online Tutoring: Exploring Factors Affecting Social Interaction. Academic journal. Department of Industrial Engineering. Tsinghua University. Article in International Journal of Human–Computer Interaction 2020, VOL. 36, NO. 10. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://web-s-ebscobhost-com.ezproxy.xamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=a393a614-369f-4b85-8ee2-311c1c8dfede%40redis> [viitattu 28.4.2023].

XAMK. s.a. YAMK-opinnäytetyön prosessi ja ohjeet ohjaukseen valmistautumiseen. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<https://learn.xamk.fi/course/view.php?id=414§ion=1#tabs-tree-start> [viitattu 11.3.2023].

Tietokanta	Hakusana/t	Rajaukset	Tulokset	Valitut
EBSCO Academic Search Elite	online tutoring (OR) online coaching (OR) distance coaching (OR) group counseling	-	540	2
Finna.fi	1) verkkovalmennus 2) verkko-opiskelu 3) nuorten työpaja	opinnäytetyö, väitöskirja, artikkeli, verkossa saatavilla	1) 97 2) 949 3) 515	4
Theseus	1) verkkovalmennus 2) verkko-ohjaus 3) etävalmennus 4) verkkovalme*	-	1) 148 2) 17468 3) 74 4) 406	0
Google Scholar	verkkovalmennus	-	171	2
Medic	verkkovalmennus		1	1

Tutkimuskooste	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto ja menetelmä	Keskeiset tulokset
McCarthy, S. & Ertubey, C. 2023. Understanding relationships in online group coaching for leaders working remotely in Canada: An interpretative phenomenological analysis. Academic journal. Oxford Brookes University. Internet article. Saatavissa: https://radar.brookes.ac.uk/radar/items/be8f3a52-1361-4b4d-8b65-8aa0d97fd51f/1/	Tutkia johtajien kokemuksia ihmissuhteista heidän osallistuuessaan online-ryhmävalmennusinterventioon etätyöskentelyssä.	Puolistrukturoitujen haastatteluiden (N=7) tuottama data analysoitiin tulkinnallisen fenomenologista-analyysia käyttäen. Haastateltavina oli johtajia tai esimiehiä.	Ryhmävalmennuksen koettiin yhtenäistävän, luottamuksellinen ilma- piiri on merkittävä, valmentautujien keskinäisiin suhteisiin vaikutti tuen jakaminen ja ryhmäytymisen kokemisen taso koettiin yhteisen jakamisen kautta.
Kirjavainen, T. 2021. Nuorten työpajatoiminnan vaikutus opintoihin ja työllisyyteen. Tutkimusartikkeli. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143406/YP2105-6_Kirjavainen.pdf	Tarkastella nuorten työpajatoiminnan vaikutuksia valmentautujien opiskeluihin, valmistumiseen, ja töihin pääsemiseen pajalla olemissä jälkeen.	Aineistona oli eri kaupunkien työpajoilla (97 kpl) olleita pajajakson aloittaneita nuoria 3 447 kpl (n=3447) ja heidän tilanteensa 1,5 vuoden päästä pajajaksosta, Analyysi vertailuasetelmalla, missä käytettiin vertailuryhmää, kaltaistamista ja määrällistä analyysia.	Nuorten työ-pajatoiminnalla on positiivisia vaikutuksia opiskeluun, valmistumiseen, Työllisyyteen käyty paja ei vaikuttanut.
Kurki, A-L., Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Koskela, I., Heusala, T., Luokkala, K., Gluschkoff, K. & Kalakoski, V. 2022. Tekoäly työn kehittämisen tueksi! – Tekoälyavusteinen kehittämistoiminta digitaalisilla oppimisolustoilla. Tutkimusraportti. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144666/TTL-978-952-391-031-7.pdf	Tarkastella sähköisellä oppimisolustalla tapahtuvaa työ- ja virtuaaliyhteisöjen oppimis- ja kehittämistoimintaa sekä luonnollisen kielen analyysiin perustuvien tekoälytoiminnallisuuksien mahdollisuuksia ja rajoitteita tässä toiminnassa.	Aineistoa kerättiin sekä laadullisesti, että määrällisesti kehittämisprosesseista, puoli- strukturoiduin teemahaastatteluin (N=10) ja verkkokyselyinä (N=98). Aineistoanalyysineina olivat alustan analyysi, sisällön analyysit.	Tulosten perusteella verkko-oppimisen alustat ja niiden toiminnallisuudet voidaan valjastaa palvelemaan oppimista tiedonhankintana, osallistumisena tai tiedon luomisena.
Putkonen, H. 2019. Verkkovalmennus raskausdiabeteksen riskissä oleville odottajille – Diabetesliiton Hyvää oloa odotukseen arviointi ja käyttäjäkokeemukset. Pro gradu – tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20767/urn_nbn_fi_uef-20190646.pdf	Tutkimuksessa selvitettiin verkkovalmennuksen seurauksia raskausdiabeteksen uhkassa olevien odottajien elintapoihin sekä kyseisen	Kyselyt: alkukyselyyn vastasi 39 henkilöä (N=39) ja loppukyselyyn 27 (N=27) henkilöä. Analyysi SPSS-ohjelmalla Wilcoxonin testiä ja	Ravitsemus- ja liikuntatottumukset muuttuivat paremmiksi. Verkkovalmennukseen oltiin tyyty-

	verkkovalmennuksen käyttäjäkokemuksia.	parittaista t-testiä käyttäen. Avoimissa kysymyksissä analysointi tehtiin laadullisin menetelmin sisällönanalyyseina.	väisiä. Verkkovalmennuksella oli terveysvaikutuksia.
Seikkula, E. 2023. Uusperheille suunnattu StepApp-verkkovalmennus osana digitalisoituvia sosiaali- ja terveystalvveluita. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/174396/Seikkula_Emma_opinnayte.pdf	Tutkia sotealan ammattilaisten StepApp-valmentajien tulkintoja uusperheille kohdistetusta verkkovalmennuksesta sähköisissä sote palveluissa.	Yksilöhaastatteluiden aineisto, kuusi SteppApp-valmentajaa (N=6). Teemoittelu. Analyysi teoriaohjaavan sisällönanalyysein keinoin.	Valmentajat kokivat valmiutensa verkkovalmennuksessa vaihteleviksi, mutta riittäviksi. Verkkovalmennus nähtiin asiakaslähtöisenä ja matala kynnyksisenä. Verkkovalmennus monipuolista palveluita.
Tapio, J. 2011. Ryhmäohjaus nuoren suoritusstrategioiden muutoksen mahdollistajana. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66692/978-951-44-8306-6.pdf	Tavoitteena luoda tutkimustietoon sekä teoreettiseen viitekehykseen pohjautuva, nuoren suoritusstrategioiden kehittämiseen tähtäävä ohjausmalli ja tutkia sen vaikutuksia.	Tutkimusaineisto hankittiin kyselylomaketta käyttäen (N=234), nuorilta opilailta, alku- ja loppumittauksissa käytettiin CAST-testiä. Tutkimusaineiston analyysissa käytettiin SPSS-ohjelmaa ja kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä, kuten t-testiä ja varianssianalyyseja.	Tutkimuksessa havaittiin, että usean nuoren suoritusstrategioissa on epätarkoituksenmukaisuutta. Tätä voidaan ohjata suunnitellulla ohjausinterventillä haluttuun suuntaan.
Timonen, P. & Ruokamo, H. 2022. Ammattikorkeakoulun verkko-opiskelijaprofiilit sekä sosiaalinen, tiedollinen ja opetusläsnäolo reaaliaikaisen yhteisöllisen verkko-opiskelun valmennuspedagogisessa mallissa. Tutkimusartikkeli. Lapin yliopisto. Julkaistu Ammattikasvatuksen aikakauskirjassa, 24 (3), 74–92. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://journal.fi/akakk/article/view/123033/75038	Kuinka tiedollinen, sosiaalinen ja opetusläsnäolo auttavat saman aikaista ryhmässä tapahtuvaa verkko-opiskelua ja valmennuspedagogiikkaa? Kuinka toisistaan poikkeavat opiskelijaryhmät tiedostavat oppivansa parhaiten verkko-opinnoissa?	Määrällinen tutkimus. Aineisto kerättiin verkkokyselynä (N=94) AMK opiskelijoilta. Aineiston analysointiin käytettiin pääkomponenttianalyyseja ja klusterianalyyseja.	Käänteinen oppiminen toimii parhaiten verkko-opinnoissa. Vuorovaikutus kaikkien verkko-opetuksessa olevien kesken, lisää läsnäoloa ja yhteisöllisyyttä verkko-opetuksissa.
Valkonen, L., Tyrväinen, H., & Uotinen, S. 2020. Luottamuksen rakentuminen verkko-opiskelussa. Tutkimusartikkeli. Avoin yliopisto. Julkaistu Kasvatus -lehdessä, 51(1), 21–37. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/68539/Luottamus%2520rakentuminen%2520Kasvatus_1-2020.pdf	Selvittää verkko-opinnoissa muotoutuvan luottamuksen mahdollistajia ja mahdollisia riskejä luottamuksen rikkoutumiselle.	Kyselytutkimuksen (N=68) aineisto analysoitiin sekä faktorianalyysein menetelmin, että sisällönanalyysein menetelmin.	Tutkimus muodosti yhdeksän luottamuksen osa-alueita, joita voidaan hyödyntää verkko-

		Osallistajat olivat avoimen yliopiston verkko-opiskelijoita.	opiskelun suunnittelussa ja toteutuksessa.
<p>Wu, M. & Gao, Q. 2020. Using Live Video Streaming in Online Tutoring: Exploring Factors Affecting Social Interaction. Academic journal. Department of Industrial Engineering. Tsinghua University. PDF-document. Saatavissa: https://web-s-ebSCO-host-com.ezproxy.xamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=a393a614-369f-4b85-8ee2-311c1c8dfede%40redis</p>	<p>Tutkia suoratoiston (Live video streaming / LVS) avulla tehdyn verkko-ohjauksessa tapahtuvan vuorovaikutuksen vaikutusta ohjaajan ja oppijoiden välillä sekä mitkä tekijät vaikuttavat siihen, sekä vertaisten välisiin vuorovaikutuksiin verkko-ohjauksessa.</p>	<p>Kyselyn (N=189) aineisto kerättiin verkko-ohjaukseen käytettävän verkkoalustan käyttäjiltä ja se käsiteltiin määrällisen tutkimuksen keinoin, parillinen t-testi ja kaksi hierarkista regressioanalyysia.</p>	<p>Vuorovaikutukseen voi vaikuttaa ohjelmisto-suunnittelulla, jolla myös vertaisvuorovaikutus mahdollistetaan. Sosiaalisen kontaktin kokemisella on vaikutus vuorovaikutukseen. Sosiaaliset pelot vaikuttavat negatiivisesti vuorovaikutukseen.</p>

**SUOSTUMUS HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYYN OPINNÄYTETYÖSSÄ JA
OPINNÄYTETYÖN TOIMINTATUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA**

**Nuorten verkkovalmennuksen kehittäminen Jelppiverkossa
Jelppiverkko, Niko Toivola**

Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani tutkimustiedotteen ja tietosuojaselosteen.

Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen opinnäytetyön toimintatutkimuksesta ja tietosuojailmoituksesta tarkemman kuvauksen toimintatutkimuksen yhteydessä suoritettavasta henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta. Ymmärrän, että tietojani käsitellään luottamuksellisesti. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin opinnäytetyötä koskeviin kysymyksiini.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani toimintatutkimukseen. Olen saanut riittävät tiedot oikeuksistani, tutkimuksen tarkoituksesta ja sen toteutuksesta sekä tutkimuksen hyödyistä ja riskeistä. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan opinnäytetyön toimintatutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän osallistumiseni tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämisen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana toimintatutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan, että annan suostumukseni henkilötietojeni käsittelyyn ja opinnäytetyön toimintatutkimukseen osallistumiseen.

Päiväys ja paikka

Tutkittavan allekirjoitus

Tutkittavan nimenselvennös

Tutkijalle. Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

Mikäli tutkimuksen kohteena on alaikäinen, mutta henkilötietoja ei kerätä, vanhemmille tai sosiaalityöntekijöille tms. annetaan tutkimustiedote sekä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta, mutta tietosuojailmoitusta ei ole välttämätöntä tehdä.

Hei!

Opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK:ssa, sähköiset palvelut sosiaali- ja terveysalalla, YAMK koulutusohjelmassa. Teen opinnäytetyöni Jelppiverkon verkkovalmennuksesta. Opinnäytetyön tarkoitus on kehittää Jelppiverkolle ympärivuotinen, nonstop-verkkovalmennuksen toimintamalli ja opinnäytetyön tavoite on parantaa Jelppiverkon valmentautujien palvelutarjontaa.

Jelppiverkon verkkovalmennusta kehitetään, sen ollessa käynnissä 1.6.-5.9.2023, missä tutkimuksellisenä kehittämistyönä toteutetaan verkkovalmennuksen taustalla toimintatutkimus.

Tämän opinnäytetyön aineisto kerätään havainnoiden verkkovalmennuskertoja (14kpl), sekä kuudesta teemahaastattelutuokiosta. Teemahaastattelutuokioiden tallennetaan TEAMS-sovelluksen tallennustoinnilla ja tallenteesta syntyy henkilötietoa sisällä pitävä aineisto, mitä käsitellään asianmukaisesti, oheisen tietosuojailmoituksen mukaisesti. Havainnoinnissa ei kerätä henkilötietoja, eikä tallenteita.

Valmis opinnäytetyö, missä tutkimuksen tulokset esitellään, ei sisällä henkilötietoja. Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se on luettavissa myöhemmin Theseus.fi -palvelussa. Henkilötiedot (tallenne) hävitetään 1kk opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Henkilötiedot ovat vain opinnäytetyön tekijän käytävissä, eikä niitä julkaista missään muodossa.

Opinnäytetyön toimintatutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta, keskeyttää osallistumisesi tai peruuttaa jo antamasi suostumuksen syytä ilmoittamatta milloin tahansa opinnäytetyöprosessin aikana eikä siitä koidu sinulle kielteisiä seurauksia. Osallistumisesta ei makseta korvausta.

Tutkimuksen tekijä:

Niko Toivola

04

@e

n

Opinnäytetyön ohjaajat:

Päivi Lifflander

Tarja Turtiainen

(etunimi.sukunimi@xamk.fi)

Oppilaitos:

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK

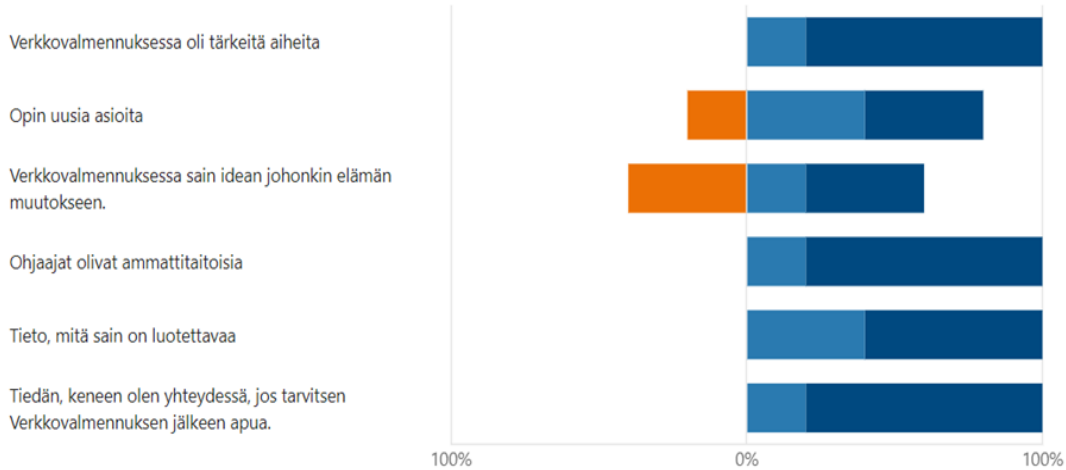
Sähköiset palvelut sosiaali- ja terveysalalla YAMK koulutus

Liitteet: Tietosuojaseloste, suostumus osallistumisesta, teemahaastattelun saatekirje

1. Arvioi verkkovalmennusta

[Lisätietoja](#)

■ täysin eri mieltä ■ vähän eri mieltä ■ vähän samaa mieltä ■ täysin samaa mieltä



2. Mitä aiheita toivoisit käsiteltävän seuraavassa verkkovalmennuksessa?

4 Vastaukset

ID ↑	Nimi	Vastaukset
1	anonymous	kiusaamista
2	anonymous	?
3	anonymous	Samantyyllisiä
4	anonymous	muinaiset ninjat

3. Mitä muuta palautetta vielä haluaisit antaa?

2 Vastaukset

ID ↑	Nimi	Vastaukset
1	anonymous	?
2	anonymous	ei mitään

VERKKOVALMENNUS 6.6.-29.8.23 tiistaisin klo12:00–16.00

- 6.6. TUTUSTUMINEN, Kaikki valmentajat mukana esittäytymässä
MTEA 1, Mielensterveys on osa hyvinvointia ja terveyttä
- 13.6. ARVOT, MORAALI ja ETIIKKA; Anu ja Maarit
MTEA 1, Tunnetaidot
- 20.6. NETTITERAPIA ja MIELENTERVEYSTALO.FI; Maarit ja Kaisa P.
MTEA 1, Elämän monet kriisit
- 27.6. IHMISSUHTEET; Niko ja Kaisa M.
MTEA 1, Ihmissuhteet ja vuorovaikutus
- 4.7. VUOROKAUSIRYTMII JA UNI, Kaisa ja Maarit; Niko paikalla
- 11.7. OMA TALOUS, Heli ja Maarit; Niko paikalla
- 18.7. SOSIAALIISET SUHTEET, Heli ja Maarit; Niko paikalla
- 25.7. KIUSAAMINEN; Heli ja Maarit; Niko paikalla
- 1.8. PÄIHTEET; Maarit ja Kaisa P.
- 8.8. OMA HYVINVOINTI, RAVINTO, LIIKUNTA; Janne ja Kaisa M.
- 15.8. ARJEN TAIDOT; Kaisa P. ja Anu
MTEA 1, Mielensterveys ja arjen taidot
- 22.8. VAPAA-AIKA JA HARRASTASTUKSET; Janne ja Niko
- 29.8. KÄMPÄSTÄ KODIKSI; Niko ja Heli
- 5.9. JATKOPOLUT, PALAUTE; Kaikki paikalla

Pvm:

Teema:

Huomioitavaa (poikkeukset, jne.) verkkovalmennuskerrassa:

1. Miten verkkovalmennuskerran teema/sisältö toimi? – Mitä havainnoit:

Mikä ei toiminut? – Mitä havainnoit:

2. Miten verkkovalmennuskerran toteutus toimi? – Mitä havainnoit:

Mikä ei toiminut? – Mitä havainnoit:

3. Mikä tukee verkkovalmennuskerran toteutuksessa seikkaa, että verkkovalmennusjaksolle pääsee osallistujia pitkin vuotta? – Mitä havainnoit:

4. Mikä ei tue verkkovalmennuskerran toteutuksessa seikkaa, että verkkovalmennusjaksolle pääsee osallistujia pitkin vuotta? – Mitä havainnoit:

5. Mitä pitää kehittää? – Mitä havainnoit:

Ja miten? – Mitä havainnoit:

Syklikohtainen tutkimuskysymys on: _____

6. Miten verkkovalmennuskerta vastasi tutkimuskysymykseen? – Mitä havainnoit:

- Lyhyt alustus teemahaastattelutuokioon, mainitaan ja aloitetaan tallennus, todetaan tallenteelle päivämäärä, syklin numero ja sen kehittämistehtävä

- Teema 1) miten sykli on vastannut sen kehittämistehtävään, joka on:

- Teema 2) miten verkkovalmennuksen sisällöt ovat toimineet tässä syklissä?

- Teema 3) miten verkkovalmennuksen toteutus on toiminut tässä syklissä?

- Teema 3) miten verkkovalmennusjakso tulisi toteuttaa, jotta se palvelee valmentautujien osallistumista verkkovalmennukseen pitkin vuotta?

- Teema 4) mitä pitää kehittää ja miten?

Huolehditaan, että jokainen saa vastata omin sanoin teemakohtaisiin kysymyksiin.

Hei!

Saamasi tutkimustiedotteen, jonka liitteenä olivat tietosuojaseloste, suostumus osallistumisesta, mukaiset, lyhyet, opinnäytetyön tekemiseen liittyvät teemahaastattelutuokit pidetään:

- 20.6.2023 klo 15:00
- 4.7.2023 klo 14:45
- 18.7.2023 klo 14:45
- 1.8.2023 klo 14:45
- 15.8.2023 klo 15:45
- 5.9.2023 klo 14:45

Teemahaastattelut tallennetaan ja tallennetta käsitellään saamasi tietosuojaselosteen mukaisesti. Mitään henkilötietoja ei julkaista.

Teemahaastattelussa käsitellään verkkovalmennuksen toteuttamiseen, sisältöön, ja kehittämiseen liittyviä asioita.

Kiitos osallistumisestasi!

Lisätietoja:

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK,
sähköiset palvelut sosiaali- ja terveysalalla YAMK koulutus

Niko Toivola

[REDACTED]@e[REDACTED]

[REDACTED]@[REDACTED]

p.[REDACTED]

Päivi Lifflander

Tarja Turtiainen

ohjaavat opettajat

etunimi.sukunimi@xamk.fi

Miten verkkovalmennusjakso toteutetaan, jotta se palvelee valmentautujien osallistumista verkkovalmennukseen pitkin vuotta?	Miten verkkovalmennuksen sisältö toimii?	Miten verkkovalmennuksen toteutus toimii?	Teemahaastattelun kehittämisideoita ja -malleja	
Sykli 1.	<ul style="list-style-type: none"> Nuoren saapuminen ensimmäistä kertaa verkkovalmennukseen Nuoren tehtävät ennen verkkovalmennusta Verkkovalmennuksen aloitus ja kesto 	<ul style="list-style-type: none"> Verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus Tauotus ja ajankäyttö Nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa Ohjaajan rooli 	<ul style="list-style-type: none"> Tietoliikenneyhteyksien toimivuus Sovelluksien ja tekniikan toimivuus 	<ul style="list-style-type: none"> Nuoren äänen jakaminen ryhmässä Nuoren tehtävät ennen verkkovalmennusta Nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa Verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus Tauotus ja ajankäyttö
Sykli 2.	<ul style="list-style-type: none"> Nuoren saapuminen ensimmäistä kertaa verkkovalmennukseen Nuoren tehtävät ennen verkkovalmennusta Verkkovalmennuksen aloitus ja kesto 	<ul style="list-style-type: none"> Verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus Tauotus ja ajankäyttö Nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa 	<ul style="list-style-type: none"> Tietoliikenneyhteyksien toimivuus Sovelluksien ja tekniikan toimivuus Inhimilliset erheet ja osaamattomuus 	<ul style="list-style-type: none"> Nuoren äänen jakaminen ryhmässä Verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus
Sykli 3.	<ul style="list-style-type: none"> Nuoren saapuminen ensimmäistä kertaa verkkovalmennukseen Nuoren tehtävät ennen verkkovalmennusta Verkkovalmennuksen aloitus ja kesto 	<ul style="list-style-type: none"> Verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus Tauotus ja ajankäyttö Nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa Nuoren äänen jakaminen ryhmässä Ohjaaja nuoren tukena Ohjaajan rooli 	<ul style="list-style-type: none"> Tietoliikenneyhteyksien toimivuus Sovelluksien ja tekniikan toimivuus 	<ul style="list-style-type: none"> Nuoren äänen jakaminen ryhmässä Tauotus ja ajankäyttö
Sykli 4.	<ul style="list-style-type: none"> Nuoren saapuminen ensimmäistä kertaa verkkovalmennukseen Nuoren tehtävät ennen verkkovalmennusta Verkkovalmennuksen aloitus ja kesto 	<ul style="list-style-type: none"> Verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus Tauotus ja ajankäyttö Nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa Nuoren äänen jakaminen ryhmässä Ohjaaja nuoren tukena 	<ul style="list-style-type: none"> Inhimilliset erheet ja osaamattomuus Sovelluksien ja tekniikan toimivuus 	<ul style="list-style-type: none"> Verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus Nuoren äänen jakaminen ryhmässä Tauotus ja ajankäyttö Sovelluksien ja tekniikan toimivuus
Sykli 5.	<ul style="list-style-type: none"> Nuoren saapuminen ensimmäistä kertaa verkkovalmennukseen Nuoren tehtävät ennen verkkovalmennusta 	<ul style="list-style-type: none"> Verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus Tauotus ja ajankäyttö Nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa Nuoren äänen jakaminen ryhmässä Ohjaajan rooli 	<ul style="list-style-type: none"> Tietoliikenneyhteyksien toimivuus Sovelluksien ja tekniikan toimivuus Inhimilliset erheet ja osaamattomuus 	<ul style="list-style-type: none"> Syklissä viisi ei pidetty omaa teemahaastattelua, vaan yhteinen syklin kuusi kanssa, kuvataan syklissä kuusi
Sykli 6.	<ul style="list-style-type: none"> Nuoren saapuminen ensimmäistä kertaa verkkovalmennukseen Nuoren tehtävät ennen verkkovalmennusta Verkkovalmennuksen aloitus ja kesto Nuoren äänen jakaminen ryhmässä 	<ul style="list-style-type: none"> Verkkovalmennuskerran sisältö, sen visuaalisuus ja monimuotoisuus Tauotus ja ajankäyttö Nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa Nuoren äänen jakaminen ryhmässä Ohjaaja nuoren tukena 	<ul style="list-style-type: none"> Tietoliikenneyhteyksien toimivuus Sovelluksien ja tekniikan toimivuus Nuoren äänen jakaminen ryhmässä Inhimilliset erheet tai osaamattomuus 	<ul style="list-style-type: none"> Spontaania ideointia Nuoren äänen jakaminen ryhmässä Nuoren osallistuminen ja osallistaminen verkkovalmennuksessa

