

# Työpajatoiminnan käsikirja

Valmennusta, toiminnallisuutta ja yhteisöllisyyttä



Toim. Tarja-Liisa Riipinen, Susanna Palo, Riitta Kinnunen,  
Reetta Pietikäinen, Miikka Piironen, Annemari Kivivuori, Peter Pahlman

**into**  
ETSIVÄ NUORISOTYÖ JA  
TYÖPAJATOIMINTA RY

### **Toimittaneet**

Tarja-Liisa Riipinen, Susanna Palo, Riitta Kinnunen,  
Reetta Pietikäinen, Miikka Piironen, Annemari Kivivuori,  
Peter Pahlman, Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry

### **Muut kirjoittajat**

Katri Peräaho, MIELI Suomen Mielenterveys ry  
Niina Himanka, Marika Vartiainen, Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry

### **Käsikirjan kehittäjäryhmään osallistuivat**

Liisa Eiramo, Silta-Valmennusyhdistys ry  
Susanna Hyypiä, Suomen Diakoniaopisto, Sovinnon nuorten työpajat  
Esa Karhu, Laptuote-säätiö sr  
Nora Kettunen, Joensuun Nuorisoverstas ry  
Tuija Kraft, Elävä-säätiö sr  
Jyrki Leppä, Pohjois-Karjalan Mielenterveydentuki ry  
Minna Lunkka, Uutta Elämää -group  
Kristian Markio, Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä  
Reetta Pasanen, Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä, Rannikkopajat  
Mirva Pääkkönen, Hämeenlinnan seudun 4H-yhdistys  
Heli Somero ja Niko Toivola, Jelpiverkko  
Petra Särkelä, Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohde  
Maaria Väliorppa, Eduro-säätiö sr  
Tiina Wall, Helsingin kaupunki, Stadin ammattiopisto

**Valokuvat:** Laura Oja ja Katja Tähjä

**Kuvitus:** Sofia Wilkman ja Jenni Kuokka

**Graafinen suunnittelu ja taitto:** Hahmo

**Kielenhuolto:** Sanataika ky.

### **Paino**

Grano, Helsinki  
Marraskuu 2023

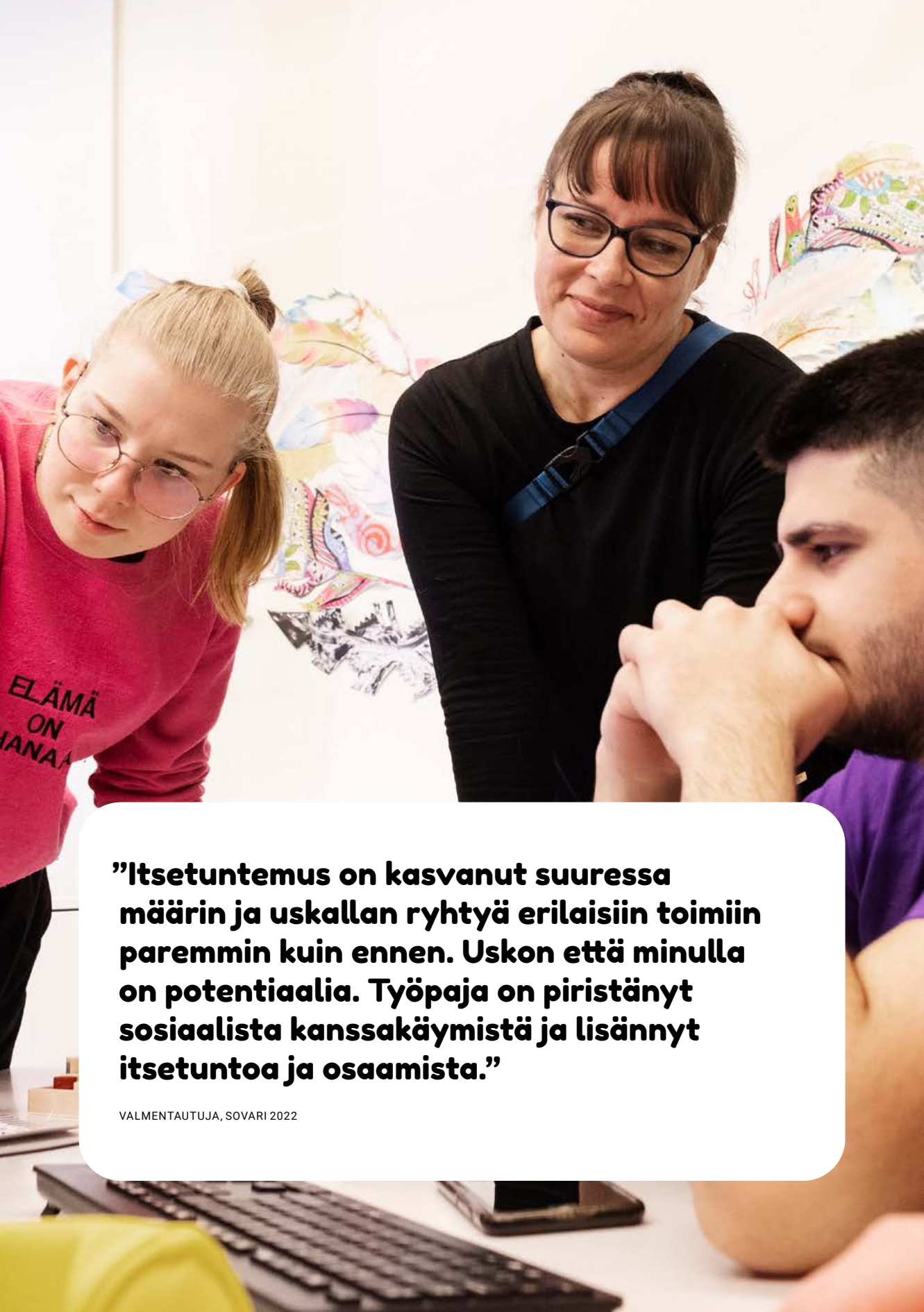
### **Kustantaja**

Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry  
ISBN 978-952-65009-1-1 (pehmeäkantinen)  
ISBN 978-952-65009-2-8 (PDF)

**into**

ETSIVÄ NUORISOTYÖ JA  
TYÖPAJATOIMINTA RY





**”Itsetuntemus on kasvanut suuressa määrin ja uskallan ryhtyä erilaisiin toimiin paremmin kuin ennen. Uskon että minulla on potentiaalia. Työpaja on piristänyt sosiaalista kanssakäymistä ja lisännyt itsetuntoa ja osaamista.”**

VALMENTAUTUJA, SOVARI 2022

# Sisällysluettelo

---

<b>1 Johdanto</b>	<b>4</b>
<hr/>	
<b>2 Työpajatoiminnan perusta ja puitteet</b>	<b>8</b>
2.1 Työpajatoiminnan keskeiset käsitteet	9
2.2 Katsaus työpajatoiminnan kentälle	10
2.3 Työpajatoiminnan toimintaympäristö, yhdyspinnat ja monialaiset verkostot	12
2.3.1 Keskeiset lait ja ohjausmekanismit	14
2.3.2 Työpajatoiminnan rahoitusrakenne	16
2.3.3 Nuorten työpajatoiminta	19
2.3.4 Työpajojen palvelut ja sopimukset	23
2.4 Työpajatoiminnan merkitys ja tarkoitus: integraatio ja emansipaatio	29
2.4.1 Kohderyhmät – keitä työpajatoiminta palvelee	30
2.4.2 Työpajat vahvistavat yhteisöjä, kuntia ja alueita	31
2.4.3 Yhteiskunnallinen kehitys ja tarve työpajatoiminnalle	34
2.5 Työpajatoiminta valtakunnallisen tiedon valossa	37
2.5.1 Valmentautujat etenevät elämässään työpajatoiminnan myötä	37
2.5.2 Työpajatoiminnan tulokset ja vaikuttavuus Sovari-mittarin mukaan	38
<hr/>	
<b>3 Työpajatoiminnan arvot ja työote</b>	<b>45</b>
3.1 Työpajatoiminnan arvot ja periaatteet	46
3.2 Sosiaalisesti vahvistava työote työpajatoiminnassa	53
3.2.1 Sosiaalisen vahvistamisen vaikutusketju	56
3.2.2 Sosiaalisen vahvistamisen toimintatavat	58
3.3 Nuorisotyöllinen työote nuorten työpajatoiminnassa	63

---

## **4 Valmennus työpajan perustehtävänä** **70**

<b>4.1 Työpajan valmennusmuodot</b>	<b>71</b>
<b>4.2 Valmennusmuotojen yhdistelmiä</b>	<b>77</b>
<b>4.3 Toiminnalliset, luovat ja taidelähtöiset menetelmät</b>	<b>81</b>
<b>4.4 Valmentajana työpajalla</b>	<b>88</b>
<b>4.5 Työpajan suunnitelmallinen valmennusprosessi</b>	<b>96</b>
4.5.1 Valmennussuunnitelma	97
4.5.2 Valmennuskeskustelu	98
4.5.3 Valmennus	100
4.5.4 Työ- ja toimintakyvyn vahvistaminen valmennuksessa	101
4.5.5 Havainnointi, dokumentointi ja kirjaaminen	104
4.5.6 Valmentautujan itsearviointi	105
<b>4.6 Ehkäisevä päihdetyö työpajatoiminnassa</b>	<b>106</b>
<b>4.7 Mielenterveyden edistämisen mahdollisuudet työpajatoiminnassa</b>	<b>110</b>
4.7.1 Mielenterveyden edistämistyö kulttuurin tasolta yksilön vahvistamiseen	110
4.7.2 Valmentajan rooli mielenterveyden vahvistamisessa	112
<b>4.8 Oppiminen ja työpajatoiminnan opinnollistaminen</b>	<b>115</b>
4.8.1 Inton opinnollistamisen malli	117
4.8.2 Työpajojen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyön linjaukset	120
4.8.3 Inton opinnollistamisverkostot	120
4.8.4 Opinnollistamisen tulevaisuudesta	120

---

## **5 Työpajatoiminnan johtaminen, vaikuttamistyö ja viestintä** **122**

<b>5.1 Työpajatoiminnan johtaminen, suunnittelu ja kehittäminen</b>	<b>123</b>
5.1.1 Työpaja osana yhteiskuntaa ja palvelujärjestelmää	124
5.1.2 Vaikuttava ja vakaa työpajatoiminta	128
5.1.3 Inhimillinen ja toimiva työyhteisö	131
<b>5.2 Työpajatoiminnan laatutyö</b>	<b>140</b>
5.2.1 Työpajatoiminnan laatukriteeristö ja laatumerkki	140
5.2.2 Sosiaalisen työllistämisen laadunarviointimalli STL	142
<b>5.3 Työpajatoiminnan vaikutukset, laatu ja vaikuttavuus</b>	<b>149</b>
<b>5.4 Viestintä työpajatoiminnassa</b>	<b>154</b>
5.4.1 Viestintästrategia	157
5.4.2 Viestintäsuunnitelma	160
5.4.3 Vaikutus- ja vaikuttavuusviestintä	162
5.4.4 Yhteinen vaikuttamistyö	164

---

## **6 Lopuksi** **168**

---

Lähteet	170
---------	-----

# Johdanto

**Mitä työpajatoiminta on? Millaiset arvot ja toimintaperiaatteet sitä ohjaavat? Mitä on nuorisotyöllinen työote työpajatoiminnassa? Millaisia vaikutuksia työpajatoiminnalla on ja miten niitä voi kuvata? Mikä on työpajatoiminnan yhteiskunnallinen merkitys?**

**T**yöpajakenttä elää merkittävää murrosvaihetta. Työpajojen asiakaskunnan eli valmentautujien tarpeet ovat entisestään moninaistuneet ja tilanteet muuttuneet haasteellisemmiksi. Samalla odotukset toiminnan tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden osoittamisesta ovat kasvaneet. Työn sanoittamiselle ja näkyväksi tekemiselle sekä sen yhteiskunnallisen merkityksen esiin tuomiselle on yhä suurempi tarve.

Tarvetta on myös yhteisen ammatti-identiteetin ja ammatillisuuden vahvistamiselle. Työpajakentän toimijat ovat toivoneet toiminnan kirkastamista ja laadun varmistamista. Vaikka työpajakenttä on moninainen ja erot toimijoiden välillä ovat paikoin suuria, työllä on selkeä yhteinen ydin ja yhteiset tavoitteet. Tämä käsikirja tarjoaa työpajatoimijoille tietoa oman työn tueksi sekä käytännön vinkkejä, työkaluja ja ohjeita arkeen, valmennustyön toteuttamiseen, verkostoissa toimimiseen sekä toiminnan kehittämiseen ja johtamiseen.

## **Työpaja on valmennusyhteisö, joka tukee oman polun löytämistä**

Työpajatoiminta vahvistaa valmennuksen ja merkityksellisen tekemisen avulla elämönhallintaa ja opiskelu- ja työelämävalmiuksia. Työpaja on valmennusyhteisö, joka tukee hyvinvointia, kasvattaa ja tunnistaa osaamista ja valmentaa kohti koulutusta ja työtä. Valmennus työpajalla on tavoitteellista, valmentautujan tarpeiden mukaista tukemista sekä taitojen ja osaamisen kehittämistä. Valmennuksella tuetaan yksilöllistä kasvua, sosiaalista vahvistumista ja aktiivista osallisuutta.

Työpajatoiminta tukee niitä, jotka etsivät omaa polkuaan. Nuorten työpajatoiminta on suunnattu alle 29-vuotiaille, ja tavoitteena on valmennuksen avulla parantaa nuoren valmiuksia päästä koulutukseen, suorittaa koulutus loppuun ja päästä avoimille työmarkkinoille tai muuhun tarvittavaan palveluun. Työpajalla voi vahvistaa omaa arjenhallintaa ja toimintakykyä sekä saada tukea jatkopolun löytämiseen. Siellä voi myös kokeilla uutta ammattialaa, kasvattaa ammatillista osaamista ja vahvistaa työelämä- ja työyhteisötaitoja. Työpaja voi toimia vaihtoehtoisena oppimisympäristönä tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamisessa. Työpajan yhteisö tarjoaa osallisuuden kokemuksia sekä vahvistaa valmentautujien sosiaalisia taitoja ja kykyä toimia ryhmässä.

## Työpajatoimintaa jo 40 vuotta

Ensimmäiset nuorten työpajat perustettiin 1980-luvun alkupuolella, joten työpajatoimintaa on ollut Suomessa jo noin 40 vuoden ajan.

Opetus- ja kulttuuriministeriöstä on myönnetty valtionavustuksia nuorten työpajatoimintaan vuodesta 1983 alkaen. Työpajatoiminta laajeni merkittävästi 1990-luvun lamavuosina korkean nuorisotyöttömyyden aikana, kun nuorten työpajatoiminnan valtionrahoitusta vahvistettiin ja ensimmäiset ESR-kaudet mahdollistivat uudet rahoitusmuodot (ks. Häggman & Walldén 2017). Lama-aikana työpajatoimintaa alettiin tarjota laajemmin myös aikuisille. Työpajat ovat vahvistaneet paikkaansa monialaisessa yhteistyössä ja vakiinnuttaneet asemansa palvelujärjestelmässämme.

Työpajatoimintaa on kehitetty systemaattisesti, ja se on ammatillistunut ja monipuolistunut. Työpajojen kehittämistoiminnassa on kuluneen kymmenen vuoden aikana panostettu erityisesti opinnollistamiseen, laatutyöhön sekä vaikuttavuuden todentamiseen ja siitä viestimiseen.

Nuorten työpajatoiminnasta säädetään vuonna 2017 voimaan astuneessa uudistetussa nuorisolaissa (1285/2016). Oppivelvollisuuslain (1214/2020) ja tutkintoon valmentavaa koulutusta koskevan lain (1215/2022) mukaan työpajat tunnustetaan oppimisympäristöinä. Työpajat ovat vahvistaneet rooliaan koulutuksen järjestäjien kumppaneina ja tuottavat yhä laajemmin palveluita koulutusjärjestelmän tueksi. Jatkossa työpajatoiminta asemoituu yhä lähemmäs koulutuksen kenttää, kun hallitusohjelmaan (2023–2027) on kirjattu, että nuori voi suorittaa oppivelvollisuuttaan myös työpajatoiminnassa.

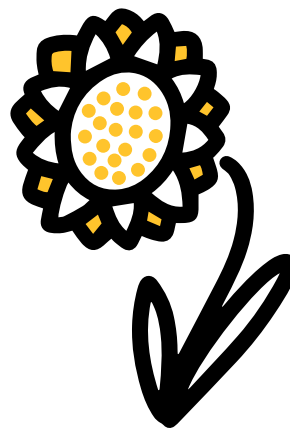
Häggmanin ja Walldénin (2017) mukaan työpajatoiminta on avannut nuorisopolitiikkaan uusia ovia ja tuonut uusia keinoja etsiä ratkaisuja nuorisotyöttömyyteen, syrjäytymiseen sekä nuorten ulkopuolisuuteen yhteistyössä toisten toimialojen kanssa.

Tällä hetkellä työpajatoimintaa on lähes 90 prosentissa Suomen kunnista, Hangosta Inariin ja Joensuusta Vaasaan. Työpajatoiminta on etsivän nuorisotyön ohella usein ainoa kokonaisvaltainen palvelu, jota on lähipalveluna tarjolla tukea tarvitseville.

## Palvelujärjestelmän muutokset haastavat työpajatoimijoita

Rakenneuudistukset muokkaavat merkittäväällä tavalla työpajojen toimintaympäristöä. Vuonna 2023 muutoksia on tuonut erityisesti sote-uudistus, jonka myötä monen organisaation toimintaedellytykset ovat heikentyneet ja osa työpajoista on siirtynyt kunnista hyvinvointialueiden alaisuuteen. Valitettavasti jotkut työpajat joutuivat uudistuksen seurauksena lopettamaan yksiköitään tai pahimmassa tapauksessa koko toiminnan. Työllisyyden kuntakokeilut ovat aiheuttaneet haasteita monille työpajoille, kun valmentautujien ohjautuminen toimintaan hidastui etenkin uudistuksen alkuvaiheessa. Työllisyyspalvelut ovat nyt siirtymässä kaikkialla TE-toimistoista kuntiin, mikä onnistuessaan mahdollistaa aiempaa laajemmat lähipalvelut. Koko palvelujärjestelmämme on siis muutoksessa.

Muutokset edellyttävät työpajatoimijoilta kehittämissi-työtä, muuntautumiskykyä ja ketteryyttä. Tarvitaan myös yhteistä vaikuttamistyötä ja viestintää.



## Into työpajojen yhteisenä asiantuntijaorganisaationa

*Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry* on etsivän nuorisotyön ja työpajatoiminnan asiantuntijaorganisaatio. Into edustaa kaikkia etsivää nuorisotyötä ja työpajatoimintaa Suomessa toteuttavia organisaatioita ja toimii niiden kattojärjestönä. Vuonna 2023 Intolla on 260 jäsenorganisaatiota.

Into tunnettiin aiemmin Valtakunnallisena työpajayhdistyksenä (TPY). Sen perustamisesta tulee vuonna 2027 kuluneeksi 30 vuotta. Yhdistyksen toimintakenttä laajeni kattamaan etsivän nuorisotyön, ja nimi uudistettiin vuonna 2020. Kirjoittamishetkellä vuonna 2023 Into edustaa yhteensä yli 2 200:ta etsivässä nuorisotyössä ja työpajoilla työskentelevää ammattilaista.

Into kehittää etsivää nuorisotyötä ja työpajatoimintaa valtakunnallisesti tekemällä vaikuttamistyötä, viestintää ja sidosryhmäyhteistyötä, vahvistamalla ammattilaisten osaamista koulutusten, tapahtumien ja verkostotoiminnan avulla sekä tarjoamalla työn ja sen kehittämisen tueksi erilaisia materiaaleja ja työkaluja. Into on mukana myös opetus- ja kulttuuriministeriön vastuulla olevassa nuorisolan osaamiskeskustoiminnassa ja koordinoi valtakunnallista etsivään nuorisotyöhön ja työpajatoimintaan liittyvää osaamiskeskusta. Osaamiskeskukset kehittävät ja edistävät nuorisolan osaamista, asiantuntemusta ja tiedonkulkua.

## Käsikirja työpajatoimijoille

Tämä käsikirja perehdyttää työpajatoimintaan ja sen monimuotoisuuteen. Se käsittelee niin työpajojen käytännön valmennustyötä ja sen kehittämistä kuin toiminnan yhteiskunnallista merkitystä. Kirjaa toimittaessamme olemme tehneet arvovalinnan katsoa työpajatoiminnan kenttää työpajojen ammattilaisten kanssa samalta tasolta käsin. Siksi jaamme käytännönläheisen perspektiivin, jossa työpajojen eri palvelut ja toimintamuodot nivoutuvat yhteen. Tämä koskee myös rahoituksen ja hallinnon näkökulmasta oman kokonaisuutensa muodostavaa nuorten työpajatoimintaa.

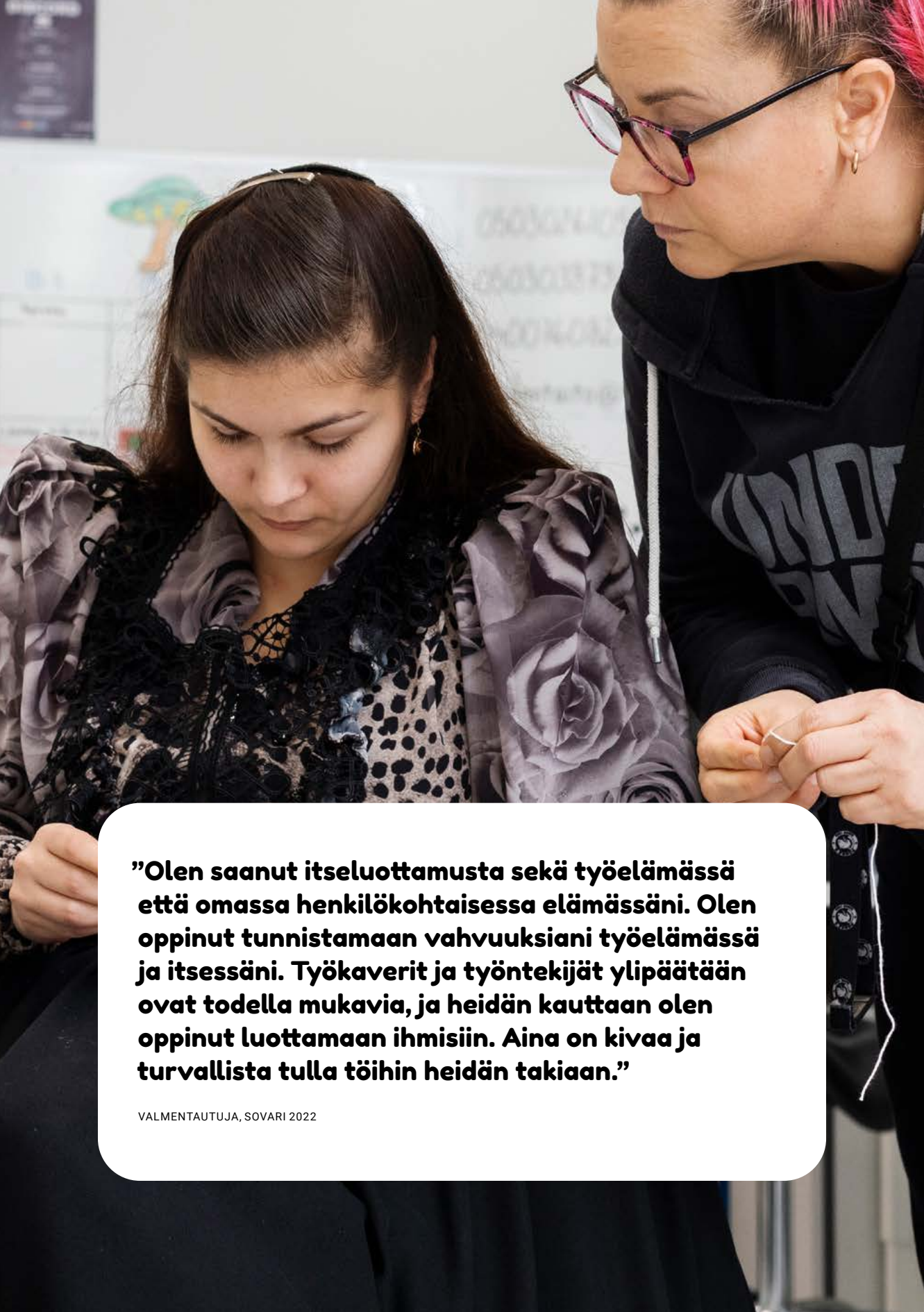
Nuorten työpajatoiminta voi muodostaa työpajatoiminnan arjessa oman, itsenäisen kokonaisuutensa tai se voi kulkea käsi kädessä muille kohderyhmille tarkoitetun toiminnan kanssa. Työpajojen arjessa toteutuu usein jälkimmäinen vaihtoehto. Toiminta tapahtuu silloin samoissa työympäristöissä ja sitä ohjaavat samat työntekijät. Työotteen luovuttamat piirteet pysyvät samoina, puhuttiinpa työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten, osa- tai täsmätyökykyisten tai pitkään työttömänä olleiden aikuisten kanssa työskentelemisestä. Myös työn keskeisimmät tavoitteet ja toimintatavat ovat yhteisiä. Tästä syystä olemme päätyneet kuvaamaan käsikirjassa koko suomalaisen työpajatoiminnan jaettua perustaa.

Julkaisu rakentuu viidestä osasta. Luvussa 2 kuvataan työpajatoiminnan perustaa ja puitteita: keskeisiä käsitteitä, työpajojen henkilöstöä, valmennusyksiköitä ja valmentautujia, toiminnan tavoitteita, laatua ja vaikutuksia sekä toimintaympäristöä ja työpajoja osana palvelujärjestelmää. Kolmannessa luvussa käsitellään työpajatoiminnan arvoja ja työtötteä: toimintaperiaatteita, sosiaalista vahvistamista ja nuorisotyöllistä työtötteä sekä nuorisotyön työpajatoimintaan tuomaa lisäarvoa. Neljännessä luvussa tarkastellaan valmennusta työpajatoiminnan perustehtävänä: valmennusmuotoja ja erilaisia tapoja toteuttaa valmennusta sekä valmentajana toimimista ja valmennusprosessia. Lisäksi kuvataan ehkäisevää päihdetyötä ja mielenterveyden edistämistä työpajatoiminnassa. Viidennessä luvussa käsitellään työpajatoiminnan johtamista, vaikuttamistyötä ja viestintää: johtamis-, suunnittelu- ja kehittämistyötä, laatutyötä, toiminnan vaikuttavuutta sekä viestintää ja yhteistä vaikuttamistyötä.

Antoisia lukuhetkiä ja intoa työhön ja sen kehittämiseen!

*Marraskuussa 2023, Tarja-Liisa, Susanna, Riitta, Reetta, Miikka, Annemari ja Peter*



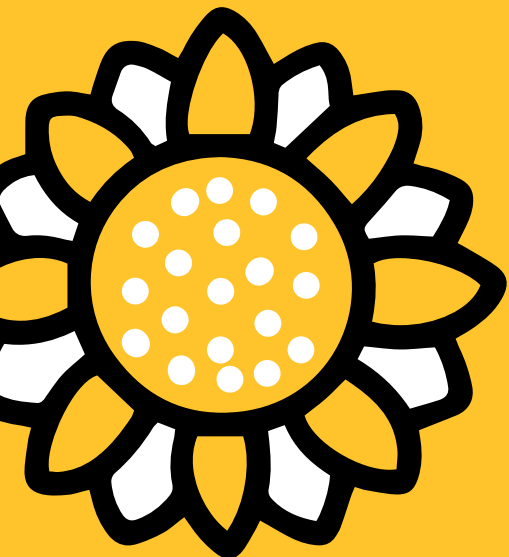


**”Olen saanut itseluottamusta sekä työelämässä että omassa henkilökohtaisessa elämässäni. Olen oppinut tunnistamaan vahvuuksiani työelämässä ja itsessäni. Työkaverit ja työntekijät ylipäätään ovat todella mukavia, ja heidän kauttaan olen oppinut luottamaan ihmisiin. Aina on kivaa ja turvallista tulla töihin heidän takiaan.”**

VALMENTAUTUJA, SOVARI 2022

# Työpajatoiminnan perusta ja puitteet

Tässä luvussa avataan työpajatoiminnan keskeisiä käsitteitä ja luodaan yleiskatsaus työpajakentälle. Tarkempaan tarkasteluun otetaan työpajatoiminnan toimintaympäristö – muun muassa keskeiset lait ja palvelut – sekä työpajatoiminnan yhteiskunnallinen merkitys ja tarkoitus. Lisäksi käsitellään työpajatoimintaa ja sen laatua ja vaikuttavuutta valtakunnallisen tiedon valossa.



## 2.1 Työpajatoiminnan keskeiset käsitteet

Työpajatoiminnan käsitteet on koottu ja päivitetty osana työpajatoiminnan laatukriteerityötä yhdessä työpajakentän toimijoiden ja sidosryhmien kanssa. Käsitteet rakentavat työpajatoimijoiden yhteistä perustaa sekä sanallistavat työtä ja sen merkitystä. Tähän käsikirjaan on koottu työpajatoiminnan keskeiset ydinkäsitteet. Lisää käsitteitä löytyy Inton (2022) julkaisusta *Työpajatoiminnan laatukriteeristö ja käsitteet*.

### Työpaja

Työpaja on valmennusyhteisö, jonka tavoitteena on vahvistaa hyvinvointia, tunnistaa osaamista ja valmentaa kohti koulutusta ja työtä.

### Työpajatoiminta

Työpajatoiminnassa vahvistetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten koulutus- ja työelämävalmiuksia. Toiminnan tarkoituksena on ihmisen sosiaalinen vahvistaminen. Työpajatoiminta perustuu ammattitaitoiseen valmennukseen, yhteisöllisyyteen, osallisuuteen ja tekemällä oppimiseen. Työpajatoiminta on monialaista ja toimii nuorisotyön, työllisyyspalveluiden, koulutuspalveluiden ja sosiaalipalveluiden yhdyspinnoilla.

### Nuorten työpajatoiminta

Nuorten työpajatoiminnan tavoitteena on nuorten kasvu, itsenäistyminen, osallisuus, yhteisöllisyys ja niihin liittyvä tietojen ja taitojen oppiminen. Nuorten työpajatoiminta antaa nuorelle varhaista tukea yksilöllisesti ja yhteisöllisesti. Nuorisotyölle ominainen työote on nuorten työpajatoiminnan keskeisin tunnuspiirre.

Työpajatoiminnassa nuori valmentautuu työn ja tekemällä oppimisen menetelmien ja yksilöllisen valmennuksen avulla. Valmennuksen tavoitteena on työ- ja opiskelunvalmiuksien ja elämäntaitojen

paraneminen. Työpajakakson tavoitteet ja valmennuksen menetelmät ja sisällöt määritellään aina yksilöllisesti nuoren tarpeiden pohjalta. Nuorella itsellään on keskeinen asema tavoitteiden asettamisessa ja työpajakaksoa koskevan suunnitelman laatimisessa. Työpajatoiminta valmentaa nuorta kohti koulutusta ja työtä.

### Valmennus ja työpajavalmennus

Valmennus työpajalla on tavoitteellista, valmentautujan tarpeiden mukaista tukemista sekä taitojen osaamisen kehittämistä. Valmennusta voi toteuttaa työ-, yksilö- ja ryhmävalmennuksena.

### Valmentautuja

Työpajatoimintaan osallistuvaa nuorta ja aikuista kutsutaan valmentautujaksi. Valmentautuja on aktiivinen toimija omassa valmennusprosessissaan, ja valmennuksen suunnittelu, toteutuminen ja arviointi tapahtuvat aina yhdessä hänen kanssaan.

### Sosiaalinen vahvistaminen

Sosiaalinen vahvistaminen on sosiaalisen toimintakyvyn, arjen asioiden hallinnan, opiskelu- ja työelämävalmiuksien sekä elämäntaitojen parantamista. Se on ihmisen keskeisten elämäntaitojen vahvistamista. Tavoitteena on parantaa yksilön kykyä toimia ja selviytyä sosiaalisissa tilanteissa sekä olla osallinen yhteisöissä. Tähän tarvitaan itsetuntemusta, käsitystä

omista vahvuuksista ja osaamisesta. Sosiaalinen vahvistaminen edistää ihmisen mahdollisuuksia vaikuttaa oman elämänsä kulkuun ja selviytyä erilaisista elämäntilanteista, tarvittaessa apua vastaanottaen.

## Työpajapedagogiikka

Työpajapedagogiikka on joustavissa oppimis-ympäristöissä tapahtuvaa, yksilöllisten edellytysten mukaista, tekemällä oppimista painottavaa, yhteisöllistä ja suunnitelmallista valmennusta.

## Välityömarkkinat

Työpajat ovat osa välityömarkkinoita. Välityömarkkinat koostuvat palveluista, joilla vahvistetaan työ- ja toimintakykyä ja edistetään työllistymistä. Tavoitteena on ihmisten voimavarojen kasvattaminen sekä osaamisen ja ammattitaidon lisääminen. Välityömarkkinat toimivat matalan kynnyksen väylänä kohti avoimia työmarkkinoita.

# 2.2 Katsaus työpajatoiminnan kentälle

## Työpajojen hallintomuodot ja henkilöstö

Työpajatoimintaa tuottavat sekä kunnalliset että kolmannen sektorin organisaatiot. Lisäksi löytyy joitakin yksityisen sektorin toimijoita. Valtaosa työpajoista on kunnallisia ja noin kolmasosa on kolmannen sektorin toimijoita. Sote-uudistuksen myötä osa työpajoista siirtyi hyvinvointialueille, joten vuodesta 2023 lukien myös hyvinvointialueen organisaatiot ovat voineet tuottaa työpajatoimintaa. Niiden ei kuitenkaan ole mahdollista saada toimintaan nuorten työpajatoiminnan valtionavustusta.

Suurin osa työpajoista on pieniä organisaatioita: työntekijöitä on yleisimmin alle viisi. Neljäsosa työllistää 5–19 henkilöä ja reilu kymmenesosa tätä enemmän. Suurimmat organisaatiot ovat tyypillisesti kolmannen sektorin organisaatioita ja pienet kunnallisia toimijoita. Työpajojen henkilöstöstä työvalmentajia on ollut hieman alle puolet, yksilövalmentajia alle kolmasosa ja loput ovat työskennelleet muissa tehtävissä, esimerkiksi hallinnossa. Yksilövalmentajista valtaosalla on ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinto, ja työvalmentajista puolestaan suurimmalla osalla on oman alansa ammatillinen tutkinto. Suurin osa työpajojen henkilöstöstä on vakituisia tai vakinaisuusluonteisia, ja hieman alle viidesosa on ollut projektirahoituksella palkattuja tai palkkatuella työllistettyjä. (Aluehallintoviraston nuorten työpajatoiminnan tilastot.)

Tuloksekkaan työpajatoiminnan edellytys on ammatillisesti osaava henkilökunta. Pitkäjänteinen työskentely ja moniammatillinen verkostotoiminta edellyttävät, että enemmistö työpajan henkilöstöstä on vakinaista. (Bamming & Hilpinen 2020.)

## Työpajojen valmennusyksiköt ja toimialat

Työpajoilla on erilaisia valmennusyksiköitä, joissa tehdään moninaisia toimi- ja ammattialojen työtehtäviä. Työpajojen valmennusyksiköiden yleisimmät toimialat ovat liittyneet kädentaitoihin, kuten puu- ja rakennusalaan sekä tekstiiliin ja ompeluun. Myös kiinteistönhuoltoon ja kunnossapitoon, kierrätykseen, siivoukseen, seinättömään valmennukseen, mediaan ja mainontaan sekä kahvila- ja ravintola-alaan liittyvät valmennusyksiköt ovat yleisiä. Viime vuosina ovat yleistyneet nuorten työpajat, joiden toimialat liittyvät taiteeseen ja kulttuuriin, luontoon ja ympäristöön sekä pelialaan ja sosiaali- ja terveysalaan. (Aluehallintoviraston nuorten työpajatoiminnan tilastot.) Työpajatoimintaa on kehitetty ja alojen sekä tehtävien tarjontaa laajennettu usein nuorilähtöisyyden pohjalta. Nuorten työpajat panostavat aina sellaiseen toimintaan, joka nähdään kohdattavien nuorten tilanteiden ja tarpeiden kannalta tarkoituksenmukaisena.

## Työpajojen valmentautajat

Työpajojen valmentautujista hieman yli puolet on alle 29-vuotiaita nuoria. Viime vuosina nuorten valmentautujien määrä on vaihdellut noin 12 000:sta reiluun 14 000 nuoreen. Kokonaisuudessaan valmentautujia on vuositasolla ollut yli 22 000. Valmentautujista reilu puolet on ollut miehiä. Suurin osa nuorista tulee

työpajalle peruskoulupohjan varassa. Nuorista valmentautujista tyypillisesti noin puolet on suorittanut peruskoulun ja kolmasosa toisen asteen ammatillisen tutkinnon, pienellä osalla on ylioppilastutkinto. (Aluehallintoviraston nuorten työpajatoiminnan tilastot.) Tiedetään myös, että merkittävällä osalla työpajalle ohjautuneista nuorista ammatillinen koulutus tai lukio on jäänyt kesken.

KUVA 1

## Työpajojen valmennusyksiköt





## 2.3 Työpajatoiminnan toimintaympäristö, yhdyspinnat ja monialaiset verkostot

Työpajat toimivat palvelujärjestelmän eri sektoreiden yhdyspinnoilla. Työpajatoiminnalle onkin ominaista monialaisuus ja hallinnollisten rajojen ylittäminen. Työpajatoiminta sekä tukee peruspalveluita että paikkaa palveluiden väliin jääviä katvealueita.

Työpajatoiminta asemoituu yhteiskunnallisesti niin nuoriso- ja koulutuspolitiikan kuin työllisyys- ja sosiaalipolitiikan alueille. Nuorisotyön kannalta työpajatoiminnassa korostuvat esimerkiksi yksilöllisen kasvun, itsenäistymisen ja yhteiskunnallisen osallisuuden edistäminen. Koulutusjärjestelmän näkökulmasta työpajat tukevat oman alan löytymistä ja koulutukseen sijoittumista sekä ehkäisevät opintojen keskeyttämistä. Ne tarjoavat vaihtoehtoisia oppimisympäristöjä ja toimivat koulutuksen järjestäjien kumppaneina. Työllisyyspalveluiden näkökulmasta työpajatoiminta tukee erityisesti ammatti- ja uravalintojen tekemistä ja ammattitaidon vahvistamista sekä avoimille työmarkkinoille sijoittumista.

Sosiaalipalveluiden ja kuntoutuksen näkökulmasta työpajoilla vahvistetaan etenkin arjenhallintaa sekä toiminta- ja työkykyä. (Ahoon-Walker ym. 2017.)

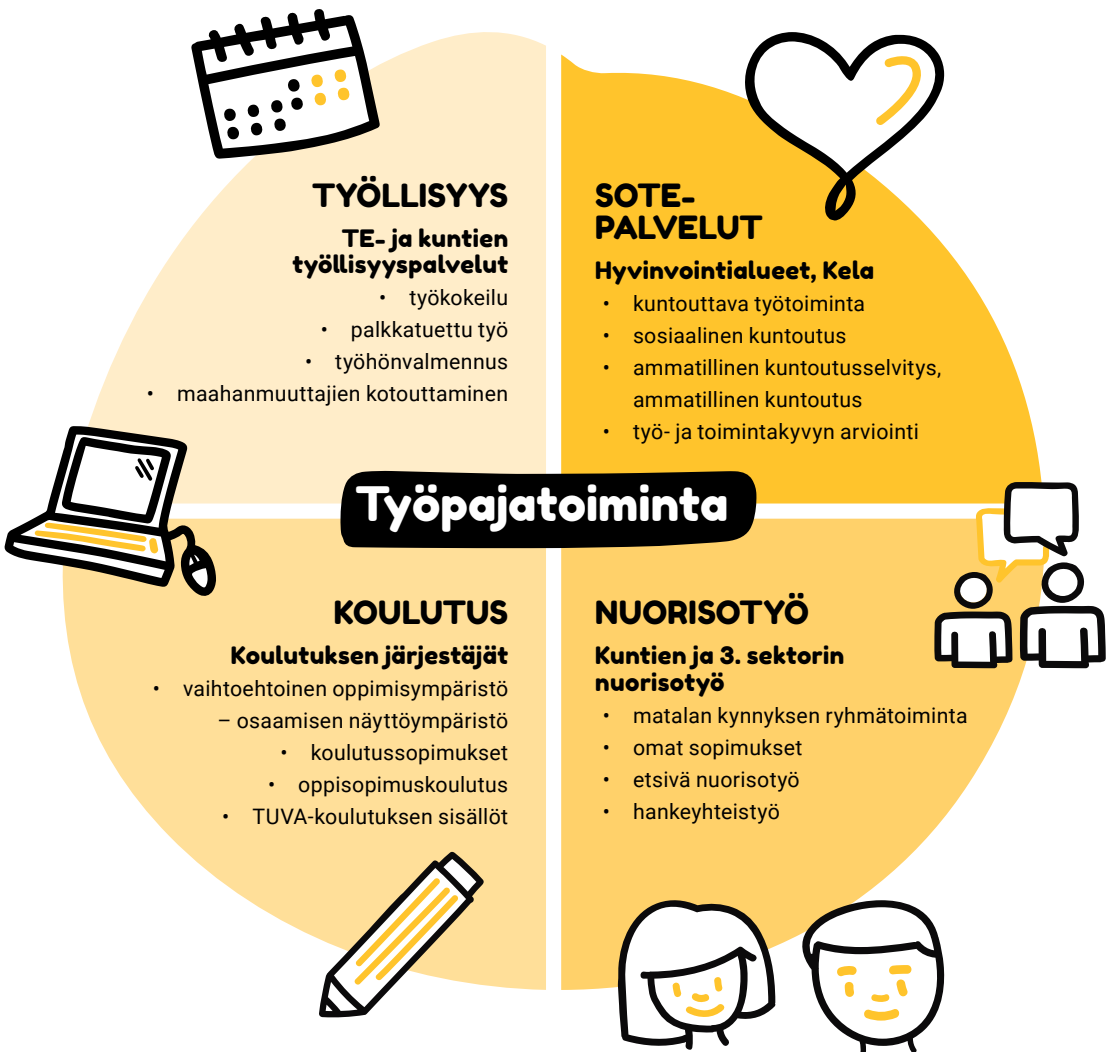
Laadukkaan ja vaikuttavan työpajatoiminnan kulmakiviä ovat toimiva yhteistyöverkosto ja yhtenäiset palvelukokonaisuudet. Työpajat tekevät monialaista yhteistyötä kuntien, hyvinvointialueiden ja valtionhallinnon toimijoiden sekä kolmannen sektorin ja yritysten kanssa. Työpajojen käytännön työ rakentuu monialaiselle verkostoyhteistyölle työpajan palveluprosessin kaikissa vaiheissa.

Valmentautajat ovat työpajalla pääsääntöisesti ohjaavan tahon toimenpiteessä eli esimerkiksi työllisyyspalveluista ohjautuneet ovat yleisimmin työkokeiluissa ja sosiaalipalveluista ohjautuneet kuntouttavassa työtoiminnassa. Osa valmentautujista tulee työpajalle suoraan itse. Heillekin haetaan työpajan valikoimasta soveltuvin palvelu ja laaditaan sopimus työpajajaksolle.

Keskimäärin reilu neljäsosa kaikista valmentautujista on ohjattu työpajoille työvoimahallinnosta. Toiseksi yleisin ohjaava taho on ollut sosiaali- ja terveyspalvelut, joka on ohjannut pajoille hieman alle viidesosan valmentautujista. Koulutuksen järjestäjät ovat ohjanneet reilun kymmenesosan ja nuorisotoimi, erityisesti etsivä nuorisotyö, noin kymmenesosan. Kelasta työpajoille on ohjattu murto-osa valmentautujista. (Aluehallintoviraston nuorten työpajatoiminnan tilastot.) Työpajojen välillä on suuria eroja siinä, mitkä tahot ohjaavat niihin valmentautujia. Tähän vaikuttavat niin paikallinen palvelujärjestelmä ja valmentautujien tarpeet kuin työpajan toiminnan painopisteetkin.

Monialainen verkostoyhteistyö on olennainen työkalu valmennuksen arjessa ja työskenneltäessä valmentautujien tavoitteiden saavuttamiseksi. Työpajojen arjessa yhdistävät voimansa nuorisotyön, sosiaali- ja terveysalan, kasvatuksen ja ohjauksen sekä useiden muiden ammattialojen ammattilaiset jokaisen valmentautujan tarpeiden mukaan. Työpajajakson aikana valmentautujia tuetaan kokonaisvaltaisesti ja yhteistyötä tehdään hänen yksilöllisen tilanteensa mukaisesti. Yhteistyötahoja voivat tällöin olla esimerkiksi etsivä nuorisotyö, mielenterveys- ja päihdepalvelut, velkaneuvonta ja asumispalvelut (Määttä & Piironen 2022). Työpajojen monialaisen yhteistyön muotoja ovat esimerkiksi erilaiset verkostotapaamiset sekä työpajatoiminnassa hankitun osaamisen tunnistaminen ja sen osoittaminen. Työpajalta eteenpäin siirtymisen vaiheessa keskeisiä yhteistyötahoja ovat koulutuksen järjestäjät ja työnantajat sekä välityömarkkinoilla että avoimilla markkinoilla.

## Työpajojen moninainen toimintaympäristö



## 2.3.1 Keskeiset lait ja ohjausmekanismit

Työpajatoiminnassa järjestetään monenlaisia sosiaali-, työllisyys-, kuntoutus- ja koulutuspalveluita, ja ne voivat olla osa kunnan, hyvinvointialueiden, työhallinnon tai esimerkiksi kuntoutusjärjestelmän toimintaa. Siksi työpajatoimintaan vaikuttavat useat eri lait. Työpajatoiminnan järjestämisestä ei kuitenkaan ole varsinaista säädöstä muualla kuin nuorisolaissa. Se, miten lait vaikuttavat työpajatoimintaan, voidaan jakaa karkeasti kahteen osaan: toimintaedellytyksiä sääteleviin lakeihin ja valmennuspalveluita sääteleviin lakeihin.

Nuorten työpajatoiminnasta säädetään **nuorisolain** (1285/2016) luvussa 4 ja sen pykälissä 13–15. Nuorten työpajatoiminta on tarkoitettu lain mukaan alle 29-vuotiaille nuorille. Pykälä 13 säätelee yleisesti nuorten työpajatoiminnasta, sen tarkoituksesta, sisällöstä ja mm. ohjautumisesta, ja pykälät 14 ja 15 ohjaavat tietojen käsittelyä ja huumeainetestausta nuorten työpajatoiminnassa.

Yli 29-vuotiaiden työpajatoiminnasta ei ole erillistä lakia, johon toiminta pohjautuisi, eikä sille siksi ole myöskään erikseen osoitettua rahoitusta. Tämä tuo omat haasteensa yli 29-vuotiaiden työpajatoimintaan (josta vastaisuudessa käytetään termiä aikuisten työpajatoiminta). Sen asema palveluverkostossa voi jäädä epäselväksi ja epävarmaksi.

Työpajatoiminnan palvelut liittyvät moneen politiikan sektoriin: nuorisopolitiikan lisäksi sosiaali-, työllisyys- ja koulutuspolitiikkaan. Näin ollen palveluita koskeva lainsäädäntö on hyvin laaja ja moninainen sekä usein myös vaikeasti hahmottava..

Työpajojen palveluihin vaikuttaa myös se, ylläpitääkö työpajaa kunta vai esimerkiksi yhdistys, säätiö tai yritys. Hyvinvointialueuudistuksen myötä sosiaalipalvelut siirtyivät kunnilta hyvinvointialueille, joten kunnallisten työpajojen mahdollisuus tuottaa sosiaalipalveluita supistui. Kunnat voivat kuitenkin edelleen järjestää kuntouttavaa työtoimintaa sopimalla siitä hyvinvointialueen kanssa horisontaalisen sopimisen

kautta. Kunnalliset työpajat eivät kuitenkaan voi osallistua palveluiden kilpailutuksiin, joten mm. hyvinvointialueiden, TE-toimistojen ja Kelan kilpailuttamat palvelut eivät voi kuulua niiden palveluvalikoimiin.

**Sosiaalihuoltolaissa** (1301/2014) määrätään yleisesti sosiaalipalveluista ja niiden tuottamisesta. Lain 17. pykälässä mainittua *sosiaalista kuntoutusta* on työpajoissa tarjolla erilaisilla palvelunimikkeillä ja -sisällöillä. Sosiaalisella kuntoutuksella tarkoitetaan *tehostettua tukea, jolla vahvistetaan osallistujien sosiaalista toimintakykyä, torjutaan syrjäytymistä ja edistetään osallisuutta*. Sosiaalisena kuntoutuksena työpajat tarjoavat erilaisia ryhmätoimintoja sekä yksilöllistä valmennusta, joissa tuetaan valmentautujien sosiaalista vahvistumista, vuorovaikutusta ja kokonaisvaltaista osallisuutta.

**Kuntouttavasta työtoiminnasta** säädetään erillisellä lailla (189/2001). Kuntouttava työtoiminta on ollut valmentautujamäärältään suurin yksittäinen palvelu, ja sitä järjestetään yhteistyössä sosiaalipalveluiden ja työllistymispalveluiden kanssa. Kuntouttavaa työtoimintaa myönnetään pitkään jatkuneen työttömyyden perusteella, ja sen tarkoituksena on edistää henkilön siirtymistä muihin työllistymisen palveluihin sekä tukea työllistymistä ja kouluttautumista.

**Laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta** (916/2012) säädetään työkokeilusta (luku 4, § 5–11) ja palkkatukityöllistämisestä (luku 7), joita kumpaakin käytetään työpajatoiminnassa paljon. Työkokeilun tarkoituksena on kartoittaa ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja tai mahdollisuuksia palata työmarkkinoille. Palkkatukityön tarkoituksena on parantaa työttömän työnhakijan ammatillista osaamista ja edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille.

Työpajat tekevät enenevässä määrin yhteistyötä koulutuksen järjestäjien kanssa erityisesti opinolliinamiseen (ks. luku 4.8) liittyvissä asioissa sekä tarjoavat oppilaitoksille oppivelvollisten tukipalveluita. **Oppivelvollisuuslain** (1214/2020) muutoksessa oppivelvollisuusikä laajeni 18

ikävuoteen, joten työpajoilla yhä harvempi valmentautuja on alle 18-vuotias. Työpajat tarjoavat kuitenkin erilaisia oppivelvollisuutta tukevia palveluita koulutuksen järjestäjille omissa toimintaympäristöissään. Niille nuorille, jotka keskeyttävät opiskelun ennen oppivelvollisuuden päättymistä (§ 7), työpajoissa on tarjolla apua opiskeluvaikeuksien vahvistamiseen.

**Laki ammatillisesta koulutuksesta** (531/2017) ja tähän lakiin tulleet muutokset ja lisäykset (547/2018) vaikuttavat myös työpajojen toimintaan. Työpajojen valmennusmuotoina ovat koulutus sopimus ja oppisopimus (§ 71 ja 72), joissa opiskelija suorittaa opiskeluunsa kuuluvia tutkinnon osia työskentelemällä työpajalla. Samaisen lain luvussa 5 käsitellään henkilökohtaistamista. Opiskelijan aiempi osaaminen tulee tunnistaa ja tunnustaa (§ 46 ja 47). Työpajat ovatkin viime aikoina panostaneet osaamisen dokumentointiin ja opinnollistamisen prosesseihin, jotta valmentautujille työpajatoiminnassa kertynyt osaaminen voitaisiin tehdä näkyväksi. Viime aikoina on noussut esille keskustelua (hallitusohjelma 2023) oppivelvollisuuden suorittamisesta työpajoilla, mikä laajentaisi työpajojen palveluita.

Työpajoille ohjautuvat opiskelijat ovat usein haasteellisessa tilanteessa omalla opintopolullaan. Usein he tarvitsevat tukea ja ohjausta opintojensa suorittamiseen ja kokonaisvaltaista sosiaalista vahvistamista. Työpajat tarjoavat koulutus sopimusten aikana sekä erilaisilla koulutukseen sisältyvillä tukijaksoilla tukitoimia opiskelijoille, jotka tarvitsevat erityistä tai vaativaa erityistä tukea (531/2017, § 64 ja 65). Se voi olla muun muassa yksilövalmennusta, työvalmennusta, työympäristön mukauttamista tai ryhmävalmennusta.

**Laki tutkintoon valmentavasta koulutuksesta** (1215/2022) yhdisti aiempia erillisiä valmentavia koulutuksia yhdeksi kokonaisuudeksi. Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus antaa opiskelijalle valmiuksia hakeutua lukiokoulutukseen tai ammatilliseen tutkintokoulutukseen, ohjaa jatko-opinto- ja työelämäsuunnitelman laadintaan sekä vahvistaa opiskelijan edellytyksiä suorittaa lukiokoulutus taikka ammatillinen tutkinto. Osa työpajoista on saanut järjestämisluvan tutkintoon valmentavaan koulutukseen

(TUVA), mutta pääasiallisesti työpajat järjestävät sitä yhteistyössä koulutuksenjärjestäjien kanssa. TUVA sisältää seitsemän erilaista sisältökokonaisuutta, joista useisiin työpajoilla valmentaudutaan jo muutoinkin, kuten opiskelu- ja urasuunnittelutaidot, työelämätaidot ja työelämässä tapahtuva oppiminen, arjen taidot ja yhteiskunnallinen osallisuus.

Työpajoilla on myös erilaisia ammatillisen koulutuksen palveluita. Ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu työkäisille, joita sairauden tai vamman vuoksi uhkaa lähivuosina työkyvyttömyys tai heikentynyt työ- ja ansiokyky. Siinä parannetaan työllistymisen, työhön paluun ja työssä jatkamisen edellytyksiä. Ammatillinen kuntoutus on määritelty **Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksia ja kuntoutusrahaetuksia ohjaavan lain** (566/2005) luvussa 2. Työpajoilla toteutetaan muun muassa nuorille suunnattua NUOTTI-valmennusta, työllistymistä edistävää ammatillista kuntoutusta, ammatillisia kuntoutusselvityksiä ja erilaisia kuntoutuskursseja. Osa työpajoista tarjoaa myös ammatillisen kuntoutuksen palveluita työeläkeyhtiöille.

Työpajat tuottavat palveluita myös erityisryhmille. Kotoutumisajalla olevien maahanmuuttajien palveluita säätelee **laki maahanmuuttajien kotouttamisesta** (493/1999). Työpajoilla maahanmuuttajille tarjotaan erilaisia kursseja, ryhmätoimintoja sekä työ- ja yksilövalmennusta osana heidän kotoutumisajan palvelukokonaisuuttaan. Palveluiden tarkoituksena on vahvistaa maahan muuttaneiden osallisuutta yhteiskunnassa, lisätä tasa-arvoa ja hyvinvointia sekä sujuvoittaa polkuja työelämään ja tarvittaviin palveluihin.

Työpajat voivat tarjota työtoimintaa myös eri tavoin vammautuneille ja kehitysvammaisille. Vammaisten henkilöiden työtoiminnasta säädetään **vanhan sosiaalihuoltolain** (710/1982) edelleen voimassa olevassa pykälässä 27e. Kehitysvammaisten työ- ja päivätoimintaa säädellään **lailla kehitysvammaisten erityishuollosta** (519/1977). Työpaja toiminnallisena ympäristönä tarjoaa eri tavoin vammautuneille ja kehitysvammaisille turvallisen ja työ- ja toimintakykyä ylläpitävän ja kehittävän ympäristön.

Työpajoilla tehdään yhteistyötä myös Rikosseuraamuslaitoksen kanssa. Yhdyskuntapalvelua voi suorittaa työpajaympäristöissä, ja se perustuu **lakiin yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta** (400/2015). Yhdyskuntapalvelu on ehdottoman vankeuden vaihtoehto, jossa rangaistus suoritetaan tekemällä palkatonta yleishyödyllistä työtä. Työpajoilla tehdään yhteistyötä myös vankiloiden kanssa. Vankeusrangaistusta suorittavat henkilöt voivat **vankeuslain** (767/2005) nojalla työskennellä tai olla valmennuksessa työpajoilla. Näin tuetaan vangin integroitumista yhteiskuntaan vankeuden jälkeen.

Työpajatoiminta on omassa perustyössään laajasti kytköksissä yhteiskunnan palvelujärjestelmään. Palvelut myös vaihtelevat alueittain ja paikkakunnittain. Siksi työpajatoiminnan kokonaisuutta voi olla haastava käsittää ja ymmärtää. Laaja-alaisuus kuitenkin mahdollistaa palveluiden kokonaisvaltaisuuden ja polut valmentautujalle tärkeisiin palveluihin.

Työpajojen toimintaympäristöä säätelee usea laki. Alla on listattuna keskeisimmät lait, jotka vaikuttavat työpajojen toimintaan:

- laki hyvinvointialueesta (611/2021)
- laki sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja pelastustoimea koskevan uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaannpanosta (616/2021)
- kuntalaki (410/2015)
- laki julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista (1397/2016)
- laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021)
- laki sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä Uudellamaalla (615/2021)
- laki valtakunnallisista opinto- ja tutkintorekistereistä (884/2017).

## Työpaja- toimintaan vaikuttavat useat eri lait.

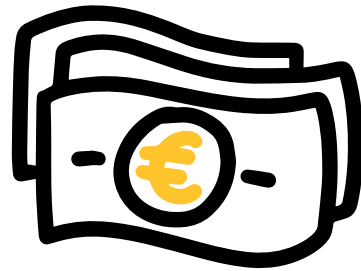
### 2.3.2 Työpajatoiminnan rahoitusrakenne

Työpajatoiminnan rahoitus on monikanavaista. Se muodostuu kuntien rahoituksesta, valtionavustuksista, muista julkisista rahoituksista ja avustuksista (mm. STEA, ESR) sekä työpajatoiminnan tuote- ja valmennuspalvelujen myyntituloista. Monikanavaisuus johtuu työpajakentän organisatiomuodoista. Työpajat ovat karkeasti jakautuneet kahdentyyppisiin toimijoihin: julkisen sektorin työpajoihin ja kolmannen sektorin työpajoihin. Kolmannen sektorin työpajatoimintaa järjestävät yhdistykset ja säätiöt. Toimintaa järjestävät jossain määrin myös yritykset.

Julkisorganisaatioiden ylläpitämien sekä kolmannen sektorin ja yritysmuotoisten työpajojen rahoitusrakenne on erilainen. Kunnallisten ja hyvinvointialueiden työpajojen toiminta perustuu pitkälle oman organisaation osoittamaan budjettirahoitukseen, kun taas kolmannen sektorin ja yritysmuotoisten työpajojen rahoituksessa merkittävä osuus on niiden omalla palvelutuotannolla, esimerkiksi valmennuspalveluiden sekä työpajan valmistamien tuotteiden ja palveluiden myynnillä.



Iso osa kolmannen sektorin työpajoista ja yritys-  
muotoisista työpajoista toimii valmennuspalveluita  
sekä työpajatuotteita ja -palveluita myydessään  
kilpailullisilla markkinoilla. Kansallisella ja alueellisella  
markkinatilanteella on siten suuri vaikutus niiden  
taloudelliseen vakauteen. Rahoitukseen vaikuttaa  
myös se, etteivät kunnalliset työpajat voi tuottaa  
palveluita kilpailuille markkinoille, mihin taas muilla  
työpajoilla on mahdollisuus. Tämä myös muovaa  
osaltaan työpajojen palvelutuotantoa.



Nuorten työpajatoiminnan rahoitusta tilastoidaan vuo-  
sittain aluehallintoviraston kyselyllä. Tässä luvussa  
rahoitusosuuksia tarkastellaan aluehallintoviraston  
tilastoista vuosilta 2018–2021. Luvut ovat keskiarvoja.

Kuntien työpajatoiminnassa **oman rahan** osuus on  
keskimäärin kaksi kolmannesta. Tämä on omaa bud-  
jettirahoitusta, valtiolta tulleita korvauksia palveluista  
sekä muuta omaa rahoitusta. Kolmannen sektorin ja  
yritysmuotoisten työpajojen oman rahan keskimää-  
räinen osuus on reilun kymmenen prosentin luokkaa.  
Tämä sisältää mm. kunnilta tulleita avustuksia ja  
omarahoitusosuuksia.

Nuorten työpajatoimintaan jaetaan vuosittain **nuorten  
työpajatoiminnan valtionavustusta** aluehallinto-  
virastojen kautta. Tämän rahoituksen osuus on  
kunnallisilla työpajoilla keskimäärin hieman päälle  
16 prosenttia ja kolmannella sektorilla ja yritys-  
muotoisilla työpajoilla hieman alle 11 prosenttia.

Työpajoille ohjautuu myös **muuta julkista rahoitusta**.  
Kunnallisilla työpajoilla muun julkisen rahoituksen  
osuus on keskimäärin 10 prosenttia, ja se koostuu  
pääasiassa palkkatuesta, etsivän nuorisotyön rahoit-  
uksesta ja ESR-hankerahasta. Kolmannen sektorin  
ja yritysmuotoisten työpajojen muun julkisen rahan  
osuus on hieman päälle viidennes, ja siinä suurimpina  
rahoitusosuuksina ovat palkkatuet, STEA-avustukset,  
ESR-hankerahat, ELY-keskusten rahoitukset sekä  
muut julkiset rahoituslähteet.

**Valmennuspalveluiden myynnistä** saatava rahoitus-  
osuus on tärkeä kolmannen sektorin työpajoille  
ja yritysmuotoisille työpajoille. Nämä työpajat

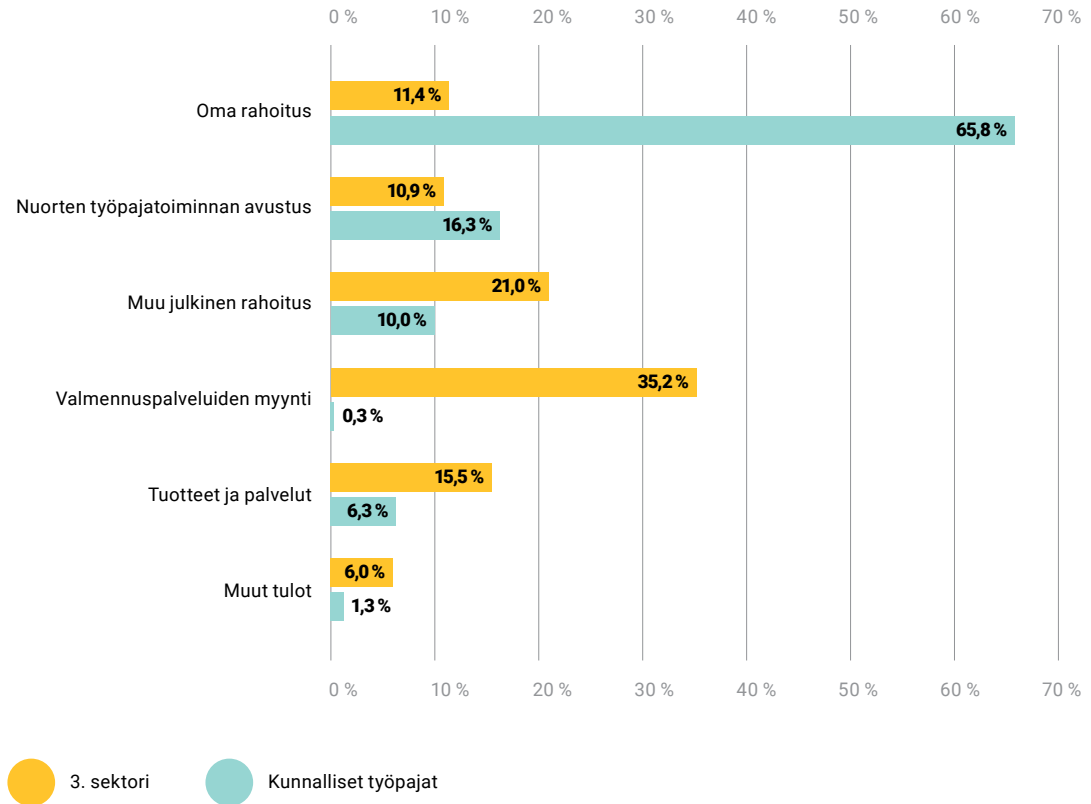
myyvät valmennuspalveluita kunnille, kuntayhtymille,  
TE-toimistoille, Kelalle, oppilaitoksille ja muille  
valmennuspalveluiden ostajille. Tästä tulevan rahoit-  
uksen osuus on yli kolmasosan tuloista. Kunnallisten  
työpajojen valmennuspalveluiden myynti on ollut  
hyvin pientä; alle puoli prosenttia tuloista on tullut  
valmennuspalveluiden myynnistä.

**Työpajat myyvät tuotteita ja palveluita** rahoittaak-  
seen omaa toimintaansa. Moni työpaja ylläpitää myy-  
mälää, jossa myydään pajoilla tuotettuja tuotteita tai  
kierrätystavaraa. Lisäksi työpajoilla on monenlaista  
palveluntuotantoa, kuten lounasravintola, siivousta  
tai kuljetuspalvelua. Kolmannen sektorin työpajoilla  
hieman yli 15 prosenttia tuloista tulee omien palvelui-  
den tuotteiden myynnistä, ja kunnallisten työpajojen  
rahoituksesta niiden osuus on reilut 6 prosenttia.  
Tarkasteluvälillä oli kuitenkin huomionarvoista se, että  
tuotteiden ja palveluiden rahoitusosuus on selkeästi  
pienentynyt vuosi vuodelta erityisesti kolmannella  
sektorilla ja yritysmuotoisilla työpajoilla.

Työpajoilla on myös  **muita tuloja**. Kunnallisten työ-  
pajojen keskimääräinen muiden tulojen osuus jää noin  
yhteen prosenttiin ja muiden työpajojen 6 prosenttiin.

KUVA 3

## Työpajojen rahoituslähteet



Yhteenvedona voidaan todeta, että kunnallisten työpajojen rahoitus koostuu pääasiallisesti kunnan omasta rahoituksesta, valtakunnallisesta nuorten työpajatoiminnan avustuksesta, muusta julkisesta rahoituksesta ja työpajojen tuottamien tuotteiden tai palveluiden myyntituotoista. Kolmannen sektorin ja yritysmuotoisten työpajojen rahoituksen perustana ovat nuorten työpajatoiminnan avustuksen lisäksi muu julkinen rahoitus sekä omasta valmennuspalvelutuotannosta saatavat tuotot ja työpajojen tuottamien tuotteiden tai palveluiden myyntituotot.

Työpajatoiminnan rahoitukseen vaikuttavat myös työpajojen toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus on käytännössä vienyt kunnallisilta työpajoilta mahdollisuuden kuntouttavan työtoiminnan toteuttamiseen ja sitä kautta tuleviin valtion päiväkorvauksiin. Myös kolmannen sektorin ja yritysmuotoisten työpajojen toimintaympäristö muuttuu. Hyvinvointialueet voivat tukea yleishyödyllisiä yhdistyksiä ja säätiöitä avustuksilla, mutta palvelutuotannon ollessa kyseessä palvelut pitää kilpailuttaa. Kilpailutus- ja talousosaamisen vaade nousee erityisesti kolmannen sektorin työpajoilla. Lisäksi kilpailutusten sisällölliset vaatimukset voivat haastaa työpajoja muun muassa henkilöstön koulutuksen ja osaamisprofiilin sekä palveluiden ostovolyymien kautta.

## 2.3.3 Nuorten työpajatoiminta

Nuorten työpajatoiminnasta säädetään nuorisolaissa (1285/2016). Laissa määritellään nuorten työpajatoiminnan tehtävä, tarkoitus ja rahoitus. Nuorten työpajatoiminta on nuorisotyötä, ja suurin osa nuorten työpajoista onkin osa kunnallista nuorisotyötä.

Nuorten työpajatoiminnan tehtävänä on valmennuksen avulla parantaa alle 29-vuotiaan nuoren valmiuksia päästä koulutukseen, suorittaa koulutus loppuun ja päästä avoimille työmarkkinoille tai muuhun tarvitsemaansa palveluun. Toiminnan tarkoitus on parantaa nuoren elämänhallintataitoja sekä edistää hänen kasvuaan, itsenäistymistään ja osallisuutta yhteiskuntaan.

Laissa määritellään, että nuorten työpajalla tulee olla nuorten yksilö- ja työ-valmennusosaamista ja että nuorten työpajan on seurattava toimintansa tuloksia. Työpajalle ohjatun nuoren valmennuksesta tulee tehdä kirjallinen sopimus, ja nuorten työpajalla on oikeus käsitellä valmennukseen tulevan ja valmennuksessa olevan nuoren tietoja nuoren yksilöiksi ja työpajatoiminnan tehtävien hoitamiseksi.

### Nuorten työpajatoiminnan toteutus

Nuorten työpajatoimintaa järjestävät muun muassa kunnat, yhdistykset ja säätiöt. Suurin osa eli noin kaksi kolmasosaa työpajoista on kunnallisia ja loput ovat yhdistysten, säätiöiden ja yritysten ylläpitämiä. Nuorten työpajatoimintaa on noin 80 prosentissa Suomen kunnista. Toimintaa ohjaa nuorisolaki, ja laissa esitetyt tavoitteet ovat työpajatoiminnan pohjana. Alla esiteltävät toiminnan tavoitteiden lähtökohdat otetaan huomioon valtionapukelpoisuutta arvioitaessa.

#### Nuorisolain tavoitteena on

- 1) edistää nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä kykyä ja edellytyksiä toimia yhteiskunnassa
- 2) tukea nuorten kasvua, itsenäistymistä, yhteisöllisyyttä sekä niihin liittyvää tietojen ja taitojen oppimista
- 3) tukea nuorten harrastamista ja toimintaa kansalaisyhteiskunnassa
- 4) edistää nuorten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä oikeuksien toteutumista
- 5) parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja.

#### Tavoitteen toteuttamisessa lähtökohtina ovat

- 1) yhteisvastuu, kulttuurien moninaisuus ja kansainvälisyys
- 2) kestävä kehitys, terveet elämäntavat sekä ympäristön ja elämän kunnioittaminen
- 3) monialainen yhteistyö.

Nuorten työpajalle voi hakeutua suoraan tai esimerkiksi työllisyyspalvelujen, sosiaalitoimiston tai Ohjaamon kautta. Suurin ohjaava taho on työllisyyspalvelut. Myös sosiaali- ja terveystoimi, erilaiset oppilaitokset, nuorisotyö ja muut virastot (Kela, Rikosseuraamuslaitos ja muut vastaavat tahot) ovat yhteistyössä nuorten työpajojen kanssa ja ohjaavat nuoria työpajalle.

Nuorten työpajatoiminta perustuu valmennukseen, johon nuori osallistuu omien edellytystensä mukaan yhdessä laaditun henkilökohtaisen valmennussuunnitelman pohjalta. Suunnitelma tehdään yhdessä nuoren, nuorten työpajan ja lähettävän tahon kanssa. Nuorten työpajat ovat toiminnallisia ja yhteisöllisiä oppimisympäristöjä.

Nuorten työpajatoiminta antaa nuorelle varhaista tukea yksilöllisesti ja yhteisöllisesti. Nuorten työpajalla nuori valmentautuu tekemällä työtä tai työtoimintaa ohjastusti ja tuetusti. Valmennus muokataan nuoren tarpeiden mukaan, ja nuorelle voidaan suunnitella oma polku koulutukseen sekä sen loppuun suorittamiseen yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa. Nuoria valmennetaan kohti työelämää ja autetaan myös työpaikan löytämisessä.

## Nuorten työpajatoimintaa rahoitetaan nuorten työpajatoiminnan valtionavustuksella

Opetus- ja kulttuuriministeriö vastaa nuorten työpajatoiminnan kehittämisestä ja avustaa toimintaa aluehallintoviraston kautta jaettavilla valtionavustuksilla. Valtionavustuksen saamisen edellytyksenä on, että opetus- ja kulttuuriministeriö on hyväksynyt nuorten työpajan valtionapukelpoiseksi. Valtionapukelpoisuus myönnetään hakemuksen perusteella. Valtionapukelpoiseksi nuorten työpajaksi voidaan hyväksyä sellainen työpaja, joka toteuttaa nuorisolaissa säädettyjä nuorten työpajatoiminnan tehtäviä ja tarkoitusta sekä laissa säädettyjä tavoitteita ja lähtökohtia. Lisäksi nuorten työpajan tulee täyttää valtioneuvoston nuorisotyöstä ja -politiikasta antamassa asetuksessa (11 §) säädetty valtionapukelpoisuuden hyväksymisen perusteet.

Valtionapukelpoisuuden myöntää opetus- ja kulttuuriministeriö. Se myönnetään toistaiseksi voimassa olevaksi, ja se haetaan ja myönnetään paikkakunta-kohtaisesti. Jos organisaatio järjestää toimintaa usealla paikkakunnalla, jokaiselle paikkakunnalle haetaan valtionapukelpoisuus erikseen. Jos toiminta siirtyy toisen toimijan järjestettäväksi, kelpoisuutta ei voi siirtää. Valtionapukelpoisuuden saanut organisaatio voi hakea valtionavustusta nuorten työpajatoimintaan siitä aluehallintovirastosta, jonka alueella toimintaa järjestetään, ja avustuksen myöntämisestä päättää aluehallintovirasto. Avustusta haetaan vuosittain hakemuksella, ja avustusten myöntäminen perustuu vuosittaiseen hakuohjeeseen. Valtionapukelpoisuus voidaan myös peruuttaa, jos nuorten työpaja ei enää täytä nuorisolain tai sen nojalla säädettyjä valtionapukelpoisuuden edellytyksiä.

Avustuksen hakijana voi olla kunta tai useammat kunnat yhdessä, kuntayhtymä, osakeyhtiö, osuuskunta, yhdistys tai säätiö, mutta sitä ei voida myöntää yksityishenkilöille. Avustus voidaan myöntää nuorten sosiaaliseen vahvistamiseen, vakinaiseen työpajatoimintaan tai työpajatoiminnan kehittämiseen. Avustusta voi hakea myös alueelliseen koordinaatiotehtävään. Avustuksen myöntäminen on harkinnanvaraista.

Valtionavustus kattaa vain osan nuorten työpajatoiminnan kustannuksista, ja työpajojen on huolehdittava itse rahoituksen omavastuuosuudesta. Avustuksella kateetaan avustettavasta toiminnasta syntyvää alijäämää. Aluehallintovirastot valvovat avustuksen käyttöä.

Hakemusten arvioinnissa ja vertailussa katsotaan eduksi, jos toiminta edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, osallisuutta, keskinäistä kunnioitusta ja kestäväää kehitystä opetus- ja kulttuuriministeriön strategian mukaisesti. Lisäksi hakemusten arvioinnissa ja vertailussa kiinnitetään huomiota siihen, että avustettava toiminta vastaa nuorisolain tavoitteita ja arvolähtökohtia.

Avustuksen käyttöön liittyy myös muita ehtoja ja rajoituksia, jotka määritellään tarkemmin vuosittaisessa avustusohejeistuksessa. Avustusta saa käyttää vain siihen tarkoitukseen, johon se on myönnetty. Lisäksi avustuksen saajan tulee tehdä avustuksen käytöstä loppuselvitys sähköisesti aluehallintoviraston asiointipalveluun, joko toiminnan päätyttyä tai viimeistään kahden kuukauden kuluttua avustuksen käyttöajan päättymisestä. Selvitykseen sisältyy sekä talousraportointi että tuloksellisuusraportointi.

Aluehallintovirastot koordinoivat vuosittaista arviointi- ja seurantakyselyä, johon avustusta saaneen nuorten työpajan tulee rahoituksen ehtojen mukaisesti vastata. Aluehallintovirastot koostavat kyselyn tiedoista raportteja ja tilastoja, joita kootaan nuorisotilastot.fi-sivustolle.

## Nuorten työpajatoiminnan aluekoordinaatio

Nuorten työpajatoiminnan alueellinen koordinaatio kattaa koko Suomen. Suomessa on 15 aluetta, joissa on nuorten työpajatoiminnan alueellinen koordinaattori. Aluekoordinaattori kehittää omalla toimialueellaan nuorten työpajatoimijoiden osaamista ja toiminnan laatua ja jakaa aiheeseen liittyvää tietoa. Aluekoordinaattori kokoaa alueellisen yhteistyöverkoston sekä järjestää tapaamisia ja yhteisiä tilaisuuksia. Aluehallintovirasto tekee yhteistyötä aluekoordinaattorin kanssa nuorisotoimen kehittämisessä.

**”Arkirytmi ja mieliala on parantunut. On olo, että on osa jotain yhteisöä. Tunnistan paremmin vahvuksiani, koska olen saanut positiivista palautetta pajalla. Olen saanut viimein tarvitsemaani tukea tulevaisuuden suunnitelmien tekoon. On saanut paikan, jossa pohtia rauhassa suunnitelmia.”**

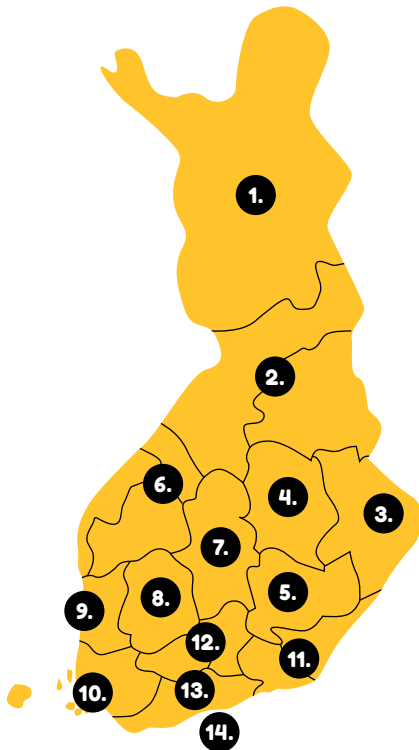
VALMENTAUTUJA, SOVARI 2022





#### KUVA 4

## Nuorten työpajatoiminnan koordinaatioalueet



1. Lappi
2. Pohjois-Pohjanmaa ja Kainuu
3. Pohjois-Karjala
4. Pohjois-Savo
5. Etelä-Savo
6. Pohjanmaat
7. Keski-Suomi
8. Pirkanmaa
9. Satakunta
10. Varsinais-Suomi
11. Kaakkois-Suomi
12. Kanta- ja Päijät-Häme
13. Uusimaa
14. Pääkaupunkiseutu
15. ULA – svensk- och tvåspråkiga arbetsverkstäder

Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry koordinoi ja kehittää alueellisten verkostojen toimintaa valtakunnallisella tasolla yhteistyössä aluehallintovirastojen kanssa. Aluehallintovirastot myöntävät aluekoordinaatiosta syntyviin kustannuksiin vuosittain avustusta erillisen hakemuksen pohjalta.

Työpajojen alueellisten verkostojen koordinaation tavoitteena on

- vahvistaa ammattilaisten osaamista sekä mahdollistaa keskinäinen vertaistuki
- mahdollistaa alueellista yhteistyötä ja vertaiskehittämistä

- innostaa ja osallistaa alueen nuorten työpajoja yhteiseen vaikuttamistyöhön ja työpajojen toimintaedellytysten vahvistamiseen
- vahvistaa toiminnan laatua ja tukea työmuodon jatkuvaa kehittymistä
- toimia aktiivisena viestijänä alueen nuorten työpajojen, Inton, opetus- ja kulttuuriministeriön ja aluehallintovirastojen välillä valmentautujien äänen vahvistamiseksi sekä ajankohtaisiin ilmiöihin tarttumiseksi.

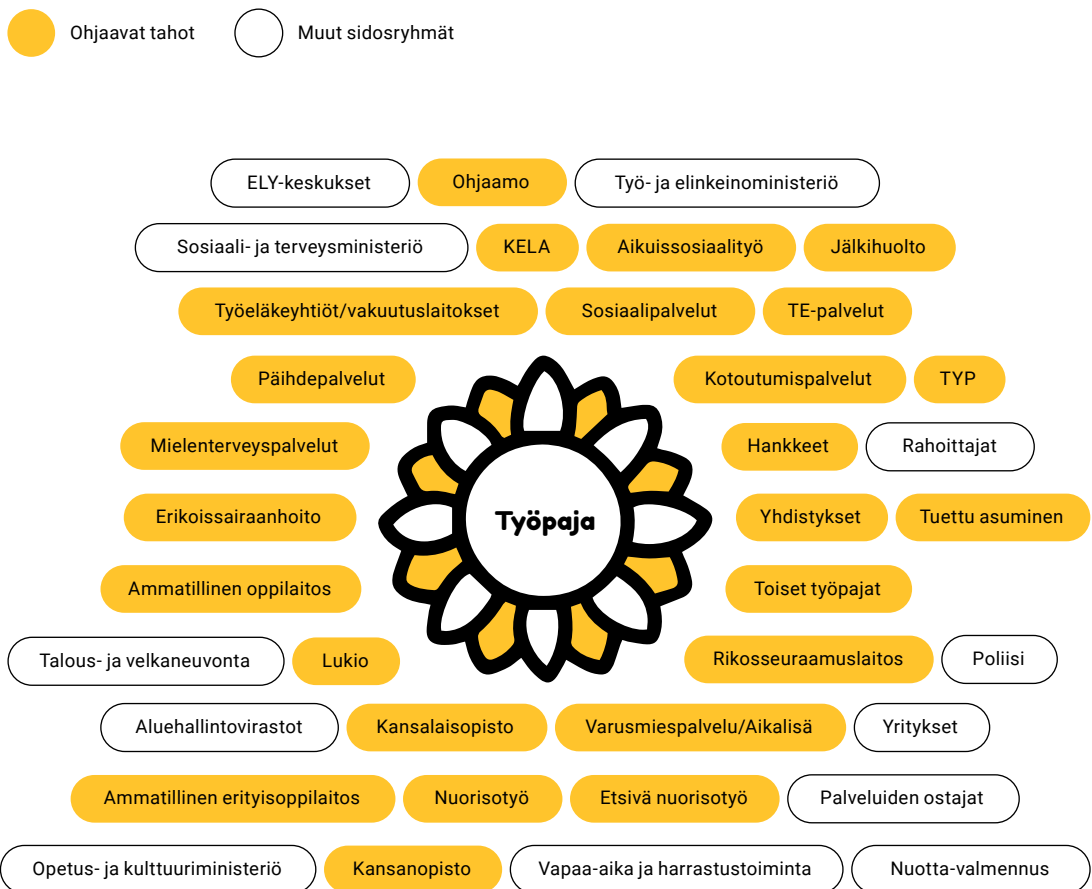
## 2.3.4 Työpajojen palvelut ja sopimukset

Työpajatoiminta on aidosti monialaista toimintaa, jossa tehdään yhteistyötä laajasti verkostojen ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Monialainen yhteistyö on tärkeä työkalu valmistuksen arjessa, ja monialaisuus näkyy myös työpajojen valmentautujilleen

tarjoamissa palveluissa. Valmentautujien tarpeisiin on vastattu rakentamalla palveluita aina kuntoutukseen keskittyvistä matalan kynnyksen palveluista työhön ja koulutukseen valmentaviin palveluihin. Työpajan palveluihin ohjautuu asiakkaita monelta eri taholta. Kuvassa 5 on hahmotettu työpajalle ohjaavia tahoja sekä muita tärkeitä työpajojen sidos- ja yhteistyöryhmiä.

KUVA 5

### Työpajojen ohjaavat tahot ja sidosryhmät



## Työ- ja elinkeinotoimistojen (TE-toimistojen) palvelut

Ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja sekä mahdollisuuksia palata työmarkkinoille voi selvittää **työkokeilussa**. Siinä tehdään yleisesti työsuhteessa tehtäviä töitä työpaikoilla, mutta kyseessä ei ole työsuhde. Työpaja vastaa ohjauksesta ja valvonnasta.

Työvoimaviranomainen arvioi ja ratkaisee, onko kokeilu asiakkaalle tarkoituksenmukainen. Työkokeiluun osallistuva valmentautuja, työvoimaviranomainen ja työpaja tekevät yhdessä kirjallisen sopimuksen, jossa määritellään työkokeilun kesto, viikoittainen ja päivittäinen työaika sekä työkokeilun tavoitteet. Työpaja ja valmentautuja toimittavat työkokeilun päätteeksi TE-hallinnolle siitä arvion. Työkokeilu on työpajojen toiseksi yleisin valmennuspalvelu.

Työpajoilla on myös työsuhteessa olevia valmentautujia. Työsuhde toteutuu yleisimmin **palkkatuen** avulla. Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymistä varten myönnettävä tuki palkkakustannuksiin, ja sen tarkoituksena on edistää työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Palkkatukea voidaan myöntää laissa määritellyin perustein.

Vaikka palkkatuki myönnetään ja maksetaan työnantajalle, tuen myöntäminen lähtee aina työttömän työnhakijan palvelutarpeesta. Tuella kompensoidaan työntekijän alentunutta tuottavuutta. Tuki on myös korvausta siitä, että työnantaja käyttää tavanomaista enemmän aikaa työntekijän ohjaamiseen.

**Velvoitetyöllistäminen** on lakisääteinen palvelu (laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012), jossa kunnan on tietyin ehdoin tarjottava työtä yli 57-vuotiaille työnhakijoille, joiden työttömyyspäiväraha-aika on täyttymässä ennen 61 vuoden ikää. Työpajat ottavat toimintaansa myös velvoitetyöllistettyjä. Velvoitetyöllistetyn palkkakustannuksiin on saatavilla palkkatukea.

Kolmannen sektorin työpajat (yhdistykset ja säätiöt) sekä yritykset voivat osallistua TE-toimistojen

kilpailutuksiin, joiden kautta niiden palveluihin on voinut

tulla **työhönvalmennusta** ja **työnhakuvalmennusta**. Työpajat voivat tuottaa työhönvalmennusta myös osana muita valmennuspalveluitaan, yhtenä yksilövalmennuksen muotona. Työhönvalmennuksessa valmentautuja saa yksilöllistä tukea ja ohjausta työpaikan tai oppisopimuspaikan etsimisessä, työhön sijoittumisessa sekä työsuhteen vakiinnuttamisessa. Valmentaja voi auttaa ennen työsuhteen solmimista tai työsuhteen alussa myös työnantajaa, joka esimerkiksi hakee tukia tai arvioi työolosuhteiden järjestelytuen tarvetta.

Työnhakuvalmennuksen avulla asiakas saa valmiudet omatoimiseen työnhakuun. Hän perehtyy työnhakuprosessiin ja oppii käyttämään työnhakukanavia ja arvioimaan laaja-alaisesti eri työpaikkavaihtoehtoja oman työnhakunsa ja osaamisensa näkökulmasta. Työnhakuvalmennus voi olla myös ryhmämuotoista.

## Sosiaalipalvelut

Sosiaalipalveluita tarjoavat työpajat ovat pääsääntöisesti yhdistyksiä, säätiöitä ja yrityksiä, jotka ovat solmineet hyvinvointialueiden kanssa sopimuksen palveluiden tuottamisesta. Kunnalliset työpajat voivat tuottaa hyvinvointialueille kuntouttavaa työtoimintaa horisontaalisen sopimisen kautta.

**Kuntouttava työtoiminta** perustuu lakiin (189/2001) ja on tarkoitettu henkilöille, jotka eivät työ- ja toimintakykynsä vuoksi voi osallistua julkisiin työvoimapaalveluihin tai työhön. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen perustuu aktiivointisuunnitelmaan, jonka työ- ja elinkeinotoimisto ja hyvinvointialue laativat asiakkaan kanssa. Asiakkaalle suunnitellaan yksilöllinen, asiakkaan tarpeita vastaava palvelukokonaisuus, joka kirjataan aktiivointisuunnitelmaan.

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään asiakkaan yksilöllisen tarpeen mukaan osa- tai kokopäiväisesti 1–4 päivänä viikossa 3–24 kuukauden ajan. Toiminnan on oltava tavoitteellista siten, että se parantaa asiakkaan elämänhallintaa ja toimintakykyä, jotta hän voisi työllistyä, hakeutua koulutukseen tai osallistua TE-toimiston työllistymistä edistäviin palveluihin.

Kuntouttava työtoiminta on työpajojen yleisin yksittäinen palvelu. Toiminnallisesti se voidaan nähdä kolmena erilaisena kokonaisuutena: työ- ja toimintakykyä kartoittavaan, työ- ja toimintakykyä edistävään sekä työ- ja oppimisvalmiuksia edistävään kuntouttavaan työtoimintaan. Näin palvelu rytmittyy selkeiksi palvelukokonaisuuksiksi.

Käytännössä kuntouttava työtoiminta on työpajoilla työ-, yksilö- ja ryhmävalmennuksen luoma kokonaisuus, jolla tuetaan valmentautujan työ- ja toimintakykyä ja lisätään hänen työ- ja opiskelunvalmiuksiaan, jotta hänellä olisi edellytyksiä siirtyä koulutukseen, työhön tai johonkin muuhun työvoimahallinnon palveluun.

**Sosiaalinen kuntoutus** perustuu sosiaalihoitolain (1301/2014) pykälään 17. Yleisinä tavoitteina on vahvistaa ihmisen sosiaalista toimintakykyä, edistää osallisuutta sekä torjua syrjäytymistä. Toiminta on sekä korjaavaa että ennalta ehkäisevää. Sosiaalinen kuntoutus perustuu aina sosiaalitoimen tekemään palvelutarvearvioon, jossa määritellään sosiaalisen kuntoutuksen tarve, tavoite ja muoto.

Työpajoilla on hyvin erilaisia sosiaalisen kuntoutuksen palveluita, mm. kotiin annettava kokonaisvaltainen yksilövalmennus, eri teemojen mukaiset ryhmätömminnat (talous, hyvinvointi, liikunta jne.), työskentely työpajalla sekä siihen liittyvät työ-, yksilö- ja ryhmävalmennukset. Yksilöllinen tuki kietoutuu yleensä toiminnalliseen työskentelytapaan, mikä on hyvin ominaista työpajatoiminnalle.

Työpajoilla työskentelee myös kehitysvammaisia, vaikkakin heidän osuutensa valmentautujista on ollut kohtalaisen pieni, kaksi prosenttia vuonna 2021. Kehitysvammaisille tarjotaan niin päivä- kuin työtoimintaa sekä työllistymistä tukevaa toimintaa.

Päivätoiminnan tarkoituksena on tukea itsenäisessä elämässä suoriutumista sekä edistää osallisuutta ja sosiaalista vuorovaikutusta. Päivätoiminta voi sisältää esimerkiksi ruoanlaittoa, liikuntaa, keskustelua, retkeilyä, luovaa toimintaa sekä sosiaalisten taitojen harjoittelua. Joissain tapauksissa

päivätoiminnan järjestäminen voi auttaa henkilön siirtymistä työtoimintaan ja mahdollisesti edelleen työelämään. Työpajojen eri työyksiköt mahdollistavat työn tekemisen monipuolisesti ja ohjastusti, ja työhönvalmennuksen tuella on mahdollista tukea kehitysvammaisia henkilöitä avoimille työmarkkinoille sekä auttaa työnantajaa työpaikalla tarvittavissa tukitoimissa.

## Koulutuksen järjestäjien palvelut

Työpajoilla järjestetään **oppisopimuskoulutuksia**. Oppisopimuskoulutuksiin osallistuvat niin työpajojen valmentautijat kuin työpajojen valmentajatkin. Valmentautujien oppisopimuksen taustalla on usein palkkatuki, joka madaltaa työpajan kynnystä koulutuksesta sopimiseen.

Oppisopimuskoulutus on määräaikaiseen työsuhteeseen perustuvaa ammatillista koulutusta, jossa työnantaja kouluttaa työntekijän, uuden tai jo töissä olevan. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista täydennetään oppilaitoksissa järjestettävällä lähi- ja etäopetuksella. Oppisopimuskoulutuksena on mahdollista suorittaa kokonainen ammatillinen tutkinto, tutkinnon osa tai osia ja myös tutkinnon osaa pienempi kokonaisuus. Opiskelijalle tehdään aina henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, jossa hänen aikaisempi työkokemuksensa ja koulutuksensa otetaan huomioon.



Koulutus sopimusjakso on toisen asteen ammatillisiin opintoihin kuuluvaa työpaikoilla tapahtuvaa oppimista eli työelämässä oppimista. Jaksosta solmitaan määräaikainen **koulutus sopimus**, jossa sovitaan näytöistä, jotka opiskelija jaksolla suorittaa. Opiskelija ei ole työsuhteessa työpajaan, eikä jaksolta makseta palkkaa tai tarjota muuta korvausta. Koulutus sopimuksessa opiskelija hankkii ja vahvistaa osaamistaan työpaikalla opiskelijana. Työpajalle ohjautuu koulutus sopimuksella kaikenlaisia opiskelijoita, mutta ohjautumisessa painottuu usein opiskelijan tuen tarve. Työpajat tarjoavatkin erityisen tai vahvan tuen tarpeen opiskelijoille koulutus sopimuksen rinnalle usein yksilöllistä tukea ja valmennusta erillisenä palveluna. Tästä palvelusta ne voivat myös saada korvauksen, vaikka muuten koulutus sopimuksesta ei ole mahdollista korvausta saada.

Moni työpaja tuottaa yhteistyössä koulutuksen järjestäjien kanssa sisältöjä **TUVA-koulutukseen** eli tutkintoon valmentavaan koulutukseen. TUVA-koulutus on suunnattu sekä oppivelvollisille että oppivelvollisuusiän ohittaneille, jotka tarvitsevat valmiuksia tai ohjausta voidakseen siirtyä koulutautumaan eteenpäin. TUVA-koulutuksen yleisenä tavoitteena on saavuttaa sellaiset opiskeluvälit, joiden avulla opiskelija voi hakeutua toisen asteen koulutukseen ja suoritua näistä opinnoista. Työpajojen tarjoamat sisällöt liittyvät erityisesti opiskelu- ja urasuunnittelutaitoihin, työelämätaitoihin ja työelämässä tapahtuvaan oppimiseen sekä arjen taitoihin ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen.

Työpajoilla toteutetaan erilaisia **koulutuksen motivointijaksoja**. Niitä voidaan järjestää yhtenä tai useampana työskentelyjaksona työpajalla tai siten, että opiskelija on osan viikkoa koulussa ja osan viikkoa työpajalla. Motivointijaksoille tulevilla opiskelijoilla on usein haasteita suorittaa omia opintojaan. Motivointijaksot ovat työpajojen ja koulutuksen järjestäjien yhdessä kehittämisiä ja rakentamia palvelukokonaisuuksia, jotka sopivat kunkin koulutuksen järjestäjän ja heidän opiskelijoidensa tarpeisiin. Yleisesti jaksoiden tavoitteena on tarjota opiskelijalle mahdollisuus suorittaa opintoja erilaisessa oppimisympäristössä toiminnallisesti. Niissä myös tuetaan

opiskelijaa monipuolisesti, tarjotaan hänelle yhteisöllisyyden, osallisuuden ja onnistumisen kokemuksia ja siten kasvatetaan opiskelijan omaa motivaatiota suorittaa opintoja.

Työpajat tarjoavat mahdollisuuden tutustua työelämään, kun peruskoulun yläluokat etsivät itselleen **TET-jakson** (työelämään tutustumisen) paikkaa. Työpaja on turvallinen ja tuettu ympäristö saada ensimmäiset työelämäkokemukset.

Perusopetuksen kanssa toteutettavat **pajakoulut** ovat vähentyneet vuosien varrella, mutta edelleen työpajat ja niin sanotut työpajaluokat tarjoavat toiminnallisen ja turvallisen oppimisympäristön erityisesti perusopetuksen loppuvaiheeseen. Pajakoulussa oppilas voi suorittaa perusopetuksensa loppuun. Pajakoulussa opetusta voidaan sopeuttaa jokaisen oppilaan kykyjen ja taitojen mukaan.

**Tuotantokouluissa** työpajat tekevät tiivistä yhteistyötä ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa. Tuotantokoulu on tarkoitettu toiminnallisille oppilaille ja niille, jotka tarvitsevat erityistä tukea, jota ei yrityksissä ole välttämättä tarjolla. Opiskelijat hyötyvät tekemällä oppimisesta ja yhden opettajan kokonaisvaltaisesta tuesta. Työpajalla yhdessä työpajan valmentajien kanssa työskentelee oppilaitoksen opettaja. Ryhmää ohjataan työvaltaisesti, ja toiminnalle on asetettu tuotannolliset tavoitteet, jolloin saadaan aikaan yritysmaailman työ- ja oppimisympäristö. Tuotantokoulussa voi opiskella kokonaisen tutkinnon alusta loppuun.

## Ammatillinen kuntoutus ja muut Kelan palvelut

Yhdistys-, säätio- ja yritysrahoitusten työpajojen palveluvalikoimassa voi olla ammatillista kuntoutusta ja muita Kelan palveluntuottajana tarjottavia palveluita, jos ne ovat osallistuneet kilpailutukseen ja tulleet valituiksi palveluntuottajiksi.

Monet kolmannen sektorin työpajat tuottavat ammatillisena kuntoutuksena **NUOTTI-valmennusta** osana valmennuspalveluitaan. Työpajojen luontainen

verkostomainen työtapa sekä vahva palvelujärjestelmän, kohderyhmän ja yksilövalmennuksen osaaminen vastaavat hyvin palvelun osaamisvaateisiin.

NUOTTI-valmennus on henkilökohtaista valmennusta 16–29-vuotiaalle nuorelle, jonka toimintakyky on olennaisesti heikentynyt. Sen tavoitteena on vahvistaa nuoren käsitystä omista vahvuuksistaan ja voimavaroistaan ja kartuttaa elämänhallintaan sekä työelämään ja opiskeluun liittyviä taitoja. Valmennuksessa nuori työskentelee henkilökohtaisen NUOTTI-valmentajan kanssa viiden kuukauden jaksoissa, jonka aikana on yhteensä 20 tuntia valmennusta.

**Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus** eli TEAK on suunnattu työikäisille nuorille ja aikuisille, jotka tarvitsevat sairauden tai kokonaisvaltaisen tilanteen vuoksi yksilöllistä valmentajan tukea työtehtävän, ammattialan tai opiskelualan valintaan. Palveluun pääseminen edellyttää sairautta tai toimintakyvyn alenemaa, joka on todennettu lääkärinlausunnolla. Sairaus ei kuitenkaan saa häiritä sitoutumista työkentelyyn työpaikalla. Kuntoutuksen ajalta valmentautuja on oikeutettu kuntoutusrahaan.

Palvelu rakentuu ryhmäpäivistä, yksilöllisestä ohjauksesta ja tuesta sekä työskentelystä työpaikoilla. TEAK:ssa on kolme vaihtoehtoista palvelulinjaa: työkokeilu, työhönvalmennus sekä niiden yhdistelmä.

Yhdistys-, säätio- ja yritysmuotoiset työpajat järjestävät työllistymistä edistävää ammatillista kuntoutusta osana valmennuspalveluitaan. Työpajojen vahvuutena ovat omat työtoimintayksiköt, joissa valmentautuja voi turvallisesti kokeilla eri ammattialoja, ennen kuin lähtee kokeilemaan työtehtäviä avoimille työmarkkinoille. Työpajat tuottavat ammatillisen kuntoutuksen palveluita myös eläkevakuutusyhtiöille eli työeläkekuntoutusta, muun muassa työkokeiluina.

**Ammatillinen kuntoutuspalvelu** on suunnattu työikäisille nuorille ja aikuisille, joiden työ- tai opiskelukyky on heikentynyt sairauden tai vamman vuoksi, ja jotka tarvitsevat tukea kuntoutuksen mahdollisuuksien ja kokonaistilanteen selvittämiseen.

Ammatillisessa kuntoutuspalveluksessa on moniammatillinen tiimi, joka yhteistyössä pyrkii tunnistamaan ja arvioimaan työ- ja opiskelukykyyntä tai toimintakykyntä vaikuttavia tekijöitä. Palvelussa laaditaan kuntoutussuunnitelma, ja sieltä saa tarvittaessa tukea myös lääkinnällisen kuntoutuksen mahdollisuuksien selvittämiseen.

Ammatillista kuntoutuspalvelusta on tarjolla isoimmissa kolmannen sektorin työpajoissa. Palvelun toteuttaminen vaatii moniammatillista tiimiä, jossa on mm. sosiaalityöntekijä, lääkäri ja psykologi, ja riittäviä resursseja on vain isoissa, palvelutuotantoon vahvasti panostavissa yksiköissä.

Työpajoilla järjestetään myös **ammatillisia kuntoutuskursseja**, mutta niiden määrä on hyvin vähäinen. Ammatilliset kuntoutuskurssit on tarkoitettu työikäisille henkilöille, joilla sairaus tai vamma vaikeuttaa pääsyä työelämään tai opiskelemaan. Kuntoutuskurssit ovat yhdistelmä ryhmä- ja yksilökuntoutusta sekä työharjoittelua

## Maahanmuuttajat ja kotouttamisen palvelut

Työpajayhteisö tarjoaa maahanmuuttajille turvallisen ja toiminnallisen ympäristön opetella kieltä ja kulttuuria. Usein maahanmuuttajat ovatkin työpajalla samoissa palveluissa pääväestön kanssa. Tämän lisäksi työpajat järjestävät monipuolista, yhteiskuntaan integroivaa toimintaa, kuten erilaisia ryhmätoimintoja, jotka keskittyvät kielen ja suomalaisen kulttuurin oppimiseen ja mahdollistavat niin vertaistuen kuin kontaktit valtaväestöön.

Osa maahanmuuttajista on kotouttamisajalla ja saavat kotouttamislain perusteella palveluita. Näiden palveluiden järjestämisestä vastaavat erityisesti kunta ja TE-palvelut. Työpajat tarjoavat kotoutumisajalla oleville maahanmuuttajille toiminnallisia palveluita, joiden tarkoituksena on tukea maahanmuuttajan kotoutumista ja täydentää hänen palvelukokonaisuuttaan.



## Palvelut Rikosseuraamuslaitoksen kanssa

Työpajat tuottavat Rikosseuraamuslaitoksen kanssa yhteistyössä useita palveluita. **Yhdyskuntapalvelu** on ehdottoman vankeuden vaihtoehto, jossa rangaistus suoritetaan tekemällä palkatonta yleishyödyllistä työtä Rikosseuraamuslaitoksen tarjoamassa palvelupaikassa. Palvelun tavoitteena on auttaa asiakasta pysymään erossa rikollisesta elämäntavasta ja pitää hänet yleisesti hyväksytyin toiminnan parissa. Työpajoilla palvelua suoritetaan työtä tehden. Työpajalla työskentelyssä on synergiaetuja, etenkin nuorille rikoksentekeijöille, sillä yhdyskuntapalvelun aikana voidaan pohtia muun muassa myöhempiä palveluihin ohjautumista tai esimerkiksi pajajaksoa.

Työpaja tarjoaa myös monelle valvotussa koevapaudessa olevalle mahdollisuuden työskentelyyn.

**Valvottu koevapaus** ei sinällään ole työpajojen järjestämä palvelu, vaan henkilöt, jotka ovat valvotussa koevapaudessa, ovat mm. kuntouttavassa työtoiminnassa, työkokeilussa tai palkkatuella työpajoilla. Valvotussa koevapaudessa asiakkaalta edellytetään päivittäistä toimintaa ja hyvää motivaatiota sekä sitoutumista päihitteettömyyteen. Vapautuvan palvelukokonaisuutena voi olla esimerkiksi yhdistelmä työpajalla työskentelyä ja erilaisia palveluita.

Vapautuvilla, vapautumisyksikössä ja avovankilassa olevilla vangeilla on velvoite osallistua toimintaan. Tämän he voivat täyttää opiskelemalla tai työskentelemällä oman yksikkönsä ulkopuolella. Jotkin työpajat ovat tarjonneet tähän omaa palvelua, jonka tarkoituksena on tarjota vapautuvalle vangille kokonaisvaltainen valmennuspalvelu, joka tukee hänen integroitumistaan yhteiskuntaan rangaistusajan jälkeen.

Palvelun tavoitteena on edistää vangin työ- ja toimintakykyä sekä työmarkkinakelpoisuutta, valmentaa häntä vapauteen ja ohjata vankilan jälkeisiin palveluihin yhteistyössä vangin verkoston kanssa. Häntä tuetaan rikoksettomaan ja päihitteettömään elämäntapaan, ja hän saa täytettyä osallistumisvelvollisuutensa vankilan hyväksymässä toiminnassa. Kaiken kaikkiaan tavoitteena on tukea vapautuvan

vangin vapautumisprosessia, kartoittaa hänen työ- ja toimintakykyään ja ennen kaikkea ohjata, kannustaa ja tukea häntä yhteiskuntaosallisuuden ja toimintakyvyn vahvistamiseksi.

## Työ- ja toimintakyvyn arviointi

Palveluna työ- ja toimintakyvyn arviointi on usein sisällytetty muihin palveluihin ja on luonteva osa työpajalla työskentelyä. Työ- ja toimintakyky arvioidaan osana sekä sosiaalista kuntoutusta että kuntouttavaa työtoimintaakin. Jotkut työpajat tekevät työ- ja toimintakyvyn arviointia ammatillisena kuntoutusselvityksenä. Työpajan toiminnallinen ympäristö sopii hyvin työ- ja toimintakyvyn arvioimiseen, sillä havainnointi tapahtuu aidoissa työympäristöissä päivittäin. (Työ- ja toimintakyvyn arvioinnista ja havainnoinnista kerrotaan tarkemmin luvussa 4.)

## Pajasopimukset ja muut omat sopimukset

Pajasopimukset tai työpajojen omat sopimukset ovat erityisesti nuorten työpajatoiminnassa yleisiä. Pajasopimuksilla on useita eri nimityksiä, kuten esimerkiksi NuPa-sopimus, joka viittaa nuoriso- palveluiden omaan sopimukseen, joka on tehty nuorten työpajatoimintaan.

Yhteistä kaikille pajasopimuksille on se, että ne eivät perustu mihinkään lakiin, jonka perusteella valmentautuja ohjautuisi palveluun. Kyse on vapaaehtoisuuteen perustuvasta valmennuksesta, josta valmentautuja ei saa rahallista etuutta. Osa työpajoista tarjoaa valmentautujalle ravinnon toimintapäivien aikana ja mahdollisesti tukee kulkemista työpajalle esimerkiksi bussikortilla.

## Vapaaehtoinen, sopimukseton toiminta

Sopimuksettomien toiminnan keskiössä on osallisuus ja sen mahdollistaminen matalalla kynnyksellä. Työpajatoiminnassa sopimuksetonta toimintaa kutsutaan usein avoimeksi työpajatoiminnaksi, johon osallistuminen on vapaaehtoista. Sopimukseton toiminta auttaa siirtymään muihin valmennuspalveluihin tai muihin tarpeellisiin palveluihin.

## 2.4 Työpajatoiminnan merkitys ja tarkoitus: integraatio ja emansipaatio

1980-luvulta lähtien kehittynyt suomalainen työpajatoiminta voidaan nähdä vakiintuneena sosiaalisena innovaationa, joka tähtää *integraation edistämiseen*. Työpajat toisin sanoen auttavat siinä, että jokaiselle löytyisi tie rakentamaan itsensä toteuttamiseen osana yhteiskuntaa, yhdessä toisten kanssa. Kokemus osoittaa, että työpajojen osaamisen avulla voidaan voittaa integraation yksilöllisiä ja yhteisöllisiä esteitä ja haasteita. Ajasta ja paikasta riippuen nuo haasteet saattavat luonteeltaan olla enemmän nuoriso-, työllisyys-, koulutus- tai sosiaalipoliittisia kysymyksiä. Yleensä ne ovat vaihtelevissa suhteissa kaikkea edellä mainittua.

Paikasta riippumatta kaikkea työpajatoimintaa ohjaa yhteinen päämäärä: työpajat ovat olemassa, jotta kenenkään ei tarvitsisi selvitä yksin. Työpajat toimivat solmukohtina, jotka tuovat yhteen asiakas- ja tarvelähtöisesti sovellettavia toimintatapoja, erilaisten alojen osaamista, yhteisöjen ja alueiden vahvuuksia sekä paikallista palvelujärjestelmää toimijoineen ja verkostoineen. Tarkoituksena on, että tukea ja ohjausta tarvitsevalle tarjotaan mahdollisuuksia olla merkityksellinen, työskennellä yhteisen hyvän puolesta ja kokea kuuluvansa yhteiskuntaan. Valmennusyhdistykset kohentavat valmentautujien hyvinvointia ja osoittavat heille uusia reittejä koulutus- ja työmarkkina-aseman vahvistamiseen kunkin yksilölliseen tilanteeseen räätälöidyllä tavalla. Kun yksilön tarpeet ja yhteiskunnan tarjoamat mahdollisuudet kohtaavat toisensa, yhteiskunnallinen integraatio vahvistuu (Nivala & Ryyänen 2019, 152–155).

Työpajat tukevat myös **yksilöiden ja yhteisöjen emansipaatiota**: kasvua kohti yhteisvastuullista vapautta, lisääntyviä toimintamahdollisuuksia ja ihmisyyden täysipainoisempaa toteuttamista. On esitetty, että integraatio ja emansipaatio muodostavat kaksoistavoitteen, jonka voi nähdä kaiken nuorisotyön perustavoitteena (Nivala & Ryyänen 2017, 81).

Työpaja on erityinen sosiaalisen työn ympäristö, jossa valmentautujia autetaan vapautumaan rajoituksista – kuten osaamisen, itsetuntemuksen ja verkostojen puutteista –, jotka estävät heitä toteuttamasta itseään mielekkäästi. Työpajalla voidaan myös tulla yhdessä paremmin tietoisiksi erilaisten ihmisten ja ryhmien niin kutsuttua itsetoteutusta estävistä ulkoisista käytännöistä ja rakenteista. Vahvistuminen vertais-yhteisössä avaa mahdollisuuksia korjata sosiaalisen elämän epäkohtia yhdessä toisten kanssa ja ohjaa aktiiviseen osallisuuteen.

Työpajojen yhteisöllisyys kiinnittääkin valmentautujia alojen ja ammattien ohella vertaisiin, toisiin ihmisiin – jaettujen merkitysten ja tekemisten maailmaan, kulttuuriin ja yhteiskuntaan. Kun valmentautuja vahvistuu yhteisössä, kasvavat hänen mahdollisuutensa toimia itsenäisesti ja samalla yhteisvastuullisesti myös työpajan ulkopuolella.

Työpajoilla on hyvät edellytykset edistää integraation ja emansipaation kaksoistavoitetta: ne sekä vahvistavat valmentautujien kykyä asettua oman elämänsä ruoriin tässä ja nyt että lisäävät heidän kykyään tavoitella toivottavalta näyttävää yhteiskunnallista muutosta. Se, että he tulevat kehityksestä

kiinteämmin osallisiksi, hyödyttää myös yhteiskunnallista integraatiota ja emansipaatiota ja lisää heidän yhteisöjensä ja koko yhteiskunnan toiminnan sujuvuutta sekä tulevaisuuden mahdollisuuksia.

Työpajatoiminnassa vastataan siis monenlaisiin ja -tasoisin integraation ja emansipaation tarpeisiin tai haasteisiin. Toiminnan merkitystä voidaan tarkastella kolmesta kulmasta: mitä työpajat merkitsevät

- kohderyhmille ja yksilöllisille valmentautujille
- lähiyhteisöille, kunnille ja alueille sekä
- yleiselle yhteiskunnalliselle kehitykselle.

Näistä jokaista käsitellään erikseen tarkemmin seuraavassa kolmessa alaluvussa.

## 2.4.1 Kohderyhmät – keitä työpajatoiminta palvelee

Työpajajaksoille saapuvien valmentautujien tilanteet vaihtelevat käytännössä paljon. Valmentautuja voikin olla periaatteessa kuka tahansa, joka kokee kaipaavansa sitä, mitä toiminta työpajalla voi antaa. Yleisesti ottaen työpajatoiminta vastaa sosiaalisen vahvistamisen tarpeisiin ja palvelee erityisesti niitä nuoria ja aikuisia, joille ajankohtaista on

- omien vahvuuksien ja voimavarojen tunnistaminen
- arjen hallinnan ja sosiaalisten taitojen vahvistaminen
- osaamisen kehittäminen ja näkyväksi tekeminen
- henkilökohtaisten ja ammatillisten tavoitteiden kirkastaminen
- lähiyhteisöihin ja yhteiskuntaan lujemmin kiinnittyminen.

Työpajatoiminnasta hyötyvien katsotaan usein olevan muita **heikommassa työmarkkina-asemassa**: heidän edellytyksensä ja mahdollisuutensa päästä toivomaansa koulutukseen tai työhön avoimille työmarkkinoille näyttävät syystä tai toisesta heikoilta. Joskus puhutaan **haavoittuvassa asemassa olevista**. Sillä tarkoitetaan usein ihmisiä, joiden koulutus- tai työelämäpolku on katkennut, mutta joilla voi olla muitakin haavoittuvuutta lisääviä ja aktiivista osallistumista hankaloittavia riskejä. Niitä saattavat olla esimerkiksi heikko fyysinen tai psyykinen

terveydentila, toimintakyvyn rajoitteet, traumatausta ja vaikeat lapsuuteen, kasvamiseen ja läheisiin liittyvät kokemukset, heikko sosioekonominen asema sekä kuuluminen yhteen tai useampaan syrjittyyn, heikommassa asemassa olevaan vähemmistöön (Haikkola & Myllyntaus 2023).

Nuorten työpajoille tulevia **alle 29-vuotiaita nuoria** yhdistää usein toive uusista näköaloista, poluista ja rauhoitetusta ajasta, jonka voi omistaa elämäntilanteen ja arjen vakauttamiseen sekä osaamisen kehittämiseen, ja työpajalta löytyy usein uusia tuttavuuksia (Välimäki ym. 2020). Nuorille tarkoitetut työpajat tavoittavat hyvin niitä, jotka haluavat peilailla itsenäistymiseen, elämään ja tulevaisuuteen liittyviä kysymyksiä turvallisen aikuisen kanssa. Työpajalla valmentajat ohjaavat nuoria siirtymään myös muihin tarpeellisiin palveluihin.

Erytisen vaikuttavaksi työpajatoiminta tiedetään ammatillisen koulutuksen keskeyttäneiden ja koulutuksesta sekä työelämästä syrjään jäämässä olevien nuorten koulutuspolkujen tukemisessa (Vauhkonen & Hoikkala 2020). Usein puhutaan **NEET-tilanteessa** olevista nuorista (engl. *Not in Education, Employment, or Training*), jotka ovat muita suuremmissa riskissä kokea huono-osaisuutta, jäädä syrjään osaamisen kehittämisestä ja työelämästä sekä altistua muille negatiivisille elämäntapahtumille (Karjalainen ym. 2022).

Tilastoissa jollakin hetkellä NEET-tilanteessa olevat nuoret ovat moninainen joukko, johon kuuluminen ei itsessään tarkoita erityistä tuen tarvetta. Osalla nuorista NEET-statuksen taustalla kuitenkin on puutteellisia arjessa pärjäämisen taitoja, oppimisvaikeuksia tai esimerkiksi koulukiusaamisen seurauksena muodostunutta sosiaalisten tilanteiden pelkoa. Tilanteen pitkittyessä omasta kodista poistuminen ja toimiminen uusien ihmisten kanssa saattaa vaikeutua. Tällaisten pelkojen kohtaamiseen ja nuorten rohkaisuun työpajoilla tuleekin olla hyvät valmiudet.

Suurin osa työpajoista tarjoaa myös **opiskelijoille** oppimismahdollisuuksia ammatillisten tutkintojen sisältöjen parissa. Toimintansa opinnollistanut (ks. luku 4.8) työpaja voi avata tien räätälöityyn koulutuspolkuun: tutkinnon osa-alueiden, osien tai jopa koko tutkinnon suorittamiseen yhteistyössä

oppilaitoksen kanssa. Pienryhmiin ja sosiaaliseen vahvistamiseen keskittynyt työpaja soveltuu oppilaitokselle tai työssäoppimispaikalle vaihtoehtoiseksi oppimisympäristöksi erityisesti silloin, kun opiskelijalla on haasteita esimerkiksi opiskelun ja arjen rytmien, itseohjautuvuuden, sosiaalisten tilanteiden tai isompien ryhmäkokojen kanssa.

**Osatyökykyisillä** tarkoitetaan henkilöitä, joilla on jokin toimintakykyyn vaikuttava ja avoimille työmarkkinoille työllistymistä rajaava tekijä. Nykyään puhutaan yhä enemmän myös **täsmätyökyvystä** (Koivula & Durmaz 2021). Täsmätyökykyisellä on kyky suorittaa täysimääräisesti jokin tietty työtehtävä, kun se on muokattu eli täsmäytetty hänen taitojaan, osaamistaan ja toimintaedellytyksiään vastaavaksi. Työpajoilla voidaan kartoittaa työ- ja toimintakykyä, kokeilla soveltuvia tapoja tehdä työtä sekä etsiä työntekoa parhaiten tukevat järjestelyt. Näin autetaan henkilön ammatilliseen profiiliin sopivan täsmätyön löytymistä. **Kuntoutujasta** taas puhutaan, jos rajoitteen uskotaan poistuvan tai helpottuvan henkilön osallistuessa kuntouttavaan toimintaan ja hän saa sitä varten etuutta.

Osa etenkin vanhemmista valmentautujista on saattanut olla pitkään koulutuksen ja työn ulkopuolella ennen työpajalle tuloa. Monet työpajat ovatkin alueensa asiantuntijoita **pitkäaikaistyöttömyyden** ja niin sanotun ”työttömyyden kovan ytimen” (Hiilamo 2010) ilmiön suhteen. Nämä työpajat tukevat työn, koulutuksen ja palveluiden piiriin niitä pitkään työttömänä olleita, joiden työllistyminen on lyhyellä aikavälillä heikkoa suhdanteista riippumatta ja joilla ilman sosiaalisesti vahvistavia ja muita korjaavia toimia ovat köyhyyden, sairauksien ja ennenaikaisen kuolleisuuden riskit merkittäviä.

Työpajat soveltuvat yleensä erinomaisesti **maahanmuuttajien** kotoutumisen ja työmarkkinoille integroitumisen tukemiseen. Viime vuosina yhä useampi työpaja onkin panostanut monikulttuurisen toiminnan kehittämiseen ja suunnannut toimintaa esimerkiksi pakolaisina maahan tulleille. Yhteisöllinen valmennus työtehtävien parissa mahdollistaa paitsi ammatillisten myös kulttuuristen taitojen, ammattisanaston ja ylipäänsä suomen kielen tekemällä oppimisen. Työpajojen ohjauksessa ne, joille suomalainen

yhteiskunta on uusi ja ehkä vielä tuntematon toimintaympäristö, voivat kohentaa niin opiskelu- ja työelämävalmiuksiaan kuin yleistä kulttuurista osaamistaan ja lähestyä tulevaisuuden vaihtoehtojaan näin omaan tahtiinsa askel kerrallaan.

Työpajoilla on kattavat yhteydet alueensa oppilaitoksiin, palveluihin, yrityksiin ja muuhun työelämään. Ne tarjoavat niin maahanmuuttajien kuin muidenkin osallisuuden ja kuulumisen kysymyksiä työstävien kannalta olennaista tietoa suomalaisen yhteiskunnan rakenteista, toimintatavoista sekä työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksista. Työpajoilta löytyvien sosiaalisten verkostojen, vertaisten ja usein pitkälle työpajajakson yli kantautuvien ihmissuhteiden merkitys saattaa osoittautua ratkaisevaksi integroitumiselle, paikkakuntaan ja koko yhteiskuntaan juurtumiselle.

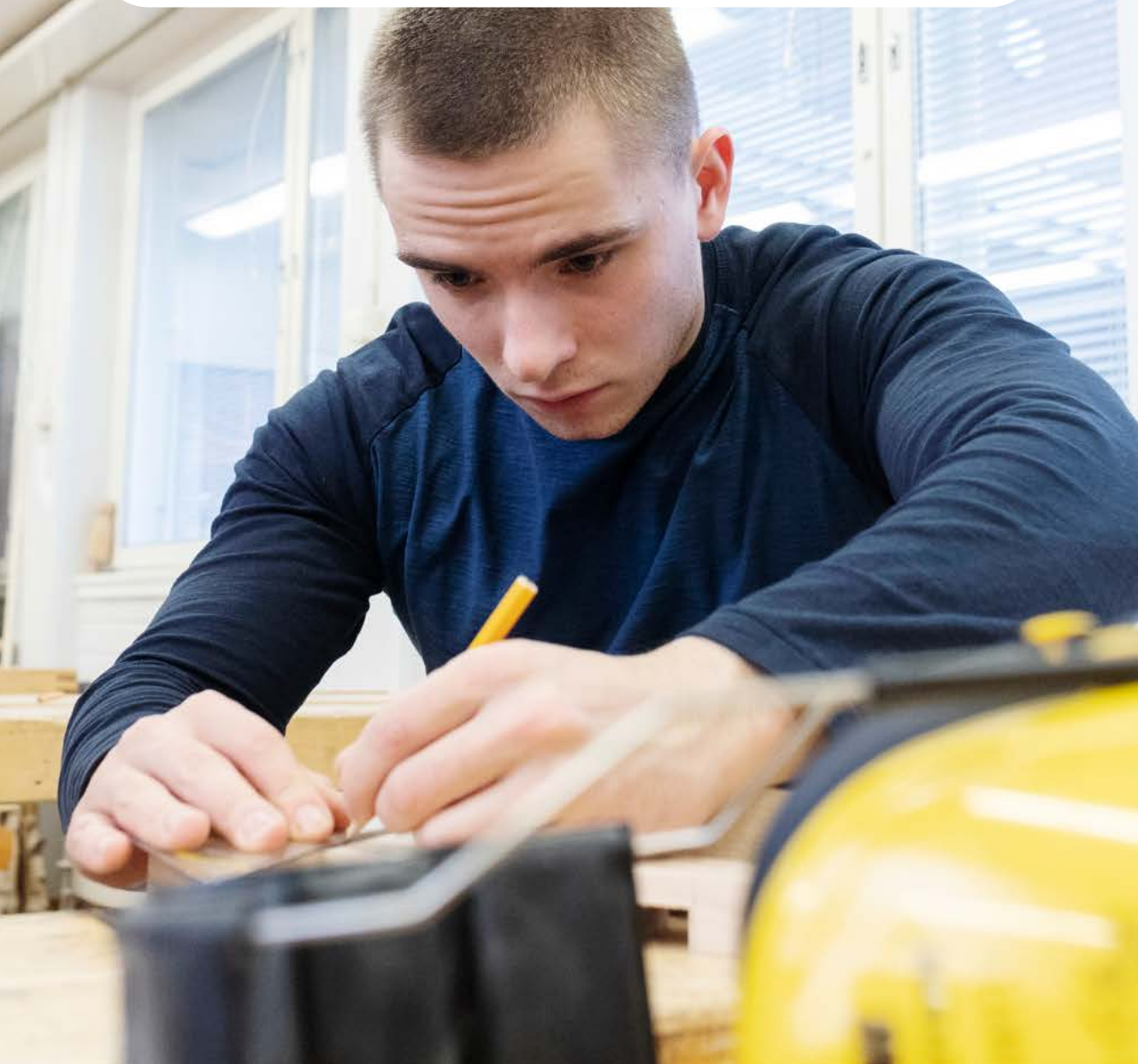
## 2.4.2 Työpajat vahvistavat yhteisöjä, kuntia ja alueita

Koska työpajat vahvistavat valmentautujien merkityksellisuuden ja kyvykkyyden tunteita sekä kouluttautumista ja työllistymistä, ne palvelevat samalla myös yhteisöjen, kuntiensä ja alueidensa **elinvoimaa ja sosiaalista kantokykyä**. Työpajoilla kehittyvä yhteisöllisyys ja mielekäs tekeminen vähentävät sosiaalista syrjäytymistä. Lisääntyvä hyvinvointi ehkäisee sosiaali- ja terveyspalvelujen kuormittumista ja hillitsee niiden kustannusten kasvamista. Erityisen osaavia toimijoita työpajat ovat kuntouttavassa toiminnassa, koulutuksen tukipalveluissa, ehkäisevässä päihdetyössä (ks. luku 4.6) ja mielenterveyden edistämisessä (ks. luku 4.7).

Työpajoilla on avaimia **työmarkkinoiden kohtaantongelmien** ratkomiseen ja osuvien rekrytointien helpottamiseen. Ne tuntevat sekä työvoiman tarjontaa että sen kysyntää: niin kunnan työttömien työnhakijoiden kykyjä ja osaamista kuin paikallisten työntekijöiden työvoimatarpeita. Työpajat voivat ohjata valmentautujia kehittämään osaamistaan edelleen, kouluttautumaan ja työllistymään kysytyille aloille tai siirtymään työssä tarvitsemansa lisätuen piiriin. Se lisää verotuloja ja vähentää paitsi työttömyyttä

**”Olen saanut luottamusta itseeni, taitoihini ja kykyyni oppia. Ihmisten kanssa oleminen on myös tullut helpommaksi ja samalla sosiaaliset taidot ovat parantuneet. Olen myös ollut iloisempi, koska olen päässyt tekemään asioita, joista pidän.”**

VALMENTAUTUJA, SOVARI 2022



myös tarvetta maksaa kunnan osaksi rahoittamia työttömyysetuuksia.

Työttömyysjaksoja oikea-aikaisen ohjauksen ja työpajavalmennuksen avulla lyhentävä kunta hyötyy taloudellisesti, kun kuntalainen työllistyy. Ei ehkä olekaan yllättävää, että työpajatoiminta tuottaa julkisen talouden kustannussäästöjä, joiden on laskettu olevan toiminnan järjestämisestä aiheutuvia menoja suurempia (Vauhkonen & Hoikkala 2020).

Terveyttä ja työllisyyttä kohentavana lähipalveluna työpajatoiminta täydentää **hyvinvointialueiden sosiaali- ja terveyskeskuksissa tarjottavia työkyvyn ja työllistymisen palveluja**. Työttömyyden ja terveyden välillä vallitsee moniulotteinen vaikutussuhde. Ilman asianmukaisia toimia voi syntyä itseään vahvistava kierre: työttömyys heikentää terveyttä ja heikentynyt terveys heikentää edelleen työllistymisen mahdollisuuksia. Riittävän terveyden ja toimintakyvyn saavuttaminen, joka on valmentautujille usein keskeinen tavoite, on ydintarve ja avaintekijä, joka vaikuttaa edelleen moniin muihin tekijöihin työttömyyden taustalla (Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä 2019).

Koska työttömyydessä ja terveydessä on usein kyse monisisisestä vyyhdistä, tuloksellista työtä niiden parissa tehdään yhdistämällä monen alan ratkaisuja, tarjoamalla tarpeisiin vastaavaa monialaista tukea ja huolehtimalla siitä, että verkostot toimijoineen puhaltavat yhteen hiileen.

Työpaja parantaa kuntien ja alueiden **sosiaali-, terveys-, työllisyys- ja koulutuspalvelujen kohdentumista**, sillä siellä havaitaan valmentautujien palvelu- ja tukitarpeita, joista osa on saattanut olla ennen työpajajaksoa ainoastaan piileviä tai muuten jäänyt vaille asianmukaista huomiota. Työpaja tuo myös paikalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon ymmärrystä haavoittuvassa asemassa olevien tilanteista. Ammattilaisille kertyy olennaista tietoa siitä, millaisia taustatekijöitä ja erityistarpeita huono-osaisuuteen alueella liittyy, kuinka palvelut vastaavat tarpeisiin ja missä mahdolliset palvelupuutteet tai ohjautumisen pullonkaulat piilevät. Sujuvan

tiedonkulun takaamiseksi ja palveluketjujen eheyden vahvistamiseksi on tärkeää, että työpajojen edustajat ovat mukana samoissa verkostoissa ja toimivat tiiviisti yhdessä kuntien ja hyvinvointialueen muiden palvelujen, esimerkiksi Ohjaamojen ja työllistymistä edistävien monialaisten yhteispalvelujen (TYP), kanssa.

Myös **maahanmuuttajien kotoutumista edistäville palveluille** työpajat ovat olennaisia kumppaneita. Kotoutumista edistävät palvelut järjestetään muun muassa kunnan, hyvinvointialueen ja Kelan palveluina ja järjestöjen, yhdistysten tai yhteisöjen toimintana. Ne kuuluvat osaksi kuntien kotoutumisohjelmia, ja kunta vastaa niiden koordinaatiosta. Monella paikkakunnalla työpajalla saattaa jatkossa olla entistäkin tärkeämpi ja suunnitelmallisempi rooli kotoutumisen edistäjänä. Työpaja voi hyvin toimia kunnassa yhtenä ensimmäisistä maahanmuuttajalle tarjoutuvista ponnahduslaudoista. Valmennuksen kautta päästään mukaan suomalaiseen yhteiskuntaan sekä osallisiksi paikallisista mahdollisuuksista ja verkostoista.

Työpajoilla kannetaan vastuuta ja **huolehditaan lähiyhteisöstä** monilla tavoilla, jotka ehkä taipuvat koulutus- ja työllisyysvaikutuksia vaikeammin mitattaviksi, vaikkakin saavat aikaan helposti havaittavia positiivisia seurauksia. Työpajat ovat usein esimerkiksi aktiivisesti mukana järjestämässä erilaisia tapahtumia sekä osallistuvat tavaroiden ja materiaalien kierrätykseen tai hävikkiruokatuotteiden jakamiseen niitä tarvitseville. Moni työpaja toimii alueellaan kiertotalouspalveluiden kokoojan ja kohtaamisalustan roolissa.

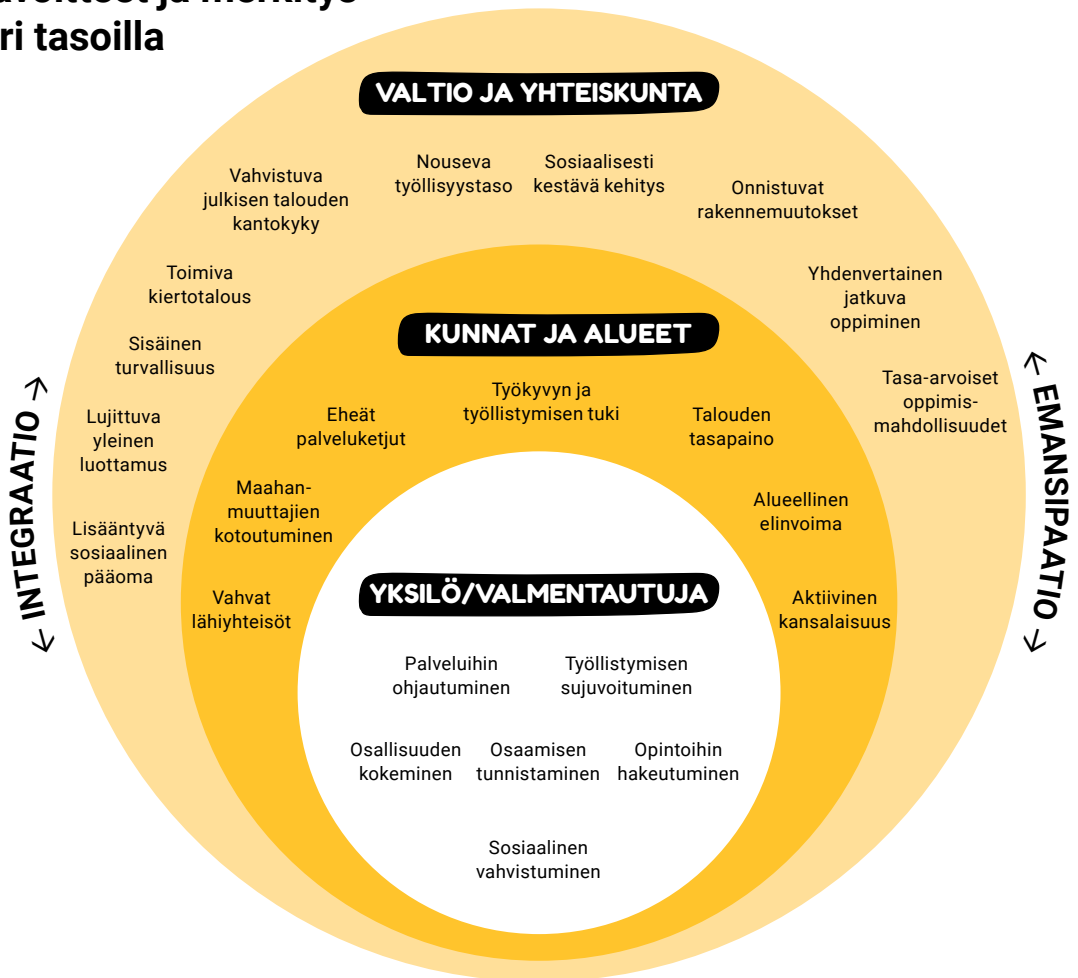
Lisäksi monet työpajat toimivat **kuntalaisten kohtaamispaikkoina** ja antavat heille ja yrityksille apua matalalla kynnyksellä, kunnostavat ympäristöään sekä tarjoavat myyntiin erilaisia palveluja ja tuotteita. Turvallisten ammattilaisten, erilaisuuden hyväksyvän ilmapiirin ja voimavarakeskeisen työotteen ansiosta työpajoilla voidaan myös rakentavasti, esimerkiksi avoimen dialogin ja yhdessä tekemisen keinoin, käsitellä jännitteitäkin synnyttäviä ajankohtaisia aiheita, esimerkiksi sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuutta.



## 2.4.3 Yhteiskunnallinen kehitys ja tarve työpajatoiminnalle

KUVA 6

### Työpajatoiminnan tavoitteet ja merkitys eri tasoilla



Moniin ajankohtaisiin haasteisiin vastaavilla työpajoilla on oma tehtävänsä **inhimillisyyden** puolustajina ja kansalaisten **voimavarojen** kasvattajina, mikä palvelee viime kädessä koko yhteiskunnan elinvoimaa. Yksinäisyys ja eristäytyneisyys koettelevat tätä nykyä monen mielenterveyttä ja sairastuttavat yhä useamman. Digitalisoituneessa maailmassa merkitykselliset kohtaamiset toisten ihmisten kanssa käyvät vähiin ja mukaan

pääseminen vaatii jatkuvasti enemmän teknisiä taitoja ja laitteita.

Sosiaalisen elämän ja asioinnin muuttuminen teknologiavälitteiseksi osuu iskuna erityisesti niihin, joiden sidokset muihin tai kyky toimia teknistyvässä todellisuudessa ovat heikompia. Samalla esimerkiksi kiusaaminen ja syrjintä saavat uusia muotoja. Ulkopuolelle sulkeminen eli ostrakismi ja sen seuraus,

pitkittynyt yksinäisyys, uhkaavat kollektiivista hyvinvointia ja aiheuttavat lisääntyviä sosiaalisia ja taloudellisia kustannuksia (Heikkinen ym. 2023).

Syrjinnän, ostrakismin ja yksinäisyyden juurisyyt ovat moninaisia ja kumuloituvia. Niiden vähentämisessä tarvitaan lukuisia keinoja – sekä ennaltaehkäiseviä ja kohdennettuja että sellaisia, jotka vahvistavat sosiaalisesti haavoitettuja ja ulkopuolelle suljettuihin tulleita nuoria ja aikuisia. Työpajatoiminta luo toivoa tarjoamalla yhteisöllisyyttä, mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen sekä siltoja palveluihin ja instituutioihin juuri niille, joilta ne monessa tapauksessa muuten puuttuisivat (Wrede-Jäntti 2018). Ilman matalan kynnyksen toimintoja ja työpajojen valmentajien kaltaisten ammattilaisten panosta he olisivat vaarassa jäädä syrjään, paitsi toisten ihmisten läheisyydestä ja seurasta, myös koko järjestäytyneestä yhteiskunnasta.

## Yhdenvertaisuutta työllisyysasteen, koulutustason ja osaamisen kohentamiseen

Työpajatoimintaa tarvitaan mukaan **työllisyyskehityksen vahvistamiseen**. Julkisen talouden kanto- ja suorituskyvyn kohentaminen edellyttää työllisyysasteen nostoa. Sitä varten heikossa työmarkkina-asemassa olevia ja osa- ja täsmätyökykyisiä pitää saada paremmin mukaan työelämään. Työpajat ja muut välityömarkkinatoimijat auttavat niitä, joille askel avoimille työmarkkinoille on vielä liian iso otettavaksi.

Työpajat voivat olla mukana ratkaisemassa kohtaantongelmaa: ne täsmäyttävät valmentautujien osaamista ympärillä tarjoutuviin työtilaisuuksiin. Joidenkin työttömyys johtuu siitä, etteivät he ole vielä löytäneet omaa alaansa tai päässeet näyttämään kykyjään sairauden tai vamman takia. Työpajat tukevat vahvuuksien ja voimavarojen löytämisessä, kasvattavat osaamista ja tunnistavat aiemmin vain heikosti nähtyä tai kokonaan piiloon jäänyttä osaamista. Nuo kyvyt saattavat tulla työpajalla myönnettävässä osaamistodistuksessa tai -merkissä ensimmäistä kertaa näkyviksi – aiempaa todellisemmiksi ja vaikuttavammiksi – muille ja ennen kaikkea valmentautujalle itselleen.

Työpajat täydentävät sosiaalisesti kestäväällä, yhdenvertaisuutta painottavalla tavalla kansallista pyrkimystä **nostaa osaamis- ja koulutustasoa sekä lisätä jatkuvaa oppimista**. Aiempaa pidemmän oppivelvollisuuden takia toisen asteen oppilaitoksissa on yhä enemmän opiskelijoita, joiden kanssa työskennellään perustaitojen, opiskeluvaihtuusten ja motivaation kohentamiseksi. Monelle ammatillisessa tai tutkintokoulutukseen valmentavassa (TUVA-) koulutuksessa opiskelevalle oppimisen ja kasvun tueksi kaivatut ratkaisut löytyvät työpajalta: pienemmät ryhmäkoot, henkilökohtaiset valmennussuunnitelmat, luottamukselliset keskustelut, elämäntilanteen kokonaisvaltaisesti huomioiva yksilöllinen ohjaus ja tekemällä oppiminen ammatillisten tehtävien parissa, yhdessä vertaisten kanssa.

Oppimisen eriarvoistumisen ehkäisemiseksi koulutuksessa on pyrittävä turvaamaan aliedustettujen ryhmien, esimerkiksi maahanmuuttotataustaisen väestön, kielitaito ja perustaidot. Maahanmuuttotataustaisia oppijoita on koulutuksen piirissä yhä enemmän, ja heidän osuutensa näyttää tulevaisuudessa edelleen kasvavan Suomen väestökehityksestä johtuvan työvoimatarpeen myötä. Suomalainen koulutusjärjestelmä ei nykyisellään takaa kaikille riittäviä valmiuksia kielen oppimiseen, kouluttautumiseen ja työelämään (Hievanen ym. 2023).

**Erilaisesta taustasta tulevien integroimisessa yhteiskuntaan** tarvitaan monien tahojen yhteistyötä ja monipuolisesti erilaisia oppimisympäristöjä ja -yhteisöjä. Työpajat ovat erikoistuneet vahvaan yksilölliseen ja kokonaisvaltaiseen tukeen, käytännönläheiseen työvalmennukseen ja osaamisen tunnistamiseen, ja siksi niillä on paljon annettavaa niin maahanmuuttotataustaisille henkilöille kuin suomalaiselle koulutusjärjestelmällekkin.

Tutkimusten mukaan huomattava ja kenties jopa suurin osa työelämään liittyvien taitojen ja tietojen oppimisesta ei kuitenkaan tapahdu kouluissa tai oppilaitoksissa vaan työyhteisöissä. Oppiminen on nyt vahvasti sosioekonomisesti kasautunut, ja niin sanottu jatkuva oppiminen koskee lähinnä niitä, joiden taidot, työmarkkina-asetat ja

kehittymismahdollisuudet ovat jo lähtökohtaisesti hyviä (Lemmetty ym. 2022). Onkin tärkeää tarjota myös oppilaitosten ja avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella oleville mahdollisuuksia perus- ja ammatillisten taitojen kehittämiseen yhdessä tekemällä, jotta **mahdollisuudet jatkuvaan ja elinikäiseen oppimiseen tulisivat aidosti kaikkien ulottuville**. Työpajat ja muut välityömarkkinatoimijat vastaavat osaltaan oppimisen tasa-arvoistamisen tarpeeseen. (Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä 2019.)

## Sosiaalisesti kestävä kehityksen asialla

Työpajat lisäävät arkirutiinien ja vertaisyhteisöjen vahvistamisen avulla sosiaalista pääomaa sekä lujittavat kansalaisten ja yhteiskunnan instituutioiden välillä vallitsevaa yleistä luottamusta. Työpajoilla valmentautujille avautuu mahdollisuuksia tehdä hyvää toisille ja ympärilleen: väyliä merkitykselliseltä ja yhteiseltä tuntuvaan elämään. Valmentautujien hyvinvointi, vahvistuva käsitys omista kyvyistä ja lujittuva yhteenkuuluvuuden tunne heijastuvat väijäämättä myös heitä ympäröivään yhteiskuntaan. **Sosiaalisen ja inhimillisen pääoman vahvistumisella** tiedetään olevan myönteisiä, monilta haitallisilta kehityskuluilta suojaavia vaikutuksia niin yleiseen ilmapiiriin kuin sisäiseen turvallisuuteenkin (Pyykkönen 2023; Suonpää ym. 2023).

Kansallisissa kestävä tulevaisuuden ja ilmasto- ja ympäristövastuullisuuden suunnitelmissa korostetaan **kiertotaloutta**. Työpajoilla on toimittu kiertotalouden menetelmin jo niin kauan, että niitä voidaan pitää siinä edelläkävijöinä. Kierrätyskeskustoiminta, hävikkiruokapalvelut sekä muut luovat ja yhteisölliset ratkaisut materiaalien uudelleenkäyttöön ja luontosuhteen vahvistamiseen ovat monille työpajoille miltei itsestään selvä osa arkea. Ammattilaisten mukaan työpajojen käytännöllinen rooli kiertotaloudessa tekee toiminnasta kutsuvaa ympäristövastuullisuudesta ja hiilijalanjäljen pienentämisestä kiinnostuneille nuorille ja aikuisille.

Työpajoilla voi olla oma roolinsa myös suurten **rakenemuutosten**, kuten niin sanotun vihreän tai puhtaan siirtymän, **sosiaalisesti kestävässä toteuttamisessa**.

Siirtymä fossiilisesta energiasta uusiutuviin energianlähteisiin tarkoittaa huomattavia muutoksia työvoimatarpeisiin. Monien vanhojen työtehtävien kysynnän nopea väheneminen ja uusien työtehtävien erilaiset vaatimukset heikentävät työn kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa, ja vaikutukset paikallistaloudelle saattavat olla merkittäviä (Busk ym. 2023). Siirtymävaiheissa ihmisten pitää oppia uudelaissa työtehtävissä tarvittavia taitoja ja tietoja ja yhteiskunnan pitää tarjota monipuolisia oppimisympäristöjä täydennys- ja uudelleen koulutukseen sekä työelämäsiirtymien tukemiseen.

Suomessa on huolehdittava siitä, etteivät tulevien vuosien ja vuosikymmenten suuret rakennemuutokset synnytä väliinpuotoajia ja tule siten lisänneeksi segregaatiota eli alueiden ja väestöryhmien välistä epätasa-arvoa. Kun siirtymävaiheiden koettelemille alueille ja väestöryhmille kohdennetaan tiedotusta ja tukitoimia työnhakuun sekä uudelleen työllistymiseen, työpajat voivat tarjota avuksi kokemustaan **työllistymisen ja kouluttautumisen nivelvaiheiden tukemisessa**. Työpajatoimintaan panostaminen ja sen kehittäminen vastaamaan ajanmukaisia tarpeita on yksi keino edesauttaa sitä, että niin tämä siirtymä kuin muut rakennemuutokset tapahtuvat oikeudenmukaisesti koetulla tavalla.

Koko valtion toimintakyky voi kärsiä, mikäli moni jää merkitykselliseksi kokemansa toiminnan ulkopuolelle, ei koe olevansa osallinen yhteisestä hyvästä tai ei näe mahdollisuuksia vaikuttaa yhteiskuntaan. Yhteiskunnallisten murroskausien myötä syntyvän **osattomuuden vähentäminen** edellyttää pitkän tähtäimen ja laajan mittakaavan politiikkaratkaisujen ohella myös välittömiä toimia: yksilöllisiä, mutta luonteeltaan yhteisöllisiä lähipalveluja.

Työpajatoiminta on yksi tärkeimmistä kansallisen tason työmuodoista, joita Suomessa tähän tarpeeseen on kehitetty. Se täydentää muuta ohjausta, palveluja ja etuuksia sosiaalisen vahvistamisen todistetusti vaikuttavilla keinoilla. Joustavina toimijoina työpajat ovat monesti todistaneet kykenevänsä mukautumaan ajan myötä muuttuviin tilanteisiin ja tarpeisiin (Häggman & Walldén 2017). Monen alan vahvuuksien yhdistäjänä työpajatoiminta soveltuu jatkossakin hyvin uusiin avauksiin, kokeiluihin ja pilotointiin.

## 2.5 Työpajatoiminta valtakunnallisen tiedon valossa

Työpajatoiminnan johtamiseen ja kehittämiseen tarvitaan seurantatietoa toiminnan laadusta ja vaikutuksista. Tässä luvussa tuodaan esille keskeistä tilasto-, tutkimus- ja kokemustietoa, joka kertoo työpajatoiminnan laadusta ja vaikutuksista valtakunnallisesti. Valtakunnallisen tiedon tuottamisen menetelmiä kuvataan tarkemmin luvussa 5.3.

### 2.5.1 Valmentautujat etenevät elämässään työpajatoiminnan myötä

Nuorisotyön tilastojen mukaan liki puolet työpajojen nuorista valmentautujista on käynyt peruskoulun tai lukion, mutta ei ole vielä suorittanut jatkokoulutusta. Nuorista valmentautujista kolmannes on suorittanut peruskoulun lisäksi jonkin ammatillisen koulutuksen. On tyypillistä, että nuori on aloittanut jonkin peruskoulun jälkeisen koulutuksen, mutta se on keskeytynyt. Taustalla on usein puutteita myös arjen hallinnassa. Joka kuudennen nuoren valmentautujan kohdalla ei ole tietoa koulutustaustasta.

Tutkimusten mukaan työpajatoiminta edistää valmentautujien hyvinvointia, opiskelua ja työllistymistä. On nähtävissä, että työpajatoiminnalla on tavoitteiden mukaisia vaikutuksia valmentautujien jatkopolkuihin. Heikoimmassa asemassa olevia nuoria saadaan eteenpäin koulutukseen sekä heidän tarvitsemiinsa muihin palveluihin. Erityisesti niitä nuoria, jotka ovat suorittaneet korkeintaan perusasteen koulutuksen, sekä ammatillisen koulutuksen keskeyttäneitä, koulutuksesta syrjään jäämässä olevia nuoria saadaan työpajatoiminnan kautta koulutukseen ja työelämään. Työpajatoiminnan työllisyysvaikutukset arvioidaan suurimmiksi niillä nuorilla, joilla on työpajalle tullessaan keskimääräistä osallistujakuntaa paremmat edellytykset työelämään (Vauhkonen & Hoikkala 2020, VTV 2020). Heidän kohdallaan valmennus tähtääkin suuremmin työelämään.

Nuorisotilastojen valossa suurin osa nuorista valmentautujista, **noin 80 prosenttia, on löytänyt suotuisan jatkopolun** työpajajaksonsa jälkeen: yli 30 prosenttia on edennyt työpajalta koulutukseen, 14 prosenttia työelämään ja noin 20 prosenttia johonkin muuhun tarvitsemaansa palveluun sekä noin 10 prosenttia on siirtynyt elämässään muulla tavoin eteenpäin, esimerkiksi armeijaan tai perhevapaalle. Loput noin 20 prosenttia on jäänyt työpajajakson jälkeen työttömäksi tai heidän työpajajaksonsa on keskeytynyt muuton vuoksi tai syystä, josta ei ole lähempää tietoa.

Tutkimusten mukaan työpajatoiminta **lisää uudelleen kouluttautumista** niillä, jotka ovat jo aikaisemmin suorittaneet toisen asteen ammatillisen tutkinnon. Tutkinnon suorittaneiden ohjaaminen koulutukseen on todettu hyödylliseksi, mikäli työllistymisessä on vaikeuksia. Heidän uravalintansa ovat voineet selkeytyä työpajatoiminnan myötä ja he ovat alkaneet opiskella uutta tutkintoa. Koulutus suojaa työpajajakson jälkeen myös myöhemmältä työttömyydeltä ja parantaa työskentelymahdollisuuksia erilaisissa ja muuttuvissa ammateissa (Vauhkonen & Hoikkala 2020, Kirjavainen 2021). Useiden tutkimusten mukaan toisen asteen tutkinnon suorittaminen parantaa nuorten työllistymistä avoimille työmarkkinoille (Kirjavainen 2021, Ohtonen 2016).

Tutkimuksessa on havaittu, että **työpajatoiminnasta hyötyvät erityisesti mielenterveyden häiriön diagnosoitujen nuoret** niin, että he siirtyvät paremmin koulutukseen ja työelämään. Työ, säännöllinen

kontakti valmentajaan, ryhmässä toimiminen ja pitkäaikainen osallistuminen vaikuttavat mielen-terveyskuntoutujien hyvinvointiin. Työpaja tarjoaa psykososiaalista tukea sekä auttaa arjen hallinnassa ja tulevaisuuden suunnittelussa. Työpajoille ohjautuu paljon mielenterveyden häiriön kanssa kamppailevia nuoria, ja työpajatoiminnan arvioidaan pienentävän mielenterveyden häiriöistä aiheutuvia kustannuksia (Wrede-Jäntti 2018).

**Noin 80 prosenttia nuorista valmentautujista on löytänyt suotuisan jatkopolun työpajakajansa jälkeen.**

## **2.5.2 Työpajatoiminnan tulokset ja vaikuttavuus Sovari-mittarin mukaan**

Työpajatoiminnan laatua ja vaikutuksia seurataan Inton ylläpitämällä sosiaalisen vahvistumisen mittarilla eli Sovarilla, jossa valmentautajat arvioivat, millaisia kokemuksia he ovat saaneet työpajatoiminnasta ja millaisia muutoksia he ovat kokeneet elämäntaidoissaan työpajakajon aikana. He ottavat kantaa toimintaa koskeviin väittämiin ja vastaavat avoimiin kysymyksiin. Tietoa on kerätty vuodesta 2016 alkaen, ja tuloksia tarkastellaan vuosittain valtakunnallisesti, alueellisesti ja työpajakohtaisesti. Seuraavassa esitellään Sovarilla saatuja tuloksia.

Valtakunnallisten Sovari-tulosten mukaan työpajatoiminta on yleisesti laadukasta ja vaikuttavaa: työpajojen tarjoamat tehtävät ja toiminta, osallisuuden mahdollisuudet, yhteisöllisyys sekä yksilö- ja työvalmennus on yleisesti arvioitu hyvälle tai erittäin hyvälle tasolle. Valmentautajat vahvistuvat työpajakajon aikana sosiaalisesti, mikä merkitsee entistä parempaa hyvinvointia ja taitoa toimia, suoritua ja toteuttaa itseään erilaisissa arjen ja elämän tilanteissa.

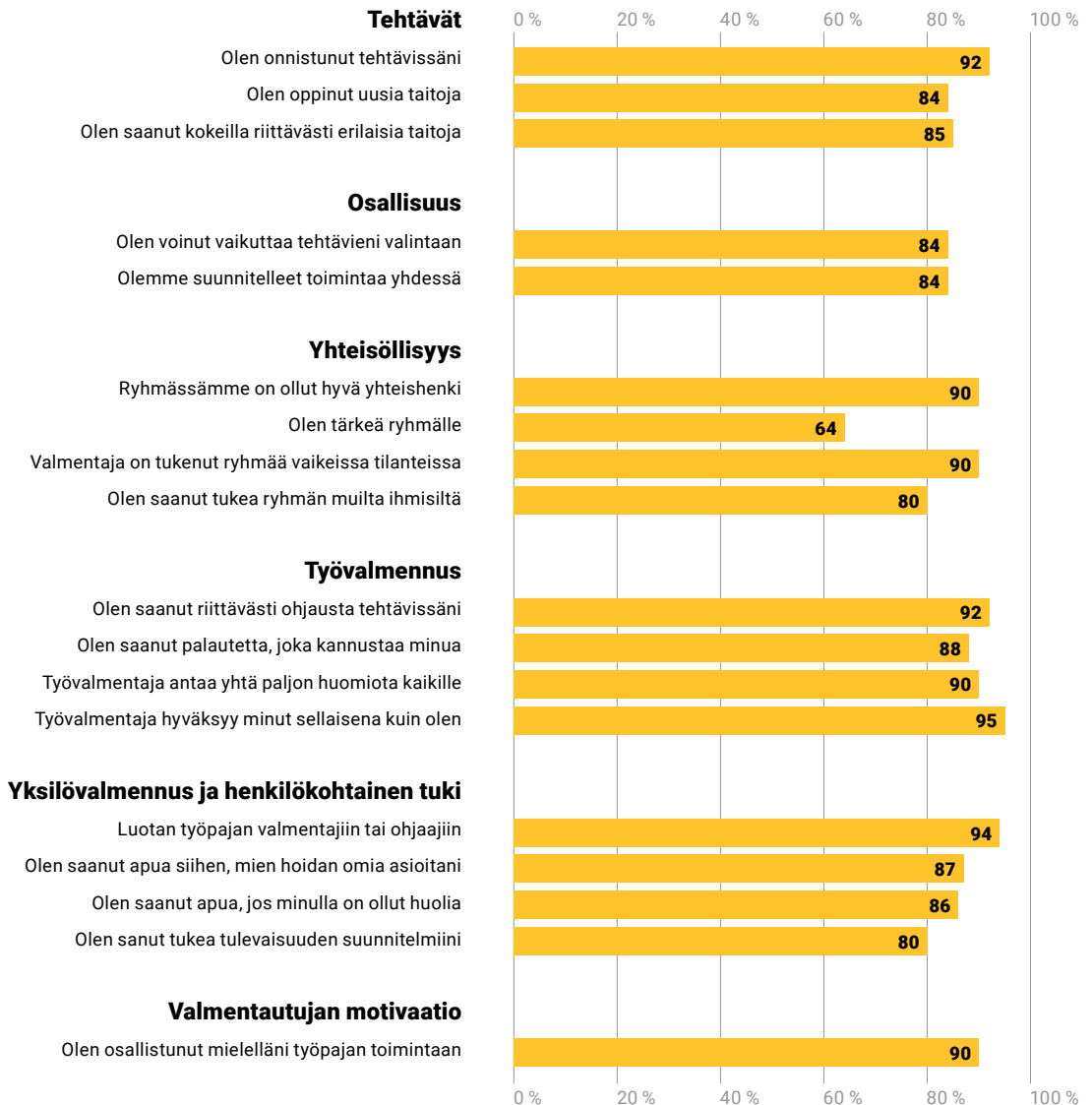
### **Laadukas työpajatoiminta on monen tekijän summa**

Sovari mittaa palvelun laatua valmentautujilta saatujen vastausten keskiarvoina. Työpajatoiminta sai valmentautujilta vuonna 2022 hyvän arvosanan 4,3 asteikolla 1–5. Valmentautajat ovat saaneet yleisesti hyviä kokemuksia työpajatoiminnan tarjoamista tehtävistä ja töistä (4,2), osallisuuden mahdollisuuksista (4,2) ja yhteisöllisyydestä (4,2). Myönteisimpiä kokemuksia valmentautujilla on työvalmennuksesta (4,5) ja yksilövalmennuksesta (4,4). Hyvän työpajatoiminnan periaatteet toteutuvat työpajoilla useimpien valmentautujien mielestä melko tai erittäin hyvin. (Kuva 7.)

## KUVA 7

# Valmentautujien kokemukset työpajatoiminnasta

Väittämän kanssa samaa mieltä olevien valmentautujien osuus (%)



LÄHDE: TYÖPAJATOIMINNAN SOVARI 2022, INTO – ETSIVÄ NUORISOTYÖ JA TYÖPAJATOIMINTA RY



Työpajatoiminta perustuu **mielekkääseen tekemiseen ja toimintaan**, ja se tarjoaa mahdollisuuksia tekemällä oppimiseen. Valmentautujista valtaosa on saanut tehtävissään onnistumisen kokemuksia ja oppinut uusia taitoja. Useimmat heistä ovat myös saaneet kokeilla riittävän monipuolisesti erilaisia työtehtäviä.

*”Tuonut mukavaa tekemistä arkeen, onnistumisen kokemuksia, itsetunnon ja itseluottamuksen paranemista. Monipuolisesti saa tehdä, mitä haluaa.”*

– Valmentautuja, Sovari 2022

Työpajatoiminta on antanut mielekästä tekemistä päivään, lisännyt valmentautujien aktiivisuutta ja tuonut arkeen hyvää vaihtelua ja rutiineja. Valmentautujien osaamista on arvostettu, ja heille on annettu vapauksia työskennellä omaan tahtiinsa ja tapaansa.

Työpajatoiminta on tarjonnut valmentautujille **osallisuuden** mahdollisuuksia: valmentautujista suurin osa on tuntenut voineensa vaikuttaa omien tehtäviensä valintaan ja on suunnitellut tulevaa toimintaa yhdessä muiden kanssa.

Valmentautajat ovat kokeneet työpajalla hyvää **yhteisöllisyyttä**: he ovat yleisesti olleet tyytyväisiä yhteishenkeen ja viihtyneet työpajan yhteisössä. Monet valmentautajat ovat tunteneet itsensä tärkeäksi ryhmän jäseneksi työpajalla. Hyvä ja turvallinen ilmapiiri lisää valmentautujien yhteenkuuluvuuden tunnetta ja kiinnittymistä osaksi yhteisöä.

*”Olen saanut tutustua upeisiin ihmisiin ja kohdannut yhdenvertaisuutta ja tukea ympäristössä, jossa arjen ilojen ja surujen jakaminen tuntuu turvalliselta.”*

– Valmentautuja, Sovari 2022

Suurin osa valmentautujista arvioi saaneensa työpajalla tärkeältä tuntuvaan vertaistukea muilta valmentautujilta:

*”Olen tuntenut olevani arvostettu ja haluttu osa työporukkaa. Minulle on tehnyt todella hyvää jutella muiden samassa tilanteessa olevien kanssa ja oppia, että elämässä on aina vaihtoehtoja, jos niitä osaa etsiä.”*

– Valmentautuja, Sovari 2022

**Työvalmennus ja yksilövalmennus** saivat valmentautujilta erityisen hyvät arviot. Valmentautajat ovat tunteet voivansa luottaa valmentajiin. Valmentajat ovat kohdelleet heitä yleensä tasapuolisesti ja arvostavasti ja luoneet luottamuksen ja hyväksynnän ilmapiiriä. Valmennukseen on sisältynyt rohkaisua, kannustusta, ohjausta ja tukea. Valmentautujien tarpeita ja elämäntilannetta on ymmärretty ja huomioitu hyvin.

*”Minua ei olla koskaan pakotettu tai painostettu mihinkään, mutta olen saanut paljon kannustusta ja rohkaistunut kokeilemaan uusia juttuja sen ansiosta.”*

– Valmentautuja, Sovari 2022.

Valmentautujista suurin osa on saanut ainakin melko hyvin ohjausta omien asioidensa järjestämiseen ja tukea mieltä painavien asioiden käsittelemiseen. Useimmat heistä ovat kokeneet saaneensa melko tai erittäin hyvin tukea myös jatkosuunnitelmien tekemiseen työpajajakson aikana.

**”Olen saanut tutustua aivan erilaiseen työympäristöön. Olen pystynyt hyvin suorittamaan oppisopimusopintojani täällä. Minulla on todella hyvä työpaikkaohjaaja ja työkaverit. Pajalle on kiva joka aamu tulla. Ihmiset ovat ystävällisiä toisilleen ja on hyvä ilmapiiri. Yhteistyö toimii. Olen oppinut paljon keittiötyöstä ja ohjaamisesta.”**

VALMENTAUTUJA, SOVARI 2022



*”Erinomainen ohjaaja on antanut uutta näkökulmaa asioihin sekä iloa elämään ja asioihin. Saa uutta voimaa eteenpäin. Totta kai tekninen osaaminen ja tietämys on lisääntynyt sekä innostus alaa kohtaan.”*

– Valmentautuja, Sovari 2022

Nuoret valmentautajat ovat keskimääräisesti hieman tyytyväisempiä kuin aikuiset työpajan tarjoamiin tehtäviin, osallisuuteen työpajalla sekä työ- ja yksilövalmennukseen. Ero ikäryhmien välillä on havaittavissa selkeimmin siinä, kuinka hyvin he kokevat saaneensa tukea jatkosuunnitelmiansa tekemiseen työpajajakson aikana. Työpajan yhteisöllisyydestä nuorilla ja aikuisilla on yhtä hyvät kokemukset.

Valmentautajat näkevät työpajatoiminnan kokonaisuutena hyväksi ja hyödylliseksi palveluksi. Sovariin vastanneista valmentautujista 90 prosenttia on osallistunut mielellään työpajatoimintaan. Valmentautujien motivaatio osallistua työpajatoimintaan on edellytys palvelun toteutumiseksi ja tavoiteltujen vaikutusten saavuttamiselle.

## Valmentautujien sosiaalinen vahvistuminen työpajatoiminnassa

Laadukkaaseen työpajatoimintaan kuuluu sosiaalinen vahvistuminen, joka auttaa valmentautujia siirtymään eteenpäin omalla elämänpolullaan. Sovari-tulosten mukaan työpajojen **valmentautujista 94 prosenttia on kokenut sosiaalista vahvistumista** työpajajakson aikana. Valmentautujista 64 prosentille on tullut jokin selkeä myönteinen muutos elämäntaitoihin tai -tilanteeseen.

*”Olen saanut paljon kannustusta ja positiivista palautetta. Sen ansiosta luotan itseeni enemmän ja uskon selviytyväni elämän haasteista. Lisäksi sosiaaliset taitoni ovat kehittyneet, joten kanssakäyminen muiden ihmisten kanssa on helpompaa. Työpajalla minut hyväksyttiin sellaisena kuin olen, ja käsitys omasta itsestäni muuttui. Olen myös oppinut arjen ja elämän hallintaa.”*

– Valmentautuja, Sovari 2022

Sosiaalista vahvistumista on tapahtunut useilla elämäntaitojen osa-alueilla (kuva 8). Edistysaskelia on otettu etenkin opiskelu- ja työelämävalmiuksissa ja arjen asioiden hallinnassa. Myönteistä muutosta on tapahtunut useimmilla valmentautujilla myös elämänhallinnassa ja tavoitteellisuudessa, sosiaalisissa taidoissa ja itsetuntemuksessa. Valtaosa valmentautujista kokee tarvinneensa ja saaneensa tukea työpajajakson aikana sosiaaliseen vahvistumiseen erilaisten elämäntaitojen osa-alueilla.

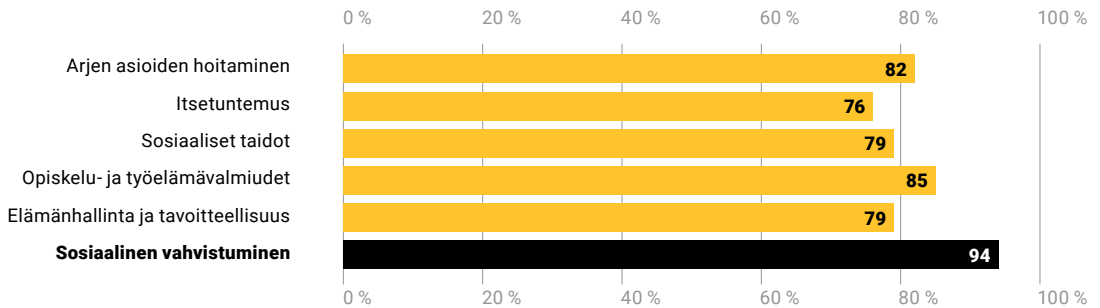
Tulokset kertovat sosiaalisen vahvistumisen laaja-alaisuudesta ja eri osa-alueiden yhteydestä toisiinsa: edistysaskeleet yhdellä saralla liittyvät edistymiseen muissa elämäntaidoissa. Valmentautujista yli puolet on työpajatoiminnan myötä aikaisempaa tyytyväisempiä elämäänsä.

**Valmentautujista  
94 prosenttia on  
kokenut sosiaalista  
vahvistumista  
työpajajakson  
aikana.**

## KUVA 8

# Valmentautujien sosiaalinen vahvistuminen työpajajakson aikana

Osuus valmentautujista, jotka kokeeet osa-alueella vahvistumista (%)



LÄHDE: TYÖPAJATOIMINNAN SOVARI 2022, INTO – ETSIVÄ NUORISOTYÖ JA TYÖPAJATOIMINTA RY

- » **Arjen hallinnassa** edistyminen merkitsee yleensä päivittäin parantumista ja joka toisen valmentautujan kohdalla myös omatoimisuuden lisääntymistä arjen asioiden hoitamisessa ja virastoasioissa.
- » **Itsetuntemuksen** kohentuminen tarkoittaa erityisesti vahvistumisen tunnetta siinä, että osaa tehdä hyvin joitakin asioita ja näkee itsessään hyviä ominaisuuksia.
- » **Sosiaalisten taitojen** vahvistuminen viittaa etenkin parantuneeseen kykyyn toimia toisten ihmisten kanssa. Useampi kuin joka toinen valmentautuja on myös saanut lisää rohkeutta pyytää apua ja tuoda esille omia mielipiteitä muiden ihmisten keskuudessa.

- » **Opiskelu- ja työelämävalmiuksissa** koetut myönteiset muutokset ilmenevät muun muassa työelämän sääntöjen noudattamisessa. Joka toisen valmentautujan mielestä jaksaminen työtehtävissä on parantunut ja opiskeluun liittyvät vaihtoehdot ovat selkeytyneet.
- » **Elämänhallinnan ja tavoitteellisuuden** parantuminen on merkinnyt ennen kaikkea sitä, että valmentautuja tuntee entistä vahvemmin voivansa vaikuttaa omaan elämäänsä. Yli puolet valmentautujista kokee myös, että omaa elämää koskevat suunnitelmat ovat selkeytyneet, ja he ovat saaneet luottamusta siihen, että eteen tulevista haasteista on mahdollista selvittää.

*”Olen löytänyt itsevarmuutta tekemiseen ja olemiseen. Näen paremmin vahvuuteni ja kehitettävät puolet. Olen uskaltanut taas haaveilla ja tavoitella unelmiani. Löysin työskennellessäni oma alan, jota lähteä opiskelemaan ja tavoittelemaan uutta ammattiuraa. Tunnistan paremmin aikaisemmassa elämässä opittuja taitoja ja arvostan niitä enemmän, osaan hyödyntää taitojani uudessa ympäristössä. Työpajalla ollessa työkuunto on noussut ja tunnistan paremmin, milloin on hyvä levätä ja milloin taas jaksaa tehdä enemmän.”*

– Valmentautuja, Sovari 2022

## Valmentautujien kokemuksia työpajatoiminnan palveluista

Valmentautujien kokemukset työpajatoiminnasta ja sen vaikutuksista omaan elämäänsä vaihtelevat heidän yksilöllisten tarpeidensa ja työpajan tarjoaman palvelun mukaan. Työpajatoiminnalla on laaja sosiaalisesti vahvistava vaikutus valmentautujiin riippumatta siitä, missä palvelussa he ovat olleet työpajalla.

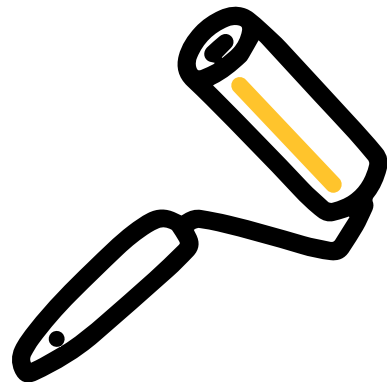
Sovari-tulosten mukaan erityisesti **työkokeiluun** osallistuneet valmentautajat ovat tyytyväisiä työpajatoimintaan. He kokevat, että he ovat saaneet oppia uutta ja kokeilla monipuolisesti erilaisia tehtäviä työpajalla. He ovat saaneet ohjausta työtehtävissään, omien asioiden hoitamisessa, huolien käsittelyssä ja jatkosuunnitelmissa. He ovat voineet luottaa valmentajiin, tulleet hyväksytyiksi omana itsenään ja saaneet kannustavaa palautetta. Myös yhteishengen ja vertaistuen saamisen he arvioivat hyväksi. Näille asioille työpajalla he ovat antaneet keskimäärin vähintään arvosanan 4,4/5. Työkokeilussa olleista valmentautujista valtaosa on kokenut sosiaalista vahvistumista työpajakajon aikana etenkin opiskelu- ja työelämävalmiuksissaan, arjen hallinnassaan sekä elämänhallinnassaan.

**Palkkatuetussa tai muussa työsuhteessa** olleet valmentautajat ovat pitäneet työpajalla erityisen hyvänä tehtäviä, yhteisöllisyyttä ja työvalmennusta, arvosanalla 4,4. He ovat kokeneet työpajakajon sosiaalisesti vahvistavaksi: työkokemus on tukenut etenkin heidän opiskelu- ja työelämävalmiuksiaan (82 %), mutta myös sosiaalisia taitoja (80 %) ja itsetuntemusta (79 %).

**Kuntouttavassa työtoiminnassa** olleiden valmentautujien arviot työpajatoiminnan toteutuksesta yltyvät keskimäärin hyvälle tasolle, 4,1–4,5. Myönteisimpiä kokemuksia he ovat saaneet työvalmennuksesta, jossa he kiittävät työvalmentajia hyväksyvistä ja tasapuolisesta huomioimisesta sekä tehtävissään saamastaan ohjauksesta ja kannustamisesta. Yhteishenki on ollut yleensä hyvä, ja useimmat heistä ovat saaneet myös vertaistukea ryhmässään.

Myös kuntouttavan työtoiminnan valmentautujista valtaosa tuntee edistyneensä kaikilla sosiaalisen vahvistumisen osa-alueilla. Useimmiten edistysaskeleet ovat liittyneet opiskelu- ja työelämävalmiuksiin (83 % vastaajista), arjen hallintaan (80 %), elämänhallintaan ja tavoitteellisuuteen (77 %) sekä sosiaalisiin taitoihin (76 %).

Motivoituneimpia työpajatoimintaan ovat olleet palkkatuetussa tai muussa työsuhteessa olleet sekä työkokeiluun osallistuneet valmentautajat. Myös valtaosa kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneista on ollut mielellään mukana työpajatoiminnassa.





3

# Työpajatoiminnan arvot ja työote

Työpajan valmennus perustuu vahvasti tiettyihin arvoihin ja periaatteisiin, kuten yksilöllisyyteen, yhteisöllisyyteen ja toiminnallisuuteen. Tässä luvussa esitellään kahdeksan työn arvoa ja periaatetta ja kerrotaan, miten ne näkyvät käytännön työssä. Arvot kytkeytyvät myös työpajatoiminnan keskeiseen työotteeseen, sosiaaliseen vahvistamiseen. Sen ytimessä on taitojen tukeminen viidellä osa-alueella: sosiaalisissa taidoissa, itsetuntemuksessa, arjen hallinnassa, opiskelu- ja työelämätaidoissa ja elämönhallinnassa. Sosiaalisessa vahvistamisessa painottuvat arvostava kohtaaminen, ryhmätoiminta sekä psykologisesta ja psyykkisestä turvallisuudesta huolehtiminen. Myös nuorisotyöllinen työote tuo esille kaikkea edellä mainittua nuorten työpajatoiminnan keskeisistä toimintatavoista.



## 3.1 Työpajatoiminnan arvot ja periaatteet

Työpajan valmennustyö on kohtaamistyötä ja rinnalla työskentelyä. Mitä lähempänä ihmistä työtä tehdään, sitä tärkeämmäksi työskentelyssä nousevat arvot. Työpajan työntekijöiden ja esihenkilöiden tulee keskustella arvoista, jotta niiden mukainen menettely tulee eläväksi osaksi toimintaa.

Nuorten työpajatoiminnassa painottuvat ensinnäkin nuorisotyön arvot, ja aikuisten työpajatoiminnassa nousevat esille ennen kaikkea sosiaalityön arvot. Lähellä työelämää olevat työpajat painottavat työelämän arvoja, kuten vastuullisuutta ja yhteistyökykyä.

Seuraavaksi esiteltävät työpajatoiminnan arvot ja periaatteet on koottu Inton järjestämien koulutusten työpajoissa (2020–2022) sekä käsikirjan kehittäjäryhmän arvokeskusteluissa (2022–2023; kuva 11). Arvoiksi tunnistettiin seuraavat kahdeksan: yksilöllisyys, osallisuus, yhteisöllisyys, yhdenvertaisuus, kokonaisvaltaisuus, avoimuus, toiminnallisuus ja vastuullisuus.

### Sosiaalialan arvot

- » Ihmisarvo ja ihmisoikeudet
- » Itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen
- » Osallisuuden edistäminen
- » Henkilön kokonaisvaltainen huomioiminen
- » Sosiaalinen oikeudenmukaisuus

LÄHDE: TALENTIA

### Nuorisotyön ammattieettiset ohjeet

- » Nuorisotyö on kohtaamista, kannustavaa kasvatusta ja yhdessä tekemistä
- » Nuorisotyö vahvistaa nuoren osallisuutta lähiyhteisöissä ja yhteiskunnassa
- » Nuorisotyöntekijä toimii rakentavasti ja avoimesti työyhteisössä ja yhteistyöverkostossa
- » Nuorisotyöntekijä toimii nuoruuden ja nuorten elinolojen tulkkina
- » Nuorisotyössä toimitaan ympäristövastuullisesti
- » Nuorisotyöntekijä pitää huolta työhyvinvoinnistaan

LÄHDE: ALLIANSSI JA NUORISO- JA LIIKUNTA-ALOJEN ASIAANTUNTIJAT RY (NUOLI) 2020

## Arvoja ja periaatteita työpajatoiminnassa

### Yksilöllisyys

- Jokainen kohdataan arvostaen ja hyväksyen
- Yksilöllisiä valintoja tuetaan huomioiden kyvyt, taidot ja toiveet

### Yhteisöllisyys

- Yhdessä tekemisen kautta yhteisöllisyyden ja ryhmän hyvän ilmapiirin vaaliminen
- Vertaistuen mahdollisuus valmentautujien kesken

### Kokonaisvaltaisuus

- Vahvistetaan voimavaroja huolehtia aktiivisesti omasta hyvinvoinnista
- Tuetaan asumisen, toimeentulon, harrastamisen ja terveellisen elämän rakentamisessa sekä sosiaalisen tukiverkoston laajentamisessa

### Toiminnallisuus

- Rinnalla, pareittain tai pienryhmissä työskennellen kyvykkyyden ja itseluottamuksen kasvu
- Tekemällä oppimisen kautta omakohtaisen osaamisen kertyminen, jolloin jaksolta voi saada osaamistodistuksen ja tehdä näytön

### Osallisuus

- Oman valmennussuunnitelman laatimiseen sekä työpajan sisältöjen suunnitteluun, päätöksiin ja toimintaan osallistuminen
- Yhteiskunnallisen osallisuuden harjoittelu ja vaikuttaminen

### Yhdenvertaisuus

- Kaikkia koskevat samat yhdessä sovitut toimintaperiaatteet työskentelyssä ja toisten huomioimisessa
- Jokainen voi tuoda ehdotuksia ja omaa osaamista esille yhteisessä päätöksenteossa

### Avoimuus

- Valmennussuunnitelman liittyvät keskustelut, päivittäminen ja dokumentointi sekä itsearvioinnin huomiointi on aikataulutettu
- Monialaisen verkoston tuesta sovittu valmentautujan kanssa

### Vastuullisuus

- Ympäristötietoisuus, ekologisuus ja kierrätys toiminnan keskiössä
- Valmentautujien eduista huolehtiminen ja sidosryhmien odotuksiin vastaaminen

## Yksilöllisyys

Yksilöllisyyden arvostaminen on jokaisen ihmisen ainutlaatuisuuden, identiteetin ja kulttuuritaustan kunnioittamista. Jokainen työpajalle tuleva kohdataan omana itsenään, arvostaen ja hyväksyen.

Valmentautujan omia valintoja tuetaan, koska hän on oman elämänsä paras asiantuntija.

Työpajatoiminnan keskeinen periaate on yksilöllisyyden huomioiminen. Moni työpajalle valmennukseen tullut on jäänyt aiemmin palveluihin osallistuessaan vaille yksilöllisten ominaisuuksiensa ja elämäntilanteensa näkemistä. Kohtaaminen, luottamuksen rakentaminen ja yksilön tilanteen kokonaisvaltainen ymmärtäminen antavat parhaat mahdollisuudet suunnitella työpajan valmennusjakson sisältöjä ja pohtia menetelmiä, jotka auttavat valmentautujaa kehittymään, oppimaan ja luottamaan osaamiseensa.

Kun valmentajat kuuntelevat ihmistä ja toimivat vuorovaikutustilanteessa sosiaalisesti vahvistavasti, valmentautujan omasta elämäntilanteesta nousevat yksilölliset tavoitteet pääsevät tulemaan esiin. Työpajajaksoa suunniteltaessa huomioidaan jokaisen kyvyt ja taidot sekä jaksoa koskevat toiveet, sillä oma-kohtaiset tavoitteet lisäävät motivaatiota ja sitouttavat valmennukseen. Olennaista on valmentautujan omien päätösten kunnioittaminen häntä koskevissa asioissa ja itsemääräämisoikeuden painottaminen.

Työpajajakson aikana käydään henkilökohtaisia keskusteluja valmentautujan elämästä, taitojen kehitymisestä ja tulevaisuustoiveista. Valmentajan antama palaute auttaa valmentautujaa tunnistamaan edistymistään ja omaa toimintaansa valmennusyhteisössä sekä tekee osaamisen kehittymisen näkyväksi. Työpajan jatkopolku on aina yksilöllisesti ja yksilön etua ajatellen suunniteltu.

*”Nuoren valmennusjakso määritellään aina yksilöllisesti. Lähtökohtana ovat nuorten vahvuudet, kiinnostus ja motivaatio. Nuorten toiveita ja mielipiteitä kuunnellaan, kunnioitetaan ja pyritään toteuttamaan parhaalla mahdollisella tavalla.”*

**Työpajatoimija, AVIn työpajakysely 2021**

## Osallisuus

Osallisuus on vaikuttamista oman elämän kulkuun, toimintoihin, palveluihin ja yhteisiin asioihin.

Osallisuuden tunne syntyy, kun ihminen kokee kuuluvansa johonkin ja voi vaikuttaa asioihin osallistumisellaan. Työpajatoiminnassa valmentautuja kuuluu työpajayhteisöön. Työpajalla osallisuus ilmenee yhdenvertaisena mahdollisuutena vaikuttaa oman valmennusyhteisön asioihin.

Työpaja on monelle ensimmäinen mahdollisuus kokea osallisuutta. Työpajalla valmentautijat voivat osallistua oman valmennusjaksonsa suunnitteluun ja olla osallisina kaikissa päätöksenteon prosesseissa, jotka koskevat heitä itseään. Lisäksi valmentautijat voivat osallistua työpajan viikkokokouksiin, ohjausryhmään, asiakasraatiin, pajakokouksiin ja kehittämistyöpajoihin ja muuhun asiakaslähtöiseen palvelujen kehittämiseen. Osallisuutta vahvistavat onnistumisen kokemukset: valmentautijat näkevät, että omat ehdotukset otetaan vakavasti ja arvostaen huomioon ja että ne vaikuttavat toimintaan. Valmentautijat voivat antaa palautetta työpajan toiminnasta valmennuskeskusteluissa sekä vastaamalla asiakastyytyväisyyskyselyihin ja Sovari-mittariin.

Yhteiskunnalliseen osallisuuteen opetellaan yhdessä keskustelemalla ajankohtaisista asioista, tekemällä aloitteita joko työpajan toiminnasta tai paikkakunnan palveluista sekä tutustumalla päätöksentekoon, lakeihin ja vaaleihin. Työpajalla voidaan järjestää motivoitumiseksi varjoaalit, jolloin myös alaikäisillä on mahdollisuus äänestää. Osallisuuden tukemista on myös yhteinen äänestämässä käyminen.

*”Valmennuksessa kiinnitetään huomiota yhteiskuntataitojen opetteluun ja niiden kehittymisen tukemiseen. Osallisuuden tunne ja itsevarmuus kasvaa nuoren osallistuessa toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen, vertaistoimintaan ja kehittäjäasiakastoimintaan.”*

**Työpajatoimija, AVIn työpajakysely 2021**

## Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys tarkoittaa kokemusta, joka syntyy sujuvasta yhdessä tekemisestä ja toimimisesta. Se koostuu vuorovaikutuksesta, yhdessä olemisesta ja tekemisestä, henkilökohtaisesti merkittävistä sosiaalisista suhteista, luottamuksesta, arvostuksesta, yhteenkuuluvuudesta, itsensä tärkeäksi kokemisesta ja vertaistuesta.

Työpajan yhteisöllisyyttä rakennetaan jatkuvasti tietoisesti, jotta kaikki valmentautajat voivat kokea olevansa osa yhteisöä ja voivat vaikuttaa toimintaan. Työpajalle sovitaan keskustellen toimintaa ohjaavat säännöt, jotka voivat olla joko ryhmäkohtaisia tai koko työpajaa koskevia. Aiemmin sovitusta asioistakin, kuten päihdesäännöistä, keskustellaan avoimesti. Yhteisöllisyyden syntymistä vahvistaa mahdollisuus keskustella ja pohtia yhdessä asioita sekä muodostaa ja tuoda esille omia mielipiteitä.

Isoissa työpajoissa voidaan jakaantua pienryhmiin, jolloin yhteisöllisyyden saavuttaminen on helpompaa. Pienryhmän hyväksyvässä ja turvallisessa ilmapiirissä vahvistetaan yhteisössä toimimisen kykyä ja opetellaan ilmaisemaan itseä. Yksinäisyyttä kokeneille työpajan yhteisöön kuulumisen ja siinä toimiminen on korjaava kokemus, joka tukee mielen hyvinvointia.

*”Työpajan yhteisöllisyys perustuu valmentautujien yhdenvertaisuuteen, osallisuuteen, hyväksyntään ja vastuullisuuteen. Hyväksyvä, turvallinen, osallistava ilmapiiri työpajalla sekä kannustava valmennus rakentavat luottamusta, rohkaisevat vuorovaikutukseen ja edistävät tavoitteisiin pyrkimistä.”*

Työpajatoimija, AVIn työpajakysely 2021

**”Yleensäkin tällä työpajalla on ollut hyvä henki ja yhteisen tekemisen meininki. Myös ajoittaiset teemapäivät (pilkkipäivä, kalastuspäivä, haravointipäivä) ovat olleet mukavia.”**

VALMENTAUTUJA, SOVARI 2022



## Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus merkitsee sitä, että kaikilla on yhtäläinen oikeus saada samanlaista kohtelua, huomiota, kunnioitusta ja mahdollisuuksia riippumatta iästä, sukupuolesta, etnisestä taustasta, uskonnosta, seksuaalisesta suuntautumisesta, vammaisuudesta ja muista ominaisuuksista. Tavoitteena on ehkäistä syrjintää ja edistää tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista työpajan palveluissa. Yhdenvertaisuus edistää myös tasa-arvon toteutumista. (THL:n yhdenvertaisuuden käsitteet.)

Työpajojen valmennusyhteisöissä on usein eri taustoista, kulttuureista ja vähemmistöryhmistä tulevia ihmisiä. Moni työpaja on ottanut käyttöön syrjinnästä vapaan alueen tai kiusaamisvapaan alueen periaatteet. Työpajan valmentautujia koskevat samat yhdessä sovitut säännöt työpajalla toimimisesta, työskentelystä ja toisten osallistujien huomioimisesta.

Yhdenvertaisuudesta huolehditaan ottamalla kaikki mukaan toiminnan suunnitteluun. Jokainen voi tuoda ehdotuksiaan sekä omaa osaamistaan esille päätöksenteossa. Myös osallistuminen työpajan kehittämistoimintaan, johto- tai ohjausryhmään ja kansalliseen vaikuttamiseen erilaisten foorumeiden tai hankkeiden kautta ovat osa valmentautujien yhdenvertaisuuden tukemista. Yhdenvertaisuutta lisäävät työpajan toimintatavat, joissa valmentautijat voivat olla toisilleen vertaistukena ja pidempään työpajalla olleet toimia tutorina uusille tulijoille.

*”Nuoret ovat mukana uusien työntekijöiden rekrytoinneissa.”*

**Työpajatoimija, AVIn työpajakysely 2021**

## Kokonaisvaltaisuus

Kokonaisvaltainen työote tarkoittaa, että ihminen huomioidaan kokonaisuutena. Valmentautujien tarpeet saattavat olla monitahoisia, esimerkiksi fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen liittyviä, sosiaalisia ja jopa juridisia. Toimiva verkostoyhteistyö tukee kokonaisvaltaista työtettä. (THL, Kokonaisvaltainen työote.)

Valmentautujaa tuetaan kokonaisvaltaisesti – asumisessa, toimeentulossa, harrastamisessa, koulutuksessa, ihmissuhteissa ja terveellisessä elämässä. Valmennuksessa katsotaan, millainen sosiaalinen tukiverkosto valmentautujalla on, ja sitä täydennetään tarvittaessa monialaisen yhteistyön kautta. Kokonaisvaltaisessa työskentelyssä painotetaan, että jokaisen elämästä löytyy voimavaroja ja vahvuuksia sekä merkityksellisiä läheisiä tai muita yhteistyötahoja, joiden avulla voi huolehtia omasta hyvinvoinnista ja arjen hallinnasta.

Työpajakakson tarkoitus on auttaa tavoitteiden ja vahvuuksien löytymisen myötä valmentautujaa etenemään kohti omia tulevaisuudensuunnitelmiaan, kuten opiskeluihin hakeutumista, niiden suorittamista, työn hakemista tai työllistymistä. Kokonaisvaltaisella työotteella tuetaan valmentautujaa ottamaan omassa elämässään aktiivisen toimijan rooli.

*”Toiminnan puitteissa nuoret harjoittelevat ja saavat tukea ohjaajalta itsenäiseen toimijuuteen arjessa. Pajalla saa apua ja ohjausta omien asioiden hoitamiseen, asiointiin sekä digivalmiuksiin. Tavoitteena on saavuttaa kunkin nuoren kohdalla sellaisia muutoksia ja kuntoutumista, jotka kantavat elämässä eteen päin kohti työtä, koulutusta tai muutoin hyvää elämää. Jokaisen nuoren kanssa yhteistyössä suunnitellaan hänelle jatkopolku pajajakson päättyessä.”*

**Työpajatoimija, AVIn työpajakysely 2021**

## Avoimuus

Avoimuus on valmennuksen onnistumisen edellytys ja keskeistä valmentautujalle, työpajalle itselleen sekä verkostolle. Avoimuus tarkoittaa prosessin selkeää kuvausta, jotta palvelussa mukana olevat tietävät toiminnan rakenteen ja toimintaperiaatteet. Valmentautuja tietää, miten työpajalla toimitaan, mikä on jakson tavoite ja mikä on hänen oma osuutensa valmennuksessa. Avoimuus tulee esille myös tietojen keruun ja tallentamisen tavoissa sekä toimimisessa monialaisessa verkostossa. Näistä periaatteista valmentautujille kerrotaan, kun hän antaa suostumuksen tietojen vaihtoon.

Valmentautujan kanssa tehdään hänelle sopiva valmennussuunnitelma työpajajaksolle. Päivittäisen palautteen lisäksi käydään säännöllisesti valmennuskeskusteluja, jotka sijoittuvat alkuun, työpajajaksolle ja jakson loppuun. Valmennuskeskusteluissa puhutaan valmentautujan vahvuuksista, kehittämis-kohteista ja mahdollisuuksista avoimesti, rehellisesti ja rakentavasti. Kertynyttä tietoa, kuten palautetta työtehtävistä tai sosiaalisesta kanssakäymisestä, tarkastellaan yhdessä, ja sitä verrataan valmentautujan omiin ajatuksiin edistymisestä.

Toiminnan avoimuus lisää myös työpajan verkostossa olevien ammattilaisten keskinäistä luottamusta ja yhteistyön sujumista. Verkostotyön ja valmennuksen dokumentointi tuo työpajalla toimivien ammattilaisten osaamisen näkyväksi verkostolle, mikä vahvistaa työpajatoiminnan asemaa yhteistyökumppanina ja osana palvelujärjestelmää.

*”Työpajatoiminnassa oppiminen toteutuu tarttumalla tosielämän asioihin, niiden sanottamiseen, visualisoimiseen ja reflektoimiseen. Taidelähtöisin menetelmin, kriittisen reflektion ja dialogin avulla ja kautta mahdollistuu ja edistyy nuoren osallisuus ja vaikuttamismahdollisuudet.”*

**Työpajatoimija, AVIn työpajakysely 2021**

## Toiminnallisuus

Työpajan toiminnoissa ja valmennuksessa opetellaan monenlaisia asioita ja taitoja. Tekemällä oppiminen on työpajatoiminnassa keskeinen metodi, jossa käytännön työskentelyn avulla myös teorian tieto tulee ymmärretyksi. Tekemällä oppiminen on tie ihmisen omakohtaisten kokemusten syntymiseen ja toimijuuden tukemiseen.

Työpajalla ammatillisia taitoja ja sosiaalista kanssakäymistä opitaan yhdessä toimien. Ketään ei jätetä yksin yrittämään vaan työskennellään rinnalla, pareitain tai ryhmässä. Valmentautujille kerrotaan, ettei asioita tarvitse osata etukäteen työpajalle tullessa vaan työtehtäviä voi turvallisesti harjoitella ja kokeilla yhdessä. Epävarmuuden tunteista ja hankalaksi koetuista asioista keskustellaan, ja epäonnistuminen on sallittua ja usein osa oppimisprosessia. Taitojen kehityttyä voidaan siirtyä itsenäisiin tehtäviin, joissa valmentautuja saa aitoa vastuuta ja näkee oman työpanoksensa merkityksen koko työyhteisölle. Vastuunotto ja omista tehtävistä suoriutuminen lisäävät kyvykkyyden tunteita ja itseluottamusta.

*”Nuori tutustuu pajalla eri työtehtäviin ja arvioi suoriutumistaan yhdessä valmentajiensa kanssa. Nuori opettelee myös itsearviointia. Toimintaa ja työtehtäviä suunnitellaan yhdessä nuorten kanssa heidän toiveidensa, tarpeittensa ja palautteidensa mukaisesti. Nuori voi myös esittää kehittämisehdotuksia toimintaan, ja realistisia ehdotuksia pyritään toteuttamaan. Nuorta rohkaistaan siihen, että jokainen saa olla oma itsensä, ja tehdään tiettäväksi, että jokainen nuori on hyväksytty ja arvostettu yhteisön jäsen. Kukin nuori osallistuu toimintaan omalla tavallaan ja omien resurssiensa mukaan.”*

**Työpajatoimija, AVIn työpajakysely 2021**

## Vastuullisuus

Vastuulliset toimijat huolehtivat siitä, että työtä tehdään mahdollisimman kestäväällä tavalla, ja samalla huomioidaan sekä kohderyhmän että sidosryhmien edut ja odotukset. Parhaimmillaan vastuullisuus on kilpailuetu ja strategian ytimessä. Vastuullisesti toimiva työpaja säteilee hyvää ympäröivään yhteiskuntaan tarjoamalla palveluja ja työpaikkoja sekä kehittämällä ratkaisuja yhteiskunnallisiin tarpeisiin ja ongelmiin.

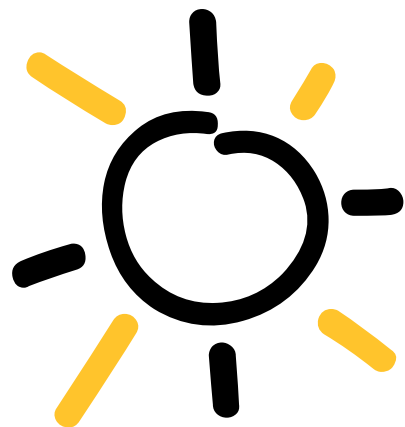
Työpajatoiminnassa kannetaan yhteiskunnallista vastuuta pyrkimällä luomaan yhdenvertaiset mahdollisuudet ilman työtä tai koulutuspaikkaa oleville henkilöille tulla osalliseksi suomalaisessa yhteiskunnassa. Työpajalla vastuullisuus liittyy myös laadukkaaseen työpajapalveluun, jossa jokaiselle valmentautujalle tehdään realistinen valmennussuunnitelma, joka edistää hänen taitojaan edetä työpajajakson jälkeen itsenäiseen elämään. Laadukas ja vaikuttava työpajatoiminta huolehtii valmentajien ammatillisesta osaamisesta alkaen perehdytyksestä ja edeten toiminnan kehittämiseen sekä monialaisessa verkostossa toimimiseen valmentautujan etuja ajatellen. Vastuullinen työpaja tukee valmentajien jatkokoulutustautumista ja ammatillisen identiteetin vahvistumista.

Työpaja huomioi ekologisen vastuunsa ja on paikkakunnalla usein kiertotalouden ja kestäväen kehityksen eturintamassa. Moni työpaja hyödyntää kierrätystä korjaamalla vanhaa, tekemällä siitä uutta tai lajittelemalla käyttökelpoisen materiaalin eteenpäin. Työpajoilla on käytössä ohjelmia kestäväen kehitykseen, esimerkiksi Vihreä lippu -ohjelma. Saavutetuilla merkeillä työpaja voi kertoa omasta ympäristötietoisuudestaan ja vastuullisuudestaan.

Työpajatoiminta saattaa myös paikata alueen palvelupuutteita. Puutteita on todettu monilla paikkakunnilla etenkin mielenterveys- ja päihdepalveluissa. Työpaja ei voi näitä palveluja korvata, mutta joskus se voi olla ainoa paikka, jossa valmentautajat saavat tukea mielen hyvinvointiin tai päihteettömyyteen.

*”Ryhmätoiminnassa tutustutaan yhteiskunnan ja työelämän pelisääntöihin. Nuorille kerrotaan heille kuuluvista velvollisuuksista, oikeuksista ja vastuusta niin kuntouttavassa työtoiminnassa, yhteiskunnassa kuin työelämässäkin. Nuoria tuetaan tunnistamaan vastuun kantamisen tärkeys omaan toimintaan ja valintoihin liittyen. Katsomme päivittäin yhdessä uutiset sekä käsittelemme yhteiskunnallisista aiheista nousseita asioita ja huomioita. Pyrimme tuomaan yhteiskunnalliset aiheet osaksi arjen normaalia toimintaa, jolloin nuoret pysyvät ajan tasalla maailmalla tapahtuvista ajankohtaisista asioista sekä ymmärtävät tapahtumien mahdolliset vaikutukset myös suomalaiseen yhteiskuntaan.”*

**Työpajatoimija, AVIn työpajakysely 2021**





## 3.2 Sosiaalisesti vahvistava työote työpajatoiminnassa

Työpajatoiminnan keskeinen tavoite on valmentautujien sosiaalinen vahvistaminen. Se on perusta toiminnan periaatteille ja työotteelle. Työpajatoiminta tukee sosiaalista vahvistumista eli parantaa kykyä toimia sosiaalisissa tilanteissa ja luoda suhteita toisiin ihmisiin. Sosiaalinen vahvistaminen edistää yksilön osallisuutta omassa elämässään ja yhteisöissä. Se kehittää taitoja toimia erilaisissa arjen ja elämän tilanteissa. Se lisää valmentautujan mahdollisuuksia vaikuttaa oman elämänsä kulkuun, elää omannäköistään elämää ja toimia tavoitteidensa mukaisesti (kuva 10) (Kinnunen 2016; Kuure 2014).

KUVA 10

### Sosiaalinen vahvistaminen



#### Tavoitteet

1. vahvistaa itsetuntemusta
2. parantaa sosiaalisia taitoja ja luottamusta toisiin
3. edistää arjenhallintaa
4. antaa valmiuksia opiskeluun ja työhön
5. lisätä mahdollisuuksia vaikuttaa oman elämän kulkuun ja luottamusta, että selviytyy haasteista



#### Sosiaalinen vahvistaminen

on keskeisten elämäntaitojen kehittämistä.

#### Sosiaalisen vahvistamisen ydin



Ihminen ihmiselle

Kohtaaminen

Rinnalla kulkeminen

Sosiaalisessa vahvistamisessa on keskeistä **sosiaalisten taitojen** kehittäminen (kuva 11). Työpaja tarjoaa turvallista yhteisöllisyyttä, joka perustuu kunkin valmentautujan kuulluksi tulemiseen, arvostamiseen, rohkaisemiseen ja kannustamiseen sekä keskinäiseen luottamukseen. Yhteinen toiminta ja erilaiset työtehtävät antavat mahdollisuuksia vuorovaikutustaitojen harjoitteluun valmentajien ja muiden valmentautujien kanssa. Työpajalla saa myönteisiä kokemuksia muiden ihmisten kanssa toimimisesta. Ihminen ei jää ulkopuoliseksi vaan saa olla osallinen työpajan yhteisössä.

Toiseksi sosiaalisissa tilanteissa pärjäämiseen tarvitaan **itsetuntemusta**. Työpajatoiminnassa valmentautuja saa kokeilla ja oppia uusia tehtäviä sekä osallistua yhteiseen toimintaan. Myönteinen ja rakentava palaute sekä uuden oppimisen ja onnistumisen kokemukset vahvistavat käsitystä omista vahvuuksista, osaamisesta ja kehittämisen kohdista. Turvallinen ilmapiiri sallii myös epäonnistumiset. Itsetuntemusta vahvistetaan työpajalla erilaisilla luovilla menetelmillä ja keskustellen valmentautujan omakohtaisista asioista, ja valmentautuja saa kokea olevansa hyväksytty sellaisena kuin hän on. Työpaja tukee käsitystä itsestä toimivana ja yhteisöön osallistuvana yksilönä.

Kolmas keskeinen osa-alue sosiaalisessa vahvistamisessa on **arjenhallinnan** parantaminen eli toimintakyky arkeen kuuluvissa tilanteissa. Työpajatoiminta tuo valmentautujan arkeen säännöllisyyttä, rytmittää viikkoa ja lisää siihen aktiivista toimintaa ja uusia rutiineja. Työpajassa myös keskustellaan arjen hallinnasta. Arjessa pärjäämiseen sisältyy itsestä ja terveydestä huolehtiminen, asuminen ja arjen askareet kotona, liikkuminen kodin ulkopuolella, taloudenhallinta, asioiden hoitaminen sekä tarvittavien palveluiden käyttäminen. Myös päihteidenkäytön kysymykset liittyvät arjen hallintaan.

Työpajatoiminta vahvistaa myös **opiskelu- ja työelämävalmiuksia**. Työpajalla voi harjoitella työelämän sääntöjä ja saada kokemusta erilaisista työtehtävistä. Työssä ja yhteisessä toiminnassa voi oppia uusia taitoja ja vahvistaa aiempaa osaamista. Työelämän perustaitojen ja arjen taitojen harjaantumisen myötä valmentautuja voi edetä enemmän keskittymistä, pitkäjänteisyyttä ja taitoa vaativiin tehtäviin. Työpajalla on mahdollisuus myös oman osaamisen tunnistamiseen ja opintojen suorittamiseen. Työskentely ja valmennus selkeyttävät valmentautujan käsitystä siitä, millaista osaamista hänellä on, missä hän on hyvä, mitä asioita hän voi oppia ja millaiset toimialat ja tehtävät kiinnostavat häntä. Tämä lisää motivaatiota opiskeluun ja työelämään sekä selkeyttää itselle sopivan opiskelupaikan ja ammatin valintaa.

Viimeinen sosiaalisen vahvistamisen osa-alue on **elämänhallinnan tunteen** vahvistaminen. Se on tunnetta siitä, että omalla tekemisellä pystyy vaikuttamaan asioihin omassa elämässään ja elinpiirissään. Työpajatoiminta auttaa valmentautujaa tiedostamaan vahvuutensa ja pyytämään toisten ihmisten apua tarpeen mukaan. Ihminen saa luottamusta suoriutumiseen erilaisissa tilanteissa omatoimisesti ja toisten ihmisten kanssa. Vahva elämänhallinnan tunne auttaa ihmistä kohtaamaan haasteelliseksi kokemiaan asioita ja näkemään onnistumisen mahdollisuuksia. Työpajalla valmentautuja oppii myös asettamaan itselleen realistisia tavoitteita ja ponnistelemaan saavuttaakseen ne. Elämänhallinta on myös tulevaisuuteen suuntautuvaa toimintaa: unelmointia, tulevaisuuden suunnitteleminen, tavoitteiden asettamista ja polun rakentamista omia tavoitteita ja unelmia kohti.

KUVA 11

## Sosiaalisen vahvistumisen osa-alueet

### Itsetuntemus

Itselle tärkeiden asioiden, omien vahvuuksien ja voimavarojen tunnistaminen

"Minä pystyn" "Olen hyvä"

"Minä osaan"

### Sosiaaliset taidot

Luottamusta, rohkeutta ja taitoa toimia toisten ihmisten kanssa

"Osaan toimia toisten kanssa"

"Kerron mielipiteeni"

"Rohkenen pyytää apua"

### Opiskelu- ja työvalmiudet

Itselle sopiva polku opintoihin ja työhön, työelämän pelisääntöjen tuntemus

"Hoidan tehtäväni"

"Voin käydä töissä"

"Tiedän, mitä voin opiskella"

### Arjenhallinta

Arjen sujuminen, asuminen, lepo, raha, palveluiden käyttö, päihteiden käytön hallinta

"Asiat sujuvat"

"Huolehdin itsestäni"

### Elämänhallinta

Omat tavoitteet, vaikuttaminen elämän kulkuun, luottamusta selviytyä haasteista

"Voin saavuttaa tavoitteitani"

"Selviän haasteista"

"Olen suunnitellut elämäni eteenpäin"

### 3.2.1 Sosiaalisen vahvistamisen vaikutusketju

Työpajatoimintaan sisältyy monenlaisia arvoja, periaatteita ja toimintatapoja, jotka yhdessä tuottavat

sosiaalisen vahvistumisen kokemuksia ja tukevat ihmisen kasvua. Voidaan puhua sosiaalisen vahvistamisen vaikutusketjuista: siitä, miten työpajatoiminnan eri piirteet johdattelevat kohti sosiaalista vahvistumista askel askeleelta ja kokonaisuutena (kuva 12).

KUVA 12

#### Sosiaalisen vahvistamisen vaikutusketju



### **Kuulluksi ja hyväksytyksi tuleminen:**

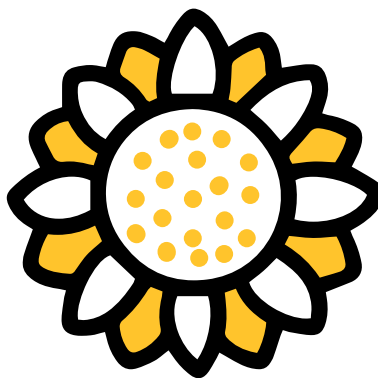
Työpajalla ihminen kohdataan ja hyväksytään omana itsenään. Valmennuksessa häntä kuunnellaan ja hän saa ymmärrystä, tukea ja rohkaisua häntä pohdituttaviin asioihin. Valmentautuja saa kokea, että hänestä välitetään.

**Vertaistuki:** Työpajatoiminnassa valmentautuja voi kohdata toisia ihmisiä, jotka ovat samankaltaisissa elämäntilanteissa. Hän huomaa, ettei ole ainoa, jolla on haasteita. Työpajalla voidaan puhua vaikeistakin asioista ja löytää yhdessä erilaisia selviytymiskeinoja. Turvallisessa ilmapiirissä valmentautuja saa rohkeutta tuoda esille omia ajatuksiaan, kokemuksiaan ja näkemyksiään.

**Yhteenkuuluvuus:** Hyväksytyksi tuleminen, tuen saaminen ja vertaisuuden kokemukset lisäävät valmentautujan turvallisuuden tunnetta. Valmentautuja oppii luottamaan toisiin ihmisiin ja työpajayhteisöön. Luottamus ja asioiden jakaminen toisten kanssa luovat yhteenkuuluvuutta.

**Uuden oppiminen:** Tehtävät ja toiminta työpajalla antavat valmentautujalle mahdollisuuksia oppia uutta yhdessä toisten kanssa ja saada onnistumisen kokemuksia. Yhdessä tekeminen ja valmennus antavat toimintamallia ja tietoa siitä, miten asioista voi suoriutua ja miten voi toimia erilaisissa tilanteissa. Taidot vahvistuvat niin arjen hallinnassa kuin myös työelämään liittyvissä asioissa.

**Myönteinen palaute:** Valmentautuja saa myönteistä ja rakentavaa palautetta valmentajilta ja ryhmältään. Hyväksyvässä ilmapiirissä myös epäonnistumiset sallitaan eikä tarvitse yltää täydellisyyteen. Tämä tuo valmentautujalle turvallisuuden tunnetta ja kokemuksen siitä, että hän tulee hyväksytyksi sellaisena kuin on.



**Itsetuntemus:** Uuden oppiminen, onnistumisen kokemukset ja myönteinen palaute rakentavat myönteistä käsitystä itsestä. Valmentautuja oppii luottamaan omiin taitoihinsa ja kykyynsä toimia erilaisissa tilanteissa. Hän oppii hyväksymään itsensä sellaisena kuin on sekä kestäämään myös epäonnistumista.

**Arvostus ja osallisuus:** Myönteisen palautteen saaminen kertoo arvostamisesta, mikä kannustaa valmentautujaa osallistumaan ryhmätoimintaan ja ottamaan vastuuta yhteisön jäsenenä. Arvostus ja luottamus työpajayhteisössä tuottavat valmentautujalle tunteen, että hän on tärkeä osa ryhmää.

**Realistiset tavoitteet:** Realistinen käsitys omasta osaamisesta auttaa valmentautujaa asettamaan tavoitteita, jotka on mahdollista saavuttaa. Tavoitteisiin pääseminen ja onnistumisen kokemukset lisäävät motivaatiota asettaa uusia tavoitteita.

**Elämänhallinnan tunne ja luottamus tulevaisuuteen:** Myönteiset kokemukset suoriutumisesta työpajalla ja tavoitteissa eteneminen tuovat hallittavuuden tunnetta valmentautujan arkeen ja elämään. Hän pystyy saavuttamaan tavoitteitaan ja kokee, että pystyy itse vaikuttamaan elämänsä kulkuun.

## 3.2.2 Sosiaalisen vahvistamisen toimintatavat

Seuraavaksi paneudutaan vielä viiteen toimintatapaan, jotka ovat sosiaalisesti vahvistavassa työotteessa keskeisiä: arvostavaan kohtaamiseen, ryhmänä toimimiseen, vertaistukeen, psyykkiseen ja psykologiseen turvallisuuteen sekä turvallisemman tilan periaatteiden noudattamiseen. Ryhmänä toimimista tarkastellaan tässä hieman enemmän; sen tavoitteellinen suunnittelu, toteuttaminen ja tuki vahvistavat työpajan yhteisöllisyyttä ja sen myötä lisäävät sosiaalista vahvistumista.

### Arvostava kohtaaminen

*”Arvostava kohtaaminen on kunnioittavaa, kuuntelevaa ja lähimmäisen hyväksyvää läsnäoloa, joka näkyy kaikessa vuorovaikutuksessa.”*

(Katja Aktan-Collan 2019)

Arvostava kohtaaminen on sosiaalisen vahvistamisen ydintä. Arvostavassa kohtaamisessa olennaista on ihmisen kohtaaminen yksilönä ja läsnäolo tilanteessa. Ihminen kohtaa toisen ihmisen ja osoittaa aitoa kiinnostusta hänen mielenmaisemaansa, jotta tultaisiin tutummaksi. Arvostavaan kohtaamiseen liittyy kiireettömyys ja ajan antaminen. Vahva läsnäolon tuntu tukee arvostavan kokemuksen syntymistä puolin ja toisin. Läsnäolo ja kuunteleminen onnistuvat, kun työntekijä ei pyri miettimään omaa vastaustaan eikä neuvomaan vaan keskittyy ja kuuntelee toisen tarinaa (Mattila 2007). Arvostavan kohtaamisen edellytys on aito välittäminen.

Työpajalla jokainen kohdataan arvostavasti jo ensimmäisestä tapaamiskerrasta lähtien, olivatpa kyseessä työpajan avoimet ovet, tutustumiskäynti työpajalla tai sovittu tapaaminen alkuhaastattelua varten. Jokaisella valmentautujalla on oikeus tulla kohdatuksi avoimesti ja arvostavasti vailla ennakoasenteita ja henkilöhistorian painolastia. Neutraali suhtautuminen ja

nykyisyyteen keskittyminen auttavat valmentautujaa näkemään mahdollisuuksia omassa tulevaisuudessaan. Kun valmentautujan omille näkemyksille tulee tilaa, hän kykenee ottamaan aktiivisemmän roolin ja sitoutumaan sekä työpajatoimintaan että oman elämänsä tavoitteisiin. Arvostavan kohtaamisen avulla vahvistetaan valmentautujan itsearvostusta ja itseluottamusta, jotta hän kykenee itsekin arvostamaan elämäänsä ja valintojaan ja suhtautumaan itseensä myötätuntoisesti.

Arvostavalle kohtaamiselle annetaan työpajalla aina aikaa, jotta luottamuksellinen suhde saa tilaisuuden syntyä. Henkilökohtaisissa keskusteluissa suhtaudutaan vakavasti valmentautujan esille tuomiin asioihin, tunteisiin ja tilanteisiin. Jokaisen elämän ainutlaatuisuutta arvostetaan ja omat valinnat sallitaan. Arvostava kohtaaminen vahvistaa valmentajan luottamusta valmentautujan kykyyn toimia omassa elämässään aktiivisesti. Samalla kehittyy myös valmentautujan luottamus valmentajaan. Se ei tapahdu itsestään, vaan valmentajan tulee antautua keskusteluun ja avata myös omaa ajatteluaan, persoonaansa, ihmisyyttään.

Valmentajan tulee olla kohtaamistilanteissa oma itsensä ja olla korostamatta omaa ammatillista rooliaan. Luottamuksen lisääntyessä molemmin puolin keskusteluissa päästään syvemmälle, tarpeellisen tiedon äärelle. Luottamus valmentajaan lisää valmentautujan mahdollisuuksia kertoa itselleen vaikeista asioista, esimerkiksi elämäntilanteen haasteista, ihmissuhderistiriidoista, päihdeongelmista ja mielenterveyden haasteista. Luottamuksellisessa suhteessa voidaan lähteä yhdessä etsimään tilanteisiin ratkaisuja työpajakajson aikana.

*”Olen saanut kehuja ja terveellisen aikuisen roolimallin. Todella tärkeää on pajan yhteishenki ja etenkin ohjaaja. Minulla on erinomainen ohjaaja, joka ottaa huomioon kaikki. Tärkeää on kysyä, kuinka voin ja kuunnella sitä. Koen että olen tervetullut sellaisena kuin olen.”*

– Valmentautuja, Sovari 2022

## Ryhmätoiminta

Ryhmään kuuluminen ja ryhmässä toimiminen ovat sosiaalisen vahvistamisen ja myös työpajan valmennuksen olennaisia elementtejä. Valmennusryhmässä voi harjoitella vuorovaikutustaitoja, opetella ryhmän toimintatapoja ja oppia toimimaan muiden ihmisten kanssa. Ryhmä ja muut ryhmäläiset ovat voimavara, josta saa rohkeutta osallistua ja toimia. Ryhmätoiminta tarjoaa mahdollisuuden kehittää sosiaalisia ryhmätyöskentelyn taitoja.

Työpajalla valmentautuja kuuluu yleensä moniin ryhmiin. Hänen yhtenä ryhmätoiminnan muotonaan voi olla vaikkapa työpajan valmennusyksikkö, jossa toimitaan tietyssä oppimisympäristössä, esimerkiksi keittiö- ja kahvilatyössä tai kiinteistöhuollossa. Toisena ryhmänä voi olla työpajan virkistysryhmä, jossa harrastetaan ja tehdään yhdessä retkiä tai vierailu- ja opintokäyntejä. Kolmas ryhmä voi olla pienryhmä, joka on keskittynyt käsittelemään vain tiettyyn aiheeseen liittyviä asioita, esimerkiksi uniryhmä.

Ryhmässä valmentajien tehtävänä on huolehtia sosiaalisesta vahvistumisesta sekä yhteenkuuluvuuden tunteen syntymisestä ja huomioida yksilöiden tuen tarpeet ryhmätyöskentelyssä. Valmentaja luo omalla toiminnallaan ilmapiirin, jossa ryhmän jäsenten on helppo tulla toimeen keskenään, kuunnella toisiaan, osoittaa tukea ja olla empaattisia toisilleen (Toivakka & Maasola, 2017).

Hyvä ryhmä kykenee keskustelemaan ja toimimaan yhdessä, ottamaan vastaan uusia jäseniä ja mukautamaan toimintaansa. Työpajan pienryhmä voi antaa merkittäviä korjaavia kokemuksia aiemmin kiusatuksi tulleille ja yksinäisyyttä kokeneille. Ryhmässä turvallisuuden tunnetta ja luottamuksellista ilmapiiriä rakennetaan sekä tutustumisen kautta että sopimalla ryhmälle toimintasäännöt. Kun valmentautajat tulevat toisilleen tutuiksi ja luottavat ryhmään, he voivat jakaa itselleen merkityksellisiä asioita toisille ja saada ryhmästä tunnetukea.

Ryhmätoiminnassa valmentaja huomioi ja huoltaa ryhmää säännöllisesti. Hänellä tulee olla herkäät tuntosarvet ryhmän tunneilmapiirin havaitsemiseen

ja kykyä havaita ryhmädynamiikan muuttuminen ja puuttua mahdollisiin konflikteihin rakentavasti. Työpajan ryhmätoiminnassa kukaan ei saa jäädä syrjään. Valmentajalla tulee olla taitoja liittää jokainen mukaan yhteiseen toimintaan. Tärkeää on kuitenkin kunnioittaa myös valmentautujien itsemääräämisoikeutta eli halua ja kykyä liittyä ryhmään: ketään ei pakoteta osalliseksi enempää kuin hän kykenee. Valmentaja toimii esimerkkinä siitä, kuinka jokaista kohdellaan arvostavasti ja jokainen otetaan mukaan keskusteluun, suunnitteluun ja toimintaan heidän rajojaan kunnioittaen.

*”Valmentautujia rohkaistaan ryhmätilanteissa ja yhteisissä palaverieissa ottamaan puheenvuoroja ja tuomaan esille mielipiteitä työpajan kehittämistä, yhteisestä työskentelystä tai toiminnasta. Yksi hyvä keino on ison ryhmän jakaminen pienempiin ryhmiin pohtimaan jotain asiaa, kun halutaan saada valmentautujien mielipiteet esille, tai annetaan mahdollisuus käyttää esimerkiksi kuvallisia kortteja mielipiteen esittämiseen. Jos ryhmässä toimiminen ei onnistu, yksi mahdollisuus saada nuorten mielipiteet esille, on kerätä ajatukset nimettöminä, kyselylappujen avulla.”*

– 14.12.2022 Kehittäjäryhmän kommentit

Useimmiten työpajojen ryhmissä on käytössä ns. nonstop-malli, jossa ryhmään tulee jatkuvasti uusia valmentautujia ja ryhmän dynamiikka on koko ajan muutoksessa. Esimerkiksi työpajan oppimisympäristöinä toimivat ryhmät ovat usein nonstop-ryhmiä. Joillakin työpajojen ryhmillä on selkeät aloitus- ja lopetuspäivämäärät. Etenkin niiden kanssa toimivien valmentajien on hyvä tuntea ryhmäprosessin vaiheet. Vaiheiden tiedostaminen auttaa valmentamaan myös jatkuvasti täydentyviä ryhmiä.

## Ryhmän kehittämisen vaiheet työpajalla:

- » **Ryhmän muotoutumisen vaiheessa** valmentautajat tutustuvat toisiinsa ja etsivät paikkaansa. Valmentaja on vastuussa ryhmän muotoutumisesta. *Esimerkkejä: Päivän ohjelmaan kuuluu tutustuminen. Keskustelun apuna voidaan käyttää erilaisia kuvakortteja sekä toiminnallisia menetelmiä.*
- » **Ryhmän kuohunnan vaiheessa** haetaan toimivia yhteistyön mutoja ja omaa roolia ryhmässä. *Esimerkkejä: Muutetaan työryhmien ja pienryhmien kokoonpanoa sekä vaihdetaan työparia. Estetään mahdollinen klikkiytyminen.*
- » **Ryhmän yhteistoiminnan kehittämisen vaiheessa** ryhmässä on joustavaa kiinteyttä ja kykyä kompromisseihin avoimen keskustelun kautta. *Esimerkkejä: Tilaustöiden tekemisestä, vastuista ja aikatauluista päätetään yhdessä.*
- » **Ryhmän itsenäisen toiminnan vaiheessa** toiminta on vakiintunutta ja yhteisvastuullista ja keskustelu vapautunutta. *Esimerkkejä: Ryhmä saa vastuulleen virkistyspäivän suunnittelun, sisällöstä sopimisen, tiedottamisen ja toteutuksen.*
- » **Ryhmän hajoamisen vaiheessa** tarkastetaan, onko tavoitteeseen päästy, ja tunnetaan haikeutta yhteisen toiminnan päättymisestä. *Esimerkkejä: Jokaisen työpajajakson päättymistä juhlitetaan. Jokainen saa osallistumistodistuksen sekä toisilta valmentautujilta hyviä toivouksia tulevaisuuden polulle.*

LÄHDE: TOIVAKKA & MAASOLA, 2017

Ryhmän kehittämisen vaiheet vaihtelevat työpajatoiminnassa sen mukaan, kuinka paljon uusia on tulossa ja millaisia jaksoja heille on suunniteltu. Nonstop-ryhmiäkin voidaan jaksottaa niin, että uusia aloittajia otetaan mukaan esimerkiksi vain kerran kuukaudessa, niin että ryhmä saa aina kuukauden ajan muotoutua ja oppia toimimaan yhdessä. Valmentaja ehtii silloin myös valmistaa ryhmää ottamaan uudet osallistujat vastaan. Aina, kun uusia tulee, on varattava aikaa tutustumiseen ja ryhmän toimintatavoista keskustelemiseen. Tätä vaihetta ei saa unohtaa, jos halutaan ryhmän ilmapiirin pysyvän osallistavana ja jokaisen ryhmätyötaitoja vahvistavana. Tässä auttaa myös vertaistoiminta, esimerkiksi etukäteen uudelle tulijalle sovittu tutor, joka on toiminut työpajalla pidempään ja kykenee tukemaan uutta valmentautujaa liittymään ryhmän toimintaan.

Jos valmentaja vaihtuu, on erittäin tärkeää, että ryhmän vetovastuu siirretään uudelle työntekijälle harkiten. Se voi tapahtua ”saattaen vaihtaen” eli niin, että vanha ja uusi valmentaja ovat paikalla yhtä aikaa ja valmentautajat tutustuvat uuteen valmentajaan. Tutustuminen työntekijän vaihtuessa on aivan yhtä tärkeää kuin uusien valmentautujien tullessa mukaan ryhmän toimintaan.

Toimivassa ryhmässä jokainen löytää oman paikkansa ja kiinnittyy ryhmään. Parhaimmillaan ryhmäytyminen saa jokaisen tuntemaan itsensä vastuulliseksi ja itseään arvostavaksi ryhmän jäseneksi, joka kykenee kunnioittamaan muita ryhmäläisiä ja heidän ajatuksiaan sekä toimimaan tavoitteellisesti ryhmässä. Työpajalla opitut ryhmä- ja sosiaaliset vuorovaikutustaidot antavat valmentautujalle itseturvaa ja auttavat toimimaan tulevissa opiskelutai työelämätilanteissa.

*”Aamufiilikset – jokainen sanottaa ääneen kuulumisensa, hyvät ja huonot. Työtaitojen ja osaamisen arviointi tapahtuu päivittäin työn lomassa. Iltapäivällä käydään läpi ’missä onnistuvin tänään’ -kierros ja loppufiilikset.”*

– Työpajan valmentaja



## Vertaistuki

Vertaiset ovat merkittävä sosiaalisen vahvistumisen lähde. Valmentautujat saavat toisiltaan tukea ja ymmärrystä keskustellessaan yhteisistä huolen aiheista ja muistakin ajankohtaisista asioista. Keskusteluissa he ymmärtävät, että muillakin on samanlaisia vaikeuksia ja ongelmatilanteita ja että niistä voi selvitä. Valmentajan kannattaa napata keskusteluihin ajankohtaisia tai muutoin ihmisiä koskettavia aiheita, jotta niihin voidaan reagoida. Päivän päätteeksi valmentautujien arkea rasittanut asia tai ongelma on voinut jo selvitä.

Työpajoilla voidaan perustaa vertaistukiryhmiä valmentautujien tarpeiden ja toiveiden pohjalta. Jos esimerkiksi monella on haasteita talouden hallinnassa, paikalle voidaan tilata ulkopuolinen koulutus talous- ja velkaneuvonnasta. Ammattilaisen avulla koko ryhmä saa tietoa aiheesta ja keskusteluapua toisiltaan, eikä kukaan yksittäinen nuori tai aikuinen tule leimatuksi ongelmien takia. Myös mielenterveyden tukeminen, päihiteettömyyteen kannustaminen ja hyvinvoinnista huolehtiminen, esimerkiksi terveellinen ruokavalio, ovat teemoja, joiden perusteella suunnitellaan toimintaa ja vertaistukiryhmiä.

Vertaistukea on tarjolla myös työpajan **tutortoiminnan** kautta. Se madaltaa uusien osallistujien kynnystä kysyä mielessä olevia asioita ja tukee näin osallistumista ja sitoutumista valmennusryhmään. Se, että valmentautuja toimii itse tutorina, on myös luottamuksen osoitus ja antaa hänelle vahvan kokemuksen omasta osaamisestaan.

Myös kokemusasiantuntijoita eli työpajojen entisiä valmentautujia ja heidän tarinoitaan kannattaa hyödyntää. Entisten valmentautujien vierailukäynnit työpajalla kertovat nykyisille valmentautujille onnistumisen mahdollisuuksista. Valmentaja voi kutsua entisen työpajanuoren kertomaan esimerkiksi opinnoistaan tai etenemisestään työelämässä. Myös vierailut oppilaitoksissa, joissa opiskelee entisiä työpajan valmentautujia, vahvistavat uskoa mahdollisuuksiin päästä opiskelemaan.

## Psyykkinen ja psykologinen turvallisuus

**Psyykkinen turvallisuus** muodostuu toiminnan selkeistä rakenteista ja ennakoitavuudesta sekä luottamuksesta ja luotettavuudesta, joita edistävät selkeät, läpinäkyvät järjestelyt ja toimintaperiaatteet. Pysyvyys, toiminnan tuttuus ja rutiinit lisäävät psyykkistä turvallisuutta. Tähän kiinnitetään huomiota työpajalla perehdytyksestä lähtien. Psyykkistä turvallisuutta lisää tavoitteiden luominen siten, että valmentautuja osallistuu valmennusjaksonsa suunnitteluun ja tuntee itsemääräämisoikeutensa oman elämänsä suhteen. Psyykkistä turvallisuutta vahvistaa tieto, että hän saa apua ja tukea omien tavoitteidensa toteuttamiseen työpajakson aikana.

**Psykologinen turvallisuus** muodostuu ihmisten välisistä suhteista, vuorovaikutuksesta ja normeista sekä niistä muodostuvasta dynamiikasta ryhmän sisällä. Psykologinen turvallisuus on kokemusta siitä, että ihminen on turvassa niin fyysisesti kuin psyykkisesti osallistuessaan kanssakäymiseen toisten ihmisten kanssa. Psykologisesti turvallisen ilmapiirin luominen edistää avoimuutta sekä tasa-arvoisuutta. Se myös vähentää osallistujien stressiä ja ahdistuneisuutta helpottaen osallistumista ja oppimista. Psykologinen turvallisuus on yksilön kokemus, joka tulee esille ryhmätoiminnassa sallivana ja toisia osallistujia kannustavana toimintana.

Psykologisen turvallisuuden luominen työpajan valmennustyössä on tärkeää, jotta jokaiselle valmentautujalle avautuu mahdollisuus kehittyä ja kasvaa sekä henkilökohtaisissa taidoissa että sosiaalisessa kanssakäymisessä. Psykologista turvallisuutta rakennetaan työpajalla aktiivisen toiminnan kautta, jonka suunnittelussa huomioidaan valmentautujien turvan tarpeita sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa. Jokainen valmentautuja toivotetaan tervetulleeksi mukaan toimintaan, ja hänen ajatuksiaan ja toiveitaan kuunnellaan ja kunnioitetaan niin kahdenkeskisissä keskusteluissa kuin ryhmätoiminnassa. Psykologiseen turvallisuuteen liittyvä luottamus syntyy työpajakson aikana muun muassa niin, että sovituista asioista ja lupauksista pidetään kiinni ja asioista keskustellaan rehellisesti ja avoimesti.

Luottamuksen luominen vaatii aikaa. Valmentajan tehtävänä on luoda ilmapiiri, jossa voidaan kokeilla, yrittää ja erehtyä, eli virheet ovat sallittuja oppimisen paikkoja. Perehdyttämisen kautta valmentautujat saavat tietoa siitä, miten työpajalla toimitaan. Turvallisessa ilmapiirissa valmentautajat uskaltavat pyytää apua, antaa palautetta, ilmaista eriäviä näkökulmia, toimia itsenäisesti ja ottaa vastuuta. Psykologisesti turvallinen ilmapiiri on luottamukseen perustuva ilmapiiri, jossa jokainen uskaltaa ilmaista omia mielipiteitään eikä pelkää joutuvansa nolatuksi, syrjäytetyksi tai rangaistuksi.

Ryhmän sosiaalisiin tilanteisiin liittyvät tiiviisti tunnetaidot, jotka ovat usein nuorilla vasta kehitysmässä. Valmentajan vahvat tunnetaidot auttavat huomaamaan valmentautujien tunteet ja tuen tarpeet sekä reagoimaan niihin rakentavasti. Psykologisesti turvallisessa ryhmässä kehittyä ja vallitsee luottamus toisia kohtaan, ja siinä koetaan yhteenkuuluvuutta. Erityisen tärkeää tämä on yksinäisyyttä kokeneille ja kiusatuksi tulleille. Psykologisesti turvallinen ilmapiiri antaa mahdollisuuden kuulua ryhmään ja luoda ystävyyssuhteita.

## Turvallisemman tilan periaatteet

Työpajan toiminnassa psykologisen turvallisuuden syntymistä vahvistetaan sopimalla yhdessä turvallisemman tilan periaatteet, joiden avulla luodaan kaikkia osallistujia kunnioittava yhteisöllinen, henkinen hyvinvoinnin tila. Turvallisemman tilan periaatteet koskevat niin kahdenkeskisiä kohtaamisia ja pieniä työpajayksiköitä kuin koko työpajan yhteistäkin toimintaa. Periaatteiden noudattamisen tavoitteena on, että jokainen työpajalle tuleva kokee olevansa tervetullut omana itsenään eikä hänen tarvitse pelätä syrjintää tai häirintää. Valmentajat voivat laatia periaatteista ensin pohjan, ja sen jälkeen valmentautujat otetaan mukaan keskusteluun ja kehittämiseen.

Turvallisemman tilan periaatteista sovittaessa on hyvä keskustella luottamuksesta, arvostuksesta, avoimuudesta ja myötätunnosta. Lopulliset periaatteet muotoutuvat aina osallistujien näköisiksi ryhmä kerrallaan.

## Turvallisemman tilan periaatteet

### Tunnista tekemäsi oletukset

Kunnioita jokaisen itsemääräämisoikeutta. Pyri siihen, ettet oletta esimerkiksi toisen sukupuolta, taustaa tai mielipiteitä. Kiinnitä huomioita sanavalintoihisi ja tiedosta ihmisten moninaisuus.

### Kuuntele ja opi

Ota jokainen vastaan tuleva ihminen, asia ja tilanne mahdollisuutena oppia uutta ja kehittyä. Ole avoin sinulle annetulle palautteelle ja pyri muokkaamaan toimintaasi sen perusteella.

### Anna ja tee tilaa

Tunnista, millaisessa roolissa ja asemassa olet eri tilanteissa. Ole aktiivisesti läsnä ja mahdollista omalla toiminnallasi myös muiden osallistuminen.

### Toimi

Jos näet tai kuulet häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, puutu siihen itsellesi toimivalla tavalla. Puuttamalla toimit myös esimerkkinä toisille.

### Muista inhimillisyyttä

Erehtyminen ja kysyminen on sallittua. Kaikkea ei tarvitse tietää ja osata valmiiksi.

LÄHDE: ALLIANSSI

## 3.3 Nuorisotyöllinen työote nuorten työpajatoiminnassa

”Nuorisotyön ydinosaminen, työote ja eetos kiinnittyvät nuorten kohtaamiseen ja dialogisuuteen sekä mahdollistamiseen, tukevaan motivointiin ja innostamiseen. Nuorisotyö on nuorten kohtaamista ja toimintaa nuorisolähtöisesti, nuorten elämän piirissä, ryhmien ja yksilöiden parissa. Se on kasvatuksellista yksilö- ja ryhmäohjausta, jolla tuetaan sekä yksilöllisyyden että sosiaalisuuden kasvua ja vaikutetaan samalla myönteisesti yhteisöjen elämään. Nuorisotyö toimii nuorten ja yhteiskunnan/yhteisön välissä, välittäjänä ja tarvittaessa sovittelijana, sekä nuorten elämänpiirin asiantuntijana suhteessa muihin toimijoihin.” Näin Petri Cederlöf määrittelee nuorisotyötä ja sen työtettä. Mutta mitä tämä tarkoittaa käytännössä nuorten työpajatoiminnassa?

Työpajatoiminnan käsikirjaa varten haluttiin pukea sanoiksi, mitä nuorisotyöllinen työote tarkoittaa työpajatoiminnassa. Kokonaisuutta lähdettiin määrittelemään yhdessä työpajakentän ammattilaisten kanssa. Työskentelyn viitekehystenä toimi Tomi Kiilakosken Nuorisotyön opetussuunnitelma, jota Mirja Määttä on muokannut työpajakontekstiin sopivaksi. Määttä muokkaamassa Kiilakosken nuorisotyön suhdeteoriassa nuorisotyön katsotaan tukevan nuoren suhdetta 1) itseensä, 2) toisiin nuoriin, 3) turvallisiin aikuisiin ja ammattilaisiin, 4) yhteiskunnan palveluihin, 5) koulutukseen ja työelämään, 6) asuinalueeseen, 7) päätöksentekoon ja yhteiskuntaan sekä 8) maailmaan ja luontoon.

Määttä on lisännyt Kiilakosken nuorisotyön suhdeteoriaan kaksi suhdetta: suhteen itseensä ja suhteen koulutukseen ja työelämään. Määttä jakoi Kiilakosken suhteet palveluihin, koulutukseen ja työelämään -luokan kahtia siten, että suhdetta koulutukseen ja työelämään tarkasteltiin omana suhteenaan. Lisäksi malliin lisättiin takaisin siellä alun perin ollut suhde

nuoreen itseensä. Määttä mukaan työpajoilla on erityinen tehtävä nuorten koulutus- ja työelämäsiirtymien tukemisessa. Tällä tavoin malli huomioi sen, että eri nuorisotyön työmuodoissa suhteet painottuvat eri tavalla toiminnan tavoitteiden mukaan.

Suhteita alettiin työpajakentän ammattilaisten kanssa määritellä käytännön työskentelyn ja sen sisällön kautta: miten nämä suhteet näkyvät konkreettisena työnä ja työtapoina nuorten työpajatoiminnassa? Kun nuorisotyön suhdeteoriaa tarkasteltiin nuorten työpajatoiminnan arjessa, nousi perustystä esiin kaksi lähestymissuuntaa. Ensinnäkin aihetta lähestyttiin työpajatoiminnan antamien puitteiden kautta: mitä lisäarvoa työpajatoiminta toimintamuotona tuo nuorisotyölliseen työotteeseen? Toiseksi aihetta lähestyttiin nuoren ja työpajan ammattilaisen suhteen kautta: mitä lisäarvoa nuorisotyölle ominainen työote antaa valmennukselle? Yhteisessä työskentelyssä nousi esille yleensä työpajatoimintaa läpi leikkaavana työotteena **ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys**.

Työpajatoiminnan antama lisäarvo ja hyöty nuorisotyölle tiivistyi kuuteen tapaan, joilla työpajoilla toimitaan: **valmennuksellisuuteen, toimijuuteen ja sen vahvistamiseen, ekologisuu- teen, verkostomaisuuteen, kokonaisvaltaiseen huomiointiin sekä rinnakkain työskentelyyn.** Nuoren ja ammattilaisen välisessä suhteessa nuorisotyön näkökulmasta korostui neljä tavoitetta: **nuoren kasvun tukeminen, vertaisuuden**

**mahdollistaminen, osallisuuden vahvistaminen ja yhteisöllisyyden rakentaminen.**

Nuoren kasvua tukevia työskentelyn tapoja kertyi siis yhteensä yksitoista. Ne limittyvät toisiinsa kokonaisvaltaiseksi tavaksi tehdä työtä nuorten työpajatoiminnassa. Toimintatavat asemoituvat lähelle työpajatoiminnan yleisiä arvoja, ja siksi niitä voikin olla välillä vaikea erottaa toisistaan.



KUVA 13

## Nuorisotyöllisen työotteen elementit nuorten työpajatoiminnassa

## Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys

Työpajatoiminnassa ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työote on toiminnan ydintä. Nuoren tarpeet ja toiveet ohjaavat valmennusta ja sen tavoitteita. Työotteessa kunnioitetaan nuorta yksilönä, luotetaan hänen voimavaroihinsa ja kykyihinsä ja uskotaan, että kaikki, mitä tarvitaan tulevaisuuden polun rakentamiseen, on nuorella itsessään. Työtä tehdään ”nuori edellä”.

Työpajatoiminnassa ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys tarkoittaa tavoitteellista tapaa työskennellä. Valmentajan tehtävänä on tukea nuorta ottamaan vastuu omasta toimijuudestaan, elämästään ja päätöksistään. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisessä työotteessa valmentaja tukee nuoren toiveikkuutta ja myönteisyyttä ja mahdollistaa onnistumisen elämykset. Työote keskittyy avoimeen kommunikaatioon ja myönteisen palautteen antamiseen. Valmennuksessa keskitytään niihin asioihin, joihin nuori voi vaikuttaa, ja tehdään näkyväksi nuoren edistymistä, onnistumisia, uusia vaihtoehtoja ja ratkaisuja.

## Valmennuksellisuus

Työpajatoiminnassa puhutaan valmennuksesta, ja sitä toteutetaan eri muodoissa, kuten työ-, yksilö- ja ryhmävalmennuksena. Valmennus-termin käyttämisellä halutaan suunnata huomio siihen, että työskentelytapa osallistaa nuoren omaan prosessiinsa, tekee hänestä toimijan ja oman valmennusprosessinsa omistajan ja haltijan. Mutta mitä valmentava tapa työskennellä on konkreettisesti työpajatoiminnassa?

Työpajoilla valmennus on konkreettista ja vuorovaikutuksellista työtä. Tavoitteet sovitaan yhdessä nuoren ja valmentajan kesken nuoren senhetkisen elämäntilanteen ja tarpeiden mukaan. Tavoitteet ovat konkreettisia, seurattavia ja arvioitavia, ja ne on pilkottu sopivan kokoihin välitavoitteisiin. Tavoitteita tarkastellaan säännöllisesti. Valmentavan työotteen taustalla on ratkaisu- ja voimavarakeskeinen ajattelu, sillä tarkoitus on auttaa nuorta ottamaan käyttöön omat voimavaransa ja löytämään oma elämänpolku. Valmentaja auttaa nuorta tunnistamaan voimavaroja ja vahvuuksia sekä suunnittelemaan tulevaisuutta, kohti nuoren unelmaa, realistisesti poluttaen.

Valmennus on moniammatillista yhteistyötä, jossa toimitaan nuoren ympärillä olevan verkoston kanssa. Tiedonvaihto nuoren ja hänen verkostonsa välillä on valmennuksen onnistumisen kannalta olennaista. Työpajalla työskenneltäessä valmennuksessa korostuu nuoren rooli ja vastuu omasta valmennusprosessistaan. Valmentaja on tukena, sparraamassa, mutta käytännön työn ja päätökset tekee nuori omista lähtökohdistaan. Tärkeää on tehdä prosessi näkyväksi vuorovaikutuksen eri keinoin, hyödyntäen mahdollisimman hyvin valmentautujan yksilöllistä oppimistapaa. Tavoitteeseen pääsyssä merkittävässä roolissa ovat valmennuskeskustelut.

Työpajalla nuoren rinnalla ovat yleensä yksilövalmentaja ja työvalmentaja, jotka muodostavat työparin. Heidän työtapansa täydentävät toisiaan ja antavat nuorelle erilaiset tavat saavuttaa omat tavoitteensa. Ryhmävalmennus tuo valmennusprosessiin mukaan vertaiset ja yhteisön.

Valmentava tapa työskennellä ei siis ole ratkaisujen tarjoamista tai menneisyyteen takertumista. Valmentavassa työotteessa valmentaja osallistaa nuoren omaan valmennusprosessiinsa, jossa keskitytään siihen, mikä toimii, ja suunnataan toimintaa mahdollisuuksiin ja tulevaisuuteen. Valmentaja on vakuuttunut siitä, että nuorella on vahvuuksia ja voimavaroja.

## Valmentajan teesit

1. Jos jokin ei ole rikki, älä yritä korjata sitä
2. Kun tiedät, mikä toimii, tee sitä lisää ja opeta se muille
3. Jos jokin ei toimi, tee jotain muuta

LÄHDE: CAUFFMAN 2017

## Toimijuuden vahvistaminen

Työpajatoiminta perustuu toimintaan, sillä ihminen on toiminnallinen olento, joka toteuttaa itseään ja tavoitteitaan sekä rakentaa elämäänsä toiminnallisesti.

Toiminnallisessa työskentelyssä huomioidaan nuoren mielenkiinnon kohteet ja hän saa olla mukana oman työpajatoimintansa suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Tavoitteena on vahvistaa nuoren toimijuutta kaikilla elämänsä alueilla.

Norrenan (2016) mukaan toimijuus on nuoren aktiivista toimintaa ja ajattelemista hänen omassa elämässään ja valmennusprosessissaan. Työpajatoiminnan toiminnallisuus tarjoaa nuorelle erilaisia toimimisen, oppimisen ja oivaltamisen tapoja. Toimijuutta voi vahvistaa monin tavoin: toimimalla yksin ja yhdessä sekä työpajalla ja sen ulkopuolella. Työpajalla korostuu käsillä työskentely, tekemällä ja tutkimalla oppiminen ja oivaltaminen. Tällainen toimintatapa vahvistaa nuoren itseohjautuvuutta, motivaatiota, sitoutumista ja aktiivisuutta ja tuo tekemiseen oivalluksia, oppimisen ja onnistumisen tunnetta ja sitä kautta vahvistuvaa itsetuntoa.

Toimijuuden yhteisöllinen vahvistaminen korostuu erityisesti työvalmennuksessa ja erimuotoisissa ryhmävalmennuksissa. Työvalmennuksessa työpajoilla suunnitellaan ja tehdään yhdessä erilaisia työtehtäviä, ja ryhmävalmennuksessa nuoret työskentelevät annetun teeman, esimerkiksi työnhaun tai opiskelun, ympärillä ja jakavat samalla ajatuksiaan ja kokemuksiaan.

## Ekologisuus

Työpajat ovat olleet kierrätyksen ja uusiokäytön uranuurtajia jo pitkään. Aiemmin ehkä nolostumista aiheuttanut toimintatapa on kokenut vahvan uudelleentulemisen. Ekologinen kestävyys ja kestävä kehitys ovat viime aikoina nousseet työpajatoiminnassa tärkeiksi. Ne liittyvät kiinteästi työpajatoiminnan vastuullisuuden arvoon, joka laajentaa ekologisuuden käsitettä lähemmäksi yhteiskuntavastuullisuutta. Ekologisen kestävyuden merkitystä työpajatoiminnassa ovat vahvistaneet erityisesti nuorten huoli ympäristöstä ja ilmastosta sekä vaade kestävän

tulevaisuuden rakentamisesta tuleville sukupolville. Ekologisella kestävyydellä tarkoitetaan luonnon monimuotoisuuden säilyttämistä sekä ihmisten taloudellisten ja aineellisten toimintojen sopeuttamista maapallon luonnonvarojen riittävyteen ja luonnon sietokykyyn. Kestävää kehitystä tukevaan toimintaan kannustavat myös nuorisotyön ammatitieteelliset ohjeet, joiden mukaan nuorisotyötä tulee tehdä ympäristövastuullisesti.

Työpajatoiminnassa pyrkimys ekologiseen kestävyteen näkyy erityisesti kiertotalouden toimintamallin vahvistumisena ja Green Care -toiminnan lisääntymisenä. Konkreettisesti se näkyy monenlaisena kierrätystoimintana, kierrätysmateriaalien käyttämisenä työpajojen työskentelymateriaalina, uusiotuotteina, ruokahävikin vähentämisenä ja hyödyntämisenä, omasta toiminnasta syntyvien jätteiden kierrättämisenä ja tämän kaiken rinnalla tapahtuvana ympäristökasvatuksena.

Työpajoilla vahvistetaan myös nuorten luontosuhdetta monin eri tavoin. Suosioon tullutta Green Care -toimintaa voi järjestää luonnonympäristössä ja maataloilla, mutta luonnon elementtejä voidaan tuoda ja käyttää myös kaupunki- ja työpajaympäristössä. Työpajoilla on mm. pajakoiria, työtehtäviä luontokohteissa ja maataloilla, viljelypalstoja, kasvihuoneita, retkiä luontoon ja muita nuorten luontosuhdetta vahvistavia toimintoja.

## Verkostomaisuus

Verkostomainen työtapo tarkoittaa sitä, että toiminnan keskiössä olevan nuoren palvelut ja tuki sovitetaan mielekkääksi kokonaisuudeksi niin työpajan omien palveluiden kuin ulkoisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Myös nuoren omia verkostoja tuetaan ja vahvistetaan. Lisäksi työpajatoiminta on jo perusteiltaan verkostomaista, sillä se asemoituu palvelujärjestelmässä monen politiikkasektorin alle. Verkostona toimivien pitää tuntea riittävän hyvin toistensa työnkuvaa ja tehtäviä sekä jakaa vastuu nuoren asioiden kokonaisvaltaisesta edistämisestä.

Verkosto on valmentajan osaamisväyää. Oikea-aikaisten ja oikeiden palvelupolkujen löytyminen



**”Olen saanut uusia hyviä ihmissuhteita. Tunteen siitä, että minua tarvitaan täällä, etten ole turha ihminen. Tunnen kuuluvani joukkoon.”**

VALMENTAUTUJA, SOVARI 2022

on usein kiinni valmentajien verkostoista ja niissä toimimisen aktiivisuudesta. Valmentaja toimii verkostossa nuoren saattelijana ja rinnalla kulkijana, ihmisenä, joka selkiyttää asioita, tukee emotionaalisesti ja mahdollistaa osaltaan nuoren osallistumisen palveluun.

## Kokonaisvaltainen huomioiminen

Nuori ja hänen tilanteensa nähdään kokonaisuutena. Myös aika, jonka nuori viettää työpajan ulkopuolella – kotona, kavereiden kanssa, harrastuksissa – on merkityksellistä. Valmennuksessa selvitetään, miten nuorta voi parhaiten tukea näillä kaikilla osa-alueilla. Kokonaisvaltaisesta työskentelytavasta hyötyvät kaikki nuoret, mutta erityisesti haavoittuvassa asemassa olevat. Nuorten tarpeet saattavat olla monitahoisia, ja siksi tilanteen kokonaisvaltainen hahmottaminen ja eri toimijoiden välinen sujuva yhteistyö on tärkeää.

Työpajatoiminnassa kokonaisvaltainen huomioiminen, verkostomaisuus ja moniammatillisuus kietoutuvat nuorta tukeväksi kokonaisuudeksi. Työpajalla olevan nuoren moniammatillinen yhteistyöverkosto otetaan

valmennusprosessiin mukaan eri tavoin, kuten yhteisin palaverein, arviointikeskusteluihin ja mahdollistamalla tapaamiset työpajapäivien aikana ja työpajalla. Toimiva yhteistyö vähentää valmentajien ja muiden verkoston ammattilaisten työn kuormitusta, laajentaa perspektiiviä ja auttaa nuorta ymmärtämään, mitä palveluita hän voi käyttää.

## Rinnakkain työskentely

Rinnakkain työskentely on tärkeä elementti työpajatoiminnassa. Tehdään ja ihmetellään, toimitaan, opitaan ja etsitään ratkaisuja yhdessä, ei puolesta tehden, vaan valmentaja nuoren rinnalla.

Työvalmennuksessa rinnakkain työskentely on konkreettista yhdessä tekemistä, suunnittelua, keskustelua ja ongelmien ratkaisemista. Jatkuva ja aktiivinen vuorovaikutus valmentajan ja valmentautujan välillä vahvistaa ja tukee suhdetta ja työn tekemistä. Valmentaja on esimerkki oman alansa ammattilaisesta, joka itsekin välillä opettelee ja ihmettelee.

Yksilövalmennuksessa rinnakkain työskentely on pitkälti samanlaista rinnalla kulkemista kuin etsivässä

nuorisotyössä: käydään asioita yhdessä läpi, kohdataan haasteita ja esitään tietoa. Se on myös luottamuksellisia keskusteluja sekä vaihtoehtojen, näkökulmien ja ratkaisujen pohtimista. Valmentaja auttaa valmentautujaa etsimään palvelujärjestelmästä oikeaa palvelua ja luukkuu, tutustumaan palveluihin ja hoitamaan asioitaan sekä toimii viranomaisasioiden hoitamisessa tukihenkilönä ja tulkkinä.

Rinnalla työskentelyn nuorten työpajatoiminnassa voi kiteyttää kahteen sanaan ”aikuinen” ja ”aikaa”. Rinnalla työskentelyssä valmentaja on turvallinen aikuinen, joka toimii nuoren rinnalla vahvistaen nuoren omaa toimijuutta. Hän näkee ja kuulee valmennettavassaan nuoren, ei diagnoosia, eikä takerru hänen historiaansa. Nuori on arvokas sinänsä ja sellaisena kuin hän on.

## Nuoren kasvun tukeminen

Nuorten työpajatoimintaan kuuluu luontevana osana myös kasvatuksellinen ulottuvuus, nuoren kasvun tukeminen. Se on nuoren sosiaalista vahvistamista; itsetuntemuksen, arjen hallinnan, sosiaalisten taitojen, työ- ja opiskeluvalmiuksien sekä elämänhallinnan vahvistaminen on sisällä jokaisen työpajan perustehtävässä.

Yksi valmennuksen fokus on selkeästi nuoren oman persoonan ”löytämiseksi” ja vahvistamisessa. Valmentajien tehtävänä on tukea ja auttaa nuorta löytämään ja vahvistamaan omaa ääntään ja identiteettiään yksilönä ja osana yhteisöjä.

Toisekseen nuoren kasvun tukeminen työpajatoiminnassa kietoutuu isompiin yhteiskunnallisiin tavoitteisiin. Työpajatoiminta kasvattaa nuorta toimimaan erilaisissa sosiaalisissa ympäristöissä vahvistaen hänen sosiaalisia taitojaan. Nuori oppii työpajalla arjen hallintaan liittyviä perustaitoja, jotka vahvistavat hänen elämänhallintaansa ja antavat eväitä tulevaisuuden ja oman näköisen polun suunnitteluun. ”Minne minä olen matkalla?” onkin yksi valmentajan ja nuoren välisen valmennussuhteen tärkeimmistä kysymyksistä. Yksilölliselle kasvulle tulee antaa riittävästi aikaa ja tilaa.

Työpajojen yksi tärkeimmistä yhteiskunnallisista tehtävistä on vahvistaa valmentautujien työ- ja opiskeluvalmiuksia ja tukea heitä kohti koulutusta ja työelämää. Työpajat tarjoavat monipuolisesti erilaisia työtehtäviä, jotka tukevat näitä valmiuksia niin yleisellä tasolla kuin alakohtaisestikin. Nuorten työpajatoiminnassa lisätään nuoren työelämä- ja työyhteisötaitoja sekä opiskeluvalmiuksia. Moni työpaja myös dokumentoi nuoren osaamista. Oman osaamisen sanoittaminen, osaamisen tunnistaminen ja opinnollistaminen ovat tuoneet työpajatoimintaan uusia kasvatuksellisia ulottuvuuksia.

## Vertaisuus

Nyky aika korostaa yksilöllisyyttä, mutta sen kääntöpuolena on yksinäisyys. Nuorten työpajatoiminta tarjoaa nuorelle mahdollisuuden ohjattuun ja tuettuun vertaisuuteen ja yhteisöllisyyteen. Vertaisuus antaa nuorelle mahdollisuuden saada emotionaalista tukea, jakaa kokemuksia, saada palautetta ja oivaltaa uusia näkökulmia, vahvistaa sosiaalisia taitoja, muokata omia asenteita ja käyttäytymistä sekä kehittää luottamusta tulevaisuuteen.

Vertaisuus rakentuu nuorten työpajatoiminnassa ohjatusti mm. ryhmävalmennuksien kautta.

Ryhmävalmennuksessa nuoret pääsevät tietyn teeman ympärillä jakamaan ajatuksiaan.

Vertaisuuteen liittyvät elementit painottuvat myös nuorten starttipajatoiminnassa. Starttipajalle ohjautuu nuoria, jotka ovat samankaltaisessa elämäntilanteessa. Vertaisuuteen liittyy kokemus siitä, että ymmärtää toista. Tämä kokemuksellinen vertaisuus voimaannuttaa; nuori kokee, ettei olekaan haasteidensa ja ajatustensa kanssa yksin, ja isot kysymykset asettuvat oikeisiin mittasuhteisiin. Vertaisuus vahvistaa myös nuoren toimijuutta ja osallisuutta.

Vertaisuuteen ei voi pakottaa, vaan nuoren annetaan valita, osallistuuko hän ryhmätoimintoihin tai millä tasolla hän rakentaa työpajalla suhteita toisiin nuoriin. Valmentaja tukee taustalla vertaisuuden rakentumista valmennuksellisin menetelmin.



## Yhteisöllisyyden rakentaminen

Yhteisöllisyyden kokemisen taustalla on ajatus ryhmästä ihmisiä, joilla on yhteenkuuluvuuden tunne. Yhteenkuuluvuuden tunnetta rakentavat tiivis vuorovaikutus, keskinäinen luottamus sekä yhteiset arvot ja ihanteet. Yhdessä tekeminen ja oppiminen sekä osallisuuden kokemukset vahvistavat yhteisöä.

Nuoruuden on sanottu olevan uusien jäsenyysneuvottelujen ikäkausi. Nuorille ystävyys-suhteet ja sosiaalinen menestys ovat erityisen tärkeitä, ja viime aikoina on keskusteltu paljon nuorten yksinäisyydestä ja individualistisen ajattelun noususta. Työpaja onkin tässä ajassa luonnollinen paikka tarjota yhteisöllisyyden kokemuksia. Työpajalle tulee nuoria, joita kiinnostaa sama ala tai jotka ovat samassa elämäntilanteessa. Toiminnassa tuetaan yhteisöllisyyden rakentumista ohjatuksi. Eri teemoja käsittelevät ryhmävalmennukset tuovat yhteen samasta asiasta kiinnostuneita nuoria eri pajoilta.

Työpajan yhteiset retket, tempaukset ja tapahtumat ovat yhteistä tekemistä, joilla vahvistetaan yhteisöllisyyden syntyä. Yhdessä koetut hetket vahvistavat ja muokkaavat niin työpajaa ja sen ammattilaisia kuin nuoriakin. Työpajalla muodostuu omia tarinoita siitä, keitä me olemme, mitä me olemme kokeneet ja mitkä asiat ovat meille tärkeitä. Vuorovaikutus, yhteistyö ja monipuolinen työskentely edistävät työpajayhteisön kaikkien jäsenten oppimista ja hyvinvointia, ja työpajojen viikko- tai pajakokouskäytännöt vahvistavat me-henkeä ja osallisuuden kokemuksia. Yhteisöllisyys ja osallisuus kulkevatkin nuorten työpajatoiminnassa käsi kädessä.

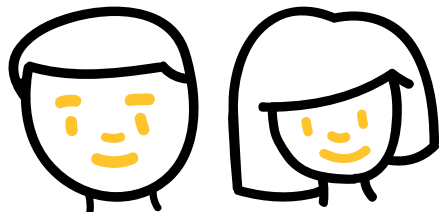
## Osallisuuden vahvistaminen

Nuorten työpajatoiminnassa osallisuuden lisäämisellä on keskeinen merkitys. Osallisuuden tukeminen nuorten työpajatoiminnassa tähtää nuoren yhteiskunnallisen osallisuuden lisäämiseen mutta myös siihen, että hän kokee osallisuutta omaan elämäänsä. Osallisuuden kaikki kolme tasoa – osallisuus omaan elämään, osallisuus lähiyhteisöihin ja osallisuus yhteiskuntaan – ovat tärkeitä kasvatuksellisia elementtejä nuorten työpajatoiminnassa.

Nuori on ensinnäkin osallinen omassa elämässään, hän määrää suunnan. Tämä voi olla erityisen vaikeaa nuorille, joilla on pitkä erilaisten yhteiskunnallisten palveluiden historia. Valmentajan tehtävänä on vahvistaa nuoren osallisuutta luomalla hänelle tilaisuuksia tulla osalliseksi ja kuulluksi eri tavoin hänen omassa valmennusprosessissaan. Tämä lähtee jo siitä, että valmennusprosessilla on nuoren itsensä päättämät tavoitteet.

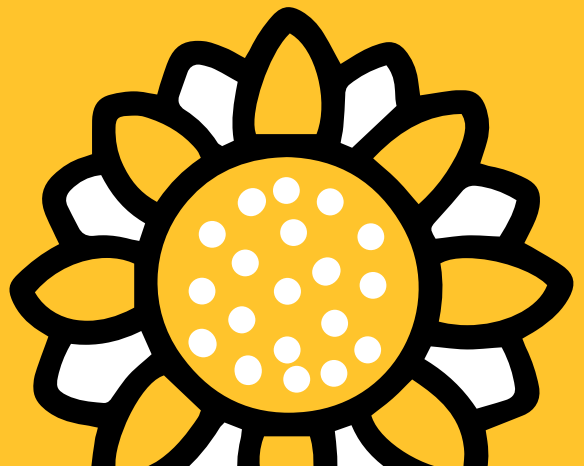
Osallisuus lähiyhteisöihin näkyy nuorten työpajatoiminnassa mm. lähipalveluiden käyttämisellä ja niihin ohjaamisella (kirjastot, harrastukset), nuoren oman verkosto-osallisuuden vahvistamisella sekä oman työpajan toimintaan vaikuttamisella. Nuoret otetaan mukaan suunnittelemaan ja toteuttamaan työpajan toimintaa, heitä kuullaan, ja heidän ajatuksiaan käytetään kehittämisen pohjana. Monella työpajalla nuorilla on mahdollisuus asettaa nuorten työpajatoiminnan ohjausryhmään oma edustajansa.

Osallisuus on myös yhteiskunnallista osallisuutta. Nuorten työpajoilla kannustetaan vaikuttamaan yhteiskuntaan ja osallistumaan pajan ryhmiin ja hetkiin, joissa keskustellaan yhteiskunnallisista asioista. Lisäksi voidaan järjestää varjovaljeja, käydä yhdessä äänestämässä, kirjoittaa mielipidekirjoituksia sekä vaikuttaa somessa. Nuoren digiosallisuuden lisääminen eri tavoin on noussut viime aikoina työpajoilla merkittäväksi tehtäväksi, sillä yhteiskunnan palvelut ja vaikutusmahdollisuudet ovat siirtyneet suurelta osin verkkoon. Toiminta lähtee nuorista, heidän tilanteestaan ja toiveistaan, siksi yhteiskunnallinen osallisuus voi olla kaikkea keskusteluista mielenosoituksiin.



# Valmennus työpajan perustehtävänä

Työpajan valmennus on tavoitteellista, työvaltaista ja yhteisöllistä, valmentautujan tarpeiden mukaista toimintaa. Siinä tuetaan valmentautujan yksilöllistä kasvua, sosiaalista vahvistumista, aktiivista osallisuutta sekä yleisiä opiskelu- ja työelämätaitoja. Työpajan valmennuksen keskeisimmät työmuodot ovat työvalmennus, yksilövalmennus ja ryhmävalmennus. Näitä valmennusmuotoja käytetään työpajalla sellaisenaan tai niitä yhdistellään erilaisiksi toimiviksi kokonaisuuksiksi, joissa painottuu jokin työmuoto toista enemmän. Tällaisia omia työmuotojaan ovat starttivalmennus, työhönvalmennus, verkkovalmennus ja siirtymävalmennus.



## 4.1 Työpajan valmennusmuodot

Valmennuksen perusmuotoja on kolme. Työvalmennus liittyy tiettyyn ammattialaan ja työelämätaitoihin. Yksilövalmennus keskittyy henkilökohtaisiin tuen tarpeisiin ja tulevaisuuden tavoitteisiin. Ryhmävalmennus tukee sosiaalisia taitoja ja ryhmässä toimimista. Näistä valmennusmuodoista tehdään myös erilaisia yhdistelmiä, joista valmentautujalle valitaan sopivin. Vaihtoehtoja ovat mm. starttivalmennus, työhönvalmennus, verkkovalmennus ja siirtymävalmennus.



KUVA 14

### Työpajan valmennusmuodot

Starttivalmennus painottaa arjen hallinnan taitoja, toimintakyvyn parantamista ja sosiaalista vahvistamista. Työhönvalmennus toteutuu työelämässä esimerkiksi tietyn ammattialan yrityksessä työelämätaitoja opetellen. Verkkovalmennus voi sisältää sekä osallisuuden vahvistamista että työelämä- ja työyhteisötaitojen kehittämistä. Siirtymävalmennusta annetaan työpajajakson jälkeen, kun valmentautuja on jo siirtynyt eteenpäin.

Työpajan valmennuksissa annetaan jokaiselle mahdollisuus aloittaa omalta tasoltaan. Jakson aikana tavoitteena on, että jokainen saa onnistua niin ihmisenä kasvamisessa kuin yhteisöön liittymisessä. Valmentautujille tehdään yksilöllinen valmennussuunnitelma.

## Työvalmennus

Työvalmennuksessa kasvatetaan ammatillista osaamista ja vahvistetaan yleisiä työelämä- ja työyhteisötaitoja. Työvalmennus antaa mahdollisuuden tutustua ammattialaan valmentajan tuella. Valmentaja asettaa yhdessä valmentautujan kanssa osaamistavoitteen. Työvalmentajan tehtävänä on sanoittaa se konkreettiseksi ja mitattavaksi tavoitteeksi, johon valmentautuja voi sitoutua. Työvalmennus on mahdollista aloittaa ilman ennako-osaamista alalta, tai sinne voi tulla vahvistamaan aiemmin opittuja taitoja.

**Työvalmennuksessa kasvatetaan ammatillista osaamista ja vahvistetaan työelämä- ja työyhteisötaitoja.**

Valmentautujaa autetaan havaitsemaan taitojaan, edistymistään ja toiminnassa kertyvää osaamista.

Työpajalla voi olla yksi tai useampi ammatillinen oppimisympäristö, ja ne vaihtelevat työpajoittain. Tarjolla on muun muassa seuraavia oppimisympäristöjä: puu- tai metallityö, tekstiilityö, kahvila, kodinhuolto, kierrätys, taide ja, media. Koska työvalmennuksessa ei edellytetä aiempaa osaamista, perehdytyksen on oltava selkeä ja tiivis osa valmennusjaksoa. Myös käytettäviin laitteisiin ja koneisiin on perehdyttävä huolellisesti.

Työvalmennus tarjoaa valmentautujalle käytännönläheisen ja koulumuotoiselle opiskelulle vaihtoehdoisen tavan oppia ammatitaitoa mielekkäiden työtehtävien avulla. Työvalmennus perustuu **tekemällä oppimiseen**: teoreettinen tieto sijoittuu tiiviisti käytännön työtehtäviin, ja omakohtaisten kokemusten kautta syntyy osaamista. Työvalmentajan tehtävänä on suunnitella sekä helppoja, motivaatiota vahvistavia harjoitustehtäviä aloittelijalle että osaamisen kertyessä vaativampia työtehtäviä. Itsenäiset tehtävät ja mahdolliset ulkopuolisten asiakkaiden tilaustyöt sekä niistä saatu palaute motivoivat valmentautujaa. Aito vastuu tehtävistä ja onnistumisen kokemukset vahvistavat uskoa omaan kykyihinkin ja antavat tulevaisuususkkoa.

Työvalmennukseen kuuluvat **valmennuskeskustelut**, joiden kautta valmentautujan osaamisen kehittymistä tarkastellaan. Valmentautajat voivat tehdä työvalmennuksen ammatillisista sisällöistä itsearviointia, oppimispäiväkirjoja tai ammatillisia portfolioita. Tekemällä oppiminen edellyttää valmentautujalta aktiivista työskentelyä sekä oman oppimisen pohdintaa ja reflektointia sekä itsenäisesti että valmentajan kanssa.

Työvalmennus on päivittäistä tukea valmentautujalle. Valmennus tapahtuu pääosin ryhmässä, jolloin myös työelämän säännöt tulevat tutuiksi. Työyhteisö- ja vuorovaikutustaitoja harjoitellaan ja opitaan yhteisen työskentelyn lomassa. Sosiaalisia taitoja voidaan tarvittaessa vahvistaa erilaisilla ryhmäytyksen menetelmillä, jotta työpajalla työskentelystä tulee sujuvaa ja mielekästä kaikille osallistujille. Hyvin toimivassa ryhmässä jokainen valmentautuja voi keskittyä omaan oppimiseen ja yhteisiin työtehtäviin sekä toisten

ryhmäläisten kannustamiseen. Isommilla työpajoilla valmentautujilla on mahdollisuus siirtyä ryhmästä toiseen ja näin kokeilla useampia ammattialoja oman kiinnostuksen mukaisesti.

Työvalmennuksessa taitojen kehittymiselle annetaan aina yksilöllisten tarpeiden mukaisesti aikaa. Parhaassa tapauksessa valmennusjakson loppuvaiheessa aloittelijasta on kehittynyt osaava ja itsenäinen toimija. Tällöin valmentautuja voi toimia päivän aikana työpajan ulkopuolella, esimerkiksi hoitaa itsenäisesti kiinteistöhuollon tehtäviä.

Valmentautuja voi saada työvalmennuksessa hankitusta osaamisesta **osaamistodistuksen**, mikä auttaa jatkosijoittumisessa. Valmentautuja voi myös suorittaa ammatillisella työpajalla näytön, jonka koulutuksen järjestäjä vastaanottaa ja arvioi. Tällöin valmentautuja saa koulutuksen järjestäjältä osaamisestaan **näyttötodistuksen**, joka lyhentää mahdollisia tulevia opintoja ja auttaa siirtymään työelämään.

Työvalmennuksessa tärkein valmennuksen väline on työpajalla tehtävä työ. Sen avulla valmentautujalle kertyy osaamista ja ymmärrystä omista vahvuuksista, ja myös hänen itsetuntonsa vahvistuu. Tällä tähdätään valmentautujan hyvinvoinnin kohenemiseen, sosiaaliseen vahvistumiseen ja etenemiseen kohti opiskelutai työelämää.

*”Valmennuksessa on tärkeää, että nuori kokee tulleen hyväksytyksi sellaisena kuin on. Tuetaan hänen itsensä hyväksymistä, osaamisen vahvistumista, nostetaan esille jo olemassa olevia vahvuuksia ja annetaan mahdollisuus niiden hyödyntämiseen. Peilataan usein toimintaa ennakoasenteisiin ja muuttuviin mielipiteisiin ja onnistumisiin. On tärkeää, että nuori kokee onnistuneensa, ja ymmärtää, että kaikkea ei tarvitse hallita, vaan uutta voi aina oppia.”*

– Työvalmentaja

## Työvalmentajan vastuulla ovat:

- » ammattialan materiaalihankinnat, kustannukset ja käytön seuranta
- » työkoneiden ja -välineiden ylläpito, hankinnat ja huolto
- » valmentautujien perehdyttäminen (yleinen ja konekohtainen)
- » työvalmennuksen viikkosuunnitelmat ja vuosisuunnittelu sekä niiden dokumentointi
- » ammatillisten taitojen valmennustehtävät ja niiden kehittäminen eri tarpeiden mukaiseksi; skaalana on ”aloittelijasta mestariin”
- » osallistuminen valmennussuunnitelmien tekemiseen, valmennuskeskusteluihin ja valmennuksen havaintojen kirjaamiseen
- » yksilö- ja ryhmäkeskustelut valmentautujien kanssa
- » oman alan seuraaminen, omien taitojen ylläpito ja lisäkouluttautuminen.

## Yksilövalmennus

Yksilövalmennus on kokonaisvaltaista arjen hallinnan ja toimintakyvyn vahvistamista sekä tukea jatkolun löytämiseen. Yksilövalmennuksessa mietitään valmentautujan elämäntilannetta kokonaisvaltaisesti, suunnitellaan valmentautujalle sopivia työpajajakson sisältöjä sekä selkeytetään tulevaisuuden toiveita.

Yksilövalmennus lähtee liikkeelle tutustumisesta, jonka kautta yksilövalmentajan ja valmentautujan välille rakennetaan luottamusta. **Arvostava kohtaaminen** on edellytys yksilövalmennuksen onnistumiselle. Kun vuorovaikutussuhde on hyvä, valmentautuja voi avautua omasta, työpajan ulkopuolisesta elämästään, johon hän mahdollisesti tarvitsee tukea. Yksilövalmennuksessa keskustellaan henkilökohtaisista asioista, valmentautujan oman elämän toiveista ja tarpeista, jotka voivat liittyä päivärytmiin, asumiseen, ihmissuhteisiin, kodinhoitoon ja esimerkiksi virastoasioissa toimimiseen.

Yksilövalmentaja rakentaa kahdenkeskisiin kohtauksiin rauhallisen ja turvallisen tunnelman, jossa vaikeatkin asiat voidaan ottaa puheeksi ja niihin voidaan myös keksiä yhdessä ratkaisuja. Tapaamiskertojen myötä haastavista asioista kyetään puhumaan avoimesti ja niiden kehittymistä voidaan arvioida. Useimmiten yksilövalmentaja tapaa valmentautujaa kahden kesken sovittuina aikoina työpajalla, mutta yksilövalmentajan luokse voi mennä myös akuuteissa tilanteissa, jos valmentautuja tarvitsee äkillisesti neuvoja tai tukea omassa elämässään.



## Yksilövalmentajan vastuulla ovat:

- » valmentautujan valmennusprosessin kokonaisuus ja tavoitteellinen eteneminen
- » valmennussuunnitelmien tekeminen, valmennuskeskustelut ja dokumentointi
- » verkosto- ja monialainen yhteistyö sekä palveluohjaus valmentautujan tarpeiden mukaisesti
- » henkilökohtaisten valmennuskeskustelujen aikatauluttaminen ja tilajärjestelyt
- » ryhmämuotoisen toiminnan suunnittelu valmentautujien tarpeen mukaan (teemoina esimerkiksi uni, ruoka, elämänhallinta tai virkistäytyminen)
- » opintokäyntien järjestäminen eri kohteisiin (oppilaitokset, kulttuuri- ja luontokohteet, retket)
- » ulkopuolisten asiantuntijoiden luentojen tai kurssien järjestäminen työpajalle (Martat, velkaneuvonta, oppisopimustoimisto, yrittäjät, entiset valmentautajat)
- » oman alan seuraaminen, omien taitojen ylläpito ja lisäkouluttautuminen.

Yksilövalmentajan vastuulla on **valmennus-suunnitelman** tekeminen työpajajaksolle. Hän pohtii yhdessä valmentautujan kanssa, mitkä ovat valmennusjakson sisällöt, millaisia tavoitteita niihin sovitaan ja miten niitä seurataan. Ammatillisella työpajalla valmennussuunnitelma tehdään yhdessä niin, että valmentautujan ja yksilövalmentajan lisäksi mukana on myös työvalmentaja. Valmennussuunnitelman päivittäminen ja etene- mistä arvioivat keskustelut on myös hyvä tehdä kaikkien osapuolien kesken. Lisäksi valmentautuja tekee itsearviointia, mikä auttaa häntä näkemään omat vahvuutensa ja kehittämiskohteensa. Itsearviointin ja valmentajien näkemysten vertailun avulla selvitetään, miten arjen hallinta on kehittynyt, toiminta- ja työkyky edistynyt tai tulevaisuusnäkymät kirkastuneet.

Yksilövalmennuksessa tavoitteena on, että valmen- tautuja oivaltaa omat mahdollisuutensa suunnitella työpajan jälkeistä etenemisen polkua, suuntautui- pa se sitten opiskelu- tai työelämään. Yksilövalmentaja toimii peilinä ja auttaa valmentautujaa tulemaan tietoiseksi hänen vahvuuksistaan ja mahdolli- suuksistaan elämässä. Tulevaisuusohjauksen menetelmien avulla valmentautuja voi luoda unelmia sekä käsitellä vaihtoehtoja ja tulevaisuuskuvia. Tulevaisuustyöskentely antaa hänelle voimaa tehdä tarvittavia muutoksia nykyiseen toimintaansa ja edistää tavoitteisiin pääsyä.

Yksilövalmentaja toimii työssään usein monialai- sissa verkostoissa. Jos valmentautuja antaa suos- tumuksen, hänen henkilökohtaisiin haasteisiinsa ja tarpeisiinsa voidaan vastata yhteistyöverkoston kautta. Monialainen tuki auttaa siirtymään tarvitta- viin palveluihin ja esimerkiksi selvittämään asunto- tai talousasioita ennen kuin työpajajakso päättyy.

*”Yksilövalmentajana pyrin vahvistamaan valmentautujan toimintakykyä, arjen hallintaa ja tulevaisuuden suunnitelmia. Olen aikuinen rinnalla kulkija, joka auttaa ja jeesaa valmentautujaa löytämään oman polkunsa ja paikkansa osana yhteiskuntaa. Ja ennen kaikkea luomaan vahvempaa itsetuntoa ja kannustamaan omia haaveita kohti. Yksilövalmentajana teen tiivistä yhteistyötä eri verkosto- ryhmien kanssa. Tarvittaessa menen valmentautujan kanssa yhdessä sosiaalitoimen, TE-toimiston ym. tapaamisiin. Tärkeintä on luottamuksen saavuttaminen valmentautujan kanssa.”*

– Yksilövalmentaja

**Yksilövalmennus  
on kokonaisvaltaista  
arjen hallinnan ja  
toimintakyvyn  
vahvistamista.**

## Ryhmävalmennus

Yksilövalmennuksen rinnalla käytetään yleensä myös ryhmävalmennusta, jossa vahvistetaan valmentautujien sosiaalisia taitoja ja kykyä toimia ryhmässä. Sen aiheet vaihtelevat fyysisestä hyvinvoinnista, kuten unesta, liikunnasta ja terveellisestä ruoasta, psyykkiseen hyvinvointiin, kuten tunnetaitoihin, jaksamiseen ja itsetuntoon. Ryhmävalmennuksessa voidaan käsitellä valmentautujien elämäntilanteista nousevia aiheita, ja silloin toisten ryhmäläisten vertaistuellalla on merkittävä vaikutus. Ryhmävalmennuksen menetelminä käytetään keskusteluhetkiä, vertaisryhmiä, erilaisia toiminnallisia ryhmäharjoituksia sekä luovia, taidelähtöisiä menetelmiä. Tavoitteena on, että jokainen löytää omat vahvuutensa toimia sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa.

Ryhmävalmennuksessa käytetään aluksi erilaisia ryhmäytymisen keinoja. Ryhmässä toimiminen aloitetaan pienin askelin, jotta jokainen uskaltautuu mukaan omien sosiaalisten taitojensa mukaisesti. Ryhmätoiminnan jatkuessa kaikkia rohkaistaan olemaan enemmän läsnä ja jakamaan omia ajatuksiaan. Luottamus omiin taitoihin vahvistuu kokemusten myötä.

Myös työvalmentaja tai työhönvalmentaja voi teettää ryhmäytymis- ja ryhmässä toimimisen harjoituksia. Se tukee työvalmennuksessa olevien kykyä toimia ammatillisissa työryhmissä ja opiskella ryhmämuotoisesti. Työvalmennuksessa olevat valmentautajat voivat osallistua erilaisiin ryhmävalmennuksen tilanteisiin, esimerkiksi yhteiseen liikuntaan, retkeilyyn ja tiettyyn aiheeseen paneutuvaan ryhmätoimintaan.



**”Olen saanut olla oma itseni, enkä koe, että minulta olisi vaadittu mahdottomuuksia. Ilmapiiri on ollut hyväksyvä ja avoin, ’ollaan kaikki ihmisiä’.”**

VALMENTAUTUJA, SOVARI 2022



## 4.2 Valmennusmuotojen yhdistelmiä

Valmennusmuotojen yhdistelemisellä vastataan valmentautujien vaihteleviin ja yksilöllisiin tuen tarpeisiin, jotta heitä voidaan tukea valmennusprosessin eri vaiheissa. Osa valmentautujista tarvitsee elämänhallinnan tukea ja sosiaalista vahvistumista, ja toiset ovat jo valmiita siirtymään opiskelu- ja työelämään.

### Starttivalmennus

Starttivalmennus on arjen hallinnan vahvistumiseen keskittyvää matalan kynnyksen toimintaa, jossa voidaan antaa pitkäkestoista ja intensiivistä tukea. Starttivalmennus tukee valmentautujaa kokonaisvaltaisesti ja vahvistaa yhteistyötä tarvittavien monialaisten palveluiden kanssa. Matalan kynnyksen starttivalmennuksessa olevilla työ- tai koulutuspolku ei ole aivan lähiaikoina saavutettavissa, vaan sen alku siintää hieman kauempana edessäpäin.

Starttivalmennus on suunnattu henkilöille, jotka ovat esimerkiksi kadottaneet päivärytmiänsä tai joilla on erilaisia riippuvuuksia, mielenterveysongelmia, oppimisvaikeuksia tai puutteita arjen hallinnassa. Starttivalmennuksessa vahvistetaan valmentautujan voimavaroja sekä itsetuntemusta ja -luottamusta sekä autetaan häntä löytämään tarvittavat muut tukitoimet palveluverkostosta. Valmentautujaa tuetaan ottamaan vastuuta omasta elämästään ja olemaan aktiivinen toimija omassa arjessaan sekä tulevaisuuden suunnittelussa.

Starttivalmennukseen kuuluu sekä yksilövalmennusta että ryhmävalmennusta henkilön tarpeiden mukaisesti. Yksilövalmennuksessa keskitytään henkilökohtaisiin asioihin, joihin valmentautuja toivoo tukea joko starttivalmennuksesta tai palveluverkostosta. Tavoitteena on parantaa valmentautujan kykyä selviytyä jokapäiväisestä elämästä niin, että kestävien jatkosuunnitelmien rakentaminen olisi mahdollista.

Ryhmävalmennuksessa ryhmään tutustuminen ja siihen osallistuminen tehdään mahdollisimman sujuvaksi osaksi valmennuspäivää. Ryhmäkoko pidetään usein pienenä, koska osalla voi olla sosiaalisten tilanteiden pelkoa, jännittämistä tai paniikki-kohtauksia. Ryhmätoiminnalla vahvistetaan tunnetta osallisuudesta ja sitä kautta myös oman elämän merkityksellisyydestä. Yhteinen toiminta voi olla musiikin kuuntelua, pelaamista, ruuanlaittoa, erilaisiin harrastuksiin tutustumista ja luontoelämyksiä. Osallistuminen suunnitteluun sitouttaa valmennettavia ryhmän toimintaan.

Starttivalmennuksessa käytetään paljon toiminnallisia ja luovia menetelmiä itsetuntemuksen kehittämiseen ja vuorovaikutustaitojen parantamiseen. Joskus starttivalmennus voi sisältää työtehtäviä kuten kädentaitojen harjoittelua, joiden tavoitteena on toimintakyvyn parantaminen.

Starttivalmennuksessa keskeistä on yksilöllisen ja yhteisöllisen työotteen yhdistäminen sekä monialaisen yhteistyöverkoston kanssa työskenteleminen. Verkostotyössä tehdään tiivistä yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa nuorten hyvinvoinnin lisäämiseksi. Verkostosta saadaan starttijaksolle tietoa ja sisältöjä, esimerkiksi velkaneuvontaa, harrastusmahdollisuuksien kokeilemistä ja ruuanlaiton kursseja. Yhteistyökumppaneita ovat mm. etsivä nuorisotyö, sosiaalityö, päihdetyö, asumisen toimijat ja kolmas sektori, kuten Marttaliitto.

*”Starttipajalla työskennellään ryhmämuotoisesti, ryhmän ulkopuolella otetaan yksilöaikoja niiden ollessa mahdollisia. Myös sosiaalityöntekijä kutsutaan paikalle esim. poissaolojen kertyessä ja laajemmin mietitään, millä tavoin voitaisiin työskennellä nuoren kanssa. Ryhmässä osallistavan ja keskustelevan tyylin olen kokenut antoisaksi. Haen vähän vasta valmistuneena sitä omaa menetelmää, tällä hetkellä olen kiinnostunut kokeilemaan uusia ja katsomaan mikä toimii ryhmässä. Palautteen antaminen! Pienistäkin asioista kiittäminen ja hyvän sanominen.”*

– Starttipajan valmentaja

**Työhönvalmennus  
tukee valmentautujan  
työllistymistä ja  
työssäkäymistä.**

## Työhönvalmennus

Työhönvalmennus tukee valmentautujaa avoimille työmarkkinoille työllistymisessä ja työssäkäynnissä. Samalla tuetaan työnantajaa. Työhönvalmennus on työpaikoissa järjestettävä tekemällä oppimisen prosessi. Työpajan työhönvalmentaja tukee valmentautujaa yhteistyössä työnantajan tai työpaikkahjaajan kanssa. Työhönvalmennus voi sisältää lyhyen perehdytysjakson työpajan oppimisympäristössä, minkä jälkeen valmentautuja siirtyy hänelle sopivaan työpaikkaan, joko yritykseen, yhdistykseen tai kunnan organisaatioon.

Työhönvalmennuksen tavoitteena on henkilökohtaisen tuen avulla löytää sopiva työ- tai koulutuspaikka. Valmentajaa auttaa paitsi työhönvalmentaja myös tarpeen mukaan esimerkiksi ammatinvalinnanohjaaja. Valmennus räätälöidään jokaiselle yksilöllisesti, ja sen aikana on mahdollista suorittaa esimerkiksi hygieniapassi tai työturvallisuuskortti. Työhönvalmennuksen aikana päivitetään cv ja muita tarvittavia asiakirjoja ja valmistaudutaan työhaastatteluihin. Osaamisen kertyminen ja omiin vahvuuksiin tutustuminen lisäävät itsetuntemusta ja itsevarmuutta, jotka auttavat konkreettisten tavoitteiden saavuttamisessa.

Työhönvalmennus etenee usein niin, että työskennelyään jossakin työpajan oppimisympäristössä valmentautuja toteaa alan olevan hänelle sopiva ja haluaa opiskella ammattia oppisopimuksella. Työhönvalmentaja auttaa häntä löytämään sopivan oppisopimuspaikan, jossa voidaan hyödyntää palkkatukea. Valmentaja tukee myös sopeutumista työpaikkaan ja työelämään.

Työhönvalmentaja voi tehdä yksilövalmennuksen lisäksi myös pienimuotoista ryhmävalmennusta, jossa hän voi tukea kaikkia työhönvalmennuksessa mukana olevia.

## Seinätön valmennus on tapa toteuttaa työvalmennusta ja ryhmätoimintaa

Seinättömästä valmennuksesta puhutaan silloin, kun työpajalla, valmentajan vastuulla, on kiinteä ryhmä,

joka kuitenkin työskentelee työpajan seinien ulkopuolella. Seinätöntä valmennusta ovat useat kiinteistöhuollon sekä luontoon ja maisemointiin liittyvät tehtävät. Valmentaja kokoaa ryhmän yhteen aamuisin ja päivän päätteeksi, mutta työajan valmentautajat työskentelevät itsenäisesti työpisteissään.

Myös ryhmävalmennusta voi järjestää ”seinättömästi”. Siinä tapauksessa viikko-ohjelma koostuu ryhmätoiminnan lisäksi vierailuista, kurseista, infoista, työhyvinvointitoiminnasta ja itsenäisestä tavoitteiden mukaisesta toiminnasta.

## Verkkovalmennus

Verkko- ja etävalmennusta lähdettiin koronan myötä kehittämään ja laajentamaan työpajojen valmennuspalveluihin sopivaksi toimintamuodoksi. Verkko- ja etävalmennuksella tarkoitetaan digitaalisilla alustoilla tapahtuvaa yksilö- tai ryhmävalmennusta. Verkkovalmennus työpajalla on tavoitteellista. Lähtökohtana on yksilön tarpeiden huomioiminen ja taitojen kehittäminen elämänhallinnan vahvistamiseksi.

Verkkovalmennus on todettu hyväksi toimintamuodoksi silloin, kun valmentautuja ei pitkien välimatkojen takia pääse työpajalle tai kun hänellä on sosiaaliin tilanteisiin osallistumisen pelkoa. Valmentautuja voi olla joko osittain tai kokonaan etävalmennuksessa. Osittaisessa etävalmennuksessa valmentautuja osallistuu esimerkiksi kahtena päivänä viikossa työpajan toimintaan paikan päällä ja sen lisäksi hänellä on 1–2 etävalmennuspäivää.

*”Jokaiselle nuorelle on laadittu yksilöllinen suunnitelma, joka pohjautuu hänen sopimuksensa tavoitteisiin ja on tarkistettu/tullaan tarkistamaan yhdessä viranomaisen, nuoren ja valmentajan kanssa yhteistyössä.”*

Verkkovalmennusta toteutetaan työpajan valmentautujille sopivilla tavoilla verkossa Discordin, Zoomin, Teamsin tai muun alustan kautta. Toimivia käytäntöjä

ovat myös viestien lähettäminen joko tekstiviesteinä tai WhatsAppilla sekä puhelinkeskustelut. Verkkovalmennuksessa voidaan tehdä sekä työvalmennukseen keskittyviä ammattialan tehtäviä että hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä yksilötehtäviä. Verkkovalmennuksessa ei jäädä pelkästään tietokoneen tai älypuhelimien äärelle, vaan siihen kuuluu myös konkreettisia, toiminnallisia tehtäviä.

Hyvinvointiin liittyvät tehtävät voivat olla kuntoilua, luontopoluilla vaeltamista, geokätköjen etsintää, reittikävelyjä puistoihin tai liikuntapaikoille sekä esimerkiksi valokuvausta ja videointia. Tehtävät puretaan joko henkilökohtaisissa tapaamisissa tai etäryhmissä, jolloin syntyy myös osallisuuden kokemuksia. Valmennuksen tavoite on ylläpitää päivärytmiä, kehittää omaa osaamista eri tehtävien avulla ja parantaa sosiaalisia taitoja sekä ryhmässä toimimista.

Yksilöllistä verkkovalmennusta annetaan henkilökohtaisten tarpeiden mukaan ja tarvittaessa myös kahden kesken. Siihen kuuluu tulevaisuuden suunnittelua sekä opintoihin ja työelämään tähtääviä tehtäviä, esimerkiksi cv:n tai portfolion tekeminen. Verkkovalmennus madaltaa kynnystä siirtyä fyysisesti työpajan valmennusjaksolle, oppilaitokseen tai työelämään.

Myös työvalmennusta voi toteuttaa etänä. Ammatillisessa työvalmennuksessa suoritetaan tunnistettujen oppimisympäristöjen tehtäviä ja valmentautuja voi saada siitä osaamistodistuksen. Verkkovalmennukseen voi kuulua myös näytön suorittaminen. Niin sanotut opinnollistetut etätehtävät ovat tutkintojen perusteiden mukaisia.

Ammatillista verkkovalmennusta voidaan toteuttaa myös hybridimallilla niin, että ennen työpajalle siirtymistä ammatillisen tutkinnon peruskäsitteitä ja toimintatapoja käsitellään etävalmennuksessa. Etävalmennus antaa mahdollisuuden harjoitella myös sosiaalisissa tilanteissa toimimista turvallisessa ympäristössä.

*”Ryhmät ovat jatkaneet toimintaa Discord-palvelimen kautta. Siellä annamme ohjausta nuorille yhdessä yksilövalmentajan kanssa. Käsittelemme mm. nuoren vahvuuksiin, kiinnostuksiin sekä motivaatioon liittyviä asioita erilaisten tehtävien, videoiden ja ryhmässä keskustelemisen kautta.”*

**– Työpajan valmentaja**

*”Etävalmennus tukee valmentautujien etätöskentelytaitoja sekä antaa mahdollisuuden testata omia rajojaan turvallisesti digitaalisessa maailmassa. Etävalmennuslустat tasoittavat etäisyyksiä osallistujien välillä. Meillä VoL1-hankkeessa kehitetty e-Dimo-järjestelmä auttaa oman etenemisen seuraamista jatkuvasti valmennuksen edetessä. Palaute onnistumisista tulee välittömästi ja jää valmentautujalle konkreettisenä osoituksena omasta onnistumisesta vielä valmennuksen päättymisen jälkeen. Ammatillinen etävalmennus on suunnitelmallista ja strukturoitua ja tuo opinnollistamisen teemat paljon lähemmäs arkityöskentelyä”*

**– Työpajan etävalmentaja**

## Siirtymävalmennus

Siirtymävalmennuksessa suunnataan tulevaan ja autetaan valmentautujaa kiinnittymään valitsemaansa jatkopolkuun. Siirtymävalmennusta annetaan työpajakson jälkeen.

Siirtymävalmennuksessa tuetaan ja autetaan valmentautujia, jotka ovat siirtyneet työpajakson jälkeen opiskelemaan tai töihin tai jääneet työttömäksi. Siirtymävalmennus on kuulumisten kyselyä, kiinnostuksen osoittamista henkilön uutta elämänvaihetta kohtaan ja tarvittaessa apua haastavien tilanteiden ylittämiseen. Siirtymävalmennus on työmuotona uusi, ja sitä on kehitetty hanketyönä Tulevaisuusvalmennus-nimellä (Partanen-Sainio 2022). Tukea annetaan yksilöllisesti seuraavanlaisissa asioissa:

- opiskelun aloittaminen ja rahoittaminen, mm. pääsykokeisiin valmistautuminen, opintotuen hakeminen, opiskelupaikkaan tutustuminen
- motivaation vahvistaminen, etenemisen näkyväksi tekeminen
- aikataulutaminen (opintotehtävät, työ, harrastukset ja arki)
- tehtävien selkeyttäminen, sopivien työ- ja opiskelutapojen etsiminen
- yhteistyö oppilaitoksen kanssa, esimerkiksi erityisen tuen päätöksen hakeminen
- työharjoittelupaikan etsintä.

Valmentajat tekevät siirtymävalmennusta joko hanketyönä tai oman työn ohessa. Työpajatoiminnan siirtymävalmennusta kannattaisi hyödyntää laajemmin yksilöllisten koulutuspolkujen mahdollistajana ja opiskelun tukena. Työpajakson aikainen tuttu valmentaja pystyy tukemaan uuden elämänvaiheen onnistumista, koska luottamussuhde on syntynyt jo jakson aikana ja tuen tarpeet on helpompi ottaa esille hänen kanssaan. Siirtymävalmennus voisi olla työmuoto, jonka avulla työpajan jälkeiset siirtymät saadaan kestämään ja onnistumaan niin opiskeluissa kuin työelämässäkin.

## 4.3 Toiminnalliset, luovat ja taidelähtöiset menetelmät

Toiminnallisten, luovien ja taidelähtöisten menetelmien tavoitteena on auttaa valmentautujaa tulemaan tietoisiksi omista ajatuksistaan, tunteistaan, voimavaroistaan, vahvuuksistaan ja unelmistaan. Menetelmien avulla valmentautujan oma osaaminen tulee näkyväksi ja vahvistuu, mikä auttaa luomaan positiivisia tulevaisuuskuvia.



KUVA 15

### Toiminnalliset, luovat ja taidelähtöiset menetelmät

Toiminnalliset, luovat ja taidelähtöiset valmennusmenetelmät auttavat valmentautujaa tutustumaan itseensä ja kukoistamaan omien mahdollisuuksiensa mukaisesti. Kukoistamisen käsitteeseen sisältyvät hyvinvoinnin ulottuvuudet, joita ovat emotionaalinen, sosiaalinen ja psykologinen hyvinvointi.

Emotionaaliseen hyvinvointiin liittyvät toiminnassa koetut myönteiset tunteet, pettymyksen sietokyvyn ja joustavuuden eli resilienssin vahvistuminen sekä tyytyväisyyden kokeminen elämässä. Sosiaalista hyvinvointia edistävät toiminnan aikana viriävät myönteiset ihmissuhteet, jotka ovat mahdollisia sosiaalisissa ryhmissä, joissa voi arvostaa toisia ja tulla toisten arvostamaksi. Psykologinen hyvinvointi vahvistuu, kun oppii tuntemaan eri toimintojen kautta omia vahvuuksiaan ja uskaltautuu haasteisiin eli kokeilemaan jotain uutta. Kun on oppinut tuntemaan ja hyväksymään itsensä, voi tavoitella omaa potentiaaliaan ja itselle merkityksellistä elämää. (Smith 2018.)

Moninaisuuden arvostamista opitaan, kun toiminnallisten tai luovien, taidelähtöisten menetelmien kautta jaetaan omia kokemuksia toisten kanssa. Omien kokemusten, tunteiden ja ajatusten tietoinen havainnointi (reflektio) vahvistaa tietoisuutta persoonallisista ja sosiaalista taidoista sekä ymmärrystä omasta ja toisten kasvusta (Toivakka & Maasola 2017). Moninaisuuden arvostaminen edellyttää toisten tarinoiden kuuntelemista. Kun valmentautuja voi itse omin sanoin tai menetelmin kertoa oman tarinansa, muiden on mahdollista ymmärtää ja tukea häntä. Tarinoiden jakamisen kautta syntyy aitoa myötäelämistä, joka vahvistaa koko ryhmää. Kun kokemuksia, tunteita ja ajatuksia kyetään jakamaan toisten kanssa, valmentautujien hyvinvointi ja yhteenkuuluvuuden tunne vahvistuvat. Tunne yhteenkuuluvuudesta syntyy yhteyden kokemisesta, välittämisestä ja muiden tarjoamasta lämmöstä – siitä että voi tuntea olevansa muille tärkeä.

Luottamus osallistujien välillä paranee, kun jokainen saa puhua omin sanoin tai ilmaista itseään omalla tavallaan eikä tule hylätyksi ryhmässä sen vuoksi, mikä hänelle on totta ja tärkeää hänen elämässään. Luottamus ryhmässä mahdollistaa valmentautujille

oman haavoittuvuuden ja epätäydellisyyden paljastamisen, mikä lisää aitoa ja myötätuntoista vuorovaikutusta.

Valmennusmenetelmien käyttämisessä tulee kiinnittää huomiota ryhmän sisäisen luottamuksen tukemiseen, koska sitä kautta myös valmentautujien itseluottamus vahvistuu. Luottamus on tunnetta siitä, että elämä kantaa ja epävarmuudet ovat selätettävissä. Usko tulevaisuuteen edellyttää luottamusta omiin voimiin ja toisiin ihmisiin. Luovat, taidelähtöiset ja toiminnalliset menetelmät auttavat osallistujia tutustumaan toisiinsa sekä kiinnittymään ryhmään.

Luovat ja taidelähtöiset valmennusmenetelmät syventävät itsetuntemusta, joka on sosiaalisen vahvistamisen tärkeä elementti. Itsetuntemus on avain omien arvojen, tavoitteiden ja motivaation löytymiseen. Elämänasenne ja itseä koskevat käsitykset voivat muuttua, kun harjoitusten avulla pääsee haastamaan aiempaa ajattelutapaansa ja saa uusia positiivisia kokemuksia itsestä ja toiminnasta. Itsetuntemuksen harjoitusten avulla jokainen pääsee vastaamaan tärkeisiin kysymyksiin: ”Kuka minä olen, mitä minä osaan ja mihin minä pystyn?” (Raatikainen 2022.)

Itseksi tulemisen ja itsensä löytämisen prosessi on elinikäinen, ja työpaja voi auttaa tässä prosessissa. Valmentautujille kertyy lisää itsetuntemusta, kun valmennuksen menetelmien avulla jokainen pääsee kokeilemaan omia rajojaan ja uskaltautuu pois mukavuusalueelta. Itsetuntemus vahvistaa itsetuntoa ja itsearvostusta ja auttaa valmentautujaa tekemään oman elämänsä suhteen kestäviä valintoja.

Toiminnalliset, luovat ja taidelähtöiset menetelmät antavat mahdollisuuden leikkiä ja kuvitella vaihtoehtoisia asioita. Mielikuvituksen harjoittamista voidaan verrata lihasvoiman harjoitteluun. Mielikuvitusta täytyy treenata, jotta oppisimme keksimään ratkaisuja ongelmiin ja tulisimme sillä tavoin valmiimmiksi ottamaan vastaan elämään väistämättä kuuluvia muutoksia ja epävarmuuksia. Mielikuvitus tukee resilienssiä, ja sitä tarvitaan elämän muutostilanteissa jatkuvasti.

Lisäksi näiden menetelmien hyöty on yhteisissä kokemuksissa, jotka vahvistavat osallisuuden tunnetta sekä vahvistavat yksilön kyvykkyyden kokemuksia. Olipa kyseessä kuvataide, musiikki tai luontolähtöinen ja eläinavusteinen toiminta, niin niissä valmentautuja tekee sekä jotain itseään kiinnostavaa että samalla hyvää maailmalle eli toimii myös muiden kuin omien tarpeidensa mukaisesti. Hyvinvoinnin edistäminen lisää onnellisuutta ja on erittäin tarpeellista myös työpajatoiminnassa.

## Taiteeseen perustuva toiminta

Kuvalliseen ilmaisuun perustuvia menetelmät ovat mm. vapaa itseilmaisu, kuvapäiväkirjan pitäminen sekä kuvataiteen tekeminen annetusta aiheesta. Kuvallisessa ilmaisussa toimitaan yksin tai yhdessä ja opetellaan luottamaan omaan sisäiseen viisauteen sekä jakamaan oma teos muiden kanssa pyrkien dialogiin ja kokemusten vaihtoon.

Musiikkiin perustuvia menetelmiä ovat mm. musiikin kuuntelu (esimerkiksi elämäni biisi), soittaminen yksin tai yhdessä sekä esiintyminen. Musiikin tekeminen, säveltäminen ja sanoittaminen ovat osa musiikkiin liittyvää valmennusta. Musiikin rauhoittavaa tai energisoivaa voimaa voidaan käyttää myös arkipäivän työpajatyön taustalla.

Draamallisia menetelmiä ovat vapaa tai ohjattu itseilmaisu, improvisaatio, käsikirjoituksen laatiminen, näyttelemine ja esityksen ohjaaminen. Yhteisöllisyys kasvaa esityksen suunnittelusta harjoittelun kautta kohti ensi-iltaa. Valmentautujille on draamatyöskentelyssä monia vaihtoehtoisia kehittymisen paikkoja. Itseilmaisun lisäksi paranevat myös yhteistyötaidot.

Sanataiteen menetelmiä ovat mm. vapaa ilmaisu, ohjatut tehtävät (kirjeet, runot, laulun sanat) ja päiväkirjan kirjoittaminen. Myös kirjallisuuden lukeminen, esimerkiksi lukupiiri, voi vahvistaa ymmärrystä ihmisenä olemisesta ja avata valmentautujille vaihtoehtoisia näkökulmia omaan elämään ja tarinankerrontaan. Lukemisen yhteydessä ihminen peilaa omia kokemuksiaan luettuun tarinaan ja saa sitä kautta mahdollisuuden uudelleen tulkita oman elämänsä tapahtumia.

Sirkukseen ja leikkiin perustuvissa menetelmissä keskeistä on hauskuus, yhdessäolo ja keveyden tunteen saavuttaminen. Sirkus edellyttää taitojen kehittämistä pitkäjänteisesti, kun taas leikki on kaikkien saavutettavissa, ja sillä voidaan saada valoisia, yhteisen ilon hetkiä.

*”Huumori parantaa vuorovaikutusta, keventää tunnelmaa vaikeissa kohdissa ja luo yhteisyyden kokemusta. Yksi huumorin selviytymiskykyä parantava vaikutus perustuu sen stressiä purkavaan vaikutukseen. Nauru auttaa palautumaan stressireaktiosta, ja rennompina olo auttaa ponnistelemaan tehtävänä olevassa asiassa.”*

## Pelillistäminen

Pelillistämällä uuden oppimisesta ja vuorovaikutuksesta tehdään hauskaa ja miellyttävää peleistä tutun elämyksellisyyden avulla. Peleissä voidaan hyödyntää digitaalisia ja virtuaalisia ympäristöjä sekä peleistä tutuksi tulleita keinoja, esimerkiksi pisteytettyjä tehtäviä, tasoja ja saavutuksia. Käyttöön sopivat myös perinteiset pelimuodot, kuten kortti- ja lautapelit. Pelit tarjoavat samaan aikaan jännittävän ja mielenkiintoisen, mutta myös turvallisen ympäristön, jossa voi oppia kokeilemalla, epäonnistumalla ja kokeilemalla uudestaan. Yhdessä pelaamalla helpotetaan tutustumista, keskustelua ja suhteiden rakentumista vastavuoroisesti.

## Luontolähtöinen toiminta

Moni työpaja hyödyntää toiminnassaan luontoa ja luonnossa liikkumista. Luontoretket lisäävät hyvinvointia ja parantavat suhdetta lähiluontoon.

Luontolähtöinen toiminta voi olla myös tavoitteellista ja suunnitelmallista Green Care -toimintaa. Sen keskeisiä elementtejä ovat luonto, toiminta ja yhteisö sekä niiden edellytykset ammatillisuus, tavoitteellisuus ja vastuullisuus. (Luke & GCF ry 2021.)

*”Ammattialan osaamisen mukaisesti käytetään monia erilaisia eläin- ja luontoavusteisuuden menetelmiä. Näitä ovat muun muassa ratsastusterapia ja sosiaalipedagoginen hevostoiminta, sosiaalinen ja terapeutin puutarhatoiminta, maatilojen kuntouttava toiminta sekä ekopsykologian menetelmät. Toimintaa harjoitetaan tavoitteellisesti, vastuullisesti sekä ammatillisesti. Hyvinvointia lisäävät vaikutukset syntyvät muun muassa luonnon elvyttävyyden, osallisuuden ja kokemuksellisuuden avulla. Toiminta sijoittuu usein luonnon- ympäristöön tai maatilalle, mutta luonnon elementtejä voidaan tuoda ja käyttää myös kaupunki- ja laitosympäristöissä.”*

(Green Care Finland)

Säännöllinen luontolähtöinen ryhmävalmennus tarjoaa tietoa ja keinoja, joiden avulla valmentautujan on mahdollista edistää arjen hallintaansa, itsetuntemustaan ja sosiaalisia taitojaan. Kolme peruselementtiä ovat luontoperustaisuus, kokemuksellisuus ja osallisuus.

## Eläinavusteinen toiminta

Monella työpajalla on huomattu, että vieraileva koira, pajakoira, motivoi osallistujia tulemaan työpajalle ja osallistumaan keskusteluun. Koiran kohtaaminen ”murtaa jään” myös ihmisten kohtaamiseen. Aito, hetkessä elävä ja läsnä oleva eläin auttaa sosiaalisissa tilanteissa kiinnittymään hetkeen. Eläimen läheisyys rauhoittaa, eläimen silittäminen ja kehollinen vuorovaikutus luo turvaa.

Työpajojen eläinavusteista toimintaa voi verrata sosiaalipedagogiseen hevostoimintaan, jossa painopisteenä on ennaltaehkäiseminen ja sosiaalisen kuntoutuksen tarpeet. Hevosen ohella toiminnassa voi olla monia muitakin koti- ja lemmikkieläimiä; yleisemmin työpajoilla on koiria. Nyt on ollut nähtävissä kiinnostusta myös vuohien, lampaiden ja kanojen kanssa työskentelyyn. Täysin eläinavusteisia työpajoja on toistaiseksi vähän, mutta kiinnostus on kasvamassa.

## Seikkailukasvatus

*”Seikkailukasvatus on menetelmä, jossa pyritään tuottamaan ihmisenä kasvua tukevia kokemuksia seikkailun avulla. Seikkailukasvatus on turvallista, ammattimaisesti ohjattua ja tavoitteellista. Seikkailukasvatusta toteutetaan usein aidossa luontoympäristössä retkeillen, meloen tai kiipeillen, mutta se voi yhtä hyvin olla pimeäkävelyä marraskuisessa metsässä tai sisätiloissa.”*

(Seikkailukasvatus – Suomen nuorisokeskukset.)

Seikkailukasvatuksen vahvaa osaamista on Suomen nuorisokeskuksilla, jotka tarjoavat Nuotta-valmennusta nuorten työpajoille. Ohjaus, majoittuminen ja ruokailu ovat Nuotta-valmennukseen osallistuville ilmaisia. Ainoastaan matkat tulevat työpajan maksettavaksi. Nuorille joskus itse matkakin on seikkailu, jota muistellaan pitkään. Tärkeimpiä ovat kuitenkin seikkailukasvatuksen parissa syntyneet kokemukset, jotka vahvistavat sekä ryhmäytymistä että osallistujien itsetuntoa ja itsetuntemusta uusien taitojen ja elämysten äärellä. Nuotta-valmentajat ovat ammattilaisia, joilla on osaamista viedä epäilevät ja varovaisetkin nuoret kohti uusia kokemuksia.



*”Palaute nuorilta Nuotta-valmennuksesta oli pelkästään positiivista: koettiin yhdessä toisten nuorten kanssa jotain aivan uutta, kukaan ei jäänyt ryhmässä ulkopuoliseksi, ohjattu toiminta yhdessä valmentajien kanssa syvensi valmennussuhdetta entisestään ja näytti valmentajille nuorista täysin uusia puolia, tietoja ja taitoja.”*

(Hedemäki-Kantola 2022.)

## Harrastustoiminta

Useat työpajat tukevat valmentautujien osallistumista harrastuksiin. Tavoitteena on auttaa heitä löytämään sellainen harrastus, jota he voivat jatkaa myös työpajajakson jälkeen. Harrastukset liittyvät usein kädentaitoihin, joita kokeillaan jo työpajalla joko valmentajan ohjaamana tai käydään yhdessä ulkopuolisen asiantuntijan kurssilla osana työpajajaksoa.

## Liikunta

Työpajoilla tutustutaan yleisimmin liikuntaharrastuksiin, joiden kautta parannetaan sekä fyysistä että psyykkistä hyvinvointia. Monella työpajalla on viikko-ohjelmassaan vakituinen liikuntahetki, jonka sisältö voi vaihdella viikoittain osallistujien toiveiden mukaisesti. Se voi olla päivän päätteeksi matalan kynnyksen ”höntsäliikuntaa” tai tavoitteellinen, säännöllinen vuoro esimerkiksi kuntosaliharjoitteluun, salibandyn pelaamiseen tai keilaamiseen.

Liikuntaan ja harrastuksiin liittyvät myös työpajan yhteiset retket, jotka suuntautuvat paikkakunnan palveluihin, kulttuurilaitoksiin, oppilaitoksiin sekä yrityksiin. Retkikohteiden valinnassa kuunnellaan valmentautujien toiveita, jotta retki palvelisi mahdollisimman hyvin osallistujien tiedontarpeita ja kiinnostuksen kohteita. Retkien avulla paikkakunta tulee tutuksi laajemminkin, jolloin osallistujien kyky liikkua ja osallistua yhteiskunnan tarjoamiin palveluihin ja kulttuuritoimintaan paranee.

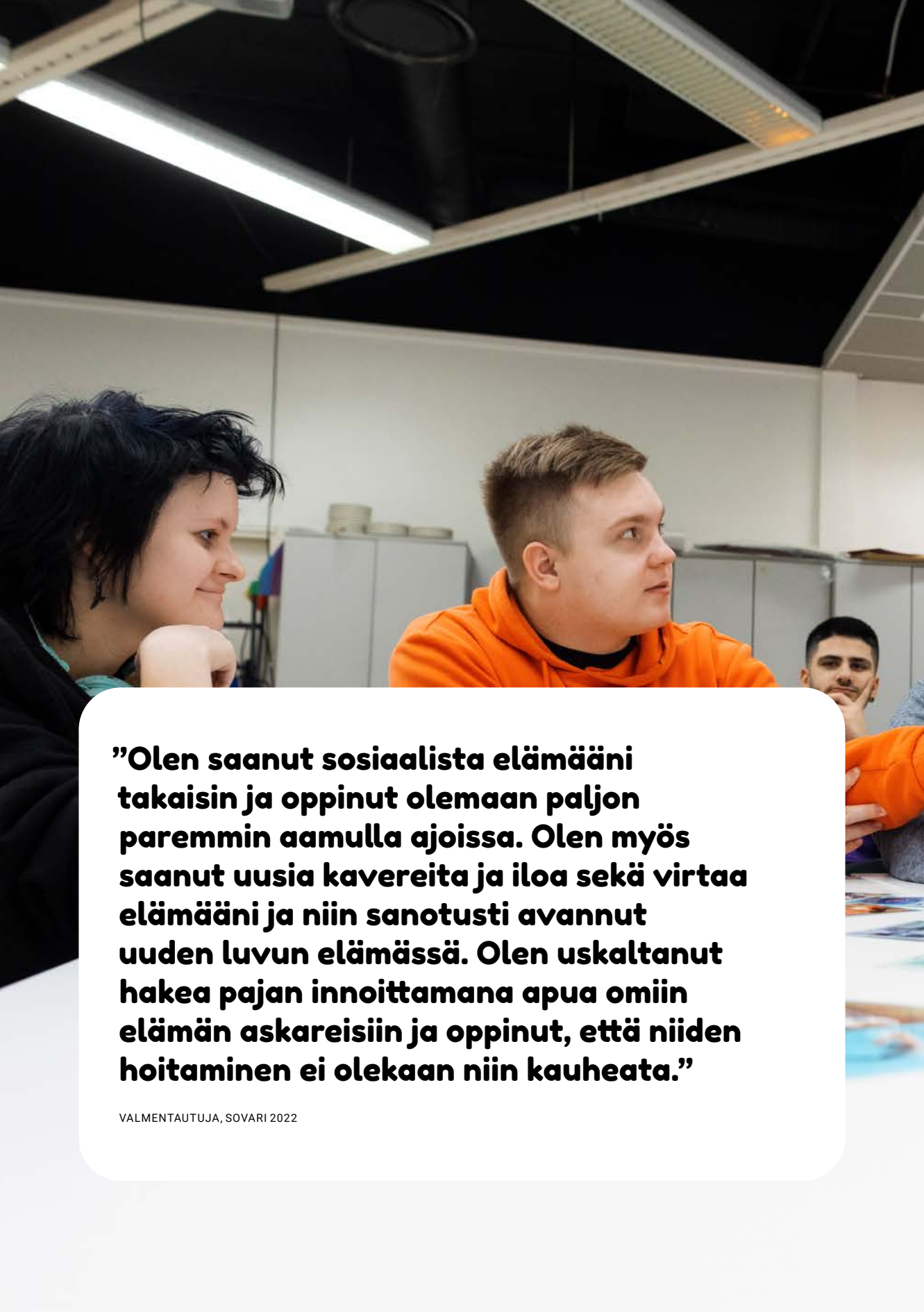
## Menetelmäkortit ja puheeksioton työkalut

Menetelmäkortit lisäävät toiminnallisuutta, luovuutta ja ilmaisueroilaisissa keskustelu-, ryhmä- ja kohtaamistilanteissa. Kortit toimivat sekä yksilö- että ryhmätilanteissa. Ne madaltavat osallistumiskynnystä erityisesti tutustumistilanteissa.

Kuvallisia, sanallisia ja toiminnallisia kortteja voi hyödyntää puheeksioton välineenä vaihtelevien ja haastavien teemojen käsittelyssä. Kortteja voi käyttää tavoitteen asettelussa, saavutusten ja edistymisen havaitsemisessa sekä reflektoinnissa ja kokemusten purkamisessa. Kortit toimivat itseilmaisuuden apuna, vahvuuksien ja voimavarojen näkyväksi tekemisessä sekä tunteiden nimeämisessä.

Menetelmäkorttien teemat vaihtelevat, jotta valmentaja voi valita omaan työtapaansa parhaiten sopivat korttipakat. Valmennuksessa käytettyjä kortteja ovat mm. Matka mielen maisemiin -kortit, Liikuntakortit, Vaietut tunteet -kortit, Ympäristötunne-kortit, Herkiltä herkille, Lätinäkortit, Työelämän vahvuuskortit, Inspiraatiokortit, Mahti-kortit, Tallipakka, Sosiaalisen vahvistamisen menetelmäkortit, Alkoholi kuvina -kortit, Kannabiskortit, Vahvuuspakka sekä Mielen terveys voimaksi -kuvakortit.





**”Olen saanut sosiaalista elämäni takaisin ja oppinut olemaan paljon paremmin aamulla ajoissa. Olen myös saanut uusia kavereita ja iloa sekä virtaa elämäni ja niin sanotusti avannut uuden luvun elämässä. Olen uskaltanut hakea pajan innoittamana apua omiin elämän askareisiin ja oppinut, että niiden hoitaminen ei olekaan niin kauheata.”**



## 4.4 Valmentajana työpajalla

Valmentajan perustehtävä on valmentaa ja tukea työpajalle tulevia valmentautujia. Työpajajaksolle luodaan valmennuspolku, joka vie kohti yhdessä asetettuja yksilöllisiä tavoitteita. Valmentajan työssä on keskeistä valmentautujien kohtaamiseen ja valmentamiseen liittyvä osaaminen sekä yhteistyön tekeminen työpajalla.


Työpajalla toimivalla valmentajalla tulee olla ymmärrystä oman alansa työtehtävien ohella työpajatoiminnan laajemmasta kehiksestä ja valmennustyön yhteiskunnallisesta tehtävästä. Valmentajan on hyvä ymmärtää myös globaaleja ilmiöitä, ja hänellä tulee olla taitoa keskustella niistä valmentautujien kanssa henkilökohtaisesti ja ryhmässä. Valmentajan on tunnettava paikallinen palveluverkosto, joka mahdollistaa monialaisen yhteistyön valmentautujien valmennusjaksojen aikana ja nivelvaiheiden sujuvat siirtymät.

Valmentajien koulutustaustat vaihtelevat. Työvalmentajien koulutus on suurimmaksi osaksi, noin 60-prosenttisesti ammatillisen koulutuksen puolelta. Yksilövalmentajista taas yli 70 prosentilla on korkeakoulutus. Mikäli työpaja tarjoaa sosiaalipalveluita, osalla työpajan henkilöstöstä tulee olla sosiaalialan koulutus, esimerkiksi sosionomin tai toimintaterapeutin tutkinto. Kun työpaja opinnollistaa oppimisympäristöjään, niin jokaisella ammattialan kouluttajalla tulee olla alan ammatillinen koulutus sekä työkokemusta alalta, jotta osaamisen kertymistä voi arvioida osaamistodistukseen. Mikäli työpaja on sosiaalisen vahvistamisen matalan kynnyksen työpaja, on tärkeää, että osaamista on sosiaalisesta vahvistamisesta ja ryhmävalmennuksesta. Tätä osaamista on usein yhteisöpedagogeilla ja sosionomeilla.

Työpajatoiminnan työvalmennustyöhön ei ole olemassa peruskoulutusta. Kuntoutus-, tuki- ja ohjausalan erikoisammattitutkinnossa (180 op) voi suorittaa työvalmennuksen osaamisalan (80 op), jossa käsitellään työvalmennuksen

asiakasprosessia ja työelämäasiantuntijana toimimista työvalmennuksessa.

Työpajan erilaiset työnkuvat liittyvät valmennustyön eri muotoihin, ja niissä edellytetään valmennusmuodon mukaista ammatillista osaamista ja pätevyyttä. Työnimikkeet ja niihin sisältyvät tehtävät ja työnkuvat vaihtelevat pajoittain. Käytössä on mm. seuraavia nimikkeitä: valmentaja, työvalmentaja, yksilövalmentaja, työ- ja yksilövalmentaja, työhönvalmentaja, ryhmävalmentaja, starttivalmentaja, ohjaaja, työpajaohjaaja ja kouluttaja. Työpajoilla on tärkeää avata valmennuksessa mukana olevien ammattilaisten työnkuvat, jotta sisäinen työnjako ja vastuunjako on selkeä ja yhteistyö toimii hyvin. Vaikka nimikkeet ja työnkuvat vaihtelevat, keskeinen työote, valmentaminen, yhdistää kaikkia työntekijöitä.



**Valmentajan  
perustehtävä on  
valmentaa ja tukea  
työpajalle tulevia  
valmentautujia.**

## Valmentajan ammatillinen identiteetti

Ammatillinen identiteetti koostuu koulutuksesta ja ammatillisista taidoista, työkokemuksesta, ammatillisista arvoista, asenteista ja näkemyksistä sekä omista henkilökohtaisista persoonallisuuden piirteistä. Ammatti-identiteetti on kokemus siitä, millainen työntekijä on valmentajana ammatillisesti ja millainen työrooli hänellä on. Ammatti-identiteetti kehittyy vuosien varrella uusien taitojen, kokemusten ja koulutusten myötä ja on tärkeä osa jokaista valmentajaa. Kun valmentaja tuntee, että hänellä on vahva ammatillinen identiteetti sekä taitoja ja kykyjä, jotka ovat arvokkaita työssä, on hänellä itsevarmuutta ja motivaatiota saavuttaa ammatillisia tavoitteita.

Valmentajan ammatillinen identiteetti ohjaa valmentajan toimintaa valmennustyössä. Valmentajan ihmiskäsitys säätelee sitä, miten hän kohtaa valmentautujan ja mitä hän ajattelee valmentautujan halusta, kyvystä ja mahdollisuuksista oppia ja kehittyä. Työpajatoimintaan liittyy vahvasti **humanistinen ihmiskäsitys**, joka korostaa yksilön merkitystä hyvänä, ainutlaatuisena ja arvokkaana. Ihmisen taustasta riippumatta jokainen yksilö on tärkeä ja jokaista tulee kunnioittaa. Humanistisen ihmiskäsityksen mukaan jokaisella valmentautujalla on mahdollisuuksia löytää voimavarat oman elämänsä hyvinvointiin, ja se luo pohjan valmentajan suhteelle valmentautujiin sekä työpajatoiminnan tavoitteisiin.

Humanistinen lähestymistapa pyrkii auttamaan valmentautujaa löytämään elämäntavan, jonka varassa hän voi elää kestäväälle pohjalle tehtyjen valintojen ja oman yhteiskunnallisen paikkansa mukaisesti ja joka auttaa nousemaan jaloilleen vastoinkäymisten jälkeen (Ollula 2019). Työpajapedagoginen ihmiskäsitys perustuu humanistiseen lähestymistapaan. Työpajapedagogisessa ihmiskäsityksessä tulee esille myös sosiaalipedagoginen lähestymistapa, jossa tuetaan ihmistä saavuttamaan oma ainutlaatuinen potentiaalinsa kasvatuksellisessa yhteisössä.

## Työpajapedagoginen ihmiskäsitys

- » **Kaikkia voidaan auttaa**, jokaisella on mahdollisuus kasvaa ja työpajalla tarjotaan uusia alkuja
- » Valmentajan tehtävänä on tukea **yksilön minuuden kasvua** eli yksilöön sisältyvän potentiaalisen hyvän kasvamaan saattamista
- » Pedagoginen rakkaus merkitsee **yksilön hyväksymistä sellaisenaan ja uskoa jokaisen arvokkuuteen**
- » **Myötätuntoinen ja arvostava hyväksyntä** vaikuttaa myös valmentautujan omaan työskentelyyn ja auttaa uskomaan valmennuksen mahdollisuuksiin
- » **Myötätuntoinen asenne** on enemmän kuin empatia, jossa ymmärretään toisten tunteita, ongelmia, kärsimystä...
- » Myötätunto on sanoja, **toimintaa ja tekoja, jotka auttavat valmentautujaa hänen elämässään**





Vahva ammatillinen identiteetti auttaa valmentajaa luomaan työpajalle positiivisen ilmapiirin, vahvistamaan ystävällistä toimintakulttuuria ja uskomaan tulevaisuuteen. Valmentajan ammatillinen työ perustuu ajatukseen, että jokaisella on mahdollisuus uuteen alkuun ja kaikille voidaan löytää tulevaisuuspolku kohti yhteiskunnallista osallisuutta harrastuksen, opiskelun tai työn kautta. Työpajan valmennusyhteisössä valmentautujat kohdataan arvostavasti, heidän ongelmiinsa suhtaudutaan empaattisesti ja tilanteita ratkotaan dialogisen keskustelun ja yhteisen reflektoinnin kautta.

Ammatillisen identiteetin pohdintaan ja kehittämiseen tarvitaan **taitoa reflektoida omaa työtä**. Reflektointi auttaa tarkastelemaan omaa valmennustyötä ja siihen liittyvää toimintaa ulkoapäin, jolloin on mahdollista havaita kehittämisen paikkoja ja muuttaa omaa toimintaa vastaamaan valmentautujien senhetkisiä tarpeita. Reflektointitaito merkitsee kykyä ottaa etäisyyttä arkiajattelusta ja niistä tavoista, joiden kautta valmentaja rutiininomaisesti tarkastelee omaa työtään (Nivala & Rynnänen 2017). Reflektointi on ammatillisen kehittymisen ytimessä, koska ilman etäännyttämistä muutosta tarvitsevat toimintamuodot tai asenteet työssä eivät tule esille.

Reflektointi voi olla itsereflektiota, kun valmentaja pohtii ammatillista työtään, vahvuuksiaan valmentamisessa sekä työn tuloksia ja oman osaamisensa kehittämistä. Reflektointia voidaan tehdä myös yhdessä työpajan muiden valmentajien kanssa palaverissa tai kehittämissäpäivillä, kun halutaan luoda uutta ja etsiä vaihtoehtoisia tapoja tehdä valmennustyötä. Reflektointitaitoja tarvitaan lisäksi valmentautujien kanssa, kun tarkastellaan valmentautujan elämän haastavia tilanteita ja pyritään löytämään uusia toimintatapoja edetä kohti parempaa. Valmentajan reflektointitaito on edellytys sille, että valmentautuja voi oppia refleктоimaan hänen kanssaan.

## **”Millainen on hyvä valmentaja? ”Millaisen jäljen jätän nuoreen ja aikuiseseen?”**

Vastaus ABC-kurssilta:

*”Hyvä valmentaja on luotettava ja ammattitaitoinen. Hän näyttää omalla esimerkillään työntekijä ja työelämätaitojen hallintaa. Hän ei kuitenkaan nosta itseään jalustalle vaan toimii samalla viivalla valmentautujien kanssa. Yhdessä tehden. Hyvä valmentaja osaa kuunnella ja neuvoa, tai ainakin ohjata valmennettavan eteenpäin, oikean henkilön (esim. velkaneuvoja) luokse, jos omat tiedot ja taidot eivät johonkin asiaa riitä. Hyvä valmentaja on kannustava, jokaisen omat valmiudet huomioiva, kirittäjä, mutta ei patistaja. Hyvä valmentaja noudattaa vaitiolovelvollisuutta ja kunnioittaa valmentautujan yksityisyyttä. Hän osaa antaa tilaa ja vastuuta silloin kun näkee että valmentautuja on niiden tarpeessa, hän ei tee asioita valmentautujan puolesta vaan kannustaa, ohjaa ja neuvoa. Hyvä valmentaja myös oppii valmentautujilta ja on valmis laajentamaan omia näkökulmia ja toimintatapoja.”*

**– työpajan valmentaja**

Hyvään valmennukseen kuuluu **dialoginen keskustelu**. Siinä korostuvat vuoropuhelu ja vuorokuuntelu, joiden kautta herätellään uusia näkökulmia ja etsitään uusia vaihtoehtoja. Dialogin tarkoituksena on herättää oivalluksia, joiden pohjalta molempien osapuolten ymmärrys lisääntyy ja ennakkokäsityksiä voi järjestää uuteen uskoon. Dialogisuuden periaatteita ovat mm. kuulluksi tuleminen, usko ihmiseen, uteliaisuus toisen ajattelua kohtaan ja toiveikkuuden lisääminen. Dialogissa valmentaja ei pyri antamaan valmiita vastauksia vaan nimenomaan tietoisesti pidättelee oman mielipiteensä kertomista. Valmentajan on oltava kärsivällinen ja valmis kuuntelemaan. Kun valmentaja odottaa vuoroaan, valmentautujalla on aikaa ajatella itse ja tuoda oma näkemyksensä esille. Valmentajalle tärkeä neuvo onkin tässä: ”Kuuntele niin, että toinen haluaa puhua.” (Niittymäki 2021.)

Dialogisen keskustelun avulla luottamus omiin näkemyksiin vahvistuu, mikä on valmentautujalle kullan arvoinen ominaisuus valintojen ja päätösten tekemisessä. Dialogissa omien vahvuuksien ja kehittämistarpeiden tiedostamisen kautta selvitetään edessä olevan valinnan luonnetta ja tehdään valinta useiden vaihtoehtojen joukosta. Dialogissa tuotetaan uusi yhteinen ymmärrys käsiteltävästä asiasta. Dialogista osaamista tarvitaan työpajalla myös silloin, kun keskustellaan ajankohtaisista, globaaleista asioista, jotka liittyvät valmentautujien elämään, kuten ilmastonmuutos, sota, disinformaatio, pandemiat tai politiikka.

## Valmentajan osaaminen

Työpajoilla toimivien valmentajien koulutustaustat vaihtelevat työmuotojen mukaan ammatillisista tutkinnoista korkeakoulututkintoihin. Työvalmentajilta edellytetään oman ammattialansa koulutusta ja pitkää kokemusta ammattialalta. Yksilövalmentajat ovat usein kohtaamistyön ammattilaisia, kuten sosionomeja tai yhteisöpedagogeja. Vaikka ammatillinen osaaminen on valmentajilla erilaista, he työskentelevät yhteisen tavoitteen hyväksi ja kantavat yhdessä vastuun valmentautujan prosessista. Heidän tulee ymmärtää toinen toisensa työtä ja niiden sisältöjä.

Työpajan valmentajien ammatillisen osaamisen ulottuvuudet voidaan kuvata taitoina, joilla opinnoissa, työelämässä ja harrastuksissa hankittua tietoa käsitellään ja omia ominaisuuksia kehitetään. Perustietous ja ammatilliset taidot hankitaan ammattikoulutuksen eli tutkinnon kautta. Tiedot työpajatoiminnasta saadaan perehdyttämisestä ja työkokemuksesta. Taidot ovat henkilöön liittyviä, persoonallisia taitoja, joita ihminen voi kehittää läpi elämän.

Työn vaatimaa tietoutta ajankohtaisista ilmiöistä ja asioista sekä henkilökohtaisia valmentamisen taitoja voi vahvistaa kouluttautumalla. Myös työkokemuksen kertyminen, arkisen työn jakaminen kollegoiden kanssa ja työnohjaus lisäävät valmentajan osaamista. Omaa osaamista voi pitää yllä myös täydennyskoulutuksen ja erityiskurssien avulla sekä alueellisissa että valtakunnallisissa verkostoissa toisten ammattilaisten kanssa työmuotoa kehittäen.



**Ammatillisen  
identiteetin  
kehittämiseen  
tarvitaan taitoa  
reflektoida  
omaa työtä.**

Valmentajien keskeiset taidot voidaan ryhmitellä sosiaalisiin taitoihin, tunnetaitoihin, reflektointitaitoihin ja tiedollisiin taitoihin. Lisäksi valmentajilla

voi koulutuksensa ja kiinnostuksensa kautta olla henkilökohtaisia erityistaitoja. Seuraavassa näitä taitoryhmiä jäsennetään tarkemmin.

KUVA 16

## Valmentajan osaamiseen liittyvät taidot





## Sosiaaliset taidot

- **Vuorovaikutustaidoillaan** valmentaja vahvistaa valmentautujien kykyä osallistua omien taitojensa mukaisesti sosiaaliin tilanteisiin työpajan ja ryhmän toiminnassa.
- **Ryhmänohjauksen taitojen** avulla valmentaja rakentaa yhteisöllisiä ryhmiä, jotka toimivat tavoitteiden mukaisesti ja joissa osallistuvat kokevat olonsa turvalliseksi.
- **Läsnäolon ja kohtaamisen taidot** liittyvät kykyyn olla aidosti vuorovaikutuksessa ja toimia ihminen ihmiselle -arvon mukaisesti asettumatta työnimikkeen tai roolin tuomaan valta-asemaan.
- **Kuunteleminen** ja kuulluksi tuleminen ovat onnistuneen valmennuksen lähtökohtia. Kuunnellessaan valmentaja antaa aikaa ja huomiota valmentautujalle, joka tullessaan kuulluksi rohkaistuu kertomaan itselleen merkityksellisistä asioista, myös sellaisista, joihin tarvitsee tukea. Kuuntelemisen taitoon liittyy herkkä sydän, joka auttaa suhtautumaan myötätuntoisesti valmentautujan tarinaan ja ajattelemaan tilanteita hänen näkökulmastaan.
- **Luovuus ja huumori** liittyvät taitoihin nähdä ja luoda vaihtoehtoisia työmuotoja ja oppimisen tapoja sekä keinoja yhteyden ja yhteisöllisyyden rakentamiseen. Myönteinen huumori on lämmintä, ja se tuo toimintaan keveyttä.
- **Työyhteisö- ja verkostoitumisen taitoja** tarvitaan oman työyksikön arjen toimintojen pitämiseen sujuvina ja mielekkäinä. Työyhteisö- ja verkostoitumisen taitoja tarvitaan oman työpajan sisällä kehittämistyössä sekä yhteistyössä valmentautujien monialaisen verkoston ja muiden työpajatoimintaan liittyvien tahojen kanssa.

## Tunnetaidot

- **Kyky tunnistaa omat ja toisten tunteet** on keskeinen sekä valmennustyössä että työntekijän työhyvinvoinnin kannalta. Valmentajan tulee tunnistaa itsessään tunnereaktioiden herättämät fysiologiset muutokset, käyttäytymisen muutokset ja subjektiiviset kokemukset. Tällöin hän voi havaita tunteiden viestin, joka kertoo tarpeesta muutokseen toiminnassa. Tunnetaitoihin kuuluu olennaisena osana

tunteiden säätely eli ammatillisesti ja rakentavasti toimiminen sosiaalisissa tilanteissa. Valmentajan tunnetaidot auttavat myös valmentautujien tunteiden sanoittamisessa, jolloin niiden tiedostaminen ja käsittely on mahdollista valmennuskeskusteluissa.

- **Empatia** tarkoittaa kykyä ja halua ymmärtää, mitä toinen ihminen tuntee ja ajattelee. Empatia auttaa tunnistamaan toisen tunteet myötätuntoisesti ja olemaan tuomitsematta toisen ihmisen ajatusmaailmaa. Tämä on erittäin tärkeää kannustavissa valmennuskeskusteluissa.
- **Myötätuntotaitoa** on olla aktiivisen ystävällinen, iloita ja innostua toisten ilon aiheista sekä toimia myötätuntoisesti ryhmän ja yhteisön jäsenenä. Myötätuntotaitojen avulla valmentaja voi herkällä korvalla huomata yksilöiden tuen tarpeet. Myötätuntoinen valmentaja toimii toisen parhaaksi ja kohtaa ihmisen tasavertaisena.
- **Auttamisen taito** on konkreettisempaa kuin myötätuntoinen ajattelu ja auttamisen halu. Myös myötätuntoisia tekoja tarvitaan. Ne merkitsevät paljon valmentautujille, joille on voinut kertyä kokemuksia ohitetuksi tulemisesta. Joskus auttamista on myös se, että ihmistä tuetaan mukavuusalueeltaan niin sanotulle venymisalueelle: valmentautujaa rohkaistaan kokeilemaan uutta ja näin saamaan onnistumisen kokemusten kautta uskoa omiin kykyihinsä.
- **Resilienssi** on muutosjoustavuutta ja kimmoisuutta, ja sitä tarvitaan valmennuksessa. Resilienssi on sopeutumista haastaviin tilanteisiin. Merkitykselliset ihmissuhteet, myönteinen ajattelu ja kannustava puhe tukevat sekä valmentajan että valmentautujan resilienssiä.

## Reflektointitaidot

- **Reflektointitaidot** ovat kykyä ottaa etäisyyttä arkiajattelusta ja kohdistaa havainnointi omaan toimintaan. Reflektiivinen tutkiminen ja työote merkitsevät pysähtymistä, oman toiminnan tarkastelua ja uudelleen orientoitumista. Jatkuvan kehittymisen edellytys on ammatillinen reflektio, josta jokainen on itse vastuussa.
- **Ajattelun, kehittämisen ja toiminnan tiedostamisen ja itsensä johtamisen taidot**

ovat valmentajan työssä koko ajan käytössä. Analysoinnin ja kriittisen ajattelun taidot auttavat kehittämään työtä. Valmentaja tarvitsee myös oppimisen taitojen reflektointia, mikä auttaa eri asioiden valmentamisessa.

## Tiedolliset taidot

- **Ammattialaan liittyviä tietoja ja ohjaustaitoja** tarvitaan ohjattaessa esimerkiksi puutyö-, tekstiili-, kahvila- tai media-alaa. Pedagogiset ohjaustaidot liittyvät suunnitteluun, tehtävien eriyttämiseen valmentautujien taitojen mukaan, motivointiin, palautteen antamiseen ja arviointiin.
- **Toiminnan suunnittelu ja organisointi** tehdään yksilöiden ja ryhmien tavoitteiden mukaisesti. Hyvin suunniteltu työpajakaso ja viikoittainen toiminta luovat turvallisuuden tunnetta ja auttavat sitoutumisessa. Priorisointi ja uuden innovointi pitävät valmennuksen ajankohtaisena ja tarpeisiin vastaavana.
- **Arviointi- ja raportointitaidoilla** työtä tehdään näkyväksi valmentautujalle ja omalle organisaatiolle sekä päättäjille ja rahoittajille.
- **Digitaidot** liittyvät mm. tiedon hankintaan sekä tiedon kirjaamiseen valmennusdokumentteihin eri järjestelmissä. Digitaitojen opettaminen voi myös kuulua valmentamiseen.
- **Koulutus- ja palvelujärjestelmän tuntemusta** tarvitaan ohjattaessa yhteishakuasioita ja muita viranomaisasioita.

**Valmentajan erityisosaaminen** voi suuntautua neuropsykiatriaan, mielenterveys- ja päihdetietouteen, monikulttuuriseen toimintaan, seksuaaliseen ja sukupuolen moninaisuuteen, tutkimus- ja kehittämistyöhön, markkinointiin, arviointiin, opinnollistamiseen sekä esimerkiksi erilaisiin valmennusmenetelmiin. Hänellä voi olla myös erityistä menetelmäosaamista, joka tukee esimerkiksi hankalien keskustelujen onnistumista, kuten väkivallaton vuorovaikutus (NVC) tai motivoiva haastattelu. Erityisosaamista voi olla myös toiminnallisista ja luovista menetelmistä.

Valmentajien erityisosaaminen voi olla valmentautujille erittäin arvokasta. Suurella osalla heistä on oppimisen haasteita, neuropsykiatrista poikkeavuutta

tai mielenterveys- ja päihdeongelmia, ja osa kuuluu etnisen taustansa tai sukupuolisuuntautuneisuutensa vuoksi marginaaliryhmään. Valmentaja voi erityisosaamisellaan osata tukea heitä paremmin tai oivaltaa, että heidät kannattaa ohjata tutkimuksiin tai muun tuen piiriin.

## Valmentajan rooli, valmennustyön rajat ja työnohjaus

Työpajalla valmentajat toimivat eri työrooleissa, yleisimmin työ-, yksilö- tai ryhmävalmentajina. Työpajan valmentajaa voi luonnehtia esimerkiksi kuuntelijaksi, rohkaisijaksi, tukijaksi, tsemppaajaksi ja neuvottelijaksi. Valmentautujille valmentaja voi olla ajatusten herättelijä, edunvalvoja, tuuppari, sparraaja, tunteiden tulkkaja, peili ja rinnalla ihmettelijä. Valmentaja on myös verkostoituja ja tiedon välittäjä, kun hän toimii byrokraatia-apteekkina ja palveluneuvojana.

Nimitysten runsaus kertoo työn luonteesta: valmentajat käsittelevät työssään monenlaisia ja monimutkaisia tilanteita ja tarvitsevat siinä välillä avukseen myös tukiverkostoa.

Työn haastavuuden vuoksi on tärkeää saada työnohjausta. Se tukee vaativaa valmennustyötä tekevien jaksamista ja työhyvinvointia. Työnohjauksessa hyödynnetään valmentajan kykyä reflektioon, joka auttaa tiedostamaan omat vahvuudet ja kehittämisen paikat sekä ymmärtämään työn merkitystä.

On myös hyvä hahmottaa, mitä valmennustyö ei ole. Työnohjauksessa sen avulla voidaan rajata työkenttää ja kenties keventää työn raskautta. Ensinnäkään valmennussuhde ei ole ystävyyssuhde, vaikka koko työssä painotetaan ystävällisyyttä ja inhimillistä työotetta. Valmentaja toimii valmentautujan kanssa tavoitteellisesti ammattiroolinsa mukaisesti.

Toiseksi on säilytettävä raja valmennuksen ja terapia-työn välillä. Työpajan valmennukseen osallistuminen voi olla valmentautujalle terapeuttista, mutta se ei ole terapiaa. Terapiatyöskentely kuuluu terapia-alan ammattilaisille. Valmentautuja voi käydä terapiassa valmennusjakson aikana, ja valmentautujaa tuetaan silloin eri työmuotojen avulla kokonaisvaltaisesti.

Kolmas rajausta liittyy työn ja vapaa-ajan erottamiseen. Valmentautujan on hyvä osata sulkea puhelin hyvällä omallatunnolla työajan jälkeen, jotta hän kykenee työpajallaan hoitamaan vastuullisesti työtään. Neljäs rajausta on ymmärrystä siitä, että työpajan valmennus ei ole kannattelu. Jos valmentautuja ei ota vastuuta omasta prosessistaan, jossain vaiheessa valmentautujasta tulee päästä irti.

Tällainen rajanveto voi olla vaikeaa valmentajalle, joka haluaisi onnistua jokaisen kanssa ja olla aina tavoitettavissa. Työn rajojen tunnistaminen – ja rajoista kiinni pitäminen – ehkäisee kuitenkin myötätuntouppumusta ja tukee työhyvinvointia.

Työnohjauksessa voidaan käsitellä myös työn palkitsevuutta. Työpajatoiminta on tuloksellista ja vaikuttavaa toimintaa, joka ehkäisee syrjäytymistä. Työn vaativuuden vastapainoksi työ on merkityksellistä, ja siinä tehdään paljon hyvää sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta.

## Valmentajan osaamisen kehittäminen

Valmentaja pyrkii työssään tekemään parhaansa ja tukemaan valmentautujan työpajajakson tavoitteita. Hän kehittää omaa työtään ja valmennusmenetelmiään jatkuvasti sekä valmentautujien tarpeiden että muuttuvan toimintaympäristön mukaisesti. Valmentaja on työssään esimerkki sekä valmentautujille että toisille valmentajille. Valmentautujien näkökulmasta hän on vastuullinen aikuinen, joka tekee tavoitteellista työtä ennakkoluulottomasti jokaisen valmentautujan kanssa etsien heidän potentiaaliaan. Työpajan valmentajille hän on kollega, joka tekee yhteistyötä, kehittää työmenetelmiä ja jakaa osaamistaan ja siten vahvistaa työpajan hyvää työilmapiiriä ja edistää valmennuspalvelujen laatua.

Työpajan valmentajien asiantuntemuksen ja osaamisen kehittyminen ei ole ainoastaan omien henkilökohtaisten taitojen paranemista, vaan se on myös työyhteisön kasvavaa ja jalostuvaa pääomaa. Hyvä valmennusyhteisö huolehtii työntekijöistään niin, että jokaisella on mahdollisuus kasvaa työyhteisön merkitykselliseksi jäseneksi, jonka ajatuksia

ja ehdotuksia työn kehittämisestä arvostetaan. Työpajan kehittämispäivät, laatukriteerien tarkasteleminen, työpajan itsearviointi ja muut yhteiset suunnittelupäivät ovat tilanteita, joissa kaikkien valmentajien ammatillista osaamista voidaan hyödyntää.

Valmentajien keskinäinen arvostus heijastuu valmentautujiin työpajan ilmapiirin kautta, ja hyvän yhteistyön huomaaminen lisää valmentautujien luottamusta toimintaan. Mikäli arvostuksen tai hyvän yhteistyön puutetta ilmenee työntekijöiden kesken, valmentautajat havaitsevat sen varmasti. Pahimmillaan se synnyttää epäluottamusta koko työpajan toimintaa kohtaan ja vähentää motivaatiota osallistua toimintaan. Jokainen työntekijä on vastuussa työpajan hyvinvointia edistävästä ilmapiiristä. Kysymys ”Mitä tulee työpajalle, kun minä tulen töihin?” on yksi tapa aloittaa tämän aihepiirin itsereflektio.



**”Mitä tulee  
työpajalle, kun minä  
tulen töihin?”**

## 4.5 Työpajan suunnitelmallinen valmennusprosessi

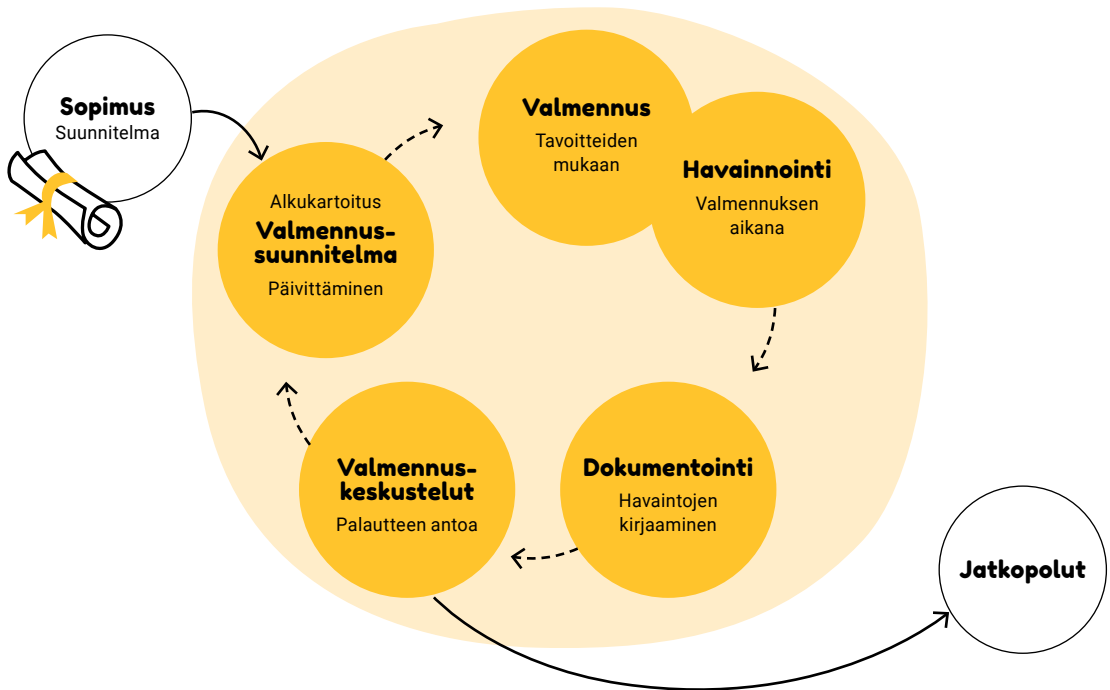
Valmennusprosessi pääsee alkuun, kun valmentautuja, ohjaava taho ja työpaja tekevät työpajajaksosta kirjallisen sopimuksen. Lähettävän tahon kanssa tehty sopimus työpajajaksosta on yleisin toimintamuoto. Joskus työpajoille voi tulla myös ilman sopimusta – tämä sopii niille, jotka eivät vielä pysty sitoutumaan toimintaan vaan haluavat käydä paikan päällä satunnaisesti vaikkapa tunnin kerrallaan. Se antaa heille mahdollisuuden kiinnostua työpajan palveluista tai edetä muihin tarpeellisiin palveluihin.

KUVA 17

### Työpajan valmennusprosessi



## Valmennus on tavoitteellinen prosessi



### 4.5.1 Valmennussuunnitelma

Tavoitteelliseen työpajatoimintaan kuuluu valmennussuunnitelman tekeminen. Nuorisolain mukaisesti nuorten työpajatoiminnassa jokaiselle alle 29-vuotiaalle pitää tehdä valmennussuunnitelma. Suunnitelma on henkilökohtainen, ja siinä huomioidaan yksilölliset toiveet ja tarpeet.

Valmennusjaksolle asetetut tavoitteet voivat liittyä sosiaaliseen vahvistamiseen, työ- ja toimintakykyyn, tulevaisuuden toiveisiin, koulutukseen ja työelämään. Työpajajaksolle tulevalle on yleensä jo muissa palveluissa tehty palvelutarpeen arviointi ja sen lisäksi työllistämissuunnitelma, aktivointisuunnitelma tai kuntoutussuunnitelma. Se otetaan valmennussuunnitelmassa huomioon, ja sitä kohden lähdetään etenemään pienin askelin valmentautujan yksilöllisistä tarpeista käsin. Valmennussuunnitelmaan kirjataan lyhyen aikavälin konkreettisia, realistisia

ja saavutettavissa olevia tavoitteita. Ne takaavat onnistumisia, ja onnistumisen tunne vahvistaa uskoa omaan voimavaroihin.

Tavoitteiden konkretisointia varten on hyvä tehdä ensin alkukartoitus. Sen avulla saadaan tietoa valmentautujan elämäntilanteesta ja asioista, joita hän haluaa vahvistaa tai muuttaa työpajatoiminnan myötä. Kerätyn tiedon on oltava oleellista ja tarpeellista valmennuksen toteuttamiselle.

Alkukartoitus on onnistuneen valmennusjakson lähtökohta, ja sen avulla valmennussuunnitelmasta tulee voimavaralähtöinen tavoitteellinen suunnitelma koko työpajajaksolle. Samaa suunnitelmaa käytetään myöhemmin valmennuskeskusteluissa, kun halutaan tarkastella valmentautujan etenemistä tavoitteissaan tai asettaa uusia tavoitteita. Loppukeskustelussa voidaan tehdä yhteenvetoa siitä, mitä edistysaskeleita valmentautuja on työpajajakson aikana ottanut ja

mitkä asiat työpajalla ovat voineet myötävaikuttaa muutokseen. On tärkeää, että edistysaskeleet tunnustetaan ja tehdään näkyviksi valmentautujalle.

Kun alkukartoituksessa on keskitytty valmentautujan vahvuuksiin ja voimavaroihin sekä suunnattu katsetta tuleviin mahdollisuuksiin, tehdään valmennussuunnitelma. Se tehdään jakson alkuvaiheessa, mielellään parin ensimmäisen viikon aikana. Sen laatiminen edellyttää herkkyyttä ja ammattitaitoa kuunnella valmentautujan yksilöllisiä tarpeita. On hyvä rakentaa valmentautujan turvallisuuden tunnetta ja luottamusta, jotta hän uskaltaa tukeutua vastaanottavaan ihmiseen, tuoda esille ajatuksiaan ja avautua työpajatoimintaan ja tavoitteisiinsa vaikuttavista asioista.

Tavoitteita aseteltaessa valmentautujan elämäntilanteesta, kyvyistä ja jaksamisesta keskustellaan kokonaisvaltaisesti. Valmennussuunnitelman tekemiseen kannattaa varata aikaa ja rauhallinen tila, jossa voi keskustella henkilökohtaisista asioista. Taitava valmentaja osaa kuunnella ja antaa keskustelussa valmentautujalle aikaa muodostaa omien toiveidensa mukaisia tavoitteita.

Keskustelun kautta löydetty tavoitteet konkretisoidaan yhdessä realistisiksi ja saavutettaviksi. Valmennussuunnitelmaan kirjataan päätavoite ja sen lisäksi tärkeitä, konkreettisia väli- ja osatavoitteita, joista keskustellaan yhdessä lyhyemmin aikaväleihin. Usein välitavoitteen saavuttaminen on ensimmäinen askel, joka luo uskoa päätavoitteen, esimerkiksi opiskelupaikan saavuttamiseen. Välitavoitteiden saavuttamisesta valmentautujan oma pystyvyysuskomus saa vahvistusta ja motivaatio edetä seuraavaan välitavoitteeseen kasvaa. Valmennussuunnitelman tekemisen jälkeen sitä päivitetään valmennuskeskusteluissa koko jakson ajan, kunnes tulee loppukeskustelun aika.

## 4.5.2 Valmennuskeskustelu

Valmennuskeskusteluja pidetään säännöllisesti valmennusjakson aikana. Valmennuskeskusteluissa valmentautuja arvioi, onko hän edennyt tavoitteiden mukaisesti ja saanut riittävästi tukea valmentajilta. Valmennuskeskusteluissa pohditaan, miten valmennusta jatketaan ja kannattaisiko esimerkiksi tavoitteita muokata sopimaan paremmin valmentautujan tilanteeseen. Keskustelut ja niissä tehdyt valmennussuunnitelman muutokset dokumentoidaan sähköisesti, jotta niihin voidaan palata, kun seurataan edistymistä.

Valmennuskeskustelussa palautetta annetaan puolin ja toisin ja tavoitellaan avointa keskustelua, jossa valmentautujalle syntyy uusia oivalluksia omista mahdollisuuksistaan. Valmentautuja voi tehdä huomioita omista kyvyistään ja osaamisestaan ja saada vahvistusta jatkaa myös itsenäisesti kohti omia tavoitteitaan.

Valmennuksen loppukeskustelussa valmentautuja saa palautetta työpajajaksostaan sekä osallistumistodistuksen ja mahdollisen osaamistodistuksen ammatillista taidoistaan. Valmentautuja antaa myös yleensä palautetta työpajalle joko asiakaspalautteena tai Sovari-mittariin vastaamalla.

### Tavoitteiden asettaminen

Realististen ja saavutettavissa olevien tavoitteiden asettaminen vaatii kaikilta ymmärrystä nykytilanteesta ja siitä, millaista muutosta lähdetään tavoittelemaan ja miten eli millaisin askelin sinne edetään. Tavoitteen konkretisointiin voi käyttää esimerkiksi **TOIVE-strategiaa** (Renander 2003). On muistettava, että valmentautujien elämäntilanteen muuttuessa tavoitteita voidaan muuttaa ja osasta tavoitteista luopua. Tavoitteiden saavuttamista kannattaa aina juhllia.

Tavoitteiden asettaminen ja tulevaisuuden suunnittelu ilman omien arvojen tiedostamista on aika mahdotonta. Nuorten ja myös tulevaisuuttaan pohtivien aikuisten kohdalla ratkaiseva kysymys ei ole "mikä minusta

## TOIVE

- T** = tarkka tavoite, selkeä ja konkreettinen
- O** = onnistuu yhteisesti sovituissa ajassa ts. takaraja, joka laittaa toimimaan
- I** = intoa herättävä, jonka ihminen haluaa saavuttaa
- V** = vahvistettava eli se voidaan todentaa esim. mittaamalla
- E** = ei ole mahdotonta saavuttaa



tulee isona”, koska kenestäkään ei tule vain jotain yhtä lopullista määritelmää. Voimme auttaa valmentautujaa kysymään itseltään: ”Millä tavalla voisin osallistua yhteiskuntaan niin, että sekä minä että yhteiskunta hyödyimme?” Henkilökohtaisissa koulutus- ja uravalinnoissa on kyse osallistumisesta ja osallisuuden kokemisesta, jonkin sellaisen löytämisestä, jonka sekä valmentautuja että myös muut ihmiset voivat kokea arvokkaaksi. (Martela 2015.)

Teimmepä miten hyvän valmennussuunnitelman tahansa, meidän on huomioitava ajan merkitys. Valmennuksessa aikaa tarvitaan kahdessa eri mielessä. Ensinnäkin tarvitaan sellaista aikaa, jolloin omaa tulevaisuutta osana yhteiskuntaa pohditaan aktiivisesti yksin ja yhdessä. Yhtä tärkeää on samalla ajan kuluminen. Henkilökohtainen tulevaisuus ei ratkea parin viikon pohdinnalla. Kysymys on ensin herätettävä, mutta sen on annettava myös hautua.

Valmennuskeskustelussa oikein muotoiltu kysymys voi auttaa katsomaan maailmaa uusin silmin.

Tavoitteen asettaminen vähentää tulevaisuuden pelkoa. Kun jokin on asetettu konkreettiseksi ja samalla saavutettavaksi tavoitteeksi, elämänhallinnan tunne paranee. Valinta on silloin tehty ja mieli voi rauhoittua etenemään tavoitetta kohden. Lisäksi jokainen välitavoite ja siihen pääseminen vahvistaa uskoa omiin mahdollisuuksiin, jolloin elämänhallinta kohenee entisestään.

Rohkaisu ja kannustaminen ovat osa valmennuksen arkipäivää. Ne kuuluvat myös valmennussuunnitelman luomisessa tavoitteiden asettamiseen sekä keskusteluun niiden saavuttamisesta. Usko siihen, että jokaiselle aukeaa mahdollisuuksia, kunhan niihin rohkeasti tartutaan, on osa valmennusta. Tätä kannustamista ja rohkaisua valmentaja tekee koko ajan arkisissa, päivän aikana tapahtuvissa palautetilanteissa: ”Hyvin tehty, onnistunut työ!”, ”Kiitos, että osallistuit tänään yhteiseen toimintaan!”

## 4.5.3 Valmennus

Tavoitteiden mukaisessa valmennuksessa valmentaja huomioi valmentautujien ammatilliset tavoitteet sekä sosiaaliseen vahvistumiseen, kuten itsetuntoon ja itsearvostukseen, sekä vuorovaikutustaitoihin liittyvät tavoitteet. Suunnitelmallinen valmennus edellyttää valmentajilta aktiivista osallistumista tavoitteiden luomiseen ja toimintojen sisältöjen muokkaamiseen sen mukaan, millaisia valmentautujia työpajalla juuri sillä hetkellä on. Tavoitteita käsitellään ja niistä sovitaan yhdessä niin, että paikalla ovat valmentautujan lisäksi kaikki hänen kanssaan työskentelevät valmentajat. Yhteistyö takaa sen, että kaikilla on tiedossa jokaisen valmentautujan yksilölliset, henkilökohtaiset tavoitteet ja jokainen edistää tavoitteiden toteutumista omalla työllään.

Työvalmennukseen kuuluu ammatillisten taitojen lisäksi lisäksi sosiaalisten taitojen vahvistaminen toiminnallisilla ryhmäharjoituksilla. Harjoittelemalla osallistujien vuorovaikutustaidot kehittyvät ja työpajalle syntyy yhteisö, josta voi saada vertaistukea. Yhteisöllisyys mahdollistaa sen, että harjoitus- ja tilaustöitä voidaan tehdä hyvässä ja turvallisessa työilmapiirissä ja jakson aikana valmentautujille kertyy uutta osaamista.

Osaamisen suunnitelmallista kerryttämistä voidaan tarkastella myös opinnollistamisen avulla. Tällöin työpajan tehtävät suuntautuvat joko tutkintokoulutukseen valmentavaan (TUVA) osaamiseen tai ammatillisten tutkintojen osaamisvaatimusten mukaiseen osaamiseen, josta valmentautajat saavat osaamistodistuksen.

Työpajojen sisällöt vaihtelevat huomattavasti riippuen mukana olevista valmentautujista ja heidän tavoitteistaan ja osaamisestaan. Jos halutaan kerryttää valmentautujien osaamista jostain alasta ja valmistella heitä opintoihin, työpajalla voidaan tehdä paljon ulkopuolisten asiakkaiden tilaamia töitä. Tällöin valmentajan tulee keskittyä ammatillisten taitojen kehittämiseen ja osaamisen vahvistamiseen sekä

tehdä yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa opintokäyntien, osaamistodistusten tai osatutkintojen näyttöjen mahdollistamiseksi.

Joskus työpajan toiminta keskittyy luoviin toimintamuotoihin ja sosiaalisten suhteiden vahvistamiseen. Vuorovaikutustaitoihin keskittymisen ansiosta osallistujat tulevat toimintakykyisemmiksi ja heidän mahdollisuutensa siirtyä työpajalta eteenpäin paranevat. Sosiaaliseen vahvistumiseen liittyvään valmennukseen voi kuulua myös erilaisiin harrastuksiin tutustuminen sekä osallistuminen liikunta- ja kulttuuritapahtumiin.

Valmennuksen edetessä säännöllisissä valmennuskeskusteluissa tarkastellaan, miten asetetut välitavoitteet on saavutettu ja mitä osaamista tai kehittymistä on tapahtunut jakson aikana. Valmennuskeskustelujen avulla valmentautuja tulee tietoiseksi onnistumisistaan ja vahvuuksistaan sekä myös asioista, jotka vaativat vielä kehittymistä. Päivitettävä valmennussuunnitelma on armollinen. Jos tavoitteeseen pääsy vaatii hitaampaa etenemistä, siitä voidaan sopia yhdessä ja muokata jakson sisältöjä sekä osallistumispäivien tai tuntien määrää sellaiseksi, että se tukee henkilön jaksamista ja sitä kautta tavoitteiden toteutumista.

Valmennuskeskustelujen ytimessä on tulevaisuususkon luominen ja ylläpitäminen. Jos valmentautujalla ei ole toivoa tulevaisuudessa, hänellä ei ole motivaatiota tehdä muutoksia omaan elämäänsä tässä hetkessä. Tulevaisuuden kuvittelu ja eri vaihtoehtojen pohdinta auttavat jumittuneiden ajatustottumusten muuttamisessa. Toiminnalliset menetelmät, kuten yksityiskohdalliset tulevaisuudenkuvittelut – tekstin kirjoittaminen, kuvien piirtäminen tai valmiiden kuvien etsiminen – auttavat keskittymään tulevaisuuteen mahdollisena tulevana totena. Työssä tarvitaan kärsivällisyyttä ja aikaa, jotta tulevaisuuteen liittyvät ajatukset alkavat kummuta valmentautujasta itsestään ja motivaatio toimia oman tulevaisuuden hyväksi alkaa toteutua.

Ajatus, että tulevaisuus ei ole ennalta määrätty vaan siihen voidaan vaikuttaa omilla teoilla ja valinnoilla, on



elintärkeää valmennuksessa. Jokainen askel merkitsee valintaa suuntaan tai toiseen. Keskeistä on, että valmentautuja itse oivaltaa aktiivisen roolinsa ja valmentaja kannattelee hänen tulevaisuuskoiaan realismia unohtamatta. Tulevaisuusohjausta on kehitetty Turun yliopistossa, ja se on syntynyt tulevaisuudentutkimuksen ja kokonaisvaltaisen ohjausajattelun yhdistelmästä. Tulevaisuusohjaus.fi-sivustolta löytyy monia menetelmiä, joiden kautta valmentautujien kanssa voi pohtia tulevaisuutta avoimena ja useita erilaisia mahdollisuuksia sisältävänä.

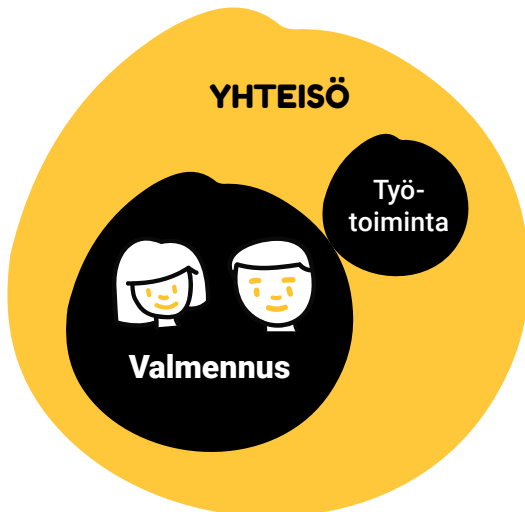
#### 4.5.4 Työ- ja toimintakyvyn vahvistaminen valmennuksessa

Työpajatoiminnan eri palveluissa pystytään vahvistamaan osallistujien työ- ja toimintakykyä. Matalamman kynnyksen kuntouttavissa palveluissa parannetaan alussa toimintakykyä, jotta työkyvyn parantaminen olisi tulevaisuudessa mahdollista. Lähellä työelämää olevassa toiminnassa, kuten työkokeilussa ja palkkatukityössä, valmennuksen painotus on työkyvyn vahvistamisessa, jotta siirtyminen avoimille työmarkkinoille olisi helppoa työpajajakson jälkeen.

KUVA 19

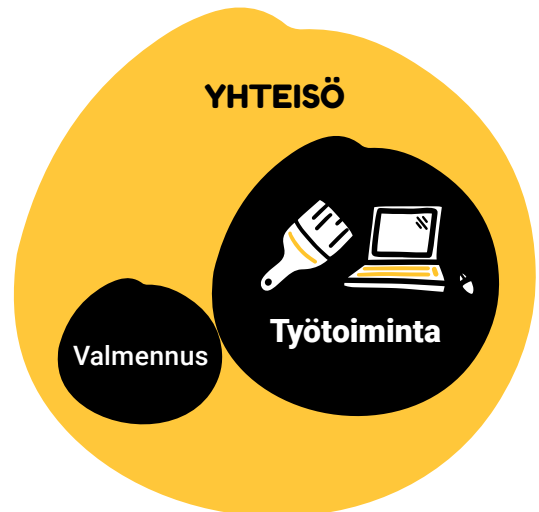
### Valmennuksen painotus valmennuksen eri vaiheissa

#### Matalan kynnyksen kuntouttavat palvelut



Toimintakyvyn vahvistaminen suhteessa opiskelu- ja työelämävalmiuksiin

#### Palvelut lähellä opiskelu- ja työelämää



Työkyvyn ja ammatillisen osaamisen kerryttäminen suhteessa työelämään

**Toimintakyky** tarkoittaa ihmisen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä selviytyä hänelle itselle merkityksellisistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista, kuten työstä, opiskelusta, vapaa-ajasta ja harrastuksista sekä itsestä ja toisista huolehtimisesta omassa ympäristössään. Ihmisen toimintakykyyn vaikuttavat ympäristön myönteiset ja kielteiset vaikutukset, ja toimintakyvyn vahvistamisessa onkin huomioitava valmentautujan asuin- ja elinympäristö, muiden ihmisten tuki ja erilaisten palvelujen saatavuus. Hyvää toimintakykyä voidaan kuvata kykyjen, elin- ja toimintaympäristön sekä omien tavoitteiden tasapainoksi. Hyvä toimintakyky ja sitä tukeva ympäristö auttavat ihmistä voimaan hyvin ja löytämään paikkansa yhteiskunnassa sekä jaksamaan työelämässä.

Toimintakyky vaikuttaa keskeisesti ihmisen hyvinvointiin. Toimintakyvyn oluttuvuuksia on neljä. (THL. Mitä toimintakyky on?)

- **Fyysiseen toimintakykyyn** kuuluvat päivittäiset perustoiminnot, syöminen, juominen, nukkuminen, pukeutuminen, peseytyminen, liikkuminen, arjen askareiden hoitaminen, kotiaskareet sekä asiointi kodin ulkopuolella kaupoissa, virastoissa yms. Siihen kuuluvat myös aistitoiminnot, kuten näkö ja kuulo, sekä fyysinen kunto, fyysinen suorituskyky ja terveystunto.
- **Psyykinen toimintakyky** liittyy elämänhallintaan, tyytyväisyyteen, mielenterveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin, ja se kattaa tuntemisen ja ajatteluun liittyviä toimintoja kuten tunnetaitoja. Psyykinen toimintakyky käsittää itsearvostuksen, mielialan, omien voimavarojen tunnistamisen ja erilaisista haasteista selviytymisen taidot (resilienssi) sekä suhtautumisen realistisen luottavaisesti tulevaisuuteen ja ympäröivään maailmaan.
- **Sosiaalinen toimintakyky** liittyy yksilön kykyyn toimia ja selviytyä sosiaalisissa tilanteissa ja vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Se sisältää kyvyn tunnistaa ja ymmärtää sosiaalisia tilanteita ja normeja, käyttää sopivia viestintä- ja

vuorovaikutustaitoja sekä muodostaa ja ylläpitää ihmissuhteita. Sosiaalinen toimintakyky ilmenee vuorovaikutustilanteissa rooleista suoriutumisena, sosiaalisena aktiivisuutena ja osallistumisena sekä osallisuuden kokemuksina. Kykyä toimia aktiivisesti sosiaalisissa tilanteissa kuvaavat suhteet omaisiin, ystäviin ja muihin ihmisiin, sosiaalisten suhteiden sujuvuus ja aktiivinen osallistuminen esimerkiksi harrastuksiin.

- **Kognitiivinen toimintakyky** on tiedonkäsittelyn eri osa-alueiden yhteistoimintaa. Kognitiiviset toiminnot ovat tiedon vastaanottoon, käsittelyyn, säilyttämiseen ja käyttöön liittyviä psyykkisiä toimintoja. Kognitiivinen toimintakyky käsittää muun muassa muistin ja oppimisen, keskittymisen ja tarkkaavuuden, hahmottamisen ja orientaation, tiedon käsittelyn ja ongelmien ratkaisun, toiminnanohjauksen ja kielellisen toiminnan. Kognitiivisen toimintakyvyn kautta selkiytyvät realistiset työelämätaavoitteet.

**Työkyvyssä** on kyse ihmisen voimavarojen ja työn välisestä tasapainosta. Työkyky voidaan määritellä kyvyksi suoriutua työtehtävistä riittävällä tasolla ja pitkäjänteisesti. Työkykyyn vaikuttavat mm. henkilön terveys, motivaatio, taidot ja työympäristö. Omat asenteet työtä kohtaan vaikuttavat myös merkittävästi työkykyyn. (STTK. Työkyky.)

#### **Työkykyyn kuuluvat**

- ammatilliset perustaidot
- työprosessien hallinta, johon liittyvät työn sujuvuus ja laatu
- työmenetelmien, työvälineiden ja materiaalien hallinta.

Työkyky käsittää myös työelämän perussääntöjen ymmärtämisen ja niiden mukaan toimimisen. Työpajalla voi harjoitella työelämän tärkeitä sääntöjä ja oppia ymmärtämään niiden merkitystä työn ja yhteistyön sujuvuudelle. Koska työpajalla keskustellaan ja opiskellaan työn lomassa, on työtahti usein selkeästi rauhallisempi kuin työelämässä.

**”Kun on päässyt tekemään konkreettisesti hommia ryhmässä, niin siinä huomaa omat vahvuutensa ja roolinsa. Olen nyt itsevarmempi, että minulla on tälle alalle jotain annettavaa ja tiedän mihin suuntaan kehittää itseäni eteenpäin.”**

VALMENTAUTUJA, SOVARI 2022



## **Työelämän tärkeitä sääntöjä:**

- » Ole ajoissa, ole luotettava – ilmoita, jos olet poissa
- » Noudata työpajan sääntöjä ja käytäntöjä
- » Kunnioita toisia valmentautujia, älä loukkaa, ole kohtelias
- » Ole yhteistyökykyinen, auta toisia ja opettele pyytämään itse apua tarvittaessa
- » Ole valmis kehittämään osaamistasi ja oppimaan uutta sekä ole avoin palautteelle
- » Huolehdi jaksamisesta, muista tauot, ruokailu, liikunta ja virkistäytyminen

## 4.5.5 Havainnointi, dokumentointi ja kirjaaminen

Havainnointi ja dokumentointi ovat suunnitelmallisen valmennuksen keskeisiä osia. Työpajapäivien aikana valmentajalle kertyy arkisten havaintojen kautta paljon tietoa valmentautujan työ- ja toimintakunnosta. Valmentaja havaitsee toimintakyvyn kehittymisen takapakit ja harppaukset erilaisissa ammatillisissa harjoituksissa sekä tilaustöiden valmistamisessa.

Havainnoidessaan valmentaja seuraa päivittäin, miten valmentautuja osallistuu toimintaan, miten aktiivinen ja oppimishaluinen hän on sekä miten hänen taitonsa toimia eri tilanteissa kehittyvät. Havainnointi lisää tietoa ja ymmärrystä siitä, mihin suuntaan henkilön tilanne on kehittymässä ja mitkä asiat vaativat toimenpiteitä tai valmennussuunnitelman päivittämistä.

Valmentaja havainnoi muun muassa vuorovaikutus- ja ryhmätyötaitoja sekä työelämään liittyvää osaamista työaikojen noudattamisesta ammatillisen osaamisen kehittymiseen. Seurattavana ovat myös sosiaalisen vahvistumisen osa-alueet, kuten arjen hallinta, itsetuntemus, opiskelu- ja työelämätaidot, sosiaaliset taidot ja elämänhallinta. Sosiaalinen vahvistuminen tulee esille valmentautujien käytöksessä ja toiminnassa.

Valmentaja kirjaa havainnot työpajalla käytössä oleviin sähköisiin dokumentointijärjestelmiin, jotka ovat salasanojen takana tietosuojan varmistamiseksi. Aluehallintoviranomaisten maksuttomassa PAR-järjestelmässä on työpajoille oma tilastointi-PARty-järjestelmä, jonne kootaan tilastotiedot valmentautujista. PARTyyn voi myös dokumentoida Osaaja+-lomakkeilla valmentautujien etenemistä valmennusprosessissa. Perustiedoista löytyy Osaaja+:n mukaiset taustatiedot. PARTyn lisäksi maksullisia dokumentointijärjestelmiä on useita, ja yleisesti työpajojen käytössä ovat mm. VAT-, WALMU- ja ARVI-järjestelmät.

Dokumentointia käytetään avuksi valmennuskeskusteluissa ja erilaisissa palautteenantotilanteissa, kun valmentautujalle kerrotaan hänen

sosiaalisten taitojensa tai ammatillisen osaamisensa vahvistumisesta. Dokumentointi on myös ehdoton edellytys osaamisen tunnistamiseen ja osaamistodistuksen kirjoittamiseen.

Nuorten työpajatoiminnassa ja sosiaalipalveluita tuottavissa työpajoissa dokumentointi on myös lakisääteinen velvoite. Nuorten työpajatoiminnan valtionavustusta saavien työpajojen tulee dokumentoida nuoren työpajaprosessi niin laajasti ja tarkasti kuin nuorisolaki (1285/2015) määrää. Niiden työpajojen, jotka tuottavat sosiaalipalveluita, kuten mm. kuntouttavaa työtoimintaa sekä sosiaalista kuntoutusta, tulee dokumentoida toimintansa sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista annetun lain (254/2015) mukaisesti.

Työpajojen on kiinnitettävä huomiota asiakaslähtöisyyden sekä tietosuojan ja tietoturvan toteutumiseen dokumentoinnissa. Kirjaamisen pitää olla koko organisaatiossa yhdenmukaista, tasalaatuista ja ajantasaista. Kirjaamisessa käytettävän kielen tulee olla asiallista, selkeää ja ymmärrettävää. Jokaisen valmennusprosessia dokumentoivan valmentajan on ymmärrettävä oma vastuunsa myös kirjaamisen prosessista, kirjaamisesta tai kirjaamatta jättämisestä. Kirjaamisella todennamme ja teemme näkyväksi työpajoilla tapahtuvaa työtä valmentautujalle, itsellemme, kollegoille, omalle organisaatiollemme, yhteistyökumppaneille ja ympäröivälle yhteiskunnalle.

Kirjaaminen on välttämätöntä valmentautujan prosessin näkyväksi tekemisessä, ja lisäksi kirjataessa syntyy muun muassa organisaatiokohtaista yleistä tilastotietoa, jota työpajat voivat käyttää viestiessään toimintansa sisällöstä ja vaikuttavuudesta. On tärkeää ymmärtää varata kirjaamiselle aikaa ja tilaa ja varmistaa siihen toimivat käytännöt ja työvälineet.

Dokumentointi on osa valmentajan ja valmentautujan oikeusturvaa. Kaikki hyötyvät siitä, että asiat ovat tallessa kirjoitettuina eivätkä muistin varassa.

## 4.5.6 Valmentautujan itsearviointi

Valmentautuja tekee työpajajaksonsa aikana itsearviointia. Sen teemoina ovat yleensä toimintakyky ja ammatillisen osaamisen kehittyminen. Itsearviointi auttaa valmentautujaa sanoittamaan osaamistaan ja luottamaan omiin ajatuksiinsa, ja se on avuksi valmennussuunnitelman päivittämisessä.

Ammatillisten taitojensa kehittymisestä valmentautuja voi joko kirjoittaa oppimispäiväkirjaa tai koota sähköistä portfolioa. Työpajojen asiakastietojärjestelmissä on myös valmiita lomakkeita itsearviointiin. Työpajoilla on eri hankkeissa kehitetty valmiiden lomakkeiden pohjalta paremmin työpajatoimintaan sopivia lomakkeita, joilla kartoitetaan valmentautujan alkutilannetta ja tarpeita työpajajakson alkuvaiheessa.

Myös suullinen itsearviointi, jota tehdään valmennuskeskustelujen yhteydessä, on merkityksellistä. Usein henkilö oppii ymmärtämään omaa tilannettaan ja tarpeitaan paremmin, kun hän kuvailee toiminta- ja työkykyään ääneen, ja siksi valmennuskeskusteluihin kannattaa liittää itsearviointi.

Inton materiaalipankista löytyvä *Miten minulla menee* -lomake on yksi työkalu valmentautujan tilanteen, tarpeiden ja tavoitteiden määrittämiseen. Työkalu

perustuu voimavarakeskeisyyteen ja valmentautujan vahvuuksiin, ja se suuntaa ajatuksia tulevaisuuteen. Lomakkeen avulla valmentautuja tarkastelee elämäntilannettaan ja muutostarpeitaan vapaa-ajassa, arjen hallinnassa, terveydessä, itsetuntemuksessa, sosiaalisissa taidoissa, elämänhallinnassa, tulevaisuuden toiveissa sekä opiskelu- ja työelämävalmiuksissa yhdessä valmentajan kanssa. Lomake sisältää suurelta osin sosiaalisen vahvistamisen teemoja, joita käsitellään myös Sovari-kyselyssä. Näin lomake tukee myös Sovariin vastaamista työpajajakson päättyessä.

Valmentautujan itsearviointia kannattaa aina verrata valmentajan antamaan arvioon samasta asiasta. Valmentautuja voi saada siitä vahvistusta käsityksilleen tai uutta näkökulmaa kehitettäviin asioihin. Joissakin dokumentointijärjestelmissä on lomakkeita, jotka on valmiiksi tarkoitettu valmentajien, esimerkiksi yksilö- ja työvalmentajan, sekä valmentautujan yhteiseen käyttöön.

Itsearviointiin kannustaminen on merkityksellistä itsetuntemuksen vahvistamista, koska silloin valmentautujaa ohjataan luottamaan omiin käsityksiinsä itsestään ja osaamisestaan. Valmentautajat voivat aluksi pitää itsearviointia vaikeana, mutta työpajajakson lopussa he ovat oppineet arvioimaan itseään, tulleet tietoisiksi omasta tilanteestaan sekä oppineet pukemaan sanoiksi omat vahvuutensa, taitonsa ja tulevaisuuden tavoitteensa.

### Linkkejä itsearvioinnin tueksi

- [Kykyviisari \(THL\)](#)
- [Elämäntilanteen selvittämisen ympyrä \(VIRTAAII -hanke\)](#)
- [Vahvuuspakka \(Mieli ry\)](#)
- [VIA-vahvuustesti](#)
- [Näytönpaikka -verkkosivut](#)
- [ZEKKI-itsearviointi](#)
- [Miten minulla menee -lomake \(Into\)](#)

## 4.6 Ehkäisevä päihdetyö työpajatoiminnassa

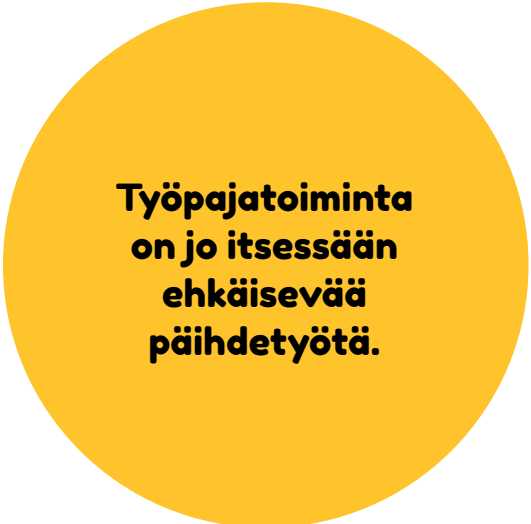
Työpajatoiminta on jo itsessään ehkäisevää päihdetyötä. Työpaja tarjoaa valmentautujalle paikan, jossa hän pääsee osaksi yhteisöä ja tuntee itsensä merkitykselliseksi, ja se tarjoaa myös elämälle hyvät raamit eli päivärytmin ja säännöllistä tekemistä. Päihdehaittojen ehkäisyn kannalta nämä seikat ovat tärkeitä peruspilareita. Työpajalla valmentaja tukee valmentautujaa kuntoutumisessa, elämäntilanteessa, suunnan etsimisessä, itsetuntemuksessa, vuorovaikutussuhteissa sekä työelämätaidoissa. Työpaja tarjoaa ryhmän tuen ja vertaistukea, joilla voidaan katsoa olevan myönteisiä vaikutuksia yksilön päihdehaittojen ehkäisyyn.

Työpaja on yhteisö, jossa niin valmentautujilla kuin työntekijöillä on merkityksellinen rooli. Työpajayhteisöllä on yhteiset säännöt ja yhdessä sovitut toimintatavat myös päihdetilanteisiin. Työpajan päihdetoimintamalli ennaltaehkäisee päihteistä aiheutuvia haittoja työpajalla sekä helpottaa päihdekäyttötilanteisiin puuttumista sekä niihin yhdenvertaisesti reagoimista. Se helpottaa myös uusien työntekijöiden perehdytystä yhteisön kulttuuriin ja toimintatapoihin.

Työpajan päihdetoimintamalli on hyvä laatia työyhteisön kesken ja osallistaa myös työpajan valmentautijat tähän mukaan. Erityisen tärkeää on, että valmentautuja tietää työpajalle tullessaan, miten päihteidenkäyttöön suhtaudutaan. Kun päihdetoimintamalli on laadittu, on oikea aika siirtyä suunnitelmista käytäntöön. Yksi konkreettinen päihdehaittoja vähentävä keino on ilmaista työpajan suhtautuminen päihteidenkäyttöön rajoituskyltillä.

Ehkäisevä päihdetyö on vaikuttavaa, kun se on suunnitelmallista ja säännönmukaisesti toteutettua. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että päihteistä ja

niihin liittyvistä asioista puhutaan työpajalla säännöllisesti eikä vain silloin, kun joitakin haittoja ilmenee. Ehkäisevä päihdetyö voidaan jakaa kuuteen osa-alueeseen ja näihin liittyviin toimiin. Ehkäisevän päihdetyön suunnitelmalliseen toteuttamiseen voi käyttää vuosikelloa, jonne voi sijoittaa aiheeseen liittyviä erilaisia teemapäiviä.



**Työpajatoiminta  
on jo itsessään  
ehkäisevää  
päihdetyötä.**



## Ehkäisevän päihdetyön osa-alueet

### Kohtaaminen, kuuntelu ja läsnäolo

- » Kohtaa ihminen, älä päihteiden käyttäjää.
- » Anna aina uusi mahdollisuus!
- » Ennen kaikkea ole läsnä ja tavoitettavissa kaikille kohtaamillesi valmentautujille.

### Säännöt ja rajoitukset/sallivuus

- » Pohtikaa yhdessä työntekijöiden kesken, mitä sallitaan ja mitä ei.
- » Miten suhtaudutte päihteiden käyttöön, välittämiseen, myyntiin, päihteistä puhumiseen.
- » Miettikää etukäteen myös, miten toimitte, jos rajoituksia rikotaan.
- » Jutelkaa yhdessä valmentautujien kanssa rajoitusten tarkoituksista ja tavoitteista sekä laatikaa säännöt yhdessä kaikkien kesken.
- » Keskustelkaa myös siitä, mikä on laissa kiellettyä.

### Puheeksiotto ja rohkeus

- » Uskalla ottaa vaikeat asiat puheeksi.
- » Uskaltaudu puhumaan, vaikka et tietäisi kaikkia faktoja päihteistä.
- » Tärkeintä on viesti, että olet kiinnostunut siitä miten valmentautujalla menee.

### Suunnitelmat ja vastuunjako

- » Luokaa ehkäisevälle päihdetyölle rakenteet työyhteisössänne.
- » Nimetkää vastuutahot ja jakakaa työn kuormaa.
- » Säännönmukainen ja toistuva asian esilläpito lisää ehkäisevän päihdetyön vaikuttavuutta sekä madaltaa kynnystä ottaa päihteet puheeksi.

### Päihdekulttuuri ja asenteet

- » Pohtikaa yhdessä päihteiden käytön syitä, koettuja hyötyjä, uskomuksia, kirjoittamattomia sääntöjä ja itsestään selviä normeja.
- » Miettikää keinoja rakentaa arkea ja saada iloa ilman päihteitä.
- » Mieti myös omaa suhtautumistasi päihteisiin ja tiedosta roolisi auktoriteettinä.

### Vertaistuki, hyvät käytännöt ja tutkittu tieto

- » Jakakaa kokemuksia, haasteita ja toimintatapoja, niin omassa työyhteisössä kuin laajemminkin.
- » Olkaa mukana verkostotyössä ja kyseenalaistakaa toimimattomat käytännöt, kertokaa rohkeasti omat toimivat tapanne vähentää päihteistä aiheutuvia haittoja.
- » Hyödyntäkää tutkittua tietoa ja vaikuttavaksi koettuja menetelmiä.



**Päihdekeskustelut** ovat ehkäisevän päihdetyön perusta. Kun valmentautajat pääsevät keskustelemaan avoimesti ja neutraalisti päihteisiin liittyvistä asioista, he pääsevät samalla punnitsemaan omia mielipiteitään ja suhtautumistaan päihteisiin. Erityisesti nuoret tarvitsevat aikuisia keskusteluihin päihteisiin liittyvistä asioista. Vaikka nuori ei itse käyttäisi päihteitä tai olisi kiinnostunut niistä, voi hänellä olla huolta esimerkiksi läheisten tai ystävien päihteidenkäytöstä. Päihdekeskusteluissa valmentajan ei tarvitse tietää kaikista päihdeaineista, niiden käytön seurauksista tai sisällöistä tarkasti. Tärkeintä on, että valmentaja on avoin keskustelulle. Tietoa päihteidenkäytön vaikutuksista tai eri päihdeaineista voi hakea myös valmentautujien kanssa yhdessä. Keskustelun käynnistämässä voidaan käyttää esimerkiksi Alkoholi kuvina -keskustelukortteja.

Päihdekeskusteluissa oleellista on myös se, että valmentaja pohtii omaa asennoitumistaan päihteisiin, jotta hänen asenteensa eivät vaikuttaisi liiaksi päihdekeskusteluihin. Jos hän suhtautuu päihteisiin kovin mustavalkoisesti, valmentautujan voi olla vaikea uskoa ja luottaa siihen, että työntekijä haluaa hänen parastaan eikä arvostele tai arvioi häntä päihdekäyttäjymisen vuoksi. Tärkeää päihdekeskusteluissa on myös ymmärrys siitä, että valmentaja on aina auktoriteettiasemassa ja roolimallina valmentautujalle. Tämän vuoksi suhtautuminen ei voi olla päihdemyönteistä tai päihteidenkäyttöön kannustavaa. Päihteidenkäytöstä koituu paljon terveydellisiä, sosiaalisia, yhteiskunnallisia ja kansantaloudellisia seurauksia.

**Puheeksiotto** on tärkeä osa ehkäisevää päihdetyötä. Päihteidenkäyttö otetaan puheeksi systemaattisesti työpajajakson alussa ja lopussa riippumatta siitä, onko valmentautujan päihteidenkäytöstä tietoa tai huolta. Tällainen systemaattinen rutiini on jo interventio itsessään, sillä sen avulla ihminen voi tulla tietoiseksi omasta päihdekäyttäjymisestään ja siihen liittyvistä haasteista. Kun asia otetaan säännöllisesti puheeksi, valmentautuja tiedostaa, että päihteiden käyttämiseen pitää kiinnittää huomiota hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta.

Säännöllisellä ja systemaattisella päihteiden puheeksiotolla luodaan valmentautujalle mahdollisuuksia

myöhemminkin työpajajaksolla nostaa esiin omaan päihteidenkäyttöön liittyviä huolia ja seikkoja. Hän on ymmärtänyt, että päihteidenkäytöstä on lupa puhua valmentajan kanssa. Toisinaan voi käydä niin, että jos ihmisellä on päihteiden käyttämisen ongelmia, hän peittelee sitä kaikissa tilanteissa ja kaikilta ihmisiltä, joskus jopa itseltään. Tämän vuoksi on tärkeää, että päihteidenkäyttö otetaan puheeksi systemaattisesti, vaikka asiassa ei näyttäisikään olevan ongelmia. Tiedetään myös, että kun ihminen on elämässään muutostilanteessa, hän on valmiimpi pohtimaan omaa terveyskäyttäjymistäänkin uudella tavoin. Tämän vuoksi päihteidenkäytön pohtiminen työpajajakson alussa ja lopussa on myös erityisen tärkeää.

Joskus valmentautujan kanssa on otettava puheeksi huoli päihteiden käyttämisestä työpajalla. Jos valmentautujan päihteiden käyttäminen on näkyvää ja selvää, työpajalla on toimittava niin, ettei hän aiheuta haittaa itselleen tai muille työpajalla. Tällöin tukeudutaan työpajan päihdetoimintamalliin ja siinä sovittuihin toimintatapoihin. Yleisesti suositeltavaa on poistaa päihtynyt valmentautuja toiminnasta välittömästi. Tämä on hyvä tehdä niin, että valmentautuja pääsee turvallisesti kotiin. Tässä kohtaa on myös hyvä kertoa, miksi hänet poistetaan toiminnasta. Hänelle kerrotaan myös, milloin tilanteesta keskustellaan ja minkälaisia seurauksia päihtyneenä toimintaan tulemisella on.

Ehkäisevää päihdetyötä on myös valmentautujan ohjaaminen päihde- ja mielenterveyspalveluihin ja muihin tukipalveluihin. Niihin ei kuitenkaan aina pääse mutkattomasti, sillä ne ovat aika ajoin kuormittuneita. On tärkeää, että jatkopolut ovat valmentajien tiedossa. Se helpottaa heidän työtään ja vähentää työpajan kuormitusta – työpajoilla ei tule venyä liiaksi hoitopalvelujen puolelle. Palveluohjausta voi helpottaa esimerkiksi verkostokartta, joka on yhdessä laadittu ja kaikkien työntekijöiden tiedossa ja käytössä.

Osa valmentautujista on työpajajaksollaan myös mielenterveys- tai päihdepalveluiden asiakkaina. Työpajalla tuetaan valmentautujan toipumista päihdeongelmasta ja päihteidenkäytön vähentämistä. Samoin tuetaan vuorovaikutustaitoja,



päätöksentekokykyä, tulevaisuususkoa ja toiveikkuutta, jotka kaikki ovat tärkeässä roolissa päihdekäytöstä kuntoutumisessa. Päihdeidenkäytön ongelmista kärsivää valmentautujaa ei tule leimata vain päihdeidenkäyttäjäksi, vaan on tärkeää suhtautua häneen neutraalisti, arvostaen ja uskoen hänen mahdollisuuksiinsa selvittää ja päästä eroon päihdehaitoista.

Valmentajan on myös hyvä muistaa, että retkahdukset kuuluvat oleellisesti päihdeongelmasta

kuntoutumiseen. Retkahduksilta ei voida välttyä, vaan ne ovat luonnollinen osa päihdeongelmasta toipumista. Tämä on hyvä muistaa, kun usko kuntoutumiseen on valmentautujalla itselläänkin koetuksella. Tällöin valmentautuja tarvitsee erityisesti tukea pärjäämiseen ja selviytymiseen, luottamusta läheisiinsä ja tietoa siitä, että valmentaja kulkee mukana ja uskoo hänen kykyihinsä; valmentaja arvostaa häntä ihmisenä vaikeuksienkin keskellä.

## KUVA 20

# Puheeksiotto työpajatoiminnassa

### Toiminta



### Tukimateriaali

## 4.7 Mielenterveyden edistämisen mahdollisuudet työpajatoiminnassa

Työpajatoimintaan osallistuminen ja työpajayhteisöön kuuluminen ovat keskeisiä mielenterveyden suojatekijöitä. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vahvistaa valmentautujien mielenterveyttä osana päivittäistä työtään. Mielenterveyttä vahvistavat ja suojaavat muun muassa kyky tunnistaa ja sanoittaa tunteita, taito ja mahdollisuus hakea ja saada apua, osallisuuden kokemus sekä mielekäs, hyvinvointia tukeva arki. Mielenterveyttä vahvistava työote onkin vahvasti linjassa sosiaalisen vahvistamisen näkökulmien kanssa.

Mielenterveyden vahvistaminen saattaa tapahtua huomaamatta, mutta omaa työtettä kannattaa silti tarkastella säännöllisesti. Tarkastelu auttaa tekemään työtä tavoitteellisemmin ja tasavertaisesti, ja samalla se vahvistaa työn merkityksellisyyden tunnetta. Tämä puolestaan on keskeinen työhyvinvoinnin osa-alue.

### 4.7.1 Mielenterveyden edistämistyö kulttuurin tasolta yksilön vahvistamiseen

Mielenterveyden teemoihin liittyy yhä stigmaa ja väärinymmärrystä. Sana ”mielenterveys” saatetaan esimerkiksi liittää ensisijaisesti mielenterveyden ongelmiin, vaikka lähtökohtaisesti **mielenterveydellä tarkoitetaan mielen hyvinvointia**. Mielenterveys on siis eri asia kuin mielenterveyden ongelmat. Niihin kuuluvat esimerkiksi kuormittavien elämäntilanteiden aiheuttama stressi ja ahdistuneisuuden tunteet. Ne ovat tavallisia, ja niitä kohtaa lähes jokainen.

**Mielenterveyden häiriö** puolestaan **on diagnosoitu sairaus**, kuten masennus tai ahdistuneisuushäiriö. Mielenterveyden häiriöt ovat yleisiä, ja kuka tahansa voi elämänsä aikana kokea häiriöihin viittaavia oireita. Sairastumista voi pyrkiä ehkäisemään mielenterveys-taidoilla ja muilla suojaavilla tekijöillä. Sairastumiseen ja toipumiseen vaikuttaa kuitenkin moni asia, aivan kuten fyysisiinkin sairauksiin. Sairauden kokemus ja sen vaikutukset elämään ovat myös yksilöllisiä. On tärkeä ymmärtää, että mielenterveyden häiriöistä voi toipua ja niiden kanssakin voi elää hyvää elämää. Sairaus ei siis määrittele valmentautujaa, hänen mahdollisuuksiaan tai tulevaisuuttaan. Tätä näkökulmaa on tärkeä vahvistaa sekä valmentautujan kanssa että valmentajanakin, etenkin jos usko oman työn merkityksellisyyteen horjuu.

Vaikka jokaisella valmentautujalla on mahdollisuus vahvistaa jossain määrin omaa mielenterveyttään, muodostuu se lopulta kulttuurin, yhteiskunnan, yhteisöjen ja yksilön ominaisuuksien ja taitojen välisessä vuorovaikutuksessa. Nämä tekijät toimivat myös mielenterveyden suoja- ja riskitekijöinä eli asioina, jotka voivat joko tukea ja vahvistaa tai haastaa mielenterveyttä. Työpajatoiminnassa on mahdollista tehdä vaikuttavaa mielenterveyden edistämistyötä aina kulttuurin tasolta yksilön toimintaan asti.

## Kulttuurin vaikutus mielenterveyteen

Kulttuuriset uskomukset ja arvot muokkaavat käsityksiä siitä, mikä on arvokasta, tavoiteltavaa ja normaalina pidettyä. Ne luovat myös perustan mielenterveyttä koskeville asenteille. Mielenterveyteen vaikuttavia kulttuurisia piirteitä ovat esimerkiksi

- suhtautuminen erilaisuuteen: vaaditaanko kaikilta samanlaisuutta tai syrjitäänkö enemmistöstä poikkeavia?
- tapa puhua mielenterveydestä: onko avun pyytäminen luvallista, vai piilotellaanko pahoinvointia syrjinnän tai tuomitsemisen pelossa?
- suhtautuminen ihmisoikeuksiin ja ihmisarvoon: arvostetaanko kaikkia tasavertaisesti vai pidetäänkö vain täysin työkykyistä ihmistä hyväksyttävänä yhteisön jäsenenä?

## Yhteiskunnan vaikutus mielenterveyteen

Kulttuuri muokkaa yhteiskunnan rakenteita, jotka ovat merkittäviä mielenterveyteen vaikuttavia tekijöitä. Mielenterveyteen vaikuttavia yhteiskunnallisia ja rakenteellisia asioita ovat esimerkiksi

- työllisyys-, koulutus-, ympäristö- ja asuntopoliittika
- lainsäädäntö ja luottamus instituutioihin
- tarjolla olevan tuen ja palveluiden määrä, tasavertaisuus, laatu ja niihin pääsy
- mahdollisuudet vaikuttaa ja osallistua yhteiskunnan rakentamiseen.

Vaikka työpajatoiminnan tavoitteet painottuvat yksilön hyvinvoinnin ja toimintakyvyn vahvistamiseen, työpajatoiminnan kautta on mahdollista olla rakentamassa mielenterveyttä tukevaa kulttuuria ja yhteiskuntaa. On esimerkiksi tärkeää nostaa esiin valmentautujien tarinoita ja varmistaa heidän äänensä kuuluminen yhteiskunnallisessa keskustelussa (Sovari tukena, ks. luku 5.3). Paikallisiin palveluunsaajisiin ja palveluohjaukseen kannattaa pyrkiä vaikuttamaan verkostoyhteistyöllä. Lisäksi valmentautujia rohkaitaan osallistumaan yhteiskunnalliseen toimintaan ja vaikuttamiseen (esim. yhteiset mielipidekirjoitukset ja äänestämisen tukeminen).

## Yhteisöjen vaikutus mielenterveyteen

Laajemman yhteiskunnan lisäksi etenkin lähiyhteisöillä on merkittävä vaikutus mielenterveyden suojatekijänä. Sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus vaikuttavat yhteisöllisyyteen, osallisuuteen, kuulluksi tulemiseen ja mahdollisuuksiin vaikuttaa. Mielenterveyteen vaikuttavia sosiaalisia tekijöitä ovat esimerkiksi

- merkitykselliseen yhteisöön kuuluminen
- suhde lähiyhteisöihin, kuten perheeseen ja muihin itselle tärkeisiin ihmisiin
- lähiyhteisöjen taito kohdata ja nähdä valmentautuja voimavarojen ja vahvuuksien kautta
- kokemus vertaisuudesta ja nähdäksi tulemisesta omana arvokkaana itsenään
- mahdollisuus tukeutua muihin iloissa ja suruissa.

Yhteisön merkitys mielenterveyden suojatekijänä korostuu työpajatoiminnassa. Kun toimintaympäristöä muokataan sallivaksi, vaikutetaan samalla myös laajempiin, kulttuurisiin käsityksiin mielenterveydestä.

Työpaja voi parhaimmillaan olla valmentautujalle voimavaroja tuova yhteisö, jossa hän saattaa ensimmäistä kertaa elämässään tuntea tulevaisuutta nähdäksi ja kuulluksi ja kokea yhteenkuuluvuutta vertaisten kanssa. Työpajatoiminnassa on monia tärkeitä yhteisöön ja yhteisöllisyyteen liittyviä mielenterveyttä tukevia piirteitä. Työpaja sääntöineen, käytäntöineen ja asenteineen on toimintaympäristönä mielenterveyttä vahvistava. Ympäristön psyykkisen vahvistavuuden kannalta on tärkeää kysyä, miten yhteisössä suhtaudutaan mielenterveyden häiriöihin (käytetäänkö stigmaa ylläpitäviä ja loukkaavia sanoja kuten ”skitso”, ”vajari” ja ”hullu”), lähestytäänkö mielenterveyttä voimavara- vai ongelmakeskeisesti, sallitaanko mielenterveydestä puhuminen ja toteutuuko osallisuus. Lisäksi työpajojen toiminnassa otetaan huomioon valmentautujan turvaverkkoon kuuluvat lähiyhteisöt.

## Yksilön mahdollisuudet vaikuttaa mielenterveyteen

Jokaisella valmentautujalla on elämässään myös yksilöllisiä, mielenterveyteen vaikuttavia tekijöitä. Osaan näistä on mahdollista vaikuttaa, osa taas – kuten perinnölliset tekijät ja vastoinkäymiset – ovat omien vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella. Niiden merkitys valmentautujalle voidaan kuitenkin pyrkiä huomioimaan osana työpajatoimintaa. Yksilölliset ja perinnölliset tekijät vaikuttavat mm. temperamenttiin, itsetuntoon ja vuorovaikutustapoihin. Mielenterveyteen vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä ovat esimerkiksi

- geenit, elämäntilanne, sukupuoli, syrjinnän kokemukset, vähemmistöryhmään kuuluminen, taloudellinen tilanne yms.
- sisäiset suoja- ja riskitekijät, kuten resilienssi ja mielenterveystaidot (esim. tunnetaidot ja itsetuntemus), terveydentila sekä aiemmat elämäkokemukset (esim. varhain lapsuudessa koettu laiminlyönti, kiusaamisväkivalta ja yksinäisyys)
- suhtautuminen elämään, kuten käsitys siitä, millainen haluaa olla ihmisenä ja mitä pitää hyvänä ja merkityksellisenä elämänä, sekä tasapaino omien arvojen ja elämän todellisuuksien välillä
- elämäntapahtumat, kuten vastoinkäymiset, kriisit ja menetykset.

**Mielenterveyden tukemisessa keskeistä on kunnioittava kohtaaminen.**

## 4.7.2 Valmentajan rooli mielenterveyden vahvistamisessa

Työpajatoiminnassa tehdään edistävää, ennaltaehkäisevää ja korjaavaa mielenterveystyötä.

Työpajatoiminnassa mukana olevilla valmentautujilla on lähtökohtaisesti keskipertoa enemmän puutteita suojatekijöissä, kuten vaillinaiset turvaverkot, ja aktivoituneita riskitekijöitä, kuten yksinäisyyttä tai puutteita arjen hallinnassa. Mielenterveyden tukemisessa – valmentautujan tilanteesta riippumatta – keskeistä on aina yksilöllinen, kunnioittava ja valmentautujan omaan asiantuntijuuteen luottava kohtaaminen. Se on pyrkimystä ymmärtää valmentautujan elämäntilannetta niin, että hän kokee tulleen nähdyksi, kuulluksi ja ymmärretyksi.

Mielenterveyttä edistävä valmennus antaa tilaisuuden herätellä keskustelua mielenterveyden merkityksestä elämän eri osa-alueilla. Oleellista on auttaa valmentautujaa oivaltamaan arkisten asioiden ja valintojen vaikutus mielenterveyteen ja sitä kautta kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja esimerkiksi kykyyn tarttua asioihin. Mielenterveys vaikuttaa myös kykyyn sitoutua valmennukseen sekä voimavaroihin unelmoida ja tavoitella itselle merkityksellistä elämää.

Mielenterveyttä edistävässä valmennusotteessa korostuu itsetunnon vahvistamisen lisäksi toiveikkaus ja usko siihen, että valmentautujan tilanne etenee, sekä tahto kulkea rinnalla kannustajana ja rohkaisijana. Mielenterveydelle on keskeistä lupa olla juuri sellainen kuin sillä hetkellä on ja tulla myös kohdatuksi sellaisena. Kokemus nähdynsi tulemisesta lisää luottamusta, jota tarvitaan, jotta valmentautuja uskaltaa kertoa myös elämänsä kipukohdista ja saada niihin tukea. Mielenterveyttä edistävä valmennusote on vahvasti linjassa ehkäisevän päihdetyön (ks. luku 4.6) ja arvostavan kohtaamisen periaatteiden kanssa (ks. luku 3.1).

Joskus valmentaja voi olla ”saattaen vaihtaja”, joka kulkee valmentautujan rinnalla eri palveluiden välillä ja tukee niihin kiinnittymisessä. Yhteiskunnassa puhutaan mielenterveyspalveluiden riittämättömyydestä, joka voi johtaa siihen, että palveluihin ei edes yritetä ottaa yhteyttä. Valmentajan yksi keskeinen tehtävä onkin luoda uskoa ja toivoa palvelujärjestelmään pääsemisestä sen ongelmista huolimatta. Se, että valmentautuja on löytänyt työpajalle, on merkki siitä, että hänen asiansa ovat jo menossa eteenpäin. Siitä muistuttaminen voi jo itsessään vahvistaa toiveikkuutta muitakin palveluita kohtaan.

Mielenterveyden edistäminen on koko työyhteisön asia, työtehtävästä riippumatta. Työyhteisössä on tärkeä laatia yhteiset toimintamallit siihen, miten vastuuta jaetaan ja miten ja mistä sekä valmentaja että valmentautuja saavat tarvittaessa lisäapua ja tukea. Keskeistä on sopia yhteisesti työn rajaamisen käytänteistä erityisesti mielen-terveyden häiriöitä sairastavien valmentautujien kohdalla. Huolimatta mielenterveyspalveluiden resursseihin liittyvistä haasteista, ei vastuun mielen-terveyden häiriöiden hoitamisesta tule koskaan olla valmentajilla, ei silloinkaan, kun valmentajalla on erityistä mielenterveysosaamista. Ilman yhteisesti organisaatiossa sovitun toimintamalleja ja niihin sitoutunutta työyhteisöä voi rajaaminen näissä tilanteissa olla kuitenkin haastavaa.

Yhteisen rajaamisen tueksi on alle kirjattu portaittaisia toimintatapoja ja tukimateriaaleja. Portaiden sisältöjä voidaan toteuttaa myös rinnakkain, pois lukien neljäs porras, jossa päävastuu tilanteesta on aina mielenterveyspalveluilla. Epäselvissä tilanteissa toimintatavoista ja työn rajaamisesta on aina syytä keskustella esihenkilön kanssa ja tarvittaessa tukeutua myös työnohjaukseen.



## 1. porras

Kaikkien valmentautujien mielenterveyden vahvistaminen

**Toiminta:** Arvostava ja yksilöllinen kohtaaminen, sosiaalisen vahvistamisen työote, yhteisön merkitys ja vertaisuus, mielenterveydestä puhumisen normalisointi ja sallivuus

**Materiaalit:** MIELI ry:n mielenterveyden edistämisen julisteet, Hyvää mieltä ohjauksesta -opas, Hyvän mielen materiaalit (treenivihko, ohjaajan opas, vuosikello) ja Mielenterveys voimaksi -kuvakortit

## 2. porras

Valmentautujan tukeminen mielenterveyden ongelmassa

**Toiminta:** Tavoitteiden madaltaminen ja voimavarojen sääätely, arjen tukirakenteiden tarkastelu, lähiyhteisöjen ja turvaverkon tuki, voimavaroihin ja vahvuuksiin keskittyminen, oman roolin rajaamisen tarkastelu ja moniammatillinen yhteistyö

**Materiaalit:** MIELI ry:n Selviytyjän patsaat -julistet ja Vahvuuspakka

## 3. porras

Valmentautujan tukeminen lievissä tai keski-vaikkeissa mielenterveyden häiriöissä

**Toiminta:** Lievissä häiriöissä toiminta voi jo itsessään olla riittävä toipumisen tuki, vaikeammissa tilanteissa painotus on palveluohjauksessa, palveluihin sitoutumisen tukemisessa ja siinä, että palveluihin mennään mukaan. Keskeistä on toiveikkuuden vahvistaminen. Työpaja voi olla muiden palveluiden rinnalla tärkeä paikkana, jossa valmentautujalla on yhä mahdollisuus tulla kohdatuksi häiriön sijaan vahvuuksia ja voimavaroja omaavana ihmisenä.

**Materiaalit:** MIELI ry:n Jäätikkövaellus-lautapeli, omahoito-ohjelmat ja nettiterapia (MTKL, Mielenterveystalo.fi)

## 4. porras

Valmentautujalla on vakava, psykiatrissa erikoissairaanhoidon vaativa tilanne, kuten psykoosi, itsemurhayritys tai vaikea persoonallisuushäiriö.

**Toiminta:** Palveluohjaus saattaen mielenterveyspalveluihin.

## Valmentautujan mielenterveyden edistämisen tärkein työväline olet sinä

Työpajatoiminnassa on mukana eri elämäntilanteissa olevia valmentautujia. Toiminnassa aikaan saatuja myönteisiä vaikutuksia valmentautujien mielenterveyteen, hyvinvointiin ja laajemminkin elämän kulkuun harvoin huomaa heti. Työssä onkin luonnollista kohdata välillä kuormitusta, toivottomuutta tai merkityksettömyyden tunteita. Siksi on tärkeä pysähtyä säännöllisesti tarkastelemaan paitsi pieniä edistysaskelia myös omaa hyvinvointia. Huomiota kannattaa kiinnittää esimerkiksi seuraaviin asioihin:

- Ammatillinen reflektio, itsensä kehittäminen sekä palautteen pyytäminen ja antaminen ovat tärkeä osa työhyvinvointia. Tunnistatko omat vahvuutesi ja voitko käyttää niitä työssäsi? Tiedostatko arvosi ihmisenä ja työntekijänä? Koska olet kehnut ja kiittänyt itseäsi viimeksi?
- Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan ja järjestää aikaa omille harrastuksille ja rentoutumiselle. Annatko itsellesi aikaa levolle ja palautumiselle? Vaaditko itseltäsi sopivasti vai liikaa? Osaatko pienentää vaatimuksiasi kuormittavissa elämäntilanteissa? Tiedätkö, mistä saat voimavaroja, ja tunnistatko oman jaksamisesi rajat?

- Työhyvinvointi ei ole vain yksilön asia, vaan koskee koko työyhteisöä ja organisaatiota laajemmin (ks. luku 5.1.3). Työhyvinvointia lisää kannustava ja myönteinen työympäristö, jossa on lupa tehdä virheitä ja tilaa olla oma itsensä. Toimiva työyhteisö edistää motivaatiota ja innostusta omaan työhön. Minkälainen työyhteisösi on? Voidaanko työyhteisössänne tukeutua toisiin ja verkostoihin matalalla kynnyksellä? Osaatko ja sallitko onnistumisista iloitsemisen? Onko sinulla mahdollisuus säännölliseen yksilötyönohjaukseen myös ennaltaehkäisevästi?
- Myös yhteiskunnallinen tilanne – kuten oman työn arvostuksen tila – vaikuttaa työhyvinvointiin. Millä tavalla ja kenen puheissa valmentautujien tilanteet tai työsi merkitys kuuluvat yhteiskunnallisessa keskustelussa? Minkä merkityksen itse annat omalle työllesi?

Hyvinvoiva valmentaja pystyy olemaan empaattinen, kärsivällinen ja kannustava sekä asettumaan riittävän etäälle valmentautujan mahdollisista haasteista. Osana valmennustyötä tapahtuvan mielenterveyden edistämisen tulisikin lähteä aina omasta itsestä, vähän samoin kuin lentokoneessa: happinaamari tulee asettaa ensin itselle ennen kuin auttaa muita.

**”Täällä on hyvä ja avoin ilmapiiri. Minusta tuntuu, että saan olla juuri semmoinen kuin olen pajalla ja minua ei tuomita.”**



## 4.8 Oppiminen ja työpajatoiminnan oppinnollistaminen

Työpajajakson aikana valmentautuja oppii tekemällä. Jakso suunnitellaan aina valmentautujaa varten: hänelle rakennetaan hänen omista lähtökohdistaan käsin mahdollisimman hyvät olosuhteet työpajan tarjoamiin työtehtäviin perehtymiselle, työtapojen ja -prosessien oppimiselle sekä osaamisen kertymiselle ja tunnistamiselle.

Valmentautujalle kertyy osaamista arkioppimisen ja erilaisten nonformaalien eli epävirallisen oppimisen muotojen myötä. Tällainen oppiminen muistuttaa kouluissa ja oppilaitoksissa tapahtuvaa oppimista, mutta on erotettavissa omanlaisekseen osaamisen kerryttämisen tavaksi. **Muodollisessa oppimisessa** toimintaa ohjaava päätavoite ja opittavat sisällöt on määritelty ennalta, oppimiselle on annettu aikataulu ja toiminnan tuloksia arvioidaan systemaattisesti ennen kaikkea oppimisen onnistuneisuuden näkökulmasta (Kiilakoski & Kauppinen 2021).

Myös **epävirallisessa oppimisessa** asetetaan tavoitteita, toimitaan aikataulutetusti ja tehdään arviointia. Se vain tehdään väljemmin kuin muodollisessa oppimisessa. Työpajoilla oppimistavoitteita, oppimisen keinoja, aikatauluja ja arviointimenetelmiä ei määrittele instituutio, vaan niitä valikoidaan ja sovelletaan joustavasti kulloinkin käsillä olevan tilanteen ehdoilla. Oppimisen suunnitelmat ja ratkaisut rakentuvat dialogisessa suhteessa. Valmennussuunnitelmaa tehtäessä valmentautuja miettii yhdessä valmentajan kanssa, mitkä oppimistavoitteet ja -keinot istuvat valmennusjaksolle. Toimintaa arvioidaan kokonaisvaltaisesti. Siinä huomioidaan oppimistuloksia ja sitä, miten oppimisprosessi palvelee valmentautujan sosiaalista vahvistumista, hyvinvointia ja elämäntilannetta. Tällaista tapaa toimia voidaan pitää hyvänä esimerkkinä epävirallisesta oppimisesta.

**Arkioppimisessa** puolestaan opitaan hieman kuin varkein, ilman julkilausuttuja tavoitteita ja oppimisen

ympäriille rakennettuja suunnitelmia. Oppiminen ei silloin lukeudu toiminnan taustalla vaikuttaviin syihin, eikä sitä pyritä erityisesti todentamaan arvioimalla ja todistuksin. Arkioppiminen voi silti edesauttaa itse-tuntemuksen ja muiden olennaisten elämäntaitojen kehittymistä ja tietojen kartuttamista.

Valmennusjakson aikana epävirallisen ja arkioppimisen mahdollistavat työpajan tarjoama tavanomaista vahvempi tuki ja vaihtoehtoiset oppimisympäristöt. **Oppinnollistaminen** laajentaa työpajalla tapahtuvaa oppimista tuomalla valmennuksen ja valmentautujien käyttöön välineitä, joiden avulla vastataan myös koulutuksen tarpeisiin. Sen myötä työpajatoiminta laajenee kattamaan muodollista oppimista. Näin oppinnollistaminen samalla kaventaa niitä eroja, joita koulutusjärjestelmässä usein on arkisen, epävirallisen ja muodollisen oppimisen välillä (Ylimaula & Toiviainen 2022). Koulutuksen järjestäjien kanssa tiivistä yhteistyötä tekevät oppinnollistetut työpajat ovat hyviä oppimisympäristöjä erityisesti sellaisille oppijoille, joilla on haasteita pärjätä tavanomaisissa opiskeluolosuhteissa.

### Mitä työpajatoiminnan oppinnollistaminen pitää sisällään?

Työpajatoiminnan oppinnollistamisessa on kolme keskeistä asiaa: työpajan oppimisympäristön tunnistaminen, valmentautujille kertyvän osaamisen tunnistaminen ja osaamisen osoittaminen näytöin. Työpajalla tunnistettu valmentautujan osaaminen



## Opinnollistettu työpaja toimii osana työllistymis- ja koulutuspolkuja:

- » Työpaja auttaa ammatinvalinnassa ja siirtymisessä perusasteelta ammatillisiin opintoihin.
- » Oppivelvollisuuden laajentamisen myötä työpaja tekee entistä tiiviimpää yhteistyötä koulutuksen järjestäjän kanssa mm. tutkinto-koulutukseen valmentavassa koulutuksessa (TUVA).
- » Työpaja voi tarjota jatkuvan haun tukipalveluita.
- » Työpaja auttaa, kun keskeyttäminen uhkaa.
- » Työpaja osaa kantaa vastuuta, jos opiskelija keskeyttää opintonsa.
- » Työpaja tukee työtöntä valmentautujaa työllistymisen polulla.
- » Vastavalmistunut saa työpajalta rohkeutta ja tukea työnhakuun.

tuodaan näkyväksi joko osaamistodistuksilla tai järjestämällä näyttö työpajan tarjoamien työtehtävien puitteissa. Työpajat ovat oppimisympäristöinä sosiaalisesti vahvistavia, toiminnallisia ja moniammatillisia.

Työpajojen oppimisympäristöjen tunnistaminen tarkoittaa kartoitusta siitä, mitä kaikkea siellä voi oppia. Työpajan toimintaa peilataan Opetushallituksen hyväksymiin ammatillisen koulutuksen tutkinnon perusteisiin. Myös osaamistodistukset laaditaan vertaamalla valmentautujan osaamista jonkin tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksiin.

Työpajojen työtoiminta on rinnastettavissa työelämään, jossa ammatillisten taitojen lisäksi tarvitaan säännöllisyyttä, sosiaalisia taitoja, oma-aloitteisuutta ja vastuullisuutta. Oppimisympäristöinä työpajat ovat työvaltaisia, tuettuja ja yhteisöllisiä. Valmennusjakso työpajalla on aina suunnitelmallinen ja tavoitteellinen. Valmennusjakson taustalla on useimmiten esimerkiksi työllistymis-, aktivointi- tai kuntoutussuunnitelma. Valmentautuja voi olla työpajalla myös koulutus- tai oppisopimuksella. Keskustelu valmentautujalle kertyvän osaamisen dokumentoinnista kannattaa joka tapauksessa avata heti työpajajakson alussa.





## 4.8.1 Inton opinnollistamisen malli

Into suosittelee työpajoille kolmivaiheista opinnollistamisen mallia, joka koostuu oppimisympäristön tunnistamisraportin laatimisesta,

osaamistodistusvalmiuden hankkimisesta ja näyttöjen toteuttamisesta työpajaympäristössä. Yhteistyöhön ammatillisen koulutuksen järjestäjän kanssa kannattaa panostaa alusta asti. Tällöin varmistetaan siitä, että kaikki tutkintoon liittyvät seikat tulee huomioitua. Osapuolet sopivat yhteistyön yksityiskohdista aina tapauskohtaisesti.

KUVA 21

### Inton opinnollistamisen malli

Työpajan oppimisympäristön tunnistamisraportin laatiminen

Osaamistodistusvalmiuden hankkiminen

Näyttöjen toteuttaminen työpajalla



## Oppimisympäristön tunnistaminen

Oppimisympäristö tunnustetaan aina vertaamalla työpajan toimintaa valitun ammatillisen koulutuksen tutkinnon osan perusteisiin. Useimmiten tavoitteena on löytää sellainen vaihtoehto, joka voidaan toteuttaa kokonaisuudessaan työpajalla. Mikäli tutkinnon osan sisällä on kohtia, jotka eivät toistaiseksi kuulu työpajan arkeen, auttaa alan ammatillinen opettaja ratkaisujen löytämisessä. Työpajan toiminta saattaa-kin laajentua oppimisympäristön tunnistamisraportin laatimisen yhteydessä. Oppimisympäristön tunnistaminen toimii myös oivana yhteistyön alustana koulutuksen järjestäjän kanssa. Tunnistamisen prosessissa toiminnalliset valmiudet ja potentiaalit tulevat puolin ja toisin tutuiksi ja opitaan luottamaan toiseen.

Oppimisympäristön tunnistamisraportin laatiminen tarkoittaa käytännössä sitä, että työpajan toimintaa käydään järjestelmällisesti läpi koulutuksen järjestäjän kanssa. Tämän on koettu kehittävän koko organisaatiota. Raportti kannattaa laatia perusteellisesti, jotta ulkopuolinenkin ymmärtää, mistä on kyse. Ensisijaisia kohderyhmiä ovat koulutuksen järjestäjät ja potentiaaliset opiskelijat työpajan henkilökuntaa unohtamatta. Raportti toimii myös uusien työntekijöiden perehdytysmateriaalina. Oppimisympäristön tunnistamisraportin laatimisessa voi hyödyntää esimerkiksi PAIKKO-työkälyä.

## Osaamistodistus

Työpajoilla voidaan tunnistaa valmentautujien osaamista tavallisessa arkityössä. Kyse ei välttämättä ole sen kummemmasta kuin havaintojen tekemisestä työpajan normaaleissa työtehtävissä: Millä tavalla annettu tehtävä sujui? Voiko jo sanoa, että valmentautuja osaa, vai tuleeko hänen vielä harjoitella?

Osaamistodistus ei ole työtodistus eikä tutkintotodistus, mutta toisaalta vähän kumpaakin. Työtodistusta se muistuttaa siinä, että se on positiivinen dokumentti työpajajaksosta ja tehdyistä töistä. Tutkintotodistusta se muistuttaa siinä, että osaamisen kriteerit on haettu tutkintomaailmasta.

Osaamistodistuksen tarkoitus on kannustaa valmentautujaa eteenpäin. Työpajajakson aikana kehittyvät valtavasti tiedot ja taidot, joiden tunnistaminen ja dokumentointi hyödyttävät valmentautujaa. Osaamistodistus voi myös toimia voimauttavana tekijänä, joka innostaa suunnittelemaan tulevaisuutta ja tukee jatkopoluille. Parhaimmillaan osaamistodistus toimii tärkeänä viestikapulana työpajalta koulutuksen järjestäjälle. Vaikka suoraa hyväksilukua ei voikaan luvata, tukee osaamistodistus henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) laatimista siten, että opettaja saa selkeän käsityksen osaamisesta ja sen tasosta. Kysymys on enää siitä, ohjataanko oppija suoraan näyttöön vai pitääkö asioita vielä harjoitella. Osaamistodistusta kannattaa hyödyntää myös työnhaun apuna, sillä henkilökohtainen osaaminen on siinä valmiiksi sanoitettu. Työhakemusten ja -haastattelutilanteiden oheen on hyvä saada mustaa valkoisella.

Kun työpajan oppimisympäristö on tunnistettu, voidaan valmentautujalle kirjoittaa osaamistodistus valmennusjakson aikana kertyvästä osaamisesta. Tällöin on olennaista, että työpajan henkilökunta hallitsee valitun tutkinnon osan sisällön lisäksi osaamisen tunnistamisen perusperiaatteet. Osaamistodistus laaditaan aina peilaten valmentautujan osaamista ammatillisen koulutuksen tutkinnon osan perusteisiin. Osaamistodistus saattaa olla valmentautujan ainoa todistus, joten sillä on merkitystä. Kohonneen itseluottamuksen lisäksi osaamistodistusta voi hyödyntää työnhaun yhteydessä, ja ammatillisissa opinnoissa se tulee huomioida henkilökohtaistamisvaiheessa. Osaamistodistus antaa yleisesti ottaen valmentautujalle mahdollisuuden kertoa itsestään, kokemuksestaan ja motivaatiostaan neutraalisti. Heti työpajajakson alussa onkin syytä ottaa osaamistodistus puheeksi valmentautujan kanssa ja keskustella siitä, miten osaamista kerrytetään ja miten osaamisen tunnistamisessa edetään. Osaamistodistuksen laatimisessa voi hyödyntää esimerkiksi PAIKKO-työkälyä.

## Näyttöjen järjestäminen työpajalla

Kun valmentautujalle on myönnetty osaamistodistus, seuraava vaihe on monesti näytön suorittaminen tutussa työpajaympäristössä. Näytön arvioinnista ja arvioijien perehdyttämisestä vastaa aina koulutuksen järjestäjä, mutta olisi hyvä, että ainakin osa arvioijista olisi työpajan työntekijöitä.

Näyttöympäristönä toimiminen on työpajan kannalta tavoittelemisen arvoinen asia. Kun muutama näyttö on järjestetty, voi yhteistyön kehittämisen koulutuksen järjestäjän kanssa sanoa sujuneen toivotulla tavalla. Samalla työpaja on todennäköisesti saanut nostettua profiliaan myös laajemmasta yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna. Tärkeintä on kuitenkin se, että valmentautujille ja opiskelijoille pystytään jatkossakin tarjoamaan mahdollisuutta näyttöjen suorittamiseen vaihtoehtoisessa oppimisympäristössä eli työpajalla.

Tarve entistä tiiviimmälle työpajojen ja koulutuksen järjestäjien väliselle yhteistyölle on noussut esille tämän tästä. Taustalla on usein ammatillisen koulutuksen vuoden 2018 lainsäädäntöuudistukseen liittyvä tilanne, jossa koulutuksen järjestäjien odotetaan panostavan työssä oppimiseen huomattavasti entistä vahvemmin. Myös oppivelvollisuuden laajentaminen vuonna 2021 on osaltaan vaikuttanut siihen, että yhteistyön tarve on kasvanut.

Eryistä tukea tarvitseville opiskelijoille on löydettävä aitoja oppimisympäristöjä ja tarvittaessa myös mahdollisuus suorittaa näyttö. Työpajojen on todettu pystyvän tarjoamaan koulutuksen järjestäjille sellaisia mahdollisuuksia, joita saattaa olla vaikea löytää ”tavallisilta” työpaikoilta: vahvaa pedagogista osaamista ja aikaa yksilölliseen ohjaukseen.

### KUVA 22

## Valmentautujan prosessi oppinnollistamisessa



## 4.8.2 Työpajojen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyön linjaukset

Työpajojen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyölle on luotu raamit *Työpajojen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyön linjaukset* -asiakirjassa. Siinä määritelty toimintamalli alueellisine verkostoineen, tapaamisineen ja organisaatiokohtaisine vastuuhenkilöineen on tehty kentältä esiin nousseiden tarpeiden pohjalta. Linjausten lähtökohtana on ollut luoda yksilöiden tueksi pysyviä toimintamalleja, joista on konkreettista hyötyä myös työpajoille, koulutuksen järjestäjille ja työelämälle.

Linjaukset ovat koko maassa yhtenevät, ne edistävät työpajojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyötä ja samalla varmistavat, että yksilön etua painotetaan kaikessa osapuolten yhteistyöhön liittyvässä päätöksenteossa. Marraskuussa 2023 linjaukset oli hyväksynyt 115 toimijaa. Into tarjoaa tukea opinnollistamiseen sekä toimijoiden välisen yhteistyön vahvistamiseen. Into myös koordinoi ja ylläpitää linjauksia, mutta ei ole varsinainen sopimusosapuoli.

## 4.8.3 Inton opinnollistamisverkostot

Marraskuussa 2023 reilusti yli 800 henkilöä noin 250 organisaatiosta oli osallistunut Inton opinnollistamisverkostojen toimintaan. Virtuaaliset tapaamiset ovat mahdollistaneet osallistumisen maantieteellisistä seikoista riippumatta; sen vuoksi alueellisia rajoja ei enää ole ollut tarkoituksenmukaista ylläpitää kovinkaan tarkasti. Tapaamisia on järjestetty tiettyjen teemojen pohjalta, joista esimerkkinä voidaan mainita tutkintokoulutukseen valmentava koulutus (TUVA). Tavoitteena on alusta asti ollut mahdollistaa osallistuminen matalan kynnyksen periaatteella tarjoamalla toimijoille foorumia mm. vertaisoppimiseen ja yhteiskehittämiseen.

Opinnollistamisverkostojen tukena toimii Inton koordinoima valtakunnallinen opinnollistamisen asiantuntijatyöryhmä, jonka tarkoituksena on tukea verkostotoimintaa ja tuoda esille ideoita opinnollistamistyön kehityssuunnista 2–3 vuoden tähtäimellä. Ryhmä on koottu avoimen haun ja nimiehdotusten pohjalta, ja siihen kuuluu työpajatoimijoita, koulutuksen järjestäjiä, hankeosaajia sekä näiden yhdyspinnassa työskenteleviä.

## 4.8.4 Opinnollistamisen tulevaisuudesta

Osaamismerkkit ovat nousseet perinteisen osaamisen tunnistamisen ja osaamistodistusten rinnalle osaksi opinnollistamisen tulevaisuutta. Niiden avulla voidaan tunnistaa valmentautujan osaamista ketterästi lyhyenkin työpajajakson aikana. Merkit mahdollistavat osaamisen todentamisen myös niillä valmentautujilla, joiden voimavarat tai työ- ja toimintakyky eivät vielä riitä osaamistodistusten edellyttämään osaamisen tunnistamiseen. Samalla merkin saamisen kriteeristön määrittelyssä ei olla sidoksissa muodolliseen koulutusjärjestelmään, mikä avaa uusia yhteistyömahdollisuuksia työelämän suuntaan. Toistaiseksi työpajat ovat edistäneet osaamismerkkiasiaa omissa verkostoissaan, mutta keskusteluja on myös käyty yhteisen merkkipäätöksen luomisesta.

Työelämälähtöinen validointi on myös noussut opinnollistamisen tulevaisuuteen liittyvien keskustelujen aiheeksi. Ruotsissa asiasta puhutaan nimellä *branschvalidering*, ja siellä alakohtaisten toimintamallien kehittämiseen on panostettu jo vuosien ajan. Tiivistetysti voisi sanoa, että kyseessä ovat alojen työelämäyhteistyössä kehitetyt toimintatavat ja kriteeristöt työntekijöiden joustavaa sertifiointia varten. Suomessa tietynlaisia pilottihankkeita on käynnistetty, ja samalla myös alustavia keskusteluja on käyty ministeriötasollakin. Työpajatoiminnan kannalta työelämälähtöinen validointi on mielenkiintoinen asia mm. työelämäyhteistyön tiivistämisen näkökulmasta. Keskusteluissa on tuotu esille mielipiteitä mm. siitä, että osaamisen tunnistamisessa

tarvittaisiin vaihtoehtoa joskus hivenen muodolliselta tuntuvan virallisen koulutusjärjestelmän raamien sisällä pysymiselle.

Opinnollistamisen tulevaisuuteen liittyvissä keskusteluissa nousevat esille myös työpajojen haasteet koulutuksen järjestäjien kontaktoinnissa ja uusien yhteistyötahojen löytämisessä. Työpajojen odotetaan tekevän aiempaa tiiviimpää yhteistyötä koulutuskentän kanssa, mutta sopivan kumppanin löytäminen tapahtuu käytännössä harvemmin hetkessä. Se vaatii pitkäjänteistä ja sinnikästä työtä ja aitoa halua perehtyä ja oppia tuntemaan potentiaalisen yhteistyötahon toimintaedellytyksiä. Oikean yhteyshenkilön löytäminen usein varsin isoista organisaatioista ei aina ole helppoa, mutta siihen käytetty aika maksaa kuitenkin melkein aina itsensä takaisin korkojen kera. Intossa kontaktointityötä on tuettu mm. verkostoja laajentamalla, yhteistyön linjauksia kehittämällä ja viestinnällisellä vaikuttamistyöllä, mutta prosessien muovaaminen mahdollisimman sujuviksi lienee joka tapauksessa merkittävä osa opinnollistamisen tulevaisuutta.

Työpajatoimijat ja koulutuksen järjestäjät ovat monesti hyvin erilaisia organisaatioita, mutta samalla vahvat yhteiset intressit ja taustalta löytyvä viranomaisten ohjaus suuntaavat toimintaa tiiviimmän yhteistyön suuntaan. Valmentautujien ja opiskelijoiden etu ratkaisee, ja yhteistyön käynnistämisessä lisäarvon osoittamista ja siihen liittyvää argumentointia kannattaa harjoitella huolella.

**Sopivan  
opinnollistamisen  
kumppanin löytäminen  
on pitkäjänteistä  
työtä.**





5

# **Työpajatoiminnan johtaminen, vaikuttamistyö ja viestintä**

Tässä luvussa käsitellään työpajatoiminnan johtamisen kokonaisuutta ja asioita, joihin johtamisessa tulee kiinnittää huomiota. Työpajatoiminta on osa yhteiskuntaa, mutta paikkaa ei anneta valmiina, sen hyväksi on tehtävä töitä. Tässä luvussa käsitellään johtamisen ja sen osa-alueiden lisäksi työpajatoiminnan laatua, vaikuttavuutta, viestintää sekä työpajatoimintaan liittyvää vaikuttamistyötä.

# 5.1 Työpajatoiminnan johtaminen, suunnittelu ja kehittäminen

Työpajatoiminta on yhteiskuntamme palvelujärjestelmän kummajainen, se ei sovi eikä se oikein suostukaan lokeroitavaksi. Käsikirjassa on noussut useasti esille, että työpajatoiminta toimii monen eri politiikan sektorin alueella ja on levittänyt palveluitaan ja toimintojaan moneen suuntaan. Samalla kun tämä laaja-alaisuus on työpajatoiminnan vahvuus, se tekee johtamisesta haasteellista kaikilla sen tasoilla, sillä pienetkin yhteiskunnalliset muutokset voivat vaikuttaa työpajatoiminnan toimintaedellytyksiin, isoista muutoksista puhumattakaan. Lisäksi työpajan perustyö, valmennus, on vaativaa kohtaamistyötä, joka vaatii johtamiselta erityistä panostusta lähijohtamiseen, henkilöstön hyvinvointiin ja viestintään.

Työpajatoiminnan johtamisen tavoitteet voisi tiivistää kolmeen perusajatukseen: 1) Työpaja on vahva yhteiskunnallinen toimija ja toimii tärkeänä osana palvelujärjestelmää tuottamalla laaja-alaisesti kohderyhmiensä tarvitsemia palveluita. 2) Työpajan palveluiden tulee olla vaikuttavia ja laadukkaita sekä sen talouden vakaa. 3) Työpajan työyhteisö tukee

työntekijöiden työhyvinvointia ja jaksamista sekä panostaa työyhteisön toimivuuteen ja inhimillisyyteen.

Seuraavissa luvuissa käsitellään näitä kolmea osa-aluetta ja pohditaan, miten ne näkyvät työpajatoiminnan johtamisessa ja mitä ne vaativat johtamiselta yleensä.

KUVA 23

## Työpajatoiminnan johtamisen osa-alueet



## 5.1.1 Työpaja osana yhteiskuntaa ja palvelujärjestelmää

Jokaisen työpajan toiveissa on olla vahva yhteiskunnallinen toimija, joka on tärkeä osa palvelujärjestelmää ja tuottaa laaja-alaisesti palveluita. Tavoite vahvistaa työpajan asemaa palveluiden tuottajana ja varteenotettavana yhteistyökumppanina omalla toiminta-alueellaan. Mutta miten luodaan vahva ja uskottava yhteistyökumppanin ja palveluntuottajan asema?

Yhteiskunnan muutokset näkyvät nopeasti työpaja-toiminnassa, sillä työpajan tuottamat palvelut toteutuvat usealla politiikan sektorilla. Siksi työpajatoiminnan johtamisessa on tärkeää strateginen suunnittelu, joka pohjautuu tietoon ja suurempiin yhteiskunnallisiin trendeihin, tiedolla johtamiseen ja ennakointiin. Kriittistä toiminnalle on myös se, miten toimintaa johdetaan muutoksessa.

### Yhteiskunnallinen tietämys

Työpajatoiminnan asema palvelujärjestelmän monen politiikkalohkon alaisena toimijana vaatii johtamiselta kokonaisvaltaisuutta ja hyvää yhteiskunnan palvelujärjestelmän, toiminnan ja päätöksenteon tuntemusta. On kyettävä ennakoimaan muutosten tuomat haasteet ja mahdollisuudet ja muuttamaan toimintaa joustavasti. Verkostot ovat johtajan pääomaa, jota kannattaa ylläpitää ja laajentaa. Sosiaali- ja terveys-, työllisyys-, koulutus- ja nuorisopolitiikan kentällä tapahtuvat muutokset sekä työpajatoiminnalle asetetut odotukset on tärkeä huomioida toiminnan suunnittelussa, toteuttamisessa ja kehittämisessä. Nuorten työpajojen tulee huomioida myös nuorisolain lähtökohdat.

Kestävä kehitys on tällä hetkellä merkittävä yhteiskunnallisen keskustelun aihe. Työpajatoiminnan perustehtävä on kietoutunut jo pitkään kestävän kehityksen tavoitteisiin, ja tämän teeman mukaiset toimet vahvistavat työpajatoiminnan asemaa yhteiskunnallisena toimijana ja yhteistyökumppanina. Kestävän kehityksen teemat ovat osa myös työpajatoiminnan laatukriteereitä.

### Tiedolla johtaminen

Tieto on työpajatoiminnan johtamisen työkalu. Työpajan tulee tuottaa tietoa omasta toiminnastaan ja kerätä aktiivisesti tietoa yhteiskunnallisista muutoksista ja niiden vaikutuksista omaan toimintaansa. Omaan toimintaan liittyvä tiedontuotanto on työpajan omien vahvuuksien, haasteiden ja kehittämisen paikkojen näkyväksi tekemistä. Oleellista on ymmärtää omat vahvuutensa ja rakentaa niiden päälle toimintaa sekä hyödyntää ja kehittää vahvuuksiaan. Tiedossa olevat haasteet ohjaavat kehittämistä ennakoivasti.

Sen lisäksi, että työpaja kerää tietoa omasta toiminnastaan, sen tulee kerätä tietoa myös työpajatoimintaan vaikuttavista yhteiskunnallisista muutoksista ja arvioida niiden vaikutuksia oman organisaation toimintaan lyhyellä ja pitkällä tähtäimellä. Työpajan tulee myös huomioida oman perustyönsä kohderyhmän eli valmentautujien tarpeiden ja olosuhteiden muutokset. Ajantasainen, ennakoiva, faktaan perustuva tieto on työpajatoiminnan johtajan osaamispääomaa, jolla työpaja pystyy ennakoimaan ja suunnittelemaan toimintaansa etukäteen ja vähentämään nopean reagoimisen tarvetta.

### Strateginen johtaminen

Toiminnan ytimessä on työpajan perustehtävä. Sen tulee olla selkeä ja kaikkien ymmärrettävissä. Selkeää perustehtävää voi haastaa työpajalla käytävä keskustelu siitä, onko työ valmennuksen väline vai toisinpäin. Erityisesti tuotannollisesti orientoituneissa työpajoissa, joissa pajojen omien tuotteiden ja palveluiden tuotanto on suuressa roolissa, tulee valmennuksen ja työn välisen suhteen olla selkeä ja kaikkien tiedossa.

Tämä tasapainottelu valmennuksen ja työn välillä sekä toimiminen samalla aikaa markkinarajapinnassa on työpajan strateginen valinta. Mahdollisimman lähellä työelämää olevat työtehtävät tuovat mukanaan usein palveluita ja tuotteita, joita tuotetaan myös kilpailullisilla markkinoilla. Näistä palveluista ja tuotteista saatavat tulot ovat tärkeä tulonlähde erityisesti kolmannen sektorin työpajoille. Työpajoja saatetaankin syyttää kilpailun vääristämisestä,



**”Työpaja on antanut hyvän rytmin elämään. Aamulla on kiva mennä töihin pajalle, koska tietää, että saa tehdä monipuolisesti töitä. Pajalle meneminen on varsinkin sen takia todella mukavaa, koska meidän pajan porukka on todella mukava. Olen kehittynyt suunnittelutyössä ja lähes kaikissa asioissa, mitä pajalla pystyy tekemään.”**

VALMENTAUTUJA, SOVARI 2022





**”Työpaja on antanut minulle arvokasta työkokemusta, jota minulla ei ollut ollenkaan alaltani. Tämä helpottaa töiden saamista. Olen myös oppinut ottamaan asioista selvää ja selvittämään itse asioita, joita en osaa. Olen saanut itsetuottamusta työkokemuksen ansiosta.”**

VALMENTAUTUJA, SOVARI 2022

sillä toimintaa subventoidaan julkisella rahalla eikä valmentautujille makseta palkkaa. Tulee kuitenkin muistaa, että työpajalla työn suorittaminen ei ole koskaan itseisarvoinen päämäärä, jota silmällä pitäen valmentautajat valikoitaisiin työpajalle eri tehtäviin, eikä työssä menestyminen ole ratkaisevaa heidän valmennusprosessinsa kannalta. Sen sijaan työ ja työvalmennus ovat yksi kokonaisvaltaisen valmennuksen välineistä, jonka kautta valmentautajat kehittävät osaamistaan sellaiseksi, että se aidosti palvelee heidän mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille.

Aina työpajalla tuotettava palvelu tai tuote ei yllä esimerkiksi yksityisen palveluntuottajan tasolle ja palvelun tuottaminen on epävarmaa. Varsinainen kilpailuasema ei ole todellinen, mm. siksi, että valmentautujien vaihtuvuus on suurta ja työhön ja työtehtäviin perehdyttämiseen ja opettamiseen käytetään paljon aikaa ja työvoimaa. Lisäksi palvelujen ja tuotteiden laadun vaihtelu voi olla suurta.

Kun perustehtävä tiedetään, on tärkeää, että työpajalla on arvot ja visio, joihin henkilöstö ja valmentautajat voivat sitoutua ja samaistua. Arvoja visiotyöskentelyä onkin hyvä lähteä rakentamaan yhteistyössä henkilökunnan kanssa, mahdollisesti osallistamalla myös valmentautujia. Näin arvot ovat lähellä työn tekemistä ja niihin voi helposti sitoutua. Arvojen tulee elää arjessa, ja ne näkyvät perustyössä ja johtamisessa, konkreettisina tekoina, sanoina ja viesteinä.


Kun tiedämme, keitä olemme, mitä teemme ja mihin uskomme, on selvitettävä, mihin haluamme mennä ja miten sen toteutamme. Työpajan tulee siis laatia ja kehittää strategisia suunnitelmia. Strategiseen suunnitteluun liittyy mm. strategisten päämäärien asettaminen, päämäärien realistisuuden arviointi sekä tavoitteiden ja resurssien keskinäinen suhteuttaminen. Strategiatyötä tulee tehdä yhdessä henkilöstön kanssa, ja strategian toteutumista tulisi myös seurata käytännössä, myös yhdessä henkilökunnan kanssa. Kun strategiaa laaditaan, tulee laadinnassa huomioida mahdollisen taustaorganisaation strategia (mm. kunnalliset työpajat tai isot organisaatiot, jotka tuottavat

työpajapalveluita osana omaa toimintaansa), oman maantieteellisen toiminta-alueen strategiset linjaukset sekä työpajatoiminnan valtakunnalliset linjaukset.

Työpajan johtajan taustalla ja tukena työskentelee hallitus tai johtoryhmä. Hallituksella tai johtoryhmällä on vastuu työpajan suurten strategisten linjojen suunnittelusta ja seurannasta. Vaikka suunnitelmia ja strategioita rakennettaisiinkin yhdessä henkilöstön kanssa, ne vahvistetaan hallitus- tai johtoryhmätyöskentelyssä. On tärkeää, että johtoryhmässä tai hallituksessa on mukana henkilöitä, jotka ymmärtävät monipuolisesti työpajatoiminnan kenttää, mutta myös yhteiskunnallista tilannetta ja päätöksentekoa sekä ovat aidosti kiinnostuneita ja motivoituneita työskentelemään työpajan johtajan taustalla ja tukena edistäen työpajan toimintaa ja sen etuja.

## Muutoksen johtaminen

Työpajakentällä eletään koko ajan muutoksessa, tavalla tai toisella. Ennakoivilla toimenpiteillä voimme helpottaa muutoksessa elämistä. Ennakointi antaa meille mahdollisuuden valmistautua haasteisiin, vähentää epäonnistumisen riskiä ja auttaa havaitsemaan mahdollisuuksia, jotka muuten olisivat jääneet huomaamatta.



**Valmennuksen ja  
työn välisen suhteen  
tulee olla selkeä ja  
kaikkien tiedossa.**



Muutoksen ennakkoinnissa ja johtamisessa tärkeitä organisaation muutosjoustavuuden vahvistajia ovat organisaation avaintaitojen kehittäminen – avoin viestintä, yhteistyö ja joustavuus, henkilöstön koulutus – sekä kannustaminen avoimuuteen, innovointiin ja jatkuvaan oppimiseen. Tästä näkökulmasta organisaation kaikilla tasoilla tulisi kiinnittää huomiota kouluttautumiseen ja osaamis-  
pääoman lisäämiseen ja erityisesti esihenkilöiden muutosjohtamisen taitoihin. Esihenkilöiden tulisi panostaa kouluttautumisessaan johtamisen ja kehittämisen taitojen lisäämiseen.

Organisaation muutosjoustavuuteen vaikuttaa myös henkilöstön kehittämisorientaatio. Kun kehittämistyö kuuluu jokaisen työntekijän perustyöhön, kehittyy organisaatio sen jokaisella tasolla. Työpajalla tulee olla omaan toimintaan ja kokoonsa sopivia ja soveltuvia kehittämismenetelmiä, samoin kuin toimintamalli ja rakenteet yhteiselle kehittämiselle. Kehittämistyössä on hyvä hyödyntää ennakkotietoa toimintaympäristön muutoksista, työpajan toiminnasta kerättyä tietoa sekä asiakas- ja sidosryhmäpalautteita.

Verkostomainen työ ja verkostojen aktiivinen rakentaminen vahvistavat työpajan toimintaa ja asemaa muutoksessa. Kaikkea ei tarvitse tehdä yksin; esimerkiksi eri työpajojen yhteinen vaikuttamistyö ja esilläolo on yksin toimimista tehokkaampaa. Yhteistyö muiden työpajojen kanssa voi olla hyvin moninaista aina yhteisestä edunvalvonnasta konsortiosopimuksiin asti.

## 5.1.2 Vaikuttava ja vakaa työpajatoiminta

Vaikuttava organisaatio saavuttaa tavoitteensa ja uskaltaa kertoa onnistumisistaan. Tämä edellyttää, että organisaatio hyödyntää resurssejaan, kuten henkilöstöä, taloudellisia resursseja ja teknologiaa, tehokkaasti ja tuottavasti. Vaikuttava ja laadukas toiminta on tärkeä tuoda esille viestinnän keinoin, sillä se vahvistaa työpajan asemaa ja uskottavuutta osana palvelujärjestelmää sekä sen omia verkostoja. Laatu työ on tärkeää myös työpajatoiminnassa. Vakaa organisaatio kykenee sopeutumaan muutoksiin, ja sillä on riittävästi taloudellista ja osaamis-  
pääomaa, joilla se pystyy vastaamaan ympäristön asettamiin muutospaineluihin. Tuotteistamisen ja palvelumuotoilun osaaminen vahvistavat työpajan kykyä rakentaa palveluita, jotka vastaavat yhteiskunnan ja valmentautujien tarpeisiin laadukkaasti ja vaikuttavasti.

## Talous- ja resurssiosaaminen

Julkisten organisaatioiden, lähinnä kuntien ja hyvinvointialueiden, työpajojen ja kolmannen sektorin työpajojen rahoituskanavat ovat hyvin erilaiset. Pitkälle budjettirahoituksella toimivat julkisen sektorin työpajat ovat riippuvaisia poliittisesta päätöksenteosta ja sieltä kautta kanavoituvista määrärahoista, kun taas kolmannen sektorin työpajat toimivat kilpailullisilla markkinoilla osallistuen palveluiden ja tuotteiden tuottamiseen.

Taloudessa perustan tulee olla kunnossa: tulot ja menot tasapainossa ja työpajalla riittävä osaaminen talouden hallintaan liittyviin prosesseihin. Tulojen ja menojen tasapainottaminen ei aina ole helppoa. Talouden johtamisen näkökulmasta taustaorganisaatioiltaan erilaiset työpajat ovat erilaisessa asemassa. Julkisen sektorin työpajojen eli kunnallisten ja hyvinvointialueen työpajojen rahoitus tulee ennalta kaavailuista budjettivaroista. Työpajalle annettu budjetti antaa raamit toiminnan toteuttamiselle, eikä rahoitus välttämättä aina ole riittävä. Kolmannen sektorin rahoitus perustuu hyvin pitkälle itse tehtyyn tulokseen, mikä tuo toimintaan aina epävarmuutta. Tällöin valmennuspalveluilla ja työpajan myymillä palveluilla ja tuotteilla on iso rooli toiminnan rahoituksessa.

Työpajat mahdollistavat uusien palveluiden kehittämisen ja juurruttamisen toimintaan usein hankerahoituksella. Hankerahoitukset ovat määrällisiä, eikä niitä ole tarkoitettu pysyvän toiminnan rahoittamiseen. Jos toiminnan toivotaan jatkuvan myös hankkeen jälkeen, työpajoilla on huolehdittava toiminnan juurruttamisesta ja tulevasta rahoitus-pohjasta jo hankkeen aikana. Hankkeiden ketjuttaminen voi olla mahdollista, mutta hanketoiminta ei ole pysyvä ratkaisu toiminnan taloudellisen vakauden turvaamiseen.

Talouden hallintaan, seurantaan ja raportointiin tulee olla käytössä siihen tarkoitettu järjestelmä. Vastuiden talouden hallinnasta, seurannasta ja raportoinnista tulee olla selkeästi määritelty. Erilaisten resurssien, kuten mm. taloudellisten sekä tila- ja henkilöstöresurssien, riittävyyttä työpajan toiminta-ajatuksen ja suunnitelmien toteuttamiseen tulee tarkastella koko ajan, ja samoin on tarkasteltava, riittävätkö henkilöstön ja tilojen mitoitukset tarjottaviin palveluihin ja valmentautujamääriin. Ryhmäkokojen tai valmentautujamäärien kasvaminen rasittaa aina henkilöstöä ja haastaa tilojen toimivuutta, vaikka se mahdollistaisikin lisätuloja – työpajavalmennus on kuitenkin vaativalta kohtamistyötä ja kohtaamiselle tulee antaa riittävästi aikaa. Toimivat ja tarkoitukseen soveltuvat tilat ja laitteet tukevat valmennusta, tekevät työstä sujuvaa, mahdollistavat erilaiset työskentelytavat sekä joustavat myös toiminnan kehittämisen tarpeisiin.

Talousosaamiseen kuuluu myös kustannusten laskeminen eli ymmärrys siitä, mitä valmentaminen ja erilaiset palvelut maksavat. Kustannuksista on uskallettava pyytää korvaus, joka kattaa menot ja tuo toimintaan taloudellista puskuria. Työpajat ovat usein hyvin vaatimattomia oman osaamisensa hinnoittelussa, ja tähän on selkeästi kiinnitettävä enemmän huomiota tulevaisuudessa. Kilpailutukset lisääntyvät ja kolmannen sektorin työpajat osallistuvat yhä enemmän kilpailutuksiin, ja senkin vuoksi kustannuslaskenta- ja kilpailutusosaamista tulee parantaa. Kilpailutuksiin ei pelkkä hinnan laskeminen monestikaan riitä, vaan on uskallettava olla ylpeä tuottamistaan palveluista ja niiden laadusta ja kyettävä myös pukemaan se sanoiksi.

## Palvelumuotoiluosaaminen

Palvelumuotoilulla tarkoitetaan palveluiden ja liiketoiminnan ihmislähtöistä kehittämistä, johon palvelun käyttäjä otetaan aktiivisesti mukaan. Palvelumuotoilu antaa kehitystyölle kokonaisvaltaisen lähestymistavan, prosessin, menetelmät ja työkalut.

Työpajan on vastattava tarpeisiin ja vaateisiin, joita tulee niin valmentautujilta kuin palveluun ohjaavilta ja palveluita ostavilta tahoilta. On siis kuultava kaikkia työpajatoiminnan asiakasryhmiä, että palvelut kohdentuvat oikeisiin asioihin ja oikeille kohderyhmille ja siten ovat tarpeellisia ja vaikuttavia.

Palvelumuotoilun osaaminen on tärkeä asia työpajoille. Se auttaa keskittymään asiakaslähtöisyyteen, parantamaan palvelujen tehokkuutta ja työpajan kilpailukykyä, sopeutumaan muutoksiin ja kehittämään uusia ja innovatiivisia palveluita. Erityisesti tätä osaamista tarvitaan kilpailutuksiin osallistumisessa, mutta myös hanketoiminnan suunnittelussa ja siihen liittyvien hakemusten rakentamisessa.

Palvelumuotoiluosaamista tarvitaan myös valmennusprosessin suunnittelussa ja kuvaamisessa valmentautujaryhmän tarpeiden mukaan. Valmentautujien tarpeiden ja palveluille asetettujen tavoitteiden tulisi kohdata käytännön työssä. On tärkeää kuvata valmennusprosesseja ja valmentautujan palvelupolkua työpajalla niin valmentautujan kuin yhteistyökumppaneiden, tilaajan ja ohjaavan tahon näkökulmasta. Tämä tuo työpajan ammatillisen osaamisen näkyväksi mutta kertoo myös valmentautujalle valmennuksen sisällöstä.

Viime aikoina oppilaitosyhteistyö sekä opinnollistaminen ovat olleet työpajoilla kehittämisen kohteena. Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus, TUVA, on tuonut uusia mahdollisuuksia yhteistyöhön koulutuksen järjestäjien kanssa. Erilaisten oppimisympäristöjen tunnistaminen, valmentautujien osaamisen tunnistaminen ja osaamistodistusten laatiminen ovat vastanneet usean asiakasryhmän tarpeisiin. Erilaisten ryhmävalmennuksien ja toiminnallisten valmennussisältöjen kehittäminen on vastannut niin oppilaitosten kuin heidän opiskelijoidensa tarpeisiin,

mutta laajentanut myös työpajojen valmentautujien palvelusisältöjä. Oppilaitoksille työpajoista on tullut yhteistyön kehittämisen kautta potentiaalisempi yhteistyökumppani. Samalla kun vastataan valmentautujan tarpeeseen sanoittaa omaa osaamistaan ja sujuvoittaa omaa koulutuspolkuaan, helpotetaan myös yhteiskunnan näkökulmasta työvoiman saatavuutta.

## Laatu- ja vaikuttavuusosaaminen

Laatu on sitä, kun asioita tehdään hyvin. Laatua on myös se, kun toimintaa kehitetään tai turhasta tekemisestä päästään eroon. Usein ymmärrämme laadun hyvinkin subjektiivisesti niin, että se on meidän itsemme esille tuomaa hyvää ja erinomaista omissa palveluissa ja tuotteissamme. Mutta laatu on myös meille ulkopuolelta annettuja vaatimuksia, joita palveluiden tai tuotteiden tulee täyttää, kuten lait (mm. omavalvonta) ja palveluiden ostajien laadulliset kriteerit. Tällöin laatu nähdään palveluiden tai prosessien vaatimusten täyttämisenä. Kun laatu on objektiivinen, mitattava suure, se luo laatutyöhön uskottavuutta ja läpinäkyvyyttä.

Vaikuttavuus on kiinteä osa laatua. Työpajatoiminnan vaikuttavuus on moniulotteista, ja on tärkeää, että vaikuttavuutta mitataan konkreettisesti ja laajasti. Työpajatoiminnan laadusta on alettu keskustella yhä enemmän viime aikoina. Into tarjoaa työpajoille parikin eri vaihtoehtoa toiminnan laatutyöhön: Työpajatoiminnan laatuksikriteerit sekä STL – sosiaalisen työllistämisen laadunarvioinnin. Valmentautujille suunnatussa Sovari-mittarissa taas keskitytään enemmän valmentautujan kokemukseen valmennuksesta. Sovari tuottaa tietoa palveluiden koetusta laadusta ja vaikutuksista ja siten antaa tärkeää palautetta työpajoille.

Jos yleisellä tasolla tarkastelee työpajatoiminnan laatua, se on yksinkertaisesti sitä, että tehdään mitä on luvattu – itselle työpajana, valmentautujalle, sidosryhmille, tilaajille ja lähettäville tahoille – ja myös mitataan sitä. Käytännössä laatu on perustyötä ja hyvin tehty perustyö laatua. Laatu on jokaisen työntekijän päivittäisiä valintoja omassa työssään. Siksi laadun sanallistaminen konkretiaksi sekä henkilöstön

mukaan ottaminen laatutyöhön alusta alkaen on tärkeää. Jokaisen työpajalla työskentelevän tulee ymmärtää, mitkä asiat omassa työssä vahvistavat toiminnan laatua. Laadusta puhuttaessa on kuitenkin muistettava, että virheettömyys ei ole laadun tae eikä laatu merkitse virheettömyyttä. Laadukkaaksi toiminnan tekee se, miten esiin tulleita virheitä ja poikkeamia käsitellään ja miten niistä opitaan.

Työpajan tulee seurata ja mitata säännöllisesti toiminnalle asetettujen tavoitteiden, odotettujen vaikutusten ja kriteerien toteutumista. Tämä vaatii vuorovaikutusta työpajan kaikkien sidosryhmien kanssa. Työpajan on käytävä säännöllisesti arviointi-keskusteluja tilaaja-asiakkaiden tai ohjaavien tahojen kanssa. STL on malli ja työkalu työpajan itsearviointiin, jossa kootaan henkilöstön näkemyksiä ja tietämystä toiminnan laadusta. Keskusteluissa esiin nousseiden tiedon ja toiveiden tulee ohjata työpajan sisäistä kehittämistä. Mutta myös valmentautujien antama palaute vaikkapa Sovari-mittarin tai asiakasraatien kautta auttaa työpajaa kehittymään ja lisäämään laatua toimintaansa.

Ulkoisista laatuvaatimuksista työpajatoiminnassa on hyvä esimerkki nuorten työpajatoiminnan valtionapukelpoisuuden hakeminen. Valtionapukelpoisuuden kriteerien täyttäminen ja kelpoisuuden saaminen tekee mahdolliseksi valtionavustuksen hakemisen nuorten työpajatoimintaan. Erityisesti nuorten työpajatoiminnassa tulee kiinnittää huomiota seuraavien teemojen mittaamiseen ja todentamiseen:

- Nuorten työpajatoiminta edistää nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä kykyä ja edellytyksiä toimia yhteiskunnassa.
- Nuorten työpajatoiminta tukee nuorten kasvua, itsenäistymistä, yhteisöllisyyttä sekä niihin liittyvää tietojen ja taitojen oppimista.
- Nuorten työpajatoiminta tukee nuorten harrastamista ja toimintaa kansalaisyhteiskunnassa.
- Nuorten työpajatoiminta edistää nuorten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä oikeuksien toteutumista.
- Nuorten työpajatoiminta parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja.

## Viestintäosaaminen

Viestinnällä on tärkeä rooli työpajan toiminnassa. Niin sisäisen kuin ulkoisen viestinnän rakenteiden ja periaatteiden pitäisi olla kuvattuina ja koko työpajayhteisöllä tiedossa. Ulkoisessa, työpajan ulkopuolelle suuntautuvassa viestinnässä on keskeistä työpajan eri sidosryhmien ja niiden roolin tunnistaminen suhteessa organisaatioon. Työpajalla tulee olla määriteltynä toimintamalli, jolla sidosryhmiä kuullaan ja osallistetaan säännöllisesti.

Suunnitelmalliseen viestintään kuuluu olennaisesti se, että työpaja on tunnistanut pääviestinsä kaikille eri sidosryhmille, mukaan lukien valmentautujat. Viestinnän työpajan perustehtävästä, visiosta, arvoista, strategiasta ja toiminnasta sekä sen tuloksista tulisi olla selkää ja aktiivista kaikille sidosryhmille ja toteutua monipuolisesti eri kanavissa.

Erityinen huomio tulisi kiinnittää oman toiminnan tuloksien ja vaikutusten viestintään. Työpajojen viestintää käsitellään tarkemmin luvussa 5.4.

**Työpajatoiminnan laatu on yksinkertaisesti sitä, että tehdään mitä on eri toimijoille luvattu.**

## 5.1.3 Inhimillinen ja toimiva työyhteisö

Inhimillisessä organisaatiossa tunnustetaan, että ihminen on enemmän kuin vain työnsä ja työ on vain yksi osa elämää. Vastuullinen organisaatio tunnistaa myös vastuunsa työntekijöiden hyvinvoinnista ja työhön sitoutumisesta. Inhimillinen organisaatio on rakentanut itselleen inhimillisen organisaatiokulttuurin. Organisaatiokulttuurilla on todistetusti iso rooli henkilöstön veto- ja pitovoimatekijänä sekä motivoijana.

Johtaminen on yksi eniten työntekijäkokemuksen vaikuttavista asioista. Miten johtamisessa näkyvät inhimillisuus ja johtajan arvot? Johtaja on organisaatiokulttuurin rakentamisen avainhenkilöitä. Sinällään organisaatiokulttuuri ei ole hyvä tai huono, vaan se joko tukee organisaation olemassaolon tarkoitusta, arvoja, strategiaa ja tavoitteiden toteutumista tai ei tue. Se ei ole kopioitavissa kuten monet muut organisaation toimintamallit. Organisaatiokulttuuri yksinkertaisesti heijastaa sitä, mikä organisaationa on tärkeää eli miten elämme toteen organisaation arvoja omassa työssämme, johtamisessa ja organisaatiokulttuurissa.

Kilpailu osaavasta työvoimasta on kovaa. Vaihtuvuus on viime aikoina ollut kentällä vilkasta ja muutokset yhteiskunnassa kiristävät kilpailua ammattilaisista. Työpajatoiminnan ammattilainen tarvitsee laaja-alaista palvelujärjestelmän tuntemusta, ohjausosaamista, luovuutta, joustavuutta, kykyä sekä uskallusta tehdä työtä aitona itsenään ja hyödyntäen omaa vahvaa ammatillisuuttaan, että pystyy tukemaan valmentautujia eteenpäin muuttuvassa ja epävarmassa yhteiskunnallisessa tilanteessa. Näille kovan luokan ammattilaisille olisi muitakin ottajia. Riittävä ja kannustava palkkaus, hyvä johtaminen, toimiva työ- kulttuuri ja selkeät työhyvinvointia tukevat käytännöt vahvistavat työmotivaatiota ja omaan työpaikkaan sitoutumista.

Toimimme kentällä, jossa arvoilla on suuri merkitys työn tekemisessä. Niin sosiaali- kuin nuorisosalalla on hyvin vahva arvopohja ja ammattietiikka. Tämä ei voi

olla näkymättä organisaatioissamme ja toiminnassamme myös johtamisessa. Kun työskennellään lähellä ihmistä, nousee inhimillisuus ja toimialan arvot tärkeiksi työvälineiksi niin viestinnässä kuin konkreettisissa toimissa. Jos ammattilaiselta odotetaan tiettyjä arvoja ja arvojen mukaista toimintaa suhteessa valmentautujiin, odottaa ammattilainen johtamiselta, että se kunnioittaa ja edistää näitä arvoja myös johtamisessa.

Inhimillisuus on yksi isoimmista ”porkkanoista” organisaatiossa, palkkauksen ohella. Kun organisaatiossa kuullaan ja kuunnellaan työntekijöitä, kohdellaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti, otetaan mukaan sekä osallistetaan kehittämiseen ja yhteistoimintaan, mahdollistetaan yhteisöllisyys ja silti jätetään tilaa henkilökohtaiselle elämälle, on inhimillisen organisaatiokulttuurin peruskivet aseteltu. Ja tunnetasolla omaan organisaatioonsa kiinnittyneet ja motivoituneet ammattilaiset ovat sitoutuneita ja kehittämismyönteisiä.

## Perustyön johtaminen ja rakenteet

**Lähijohtamisen** merkitys korostuu työpajatoiminnassa. Työpajakentän jatkuva muutos ja perustyö vaativana kohtaamistyönä edellyttävät läsnä olevaa, kohtaavaa lähijohtamista. Vahvalla lähijohtamisella on suuri merkitys työn sujuvuuteen, tiimiytymiseen, työkäytäntöjen syntymiseen ja vahvistumiseen, työilmapiiriin ja työssä jaksamiseen.

Perustyössä esihenkilön työkuormaa keventävät toimivat prosessit ja itseohjautuvasti toimiva työyhteisö. Isoissa muutoksissa nämä normaalit prosessit ja käytännöt heikkenevät, mikä nostaa lähijohtajan työn näkyvämpään ja merkityksellisempään asemaan. Muutoksissa esihenkilöt ovat niitä, joiden työn ja toiminnan kautta muutoksia johdetaan. He ovat vastuussa siitä, että muutokset toteutetaan tiimissä tai työyhteisössä. Heidän on huolehdittava, että muutosten aikana työhyvinvointi ei heikkene, osaavat henkilöt eivätkä vaihda organisaatiota ja että muutoksen tuoma hetkellinen tai pysyvämpi epäjärjestys ei lamaannuta organisaatiota ja työntekoa eikä aiheuta pitkittynyttä tehottomuutta.

**Työnkuvan ja vastuiden selkeydellä** on suora yhteys työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin, mutta myös työn tuottavuuteen ja vaikuttavuuteen. Kun työnkuvat ja vastuut on määritelty selkeästi ja ne muodostavat työntekijöiden arjessa toisiaan tukevia ja limittäisiä tehtäviä, tällöin työstä ja sen tekemisestä rakentuu mielekäs kokonaisuus ja työntekijä tuntee hallitsevansa työnsä. Pirstaleiset, toisiinsa kytkeytymättömät, silppumaiset työtehtävät usein hajottavat keskittymistä työhön, sillä näillä tehtävillä ei ole välttämättä loogista yhteyttä perustehtävään. Työpajojen perustehtävälle, valmentamiselle ja kohtaamiselle, tulisi mahdollistaa aikaa. Selkeät, yhdessä mietityt tehtävät, roolit sekä vastuualueet auttavat luovimaan muutostilanteissa. Tätä kautta arvostus omaa työtä kohtaan kasvaa niin itsellä kuin koko organisaatiossa.

**Työn tekemisen puitteilla** on iso merkitys. Toimivat tilat ja laitteet mahdollistavat turvallisen valmennuksen niin valmentajalle kuin valmentautujalle. Se, että valmentajilla on mahdollisuus hyödyntää ajanmukaista teknologiaa valmennustyössä, vuorovaikutuksessa, viestinnässä, tuotannossa ja dokumentoinnissa, tarkoittaa, että myös työpajalla on valmius toimia digitaalisesti.

Työn tekemisen ohjeistukset ovat tärkeitä. Tarpeellisia ohjeistuksia ovat muun muassa omavalvontasuunnitelmat, tiedonhallintasuunnitelmat, palvelukuvaukset, prosessinkuvaukset, palvelupolut, kirjaamisohjeistukset, perehdytyskansiot ja niin edelleen. Ohjeistuksilla varmistetaan toimintatapojen yhtenäisyys.

Työpajoilla tulee olla **rakenteet henkilöstön väliselle kohtaamiselle**. Tämä liittyy työhyvinvointiin ja työpajan sisäiseen viestintään, mutta työyhteisön sisäisillä palaverilla ja kokouksilla on iso merkitys myös työn toteuttamiselle ja organisoinnille. Palaverit ovat tärkeitä työyhteisön tehokkuuden, yhteistyön sujuvuuden, ongelmatilanteiden, tulevaisuuden suunnittelun sekä yhteisöllisyyden rakentamisen paikkoja. Niiden avulla työpaja huolehtii siitä, että henkilöstöllä on työpajan tavoitteisiin ja tehtäviin nähden riittävä ja ajanmukainen tieto



ja tietämys käytettävissään. Perustyön johtamisen vahvistamiseksi tulee työpajoilla olla myös säännöllisesti kokoontuva johto- tai ohjausryhmä tai vastaava toiminnan ohjaamisesta vastaava rakenne.

## Henkilöstön ja työhyvinvoinnin johtaminen

Työpajan tärkein resurssi on työntekijä, valmentaja. Työpajalla henkilöstö jakautuu karkeasti kahteen ryhmään: työvalmentajiin ja yksilövalmentajiin. Mitä isommasta työpajasta on kysymys, sitä eriytyneempiä työtehtävät saattavat olla. Näiden kahden ammattiryhmän työnkuvat, osaaminen ja koulutus eroavat toisistaan. Molemmat tekevät vaativaa kohtaamistyötä, joten ihmissuhde- ja viestintätaidot, valmennuksellinen työote sekä kyky olla läsnä ja kohdata valmentautajat ovat molemmille ammattiryhmille yhteisiä työssä vaadittavia osaamisalueita. Kuitenkin työ- ja yksilövalmentajien koulutustausta on erilainen. Työvalmentajat ovat oman ammattialansa osaajia, henkilöitä, joilla on vahva käytännön osaaminen työpajan työtehtävissä ja koulutus liittyy usein oman alan ammatilliseen koulutukseen. Yksilövalmentajat ovat yleensä sosi-aali-, terveys- tai kasvatusalan ammattilaisia, joilla on laajaa menetelmä- ja palvelujärjestelmäosaamista.

Nämä kaksi ammattiryhmää työskentelevät yhdessä vastaten valmennusprosessista. Erilaiset koulutus- ja osaamistaustat vaativat yhteensovittamista, aktiivista työskentelyä, jotta yhteisvastuullisuus valmentautujan prosessissa olisi mahdollista. Johtamisen on aktiivisesti rakennettava organisaation sisälle dialogia, ymmärrystä ja yhteistyötä molempien ammattiryhmien työnkuvasta ja työ- ja yksilövalmennuksen yhdyspinnasta. Ammattiryhmien tulokulmat valmennukseen voivat olla hyvinkin erilaiset ja vaativat organisaation sisällä yhteisen näkemyksen luomista valmennuksen kokonaisuudesta.

Henkilöstön osaaminen on avainasemassa, että työ ja valmennus kietoutuvat valmentautujan tilannetta kokonaisvaltaisesti edistäväksi valmennusprosessiksi. Valmentajien tulee aktiivisesti ylläpitää ja päivittää ammatillista osaamistaan ammatillisten alojen kehityksestä, yhteiskunnallisista muutoksista

sekä erilaisista työotteista ja -välineistä. Työpajan tehtävänä on tukea ja mahdollistaa ammattitaidon ylläpitäminen, mutta työpajalla tulee olla keinoja ja rakenteita tunnistaa myös valmentajien olemassa olevaa osaamista ja hyödyntää niitä tiimi- ja organisaatiotasolla.

Osaamisen ohella tulee henkilöstön määrä suhteuttaa tuotettaviin palveluihin ja valmentautujamääriin. On hyvä huomata, että valmennustyötä tulisi tehdä työparityöskentelynä. Tätä sivuttiin jo taloutta käsittelevässä osuudessa, sillä työn resursointi on myös taloudellinen kysymys, mutta se on myös henkilöstö- ja työhyvinvointikysymys. Kun työtä on sopivasti ja työssä on tekemisen meininki, ei tilapäinen kiirekään haittaa, sillä työhön voi vastapainoksi rakentaa rauhallisempia hetkiä. Jos ulkoapäin tulee painetta, joka lisää työmäärää ja työtahtia, työt kasautuvat, ja se yhdessä kiireen kanssa lisää työuupumisen riskiä ja työssä esiintyvien virheiden määrää. Myös liian vähäinen työmäärä tai liian helpolta tuntuva työ voi kuormittaa. Työssäjakamista ja hyvinvointia tukee mahdollisuus työskennellä omien luontaisten vahvuuksien ja kiinnostuksen kohteiden parissa.

Lähijohtaminen nousikin esille perustyön johtamista käsittelevässä kappaleessa, mutta sitä ei voi jättää huomioimatta työhyvinvoinninkaan kohdalla. Esihenkilön tärkeänä tehtävänä on olla tasapuolisesti läsnä ja rinnalla, niin arjessa, kriiseissä, muutoksessa kuin tulevaisuudensuunnittelussa kaikille työntekijöille. Vahva lähijohtaminen ja sen hajauttaminen esim. tiimeihin ja selkeys tehtävissä sekä rooleissa mahdollistaa tehokkaan toiminnan niukoillakin resursseilla. Työpajakenttä on muutoksessa ja muutosten rinnalle kaivataan pysyvyyden luomista ja mahdollistamista. Esihenkilön tärkeänä tehtävänä on positiivisen tulevaisuuden kuvan sekä -uskon ylläpitäminen. On tärkeää pysähtyä yhdessä nelmoinnin äärelle.

Luontevan ja läsnä olevan lähijohtamisen ja vuorovaikutuksen lisäksi tärkeitä ovat myös kehityskeskustelut. Vaikka esihenkilö ja työntekijä vaihtaisivatkin kuulumisia työn lomassa, se ei korvaa kehityskeskustelua, sillä molemmilla kohtaamisilla on eri tehtävä; arkiset kohtaamiset liittyvät usein

tehtävien hoitamiseen ja ongelmatilanteiden ratkaisuun, kun taas kehityskeskustelussa pysähdytään yhdessä työntekijän äärelle ja pohditaan pidemmän ajan kehityslinjoja. Kehityskeskustelussa molemmat osapuolet saavat mahdollisuuden tunnistaa, missä ollaan tällä hetkellä, miten siihen on tultu ja mihin ja miten suunnataan eteenpäin. Kehityskeskusteluihin on hyvä rakentaa selkeä rakenne, ja niihin on valmistauduttava etukäteen.

Valmennustyön luonne haastaa valmentajan työssä jaksamista. Työpajan tulee huolehtia työssä jaksamisesta seuraamalla työhyvinvointia eri tavoin, vaikkapa työhyvinvointikyselyillä, tekemällä seurannan perusteella työhyvinvointia kehittäviä toimenpiteitä sekä tarjoamalla mahdollisuutta työnohjaukseen. Henkilöstöä on hyvä osallistaa työhyvinvointia vahvistavien toimenpiteiden kehittämiseen. Työnohjauksen tarjoaminen ryhmä- tai yksilöohjauksena tukee valmentajien työhyvinvointia. Työnohjaus auttaa työntekijöitä ja työyhteisöä arvioimaan, jäsentelemään ja kehittämään omaa työtään sekä löytämään työhön mielekkäitä toimintatapoja. Työyhteisön ulkopuolisen työnohjaajan ohjauksessa voi ajatuksia ja toimintatapoja tuulettaa luottamuksellisesti – siksi työyhteisön sisäiset, usein esihenkilön vetämät palaverit ja tapaamiset eivät voi korvata työnohjausta.

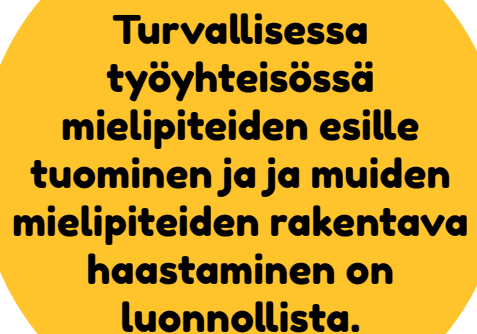
Työterveyshuolto kuuluu kaikille työntekijöille. Se on työnantajan kustantamaa, ja sen tarkoituksena on tukea työntekijän työkykyä ja edistää terveellistä työympäristöä ja turvallisia työoloja. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat työhön liittyvät terveystarkastukset, työpaikkaselvitys, työkyvyn tukeminen ja sellaisten sairauksien tai oireiden selvittely, joilla on yhteyttä työhön. Työnantajalla on mahdollisuus myös laajentaa työterveyshuollon kattavuutta.

Työpajan on kiinnitettävä erityistä huomiota työturvallisuuteen, niin valmentautujien kuin työntekijöiden. Se, että työpajan tiloissa ja laitteilla on monenlaisia ja -tasoisia käyttäjiä, edellyttää erityistä panostusta perehdyttämiseen. Perehdytyksessä tulisi olla erillinen kirjallinen ohjeistus, esimerkiksi perehdytyskansio, niin työntekijöille kuin valmentautujille. Ohjeistuksesta tulee käydä ilmi koko perehdytyksen

kokonaisuus ja se, mikä taho perehdyttää mihinkin osaan työstä. Uudelle työntekijälle kohdennettua perehdytystä on hyvä vastuuttaa eri tahoille, sillä vaikkapa esihenkilöllä ei välttämättä ole riittävän yksityiskohtaista osaamista perustyön suorittamisesta ja siihen liittyvistä yksityiskohdista. Tällöin samaa työtä tekevän kollegan perehdytys tukee uutta työntekijää perustyöhön asettumisessa parhaiten. Perehdytyksessä tulee huomioida myös työyksikkökohtaiset erot mm. laitteisto- ja konekannassa.

Työpajan tulee huolehtia säännöllisesti monipuolisesta toimintaympäristön riskinarvioinnista sekä tehdä tarvittaessa yhteistyötä myös työsuojelun kanssa. Riskinarvioinnin tulokset toimivat työskentelyympäristön kehittämisen tukena. Työturvallisuuteen liittyvät ohjeet ja toimintatavat käydään läpi henkilöstön kanssa. Turvallisudessa huomioidaan myös psykologinen turvallisuus.

Psykologinen turvallisuus on tila, jossa onnistumiset, vastoinkäymiset ja vaikeudetkin ovat sallittuja. Turvallisessa työyhteisössä omien mielipiteiden



**Turvallisessa  
työyhteisössä  
mielipiteiden esille  
tuominen ja ja muiden  
mielipiteiden rakentava  
haastaminen on  
luonnollista.**

esille tuominen ja muiden mielipiteiden rakentava haastaminen on luonnollista. Kyse on työyhteisön tasolla vallitsevasta luottamuksesta ja arvostuksesta. Psykologinen turvallisuus mahdollistaa sen, että työkykyä haastaviin tilanteisiin ja ongelmiin päästään käsiksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja ennakoiden, sekä sen, että epämuikavuutta ja ristiriitoja keitetään ja kyetään käsittelemään rakentavasti. Tavoitteena on, että kaikki tulevat halutessaan kuulluiksi, mutta se ei tarkoita, että kaikki saavat tahtonsa läpi. Kun työn tavoitteista, työpaikan säännöistä ja työn toteutustavoista voidaan käydä rakentavaa keskustelua, luodaan ympäristö, jossa itsensä johtaminen toimii tehokkaasti.

Vaikuttaminen omaan työhön ja työyhteisön toimintaan sekä osallistuminen yhteiseen kehittämiseen auttavat kehittämään omaa työtä ja tekemään sitä merkityksellisemmäksi. Tällä on vaikutusta myös työilmapiiriin ja työmotivaatioon, mikä taas lisää sitoutumista omaan työyhteisöön. Lisäksi kun työntekijät osallistuvat kehittämiseen ja pystyvät vaikuttamaan toimintaan, madaltuu organisaation hierarkia ja johdossa tiedetään, mitä perustyössä tehdään. Kitka ja konfliktit työpaikalla vähenevät, kun kaikilla on mahdollisuus ilmaista mielipiteensä ja vaikuttaa päätöksentekoon.

Työpajan toimintaa tulisi arvioida yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta. Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on työnantajan lakisääteinen velvollisuus (tasa-arvolaki) ja osa hyvää johtamista ja työelämää. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työssä parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuvaa. Tasa-arvoista ja yhdenmukaista kohtelua tukevat organisaatiossa monenlaiset käytännöt. Muun muassa käytännöt puheeksiotossa, jossa aiheena on työkyky, päihteet tai organisaation konfliktitilanteet, tekevät toimintatavat näkyväksi koko työyhteisölle, ja kaikki ovat tasa-arvoisessa asemassa organisaatiossa.

## Esihenkilö, huomioi nämä lähijohtamisessa

- » Selkeät työn tavoitteet ja tehtäväkuvat
- » Työnjaon ja vastuiden selkeys
- » Työn vaihtelevuus ja itsenäisyys
- » Sopiva työ määrä ja työtahti
- » Vaikuttamisen mahdollisuudet omaa työtä ja työyhteisöä koskeviin asioihin
- » Riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku kaikkiin suuntiin
- » Yhteiset, työyhteisön toimintaa tukevat toimintatavat, säännöt ja käytännöt
- » Työvälineiden ja järjestelmien toimivuus
- » Tasapuolinen ja kuunteleva esihenkilötyö
- » Yhteiset säännöt työyhteisökonfliktien puheeksiottamiselle
- » Toimintamalli epäasiallisen kohtelun varalta

LÄHDE: TYÖTERVEYSLAITOS 2023



## ESIHENKIÖ

– kysy näitä asioita!

1.

### Työhyvinvointi

- Mitä kuuluu?
- Miten jaksat työssä?
- Mitä tukea ja apua odostat minulta, esihenkilöltäsi?

2.

### Työn sisältö

- Mitä nuorille kuuluu, onko ajankohtaisia ilmiöitä?
- Pitääkö työnkuvaa päivittää?
- Toimiiko verkostoyhteistyö, miten sitä voi kehittää?
- Minkälaisia onnistumisia on koettu?

3.

### Työehdot ja resurssit

- Onko tarvittavat resurssit työn tekemiseen?
- Mitä tarvitset työn tekemiseen?
- Onko korvaus riittävä tehdystä työstä?

## TYÖNTEKIJÄ

– kerro näistä asioista!

1.

### Työhyvinvointi

- Mitä kuuluu?
- Mitä tukea esihenkilöltä tarvitset?
- Onko resurssit riittävät?
- Oletko kohdannut työssäsi haasteita?

2.

### Ajankohtaiset ilmiöt

- Mitä valmentautujille kuuluu?
- Mistä valmentautajat tulevat, mitä heidän kanssaan tehdään ja mihin heitä ohjataan?
- Kerro tiloja ja dataa. Minkälaisia prosesseja on käynnissä?

3.

### Työn menetelmät ja luonne

- Mistä työ koostuu?
- Missä toimintaympäristöissä toimitaan?
- Miten monialainen yhteistyö sujuu?

4.

### Työn onnistumiset ja kehittämistarpeet

- Minkälaisista asioista tulee kiitosta?
- Mikä saa sinut iloitsemaan työssäsi?
- Onko työssäsi kehitettäviä asioita?

## Vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen

Viestintä jakautuu karkeasti organisaation sisäiseen ja ulkoiseen viestintään. Ulkoista viestintää käsitellään laajasti erillisessä luvussa. Sisäinen viestintä kietoutuu hyvin pitkälle inhimillisen ja toimivan työyhteisön teemoihin. Teknisesti sisäinen viestintä tarkoittaa, että työpajalla on sisäiset viestintäkanavat ja toimintatavat, joilla annetaan henkilöstölle tietoa koko organisaation toiminnasta, suunnitelmista, tehtävistä ja tavoitteista ja ylläpidetään aktiivista sisäistä vuorovaikutusta.

Työpajalla on töissä kohtaamistyön ammattilaisia. Tästä näkökulmasta työpajan ammattilaiset haluavat myös itse tulla kohdatuiksi ja kuulluiksi omalla työpaikallaan. Dialogisen ilmapiirin tukeminen on tärkeää, ja sitä tukevat mm. matala hierarkia, yhteisen keskustelun mahdollistaminen ja tukeminen, palautteen antaminen, säännölliset yhteiset tapaamiset ja avoin tiedotus. Viestinnästä ja avoimesta keskustelukulttuurista huolehtiminen tukee muutostilanteissa toimimista ja luo hyvinvointia epävarmuuden keskelle.

## Esihenkilö, muista viestinnässä nämä

- » Ylläpidä avointa viestintäkulttuuria
- » Panosta viestien selkeyteen
- » Varmista että viesti on ymmärretty
- » Viesti suunnitellusti ja oikeaan aikaan
- » Pysy johdonmukaisena
- » Välitä oikeaa tietoa ja vältä huhumyllyä
- » Pidä strategia pöydällä ja tavoitteet kirkkaina
- » Älä moiti vaan kannusta kehittymään
- » Ole läsnä
- » Sitoudu viestintään ja näytä esimerkkiä

LÄHDE: SAARA KANKAINEN/HELSINGIN YLIOPISTO  
2019

**Avoin  
keskustelukulttuuri  
tukee muutostilanteissa  
ja luo hyvinvointia  
epävarmuuden  
keskelle.**









**”Työpajalla olen saanut tuntea olevani yhteisön tasavertainen jäsen. Olen oppinut uusia taitoja ja monipuolistamaan osaamista ja tekemään sellaisia asioita, jotka koen mielekkääksi. Pajalle on ollut mukava tulla aamuisin. Olen kehittynyt vuorovaikutustilanteissa työpaikalla.”**

## 5.2 Työpajatoiminnan laatutyö

Laatukeskustelu on tullut työpajatoimintaan jäädäkseen. Yhteiskunnalliset muutokset ja tiukkenevat rahalliset resurssit edellyttävät kaikilta yhteiskunnallisilta toimijoilta laadukkaita ja vaikuttavia palveluita. Toiminnan laadun näkyväksi tekeminen on tärkeää myös työpajatoiminnassa. Into tarjoaa työpajatoimintaan useamman työkalun, jolla voi mitata ja kehittää oman toimintansa laatua.

### 5.2.1 Työpajatoiminnan laatukriteeristö ja laatumerkki

Työpajatoiminnan laatukriteeristö on kehitetty yhdessä työpajakentän kanssa. Laatukriteeristön taustalla on käytetty eurooppalaista laatupalkintomallia (EFQM) ja sosiaalisen työllistämisen laadunarviointimallia otsikkotasolla. Työpajatoiminnan laatukriteeristö ja

STL-malli kulkevat käsi kädessä. Laatutyönsä alussa olevan työpajan kannattaa aloittaa Työpajatoiminnan laatukriteeristöstä ja syventää laatutyötä STL-mallilla.

#### Laatukriteeristön rakenne

Työpajatoiminnan laatukriteerit jakaantuvat kolmeen isompaan kokonaisuuteen, joiden alla on yhteensä kuusi pienempää kokonaisuutta ja 51 kriteeriä, joiden kautta työpajan toimintaa arvioidaan.



KUVA 24

### Työpajatoiminnan laatukriteerikokonaisuus



Osakokonaisuudet ovat suunta, toiminta ja tuloksellisuuden seuranta. Työpajojen tulee laatumerkkiä hakiessaan kuvata ja sanallistaa, miten työpajan toiminta vastaa näihin kriteereihin, miten ne näkyvät arjessa ja mitä konkreettisesti tehdään tai on tehty, että kriteeri täyttyy.

**Suunta**-kokonaisuus pureutuu työpajan perustehtävään, arvoihin, visioon ja strategiaan sekä siihen, miten ne näkyvät ja elävät konkreettisesti työpajan arjessa. Lisäksi tärkeässä osassa ovat organisaatiokulttuuri, työpajojen laatu- ja kehittämistyö sekä johtamisjärjestelmät. Suunta-kokonaisuudessa tarkastellaan myös sitä, miten muutoksia viedään läpi organisaatiossa ja miten työpaja viestii niin työpajan sisälle kuin ulkopuolellekin.

**Toiminta**-kokonaisuus kääntää katseet työpajan toiminnan ytimeen, työpajan sisäisiin prosesseihin sekä toimintaan, kehittämiseen, valmennukseen ja yhteistyöhön työpajan eri sidosryhmien välillä. Kriteeristön tämä kohta pitää sisällään myös viisi oppinnollistamiseen liittyvää kriteeriä.

Viimeinen suurempi kokonaisuus, **Tuloksellisuuden seuranta**, kertoo ja kuvaa vaikutuksia, joita työpajatoiminnalla on saatu aikaan eri tasoilla (valmentautuja, organisaatio, lähiyhteisö ja yhteiskunta). Kriteeristössä on tässä kohtaa erityisesti nuorten työpajoja koskeva osa-alue, joka ohjaa pohtimaan, miten työpajalla toteutuvat nuorisolain henki ja peruseriaatteet.



## Laatutyön toimintamalli

Into tukee työpajatoiminnan laatukriteerien käyttöä laatutyön toimintamallilla, johon kuuluu laatukriteeristön esittely verkkotalenteena, Työpajatoiminnan laatukriteeristö ja käsitteet -julkaisu, laatumerkin haku, vertais- ja ulkopuolinen auditointi ja laatumerkin myöntäminen. Työpajatoiminnan laatukriteeristöön ja käsitteisiin voi tutustua erillisessä julkaisussa. Julkaisu löytyy Inton verkkosivuilta materiaalipankista.

Työpaja voi ilmoittautua laatumerkin hakijaksi ympäri vuoden. Hakemuksia auditoidaan kaksi kertaa vuodessa. Ilmoittautumisen jälkeen työpajan yhteyshenkilö saa sähköpostitse täytettäväksi Webropol-lomakkeen, jossa on jokaiselle laatukriteerille oma täytettävä kohtansa.

Organisaatio täyttää saamansa Webropol-lomakkeen ja liittää mukaan tarvittavat liitteet tai linkit materiaaliin. Määräpäivien jälkeen Into toimittaa lomakkeet joko vertaisauditoiduille tai ulkopuolisille auditoiduille, työpajan ilmoittaman valinnan mukaan. Määräaikaan mennessä saapuneet hakemukset vertaisauditoidaan 4–6 kuukauden kuluessa.

Into on kouluttanut työpajakentän ammattilaisista vertaisauditoiden poolin, josta valitaan työpajalle auditoidun pari. Vertaisauditointi toteutetaan etäyhteyksillä tai läsnä olevana. Ulkopuolinen auditointi tehdään aina etänä. Ulkoisesta auditoinnista työpaja maksaa pienen omavastuuosuuden, vertaisauditointi on ilmaista. Auditointi tehdään aina parityönä.

Työpaja saa auditoinnin jälkeen auditointiraportin, josta käy ilmi, minkä tasoinen laatumerkki työpajalle voidaan myöntää. Inton hallitus myöntää laatumerkin työpajan käyttöön. Työpajan on mahdollista korottaa saamaansa laatumerkkiä vuoden päästä sen myöntämisestä. Inton myöntämä työpajatoiminnan laatumerkki on voimassa viisi vuotta myöntämisestä.

## 5.2.2 Sosiaalisen työllistämisen laadunarviointimalli STL

Sosiaalisen työllistämisen laadunarviointi (STL) antaa raamit työpajatoiminnan kokonaisvaltaiseen tarkasteluun. Työpaja toteuttaa arvioinnin itse-arviointina STL:n materiaalien avulla. Laadunarviointia on hyvä toteuttaa työpajalla säännöllisin väliajoin. Arvioinnissa tarkastellaan, kuinka laadukkaasti työpajatoimintaa toteutetaan ja miten sitä tulisi kehittää. Tarpeen mukaan tarkastelua voidaan keskittää vain yhteen STL-mallin osa-alueeseen. Mallia voi hyödyntää myös työpajatoiminnan

laatukäsikirjan tai työpajan laatukriteerien jäsentämisen ja laatimisen perustana.

Laadunarvioinnin periaatteena on ymmärtää syy-seurausyhteyksiä sen välillä, mikä on työpajan perustehtävä ja tarkoitus, mihin tarpeisiin toiminnalla vastataan, mitä työpaja tekee sekä millä tavoilla ja missä määrin se tuottaa tuloksia ja tavoiteltuja vaikutuksia. Vaikutuksia voidaan tarkastella sekä lyhyellä että pitkällä tähtäimellä, asiakasryhmittäin ja kokonaisvaltaisesti. Tavoitteiden toteutumista ja perustehtävän täyttymistä seurataan erilaisten mittareiden ja tietojen avulla. Laadunarvioinnin tarkoituksena on toiminnan pitkäjänteinen kehittäminen.

### Miten työpajatoiminnan STL-laadunarviointi eroaa työpajatoiminnan laatukriteereistä

#### Työpajatoiminnan laatukriteerit

- » Antaa tarkistuslistan asioista, jotka työpajan tulisi täyttää toiminnassaan laadun varmistamiseksi.
- » Arviointiprosessi on hyvä aloittaa laatukriteereistä ja tarkastella, missä määrin ne toteutuvat työpajalla.
- » Mahdollista käydä läpi ulkoisena arviointina tai vertaisarviointina.
- » Arviointiprosessi antaa ulkopuolista näkemystä työpajatoiminnalle ja sen kehittämiseen.
- » Arviointiprosessin myötä Into voi myöntää työpajalle laatumerkin.

#### STL-laadunarviointi

- » Antaa laatukriteerejä laajemman tarkastelukulman työpajatoiminnan osa-alueisiin.
- » Soveltuu säännöllisesti toteutettavaan työpajatoiminnan arviointiin.
- » Mahdollista toteuttaa STL-kysely työpajan henkilöstölle Inton kanssa yhteistyössä.
- » Työpaja voi määritellä itse laadukkaan toiminnan periaatteet, kehittämistavoitteet ja mittarit.
- » Muodostetaan yhteinen näkemys, millä tavalla työpajalla toteutetaan asioita, onko toteutus laadukasta ja miten sitä kehitetään.

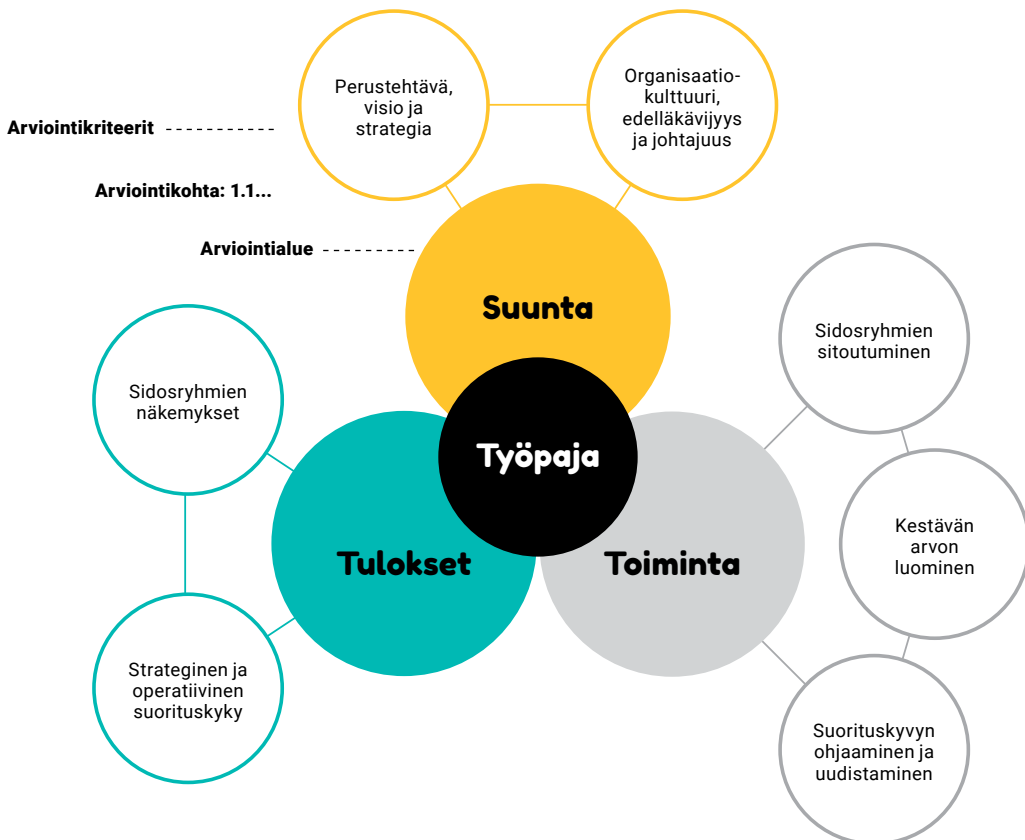
Laadunarvioinnin malli on kehitetty työpajatoimintaan vuonna 2005 ja päivitetty vuonna 2022. Malli perustuu eurooppalaiseen laatupalkintomalliin (EFQM) ja on siitä käännetty työpajatoimintaan sopivaksi. Laadunarviointia on avattu työpajatoimijoiden käyttöön *Laadun arvioinnin käsikirja työpajatoimintaan* – STL 2022 -julkaisussa.

Kuten laatukriteeristö, myös STL-malli jäsentää työpajatoiminnan arviointia kolmeen eri arviointialueeseen: **suunta, toiminta ja tulokset** (kuva 25).

Arviointialueisiin sisältyy yhteensä seitsemän arviointikriteeriä, jotka käsittelevät muun muassa toiminnan perustehtävää ja strategiaa, johtamista ja organisaatiokulttuuria, sidosryhmien sitoutumista, kestävän arvon tuottamista, suorituskyvyn ohjaamista sekä toiminnan tuloksia ja vaikutuksia. STL-arviointikriteereissä on määritelty, mistä asioista laadukas työpajatoiminta rakentuu, ja annettu esimerkkejä erilaisista toteutustavoista työpajoilla. Työpajalla tarkastellaan, missä määrin annetut kriteerit toteutuvat ja mitä merkkejä tästä on olemassa.

## KUVA 25

# Työpajojen STL-mallin arviointialueet ja -kriteerit



## STL-arvioinnin toteutus ja hyödyt

1. Arviointi aloitetaan STL-kyselyllä, jolla kerätään työpajan henkilöstön näkemyksiä toiminnan vahvuuksista ja kehittämistarpeista sekä kehittämisideoita.
2. Työpajalla keskustellaan kyselyn tulosten pohjalta siitä, miten erilaiset arviointikriteerit toteutuvat työpajalla ja miten toimintaa voidaan kehittää.

Toiminnan arvioinnin on tärkeää perustua **eri näkökulmista kerättyyn tietoon**, palautteeseen ja näkemyksiin työpajan toiminnasta. Arvioinnissa sulautetaan yhteen henkilöstön ja sidosryhmien kokemukset ja näkemykset työpajan toiminnasta sekä tietoa yhteiskunnallisesta tilanteesta ja kehityskulusta. Arvioinnin ohessa on hyvä kehittää seurannan mittareita ja tapoja kerätä arviointitietoa. Tietoa työpajatoiminnan laadusta ja vaikutuksista saadaan esimerkiksi Sovari-mittarilla ja PAR-tilastoista (lisätietoa luvussa 5.3).

Arviointi antaa pohjaa työpajatoiminnan kehittämislle. STL-arvioinnin tuloksena **tunnistetaan työpaja-toiminnan vahvuuksia ja parantamisalueita**. STL-prosessissa on tärkeää, että keskusteluja viedään aktiivisesti eteenpäin ja arvioinnin jälkeiselle kehittämistyölle varataan riittävästi aikaa. Arvioinnin tulee johtaa konkreettisiin suunnitelmiin ja sovituihin toimenpiteisiin toiminnan kehittämiseksi.

Työpajatoiminnan STL-itsearviointikysely ja siihen pohjautuva arviointikeskustelu mahdollistavat **työntekijöiden kuulluksi tulemisen**. Yhteinen keskustelu tuo myös esille kunkin työntekijän merkitystä osana työpajatoiminnan kokonaisuutta ja yhteisiä tavoitteita ja päämääriä. Keskustelussa saadaan luotua yhteistä ymmärrystä toiminnan vahvuuksista ja kehittämiskohdista sekä sitoutettua henkilökuntaa toiminnan kehittämiseen. Yhteinen itsearviointi ja kehittämis- ja toimintasuunnitelmat tukevat työyhteisön hyvinvointia.

Työpajatoiminnan laadunarviointi ja kehittämistyö ovat **osoituksia työpajan laatuystä** eli siitä, että työpaja pyrkii kehittämään toiminnan laatua ja vastaamaan yhteiskunnallisiin tarpeisiin. Tieto laadusta ja työn vaikuttavuudesta on tärkeää toiminnan rahoituksen, asiakkaiden ohjaamisen ja markkinoinnin kannalta.

Työpajoilta saadun palautteen mukaan STL-arviointi on virittänyt hyvin keskustelua työyhteisöissä, tuonut esille toiminnan laatua ja jäsentänyt toiminnan kehittämiskohtia:

*”Arviointi antoi keinon/väylän tuoda esiin omia näkökulmia asioihin.”*

*”Selkeyttää ja jämäköittää toiminnan tarkoitusta: tulee kirkkaammaksi, mitä ja miksi tehdään.”*

*”Selkeytti ajatuksia: mikä työssä on hyvin ja mitä kehitettävää on.”*

*”Yhdistyksen laadukas työ tulee näkyväksi ja avautuu kaikille toimihenkilöille samanlaisena. Arviointi tuo parhaimmillaan esiin kehittämiskohteita ja näin niihin on helpompi keskittyä.”*

*”Uutta näkökulmaa kehittämisen painopisteiksi ja toisaalta vahvistusta siitä, että olemme jo tehneet oikeita asioita.”*

Työpajatoiminnan arviointi on toistuvaa: STL-arviointi on hyvä ottaa säännölliseksi käytännöksi työpajalla esimerkiksi vuosittain tai parin vuoden välein. Hyvä toimintaympäristön ja yhteiskunnan kehityksen tuntemus auttavat suuntaamaan työpajatoimintaa tarkoituksenmukaisella tavalla.

## STL-kyselyn toteutus työpajalla etenee seuraavasti:

1. Into perehdyttää työpajan siihen, miten STL-arviointi ja -kysely tehdään.
2. Työpaja päättää ja sopii Inton kanssa STL-arvioinnin käytännön toteutuksesta.
3. Työpaja kokoaa sidosryhmien näkökulmista tietoa työpajatoiminnan laadusta ja vaikutuksista. Tämä toimii taustatietona työpajatoiminnan arvioinnille.
4. Into lähettää kyselyn työpajan henkilöstölle. Kysely tehdään noin kolmen viikon aikana.
5. Into kokoaa yhteenvedon kyselyyn saaduista vastauksista ja toimittaa sen työpajalle.
6. Työpajan henkilöstö keskustelee yhteenvedon tuloksista ja muodostaa yhteisen näkemyksen toiminnan vahvuuksista ja kehittämiskohdista.
7. Työpajalla päätetään, miten toimintaa kehitetään, ja tehdään suunnitelma kehittämistyön ja muutoksen toteuttamisen tavoista, vastuiden jakamisesta, aikataulutuksesta ja seurannasta.
8. Into lähettää työpajan henkilöstölle palautekyselyn STL-kyselystä ja -arvioinnista. Into kokoaa yhteenvedon palautekyselyyn saaduista vastauksista ja toimittaa sen työpajalle.
9. Kehittämistyötä tehdään ja seurataan työpajalla.

KUVA 26

## STL-arvioinnin eteneminen työpajalla yhteistyössä Inton kanssa



# STL-arvioinnissa tarkastellaan, miten seuraavat arviointialueet ja -kriteerit toteutuvat työpajalla

Kriteereihin sisältyviä arviointikohtia voi tarkastella lähemmin julkaisusta *Käsikirja työpajatoiminnan laadunarviointiin* – STL 2022.

## SUUNTA

### 1. Työpajan perustehtävä, visio ja strategia

- » Määrittele työpajan perustehtävä ja visio. Perustelee perustehtävä hyvin ja innostavasti.
- » Tunnista ja ymmärrä työpajan sidosryhmien tarpeet ja odotukset. Sidosryhmiä ovat esimerkiksi päättäjät, palvelun tilaajat, asiakkaita lähettävät tahot, valmentautajat ja työpajan henkilöstö.
- » Hahmota ja ymmärrä toimintaympäristö, työpajan kyvykkyudet ja suurimmat haasteet.
- » Laadi strategia tai toimintasuunnitelma.
- » Rakenna johtamisjärjestelmä ohjaamaan organisaation hallintoa ja suorituskykyä.
- » Hahmota toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset ja niiden vaikutukset työpajan toimintaan. Tunnista työpajan vahvuudet ja haasteet näissä muutoksissa.

### 2. Organisaatiokulttuuri, edellä käyminen ja johtaminen

- » Ohjaa organisaatiokulttuuria ja vaali työpajan arvoja johtamisessa ja toiminnassa.
- » Aseta innostavia tavoitteita.

- » Kannusta luovuuteen ja innovointiin.
- » Mahdollista uuden oppiminen, toimintatapojen uudistuminen ja muutosten toteuttaminen.
- » Hae yhteistyöverkostoista luovuuden ja kehittymisen mahdollisuuksia.
- » Sitouta sidosryhmät perustehtävään, visioon ja strategian toteuttamiseen. Viesti näistä vaikuttavalla tavalla sidosryhmille.

## TOIMINTA

### 3. Sidosryhmien sitoutuminen

- » Rakenna kestäviä asiakassuhteita. Tunnista asiakasryhmien tarpeet ja hoida asiakassuhteita kaikissa asiakkuuden vaiheissa.
- » Houkuttele, sitouta ja kehitä henkilöstöä. Tunnista tulevat osaamisen tarpeet ja tue henkilöstön osaamisen kehittymistä. Auta henkilöstöä ymmärtämään muutostarpeet.
- » Varmista ja ylläpidä taloutta ohjaavien ja toimintaa sääntelevien sidosryhmien jatkuva tuki. Rakenna yhteinen ymmärrys työpajan strategiasta ja tavoitteista niin, että toiminta herättää luottamusta.
- » Luo selkeä näkemys ja painopisteet sille, miten toiminnan vaikutukset näkyvät yhteiskunnassa. Myötävaikuta yhteiskunnalliseen kehitykseen sekä henkiseen ja aineelliseen hyvinvointiin. Huolehdi suhteista yhteiskunnallisiin sidosryhmiin.
- » Rakenna suhteita kumppaneihin, toimittajiin ja alihankkijoihin. Varmista niiden tuki kestävän arvon luomiselle.

### 4. Kestävän arvon luominen

- » Anna arvolutaus ja tuota kestävää arvoa erityisesti valmentautujille.
- » Määritä ja tuota myönteinen kokonaiskokemus kohderyhmille.

- » Tuota arvoa valmennuspalveluihin ohjaaville tai palveluita ostaville tahoille.
- » Viesti ja myy arvoa. Tuo esille, mitä hyötyä ja vaikutuksia työpaja tuottaa ja kenelle.
- » Tunnista, miten työpaja erottautuu muista toimijoista.
- » Kehitä palveluita ja tuotteita niin, että ne vastaavat työpajan perustehtävään sekä nykyisten ja tulevien valmentautujien tarpeisiin.

## 5. Suorituskyvyn ohjaaminen ja uudistuminen

- » Määrittele tehtävänkuvat, kirjaa toimintatavat, käytä mittareita ja seuraa asiakkaiden palautetta säännöllisesti toiminnan ohjaamisessa.
- » Ohjaa toimintaa johdonmukaisesti niin, että se tuottaa haluttuja tuloksia ja vaikutuksia.
- » Uudista työpajaa tulevaisuuden tarpeisiin. Hallitse riskejä.
- » Edistä ja ohjaa luovuutta ja uudistumista.
- » Etsi uusia ratkaisuja teknologiasta ja sen hyödyntämisestä.
- » Nojautu kehittämistyössä tuloksista ja vaikutuksista saatavaan tietoon.
- » Hyödynnä viisaasti uutta teknologiaa, tietämystä ja taloudellisia resursseja.

## TULOKSET

### 6. Ota huomioon sidosryhmien näkemykset työpajan tuloksista

Hanki tietoa ja tarkastele, kuinka hyvin työpaja-toiminta on vastannut toiminnan tarpeisiin ja tuottanut laadukkaita ja vaikuttavia palveluita

- asiakkaiden
- henkilöstön
- yhteistyökumppaneiden, rahoittajien ja päätöksentekijöiden

- toimittajien ja alihankkijoiden sekä
- yhteiskunnallisesta näkökulmasta.

Arvioi näihin liittyviä tiedon keräämisen menetelmiä ja mittareita sekä niiden kehittämistarpeita. Hanki tietoa myös uusista suuntalinjoista, teknologioista, tutkimuksista ja innovaatioista.

Tarkastele oman työpajan resurssien lisäksi toimintakentän kokonaisuutta: mihin tarpeisiin muut sidosryhmät vastaavat ja mitkä ovat työpajan oman toiminnan vahvuudet sekä kehittämisen suunnat ja mahdollisuudet.

### 7. Strategisen ja operatiivisen suorituskyvyn seuraaminen

Strateginen suorituskyky on työpajan kykyä saavuttaa pitkän aikavälin tavoitteet ja visio. Operatiivinen suorituskyky on työpajan kykyä toimia tehokkaasti, laadukkaasti ja jatkuvasti kehittyen.

Arvioi

- työpajan perustehtävän toteutumista,
- toiminnan vaikutuksia ja kestäväää arvoa,
- taloudellista suorituskykyä,
- strategisten päämäärien saavuttamista ja
- organisaation uudistumista.

Mittaa työpajan toimintatapojen, palveluiden ja strategisen tason suorituskykyä siitä näkökulmasta, kuinka hyvin ne tuottavat haluttuja tuloksia ja vaikutuksia sekä täyttävät tavoitteensa ja perustehtävänsä. Tunnista asiakkaiden ja muiden tärkeimpien sidosryhmien palautteen ja toiminnan vaikutusten väliset yhteydet. Tarkastele, miten toimintaa tulee muuttaa ja kehittää.

## Vaikuttavuusketju ja elinkaarimalli laadunarvioinnin perustana

Työpajatoimintaa on hyvä jäsentää vaikuttavuusketjun ja elinkaarimallin mukaan. Vaikuttavuusketjun mukaan on tärkeää tunnistaa, mihin yhteiskunnallisiin ja kohderyhmien tarpeisiin työpajatoiminta vastaa: mitä muutosta työpajatoiminta pyrkii tuottamaan yhteiskunnassa ja valmentautujien elämässä (kuva 27). Työpajatoiminnan tarkoituksen ja yhteiskunnallisen päämäärän tunnistamisen myötä voidaan jäsentää, mihin konkreettisiin tavoitteisiin työpajatoiminnassa tähdätään.

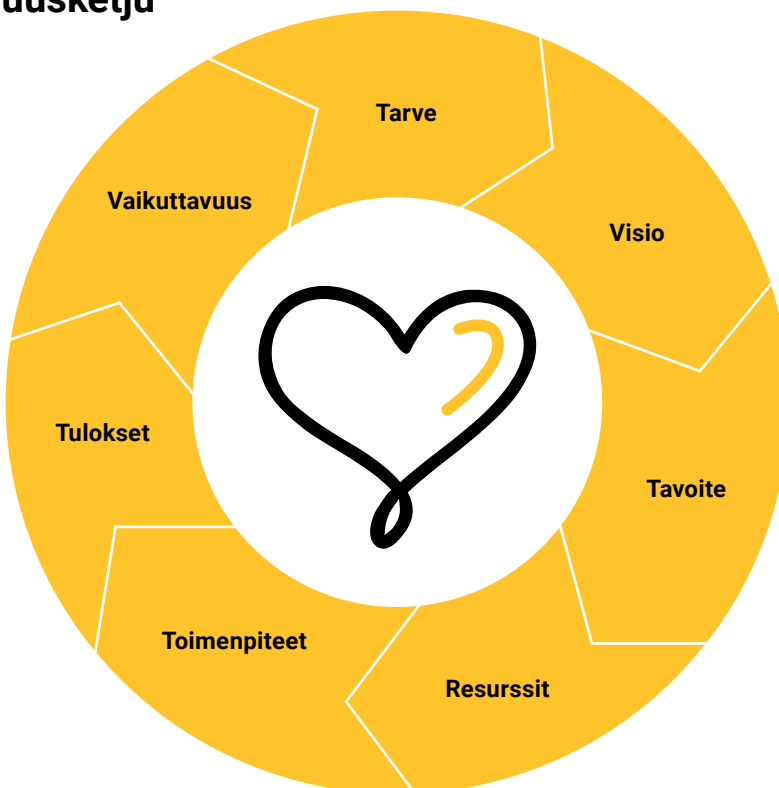
Työpajatoiminnan tavoitteet asetetaan niin, että ne on mahdollista saavuttaa käytettävissä ja hankittavissa olevilla resursseilla. Tavoitteet on hyvä asettaa niin konkreettisella tasolla, että tavoitteiden toteutumista on mahdollista myös mitata ja osoittaa. Toimintaa

kehittäessä tunnistetaan, millä toimintatavoilla päästään mihinkin tavoitteisiin. Työpajatoiminta kokonaisuutena täyttää toiminnan tavoitteet ja tuottaa vaikutuksia ja pitkän tähtäimen vaikuttavuutta yhteiskunnallisesti. On myös tärkeää tiedostaa, että yhteiskunnallinen vaikuttavuus rakentuu palvelujärjestelmässä yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.

Elinkaarimallin mukaisessa tarkastelussa pyritään tunnistamaan, mikä työpajan toiminnassa on pitkälle kehiteltyä, tarkoituksenmukaista, laadukasta ja sujuvaa. Näitä asioita toiminnassa on syytä vaalia ja ylläpitää. Toiseksi työpajatoiminnassa on aina jotain uudistettavaa ja kehitteillä olevaa, jolla vastataan tuleviin muutostarpeisiin tai parannetaan toiminnan laatua. Kolmanneksi on tunnistettava, mitkä toimintamallit ja -muodot ovat jo aikansa eläneitä, hiipumassa ja menettämässä tarkoitustaan. Jostain luopuminen tekee tilaa uudistamiselle.

KUVA 27

### Vaikuttavuusketju





## 5.3 Työpajatoiminnan vaikutukset, laatu ja vaikuttavuus

Työpajatoiminnalla on merkittäviä yhteiskunnallisia vaikutuksia. On tärkeää tehdä tunnetuksi, mitä on laadukas työpajatoiminta ja mitä vaikutuksia sillä on nuorten ja aikuisten elämässä. On hyvä tuntea, millaisiin tarpeisiin työpajat vastaavat ja millaisin toimintaperiaattein, sekä tuoda esille toiminnan päämäärä ja tavoitteet. Toiminnan kehittämisen kannalta merkittävää tietoa on esimerkiksi se, missä määrin näihin tarpeisiin on pystytty vastaamaan ja millaisia tuloksia, vaikutuksia ja pitkän aikavälin vaikuttavuutta työpajatoiminnalla on.

Työpajatoiminnasta kerätään vuosittain paljon tietoa. Tiedon kerääminen on merkityksellistä monista eri näkökulmista, niin työpajatoiminnan johtamisen ja kehittämisen kuin myös vaikuttamistyön ja viestinnän kannalta. Toiminnan tilastoinnin lisäksi on arvokasta kerätä laadullista tietoa valmentautujien saamista kokemuksista työpajatoiminnassa. Kerätyn tiedon avulla voidaan kattavasti kuvata työpajatoiminnan toteutusta, laatua, vaikutuksia ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Luvussa 2.5 annetaan esimerkkejä työpajatoiminnan vaikuttavuustiedosta.



### Tietoa tarvitaan

#### **Työpajatoiminnan yleisen tuntemuksen ja asiakasohjauksen tueksi**

Mitä kerromme työpajatoiminnasta nuorille ja aikuisille sekä yhteistyötahoille ja päättäjille?

#### **Palvelujärjestelmän kehittämiseen**

Millaisiin tarpeisiin työpajatoiminta vastaa ja millaisiin tavoitteisiin se tähtää osana palvelujärjestelmää?

#### **Toiminnan laadun turvaamiseen**

Mitä resursseja laadukas työpajatoiminta edellyttää?

#### **Laadun arviointiin, seurantaan ja kehittämiseen**

Mitkä ovat työpajatoiminnan vahvuudet ja miten toimintaa tulee kehittää?

#### **Vaikutusten ja vaikuttavuuden osoittamiseen**

Mitä hyötyä työpajatoiminta tuottaa nuorille, aikuisille ja yhteiskunnalle?

Hyvä yleinen **työpajatoiminnan tuntemus** auttaa nuoria ja aikuisia hakeutumaan palvelun piiriin ja tukee palveluohjausta. On tärkeää, että työpajoille asiakkaita ohjaavat yhteistyötahot osaavat punnita työpajatoimintaa yhtenä palveluna muiden vaihtoehtojen joukossa. Ihmisten on hyvä tietää, kenelle työpajatoiminta on suunnattu, millaisin periaattein työpajalla toimitaan ja mitä palveluita se sisältää. Yleiseen työpajatoiminnan tuntemukseen sisältyy myös käsitys siitä, mitä eväitä toiminta antaa valmentautujille ja miten se tukee siirtymissä elämässä eteenpäin.

On tärkeää tunnistaa, mitkä ovat **työpajatoiminnan päämäärä ja tavoitteet** osana valmentautujien palveluita. Palvelujärjestelmän muutoksissa myös työpajatoiminnan tehtävä yhteiskunnassa on muuttuva. Työpajan päämäärää ja tavoitteita voidaan tarkastella monella tasolla, yhteiskunnallisesti, palvelujärjestelmässä ja valmentautujien elämässä.

Tarvitsemme tietoa siitä, millaisia **vaikutuksia ja pitkän aikavälin vaikuttavuutta** työpajoilla on ja miten ne täyttävät tehtävänsä yhteiskunnassa. Tuolloin vastataan kysymykseen, kuinka hyvin työpajatoiminta saavuttaa tavoitteensa kohderyhmän elämäntilanteissa ja yhteiskunnallisesti. Tietoa tarvitaan valtakunnan tasolla, alueellisesti ja työpajakohtaisesti.

**Valmentautujien kokemuksista ja elämänpoluista voi koota tarinoita, jotka tuovat esille työpajatoiminnan merkitystä ja vaikutuksia.**

Työpajatoimijoiden on hyvä tietää, millaisia **kokemuksia** valmentautujilla on työpajatoiminnasta ja mitkä asiat heidän elämässään ovat **parantuneet tai tulleet mahdolliseksi** toiminnan, työpajayhteisöön osallistumisen ja valmennuksen myötä. Yksilötasolla tarkastellaan, millaisia muutoksia työpajatoiminta edistää kunkin valmentautujan elämässä. Suuressa kuvassa tarkastelu ulottuu siihen, millaista yhteiskunnallista kehitystä toiminta tukee. Vaikutuksia voidaan tarkastella sosiaaliryöön, nuorisotyöön, koulutuksen, työelämän ja muiden tavoitteiden näkökulmista.

Työpajatoiminnan yhtenä tavoitteena on valmentautujien **osallisuuden** vahvistaminen. Valmentautujien vaikuttamismahdollisuuksia vahvistetaan kuuntelemalla heidän tarpeitaan ja kokemuksiaan työpajatoiminnasta. Valmentautujilta saadaan arvokasta tietoa palvelun laadusta ja vaikutuksista. Parhaimmillaan valmentautijat saavat itse osallistua yhteisen toiminnan ja tehtävien suunnitteluun, toteutukseen ja kehittämiseen.

Tiedontuotanto on avain työpajatoiminnan **suunnitteluun, johtamiseen ja kehittämiseen**.

Työpajatoiminnan laadun ja vaikutusten mittaaminen ja seuraaminen mahdollistavat toiminnan arvioimisen ja kehittämisen. Valmentautujilta, ohjaajilta tahoilta ja muilta sidosryhmiltä saatu palaute ja seurantatieto auttavat tarkastelemaan työpajatoimintaa eri näkökulmista. Tämä antaa perustaa toiminnan arviointiin, vahvuuksien ja kehittämiskohtien tunnistamiseen sekä kehittämistavoitteiden asettamiseen. Toimintaa voidaan tarkastella esimerkiksi tehokkuuden, laadun, saatavuuden ja asiakastytyväisyyden osalta.

Tieto tukee **päätöksentekoa**, kun palveluiden rahoittajat arvioivat eri palveluvaihtoehtojen vaikutuksia ja tekevät päätöksiä niiden rahoittamisesta. Tietoon perustuvat päätökset voivat johtaa parempiin palveluihin, tehokkaampaan resurssien käyttöön ja suurempaan asiakastytyväisyyteen. Taloudellisia vaikutuksia koskevan tiedon avulla voidaan arvioida palvelujen **kannattavuutta ja taloudellista merkitystä**. Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon myös vaikutukset kouluttautumiseen, työllisyyteen, hyvinvointiin ja muiden palveluiden käyttöön ja kansantalouteen.

Vaikutustiedolla voidaan osoittaa **kestävää kehitystä** palvelussa. Palvelun ympäristövaikutuksia, esimerkiksi jätteenkäsittelyä, voidaan arvioida vaikutustiedon avulla. Tämä auttaa kehittämään kestävämpiä palveluja ja edistämään kestävä kehitystä laajemmin.

## Työpajatoiminnan seuraaminen tilastotiedon valossa

Työpajatoiminnassa on käytössä asiakas- ja tilastointijärjestelmä PARTy. Työpajatoimijat kokoavat järjestelmän avulla valtakunnallisesti yhdenmukaista tietoa valmentautujien taustasta sekä heidän saamastaan ohjauksesta työpajajakson aikana.

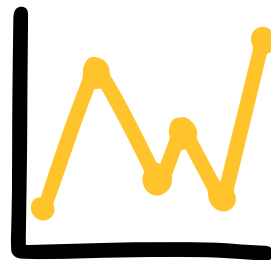
Tilastotiedon avulla seurataan valmentautujien siirtymiä työpajatoiminnasta muihin palveluihin, opiskelemaan ja työelämään. Jatkossa tilastointi sisältää tietoa myös valmentautujan tavoitteista ja niissä etenemisestä.

Työpajoille maksuton PARTy-järjestelmä palvelee asiakastietojen ylläpitämistä, tilastointia ja raportointia. Se tuottaa tietoa työpajatoiminnan tuloksellisuuden ja valtionavustuksen seurantaan sekä raportointiin eri rahoittajille. Tilastotietoa kootaan nuorisotilastot.fi-sivustolle, ja se on sieltä kaikkien saatavilla. PARTy-järjestelmää ylläpitää Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto ja rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö.

Kaikilla opetus- ja kulttuuriministeriön avustusta saavilla työpajoilla on velvollisuus vastata vuosittain valtakunnalliseen kyselyyn. Sen avulla kerätään tietoa muun muassa työpajatoiminnan toteutuksesta, organisoinnista, henkilöstöstä, yhteistyöstä paikallistasolla ja alueellisesta koordinaatiosta, haasteista, onnistumisista sekä kehittämis- ja koulutustarpeista. Tietojen avulla valtion- ja aluehallinnon tasoilla voidaan arvioida työpajojen valtakunnallista ja paikallista tilannetta sekä kehittää toimintaa.

## Valtakunnallinen tilastotieto vastaa muun muassa seuraaviin kysymyksiin:

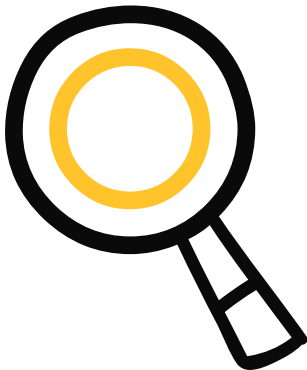
- » Kuinka paljon työpajatoiminta tavoittaa nuoria ja aikuisia?
- » Millaisessa elämäntilanteessa valmentautajat ovat tulleet työpajatoimintaan?
- » Millaisiin palveluihin nuoria ja aikuisia on ohjattu työpajoille?
- » Millaisiin tavoitteisiin työpajatoiminnassa tähdätään? Kuinka hyvin näissä tavoitteissa on edetty?
- » Mihin valmentautajat ovat ohjautuneet työpajalta? Missä määrin he ovat edenneet esimerkiksi muihin palveluihin, koulutukseen ja työelämään?



## Sovari-mittarilla työn sosiaalisesti vahvistavat vaikutukset esiin

Työpajatoiminnassa kerätään valtakunnallisesti yhdenmukaista tietoa työpajatoiminnan laadusta ja vaikutuksista Sovarilla eli sosiaalisen vahvistumisen mittarilla. Sovari tuottaa tietoa ja tunnuslukuja siitä, millaisia kokemuksia valmentautajat ovat saaneet työpajatoiminnassa ja millaista sosiaalista vahvistumista he ovat kokeneet työpajajakson aikana. Sovari tuo esille valmentautujien itse havaitsemaa edistymistä työpajajakson aikana eri elämäntilanteilla arjenhallinnasta opiskelu- ja työelämävalmiuksiin. Tietoa kerätään valtakunnallisesti, alueellisesti ja työpajakohtaisesti.

Sovarissa tarkastellaan työpajatoiminnan laatua tehtävien, toiminnan ja osallisuuden, yhteisöllisyyden sekä työ- ja yksilövalmennuksen osalta. Sosiaalista vahvistumista tarkastellaan viidellä elämäntaitojen osa-alueella: itsetuntemus, sosiaaliset taidot, arjen hallinta, opiskelu- ja työelämävalmiudet sekä elämäntaitojen tunne.



## Sovari valottaa valmentautujien kokemuksia työpajatoiminnasta ja sen vaikutuksista:

- » Millaisia kokemuksia valmentautajat ovat saaneet työpajatoiminnasta?
- » Missä määrin työpajatoiminnan hyvät periaatteet ovat toteutuneet?
- » Kuinka hyvin toiminnassa on vastattu valmentautujien sosiaalisen vahvistumisen tarpeisiin?
- » Millaista edistymistä valmentautajat ovat havainneet työpajajakson aikana?
- » Miten työpajatoimintaa tulisi kehittää valmentautujien näkökulmasta?

Mittari on kehitetty yhteistyössä työpajatoimijoiden ja valmentautujien kanssa. Sovari-mittaria ylläpitää Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry opetus- ja kulttuuriministeriön rahoituksella.

Tilastotiedot ja Sovari auttavat sanoittamaan, arvioimaan ja kehittämään työpajatoimintaa. Valtakunnalliset tunnusluvut antavat peilauspintaa alueellisiin ja paikallisiin tilastoihin ja Sovari-tuloksiin. Vuosittain toistuva tiedontuotanto tuo esille toiminnassa tapahtuvia muutoksia ja trendejä. Tietojen vertailtavuus auttaa havaitsemaan alueellisia erityispiirteitä ja tunnistamaan työpajan toiminnan vahvuuksia ja kehittämiskohtia.

## Muu seuranta- ja tutkimustieto työpajatoiminnan tukena

Valtakunnallisen tilastoinnin ja Sovari-tiedon ohella on hyvä seurata tutkimuksia työpajatoiminnasta ja käyttää muita toiminnan seurannan menetelmiä ja tiedontuotantoa. Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kanssa on mahdollista tehdä yhteistyötä opinnäytetöissä. Valmentautujien kokemuksista ja elämänpoluista voi koota tarinoita, jotka tuovat esille työpajatoiminnan merkitystä ja vaikutuksia.

Yhteiskunnallista ja alueellista kehitystä on hyvä seurata saatavilla olevan tiedon, esimerkiksi tilastojen, seurantatietojen, kyselytulosten ja vaikutusmittareiden, avulla, esimerkiksi seuraavista lähteistä:

- nuorten määrä kunnassa, myös kieli- ja kulttuurivähemmistöihin kuuluvat (Tilastokeskus)
- koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien nuorten määrä (nuorisotilastot.fi)
- Nuorisobarometri (Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusverkosto)
- Kouluterveyskysely (THL)
- Sotkanet- tilasto- ja indikaattoripankki hyvinvoinnista ja terveydestä (THL)
- Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kustannusesimerkit (THL)
- Kelasto-tietokanta sosiaaliturvasta (Kela)
- Työvoimatutkimus (Tilastokeskus)
- Työnvälitystilasto ja työllisyyskatsaukset (TEM)
- muut osallisuuden, hyvinvoinnin ja terveyden mittarit (esim. kuntien hyvinvointikertomukset).

Yhteiskunnallisia työpajatoiminnan vaikuttavuuden seurannan mittareita ovat

- kouluttautuminen
- työllisyys
- nuorten ja aikuisten terveystilastot ja hyvinvointipalveluiden käyttö
- raskaiden palveluiden käyttö
- hyvinvointitutkimukset.

Toimintaa arvioitaessa ja kehitettäessä on tärkeää kuulla yhteistyökumppaneiden näkemyksiä työpajatoiminnasta ja sen vaikutuksista valmentautujiin. Työpajatoimintaa voidaan arvioida sidosryhmien avulla monesta näkökulmasta:

- Millaista muutosta valmentautujissa on havaittu tapahtuneen työpajatoiminnassa?
- Missä määrin työpajatoiminnassa on pystytty vastaamaan valmentautujien tarpeisiin?
- Mihin nuorten ja aikuisten tarpeisiin kunnassa ja hyvinvointialueella vastataan hyvin, ja mitä palveluita tulisi kehittää?



**Toimintaa kehitettäessä on tärkeää kuulla yhteistyökumppaneiden näkemyksiä.**

## 5.4 Viestintä työpajatoiminnassa

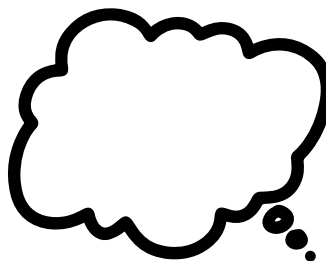
Viestinnällä on tärkeä rooli työpajan toiminnassa. Yläkäsitteenä se kattaa sisäisen (työyhteisön ja valmennusyhteisön) viestinnän ja ulkoisen (yhteistyökumppaneihin, sidosryhmiin, rahoittajiin ja valmentautujiin kohdentuvan) viestinnän. Viestintää tapahtuu sosiaalisessa mediassa, videoilla ja verkkosivuilla, mutta myös työnantaja- tai työntekijäviestintänä. Sitä voidaan toteuttaa äänenpainoin, kehonkielellä ja sana- tai kuvavalinnoilla.

Suunnitelmallinen ja oman organisaation tarpeisiin räätälöity viestintä lisää yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa, parantaa henkilöstön työolosuhteita ja kirkastaa työpajan ydintehtävää. Viestinnän tavoitteet, rakenteet ja prosessit on hyvä rakentaa yhdessä työyhteisön kanssa ja näin sitouttaa henkilöstö mukaan toimintaan. Työpajalla olisi hyvä keskustella myös siitä, miten ja missä määrin koko valmennusyhteisö on osana viestintää. Viestinnän tehtävät tarjoavat erinomaisen mahdollisuuden valmentautujien osallisuuden vahvistamiseen.

Tässä luvussa käymme läpi yksinkertaisen viestintästrategian pohjan ja viestinnän toteutuksen mallin. Malleja on mahdollista skaalata ja rikastaa organisaation koon, taloudellisten resurssien ja viestinnällisten tavoitteiden mukaan.

Strategiatasolla tehtävä suunnittelutyö pohjaa kysymysketjuun: miksi – kenelle – missä – miten – mitä? (Kuva 29.)

Arjen työtä ohjaava viestintäsuunnitelma puolestaan rakentuu muistilistalle: tavoitteet – suunnittelu – toteutus – sisällöntuotanto – vuorovaikutus – seuranta – analyysi. (Kuva 30.)



**”Tukiverkostot ja -ihmiset ovat tulleet tutummiksi, ja olen löytänyt paremmin oman tavan elää ja hyväksyä itseni sekä löytänyt ihmisiä, jotka hyväksyvät minut.”**

VALMENTAUTUJA, SOVARI 2022





KUVA 28

**Hyvin suunniteltu viestintä on puoliksi tehty**



## 5.4.1 Viestintästrategia

Työpajan suunnitelmallisen viestinnän tueksi on hyvä laatia lyhyt viestintästrategia. Viestintästrategia auttaa hahmottamaan pitkän aikavälin tavoitteita, ja siinä kuvataan toimintaan käytettävissä olevat resurssit ja toimintaympäristö sekä linjataan viestinnän toimintamallit. Yksinkertaisimmillaan strategiaan kirjoitetaan auki vastaukset kysymyksiin miksi – kenelle – missä – miten – mitä?

Viestintästrategia on ennen kaikkea työpajan arkea helpottava työkalu. Siihen voidaan palata uuden henkilöstön perehdytyksessä, sisäistä työnjakoa pohdittaessa sekä muutostilanteissa. Strategian kautta voidaan tarkastella myös sitä, käytetäänkö olemassa olevat resurssit työpajan ydintoiminnan kannalta parhaalla mahdollisella tavalla.

Viestintästrategia on viestintäsuunnitelmaa pysyvämpi dokumentti, ja se toimii usein samassa syklissä organisaation päästrategian kanssa. Viestintästrategia kannattaa kuitenkin rakentaa, vaikka työpajalla ei vielä strategiatyötä tehtäisikään. Tällöin viestinnän peruskysymyksiä voi pohtia uudestaan esimerkiksi kolmen tai viiden vuoden välein.

### Miksi viestimme?

Miksi-kysymys on viestinnän suunnittelun kova ydin. Kun vastaus ”miksi me viestimme?” -kysymykseen kirkastuu, löytyy työpajan viestinnän missio. Jaettu missio sitouttaa viestinnän tekijöitä ja auttaa keskittymään olennaiseen. Ylhäältä annettu tai tekijöilleen merkityksetön viestinnän missio näkyy usein poukkoilevina ja sisäisessä ristiriidassa olevina viesteinä. Mikäli tekijät eivät ymmärrä työnsä tarkoitusta, koetaan viestintään käytetty aika yleensä ylimääräisenä työnä.

Miksi-kysymystä voi käsitellä yhdessä muun muassa seuraavien apukysymysten avulla:

- Mitä varten me työpajana olemme olemassa?
- Mitä tarvitsemme, jotta voimme toteuttaa olemassaolomme tarkoitusta?

- Mitä muiden pitäisi ymmärtää ja tietää meistä ja tarkoituksestamme tai tehtävästämme?
- Mikä auttaisi ulkopuolisia tahoja ymmärtämään työmme ja tarpeemme?

Työpajatoiminnassa vastauksia miksi viestimme -kysymykseen voi olla useita. Syitä viestimiselle voivat olla esimerkiksi

- halu tehdä näkyväksi valmennustyön onnistumisia ja laatua
- tarve vakuuttaa rahoittajat rahoituksen kannattavuudesta
- toive siitä, että valmennusta tarvitsevat löytävät työpajan palvelut
- halu madaltaa työpajalle tulemisen kynnyksiä.

### Kenelle viestimme?

Miksi viestimme -kysymys johtaa luontevasti pohtimaan sitä, kenelle viestimme. Jos työpaja haluaa ensisijaisesti saada rahoitusta, kannattaa olemassa olevat resurssit keskittää tavoitteen kannalta olennaisten henkilöiden tavoittamiseen. Jos taas viestinnän tavoitteena on tavoittaa mahdollisimman moni valmennuksesta hyötyvä, keskitytään viestimään potentiaalisille valmentautujille.

Työpajatoiminnassa viestinnän kohderyhmiä on yleensä useita. Viestintästrategiassa kohderyhmät kannattaa laittaa tärkeysjärjestykseen – viestinnällistä resurssia kohdennetaan sen mukaan, kuinka tärkeä kohderyhmä on viestinnän tavoitteiden (miksi-kysymys) toteutumiselle.

### Missä viestimme?

Työpajan viestinnästä ovat nyt selvillä missio (miksi) ja kohderyhmät (kenelle). Näiden kautta syntyy käsitys niistä viestinnän kanavista, joita työpajan on syytä käyttää. Viestintäkanavat tulisi aina määritellä tavoitteiden ja kohderyhmien mukaan. Valintaa ei siis tehdä esimerkiksi sen perusteella, mitkä kanavat ovat työpajalla ennestään käytössä tai mitä kanavia henkilöstö osaa käyttää.

Etenkin sosiaalisen median palveluista julkaistaan vuosittain tutkimuksia, joissa eritellään käyttäjämääriä,

käyttöaikoja ja käyttötottumuksia ikäryhmittäin sekä sosiaalisten luokittelujen, asuinpaikkojen ja ammattiryhmien mukaan. Näiden avulla onkin helppo muodostaa näkemys oman kohderyhmän kannalta tärkeimmistä sosiaalisen median kanavista.

Työpajan viestinnän kanavia voivat olla kohderyhmästä riippuen esimerkiksi

- sähköposti
- verkkosivut (omat ja muiden)
- lausunnot, kannanotot, aloitteet, yleisönosastokirjoitukset
- sosiaalisen median kanavat
- mediajulkisuus
- tapahtumat, vierailut, verkostotapaamiset, koulutukset
- työntekijöiden ja valmentautujien omista kanavissaan tuottama viestintä ja suullinen viestintä.

## Kenelle viestimme?

Miksi viestimme -kysymys johtaa luontevasti pohtimaan sitä, kenelle viestimme. Jos työpaja haluaa ensisijaisesti saada rahoitusta, kannattaa olemassa olevat resurssit keskittää tavoitteen kannalta olennaisten henkilöiden tavoittamiseen. Jos taas viestinnän tavoitteena on tavoittaa mahdollisimman moni valmennuksesta hyötyvä, keskitytään viestimään potentiaalisille valmentautujille.

Työpajatoiminnassa viestinnän kohderyhmiä on yleensä useita. Viestintästrategiassa kohderyhmät kannattaa laittaa tärkeysjärjestykseen – viestinnällistä resurssia kohdennetaan sen mukaan, kuinka tärkeä kohderyhmä on viestinnän tavoitteiden (miksi-kysymys) toteutumiseksi.

KUVA 29

## Viestinnän strategiatason suunnittelutyö



## Missä viestimme?

Työpajan viestinnästä ovat nyt selvillä missio (miksi) ja kohderyhmät (kenelle). Näiden kautta syntyy käsitys niistä viestinnän kanavista, joita työpajan on syytä käyttää. Viestintäkanavat tulisi aina määritellä tavoitteiden ja kohderyhmien mukaan. Valintaa ei siis tehdä esimerkiksi sen perusteella, mitkä kanavat ovat työpajalla ennestään käytössä tai mitä kanavia henkilöstö osaa käyttää.

Etenkin sosiaalisen median palveluista julkaistaan vuosittain tutkimuksia, joissa eritellään käyttäjämääriä, käyttöaikoja ja käyttötottumuksia ikäryhmittäin sekä sosiaalisten luokittelujen, asuinpaikkojen ja ammattiryhmien mukaan. Näiden avulla onkin helppo muodostaa näkemys oman kohderyhmän kannalta tärkeimmistä sosiaalisen median kanavista.

Työpajan viestinnän kanavia voivat olla kohderyhmästä riippuen esimerkiksi

- sähköposti
- verkkosivut (omat ja muiden)
- lausunnot, kannanotot, aloitteet, yleisönosastokirjoitukset
- sosiaalisen median kanavat
- mediajulkisuus
- tapahtumat, vierailut, verkostotapaamiset, koulutukset
- työntekijöiden ja valmentautujien omista kanavissaan tuottama viestintä ja suullinen viestintä.

KUVA 30

## Viestintäsuunnitelman osa-alueet



## Miten viestimme?

Viestinnän äänensävy määräytyy kohderyhmän ja kanavan mukaan. Nuorille sosiaalisen median kanavissa suunnattu viesti on oletusarvoisesti rennompia ja puhekielisempiä kuin päättäjille suunnattu sähköpostiviesti. Yksityiskohtaisempia miten-kysymyksiä (kuten formaatin valinta) käsitellään viestintäsuunnitelmissa.

Työpaja voi määritellä itselleen äänensävyä, joka kuuluu kaikissa viesteissä kulloiseenkin kanavaan sopivalla tavalla. Äänensävy eli tone of voice tulisi muodostaa valmennusyhteisön jaetun näkemyksen pohjalta. Ohjaava kysymys äänensävyä määrittelyssä on: Millaisena me haluamme, että meidät nähdään ja kuullaan?

Miten viestimme -kysymys ohjaa tutkimaan myös työyhteisön tai valmennusyhteisön sisäisiä pelisääntöjä. Miten puhumme ja viestimme toisillemme? Miten kerromme työpajayhteisöstämme ulospäin? Kenellä on vastuu missäkin viestinnällisessä tilanteessa, kuten kriisiviestinnässä? Näitä asioita käsitellään enemmän luvussa 5.1.3, Inhimillinen ja toimiva työyhteisö.

## Mitä viestimme?

Sama viesti voidaan mukauttaa erilaisiin formaatteihin kohderyhmän ja kanavan mukaan. Valintoja esimerkiksi kuvan ja videon tai tekstin ja infograafin välillä käsitellään viestintäsuunnitelmissa. Viestin ydin muodostuu kuitenkin kaikissa tilanteissa alussa kysytyn miksi-kysymyksen pohjalta. Lähetetyn viestin tulee tukea asetettujen viestinnän tavoitteiden toteutumista.

Jos tavoitteena on tehdä näkyväksi valmennuksen hyvää laatua, työpaja nostaa viesteissään esille toimintansa vaikutuksia ja vaikuttavuutta. Vaikutus- ja vaikuttavuusviestinnässä voi hyödyntää esimerkiksi luvussa 5.3. esitellyn Sovari-työkalun tuloksia, saatuja muita palautteita tai tunnustuksia sekä valmentautujien tarinoita. Mikäli taas viestinnän tavoitteena on rohkaista nuoria ottamaan yhteyttä työpajalle, toimivat todennäköisesti työpajan arkea avaavat viestit paremmin.

Strategiaan on syytä kirjoittaa keskeisiä viestinnän sisältökokonaisuuksia esimerkiksi seuraavasti:

- Avataan työpajan arkea ja henkilöstöä ulkopuolisille.
- Tehdään näkyväksi valmentautujien osaamista.
- Todennetaan yhteistyökumppaneille ja rahoittajille toiminnan vaikutuksia ja vaikuttavuutta.
- Nostetaan esille mahdollisia epäkohtia tai onnistuneita käytäntöjä ja pyritään näin vaikuttamaan yhteiskunnallisesti työpajan toimintaedellytyksiin.

## 5.4.2 Viestintäsuunnitelma

Strategia ohjaa viestintää pitkäjänteisesti, ja viestintäsuunnitelma jäsentää tekijöilleen arjen työprosessit. Tässä luvussa viestintäsuunnitelman pohjana toimii sykli tavoitteet – suunnittelu – toteutus – sisällön-tuotanto – vuorovaikutus – seuranta – analyysi. Pohja toimii niin kampanjakohtaisten suunnitelmien kuin vuositason organisaatiosuunnittelunkin apuna.

Viestintäsuunnitelman keskeinen tehtävä on auttaa työpajan toimijoita jakamaan viestinnän tehtäviä ja aikatauluttamaan ne sujuvasti. Viestintäsuunnitelman avulla vältetään päällekkäistä työtä ja karsitaan ne toiminnot, jotka eivät tuota toivottua tulosta. Viestintäsuunnitelmaa tehtäessä on hyvä kirjoittaa auki viestintään käytettävissä oleva aika ja taloudelliset edellytykset, viestintään osallistuvat henkilöt sekä vastuut.

Organisaation koosta ja toimitavoista riippuen viestintäsuunnitelma voidaan rakentaa vuosittaiseksi koko työpajan viestintäsuunnitelmaksi tai suunnitelmia voidaan tehdä yksittäisistä kampanjoista ja tapahtumista.

## Viestinnän tavoitteet

Suunnitelmaan kirjataan auki kyseiseen viestintäkokonaisuuteen liittyvät tavoitteet. Vuositasolla tavoitteena voi olla esimerkiksi kasvattaa verkkosivujen kävijämääriä, saada enemmän yhteydenottoja sosiaalisen median kautta tai lisätä työpajan

## Suunnitelmallinen ja oman organisaation tarpeisiin räätälöity viestintä kirkastaa työpajan ydintehtävää.

toiminnan ja vaikutusten tunnettuutta paikallisten päättäjien keskuudessa. Yksittäisen tapahtuman osalta viestinnän tavoitteisiin voivat lukeutua vaikkapa kävijämäärä, ostettujen ennakkolippujen määrä tai uudet someseuraajat.

Viestintäsuunnitelman tavoitteet eroavat viestintästrategian tavoitteista siinä, että ne ovat yleensä selkeästi mitattavissa ja ajallisesti rajallisempia. Tavoitteita asetettaessa on myös hyvä pohtia, miten ja kuka tavoitteiden toteutumista mittaa.

### Viestinnän suunnittelu

Viestintäsuunnitelmaan on syytä kirjata ylös, ketkä työpajalta osallistuvat kyseisen kokonaisuuden suunnitteluun ja aikataulutukseen, kuka viestii muulle työpajayhteisölle suunnitelmasta ja kuka toimii vastuuhenkilönä. Valmennusyhteisössä myös valmentautujien mahdollinen rooli viestinnässä on hyvä kirjoittaa auki.

Viestintään tulee varata työaika, ja tämän pitää näkyä viestintään osallistuvien työsuunnitelmissa. Etenkin oman toimensa ohella viestintää tekeville työntekijöille tulee varata riittävä aika ideointiin ja viestinnän organisointiin.

### Viestinnän toteutus ja sisällöntuotanto

Viestinnän toteutukseen liittyvät yksityiskohdat kirjoitetaan viestintäsuunnitelmaan mahdollisimman yksinkertaisesti ja tarkasti. Suunnitelmaan kirjataan, millaisia sisältöjä mihinkin kanavaan tehdään ja kuka tuottaa sovitut sisällöt, milloin niiden on oltava valmiina ja mitä sisältöjä ostetaan ulkopuolisilta toimijoilta.

Toteutuksen yksityiskohdat kannattaa avata, vaikka työpajan viestinnästä vastaisi vain yksi henkilö. Tällöin viestintäsuunnitelma auttaa muita työyhteisön jäseniä ja esihenkilöitä hahmottamaan viestintään liittyvät kokonaisuudet ja antamaan sille riittävästi työaikaa.

Tekijät, kohderyhmät, kanavat ja sisällöt voidaan myös aikatauluttaa valmiiksi julkaisusuunnitelmaksi. Tällöin viestintäsuunnitelmaan kirjataan kulloisenkin vastuuhenkilön kohdalle ne kanavat tai sisällöt, joista hän on vastuussa, ja se, milloin julkaisu on määrä tehdä. Vastuurooli sisältää myös vuorovaikutuksen eri kanavissa sen jälkeen, kun sisällöt on julkaistu.

Toteutusta voi kuvata esimerkiksi seuraavien apukysymysten avulla:

- Ketkä viestintään työpajalla osallistuvat? Miten vastuualueet jakautuvat?
- Millainen on valmentautujien rooli viestinnässä?
- Kuinka paljon viestintään käytetään työaika suhteessa muuhun työhön?
- Paljonko viestintään on käytettävissä rahaa tässä projektissa/tänä vuonna? Mihin taloudellista panosta halutaan kohdentaa?
- Milloin mikäkin sisältö tai kokonaisuus on valmis, ja koska se julkaistaan?

### Viestinnän seuranta ja tulosten analysointi

Tehtyjen toimenpiteiden seuranta ja analysointi ovat keskeinen osa tavoitteellista ja tuloksellista viestintää. Tämä tulee huomioida jo viestinnän suunnitteluvaiheessa. Tavoitteet tulee asettaa siten, että niiden toteutumista voidaan seurata. Pelkkä datan kerääminen on merkityksetöntä, ellei kertynyttä tietoa hyödynnetä viestinnän kehittämisessä. Seurantatietoa

kannattaakin keskittyä keräämään niistä seikoista, jotka kertovat tavoitteiden toteutumisesta.

Tavoitteet kääntyvät mitattavaan muotoon esimerkiksi seuraavasti:

- Viestinnän tavoitteena on lisätä työpajan yleistä tunnettuutta.  
→ Kävijämäärät työpajan viestintäkanavissa kasvavat ja mediaosumat lisääntyvät.
- Viestinnän tavoitteena on lisätä ymmärrystä työpajan toiminnan vaikuttavuudesta.  
→ Vaikuttavuudesta kertovien viestien jakomäärät, tykkäykset ja kommentit lisääntyvät, tai vaikuttavuudesta kertoviin viesteihin viitataan muissa sidosryhmäkeskusteluissa.
- Osallistamme valmentautujat mukaan työpajan viestintään.  
→ Valmentautujat ovat tuottaneet x määrän viestinnän materiaalia.

Mikäli asetettuihin tavoitteisiin ei päästä, on syynä usein strategiatasolla aiemmin esitetyn ketjun miksi – kenelle – missä – miten – mitä katkeaminen. Tällöin viestinnän toteutusta arvioimalla voidaan nähdä, onko viestintä suunnattu kohderyhmälle sopivaan kanavaan ja onko viestinnällinen sisältö muokattu kanavaan sopivaan muotoon.

Viestinnässä tyypillisiä seurannan välineitä ovat verkkosivujen analytiikkatyökalut kuten Google Analytics ja sosiaalisen median kanavakohtaiset käyttäjätiedot. Nämä työkalut tarjoavat automatisoitua ja eri ajanjaksoihin jaettavaa tietoa, joka on vertailukelpoista myös organisaatioiden välillä.

Viestinnän onnistumista voidaan mitata esimerkiksi

- vertaamalla asetettuja numeraalisia tavoitteita toteumaan (kävijämäärät, tavoitetut henkilöt, uudet seuraajat)
- seuraamalla käyttäjien sisältöjen parissa viettämää aikaa ja sitoutumista mm. tykkäyksin ja kommentein
- keräämällä laadullista palautetta käyttäjiltä ja viestinnän kohderyhmiltä
- tekemällä sisäistä arviointia viestintään käytetyn ajan määrästä suhteessa saavutettuihin tuloksiin

**Viestintään tulee varata työaika, ja tämän pitää näkyä viestintään osallistuvien työsuunnitelmissa.**

### 5.4.3 Vaikutus- ja vaikuttavuusviestintä

Työn tuloksista, vaikutuksista ja vaikuttavuudesta kertominen on työpajan viestinnän ydinsisältöä. Kun työpaja viestii vaikutuksistaan ja vaikuttavuudestaan, se samalla lisää työpajatoiminnan tunnettuutta, perustelee päättäjille ja rahoittajille toiminnan tarvetta ja merkitystä sekä tuo esille oman toimintansa laatua. Työpajan viestintää suunniteltaessa on hyvä käydä läpi vaikutuksen ja vaikuttavuuden erot sekä se, miten ja kenelle kummastakin osa-alueesta juuri omassa organisaatiossa viestitään.

Vaikutus on yksinkertaistettuna työpajalla aikaansaatu muutos eli jonkin asian muutos suhteessa lähtötilanteeseen. Tyypillisesti vaikutuksista viestitään yksilöiden onnistumistarinoiden ja eteenpäin menemisestä kertovien lukujen kautta. Työpajan vaikutuksista viestiminen tarjoaa valmentautujille mahdollisuuden päästä ääneen ja kertoa kokemuksistaan.

Vaikutuksista viestitään kertomalla esimerkiksi seuraavia asioita:

- Millainen kokonaisvaikutus työpajalla on ollut valmentautujan?
- Miten valmentautujan tilanne on tietyllä

elämän osa-alueella muuttunut?

- Kuinka moni työpajan valmentautujista lähti tänä vuonna koulutukseen?  
Kuinka moni löysi tarvitsemaansa palveluun?
- Kuinka monta opinnollistettua työkokonaisuutta työpajalla suoritettiin vuoden aikana?

Vaikutusviestinnän tyypillisiä kohderyhmiä ovat potentiaaliset, entiset ja nykyiset valmentautajat, koulutuksen järjestäjät ja työpajan toiminta-alueen asukkaat. Vaikutusviestintä on yksinkertainen ja selkeä tapa tehdä työpajaa näkyväksi.

Vaikuttavuus terminä puolestaan viittaa työpajalla aikaansaadun muutoksen (eli vaikutusten) suhteeseen johonkin yhteiskunnan asiaan tai ilmiöön. Vaikuttavuus perustuu mitattuun tulokseen ja koskettaa suurta joukkoa ihmisiä. Vaikuttavuusviestinnän tavoitteena on tehdä näkyväksi, mikä on työpajan rooli syntyneessä positiivisessa muutoksessa. Työpaja voi kertoa omasta merkityksestään esimerkiksi toimialueensa NEET-tilanteessa olevien nuorten määrän vähenemisessä, pitkäaikaistyöttömien määrän laskussa tai työttömien osaamisen

vahvistumisessa. Viestiä voi myös työpajatoiminnan valtakunnallisesta vaikuttavuudesta.

Vaikuttavuusviestinnän suunnittelun pohjaksi voi kysyä esimerkiksi seuraavia kysymyksiä:

- Miten työpajatoiminta vaikuttaa toimialueensa pitkäaikaistyöttömyyteen/koulutustasoon/syrjäytymisvaarassa olevien nuorten määrään?
- Miten vaikuttavuutta voidaan mitata (yleiset tilastot, työpajan tilastot, Sovari)?
- Miten työpajatoiminta vaikuttaa valtakunnallisesti työttömyyteen tai työttömien osallisuuden kokemuksiin?

Työpajat voivat käyttää vaikuttavuusviestintänsä tukena esimerkiksi Sovari-työkalun tuottamaa, valtakunnallisesti ja vuositasolla vertailukelpoista tietoa. Sovari mittaa valmentautujien kokemaa sosiaalista vahvistumista viidellä eri osa-alueella ja tuloksista voidaan muokata selkeitä infograafeja. Sovaria ja muita vaikuttavuuden mittaamisen keinoja käsitellään tarkemmin luvussa 5.3.

Vaikuttavuusviestintä kohdentuu ensisijaisesti virkahenkilöstöön, päättäjiin, rahoittajiin ja nuorten



kanssa työskenteleviin verkostoihin. Vaikuttavuudesta viestimällä työpaja tekee näkyväksi toimintansa perustellun tarpeen ja edistää omia toimintaedellytyksiään pitkäjänteisesti. Järjestelmällinen vaikuttavuusviestintä avaa samalla koko työpajatoiminnan missiota ja auttaa valmennusyhteisöä sanoittamaan olemassaolonsa syitä ja arvoa.

### 5.4.4 Yhteinen vaikuttamistyö

Työpajatoiminta tukee valmentautujia heidän omassa elämäntilanteessaan ja polullaan eteenpäin ja edistää samalla yhteiskunnallisia päämääriä: tukee osallisuutta, kouluttautumista ja työllistymistä sekä ehkäisee nuorten syrjäytymistä. Omalla alueellaan työpajat toimivat osana palvelujärjestelmää ja monialaisia verkostoja sekä tukevat muita palveluita. Työpajatoimijat vaikuttavat siis sekä yksilöllisellä että paikallisella ja yhteiskunnallisella tasolla. He ovat mukana rakentamassa sosiaalisesti kestävää ja inklusiivista yhteiskuntaa.

Työpaja-ammattilaisilla on merkittävää tietoa ja käytännön havaintoja valmentautujien arjesta ja elinoloista sekä palvelujärjestelmän toimivuudesta. Työpajatoimijat tuntevat valmentautujien palvelutarpeet sekä palveluiden puutteet ja niiden kehittämistarpeet. He ovat perillä valmentautujien elämässä vaikuttavista yhteiskunnallisista ilmiöistä ja näkevät erilaisten päätösten ja uudistusten seuraukset heidän elämäntilanteeseensa. Lisäksi työpajatoimijat kokoavat palveluistaan ja niiden vaikuttavuudesta monipuolista tilastollista ja laadullista tietoa.

Tämä tietämys on tärkeää saada niin paikallisten ja alueellisten kuin valtakunnallistenkin päättäjien ja viranhaltijoiden tietoon sekä yhteiskunnallisen keskustelun sytykkeiksi. Työpaja-ammattilaiset ovat avaintoimijoita, kun yhteiskunnallisiin haasteisiin ja palveluidemme kehittämiseen luodaan ratkaisuja. Heidän ymmärtämystään ja asiantuntemustaan tulee hyödyntää yhä laajemmin päätöksenteon pohjana. Vaikuttamistyö on koko työpajakentän yhteinen tehtävä.

## Vaikuttamista paikallisesti, alueellisesti ja valtakunnallisesti

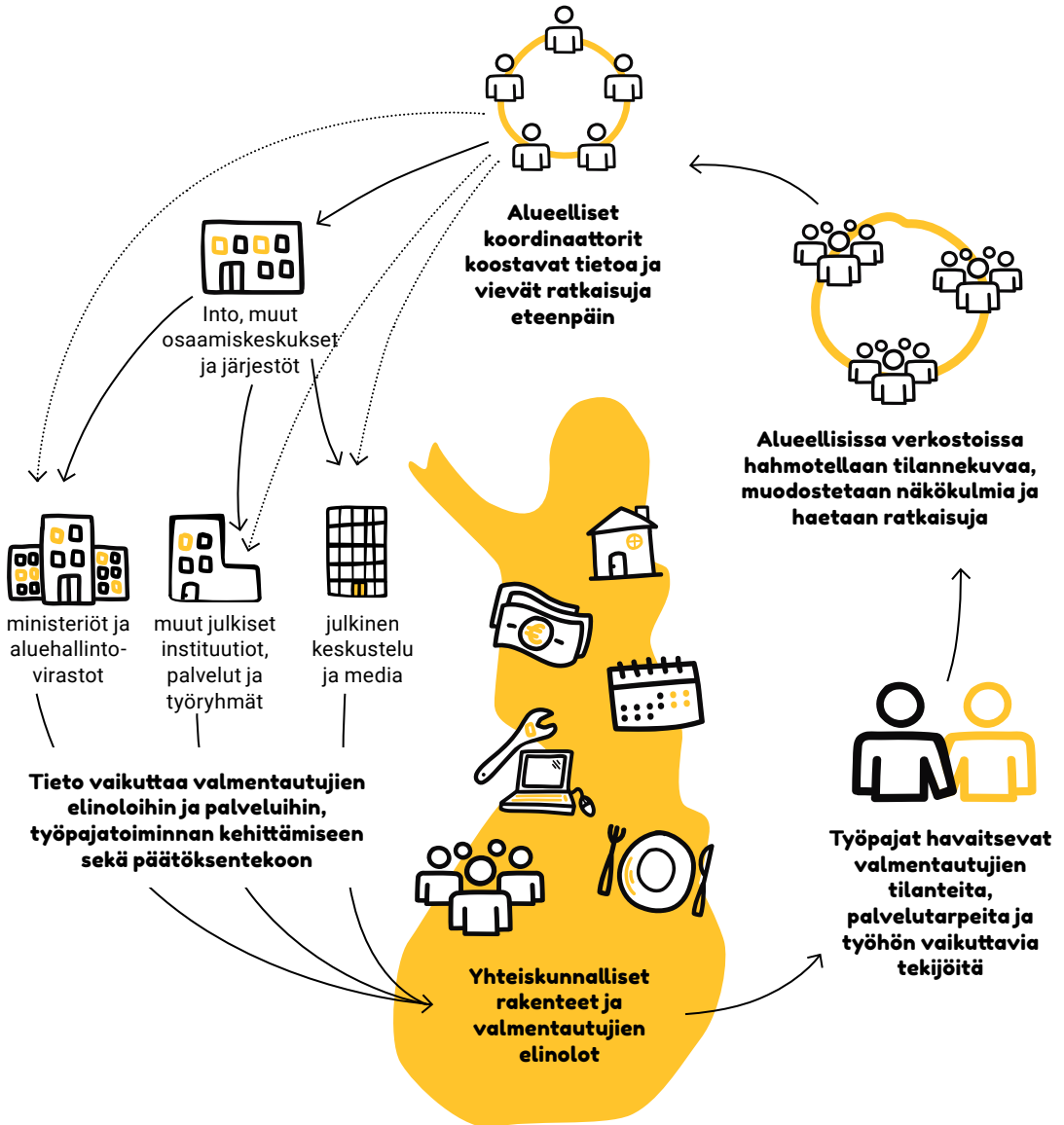
Työpajojen alueelliset verkostot tarjoavat hyvän foorumin ajankohtaisen tiedon jakamiselle ja yhteiselle keskustelulle sekä ratkaisujen ja vaikuttamistapojen hakemiselle. Alueelliset koordinaattorit myös kokoavat työpajatoimijoiden näkemyksiä omalta alueeltaan ja tuovat niitä Inton ja muiden toimijoiden tietoon. Alueellisia verkostoja ja yhdessä muodostettuja kantoja kannattaa hyödyntää myös alueellisessa mediayhteistyössä sekä päättäjien ja viranhaltijoiden suorassa kontaktoinnissa. Verkoston yhteiset mielipidekirjoitukset, some-nostot ja tapahtumat tuovat vaikuttamiseen yhtä organisaatiota leveämmät hartiat. Sovari-mittarin tulokset, valmentautujien tarinat ja sijoittumistiedot sekä palautteet rakentavat vakuuttavan perustan vaikuttamistyölle.

Into tuottaa tietoa alueellisten koordinaattoreiden tiedonkeruun lisäksi erityisesti erilaisten kyselyiden ja Sovari-mittarin avulla. Into hyödyntää koottua tietoa valtakunnallisessa vaikuttamistyössään esimerkiksi lakiesityksistä laadittavissa lausunnoissa ja erilaisissa työryhmissä sekä mediayhteistyössä. Inton vaikuttamistyön perusta on ajantasaisessa työpajakentältä kootussa tiedossa. Into myös nostaa paikallisia ja alueellisia hyviä käytäntöjä ja ratkaisuja esille vaikuttamisviestinnässään esimerkiksi blogien avulla.

**Into hyödyntää koottua tietoa valtakunnallisessa vaikuttamistyössään.**



# Yhteisen vaikuttamisen ketju



## Työpajatoimijoiden vaikuttamiskeinoja

- » Tiedon tuottaminen työpajatoiminnasta sekä sen analysointi, raportointi ja viestiminen
- » Näkemysten ja kokemusten esille nostaminen vastaamalla kyselyihin ja osallistumalla tutkimuksiin
- » Työpajatoiminnan merkityksestä ja vaikuttavuudesta viestiminen sosiaalisessa mediassa: valmentautujien palaute ja tarinat, sijoittumistiedot, Sovari-tulokset ym.
- » Asiantuntemuksen ja ajankohtaistiedon tuominen paikallisten, alueellisten ja valtakunnallisten toimijoiden tietoon ja monialaiseen yhteistyöhön
- » Osallistuminen paikallisiin, alueellisiin ja valtakunnallisiin verkostoihin ja työryhmiin
- » Vaikuttaminen johonkin ajankohtaiseen kysymykseen, myös yhdessä työpajojen alueellisen verkoston ja/tai valmentautujien kanssa
- » Mielialidekirjoitukset lehtiin, blogit, some-kampanjat, lehtiartikkelit, mediatiedotteet
- » Suorat yhteydenotot kuntien ja hyvinvointialueiden virkahenkilöihin
- » Suorat yhteydenotot päättäjiin ja puolueisiin kunnan ja hyvinvointialueiden sekä valtakunnan tasolla
- » Vaalien aikaan: ehdokkaille suunnatut tutustumiskäynnit työpajalla, vaalipaneelit ja muut tilaisuudet, myös yhteistyössä alueellisen verkoston kanssa
- » Epäkohtailmoitukset toiminnasta vastaavalle tai aluehallintoviraston tarkastajalle



**”Työpajasta saanut turvallisen ympäristön kehittää taitojaan omaan tahtiin ilman suorituspaineita. Ympärillä saman henkisiä ihmisiä, jotka auttavat ongelmien ratkomisessa. Ohjaajilta saanut hyvin myös tukea arkielämän ongelmissa eikä pelkää työasioissa. Tuntuu, että ongelmista huolimatta minut on hyväksytty mukaan ja kannustettu parempaan.”**

TYÖPAJATOIMINNAN SOVARI 2022



# Lopuksi

**T**yöpajat ovat jo 40 vuoden ajan tarjonneet käännteentekeviä kokemuksia. Ne ovat auttaneet valmentautujia löytämään vahvuutensa ja oman polkunsä. Ne ovat edistäneet nuorten kasvua, itsenäistymistä ja osallisuutta yhteiskunnassa. Työpajatoiminnassa valmentautajat ovat saaneet kokonaisvaltaista yksilöllistä valmennusta, merkityksellistä tekemistä ja yhteisön, johon kuulua. Työpajat ovat mahdollistaneet hyvinvoinnin, arjen hallinnan ja opiskelu- ja työelämävalmiuksien vahvistumisen sekä ammatillisen osaamisen kasvun. Ne ovat auttaneet lukematonta määrää valmentautujia siirtymään tarpeisiinsa vastaaviin palveluihin sekä koulutukseen ja työhön. Työpajoilla on merkittävä rooli palvelujärjestelmässämme ja paikallisissa palveluverkostoissa. Toiminnan vaikuttavuus ja kustannustehokkuus ovat selkeästi osoitettavissa.

## Murros haastaa ja tuo mahdollisuuksia

Työpajojen toimintaympäristö on monialainen, ja jokin osa siitä on aina ollut muutoksessa. Työpajatoimintaa on kehitetty tavoitteellisesti, ja se on osoittanut ketteryytensä ja kykynsä uudistua. Tämän käsikirjan kirjoittamishetkellä yhteiskunnalliset rakenteet ovat kuitenkin entistä laajemmassa murroksessa ja eri sektoreilla tapahtuvat uudistukset vaikuttavat työpajatoimintaan vielä aiempaa perustavanlaatuisemmin. Muutokset ovat tuoneet haasteita niin toimintaedellytysten ja rahoituspohjan kuin valmentautujien ohjautumisen ja heidän käytössään olevien palveluiden näkökulmista. Toisaalta ne ovat kiihdyttäneet kehittämistä ja avanneet myös uusia toimintamahdollisuuksia.

Myös valmentautujien tarpeet ja tilanteet ovat muuttuneet. Nuorten välinen eriarvoisuus on vahvistunut.

Koronaepidemia vaikeutti entisestään niiden nuorten asemaa, joilla jo aiemmin on ollut haasteita. Työpajojen valmentautujissa on paljon nuoria, joilla on kasautunutta huono-osaisuutta ja useita syrjäytymisen riskitekijöitä. Suuri osa valmentautujista tarvitsee työ- ja toimintakyvyn vahvistamista ja monialaisia palveluita. Jos voimavarat eivät ole riittävät eikä arjen hallinta kunnossa, ei kiinnittyminen koulutus- ja työmarkkinoille voi olla mahdollista.

Vahvan valmennuksellisen tuen tarjoaminen on työpajojen perustehtävää. Sen toteuttamiseen ne tarvitsevat sekä kestävät toimintaedellytykset että oikea-aikaisesti ohjattuja valmentautujia ja heidän tarpeisiinsa vastaavia palveluita. Uudistusten myötä osalla työpajoista palveluvalikoima on kaventunut ja kuntoutuksellisissa palveluissa on paikoin palveluvajeita.

## Muutokseen vastataan toimintaa kehittämällä ja yhteistyöllä

Yhteiskunnalliset muutokset ovat muuttaneet myös työpajojen toiminnan painopisteitä ja niiden tarjoamia palveluita sekä niiden roolia palveluverkostossa. Viime vuosina työpajat ovat lähentyneet koulutusjärjestelmää ja toimivat entistä laajemmin koulutuksen järjestäjien kumppaneina. Jatkossa osa pajoista voi integroitua yhä vahvemmin osaksi koulutusjärjestelmää ja keskittyä koulutuspalveluiden tuottamiseen ja tukea tarvitsevien opiskelijoiden tukemiseen. Lisäksi hallitusohjelman (2023–2027) kirjaus oppivelvollisuuden suorittamisesta työpajatoiminnassa vahvistaa työpajojen roolia oppivelvollisuuden tukemisessa entisestään.

Osa työpajoista on siirtynyt hyvinvointialueelle, ja erityisesti niiden osalta tapahtuu yhä vahvempaa

keskittymistä sosiaalihuollon palveluihin. Myös jotkut kolmannen sektorin palveluntuottajat voivat erikoistua aiempaa laajemmin sosiaali- ja kuntoutuspalveluiden tuottamiseen. Osa työpajoista voi toisaalta painottaa entistä vahvemmin yhteistyötä yritysten kanssa ja keskittyä työhönvalmennukseen ja muihin työmarkkinoille tukeviin palveluihin.

Moni nuorten työpaja on ottanut käyttöön omia uusia nuorisotyöllisiä sopimuksia, ja jatkossa suuntautummista selkeästi nuorisotyölliseen, matalan kynnyksen toimintaan voi tapahtua yhä yleisemmin. Tämä perustelee tarvetta uudelle palvelulle, joka mahdollistaa vahvan nuorilähtöisyyden ja nuorisotyöllisen työotteen.

Työpajat ovat kehittäneet innovatiivisesti myös toimintansa sisältöjä, työmuotoja ja menetelmiä pystyäkseen vastaamaan valmentautujien tarpeisiin ja kiinnostuksenkohteisiin. Viime vuosina nuorten työpajoilla ovatkin yleistyneet esimerkiksi erilaiset pelipajat sekä luontolähtöiset menetelmät ja Green Care -toiminta. Toimintaa on kehitetty myös työmarkkinoiden tarpeisiin, ja on perustettu uusia sote-alalle ja sen koulutukseen valmentavia pajoja. Koronaepidemian myötä työpajat kehittivät lisäksi digitaalisia palvelujaan ja monipuolistivat tapojaan tarjota valmennusta.

Kiihtyvään muutokseen vastaaminen edellyttää työpajoilta uusien mahdollisuuksien hakemista, aktiivista kehittämistä ja yhä vahvempaa yhteistyötä niin muiden työpajojen kuin sidosryhmien kanssa.

Myös tätä käsikirjaa on rakennettu yhteistyössä työpajakentän kanssa. Käsikirjaa työstä ympäri Suomea koottu 15-henkinen kehittäjäryhmä. Ryhmä edusti koko työpajatoiminnan kirjoa: pieniä ja suuria työpajoja, nuorten ja aikuisten työpajoja sekä eri hallintomuotoja. Myös työpajojen toimintatavat olivat laajasti edustettuina matalan kynnyksen työpajatoiminnasta verkostomaisesti toimiviin työpajoihin sekä pitkälle opinnollistettuihin, työelämän kanssa vahvaa yhteistyötä tekeviin työpajoihin. Yhdessä kehittäjäryhmän yksilö- ja työvalmentajien, esihenkilöiden, kehittäjien ja kouluttajien kanssa lähdimme rohkeasti sanoittamaan asioita, joita ei aiemmin ole sanoitettu. Tarkoituksenamme oli saada näkyväksi työpajatoiminnan monimuotoisuus ja laajuus, tuoda esille työpajatoiminnan valmennuksellista ydintä ja yhteiskunnallista merkitystä sekä antaa mahdollisuus työpajojen henkilöstölle olla ylpeitä omasta työstään.

Työpajakentän moninaisuudesta ja merkittävistä rakenteellisista muutoksista huolimatta työpajatoiminnalla on yhteinen ydin, ja sen erityisyys pysyy jatkossakin samana: keskiössä on kohtaaminen ja valmennus, toiminnallisuus ja yhteisöllisyys sekä sosiaalinen vahvistaminen. Tarpeet kokonaisvaltaiselle ja rinnalla kulkevalle tuelle eivät ole hävinneet, päinvastoin. Ja juuri siksi työpajatoimintaa tarvitaan entistä vahvemmin: tuottamaan käänteentekeviä kokemuksia ja avaamaan uusia polkuja, ehkäisemään nuorten ulkopuolisuutta ja vahvistamaan heidän osallisuuttaan. Työpajat tarjoavat jokaiselle mahdollisuuden omannäköiseen elämään. Yhdessä me rakennamme Suomea, jossa kenenkään ei tarvitse selvitä yksin.

**Yhdessä  
me rakennamme  
Suomea, jossa  
kenenkään ei  
tarvitse selvitä  
yksin.**

# Lähteet

## Kirjat ja artikkelit

- Ahonen-Walker, M., Kapanen, A. & Pietikäinen, R. 2017. Johdanto – TPY 20 vuotta. Teoksessa R. Pietikäinen & A. Välimaa (toim.) Mahdollisuuksia rakentamassa. Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry 20 vuotta työpajakentän vaikuttajana ja kehittäjänä. Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry. <https://www.intory.fi/materiaalipankki/mahdollisuuksia-rakentamassa-valtakunnallinen-tyopajajyhdistys-20-vuotta-tyopajakentan-vaikuttajana-ja-kehittajana/>
- Alho, L. & Salmela, S. (toim.) 2017. Pomppu-toimintamallin käsikirja. Sosiaalista kuntoutusta nuorille aikuisille. Palvelu Olen Minä! -hanke. Vantaan kaupunki. <https://palveluolenmina.files.wordpress.com/2017/06/vantaa-pomppu-netti-1.pdf>
- Avola, P. & Pentikäinen, V. 2019. Kukoistava kasvatus. Positiivisen pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvoinnin käsikirja. BEEhappy Publishing.
- Bamming, R. & Hilpinen, M. 2020. Työpajatoiminta 2019 – valtakunnallisen työpajatoiminnan tiedonkeruun tulokset. Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto. [Tp\\_2019\\_raportti\\_2020\\_11\\_11.pdf](Tp_2019_raportti_2020_11_11.pdf) (nuorisotilastot.fi)
- Busk, H., Holappa, V., Lähteenmäki-Smith, K., Sinerma, J., Valonen, M. & Valtakari, M. 2023. Vihreän siirtymän vaikutukset työmarkkinoille ja ammattirakenteeseen. Valtioneuvoston selvityksiä 2023:1. Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023042138025>
- Cauffman, L. 2017. Ratkaisukeskeinen coaching. Opas myönteiseen muutokseen. Lyhytterapiainstituutti.
- Clark, T.R. 2020. The 4 Stages of Psychological Safety. Berrett-Koehler Publishers.
- Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOY Oppimateriaalit.
- Haikkola, L. & Myllyntaus, O. (toim.) 2023. Haavoittuvassa asemassa? Aineksia lasten ja nuorten turvallisuusvajeiden arviointiin ja tiedontuotannon vahvistamiseen. Verkkojulkaisuja 179. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. [https://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisut/verkkokauppa/verkkojulkaisut/2854-haavoittuvassa\\_asemassa](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisut/verkkokauppa/verkkojulkaisut/2854-haavoittuvassa_asemassa)
- Hannila-Niemelä, M., Oulasvirta-Niiranen, P. & Pietikäinen, R. 2015. Työpajojen starttivalmennus sosiaalisen kuntoutuksen palveluna. Starttivalmennuksen juurruttaminen paikalliseen palveluverkostoon. Valtakunnallinen työpajajyhdistys. <https://www.intory.fi/materiaalipankki/yopajojen-starttivalmennus-sosiaalisen-kuntoutuksen-palveluna-starttivalmennuksen-juurruttaminen-paikalliseen-palveluverkostoon/>
- Hedemäki-Kantola, O. 2022. Luontolähtöisyys Merivan nuorten valmennuspalveluissa. Teoksessa L. Jokela & M. Uusitali (toim.) Miten monikulttuurinen luontotoiminta taipuu osaksi kuntoutumisen ja kotoutumisen palveluja. Lapin AMK:n julkaisuja, Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 11/2022.
- Helle, L. 1999. Milloinkaan ei ole aina! 12 askelta ratkaisu- ja voimavara-keskeisyyteen. RATKES 2/99, 10–15.
- Hievanen, R., Laimi, T., Ukkola, A., Venäläinen, S. & Väättäin, H. 2023. Eriarvoistumisen ehkäiseminen edellyttää maahanmuuttotilastaisen väestön kieli- ja perustaitojen turvaamista. Policy Brief 7:2023, Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi). <https://karvi.fi/publication/eriarvoistumisen-ehkaiseminen-edellyttaa-maahanmuuttotilastaisen-vaeston-kieli-ja-perustaitojen-turvaamista/>
- Hiilamo, H. 2010. Pitkäaikaistyöttömän sosiaaliset mahdollisuudet. Teoksessa H. Hiilamo & J. Saari (toim.) Hyvinvoinnin uusi politiikka – johdatus sosiaalisiin mahdollisuuksiin. A Tutkimuksia 27. Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-093-2>
- Hilpinen, M. 2023. Lainsäädäntö-uudistusten vaikutukset työpajatoimintaan: työpajatyöryhmän selvitys. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2023:4. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164549/OKM\\_2023\\_4.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164549/OKM_2023_4.pdf)
- Huhtamäki, J. 2021. Pakkopiitviisuudesta tasapainoon. Otava.
- Häggman, E. & Walldén, J. 2017. Työpajatoiminnan ja Valtakunnallisen työpajajyhdistyksen tarinaa kahdelta vuosikymmeneltä. Teoksessa R. Pietikäinen & A. Välimaa (toim.) Mahdollisuuksia rakentamassa. Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry 20 vuotta työpajakentän vaikuttajana ja kehittäjänä. Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry. <https://www.intory.fi/materiaalipankki/mahdollisuuksia-rakentamassa-valtakunnallinen-tyopajajyhdistys-20-vuotta-tyopajakentan-vaikuttajana-ja-kehittajana/>
- Hämäläinen, T. & Palo, S. 2014. Työpajapedagogiikka – Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Valtakunnallinen työpajajyhdistys.
- Ihanus, A. & Lassila, J. (toim.). 2022. Nuorten tulevaisuussuuntautunut ohjaus. Metropolia. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-356-5>

- Jokela, L., Seppälä L., Santala K. & Uusitalo M. 2022. Monikulttuurisen luontotoiminnan yhteiskehittäminen sosiaalipedagogisella työotteella. Teoksessa L. Jokela & M. Uusitali (toim.) Miten monikulttuurinen luontotoiminta taipuu osaksi kuntoutumisen ja kotoutumisen palveluja. Lapin AMK:n julkaisuja, Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 11/2022.
- Kari, M. 2010. Tuotantokoulu-kehittämishanke: Yhteistoiminnallinen kehittäminen työpajatoiminnan ja ammatillisen koulutuksen välillä. Humanistinen ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö.  
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/23604/Kari%20Mika%20opinnaytetyo.pdf>
- Karjalainen, P., Huikko, E., Appelqvist-Schmidlechner, K., Jahnukainen, J., Manninen, M., Eväsoja, M. & Kautto, T. 2022. Koulutuksen ja työn ulkopuolella olevien nuorten ja nuorten aikuisten mielenterveys- ja päihdehoito. Suosituksia perusterveydenhuollon toimijoille. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-965-8>
- Kiilakoski, T. 2013. Nuorisotyön opetus suunnitelma: Nuorisotyö kasvatuksellisen prosessina. Nuorisotutkimus-lehti, 20–39. [nuorisot.pdf \(helsinki.fi\)](http://nuorisot.pdf(helsinki.fi))
- Kiilakoski, T. & Kauppinen, E. 2021. Oppiminen nuorisotyössä. Kiistanalainen käsite käytännössä. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja 22. <https://doi.org/10.30675/sa.102979>
- Kinnunen, R. 2016. Työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön vaikuttavuus. Työkäluna sosiaalisen vahvistumisen Sovari-mittari. Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry.  
<https://www.intory.fi/materiaalipankki/tyopajatoiminnan-ja-etsivan-nuorisotyon-vaikuttavuus-tyokaluna-sosiaalisen-vaikuttumisen-sovari-mittari/>
- Kinnunen, R. 2023. "Paljon hyviä eväitä jatkaa elämää eteenpäin". Työpajatoiminnan valtakunnalliset Sovari 2022 -tulokset. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry.  
<https://www.intory.fi/materiaalipankki/paljon-hyvia-evaita-jatkaa-elamaa-eteenpain-tyopajatoiminnan-valtakunnalliset-sovari-2022-tulokset/>
- Kirjavainen, T. 2021. Nuorten työpajatoiminnan vaikutus opintoihin ja työllisyyteen. Yhteiskuntapolitiikka 86, 5–6, s. 533–547.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021112456886>
- Koivula, A.-K. & Durmaz, S. 2021. Uudistuva työkykyjohtaminen. Teoksessa S. Päälylyaho, P. Junell, M. Salminen-Tuomaala, S. Uusimäki & S. Saarikoski (toim.) Seinäjoen ammattikorkeakoulu osaamisen, kilpailukyyn ja hyvinvoinnin kasvattajana. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja A, Tutkimuksia 36. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021121460385>
- Kuure, T. 2014. Sosiaalisen vahvistamisen määrittely ja asema nuorten hyvinvoinnin palvelujärjestelmässä. Teoksessa Sosiaalinen vahvistaminen käsitteenä ja palveluina. Sosiaalisen vahvistamisen kehittämistoiminnan tuloksia. Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry, Helsinki.  
<https://www.intory.fi/materiaalipankki/sosiaalinen-vaikuttaminen-kasitteena-ja-palveluina-sosiaalisen-vaikuttumisen-kehittamistoiminnan-tuloksia/>
- Kyllönen, A. 2020. "Jotain supervoimia varmaan tarvitaan" – Työ- ja yksilövalmentajien näkökulmia ammattiosaamiseen. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. <https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/24092/16091860081244614818.pdf>
- Lemmetty, S., Jaakkola, M. & Collin, K. 2022. Jatkuva työssä oppiminen – Lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia. Teollisuuden palkansaajat TP ry.  
<https://www.tpry.fi/edistys-julkaisusarja/edistys-analyysit/jatkuva-tyossa-oppiminen-lahtokohtia-edellytyksia-ja-seurauksia.html>
- Lindqvist, M. 2003. Ole hyvä. Otava.
- Lipponen, K. 2020. Resilienssi arjessa. Duodecim.
- Löfblom, K. 2016. Nuorten kokemat yhteisölliset elämykset. Nuorisotutkimus 34:4, 5–21.  
<https://elektra.helsinki.fi/oa/0780-0886/2016/4/nuortenk.pdf>
- Martela, F. 2015 Valonöörit – Sisäisen motivaation käsikirja, Gummerus
- Maskonen, S., Pahlman, P. & Wienkoop, V. 2019. Osaaminen näkyväksi. Käsikirja työpajatoiminnan opinnollistajille. Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry. Aksidenssi.  
<https://www.intory.fi/materiaalipankki/osaaminen-nakyvaksi-kasikirja-tyopajatoiminnan-opinnollistajille-2019/>
- Mattila, K.-P. 2007. Arvostava kohtaaminen – arjessa, auttamistyössä ja työyhteisöissä. PS-kustannus.
- Myllymaa, T., Savolahti, H., Karppinen, T., Pitkänen, K., Salmenperä, H., Alhola, K., Vierikko, K., Silvon, E. & Seppälä, J. 2022. Kiertotalous kunnissa. Suomen ympäristökeskus, Circwaste-hanke.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-11-5510-9>
- Määttä, M. & Kiilakoski, T. 2023. Nuorisotyöllinen ote työpajoilla. Artikkel. Nuorisotutkimus, 41(2).  
<https://doi.org/10.57049/nuorisotutkimus.9131293>

- Määttä, M. & Piironen, M. 2022. Etsivän nuorisotyön ja työpajatoiminnan anti ja näkymät kunnan monialaisessa yhteistyössä. XAMK kehittää 181. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/handle/10024/649929>
- Niittymäki, H. 2021. Ihmiseksi elämisen taito. Umpihanki.
- Nivala, E. & Rynnänen, S. 2017. Sosiaalipedagoginen viitekehys nuorisolaan työssä. Teoksessa T. Hoikkala & J. Kuivakangas (toim.) Kenen nuorisotyö? Yhteisöpedagogiikan kentät ja mahdollisuudet. Humanistinen ammattikorkeakoulu, julkaisu 42. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisu 196. <https://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisut/verkkokauppa/verkkajulkaisut/1771-kenen-nuorisotyoe-yhteisöpedagogiikan-kentaet-ja-mahdollisuudet-100743-31012018>
- Nivala, E. & Rynnänen, S. 2019. Sosiaalipedagogiikka: Kohti inhimillistä yhteiskuntaa. Gaudeamus.
- Norrena, J. 2016. Ryhmä oppimaan! Toiminnallisia työtapoja ja tehtäväkehyksiä. PS-kustannus.
- Ohtonen, J. 2016. Starttivalmennus ja työpajatoiminta. Taloudellisia näkökulmia. Valtakunnallinen työpajajyhdistys. [https://www.intory.fi/app/uploads/2021/09/startti2016\\_verkkajulkaisu\\_sivuittain.pdf](https://www.intory.fi/app/uploads/2021/09/startti2016_verkkajulkaisu_sivuittain.pdf)
- Ollula, K. 2019. Kokemuksia taidelähtöisen työn soveltamisesta maahanmuuttajatyössä – humanistinen näkemys. Turun Ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/265938/Ollula-Kati.pdf>
- Paananen, E., Piironen, M. & Uusitalo, K. 2022. Etsivän nuorisotyön käsikirja. <https://www.intory.fi/app/uploads/2022/03/Etsivan-nuorisotyon-kasikirja-Into-2022.pdf>
- Pakkala, K. & Ström, K. 2018. Ope valmentaa – onnistu ja valmenna muitakin onnistumaan. Rakkauksarvaani.
- Palomäki-Jägerroos, T. & Virtanen, P. 2007. Valmentaja tukee arjessa. Autismilehti (4), 60–62.
- Partanen-Sainio, P. 2021. Kokemuksia tulevaisuusvalmennuksesta. Työkirja tulevaisuusvalmentaja- hankkeesta. Lahden Diakonialaitos. <https://dila.fi/wp-content/uploads/2021/06/Tulevaisuusvalmennuksen-tyokirja.pdf>
- Pulkki, M. 2019. Toiminnallisuus työtapanä. Helsingin yliopisto, kasvatustieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/303160/Pukkila\\_Minna\\_Pro-gradu\\_2019.pdf](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/303160/Pukkila_Minna_Pro-gradu_2019.pdf)
- Puumalainen, J. & Rissanen, P. 2016. Kokemuksen kautta osaamiseen: vapaaehtoisuus, vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus. Kuntoutus 2/2016. <https://blogs.helsinki.fi/tuk-451-tyoelamajakso/files/2017/05/Vapaaehtoisuus-RissanenPuumalainen.pdf>
- Pyykkönen, J. 2023. Syrjäytymisvaarassa olevien lasten ja nuorten turvallisuuspääoman vahvistaminen. Selvityshenkilön raportti. Sisäinen turvallisuus. Sisäministeriön julkaisu 2023:11. Sisäministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-959-2>
- Raatikainen, E. Tulevaisuus-suuntautunutta ohjausta jäsentämässä – artikkeli julkaisussa Ihanus, A. & Lassila, J. (toim.). 2022. Nuorten tulevaisuus-suuntautunut ohjaus. Metropolia. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-356-5>
- Raatikainen, E. & Poikolainen, J. 2020. Nuorten miesten luottamus- ja epäluottamuskokemukset nuoren tulevaisuuden raamittajina. Nuorisotutkimus, 38(2). <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020092876074>
- Rauas, M. 2019. Pieniä tekoja, suuria asioita – Nuorisotyön eettinen näkökulma. Humanistinen ammattikorkeakoulu. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2020/02/pienia-tekoja-suuria-asioita-nuorisotyon-eettinen-nakokulma.pdf>
- Rautio, O. 2017. Työpajatoiminnan ja Valtakunnallisen työpajajyhdistyksen tarinaa kahdelta vuosikymmeneltä. Teoksessa R. Pietikäinen & A. Välimaa (toim.) Mahdollisuuksia rakentamassa. Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry 20 vuotta työpajakentän vaikuttajana ja kehittäjänä. Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry. <https://www.intory.fi/materiaalipankki/mahdollisuuksia-rakentamassa-valtakunnallinen-tyopajajyhdistys-20-vuotta-tyopajakentan-vaikuttajana-ja-kehittajana/>
- Renander, B. 2003. Luovan prosessin tunteet. Nemo.
- Sivonen, O. 2022. Yrityskulttuurit murroksessa: Inhimillinen työelämä ei rakennu pelkällä itseohjautuvuudella. Alma Talent.
- Smith, E. 2018. Merkityksellisuuden voima, Tuuma-kustannus



Suonpää, K., Pentikäinen, E., Ohtonen, M., Hokkanen, L., Sarkia, K., Hiilamo, H., Kivivuori, J. & Latvala, A. 2023. Syrjäytymisen ja huono-osaisuuden yhteys turvallisuuteen. Kausaliteetista politiikkatoimiin. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:29. Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-428-6>

The Magic Department (2019). Metodiopas – Strategiaeväät. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. <https://www.intory.fi/materiaalipankki/metodiopas-strategiaevaat/>

TTL Pelotta töissä -opas

Toivakka, S. & Maasola, M. 2017. Itsetunto kohdilleen. PS-kustannus.

Työpajatoiminnan laatukriteeristö ja käsitteet. 2022. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry

Valtioneuvosto 2023. Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165042/Paaministeri-Petteri-Orpon-hallituksen-ohjelma-20062023.pdf>

Valtionalouden tarkastusvirasto 2020. Nuorten työpajatoiminnan vaikuttavuus ja etsivän nuorisotyön resurssit ja tehokkuus. Tuloksellisuustarkastuskertomus. Valtionalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 2/2020. <https://www.vtv.fi/app/uploads/2020/02/VTV-Tarkastus-2-2020-Nuorten-tyopajatoiminnan-vaikuttavuus-ja-etsivan-nuorisotyon-resurssit-ja-tehokkuus.pdf>

Vauhkonen, T. & Hoikkala, T. 2020. Syrjäytymisen lasku. Tutkimus syrjäytymisestä, sen kustannuksista ja kohdennetun nuorisotyön vaikuttavuudesta. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 153. [https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/syrjaytymisen\\_lasku.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/syrjaytymisen_lasku.pdf)

Välämäki, V., Aaltonen, S. & Kivijärvi, A. 2020. Nuorten palvelut yksinäisyyden lievittäjinä? Kohdennetun nuorisotyön piirissä olevien nuorten aikuisten ja ammattilaisten näkemysten tarkastelua. Nuorisotutkimus, 38(2), 22–36. <https://journal.fi/nuorisotutkimus/issue/view/8347>

Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä 2019. Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelut. SOSTEn julkaisuja 3/2019. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. <https://www.soste.fi/valityomarkkinat-ja-tarvelahtoiset-tyollisyyspalvelut/>

Wrede-Jäntti, M. M. E. 2018. Suhdetyön merkitys nuoren onnistuneen työpajajakson taustalla. Teoksessa M. Gissler, M. Kekkonen & P. Känkänen (toim.) Nuoret palveluiden pauloissa: Nuorten elinolot -vuosikirja 2018. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos & Nuorisotutkimusseura & Valtion nuorisoneuvosto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-200-0>

Ylimaula, S. & Toiviainen, H. 2022. Opinnollistaminen nuorten työpajan ekspansiivisena toimintakonseptina ja yhteistyöverkoston haasteena. Aikuskasvatus, 42(3). <https://doi.org/10.33336/aik.122027>

## Verkkosivut ja -materiaalit

Aktan-Collan, K. 2019. Arvostava kohtaaminen. Blogikirjoitus. <https://www.duodecim.fi/2017/12/01/arvostava-kohtaaminen/>

### Aluehallintoviraston verkkosivut

• Avustukset / Nuorten työpajatoiminta. <https://aviavustukset.fi/hakeminen/avustusmuodot/nuorten-tyopajatoiminta/>

• Nuorten työpajatoiminta. <https://avi.fi/tietoa-meista/tehtavamme/opetus-ja-kulttuuri/nuorisotoimi/nuorten-tyopajatoiminta>

Cederlöf, P. 17.3.2015. Nuorisotyön määrittelystä. Blogiteksti. <https://petricederlof.wordpress.com/2015/03/17/nuorisotyon-maarittelysta/>

Dialogi ja tunnetaidot opetuksessa. Opetushallituksen Oppaat ja käsikirjat 2022:1. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Dialogi\\_ja\\_tunnetaidot\\_opetuksessa.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Dialogi_ja_tunnetaidot_opetuksessa.pdf)

Ehkäisevän päihdetyön verkkosivut. [www.ehyt.fi](http://www.ehyt.fi)

Elinkeinoelämän keskusliiton verkkosivut. Vastuullisuus. <https://ek.fi/tavoitteemme/vastuullisuus>

Euroopan parlamentin verkkosivut. Mitä kiertotalous on ja miksi sillä on merkitystä. <https://www.europarl.europa.eu/news/fi/headlines/economy/20151201ST005603/mita-kiertotalous-on-ja-miksi-silla-on-merkitysta>

Ammatillisen opettajakorkeakoulun avoimet oppimisresurssit. <https://pr.oamk.fi/emateriaalit/fi/osaamisen-kehittaminen/oppilaitoksen-turvallisuus/tehtava-1/>

Freese, P. Psykologinen turvallisuus – Tietopaketti. Blogiteksti. <https://pekkafreese.com/psykologinen-turvallisuus/>

Green Care Finland -verkkosivut. Mitä on Green Care. <https://www.gcfinland.fi/green-care/>

Heikkinen, P., Tuominen, M., Juntila, N. & Huttu, T. (28.3.2023). Yksinäisyys ja ostrakismi uhkaavat koko yhteiskunnan hyvinvointia ja turvallisuutta. Dialogiblogi, Sote-akatemia. Turun yliopisto. <https://blogit.utu.fi/soteakatemia/yksinaisyys-ja-ostrakismi-uhkaavat-koko-yhteiskunnan-hyvinvointia-ja-turvallisuutta/>

## Helsingin yliopiston verkkosivut

- Turvallisemman tilan periaatteet.  
<https://studies.helsinki.fi/ohjeet/artikkeli/turvallisemman-tilan-periaatteet>
- Kohti inhimillisempää työelämää.  
<https://hyplus.helsinki.fi/kohti-inhimillisempaa-tyoelamaa/>
- Saara Kankainen, 2019. Sisäinen viestintä: 10 ohjetta johtajille ja esimiehille.  
<https://hyplus.helsinki.fi/sisainen-viestinta-10-perusohjetta-johtajille-ja-esimiehille/>

Hiljainen Mieli blogi. Kaikki lähtee luottamuksesta 3.3.2021  
<https://www.hiljainenmieli.fi/blog/2021/03/03/kaikki-lahtee-luottamuksesta/>

Seinätön valmennus.  
<https://www.hyria.fi/toihin/valmiudet-tyoelamaan/seinaton-valmennus>

Hyväksytty hallituksen jäsen -verkkosivut.  
<https://hhj.fi/>

Hämeen ammattikorkeakoulun verkkosivut. Humanistisen ihmiskäsityksen näkökulmia opetukseen.  
<https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/humanistisen-ihmiskasityksen-nakokulmia-opetukseen/>

Ilmarisen verkkosivut. Psykologinen turvallisuus.  
<https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2022/psykologinen-turvallisuus/>

## Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry:n verkkosivut

- Opinnollistaminen.  
<https://www.intory.fi/tyopajatoiminta/opinnollistaminen/>

- Opinnollistamisen prosessit.  
<https://www.intory.fi/materiaalipankki/opinnollistamisen-prosessit/>
- Sosiaalinen vahvistaminen.  
[https://www.intory.fi/app/uploads/2021/12/Into\\_SOVA\\_Kuva2\\_120122\\_ilman-reunoja.pdf](https://www.intory.fi/app/uploads/2021/12/Into_SOVA_Kuva2_120122_ilman-reunoja.pdf)
- Työpajojen alueelliset verkostot.  
<https://www.intory.fi/tyopajatoiminta/alueelliset-verkostot/>
- Työpajatoiminnan laatukriteerit.  
<https://www.intory.fi/tyopajatoiminta/laatutyo/tyopajatoiminnan-laatukriteerit/>
- Jyränkolan mediapajan vinkit etävalmennukseen.  
<https://www.intory.fi/materiaalipankki/hyva-kaytanta-jyrankolan-mediapajan-vinkit-etavalmennukseen/>

## Kelan verkkosivut

- Ammatillinen kuntoutusselvitys.  
<https://www.kela.fi/kuntoutusselvitys>
- Ammatillinen kuntoutus Taito.  
<https://www.kela.fi/taito-kuntoutus>
- NUOTTI-valmennus.  
<https://www.kela.fi/nuotti-valmennus>
- Työllistämistä edistävä ammatillinen kuntoutus.  
<https://www.kela.fi/tyollistymista-edistava-kuntoutus>

Kestävähely.fi-verkkosivut: Yhteiskuntasitoumuksen tavoitteet.  
<https://kestavakehitys.fi/sitoumus2050/tavoitteet>

Kestävän kehityksen verkkokurssi.  
<https://keke.bc.fi/Kestava-kehitys/suomi/ekologinen/>

Kohti laatua verkkosivut. Mistä yrityksen laatu muodostuu?  
<https://www.kohtilaatua.fi/>

Kollega.fi verkkosivut. Metataidot ihmisyiden ytimessä. Kollega.fi  
<https://kollega.fi/2022/02/metataidot-ihmisyiden-ytimessa/>

Koulutusoppimus.com-verkkosivut. Koulutusoppimusjakso – palkaton työharjoittelu.  
<https://www.koulutusoppimus.com/>

Kuntatyöntantaja-lehti 5/2019. Lähijohtaminen on yhä tärkeämpää.  
<https://www.ktlehti.fi/2019/5/lahijohtaminen-on-yha-tarkeempaa>

Laadun arvioinnin käsikirja työpajatoimintaan – STL 2022. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry.  
<https://www.intory.fi/materiaalipankki/laadun-arvioinnin-kasikirja-tyopajatoimintaan-stl-2022/>

## LAB Open -verkkosivut

- Metaoppimisella eli refleктоimalla on mahdollista muuttaa omaa, usein automaattista toimintaamme.  
<https://www.labopen.fi/lab-rdi-journal/metataidot-tulevaisuuden-tyoelamassa-aikuisopiskelijoiden-reflektointia-oman-osaamisen-kehittamisesta/>
- Metataidot tulevaisuuden työelämässä.  
<https://www.labopen.fi/lab-rdi-journal/metataidot-tulevaisuuden-tyoelamassa-aikuisopiskelijoiden-reflektointia-oman-osaamisen-kehittamisesta/>

Lahden Diakonialaitoksen verkkosivut. Tulevaisuusvalmennus.  
<https://dila.fi/tyollisyyspalvelut-ja-koulutus-tulevaisuusvalmentaja/>

Läpäisy.fi-verkkosivut. Puualan tuotantokoulu.  
<https://www.lapaisy.fi/puualan-tuotantokoulu/>

Mannerheimin lastensuojeluliiton verkkosivut. Empaattisia tekoja netissä ja kasvokkain.  
<https://www.mll.fi/tehtavat/empaattisia-tekoja-netissa-ja-kasvokkain/>

Mikä ihmeen Taidetyöpaja. 2010. Jyväskylän kaupunki.  
<https://www.jyvaskyla.fi/sites/default/files/2022-02/Mikä%20ihmeen%20Taidetyopaja.pdf>

Myndigheten föt yrkeshögskolan verkkosivut. Branschvalidering.  
<https://www.myh.se/validering-och-seqf/for-dig-som-arbetar-med-validering-och-branschvalidering/branschvalidering> (9.5.2023)

Nuorisotilastot 2021.  
<https://nuorisotilastot.fi/217/visualisoinnit/nuorten-tyopajatoiminta/>

Suomen nuorisotyön tilastot 2022. Nuorten työpajatoiminta. Aluehallintovirasto ja opetus- ja kulttuuriministeriö.  
[www.nuorisotilastot.fi](http://www.nuorisotilastot.fi)

Nurhonen Piia. 2022. Mitä on arvostava kohtaaminen? Inton sosiaalisen vahvistamisen miniseminaarisarja.  
<https://www.youtube.com/watch?v=EqHiwx0AEn8&pp=ygVFwW-50byBldHNpdsOkIG51b3Jpc290e-cO2IGphIHR5w7ZwYWphdG9pbW-ludGEgcnkgYXJ2b3N0YXZlIGtvaHR-hYw1pbmVv>

### Opetushallituksen verkkosivut

- Kestävä tulevaisuus -opas.  
<https://www.oph.fi/fi/kestava-tulevaisuus>
- Mitä on tutkintokoulutukseen valmentava koulutus (TUVA)?  
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-tutkintokoulutukseen-valmentava-koulutus-tuva>
- Tunnetaidot koulussa.  
<https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/tunnetaidot-koulussa>
- Yhteisöllisyys.  
<https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/yhteisollisyys>

### Opetus- ja kulttuuriministeriön verkkosivut

- Nuorten työpajat ja etsivä työ Työpajat ja etsivä nuorisotyö – OKM – Opetus- ja kulttuuriministeriö
- Valtionapukelpoisuus: Nuorten työpajatoiminta 2023  
<https://okm.fi/-/valtioneapukelpoisuushaku-nuorten-tyopajatoiminta>

Oppisopimus.net-verkkosivut. Oppisopimusopas.  
<https://oppisopimus.net/>

Oulun kaupungin verkkosivut. Pajaluokat.  
<https://www.ouka.fi/oulu/tieman-koulu/pajaluokat>

Palo, Susanna: Työpajatoiminnan ABC-, Arviointi valmennuksessa ja Voimavarat valmennuksessa -kursien koulutusmateriaali. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry ja kohdennetun nuorisotyön osaamiskeskus. Saatavilla tekijältä.

Palvelumuotoilu Palon verkkosivut: Mitä on palvelumuotoilu?  
<https://www.palvelumuotoilupalo.fi/palvelumuotoilu/>

Perhekeskuksen verkkosivut. Sensitiivinen kohtaaminen  
<https://perhesuhdekeskus.fi/ammattilaisille/sensitiivinen-kohtaaminen/>

### Rikosseuraamuslaitoksen verkkosivut

- Valvottu koevapaus.  
<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosestatuomituille/vangeille/vapautuminenvankilasta/valvottukoevapaus.html>
- Yhdyskuntapalvelu.  
<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosestatuomituille/yhdyskuntaseuraamustasuorittavalle/yhdyskuntaseuraamukset/yhdyskuntapalvelu.html>

• Yhdyskuntaseuraamusta suorittaville.  
<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosestatuomituille/yhdyskuntaseuraamustasuorittavalle.html#>

Ryhmää rakentamassa, Opas tutortoimintaan. 2013. MLL.  
[https://cdn.mll.fi/prod/2017/08/07154828/MLL\\_Ryhm%C3%A4%C3%A4Rakentamassa\\_tutor\\_2013.pdf](https://cdn.mll.fi/prod/2017/08/07154828/MLL_Ryhm%C3%A4%C3%A4Rakentamassa_tutor_2013.pdf)

Siltavalmennuksen verkkosivut. Tuotantokoulu.  
<https://www.siltavalmennus.fi/toiminta/tuotantokoulu>

### Sosiaali- ja terveystieteiden verkkosivut

- Ammatillinen kuntoutus.  
<https://stm.fi/ammattillinen-kuntoutus>
- Kuntouttava työtoiminta.  
<https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>

### Suomen nuorisotalon kattojärjestö Allianssi ry:n verkkosivut

- Nuorisotyön ammattieettiset ohjeet: <https://nuorisotalo.fi/nuorisotyon-ammattieettiset-ohjeet/>
- Turvallisemman tilan periaatteet ja vihapuheesta vapaan keskustelun säännöt: <https://nuorisotalo.fi/palvelut/yhdenvertaisuus/turvallisemman-tilan-periaatteet-ja-vihapuheesta-vapaan-keskustelun-saannot/>

Suomen nuorisokeskusten verkkosivut. Seikkailukasvatus.  
<https://www.snk.fi/seikkailukasvatus/>

Talention verkkosivut. Työnohjaus.  
<https://www.talention.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyonohjaus/>

## **Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivut**

- Dialogiset toimintatavat.  
<https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/kehittyvat-kaytannot/dialogiset-toimintavat>
- Kokonaisvaltainen työote.  
<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytanta-ja-kokonaisvaltainen-tyoote>
- Päivätoiminta.  
<https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/paivatoiminta>
- Sosiaalisen kuntoutuksen opas.  
<https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankeet/sosku/sosiaalisen-kuntoutuksen-opas>
- Verkostoiva työ.  
<https://thl.fi/documents/966696/3775955/Verkostoty%C3%B6n+verkkosivun+liite.pdf/a5e6abf3-05d3-4d97-875f-155b0893d5e3>
- Yhdenvertaisuuden käsitteet.  
<https://thl.fi/fi/web/sote-palvelujen-johtaminen/kehittyva-palvelujarjestelma/yhdenvertaiset-palvelut/yhdenvertaisuuden-kasitteet>

## **Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivut**

Terveystalon verkkosivut. Tehokas vai inhimillisesti tehokas organisaatio? Toimivaan organisaatioon vaaditaan kumpaakin puolta.  
<https://www.terveystalo.com/fi/artikkelit/tehokas-vai-inhimillisesti-tehokas-organisaatio-toimivaan-organisaatioon-vaaditaan-kumpaakin-puolta>

## **TE-palveluiden verkkosivut**

- Työkokeilun käytännöt ja säännökset.  
<https://toimistot.te-palvelut.fi/tyokokeilun-kaytannot-ja-saannokset>

- Työhönvalmennus.  
<https://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/tyohonvalmennus>

Tiitinen, Sanni. 2022. Tavoitteet vuorovaikutuksessa. Sosiaalisen vahvistamisen miniseminaari. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta.  
<https://www.youtube.com/watch?v=DLAQfUry7E>

Tiitinen, Sanni. Voimaannuttava vuorovaikutus, verkkokoulutus. Inton sosiaalisen vahvistamisen miniseminaari.  
<https://www.youtube.com/watch?v=0j23QUMtKYk>

Tulevaisuusohjaus-verkkosivut. Työkaluja ja tehtäviä erilaisia tulevaisuuksia varten  
<https://tulevaisuusohjaus.fi/>

Työelämäsanasto-verkkosivut.  
<https://www.tyoelamasanasto.fi/p/pajakoulu/>

Työmarkkinatori-verkkosivu. Työhönvalmennus.  
<https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/9fa70bef-19a3-4a21-8f4f-4e9559d2eb45/tyohonvalmennus/1>

Työsuojeluhallinnon verkkosivut. Työterveyshuolto.  
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>

## **Työterveyslaitoksen verkkosivut**

- Kehityskeskustelu auttaa tunnistamaan mikä saa työntekijän syyntymään työssä.  
<https://www.ttl.fi/tyopiste/kehityskeskustelu-auttaa-tunnistamaan-mika-saa-tyontekijan-syyntymaan-tyossa>
- Näin ehkäiset työstressiä.  
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus/nain-ehkaiset-tyostressia>

- Pelotta töissä – psykologinen turvallisuus työyhteisössä  
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa>

Työvoimapolkujen viite-arkkitehtuuri: TE-palvelut 2024 -uudistusta tukeva viitearkkitehtuuri työvoimaviranomaisille 20.1.2023  
<https://www.kuntaliitto.fi/ajankohtaista/2023/tyovoimapolkujen-viitearkkitehtuuriluonnos-julkaistu>

Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivut. Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen.  
<https://tem.fi/palkkatuki>

Valtioneuvoston www-sivut. Kotoutuslain kokonaisuudistuksen tärkein tavoite on maahanmuuttaneiden kotoutumisen ja työllistymisen nopeutuminen.  
<https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/kotoutuslain-kokonaisuudistuksen-tarkein-tavoite-on-maahanmuuttaneiden-kotoutumisen-ja-tyollistymisen-nopeutuminen>

Yhdenvertaisuus.fi-verkkosivut. Syrjinnästä vapaa alue.  
<https://yhdenvertaisuus.fi/syrjinnastavapaa.fi>

**M**itä on työpajatoiminta? Millaisiin arvoihin ja periaatteisiin sekä tavoitteisiin ja menetelmiin toiminta perustuu? Minkälaista osaamista ja johtamista tarvitaan? Mitä valmennusprosessit pitävät sisällään? Entä miten arvioidaan ja kehitetään toiminnan laatua? Millaisia vaikutuksia työpajatoiminnalla on ja miten niitä saadaan näkyväksi?

Nuoret ja aikuiset valmentautujat sanoittavat kokemuksiaan työpajatoiminnasta monin sanoin:

**”Aluksi tultuani sain jonkinlaista tekemistä päiviini ja tuntui hyvältä, kun pääsin pois neljän seinän sisältä. Olin erittäin pelokas ja ahdistunut, mutta työpajalla löysin itseni uudelleen ja uskalsin tulla enemmän ulos kuorestani.”**

**”Ohjaajilta saanut hyvin tukea myös arkielämän ongelmissa eikä pelkästään työasioissa. Tuntuu, että ongelmista huolimatta minut on hyväksytty mukaan ja kannustettu parempaan.”**

**”Olen oppinut työryhmässä toimimista kuin myös itsenäistä työskentelyä. Osaan tulla paremmin toimeen kaikenlaisten ihmisten kanssa. Olen saanut paljon varmuutta omiin kykyihini ja osaamiseeni.”**

**into**

ETSIVÄ NUORISOTYÖ JA  
TYÖPAJATOIMINTA RY

SITAATIT: TYÖPAJATOIMINNAN SOVARI 2022

