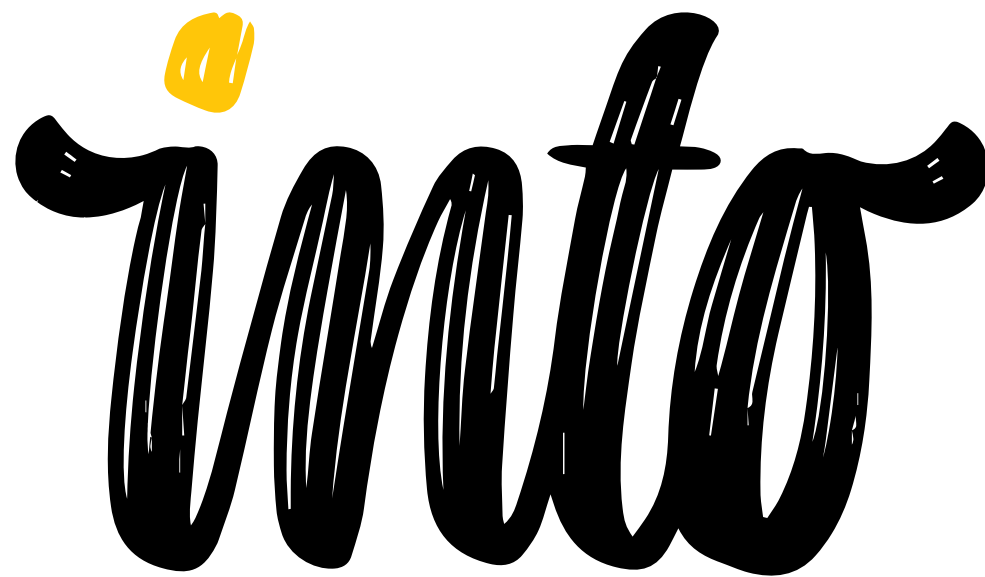




—
ETSIVÄ NUORISOTYÖ JA
TYÖPAJATOIMINTA RY

**Työpajatoiminnan
käsitteet ja laatuksiteerit**

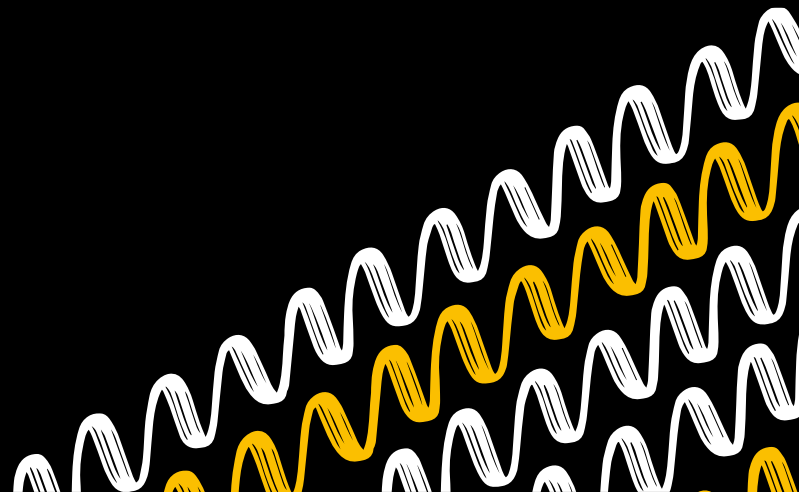


Sisältö

- Miksi ja miten?
- Laatuksiteerit
- Käsitteet

Miksi ja miten?

Katsaus siihen miksi ja miten käsitteet ja laatuksiteerit on laadittu.



Kehittämistyö

- Laaja-alaisen ohjausryhmän kanssa työstetty syksyn 2021 aikana
- Kuultu ja testattu kentän kuulemistilaisuuksissa
- Tavoitteena oman toiminnan kehittäminen
- Periaatteena riittävä väljyys (vastaa erilaisten organisaatioiden erilaisiin toimintaympäristöihin)
- Tukeutuu perusajatuksiltaan organisaatioiden erinomaisuutta kuvaaviin laatupalkintomalleihin
- Kytkeytyy sosiaalisen työllistämisen laadunarviointimallin (STL) päivittämiseen
- On aina keskeneräistä, jostain on lähdettävä liikkeelle!

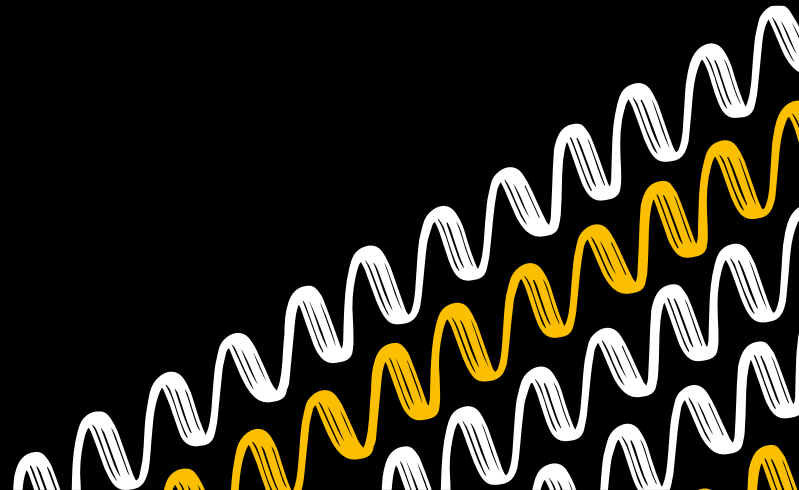


Miksi?

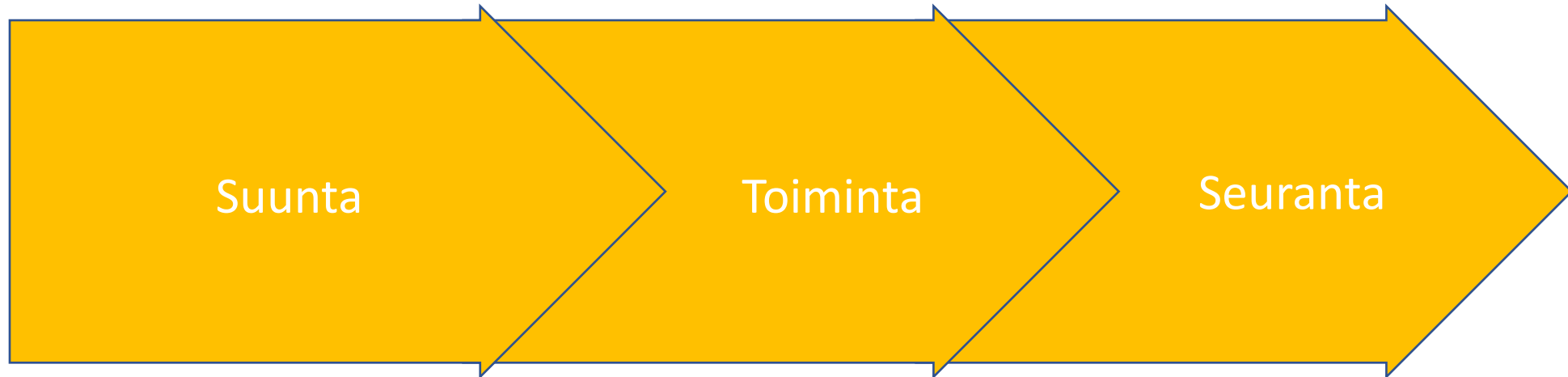
- Kehittyminen on organisaatioiden menestymisen kannalta itsestäänselvyys
- Nopeasti muuttuva toimintaympäristö
- Erilaisten työkalujen käytöstä laaja tutkimusnäyttö – erilaiset työkalut ja mallit eläneet myös maailman muutosten mukana
- Erilaisia organisaatioita kentällä – riittävän yhtenäinen työkalupakki keskusteluun
- Laatuksiteerit ammentavat laatu-palkintomalleista ja kytkeytyvät perinteeseen
- Laatuksiteeristö muodostaa kattavan pohjan organisaation keskeisille toimintatavoille

Laatukriteerit

Työpajatoiminnan laatukriteerit



Laatukriteeristön elementit



Suunta: Perustehtävän, vision ja strategisten suunnitelmien laadinta

1. Työpaja on määritellyt oman **perustehtävänsä, vision ja arvot**. Henkilöstön sitoutumista visioon, toiminta-ajatuksiin ja arvioihin tuetaan työpajan toimintaan soveltuvalla prosessilla. Toiminnan arvot toteutuvat pajan toiminnassa suhteessa valmentautujiin ja toisiin työntekijöihin. Työpajaa johdetaan sen perustehtävän, vision/tavoitteiden ja lausuttujen arvojen mukaisesti.
2. **Työntekijät tuntevat** pajan perustehtävän, toiminnan tavoitteet/vision ja toiminnan keskeiset arvot.
3. Työpaja kerää **systemaattisesti tietoa työpajatoimintaan vaikuttavista muutoksista ja arvioi** niiden vaikutuksia oman organisaation toimintaan lyhyellä ja pitkällä tähtäimellä. Työpaja huomioi valmentautujien tarpeiden ja olosuhteiden muutokset oman toiminnan suunnittelussa.
4. Työpaja **tuntee vahvuutensa** ja käyttää niitä toiminnassaan. Työpaja tuntee **haasteensa** ja kehittämiskohteensa ja pyrkii aktiivisesti parantamaan toimintaansa.
5. Työpaja laatii ja **kehittää strategisia suunnitelmia**. Työpaja arvioi strategisten suunnitelmien toteutumista käytännössä. Strategiseen suunnitteluun liittyy mm. strategisten päämäärien asettaminen, päämäärien realistisuuden arviointi sekä tavoitteiden ja resurssien keskinäinen suhteuttaminen. Strategiatyö tehdään yhdessä henkilöstön kanssa.
6. Työpajan strategisilla suunnitelmilla on **luonteva yhteys taustaorganisaation** strategiaan (jos sellaista on), alueelliseen strategiatyöhön sekä työpajatoiminnan valtakunnallisiin linjauksiin.
7. Työpajan keskeiset tavoitteet pohjautuvat **oman toiminnan seurantaan, arviointiin ja suunnitteluun**.
8. Työpajan keskeisiin tavoitteisiin kuuluu **myös laaja-alaisen kestävä kehityksen mukaisten tavoitteiden huomiointi** organisaation toiminnassa.

Suunta: Organisaatiokulttuurin kehittäminen, edelläkävijäisyys ja johtaminen

9. Työpajalla on käytössään **laadunhallintajärjestelmä tai -työkalu**.
10. Organisaation toiminnassa **arvioidaan yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja kestävän kehityksen sekä sosiaalisen vahvistamisen periaatteiden toteutumista**.
11. Nuorten työpajatoiminnan osalta työpaja toteuttaa **nuorisolain lähtökohtia** valtionavustuskriteeristön mukaisesti.
12. **Johtamisjärjestelmä on olemassa** ja se sisältää vähintään johtamisen prosessit, organisaatorakenteen, johtamisen rakenteet ja viestinnän periaatteet.
13. **Kehittämistyö kuuluu jokaisen työntekijän perustyöhön**. Kehittämistyössä hyödynnetään ennakotietoa toimintaympäristön muutoksista. Kehittämisessä hyödynnetään työpajan toiminnasta kerättyä (tilasto)tietoa sekä asiakas- ja sidosryhmäpalautteita.
14. **Työpajan johto tukee** henkilöstöä muutostilanteissa.
15. Työpaja käyttää organisaationsa kokoon soveltuvia kehittämismenetelmiä ja työpajalla on selkeästi tunnistettava ja kuvattu **kehittämistyön toimintamalli**.
16. Työpaja on **tunnistanut pääviestinsä kaikille eri sidosryhmille** (ml. valmentautujat). Se viestii selkeästi ja aktiivisesti omasta perustehtävästään, visiostaan, arvoistaan, strategiastaan ja toiminnastaan sekä tuloksistaan kaikille sidosryhmille.

Toiminta: Valmentautujien ja muiden sidosryhmien sitoutumisen varmistaminen

17. **Valmentautujan palvelupolku tai palvelupolut** on kuvattu niin valmentautujan kuin yhteistyökumppanien näkökulmasta palveluittain.
18. Työpaja on **tunnistanut sidosryhmänsä ja niiden roolin suhteessa** organisaatioon. Organisaatio on määritellyt toimintamallin, jolla sidosryhmiä kuullaan ja osallistetaan säännöllisesti.
19. Työpaja panostaa eri tavoin **henkilöstön kehittämiseen**. Henkilöstö osallistuu kehittämistoimenpiteiden toteuttamiseen. Henkilöstöllä on mahdollisuus myös henkilökohtaiseen koulutukseen. Työpaja vahvistaa henkilöstön johtamis- ja valmennustaitoja sekä kykyä toimia eri valmentautujaryhmien kanssa.
20. Henkilöstön **määrä on oikea suhteessa tuotettaviin palveluihin ja niiden tavoitteisiin**. Organisaatio seuraa henkilöstön määrän ja ryhmäkokojen soveltuvuutta. Työpajatyötä tehdään vähintään työpareina.
21. Organisaatio **huolehtii työssä jaksamisesta** seuraamalla työhyvinvointia eri tavoin ja toteuttamalla seurannan perusteella työhyvinvointia kehittäviä toimenpiteitä sekä tarjoamalla mahdollisuutta työnohjaukseen. Henkilöstö osallistuu työhyvinvointitoimenpiteiden kehittämiseen.
22. **Esihenkilö(t) lisää(vät) osaamistaan** henkilöstön ja työpajan johtamisessa ja kehittämisessä.
23. Työpajalla on käytössään **talouden hallinnan suunnittelun ja raportoinnin** sekä seurannan järjestelmä(t). Talouden seurannan ja hallinnan vastuut on määritelty.
24. Taloudelliset resurssit ovat **riittävät toiminta-ajatuksen mukaisten prosessien** ja tehtävien suorittamiseen.
25. Työpaja käy arviointikeskusteluja tilaaja-asiakkaiden tai ohjaavien tahojen kanssa ja sopii toiminnan kehittämissuunnitelmista yhdessä.

Toiminta: Kestävien vaikutusten aikaansaaminen

26. Työpaja **suunnittelee valmennusprosessin** ja määrittelee sen tavoitteet kunkin valmentautujaryhmän ja valmentautujan tarpeiden mukaan. Valmennusprosessien toimivuutta ja tuloksellisuutta arvioidaan henkilöstön, tilaajan tai ohjaavan tahon ja valmentautujan näkökulmasta.
27. Jokaiselle **valmentautujalle laaditaan valmennussuunnitelma tai vastaava valmentautujakohtainen suunnitelma** yhteistyössä valmentautujan kanssa. Tilaajat/ohjaavat tahot osallistuvat suunnitelman laadintaan silloin kuin se on tarkoituksenmukaista.
28. Työpaja tuo **esiin toimintansa tuloksia ja vaikutuksia**. Viestintää toteutetaan eri kanavissa, eri tarkoituksin ja erilaisille vastaanottajaryhmille.
29. **Valmennusprosessissa tarjotaan jokaiselle yksilövalmennuksen** tuki jatkosuunnitelmien tekemiseen.
30. Työpajalla on käytössä tarpeen mukaan **erilaisia valmennusmenetelmiä**, jotka soveltuvat erilaisille valmentautujille ja erilaisiin tilanteisiin.
31. Työpajalla on sisäiset viestintäkanavat ja toimintatavat, joilla annetaan henkilöstölle **tietoa valmennusprosessien tavoitteista, suunnitelmista ja tehtävistä**.
32. Työpajan **valmennusprosessia dokumentoidaan** yhteisesti sovittujen käytänteiden mukaan asiakastietojärjestelmään.

Kestävien vaikutusten aikaansaaminen: oppimisympäristöille

33. Työpaja on tunnistanut omat oppimisympäristönsä.

34. Työpaja tunnistaa valmentautujien osaamista.

35. Työpajalla on mahdollisuus laatia osaamistodistuksia.

36. Työpajalla on mahdollisuus osoittaa osaamista näytöissä.

37. Yhteistyö ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja toisen asteen kanssa perustuu yhdessä tehtyihin linjauksiin.

Toiminta: Toiminnan ohjaaminen ja uudistaminen

- 38. Työpajalla on **säännöllisesti kokoontuva johto- tai ohjausryhmä tai vastaava toiminnan ohjaamisesta** vastaava rakenne.
- 39. Työpaja seuraa **säännöllisesti toiminnalle asetettujen kriteerien ja tavoitteiden toteutumista** ja korjaa tarvittaessa toimintaansa.
- 40. Työpaja huolehtii säännöllisesti **monipuolisesta toimintaympäristön riskiarvioinnista** sekä tekee yhteistyötä työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa.
- 41. Työpajalla on henkilöstölle ja valmentautujille omat **perehdyttämiseen** tarkoitetut, yhdessä sovitut käytännöt.
- 42. Työpaja huolehtii toimintaympäristön **turvallisuudesta riskianalyysin perusteella**. Työturvallisuuteen liittyvät ohjeet ja toimintatavat käydään läpi henkilöstön kanssa. Turvallisuudessa huomioidaan myös psykologinen turvallisuus.
- 43. Henkilöstö hyödyntää ajanmukaista **teknologiaa valmennustyössä**, vuorovaikutuksessa, viestinnässä, tuotannossa ja dokumentoinnissa.
- 44. Työpajalla on **valmius toimia digitaalisesti**.
- 45. Työpajalla on käytössään asianmukaiset ja tietosuojakriteerit täyttävät **tiedonhallintasuunnitelmat ja -järjestelmät**.
- 46. Työpaja huolehtii, että henkilöstöllä on pajan tavoitteisiin ja tehtäviin nähden riittävä ja **ajanmukainen tieto ja tietämys** käytettävissään.

Tuloksellisuuden seuranta: Valmentautujien ja asiakkaiden näkemysten kerääminen ja vaikuttavuuden seuranta

47. Jokaiselle valmentautujalle tarjotaan mahdollisuus **palautteen antamiseen kasvokkain ja anonyymisti**. Palautetta käytetään toiminnan kehittämisessä.
48. **Tilaaja-asiakkailta ja ohjaavilta tahoilta kerätään arviointitietoa** ja niiden kanssa käydään arviointikeskusteluita työpajan tuloksista ja tilaajien odotuksista säännöllisesti.
49. Työpaja on määritellyt tavoitteisiinsa liittyvät **odotetut vaikutukset sekä seuraa ja mittaa näitä vaikutuksia**.
50. Työpajalla on käytössään **Sovari-mittari tai vastaava työkalu valmentautujien** sosiaalisen vahvistumisen arvioimiseen.
51. Työpajatoiminnassa kiinnitetään erityistä huomiota seuraavien **teemojen mittaamiseen**:
- 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. Aikuisten työpajatoiminta puolestaan tukee elämäntaitojen vahvistumista ja itsenäistä elämää sekä yhteisöllisyyttä. Työpajatoiminta tukee näihin 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.

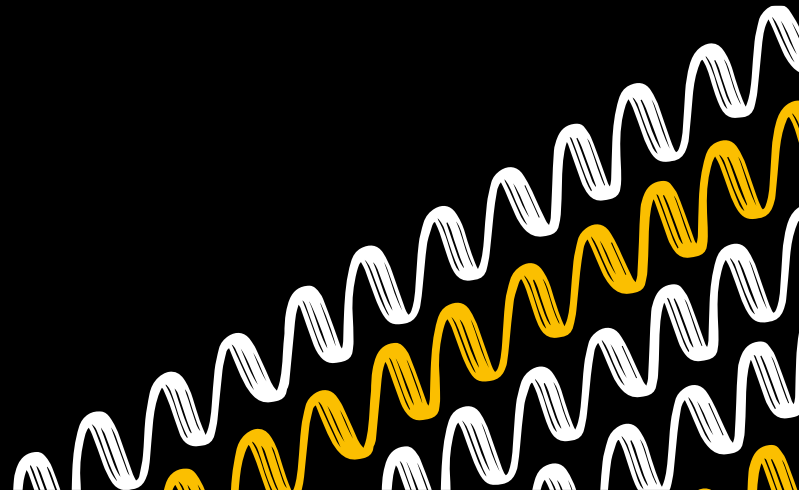
Miten aloitan?

1. Kysy: Mitä me teemme tässä asiassa?
2. Hae kysymysten avulla laatumerkkiä
3. Kehitä omaa toimintaasi



Käsitteet

Työpajatoiminnan ydin- ja avainkäsitteet



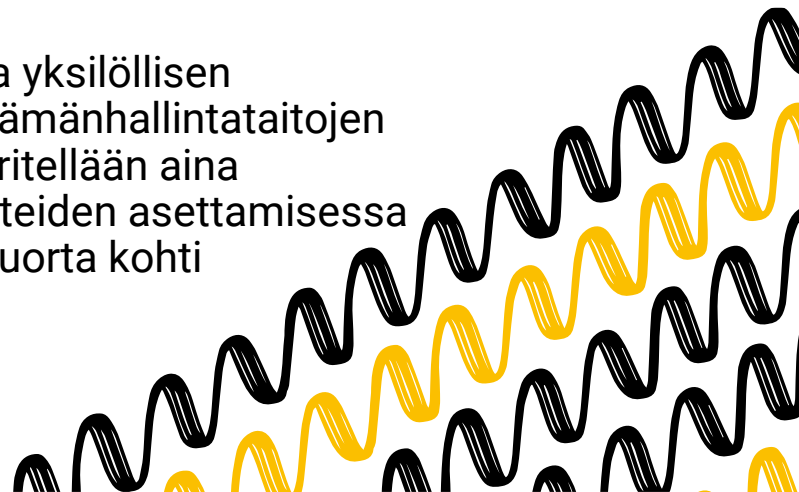
Ydinkäsitteet 1/2

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. Nuorisotyöllinen työote on nuorten työpajatoiminnan keskeisin tunnuspiirre.

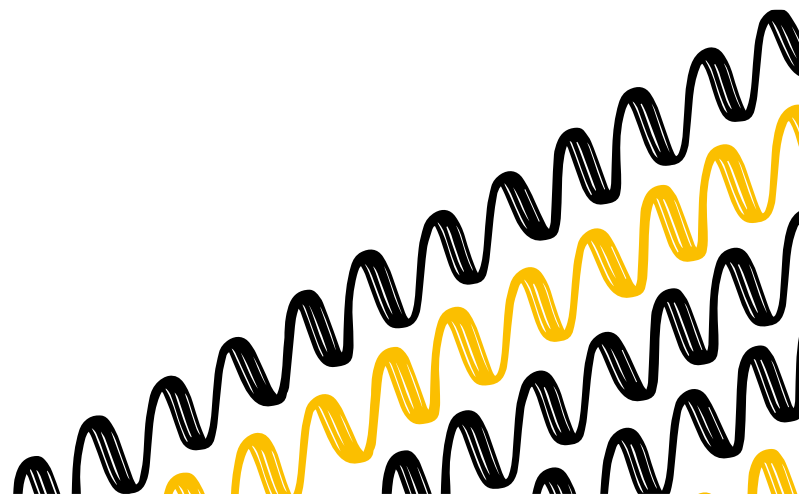
Työpajatoiminnassa nuori valmentautuu työn ja tekemällä oppimisen menetelmien ja yksilöllisen valmennuksen avulla. Valmennuksen tavoitteena on työ- ja opiskeluvälineiden ja elämäntaitojen paraneminen. Työpajajakson tavoitteet ja valmennuksen menetelmät ja sisällöt määritellään aina yksilöllisesti nuoren tarpeiden pohjalta. Nuorella itsellään on keskeinen asema tavoitteiden asettamisessa ja työpajajaksoa koskevan suunnitelman laatimisessa. Työpajatoiminta valmentaa nuorta kohti koulutusta ja työtä.



Ydinkäsitteet 2/2

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

Sosiaalinen vahvistaminen. Sosiaalinen vahvistaminen on sosiaalisen toimintakyvyn, arjen asioiden hallinnan, opiskelu- ja työelämävalmiuksien sekä elämäntilanteiden 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.



Avainkäsitteet 1/3

Työvalmennus. Työvalmennuksella kasvatetaan ammatillista osaamista ja vahvistetaan yleisiä työelämä- ja työyhteisötaitoja. Työvalmennuksessa autetaan valmentautujaa havaitsemaan taitojaan ja edistymistään sekä tunnistetaan toiminnassa kertyvää osaamista.

Yksilövalmennus. Yksilövalmennus on kokonaisvaltaista arjenhallinnan ja toimintakyvyn vahvistamista sekä tukea jatkopolun löytämiseen. Yksilövalmennusta järjestetään sekä henkilökohtaisena että ryhmämuotoisena.

Ryhmävalmennus. Ryhmävalmennuksella vahvistetaan valmentautujien sosiaalisia taitoja ja kykyä toimia ryhmässä toiminnallisien menetelmin. Ryhmävalmennuksessa käsitellään yksilövalmennuksen sisältämiä teemoja ryhmässä.

Työhönvalmennus/seinätön valmennus. Työhönvalmennus tukee valmentautujaa avoimille työmarkkinoille työllistymisessä ja työssäkäynnissä sekä tukee työnantajaa työllistymisprosessissa ja työsuhteen aikana. Seinätön valmennus on työpaikoissa toteutuva tekemällä oppimisen prosessi, jota työpajan työhönvalmentaja tukee yhteistyössä työnantajan tai työpaikkaohjaajan kanssa. Seinätön valmennus - käsitettä voi käyttää monenlaisesta valmennuksesta. Se voi tarkoittaa esimerkiksi työhönvalmennusta tai paikkaan sitomatonta toimintaa.



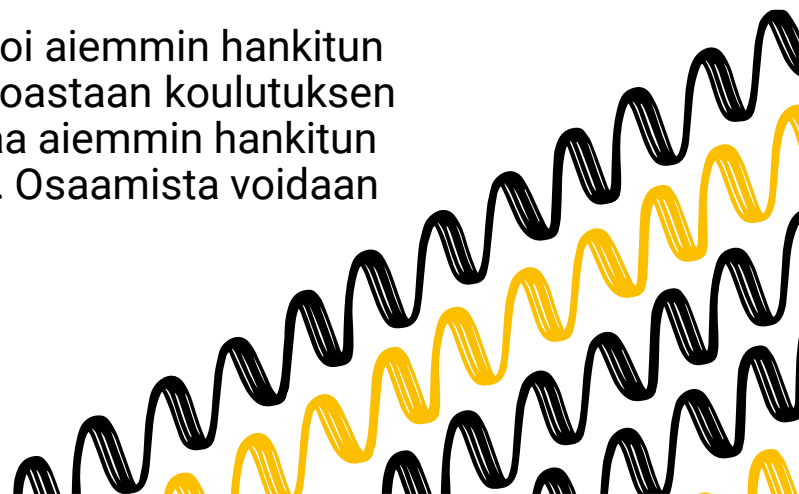
Avainkäsitteet 2/3

Verkko- ja etävalmennus. Verkko- ja etävalmennuksella tarkoitetaan digitaalisilla alustoilla tapahtuvaa yksilö- tai ryhmävalmennusta. Etävalmennus työpajalla on tavoitteellista ja lähtökohtana on yksilön tarpeiden huomioiminen ja taitojen kehittäminen elämänhallinnan vahvistamiseksi.

Starttivalmennus. Starttivalmennus on arjenhallinnan vahvistumiseen keskittyvää työpajojen matalan kynnyksen toimintaa. Starttivalmennus tukee valmentautujaa kokonaisvaltaisesti ja vahvistaa yhteistyötä tarvittavien monialaisten palveluiden kanssa. Starttivalmennuksesta edetään usein työpajan muihin palveluihin.

Osaamisen tunnistaminen. Osaamisen tunnistamisessa työpajalla kertynyttä valmentautujan osaamista verrataan valitun tutkinnonosan ammattitaitovaatimuksiin ja osaamistavoitteisiin. Ammatillisen perustutkinnon arviointikriteerit auttavat osaamisen tunnistamisessa. Tunnistettu osaaminen voidaan dokumentoida osaamistodistukseen, jonka työpaja laatii valmentautujalle pajajakson päätteeksi.

Osaamisen tunnustaminen. Osaamisen tunnustamisessa koulutuksen järjestäjä arvioi aiemmin hankitun osaamisen suhteessa tutkintovaatimuksiin. Osaamisen tunnustamisen voi tehdä ainoastaan koulutuksen järjestäjä lainsäädännön määräämällä tavalla. Mikäli koulutuksen järjestäjä tunnustaa aiemmin hankitun osaamisen, henkilö saa osaamistaan vastaavan tutkintosuorituksen tai -todistuksen. Osaamista voidaan tunnustaa myös tutkinnon osittain tai niitä pienempinä kokonaisuuksina.

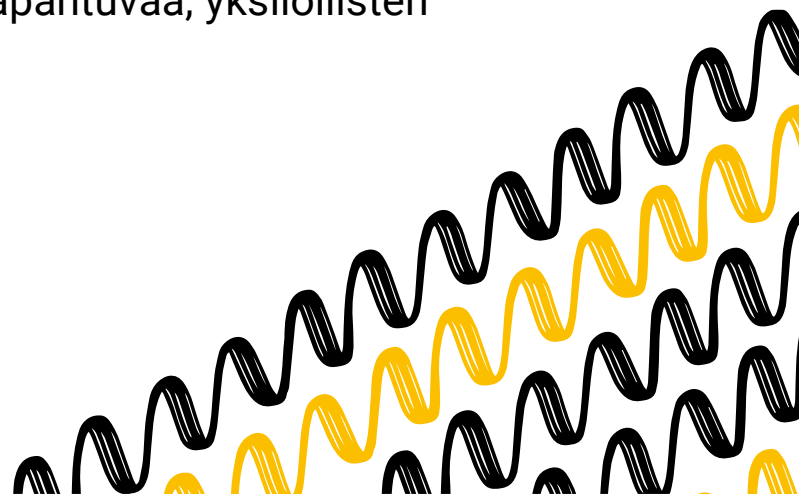


Avainkäsitteet 3/3

Opinnollistaminen. Työpajatoiminnan opinnollistamisella tarkoitetaan kokonaisuutta, joka sisältää työpajan oppimisympäristön tunnistamisen, valmentautujille kertyvän osaamisen tunnistamisen ja osaamisen osoittamisen näytöin. Työpajalla tunnistettu osaaminen tuodaan näkyväksi joko osaamistodistuksilla tai järjestämällä näyttö pajan tarjoamien työtehtävien puitteissa.

Oppimisympäristö. Oppimisympäristö muodostuu oppimisen fyysisistä, sosiaalisista, teknologisista, paikallisista ja didaktisista ominaisuuksista, puitteista ja edellytyksistä (Manninen et al., 2007). Oppimisympäristöissä korostuu nykyään osallistujien aktiivisuus, oppimisen ongelmakeskeisyys ja vuorovaikutteisuus, toimintakeskeisyys, oppimisen ohjaus, kokonaisvaltaisuus, emotionaalisuus sekä suora vuorovaikutus työelämän kanssa. Oppimisympäristöinä työpajat ovat sosiaalisesti vahvistavia, toiminnallisia ja moniammatillisia. Kokonaisvaltainen lähestymistapa mahdollistaa sekä valmentautujien geneeristen että ammatillisten taitojen syntymisen ja vahvistumisen.

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





Muut käsitteet

Yhteisöllisyys.

Osallisuus.

Toiminnallisuus.

Dialogisuus.

Toimintakyky.

Kuntouttava työtoiminta.

Sosiaalinen kuntoutus.

Työkokeilu.

Välityömarkkinat.

Uudistustarve

Yhteiskehittämisen yhteydessä tunnistettiin tarve uudistaa työpajan ydinkäsitettä

Yksi ehdotettu käsite on valmennuspaja.

Uudistamiseen liittyviä riskejä on tunnistettu. Matka valmennuspajaksi ei ole helppo, vaan se vaatii merkittävää viestinnällistä panostusta ja yhteistä suunnittelua keskeisten sidosryhmien kanssa

